

OLIY TA'LIM MUASSASALARIDA RAHBAR KADRLARNING INNOVATSION FAOLIYATI FAOLLIGINI SHAKLLANTIRISH MEXANIZMLARI VA SHART-SHAROITLARI

Murtazayeva Shaxnoza Qaxramanovna

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti tadqiqotchisi

<https://orcid.org/0009-0002-4224-3206>

shaxnozamurtazayeva88@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.22690912>

Qabul qilindi: 1-sentabr 2026-yil • Ma'qullandi: 9-sentabr 2026-yil • Nashr qilindi: 10-sentabr 2026-yil

Zamonaviy sharoitda oliy ta'lim tizimining raqobatbardoshligi nafaqat ta'lim dasturlari va moddiy-texnik bazaning holatiga, balki ta'lim muassasasini boshqarayotgan rahbar kadrlarning professional salohiyati, tashabbuskorligi va innovatsion faoliyatga tayyorligiga ham bevosita bog'liq. Ilm-fan va texnologiyalarning jadal rivojlanishi, raqamli transformatsiya, mehnat bozoridagi tarkibiy o'zgarishlar hamda ta'lim xizmatlariga qo'yilayotgan yangi talablar oliy ta'lim muassasalarini boshqarishning an'anaviy yondashuvlarini qayta ko'rib chiqishni talab etmoqda.

Oliy ta'lim muassasasida rahbar kadr faqat ma'muriy vazifalarni bajaruvchi shaxs sifatida emas, balki strategik rivojlanishni belgilovchi, jamoani umumiy maqsadlar sari yo'naltiruvchi, innovatsion g'oyalarni qo'llab-quvvatlovchi va ularning amaliyotga joriy etilishini tashkil qiluvchi lider sifatida faoliyat yuritishi zarur. Shu nuqtayi nazardan, rahbarning innovatsion faolligi ta'lim tashkilotining innovatsion rivojlanish salohiyatini belgilovchi asosiy omillardan biriga aylanadi.

Biroq innovatsion faollik o'z-o'zidan shakllanmaydi. U tegishli boshqaruv mexanizmlari, motivatsiya tizimi, innovatsion tashkiliy madaniyat, axborot ta'minoti, raqamli infratuzilma, professional rivojlanish imkoniyatlari hamda tashabbuslarni qo'llab-quvvatlovchi institutsional muhit mavjud bo'lgandagina barqaror xususiyat kasb etadi.

Mazkur maqolaning maqsadi oliy ta'lim muassasalarida rahbar kadrlarning innovatsion faoliyati faolligini shakllantirishga ta'sir qiluvchi omillarni aniqlash, uning asosiy mexanizmlari va shart-sharoitlarini tizimlashtirish hamda innovatsion boshqaruvni takomillashtirish bo'yicha takliflar ishlab chiqishdan iborat.

Rahbar kadrlarning innovatsion faolligi deganda tashkilot faoliyatiga yangi g'oyalar, boshqaruv usullari, texnologiyalar va tashkiliy yechimlarni izlash, baholash, ishlab chiqish hamda joriy etishga qaratilgan maqsadli va tashabbuskor faoliyat tushuniladi.

Innovatsion faol rahbar mavjud muammolarga faqat standart yechimlarni qo'llash bilan cheklanmaydi. U yangi imkoniyatlarni izlaydi, istiqboldagi o'zgarishlarni oldindan baholaydi, jamoaning intellektual salohiyatidan foydalanadi va yangiliklarni tajriba tariqasida sinab ko'rish uchun zarur sharoit yaratadi.

Oliy ta'lim muassasasi rahbarining innovatsion faolligi bir nechta tarkibiy elementlardan tashkil topadi: strategik va kreativ fikrlash, innovatsion g'oyalarni shakllantirish va baholash, raqamli kompetensiyalar, o'zgarishlarni boshqarish, jamoani innovatsiyalarga rag'batlantirish, tavakkalchiliklarni baholash, loyiha boshqaruvi hamda tashqi hamkorlar bilan innovatsion aloqalarni rivojlantirish.

Shu sababli rahbar kadrning innovatsion faolligini faqat uning yangi g'oyalar soni bilan o'lchash to'g'ri emas. Asosiy mezon ushbu g'oyalarni tashkilotning real rivojlanish natijalariga aylantira olish qobiliyatidir.

Rahbar kadrlarning innovatsion faolligiga ta'sir qiluvchi omillarni ichki va tashqi omillarga ajratish mumkin. Ichki omillarga rahbarning bilim va kompetensiyalari, kasbiy tajribasi, motivatsiyasi, liderlik xususiyatlari, yangiliklarga ochiqqligi va tavakkalchilikka munosabati kiradi.

Tashqi omillar esa oliy ta'lim muassasasining tashkiliy madaniyati, boshqaruv tizimi, moliyaviy imkoniyatlari, raqamli infratuzilmasi, xodimlarni rag'batlantirish mexanizmlari, akademik erkinlik darajasi va tashqi tashkilotlar bilan hamkorlik aloqalarini qamrab oladi.

