

ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИ РАЎБАРЛАРИ ИДЕАЛ ВА РЕАЛ ХИСЛАТЛАРИНИ ТАҚҚОСЛАШНИНГ ИННОВАЦИОН ТАДБИРКОРЛИКДАГИ АҲАМИЯТИ.

Раҳматов Шухрат Ахатович

БухМТИ таянч докторанти

E-mail: Raxmatov79@mail.ru

Алимова Рухсора Хамзаевна

БухМТИ “Менеджмент” кафедраси Стажёр-укитувчиси

E-mail: ruxsora_alimova@mail.ru

Ахатова Рухсора Шухрат қизи

БухМТИ К 720-22 МНТ Гуруҳи талабаси

E-mail: ruxsora05@mail.ru

АННОТАЦИЯ

Олий таълим муассасаси инновацион тадбиркорлик фаолиятини такомиллаштиришдаги мавжуд муаммоларни бартараф этиш ва белгиланган вазифалар ечимини топиш мақсадида биз томондан ОТМ менежери инновацион тадбиркорлик хислатларини баҳолаш методи ишлаб чиқилди. Ушбу метод бизга раҳбарнинг инновацион тадбиркорлик фаолияти бўйича касбий лойиқлигини баҳолаш имконини беради. Шу билан бирга ушбу метод олий таълим муассасаларини “Университет-3.0” тизимида самарали трансформациялашда олий таълим муассасасининг инновацион тадбиркорлик фаолияти диагностикасини амалга оширишда ҳам хизмат қилади.

Таянч иборалар: инновация, тадбиркорлик, инновацион тадбиркорлик фаолияти, идеал менежер хислатлари, реал менежер, хислатлар профили.

АННОТАЦИЯ

С целью преодоления существующих проблем в совершенствовании инновационно-деловой деятельности вуза и решения поставленных задач нами разработана методика оценки инновационно-деловых качеств руководителя вуза. Данный метод позволяет оценить профессиональную компетентность руководителя инновационной предпринимательской деятельности. В то же время данный метод служит для эффективного преобразования вузов в систему «Университет-3.0», диагностики инновационно-предпринимательской активности вуза.

Ключевые слова: инновация, предпринимательство, инновационная предпринимательская деятельность, характеристики идеального менеджера, реалистичный менеджер, профиль характеристик.

ABSTRACT

In order to overcome the existing problems in improving the innovative and business activities of the university and solving the tasks set, we have developed a methodology for assessing the innovative and business qualities of the head of the university. This method allows assessing the professional competence of the head of innovative entrepreneurial activity. At the same time, this method serves to effectively transform universities into the "University-3.0" system, to diagnose the innovative and entrepreneurial activity of the university.

Key words: innovation, entrepreneurship, innovative entrepreneurial activity, ideal manager characteristics, realistic manager, characteristics profile.

КИРИШ

Биламизки, олий таълим муассасалари раҳбарлари идеал ва реал хислатларини таққослаш илмий ва амалий аҳамиятга эга. Олий таълим муассасаси(ОТМ)да инновацион тадбиркорлик фаолиятини ривожлантириш учун раҳбарга зарур бўлган ҳар бир хислатлар ўртача арифметик қиймати маълумотлари асосида “идеал ва реал менежер моделлари” (хислатлар профили) ишлаб чиқилади.

Равшанки, мавжуд ўзгаришларни трансформация жараёнларини бошқаришнинг мувофиқ механизмини ишлаб чиқмасдан амалга ошириб бўлмайди.

Бундай механизмни амалда жорий этиш ОТМда трансформация жараёнларини амалга ошириш учун зарур бўлган раҳбар хислатларини барча поғонадаги раҳбариятда шакллантирмасдан мумкин эмас. Бунинг учун эса, таълим раҳбарлари хислатларини баҳолаш ишчи методини ишлаб чиқиш зарур.

МАВЗУГА ОИД АДАБИЁТЛАРНИНГ ТАҲЛИЛИ

ОТМни “Университет-3.0” тизимида самарали трансформациялаш жараёнида ОТМ раҳбари учун зарур бўлган инновацион тадбиркорлик хислатларни баҳолашни кўзда тутадиган анкета сўровлари эксперт раҳбар ва мутахассисларга таклиф этилди [1].

Ҳар бир қайд этилган параметр бўйича раҳбарга қўйилган баҳоларнинг ўртача қиймати олиниб, сўнг унинг инновацион тадбиркор ОТМ трансформацияси

жараёнини қўллаб-қувватловчи касбий хислатлари индивидуал профилини тузиш учун фойдаланилди [2;6].

