

Р.Х. ДЖУРАЕВ, С.Т. ТУРГУНОВ

**ТАЪЛИМ
МЕНЕЖМЕНТИ**



**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ХАЛҚ ТАЪЛИМИ ВАЗИРЛИГИ**

**ЎЗБЕКИСТОН ПЕДАГОГИКА ФАНЛАРИ ИЛМИЙ
ТАДҚИҚОТ ИНСТИТУТИ**

Р.Х. ДЖУРАЕВ, С.Т. ТУРҒУНОВ

ТАЪЛИМ МЕНЕЖМЕНТИ

Тошкент
«VORIS-NASHRIYOT»
2006

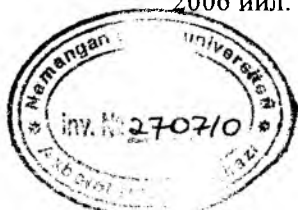
Масъул муҳаррир:
Педагогика фанлари доктори
Р.Ш. АҲЛИДИНОВ
Тақризчилар:
Иқтисод фанлари доктори, профессор
А.У. АБДУРАҲИМОВ,
Психология фанлари доктори
К.Қ. МАМЕДОВ,
Наманган шаҳридаги 8-сонли умумий
ўрта таълим мактаби директори,
Ўзбекистон Республикаси Халқ таълими аълочиси
БОХОДИР АБДУРАСУЛОВ.

Мазкур қўлланмада замонавий мактаб раҳбарларининг функционал вазифалари ва бошқарув фаолияти самарадорлиги, бошқарув функциялари ва методлари, умумий ўрта таълим муассасаларидаги ташкилий тузилиш, стратегик бошқарув ва режалаштириш, бошқарув жараёнидаги тарбиявий муносабатлар, раҳбарлик услублари, таълим муассасалари раҳбарларининг бошқарув қобилиятлари ва умуминсоний хислатлар, бошқарув алгоритми, бошқарувда меҳнат муносабатлари этикаси, раҳбарнинг иш вақти ва ундан фойдаланиш, ходимлар ва раҳбарлар фаолиятини ташкил этиш ва бошқа масалалар ёритилган.

Қўлланма умумий ўрта таълим муассасаларининг раҳбарлари учун амалдаги “Халқ таълими муассасалари раҳбарлари ва педагоглари кайта тайёрлаш ва малакасини оширишга қўйиладиган давлат талаблари” асосида тайёрланган умумий ўрта таълим муассасалари директорларининг малакасини ошириш курси тингловчилари учун “Таълим менежменти: назария ва амалиёт масалалари” курсининг ўқув дастурига мослаб ёзилган бўлиб, мактаб директорлари, директор ўринбосарлари ҳамда раҳбар-ходимлар малакасини ошириш курси тингловчилари учун мўлжалланган. Шу билан бирга раҳбарлик фаолияти билан шуғулланаётган мутахассисларга, аспирант-тадқиқотчиларга, мактаб амалиётчи-психологларига ҳамда мактабдан ташқари таълим муассасалари раҳбарларига ҳам тавсия этилади.

ISBN

© “Voris-Nashriyot” нашриёти,
2006 йил.



КИРИШ

Мамлакатимизда таълим тизимининг модернизация қилиниши, уни таркибий жиҳатдан қайта қуриш, таълим, фан, техника ва технологиянинг, иқтисодиёт ва маданиятнинг жаҳон миқёсидаги замонавий ютуқларини ҳисобга олган ҳолда таълим дастурларини ўзгартириб, янгилаб боришни кўзда тутди. Илғор технологияларнинг кенг ўзлаштирилиши, иқтисодиётдаги ижобий ўзгаришлар, чет эл инвестициялари кўламларининг кенгайиши, тадбиркорлик, кичик ва хусусий бизнеснинг ривожланиши, шунингдек, узлуксиз таълимнинг фан ва ишлаб чиқариш билан интеграциялашуви, ўқувчиларнинг қобилиятлари ва имкониятларига мувофиқ равишда таълимга табақалаштирилган ёндашувнинг жорий этилиши ҳамда таълим беришнинг илғор педагогик технологиялари, замонавий ўқув-услубий мажмуаларнинг яратилиши, ўқув-тарбия жараёнининг дидактик жиҳатдан таъминланиши таълимни бошқариш тизимини такомиллаштиришга асос бўлмоқда.

