

OLIV TA'LIM MUASSASALARIDAGI INNOVATSION O'ZGARISHLAR OMILLARINING INTERFAOL O'ZARO HARAKATLARINI OPTIMALLASHTIRISH YO'LLARI

Soxibov Akram Rustamovich,
Shahrisabz davlat pedagogika instituti p.f.n., dotsent
<https://doi.org/10.53885/edinres.2024.2.2.049>

Аннотация: Мазкур мақолада инновацион иқтисодий шакллантириш шароитларида ОТМ ни инновацион ривожлантириш жараёнларини бошқариш, бунда раҳбарларнинг тутган ўрни, олий таълимнинг глобаллашуви жараёнларида олий таълим тизимини бошқаришда юзага келган ёндашувлар, бу борадаги хорижий тажрибалар баён этилган, шунингдек, ОТМ раҳбарларининг инновацион компетенциялари ва уларни ривожлантиришнинг асосий йўналишлари тавсифлаб берилган, ОТМ ларда инновацион, илмий-педагогик ва илмий-тадқиқотчилик жараёнларини бошқариш фаолияти таҳлили амалга оширилган ҳамда ОТМ ларда инновацион ривожланиш жараёнларини бошқаришда юзага келадиган низоли вазиятларни мониторинг қилиш, уларни ҳал этиш технологияларидан фойдаланиш орқали инновацион ривожлантириш жараёнида раҳбарларнинг иштироки самарадорлигини ошириш бўйича баъзи таклиф ва тавсияларни ишлаб чиқишга ҳаракат қилинган.

Таянч сўз ва иборалар: инновацион иқтисодий, рақамли бошқарув, ОТМ ни инновацион ривожлантириш, бошқариш, раҳбарлар, глобаллашув, олий таълим тизимини бошқариш, конфликт жараён, хорижий тажрибалар, ОТМ раҳбарларининг инновацион компетенциялари.

WAYS TO OPTIMIZE INTERACTIVE INTERACTIONS OF INNOVATIVE CHANGES IN THE PROCESS OF HIGHER EDUCATION

Abstract: The processes of managing of innovative development in higher educational institutions in the conditions of formation of innovative economy, the roles of managers of the institutions, approaches to the management of the higher educational system in the process of globalization, and experiences of foreign countries in this field have been described in the article. Also, the analysis of the activity of management of innovative, scientific-pedagogical and scientific research processes in higher educational institutions has been carried out. It has been attempted to develop some suggestions and recommendations for Monitoring of conflict situations in the management of innovative development processes in higher education, increasing the effectiveness of leaders' participation in the process of innovative development using technologies of resolving them.

Key words: processes of managing, of innovative development, manager, innovative economy, higher educational system, process of globalization.

ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ ИНТЕРАКТИВНЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: В данной статье рассматриваются современные методологические основы управления высшим образованием в эпоху цифровизации. Обосновано место и процесс развития инновационного управления руководителей вуза. Указано процессы инновационного развития в условиях цифровой экономики руководителей вузов республики. Анализировано конфликтные ситуации в управлении инновационного развития и указаны пути, креативности руководителей высшего образования. Также даётся заключения и приложения в пути экономического развития современных методологических основы управления высшим образованием в эпоху цифровизации.

Ключевые слова: методология, управление, цифровизация, процесс, развитие, инновация, инновационное развитие, цифровое управление, анализ, конфликтные ситуации, креативность, заключения, приложения, экономическое развитие, современные методологические управления высшего образования.

Interfaol o'zaro harakat – bu hayotiy muhim bo'lgan tashkiliy jarayon bo'lib, uni optimallashtirish tashkilot-muassasalar faoliyatini samarali olib borishning zaruriy sharti bo'lib hisoblanadi. Interfaol o'zaro harakatlar bundan ham kattaroq va IIIayuuqoriroq ahamiyatga innovatsion rivojlanish sharoitlarida ega bo'lib, innovatsion rivojlanish odatda doimiy tarzda ko'plab nizoli hodisalarning namoyon bo'lishi bilan birga boradi.

Innovatsion o'zgarishlarning muvaffaqiyati ko'p jihatdan oliy ta'lim muassasasida xodimlar va kadrlar bilan ishlash innovatsiyalar boshlanishi arafasida va innovatsiyalarni amalga oshirish jarayonida qanday tamoyillar asosida tashkil etilganiga bog'liq bo'ladi.

