

UMUMTA'LIM MAKTABLARINI BOSHQARISHNING ILMIIY ASOSLARI VA STRATEGIYASI

Abduraxmonov Yodgorbek Abdulaziz o'g'li

Toshkent shahar Shayxontohur tuman

102-sonli kimyo va biologiya fanini chuqurlashtirib

o'qitishga ixtisoslashtirilgan umumta'lim maktabi

o'quv ishlari bo'yicha direktor o'rinbosari

Annotatsiya: Ushbu maqolada maktab ta'limini boshqarishning ilmiy asoslari hamda strategiyasi haqida tahliliy ma'lumotlar keltirib o'tilgan.

Kalit so'zlar: menejment, boshqaruv, strategiya, qaror, uslub.

Menejment – inglizcha so'z bo'lib, boshqaruvni tashkil etish (boshqarish, boshqaruv hokimiyati, tashkil etish), rahbarlik qilish (rejalashtirish, tartibga solish, muvofiqlashtirish, nazorat qilish) ma'nolarini anglatadi. Menejment – bu ko'zlangan maqsadlarga erishish uchun faoliyatni, ya'ni insonlar yoki ularning guruhlarini faoliyatini muvofiqlashtirish hamda boshqarish usullari, shakllari va vositalari majmui.

Sodda qilib aytganda, menejment umumiy holda u yoki bu faoliyat turini tashkil etishni va unga rahbarlik qilishni, ya'ni turli sohalarida faoliyat ko'rsatayotgan insonlarning xatti-harakatlarini, munosabatlarini muvofiqlashtirish, ularning imkoniyatlari va qobiliyatlaridan to'g'ri foydalanishni tashkil etish, nazorat qilish va boshqarishni bildiradi. Menejment eng avvalo insonlarni boshqaradi, ularni o'z faoliyatiga qiziqtirish, tadbirkorlikka, mehnatga ijodiy yondashish, o'ziga ishonish tuyg'ularini shakllantirish, sohalar bo'yicha bilim, ko'nikma va malakalarni egallashiga ko'maklashish, yangilikka va ijodkorlikka chorlash, insonlarning faoliyatini boshqarish demakdir.

Ta'lim menejmenti – bu ilmiy asosda tashkil etilgan, o'ziga xos pog'onaviylikka asoslangan boshqaruv: rahbar, pedagogik jamoa, ta'lim oluvchilar jamoasi. Shunga ko'ra boshqaruvni turli xil modellar asosida amalga oshirish mumkin: integral model, birinchi pog'ona – pedagogik jamoa faoliyatini boshqarish, ikkinchi pog'ona – o'quvchilar faoliyatini boshqarish.

Ta'lim menejmentining asosiy maqsadi – ta'lim muassasalarida tashkil etiladigan ta'lim-tarbiya jarayonini ilmiy asosda tashkil etishda, muassasa oldiga qo'yilgan maqsadlarga erishish va raqobatbardosh bitiruvchilar tayyorlashda ta'lim-tarbiya jarayoni ishtirokchilari bo'lgan rahbarlar, mutaxassislar va ijrochilar munosabatlari va faoliyatlarini muvofiqlashtirish, nazorat qilish hamda samarali boshqarishni ta'minlashdan iborat.

Ma'limki, jamiyat va ta'lim qadriyatlarini avtoritar, zo'rovonlik yo'li bilan o'rnatib bo'lmaydi, ular ta'lim texnologiyalari va mazmunining rivojlanishi, ijtimoiy-madaniy muhitning va jamiyatning o'zgarishi bilan birga tadrijiy tarzda taraqqiy topib boradi. Ta'lim muassasasini boshqarishda qadriyatlar va maqsadlarga alohida e'tibor berish lozim.

“Boshqaruv” so'zi odatda aniq maqsadga erishish uchun boshqariluvchi tizim (yoki boshqaruv obyekti)ga faol ta'sir ko'rsatish to'g'risida gapirilganda qo'llaniladi. Zamonaviy adabiyotlarda boshqaruvning ma'nosi bo'yicha uch xil yo'nalishda tushunchalar mavjud.

