UMUMTA'LIM MUASSASALARI RAHBARLARI SAMARADORLIGINI MARKETING XIZMATLARI ORQALI OSHIRISH

Berdımurodova Ma'mura Axmad qizi
1-son respublika Abu Ali ibn Sino
tibbyot texnikumi o'qituvchisi
Email: @mberdimurodova

Annotatsiya. *Ushbu tezisda bozor iqtisodiyoti sharoitida ta'lim tizimida, xususan umumta'lim muassasalari boshqaruvida rahbarlik faoliyatining mazmuni va samaradorligini oshirish masalalari yoritilgan. Rahbarning boshqaruv uslublari, liderlik fazilatlari, boshqaruv madaniyati va ma'naviyati, shuningdek, zamonaviy boshqaruvda raqamli texnologiyalardan foydalanish imkoniyatlari ilmiy jihatdan tahlil qilingan. Tadqiqotda rahbar shaxsining madaniyatli shaxs, samarali professional, jamoa o'yinchisi, menejer, tadbirkor va egasi sifatidagi rollari ko'rib chiqiladi. Shuningdek, ta'lim muassasalari samaradorligi, avvalo, jamoada sog'lom psixologik muhitni yaratish, shaxslararo munosabatlarni to'g'ri yo'lga qo'yish va boshqaruvda monitoring tizimidan foydalanish zarurligi asoslab berilgan.*

Kalit so'zlar. *Bozor iqtisodiyoti, ta'lim tizimi, boshqaruv madaniyati, rahbarlik uslublari, liderlik, pedagogik-psixologik muhit, boshqaruv ma'naviyati, raqamli texnologiyalar, monitoring tizimi, umumta'lim muassasalari samaradorligi*

Annotation. *This thesis explores the role and effectiveness of leadership in general education institutions under the conditions of a market economy. It analyzes leadership styles, qualities of leaders, management culture and morality, as well as the possibilities of applying digital technologies in modern educational management. The study highlights the multifaceted roles of a school leader as a*

cultured individual, effective professional, team player, manager, entrepreneur, and owner. Furthermore, it emphasizes that the effectiveness of educational institutions primarily depends on the creation of a healthy psychological climate within the team, the proper organization of interpersonal relations, and the application of monitoring systems in management.

Keywords. *Market economy, education system, management culture, leadership styles, leadership, pedagogical-psychological environment, management morality, digital technologies, monitoring system, effectiveness of general education institutions.*

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ta’lim tizimi raqobat muhitini rivojlantirishga qaratilgan sezilarli o‘zgarishlarni amalga oshiradi va bu maktabgacha ta’lim xizmatlari sohasiga ham taalluqlidir. Chunki zamonaviy ta’lim kontsepsiyasiga ko’ra, umumta’lim muassasalari ta’lim xizmatlarini rivojlantirish ta’limning rivojlanishining dastlabki bosqichi hisoblanadi.

Hozirgi paytda respublikamizda bozor iqtisodiyoti munosabatlariga o‘tish orqali rivojlangan davlatlar darajasida taraqqiy etishimiz ta’lim muassasalarida to‘g‘ri yo‘lga qo‘yilgan islohotlar, shu ta’lim muassasalarida faoliyat olib borayotgan rahbarlarning boshqaruvchanlik qobiliyatlariga bog‘liqdir. Rahbarlik faoliyatining samaradorligiga rahbar shaxsning tafakkuri, aql-idroki ham bevosita bog‘liq bo‘ladi. Tafakkur rahbarga keng va chuqur fikrlay olish, yaxshini yomondan, foydani zarardan, muhimni nomuhimdan bexato ajrata olish imkoniyatini beradi.

Har bir muassasaning faoliyatidagi samaradorlik, birinchi navbatda, jamoadagi shaxslararo munosabatlarning qanchalik to‘g‘ri tashkil etilgani yoki etilmaganligiga bog‘liq. Boshqacha aytganda, ishning qanday tashkil etilishi rahbarlik, boshqaruvchilikning tashkil etilishi darajasiga bog’liq.

