

## MAKTABGACHA TA'LIM TASHKILOTLARIDA KORPORATIV MADANIYATNI RIVOJLANTIRISHNING BOSHQARUV MEXANIZMLARI

**Yusupova Sohiba Yunusaliyevna**

*Farg'ona viloyati. Buvayda tumani*

*11-DMTT. Lovozim: Direktor*

**Annotatsiya:** *Mazkur maqolada maktabgacha ta'lim tashkilotlarida korporativ madaniyatning mazmuni, tarkibiy qismlari va uni rivojlantirishning boshqaruv mexanizmlari tahlil qilinadi. Korporativ qadriyatlar, jamoaviy hamkorlik, pedagogik etika va tashkilot ichki muhitining ta'lim sifati hamda boshqaruv samaradorligiga ta'siri yoritiladi. Shuningdek, korporativ madaniyatni shakllantirishda rahbarning liderlik faoliyati va zamonaviy boshqaruv yondashuvlarining ahamiyati asoslab beriladi.*

**Kalit so'zlar:** *korporativ madaniyat, boshqaruv, pedagogik jamoa, liderlik, tashkilot qadriyatlari, motivatsiya, hamkorlik, ta'lim sifati*

**Аннотация:** *В статье рассматриваются содержание корпоративной культуры в дошкольных образовательных организациях и механизмы её развития. Анализируются корпоративные ценности, педагогическая этика, командное взаимодействие и их влияние на качество образования и эффективность управления.*

**Ключевые слова:** *корпоративная культура, управление, педагогический коллектив, лидерство, ценности организации, мотивация*

**Abstract:** *This article examines the essence of corporate culture in preschool educational institutions and the management mechanisms for its development. It highlights organizational values, teamwork, professional ethics, and their influence on educational quality and management effectiveness.*

**Keywords:** *corporate culture, management, preschool education, leadership, organizational values, teamwork, motivation*

### **Kirish**

Maktabgacha ta'lim tashkilotining muvaffaqiyatli faoliyati nafaqat moddiy-texnik imkoniyatlar yoki ta'lim dasturlarining sifati bilan, balki jamoa ichida shakllangan tashkiliy muhit va umumiy qadriyatlar tizimi bilan ham belgilanadi. Zamonaviy boshqaruv nazariyasida ushbu omillar korporativ madaniyat tushunchasi orqali izohlanadi. Korporativ madaniyat tashkilotning ichki hayotini tartibga soluvchi qadriyatlar, me'yorlar, an'analar, munosabatlar va xulq-atvor qoidalari majmuasi sifatida qaraladi.

So'nggi yillarda ta'lim menejmentida korporativ madaniyat masalasiga bo'lgan e'tibor sezilarli darajada ortmoqda. Bunga sabab sifatida ta'lim sifati, pedagogik jamoaning samaradorligi va innovatsion rivojlanish ko'p jihatdan tashkilot ichki muhitiga bog'liq ekanligi bilan izohlanadi. Sog'lom korporativ madaniyat mavjud bo'lgan jamoalarda

xodimlarning motivatsiyasi yuqoriroq bo‘ladi, hamkorlik kuchayadi va umumiy maqsadlarga erishish jarayoni samaraliroq kechadi.

Maktabgacha ta‘lim tashkilotlarida korporativ madaniyatning ahamiyati yanada yuqoridir. Chunki ushbu tizimda inson omili asosiy o‘rinni egallaydi. Pedagoglar, rahbariyat, ota-onalar va bolalar o‘rtasidagi munosabatlar sifati ta‘lim jarayonining natijadorligiga bevosita ta‘sir ko‘rsatadi. Shu sababli tashkilotda o‘zaro hurmat, hamkorlik, mas‘uliyat va kasbiy etikaga asoslangan madaniyatni shakllantirish muhim boshqaruv vazifasi hisoblanadi.