Innovatsion rivojlanish jarayonidagi nizolarning tizimli modelidan kelib chiqib, negizida qadriyatli, institutsional va shaxsiy darajalarda nizolarning turli xil elementlarida mavjud bo'ladigan o'ziga xos xususiyatlarni hisobga olish yotuvchi bir qator tamoyillarni keltirib chiqarish mumkin. Bu tamoyillarga rioya etilishi oliy ta'lim muassasalarida innovatsion rivojlanish jarayonidagi nizolarni minimallashtirish va innovatsiyalarning joriy etilishini jadallashtirish mumkin bo'ladi.

Birinchi tamoyil bo'lib bu yerda ratsionallik tamoyili sanaladi.

Yangiliklar tarqalishining klassik modelida quyidagilar ko'zda tutiladi:

yangiliklarni barcha o'zlashtira olishi va o'zlashtirish zarur;

yangiliklarning tarqala borish sur'ati o'sib borishi zarur;

yangiliklarni inkor qilish nojo'ya yoki noratsional qaror deb qabul qilinishi zarur.

Haqiqatda esa ko'plab yangiliklar universal foydalilikka ega bo'lmaydi va mana shuning uchun butun bir tashkilot-muassasa tomonidan emas, balki uning faqat bitta bo'linmasi tomonidan joriy etiladi.

Mazkur tamoyilning yuzaga chiqarilishi innovatsion rivojlanish jarayonidagi nizolarning maqsadli elementi bilan moslashtiriladi, chunki bo'linmalardagi xodimlarda yangilikning foydaliligi haqidagi tasavvurlar ularda bu yangilikning kerakmasligi yoki hatto zararliligi to'g'risidagi tasavvurlarning bartaraf etilishiga xizmat qiladi.

Keyingi tamoyil bo'lib muammoning mohiyati haqida xabardor qilish tamoyili sanalib, u quyidagilarni bayon qiladi: istalgan foydali yangilik uni joriy etish natijasida qanday ishlab chiqarish yoki ijtimoiy vazifalar hal etilishiga yordam berishi haqida jamoa a'zolarida yaqqol tasavvur paydo bo'ladigan bo'lsa, pozitiv ravishda yoki hatto entuziazm bilan qabul qilinishi mumkindir. Bu yangilikning ta'sir qilish sohasiga tushadigan har bir kishi uchun yutuq haqida xabardor qilish mana shu tamoyilni hayotga joriy qilishning dastlabki lahzasi bo'lib sanaladi. Bu tamoyil oliy ta'lim muassasasidagi innovatsion jarayon ishtirokchilarining axborotlarga bo'lgan talab-ehtiyojlari qondirilishiga yordam beradi va nizoning ehtiyojli elementi bilan mos holda kelishadi.

Bu borada o'tkazilgan ayrim ijtimoiy so'rovnomalarning ma'lumotlariga ko'ra, respondentlarning 31,5 % i oliy ta'lim muassasasi xodimlarining yangiliklar haqida xabardorligining past darajasi bu yangiliklarning joriy qilinishiga jiddiy ravishda ta'sir ko'rstaishini ta'kidlab o'tadilar.

Respondentlarning yana 35,95 % i esa xabardorlikning past darajasi unchalik sezilarli darajada bo'lmasada, lekin baribir yangiliklarning joriy qilinishiga ta'sir qila oladi.

So'rovnomada ishtirok etgan professor-o'qituvichlar va talabalarining 32,04 % i yangiliklarning maqsadlari haqida, 28,16 % i esa innovatsiyadlarni joriy qilishda o'zlarining roli haqida axborotlarga ega bo'lishni ko'rstaib o'tadilar.

Shuningdek, ular uchun innovatsiyalarni joriy qilish muddatlari haqidagi axborotlar ham muhimdir – bundaylarning javoblari ulushi 27,18 % ni tashki etgan; yangiliklardan kutilayotgan natija haqidagi axborotlar uchun – 23,79%; yangiliklarni joriy qilishga olib kelgan sabablar haqidagi axborot uchun – 19,9 %; innovatsiyalarni joriy qilish metodlari va vositalari haqidagi axborot uchun – 18,93 %; innovatsiyalarni joriy qilish shart-sharoitlari haqidagi axborot uchun 16,99 % respondentlar ovoz berganlar.