Узлуксиз таълимнинг пойдевори ҳисобланган умумий ўрта таълимни ривожлантириш, жамият ва шахс эҳтиёжларини тўлақонли қондириш ҳамда таълим жараёни иштирокчиларига зарурий ва етарли шароитларни яратиш мақсадида “2004-2009 йилларда мактаб таълимини ривожлантириш Давлат умуммиллий дастури тўғрисида”ги фармон, қабул қилинган қатор ҳукумат қарорлари умумий ўрта таълим соҳасида амалга оширилаётган ривожланиш ва ўзгаришларга асос бўлиш билан биргаликда мазкур соҳанинг раҳбар ва педагогик ходимларига ўзига хос талабларни белгилаб берди.

Мактаб таълимини ривожлантириш Давлат умуммиллий дастурининг асосий тамойиллари ва мақсадли вазифаларидан бири – умумий таълим мактаблари, биринчи навбатда қишлоқ жойлардаги мактабларни малакали педагог кадрлар билан таъминлаш, улар таркиби сифатини ошириш, ўқитувчилар тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишнинг самарали тизимини яратиш, ўқитувчилар меҳнатини рағбатлантиришни кучайтиришдир. Мазкур тамойилга жиддий муносабат билан

этибор қаратадиган бўлсак муассаса раҳбарлари учун жуда катта масъулият, талаблар, вазифалар ва ишонч мавжудлигини эътироф этамиз. Жумладан, педагогларнинг малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш, уларда ишга бўлган ташаббускорлик – ижодий муносабатни шакллантириш, моддий ва ижтимоий-психологик рағбатлантириш тизимини яратишга муассаса раҳбарларининг тизимли ёндашуви зарур эканлигига иқроф бўламиз.

Президент И.А.Каримов Олий Мажлис Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлиси ҳамда 2005 йил 7 февраль куни Оксарой қароргоҳида Вазирлар Маҳкамасининг янги таркиби билан ўтказилган йиғилишдаги маърузаларида мамлакатимизда демократик янгиланиш ва эркин ижтимоий тузумга хос бўлган фуқаролик жамиятини барпо этиш йўлидаги босқичма-босқич изчил ҳаракатнинг концептуал йўналишларини алоҳида таъкидлаб, юртимизда бошланган ислохотлар жараёнини изчиллик билан давом эттириш ва мантиқий якунига етказиш муаммоларининг асосий ечими – бошқарув тизимини эркинлаштириш эканлигини эътироф этди. Бунда раҳбар ходимларнинг масъулияти ва ўз ишининг нечоғлик устаси бўлиши муҳим аҳамият касб этиши таъкидланди.

Мазкур фикрга асосланиб айтиш мумкинки, замонавий ижтимоий-иқтисодий шароит таълим муассасалари бошқаруви тизимини ҳам қайта кўриб чиқишни тақозо этади. Чунки, ҳозирги кунда умумий ўрта таълим муассасаларида яратилаётган шароитлар, замонавий ўзгаришлар барча имкониятлардан фойдалана оладиган, ўзига ва ўз ишига нисбатан талабчан, мактаб, оила ва маҳалла ҳамкорлигини йўлга қўя оладиган, ўз ишининг устаси бўлган, ўз соҳасининг сирларини ҳар томонлама чуқур билган, ўзини-ўзи ривожлантирувчи ҳамда ўз қобилияти ва имкониятларини тўла ишга сола биладиган раҳбарларнинг фаолият кўрсатишини талаб қилмоқда.

Бугунги кунда мактаб раҳбарлари бошқарув функцияларининг интегратив сифатларини тавсифловчи хусусиятлар: мактаб бошқарувини ички ва ташқи ўзгаришларга мослаштириш; раҳбарлик услубларидан корпоратив фойдаланиш; бошқарув тамойилларини ўзлаштириш ва қўллаш; бошқарувни мактаб фаолиятини ривожлантириш ва такомиллаштиришга йўналтириш асосида белгилашни кўрсатади.

Мактаб раҳбарлари учун тайёрланган ушбу қўлланмада таълим муассасаларида таълим-тарбия жараёнини ташкил этиш ва уни бошқариш йўналишидаги асосий тушунчалар ва уларнинг мазмун-моҳияти, шунингдек, таълим менежментининг назарий жиҳатлари ва унинг таълим муассасаларини бошқаришда қўлланиш услублари келтирилган бўлиб, замонавий мактаб раҳбарлари таълим муассасаси шароитининг турли жараёнларида нафақат менежмент соҳаси йўналишида назарий тушунчаларга эга бўлиши, балки мактаб амалиётида уни татбиқ эта олиши, таълим муассасаси ходимларининг фаолиятини мувофиқлаштиришда ва уларни бошқаришда тўғри ва изчил қарорларни қабул қила олиши зарурияти ҳам инобатга олинган.