Birinchisiga ko'ra, boshqaruv ma'nosi faoliyat deb keltirilgan. Masalan, boshqaruv jarayoni bo'yicha ilmiy izlanishlar olib borgan, o'z vaqtida boshqaruv fanining rivojlanishiga salmoqli hissa qo'shgan, boshqaruv nazariyasi asoschilaridan biri fransuz olimi A.Fayol boshqarishni:

- kelajakni ko'rish;
- faoliyatni tashkillashtirish;
- faoliyat turlarini muvofiqlashtiruvchi;
- qaror va buyruqlarning bajarilishini nazorat qiluvchi kuchli qurol deb ataydi.

Ikkinchi yo'nalish vakillari boshqaruvni bir tizimning ikkinchisiga, shaxsning ikkinchi bir shaxsga yoki guruhga "ta'sir etishi" deb hisoblaydi. Bu yo'nalish tarafdorlari boshqaruv – maqsadga yo'naltirilgan ta'sir etish bo'lib, subyektning obyektga ta'siri natijasida obyektning o'zgarishi, deb ta'riflashadi.

Uchinchi yo'nalishga ko'ra, boshqaruv – bu subyektlar o'rtasidagi o'zaro ta'sir, ya'ni to'g'ri va teskari ta'sirlarning uzluksizligi, bir-biriga ta'sir etuvchi subyektlar o'zgarishining organik bog'liqligi degan qarashlar mavjud.

S.N.Tidor boshqaruv ma'nosini quyidagicha ta'riflaydi:

- maqsad yo'nalishida obyektning muvofiqlashtirish;
- maqsadga erishish uchun obyektga ta'sir etish;
- maqsadga erishish yo'nalishida tizimni tashkil etuvchilarga ta'sir etishni vertikal muvofiqlashtirish.

A.I.Kitovning ta'rif berishiga ko'ra: "Boshqaruv – bu insonlarni boshqarish, ular bilan ishlash".

Boshqaruv – bu tanlov, qaror qabul qilish va uning bajarilishini nazorat qilish jarayonidir. amaliyotida boshqaruv insonlarning xatti-harakatini tartibga keltirish bilan bog'liq bo'lgan faoliyat sifatida izohlanadi.

Ko'pgina adabiyotlarda "menejment" so'zining ma'nosi bilan "boshqaruv" tushunchalariga ta'rif berilganda, xuddi bir xil ma'noni anglatadi degandek, menejment bu – boshqaruv deb yozilganligi ko'pchilik o'quvchilarni chalg'itishi mumkin. Shuni ta'kidlash kerakki, "menejment" so'zi "boshqaruv" tushunchasidan farqli ravishda boshqaruv faoliyatini tashkil etish degan ma'noni anglatib, u fan sifatida boshqarishning sir-asrorlarini o'rganadi va tahlil qiladi. "Boshqaruv" atamasi nisbatan kengroq ma'noni anglatadi, mazkur tushuncha orqali ma'lum bir shaxs tomonidan biror-bir obyektning boshqarilishini, ya'ni nafaqat insonlarni, balki mashina, dastgoh yoki texnologik qurilmalarni boshqarish, shuningdek, mazkur boshqaruvlarni ham boshqarishni tushunish mumkin.

Mazkur fikrga asoslanib aytish mumkinki, ishlab chiqarishni boshqarish ishchilarni boshqarishdan iborat bo'lib, ular o'z navbatida mehnat vositalarini boshqaradilar, shunday ekan, boshqaruv tushunchasi boshqariladigan obyekt va boshqaruvchi subyekt munosabatlarini bildiradi.

Yaponlar boshqaruvni avvalo, to'la berilib ishlash, agar kerak bo'lsa, o'zini qurbon qilishga ham tayyor turish, deb tushunadilar.

Har qanday faoliyat boshqariladigan obyekt va boshqaruvchi subyekt tizimlaridan iborat bo'lib, mazkur tizimlar o'rtasidagi aloqa insonlarning o'zaro munosabatlaridan tashkil topadi va mavjud o'zaro munosabatlar ularning faoliyatini ifodalaydi.

Shunday ekan, ixtiyoriy faoliyat boshqaruvni talab etadi, shaxsning individual faoliyatida inson o'zini-o'zi boshqaradi va ko'zlangan natijalarga erishadi, hamkorlikdagi faoliyatni tashkil etish uchun o'zaro ta'sir yoki shaxsning boshqa shaxslarga nisbatan ta'siri zarur bo'lib, bu o'z mohiyatiga ko'ra boshqaruvni, ya'ni ma'lum bir maqsadga erishish yo'nalishida insonlar faoliyatini tashkil etish va muvofiqlashtirishni ifodalaydi.