Innovatsion jarayon faoliyatining axborot ehtiyojlari tashkilot yoki muassasaning kommunikativ tarmoqlarini aks ettiradi. Biroq, kommunikativ tarmoqlar bu ehtiyojlarni qanday darajada qondirishi bir nechta mezonlarga – samaradorlikka, tejamkorlikka va xodimlarning ehtiyojlariga moslik darajasiga bog'liq bo'ladi.

Samarali tashkiliy muloqot oliy ta'lim muassasasi xodimlarini agarda ular uchun ehtiyoj tug'ilib qoladigan bo'lsa, aniq va mos holdagi axborotlar bilan ta'minlaydi. Lekin kommunikativ tarmoqlar samaradorligidan tashqari uning tejamkorligi ham muhimdir. Tejamkor kommunikativ tarmoqda

axborot eng kam sarf-xarajatlar bilan olinadi va taqsimlanadi. Muloqot tizimining muhim xususiyati bo'lib tashkilot-muassasa a'zolarining qoniqqanlik darajasi hisoblanadi. Tadqiqotlar shu haqida guvohlik beradiki, kommunikativ tarmoqlarning ayrim tiplari boshqa tipdagi tarmoqlarga qaraganda ishtirokchilarni ko'proq qondiradi.

Lekin bu uchchala mezon – muloqotda va axborotlarda samaradorlik, tejamkorlik va xodimlar ehtiyojlariga moslik har doim ham bir-biri bilan mos tushavermaydi. Vazifa tipiga bog'liq holda eng amarali bo'lgan tarmoq kamroq tejamkor bo'lib chiqishi mumkin. Ehtimol, tarmoq samaradorligining eng muhim mezoni bo'lib tashkilot-muassasaning maqsadlarga erishishidagi uzoq muddatli va barqaror hissa qo'shib borishi sanaladi.

Keyingi tamoyil bo'lib preventiv baholash tamoyili sanaladi. U ham shuningdek, innovatsion jarayon ishtirokchilarining axborotlarga bo'lgan ehtiyojlari, ya'ni, innovatsion rivojlanishdagi nizolarning ehtiyojli elementlari bilan kelishadi. Uning mazmuni shundaki, oliy ta'lim muassasasi jamoasining a'zolari innovatsion o'zgarishlarning tayyorgarlik bosqichidayoq yangiliklar joriy etilayotganda ulardan qanday sa'y-harakatlar talab etilishi, yangiliklarni joriy qilish davrida ularni qanday noqulayliklar va qiyinchiliklar kutib turgani, yangi texnologiyalardan kelgusida foydalanish davomida qanday muammolar paydo bo'lishi to'g'risida yetarlicha darajada to'la xabardor etilishlari lozim. Xodimlarga oldindan kutilayotgan yangiliklarning maqsad va mazmuni tushuntirib berilishi kerak. Va xodimlar bu haqida qancha erta xabardor bo'lsalar, shuncha yaxshi bo'ladi – ular yangicha sharoitlarda ishlashga yaxshiroq tayyorlana oladilar, o'zlarining harakatlarida yurish va manyovrlarni oldindan o'ylab olib biladilar. Aynan mana shunda innovatsion yangiliklarni joriy qilishning siri yashirindir. Xodimlarni mana shunday tarzda tayyorlamasdan ularning yangiliklarni joriy qilishga tayyorlik kayfiyatini uyg'otib bo'lmaydi. Bu tamoyilga rioya qilmaslik shu jumladan, yangiliklarni joriy qilishning salbiy oqibatlariga olib kelishi mumkin.

Oliy ta'lim muassasalaridagi innovatsion yangiliklarni joriy qilish davomida rioya qilish lozim bo'lgan yana bir muhim tamoyil bo'lib quyi pog'onalaridagi tashabbuskorlik tamoyili hisoblanadi. U yangilikni joriy qilish haqidagi yaxshi o'ylab chiqilgan axborot tizimi oliy ta'lim muassasasini boshqarish iyerarxiyasining eng quyi bo'g'ini – bevosita ishtirokchilar diqqatiga yetkazilishini talab qiladi – bu ularning ongiga innovatsion yangiliklarning foydali ish ekanligi hamda bu xodimlarning o'zlariga ham, butun hamiyatga ham zaruriy narsa ekanligini yetkazishni ko'zda tutadi.

