

e-ISSN 3060-5059

DOI: 10.67227



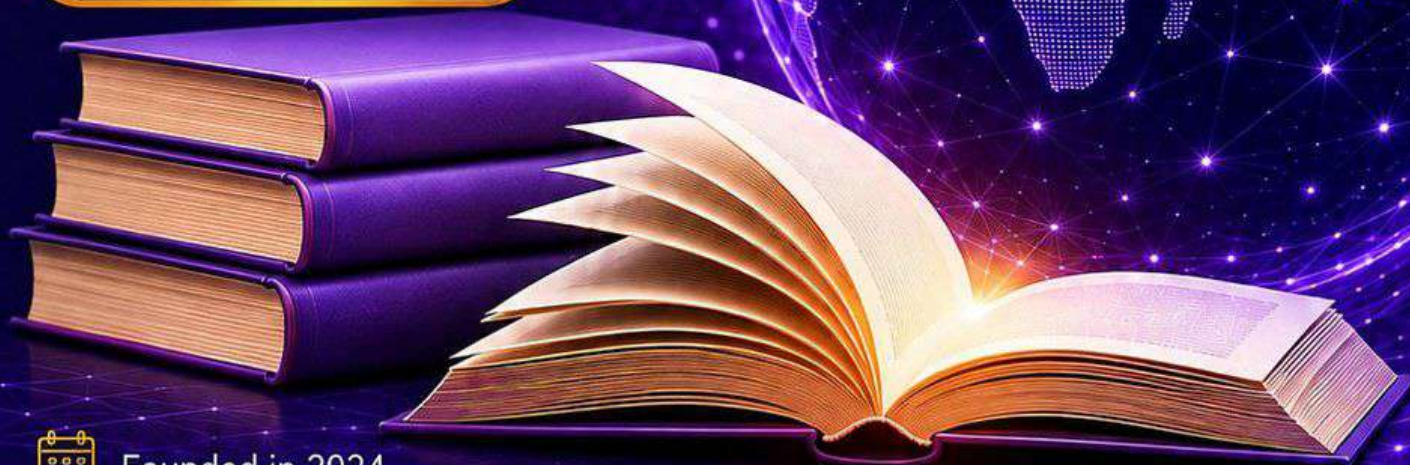
IJTIMOYIY-GUMANITAR SOHADA ILMIY-INNOVATSION TADQIQOTLAR

ILMIY METODIK JURNAL

Scientific and Innovative Research in
Social and Humanitarian Studies

Vol. 3 • Issue 8

2026



Founded in 2024



publishscience.uz



publish_science_journal@mail.ru



PEER REVIEWED • OPEN ACCESS

RAHBAR KADRLARNING BOSHQARUV FAOLIYATINI SHAKLLANTIRISH JARAYONINI TASHKIL ETISH VA BOSHQARISH MEKANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH

Tillayev Alisher

"Toshkent irrigatsiya va qishloq xo'jaligini mexanizatsiyalash muhandislari instituti"
Milliy tadqiqot universiteti huzuridagi "International House–Tashkent" akademik litseyi,
direktor, PhD.

e-mail: alitillaev@tjiame.com ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-7050-7392>

Annotatsiya.

Maqolada muallif oliy ta'lim muassasalari rahbarlarining boshqaruvchanlik mahorati, boshqaruv usullari va metodlari hamda ta'lim tizimidagi boshqarishning eng ilg'or mexanizmlarini ta'lim jarayoniga tatbiq etish kabi ma'lumotlar bilan bo'lishadi. Shuningdek, oliy ta'lim muassasalarining zamonaviy boshqaruvi orqali ta'lim ishtirokchilarining o'zaro ilmiy va ijtimoiy munosabatlari xaqida ma'lumotlar keltiriladi.

Kalit so'zlar: boshqaruvchanlik mahorati, boshqaruv usullari, boshqarish mexanizmlari, ijtimoiy munosabatlar, boshqaruv samaradorligi.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМОВ ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

Тиллаев Алишер

Академический лицей «International House–Tashkent» при Национальном исследовательском университете «Ташкентский институт инженеров ирригации и механизации сельского хозяйства»,
директор, PhD.

Аннотация.

В статье автор делится такой информацией, как управленческие навыки, методы и приемы управления руководителей высших учебных заведений и применение самых передовых механизмов управления в системе образования к образовательному процессу. Кроме того, благодаря современному управлению высшими учебными заведениями предоставляется информация о научных и социальных связях участников образовательного процесса.

Ключевые слова: управленческие навыки, методы управления, механизмы управления, социальные отношения, эффективность управляемости.

IMPROVING THE MECHANISMS OF ORGANIZATION AND MANAGEMENT OF THE PROCESS OF FORMATION OF MANAGERIAL ACTIVITIES OF SENIOR STAFF

Tillayev Alisher

International House–Tashkent Academic Lyceum under the Tashkent Institute of Irrigation and Agricultural Mechanization Engineers National Research University,
Director, PhD.