Har bir rahbar pedagogik tizimni boshqarar ekan, eng avvalo, undagi muammolar va bu tizimdagi a’zolarning pedagogik-psixologik xususiyatlarini bilish qobiliyatiga ega bo‘lishi kerak.

Ilm fan taraqqiyotida raqamli iqtisodiyot va zamonaviy ta'limning o'rni hamda rivojlanish omillari

Rahbarlik uslublari va uning mazmun-mohiyatiga rahbar o‘z boshqaruv faoliyatida afzal bilgan va asoslangan barcha usullar va harakatlarning taktika va strategiyalaridan tashkil topgan tizim sifatida qaraladi. Bunda, bir tomondan, strategiyalar bilan boshqaruv faoliyati mazmuni, ikkinchi tomondan, bu tizimning o‘zi, inson faoliyati muhitida turli ahamiyatga ega bo‘lgan harakatlar va shu qatorda professional faoliyat boshqaruv sub’ektining rivojlanishi, mutaxassis sifatida shakllanishida muhim ahamiyat kasb etadi. Rahbarning unga bo’ysunuvchilarga nisbatan ta’sir ko‘rsatishi va ko‘zlangan maqsadga erishishga ularni undashida o‘zaro munosabatlar quyidagilarga asosan aniqlanadi:

- qarorlar qabul qilish jarayonida bo‘ysunuvchilarning ishtirok etish darajasi;
- bo‘ysunuvchilarning ma’lumotlar va axborotlar bilan ta’minlanishi;
- rahbar tomonidan qo‘llanilayotgan ish uslublari, ya’ni u yoki bu masalani hal qilishda uning o‘ziga xos yondashishi.

Liderlik – bu shaxsning shaxsiy yetukligining (shaxsiy yetuklik – shaxsiy kamolot, individual yuksak ma’naviyat, shaxsning ijtimoiy va ma’naviy-axloqiy barkamolligini anglatuvchi tushuncha[1]) odamlar xulq-atvoriga ta’siriga asoslangan guruh, jamoadagi tabiiy ijtimoiy-psixologik jarayonidir.

Liderlik asosan uch xususiyatga ega:

1. Emotsional lider.
2. Ishonchli lider.
3. Informativ lider.

Emotsional lider guruhning yuragi bo‘lib, har bir inson unga hamdardlik izlab murojaat qilishi, «uning ko‘kragiga bosh qo‘yib yig‘lashi mumkin».

Ishonchli lider guruhning qo‘llari bo‘lib, u ishni tashkillashtiradi, ish yuzasidan muhim aloqalarni yuzaga keltiradi, ishning muvaffaqiyatini ta’minlaydi.

Informativ lider (guruhning miyasi)ga hamma savollar bilan murojaat qilishi mumkin, chunki u hamma narsani biladi, tushunadi, tushuntiradi.

[1] Маънавият асосий тушунчалар изоҳли луғати. – Т.: Ғафур Ғулом номидаги нашриёт-матбаа ижодий уйи, 2013. –366-б.

Ilm fan taraqqiyotida raqamli iqtisodiyot va zamonaviy ta'limning o'rni hamda rivojlanish omillari

Rahbar amalga oshiradigan boshqaruv funktsiyalari quyidagilar hisoblanadi: rejalashtirish, tashkillashtirish, nazorat.

Rejalashtirish – boshqaruv faoliyatining boshlanishi va asosidir. Tayyor rejalar nima qachon va kim tomonidan bajarilishini ko‘rsatib turadi. Rejalashtirish o‘tmishdagi rivojlanish, hozirgi sharoitlarni tahlil qilish va kelajakka real vazifalarni qo‘yishni nazarda tutadi.

Tashkillashtirish – tizimni yuzaga keltirishdir, bunda quyidagi uch komponent: intiluvchi guruhlar, iqtisodiy munosabatlar va texnik vositalar mantiqiy ravishda bir-biriga bog‘langan bo‘ladi.

