

OLIV TA'LIM MUASSASALARI RAHBAR KADRLARINING KOMMUNIKATIV –LIDERLIK KOMPETENSIYALARINI ASOSIY TENDENSIYALARI

*Pardayev Obid Raximboboyevich,
Jizzax politehnika instituti dotsent, (PhD)*

Annotatsiya. Bugungi dinamik ta'lim manzarasida oliy o'quv yurtlarida samarali liderlik kommunikativ qobiliyat va liderlik qobiliyatining murakkab kombinatsiyasini talab qiladi. Ushbu maqola oliy o'quv yurtlari boshqaruv xodimlari o'rtasida kommunikativ-liderlik kompetensiyalarini shakllantirishning asosiy tendentsiyalarini o'rganadi. Zamonaviy tadqiqotlar va empirik dalillarga asoslanib, u akademik muhitning murakkab muhitida samarali kommunikativ liderlikni rivojlantirish uchun asosiy vakolatlar, muammolar va strategiyalarni o'rganadi.

Kalit so'zlar: Kommunikativ yliderlik, oliy o'quv yurtlari, Boshqaruv xodimlari, Kompetensiyalar, trendlar.

MAIN TENDENCIES OF COMMUNICATIVE-LEADERSHIP COMPETENCIES OF EXECUTIVE STAFF OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

*Pardayev Obid Raximboboyevich,
Jizzakh Polytechnic Institute, associate professor, (PhD)*

Abstract. In today's dynamic educational landscape, effective leadership within higher educational institutions demands a sophisticated blend of communicative prowess and leadership acumen. This article delves into the main trends shaping communicative-leadership competences among management staff in higher educational institutions. Drawing upon contemporary research and empirical evidence, it explores key competencies, challenges, and strategies for cultivating effective communicative leadership in the complex milieu of academia.

Keywords: Communicative leadership, Higher educational institutions, Management staff, Competences, Trends.

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ КОММУНИКАТИВНО-ЛИДЕРСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДСТВЕННЫХ СОТРУДНИКОВ ВУЗОВ

*Пардаев Обид Рахимбобоевич,
Джиззакский политехнический институт, доцент, (PhD)*

Абстракт. В сегодняшней динамичной образовательной среде эффективное лидерство в высших учебных заведениях требует сложного сочетания коммуникативного мастерства и лидерской хватки. В данной статье рассматриваются основные тенденции формирования коммуникативно-лидерских компетенций у управленческих кадров высших учебных заведений. Опираясь на современные исследования и эмпирические данные, он исследует ключевые компетенции, проблемы и стратегии развития эффективного коммуникативного лидерства в сложной академической среде.

Ключевые слова: Коммуникативное лидерство, Высшие учебные заведения, Управленческий персонал, Компетенции, Тенденции.

Kirish: Oliy ta'lim muassasalaridagi yliderlik hal qiluvchi nuqtada turibdi, bunda an'anaviy ierarxik modellar o'z o'rnini yanada dinamik va inklyuziv yondashuvlarga bo'shatib bermoqda. Rivojlanayotgan ushbu landshaftda samarali liderlik endi nafaqat yuqoridan pastga qarorlar qabul qilish, balki turli manfaatdor tomonlar o'rtasida hamkorlik, innovatsiyalar va hamkorlikni rivojlantirishga qaratilgan. Ushbu o'zgarishlarning negizida kommunikativ liderlik yotadi, u samarali aloqa orqali jozibali qarashlarni ifodalash, munosabatlarni o'rnatish va murakkab tashkiliy dinamikani boshqarish qobiliyatini o'z ichiga oladi.

Oliy ta'lim muassasalarining boshqaruv xodimlariga tez o'zgaruvchan ta'lim ekotizimining talablariga moslashgan holda o'z muassasalarini o'qitish, tadqiqot va xizmat ko'rsatishda mukammallikka yo'naltirish bo'yicha ko'p qirrali mas'uliyat yuklangan. Ushbu mandatni bajarish uchun ular manfaatdor tomonlarni umumiy maqsadlar sari ilhomlantirish, rag'batlantirish va safarbar qilish imkonini beradigan kommunikativ qobiliyat va liderlik qobiliyatining murakkab kombinatsiyasiga ega bo'lishi kerak.