Yangiliklarni joriy qilishning foydaliligiga ishontirish ularni muvaffaqiyatli joriy qilishni ta'minlash uchun o'z zimmasiga ma'suliyatning bir qismini olib bilish zaruratini tushunib yetish kabi ishlashi lozim. Bu tamoyilni yuzaga chiqarish oliy ta'lim muassasalaridagi innovatsion o'zgarishlar ishtirokchilarida ijobiy motivatsiyaning shakllanishiga yordam beradi va innovatsion rivojlanish jarayonlaridagi nizolarning motivatsion elementi sifatida ish beradi.

Birgalikda qatnashish tamoyili yangiliklarni joriy qilishda ular kimlarga daxldor bo'lsa, o'shalarning barchasi ishtirok etishlari kerakligini talab qiladi. Bu vaziyatda u xodimlar tomonidan o'z shaxsiy ishdek qabul qilinadi va hech qanday qiyinchiliklarga qaramasdan tezroq amalga oshiriladi. Bu tamoyil innovatsion rivojlanish jarayonlaridagi nizolarning motivatsion va ehtiyojli elementlari bilan kelishadi.

Shunday qilib, oliy ta'lim muassasasidagi barcha xodimlar va professor-o'qituvchilarning hammasi ham innovatsion o'zgarishlarda bir tekisda faol ishtirok etib keta olmaydilar. Mana shunga bog'liq holda totallik tamoyilini ko'rib chiqish zarur bo'ladi. Bu tamoyil undan oldingi birgalikda qatnashish tamoyili bilan jips bog'liq bo'lib, u oliy ta'lim muassasasidagi barcha xodimlarning OTM dagi barcha bo'linmalarda innovatsion yangiliklarning joriy etilishida real ishtirok etishlarini ko'zda tutadi.

Masalan, oliy ta'lim muassasasidagi ilmiy laboratoriyalardan biridan fantalab texnologiyaning yaratilishi tezda patentlash, intellektual mulk obyektlari bilan shug'ullanadigan oliy ta'lim muassasasining boshqa bo'linmalarida muammolarni keltirib chiqaradi, o'z ortidan mazkur texnologiyani tijoratlashtirish muammolarini olib keladi va h.k.

Totallik tamoyilini yuzaga chiqarish shuni anglatadiki, oliy ta'lim muassasasidagi barcha bo'g'inlar xodimlari oldindan ehtimoliy muammolar haqida xabardor qilinishlari va ularni hal qilish jarayoniga jalb etilishlari lozimdir.

Permanentli xabar berish tamoyili innovatsion rivojlanish jarayonidagi nizoning kognitiv elementi bilan kelishadi va innovator-xodimlar uzluksiz ravishda manfaatdor shaxslarni ham joriy qilinayotgan innovatsion yangiliklar bo'yicha erishilgan yutuqlar, ham duch kelinayotgan qiyinchiliklar haqida

xabardor qilib turishlarini talab qiladi. Bu tamoyilning yuzaga chiqarilishi shuningdek, qaytar aloqaning turli-tuman shakllari o'rnatilishini ham ko'zda tutadi.

Maslahat va qo'llab-quvvatlash masalalari bo'yicha manfaatdor shaxslarga murojaat qilish tashabbuskorlikni rag'batlantiradi, yangiliklarni joriy qilish borasidagi tashkiliy va texnik muammolar tezroq hal qilinishga sezilarli ravishda yordam beradi.

Innovatsion faoliyatning uzluksizligi tamoyili yangiliklarning joriy qilinishini shunday tashkil etishni ko'rsatadiki, bunda mazkur jarayon bir martalik emas, balki ko'p martalik va har kunlik ishga aylanishi lozim. Bu esa amalda shuni anglatadiki, tugallangan ishlanmaning joriy qilinishi jarayonlari boshlanishi boshqa yana bir innovatsion yangilik uchun shart-sharoitlarni yaratadi. Uning natijalari yoki birinchi yangilik imkoniyatlarini kuchaytiradi, yoki uning o'rnini egallaydi.

