"ADVANCED JOURNAL OF UNIVERSITY SCIENCE AND CREATIVE INNOVATIONS"

OLIY TA'LIM MUASSASALARIDA KORPORATIV BOSHQARUV MADANIYATINI RIVOJLANTIRISHNING MONITORING VA BAHOLASH

Ulugov Zafar Atakulovich
EMU UNIVERSITY Ishlar boshqarmasi boshlig'i,
Umumiy ishlar buyicha prorektor
DOI : 10.67620/ajousci.240033

Annotatsiya. *Maqolada oliy ta'lim muassasalarida korporativ boshqaruv madaniyatini rivojlantirish jarayonlarini monitoring qilish va baholash mexanizmlari ilmiy jihatdan asoslangan. Korporativ boshqaruv madaniyatini baholashda strategik-boshqaruv, aksiologik, kommunikativ, institutsional va refleksiv mezonlar tizimi taklif etilgan. Tadqiqotda monitoringning diagnostik, analitik, prognostik va korreksion funksiyalari yoritilgan hamda oliy ta'lim muassasalarida korporativ boshqaruv madaniyatini doimiy takomillashtirishga xizmat qiluvchi baholash algoritmi ishlab chiqilgan. Taklif etilgan mexanizmlar boshqaruv qarorlarining shaffofligi, xodimlar ishtiroki, akademik etika va institutsional mas'uliyatni kuchaytirishga yo'naltirilgan.*
Kalit so'zlar: *monitoring, baholash, korporativ boshqaruv madaniyati, oliy ta'lim, indikator, sifat menejmenti, refleksiv boshqaruv.*

Abstract. *The article scientifically substantiates monitoring and evaluation mechanisms for developing corporate governance culture in higher education institutions. A system of strategic-managerial, axiological, communicative, institutional, and reflective criteria is proposed for assessing corporate governance culture. The study describes the diagnostic, analytical, prognostic, and corrective functions of monitoring and develops an evaluation algorithm aimed at continuous improvement of corporate governance culture in higher education institutions. The proposed mechanisms are focused on strengthening transparency of management decisions, staff participation, academic ethics, and institutional responsibility.*
Key words: *monitoring, evaluation, corporate governance culture, higher education, indicator, quality management, reflective management.*

KIRISH

Oliy ta'lim muassasalarida korporativ boshqaruv madaniyatini rivojlantirish samaradorligi uni muntazam monitoring qilish va obyektiv baholash tizimiga bevosita bog'liq. Chunki

boshqaruv madaniyati ko‘p qirrali jarayon bo‘lib, unda strategik rejalashtirish, kommunikatsiya, akademik etika, xodimlar ishtiroki, shaffoflik va jamoaviy mas’uliyat bir-biri bilan uzviy bog‘liq holda namoyon bo‘ladi. Shu bois mazkur jarayonni faqat umumiy kuzatuvlar asosida emas, balki aniq mezon, indikator va baholash algoritmlari orqali tahlil qilish zarur [2; 3].

Monitoring va baholash mexanizmlarining mavjudligi universitet rahbariyatiga ichki boshqaruv muhitining kuchli va zaif jihatlarini aniqlash, institutsional qarorlarni dalillarga asoslash va korporativ qadriyatlarni amaliy boshqaruv jarayonlariga integratsiya qilish imkonini beradi. Oliy ta’limda sifatni ta’minlash tizimi bilan bog‘liq yondashuvlar ham boshqaruv jarayonlarida doimiy tahlil, qayta aloqa va korreksion choralarni talab qiladi [1; 2].

Maqolaning maqsadi oliy ta’lim muassasalarida korporativ boshqaruv madaniyatini rivojlantirishning monitoring va baholash mexanizmlarini ishlab chiqish hamda ularning metodologik asoslarini yoritishdan iborat.

