INNOVATSION YONDASHUVLAR ASOSIDA OLIY TA’LIM MUASSASALARI XODIMLARI O‘RTASIDA JAMOANI BOSHQARISH KO‘NIKMALARINI VA HAMJIHATLIKNI OSHIRISH

Doniyorbek Gofurov
GulDPI, “Jismoniy madaniyat nazariyasi va metodikasi”
kafedrasi stajyor-o‘qituvchisi
g-mail: doniyor5093454@gmail.com

Annotatsiya: Tezisda oliy ta’lim muassasalari oldida nafaqat yuqori malakali o‘qituvchilar va ma’muriy xodimlar, balki xodimlarni samarali boshqarishni ham talab qiluvchi yangi vazifalar tuganligi, bunday sharoitlarga muvaffaqiyatli moslashish uchun xodimlarni boshqarishda innovatsion yondashuvlar va birdamlikning zarurligi ko‘rsatib o‘tilgan. Ta'lim va fan bilan shug‘ullanadigan tashkilotlarda zamonaviy boshqaruv texnologiyalaridan foydalanish faoliyat samaradorligini oshirishi, ichki kommunikatsiyalarni yaxshilashi, korporativ madaniyatni mustahkamlashga ham yordam berishi asoslab berilgan.

Kalit so‘zlar: xodimlarini boshqarish, xodimlarini birlashtirish, stress va charchash, yetakchilik va motivatsiya, muloqot, jamoani qurish, jamoani shakllantirish.

Abstract: This thesistypes rapidly changing world, higher education institutions face new tasks that require not only highly qualified teachers and administrative staff, but also effective staff management. In order to successfully adapt to changing conditions, innovative approaches and solidarity are needed in the management of personnel. The use of modern management technologies not only improves efficiency and improves internal communications, but also helps strengthen corporate culture, which is especially important for organizations involved in education and science.

Key words: managing employees, uniting employees, stress and burnout, leadership and motivation, communication, team building, team building.

Ushbu maqolada Oliy o‘quv yurtlarida jamoa boshqaruvining o‘ziga xos xususiyatlari. Oliy o‘quv yurtlari (OTM) turli toifadagi ishchilarni: o‘qituvchilar, ilmiy xodimlar, ma’muriy xodimlar va texnik mutaxassislarni birlashtirgan murakkab tuzilmalardir. Bu guruhlar turli xil boshqaruv yondashuvlarini talab qiladigan turli vazifalar, mas'uliyat darajalari va kasbiy vakolatlarga ega. Bundan tashqari, universitetlar xodimlar, ayniqsa o‘qituvchilar va tadqiqotchilar o‘rtasida yuqori darajadagi avtonomiya bilan ajralib turadi, bu jamoani shakllantirish va umumiy sa'y-harakatlarni muvofiqlashtirish jarayonini murakkablashtirishi mumkin.

Jamoani boshqarish va xodimlarning hamjihatligiga innovatsion yondashuvlar

Oliy o‘quv yurtlari xodimlarini boshqarish va birlashtirish muammolari		
1.	**Xodimlarning ishdan bo‘shatilishi**	Alohida guruhlarning vazifalari va maqsadlaridagi farqlar jamoada tarqoqlikka olib kelishi mumkin. O‘qituvchilar, ilmiy xodimlar va ma'muriy xodimlar ko‘pincha bir-biridan ajratilgan holda ishlaydi, bu ularning o‘zaro aloqalarini qiyinlashtiradi.
2.	**Muloqot muammolari**	Samarali ichki aloqa kanallarining yo‘qligi ma'lumotlar bo‘shliqlariga, turli bo‘limlar o‘rtasida tushunmovchiliklarga va ta'lim muassasasining rivojlanish jarayonidagi umumiy ishtirok darajasining pasayishiga olib kelishi mumkin.
3.	**Ishtirok etishning past darajasi**	Byurokratizatsiya va katta hajmdagi ma'muriy vazifalar sharoitida xodimlar motivatsiyaning pasayishi va umumiy jarayonda ishtirok etishlari mumkin. Bu ish unumdorligining pasayishiga va xodimlar almashinuvining oshishiga olib kelishi mumkin.
4.	**Stress va charchash**	Yuqori ish yuki va natijalarga erishish uchun doimiy bosim (ayniqsa tadqiqot va o‘qitishda) stress va charchashga olib kelishi mumkin. Bu jamoadagi muhitni yomonlashtiradi va umumiy samaradorlikni pasaytiradi.

Yuqoridagi muammolar kontekstida jamoani boshqarishga innovatsion yondashuvlar muhim o‘rin tutadi. Yangi boshqaruv amaliyotlari, texnologiyalari va usullarini joriy etish nafaqat dolzarb muammolarni hal qilishga, balki jamoaviy ongni rivojlantirishga, hamkorlik va o‘zaro yordamni rag‘batlantirishga yordam beradi.

1. Muloqotni yaxshilash uchun texnologiyadan foydalanish. Jamoa boshqaruvini takomillashtirishning asosiy vositalaridan biri raqamli platformalar va aloqalarni boshqarish vositalarini joriy etishdir. Zamonaviy axborot tizimlaridan foydalanish quyidagilarga imkon beradi:

- Ichki muloqotni yanada shaffof va samarali tashkil etish;
- Dars rejalari, jadvallar, tadqiqot hisobotlari kabi muhim ma'lumotlarga kirishni osonlashtiring;
- Turli bo‘limlar o‘rtasidagi o‘zaro aloqa darajasini oshirish.