Shunday ekan, boshqaruvni, ya'ni boshqaruv faoliyatini tashkil etish zaruriyatini belgilovchi bosh mezon bu inson oldiga yoki muassasa oldiga qo'yilgan maqsad bo'lib, unga erishish uchun vazifalar belgilash, tashkil etiladigan faoliyatni oldindan rejalashtirish, amalga

oshirish yo‘l-yo‘riqlarini tanlash, vazifalarning mazmun va mohiyatiga ko‘ra bajaruvchilar (mutaxassislar)ni tanlash va bajariladigan vazifalarni taqsimlash, belgilangan maqsadga erishish uchun tashkil etiladigan jarayon ishtirokchilari (xodimlar) faoliyatini muvofiqlashtirish zarur hisoblanadi. Mazkur faoliyat boshqaruv faoliyatini, uni amalga oshirish boshqaruv funksiyalarini, amalga oshirish izchilligi (ketma-ketligi) boshqaruv algoritmini, amalga oshirish yo‘l-yo‘riqlari boshqaruv metodlarini, xodimlarning faoliyatini tashkil etish va muvofiqlashtirish boshqaruv uslublarini, mazkur yo‘nalishda qabul qilinga qarorlar boshqaruv qarorlarini ifodalaydi. Bular birgalikda boshqaruvning asosiy tushunchalarini tashkil etadi.

Boshqaruv samaradorligini ta‘minlay olish – bu birinchidan, ta‘lim muassasasi jamoasini uyushtira bilish, ya‘ni jamoada ahillik, birdamlik va hamkorlikni vujudga keltirish, jamoa a‘zolarini jipslashtira olish va ikkinchidan o‘zining shaxsiy ishini tog‘ri tashkillashtira olish qobiliyatidir.

Rahbarning o‘z ishini tashkil qila bilishi deganda, uning boshqaruv faoliyatini to‘g‘ri rejalashtirishi, ya‘ni buyruq berish, topshiriq ijrosini tekshirish, xodimlar faoliyatini baholash hamda turli xil qarorlar qabul qilishi va uni nazorat qila olishi va h.

Boshqaruv strukturasi – “struktura” lotincha so‘z bo‘lib, narsalar tarkibiy qismlarining o‘zaro bog‘liq ravishda joylashishi, tashkiliy tuzilishini bildiradi. Boshqaruv maqsadlarini amalga oshiruvchi va fuksiyalarini bajaruvchi bir-biri bilan bog‘langan turli boshqaruv organlari va bo‘g‘inlarining majmui tushuniladi. Boshqarishning maqsadlari, funksiyalari, vazifalari, obyektlari va uning tashkiliy tuzilishini belgilab beradi.

Boshqaruv pog‘onasi – tashkiliy tuzilishga ko‘ra ta‘lim muassasasining yuqori bo‘g‘ini (rahbarlar) bilan quyi bo‘g‘ini (ijrochilar) o‘rtasidagi masofaning katta-kichikligi – pog‘onaviyligi, ya‘ni bu bir zvenoning (xodimning) boshqasiga bo‘ysinish ketma-ketligidir. Rahbar bilan oddiy ijrochi o‘rtasidagi masofa qanchalik katta bo‘lsa (darajalar soni) ta‘lim muassasasidagi pog‘onaviylik darajasi shunchalik katta bo‘ladi.

Boshqaruv bosqichi – ta‘lim tizimining boshqaruv organlari tarkibiy qismlarining o‘zaro bog‘liq ravishda joylashishi, tuzilishi bo‘lgan tashkiliy strukturalarni hosil qiladigan bir boshqarish bo‘g‘ining ikkinchisiga, ya‘ni quyi bo‘g‘inning yuqori bo‘g‘inga izchillik bilan bo‘ysunishini ko‘rsatadi. Tashkil etuvchi qismlarning yuqoridan quyiga qarab yo‘nalgan tartibda hamda rahbarlar bilan xodimlarning lavozimiga, ya‘ni bo‘ysunishiga ko‘ra yuqoridan quyiga qarab joylashuvi grekcha (“hierarchia”) ierarxiya deb ataladi. Ierarxiyani tashkil etuvchilarning o‘zaro bo‘ysunish tartibi har birining huquq va burchlari hamda ularning o‘zaro munosabatlari tartibi boshqarish tizimini tashkil qiladi.

