

KORXONANI INNOVATSION FAOLIYATNI TAKOMILLASHTIRISHDA KADRLARNING AHAMIYATI

Komolov Sadriddin Xayriddinovich
USAT “Iqtisodiyot” kafedrasida katta o‘qituvchisi

Hozirgi kunda har qanday mamlakatning eng muhim va hal qiluvchi raqobat ustunligi sifatida yangi bilimlarning rivojlanganlik darajasi va undan ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotda samarali foydalanishni ko‘rsatish mumkin. Aynan shu omil mamlakatlarning jahon iqtisodiyotida tutgan o‘rni va roli, xalqning turmush farovonligi hamda iqtisodiy xavfsizlik darajasini belgilab beradi. Tahlillar shuni ko‘rsatadiki, sanoati rivojlangan mamlakatlarda yalpi ichki mahsulotning 80-95 foiz qo‘shimcha o‘sishi innovatsiyalarga asoslanilgan yangi bilimlar hissasiga to‘g‘ri kelmoqda [1].

Innovatsiya – yangi mahsulot yoki xizmatni bozorga kiritish, yangi ishlab chiqarish jarayonlarini tadbiriq etish, mahsulot yoki xizmatlar, ishlab chiqarishni tashkil etishning yangi shakllari yoki faoliyat turlarini ilgari surish, yangi bozorlarni tashkil etish yoki yangi jarayonning joriy bozor va mavjud bozorlarda katta ulushin qo‘lga kiritishga qaratilgan say-xarakatlardir [2].

Korxonalarda innovatsiya tushunchasi eng avvalo ilg‘or g‘oyalar, ishlanmalar inobatga olinishi lozim. Hamda fan va texnika yutuqlari, texnologiya va yangi ixtirolar ham innovatsiyaning ta‘rifida ifodalanishi mumkin. M.Q.Pardaevning fikricha innovatsiya deyilganda, ilg‘or g‘oyalar asosida amalga oshirilgan ishlanmalar natijalarining fan va texnika yutuqlari, ilg‘or texnologiya va yangi ixtirolar sifatida turli sohalarda (iqtisodiy, ijtimoiy, ma‘naviy xayotimizda, boshqaruv tizimi kabilarda) qo‘llanishi bilan bog‘liq hodisa tushuniladi [3].

Dunyodagi har bir mamlakat o‘zini innovatsion iqtisodiyotni o‘sishi uchun undagi mavjud ichki va tashqi sharoitlari, jumladan, sotsial, ijtimoiy, iqtisodiy sharoiti, ishlab chiqarish, sanoat, ilmiy-texnika salohiyati va boshqa omillar ham inobatga olinadi. Respublikada innovatsion faoliyatni yuzasidan keng ko‘lamli ishlar amalga oshirib kelinmoqda va tarmoqlarga jalb etib kelinmoqda.

Shu o‘rinda O‘zbekiston Respublikasida innovatsion faoliyatni rivojlantirish yuzasidan “Innovatsion faoliyatni” to‘g‘risida O‘zbekiston Respublikasi Qonuni qabul qilindi [4]. Ush bu qonunda innovatsion faoliyat sohasida kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirishga ko‘maklashish bo‘yicha chora-tadbirlarni belgilab berilgan:

- innovatsion faoliyat sohasida kadrlar tayyorlashga doir davlat buyurtmalarini shakllantirish;

- innovatsion faoliyat sohasida kadrlarni tayyorlashga, qayta tayyorlashga hamda ularning malakasini oshirishga doir davlat talablari va standartlarini ishlab chiqish;

- innovatsion faoliyat sohasida kadrlarni tayyorlashni, qayta tayyorlashni va ularning malakasini oshirishni amalga oshiruvchi nodavlat ta‘lim tashkilotlari, kasb-hunar ta‘limi markazlari faoliyatini ko‘plab-quvvatlash;

- ilm-fan va texnika yutuqlarini targ'ib qilish; yoshlarning texnik ijodkorligini qo'llab-quvvatlash va ularni kasb-hunarga yo'nalishtirish orqali ko'maklashishyu.

