

ОЛИЙ ТАЪЛИМ ТИЗИМИДА ИННОВАЦИОН ФАОЛИЯТНИ АХБОРОТ ТЕХНОЛОГИЯЛАРИ АСОСИДА ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ЙЎЛЛАРИ

Тешабоев Тўлқин Закирович,
Мухаммад ал-Хоразмий номидаги ТАТУ доценти и.ф.н.

E-mail: t.teshabayev@tuit.uz

Аннотация: Ушбу мақолада олий таълим тизимида инновацион фаолиятни ахборот технологиялари асосида бошқариш масалаларига эътибор қаратилган. Бу борада бошқарув самарадорлигини оширишда ахборот-коммуникация технологиялари муҳим восита сифатида хизмат қилиши, шу жиҳатдан ҳам бугунги кунда компьютер технологияларининг шиддат билан ривожланиши ҳамда уларнинг ўқув жараёнига интенсив равишда татбиқ этилиши таълим тизимида том маънодаги ижобий ўзгаришларга олиб келиши ифодаланган. Мазкур ўзгаришлар олий таълим муассасаларининг стратегик йўналишига ҳамда инновацион фаолиятни фаол амалга оширишга таъсир кўрсатиши асослаб берилган.

Аннотация: В данной статье обращено внимание вопросам управления инновационной деятельностью высшей системой образования на основании информационных технологий. В этом направлении в повышении эффективности управления информационно-коммуникационные технологии служат нужным инструментом, в этой связи на сегодняшний день развитие компьютерных технологий и интенсивное их применение в учебном процессе приводит положительным изменениям в системе образования. Активное осуществление данных изменений может подействовать инновационной деятельности и стратегическому направлению высших учебных заведений.

Abstract: This article focuses on the management of innovation activities by the higher education system based on information technology. In this direction, in order to improve the management efficiency of information and communication technologies, to serve as a necessary tool, in this connection to date the development of computer technologies and their intensive application in the educational process lead to positive changes in the education system. The active implementation of these changes can contribute to innovation and the strategic direction of higher education institutions.

Калитли сўзлар: Инновация, инновацион менежмент, инновацион фаолият, инновацион тадбиркорлик, инновацион цикл, ОТМнинг инновацион фаолияти, стратегик бошқарув, инновацион таълим хизматлари, замонавий инновацион кадрлар, инновацион жамоа, ахборот коммуникация технологиялари, илм-фан, илмий салоҳият, масофавий таълим тизими.

Кириш

Жаҳоннинг ривожланган давлатларида, хусусан АҚШ, Германия, Буюк Британия, Япония, Жанубий Кореянинг ривожланиш гарови бўлиб инсон омилини кучайтиришга қаратилган инвестициялаш, яъни инсон салоҳияти тараққиёти, хусусан аҳоли таълим даражасининг ошиши ва ёш кадрларнинг профессионал тайёргарлиги билан белгиланади. Мамлакат ва минтақаларнинг устувор иқтисодий ўсишини

таъминлашнинг йўли замонавий босқичда айнан таълим сифатини ошириш соҳасида топилади.

Маълумки, бугунги кунда дунёнинг ривожланган ва ривожланаётган давлатларида таълим парадигмаси ўзгариб бормоқда. Осиё таълим моделига асосан ўқув жараёни назарий билимлар беришдан олинган билимларни амалиётда қўллаш кўникмаларини ривожлантиришга, ахборот технологиялари асосида талабаларда мустақил таълим олиш малакаларини шакллантиришга қаратилмоқда. Швейцария Жаҳон иқтисодий форуми “World Economic Forum” иқтисодиёти энг тез ривожланаётган мамлакатлар рейтингини эълон қилди. Жаҳон банкининг “Глобал иқтисодий тараққиёт” маълумотларига асосан 2014 йилдан 2017 йилгача бўлган даврда йиллик ўсиш даражаси энг юқори бўлган давлатлар орасида Ўзбекистон 5-ўринда қайд этилди. Ўзбекистондаги ислохотлар истиқболи нафақат мамлакатдаги мавжуд барча тажриба, анъана ва қадриятлар, балки илғор халқаро хорижий тажрибадан фойдаланишга ҳам асосланган.

