



ЭФФЕКТИВНОСТЬ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

**Раджабова Гавхар
Умаровна**

*Доцент кафедры Педагогики Кокандского
государственного университета
r.gavxar69@gmail.com*

Аннотация. В статье анализируется моделирование организационных структур и их эффективность с точки зрения существующих и развивающихся направлений деятельности образовательного учреждения.

Ключевые слова: структура, оценка, эффективность, система, управления, аппарат управления, показатели, результат

Одним из наиболее важных шагов в создании проектов и планов является оценка их эффективности. Это позволяет определить, насколько эффективна существующая организационная структура, будут ли успешными разрабатываемые проекты или запланированные мероприятия. Оценка проводится с целью выбора наиболее обоснованных вариантов организационной структуры, а также путей ее совершенствования. Эффективность организационной структуры управления учреждением должна оцениваться на этапе проектирования систем управления, анализа существующих организаций, планирования и реализации мероприятий по совершенствованию структуры.

Эффективность различных организационных структур оценивается по способности наиболее полного и стабильного достижения поставленных целей при одновременном снижении затрат на функционирование организационной структуры. Эффективность мероприятий по совершенствованию организационной структуры заключается в возможности более полного и стабильного достижения поставленных целей или снижения управленческих затрат. Эффект от реализации мероприятий должен превышать затраты на производство в течение нормативного периода.

Показатели, используемые для оценки эффективности аппарата управления и его организационной структуры, можно разделить на **три взаимосвязанные группы**.

1. Показатели, характеризующие эффективность системы управления, выражаются в конечных результатах деятельности учреждения и затратах на управление. При оценке эффективности по показателям, характеризующим конечные результаты деятельности организации, как эффект от функционирования или развития системы управления, увеличение объема продукции и прибыли, снижение себестоимости, так и эффект экономии

капитальных вложений, качество продукции, время на внедрение новых технологий и т. д.

2. Показатели, характеризующие содержание и организацию процессов управления, включая непосредственные результаты и затраты управленческого труда. Текущие затраты на обслуживание устройства, использование технических средств, содержание зданий и помещений, обучение и переподготовку кадров, а также на научно-исследовательские и проектные работы в области создания и совершенствования системы управления, компьютеров, используемых в управлении и единовременные затраты на приобретение других технических средств, затраты на строительство.

Количественные и качественные показатели используются для оценки эффективности процесса управления. Они имеют нормативный характер и могут быть использованы в качестве критерия эффективности и ограничений при изменении организационной структуры в сторону улучшения одного или группы показателей эффективности без изменения остальных. К нормативным признакам аппарата управления относятся производительность, оперативность, гибкость, адаптивность, надежность.

3. Показатели, характеризующие рациональность организационной структуры и ее технико-организационный уровень, могут быть использованы в качестве нормативных при анализе эффективности разрабатываемых вариантов организационных структур. К ним относятся связанность системы управления, степень централизации функций управления, принятые стандарты управления, сбалансированность в распределении прав и обязанностей, степень специализации и функциональной обособленности подсистем и др.

Для оценки эффективности управленческих решений необходимо определить, насколько система управления и ее организационная структура соответствуют объекту управления. Речь идет о соразмерности управленческих функций и целей, полноте и целостности содержания управленческих процессов, соответствии объема и сложности труда работников, полноте производства и производственного обеспечения, наличии технологических процессов с учетом необходимой информации, процессов управления технологическими инструментами, их номенклатуры, возможностей и быстродействия. Для оценки эффективности организационной структуры важными условиями, которые необходимо соблюдать при формировании системы показателей, являются способность обеспечить структурно-иерархическую совместимость показателей с системой целей организации, способность адекватно отражать динамичность управляемых процессов, сбалансированность и согласованность показателей.

Как улучшить структуру управления учреждением

Важнейшими факторами совершенствования организационной структуры управления учреждением являются объем деятельности, степень ее разнообразия, размещение производства, применяемые технологии, отношение руководителей и сотрудников к учреждению, изменения внешней среды, стратегии. внедряется в учреждении. Любой тип организационной структуры проявляется в зависимости от условий, в которых действует хозяйствующий субъект.

Организационная структура управления учреждением совершенствуется с помощью следующих шагов.

1. **Диагностика** – на данном этапе изучается существующая структура управления, выявляются ее препятствия и проблемы, анализируется организационная структура, штатное расписание, положения об отделах, должностные инструкции и другие нормативные документы. Также в этот период проводится оценка сотрудников, определяется соответствие сотрудников занимаемой должности.