ADABIYOTLAR TAHLILI

Korporativ boshqaruv madaniyatini monitoring qilish masalasi tashkiliy madaniyat, sifat menejmenti va institutsional o‘zgarishlar nazariyalari bilan bog‘liq. E. Schein tashkiliy madaniyatning qadriyatlar, me’yorlar va xatti-harakatlar tizimi sifatida shakllanishini ta’kidlaydi [9]. Bu esa korporativ madaniyatni baholashda faqat rasmiy hujjatlar emas, balki xodimlar xulq-atvori, kommunikatsiya sifati va jamoaviy qadriyatlar ham o‘lchanishi lozimligini ko‘rsatadi.

P. Drucker boshqaruv samaradorligini natijaga yo‘naltirilganlik va inson kapitalidan oqilona foydalanish bilan bog‘laydi [8]. Demak, monitoring tizimi rahbarlarning qaror qabul qilish sifati, resurslardan foydalanish samaradorligi va xodimlar salohiyatini rivojlantirish darajasini ham qamrab olishi zarur.

Kezar va Eckel oliy ta’lim muassasalarida institutsional madaniyat o‘zgarishlar samaradorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatishini asoslagan [6]. Bu yondashuv monitoring mexanizmlarini o‘zgarishlarni boshqarish vositasi sifatida talqin qilish imkonini beradi. Ya’ni monitoring faqat nazorat vazifasini emas, balki rivojlantiruvchi, ogohlantiruvchi va strategik moslashtiruvchi vazifalarni ham bajarishi kerak.

Ta’lim menejmenti bo‘yicha T. Bush va S. Turg‘unov tadqiqotlarida boshqaruv samaradorligini baholashda liderlik, rejalashtirish, kommunikatsiya va natijadorlik omillarining ahamiyati ko‘rsatiladi [3; 4]. M. Axmedov tomonidan kasbiy standartlar masalasining yoritilishi esa rahbar va pedagog kadrlar faoliyatini kompetensiyaviy indikatorlar asosida baholash zarurligini asoslaydi [11].

METODOLOGIYA

Tadqiqotda tizimli, diagnostik, kompetensiyaviy va refleksiv yondashuvlardan foydalanildi. Tizimli yondashuv korporativ boshqaruv madaniyatini oliy ta’lim muassasasining strategiyasi, boshqaruv tuzilmasi, akademik qadriyatlari va kommunikatsiya jarayonlari bilan bog‘liq yaxlit tizim sifatida ko‘rib chiqishga imkon berdi. Diagnostik yondashuv esa baholash mezonlari va indikatorlarini ishlab chiqish uchun asos bo‘ldi.

Kompetensiyaviy yondashuv rahbarlar, professor-o‘qituvchilar va boshqaruv xodimlarining korporativ boshqaruv madaniyatidagi ishtirokini kasbiy kompetensiyalar bilan bog‘lashga xizmat qildi. Refleksiv yondashuv monitoring natijalarini tahlil qilish, qayta aloqa olish va korreksion qarorlar qabul qilish jarayonlarini ilmiy asoslash imkonini berdi [5; 6].