Мамлакатимизда олий таълим тизимини тубдан такомиллаштириш, кадрлар тайёрлаш мазмунини замонавий талаблар асосида тубдан қайта кўриб чиқиш, рақобатбардош олий маълумотли мутахассислар тайёрлаш ҳамда соҳани жаҳон стандартлари даражасида ривожлантиришда олий таълим тизимида инновацион фаолиятни бошқаришни такомиллаштиришга алоҳида эътибор қаратилмоқда. Бу борада асосий билим соҳалари бўйича электрон таълим ресурслари миллий тизимини яратиш, жаҳоннинг таълим ресурсларига кириш ва бу инфраструктурани такомиллаштириш, ўқув жараёнида жаҳоннинг ва миллий электрон таълим ресурсларидан ахборот коммуникация технологиялари орқали фойдаланиш, ўқув юртлигини моддий-техника базасини ва тармоқли инфратузилмани ривожлантириш муаммолари олий таълим тизимида долзарбдир.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги ПФ-4947-сонли фармони [1] ҳамда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 20 апрелдаги ПҚ-2909-сонли «Олий таълим тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарорига [2] асосан бугунги кунда таълим соҳасида амалга оширилиши зарур бўлган масалалар, олий таълим тизимини ислоҳ қилиш, таълимда янги педагогик ва инновацион технологиялардан кенг фойдаланиш зарурлиги ва мазкур фаолиятга тегишли бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда мазкур тадқиқот муайян даражада хизмат қилади.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Ушбу мавзунини тадқиқ этиш юзасидан хорижий ва мамлакатимиз олимларининг таълим тизимини такомиллаштириш масалалари, инновацион менежментнинг назарий ва методологик асослари, шунингдек таълим тизимида ахборот технологияларини қўллаш усуллари бағишланган илмий асарлар мавжуд.

Инновацион фаолият соҳасига, таълим беришда ахборот технологияларига алоқадор долзарб муаммоларнинг ечимини излашга ўз вақтида Ф.И.Перегудов [10] муносиб ҳисса қўшди.

Маориф соҳасидаги инновацион жараёнларнинг кечишига оид турли хил муаммоларни илмий жиҳатдан тадқиқ қилишга Японияни олий таълим тизимини

бошқариш муаммоларини Н.П.Дронишинец [4], корхона ва олий ўқув юртларини илмий йўналишдаги ҳамкорлиги масалаларини Н.Л.Зайцев [5], олий таълим тизимида мутахассис кадрларни тайёрлаш сифати ва бу жараёни бошқариш М.И.Иродов [6], илмни бошқаришни АҚШ тажрибасини ўрганган М.М.Иванов [7], инсон ресурсларини бошқариш бўйича И.К. Макарова [8], Олий таълим тизимида бошқарув қарорларини қабул қилишнинг Россия тажрибасини ўрганган А.Панова [9] ва бошқалар ўз ҳиссаларини қўшганлар.

Таълим беришнинг ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан самарадорлигини баҳолаш муаммосининг айрим назарий жиҳатларини ўрганиб чиқишга Қ.Х.Абдурахмонов [3], сўнги йилларда ахборот-коммуникация технологияларини ривожлантириш масалаларига бағишланган илмий ишлар А.Н.Арипов [11], инсон ресурсларини бошқариш, кадрларни тайёрлаш, олий таълим тизимида ахборот коммуникация технологияларидан фойдаланиш масалаларига, персонални бошқаришда хорижий мамлакатлар тажрибаси Д.Н.Рахимова [12], замонавий шароитда олий таълим тизимини бошқаришни такомиллаштириш масалаларига Б.Ю.Ходиев [13] каби Ўзбекистонлик етук олимларнинг илмий-тадқиқот ишларида, асарларида, мақолаларида ўрганилган ва ёритилган.

Шу билан бирга таъкидлаш лозимки, олий таълим муассасаларининг илмий-инновацион фаолиятини йўлга қўйиш ҳамда уни ривожлантириш билан боғлиқ масалаларга мутахассис ва олимлар томонидан етарлича эътибор берилмаган. Бу ҳолат мазкур йўналишда илмий изланишлар олиб бориш зарурлигини белгилайди.

Тадқиқот методологияси

Олий таълим тизимида инновацион фаолиятни ахборот технологиялари асосида такомиллаштиришдаги муаммоларга аниқлик киритилди. Муаммони ечиш бўйича йўналишлар изланди. Бугунги кунда олий таълим тизимида амалга оширилаётган инновацион лойиҳаларни сифати кадрлар салоҳиятига боғлиқлигини ҳисобга олган ҳолда олий таълимда кадрларни баҳолашнинг миқдорий баҳолаш сифатида эксперт баҳолари ёрдамида амалга оширилди. Тўпланган маълумотлар асосида иқтисодий таҳлилнинг қиёслаш, эмпирик методлари – умумлаштириш, гуруҳлаш, кузатиш, тизимли ёндашув каби услублардан самарали фойдаланилди.