Мазкур қўлланма Халқ таълими вазирлиги Ҳайъат мажлисининг 2003 йил 31 октябрдаги 12/1 сонли қарори билан тасдиқланган “Халқ таълими муассасалари раҳбарлари ва педагоглари қайта тайёрлаш ва малакасини оширишга қўйиладиган давлат талаблари” асосида, шунингдек, муаллифлар томонидан умумий ўрта таълим муассасаларининг раҳбарлари ва раҳбар ўринбосарлари ўртасида ўтказилган сўровномалар натижаларига асосан тайёрланган умумий ўрта таълим муассасалари раҳбарларининг малакасини ошириш курси тингловчилари учун “Таълим менежменти: назария ва амалиёт масалалари” курсининг ўқув дастурига мос равишда тайёрланди.

Муаллифлар Ўзбекистон Республикаси Халқ таълими вазирлиги ва Ўзбекистон педагогика фанлари илмий тадқиқот институти, А.Авлоний номидаги ХТРХМОИнинг раҳбарлари ва ходимларига, шунингдек, педагогик тажриба-синов жараёнида иштирок этган умумий ўрта таълим муассасалари раҳбарлари ҳамда раҳбар ўринбосарларига қўлланма қўлёзмаси юзасидан берган маслаҳат, таклиф ва ёрдамлари учун алоҳида миннатдорчилик билдирадилар.

І БОБ. МЕНЕЖМЕНТ НАЗАРИЯСИ ВА АМАЛИЁТИНИНГ РИВОЖЛАНИШИ

1.1. МЕНЕЖМЕНТ ФАНИ ПРЕДМЕТИ ВА ВАЗИФАЛАРИ

Мамлакатимизда амалга оширилаётган ижтимоий-иқтисодий ислохотлар жараёнида ишлаб чиқаришни ривожлантириш, ташкилот ва корхоналарнинг иқтисодий барқарорлигини таъминлаш кўп жиҳатдан замон талабларига жавоб берадиган раҳбар ва мутахассисларни тайёрлаш сифатига боғлиқ. Бугунги кунда ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётини барпо этиш шароитида раҳбарларни (бошқарувчиларни) тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш ва қайта тайёрлашда менежмент фани алоҳида ўрин тутди. Менежмент фанининг шаклланиши ва ривожланиш босқичлари узоқ вақт давом этиб келаётган тарихий даврлар билан изоҳланади, менежмент алоҳида, мустақил фан сифатида XIX асрнинг охири ва XX аср бошларида шаклланди.

Менежмент – инглизча сўз бўлиб, ўзбек тилида бошқарувни ташкил этиш (бошқариш, бошқарув ҳокимияти, ташкил этиш), раҳбарлик қилиш (режалаштириш, тартибга солиш-мувофиқлаштириш, назорат қилиш) маъноларини англатади. Менежмент – бу кўзланган мақсадларга эришиш учун фаолиятни, яъни инсонлар ёки уларнинг гуруҳлари фаолиятини мувофиқлаштириш ҳамда бошқариш усуллари, шакллари ва воситалари мажмуи.

Содда қилиб айтганда, менежмент умумий ҳолда у ёки бу фаолият турини ташкил этишни ва унга раҳбарлик қилишни, яъни турли хил соҳаларда фаолият кўрсатаётган инсонларнинг хатти-ҳаракатларини, муносабатларини мувофиқлаштириш, уларнинг имкониятлари ва қобилиятларидан тўғри фойдаланишни ташкил этиш, назорат қилиш ва бошқаришни билдиради. Менежмент энг аввало инсонларни бошқаради, уларни ўз фаолиятига қизиқтириш, тадбиркорликка, меҳнатга ижодий ёндашиш, ўзига ишониш туйғуларини шакллантириш, соҳалар бўйича билим, кўникма ва малакаларни эгаллашига кўмаклашиш,

янгиликка ва ижодкорликка чорлаш, инсонларнинг фаолиятини бошқариш демакдир.