Ushbu maqola oliy o'quv yurtlari boshqaruv xodimlari o'rtasida kommunikativ-liderlik kompetensiyalarini shakllantirishning asosiy tendentsiyalarini o'rganishga harakat qiladi. Asosiy kompetensiyalarni, paydo bo'ladigan muammolar va samarali strategiyalarni o'rganish orqali u ta'lim etakchiligi sohasidagi olimlar va amaliyotchilar uchun tegishli bo'lgan tushunchalarni taqdim etishga qaratilgan. Ushbu tendentsiyalarni chuqurroq tushunish orqali institutlar o'zlarining boshqaruv xodimlarini zamonaviy oliy ta'limning murakkabliklarida harakat qilishlari va o'z muassasalarini barqaror muvaffaqiyat va jamiyat ta'siriga olib borishlari uchun yaxshiroq

jihozlashlari mumkin.

Nazariy asos. Oliy o'quv yurtlarida samarali kommunikativ yliderlik yliderlik dinamikasi, tashkiliy xulq-atvor va muloqot strategiyalari haqida qimmatli tushunchalarni taqdim etadigan boy nazariy asoslarga asoslanadi. Turli nazariy nuqtai nazarlar kommunikativ liderlik haqidagi tushunchamizga hissa qo'shgan bo'lsa-da, oliy ta'lim kontekstida nutqni shakllantirishda uchta paradigma ajralib turadi: transformatsion liderlik, xizmatkor liderlik va munosabatlardagi liderlik.

Transformatsion liderlik. Transformatsion liderlik nazariyasiga ko'ra, samarali rahbarlar o'z izdoshlarini jozibali qarashlarni ifodalash, intellektual rag'batlantirish, individual yordam ko'rsatish va axloqiy xatti-harakatlar uchun namuna sifatida xizmat qilish orqali ilhomlantiradi va rag'batlantiradi. Oliy ta'lim kontekstida transformatsion rahbarlar professor-o'qituvchilar, xodimlar va talabalarga shaxsiy manfaatlardan ustun turish va muassasaning missiyasi va qarashlarini ilgari suradigan jamoaviy maqsadlar sari harakat qilish imkoniyatini beradi. Transformatsion liderlar innovatsiyalar madaniyatini, intellektual qiziqishni va doimiy takomillashtirishni rivojlantirish orqali akademik mukammallikni va institutsional hayotiylikni rag'batlantiradilar.

Munosabatlar bo'yicha liderlik. Munosabatlar bo'yicha liderlik nazariyasi samarali liderlik etakchilar va izdoshlar, shuningdek, tashkilot a'zolari o'rtasidagi munosabatlar sifatiga bog'liqligini ta'kidlaydi. Munosabatlar bo'yicha etakchilar aloqa, hamkorlik va shaxslararo aloqalarni tashkilotni o'zgartirish va rivojlantirish katalizatorlari sifatida birinchi o'ringa qo'yadilar. Oliy o'quv yurtlarida o'zaro aloqalar bo'yicha yetakchilar institutsional muvaffaqiyat uchun egalik tuyg'usini va jamoaviy mas'uliyatni rivojlantirish uchun muloqotdan, umumiy qarorlar qabul qilishdan va taqsimlangan liderlik amaliyotidan foydalanadilar. Ishonchni mustahkamlash, ochiq muloqotni rivojlantirish va mazmunli munosabatlarni rivojlantirish orqali munosabatlar yetakchilari innovatsiyalar, hamkorlik va doimiy takomillashtirish uchun qulay muhit yaratadilar.

Har bir nazariy asos oliy o'quv yurtlarida kommunikativ yliderlikka oid o'ziga xos tushunchalarni taqdim etsa-da, ular tashkilot muvaffaqiyati va manfaatdor tomonlarni jalb etishda samarali muloqot, axloqiy xulq-atvor va munosabatlarni o'rnatish muhimligiga umumiy urg'u beradi. Ushbu paradigmalarda tamoyillarini liderlikni rivojlantirish dasturlari va institutsional amaliyotlarga integratsiyalashgan holda, oliy o'quv yurtlari zamonaviy ta'lim landshaftining murakkabliklarida harakat qilish va o'z tashkilotlari va jamoalarida ijobiy o'zgarishlarni ilhomlantirish uchun jihozlangan kommunikativ rahbarlar kadrlarini tarbiyalashi mumkin.

Oliy ta'limning dinamik muhitida boshqaruv xodimlari hamkorlik, innovatsiyalar va mukammallik madaniyatini rivojlantirish bilan birga liderlikning murakkabliklarini samarali boshqarish uchun turli xil vakolatlar ega bo'lishi kerak. Oliy o'quv yurtlari boshqaruv xodimlari o'rtasida kommunikativ yliderlik uchun quyidagi asosiy kompetensiyalar zarur:

Samarali muloqot oliy ta'limda liderlikning markazida yotadi. Boshqaruv xodimlari og'zaki taqdimotlar, yozma hujjatlar va raqamli platformalar orqali o'z qarashlari, maqsadlari va umidlarini aniq va ishonchli tarzda ifodalay olishlari kerak. Ular turli manfaatdor tomonlar, jumladan, professor-o'qituvchilar, xodimlar, talabalar, bitiruvchilar, boshqaruv kengashlari va tashqi hamkorlar bilan hamkorlik qilish, tushunish, ishonch va hamkorlikni rivojlantirish uchun kuchli shaxslararo munosabatlarga ega bo'lishi kerak.