Abstract.

In the article, the author shares information such as managerial skills, methods and management techniques of heads of higher education institutions and the application of the most advanced management mechanisms in the education system to the educational process. In addition, thanks to the modern management of higher education institutions, information is provided on the scientific and spiritual connections of participants in the educational process.

Keywords: managerial skills, management methods, management mechanisms, social relations, effectiveness of manageability.

Введение. В глобальном масштабе на современном этапе развития высшего образования возникают устойчивые тенденции к модернизации управления высшими учебными заведениями (вузами). Обеспечение качества и конкурентоспособности деятельности вузов осуществляется посредством внедрения в их управление принципов академической независимости, свободы, равенства, открытости и других либеральных постулатов.

В контексте целей и задач, изложенных в «Целях устойчивого развития», принятых на юбилейной 70-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН, а также в концепциях «Европейского пространства высшего образования» в качестве одного из стратегических направлений определено «внедрение образовательной модели, основанной

на современных принципах управления в подготовке кадров и повышении их квалификации». Современные международные акты (Болонский процесс, рекомендации ЮНЕСКО, стандарты Европейского пространства высшего образования) определяют в качестве приоритетной задачи расширение возможностей вузов для принятия самостоятельных решений в области академической, организационной, финансовой и кадровой политики [1].

Методология исследования заключается в разработке научно-теоретических, научно-методических и научно-практических предложений и рекомендаций по усовершенствованию механизмов организации и управленческой деятельности руководящих кадров.

Предметом исследования является содержание, структура, формы, методы и средства организации и управления процессом совершенствования управленческой деятельности руководящих кадров.

В ходе исследования и получения научно-педагогических выводов использовались такие теоретические, эмпирические и квалиметрические методы, как сравнительное изучение научно-методической литературы, системный анализ, педагогическая диагностика, анкетирование, интервью, научное прогнозирование, моделирование, импакт-мониторинг, педагогический эксперимент.

Анализ и результаты. Среди факторов, оказывающих влияние на эффективность управления системой образовательных учреждений, можно выделить:

- правильную организацию самого управленческого процесса;
- чёткое разграничение понятий «управление» и «эффективность управления»;
- раскрытие содержания и сущности этих понятий;
- применение модели в качестве средства оценки эффективности управления.

Всё вышеперечисленное служит важной основой для достижения высоких результатов в оценке эффективности управления в образовательных учреждениях. Исходя из этого, под эффективностью управления понимается достижение поставленных целей, однако определять уровень эффективности исключительно по конечным результатам деятельности недостаточно. Это объясняется тем, что эффективность охватывает как общий процесс управленческой деятельности, так и факт достижения целей в результате этой деятельности [2, 3].

Следовательно, при определении эффективности управления необходимо учитывать следующие ключевые аспекты:

- цель управления;
- управленческий потенциал;
- специфику управленческого труда;
- затраты на осуществление управления;
- управленческие функции и технологии их организации;
- объём выполняемых работ и прочие характеристики менеджеров.

Одним из основных условий модернизации системы подготовки будущих менеджеров образования, обеспечения эффективности управленческой деятельности является развитие у них социальной креативности, поскольку социальная креативность считается одной из основных задач системы образования современного общества.

Учёными-исследователями нашей республики и зарубежных стран проводятся исследования в области вопросов креативности, её особенностей, организации обучения на основе креативного подхода и её содержательно-сущностных, педагогико-психологических, социально-философских аспектов.

А. Арипджанова в своих исследованиях, анализируя понятие креативности с педагогической позиции, подчёркивает необходимость рассмотрения креативности педагогических кадров в таких аспектах, как деятельностный, результативный, личностный, средовой и проблемный.

Г. Ибрагимовна предлагает рассматривать креативность как совокупность навыков, связанных с творческими и созидательными качествами, подчёркивая, что она включает в себя такие характеристики, как понимание сущности проблемы, интуиция, предвидение результатов, фантазия, исследовательские способности и рефлексия. Эти качества представляют собой индивидуально-психологические особенности личности, что позволяет сделать вывод о тесной связи креативности с уникальными личностными характеристиками индивида.

На наш взгляд, в условиях модернизации образования социально-педагогическая необходимость организации и управления процессом совершенствования социальной креативности руководителей определяется следующими факторами:

1. Развитие науки и технологий, социально-экономическое обновление требуют усовершенствования системы непрерывного образования, особенно учебного процесса в учреждениях высшего образования, на основе изучения передового зарубежного опыта, использования инновационных подходов и информационных технологий в образовании.
2. Создание и внедрение в практику эффективных организационных форм и технологий личностно ориентированного обучения, способствующих развитию у студентов уровня информированности, интеллектуального потенциала, социальной активности и творческих навыков.
3. Необходимость развития профессионально-инновационной компетентности руководящих кадров в контексте освоения и внедрения инноваций в образовательную практику [4, 5].

