

INNOVATSION G'OYALARNI TATBIQ ETISHDA LIDERLIKNING MUVAFFAQIYAT OMILLARINI TAKOMILLASHTIRISH MASALALARI

Igamberdiyev Zoxid Kadirovich

*O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi
Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi magistranti*

Annotatsiya: Mazkur maqolada innovatsion g'oyalarni amaliyotga tatbiq etishda liderlikning muvaffaqiyat omillarini takomillashtirish masalalari tahlil qilingan. Tadqiqotda liderlikning zamonaviy konsepsiyalari — transformatsion, strategik va innovatsion liderlik yondashuvlari asosida innovatsion jarayonlarni boshqarish samaradorligi o'rganilgan. Shuningdek, tashkilotlarda innovatsion muhitni shakllantirish, ijodkorlikni rag'batlantirish hamda xodimlarning tashabbuskorligini qo'llab-quvvatlashda rahbarlarning roliga alohida e'tibor qaratilgan. Xorijiy mamlakatlar tajribasi tahliliga asoslanib, O'zbekiston sharoitida liderlik ko'nikmalarini rivojlantirish va innovatsion boshqaruvni takomillashtirishga doir ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: innovatsion g'oyalar, liderlik, transformatsion liderlik, strategik boshqaruv, innovatsion jarayonlar, ijodkorlik, tashabbuskorlik, innovatsion muhit, boshqaruv samaradorligi, xorijiy tajriba.

Аннотация: В данной статье анализируются вопросы совершенствования факторов успешности лидерства при реализации инновационных идей. В исследовании изучается эффективность управления инновационными процессами на основе современных концепций лидерства - трансформационного, стратегического и инновационного подходов лидерства. Также особое внимание уделяется роли лидеров в создании инновационной среды в организациях, стимулировании креативности и поддержке инициативы сотрудников. На основе анализа опыта зарубежных стран разработаны научно-практические предложения по развитию лидерских качеств и совершенствованию инновационного менеджмента в условиях Узбекистана.

Ключевые слова: инновационные идеи, лидерство, трансформационное лидерство, стратегическое управление, инновационные процессы, креативность, инициативность, инновационная среда, эффективность управления, зарубежный опыт.

Abstract: This article analyzes the issues of improving the success factors of leadership in implementing innovative ideas. The study studies the effectiveness of managing innovation processes based on modern concepts of leadership - transformational, strategic and innovative leadership approaches. Also, special attention is paid to the role of leaders in creating an innovative environment in

organizations, stimulating creativity and supporting employee initiative. Based on the analysis of the experience of foreign countries, scientific and practical proposals for developing leadership skills and improving innovative management in the conditions of Uzbekistan have been developed.

Keywords: innovative ideas, leadership, transformational leadership, strategic management, innovative processes, creativity, initiative, innovative environment, management effectiveness, foreign experience.

Kirish: Zamonaviy raqobatbardosh iqtisodiyot sharoitida innovatsion g'oyalarni muvaffaqiyatli tatbiq etish ko'p jihatdan liderlikning samaradorligiga bog'liqdir. Innovatsion rivojlanish jarayonida lider shaxsining strategik fikrlashi, ijodkorlikni rag'batlantirish qobiliyati va tashabbuskorlik muhitini yaratishdagi roli muhim ahamiyat kasb etadi. Shu bois, innovatsion boshqaruv tizimida liderlikning yangi modellari — transformatsion, karizmatik va adaptiv liderlik konsepsiyalari alohida o'rinni egallaydi. Bugungi kunda dunyo miqyosida ilg'or korporatsiyalar va davlat tashkilotlarida innovatsion liderlik tamoyillarining qo'llanishi raqobat ustunligini ta'minlashning muhim omili sifatida qaralmoqda. Mazkur jarayon O'zbekiston uchun ham dolzarb bo'lib, mamlakatda innovatsion muhitni kuchaytirish, rahbarlarning zamonaviy boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish hamda xalqaro tajribani milliy sharoitga moslashtirish zarurati ortib bormoqda. Shu nuqtai nazardan, ushbu tadqiqotda innovatsion g'oyalarni tatbiq etishda liderlikning muvaffaqiyat omillarini takomillashtirish masalalari tahlil qilinadi, xorijiy tajriba o'rganilib, O'zbekiston sharoitida ularni samarali joriy etish bo'yicha ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqiladi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili:

