

OLIIY TA'LIM MUASSASASIDA KORPORATIV MADANIYATNI RIVOJLANTIRISHDA RAHBARNING O'RNI

Feruza Valiyeva

O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi
Oliy ta'limni rivojlantirish va global hamkorlik markazi mustaqil tadqiqotchisi
e-mail: fvalieva@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.21096510>

Annotatsiya: Mazkur maqolada oliy ta'lim muassasasida korporativ madaniyatni rivojlantirishda rahbarning o'rni tahlil qilinadi. Unda rahbarning boshqaruv uslubi, qadriyatlarga sodiqligi, kommunikativ madaniyati, akademik muhitni tashkil etishdagi roli hamda professor-o'qituvchilar va talabalar jamoasiga ta'siri yoritiladi. Shuningdek, maqolada korporativ madaniyatni shakllantirishda strategik boshqaruv, ichki kommunikatsiya, akademik etika, jamoaviy birdamlik va innovatsion tashabbuslarni qo'llab-quvvatlash muhim omillar sifatida asoslab beriladi.

Kalit so'zlar: korporativ madaniyat, rahbar, oliy ta'lim, boshqaruv, akademik muhit, qadriyatlar, ichki kommunikatsiya, universitet.

Zamonaviy oliy ta'lim tizimida universitetlarning barqaror rivojlanishi, raqobatbardoshligi va jamiyatdagi nufuzi ko'p jihatdan ichki korporativ madaniyat darajasiga bog'liq. Korporativ madaniyat oliy ta'lim muassasasining qadriyatlari, an'analari, boshqaruv tamoyillari, akademik etikasi, jamoaviy munosabatlari va kommunikativ muhitini o'zida mujassam etadi [1]. U universitet jamoasining umumiy maqsadlar sari birlashishini, xodimlar va talabalar o'rtasida o'zaro ishonch shakllanishini hamda ta'lim sifatining oshishini ta'minlovchi muhim omildir.

Oliy ta'lim muassasasida korporativ madaniyat o'z-o'zidan shakllanmaydi. Uni rivojlantirishda rahbarning roli alohida ahamiyatga ega. Rahbar universitetning strategik yo'nalishini belgilovchi, qadriyatlarni amaliy faoliyatga tatbiq etuvchi, jamoani yagona maqsad atrofida birlashtiruvchi va ijobiy akademik muhitni shakllantiruvchi asosiy boshqaruv subyekti hisoblanadi [3]. Shu bois rahbarning boshqaruv madaniyati, muloqot uslubi, qaror qabul qilish mexanizmi va jamoa bilan ishlash qobiliyati korporativ madaniyat rivojiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Korporativ madaniyat oliy ta'lim muassasasining ichki hayotini tartibga soluvchi, uning maqsadlari, qadriyatlari va faoliyat tamoyillarini ifodalovchi muhim ijtimoiy-boshqaruv tizimidir. Universitetda shakllangan korporativ madaniyat professor-o'qituvchilar, xodimlar va talabalar xulq-atvoriga, ularning muassasaga bo'lgan munosabatiga, kasbiy mas'uliyatiga hamda jamoaviy birdamligiga ta'sir qiladi [2]. Kuchli korporativ madaniyat mavjud bo'lgan oliy ta'lim muassasasida har bir a'zo o'zini umumiy akademik jamoaning muhim qismi sifatida his qiladi.

Rahbar korporativ madaniyatning asosiy tashuvchisi va targ'ibotchisidir. U universitetning missiyasi, strategik maqsadlari va qadriyatlarini faqat hujjatlar darajasida emas, balki kundalik boshqaruv amaliyotida namoyon etishi lozim. E. Schein ta'kidlaganidek, tashkilot madaniyati va liderlik o'zaro chambarchas bog'liq bo'lib, rahbar tashkilotda qadriyatlar, me'yorlar va xulq-atvor namunalarining shakllanishida markaziy rol o'ynaydi [1]. Agar rahbar adolat, ochiqlik, mas'uliyat, akademik halollik va innovatsion fikrlash tamoyillariga amal qilsa, bu qadriyatlar butun jamoa faoliyatida ham aks etadi.

Rahbarning birinchi muhim vazifasi — universitet qadriyatlarini aniq belgilash va ularni jamoaga tushunarli yetkazishdir. Har bir oliy ta’lim muassasasi o’z missiyasi, maqsadi, rivojlanish strategiyasi va akademik tamoyillariga ega bo’lishi kerak. Biroq bu qadriyatlar faqat rasmiy shior yoki hujjatlarda qolib ketmasligi, balki o’quv jarayoni, ilmiy faoliyat, talabalarga xizmat ko’rsatish, xodimlar bilan ishlash va tashqi hamkorlikda real namoyon bo’lishi zarur. Bu jarayonda rahbar qadriyatlarni amaliy boshqaruv mexanizmiga aylantiradi [4].