Nazorat – ish faoliyatini tartibga keltirish, tasniflash, hodisalarni oldindan belgilangan shakli bo‘yicha baholashdir. Nazorat yordamida ijtimoiy-psixologik ob’ektlar, ular uchun umumiy bo‘lgan xususiyatlarning yorqin darajasiga qarab (ekspert baholash) dastlabki tasniflash amalga oshiriladi.

Rahbarlikda bazida o‘z e’tiborini faqat vazifalarga, ishga qaratgan yoki faqat xodimlarga qaratgan rahbarni ko‘rish mumkin. Albatta, bunday ko‘rinishdagi rahbarlarning ikkalasi ham jiddiy kamchiliklarga ega, deb baholanadi.

Shu o‘rinda boshqaruv madaniyati, boshqaruv ma’naviyati tushunchalarini izohlab o‘tsak.

Boshqaruv madaniyati – boshqaruv va rahbarlik sohasidagi muayyan maqsadga erishish yo‘lida insoniy salohiyatni ro‘yobga chiqarishga qaratilgan madaniy-ma’rifiy tadbirlar majmui. Boshqaruv madaniyati xodimlar faoliyati, maqsad-muddaolari va ularning qadriyatlarini hisobga olgan holda boshqaruvni amalga oshirish hisoblanadi[2].

Boshqaruv ma’naviyati – ma’naviyat tamoyillarining boshqaruv sohasida namoyon bo‘lishi, rahbarga xos ma’naviy fazilatlar, jamiyat va davlat hayoti, barcha sohalardagi boshqaruvning ma’naviyat talablariga mos bo‘lishini anglatuvchi tushuncha[3].

---

[2] Маънавият асосий тушунчалар изоҳли луғати. – Т.: Ғафур Ғулом номидаги нашриёт-матбаа ижодий уйи, 2013. –40-41-б.

[3] 2 Ўша манба

Ilm fan taraqqiyotida raqamli iqtisodiyot va zamonaviy ta'limning o'rni hamda rivojlanish omillari

Boshqaruv uslublari muammosini o‘rganishda biz shu masala bo‘yicha ilgari surilgan fikr va qarashlar Abu Nasr Farobiyning «Aql to‘g‘risida»gi risolasi, Amir Temurning «Temur tuzuklari» asari, Alisher Navoiy asarlarida va zamonamiz olimlaridan N.Boymurodovning «Rahbarlik psixologiyasi», M.Qoplonova, O.Avlaevning «Boshqaruv psixologiyasi», J.G’.Yo’ldoshev, S.A.Usmonovning «Ta’lim menejmenti», R.Sh.Ahlidinovning «Maktab boshqaruvida ichki nazorat», N.Komilov, A.Begmatov, M.Quronovning «Rahbar va xodim» kabi ilmiy asarlarida ko‘rishimiz mumkin.

Abu Nasr Farobiyning «Aql to‘g‘risida»gi risolasida rahbarlikka xos bo‘lgan quyidagi ayrim fikrlar bayon etilgan.

Aqlli deb, shunday kishiga aytamizki, unda o‘tkir zehn-idrok bo‘lishi bilan birga, fazilati ham bo‘lsin. Bunday kishi o‘zining butun qobiliyati va idrokini yaxshi ishlarni amalga oshirishga, yomon ishlardan o‘zini saqlashga va tortishga qaratgan bo‘lmog‘i lozim. Ular fazilatli, o‘tkir muhokamali, yaxshi, foydali ishlarga berilgan, zarur narsalarni kashf va ixtiro etishda zo‘r iste’dodga ega. Yomon ishlardan o‘zlarini chetga olib yuradilar. Shunday odamnigina aqlli va to‘g‘ri fikr yurituvchi, deb atash mumkin[4].

Yana bir buyuk ajdodimiz Alisher Navoiy ham boshqaruvda hukmdor birinchi navbatda haq yo‘lni tanlagan, har bir ishni insof va adolat tarozusi bilan o‘lchaydigan ma’naviy yuksak inson bo‘lish zarurligini uqtirgan[5].

