

**TA'LIM MENEJMENTI: BOSHQARUV KOMMUNKATSIYA JARAYONI
SIFATIDA****Barno Abdullayeva Baxtiyor qizi***Toshkent shahri 559-sonli EDMTT direktor v.b**Ilmiy rahbar: Oybarchin Maxmudova Axatovna**Profi university "Maktabgacha ta'lim" kafedrası**p.f.f.d (PhD), professor v.b*

Annotatsiya: Ushbu maqolada menejment asoslari va ta'lim menjmenti, menejmentdagi istiqbolli dolzarb innovatsiyalar, ta'lim tashkilotida korporativ madaniyatni shakllantirishning o'ziga hos xususiyatlari, xodimlarni boshqarish. Boshqaruv aloqa jarayoni sifatida

Kalit so'zlar: menedjment, ta'lim, innovatsiya, madaniyat, rahbar, hodim, jarayon.

Bugungi kun ta'lim muassasalarida, xususan, umumta'lim muassasalarida boshqaruv odatdagi ta'lim jarayoni doirasidan chiqib ketdi va asosiy vazifasi ta'lim bo'lgan muassasani to'laqonli boshqarish xarakterini tobora ortib bormoqda.

Menejmentning asosiy mohiyati - bu maxsus ma'muriy va boshqaruv ko'nikmalarini talab qiladigan mehnat, aql va odamlarning xatti-harakatlarining motivlaridan foydalangan holda belgilangan maqsadlarga erishish qobiliyati.

Ta'limni menejment - ta'limni boshqarish bo'lib, u ta'lim muassasalari va ta'lim tizimlarini boshqarish bilan bog'liq boshqaruv choralari va qarorlar majmuini o'z ichiga oladi.

Ta'limni boshqarish - bu xodimlarni o'qitish, tashkilotning pedagogik funktsiyalarini kengaytirish, korporativ madaniyatini shakllantirish, xodimlarni innovatsion faoliyatga jalb qilish orqali tashkilotni rivojlantirishga qaratilgan faoliyat.

Ta'lim muassasalarida innovatsion menejment boshqariladigan obyektni o'zgartirish va rivojlantirishga qaratilgan boshqaruv subyektlarining kelishilgan faoliyatining o'ziga xos shakli sifatida qaraladi. Ta'lim muassasalarida joriy etilayotgan innovatsiyalarning samaradorligi boshqaruv subyektlarining kasbiy malakasi, ijodiy fazilatlar, prognozlash, rejalashtirish, tashkil etish, nazorat qilish, muvofiqlashtirish ko'nikmalariga bog'liq.

Innovatsion faoliyat foydali natijalarga erishish yo'llarini izlashdir. Bu zamonaviy ta'lim tashkilotining rivojlanish rejimidagi ishining bir jihati bo'lib, u tizimning ijobiy sifat o'zgarishlarini, uni yangi, yuqori darajaga o'tkazishni tavsiflaydi. Qidiruvni olib boradigan odamning aqliy tajribasi tasavvur faoliyati bilan bog'liq bo'lib, qaror umumiy qaror printsipi shaklida ongda tug'iladi. An'anaviy mantiq shuni

ko'rsatadiki, ta'lim tashkilotida innovatsiyalarning ikkita mumkin bo'lgan manbalari mavjud, ichkaridan tashqariga. Tashqi ko'rinish: tashqi innovatsiyalar "xorijiy" tayyor ma'muriy va tashqi innovatsiyalar" xorijiy " tayyor ma'muriy va pedagogik texnologiyalar.

Innovatsiyalarni boshqarish jarayonida ushbu muammolarni hal qilish uchun subyekt-obyekt va subyekt-subyekt munosabatlari, o'zaro ta'sir va hamkorlikni aniqlash asosiy hisoblanadi. Ta'lim tashkilotini boshqarish innovatsiyalarni amalga oshirish natijasida ham o'zgarishi kerak. Ma'lumki, maktabning zamonaviy menejmenti-jamiyat va maktabning ijtimoiy tashkilot sifatida ehtiyojlarini qondirishga qaratilgan boshqaruv subyektlarining faoliyati: yangi ta'lim muassasalarini yaratishda; ularning omon qolishini ta'minlashda, o'zgaruvchan tashqi va ichki sharoitlarga moslashishda; barqaror, barqaror rivojlanishni ta'minlashda

Ta'lim tashkilotida korporativ madaniyatni shakllantirish, boshqa har qanday tashkilot singari, xodimlarning xatti-harakatlarini belgilaydigan va jamoada umumiy muhit yaratadigan qadriyatlar, normalar, qoidalar va an'analar tizimini ishlab chiqish va amalga oshirishni o'z ichiga oladi. Xodimlarni boshqarish korporativ madaniyat bilan chambarchas bog'liq, chunki bu qadriyatlarning tashuvchisi va dirijyori bo'lgan xodimlardir. Samarali korporativ madaniyat xodimlarning motivatsiyasini oshirishga, ish sifatini yaxshilashga, kadrlar almashinuvini kamaytirishga va tashkilot imidjini mustahkamlashga yordam beradi.

