

MTTLARDA INSON RESURLARINI BOSHQARISHNING AHAMIYATI

Beknayeva Shaxnoza Vladimirovna

Maktabgacha ta'lim tashkilotlari direktor va mutaxassislarini qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish institute maktabgacha ta'lim menejmenti kafedrasida katta o'qituvchisi

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada maktabgacha ta'lim tashkilotining inson resurslarini boshqarish tizimini modellashtirishga bag'ishlangan tadqiqotlarning nazariy natijalari keltirilgan. Rossiya ta'limini modernizatsiya qilish tendentsiyalaridan kelib chiqqan holda, modellashtirilgan tizim ta'lim xizmatlari sifatini yaxshilashga qaratilgan. Shu nuqtai nazardan, ta'lim tashkilotining inson resurslari va ularni boshqarishning etakchi xususiyatlari aniqlanadi. Strategik maqsadga erishish uchun boshqaruvning taktik maqsadlari va muammolari shakllantiriladi. Ta'lim tashkilotining tarkibiy tuzilishi va inson resurslarini boshqarish algoritmi keltirilgan. Boshqaruvning individual va jamoaviy sub'ektlari o'rtasidagi aloqalar o'z aksini topgan. Ta'lim tashkilotida inson resurslarini samarali boshqarishning faraziy mezonlari keltirilgan.

Kalit so'zlar: ta'lim tashkilotining kadrlar resurslarini boshqarish, ta'lim xizmatlari sifati, ta'lim tashkilotining raqobatbardoshligi.

Kalit so'zlar: boshqarish, rejalashtirish, tashkilot, faoliyat, imkoniyat, xususiy turkumlar, tashkil etish, rahbarlik qilish, nazorat qilish, samaradorlik, ta'lim sifati, bilimdonlik, xabardorlik.

Keywords: management, planning, organization, activity, opportunity, private categories, organization, leadership, control, efficiency, quality of education, knowledge, awareness.

Ta'lim tashkilotining inson resurslarini boshqarish boshqaruv qarorlari tizimi orqali amalga oshiriladi, ular boshqaruv muammolarining uchta guruhiga mazmunli bog'liqdir: ta'lim xizmatlarining ko'lami va sifati bilan; iste'molchilarning ta'lim ehtiyojlari va talablari bilan, ta'lim tashkilotining marketing faoliyati bilan. Bunda uch guruh usullar qo'llaniladi: diagnostik (so'rovnoma, test, sotsiologik so'rov, kuzatish, o'yin mashqlari), tashkiliy (rejalashtirish, vazifalarni taqsimlash, faoliyatni muvofiqlashtirish) va amaliy (tashkiliy-pedagogik, ijtimoiy-psixologik, marketing).).

Boshqaruv komissiya faoliyatida bevosita tashkilotning kadrlar resurslarini birgalikda boshqarish quyi tizimlarida amalga oshiriladi, ular quyidagi komissiyalar tomonidan taqdim etiladi: ta'lim (diagnostika, loyihalash, amalga oshirish xarakteridagi o'quv va rivojlanish vazifalarini belgilash va hal qilish), o'quv (diagnostikani hal qilish). , dizayn, o'qitish va rivojlantirishning amaliy

vazifalari, talabalarning kasbiy yo'nalishini takomillashtirish (maktab o'quvchilarining kasbiy yo'nalishi), moliyaviy-iqtisodiy (iqtisodiy muammolarni belgilash va hal qilish), marketing (talabni boshqarish muammolarini belgilash va hal qilish, assortimentni rejalashtirish va ta'limni rag'batlantirish). xizmatlar), kadrlar (tanlash va joylashtirish, tayyorlash va qayta tayyorlash, xodimlarni rag'batlantirish muammolarini belgilash va hal qilish).