Zamonaviy boshqaruv konsepsiyalariga ko‘ra, korporativ madaniyat tashkilotning strategik resurslaridan biri sifatida qaraladi. Kuchli korporativ madaniyat tashkilotning barqaror rivojlanishini ta‘minlaydi, xodimlarning tashkilotga sodiqligini oshiradi va innovatsion o‘zgarishlarni muvaffaqiyatli amalga oshirishga yordam beradi.

Maktabgacha ta‘lim tashkilotlarida korporativ madaniyatni shakllantirishda rahbarning roli alohida ahamiyatga ega. Rahbar nafaqat boshqaruv qarorlarini qabul qiluvchi shaxs, balki tashkilot qadriyatlarini shakllantiruvchi va jamoaga namuna bo‘luvchi lider sifatida namoyon bo‘ladi. Uning boshqaruv uslubi, kommunikativ madaniyati va axloqiy pozitsiyasi korporativ muhitning shakllanishiga sezilarli ta‘sir ko‘rsatadi.

Shuningdek, korporativ madaniyat ta‘lim sifatini oshirishning muhim omillaridan biri hisoblanadi. Hamkorlikka asoslangan, motivatsion va rivojlantiruvchi muhit mavjud bo‘lgan tashkilotlarda pedagogik faoliyat samaradorligi yuqoriroq bo‘ladi. Natijada bolalarning rivojlanishi va ta‘lim-tarbiya jarayonining sifati ham yaxshilanadi.

Maktabgacha ta‘lim tizimini modernizatsiya qilish sharoitida korporativ madaniyatni boshqarishning ilmiy asoslangan mexanizmlarini ishlab chiqish va amaliyotga tatbiq etish dolzarb masalalardan biri hisoblanadi.

Korporativ madaniyat tushunchasi va uning nazariy asoslari

Korporativ madaniyat zamonaviy menejment va tashkilot psixologiyasining muhim tushunchalaridan biri hisoblanadi. Ushbu tushuncha tashkilot a‘zolari tomonidan qabul qilingan qadriyatlar, e‘tiqodlar, xulq-atvor me‘yorlari va kasbiy munosabatlar tizimini ifodalaydi. Korporativ madaniyat tashkilotning ichki hayotini boshqaruvchi norasmiy mexanizm bo‘lib, xodimlarning kundalik faoliyatida, qarorlar qabul qilishida va o‘zaro munosabatlarida namoyon bo‘ladi.

Nazariy jihatdan korporativ madaniyat tashkilotning “ichki shaxsiyati” sifatida talqin qilinadi. Har bir tashkilotning o‘ziga xos qadriyatlari, an‘analari va ish uslubi mavjud bo‘lib, aynan shu omillar uni boshqa tashkilotlardan ajratib turadi. Maktabgacha ta‘lim tashkilotlarida korporativ madaniyat pedagogik faoliyatning mazmuni, jamoa ichki munosabatlari va ta‘lim muhitining sifatini belgilovchi muhim omillardan biri hisoblanadi.

Korporativ madaniyatning tarkibiy qismlariga tashkilot qadriyatlari, missiyasi, kasbiy etika me‘yorlari, kommunikativ munosabatlar, jamoaviy an‘analar va boshqaruv uslublari kiradi. Ushbu elementlarning uyg‘unligi pedagogik jamoaning umumiy faoliyatini tartibga soladi va tashkilotning rivojlanish yo‘nalishini belgilaydi.

Maktabgacha ta'lim tashkilotlarida korporativ madaniyatning asosini insonparvarlik, hamkorlik, pedagogik mas'uliyat va bolaga yo'naltirilgan yondashuv tamoyillari tashkil etadi. Ushbu qadriyatlar jamoa faoliyatining barcha bosqichlarida namoyon bo'lishi zarur. Aynan shu tamoyillar tashkilot ichki muhitining sifatini va pedagogik jarayon samaradorligini belgilaydi.