Ikkinchi muhim jihat — rahbarning kommunikativ madaniyatidir. Oliy ta’lim muassasasida ichki kommunikatsiya qanchalik ochiq, samarali va ishonchli bo’lsa, korporativ madaniyat ham shunchalik mustahkam bo’ladi. Rahbar professor-o’qituvchilar, xodimlar va talabalar bilan muntazam muloqot olib borishi, ularning taklif va muammolarini eshitishi, qarorlar mazmunini tushuntirishi va jamoani umumiy maqsadlarga yo’naltirishi zarur. Ochiq kommunikatsiya jamoada ishonch, daxldorlik va mas’uliyat hissini kuchaytiradi [5].

Uchinchi jihat — rahbarning adolatli boshqaruvni ta’minlashdagi o’rnidir. Korporativ madaniyatning barqarorligi ko’p jihatdan boshqaruvdagi adolat va shaffoflikka bog’liq. Xodimlarning mehnatini baholash, lavozimga tayinlash, rag’batlantirish, intizomiy choralar ko’rish va resurslarni taqsimlash jarayonlarida adolat tamoyiliga rioya qilinishi zarur. Adolatsizlik, favoritizm yoki yopiq qarorlar jamoada ishonchsizlikni kuchaytiradi va korporativ madaniyatga salbiy ta’sir ko’rsatadi [2].

To’rtinchi jihat — rahbarning akademik muhitni shakllantirishdagi rolidir. Universitet korporativ madaniyatining markazida akademik halollik, ilmiy izlanish, intellektual erkinlik, tanqidiy fikrlash va kasbiy mas’uliyat turadi. Rahbar ushbu qadriyatlarni qo’llab-quvvatlovchi muhit yaratishi lozim. Plagiatga qarshi kurash, baholashda shaffoflik, ilmiy faoliyatni rag’batlantirish, ustoz-shogird an’analari rivojlantirish va akademik etika qoidalariga rioya etish korporativ madaniyatning muhim ko’rsatkichlaridir [7].

Beshinchi jihat — rahbarning jamoaviy birdamlikni rivojlantirishdagi faoliyatidir. Universitet katta ijtimoiy-pedagogik tizim bo’lib, unda professor-o’qituvchilar, talabalar, ma’muriyat, texnik xodimlar va tashqi hamkorlar o’zaro aloqada bo’ladi. Rahbar ushbu guruhlar o’rtasida hamkorlik, o’zaro hurmat va umumiy mas’uliyat muhitini shakllantirishi kerak. Jamoaviy tadbirlar, ilmiy seminarlar, fakultetlararo hamkorlik, talabalar tashabbuslarini qo’llab-quvvatlash va universitet an’analari rivojlantirish korporativ birlikni mustahkamlaydi.

Rahbarning korporativ madaniyatni rivojlantirishdagi yana bir muhim vazifasi — innovatsion tashabbuslarni qo’llab-quvvatlashdir. Bugungi oliy ta’lim muhitida raqamli texnologiyalar, yangi pedagogik yondashuvlar, xalqaro hamkorlik, ilmiy loyihalar va akademik mobillik universitet rivojining muhim yo’nalishlari hisoblanadi. Rahbar jamoada yangilikka ochiqlik, tashabbuskorlik va ijodiy fikrlash madaniyatini shakllantirsa, korporativ madaniyat zamonaviy rivojlanish talablariga moslashadi [6].

Korporativ madaniyatni rivojlantirishda rahbarning shaxsiy namunasi alohida ahamiyatga ega. Rahbarning ishga munosabati, mas’uliyati, muloqot madaniyati, tanqidga ochiqligi, va’dalariga sodiqligi va insoniy fazilatlar jamoa uchun muhim ijtimoiy signal bo’lib xizmat qiladi. Transformatsion liderlik nazariyasida rahbarning ilhomlantiruvchi, qadriyatlarga asoslangan va jamoani rivojlanishga yo’naltiruvchi faoliyati tashkilot madaniyatini o’zgartirishda muhim omil sifatida qoraladi [4]. Shu sababli rahbar korporativ madaniyatni buyruq orqali emas, avvalo, shaxsiy namuna orqali shakllantiradi.