Анализируя современные тенденции и подходы в совершенствовании механизмов организации и управления процессом совершенствования социальной креативности у будущих менеджеров образования, можно отметить, что в данной области особую значимость приобретает ряд международных документов. В их числе — Болонская декларация, Сорбоннская декларация, Лиссабонская конвенция, Декларация Всемирного форума по образованию ЮНЕСКО (World Education Forum – 2015, Инчхон), Декларация ООН «Цели устойчивого развития – 2030».

В указанных документах особое внимание уделяется совершенствованию механизмов формирования социальной креативности у будущих менеджеров образования как современным моделям, основанным на принципах социального партнёрства, непрерывного образования (lifelong learning), андрагогики, развития образования в его формальных и неформальных формах.

В учебно-педагогических процессах также реализуется функция мотивации, заключающаяся в координации деятельности будущих менеджеров образования на основе учёта их интересов и потребностей, обеспечения их активности и формирования устойчивого интереса к обучению. Для достижения заранее запланированных результатов осуществляется функция координации, направленная на согласование общих интересов студентов с их актуальными потребностями, а также на обеспечение их активности в образовательном и воспитательном процессе с учётом конкретных ситуаций [6].

Научный подход к подготовке будущих менеджеров образования требует учёта следующих аспектов в организации и обеспечении эффективности педагогических процессов:

- использование специфических управленческих функций и методов должно опираться на научные подходы в организации и управлении педагогическим процессом;
- организация и управление учебно-педагогическим процессом должны рассматриваться как интегративная система со своими особенностями;
- взаимосвязь и взаимозависимость компонентов учебно-педагогического процесса должны быть основаны на научном подходе;
- рост уровня знаний, умений, навыков и их усвоения студентами служит показателем результативности учебно-педагогического процесса;
- особенности нововведений и инноваций определяют необходимость эффективного применения управленческих функций на основе творческого подхода в учебно-педагогических процессах;
- значимость управленческих функций проявляется при согласовании имеющихся условий с индивидуальными интересами, потребностями и мотивациями студентов [7].

В настоящее время существует достаточно инновационных методов и информационных ресурсов для использования современными преподавателями в образовательном процессе. Для этого необходимо овладеть навыками полноценного использования современных компьютерных и иных информационно-коммуникационных технологий, включая электронные учебные пособия, видеоматериалы, фотодокументы и интернет-ресурсы, что способствует исследовательской деятельности.

Профессорско-преподавательский состав педагогических факультетов высших образовательных учреждений должен обучать молодых специалистов педагогическому мастерству, давать советы по применению методов обучения, демонстрировать интерактивные методы обучения на открытых занятиях.

В результате преподаватели достигают следующего:

- находят новые способы оценки своей деятельности, изменяют отношение к профессии;
- проявляют педагогические и творческие способности;
- развивают профессиональную ответственность и преданность делу.

Совершенствование социальной креативности будущих менеджеров образования можно обеспечить путём интеграции трёх основных факторов: модульности, обеспечивающей целесообразность организации содержания образования на основе концепции знаний, построенной в соответствии с опорными компетенциями, отражающими специфические особенности профессиональной деятельности специалиста определённого направления, и дидактически адаптированной; организации обучения по деятельности, определяющей выбор форм обучения, соответствующих цели образования; технологизации образования, направленной на обеспечение полноценного развития личности путём организации непрерывного процесса обучения и развития.

Все аспекты деятельности образовательного учреждения охватываются равномерным внедрением пяти технологий, каждая из которых имеет свою целевую направленность и является важным звеном в создании развивающей среды для всех участников образовательного процесса:

- управленческая технология обеспечивает системную, целенаправленную деятельность учебного заведения, непрерывное развитие и саморазвитие работающих в данном учреждении;
- педагогическая технология обеспечивает непрерывность процесса целенаправленного саморазвития студентов;
- технология воспитательного процесса обеспечивает непрерывность целенаправленного развития социальной активности обучающихся;
- профессиональная технология обеспечивает целенаправленное непрерывное развитие профессиональных потребностей, способностей, сознательности обучающихся, соответствующих производственной практике;

- информационная технология обеспечивает оперативное получение и применение информации, активизацию деятельности коллектива учебного заведения.

Одновременно для систематического наблюдения и оценки широко применялись специальные тестовые задания, диагностические упражнения, а также методы устного опроса [8].

При развитии управленческой компетентности руководящих кадров использовался метод анкетирования для внедрения модели компетентности и количественной оценки результатов коммуникативного диалога в управленческой деятельности, повышения их готовности к управленческой деятельности.