Korporativ madaniyat nazariyasida tashkilot qadriyatlari markaziy o'rin egallaydi. Qadriyatlar xodimlarning faoliyatga bo'lgan munosabatini, ustuvor maqsadlarini va xulq-atvor mezonlarini shakllantiradi. Agar jamoa umumiy qadriyatlarga ega bo'lsa, tashkilot ichida o'zaro tushunish va hamkorlik darajasi yuqori bo'ladi.

Pedagogik jamoalarda korporativ madaniyatning mavjudligi kasbiy identifikatsiyani kuchaytiradi. Xodimlar o'zlarini tashkilotning muhim a'zosi sifatida his qila boshlaydi, bu esa motivatsiya va tashkilotga sodiqlik darajasini oshiradi. Natijada pedagoglarning tashabbuskorligi va kasbiy faolligi rivojlanadi.

Shunday qilib, korporativ madaniyat maktabgacha ta'lim tashkilotining samarali faoliyat yuritishi, pedagogik jamoaning birlashuvi va boshqaruv samaradorligini oshirishga xizmat qiluvchi muhim strategik resurs hisoblanadi. Keyingi bo'limda korporativ qadriyatlarni shakllantirish omillari kengroq yoritiladi.

Maktabgacha ta'lim tashkilotlarida korporativ qadriyatlarni shakllantirish omillari

Korporativ madaniyatning markaziy elementi korporativ qadriyatlar hisoblanadi. Qadriyatlar tashkilot a'zolarining umumiy maqsadlar, kasbiy faoliyat va o'zaro munosabatlarga bo'lgan yondashuvini belgilaydi. Aynan qadriyatlar pedagogik jamoa faoliyatining ma'naviy asosini yaratadi va tashkilotning ichki birligini ta'minlaydi. Shu sababli maktabgacha ta'lim tashkilotlarida korporativ qadriyatlarni shakllantirish boshqaruv faoliyatining ustuvor yo'nalishlaridan biri hisoblanadi.

Zamonaviy ta'lim menejmentida korporativ qadriyatlar tashkilot missiyasi va strategik maqsadlari bilan uzviy bog'liq holda shakllantiriladi. Har bir maktabgacha ta'lim tashkiloti o'z faoliyatining mazmuni va maqsadlariga mos qadriyatlar tizimiga ega bo'lishi zarur. Bunday qadriyatlarga bolaparvarlik, pedagogik mas'uliyat, hamkorlik, innovatsion fikrlash, uzluksiz rivojlanish va professionallik kabi tushunchalar kiradi.

Korporativ qadriyatlarning shakllanishida rahbarning shaxsiy pozitsiyasi muhim rol o'ynaydi. Tashkilotdagi ko'plab qadriyatlar dastlab rahbarning boshqaruv falsafasi va kasbiy qarashlari orqali namoyon bo'ladi. Agar rahbar adolat, ochiqlik va hamkorlik tamoyillariga amal qilsa, ushbu qadriyatlar asta-sekin jamoa faoliyatining tabiiy qismiga aylanadi. Aksincha, rahbarning so'zlari va amaliy faoliyati o'rtasidagi tafovut korporativ madaniyatning zaiflashishiga olib kelishi mumkin.

Korporativ qadriyatlarni shakllantirishda tashkilot missiyasining ahamiyati ham katta. Missiya tashkilotning mavjudlik sababini va uning jamiyat oldidagi vazifalarini ifodalaydi. Maktabgacha ta'lim tashkilotlarida missiyaning aniq va tushunarli shakllantirilishi pedagogik jamoaning umumiy maqsadlarni anglashiga yordam beradi. Jamoa a'zolari o'z faoliyatining

mazmunini chuqurroq tushungan sari korporativ qadriyatlarni qabul qilish darajasi ham ortib boradi.

