

Замонавий менежмент ёндашувлари асосида умумий ўрта таълим мактаблари бошқарувини шакллантириш

Ходжиев Фируз Рафикович-

Ўзбекистон Республикаси Мактабгача ва мактаб таълими вазирлигининг Инсон ресурсларини ривожлантириш бошқармаси Кадрларни танлаш ва жой-жойига қўйиш бўлими бошлиғи

Э-маил: kadrxtvferuz@gmail.com

Аннотация: Умумий ўрта таълим мактаблари тизимининг аввалги ва ҳозирги кундаги давлат бошқарув механизмлари ҳамда дунё ҳамжамиятида замонавий таълимнинг ривожланиш тенденцияси ва парадигмаларини таҳлил қилиш нафақат мамлакатимиз таълим тизими бошқарувини такомиллаштириш, балки таълим тизими ҳамда унинг маҳсули бўлган битирувчиларнинг халқаро миқёсда рақобатбардошлигини таъминлаш, меҳнат бозори ва замон талабларига мос билим ҳамда ҳаётий кўникмаларга эга профессионал кадрларни тайёрлашда муҳим аҳамият касб этади.

Калит сўзлари: менежмент, директор, умумий ўрта таълим, режаслаштириш, мутахассис.

Formation of the management of schools of general secondary education on the basis of modern management approaches

Annotatsion: The analysis of the previous and current state management mechanisms of the system of general secondary education schools and the development trends and paradigms of modern education in the world community is important not only to improve the management of the educational system of our country, but also to ensure the competitiveness of the educational system and its product graduates internationally, to train professional personnel with

Keywords: Management, Director, General secondary education, planning,

specialist.

Формирование системы управления школами общего среднего образования на основе современных управленческих подходов

Аннотация: Анализ механизмов государственного управления системой общеобразовательных школ в прошлом и настоящем, а также тенденций и парадигм развития современного образования в мировом сообществе имеет важное значение не только для совершенствования управления системой образования нашей страны, но и для обеспечения международной конкурентоспособности выпускников системы образования и ее продуктов, подготовки профессиональных кадров, обладающих знаниями и жизненными навыками, соответствующими требованиям рынка труда и времени. будет.

Ключевые слова: менеджмент, директор, общее среднее образование, планирование, специалист.

Бошқарув фикри ғоятда номунтазам ҳолда ривожланган. Бир неча ёндашувлар мавжуд бўлиб, улар баъзида бир бирларига мос келганлар, баъзида эса бир бирларидан анча фарқланганлар. Одамлар ва техника бошқарув объектлари бўлганлар, шунинг учун бошқарувдаги муваффақиятлар кўпроқ бошқа соҳалардаги муваффақиятларга боғлиқ бўлганлар. Жамият, техника ривожлангани сари бошқарув бўйича мутахассислар ташкилот фаолиятига таъсир кўрсатувчи омиллар ҳақида била бошлаганлар. Бундан ташқари, дунё илмий-техника тараққиёт билан асосланган тез ўзгаришларнинг майдонига айланган ва кўп мамлакатларнинг ҳукуматлари бизнесга нисбатан ўз муносабатларини борган сари қатъийроқ белгилай бошлаганлар. Бу омиллар бошқарув соҳасидаги тадқиқотчилар ташкилот фаолиятига таъсир кўрсатувчи ташқи кучлар мавжудлигини ҳис қила бошлашларига таъсир кўрсатганлар. Бунинг муносабати билан янги ёндашувлар ишлаб чиқилган. Бошқарув фанини ривожланишига катта ҳисса қўшган тўртта асосий ёндашувларни ажратиш мумкин.

Бугунги кунда давлат бошқаруви ва раҳбарлик фаолиятининг ахлоқий ва

маънавий қиёфаси кенг кўламда ўзгарди. Нафақат давлатлатчиликнинг ахлоқий кадриятлари ва цивилизация йўналишлари, ҳатто асрлар оша йиғилган сиёсий тажрибалар ҳам тамомила ўзгача бўлди. Аммо раҳбар фаолияти сиёсатининг такомилида ҳамон ахлоқий маънавий кадриятларга бўлган эҳтиёжи сақланиб келмоқда. Қолаверса, замонавий раҳбарлик қандай бўлади ва унинг асосларини қандай муносабатлар ташкил этмасин, у миллий ахлоқий кадриятларга асосланиши тўғрисидаги масала ўз моҳиятини ҳозир ҳам йўқотган эмас.