Boshqaruvchining shaxsiyati uning fazilati va obro‘-e’tibori hisoblanadi. Maktab va o‘rta maxsus ta’lim muassasasi direktorining muhim fazilati uning yaxshi o‘qituvchi va metodist bo‘lishidadir. Maktab va o‘rta maxsus ta’lim muassasasi direktori ish faoliyatida o‘qituvchilar va o‘quvchilar jamoasining dilkash murabbiysi bo‘lishi kerak. Direktorlik fazilati va iste’dodini hech bir oliy ta’lim muassasasi tarbiyalamaydi. Uni hayotning o‘zi tabiat va jamiyatni kuzatish nuqtai nazaridan shakllantiradi.

Rahbarlik 1-jadvalda berilgan amallar bajarilishini taqozo etadi.

---

[4] Ҳошимов К., Сафо О. Ўзбек педагогикаси антологияси. – Т.: «Ўқитувчи», 2010. –116-б.
[5] Ҳошимов К., Сафо О. Ўзбек педагогикаси антологияси. – Т.: «Ўқитувчи», 2010. –276-б.

1-jadval

Rahbar bajaradiga amallar

Yo‘nalish	Pedagog va o‘quvchilar jamoasini milliy istiqlol mafkurasining asosiy g‘oyalari, tamoyillari asosida ko‘rsatishga yo’naltirish
Vazifa qo‘yish	“Kadrlar tayyorlash milliy dasturi”, “Ta’lim to‘g‘risida”gi Qonun, shuningdek, shu kabi rasmiy hujjatlar asosida pedagog va o’quvchilar jamoasi oldiga shaxs va jamoani tarbiyalash bo‘yicha vazifa qo’yish
O‘rganish	Pedagog jamoaning ta’lim-tarbiya jarayonini samarali tashkil etish uchun aniq maqsad qo‘yish va kerakli metodik shakllarni topishga o‘rganish
Yordam berish	Jamoada mehnat faoliyati va ta’lim-tarbiya ishlarini tashkil etish hamda faollashtirishga yordam berish
Qo‘llash	Pedagogik va o‘quvchilar jamoasi, o‘qituvchi va o‘quvchilar tashabbusini qo‘llab-quvvatlash va rag‘batlantirish
Maslahat berish	Jamoaga o‘z imkoniyatlarini to’liq ishlatishi uchun kerakli amaliy-uslubiy maslahatlar berish
Kuzatish	Kattalar va bolalar jamoasining saviyasi, axloqiy va madaniy-ma’rifiy o‘sishini takomillashtirib borishini kuzatish va o‘rgatish
Tartibga solish	Jamoaning mehnat faoliyatlarini tashkil etishda kerakli ko‘rsatma berish
Nazorat qilish	Pedagog xodimlar va o’quvchilar faoliyatlari natijalarini muntazam nazorat qilib borish
Boshqarish	Avtoritar, ya’ni chkka hokimlik usulida barcha ishlarni o‘zi hal etishga harakat qilish, “MEN”ini yuqori qo‘yish; demokratik, ya’ni pedagog jamoa va o‘quvchilar bilan hamkorlikda fikrlashib ish olib borish; liberal, ya’ni o‘z

	ishiga, vazifalariga e’tiborsizlik bilan qarash, mas’uliyatni sezmaslik

Boshqaruvchi odobining o‘ziga xos qonuniyatlari quyidagilardan iborat:

- kasbini va bolalarni sevish;

o‘zi dars beradigan fan, uni o‘qitish nazariyasi va metodikasi, pedagogika, psixologiya va mafkuraga doir chuqur bilim, yuksak ma’naviy madaniyatga ega bo‘lish;

- shaxsning axloqiy pokligi;
- pedagogik takt, muomala odobi qoidalariga ega bo‘lish;
- hamma o‘quvchilarga nisbatan xolis niyatli, obyektiv, talabchan, adolatli bo‘lish;
- pedagogik faoliyatning axloqiy xarakteri bilan pedagogik ijodkorlikning uyg‘unligi.