Pedagogik jamoaning tarkibi va professional salohiyati ham korporativ qadriyatlarning rivojlanishiga ta'sir ko'rsatadi. Kasbiy kompetensiyasi yuqori, hamkorlikka tayyor va rivojlanishga intiluvchi pedagoglar mavjud bo'lgan jamoalarda korporativ madaniyat tezroq shakllanadi. Shu sababli kadrlar siyosatini yuritishda nafaqat professional bilim va ko'nikmalar, balki nomzodlarning qadriyatlarga mosligi ham hisobga olinishi maqsadga muvofiqdir.

Korporativ qadriyatlarni shakllantirishda ichki kommunikatsiya tizimi muhim omillardan biri hisoblanadi. Tashkilot ichida ochiq va konstruktiv muloqot mavjud bo'lsa, jamoa a'zolari o'rtasida ishonch va hamkorlik rivojlanadi. Ochiq kommunikatsiya muhitida pedagoglar o'z fikrlarini erkin ifoda etish imkoniyatiga ega bo'ladi, bu esa korporativ birlikning mustahkamlanishiga xizmat qiladi.

Jamoaviy tadbirlar va an'analar ham korporativ qadriyatlarni shakllantirishning samarali vositalaridan biridir. Kasbiy bayramlar, metodik uchrashuvlar, mahorat darslari, treninglar va ijtimoiy loyihalar pedagoglar o'rtasidagi norasmiy aloqalarni mustahkamlaydi. Bunday faoliyatlar umumiy qadriyatlar va tashkilotga mansublik hissining rivojlanishiga yordam beradi.

Motivatsion boshqaruv mexanizmlari ham korporativ qadriyatlarning mustahkamlanishida muhim o'rin tutadi. Pedagoglarning muvaffaqiyatlarini e'tirof etish, tashabbuslarni qo'llab-quvvatlash va kasbiy yutuqlarni rag'batlantirish jamoada ijobiy muhit shakllanishiga xizmat qiladi. Rag'batlantirish tizimi tashkilot qadriyatlari bilan uyg'un bo'lgandagina uning samaradorligi yuqori bo'ladi.

Maktabgacha ta'lim tashkilotlarida korporativ qadriyatlarni rivojlantirishda pedagogik etika ham alohida ahamiyat kasb etadi. Pedagoglarning bolalar, ota-onalar va hamkasblar bilan munosabatlarida etik me'yorlarga amal qilishi tashkilotning umumiy madaniyat darajasini belgilaydi. Kasbiy etika nafaqat shaxsiy fazilat, balki korporativ madaniyatning muhim tarkibiy qismi hisoblanadi.

Korporativ qadriyatlarning shakllanishida oila va mahalliy hamjamiyat bilan hamkorlik ham muhim omillardan biridir. Maktabgacha ta'lim tashkiloti faoliyati jamiyatdan ajralgan holda mavjud bo'la olmaydi. Ota-onalar bilan o'zaro ishonch va hamkorlikka asoslangan munosabatlar tashkilot qadriyatlarining tashqi muhitga ham tarqalishiga xizmat qiladi. Natijada korporativ madaniyatning ijtimoiy ta'siri kengayadi.

Zamonaviy boshqaruvda korporativ qadriyatlarni shakllantirish uzluksiz jarayon sifatida qaraladi. Qadriyatlar bir martalik tadbirlar orqali emas, balki kundalik faoliyat, boshqaruv qarorlari, jamoaviy munosabatlar va tashkilot an'analari orqali shakllanadi. Shu sababli rahbar korporativ qadriyatlarni rivojlantirishni strategik vazifa sifatida ko'rishi zarur.

Korporativ qadriyatlar mustahkam shakllangan tashkilotlarda xodimlarning tashkilotga sodiqligi, ishga bo'lgan qiziqishi va kasbiy mas'uliyati yuqori bo'ladi. Bunday jamoalarda nizolar kamroq uchraydi, hamkorlik samaraliroq kechadi va innovatsion faoliyatga nisbatan

ijobiy munosabat shakllanadi. Natijada tashkilotning umumiy boshqaruv samaradorligi va ta'lim sifati oshadi.