Таҳлил ва натижалар

Бугунги кунда олий таълим тизимида амалга оширилаётган инновацион лойиҳалардан – кутилаётган натижа самараларни баҳолашда ижобий ва салбий омилларнинг таъсирини ўрганишга бағишланган тадқиқотларнинг салмоғи ниҳоятда оз. Ушбу масала юзасидан илмий изланишлар олиб борилганлиги натижасида инновацион лойиҳаларни самарадорлиги лойиҳавий бошқарувга боғлиқлигини кўриб чиқдик. Бунинг асосида муваффақиятли лойиҳа жамоасини тузиш орқали самарадорликни аниқладик.

Самарали инновацион жамоа ўзининг вақт билан чекланган вазифасини тушуниши ва унинг бажарилиши учун бутунлай жавобгар бўлиши лозим. Жамоа аниқ жамоавийлик мезонларини ишлаб чиқиши лозим. Бу ўхшашлик асосан лойиҳа мақсади билан белгиланади. Жамоавийлик ташқаридан йўналтирилган бўлиши лозим. Лойиҳанинг якуний натижасига диққатни қаратиш жамоани ташкилотнинг кенг кўламли стратегиясидан хавфли даражада ажралмаган ҳолда унинг мустақамлигини сақлаб қолишга ёрдам беради. Ниҳоят, муваффақиятли инновацион

жамоа учун турли малакаларга эга бўлиши хосдир. Жамоанинг турли-туманлиги – бу унинг кучидир. У вазибаларни бажаришдаги кадрларнинг малакаси мужассамлигига қараб кучайиб боради. Жамоа ижодий, конструктив ва биргаликда фикрлай олиши лозим.



1-расм. Муваффақиятли лойиҳа жамоаси¹

У ғоя ва маълумотлар билан алмашишга тайёр бўлиши, муаммоларни ҳал қилиш учун бирга ҳаракат қилиши ва шароитнинг ўзгаришига мослашиши лозим. Жамоа самарали мулоқот олиб бора олиши лозим. Инновацион гуруҳнинг фаолиятида корпоратив тушунишнинг “парадоксализми” муҳим роль ўйнайди. Унинг энг ёрқин кўринишларидан бири – бу ҳаттоки фаолиятнинг натижаларига қарамасдан гуруҳ ўзаро фаолиятига бўлган заруратга жамоавий тарзда ишонишидир.

Инновацион жамоадаги ҳар бир аъзонинг индивидуал-психологик хусусиятлари (барча уч гуруҳда, лекин турли акцент билан) самарали инновацион фаолият учун керакли сифатлар мажмуига мос бўлиши лозим. Хусусан, бу интеллект, лидерлик, ташаббускорлик, мулоқотга кириша олишлик, жавобгарлик (масъулиятни сезиш), қатъийлик каби сифатлардир.

Инновацион жамоанинг самарали фаолиятига раҳбар катта таъсир кўрсатади. У ўзининг раҳбарлик қобилияти билан жамоанинг жипслигини мустаҳкамлаши, унга

¹Муаллиф томонидан тўлдирилган

доимо лойиҳанинг мақсадлари ва уларни бажариш муҳимлиги ҳақида эслатиб туриши, унинг руҳини кўтариш ва энг юқори натижага йўналтириши лозим. Шу билан бирга авторитар ёки буйруқ-маъмурий усулдаги раҳбарликка йўл қўйилмайди. Чунки инновацион гуруҳ аъзосининг мақоми лавозим иерархиясида юқори поғона, маълумот даражаси билан эмас, балки илгари сурилаётган ғояларнинг қиммати, унинг ижодкорлик даражаси ва фикрлашдаги ўзгарувчанлик билан белгиланади.

Инновацияларнинг яратувчиси доимо алоҳида индивид (шахс) бўлган. Бу ҳолатда биз инновацияларга бўлган қобилияти нуқтаи назаридан алоҳида шахснинг психологиясини кўриб чиқишимиз керак. Шунинг учун инновативлик психологиясининг асосий муаммоси шахснинг ижодий потенциални психологик томондан ўрганиш механизмлари, шакллари ва усулларини назарий ва экспериментал равишда асослаб бериш ҳамда самарали инновацион фаолият учун психологик комфорт билан таъминлашдир [7]. Инновацион фаолиятга бўлган иқтидор ёки ижодкорлик қобилияти – бу фақат айрим одамлар эга бўлган туғма хусусият эканлигини фарз қилишимиз мумкин.