Rahbar yuqori innovatsion salohiyatga ega bo'lsa-da, tashkilotda yangi tashabbuslarni qo'llab-quvvatlash mexanizmi mavjud bo'lmasa, uning innovatsion faolligi kutilgan natijani bermasligi mumkin. Demak, individual salohiyat va institutsional shart-sharoitlar bir-birini to'ldirishi lozim.

Oliy ta'lim muassasalarida rahbarlarning innovatsion faolligini shakllantirish bir-biri bilan uzviy bog'langan mexanizmlar majmuasini talab qiladi.

Tashkiliy-boshqaruv mexanizmi innovatsion tashabbuslarni ishlab chiqish, tanlash va amalga oshirishning aniq tartibini belgilashni nazarda tutadi. Oliy ta'lim muassasasining strategik rivojlanish dasturida innovatsion maqsadlar va ularning samaradorlik ko'rsatkichlari aks ettirilishi muhim.

Motivatsion mexanizm rahbarlarning innovatsion tashabbuslarini moddiy va nomoddiy rag'batlantirishga asoslanadi. Bunda innovatsion loyiha natijalari, yangi boshqaruv usullarini joriy qilish, raqamli yechimlarni tatbiq etish va qo'shimcha resurslarni jalb qilish kabi natijalar rag'batlantirish mezonlariga kiritilishi mumkin.

Kompetensiyalarni rivojlantirish mexanizmi rahbarlarning strategik boshqaruv, raqamli texnologiyalar, innovatsion menejment, loyiha boshqaruvi, moliyaviy boshqaruv va liderlik bo'yicha bilimlarini muntazam rivojlantirishni talab etadi.

Axborot-analitik mexanizm rahbarlarni tezkor va ishonchli ma'lumotlar bilan ta'minlashga qaratiladi. Zamonaviy boshqaruv qarorlari ma'lumotlarga asoslangan bo'lishi kerak. Shu bois Business Intelligence, raqamli dashboardlar va analitik axborot tizimlaridan foydalanish rahbarlarning innovatsion qarorlar qabul qilish imkoniyatlarini kengaytiradi.

Kommunikatsion mexanizm professor-o'qituvchilar, talabalar, tadqiqotchilar, biznes vakillari va boshqa manfaatdor tomonlarning innovatsion jarayonlardagi ishtirokini ta'minlaydi. Innovatsiyalar ko'pincha alohida rahbarning faoliyati emas, balki samarali jamoaviy hamkorlik natijasida yuzaga keladi.

Rahbar kadrlarning innovatsion faolligini barqaror rivojlantirish uchun oliy ta'lim muassasasida muayyan tashkiliy va institutsional sharoit yaratilishi zarur.

Birinchidan, innovatsion tashkiliy madaniyat shakllantirilishi lozim. Bunday muhitda yangi g'oyalar bildirish qo'llab-quvvatlanadi, konstruktiv tajribalar uchun imkoniyat yaratiladi va muvaffaqiyatsiz tajribalardan bilim olishga e'tibor qaratiladi.

Ikkinchidan, rahbarlarga muayyan darajadagi boshqaruv mustaqilligi va mas'uliyat berilishi kerak. Innovatsion g'oyani amalga oshirish uchun zarur vakolatga ega bo'lmagan rahbardan yuqori innovatsion faollikni kutish murakkab.

Uchinchidan, oliy ta'lim muassasasida zamonaviy raqamli infratuzilma mavjud bo'lishi zarur. Ta'lim, ilmiy tadqiqotlar, moliyaviy boshqaruv, inson resurslari va boshqa jarayonlarga oid ma'lumotlarning integratsiyasi rahbarlarga yaxlit boshqaruv qarorlarini qabul qilish imkonini beradi.

To'rtinchidan, universitet-biznes-ilmiy markazlar hamkorligini rivojlantirish muhimdir. Tashqi hamkorlik rahbarlarga ilg'or tajribalarni o'rganish, yangi loyihalarni shakllantirish va innovatsiyalarni tijoratlashtirish imkoniyatlarini kengaytiradi.

Oliy ta'lim muassasalarida rahbar kadrlarning innovatsion faolligini boshqarishni quyidagi uzluksiz model asosida tashkil qilish mumkin:

Strategik innovatsion maqsadlarni belgilash → rahbarning innovatsion salohiyatini diagnostika qilish → kompetensiyalarni rivojlantirish → innovatsion tashabbuslarni shakllantirish → resurslar bilan ta'minlash → innovatsion loyihalarni amalga oshirish → monitoring va baholash → rag'batlantirish → ilg'or tajribalarni ommalashtirish → yangi strategik maqsadlarni belgilash.

Mazkur modelning markazida rahbarning innovatsion kompetensiyalari hamda oliy ta'lim muassasasining innovatsion muhiti joylashadi. Bunda innovatsion faollikni bir martalik tadbir emas, balki doimiy takomillashib boradigan boshqaruv sikli sifatida shakllantirish nazarda tutiladi.