Rahbar, uning o'rinbosarlari va tegishli komissiyalar tashkilotning inson resurslarini boshqarish tizimining doimiy qismini tashkil qiladi. Ushbu tizimning o'zgaruvchan qismi boshqaruvning kollegial va jamoaviy darajalari vakillarini o'z ichiga oladi va jamoaviy boshqaruv organlari vositachi sifatida ishlaydi, aniq boshqaruv muammosini hal qilishda keyingi bosqichdan kim birgalikda boshqarishda ishtirok etishi kerakligini belgilaydi

Ta'lim tashkilotining kadrlar resurslarini boshqarish quyidagi algoritm bo'yicha amalga oshiriladi: ma'lumot to'plash (maqsadli monitoring o'tkazish; ma'lumotni buyurtmachiga (tashkilot rahbari, uning o'rinbosarlari, komissiyalar rahbarlari) yuborish); natijalarni tahlil qilish va boshqaruv muammosini shakllantirish; vakolatlarni muayyan komissiyaga topshirish (boshqaruvni topshirish).

Maktabgacha ta'lim tashkilotini boshqarish, rejalashtirish va tashkil qilish ishini bajarish tufayli ta'lim tashkiloti jamoasi a'zolarining kuch-g'ayratini samarali birlashtirish uchun zarur, ammo yetarli bo'lmagan shart-sharoit yaratiladi. Amaliyotdan shu narsa ma'lumki, odamlar real bajarayotgan ishlar ularga qo'yilayotgan rasmiy talablarga har doim ham mos kelavermaydi. Ijtimoiy tashkilotlarning o'ziga xos xususiyati shundaki, ularga kiruvchi odamlar o'z sabablariga ega bo'lgan holda, o'z oldilariga o'zlari maqsad qo'yishga qodirdirlar. Ular nimanidir qilishni xohlashlari va xohlamasliklari va shunga qarab ishlashlari mumkin. Odamlar tashkilotga kelgach, u o'zlarining manfaatlarini amalga oshirish imkonini berishini xohlashadi. Bu hol yuz bermasa, ular yo tashkilotdan ketadilar yoki salohiyatlari va iqtidorlarini ishga to'liq safarbar etmaydilar.

Birgalikdagi faoliyat yaxshi rejalashtirilgan va uyushtirilgan bo'lsa, ijrochilar bu jarayonga tuzatish kiritishni talab qiladigan qandaydir ichki va tashqi shart-sharoit o'zgarmagunga qadar nimani, qaerda va qay yo'sinda bajarishlarini bilishgandagina u muvaffaqiyatli kechadi. Bu o'zgarishlar rejalashtirilgan harakatlarni amalga oshirish uchun xavf tuxdirishi yoki, aksincha, qandaydir yangi imkoniyatlarni ochishi mumkin. Boshqaruv yuz berayotgan o'zgarishlarga o'z vaqtida munosabat bildirishi, buning uchun esa bu haqda axborotga ega bo'lishi lozim. Bunday axborotni olish va ishning borishiga tuzatish kiritish zarurligini aniqlash uchun nazorat qilish deb ataladigan maxsus boshqaruv harakatini amalga oshirish zarur.

Boshqaruv nazorat tufayli o'zi usiz faoliyat yuritmaydigan eng muhim tarkibiy qism — qayta aloqaga ega bo'ladi. Nazorat boshqaruvning «ko'zini ravshan» va o'zgarishlarga nisbatan ta'sirchan qiladi. Ushbu o'zgarishlarga munosabat esa rejalashtirish, tashkil etish va rahbarlik qilish orqali amalga oshiriladi. Natijada boshqaruv davrasi yopiq holga keladi.

Rejalashtirish, tashkil etish, rahbarlik qilish va nazorat qilish murakkab tuzilmaga ega bo'lib, o'zi ham ko'plab boshqa ishlardan tashkil topadi. Masalan, u rejalashtirish, vaziyatni tahlil etish, prognozlash, maqsad qo'yish, samaradorlikni baholash, ish rejasining biron-bir variantini tanlash haqida qaror qabul qilish kabilarni o'z ichiga olishi mumkin. Rahbarlik qilish qo'l ostidagi xodimlarga topshiriqlar berish, jamoa ahvolini tahlil qilish, qo'l ostidagi xodimlarning ishini baholash, taqdirlash va jazolash haqida qarorlar qabul qilish, xodimlarni xabardor qilish, nizoli vaziyatlarni hal qilishni va h. k. ko'zda tutadi.

