



УДК: 378.02:54

ORCID ID 0009-0000-0983-4181

TA'LIM MUASSASALARIDA KADRLARNI BOSHQARISHDA QO'LLANADIGAN INNOVATSIYALAR

Jumanov Axmadjon Mirzaevich,
KU Pedagogika va psixologiya
kafedrasi dotsenti p.f.f.d., PhD;
axmadjonjumanov@gmail.com

Mirxamzayeva Gulnoza Abdulazizovna,
KU magistranti.

Annotatsiya: ushbu maqolada ta'lim muassasasining raqobatbardoshligini oshirishga qaratilgan innovatsion faoliyati ko'rib chiqiladi hamda "Pedagogik innovatsiya", "Menejmentdagi innovatsiyalar" kabi tushunchalar mohiyati ochib berilgan. Ta'lim jarayonidagi yangilik tufayli o'zgarishlar namoyon bo'ladi, bu esa o'quv jarayonini rag'batlantirishi mumkin. Innovatsion jarayonlarni tasniflashning turli yondashuvlariga e'tibor qaratiladi.

Kalit so'zlar: ta'lim jarayonidagi innovatsiya, menejmentdagi innovatsiyalar, ta'lim muassasasi, kadrlarni samarali boshqarish, pedagogik innovatsiya, ta'lim xizmatlari sifati.

ИННОВАЦИИ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В УПРАВЛЕНИИ КАДРАМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Аннотация: В данной статье рассматривается инновационная деятельность образовательного учреждения, направленная на повышение его конкурентоспособности, а также раскрывается сущность таких понятий, как "педагогические инновации", "инновации в управлении". Изменения проявляются благодаря новизне образовательного процесса, что может стимулировать процесс обучения. Основное внимание уделяется различным подходам к классификации инновационных процессов.

Ключевые слова: инновации в образовательном процессе, инновации в управлении, образовательном учреждении, эффективное управление персоналом, педагогические инновации, качество образовательных услуг.

INNOVATIONS APPLIED IN PERSONNEL MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Abstract: This article examines the innovative activities of an educational institution aimed at increasing its competitiveness, and also reveals the essence of such concepts as “pedagogical innovations”, “innovations in management”. Changes are manifested due to the novelty of the educational process, which can stimulate the learning process. The main focus is on different approaches to classifying innovation processes.

Keywords: innovations in the educational process, innovations in management, educational institution, effective personnel management, pedagogical innovations, quality of educational services.

Kirish. Bizga ma’lumki, doimiy o‘zgaruvchan dunyo sharoitida samarali kadrlar boshqaruvni ta’minlash har qanday ta’lim tashkiloti uchun dolzarb bo‘lib qoladi. Innovatsion faoliyatda raqobatbardoshlikni oshirishga, mavjud ta’lim muassasalarida innovatsiya mexanizmlarini qo‘llashga, ko‘rsatilayotgan ta’lim xizmatlari sifatini yanada oshirishga qaratilgan bo‘ladi.

Ta’lim jarayonini tashkil etishda innovatsiyalarni joriy etishning o‘sishi kadrlarni innovatsion boshqaruv sohasidagi tadqiqotlarning dolzarbligini belgilaydi. Ta’lim muassasalarda kadrlarni boshqarish sohasidagi innovatsiyalar boshqa turdagi innovatsiyalarni rivojlantirishga imkon beradi, bu esa butun tashkilotning innovatsion jarayonining asosini tashkil etadi.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODLAR

Ilmiy manbaalardan olingan materiallarning taxliliga ko‘ra “pedagogik innovatsiya” tushunchasini aniqlashga bir nechta yondashuvlar ishlab chiqilgan. Shunday qilib, A. Nayxof fikrlariga ko‘ra yangilikni qandaydir g‘oya bilan boshlanadigan va o‘zgarishlarga ta’sir qiladigan, ularni assimilyatsiya qilish yoki potentsial iste’molchilar tomonidan rad etish bilan yakunlanadigan jarayon orqali belgilaydi. Metodist olimlarning ta’kidlashicha, pedagogik yangilik ma’lum bir o‘zgarish bo‘lib, u nafaqat materialning o‘zgarishini, balki uning qo‘llanilishiga qarashdagi o‘zgarishlar majmuasini ham o‘z ichiga oladi [1].