Бошқа фанлар қатори Менежмент фани ҳам ўз предмети, назарияси ва услубларига эга бўлиб, унинг предмети хўжалик юриштишнинг барча бўғинларида бошқаришни ташкил этиш мантиқи, шакллари, услубларини ифодаловчи назарий ва амалий тамойиллар мажмуидан иборат. Менежмент фани ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тадқиқ этувчи иқтисодий назария билан узвий боғланган ҳолда кун сайин инсонлар эҳтиёжи ва уларнинг фаоллиги ортиб бораётганлиги сабабли социология, педагогика ва психология фанлари, шунингдек, статистика, бухгалтерлик ҳисоби, молия ва кредит, меҳнат иқтисодиёти, макро ва микро иқтисодиёт ва бошқа фанлар билан ҳам узвий боғлиқ. Ҳуқуқий фанлар менежментнинг ҳуқуқий асосларини яратиши, мансабдор шахслар ўртасидаги ҳуқуқий муносабатлар, раҳбарлар ва бўйсунувчилар, шунингдек, томонлар ўртасидаги ўзаро ҳуқуқ ва тартиботни белгилаши унинг маъмурий, фуқаролик ва меҳнат ҳуқуқлари билан ҳам ўзаро алоқадорлигини ифодалайди.

Менежмент фани ҳам ижтимоий, ҳам табиий фанлар билан боғлиқ ҳолда ривожланиб бориб мақсад ва вазифаларига, хизмат қилиш соҳаларига кўра бир неча турларга бўлинади: амалий менежмент, инновацион менежмент, стратегик менежмент, маркетинг менежменти, молия менежменти, технологик менежмент, маъмурий менежмент, таълим менежменти ва ҳ.к., биз уларни менежмент фанининг шохобчалари деб аташимиз мумкин.

Мутахассисларнинг фикрига кўра, умумий менежмент барча хўжалик юриштиш тизими учун тааллуқли бўлиб, амалий, инновацион ва стратегик менежментни ўз ичига олади. Амалий менежмент ҳам барча бошқарув соҳаларига тааллуқли бўлиб, инновацион менежмент (янгилик яратишнинг бошқаруви) ва стратегик менежмент (стратегик режалаштириш) амалий менежментни такомиллаштиришга йўналтирилган бошқарув фаолиятдан иборатдир.

Менежмент фани – бу раҳбарларга бошқарув фаолиятини тўғри амалга ошириш, ходимлар фаолиятини самарали бошқариш ва мувофиқлаштиришда, шунингдек, корхона ва муассаса олдига қўйилган мақсадларга ҳамда кўзланган натижаларга эришишда муҳим аҳамият касб этувчи қарорларни қабул қилиш ва уларнинг бажарилишини назорат ва таҳлил қилишни ўргатувчи фан бўлиб,

унинг асосий мақсади замонавий ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларда бошқарувнинг барча бўғинларида самарали ишлаш оладиган юқори малакали бошқарувчиларни тайёрлашдан иборат.

Менежмент фан сифатида ўз мақсадига кўра қуйидагиларни ўрганади: бошқариш назарияси ва амалиёти; бошқариш объекти ва субъекти; бошқариш тамойиллари ва усуллари; раҳбар маданияти; раҳбар ва лидер, уларнинг фазилатлари; раҳбар рейтинги; бошқаришда киришувчанлик ва қарор қабул қилиш; бошқариш функциялари; ходимларни бошқариш; ишлаб чиқаришни бошқариш, самарадорликни бошқариш; ўз-ўзини бошқариш; ҳудудий бошқариш ва ҳ.к.

Маъмурий менежмент бошқаришнинг махсус қисми бўлиб, бошқарувчи тизим ичидаги муносабатларни, унинг ривожланиш қонуниятлари, тамойиллари, усул ва услубларини ўрганади, яъни турли соҳа ташкилотлари маъмурияти фаолиятларини ташкил этиш, режалаштириш, тартибга солиш, мувофиқлаштириш, мотивация қилиш (ундаш) ҳамда раҳбарликни оқилona уюштириш усулларини ўрганади.

Маъмурий менежментнинг асосий мақсади – ташкилот маъмурияти ривожланишида уйғунликни таъминлашдан, яъни ташкилотнинг барча ички ва ташқи элементлари фаолиятининг самарадорлигини ва мақсадга мувофиқлигини таъминлашдан иборатдир. Маъмурий менежментнинг асосий субъектлари – маъмурий бошқариш аппаратлари, уларнинг бўғинлари ва турли поғонадаги раҳбарлар ва ходимлар бўлиб, уларнинг ҳар бири тегишли вазифаларга, ваколатларга ва масъулиятларга эга бўлади.

Таълим менежменти – бу илмий асосда ташкил этилган, ўзига хос поғонавийликка асосланган бошқарув: раҳбар, педагогик жамоа, таълим олувчилар жамоаси. Шунга кўра бошқарувни турли хил моделлар асосида амалга ошириш мумкин: интеграл модел, биринчи поғона – педагогик жамоа фаолиятини бошқариш, иккинчи поғона – ўқувчилар фаолиятини бошқариш.