Hozirgi zamonda rahbarning fazilati asosan uning dadilligi, tashabbuskorligi, bilimdonligi, halol va va’dasiga vafodorligidan ma’lum bo‘ladi. Shu nuqtai nazardan, hozirgi direktorlar haqiqiy fazilat va xususiyatlarga ega bo‘lishi uchun:

- keng siyosiy bilimga ega bo‘lishi;
- pedagogik mahoratga ega bo‘lishi;
- jamoa ishlarini bajara oladigan va o‘z qo‘l ostidagilar bilan yaxshi muomalada bo‘la olishi;
- ota-onalar va jamoatchilik o‘rtasida katta obro‘-e’tiborga ega bo‘lishi;
- dunyoqarashi keng, ilmiy-metodik bilimga ega bo‘lishi;
- o‘z fanini yaxshi bilishi;
- izlanuvchan, omilkor bo‘lishi va yangiliklarga ijobiy munosabatda bo‘lishi;
- muassasaning hamma sohalarini keng o‘rgangan bo‘lishi;
- ishga vijdonan munosabatda bo‘lishi;
- xo‘jalik masalalarini to‘g‘ri hal qila olishi;

- maktab va o‘rta maxsus ta’lim muassasasi ishini boshqarish tamoyillari asosida tashkil qila olishi va amalga oshira olishi kerak.

Maktabni isloh qilmay turib, jamiyatni isloh qilib bo‘lmaydi. Maktab ta’limining mazmuni, o‘quv rejasi, dastur va standartlarni modernizatsiya qilish, yangilab borilishi zamon talabi bo‘lib qolmoqda. Ta’lim mazmunining yangilanishi uning boshqaruvini ham tashkillashtirib borishni taqozo etadi. Hozirgi bozor iqtisodiyoti sharoitida va global axborot oqimining ko‘pligi davrida rahbardan juda katta mas’uliyat talab etiladi. Shu o‘rinda quyidagi rahbarlik vazifasi mezonlarini keltirib o‘tamiz:

1. Ma’naviy-ma’rifiy, siyosiy yetuklik, davlat va ta’lim siyosatini to‘g‘ri tushunish va talqin qilish.

2. Direktorlik lavozimiga zarur bo‘lgan tajriba, bilim, ko‘nikma, malakaga ega bo‘lish.

3. Ta’lim tizimi va o‘quv muassasasi o‘qituvchilari, xodimlari, o‘quvchilar faoliyatini oldindan seza bilishi, shunga qarab chora-tadbirlarni belgilash.

4. Axloqliligi va tarbiyalanganligi, obro‘ e’tibori, rostgo‘yligi, adolatliligi, kamtarligi, barcha kamchiliklarga murosasiz bo‘lishi.

5. So‘zi bilan ishi birligi, ishchanligi va uddaburonligi.

6. Inson psixologiyasini bilishi, har tomonlama rivojlangan psixologik muhit o‘rnatishga intilishga erisha olishi.

7. Ta’lim muassasasining barcha rahbariyati, pedagogik xodimlarning vazifalarini to‘g‘ri taqsimlay olishi, ularning natijalarini xolisona baholashi.

8. Ta’lim muassasalari pedagogik xodimlari va o‘quvchilar bilan samimiy munosabatda bo‘lishi, mumkin qadar qulay sharoit yarata olishi.

