

Use of innovative technologies in the management of educational institutions

Shokhruz ROZIYEV¹, Mukhlisa TORANAZAROVA²

Kokand university

ARTICLE INFO

Article history:

Received May 2021

Received in revised form

28 May 2022

Accepted 20 June 2022

Available online

25 July 2022

Keywords:

innovation,
innovation management,
innovator,
human resources.

ABSTRACT

The use of innovative technologies in personnel management is a topical issue today. That is why the article addresses this issue. At the same time, a general understanding of innovation is given, the characteristics of innovations in personnel management are described, and innovative technologies used in personnel management are revealed.

2181-1415/© 2022 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol3-iss6/S-pp7-11>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Ta'lim muassasalari xodimlarini boshqarishda innovatsion texnologiyalarni qo'llash

ANNOTATSIYA

Kalit so'zlar:

innovatsiya,
innovatsion boshqaruv,
innovator,
xodimlar zaxirasi.

Xodimlarni boshqarishda innovatsion texnologiyalarni qo'llash bugungi kunning dolzarb muammolaridan biri hisoblanadi. Shundan kelib chiqqan holda maqolada shu xususda so'z yuritilgan. Shu bilan birga, innovatsiya haqida umumiy tushuncha berilgan bo'lib, xodimlarni boshqarishdagi innovatsiyalarning xususiyatlari tavsiflangan hamda qo'llaniladigan innovatsion texnologiyalar ochib berilgan.

¹ I.f.f.f.d. Kokand university. Kokand, Uzbekistan

² Master student, Kokand SPI, Kokand, Uzbekistan

Использование инновационных технологий в управлении образовательными учреждениями

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

инновация,
инновационный
менеджмент,
инноватор,
человеческие ресурсы.

Использование инновационных технологий в управлении персоналом является актуальным вопросом на сегодняшний день. Исходя из этого в статье рассматривается данная тема. При этом дается общее понимание инновации, описываются особенности инноваций и инновационные технологии, используемые в управлении персоналом.

Ta'lim tashkilotlari o'rtasidagi raqobat bilimlarni boshqarish va inson kapitali sohasiga barqaror ravishda o'tayotgan muhitda xodimlarni boshqarishdagi innovatsiyalar muvaffaqiyatning muhim omiliga aylanmoqda. Xodimlarni boshqarishda innovatsion yondashuvlarni yaratish jarayoni texnologik innovatsiyalardan kam emas, chunki endi faqat miqdoriy ko'rsatkichlarni oshirish orqali samaradorlikni oshirish mumkin emas. Boshqaruv innovatsiyalari ta'lim tashkilotlar faoliyatining yo'li va samaradorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Boshqaruv innovatsiyalari zamonaviy ta'lim muassasalari uchun kuchli raqobatdosh ustunliklarni yaratganiga misollar mavjud.

Innovatsion texnologiyalar (shu jumladan, xodimlarni boshqarish) – bu, birinchi navbatda, ma'lum bir yangilikni (innovatsiyani) amalga oshirish va uning bosqichlarini qo'llab-quvvatlashga qaratilgan usullar majmuidir. Tor ma'noda, xarajatlarni minimallashtirish va tizim ish faoliyatini oshirish uchun ommaviy taqsimotni olmagan har qanday texnologiyani innovatsion deb atash mumkin. 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 bir qancha qulayliklar yaratiladi [1].

Bugungi kunda tashkilotlarning kadrlar xizmatlari xodimlarni boshqarish bilan bog'liq muammolarni samarali hal qilishi kerak: mehnat resurslarini rejalashtirishdagi muammolar, ishlab chiqarishni rivojlantirish strategiyasiga qarab kadrlarga bo'lgan ehtiyojni aniqlash; kadrlar zaxirasini yaratish, nomzodlarni tanlash, zaxira guruhlarini aniqlash; kadrlarni zaxira guruhlardan tanlash; mehnat shartnomalarini ro'yxatdan o'tkazish; har bir xodimning ishini baholash; ish natijalariga ko'ra o'tkazish, lavozimga ko'tarish, ishdan bo'shatish; kasbga yo'naltirish va moslashtirish – yangi xodimlarni mehnat jamoalariga, ishlab chiqarish jarayonlariga kiritish; xodimlarni jalb qilish, ushlab turish va ushlab turish uchun ish haqi va nafaqalarni belgilash muammolari; xodimlarni tayyorlash; yetakchilik treningi va boshqalar.