Boshqaruv bo‘g‘ini – boshqarishning ayrim yoki qator funksiyalarini bajaruvchi mustaqil tarkibiy tuzilishga ega bo‘lgan bo‘limlaridir.

Boshqaruv darajalari (boshqaruv faoliyatining turi) yechilayotgan vazifalarning murakkabligi bilan belgilanadi. Vazifa qanchalik murakkab bo‘lsa, uni yechish uchun shunchalik yuqori boshqaruv darajasi talab qilinadi.

Boshqaruvning **operatsion (pastki) darajasi** ko‘p marta qaytariladigan vazifa va operatsiyalarni bajarish hamda kiruvchi joriy axborotning o‘zgarishiga tezda munosabat bildirishni ta‘minlaydi.

Boshqaruvning **funksional (taktik) darajasi** birinchi darajada tayyorlangan axborotni birlamchi tahlil qilishni talab qiluvchi vazifalarni yechishni ta‘minlaydi. ...Bunda kerak bo‘lgan qarorni tezkor ishlab chiqishga har doim ham imkon bo‘lmaydi, tahlil uchun, anglash uchun, yetishmayotgan ma‘lumotlarni to‘plash va boshqalar uchun qo‘shimcha vaqt talab qilinadi. (101-b.)

Strategik daraja tashkilotning uzoq muddatli strategic maqsadlariga erishishga yo'naltirilgan boshqaruv qarorlarini ishlab chiqishni ta'minlaydi. Qabul qilinayotgan qarorlarning natijalari uzoq vaqt o'tganidan keyin namoyon bo'lishi sababli, bu darajada boshqaruvning strategik rejalashtirish kabi funksiyasi alohida ahamiyatga ega.

Boshqaruv apparati xodimlari o'rtasida funksiyalarni taqsimlashda **vakolatlarni topshirib qo'yish** — rahbarlar tomonidan o'z qo'li ostidagi xodimlarga rahbarning o'zi javobgar bo'lgan vazifalarni hal etish yoki ishlarni amalga oshirish huquqini berib qo'yish muhim ahamiyatga egadir.

Vakolatlarni topshirib qo'yishda rahbar uchun eng muhimi vakolatlar topshirib qo'yilgan qo'l ostidagi xodimning ana shu vakolatlar doirasidagi xatti-harakati uchun ham, chora ko'rish lozim bo'lgan vaziyatda hech nima qilmaslik uchun ham javobgarligini belgilab qo'yish muammosidir. Rahbar o'zi tanlagan ijrochi uchun to'la-to'kis javob beradi, bu esa, albatta, ijrochining shaxsiy mas'uliyatini soqit qilmaydi. Vakolatlarni topshirib qo'yishi tufayli rahbar ishining ancha katta hajmini bajarishi mumkin hamda istiqbol va eng asosiy masalalarga diqqate'tiborini jalb etish imkoniyati vujudga keladi. Ayni chog'da u umumiy rahbarlik va umumiy nazoratni o'z qo'lida saqlab qoladi.

Boshqaruv vakolatlari – ta'lim muassasasini boshqarishda maktab rahbari yoki boshqa rahbarlar tomonidan o'z qo'l ostidagi xodimlarga o'zi javobgar bo'lgan vazifalarni, ma'lum bir masalani hal etish yoki tashkiliy ishlarni amalga oshirishda rahbarlik qilish huquqini vaqtincha berishdir.

Boshqaruv jarayoni negizi – har qanday ta'lim muassasasining asosiy vazifasi hisoblangan ta'lim jarayonini ilmiy asosda tashkil etish va uni takomillashtirish negizi boshqariladigan obyekt va boshqaruvchi subyekt tizimlaridan tashkil topadi. Bu tizim o'qituvchilar, pedagogik xodimlar va o'quvchilar (obyekt) va rahbarlar, rahbar xodimlar (subyekt) o'rtasidagi aloqa, ya'ni jamoa a'zolarining o'zaro munosabatlaridan tashkil topadi.

Boshqaruv mas'uliyati – ta'lim muassasasi oldiga qo'yilgan maqsadlarga erishish, ta'lim-tarbiya jarayonini zamonaviy talablarga mos, ilmiy asosda tashkil etish, pedagogik xodimlar faoliyatini muvofiqlashtirish hamda umumiy manfaatlarni ko'zlovchi natijalarga erishish uchun qabul qilingan qarori, uning ijrosi, o'z xatti-harakati va faoliyati uchun javobgarlikning boshqalar tomonidan his qilinishidir.