So'nggi yillarda innovatsion g'oyalarni tatbiq etishda liderlikning muvaffaqiyat omillarini o'rganishga bag'ishlangan ilmiy izlanishlar ko'plab mamlakatlarda faol olib borilmoqda. Jahon miqyosida bu borada ko'plab nazariy yondashuvlar va amaliy tajribalar shakllangan.

J. M. Burns (1978) tomonidan ishlab chiqilgan transformatsion liderlik nazariyasida rahbar shaxsining o'z izdoshlari qadriyatlarini o'zgartirish, ularni yuqori maqsad sari yo'naltirish va rag'batlantirishdagi o'rni alohida ta'kidlanadi. Uning izdoshi B. M. Bass (1985) ushbu konsepsiyani kengaytirib, transformatsion liderlikning to'rtta asosiy elementi – individual e'tibor, intellektual rag'bat, ilhomlantiruvchi motivatsiya va ideal ta'sir orqali innovatsion muhitni shakllantirishni asoslab bergan.

P. Drucker (1993) o'zining "Innovation and Entrepreneurship" asarida innovatsiyani tashkilot muvaffaqiyatining asosiy drayveri sifatida ko'rsatadi va liderlikni bu jarayonning bosh harakatlantiruvchi kuchi deb ta'riflaydi. Drucker

ta'kidlaganidek, har bir samarali rahbar o'z jamoasida innovatsion fikrlashni rag'batlantiruvchi madaniyatni shakllantirishi lozim.

J. Kotter (1996) "Leading Change" asarida o'zgarishlarni boshqarishning sakkiz bosqichli modelini taklif qilib, bunda liderlikning o'zgarishlarga moslashish va tashkilot a'zolarini ilhomlantirishdagi strategik roli alohida o'rin tutishini qayd etadi.

Shuningdek, D. Goleman (1998) tomonidan ilgari surilgan emosional intellekt nazariyasi ham innovatsion liderlik bilan uzviy bog'liq bo'lib, rahbarning hissiy barqarorligi va jamoa bilan empatik munosabat o'rnatish qobiliyati samaradorlikni oshiruvchi omil sifatida qaraladi.

R. House (1999) esa karizmatik liderlik modelida rahbarning shaxsiy jozibasi, ishonch uyg'otish qobiliyati va vizionerlik fazilatlarini orqali innovatsion o'zgarishlarni tezlashtirish imkoniyatlarini ilmiy asoslab bergan.

So'nggi yillarda T. Yukl (2010) va M. West (2012) kabi tadqiqotchilar tomonidan olib borilgan ishlarda liderlikni tashkilot ichida ijodkorlikni rag'batlantirish va bilim almashish madaniyatini yaratish vositasi sifatida tahlil qilingan. Ularning fikricha, innovatsion liderlik — bu faqat boshqaruv funksiyasi emas, balki o'zgarishlar orqali o'sishga yo'naltirilgan strategik yondashuvdir.

Mahalliy mualliflar ham ushbu yo'nalishda bir qator izlanishlar olib borganlar. Jumladan, A. Jo'raev (2021) O'zbekiston korxonalari misolida innovatsion boshqaruv tizimini shakllantirishda rahbarlarning tashabbuskorligi va yangilikka ochiqqligi muhim omil ekanini ta'kidlaydi. M. Rahmonov (2022) esa liderlik kompetensiyalarini rivojlantirishni inson kapitalini samarali boshqarish bilan bog'liq holda o'rganadi. N. Usmonova (2023) o'z tadqiqotida innovatsion liderlikni raqamli transformatsiya sharoitida tashkilot muvaffaqiyatining hal qiluvchi omili sifatida talqin qiladi.