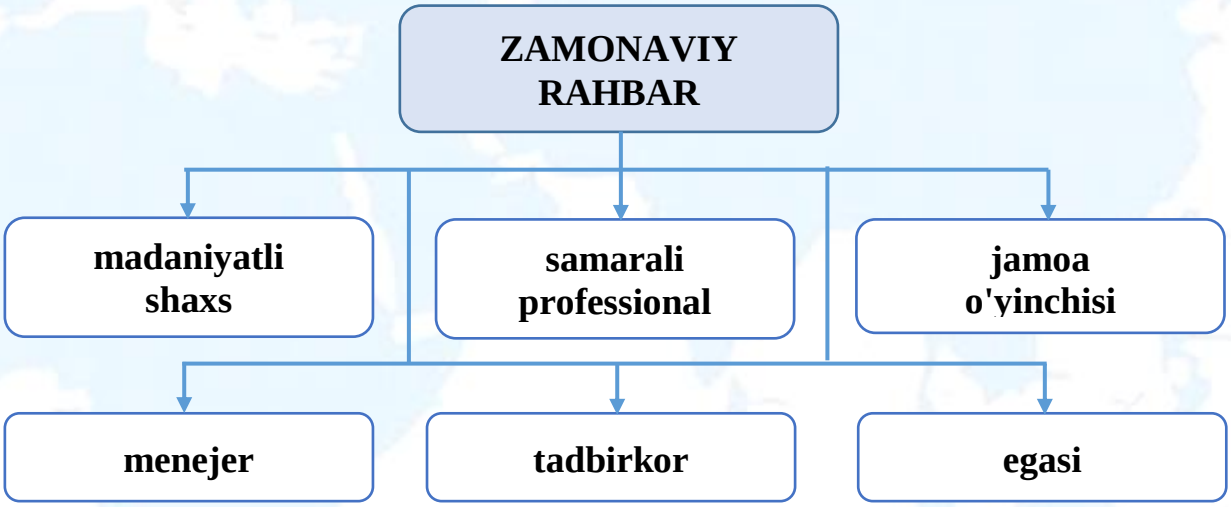
9. O‘z mehnat faoliyatini to‘g‘ri tashkil eta olishi, o‘quv-tarbiyaviy jarayonning samarali bo‘lishiga imkoniyat yarata olishi.

10. Pedagog-o‘qituvchilar, xodimlar, o‘quvchilarning sog‘lom bo‘lishlari, ishchanlik holatlarini saqlashlari, ularning kundalik ehtiyojlarini qondirishga

bo‘lgan sharoitni yaratishi, zaruriy moddiy-ma’naviy yordam berishning imkoniyatlarini tanlay bilishi.

Bulardan tashqari, rahbar o‘z ish faoliyatini amalga oshirishida boshqaruvda monitoring tizimini amalga oshirishi samarali natija beradi. Pedagogik faoliyatni kuzatish, axborot to‘plash, saqlash, qayta ishlash uning ahvoli, taraqqiyoti istiqbolini belgilab beradi. Natijada ta’lim muassasasi jamoasidagi «psixologik iqlim» mo‘tadillashib, pedagogik jamoa mehnatining unumdorligiga ta’sir ko‘rsatdi.

Ta’lim muassasasi ichki boshqaruvi tizimida pedagoglar jamoasini va uning ayrim a’zolarini moddiy va ma’naviy jihatdan rag‘batlantirish muhim ahamiyatga ega. Moddiy-ma’naviy rag‘batlantirish tizimlari ongli-intizomli o‘quvchilarning tarbiyalanishiga turtki bo‘ladi.



Zamonaviy rahbarning muassasa boshqaruvidagi rollari.

Madaniyatli shaxs. Rahbarning boshqaruv tizimidagi bu roli ijtimoiy jihatdan maqbul xulq-atvor normalarini namoyish etadi. Zamonaviy rahbar turli vaziyatlar har doim o‘zini to‘g‘ri tutishi va ayniqsa xodimga va umuman jamoaga

hurmat ko‘rsatishi kerak. Madaniyatli odam (rahbar) odamni qanday tartibga solishni biladi va erishilgan kelishuvlarni hech qachon buzmaydi.

Samarali professional. Bu tashkilotdagi rahbarning roli maksimal yutuqni nazarda tutadi ijobiy natijalar ishda, bilim va qobiliyatlaridan faol foydalanish orqali. Samarali mutaxassis sifatida yetakchi o‘z sohasi bo‘yicha chuqur bilim ko‘rsatib, uni doimo takomillashtirib boradi. Shuningdek, rahbarning jamoadagi bu roli o‘z xodimlari va hamkasblariga tajriba va ko‘nikmalarni namoyish etish, ularga yordam berish kabi harakatlarni o‘z ichiga oladi.