Таълим менежментининг асосий мақсади – таълим муассасаларида ташкил этиладиган таълим-тарбия жараёнини илмий асосда ташкил этишда, муассаса олдига қўйилган мақсадларга эришиш ва рақобатбардош битирувчилар тайёрлашда

* Тўхтабоев А. Маъмурий менежмент. Т., "Молия", 2003 йил, 141-бет.

таълим-тарбия жараёни иштирокчилари бўлган раҳбарлар, мутахассислар ва ижрочиларнинг муносабатлари ва фаолиятларини мувофиқлаштириш, назорат қилиш ҳамда самарали бошқаришни таъминлашдан иборат.

Таълим менежменти фани таълим муассасалари раҳбарларининг бошқарув фаолияти, бошқарув масъулияти ва маданияти, бошқарув функциялари ва методлари, бошқаришнинг қонун-қоидалари ва тамойиллари, раҳбар ва лидер фазилатлари, таълим муассасаси раҳбарларининг функционал вазифалари, таълим муассасаларини бошқаришда ахборот ва коммуникация, раҳбарларнинг инновацион фаолиятлари, бошқарувда тарбиявий муносабатлар ва раҳбарлик услублари, таълим муассасаларининг ташкилий тузилиши, стратегик бошқарув ва режалаштириш, раҳбарнинг иш вақти ва ундан фойдаланиш, персонални бошқариш ҳамда таълим муассасаларини бошқаришда мотивлаштириш ва мотивлаштириш назарияларини тадқиқ этади.

1.2. МЕНЕЖМЕНТ НАЗАРИЯЛАРИНИНГ РИВОЖЛАНИШ БОСҚИЧЛАРИ

Менежмент фанининг шаклланиш даврига қадар, инсоният пайдо бўлган даврдан бошлаб, инсонлар у ёки бу шакл ва мазмунда фаолият кўрсатганлар. Улар ҳаётий эҳтиёжларни қондириш мақсадида меҳнат қилишган ва фарзандлар тарбияси билан шуғулланишган, шу даврлардаёқ бошқаришга муҳтожлик вужудга келган, уларнинг меҳнат фаолиятлари давомида ўзаро муносабатлар шаклланиб борган, мазкур жараёнларда ўзаро таъсир, муносабатлар, бошқариш усуллари шаклланиб, ривожланиб борган бўлиб, бу даврларни бошқаришнинг амалиёт даври деб айтиш мумкин.

Қадимда ва айниқса, ўрта асрларда шаклланган давлатлар, империялар фаолияти мураккаб ташкилотларни бошқариш амалиётидан дарак беради. Туркистонда Амир Темур ҳукмронлиги вақтида барпо этилган ва бугунги кунгача сақланиб келаётган тарихий обидаларнинг яратилиши турли касб эгаларининг ўзаро муносабатлари расмий тарзда шаклланганлигидан ва улар маълум бир мақсад йўналишида бошқарилганлигидан далолат беради.

Бошқариш назариясининг дастлабки куртаклари қадим замонларга бориб тақалиб, Ю. Цезарь, А. Македонский, Туркистонда эса ўрта асрларда Амир Темур ҳукмронлиги

вақтидан бошлаб шакллана бошлаган. Дастлабки пайтларда у оддий бўлиб, асосан ҳарбий тавсифга эга эди*.

Капитализм тузумининг бошланғич даврида тадбиркор – мулк эгаси ишлаб чиқаришни ўзининг шахсий тажрибасига таяниб бошқарган. XVIII асрнинг охирида Англияда бўлган саноат инқилоби бошқарувга бўлган қизиқишни янада кучайтиради. Бошқарув ходимларини тайёрлашга алоҳида эътибор берила бошланади.

Аммо XIX асрнинг иккинчи ярмида ва XX аср чегарасида техника ва технологиянинг такомиллашуви, ишлаб чиқаришнинг кескин ўсиши бошқаришни мураккаблаштириб юборади ва уни фаолиятнинг махсус билимларни талаб этувчи махсус соҳасига айлантиради. Ушбу муаммоларни ҳал этиш учун бошқарув соҳасидаги тажрибани умумлаштириш, ишлаб чиқариш ва ходимларни бошқаришнинг самарали усуларини излашга олиб келади. Натижада бошқарув тўғрисидаги илм, фан вужудга келган.