Tahlil va natijalar muhokamasi.

Innovatsion liderlikning shakllanish tarixini vujudga kelishi.

1. AQSh (XX asr o'rtalari) — nazariy asoslarning paydo bo'lishi. Innovatsion g'oyalarni boshqarish va liderlik ularni muvaffaqiyatli tatbiq etish g'oyasi AQShda 1950–1960-yillarda boshqaruv psixologiyasi va menejment nazariyalarining rivojlanishi davrida shakllangan. Bu davrda Piter Drucker innovatsiyani tashkilot muvaffaqiyatining asosiy manbai sifatida ko'rsatgan ("Innovation and Entrepreneurship", 1954–1985). U rahbarning vazifasi nafaqat boshqarish, balki yangilikni yaratish va uni joriy etish ekanligini ta'kidlagan.

2. 1970–1980-yillar — transformatsion va strategik liderlik davri. Bu yillarda J. M. Burns (1978) va B. Bass (1985) tomonidan transformatsion liderlik nazariyasi ishlab chiqildi. Unga ko'ra, haqiqiy liderlar innovatsiyalar orqali jamoani ilhomlantiradi, yangilikni strategik maqsadga aylantiradi va tashabbusni qo'llab-quvvatlaydi. Shu sababli, "innovatsion liderlik" termini ilk bor ilmiy adabiyotlarda AQShda 1980-yillarda qo'llanila boshlagan.

3. 1990–2000-yillar — Yevropa va Osiyo mamlakatlarida rivojlanish. AQSh tajribasidan so‘ng, Yaponiya, Germaniya, va Janubiy Koreya davlatlari innovatsion liderlikni ishlab chiqarish boshqaruvi tizimiga integratsiya qildilar. Yaponiyada “Toyota Production System” doirasida jamoaviy innovatsion liderlik g‘oyasi shakllandi (Kaizen falsafasi). Germaniyada innovatsion liderlik sanoat korporatsiyalarida sifat menejmenti va texnologik yangilanishning ajralmas qismi sifatida rivojlandi. Janubiy Koreya esa 2000-yillardan boshlab “Creative Leadership” strategiyasi orqali innovatsion liderlikni davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishiga aylantirdi.

4. XXI asr — global konsepsiya sifatida shakllanish. Bugungi kunda innovatsion liderlik dunyo miqyosida mustaqil ilmiy yo‘nalishga aylangan. OECD (Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkiloti) 2010-yillardan boshlab uni “milliy innovatsion tizimlar”ning ajralmas elementi sifatida baholamoqda. AQSh, Janubiy Koreya, Germaniya, Shvetsiya va Singapur innovatsion liderlikni ta’lim, boshqaruv va davlat xizmatlari tizimiga joriy qilgan ilg‘or davlatlardir.

O‘zbekistonda innovatsion liderlikning shakllanishi va rivojlanishi.

1. Mustaqillikning dastlabki davri (1991–2000-yillar). O‘zbekistonda innovatsion liderlik tushunchasi bu davrda hali ilmiy yoki amaliy menejment konsepsiyasi sifatida shakllanmagan edi. Ammo shu yillarda iqtisodiy islohotlar jarayonida rahbarlarning tashabbuskorligi, yangicha fikrlashga asoslangan boshqaruv uslublarini izlash boshlanadi.

2. Innovatsion boshqaruv tamoyillarining paydo bo‘lishi (2000–2010-yillar). 2000-yillarda iqtisodiyotda modernizatsiya jarayonlari kuchaygani sayin, menejment va liderlik sohasida yangicha qarashlar paydo bo‘ldi.