Bunday muammolarni muvaffaqiyatli hal qilish uchun boshqa innovatsion ko'nikmalar talab qilinadi. Hujjatlarni yuritish va hisobotlarni tuzish, sertifikatlar berish, pensiya berish, mukofotlar va jazolar uchun buyruqlar tayyorlash va hokazolar bilan bog'liq harakatlar talab qilinadiganlardan farqli o'laroq yuzaga keladi. Ma'lumki, korxona muvaffaqiyatli rivojlanishi uchun tanlash, o'qitish, baholash va mehnatga haq to'lashni boshqarish, ya'ni ushbu jarayonlarni tashkil etishning maxsus usullari, tartiblari, dasturlarini yaratish, ulardan foydalanish va takomillashtirish imkoniyatiga ega bo'lishi

kerak. Innovatsion tashkilotda xodimlarni boshqarish professional muvaffaqiyat muammosiga boshqa nuqtayi nazardan qarashga imkon beradi va shu munosabat bilan xodimlarni tanlash, qayta tayyorlash va ijtimoiy moslashtirishning maxsus tizimi shakllantirilmoqda [2].

Xodimlarni boshqarishning innovatsion usullari 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. Ammo 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 Rogers 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%.

1-jadval

E. Rogers [1] tomonidan korxona xodimlarining innovatsion salohiyatini baholash ko'rsatkichlari tizimi.

Mezon	Ko'rsatkichlar
Innovatsiya intensivligi mezoni (IIC)	Ishlab chiqarish intensivligi
Xodimlarning intellektual rivojlanish mezoni (KIRP)	Intellektual mehnat ulushi
Xodimlarning malakasini oshirish mezonlari (CPDP)	Xodimlarning innovatsion salohiyatidan foydalanish darajasi
Ta'lim xodimlari mezonlari (TEC)	Xodimlarning yangi bilimlarni egallash qobiliyati
Axborot va aloqa mezoni (ICC)	Innovatsiyalarni axborot bilan ta'minlash
Mehnatni investitsion va texnik va texnologik jihozlash mezoni (KITTOT)	Investitsiyalar Xarajatlar (shu jumladan, innovatsion tsikl bosqichlari bo'yicha ilmiy-tadqiqot ishlari)
Korxonaning raqobatbardoshligi mezoni (QC)	Innovatsiyalarning prognoz qilingan ulushi (loyihalar / mahsulotlar aylanmasi 3 yildan ortiq bo'lmagan umumiy aylanmaga)
Innovatsiyalarning moliyaviy samaradorligi mezoni (KFRI)	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. Va 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 [2]. Samarali ishlash uchun xodimlarni boshqarish tizimi uning asosidagi tamoyillarga mos keladigan eng yaxshi usullar va texnologiyalarni o'z ichiga olishi kerak. Shu bilan birga, xodimlarni boshqarishdagi innovatsion texnologiyalarni quyidagilar deb hisoblash mumkin: – tashkilot faoliyati samaradorligini oshiradigan inson resurslarini boshqarishning yangi usullari (haqiqatda xodimlarni boshqarishning innovatsion texnologiyalari). Bularga xodimlarga ta'sir qilishning yangi (nou-xau) usullari kiradi. Demak, masalan, yangi aloqa usullarining paydo bo'lishi (telefon, internet va boshqalar) ma'lumotni makon va vaqtda uzatish tezligini oshirish orqali tashkilotlar samaradorligining keskin oshishiga olib keldi); – tashkilot xodimlari 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 xodimlar tanlashning an'anaviy tartibi yetakchilikning genetik belgilarini aniqlashning innovatsion usuli bilan to'ldirilishi mumkin (agar mavjud bo'lsa). Xodimlarni boshqarish tizimidagi innovatsiyalar quyidagi shakllarda amalga oshirilishi mumkin:

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

Shu bilan birga, progressiv takomillashtirish tashkilot xodimlarining natijalaridagi keskin o'zgarishlar bilan bog'liq emas, qoida tariqasida, bu tarkibiy o'zgarishlarga hech qanday ta'sir ko'rsatmaydi. Eng umumiy shaklda uni xodimlarning maksimal sonini o'z ichiga olgan uzoq muddatli doimiy takomillashtirish deb hisoblash mumkin. Xodimlarni boshqarish tizimini tubdan takomillashtirish, odatda, nafaqat xodimlar faoliyatining takomillashtirilgan jihatlariga, balki butun xodimlarni boshqarish tizimiga ham ta'sir qiladi. Innovatsiyalarni joriy qilishga va ilg'orlarga ajratishga asoslangan xodimlarni boshqarishda innovatsiyalar bilan ishlash tizimi aniq [3].

Hozirgi vaqtda kadrlar jarayonlariga asoslangan innovatsion kadr texnologiyalari eng keng tarqalgan bo'lib, ulardan xodimlarni 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 xodimlarning vakolatlarini baholashga asoslangan martaba rejalashtirish texnologiyasi va individual rivojlanish rejalari;
- xodimlarni baholash va attestatsiyadan o'tkazish texnologiyalari;
- xodimlarni bo'shatish texnologiyalari;
- xodimlar 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, xodimlarni boshqarishning eng muhim innovatsion usullaridan biri bu kadrlarni tanlash tizimidir, chunki innovatsion tashkilotda ishlash potentsial xodimga 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. Xodimlarning potentsialini baholashning standart usullaridan tashqari menejer shaxsning ijodiy fazilatlarini hisobga olishni o'z ichiga olgan sifatli baholashga ham murojaat qiladi [4].

Innovatsion faoliyatda xodimlarni boshqarish innovatsiyalarni amalga oshirishning yuqori darajasini ta'minlaydi va xodimlarning ijodiy qobiliyatlari hamda yutuqlari bilan qo'llab-quvvatlanishi kerak. Xodimlar sifatini baholashda namunaviy-miqdoriy usullarni nashrlar va patentlarning mavjudligi kabi sifat mezonlari bilan birlashtirish muhimdir. Kadrlarni tanlash bilan bog'liq vazifalar yanada murakkab. Xodimlar haqidagi mavjud ma'lumotlar innovatsion tashkilotga da'vogarlarining o'tmishdagi yutuqlariga taalluqli bo'lganligi sababli nomzodning kelajakdagi ish sharoitlariga muvofiqligini baholash qiyin.

Shunday qilib, xodimlar har qanday tashkilotning eng muhim qismidir va innovatsion rivojlanish uchun eng qimmatli resurslardan birini ifodalaydi. Bugungi kunda xodimlarni rivojlantirishni boshqarishning yangi yondashuvlarini izlash har qanday tashkilotning muvaffaqiyatli ishlashi uchun zarur shartdir. Zamonaviy kadrlar ishi sharoitida innovatsiyalar dolzarb ehtiyojdir. Xodimlarni boshqarishdagi innovatsion texnologiyalar – bu tashkilotning kadrlar jarayonlarini yanada samarali boshqarish usullaridir. Xodimlarni boshqarishning innovatsion usullariga o'tmasdan bu muammoni hal qilish mumkin emas, bu bugungi kunda innovatsion kompaniyalarni boshqarish uchun dolzarb vazifadir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Мединский В.Г. Инновационный менеджмент. – М.: ИНФРА-М, 2007.
2. <http://www.hr-director.ru/article/63424-ред-гкк-15-м3-инновации-в-управлении-персоналом>
3. Морозов Ю.П., Гаврилов А.И., Городнов А.Г. Инновационный менеджмент. – М.: УНИТИ, 2003.
4. Пережогина К.А. Инновационные изменения в системе управления персоналом // Молодой ученый. – 2015. – Вып. 4. – С. 403–408.