Ta'lim muassasalarini boshqarish faoliyatining samaradorligi – bu boshqaruv qonuniyatlari, usul va metodlari hamda innovatsion texnologiyalarga asoslangan boshqaruv faoliyati asosida tashkil etilgan ta'lim-tarbiya jarayonining natijaviyligi hisoblanadi.

Samaradorlik haqida gapirishdan oldin faoliyat unumdorligi tushunchasini kiritamiz. Har 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.

Boshqaruv sifatini baholash mavjud sharoitlardan (moodiy-texnik baza, infratuzilma va h.) unumli foydalanishni inobatga olish kerakligi ta'kidlanadi. Ya'ni boshqaruv imkoniyatlardan to'liq foydalanishni ta'minlashi kerak. Ushbu vazifani qanchalik yaxshi uddalasa, u shunchalik samarador bo'lishi aytiladi. Demak, boshqaruv samaradorligi mavjud sharoitlardan maksimal foydalanishga aytiladi.

Boshqaruv samaradorligi deganda erishilgan va erishish mumkin bo'lgan unumdorlik o'rtasidagi munosabatni aks ettiruvchi xususiyatni tushunamiz. Ta'lim muassasalarida samaradorlik ta'lim sifati bilan o'lchanadi.

Ta'lim sifati – bu ta'lim jarayonining jamiyatdagi holati va natijadorligini, uning shaxsning fuqarolik, turmush va kasb sohalaridagi bilimdonligini rivojlantirishda jamiyat (turli

ijtimoiy guruhlar) ehtiyojlari va kutgan natijalariga muvofiqligini belgilovchi ijtimoiy kategoriya demakdir.

Kishilar xatti-harakatlarida ehtiyojlar va manfaatlar muhim rol o'ynaydi. **Ehtiyoj** – bu insonning biron-bir kamchilikni fiziologik va psixologik his qilishi, taqdirlash esa inson o'zi uchun qadrlidi deb hisoblagan barcha narsani his qilish demakdir. Anglab yetilgan ehtiyojlar harakatga undaydi. Odamlarning faoliyati bilan erishiladigan ehtiyojlarining yig'indisi boshqaruv metodlarining iqtisodiy, tashkiliy-boshqaruv va ijtimoiy-psixologik singari motivatsion yo'nalishlarini belgilab beradi.

Sifat to'satdan paydo bo'lib qolmaydi. Uni rejalashtirish lozim. Sifat muassasa strategiyasining eng muhim ko'rsatgichi bo'lishi va unga strategik rejalashtirish jarayoniga muvofiq muntazam erishilishi darkor. **Strategik rejalashtirish** – ta'lim sifatini boshqarish tizimidagi eng asosiy ko'rsatgichlardan biridir.

Ta'lim sifatini rejalashtirish ta'lim muassasasi faoliyatining uzoq muddatli yo'nalishini ishlab chiqish bilan chambarchas bog'liq. Qudratli strategik nuqtai nazar – har qanday muassasa muvaffaqiyatining eng asosiy omillaridan biridir.

Personalni boshqarish – bu ko'zlangan maqsadlarga erishishda ta'lim muassasasining faoliyatini takomillashtirish, ta'lim-tarbiya jarayoni ishtirokchilari, pedagog-mutaxassislar va barcha xodimlarning faoliyatlarini muvofiqlashtirishda boshqaruvni amalga oshirishning muhim mexanizmi sifatida ta'lim-tarbiya jarayoni ishtirokchilarining o'z vazifasiga mas'uliyat, ya'ni faoliyatlari natijalariga javobgarlik hissini shakllantirish hamda maqsadga erishishda umumiy manfaatlarining uyg'unlashuvini hisobga olgan holda boshqarishni samarali amalga oshirishni nazarda tutadi.