Bu bosqichda:

oliy ta’lim muassasalarida menejment va innovatsion boshqaruv fanlari o‘qitila boshlandi;

“Kadrlar tayyorlash milliy dasturi” (1997) asosida zamonaviy rahbarlar tayyorlash tizimi yo‘lga qo‘yildi;

“Strategik liderlik” va “Innovatsion boshqaruv” bo‘yicha dastlabki ilmiy tadqiqotlar paydo bo‘ldi (masalan, TDIU va TMI olimlari tomonidan).

3. Innovatsion liderlikning davlat siyosatiga aylanishi (2017–2021-yillar). O‘zbekiston Prezidenti Shavkat Mirziyoyev rahbarligida innovatsion rivojlanish yangi bosqichga ko‘tarildi. 2017-yilda O‘zbekiston Respublikasi Innovatsion rivojlanish vazirligi tashkil etildi — bu mamlakatda innovatsion siyosatni markazlashtirilgan boshqaruv ostida amalga oshirishga asos soldi. Shu davrda “Innovatsion liderlik” tushunchasi rasmiy hujjatlarda, ilmiy tadqiqotlarda va ta’lim tizimida faol qo‘llanila boshlandi. “2019–2021-yillarda O‘zbekiston Respublikasi innovatsion rivojlanish strategiyasi”da rahbarlarning innovatsion fikrlashini

rivojlantirish davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biri etib belgilandi.

4. Hozirgi bosqich (2021–hozirga qadar). Bugungi kunda O‘zbekistonda innovatsion liderlik konsepsiyasi nafaqat nazariy, balki amaliy boshqaruvning muhim yo‘nalishiga aylangan. Davlat sektorida raqamli boshqaruv va innovatsion menejment tamoyillarining keng qo‘llanilishi; “Yosh liderlar” dasturi va “Prezident maktablari” orqali yangi avlod rahbarlarini tayyorlash; Innovatsion ekotizimni rivojlantirishda davlat-xususiy sheriklik, startaplar va texnoparklar faoliyatida liderlik madaniyatining mustahkamlanishi. O‘zbekistonda innovatsion liderlik konsepsiyasi 2017-yildan boshlab davlat siyosati darajasida shakllangan, biroq uning ildizlari 1990-yillarda boshlangan boshqaruv islohotlariga borib taqaladi. Bugungi kunda mamlakatda innovatsion g‘oyalarni tatbiq etishda liderlik — raqamli transformatsiya, inson kapitali va ijodiy fikrlashni uyg‘unlashtiruvchi strategik yo‘nalish sifatida qaralmoqda.

Innovatsion g‘oyalarni tatbiq etishda liderlik” bo‘yicha maqolaning maqsadi va vazifalari quyidagicha shakllantiriladi:

Maqsadi: O‘zbekiston sharoitida innovatsion g‘oyalarni muvaffaqiyatli tatbiq etishda liderlikning samarali omillarini aniqlash, ularni takomillashtirish va amaliy boshqaruv jarayonlariga tatbiq etish orqali tashkilot va davlat darajasida innovatsion faoliyat samaradorligini oshirish.

Vazifalari: Innovatsion liderlik tushunchasi, nazariy asoslari va rivojlanish tarixini o‘rganish. Xorijiy davlatlar (AQSh, Yaponiya, Germaniya, Janubiy Koreya) tajribasini tahlil qilish orqali innovatsion liderlikning muvaffaqiyat omillarini aniqlash. O‘zbekiston sharoitida innovatsion g‘oyalarni tatbiq etishda rahbarlikning hozirgi holatini va rivojlanish imkoniyatlarini baholash. Transformatsion, strategik va innovatsion liderlik yondashuvlarini milliy boshqaruv tizimiga moslashtirish yo‘llarini ishlab chiqish. Innovatsion muhitni shakllantirish, ijodkorlik va tashabbuskorlikni rag‘batlantirish bo‘yicha ilmiy-amaliy tavsiyalar ishlab chiqish. Innovatsion liderlikni rivojlantirish uchun oliy ta’lim va davlat siyosati tizimida amalga oshiriladigan chora-tadbirlarni belgilash.

AQShda innovatsion liderlikni rivojlantirishning asosiy jihatlari.