Юқорида келтирилган маълумотларнинг исботи сифатида бошқариш назарияси ва амалиёти ривожланишининг бир неча тарихий даврларга бўлинишини кўришимиз мумкин (1-жадвал).

Даврлар	Ривожланиш босқичлари
<p>I Давр (Қадимий давр)</p>	<p>Биргаликда меҳнатни тартибга солиш ва ташкил қилишнинг энг биринчи, оддий, бошланғич шакли ибтидоий жамоа тузуми даврида вужудга келган. Бу даврда бошқариш уруғ, жамоа, қабила аъзолари билан биргаликда маслаҳатлашиб амалга оширилган. Қадимий Мисрда давлат хўжалигини бошқариш бўйича бой тажрибалар тўпланган бўлиб, бу даврда (эрамиздан аввалги 3000-2500 йиллар) етарли даражада ривожланган давлат бошқариш аппарати ва унга хизмат қилувчи қатлам (амалдор-мирзалар) шаклланади. Бошқарув фаолиятига биринчилар қатори тавсиф берган шахс СУҚРОТдир (эрамиздан аввалги 480-397 йиллар). У бошқаришнинг турли шаклларини таҳлил қилиш асосида бошқаришнинг универсаллик тамойилини тадқиқ қилди. Платон (эрамиздан аввалги 428-394 йиллар) давлат бошқариш шакли классификациясини яратди. АЛЕКСАНДР МАКЕДОНСКИЙ (эрамиздан аввалги 365-323 йиллар) ҳарбийларни бошқариш назарияси ва амалиётини ривожлантирди.</p>

* Шарифхўжаев М., Абдуллаев Ё. Менежмент. Т., "Ўқитувчи", 2001 йил, 11-12 бетлар.

<p>II Давр (Индустриал давр)</p>	<p>Бу даврда давлат бошқаруви назарияси соҳасида Адам Смитнинг хизмати катта бўлиб, у бошқариш соҳасида мутахассис сифатида танилди, чунки у меҳнат тақсимотининг турли шакллари таҳлил қилиб, шох ва давлат мажбуриятларига тавсиф берди. Роберт Оуэннинг таълимоти менежмент мактабларининг шаклланишига катта таъсир кўрсатди. Унинг ишлаб чиқариш бошқаришини инсонпарварлаштириш, ҳамда ўқитиш заруриятини тан олиш, ишчиларнинг меҳнат ва маиший шароитларини яхшилаш бўйича ғоялари бугунги кунда ҳам долзарб масаладир. Бошқариш назарияси ва амалиётида биринчи бурилиш ҳисоблаш техникасининг яратилиши ва қўлланилиши билан боғлиқдир.</p>
<p>III Давр (Тартибга солиш даври)</p>	<p>Бугунги менежмент XIX асрда содир бўлган sanoat инкилоби натижаси бўлиб, ишлаб чиқаришнинг бошланғич типини бўлган фабрикаларнинг пайдо бўлиши ва катта гуруҳдаги кишиларни иш билан таъминлаш зарурияти, уларнинг индивидуал эгаларининг барча ходимлар фаолиятини назорат қилиш ва бошқаришни мураккаблиги натижасида энг яхши ходимларни танлаб олиб уларни ўқитишлари биринчи менежерларнинг вужудга келишига сабаб бўлди, чунки улар жойларда корхона эгалари манфаатларини ифодалаши мумкин эди.</p>
<p>IV Давр (Ахборот даври)</p>	<p>Сўнгги бошқариш назариялари асосан бошқаришга оид “микдорий мактаб” вакиллари томонидан ишлаб чиқилган. Бу мактабнинг пайдо бўлиши бошқаришда математика ва компьютерларни қўллаш билан боғлиқдир. 60-йилларда математик таҳлил ва менежернинг субъектив қарорларининг интеграциясига эришадиган математик аппарат ёрдамида фойдаланишга асосланган бошқариш концепциясини ишлаб чиқиш бошланди. Бир қатор бошқариш функцияларининг формалашуви, инсон ва ЭХМ меҳнатининг бирга қўшилиши, ташкил қилиш элементи таркибини қайта кўриб чиқишни талаб қила бошлади. Ҳозир математик усуллар амалда бошқариш фанининг барча йўналишларида фойдаланилмоқда.</p>

Ф.Тейлор (1856-1915) менежментни ўрганишга киришган биринчи мутахассислардан, уни инсон самарадорлиги эмас, ташкил қилиш фаолияти самарадорлиги қизиқтирган бўлиб, илмий бошқариш мактабининг ривожланишига асос солди ва “Илмий бошқариш” мактаби асосчиси сифатида меҳнатни меъёрлаш асосларининг методологиясини ишлаб чиқди,

амалиётга ишчиларни танлаб олиш, жойлаштириш ва меҳнатни рағбатлантириш илмий ёндашувини татбиқ қилди.