Бундан ташқари, шахснинг инновацион фаоллигига бошқа омиллар ҳам таъсир кўрсатади. Масалан, инновативлик психологиясида қуйидаги боғлиқлик таъкидлаб ўтилади: тажрибалироқ ишчилардан янги нарсаларга ориентация камроқ тажрибага эга ишчиларга кўра сустроқ. Айтиб ўтилганларни хулоса қилиб, шуни таъкидлашни истардикки, ижодкор-новатор учун хос бўлган характеристикаларнинг бир вақтдаги бирикмаси гомогенли (профессионал, демографик, жинс-ёш, таълим, миллий-маданий ёки конфессионал-этник ижодий гуруҳларга нисбатан фақатгина жуда кам сонли вакилларда кўзга ташланади. Одатда, гуруҳнинг умумий сонидан бу каби ижодкорларнинг улуши 10-12% гача бўлади [14]. Бундан ташқари, бу каби ходимларни, одатда, бошқариш осон эмас ҳамда улар билан ишлашда муаммолар юзага келади. Инновация – бу ижтимоий феномендир. У ўз ифодасини жамият ичида топади ва унинг юзага келиши учун биргаликда фаолият олиб бориш керак.

Илмий муассаса ҳамда олий ўқув юртларида инновацион фаолиятнинг мезон ва кўрсаткичлари, инновацион тадбиркорлик олий ўқув юртини ривожлантириш омили эканлиги исботланиб, олий таълим тизими инновацион фаолиятнинг субъекти ва мамлакат илмий-техник салоҳияти манбаи сифатидаги роли очиб берилди. Иқтисодиётни либераллаштириш жараёнида олий ўқув юртини ривожлантириш учун унинг муваффақияти ва шароитини яхшилашнинг энг муҳим шартларидан бири инновацион тадбиркорлик ва тадбиркорлик фаолияти усули бўлиб қолади.

Инновацион тадбиркорлик хулқ-атвори учун эса янги таваккални яратиб боришга бўлган мойиллик ва таваккалчиликнинг жами вариантларни тенглаштириш характерли.

Бугунги кунда дунёда ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг инновацион омили сифатида инновацион тадбиркорликнинг турфа ташкилий шакллари кенг ривожланмоқда. Шаклларнинг ҳар хиллиги, инновацион ташкилий тизим инновацион фаолиятнинг асосларини ўзгартирилган кўламда инновация билан боғлиқ инновацион лойиҳалар таклифи доирасини аниқлайди. Замонавий ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг тезлаштирилиш аҳамиятли даражада инновацион жараённинг самарадорлиги билан боғлиқ. Ўз навбатида инновацион жараённинг самарадорлиги инновацион бизнес ташкилий тузилмасининг мустаҳкамлиги,

инновацион тадбиркорлик билан аниқланади. Инновацион тадбиркорликнинг афзаллиги инновацион ғояларни қидиришга интилиш, янги лойиҳаларни амалга оширишга интилиш ва қайта ишлаш адекватив ташкилий механизмларни талаб қилади.

Инновацион лойиҳаларни амалга оширишда биринчи ўринда олий таълим тизимида кадрларни салоҳияти катта роль ўйнайди. Шу сабабли биз мақоламизда кадрларни жойлаштириш, лавозимга ўтказиш, малака оширишни режалаштиришда ходимнинг салоҳиятини баҳолашни ўрганиб чиқдик. Амалда, ходимларни баҳолашда иккита ёндашув мавжуд: эксперт ва инструментал. Олий таълимда кадрларни баҳолашнинг миқдорий баҳолаш сифатида эксперт баҳолари ёрдамида амалга оширамиз. Шу билан бирга, номзоднинг ташкилий фазилатлари каби позициясини аниқлаш учун аввал 6-7 мезон белгиланади. Масалан:

- ишни режалаштириш ва режалаштириш қобилияти;
- профессионал малакаси;
- бажарилган ишлар учун жавобгарликни англаш;
- мослашувчанлик;
- янгиликни тез ўзлаштириш қобилияти;
- меҳнатсеварлик ва самарадорлик.

Бу мезонлардан ҳар бири учун, номзодларнинг фаолиятига асосланган ҳолда, танланганлар учун тегишли рейтинг (мисол учун, беш балли шкала) берилади (мукамал-5, яхши-4, қониқарли-3, қониқарли эмас-2, ёмон-1).