ТАДҚИҚОТ МЕТОДОЛОГИЯСИ

Идеал раҳбарнинг мувофиқ хислатларининг реал раҳбар хислатларидан фарқи даражасини баҳолаш имконини берадиган формула ишлаб чиқилди ва бу формуладан фойдаланиш бизга ОТМнинг таҳлил қилинаётган бўлинмаси раҳбарининг ўрганилаётган сифатларини баҳолаш имконини беради:

$$S_t = \frac{\sum_{x=1}^n V_x^2 * (k'_x - k_x)^2}{\sum_{x=1}^n V_x^2 * k_x^2} * 100$$

бунда, S_t - ОТМ таҳлил қилинаётган бўлинма раҳбарининг идеал раҳбар учун хос бўлган мувофиқ хислатларидан фарқлар қиймати йиғиндиси, %;

t – таҳлил қилинаётган ОТМ бўлинмаси тартиб рақами;

n – раҳбарнинг таҳлил қилинаётган хислатлари умумий сони (бизнинг мисолда $n=35$);

x – таҳлил этилаётган хислатнинг тартиб рақами;

V_x – x -чи хислатнинг аҳамиятлилигини тавсифловчи вазн коэффиценти (3.4-жадвалдан олинади);

k'_x - реал (баҳоланаётган) раҳбарда x - чи хислатнинг намоён бўлиш даражаси, балл;

k_x - идеал раҳбарда x - чи хислатнинг намоён бўлиш даражаси, балл.

ОТМни “Университет-3.0” тизимига трансформациялашни ташкил қилишда таҳлил қилинаётган бўлинма раҳбарининг юқори лаёқати даражасини аниқлаш ва камчиликлари ташхисини амалга оширишни биз томондан ишлаб чиқилган махсус жадвалга S_t - қийматларини жойлаштириш орқали аниқлаштирамиз [3].

1-жадвал

ОТМни “Университет-3.0 тизимига муваффақиятли трансформациялашда раҳбар учун зарур бўлган хислатлар диагностикаси²

$S_i, \%$	0-15	15-25	25-35	> 35
Диагностика	Раҳбарнинг юқори касбий лойиқлиги. ОТМнинг инновацион-тадбиркорлик фаолияти билан боғлиқ раҳбарлик лавозимига тавсия этиш мумкин	Раҳбарнинг касбий лойиқлиги. ОТМнинг инновацион -тадбиркорлик фаолияти билан боғлиқ раҳбарлик лавозимига тавсия этиш мумкин (таркибий бўлимлар доирасида)	Раҳбарнинг қисман касбий лойиқлиги. ОТМнинг инновацион -тадбиркорлик фаолияти билан боғлиқ раҳбарлик лавозимига тавсия этиш мумкин (таркибий бўлимлар доирасида), шу билан бирга кўшимча ўқитиш зарур	Раҳбарнинг касбий нолайиқлиги. Ўрганилган ходимни кўшимча ўқитиш зарур ёки S_i қиймати 50%дан юқори бўлган тақдирда алмаштириш талаб этилади

Раҳбар ходимнинг ОТМда инновацион тадбиркорлик фаолиятни амалга ошириш, трансформация жараёнларини ташкил қилиш учун зарур бўлган хислатларни аниқлаш бўйича таклиф этилган баҳолаш методи фақатгина раҳбарнинг касбий лойиқлигини таҳлил қилиш воситаси бўлибгина қолмай, бошқарув кадрлар захирасини шакллантириш ва лавозим мартабаси ўсишини таъминлашда ОТМ кадрлар сиёсатининг муҳим элементи ҳам ҳисобланади. Гап шундаки, ОТМларда инновацион тадбиркорлик фаолиятни ривожлантиришга тўсиқ бўлувчи кўплаб омиллар ичида респондентлар энг аҳамиятли сифатида фаолиятни бошқариш билан боғлиқ ташкилий омиллар гуруҳини танлашган. Ушбу камчиликлар нафақат ОТМ ва унинг бўлинмалари даражасида, балки алоҳида ходимлар – раҳбар ва мутахассислар даражасида ҳам намоён бўлмоқда [4].

ТАҲЛИЛ ВА НАТИЖАЛАР

Биз томондан ишлаб чиқилган менежернинг ОТМда инновацион тадбиркорлик фаолиятни амалга ошириш, трансформация жараёнларини ташкил

² Муаллиф ишланмаси

қилиш учун зарур бўлган ҳамда ушбу тизимли ишдаги ўрнини белгилаб берадиган хислатларни баҳолаш ишчи методининг мазмун ва моҳияти “ОТМларда “Университет-3.0” трансформациясини амалга оширишнинг асосий компонентлари кўрсатилган 5 М модели”да ҳам ўз аксини топган [5].