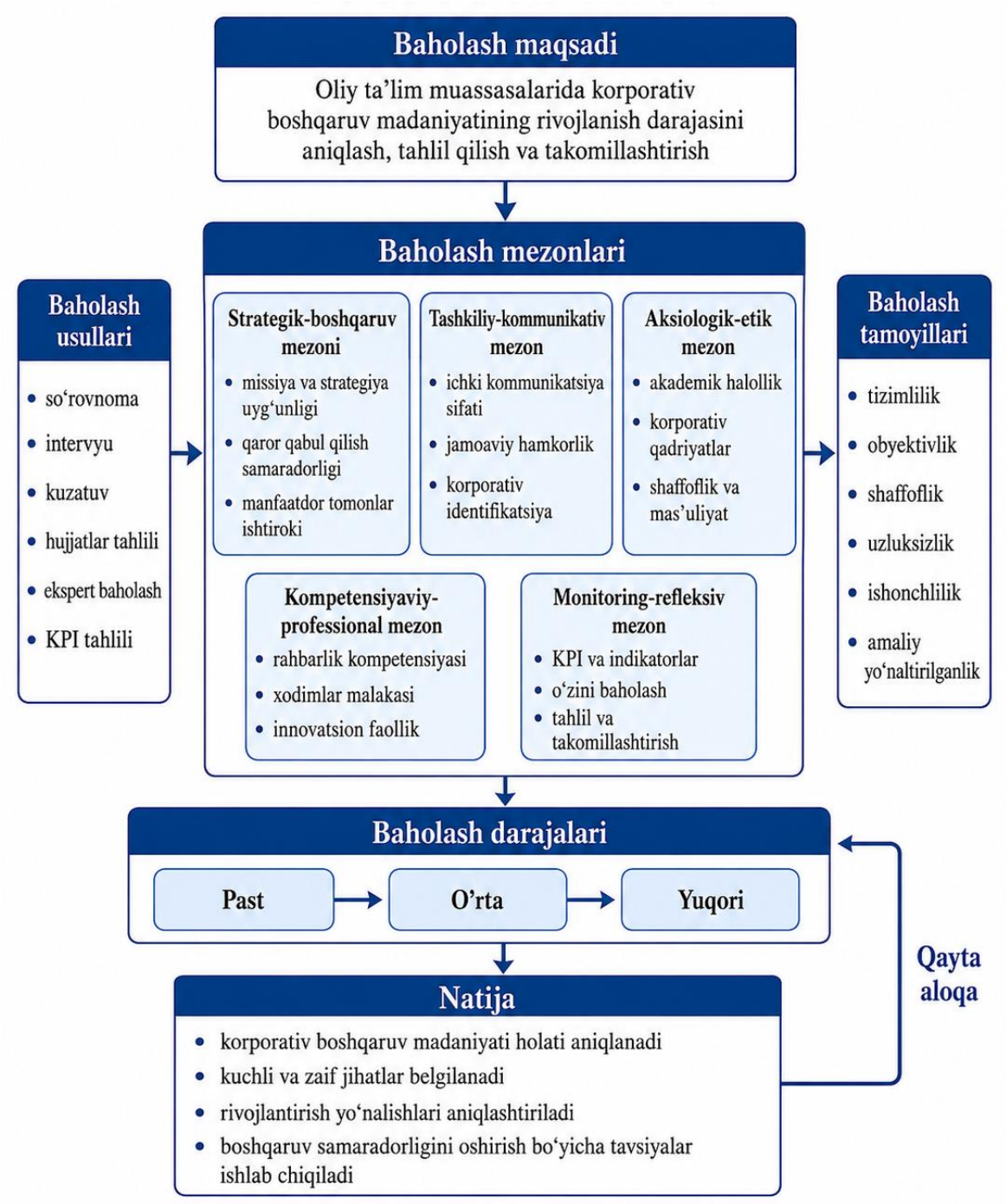
Tadqiqot metodlari sifatida ilmiy adabiyotlarni tahlil qilish, mezonlashtirish, indikatorlarni loyihalash, qiyosiy tahlil, ekspert baholashga tayyorlash va pedagogik modellashtirish metodlari qo‘llanildi.

NATIJALAR

Tadqiqot natijasida korporativ boshqaruv madaniyatini monitoring qilishning to‘rt bosqichli algoritmi ishlab chiqildi: birinchi bosqich - diagnostik tayyorgarlik; ikkinchi bosqich - ma’lumotlarni yig‘ish; uchinchi bosqich - tahlil va baholash; to‘rtinchi bosqich - korreksion boshqaruv qarorlarini ishlab chiqish. Ushbu algoritm monitoring jarayonini epizodik tekshiruv emas, balki uzluksiz takomillashtirish sikli sifatida tashkil etishga imkon beradi.