Jamoa o‘yinchisi. Menejerning boshqaruvdagi rolining asosiy maqsadlaridan biri odamlarni ularning motivatsiyasi va malakasini hisobga olgan holda jalb qilish, mas’uliyatni taqsimlash, boshqarish qobiliyatidir. vakolatlarni to‘g‘ri topshirish, jamoaning boshqa a’zolari bilan samarali hamkorlik qilish, axborot almashish, maqsadlarga erishishda shaxsiy hissa qo‘shish, jamoada jamoaviy ruh va sog‘lom psixologik muhitni saqlash. Jamoa o‘yinchisi ko‘p fikrlarni qabul qiladi.

Menejer. Ushbu rolning umumiy qiymati yetakchi roli tizimi ortiqcha baholash qiyin. Axir, rahbarning asosiy ko‘nikmalari - bu xodimlarni tashkil etish qobiliyati, to‘g‘ri maqsadlar qo‘ying va ularning o‘z vaqtida erishilishini nazorat qilish. Rahbarning boshqaruv tizimidagi umumiy rolini boshqaruv mahoratisiz tasavvur etib bo‘lmaydi. Menejer qo‘yilgan vazifalarni bajarish uchun resurslarni tezda topishi va ularni oqilona taqsimlay olishi, mehnat unumdorligi tashkilot va uning bo‘linmalari, shuningdek, bo'ysunuvchilar, sheriklar va yuqori darajali menejerlar bilan samarali o‘zaro hamkorlik qiladi. Menejment - bu ro‘yxatda birinchi o‘inda bo'lmasa-da, 1-raqamli etakchining roli!

Tadbirkor. Rahbar izchil harakatlar bilan kompaniyaning ko‘zlangan yo‘l bo‘ylab rivojlanishiga erishishi va (o‘zi uchun ham, xodimlar uchun ham) kelajak haqidagi tasavvurini shakllantirishi kerak. Zamonaviy liderning rolini yangi qadriyatlarni yaratish imkoniyatlarini ko‘rish qobiliyatisiz tasavvur qilib

bo‘lmaydi. Va shunga qaramay, haqiqiy menejer har doim tashkilot natijalari uchun to‘liq javobgarlikni o‘z zimmasiga oladi.

Egasi. Rahbarning tashkilotni boshqarishdagi ahamiyati avvalgisidan kam emas. Bu kuchli professional iroda va ajoyib shaxsiy fazilatlar (shu jumladan,) kombinatsiyasi yordamida uzoq muddatli natijalarga erishish qobiliyatidadir. etakchilik fazilatlari shaxsiyat). “Egasi” kompaniya manfaatlarini shaxsiy manfaatlardan, shuningdek, xodimlarning manfaatlaridan ustun qo‘yadi va u qaror qabul qilganda va harakat qilganda har doim o‘ylaydi. mumkin bo‘lgan oqibatlar Kompaniya uchun. Muvaffaqiyatga erishish uchun u uzoq muddatli rivojlanishga e'tibor qaratadi va o‘z izdoshlarini maqsadli ravishda rivojlantiradi.

Boshqarish tizimida boshqaruvchi rahbar o‘quv-tarbiya tizimidan boshlab to maktabdan va sinfdan tashqari ishlargacha barcha maktab ishlarini pedagogik-psixologik nuqtai nazardan biladigan va tahlil qila oladigan bo‘lishi zarur. Shuni nazarda tutishimiz kerakki, ta’lim muassasasida pedagoglar mehnati yaxshi tashkil etilsa, ta’lim-tarbiya samaradorligi ham shu darajada yuksak bo‘ladi. Har bir rahbar maktabda pedagogik-psixologik muhitni bir maromda ushlab tursa, bu maktabda pedagoglar jamoasi hech qachon parokanda bo‘lmaydi.