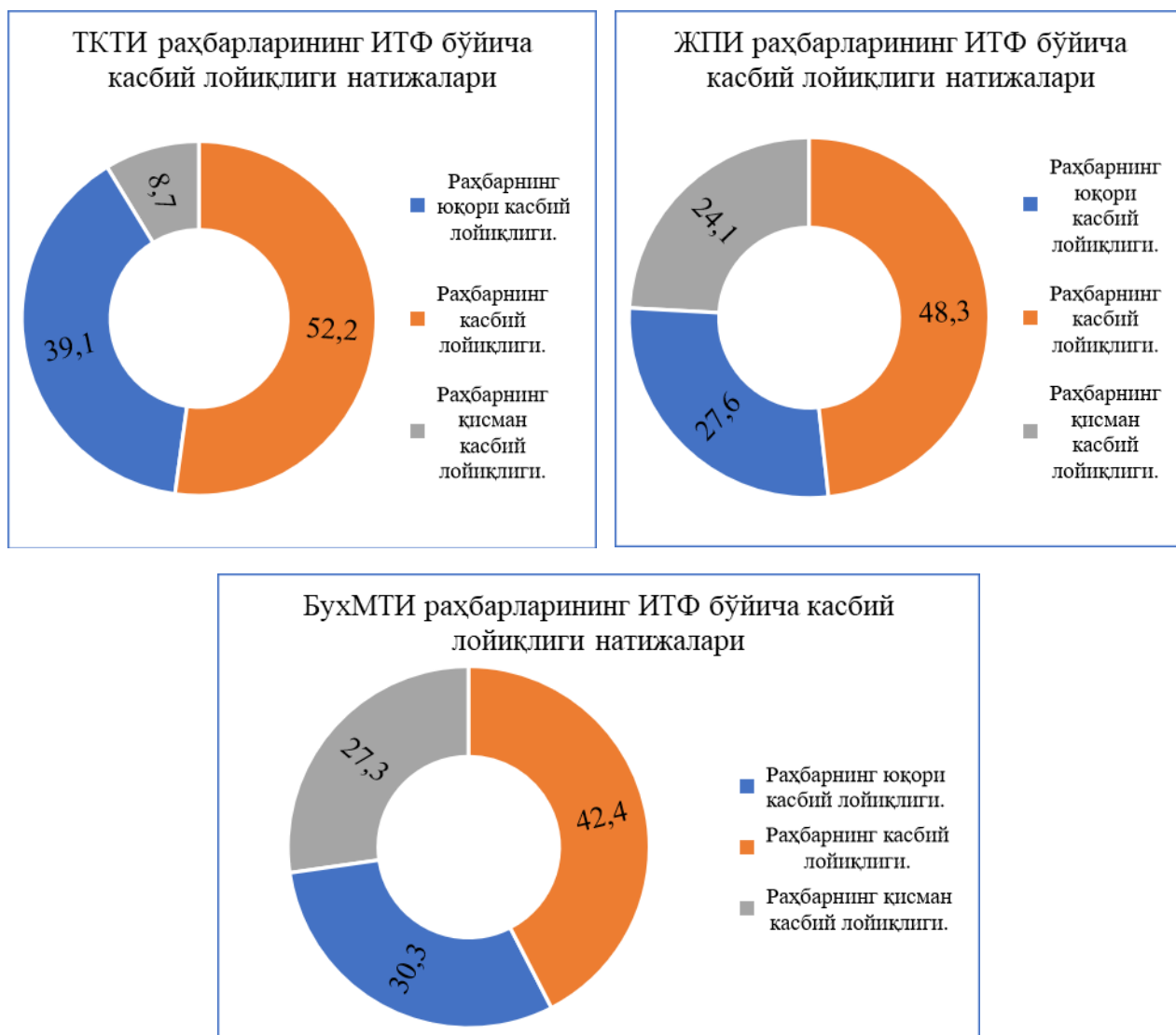
Шу билан бирга биз томонимиздан ишлаб чиқилган идеал раҳбарнинг мувофиқ хислатларининг реал раҳбар хислатларидан фарқи даражасини баҳолаш имконини берадиган формула бизга Бухоро муҳандислик технология институти (БухМТИ), Тошкент кимёвий-технологиялар институти (ТКТИ), Жиззах политехника институти (ЖПИ)лари мисолида ОТМнинг таҳлил қилинаётган бўлинмаси раҳбарининг ўрганилаётган сифатларини баҳолашни амалга ошириш имконини берди. Бу эса ОТМни “Университет-3.0” тизимига трансформациялашни ташкил қилишда таҳлил қилинаётган бўлинма раҳбарининг юқори лаёқати даражасини аниқлаш ва камчиликлари ташхисини амалга оширишни махсус жадвалга жойлаштириш орқали аниқлаштирилди [3].