Бошқариш фанининг ривожланиши Ф. ва Л. Шилбертлар номи билан ҳам боғлиқ, улар меҳнат ҳаракатлари соҳасида тадқиқотлар ўтказиб, иш жойини ташкил қилишнинг илмий тамойилларини ишлаб чиқдилар.

Бошқарув назариялари асосчиларидан бири А. Файоль бошқариш жараёнининг 5та асосий функциялари: режалаштириш, ташкил қилиш, кадрларни танлаш ва жой-жойига қўйиш, раҳбарлик (мотивлаш) ва назоратни ажратиб кўрсатади. А. Файоль томонидан ишлаб чиқилган тамойилларнинг моҳияти қуйидагича: меҳнат тақсимоти; авторитет ва ҳокимият масъулияти; интизом; раҳбарлик бирлиги; фармойиш бирлиги; шахсий манфаатнинг умумий манфаатга бўйсунуши; меҳнатни рағбатлантиришнинг марказлашган ва марказлашмаган бошқарув мувозанати; бир турдаги менежерларнинг ишини мувофиқлаштириш; тартиб; одиллик; самимийлик; ходимлар қатъийлиги; ташаббус.

Р.Оуэн биринчи бўлиб кишиларга эътиборни қаратиш зарур деган фикрни олға суради, унинг ғояси бўйича фирмалар станок ва машиналарга қарашга кўп вақт сарфлаб одамлар ҳақида оз ғамхўрлик қилади. Унинг ғоясининг асосий мазмуни инсонларга ҳам эътибор қаратиш, улар учун ҳам вақт вақт сарфлаш, уларга ғамхўрлик қилиш, дам олишлари учун қулай имкониятлар яратишдан иборат.

Э.Мейо “инсон муносабатлари” мактабининг асосчиси ҳисобланади. У ишчилар гуруҳи ўз назорат тизимига эга бўлган ижтимоий тизим эканлигини асослаган ҳолда, мазкур тизимга маълум тарзда таъсир этиб, меҳнат натижаларини яхшилаш мумкин, деб ҳисоблаган эди. “Инсон муносабатлари” ҳаракатида асосий эътибор инсонларга қаратилса, илмий бошқариш ҳаракатида эса ишлаб чиқаришга қаратилиши сабабли “инсон муносабатлари” ҳаракати бутун илмий ҳаракатга қарама-қарши туриб қолди. Асосий ғоя шундан иборатки, кишиларга оддий эътиборни қаратиш меҳнат унумдорлигига катта таъсир кўрсатади. Ташкилот самарадорлигини ошириш, ундаги инсон ресурслари самарадорлигини ошириш орқали амалга оширилади.

Д.Мак-Грегор (1906-1964) таълимоти “инсон муносабатлари” мактабида алоҳида ўрин тутди. У “Х” ва “У” назарияси асосида

ходимларга қуйидагича таъриф беради. “Х” назарияси – бу тоифага мансуб инсонларни меҳнатга мажбурлаш, жазолаш ва жарима солиш билан кўрkitиб туриш зарур бўлиб, улар меҳнатдан бўйин товлашга интилади. Уларни назорат қилиб туриш, кисташ ва мунтазам равишда меҳнатга йўналтириб туриш лозим. Бу тоифадаги инсонлар раҳбар назоратида фаолият кўрсатишни афзал кўради, масъулиятдан бош тортишга интилади, фақат ўз хавфсизлиги учун ташвишланади. “У” назарияси – мазкур тоифага мансуб кишилар табиатан пассив бўлиб яратилмаган. Улар фаол, ташаббускор, ғайратли ва уддабурон бўлиб, ташкилотдаги ишлар яхши ташкил этилмагани туфайли лоқайд бўлиб қолган бўлиши мумкин. Бу тоифадаги ходимларда жисмоний ва ақлий меҳнатга интилиш, масъулиятни ҳис этиш ҳислатлари шаклланган бўлади. Бундай киши нафақат ўзига масъулият олади, балки унга интилади, уларда ўзини-ўзи назорат қилишга мойиллик бўлгани учун ташқаридан назоратга ва алоҳида эътиборга муҳтож эмас.