Baholash tizimi strategik-boshqaruv, aksiologik, kommunikativ, institutsional va refleksiv mezonlar asosida shakllantirildi. Har bir mezon bo‘yicha sifat va miqdor indikatorlari belgilanadi. Masalan, strategik-boshqaruv mezonida universitet strategiyasining jamoaga yetkazilishi, KPI ko‘rsatkichlarining tushunarliligi va qarorlarning dalillarga asoslanganligi tahlil qilinadi. Aksiologik mezonda akademik halollik, adolat, shaffoflik va korporativ qadriyatlarning amaliyotda namoyon bo‘lishi baholanadi.

Mazkur 1-rasmda oliy ta’lim muassasalarida korporativ boshqaruv madaniyatini baholashning asosiy mezonlari, usullari, tamoyillari, darajalari va kutilayotgan natijalari tizimli ravishda aks ettirilgan. Sxemaning yuqori qismida baholashning asosiy maqsadi — korporativ boshqaruv madaniyatining rivojlanish darajasini aniqlash, tahlil qilish va uni takomillashtirish zarurati ifodalangan. Bu esa baholash jarayonining nafaqat diagnostik, balki rivojlantiruvchi xarakterga ega ekanini ko‘rsatadi.



1-rasm. Oliy ta’lim muassasalarida korporativ boshqaruv madaniyatini baholash mezonlari.

Ushbu rasmning markaziy qismida korporativ boshqaruv madaniyatini baholash mezonlari besh yo‘nalishda yoritilgan: strategik-boshqaruv, tashkiliy-kommunikativ, aksiologik-etik, kompetensiyaviy-professional hamda monitoring-refleksiv mezonlar. Mazkur mezonlar oliy ta’lim muassasasida boshqaruv faoliyatining mazmuni, ichki hamkorlik muhiti, akademik qadriyatlar, rahbar va xodimlarning kasbiy salohiyati, shuningdek, monitoring va o‘z-o‘zini tahlil qilish imkoniyatlarini kompleks baholashga xizmat qiladi.

Shningdek baholash usullari sifatida so‘rovnoma, intervyu, kuzatuv, hujjatlar tahlili, ekspert baholash va KPI tahlili keltirilgan. Bu usullar korporativ boshqaruv madaniyatining

holatini turli manbalar va yondashuvlar asosida aniqlash imkonini beradi. O‘ng tomonda esa baholash tamoyillari — tizimlilik, obyektivlik, shaffoflik, uzluksizlik, ishonchlilik va amaliy yo‘naltirilganlik aks ettirilgan bo‘lib, ular baholash jarayonining ilmiy asoslangan va ishonchli bo‘lishini таъминlaydi.

Baholash natijalari uch darajada — past, o‘rta va yuqori ko‘rinishida ifodalangan. Ushbu darajalar orqali muassasadagi korporativ boshqaruv madaniyatining umumiy holati aniqlanadi, kuchli va zaif jihatlar belgilab olinadi hamda rivojlantirish yo‘nalishlari aniqlashtiriladi. Sxemadagi qayta aloqa mexanizmi esa baholash natijalarini boshqaruv amaliyotiga qayta kiritish va takomillashtirish choralarini ishlab chiqishga xizmat qiladi. Shu jihatdan mazkur sxema korporativ boshqaruv madaniyatini baholashning konseptual va amaliy modelini ifodalaydi.

Monitoring natijalarini talqin qilishda past, o‘rta va yuqori darajalar tizimini qo‘llash maqsadga muvofiq. Past daraja korporativ qadriyatlar va boshqaruv amaliyoti o‘rtasida uzilish mavjudligini bildiradi. O‘rta daraja ayrim mexanizmlar mavjud, biroq ularning barqaror ishlashi ta’minlanmaganligini ko‘rsatadi. Yuqori daraja esa korporativ boshqaruv madaniyati strategik boshqaruv, akademik etika va jamoaviy hamkorlik bilan integratsiyalashganini anglatadi.