Misol: Microsoft kabi hamkorlik platformalarini amalga oshirish Teams , Slack yoki shunga o‘xshash echimlar, ayniqsa, masofaviy ish muhitida xodimlarning hamkorligini yaxshilashi mumkin.

2. Xodimlarni boshqarishning moslashuvchan usullari. Boshqaruvning moslashuvchanligi beqarorlik va o‘zgarishlar sharoitida muhim element hisob-lanadi. **Agile menejment** (Agile) kabi zamonaviy yondashuvlar universitetlarga tez o‘zgaruvchan sharoitlarga moslashishga yordam beradi, shuningdek, resurslar va xodimlarni yanada samarali taqsimlashni ta'minlaydi.

- **Scrum va Agile** yondashuvlari yangi ta'lim dasturlari va tadqiqot loyihalarini ishlab chiqish jarayonini takomillashtirish uchun ta'lim muassasalarida ishlashga moslashtirilishi mumkin.
- Boshqaruvdagi moslashuvchanlik xodimlarga muammolarni hal qilish va vaqtni boshqarishda ko‘proq erkinlik berish orqali stress darajasini kamaytirishi mumkin.

3. Yetakchilik va motivatsiya. Jamoani muvaffaqiyatli boshqarish uchun barcha darajadagi menejerlar orasida etakchilik ko‘nikmalarini rivojlantirish kerak. Etakchilikka zamonaviy yondashuvlar quyidagilarga qaratilgan:

- **Hissiy intellekt**: O‘zining va hamkasblarining his-tuyg‘ularini tushunish va boshqarish qobiliyatini rivojlantirish.
- Ahbarlarga jamoada yanada qulay muhit yaratishga yordam beradi.
- **Xizmatkor etakchilik**: Ushbu etakchilik modeli jamoaning farovonligi va rivojlanishiga g‘amxo‘rlik qilish muhimligini ta'kidlaydi, bu ayniqsa o‘qituvchilar va tadqiqotchilar uchun muhimdir.
- **Tan olish orqali motivatsiya**: Xodimlarni rag‘batlantirishning innovatsion yondashuvlari nomoddiy tan olish tizimlarini (masalan, muvaffaqiyatlarning jamoatchilik tomonidan tan olinishi, individual rivojlanish dasturlari) joriy etishni o‘z ichiga oladi, bu ishtirok etish va ishdan qoniqishni oshirishi mumkin.

4. Jamoa qurish va jamoani shakllantirish. Yaxlit jamoani shakllantirish har qanday tashkilot uchun muhim vazifadir, ammo universitetlarda turli kasbiy guruhlar va ularning manfaatlari tufayli bu ayniqsa qiyin bo‘lishi mumkin. Shu nuqtai nazardan, innovatsion jamoa qurish usullari jamoaviy ruhni shakllantirishga yordam beradi:

- **O‘zaro funktsional loyihalarni tashkil etish**: professor-o‘qituvchilar, tadqiqotchilar va ma'muriy xodimlar o‘rtasidagi hamkorlikdagi loyihalar mustahkam aloqalar va yaxshiroq tushunishga yordam beradi.
- **Onlayn va oflayn tadbirlar**: Madaniy va sport tadbirlarini, konferentsiyalarni, professional uchrashuvlarni tashkil etish, ayniqsa, o‘zaro aloqaning raqamli shakllariga o‘tish sharoitida birlashishning muhim elementidir.

5. Korporativ madaniyatni rivojlantirish. Jamoani boshqarishga innovat- sion yondashuvni korporativ madaniyatni rivojlantirmasdan amalga oshirish mumkin emas, bu ta'lim muassasasining missiyasi va qadriyatlari haqida umumiy nuqtai nazarni shakllantirishga yordam beradi. Buni amalga oshirish uchun sizga kerak:

- Ta'lim muassasasining qadriyatlari va missiyasini muhokama qilishga qaratilgan tadbirlarni muntazam ravishda o‘tkazish;
- Mentorlik va malaka oshirish dasturlarini qo‘llab-quvvatlash;
- Har bir xodim o‘z takliflarini bildirishi va qaror qabul qilishda ishtirok etishi mumkin bo‘lgan ochiq muloqot madaniyatini yarating.

Jamoani boshqarish ko‘nikmalarini oshirish va oliy ta’lim muassasalari xodimlarining hamjihatligi boshqaruvda moslashuvchanlikka, yetakchilik va motivatsiyani rivojlantirishga, muloqotni yaxshilashga va xodimlarning turli guruhlari o‘rtasida yaqin hamkorlik qilish uchun sharoit yaratishga qaratilgan innovatsion yondashuvlarni joriy etishni taqozo etadi. Raqamli texnologiyalar, moslashuvchan boshqaruv modellari va korporativ madaniyatni rivojlantirish usullaridan foydalanish universitet samaradorligini oshirishga va jamoadagi muhitni yaxshilashga

yordam beradi. Bu, o‘z navbatida, oliy ta’lim muassasasining asosiy vazifasi bo‘lgan o‘quv jarayoni va ilmiy faoliyat sifatiga ijobiy ta’sir ko‘rsatmoqda.

Adabiyotlar ro‘yxati:

1. Djurayev R.X., Turg‘unov S.T. Ta’lim menejmenti. -T.: Voris Nashriyot, 2006.
2. G‘ulomov S.S. Menejment asoslari. - T.: O‘qituvchi, 2002.
3. Kenjaboyev A.E., Karimova B.X. Pedagogik menejment asoslari. O‘quv qo‘llanma. Termiz – 2023-yil.
4. Improvement of team management and cohesiveness skills among employees of higher education institutions based on innovative approaches. Doniyor G‘ofurov.