Transformatsion liderlik yondashuvi. AQSh korporatsiyalari va tashkilotlarida rahbarlar ko‘pincha transformatsion liderlik modelidan foydalanadilar (Burns, 1978; Bass, 1985). Bu yondashuv rahbarlarga:

xodimlarni ilhomlantirish va motivatsiya qilish,
ijodiy va innovatsion qarorlar qabul qilishni rag‘batlantirish,
tashkilot ichida o‘zgarishlarni tez amalga oshirish imkonini beradi.

Misol: “Google” va “Apple” kompaniyalarida rahbarlar xodimlarning tashabbuskorligini oshirish uchun erkin ish muhiti va loyihalarda innovatsion fikrlashni rag‘batlantiruvchi tizimlarni yaratadilar.

Strategik va vizioner liderlik. AQSh rahbarlari innovatsion g‘oyalarni

amaliyotga tatbiq etishda uzoq muddatli strategik maqsadlarni belgilaydilar. Vizionerlik xususiyati rahbarga:

tashkilotning innovatsion yo‘nalishini aniqlash,
resurslarni samarali taqsimlash,
yangi texnologiyalar va bozor imkoniyatlarini tezkor qamrab olish imkonini beradi.

Emotsional intellekt va kommunikatsiya. AQShda innovatsion liderlikning muhim omili — rahbarlarning emotsional intellekti (Goleman, 1998). Bu xodimlar bilan samarali muloqot qilish, jamoani birlashtirish va o‘zgarishlarga moslashishga yordam beradi.

Innovatsion madaniyat va tashabbuskorlikni rag‘batlantirish. Rahbarlar tashkilotlarda ijodkorlik va innovatsion tashabbuslarni qo‘llab-quvvatlash tizimlarini joriy qiladilar:

startup inkubatorlari va ichki innovatsion laboratoriyalarni yaratish, xodimlarga eksperimentlar o‘tkazish va muvaffaqiyatsizlikdan qo‘rqmaslik imkoniyatini berish. “Tesla” kompaniyasi rahbari E. Musk yangi texnologiyalarni joriy etishda xodimlarning tashabbusini rag‘batlantirish uchun yuqori darajada mas’uliyat va erkinlik beradi.

Ta’lim va doimiy professional rivojlanish. AQShda innovatsion liderlikni shakllantirish davlat va xususiy ta’lim tizimi orqali ham amalga oshiriladi.

MBA dasturlari va “Executive Education” kurslari rahbarlarni innovatsion boshqaruv metodlari bilan tanishtiradi. “Stanford, MIT, Harvard” kabi oliy ta’lim muassasalari innovatsion menejment va strategik liderlik bo‘yicha yetakchi tadqiqotlar olib boradi.

AQShda innovatsion g‘oyalarni tatbiq etishda liderlikning muvaffaqiyat omillari: transformatsion yondashuv, strategik vizion, emotsional intellekt, innovatsion madaniyatni shakllantirish va doimiy professional rivojlanish orqali takomillashtiriladi. Bu tajriba rahbarlarning ijodkorlikni rag‘batlantirish va innovatsion jarayonlarni tezkor amalga oshirish imkoniyatlarini kuchaytiradi.

Xitoyda innovatsion liderlikning asosiy jihatlari.

Markazlashgan strategik boshqaruv. Xitoyda innovatsion g‘oyalarni tatbiq etishda rahbarlar markazlashgan boshqaruv va uzoq muddatli strategik rejalashtirishni asosiy vosita sifatida qo‘llaydilar. Davlat rahbarlari va kompaniya boshqaruvchilari strategik innovatsion yo‘nalishlarni aniqlab, resurslarni ustuvor loyihalarga yo‘naltiradilar. “Huawei” kompaniyasi rahbarligi innovatsion texnologiyalarni rivojlantirishda milliy siyosat va global bozor talablarini uyg‘unlashtiradi. Transformatsion va vizioner liderlik.