Oliy ta’lim muassasasida korporativ madaniyatni rivojlantirish uchun rahbar bir necha amaliy mexanizmlarni yo’lga qo’yishi maqsadga muvofiq. Birinchidan, universitetning missiyasi va

qadriyatlarini jamoa bilan birgalikda muhokama qilinishi kerak. Ikkinchidan, ichki kommunikatsiya tizimi — yig'ilishlar, elektron platformalar, takliflar qutisi, ochiq muloqotlar va monitoring mexanizmlari samarali ishlashi lozim. Uchinchidan, xodimlar va talabalarni rag'batlantirish tizimi adolatli va shaffof bo'lishi zarur. To'rtinchidan, akademik etika va korporativ xulq-atvor qoidalari amaliyotga izchil tatbiq etilishi kerak [3; 7].

Rahbarning korporativ madaniyatni rivojlantirishdagi faoliyati universitet imiji va reputatsiyasiga ham ta'sir ko'rsatadi. Ichki muhitda shakllangan qadriyatlar tashqi muhitda universitet haqidagi tasavvurni belgilaydi. Agar oliy ta'lim muassasasida ochiqlik, sifat, adolat, akademik halollik va hamkorlik ustuvor bo'lsa, bu holat abituriyentlar, ota-onalar, ish beruvchilar va xalqaro hamkorlar oldida universitet nufuzini oshiradi. Demak, rahbar faqat ichki boshqaruvni emas, balki universitetning ijtimoiy obro'sini ham shakllantiradi [7].

Shu bilan birga, rahbarning noto'g'ri boshqaruv uslubi korporativ madaniyatga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Avtoritar boshqaruv, muloqotning yopiq bo'lishi, xodimlar fikriga befarqlik, adolatsiz rag'batlantirish, tashabbuslarni cheklash va faqat tashqi ko'rsatkichlarga e'tibor berish jamoada loqaydlik va ishonchsizlikni kuchaytiradi. Bunday sharoitda korporativ madaniyat rivojlanmaydi, balki rasmiy va samarasiz tizimga aylanib qoladi [6].

Shuning uchun zamonaviy rahbar korporativ madaniyatni rivojlantirishda demokratik, ochiq, qadriyatlarga asoslangan va strategik boshqaruv uslubini qo'llashi zarur. U universitet jamoasini faqat ma'muriy topshiriqlar orqali emas, balki umumiy maqsad, ishonch, hamkorlik va motivatsiya orqali boshqarishi kerak. Bunday rahbarlik modeli oliy ta'lim muassasasida barqaror, ijodkor va natijaga yo'naltirilgan korporativ madaniyatni shakllantirishga xizmat qiladi [5].

Xulosa qilib aytganda, oliy ta'lim muassasasida korporativ madaniyatni rivojlantirishda rahbarning o'rni hal qiluvchi ahamiyatga ega. Rahbar universitet qadriyatlarini belgilaydi, ularni amaliy faoliyatga tatbiq etadi, jamoaviy muhitni shakllantiradi, ichki kommunikatsiyani boshqaradi va akademik etika tamoyillarining bajarilishini ta'minlaydi. Uning boshqaruv uslubi, shaxsiy namunasi va strategik qarashlari korporativ madaniyatning mazmuni va sifatini belgilaydi.

Kuchli rahbarlik korporativ madaniyatni rasmiy tushunchadan real boshqaruv resursiga aylantiradi. Bunday madaniyat professor-o'qituvchilar va talabalar faolligini oshiradi, universitetga daxldorlik hissini kuchaytiradi, ta'lim sifati va akademik muhitni yaxshilaydi hamda oliy ta'lim muassasasining imiji va reputatsiyasini mustahkamlaydi. Shu sababli universitet rahbarining korporativ madaniyatni rivojlantirishdagi faoliyati strategik ahamiyatga ega bo'lgan boshqaruv yo'nalishi sifatida baholanishi lozim.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. Schein E.H., Schein P.A. Organizational Culture and Leadership. 5th ed. Hoboken, New Jersey: Wiley, 2017.
2. Cameron K.S., Quinn R.E. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. 3rd ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2011.
3. Bush T. Theories of Educational Leadership and Management. 4th ed. London: SAGE Publications, 2011.
4. Bass B.M., Riggio R.E. Transformational Leadership. 2nd ed. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2006.
5. Fullan M. Leading in a Culture of Change. San Francisco: Jossey-Bass, 2001.
6. Bolman L.G., Deal T.E. Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership. 6th ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2017.

7. Sporn B. Managing university culture: an analysis of the relationship between institutional culture and management approaches // Higher Education. 1996. Vol. 32, No. 1. P. 41–61.