MUHOKAMA

Taklif etilgan monitoring va baholash mexanizmlari korporativ boshqaruv madaniyatini ko‘rinmas qadriyatlar tizimidan o‘lchanadigan boshqaruv obyektiga aylantirish imkonini beradi. Bu esa universitet rahbariyatiga muammolarni subyektiv taassurotlar asosida emas, balki aniq indikatorlar orqali aniqlash imkonini yaratadi.

Monitoring jarayonida uchta manbadan foydalanish muhim: hujjatlar tahlili, so‘rovnoma va intervyular, shuningdek, real boshqaruv amaliyotini kuzatish. Faqat bitta manbaga tayanish baholash natijalarining biryoqlama bo‘lishiga olib kelishi mumkin. Shu sababli triangulyatsiya tamoyili - turli ma’lumot manbalarini solishtirish - korporativ boshqaruv madaniyatini baholashda muhim metodologik talab hisoblanadi.

Baholash natijalari faqat hisobot uchun emas, balki amaliy qarorlar uchun ishlatilishi lozim. Jumladan, monitoring natijalariga asoslanib rahbarlar uchun malaka oshirish dasturlari, ichki kommunikatsiya siyosati, akademik etika kodeksi va motivatsion mexanizmlarni takomillashtirish mumkin.

XULOSA

Oliy ta’lim muassasalarida korporativ boshqaruv madaniyatini rivojlantirish monitoring va baholash mexanizmlarini talab qiladigan uzluksiz jarayondir. Tadqiqotda mazkur jarayonni baholash uchun strategik-boshqaruv, aksiologik, kommunikativ, institutsional va refleksiv mezonlar tizimi taklif etildi.

Ishlab chiqilgan monitoring algoritmi diagnostika, ma’lumot yig‘ish, tahlil va korreksion qarorlar bosqichlarini qamrab olib, universitetlarda korporativ boshqaruv madaniyatini doimiy takomillashtirishga xizmat qiladi. Ushbu mexanizmlarni amaliyotga joriy etish boshqaruv shaffofligi, akademik mas’uliyat va jamoaviy hamkorlikni kuchaytiradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasining “Ta’lim to‘g‘risida”gi Qonuni. - O‘RQ-637-son. - Toshkent, 2020.
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 8-oktabrdagi PF-5847-son “O‘zbekiston Respublikasi oliy ta’lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi Farmoni.

3. S.Turg‘unov. Ta’lim menejmenti nazariyasi va amaliyoti. - Toshkent: Fan, 2021. - 356 b.
4. T.Bush. Educational Leadership and Management: Theory, Policy, and Practice. - London: Sage Publications, 2011. - 232 p.
5. R.Bolden, G.Petrov, J.Gosling. Distributed Leadership in Higher Education // Educational Management Administration & Leadership. - 2009. - Vol. 37(2). - P. 257-277.
6. A.Kezar, P.Eckel. The Effect of Institutional Culture on Change Strategies in Higher Education // The Journal of Higher Education. - 2002. - Vol. 73(4). - P. 435-460.
7. W.Tierney. Building Communities of Difference in Higher Education. - Westport: Bergin & Garvey, 1993. - 184 p.
8. P.Drucker. Management: Tasks, Responsibilities, Practices. - New York: Harper & Row, 1973. - 839 p.
9. E.Schein. Organizational Culture and Leadership. - 4th ed. - San Francisco: Jossey-Bass, 2010. - 464 p.
10. H.Mintzberg. Structure in Fives: Designing Effective Organizations. - Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1983. - 312 p.
11. M.Axmedov. Ta’lim sifati va ta’lim sifati menejmentiga zamonaviy yondashuvlar. «Ta’lim va innovatsion tadqiqotlar» xalqaro ilmiy- metodik jurnal. Buxoro shahar. №7, 2023.- 55-62