Ta'lim tashkilotini boshqarishda bitta emas, balki ko'plab boshqaruv turkumlari amalga oshiriladi. Bu turkumlar ierarxik tuzilmaga ega — xususiy turkumlar nisbatan umumiylikni tarkibiga kiradi. Masalan, ta'lim tashkilotida o'quv-tarbiya jarayonini boshqarishning umumiy turkumida boshlanqich va umumiy o'rta ta'limni rejalashtirish, tashkil etish, unga rahbarlik va uni nazorat etish turkumlari ajratib ko'rsatiladi. Bu turkumlar ham, o'z navbatida, murakkab tuzilmaga ega. Masalan, boshlang'ich ta'limni boshqarish turkumi ichida va ayrim sinflar, predmetlarni o'rganishni rejalashtirish, tashkil etish, rahbarlik qilish, nazorat qilish turkumlari ajratiladi.

Boshqaruv jarayonida, ayni paytda, turli boshqaruv turkumlari ishi amalga oshiriladi. Kimdir mashg'ulotlar jadvaliga tuzatishlar kiritishi, kimdir o'qituvchining ishini nazorat qilib borishi, yana kimdir pedagogika kengashining ish rejasini muhokama qilishi mumkin. Bu boshqaruv turkumlarini nafaqat bexabar kuzatuvchi uchun, balki aksariyat boshqaruv sub'ektlari uchun ham nooshkor holga keltiradi. Ammo boshqaruv faoliyatining yaxlitligi uchun javob beruvchi ta'lim tashkiloti rahbari ushbu turkumlarni tuzib, ularning har birini kuzatib borishi kerak.

Rejalashtirish, tashkil etish, rahbarlik va nazorat qilish hokimiyat munosabatlarini amalga oshirishi tufayli boshqaruv ishi deb hisoblanadi.

Samaradorlik tushunchasi, garchi ijtimoiy munosabatlar jarayonida ko'p qo'llanilsa-da, boshqaruv nazariyasida eng kam ishlangan tushunchalardan biridir. Samaradorlikning umumiy nazariyasi mavjud bo'lmaganligi bois ushbu yo'nalishdagi barcha urinishlar hozircha kutilgan natijaga olib kelmadi. Faoliyatning turli sohalarida samaradorlikning o'z xususiy ko'rsatkichlaridan foydalaniladi. Ammo ta'limda bugungi kunda bunday ko'rsatkichlar yo'q. Shunga qaramay, samaradorlik tushunchasi sifatga yo'naltirishda juda muhim va foydalidir. Vazifaning butun murakkabligini anglagan holda, boshqaruv samaradorligi nima ekanligini aniqlashga urinib ko'ramiz.

Samaradorlik haqida gapirishdan oldin faoliyat unumdorligi tushunchasini kiritamiz. O'ar qanday faoliyat ozmi-ko'pmi unumli bo'ladi. Unumdorlik — bu qandaydir vaqt ichida olingan natijalarning foydaliligi va u bilan bog'liq xarajatlar o'rtasidagi nisbatni ko'rsatuvchi faoliyat xususiyati demakdir.

Unumdorlikdan ko'pincha boshqaruv samaradorligi ko'rsatkichi sifatida foydalaniladi. Garchi faoliyat unumdorligi bilan boshqaruv samaradorligi bir-biriga bog'liqligi shubhasiz bo'lsa-da,

biroq ular bitta narsa emas. Ta’limning boshqa ta’lim tashkilotiga nisbatan yuqoriroq natijalari ushbu ta’lim tashkilotida boshqaruv sifati yuqori bo’lishidan har doim ham dalolat beravermaydi.

Masalan, ta’lim tashkiloti ajoyib moddiy bazaga ega bo’lsa, moliyalashtirishning qo’shimcha manbalari hisobiga o’qituvchilarga boshqa ta’lim tashkilotlaridagiga nisbatan yuqoriroq ish haqi to’lay olsa, ushbu barcha ne’matlardan mahrum bo’lgan oddiy ta’lim tashkilotidagiga qaraganda ta’lim sifati yuqoriroq bo’lishini ta’minlashi mumkin. Lekin masala har bir ta’lim tashkiloti o’zida mavjud imkoniyatlardan nechog’li yaxshi foydalanayotganligidadir.