2-жадвал

ОТМни “Университет-3.0 тизимига муваффақиятли трансформациялашда раҳбар учун зарур бўлган хислатлар диагностикаси (ЖПИ, ТКТИ, БухМТИ мисолида)

	$S_i, \%$	0-15	15-25	25-35	> 35	
Ўрганилган ОТМ	Диагностика	<i>Раҳбарнинг юқори касбий лойиқлиги.</i>	<i>Раҳбарнинг касбий лойиқлиги.</i>	<i>Раҳбарнинг қисман касбий лойиқлиги.</i>	<i>Раҳбарнинг касбий нолойиқлиги.</i>	
ЖизПИ	киши	8	14	7		29
	% да	27,6	48,3	24,1	0,0	100,0
ТКТИ	киши	9	12	2		23
	% да	39,1	52,2	8,7	0,0	100,0
БухМТИ	киши	10	14	9		33
	% да	30,3	42,4	27,3	0,0	100,0

Ишлаб чиқилган метод орқали тадқиқотлар давомида эришилган натижалар график кўринишида қуйидагича акс эттирилади.



Кўриниб турибтики, тадқиқотлар давомида Жиззах политехника институтининг 29 нафар раҳбар ходимининг (кафедра мудирларининг) инновацион тадбиркорлик хислатлари ўрганилган. Натижаларга кўра уларнинг 27,6 % юқори касбий лойиқликка, 48,3 % ўртача касбий лойиқликка, 24,1 % қисман касбий лойиқликка эга эканлигини кўришимиз мумкин. Тошкент кимёвий-технологиялар институтининг 23 нафар раҳбарлари ўртасида амалга оширилган тадқиқотлар натижасида уларнинг 39,1 % юқори касбий лойиқликка, 52,2 % ўртача касбий лойиқликка, 8,7 % қисман касбий лойиқликка эга эканлигини кўришимиз мумкин. Ушбу кўрсанкичлар Бухоро муҳандислик-технология институтининг 33 нафар раҳбар ходимлари ўртасида амалга оширилган тадқиқотлар натижасида уларнинг 30,3 % юқори касбий лойиқликка, 42,4 % ўртача касбий лойиқликка, 27,3 % қисман касбий лойиқликка эга эканлигини кўришимиз мумкин. Эътиборли жиҳати шундаки ҳар учала институт раҳбар ходимлари орасида инновацион тадбиркорлик хислатлари бўйича касбий нолайиқ раҳбарлар борлиги кузатилмади.

ХУЛОСА

Таклиф этилаётган методимизнинг афзаллик жиҳати шундаки, биринчидан раҳбарларнинг ОТМда инновацион тадбиркорлик фаолиятни амалга ошириш, трансформация жараёнларини ташкил қилиш учун зарур бўлган хислатларни аниқлашда аҳамиятли ҳисобланса, иккинчидан раҳбарнинг касбий лойиқлигини таҳлил қилиш воситаси бўлибгина қолмай, бошқарув кадрлар захирасини шакллантириш шу билан бирга уларнинг лавозим мартабаси ўсишини таъминлашда ОТМ кадрлар сиёсатининг муҳим элементи ҳам ҳисобланади.

Юқоридаги натижалар асосида ОТМда бошқарув кадрлар захирасини шакллантириш ҳамда лавозим мартабаси ўсишини таъминлаш асосида бошқарув самарадорлигини оширишга ҳам эришилишини алоҳида таъкидлаш лозим.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. М.: Контроллинг, 1991. <https://www.twirpx.com/file/1916628/>
2. Ладанов И.Д. Практический менеджмент. Часть 1. Менеджер и менеджмент. Пособие для руководителей, менеджеров и предпринимателей. -М.: КПФ "НИКА", 1992.
3. Рахматов Ш.А. Олий таълим муассасаси идеал менежери инновацион – тадбиркорлик хислатларини ўрганиш ва баҳолаш // Фан ва жамият илмий-услубий журнал. Нукус 2021 й, 3 сон, 32-33 бет. <http://journal.ndpi.uz/files/2021/2021-3-2.pdf>
4. Рахматов Ш.А., Низамов А.Б. Principal components of implementation of “university-3.0” transformation in the development of innovative-entrepreneurial activities of modern higher educational institutions // 2020. Journal of Physics: Conference Series. 5-б. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1691/1/012231/pdf>
5. Рахматов Ш.А. Олий таълим муассасаси менежери инновацион - тадбиркорлик хислатларини баҳолаш методи. // Таълим ва инновацион тадқиқотлар журнали 4-сон, 2021 йил, 70-76 бет. <https://cyberleninka.ru/article/n/oliy-talim-muassasasi-menezheri-innovatsion-tadbirkorlik-hislatlarini-ba-olash-metodi/viewer>
6. Ольховик Ирина Валерьевна. Методы стимулирования инновационной деятельности вуза : автореферат дис. ... кандидата экономических наук:08.00.05/Ольховик Ирина Валерьевна; [Место защиты: С.-Петербур. гос. экон. ун-т]. -Санкт-Петербург, 2013. - 19 с.