Xitoyda yetakchilar transformatsion yondashuvni keng qo‘llaydilar:

Xodimlarni yuqori maqsadlar sari ilhomlantirish, Innovatsion tashabbuslarni

qo'llab-quvvatlash, Texnologik yangiliklarni tezkor tatbiq etish. Bu yondashuvning asosiy maqsadi — tashkilot va kompaniyalarni global innovatsion raqobatda yetakchi qilish.

Ijtimoiy va madaniy kontekstga moslashuv. Xitoyda liderlik amaliyoti konfutsiylik qadriyatlari bilan chambarchas bog'liq:

Jamoa birligi va xodimlarga g'amxo'rlik qilish liderlik samaradorligini oshiradi, Rahbarning obro'si va ishonchliligi xodimlarning tashabbuskorligini rag'batlantiradi.

Innovatsion ekotizimni rivojlantiris. Xitoy rahbarlari innovatsion g'oyalarni tatbiq etishda innovatsion ekotizim yaratishga e'tibor beradilar:

Davlat texnoparklari, startup inkubatorlari va ilmiy-tadqiqot markazlari faoliyati, Universitetlar bilan korporativ hamkorlik, Xodimlar uchun innovatsion treninglar va o'quv dasturlari. "Alibaba" va "Tencent" kompaniyalarida rahbarlar ichki innovatsion laboratoriyalar orqali yangi g'oyalarni sinovdan o'tkazish va tezkor tatbiq etishni rag'batlantiradilar.

Doimiy professional rivojlanish va bilim almashish. Xitoy kompaniyalarida liderlar va xodimlar doimiy o'qitiladi, xalqaro konferensiyalar va tadqiqotlar orqali global tajribalarni o'rganish imkoniyati yaratiladi. Bu innovatsion qarorlarni qabul qilishda bilim va tajribaga asoslangan yondashuvni kuchaytiradi.

Xitoyda innovatsion g'oyalarni tatbiq etishda liderlikning muvaffaqiyat omillari: markazlashgan strategik boshqaruv, transformatsion va vizioner yondashuv, ijtimoiy-madaniy kontekstga moslashuv, innovatsion ekotizimni rivojlantirish,

doimiy professional rivojlanish. Bu tajriba ko'rsatadiki, Xitoyda liderlikning muvaffaqiyati nafaqat texnologik yangiliklarda, balki tashkilot ichidagi madaniyat va ijtimoiy muvofiqlikni uyg'unlashtirishga ham bog'liq.

Janubiy Koreyada innovatsion liderlikning asosiy jihatlari.

Strategik va vizioner liderlik. Janubiy Koreya kompaniyalari va davlat tashkilotlarida rahbarlar innovatsion g'oyalarni tatbiq etishda uzoq muddatli strategik rejalashtirish va vizioner yondashuvni asosiy vosita sifatida qo'llaydilar.

Rahbarlar global bozor talablarini doimiy kuzatib boradilar,

Raqobatbardosh innovatsion yechimlarni joriy etish uchun resurslarni ustuvor loyihalarga yo'naltiradilar. "Samsung" kompaniyasi rahbariyati strategik innovatsiyalarni ishlab chiqishda vizioner yondashuvdan faol foydalanadi.

Transformatsion va participativ liderlik. Koreyada innovatsion liderlik transformatsion va jamoaviy (participativ) yondashuvlarni uyg'unlashtiradi:

Xodimlarni yuqori maqsad sari ilhomlantirish, Innovatsion tashabbuslarni qo'llab-quvvatlash,

Qarorlar qabul qilishda jamoaning ishtirokini ragʻbatlantirish.