Shunday qilib, maktabgacha ta'lim tashkilotlarida korporativ qadriyatlarni shakllantirish rahbarning liderlik faoliyati, missiya va strategik maqsadlarning aniqligi, samarali kommunikatsiya, pedagogik etika, motivatsion boshqaruv va jamoaviy an'analar kabi omillarning uyg'unligiga bog'liqdir. Ushbu omillar asosida shakllangan korporativ qadriyatlar tashkilotning barqaror rivojlanishi va pedagogik jamoaning professional birligini ta'minlovchi muhim boshqaruv resursi hisoblanadi.

#### XULOSA VA AMALIY TAVSIYALAR

Maktabgacha ta'lim tashkilotlarining samarali faoliyati ko'p jihatdan jamoa ichida shakllangan korporativ madaniyat darajasiga bog'liqdir. Zamonaviy ta'lim menejmentida korporativ madaniyat tashkilotning ichki muhitini belgilovchi, xodimlarning kasbiy faoliyatini muvofiqlashtiruvchi va umumiy maqsadlarga erishishni ta'minlovchi strategik omil sifatida qaraladi. Shu sababli korporativ madaniyatni rivojlantirish masalasi ta'lim tashkilotlarini boshqarishning muhim yo'nalishlaridan biri hisoblanadi.

Korporativ madaniyat tashkilot a'zolarining umumiy qadriyatlari, kasbiy me'yorlari, an'analari va o'zaro munosabatlar tizimini o'z ichiga oladi. Ushbu elementlar pedagogik jamoaning birligini ta'minlaydi, tashkilotga mansublik hissini kuchaytiradi hamda xodimlarning umumiy maqsadlar sari hamkorlikda faoliyat olib borishiga xizmat qiladi. Kuchli korporativ madaniyat mavjud bo'lgan tashkilotlarda xodimlarning motivatsiyasi, mas'uliyati va tashabbuskorligi yuqori bo'ladi.

Maktabgacha ta'lim tashkilotlarida korporativ qadriyatlarni shakllantirish rahbarning boshqaruv faoliyati bilan chambarchas bog'liqdir. Rahbarning shaxsiy namunasi, boshqaruv uslubi va kommunikativ madaniyati jamoada shakllanadigan qadriyatlarning mazmuniga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Adolat, ochiqlik, hamkorlik va o'zaro hurmat tamoyillariga asoslangan boshqaruv jamoaning ichki birligini mustahkamlaydi va sog'lom korporativ muhit shakllanishiga zamin yaratadi.

Tashkilot missiyasi va strategik maqsadlarining aniqligi ham korporativ madaniyatning rivojlanishida muhim omil hisoblanadi. Pedagogik jamoa tashkilotning maqsad va vazifalarini chuqur anglagan taqdirda umumiy qadriyatlarni qabul qilish va ularga amal qilish darajasi ortadi. Bu esa tashkilot faoliyatining izchilligi va samaradorligini ta'minlaydi.

Korporativ madaniyatni rivojlantirishda ichki kommunikatsiya tizimining ahamiyati ham katta. Ochiq va konstruktiv muloqot muhiti pedagoglar o'rtasida ishonchni mustahkamlaydi, hamkorlikni rivojlantiradi va nizolarning oldini olishga yordam beradi. Samarali kommunikatsiya tashkilotning barcha a'zolarini yagona maqsadlar atrofida birlashtirishning muhim vositasidir.

Pedagogik etika va kasbiy mas'uliyat korporativ madaniyatning ajralmas tarkibiy qismlaridan biridir. Pedagoglarning kasbiy xulq-atvori, bolalar va ota-onalar bilan munosabatlari tashkilotning umumiy madaniyat darajasini aks ettiradi. Shu sababli pedagogik etikani rivojlantirish korporativ madaniyatni takomillashtirishning muhim sharti hisoblanadi.