Меъёрларга кўра баҳолаш одатда ортиб бораётган миқдорий қийматга асосланган. Масалан, “ишни ташкил этиш ва режалаштириш қобилияти” мезонини баҳолашда:

“1” аниқ ташкил этилмаган ишчи ва раҳбардир;

“2” - ўз ишини ва бўйсунувчилари фаолиятини режалаштириш ва режалаштиришни билмайди;

“3” - иш жараёнини ташкил қилиши мумкин, лекин ҳар доим ҳам муваффақиятли ишлашни режалаштирмайди;

“4” - ўз ишини ва унинг ишини режалаштиришни ташкил қилиш ва режалаштиришни билади;

“5” - самарали режалаштириш асосида ишда аниқ тартибни яратиш ва сақлашга қодир.

Номзоднинг маълум бир позицияга умумий баҳо беришидаги аҳамияти, муайян сифатлар ҳар доим ўзига хос қийматга эга бўлиб, тажрибали тарзда белгиланади. Масалан, юқоридаги олтита мезон учун маълум қийматларни қабул қилиш мумкин.

Номзоднинг бошқарув лавозимларига Олий таълим тизимини билиши ва бошқарув сифатини баҳолаш учун махсус баҳолаш варақаси тузилади.

Табиийки, ҳар бир фазилат гуруҳининг умумий баҳоси қанчалик юқори бўлса, номзод бошқарув кадрлардаги ўрнига лойиқдир. Энг юқори балл 5, энг пасти эса 1 бўлади.

Иш сифатини баҳолашда таълим, иш тажрибаси ва ишчи ёши ҳисобга олиниши керак. Албатта, иш берувчининг маҳорат даражасини белгилашда асосий тажрибавий

кўрсаткичлардан бири, иш тажрибаси тажрибанинг миқдорий ўлчовидир ва ёши хизмат муддати билан боғлиқ.

Номзодни ўқитиш, унинг кекса ёши ва ёши тўғрисидаги маълумотлар профессионал ривожланиш коэффициентини ҳисоблаш йўли билан ҳисобга олинади:

$$S = B_{та.дар.} \cdot \left(1 + \frac{c}{4} + \frac{e}{18}\right) \quad (1)$$

бу ерда $B_{та.дар.}$ – таълим даражасини баҳоси ҳисобланиб, одатда қабул (ташкил) қилинган қиймати:

0,15 – тугалланмаган ўрта таълим ходимлар;

0,60 – ўрта таълимга эга бўлган ходимлар;

0,75 – олий маълумотга эга бўлган ходимлар;

1,00 – илмий даражага эга бўлган ходимлар;

C – мутахассислиги бўйича иш стажи. Иш стажининг юқорилиги (4 баробарга катта) маълумотга нисбатан меҳнатнинг натижавийлигига олиб келади;

E – ёш. Ёш кўрсаткичи 18 га бўлинади (меҳнатнинг натижавийлиги маълумотга нисбатан, 18 марта камлиги белгилаб берилган). Бунда эркакларга юқори белгилаб берилган чегара 60 ёш, аёллар учун 55 ёш ҳисобланади.

Номзодга умумий баҳо бериш босқичида касбий кузатув коэффициентининг қиймати ишбилармонлик ва ташкилотчилик сифатлари билан умумлаштирилади. Маълумки, энг юқори баллни қўлга киритадиган номзодга устунлик берилади, бундан ташқари, шахсий фазилатлар гуруҳлари учун олинган ҳисоб-китобларни ҳам худди шундай ҳисобга олиш керак.

Гуруҳ имтиҳони қуйидаги мажбурий чораларни ўз ичига олади:

- дастурни ишлаб чиқиш (вариантлар ёки баҳолашлар рўйхати билан гуруҳни баҳолаш шаклини танлаш), тавсиялар, қарорлар; гуруҳнинг суд қарорларини қабул қилиш тамойиллари ва усулларини ишлаб чиқиш;

- интервью ўтказиш усулларини танлаш ёки индивидуал фикрларни аниқлаш усуллари;

- эксперт гуруҳини шакллантириш;

- мутахассислар сўровини ўтказиш;

- натижаларни қайта ишлаш (гуруҳ қарорини олиш);

- натижаларни таҳлил қилиш.

Эксперт комиссияларини танлаш ва тасдиқлаш кўпинча ходимлар бўлими бошлиғи ва ташкилотнинг Олий таълим муассаси раҳбари томонидан амалга оширилади. Ходимлар бўлими бошлиғи мутахассисларни баҳолаш методологияси билан таништиради ва биринчи марта барча ишларни бошқарадиган илмий маслаҳатчи ёрдамида амалга оширилади. 5 эмас, балки ортиқ 7 киши - эксперт комиссиялари ташкил даражасида одатда 3 ўз ичига олади (Қўмита, бошқарма ходимлари, раҳбарлари, ишлаб чиқариш линияси раҳбарлари баҳолаш учун комиссия). Шу билан бирга, баҳоловчи ва унинг маслаҳатчиси мутахассислардан бири бўлиши керак.