Innovatsion texnologiyalarning quyidagi turlari mavjud: o‘qitish (kichik biznesni o‘qitish va inkubatsiya qilish), amalga oshirish, konsalting, injenering va transfer. Yangi texnologiyalarning rivojlanishi va ta’lim tashkilotlarining innovatsion faoliyati natijasida boshqaruvda birqancha qulayliklar yaratiladi [2].

Ba’zi bir olimlar, masalan, R. Marklud o‘z ta’rifida "yangilik" va "o‘zgarish" tushunchalari o‘rtasidagi farqni ta’riflaydi. Uning fikricha, innovatsiya hozirgi tizimni yaxshilash maqsadida ta’lim tizimini ongli ravishda va ataylab o‘zgartirishga qaratilgan[3].

Yangilik kiritilishida yangi narsa bo‘lmasligi ham mumkin, u eng yaxshi narsa bo‘lishi kerak va o‘z-o‘zidan namoyish etilishi mumkin. D. Birkinshauning ta’rifiga binoan ular bilan juda o‘xshash bo‘lib, u ta’lim boshqaruvida innovatsiyalarini mavjudlaridan ajralib turadigan

yangi amaliyot va jarayonlarni joriy etish sifatida belgilaydi. Shuning uchun innovatsiyalarni kim ishlab chiqqanligi muhim emas, ta'lim tashkiloti ularni qo'llashda yoki o'z amaliyotiga kiritishda birinchi bo'lishi shart emas. Biz buni boshqa ta'riflarda ham tasdiqlaymiz. Masalan, E. T. Grebnevning ta'kidlashicha, boshqaruv innovatsiyasi mavjud boshqaruv mexanizmini o'zgartirishga qaratilgan boshqaruv texnologiyasidagi maqsadli o'zgarishdir. Shuningdek, G. V. Getmanova fikriga ko'ra boshqaruv innovatsiyasini boshqaruv muammolarini hal qilishni yaxshilaydigan, tezlashtiradigan va osonlashtiradigan yangi bilimlarga asoslangan kadrlar faoliyatini qayta qurish deb ta'riflaydi [4].

Yugoslaviya olimlarining fikriga ko'ra "innovatsiyalar" - bu ta'lim texnologiyasini takomillashtirish va rivojlantirish uchun ma'lum ongli o'zgarishlar. Ushbu o'zgarishlar zamonaviy vaziyatda yangilik bo'lishi kerak, ammo har doim ham butunlay yangi g'oyalar va shakllar bo'lmasligi kerak"280. Biz amalga oshirilayotgan o'zgarishlar haqida yangilik sifatida gapirishimiz mumkin, garchi ular allaqachon biron bir joyda ishlatilgan va ishlatilgan bo'lsa-da, ammo hozirgi paytda va ushbu muhitda ular alohida ahamiyatga ega bo'lib, o'quv jarayonini rag'batlantirishi mumkin. Keyinchalik, innovatsion jarayonlarni tasniflash yondashuvlarini ko'rib chiqing. R. Markludning so'zlariga ko'ra, yangiliklarning uch darajasini ajratish mumkin: ta'lim muassasasining tashqi tuzilishi; o'quv jarayonining tartibi va rejalari; – o'qitish metodlari, ishlash metodi, o'quv materiallari (vositalari), qanday material o'rganilmoqda va baholash shakli [5].

E. M. Rojers moddiy va nomoddiy yangiliklarni ta'kidlaydi. Barnet inson fikrlari va munosabatlaridagi yangiliklarni va moddiy yangiliklarni belgilaydi. Shuningdek, biz K. Angelovskiyning tasnifini beramiz: tashkilotdagi yangiliklar (tashkiliy yangiliklar); texnologiyadagi yangiliklar (texnologik yangiliklar); o'quv dasturlaridagi o'zgarishlar (dasturlardagi yangiliklar). Innovatsiyalarning eng to'liq tasnifi rus olimi A. I. Prigojin tomonidan ishlab chiqilgan bo'lib, bir qator xususiyatlarni ajratib ko'rsatdi: – tarqalishi; ishlab chiqarish jarayonidagi o'rni; doimiylik; bozor ulushining kutilayotgan qamrovi; . yangilik darajasi va innovatsion salohiyat. Shunday qilib, innovatsiyalar professional jamoaning pedagogik jarayonining barcha tarkibiy qismlariga ta'sir ko'rsatadigan ulkan tizimli ta'sirga ega. Ta'lim muassasasidagi innovatsion faoliyat, bizning fikrimizcha, tashkilotning ko'p tomonlama rivojlanishiga, uning murakkab pedagogik tizimiga hissa qo'shadi. Shuning uchun ta'lim tashkilotini boshqarishning allaqachon mavjud kontseptual modelini hisobga olish kerak. Uning yaxlit o'sishini ta'minlash uchun yangi boshqaruv modeli va mavjud model o'rtasida muvofiqlikni o'rnatish kerak, barcha tizimlarning samarali rivojlanishi va ishlashi. Boshqaruv sohasidagi tegishli innovatsiyalar tashkilotda pedagogik innovatsiyalarni yanada rivojlantirishga, ta'lim xizmatlari sifatini oshirishga yordam beradi.