XX асрнинг 60-80-йилларида Ғарбда замонавий менежмент ривожлана бошлади. Ғарб назарийетчилари бошқарувнинг ижтимоий тизимлар мактабини ташкил қилиш мақсадида: тизимли ёндашув асосларини ишлаб чиқишган; яхлит тизим билан унинг қисмлари муносабатлари масалаларини кўриб чиқишган; бир қанча ўзгарувчи омилларнинг бошқарувга таъсирини ўрганишган. Бу мактаб намояндалари (америкалик Ч.Барнард, Г.Саймон) замонавий менежментда қуйидаги тўртта: тизимли, вазиятли, функционал ва миқдорли ёндашувларни асослаб беришган.

П.М.Керженцев (1881-1940) бошқарув йўналишида жуда катта аҳамият касб этувчи ишларни амалга оширган бўлиб, унинг бошқариш бўйича “Меҳнатни илмий ташкил этиш”, “Бошқаришни ташкил қилиш тамойиллари”, “Вақт учун кураш” каби асарлари бошқариш йўналишида дарсликларни ёзишда асос қилиб олинган.

1950 йилларнинг охиридан бошлаб бошқариш назариясининг ривожланиши янада кучаяди ва шу йилларда меҳнатни илмий текшириш институти, бошқариш ва норматив бўйича марказий илмий тадқиқот институтлари ташкил этилади. Мазкур олий ўқув юртларининг “Меҳнатни илмий ташкил қилиш”, “Бошқариш” кафедралари ва факультетлари ташкил этилиб, улар бўйича махсус фанлар ўқита бошланган*.

* Шарифхўжаев М., Абдуллаев Ё. Менежмент. Т., “Ўқитувчи”, 2001 йил, 25 - бет.

Менежмент назарияларининг ривожланиш тарихи режалаштириш, ташкил қилиш, кадрлар танлаш, бошқариш ва назорат қилиш каби бошқарув фаолиятларининг ривожланиши билан узвий боғлиқдир.

Юқорида келтирилган илмий-назарий маълумотлар асосида бугунги кун менежменти шаклланиб, ривожланиб бормоқда. Мамлакатимизда амалга оширилаётган ислохотлар жараёнида раҳбарлар фаолиятини такомиллаштириш, бошқарув тизимини ислох қилиш ва ривожлантиришга ҳам жуда катта эътибор қаратилмоқда.

Мазкур соҳани ислох қилиш, бошқарув фаолиятини такомиллаштириш ва ривожлантиришнинг илмий асосланган йўналишлари, назарий ва амалий асослари Президент И.А. Каримовнинг асарлари ва кўплаб маърузаларида ёритиб берилган бўлиб, бошқарув самарадорлигини таъминлаш, бошқариш тизимини демократлаштиришда адолат мезонларини ўрнатишнинг муҳимлиги ва бошқа қатор ғоялари бугунги кунда кўплаб ривожланаётган ва ривожланган мамлакатларда ўрганилмоқда.

Мамлакатимизда менежмент назарияси ва амалиётининг ривожланишига ҳисса қўшган академиклар М.Шарифхўжаев, С.С.Ғуломов, кишлоқ хўжалиги фанлари академиясининг аъзоси С.С.Ғуломов, профессорлар Ш.М.Зайнуллоев, Ё.А.Абдуллаев, Қ.А.Абдураҳмонов, таълим менежментининг ривожлантириш йўналишида профессорлар Ш.Қурбонов, Ж.Ғ.Йўлдошев, Р.Ш.Ахлидинов, Э.Сейтхалилов, М.Қурононов, Л.В.Переғудов, М.Х.Саидов, У.И.Иноятлов, Х.Ғ.Рашидов ва бошқа қатор олимларнинг мазкур соҳадаги тадқиқотлари ва илмий ишларини ўрганиш алоҳида аҳамият касб этади.

1.3. ТАЪЛИМ МЕНЕЖМЕНТИ ФАНИ ПРЕДМЕТИ ВА УНИНГ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИНИ БОШҚАРИШДАГИ ЎРНИ

Бугунги кунда мамлакатимизда амалга оширилаётган таълим тизимидаги замонавий ислохотлар, ижтимоий-иқтисодий ривожланиш ҳамда бозор иқтисодиёти чуқур илдиз отиб бораётган даврда Кадрлар тайёрлаш миллий дастурига мувофиқ бир қатор янги талаблар юзага келди. Улар ичида энг муҳимлари: ижтимоий-психологик диагностика; гуруҳларда ўзаро шахсий муносабатларни, раҳбарлик муносабатларини таҳлил қилиш ва



“Voris-Nasriyot”