Boshqaruv apparati rahbarlari va xodimlari ishtirok etadigan aloqa jarayonlari rahbar va uning bo'ysunuvchilari, bir xil darajadagi rahbarlar, tashqi muhit o'rtasidagi hayotiy aloqalardir. Aloqa menejerlarga o'z ishlarini samarali bajarishga va maqsadlariga erishish uchun eng yaxshi harakat yo'nalishini tanlash to'g'risida qaror qabul qilishga imkon beradi. Ular odamlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni o'z ichiga oladi. Aloqa vertikal va gorizontal boshqaruv faoliyatini muvofiqlashtirish uchun zarur vosita bo'lib xizmat qiladi, kerakli ma'lumotlarni olishga imkon beradi.

Muloqotning maqsadi qabul qiluvchi tomonidan yuborilgan xabarni aniq tushunishga erishishdir. Aloqa bo'lmasa, ishchilar hamkasblarining nima qilayotgani haqida ma'lumotga ega emaslar, menejment asosiy ma'lumotlarni olmaydi va rahbarlar va rahbarlar ko'rsatmalar bera olmaydi. Binobarin, har xil faoliyat turlarini muvofiqlashtirish va xodimlarning hamkorligi imkonsizdir.

Ta'limni boshqarish nafaqat ta'lim tashkiloti rahbariyati va o'quv jarayoni bilan bog'liq faoliyat, balki uning xodimlarini o'qitish, tashkilotning pedagogik funktsiyalarini kengaytirish, korporativ madaniyatni shakllantirish, xodimlarni innovatsion faoliyatga jalb qilish orqali tashkilotni rivojlantirishga qaratilgan faoliyat sifatida ta'lim sohasidagi barcha xodimlar uchun qiziqarli o'rganish mavzusiga aylandi.

Foydalanilgan adaboyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 30-sentabr "Maktabgacha ta'lim uchun boshkarishni takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida" PQ-3955-sonli qarorlari
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 5-apreldagi "Maktabgacha ta'lim kuchaytirilishini yanada kuchaytirish chora-tadbirlari to'g'risida" PQ-3651-sonli
3. Abdunazarova N.F., Maktabgacha Ta'lim Muassasalarida Innovatsion Faoliyatini Boshqarish
4. <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-innovatsionnoy-deyatelnostyu-v-doshkolnyh-obrazovatelnyh-uchrezhde>
5. Abduhakimova M.K. O'zbekiston Respublikasida maktabgacha ta'lim tizimini rivojlantirishning tashkiliy-pedagogik asoslari (1991-2000). Diss. soisda. olim qadam. mumkin. ped. Sci. T.: TDPU-2004; 174 b.
6. Banko N.A. Menejrlarni kasbiy tayyorlashning tarkibiy qismi sifatida kasbiy-pedagogik kompetentsiyani shakllantirish. – Volgograd, 2004. – 75 b.
7. Назмутдинов В.Я., Яруллин И.Ф. Управленческая деятельность и менеджмент в системе образования личности. – Казань: ТРИ «Школа», 2013. – 360 с.
8. Jeffrey A. Mello. Strategic Human Resource Management. Fourth Edition. Cengage Learning, 2014. – page 26.
9. Matthias T. Meifert.. Strategic Human Resource Development: A Journey in Eight Stages. Switzerland: Springer, 2013. – page 21.
10. Maxmudova, S. (2025). BOLA NUTQIY RIVOJLANISHIDA NUTQIY MUHITNING O'RN VA AHAMIYATI. *BILGI ÇEŞMESI*, 1(6), 76-81.
11. Maxmudova, S. (2025). ILK VA MAKTABGACHA YOSHDAGI BOLALARNI BADIY ADABIYOTI BILAN TANISHTIRISH VAZIFA, USUL VOSITALARI. *BILGI ÇEŞMESI*, 1(6), 67-75.
12. Maxmudova, S. (2025). MULOQOTNING BOLA SHAXSI RIVOJLANISHDAGI AHAMIYATI. *Ta'lim innovatsiyasi va integratsiyasi*, 44(1), 117-120.
13. Maxmudova, S. (2024). MAKATABGACHA YOSHDAGI BOLALAR BILAN LUG 'AT ISHINI OLIV BORISHNING METODIK TIZIMINING QIYOSIY TAHLILI. *QO 'QON UNIVERSITETI XABARNOMASI*, 13, 205-210.
14. Ойбарчин, М., & Севара, М. (2018). МАКТАБГАЧА ТАЪЛИМ ТИЗИМИДА ПЛАСТИК МАТЕРИАЛЛАР БИЛАН ИШЛАШ АФЗАЛЛИКЛАРИ. In *Инновационные подходы в современной науке* (pp. 184-188).
15. Djanpeisova, G., & Maxmudova, S. (2019). USE OF ORIGANS IN MATHEMATICAL EDUCATION AND DEVELOPMENT OF PRESCHOOL CHILDREN. In *ДЕТСТВО В ПРОСТРАНСТВЕ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРАКТИК* (pp. 113-116).