NATIJALAR

Kadrlarni boshqarishning innovatsion metodlari bugungi kunda moddiy rag'batlantirishdan ustuvor foydalanishdan tobora uzoqlashmoqda. Endi va'da qilingan mukofot mexanik harakatlarni jamlashga hissa qo'shishini va ishchilarning e'tibori aniq

maqsadga erishishga qaratilgan ishlab chiqarish sohalarida qandaydir muvaffaqiyatlarga erishishga yordam berishini isbotlashning hojati yo‘q. Lekin nostandart yechimdan foydalanish, zarur bo‘lsa, va‘da qilingan mukofot salbiy natijaga olib keladigan omil – mehnat unumdorligining pasayishi ish faoliyatining samaradorligiga o‘z ta‘sirini o‘tkazmay qolmaydi. Everet Rojers o‘zining “Innovatsiyalarning tarqalishi” asari orqali innovatsiyalarning yanada rivojlanishiga katta hissa qo‘shdi. U turli xil innovatsiyalarni qabul qilish bo‘yicha tadqiqotlar olib bordi va innovatsiyalarni qabul qilish egri chiziqlari, ularning aksariyati standart qo‘ng‘iroq chizig‘iga o‘xshash yoki "normal taqsimot" deb atalishi, 4 qismga bo‘linganligini aniqladi: 1) innovatorlar – 2,5%; 3) dastlabki ko‘pchilik – 34%; 2) erta qabul qiluvchilar – 13,5%; 4) kech ko‘pchilik – 34%.

E. Rojers [6] tomonidan korxona kadrlarining innovatsion salohiyatini baholash ko‘rsatkichlari tizimi.

Mezon	Ko‘rsatkichlar
Innovatsiya intensivligi mezon	Ishlab chiqarish intensivligi
Kadrlarning malakasini oshirish mezonlari	Kadrlarning innovatsion salohiyatidan foydalanish darajasi
Ta‘lim kadrlari mezonlari	Kadrlarning yangi bilimlarni egallash qobiliyati
Axborot va aloqa mezon	Innovatsiyalarni axborot bilan ta‘minlash
Mehnatni investitsion va texnik va texnologik jihozlash mezon	Investitsiyalar Xarajatlar (shu jumladan, innovatsion tsikl bosqichlari bo‘yicha ilmiy-tadqiqot ishlari)
Korxonaning raqobatbardoshligi mezon	Innovatsiyalarning prognoz qilingan ulushi (loyihalar mahsulotlar aylanmasi 3 yildan ortiq bo‘lmagan umumiy aylanmaga)
Innovatsiyalarning moliyaviy samaradorligi mezon	Daromadlilik Biznes qiymati (kapital, likvidlik, aylanma, rentabellik)

Innovatorlar bu tavakkal qilishga qodir, ular hamma narsagatayyor. Turli omillarga qaramay, ular noma‘lum narsadan qo‘rqmaydilar. Ushbu turdagi odamlar geografik masofadan qat‘i nazar, o‘zaro guruhlar tuzadilar, ma‘lumot almashadilar. Innovatsiyalar to‘g‘risidagi ma‘lumotlarning asosiga ega bo‘lgan odamlarning fikrlari innovatsiyalar to‘g‘risida qaror qabul qilishda hisobga olinadi. Dastlabki ko‘pchilik yangi narsalarni birinchi bo‘lib qabul qilishni istamaydigan odamlardir. Ular barcha dalillarni o‘ylab ko‘rishadi va tortishadi hamda shundan keyingina “ma‘qul” yoki “qarshi” qaror qabul qilishadi. Bu toifa muhim vazifani bajaradi –innovatsiyalarni qonuniylashtirish aynan ular tomonidan amalga oshiriladi. Shunday qilib, qolganlarga yangilik qabul qilinishi