Mana shunday shart-sharoitlarda oliy ta'lim muassasalaridagi innovatsion yangiliklar uchun qulay psixologik muhit yuzaga keladi va qo'llab-quvvatlanadi, innovatsion o'zgarishlarning ijobiy motivatsiyasi shakllanadi. Bu tamoyil innovatsion rivojlanish jarayonidagi nizolarning motivatsion elementi bilan kelishadi.

Individual qoplash tamoyili xodimlarning qadriyaliy yo'naltirilganliklari, ularni ehtiyojoari va manfaatlari hisobga olinishini talab qiladi hamda nizolarning ehtiyojli elementi bilan kelishadi. Chunki, aynaqarama-qarshilik innovatsion va an'anaviy qadriyatlar orasida n innovatsion rivojlanish jarayonidagi nizolar yadrosini tashkil etadi.

Anglashning tipologik o'ziga xosliklarini hisobga olish tamoyili innovatsion rivojlanish jarayonidagi nizolar moyedlida ham o'ziga xos ahamiyatga egadir. Shunday bir xato fikr mavjudki, biron-bir yangilikning foydaliligini e'lon qilish avtomatik ravishda kishilarni bu yangiliklarning joriy qilinish jarayonlariga jalb qiladi. Kishilar bir xildagi, shu jumladan, bir xil axborotlarga har xilda, ba'zan esa butunlay qarama-qarshi aks-javob beradilar. Har bir kishi ularda o'zi uchun ahamiyatli bo'lgan narsani ko'radi. Bu tamoyilga rioya qilinishi innovatsion rivojlanish jarayonidagi nizolarning kognitiv elementi foydasiga ishlaydi, bu esa o'z navbatida uning konstruktiv hal qilinishini sezilarli darajada yengillashtiradi.

Moslashuvchan tashkiliy tuzilmalar tamoyili ham innovatsion rivojlanish nizolari ichida o'z o'rniga ega sanaladi. Yangiliklarni joriy qilish qat'iy tashkiliy tuzilmalar, ishlarni bir xillikda rejalashtirish va resruslarni bir xilda taqsimlash bilan birga amalga oshirila olmaydi. Aksincha, bu yerda endilikda manyovr qilish uchun imkoniyatlar ham mavjud bo'lishi kerak. Bu tamoyil nizoning aksiologik komponentidan kelib chiqadi, uning o'ziga xosligi umuman innovatsion o'zgarishlarga va xususan, innovatsion rivojlanish nizolariga ratsional-ilmiy yondashuvni anglab yetishdan iborat bo'ladi.

Ijtimoiy ta'minlash tamoyili esa yangiliklarni joriy qilishning ijtimoiy muammolarini hal qilish xuddi A.I.Prigojin hisoblaganidek, yangiliklarni joriy etishning quyidagi oqibatlari muqarrarligini hisobga olishni ko'zda tutadi:

- a) ijtimoiy taranglik (xodimlarning ko'chishi, mehnat mazmuni o'zgarishi va shu kabilar);
- b) ijtimoiy yo'qotishlar (maqomni boy berish, xodimlarning bo'shab ketishi, tashqi nazorat kuchayishi va h.k.);
- v) ijtimoiy rag'batlar (olg'a siljish imkoniyati, mehnat sharoitlari yaxshilanishi, mehnat mazmunliligi va xodimlar nufuzini ortishi va h.k.).

Mana shu oqibatlarni hal qilishga to'rt bosqichli yechim ko'zda tutiladi (1-rasm).

Yangiliklarni joriy qilish masalalarini hal qilish bosqichlari .