Personalni boshqarish o'zaro bog'liq bo'lgan bir necha faoliyat jarayonlari, ya'ni murakkab boshqaruv jarayoni sifatida namoyon bo'lib, bunda ta'lim muassasasining muvaffaqiyati nafaqat birgina rahbarlar faoliyatiga, balki o'quvchilarning o'quv faoliyati, xodimlarning faolliklari, o'z mehnatlari natijalaridan qoniqish hosil qilishlari hamda butun bir ta'lim muassasasi faoliyatining muvofiqlashtirilganligiga bog'liq bo'ladi. Bunda ta'lim-tarbiya jarayoni ishtirokchilari, uning tashkilotchilari va boshqa xodimlarning salohiyatini rivojlantirish, ularning ijodiy faoliyatini samarali tashkil etishga yetarli shart-sharoitlar yaratib berish yo'nalishida barcha zaruriy choralarni belgilash va amalga oshirish zarur bo'ladi.

Personalni boshqarish funksional va tashkiliy boshqaruvlarni o'z ichiga oladi.

Funksional boshqav deyilganda kadrlar salohiyatidagi ishlar bilan bog'liq bo'lgan barcha vazifalar va qarorlar, masalan, kadrlar tanlash, ulardan foydalanish, malakasini oshirish, ularning mehnatiga haq to'lash, rag'batlantirish va mukofotlash, lavozimlarga tayinlash, ishdan bo'shatish va h. tushuniladi.

Tashkiliy boshqaruv. Bu tushunchaga tashkiliy jihatdan kadrlar bilan ishlashga javobgar bo'lgan barcha shaxslar va institutlar, masalan, rahbarlar, kadrlar bilan ishlash bo'limi, maktab kengashi, pedagogik kengash, ilmiy-metodik kengash, kasba uyushma qo'mitalari va boshqa jamoatchilik tashkilotlarini ham kiritish mumkin.

Personalni boshqarishning mazmun-mohiyati bu rahbarlar tomonidan pedagogik xodimlar va o'quvchilar faoliyatini, umuman olganda jamoa a'zolarining faoliyatini takomillashtirish va rivojlantirish bilan bog'liq bo'lib, ta'lim muassasasini boshqarishda xodimlar bilan ishlash va ularning faoliyatini boshqarishni doimiy rivojlantirib borish demakdir.

Boshqaruv strategiyasini belgilashda qadriyatlar omiliga jiddiy e'tibor qaratilishi lozim. Qadriyatlar umuminsoniy, milliy-madaniy va mayyan ijtimoiy-madaniy shakllarning sintezi bo'lgani holda, ta'lim standartlariga va uning mazmuniga obyektiv tarzda kirgan bo'ladi.

Bir qator ilmiy adabiyotlarda boshqaruv tamoyillari xususida turli ma'lumotlarni uchratish mumkin.

Iyerarxialilik va teskari bog'lanish tamoyili boshqarishning ko'p bosqichli tuzilmasini yaratishdan iborat bo'lib, unda birinchi (pastki darajadagi) zveno keying darajadagi rahbarlik organlari nazoratida turgan o'z organi tomonidan boshqariladi. Ular ham o'z navbatida keying darajadagi orgonga bo'ysunadi va shu organ nazoratida bo'ladi. Mos ravishda pastki zveno oldidagi maqsadlar boshqaruv organlari iyerarxiyasi bo'yicha yuqoriroqda turgan organ tomonidan belgilab beriladi.

Zamonaviy menejmentning muhim tamoyillaridan biri **boshqaruvni demokratlashtirish** – tashkilot boshqaruvida barcha xodimlarning ishtirok etishidir.

Tamoyil – bu faoliyat yuritish, xulqning asosiy qoidasi, yetakchi g'oyadir.

Menejment mexanizmi sxemasini quyidagicha ifodalash mumkin:

Qonunlar -----Tamoyillar ----- Usullar ----- Uslublar

Teylor ilmiy boshqaruvda to'rtta tamoyilni ilgari suradi:

1. Ishning iqtisodiy usullarini joriy qilish;
2. Professional tanlov va kadrlarni o'qitish;
3. Kadrlarni joy-joyiga ratsional qo'yish;
4. Ma'muriyat bilan ishchining hamkorligi.

F.Teylor yana quyidagi tamoyillarni ilgari suradi:

mehnatning har bir jarayoni, uning ko'lami va ketma-ketligi aniq-puxta ixtisoslashtirilishi shart;

har bir mehnat turi qat'iy vaqt oralig'ida taqsimlanishi lozim;

har bir mehnat jarayoni va hatto har bir harakat puxta ishlab chiqilgan qoidalarga bo'ysundirilgan bo'lishi kerak;

yuqoridan belgilab berilgan ish usullari va qoidalarni bajarish uchun doimiy talabchan nazorat amalga oshirilishi lozim;

ishchilar malakasi va saviyasiga qarab joy-joyiga qo'yilishi shart;

boshqaruvchi bilan boshqariluvchi mas'uliyatni aniq belgilash va vazifalarni to'g'ri taqsimlash shart.