mumkinligini va foydali ekanligini ko‘rsatish ish samaradorligini oshirishda muhim ahamiyat kasb etadi. Ko‘pchilik insonlar innovatsiyalarning afzalliklariga ishonmaydigan odamlardir. Jamiyatning salmoqli qismi yangiliklarni sinab ko‘rguncha kutishni afzal ko‘rishadi. Qolgan kishilar esa konservatorlarga o‘xshash odamlardir. Ular bir xil turdagi odamlar bilan muloqot qilishni tanlashadi. Ularning asosiy kamchiligi shundaki, ular innovatsiyani qabul qilgandan keyin jamiyat shu qadar oldinga borishi mumkinki, bu esa yangilikning eskirib qolishiga sabab bo‘ladi. Samarali ishlash uchun kadrlarni boshqarish tizimi uning asosidagi tamoyillarga mos keladigan eng yaxshi metodlar va texnologiyalarni o‘z ichiga olishi kerak. Shu bilan birga, kadrlarni boshqarishdagi innovatsion texnologiyalarni quyidagilar deb hisoblash mumkin: – tashkilot faoliyati samaradorligini oshiradigan inson resurslarini boshqarishning yangi metodlari (haqiqatda kadrlarni boshqarishning innovatsion texnologiyalari). Bularga kadrlarga ta’sir qilishning yangi metodlari kiradi. Demak, masalan, yangi aloqa metodlarining paydo bo‘lishi (telefon, internet va boshqalar) ma’lumotni makon va vaqtda uzatish tezligini oshirish orqali tashkilotlar samaradorligining keskin oshishiga olib keldi); – tashkilot kadrlari bilan ishlashga innovatsiyalarni joriy etishning an’anaviy texnologiyalari (innovatsiyalarni joriy etish uchun an’anaviy boshqaruv texnologiyalari); – eski tartib doirasida yangi boshqaruv elementidan foydalanishni o‘z ichiga oladi. Masalan, boshqaruvga kadrlar tanlashning an’anaviy tartibi yetakchilikning genetik belgilarini aniqlashning innovatsion metodi bilan to‘ldirilishi mumkin (agar mavjud bo‘lsa). Kadrlarni boshqarish tizimidagi innovatsiyalar quyidagi shakllarda amalga oshirilishi mumkin:

- kadrlar ishining muayyan sifatlarini bosqichma-bosqich takomillashtirish (hozirgi);
- butun kadrlarni boshqarish tizimini konstruktiv, spazmatik takomillashtirish shaklida.

Shu bilan birga, progressiv takomillashtirish tashkilot kadrlarining natijalaridagi keskin o‘zgarishlar bilan bog‘liq emas, qoida tariqasida, bu tarkibiy o‘zgarishlarga hech qanday ta’sir ko‘rsatmaydi. Eng umumiy shaklda uni kadrlarning maksimal sonini o‘z ichiga olgan uzoq muddatli doimiy takomillashtirish deb hisoblash mumkin.

Kadrlarni boshqarish tizimini tubdan takomillashtirish, odatda, nafaqat kadrlar faoliyatining takomillashtirilgan jihatlariga, balki butun kadrlarni boshqarish tizimiga ham ta’sir qiladi. Innovatsiyalarni joriy qilishga va ilg‘orlarga ajratishga asoslangan kadrlarni boshqarishda innovatsiyalar bilan ishlash tizimi aniq. Hozirgi vaqtda kadrlar jarayonlariga asoslangan innovatsion kadr texnologiyalari eng keng tarqalgan bo‘lib, ulardan kadrlarni boshqarish sohasida foydalanish mumkin:

- kadrlarni shakllantirish texnologiyalari;
- mehnatga haq to‘lashning tabaqalashtirilgan tizimi, shu jumladan, xizmatlari va yutuqlarini jamoatchilik tomonidan e’tirof etish tizimi;
- kasbiy ahamiyatga ega bo‘lgan tashkilotga xos kasbiy baholash mezonlari;
- kompetentsiya modellarini baholash asosida individual hissani baholash;

–360° tizimi bo‘yicha barcha darajadagi kadrlarning vakolatlarini baholashga asoslangan martaba rejalashtirish texnologiyasi va individual rivojlanish rejalari;