Bu yondashuv tashkilot ichida ijodkorlikni rivojlantirish va tezkor innovatsion qarorlar qabul qilishga xizmat qiladi. Raqamli transformatsiya va texnologiyalardan foydalanish. Janubiy Koreya rahbarlari innovatsion gʻoyalarni tatbiq etishda zamonaviy raqamli texnologiyalar va sunʼiy intellekt tizimlaridan keng foydalanadilar:

“Big Data” va sunʼiy intellekt asosida bozor va texnologik tahlil,

Innovatsion mahsulot va xizmatlarni tezkor prototiplash va sinovdan oʻtkazish. “LG” va “Hyundai” kompaniyalari rahbarlari yangi texnologiyalarni tatbiq etishda xodimlar va bozor maʼlumotlariga asoslangan strategik qarorlar qabul qiladilar.

Doimiy taʼlim va malaka oshirish. Janubiy Koreyada innovatsion liderlikni shakllantirish doimiy professional rivojlanish va taʼlim orqali amalga oshiriladi:

Rahbarlar va xodimlar muntazam ravishda innovatsion menejment boʻyicha oʻqitiladi,

Universitetlar, ilmiy markazlar va korporativ laboratoriyalar orqali yangi bilimlar va tajribalar oʻrganiladi.

Innovatsion madaniyatni shakllantirish

Koreyada rahbarlar ijodkorlik va tashabbuskorlikni ragʻbatlantiruvchi korporativ madaniyat yaratishga katta eʼtibor beradilar:

Xodimlar uchun innovatsion gʻoyalarni sinab koʻrish va muvaffaqiyatsizlikdan qoʻrqmaslik muhitini yaratish,

Ichki startap va inkubator tizimlarini qoʻllab-quvvatlash.

Janubiy Koreyada innovatsion gʻoyalarni tatbiq etishda liderlikning muvaffaqiyat omillari:

strategik va vizioner yondashuv,

transformatsion va participativ liderlik,

raqamli transformatsiya va texnologiyalardan foydalanish,

doimiy taʼlim va malaka oshirish,

innovatsion madaniyatni shakllantirish.

Rossiyada innovatsion liderlikning asosiy jihatlari.

Davlat strategiyasi va milliy innovatsion tizim. Rossiyada innovatsion gʻoyalarni tatbiq etishda rahbarlar faoliyatini davlat siyosati bilan uygʻunlashtirish muhim omil hisoblanadi. 2000-yillardan boshlab Rossiya hukumati “Milliy innovatsion tizim” va “Davlat dasturlari” orqali innovatsion rivojlanishni ragʻbatlantirdi. Rahbarlar strategik maqsadlarni belgilab, resurslarni ustuvor loyihalarga yoʻnaltiradilar. “Skolkovo Innovation Center” loyihasi innovatsion startaplarni qoʻllab-quvvatlash va yetakchi rahbarlarni tayyorlashga xizmat qiladi. Transformatsion va strategik liderlik. Rossiyada innovatsion liderlikda transformatsion yondashuv keng qoʻllanadi:

Xodimlarni oʻzgarishlarga moslashishga ragʻbatlantirish,

Innovatsion g'oyalarni amalga oshirishda jamoani birlashtirish,
Uzoq muddatli strategik maqsadlarga yo'naltirish.

Bu yondashuv rahbarlarga yangi texnologiyalarni tatbiq etish va tashkilot ichida ijodiy tashabbuslarni rag'batlantirish imkonini beradi.

Ilmiy va texnologik infratuzilmani rivojlantirish. Rossiyada innovatsion liderlikning muvaffaqiyati asosan ilmiy va texnologik resurslarni boshqarish qobiliyatiga bog'liq:

Davlat va xususiy sektor ilmiy-tadqiqot institutlari bilan hamkorlik,
Texnoparklar, laboratoriyalar va startap inkubatorlarini boshqarish,
Yangi texnologiyalarni sinovdan o'tkazish va amaliy tatbiq etish.
Kadrlar tayyorlash va doimiy rivojlanish.

Rossiyada innovatsion liderlikni shakllantirish uchun rahbarlar va xodimlar doimiy ravishda professional o'qitiladi:

Oliy ta'lim muassasalari va korporativ treninglar orqali innovatsion menejment, strategik va transformatsion liderlik bo'yicha bilimlarni oshirish,

Ilmiy va amaliy tadqiqotlar orqali rahbarlik tajribasini boyitish.