Hissiy intellekt oliy ta'limda samarali yliderlik uchun muhim ahamiyatga ega bo'lib, boshqaruv xodimlariga o'zlarining va boshqalarning his-tuyg'ularini tushunish va boshqarish imkonini beradi. Empatiya, o'z-o'zini anglash va ijtimoiy ko'nikmalarni rivojlantirish orqali hissiy jihatdan aqlli rahbarlar shaxslararo dinamikani boshqarishi, nizolarni hal qilishi va manfaatdor tomonlar o'rtasida ishonch va hamkorlikni ilhomlantirishi mumkin. Ular institut ichidagi shaxslar va guruhlarining ehtiyojlari va tashvishlarini tan olishlari va ularga sezgir munosabatda bo'lishlari, qo'llab-quvvatlovchi va inklyuziv madaniyatni rivojlantirishlari kerak.

Globallashib borayotgan dunyoda oliy o'quv yurtlari xilma-xil va ko'p madaniyatli bo'lib bormoqda. Boshqaruv xodimlari madaniy tafovutlarni boshqarish, til va madaniy chegaralar bo'ylab samarali muloqot qilish hamda inklyuzivlik va xilma-xillikka hurmatni rivojlantirish uchun madaniyatlararo malakaga ega bo'lishi kerak. Ular turli madaniy kelib chiqishiga mansub shaxslarning hissalarini tan olishlari va qadrlashlari, tenglik, xilma-xillik va muassasa ichida inklyuzivlik madaniyatini rivojlantirishlari kerak.

Texnologik savodxonlik raqamli asrda yliderlik uchun zarur bo'lib, boshqaruv xodimlariga aloqa, hamkorlik va innovatsiyalar uchun texnologiyadan samarali foydalanish imkonini beradi. Ular virtual uchrashuvlar, onlayn hamkorlik, masofaviy ta'lim va ma'muriy funktsiyalar uchun raqamli vositalar va platformalardan foydalanishda malakali bo'lishi kerak. Rivojlanayotgan texnologiyalar va tendentsiyalardan xabardor bo'lish orqali ular tashkilot samaradorligini, chaqqonligini va raqobatbardoshligini oshirish uchun texnologiya kuchidan foydalanishlari mumkin.

Hikoya - bu manfaatdor tomonlarni umumiy maqsadlar sari ilhomlantirish, rag'batlantirish va safarbar qilish uchun kuchli vositadir. Boshqaruv xodimlari turli auditoriyalarda aks-sado beradigan, muassasaning missiyasi, qadriyatlarini, yutuqlari va intilishlarini ta'kidlaydigan ta'sirchan hikoyalarni yaratish va etkazishda mohir bo'lishi kerak. O'z ishining ta'sirini va muassasaning manfaatdor tomonlarga qiymatini ko'rsatadigan hikoyalar to'qish orqali ular institutsional maqsadlar va tashabbuslarni qo'llab-quvvatlash, sadoqat va qo'llab-quvvatlashni

kuchaytirishi mumkin.

Bu asosiy kompetensiyalar oliy o'quv yurtlari boshqaruv xodimlari o'rtasida samarali kommunikativ yliderlik uchun zarur bo'lgan muloqot ko'nikmalari, shaxslararo munosabat qobiliyatlari, madaniy xabardorlik, texnologik ziyraklik va strategik fikrlashni o'z ichiga oladi. Ta'lim, kasbiy rivojlanish va tajribaviy o'rganish imkoniyatlari orqali ushbu kompetensiyalarni o'stirish va yaxshilash orqali boshqaruv xodimlari o'zlarining etakchilar sifatida samaradorligini oshirishlari va doimiy o'zgaruvchan ta'lim landshaftida o'z muassasalarining muvaffaqiyati va barqarorligiga hissa qo'shishlari mumkin.

Rivojlanayotgan tendentsiyalar. Oliy o'quv yurtlari boshqaruv xodimlari o'rtasida kommunikativ-liderlik kompetensiyalari landshafti texnologik taraqqiyot, jamiyatdagi o'zgarishlar va manfaatdor tomonlardan kutilayotgan o'zgarishlarga javoban doimiy ravishda rivojlanib bormoqda. Oliy ta'limda kommunikativ yliderlikning kelajagini shakllantirayotgan bir qancha e'tiborga molik tendentsiyalar.