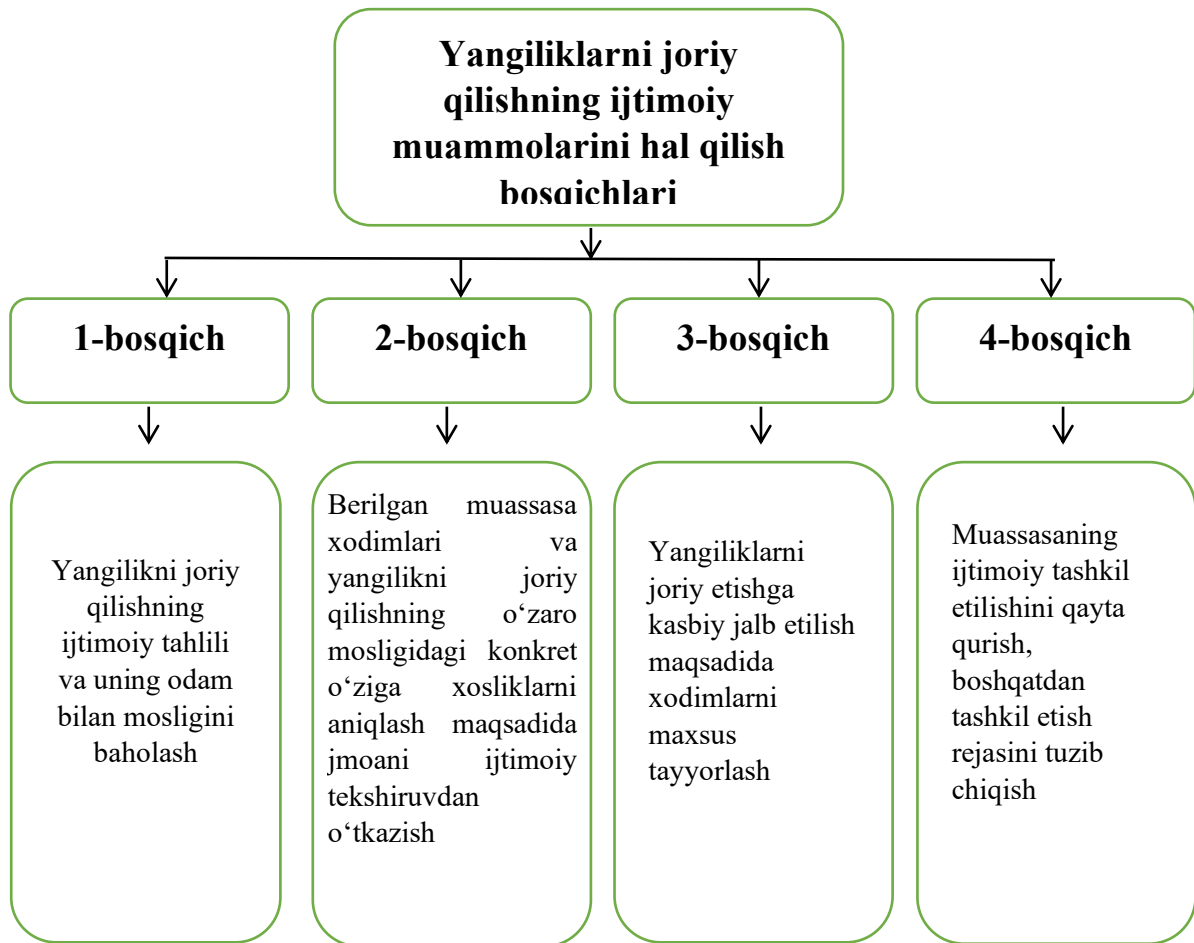
I.V.Bestujev-Lada yangiliklarni joriy etishning ancha keng algoritmini taklif qiladi. yangiliklarni joriy qilish algoritmi deganda yangiliklarni joriy etishning shunday bir mantiqiy tug'ilish tartibi (genezisi), paydo bo'lishi va namoyon bo'lishi tushuniladiki, bunda kutilayotgan samara amalga oshgan bo'ladi, jarayonning o'zi esa optimal bo'ladi. Ijtimoiy yangilikni joriy etishning integral algoritmi I.V. Bestujev-Ladaning fikriga ko'ra, kishi faolligi, boshqaruv mexanizmi, qaror qabul qilish mexanizmi, qarorni ishlab chiqish mexanizmi, yangilikni joriy qilishning o'zining algoritmidan tuzib chiqiladi va o'z ichiga ijtimoiy harakatlarning beshta yiriklashtirilgan bloklarini oladi:

- a) 1-blok (axborotli) – asosida yangilikning joriy etilishini belgilab beruvchi g'oya ishlab chiqiladigan axborotlar tahlili;
- b) 2-blok (muammoli-maqсадli) – maqsadga erishish bilan hal qilish mo'ljallanadigan muammoni ko'rsatish bilan belgilangan yangilikni joriy etishni ko'zda tutuvchi maqsadni shakllantirish;
- v) 3-blok (generatsion) – yuqorida ko'rstaib o'tilgan g'oyalar, maqsad va muammolarni, shuningdek, uning hal qilinishini belgilaydigan omillarni hisobga olish bilan yangiliklarni joriy qilish modelini tuzib

chiqish;

g) 4-blok (taftish) – yangiliklarni joriy qilish loyihasini ilmiy asoslash;

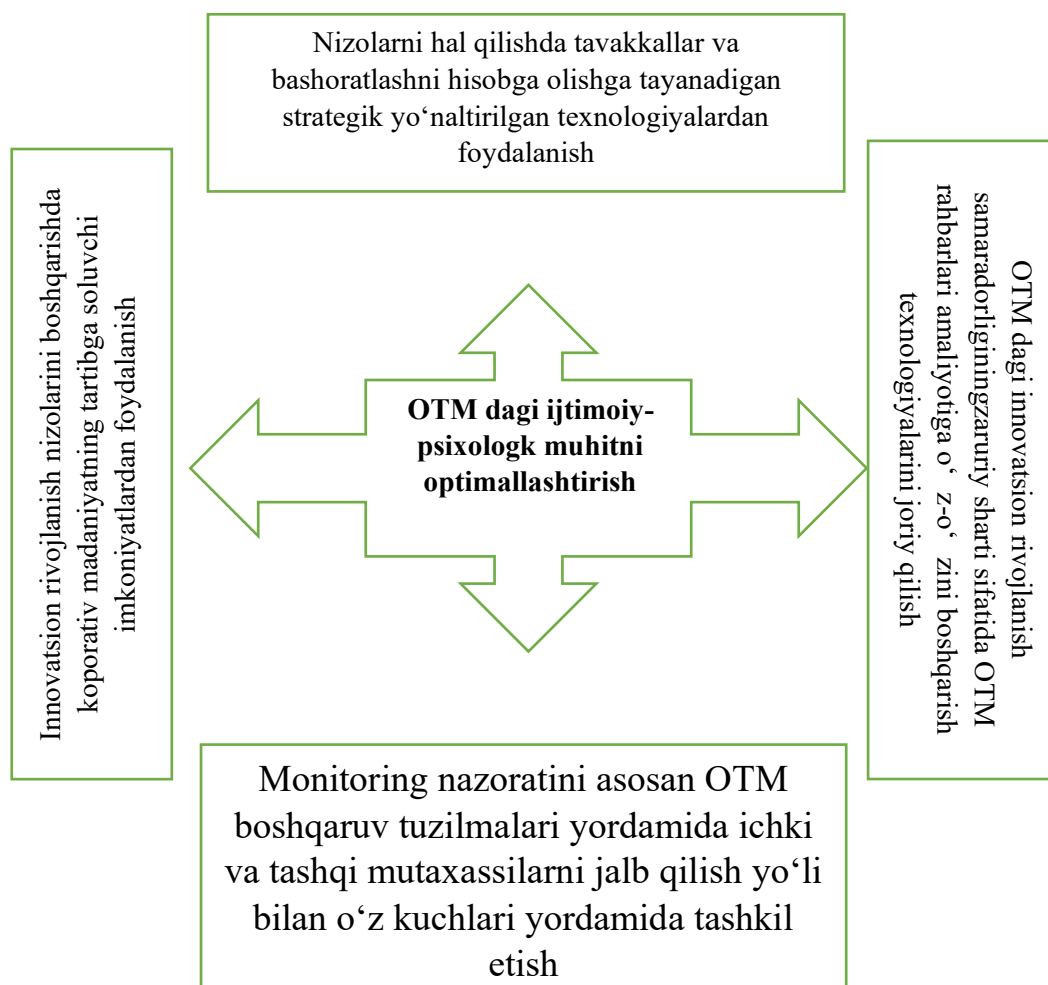
d) 5-blok (amalga oshirish) – oldingi blokda shartlangan tuzatishlarni hisobga olish bilan yangiliklarni joriy qilish modelini amalga oshirish.



Yangiliklarni joriy qilish masalalarini hal qilish bosqichlari.