Бошқарув фаолиятини муваффақиятли амалга оширишнинг раҳбар ёшига боғлиқлиги ривожланган мамлакатлар тадқиқотларига асосланади. Аниқланишича, Япония қайта ишлаб чиқариш йирик компаниялари раҳбарларининг ўртача ёши 63,5 бўлса, шу тоифа америкалик раҳбарларнинг ёши 59да экан. Япония йирик компания раҳбарларини ўрганишда учрайдиган ва таажжубланарли жиҳатлардан бири, уларнинг ёши улуғлигидир. Баъзи бир ташкилотларда (масалан, "Сони корпорейшн") компания президентининг ёши 65 деб чекланган бўлса-да, лекин кўпгина автомобиль соҳасидаги фирма раҳбарларининг ёши 75 ва ундан юқорилиги ажабланарли ҳол эмас. Умуман олганда, Японияда ходимнинг корхонага бир умр ёлланиш тажрибаси қўлланади. Маълум бўлишича, юқори бўғин раҳбарларининг кўпчилиги ўз ташкилотида 30 йилдан ортиқ ишлайди. Бу соҳада ўтказилган тадқиқотлар шундан далолат берадики, катта ёшли раҳбарлар, агар уларнинг соғлиги кўнгилдагидай бўлса, ушбу ташкилот учун катта тажриба манбаидир. Раҳбарнинг улуғ ёши ҳақида гапирар эканмиз, нафақат унинг биологик жиҳати, балки, ижтимоий томони, ҳаётий тажрибасини ҳам назарда тутишимиз даркор. Зеро, "Қари билганни пари билмас", деб халқимиз бежиз айтишмаган. Бироқ, ишлаб чиқаришга замонавий технологиянинг кириб келиши уларни ўзлаштиришда маълум маҳоратни талаб қилади. Бахтга қарши, ҳозиргача компьютерда ишлашни ўрганолмаётган катта ёшли раҳбарларни учратиш қийин эмас. Шу жиҳатдан олганда, ёш раҳбар кўпинча ташкилотга илғор технология ва тезкорлик олиб кировчи омил сифатида қабул қилинади.

Ёш раҳбар бошқарадиган ташкилотдаги ходимларнинг ўртача ёш кўрсаткичи кўпинча паст бўлади. Ёшлик (30-35 ёш атрофида) бу янгилик ва кашфиётларга мойиллик, ижодийлик, кўркмаслик ва ўзгурувчан муҳитга мослашувчанлик билан ифодаланади. Афсуски, бундай ташкилотда катта ёшдаги (40-45 дан юқори) ходимларга ҳатто, шубҳа билан қарашади. Лекин, аниқланишича, инсон 35-55 ёшларида ўз касбининг моҳир устасига айланади, ўз соҳасидаги билимни яхши эгаллайди ва ихтироларни жорий этишга ўзида иштиёқ сезади. Шу билан бирга, унда вазиятни совуққонлик билан таҳлил этиш, вазминлик кайфияти шаклланади. Албатта, ҳамма ёш раҳбар илғор технология тарафдори ва шунга мойил деб айтиш қийин, лекин ёшларга замонавийлик хос. Бу эса ўз навбатида, ёш раҳбарнинг замонавий ва илғор ишлаб чиқариш услубларига мурожаат этиш эҳтимолини кучайтиради. Халқимизда, ёши катта бўлса ҳам кўнгли ёш деган ибора бор. Демак, замонавий раҳбар ёшидан қатъи назар илғор технологиялар тарафдори, ташкилот миқёсида замонавий ишлаб чиқаришни жорий этишга қобилиятли бўлиши лозим. Бу эса ўтиш даври талабидир.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Актуальные проблемы экономики образования (по материалам зарубежной прессы) // Экономика образования. - 2002. - № 6. - С. 45-85.
2. Алферов Ю.С. Источники и механизмы финансирования образования за рубежом / Ю.С. Алферов // Педагогика. - 2000. - № 8. - С. 85-94.
3. Астафеева О.Н. Информационно-коммуникативная компетентность личности в условиях становления информационного общества / О.Н. Астафеева, О.А. Захарова // СОЦИС. - 2000. - № 6. - С. 21-29.
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала В.Р. Веснин. - М.: Юрист, 2003. - 495 с.
5. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - М.: Гардарики 2000. - 528 с.
6. Громкова М.Т. Педагогические основы образования взрослых М.Т. Громкова. - М.: МСХА, 1993.-163 с.