2. **Государство изучает** организационную структуру управления на основе сопоставления фактических показателей с нормативными и плановыми значениями. Такой анализ помогает выявить недостатки системы управления. На данном этапе обратимся к экспертному методу и методу систематизации целей. Группировка управленческой деятельности по определенным категориям позволяет направить деятельность подразделений на решение конкретных производственных задач.

3. **Разработка новой организационной структуры** - создание плана корректировок и перечня документов регламентирующих работу. На данном этапе необходимо применить сравнительный метод, включающий использование таких элементов механизма управления, которые зарекомендовали себя на практике в аналогичных учебных заведениях с аналогичными объемами и видами производства и т. д. Сравнительный метод включает разработку и применение типовых моделей управления, стандарты управления, перечень функций управления, различные формулы расчета, позволяющие руководителям рассчитывать стандарты сотрудников. Такой подход является прогрессивным в условиях значительного разнообразия организационных структур и методов расчета численности работников, а также нехватки квалифицированных специалистов. В то же время он ориентируется на средний состав управленческих функций и накладывает серьезные ограничения на выбор организационных структур.

4. **Проведение организационных изменений** – устранение недоразумений со стороны сотрудников, обучение их действиям в изменившихся условиях, написание обновленных должностных инструкций, анализ эффективности корректировок (в пределах соответствия затрат поставленной задаче). На данном этапе очень подходит метод создания моделей. Он основан на использовании четко формализованных моделей объекта и системы управления. Этот метод включает в себя изоляцию сервисных процессов в определенных точках — местах, требующих вмешательства руководства. Затем определяются характер и периодичность таких помех, содержание и объем информации, технических средств и других составляющих, процесс управления. Кстати, эти процессы разработаны на основе нормативных требований. На основе разработанных характеристик определяется численность работников, их подчиненность в ходе управленческой деятельности, состав подразделений аппарата управления.

Литература:

1. Раджабова, Гавхар Умаровна. "Защита прав частных предпринимателей и роль малого бизнеса в инновационной экономике." *Web of Scholar* 3.3 (2018): 3-5.
2. Radjabova, Gavxar Umarovna. "OLIY TA'LIM MUASSASALARINING TA'LIM XIZMATLARINI RIVOJLANTIRISH BOSHQARUVINI TAKOMILLASHTIRISH." *Oriental Art and Culture* 4.3 (2023): 725-731.
3. Umarovna, Radjabova Gavxar. "ESSENCE AND FEATURES OF THE MARKET FOR EDUCATIONAL SERVICES." *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal* 11.11 (2023): 408-413.
4. Umarovna, Radjabova Gavxar. "HOZIRGI ZAMON IQTISODIY TARAQQIYOTIDA TASHKILOTNING INNOVATSIYON FAOLIYATINING AHAMIYATI." *Oriental Art and Culture* 7 (2021): 185-189.
5. Umarovna, Radjabova Gavhar. "FEATURES OF THE MARKET OF EDUCATIONAL SERVICES AND THE PROBLEM OF INTERACTION OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS WITH EMPLOYERS." *E Conference Zone*. 2022.
6. Umarovna, Rajabova Gavkhar. "CONCEPTUAL FOUNDATIONS FOR IMPROVING THE ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM OF THE UNIVERSITY MANAGEMENT SYSTEM." *International Journal of Early Childhood Special Education* 14.8 (2022).
7. Umarovna, Radjabova Gavkhar. "INCREASING THE COMPETITIVENESS OF UNIVERSITIES IN THE MARKET OF EDUCATIONAL SERVICES." *Open Access Repository* 9.11 (2022): 269-273.
8. Umarovna, Rajabova Gavkhar. "IMPROVING THE PERFORMANCE MANAGEMENT OF THE HIGHER EDUCATION SYSTEM IN THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN." *Open Access Repository* 8.11 (2022): 81-86.
9. Umarovna, Radjabova Gavkhar. "LABOR MARKET AND EMPLOYMENT IN THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN." *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE & INTERDISCIPLINARY RESEARCH* ISSN: 2277-3630 Impact factor: 7.429 11.07 (2022): 21-28.
10. Radjabova, Gavkhar Umarovna. "The oretical, practical and demographic aspects of labor market development in Uzbekistan." *ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal* 11.3 (2021): 1070-1075.