Аттестациянинг асосий воситаси - бу махсус саволнома шаклидир, бу саволнинг ўзига хос хусусиятлари ва вариантларини ўз ичига олади. Шу билан бирга, экспертнинг эга бўлиши керак бўлган фазилатлар рўйхати унинг фаолият доирасига ва

унинг позициясига боғлиқ. Шунинг учун, сифатни тўғри танлаш, уларнинг ҳар бир аниқ позицияси учун рўйхат ва шунингдек, балларни ташкилотдаги махсус эксперт комиссияси томонидан белгиланиши тавсия этилади. Бу эса ходимни объектив баҳолаш учун энг муҳим шартлардан бири (1-жадвал).

1-жадвал

Ходимларни баҳолаш кўрсаткичлари²

№	Кўрсаткич	Баллар
1.	Ноёб қарорларни ишлаб чиқиш ва татбиқ этиш	10
2.	Жамоада одатий психологик муҳитни яратиш қобилияти	
3.	Вазиятни дарҳол баҳолаш ва яхши қарор қабул қилиш қобилияти	8
4.	Касбий ўсиш ва доимий профессионал ривожланишга интилиш	7
5.	Интизомлилик ва ташкилотчилик	6
6.	Ташаббускор	5
7.	Одамларнинг қарорлар ва ҳаракатларида келишишга интилиш	4
8.	Масалага хуш кайфият ва ғайратли бўлиб киришиш қобилияти	3
9.	Мослашувчанлик	2
10.	Бошқа мутахассисликларга қизиқиш билдириш	1

Бу хислатлар анкетага анъанавий кетма-кетликларда жойлаштирилган. Шу муносабат билан, аттестация қилинган шахснинг биринчи баҳоси ҳам кўрсатилади, у сифати аҳамиятини белгилайди. Иккинчи баҳолаш - бу тўртта вариантда аттестация қилинган шахснинг ушбу фазилатлари намоён бўлиш даражасини баҳолашдир. Эксперт, аттестациянинг сифат даражаси қанчалик тез-тез белгиланаётганини қўйидаги кўламда белгилаши керак:

1. Ҳар доим ҳам - 1,5 балл;
2. кўп ҳолларда - 1 балл;
3. баъзан эса - 0,5 балл;
4. Агар деярли ҳеч қачон - 0 балл.

Дастлабки баҳолашда устунга “+” белгиси қўйилади ва у баллардаги бални ҳисоблаб чиқади. Иккинчи баҳолашда экспертнинг фикрига мос келадиган устунга “+” белгиси қўйилади.

Баҳоловчининг баҳолаш натижалари “Аттестация учун экспертлар сўровининг натижалари шакли” махсус шаклини тўлдириш билан қайта ишланади. Бунинг учун мутахассислар томонидан сўровномадан олинган “+” белгилар ушбу шаклга “V” белгиси билан топширилади. Ҳар бир сифати учун бошқа шаклда (“Баҳоловчининг ўртача баҳосини ҳисоблаш шакли”) ўртача балл қўйидаги формула бўйича ҳисобланади:

$$Z_{\text{ўр}} = \frac{z_{10} * n_{10} + z_9 * n_9 + \dots + z_1 * n_1}{n} \quad (2)$$

бу ерда $Z_{\text{ўр}}$ – функционал аҳамиятини даражаси бўйича баҳолашнинг ўртача бали;

$z_{10} \dots z_1$ – 10 баллик кўрсаткич асосида сифат аҳамиятини даражасига экспертнинг баҳоси;

$n_{10} \dots n_1$ - сифати бўйича баҳолаган экспертлар сони (балларда);

n – экспертларнинг умумий сони.

² Муаллиф ишланмаси

Шу билан бир вақтда, ушбу шаклда ҳар бир фазилат учун аттестацияланган шахсда ушбу сифатни намоён қилиш даражасининг ўртача балл қуйидаги формула бўйича ҳисобланади:

$$P_{\text{ўр}} = \frac{p_{1,5} * n_{1,5} + p_1 * n_1 + p_{0,5} * n_{0,5}}{n} (3)$$

бу ерда $P_{\text{ўр}}$ – баҳоланаётган кадрда сифатлар намоён бўлиш даражасининг ўртача баҳоланиши;

$p_{1,5} \dots p_{0,5}$ - экспертларнинг баҳосига кўра баҳоловчининг сифатини намоён этиш даражаси;

$n_{1,5} \dots n_{0,5}$ - баҳоловчининг ўзига хос мавқеи даражасини сифатли баҳолаган мутахассислар сони;

n - экспертларнинг умумий сони.