Jamoaviy tadbirlar, an'analar va motivatsion mexanizmlar korporativ qadriyatlarni mustahkamlashga xizmat qiladi. Birgalikdagi loyihalar, metodik uchrashuvlar, kasbiy tanlovlar va rag'batlantirish tizimi pedagoglarda jamoaga mansublik hissini rivojlantiradi. Natijada tashkilot ichida ijobiy psixologik muhit shakllanadi va kasbiy faoliyat samaradorligi ortadi.

Korporativ madaniyat ta'lim sifati bilan ham uzviy bog'liqdir. Hamkorlik va o'zaro qo'llab-quvvatlash muhitiga ega bo'lgan jamoalarda pedagogik faoliyat natijalari yuqoriroq bo'ladi. Innovatsion g'oyalar tezroq qabul qilinadi, metodik tajriba almashinuvi kuchayadi va bolalarning rivojlanishi uchun qulay sharoit yaratiladi. Shu bois korporativ madaniyatni rivojlantirish ta'lim sifatini oshirishning muhim boshqaruv vositalaridan biri sifatida qaralishi lozim.

#### Amaliy tavsiyalar

- Maktabgacha ta'lim tashkilotlarida korporativ qadriyatlar kodeksini ishlab chiqish va jamoa faoliyatida muntazam qo'llash;
- Rahbar va pedagoglar uchun korporativ madaniyat hamda liderlik kompetensiyalarini rivojlantirishga qaratilgan treninglar tashkil etish;
- Tashkilot missiyasi va strategik maqsadlarini barcha xodimlarga tushunarli tarzda yetkazish va ularni amaliy faoliyat bilan bog'lash;
- Pedagogik jamoada ochiq muloqot va konstruktiv fikr almashish madaniyatini rivojlantirish;
- Kasbiy yutuqlarni e'tirof etish va rag'batlantirishning samarali tizimini yaratish;
- Jamoaviy tadbirlar, mahorat darslari va korporativ an'analarni rivojlantirish orqali xodimlar o'rtasidagi hamkorlikni mustahkamlash;
- Pedagogik etika va kasbiy mas'uliyat masalalariga doimiy e'tibor qaratish;
- Ota-onalar va mahalliy hamjamiyat bilan hamkorlikni korporativ qadriyatlar asosida tashkil etish.

Xulosa qilib aytganda, korporativ madaniyat maktabgacha ta'lim tashkilotining uzoq muddatli rivojlanishini ta'minlovchi muhim strategik resurs hisoblanadi. Korporativ qadriyatlar, samarali kommunikatsiya, pedagogik etika va liderlikka asoslangan boshqaruv tizimi pedagogik jamoaning birlashuvi, xodimlar motivatsiyasining ortishi hamda ta'lim sifatining yuksalishiga xizmat qiladi. Shu bois korporativ madaniyatni shakllantirish va rivojlantirish zamonaviy maktabgacha ta'lim menejmentining ustuvor vazifalaridan biri bo'lib qolmoqda.

#### Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasi Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligi. Maktabgacha ta'lim davlat standarti. – Toshkent, 2020.
2. Ishmuhammedov R., Yo'ldoshev J. Ta'limda innovatsion texnologiyalar. – Toshkent: Fan va texnologiya, 2017.

3. Abduqodirov A. A. Ta’limni boshqarish nazariyasi va amaliyoti. – Toshkent: O’qituvchi, 2018.
4. Turg’unov S. T. Pedagogik jarayonni tashkil etish va boshqarish. – Toshkent: Tafakkur, 2019.
5. Xodjayev B. X. Umumiy pedagogika nazariyasi va amaliyoti. – Toshkent: Sano-standart, 2020.
6. Yo’ldoshev J., Usmonov S. Pedagogik texnologiyalar asoslari. – Toshkent: O’qituvchi, 2016.