XULOSA

Umumta’lim muassasalari rahbarlarining boshqaruv faoliyati samaradorligini oshirishda raqamli texnologiyalarnidan foydalanish orqali siyosiy-iqtisodiy, ilmiy-ijtimoiy, madaniy va ma’rifiy munosabatlardagi aloqalarni raqamli texnologiyalarni qo‘llash yordamida amalga oshiruvchi yangi tizim hisoblanadi.

Raqamli iqtisodiyotning asosiy belgilari yuqori darajada avtomatlashtirilganlik, elektron hujjat almashinuvini sifatli amalga oshirish mavjudligi, buxgalterlik, auditorlik va boshqaruv tizimlarining o‘zaro elektron

integratsiyalashuvi, ma’lumotlarning elektron bazalari, CRM (mijozlar bilan o‘zaro munosabat tizimi) mavjudligi, turli xildagi korporativ tarmoqlardan iborat. Uning qulayliklariga turli to‘lovlar uchun xarajatlarning qisqarishi (masalan, bankka borish uchun yo‘lkira va boshqa resurslar tejaladi), tovar va xizmatlar haqida juda ko‘p operativ ma’lumotlarga ega bo‘lgan holda, ularni jahon bozoriga olib chiqish imkoniyatlari kengayishini kiritish mumkin.

Raqamlashtirish jarayonlari sharoitida boshqaruvning asosiy tamoyillari sifatida quyidagilarni kiritish mumkin:

- aniq va belgilangan vaqtda ma’lumotlarni yigish

- yirik ma’lumotlarning avtomatlashtirilgan tahliliga asoslangan iqtisodiy jarayonlarni boshqarish

- qarorlarni yuqori tezlikda qabul qilish, real vaqtda qoidalarni o‘zgartirish

- ma’lum bir foydalanuvchiga mujozlarning hayotiy holatlarinin biznes-jarayon sifatida yo’naltirish

- raqamli ekotizim davlat, biznes va fuqarolar o‘rtasida markaz sifatida tushuniladi.

Har bir muassasaning faoliyatidagi samaradorlik, birinchi navbatda, jamoadagi shaxslararo munosabatlarning qanchalik to‘g‘ri tashkil etilgani yoki etilmaganligiga bog‘liq. Boshqacha aytganda, ishning qanday tashkil etilishi rahbarlik, boshqaruvchilikning tashkil etilishi darajasiga bog‘liq.

Har bir rahbar pedagogik tizimni boshqarar ekan, eng avvalo, undagi muammolar va bu tizimdagi a’zolarning pedagogik-psixologik xususiyatlarini bilish qobiliyatiga ega bo‘lishi kerak.

Zamonaviy rahbarning muassasa boshqaruvidagi rollari quyidagilar orqali namayon bo‘ladi: madaniyatli shaxs, samarali professional, jamoa o‘yinchisi, menejer, tadbirkor, egasi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. – Toshkent: O‘zbekiston, 2023. – 76 b.

2. O‘zbekiston Respublikasining “Ta’lim to‘g‘risidagi” Qonuni, 2020-yil 23-sentabr (yangi tahriri)/

3. Ҳошимов К., Сафо О. Ўзбек педагогикаси антологияси. – Т.: «Ўқитувчи», 2010. –276-б.

4. Маънавият асосий тушунчалар изоҳли луғати. – Т.: Ғафур Ғулом номидаги нашриёт-матбаа ижодий уйи, 2013. –40-41-б.

5. Венгер А.Л., Сукерман Г.А. Психологическое обследование младших школников. –М,: Изд-во “Владос-пресс”, 2003. – 160 с.

6. Волобуева Л.М. Домашние децкие сады начала XX в // Управление ДОУ. – Москва, 2008. № 3, с. 102.

7. Волобуева Л.М. Организация подготовки детей к началу школного обучения: история и современност // Управление ДОУ. – Москва, 2008. № 1, с. 98.