Сўнгра, ҳар бир сифат учун ўртача оғирлиги ўртача формуладан аниқланади: $S = Z_{\text{ўр}} * P_{\text{ўр}}$ где S - качество.

Шундай қилиб, биринчи ҳолатда, агар ходимнинг баллари 85 баллдан кўп бўлса, унда уларнинг номланиши учун захирага киритилиши ёки қўшилиши ҳақида хулоса тайёрланади. Иккинчи ҳолатда, агар балл 57 дан 85 баллгача бўлган бўлса, улар ушланган лавозимга мувофиқлиги тўғрисида хулоса чиқаради. Учинчи ҳолатда, агар балл 28 баллдан паст бўлса, ходим ушлаб турган лавозимга мос келмаслиги ёзиб қўйилади. Шунингдек, сифатни баҳолаш бўйича экспертларнинг батафсил таҳлиллари ҳар бир ходим учун ўз фаолиятини такомиллаштириш учун аниқ соҳаларни аниқлашга ёрдам бериши мумкин.

Олий таълим тизими бошқарувида инсон капитали омилини баҳолашнинг ҳозирги ҳолати ва муаммоларини кўриб чиқдик. Олий таълим тизимини бошқариш, кадрлар сифатини ошириш, олий таълим муассасаларида юқори малакали кадрлар тайёрлашдаги харажатларни тежаш, ахборот-коммуникация технологиялари ва интерфаол педагогик технологияларни қўллаш, дунёни етакчи университетларининг инновацион ривожланишини таъминлашга доир тадқиқотлар чет эллик Барроу (1999) иқтисодий ўсиш ва мактаб таълими сифатини ўрганиб чиққан, сўнг Ганишек ва Кимкоу (1995-2000), Ганишек ва Узман (2007) йиллардаги иқтисодий ўсиш ва таълим сифати ўртасидаги ўзаро боғлиқлик хусусиятлари ҳақида илмий изланишларни тадқиқ қилишган. Хусусан Ганишек, Ким ва Узман математика фанидан эришган тажрибаларга асосланиб, таълим сифат даражасини ўлчаган, Барроу халқаро тест балларидан фойдаланди, Олимларнинг асосий илмга қўшган ҳиссаси мамлакатнинг иқтисодий ўсишига сифатли таълим-тарбиянинг таъсири кучлилигидадир.

Insper Таълим институти ва Ibmec Бизнес ва Тадқиқот мактаби тадқиқотчи олимлари Эдуардоу ва Марсио Лауринилар, Доктор Роберт.Б. Козма билимларга асосланган иқтисодиётнинг тушунилиши ва унинг иқтисодий ўсишдаги ҳиссаси Лант Притчетлар бу масалаларга танқидий томонлама ёндашганлар.

Хулоса ва таклифлар

Юқоридаги таҳлил ва фикрлардан келиб чиқиб, биз олий таълим тизимида инновацион фаолиятни ахборот технологиялари асосида такомиллаштириш борасида қуйидаги ишларни амалга оширишни лозим деб ҳисоблаймиз:

1. Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги ва унинг тасарруфидаги олий таълим муассасаларида ўқув-услубий ва илмий жараёнларни замонавий технологиялар асосида ташкил этиш бўйича янги дастурлар ишлаб чиқиш лозим. Шу билан бирга

замонавий ахборот-коммуникация ва интернет технологиялари-нинг имкониятларидан унумли фойдаланиб, янги услубдаги масофавий таълим тизими (МТТ) ни шакллантириш ва ҳаётга татбиқ этиш масаласига ҳам эътибор қаритиш пайти келди, деган фикр билдирилади. Бунинг учун биринчи навбатда МТТ нинг асосий меъёрий ҳужжатлари ишлаб чиқилиши лозим. Сўнг масофавий таълим бўйича мувофиқлаштирувчи кенгаш ҳамда олий таълим муассасаларида масофавий таълим марказларини ташкил этиш керак.