1-jadval

Rahbar kadrlarning innovatsion faolligini shakllantirish mexanizmlari va kutilayotgan natijalar

Yo'nalish	Amalga oshirish mexanizmi	Kutilayotgan natija
Strategik boshqaruv	Innovatsion rivojlanish strategiyasi	Uzoq muddatli innovatsion maqsadlarning shakllanishi
Kompetensiyalar	Malaka oshirish va liderlik dasturlari	Rahbarlarning innovatsion kompetentligini oshirish
Motivatsiya	Moddiy va nomoddiy rag'batlantirish	Tashabbuskorlikning kuchayishi
Raqamli boshqaruv	BI, dashboard va axborot tizimlari	Ma'lumotlarga asoslangan qarorlar
Loyiha boshqaruvi	Innovatsion loyihalar portfelini boshqarish	G'oyalarni amaliy natijaga aylantirish
Kommunikatsiya	Jamoaviy platformalar va ochiq muloqot	Xodimlarning innovatsiyalardagi ishtirokini oshirish
Hamkorlik	Universitet–biznes–ilmiy markaz integratsiyasi	Innovatsion loyihalar va hamkorlikning ko'payishi
Monitoring	KPI va raqamli monitoring	Natijadorlik va hisobdorlikni oshirish

Rahbarlarning innovatsion faolligini rivojlantirishda asosiy masala innovatsiyani alohida loyiha sifatida emas, balki boshqaruv madaniyatining tarkibiy qismiga aylantirishdan iborat. Agar innovatsion faoliyat faqat yuqori turuvchi tashkilot topshirig'i yoki muayyan loyiha muddati bilan cheklansa, uning uzoq muddatli ta'siri pasayishi mumkin.

Shuning uchun oliy ta'lim muassasasida “yuqoridan pastga” boshqaruv bilan bir qatorda “pastdan yuqoriga” innovatsiyalarni ham rag'batlantirish zarur. Kafedra mudiri, dekan, markaz rahbari va boshqa boshqaruv bo'g'inlaridagi kadrlar professor-o'qituvchilar va talabalar tomonidan ilgari surilgan istiqbolli tashabbuslarni aniqlash va rivojlantirish qobiliyatiga ega bo'lishi kerak.

Bunda rahbarning vazifasi barcha innovatsiyalarni mustaqil ravishda yaratish emas, balki innovatsiyalar yuzaga kelishi va rivojlanishi uchun qulay ekotizimni shakllantirishdan iborat bo'ladi.

Oliy ta'lim muassasalarida rahbar kadrlarning innovatsion faolligi ta'lim tashkilotining zamonaviy sharoitdagi raqobatbardoshligi va strategik rivojlanishini belgilovchi muhim omillardan biridir. Rahbarning yangilikka ochiqqligi, strategik fikrlashi va raqamli kompetensiyalarining o'zi yetarli emas; ularni amaliy innovatsion natijalarga aylantirish uchun tegishli institutsional muhit va boshqaruv mexanizmlari zarur.

Rahbarlarning innovatsion faolligini shakllantirishda tashkiliy-boshqaruv, motivatsion, kompetensiyaviy, axborot-analitik va kommunikatsion mexanizmlarni kompleks qo'llash maqsadga muvofiq. Shu bilan birga, innovatsion madaniyat, boshqaruv mustaqilligi, zamonaviy raqamli infratuzilma, moddiy va nomoddiy rag'batlantirish hamda tashqi hamkorlik innovatsion faoliyatning muhim shart-sharoitlarini tashkil etadi.

Natijada oliy ta'lim muassasasida “innovatsion salohiyat → motivatsiya → tashabbus → innovatsion loyiha → natija → baholash → rag'batlantirish → yangi innovatsiya” shaklidagi uzluksiz boshqaruv siklini yaratish mumkin. Bunday mexanizm rahbarlarning innovatsion faolligini oshirish bilan birga, ta'lim sifati, ilmiy faoliyat, raqamli boshqaruv va universitetning umumiy institutsional rivojlanishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 8-oktabrdagi PF-5847-son Farmoni. O'zbekiston Respublikasi oliy ta'lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida.

2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 5-oktabrdagi PF-6079-son Farmoni. “Raqamli O‘zbekiston – 2030” strategiyasini tasdiqlash va uni samarali amalga oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida.
3. O‘zbekiston Respublikasining 2020-yil 23-sentabrdagi O‘RQ-637-son Qonuni. Ta’lim to‘g‘risida.
4. Drucker, P. F. (1985). *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. New York: Harper & Row.
5. Fullan, M. (2016). *The New Meaning of Educational Change*. 5th ed. New York: Teachers College Press.
6. Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Boston: Harvard Business Review Press.
7. OECD. (2019). *OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World*. Paris: OECD Publishing.
8. UNESCO. (2021). *Reimagining Our Futures Together: A New Social Contract for Education*. Paris: UNESCO.
9. Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. 9th ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
10. Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations*. 5th ed. New York: Free Press.