Ta'kidlab o'tamizki, oliy ta'lim muassasalaridagi innovatsion jarayon samaradorligi uning har bir bosqichining natijadorligi bilan emas, balki OTM dagi innovatsion o'zgarishlar ishtirokchilarining o'zaro harakatlari optimal ekanligi bilan belgilanib, bu o'z navbatida avvalgi bosqichdan keyingi bosqichga o'tish tezligini oshiradi hamda eng yaxshi natijaga erishilishini ta'minlaydi. Interfaol o'zaro harakatlarga jamoadagi ijtimoiy-psixologik muhit, innovatsion jarayon ishtirokchilarining o'zaro munosabatlari sezilarli ta'sir ko'rsatadi.

Oliy ta'lim muassasasidagi mehnat jamoasining ijtimoiy-psixologik muhitini optimallashtirish o'quv yurtidagi innovatsion o'zgarishlar ishtirokchilarining interfaol o'zaro harakatlarini yaxshilashga olib keladi. Shuning uchun ko'pchilik tadqiqotchi-olimlar tomonidan oliy ta'lim muassasasidagi innovatsion jarayonlarni boshqarish samaradorligi OTM rahbarining o'z jamoasidagi ijtimoiy-psixologik muhitni hisobga olishi bilan bog'liq ekanligi ta'kidlab o'tilishi bejizga emasdir. Shunga ko'ra, bu yerda OTM mehnat jamoasidagi ijtimoiy-psixologik muhitni optimallashtirishning bir qator metodlarini ajratib ko'rsatish o'rinli bo'ladi (2-rasm)



Innovatsion rivojlanish jarayonlarida ijtimoiy-psixologik muhitni optimal holga keltirish mexanizmi 2.

Adabiyotlar ro'yxati

1. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2015 йил 20 августдаги 242-сонли Қарори билан тасдиқланган “Олий таълим муассасаларининг раҳбар ва педагог кадрларини қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишни ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори.

2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 29 декабрдаги ВМҚ 1030-сонли “Илм-фан ва таълим соҳасидаги давлат ташкилотларида илмий, илмий-педагогик ва меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи илмий даражали ходимларга қўшимча ҳақ тўлаш тўғрисида”ги

Қарори.

3. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси, 2020 йил 24 январь.

4. Ш.М.Мирзиёев. “Буюк келажакимизни мард ва олижаноб халқимиз билан бирга қураимиз” – Т.: “Ўзбекистон” НМИУ, 2017 й.

5. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. СПб.: Питер, 2012.

6. Батоврина Е.В., Черняева Г.В. Принципы и ключевые направления формирования инновационной организационной культуры // Известия Юго-западного государственного университета. Серия Экономика. Социология. Менеджмент. 2018. Т. 8. № 2(27). С. 196-202.

7. Блохина М.С. Инновационный потенциал современных руководителей как фактор развития инновационного общества // Вестник высшей школы. Alma mater. Секция: Экономика и управление в социальных системах. 2019. № 7. С. 60-66. DOI: <https://doi.org/10.20339/AM.07-19.060>.

8. Гумерова Л.З. Инновационная деятельность как фактор саморазвития руководителя образовательного учреждения: монография. М.: Университетская книга, 2009.

9. Колмогорцева А.А. Персональный менеджмент — управление собой // Экономика и социум. 2014. № 4-3(13). С. 485-488.

10. A.R.Soxibov. “Modern methodological bases of higher education management in the era of digitisation” Таълим ва инновацион тадқиқотлар. Халқаро илмий-методик журнал. 2022 йил №10 169-176 бетлар.

11. A.R.Soxibov. «Oliy ta’lim muassasalari rahbarlarining innovatsion kompetensiyalari va ularni rivojlantirishning asosiy yo‘nalishlari» “Pedagogik mahorat” ilmiy-nazariy va metodik jurnal. 2022, № 5. Buxoro. Buxoro 2022 y. 23-

12. A.R.Soxibov. “Hozirgi davr oliy ta’lim tizimini innovatsion boshqarishda xorijiy tajribalarning roli”. Ta’lim va innovatsion tadqiqotlar. Xalqaro ilmiy-metodik jurnal. 2023 yil №6 son.254-262 betlar.