2. Олий таълим бошқарув жараёнида раҳбар кадрлар бошқарув ечимларини ишлаб чиқишда ва жорий этишда замонавий бошқарув тизимини ишлаб чиқиш, ахборот-коммуникация технологиялари бозорини модернизация қилиш, корпоратив маданиятни такомиллаштириш, самарали мониторинг тизимини жорий қилиш, кадрлар малакасини ошириш, консалтинг хизматлари бозорини ва инновацион инфратузилмани ривожлантириш каби муаммоларни ҳал этиши лозим. ОТМ бошқарув жараёни самарадорлигини бошқарув жараёни ва амалий фаолият натижалари ўртасидаги боғлиқлик жиҳатларини аниқлаш, ташкилий тузилмадаги мезонларга кўра бошқарув жараёни самарадорлигини эксперт тизимли баҳолаш усулларини қўллаш ва олинган натижаларни таҳлил қилиш орқали баҳолаш лозим.

3. Ўзбекистон Республикаси ҳудудларида Олий таълим тизимида бошқарув кадрларни тайёрлаш ва уларни захирасини шакллантириб тўғри тақсимлаш бўйича эҳтиёжни аниқлаш учун таълим тизими мониторингини юритиш, ҳудудий дастурларни ишлаб чиқиш ҳамда таълим муассасалари ихтисослиги, мутахассисликларга ўзгартириш ва тузатишлар киритиш, зарур ҳолатларда янги йўналишлар очиш ва ҳудуддаги таълим муассасаларига қабул квоталари параметрларини белгилаш зарур.

4. Меҳнат бозорида талаб юқори даражадаги инновацион фаол мутахассисларни фанлараро тайёрлаш ва малакасини ошириш;

6. Фундаментал ва амалий илмий изланишларни, баъзи ҳолларда тажриба конструкторлик ишларини бажариш (интеллектуал мулк объектлари, ноу-хау, лицензия, патентлар, янги усуллар, илмий изланиш ва бошқалар натижаси).

7. Илмий изланиш фаолиятини амалга ошириш бўйича профессор-ўқитувчиларни, илмий ходимларни, докторант, мустақил-изланувчиларни ва талабаларни ўқитиш.

8. Ўқитиш жараёнида тингловчи ва талабаларга турли тармоқ ва соҳадаги замонавий инновациялар ҳақида билимларни тарқатиш (ўқув машғулотларини тармоқларни инновацион фаолияти кенг ўрганилиб, инновацион корхоналар базасида ўтказилади. Бу орқали ОТМ таълим хизмати бозорида ўз рақобатбардошлигини кучайтиради

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги 4947-сонли Фармонининг “2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси”. Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатлар тўплами, 2017 йил, 6-сон, 70-модда, 20-сон, 354-модда, 23-сон, 448-модда.

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 20 апрелдаги ПҚ-2909-сонли “Олий таълим тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори.

3. Абдурахмонов К.Х. Мехнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт). Олий ўқув юртлири учун дарслик. - Т.: Мехнат, 2004. - 672 б

4. Дронишинец Н.П. Проблемы управления системой высшего образования в Японии // Университетское управление. - 2002. - 1. - С. 70-79

5. Зайцев Н.Л. Экономика, организация и управление предприятием: Учеб.пособие. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 455 с.

6. Иродов М.И., Разумов СВ. Создание системы управления качеством подготовки специалистов в ВУЗе // Университетское управление. - 2003. - 2. - С. 90-95.

7. Иванов М.М., Колупаева СР., Кочетков Г.Б. США: управление наукой и нововведениями. — М.: Наука, 1999. — С. 23.

8. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами: пять уроков эффективного HR - менеджмента. - М.: Дело, 2007. - 232 с.

9. Панова А. О структуре управления и принятии решений в Российских вузах // Вопросы экономики. - 2007. - 6. - С. 94-105.

10. Перегудов Л.В., Саидов М.Х. Олий таълим менежменти ва иқтисодиёти: Ўқув қўлланма. - Т.: Молия, 2002. - 184 б.

11. Рахимова Д.Н., Арипов А.Н. ва бошқалар. Замонавий менежмент: назария ва амалиёт- Т.: Ғофур Ғулом ижодий уйи, 2011. – 56,7 б.т.

12. Рахимова Д.Н., Касимова Н. Принципы управления персоналом в Японии. Потенциал современной науки. 2016. №4(21). С.111-117

13. Ходиев Б.Ю. Совершенствование системы управления вузами в современных условиях // Иқтисодиёт ва таълим. - 2003. -1. - С. 14-20.

14. Яндиев М.И. Аналитический обзор: «Инновации в России» // [www.humanities, edu.ru](http://www.humanities.edu.ru).