Raqamli texnologiyalar va masofaviy ish tartibining keng tarqalishi oliy o'quv yurtlari faoliyati va aloqalarini o'zgartirdi. Boshqaruv xodimlari yig'ilishlar, hamkorlik va bilim almashish uchun raqamli aloqa vositalari va platformalaridan foydalangan holda etakchi jamoalarga moslashishi va manfaatdor tomonlarni virtual muhitda jalb qilishi kerak. Masofaviy ish kengayib borar ekan, rahbarlar virtual liderlik bo'yicha malakalarni rivojlantirishlari kerak, jumladan jamoa hamjihatligini oshirish, javobgarlikni saqlash va jismoniy masofa va texnologik to'siqlar bilan bog'liq muammolarni yumshatish.

Oliy ta'lim muassasalarida shaffoflik, hisobdorlik va manfaatdor tomonlarning ishtirokini ta'minlashga talab ortib bormoqda. Boshqaruv xodimlaridan professor-o'qituvchilar, xodimlar, talabalar, bitiruvchilar, boshqaruv kengashlari, donorlar va keng jamoatchilik bilan ochiq va oshkora muloqot qilishlari, fikr-mulohazalarni so'rashlari, tashvishlarni bartaraf etishlari hamda institutsional qarorlar qabul qilish jarayonlarida ishonch va ishonchni kuchaytirishlari kutilmoqda. Samarali aloqa kanallari, masalan, shahar hokimiyati majlislari, axborot byulletenlari, ijtimoiy media platformalari va onlayn forumlar manfaatdor tomonlar o'rtasida muloqot va hamkorlikni ta'minlashda hal qiluvchi rol o'ynaydi.

Oliy ta'limdagi zamonaviy muammolarning murakkabligi an'anaviy intizom chegaralaridan oshib ketadigan fanlararo yondashuvlarni talab qiladi. Boshqaruv xodimlari murakkab muammolarni hal qilish va innovatsiyalar va o'sish imkoniyatlaridan foydalanish uchun o'quv fanlari, ma'muriy birliklar va tashqi hamkorlar o'rtasida hamkorlik va bilim almashinuviga yordam berishlari kerak. O'zaro funktsional jamoalar, fanlararo tadqiqot markazlari va hamkorlikdagi loyihalar institutsional mukammallik va ijtimoiy ta'sirni boshqaradigan ijodkorlik, turli xil istiqbollari va sinergiyalarni rivojlantiradi.

Tekshiruv va mas'uliyat kuchaygan bir davrda oliy o'quv yurtlari boshqaruv xodimlari orasida haqiqiylik, halollik va axloqiy yliderlik tobora qadrlanadigan fazilatlariga aylanib bormoqda. Rahbarlar axloqiy xulq-atvorni namoyish etishlari, institutsional qadriyatlarini qo'llab-quvvatlashlari va akademik hamjamiyat va umuman jamiyat manfaatlarini ko'zlab harakat qilishlari kutilmoqda. Shaffoflik, kamtarlik va hamdardlik bilan yliderlik qiluvchi haqiqiy rahbarlar manfaatdor tomonlar o'rtasida ishonch va ishonchni uyg'otadi, muassasada halollik, adolatlilik va javobgarlik madaniyatini rivojlantiradi.

Ushbu rivojlanayotgan tendentsiyalar oliy o'quv yurtlarida kommunikativ liderlikning murakkabliklarini hal qilishda moslashuvchanlik, innovatsiya va axloqiy liderlikning muhimligini ta'kidlaydi. Ushbu tendentsiyalarni qabul qilish va muammolarni faol hal qilish orqali menejment xodimlari o'zlarining kommunikativ etakchilar sifatida samaradorligini oshirishlari va doimiy o'zgaruvchan ta'lim landshaftida o'z muassasalarining uzoq muddatli muvaffaqiyati va barqarorligiga hissa qo'shishlari mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications.
2. Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
3. Uhl-Bien, M., & Ospina, S. (2012). *Advancing relational leadership research: A dialogue among perspectives*. Routledge.
4. Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2019). *Resonant leadership: Renewing yourself and connecting with others through mindfulness, hope, and compassion*. Harvard Business Review Press.
5. Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2015). *Changing organizational culture: Cultural change work in progress*. Routledge.
6. Hargreaves, A., & O'Connor, M. T. (2018). *Collaborative professionalism: When teaching together means learning for all*. Corwin Press.