Для оценки эффективности модели развития управленческой компетентности руководителей были разработаны следующие критерии оценки их готовности к управленческой деятельности:

Таблица 1

Таблица отражения динамики изменений экспериментальных работ

Показатели динамики изменений	Критерии
Результативность	Эрудиция, коммуникативные способности; умение эффективно применять полученные знания и навыки управленческой деятельности в практической деятельности; управленческие способности
Нормативность	Знание правил, инструкций, нормативно-правовых актов, регулирующих профессиональную деятельность руководителя-педагога, умение применять их в деятельности
Коммуникабельность	Вступление в коммуникативный диалог с руководителями и их подчиненными; умение индивидуально подходить к распределению задач и контролю за их выполнением

Результативность: знания, коммуникативные способности; способность эффективно применять полученные знания и навыки, связанные с управленческой деятельностью, в практической деятельности; управленческие способности.

Нормативность: знание правил, инструкций и правовых документов, регулирующих профессиональную деятельность педагога-менеджера, и умение применять их в деятельности.

Коммуникабельность: коммуникативное общение с руководителями и их подчиненными; умение индивидуально подходить к постановке задач и контролю их выполнения.

Педагогические эксперименты проводились в 2023–2024, 2024–2025 учебных годах с участием проректоров, тьюторов, деканов и заместителей деканов, тренеров групп, а также магистров старших курсов Национального исследовательского университета «Ташкентского института инженеров ирригации и механизации сельского хозяйства», Наманганского технического университета, Джизакского политехнического института, Каршинского технического университета и Ташкентском государственном аграрном университете. Общее количество составило 312 респондентов (165 в экспериментальных группах, 147 в контрольных группах).

В экспериментальной работе были использованы следующие методы исследования:

методы эмпирического уровня (наблюдение, измерение, опыт, опрос, интервью, самоанализ, экспертная оценка);

методы теоретического уровня (анализ и синтез, сравнение, обобщение, индукция и дедукция).

Выводы. В результате совершенствование механизмов организации и управления процессом совершенствования социальной креативности у руководителей обеспечило следующие научно обоснованные результаты:

- повышение инновационного мышления и инициативности;
- усиление социально активного коммуникативного потенциала;
- принятие управленческих решений на основе креативного подхода;
- рост профессиональной гибкости и мотивации к саморазвитию;
- готовность к применению инновационных управленческих технологий в образовательном процессе.

Установлено, что в совершенствовании управленческой деятельности руководящих кадров образовательных учреждений важное значение имеет коммуникативное общение персонала, правильное восприятие поставленных задач и информации, их передача в зависимости от профессионально-личностных особенностей руководителя или будущих руководителей.

В управленческой деятельности руководящих кадров образовательных учреждений необходимо полностью внедрить инновационный подход к программам руководителей по разработанным учебным планам и модулям на курсах повышения квалификации, исходя из требований, потребностей, рекомендаций, предложений, передового зарубежного опыта в развитии их творческой и управленческой компетентности.

Профессионально-личностные стандарты управленческой деятельности руководящих кадров должны постоянно совершенствоваться и дополняться на основе современных образовательных и управленческих

тенденций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Солиев И. И. Институциональная автономия вузов Узбекистана: синтез глобального опыта и национальных особенностей // *Ta'lim, fan va innovatsiya*. – 2025. – № 2. – В. 139–141.
2. Рахманбаева Р. А. *Управление интеллектуальным потенциалом вузов в условиях интеграции образования и производства*: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – Ташкент, 2012. – 50 с.
3. Базаров Т. Ю. *Управление персоналом*: учебное пособие для студентов средних профессиональных учебных заведений. – Москва: Мастерство, 2012. – 123 с.
4. Исмаилова З. К., Байбаева М. Х. *Повышение эффективности управленческой деятельности руководителей при разрешении конфликтных ситуаций*: монография. – Ташкент, 2022. – 128 с.
5. Исмадияров Я. У. *Совершенствование механизмов формирования инновационного менеджмента в системе высшего педагогического образования*: автореферат диссертации на соискание ученой степени PhD. – Ташкент, 2018. – 25 с.
6. Сайдов М. Х., Исманов М. А. *Менеджмент и инновации современного профессионального образования*. – Ташкент, 2002. – 79 с.
7. Mustafoyeva D. A. Theoretical Foundations for the Development of Managerial Competence of Specialists Based on the Cluster Approach // *Eurasian Journal of Social Sciences, Philosophy and Culture*. – 2024. – Vol. 4. – Issue 7. – P. 51–57.
8. Эргашев Н. Э. *Совершенствование механизмов повышения качества образования на основе современных моделей управления*: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора философии (PhD) по педагогическим наукам. – Ташкент, 2026. – С. 126–137.