Boshqaruv sifati baholash aynan shu savolga beriladigan javobga bo’liq. Boshqaruv o’z vazifasiga ko’ra foydali natija olish uchun imkoniyatlardan to’liq foydalanishni ta’minlashi kerak. Ushbu vazifani qanchalik yaxshi uddalasa, u shunchalik samarador bo’ladi.

Boshqaruv samaradorligi deganda erishilgan va erishish mumkin bo’lgan unumdorlik o’rtasidagi munosabatni aks ettiruvchi xususiyatni tushunamiz.

Bunday ta’rifni faoliyat ko’rsatishni boshqarishga nisbatan ham, rivojlanishni boshqarishga nisbatan ham ishlatsa bo’ladi. Lekin bu holatlarning har birida turli natijalar va turli xarajatlar hisobga olinishi kerak. Ta’lim tashkiloti o’zi uchun ta’lim sifati iloji boricha yuqori darajada bo’lishini ta’minlay oladi (bu yuqori samaradorlik hamda faoliyat yuritishni boshqarishdan dalolat berishi mumkin), ammo ayni paytda u yangiliklarni o’zlashtirish va o’zining salohiyatini kuchaytirish uchun ob’ektiv tarzda ta’limning mavjud imkoniyatlaridan foydalanmasligi mumkin. Bu ta’lim tashkilotini rivojlantirishni boshqarish samaradorligi pastligidan dalolat beradi.

Ta’lim sifati ta’lim oluvchi yoshlarning xabardorligini rivojlantirishni ta’minlaydigan ta’lim faoliyatining turli jihatlarini, o’qitish mazmuni, shakllari va metodlarini, moddiy-texnika bazasini, kadrlar tarkibini va h. k. tavsiflovchi ko’rsatkichlar yig’indisi bilan belgilanadi.

«Bilimdonlik» («xabardorlik») termini menejmentda keng qo’llaniladi. Ammo uni ta’lim tizimida ishlatish u qadar ommalashmagan. O’quvchilar va talabalarga nimani berish maqsad qilib qo’yilganligini aniqlash uchun ko’pincha bilim, qadriyat yoki ishonch va e’tiqod tushunchalaridan foydalanib kelingan va hozir ham shulardan foydalanilmoqda.

REFERENCES

1. Камилова Г. А., Курбанова Г. Р., Джаббарова С. З. Особенности формирования педагогических навыков у воспитателей дошкольно-образовательных учреждений //Academy. – 2020. – №. 5 (56). – С. 25-27.
2. Kamilova G. Maktabgacha talim muassasalarida ekologik tarbiyani tashkil etishda integrativ yondashuv //ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz). – 2020. – Т. 1. – №. 1.

3. Olimovna K. G. The importance of the criteria of pedagogical technologies at training highly qualified personnel //Достижения науки и образования. – 2017. – №. 5 (18).
4. Камилова Г. А., Тураева О. С. ФОРМИРОВАНИЕ ДИАГНОСТИЧЕСКИХ НАВЫКОВ У СТУДЕНТОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ //Проблемы науки. – 2021. – С. 50.
5. Eshova S. D., Rajabova K. I. Organization of didactic games for preschoolers.
6. Rajabova I. Ossobennosti organizatsii i provedeniya didakticheskix igr s detmi starshego doshkolnogo vozrasta //ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz). – 2020. – Т. 1. – №. 1.
7. Хамидовна R. I. Play as a means of developing the creative abilities of Preschool Children //Middle European Scientific Bulletin. – 2021. – Т. 10.
8. Rajabova I. Ossobennosti organizatsii i provedeniya didakticheskix igr s detmi starshego doshkolnogo vozrasta //ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz). – 2020. – Т. 1. – №. 1.
9. Хамроева Н. А. МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ РЕЧИ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ //Проблемы науки. – 2021. – №. 3 (62). – С. 74-76.
10. Хамроева Н. А., Назарова Д. Ж. Особенности речевого развития детей старшего дошкольного возраста //Вестник магистратуры. – 2020. – №. 1-5. – С. 37. 9.