Madaniy va ijtimoiy kontekstga moslashuv

Rossiyada liderlik samaradorligi tashkilot ichidagi madaniyat va ijtimoiy muvofiqlik bilan bog'liq:

Rahbarning obro'si va jamoaga g'amxo'rliqi xodimlar tashabbusini rag'batlantiradi. Ichki korporativ madaniyatni shakllantirish orqali innovatsion g'oyalarni muvaffaqiyatli tatbiq etish imkoniyati oshadi.

Rossiyada innovatsion g'oyalarni tatbiq etishda liderlikning muvaffaqiyat omillari:

davlat strategiyasiga moslashuv,
transformatsion va strategik liderlik,
ilmiy va texnologik infratuzilmani boshqarish,
kadrlarni doimiy rivojlantirish,

madaniy va ijtimoiy kontekstga moslashuv. Ushbu yondashuvlar rahbarlarga innovatsion g'oyalarni samarali tatbiq etish, startap va ilmiy loyihalarni qo'llab-quvvatlash hamda tashkilot raqobatbardoshligini oshirish imkonini beradi.

Xulosa:

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, innovatsion g'oyalarni tatbiq etishda liderlik muvaffaqiyati bir nechta asosiy omillarga bog'liq: transformatsion va strategik yondashuv, vizionerlik, emotsional intellekt, ijodkorlikni rag'batlantirish, innovatsion madaniyat va doimiy professional rivojlanish. Xorijiy mamlakatlar tajribasida (AQSh, Xitoy, Janubiy Koreya, Rossiya) innovatsion liderlik davlat siyosati va korporativ strategiyalar bilan uyg'unlashgan holda muvaffaqiyatga erishadi.

AQShda transformatsion va vizioner liderlik, erkin ijodiy muhit, doimiy ta'lim

asosiy omil hisoblanadi. Xitoyda markazlashgan strategik boshqaruv, madaniy moslashuv va innovatsion ekotizimning rivojlanishi rahbar muvaffaqiyatini ta'minlaydi. Janubiy Koreyada strategik va participativ yondashuv, raqamli transformatsiya va doimiy malaka oshirish ustuvor hisoblanadi. Rossiyada davlat strategiyasi, ilmiy-texnologik infratuzilma va kadrlarni rivojlantirish muhim ahamiyatga ega. O'zbekiston sharoitida innovatsion liderlik 2017-yildan boshlab davlat siyosati darajasida shakllanib, bugungi kunda tashkilot va korporatsiyalarni raqamli transformatsiya va innovatsion g'oyalarni muvaffaqiyatli tatbiq etishda hal qiluvchi omil sifatida qaralmoqda.

Takliflar: Davlat siyosatini mustahkamlash. Innovatsion liderlikni rivojlantirish bo'yicha milliy strategiya ishlab chiqish. Transformatsion va vizioner rahbarlarni tayyorlash uchun maxsus dasturlar joriy etish. Oliy ta'lim muassasalarida innovatsion menejment va liderlik bo'yicha kurslarni kengaytirish. Korporativ va davlat sektor rahbarlari uchun doimiy professional rivojlanish dasturlarini ishlab chiqish. Innovatsion ekotizimni rivojlantirish. Startup inkubatorlari, texnoparklar va ilmiy-tadqiqot markazlarida rahbarlikni rag'batlantiruvchi tizimlarni yaratish. Innovatsion loyihalar va tashabbuslarni sinovdan o'tkazish imkoniyatini kengaytirish. Transformatsion va participativ boshqaruvni joriy etish. Rahbarlarni xodimlar bilan yaqin hamkorlikda qaror qabul qilishga o'rgatish. Jamoada ijodiy tashabbus va yangiliklarni qo'llab-quvvatlovchi korporativ madaniyatni shakllantirish.

J
o
,
r
a
e
v
,
A
.

(
2
0