– kadrlarni baholash va attestatsiyadan o‘tkazish texnologiyalari;

– kadrlarni bo‘shatish texnologiyalari;

– kadrlar bilan joriy ishlash texnologiyalari;

– kadrlar tayyorlash va rivojlantirish texnologiyalari;

–qayta aloqa mexanizmlarini, ayniqsa, “pastdan yuqoriga” yo‘nalishida ishlab chiqish, tashkiliy muammolarni ochiq muhokama qilish tizimini yaratish;

– joriy tashkiliy, istiqbolli va professional loyihalarni ishlab chiqish va amalga oshirish uchun loyiha guruhlarini yaratish, tashkiliy bilimlar tizimini rivojlantirish.

Klassiklardan farqli o‘laroq, kadrlarni boshqarishning eng muhim innovatsion metodlaridan biri bu kadrlarni tanlash tizimidir, chunki innovatsion tashkilotda ishlash potentsial kadruga qo‘shimcha talablarni qo‘yadi. An‘anaviy fazilatlarga qo‘shimcha ravishda mahorat, tajriba, mehnatsevarlik, nazariy bilim ular uchun eng muhim omillar hisoblanadi. Menejer ijodiy salohiyatga, fikrlashning moslashuvchanligi va harakatchanligiga, tez o‘zgaruvchan sharoitlarga moslashish qobiliyatiga, o‘rganish va qayta tayyorlashga moyillik hamda qobiliyatga ega bo‘lishi kerak. Kadrlarning potentsialini baholashning standart metodlaridan tashqari menejer shaxsning ijodiy fazilatlarini hisobga olishni o‘z ichiga olgan sifatli baholashga ham murojaat qiladi.

Xulosa. Innovatsion faoliyatda kadrlarni boshqarish innovatsiyalarni amalga oshirishning yuqori darajasini ta‘minlaydi va kadrlarning ijodiy qobiliyatlari hamda yutuqlari bilan qo‘llab-quvvatlanishi kerak. Kadrlar sifatini baholashda namunaviy-miqdoriy metodlarni nashrlar va patentlarning mavjudligi kabi sifat mezonlari bilan birlashtirish muhimdir. Kadrlarni tanlash bilan bog‘liq vazifalar yanada murakkab. Kadrlar haqidagi mavjud ma‘lumotlar innovatsion tashkilotga da‘vogarlarining o‘tmishdagi yutuqlariga taalluqli bo‘lganligi sababli nomzodning kelajakdagi ish sharoitlariga muvofiqligini baholash qiyin. Shunday qilib, kadrlar har qanday tashkilotning eng muhim qismidir va innovatsion rivojlanish uchun eng qimmatli resurslardan birini ifodalaydi. Bugungi kunda kadrlarni rivojlantirishni boshqarishning yangi yondashuvlarini izlash har qanday tashkilotning muvaffaqiyatli ishlashi uchun zarur shartdir. Zamonaviy kadrlar ishi sharoitida innovatsiyalar dolzarb ehtiyojdir. Kadrlarni boshqarishdagi innovatsion texnologiyalar – bu tashkilotning kadrlar jarayonlarini yanada samarali boshqarish metodlaridir. Kadrlarni boshqarishning innovatsion metodlariga o‘tmasdan bu muammoni hal qilish mumkin emas, bu bugungi kunda innovatsion kompaniyalarni boshqarish uchun dolzarb vazifadir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Никитина Э.К. Креативные технологии в управлении современной школой. В сборнике: Подготовка менеджеров для системы столичного образования: опыт и

перспективы, сборник материалов серии круглых столов. Московский государственный педагогический университет. 2011. – №10 (57). – С. 222.

2. Мединский В.Г. Инновационный менеджмент. –М.: ИНФРА-М, 2007.

3. Чечель И.Д. Управление исследовательской деятельностью педагога и учащегося в современной школе. М.: 2014, С. 26.

4. Курченкова А.Б. Инновации в системе управления образовательным учреждением // Вестник.ИРГУТУ

5. Хувейк Р. Ключевые идеи – сопричастность и самостоятельность // Директор школы. 2015. № 3. С. 25.

6. Shokhruz R, Toranazarova M. Ta’lim muassasalari kadrlarini boshqarishda innovatsion texnologiyalarni qo‘llash. Спецвыпуск междисциплинарного электронного научного журнала «Общество и инновации» Том 6 № 1/S (2025), с.8-11.