G.Emersonning ilmiy boshqaruv tamoyillari:

aniq qo'yilgan maqsad va g'oyalar;

oqil, sog'lom fikr;

jozibali, e'tiborli mahsulot;

intizom;

xodimga nisbatan adolatli bo'lish;

tezkor, ishonchli, to'liq, aniq va muntazam hisob-kitob;

dispetcherlash;

me'yorlar va jadvallar;

sharoit bilan ta'minlash;

operatsiyalarni me'yorlash;

standart yo'riqnomalarni tayyorlash;

unumdorlikni rag'batlantirish.

M.Veberning boshqaruv tamoyillari

aniq mehnat taqsimoti yuqori malakali mutaxassislarni keltirib chiqaradi;

boshqaruvning ierarxikli darajasida har bir past darajadagilar yuqori turuvchilar tomonidan nazorat qilinadi va ularga bo'ysinadi;

vazifalarning muvofiqlashtirilganligi va majburiyatlarning bir tomonlamaligini ta'minlovchi, rasmiy qoidalar va standartlar umumlashtirilgan o'zaro tizimning birligi;

subyektiv xatolar ko'lamini pasaytirishga yo'l qo'yuvchi rasmiy shaxsning rolini yo'q qiluvchi rasmiyatchilik;

yollashni malakaviy talabga muvofiq qattiq tartibda amalga oshirish. Bu xodimlarga boshliqlarning o'zboshimchalik va zo'ravonlik qilishlarining oldini oladi.

Ushbu fikrlarni umumlashtirgan holda aytish mumkinki, bugungi kunda boshqaruv samaradorligini ta'minlash uchun boshqaruvning ilmiylik, insonparvarlik, umuminsoniylik va tolerantlik tamoyilidan foydalanish maqsadga muvofiq. Boshqaruv tamoyillari rahbar tomonidan tanlanadi va amalga oshiriladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Kattakishiyev B., Mamayusupov I. Strategik menejment fanidan praktikum. - T., "Fan va texnologiya", 2008, 192 bet.
2. Maxkamova M. va b. Menejment / O'quv qo'llanma. – T., "Sharq" nashriyot-matbaa aksiyadorlik kompaniyasi bosh tahririyati, 2007, 200 bet.
3. Muxitdinov X.A., Sobirov A.A. Boshqarish nazariyasi / Darslik. – T., Cho'lpon nomidagi nashriyot-matbaa ijdiy uyi. 2012, 240 bet.
4. Qosimova D.S. Menejment nazariyasi / Darslik. -T., "TAFAKKUR-BOSTONI", 2011, 336 bet.
5. Valijonov R. va boshq. Menejment asoslari: Kasb-hunar kollejlari uchun darslik / R. Valijonov, O. Qobulov, A. Ergashev. – T.: "Sharq", 2002.—208 b.
6. Yo'ldoshev N.K. Menejment asoslari va biznes reja: darslik / N.K.Yo'ldoshev, S.Sh.Yusupov, G.E.Zaxidov. – Toshkent: – O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati nashriyoti, 2017. – 252 bet.
7. Yo'ldoshev N.Q. va b. Menejment va marketing asoslari: o'quv qo'llanma / Q.N.Yo'ldoshev, M.M. Azlarova, G. Y. Xo'djamuratov – Toshkent: Iqtisodiyot. – 2012, 258 bet.
8. Yo'ldoshev, N.K. Menejment: darslik / N.K. Yo'ldoshev, G.E. Zaxidov. – Toshkent: – "O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati" nashriyoti, 2018. – 392 bet.
9. Zayavitdinova N.M. Menejment: o'quv qo'llanma / N.M. Zayavitdinova, D.M. Artikova, S.Sh. Xodjiyeva, – Toshkent: "Turon Nashriyot", 2021. – 160 bet.
10. Абдуллаев С.Х. Таълим муассасалари фаолиятининг бошқарув алгоритми ва модели // Замонавий таълим. 2016. - №10. – Б. 17-23.
11. Джураев Р.Х. Турғунов С.Т. Таълим менежменти. Тошкент. "VORIS-NASHRIYOT", 2006. 263 бет