Yoki bo'lmasa "2022-2026 yillarda O'zbekiston Respublikasining innovatsion rivojlanish strategiyasini tasidqlash to'g'risida" O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoning 4 bobida "Ta'limning barcha bosqichlarida yaratuvchanlik, innovatsion tadbirkorlik va ratsionalizatorlik ko'nikmalarini rivojlantirish orqali innovatsion faoliyatni boshqarishda inson kapitalini yanada rivojlantirish" yo'nalishida quyidagi chora-tadbirlar belgilab berildi:

- talaba yoshlarda innovatsiyaning dastlabki ilmiy, terminologik, texnologik tushunchalarini shakllantirish orqali innovatsion faoliyatdagi rolini oshirish;

- ilm-fan va innovatsion faoliyatga kirib kelayotgan yoshlar, stajor-tadqiqotchi va tayanch doktorantlarning bilimi va saviyasini oshirish maqsadida o'z iqtidorlarini va ratsionalizatorlik qobiliyatlarini namoyon qilishlari uchun jozibador rag'batlantirish mexanizmlarini, intellektual raqobat muhitini yaratish;

- iqtidorli maktab o'quvchilari va talaba yoshlarni o'zida jamlagan Yoshlar akademiyasi faoliyatini yanada rivojlantirish va qamrov doirasini oshirish orqali yoshlarning ilmiy hamda innovatsion faolligini qo'llab-quvvatlash;

- oliy ta'lim tashkilotlaridagi innovatsion markazlar, texnoparklar hamda hududiy innovatsiya markazlari va biznes-inkubatorlarda startap loyihalarni akseleratsiyadan o'tkazish dasturlarini keng joriy etish;

- innovatsiya va texnologik faoliyatni boshqarish yo'nalishida yuqori malakali kadrlar tayyorlash va ularning muntazam ilmiy-amaliy stajirovkalarini tashkil qilish;

- oliy ta'lim tashkilotlarining moliyaviy barqarorligini yaxshilash, ilm-fan va ishlab chiqarishdagi integratsiyasini mustahkamlash, jahon ilm-fani va ta'lim dasturlari bilan hamohangligini ta'minlash hamda iqtisodiyot tarmoqlari ehtiyojlarini qondiruvchi ta'lim yo'nalishlari va mutaxassisliklari bo'yicha kadrlar bilan ta'minlashga qaratilgan «Innovatsion universitet» konsepsiyasini ishlab chiqish va bosqichma-bosqich joriy etish belgilab berildi [5].

Innovatsion sohada kadrlarni shakllantirish va boshqarish zamonaviy tafakkurni tizimlashtirish, inson ongi ijodining natijaviyligiga erishish, oldindan ko'ra bilish zaruratini keltirib chiqaradi. Bunday yondoshuv innovatsion tizimni demokratlashuvini va yanada insonparvarlashuvini ta'minlab, sifat darajasini oshishiga xizmat qiladi. Kadrlar guruhi (segmentlari)ni aniqlash. Kadrlar siyosati orkali innovatsion maqsadlarga erishish mumkin:

- innovatsion sohada kadrlar zahirasi qo'yiladigan talablarni aniqlashtirish darajasi bo'yicha boshqaruvni ijtimoiy, salohiyatli, dastlabki va yakuniy turkumlarga bo'lish muki.Kadrlarni ijtimoiy zahirasi - bu keng ma'nodagi tushunchani anglatadi. Bunda barcha mexnat resurslari kamrab olinadi (tashqi va ichki imkoniyatlar) va tashkilotning istikboldagi kadrlar ta'minotining asosi yaratiladi;

- salohiyatli zahira rahbarlar, mutaxassislar, ishchilar ta'lim darajasiga va mutaxassisligiga qo'yiladigan asosiy talablarga javob berishi yoki boshka parametrlar xisobga olingan xolda yaqin kelajakda javob berishi tushuniladi.

Tashkilotning har bir bo‘linmasida shaxsiy zahirasi shakllanishi lozim;

- dastlabki zahira - bu salohiyatli zahiradagi xodimlar soni bo‘lib, rahbarlik lavozimiga ko‘yilish ehtimoli katta bo‘ladi;

- yakuniy zahiraga faqat barcha mezonlarga deyarli to‘lik javob berayotgan ishlayotgan xodimlar kiritiladi.

Innovatsion sohada kadrlarni shakllantirishda quyidagilarga e‘tibor berish zarur: - ehtiyojni (layoqatini) bilimini aniqlash; - kadrlarni jalb etish; - kadrlardan samarali foydalanish; - kadrlarni rivojlantirib borish (malakasini oshirish va qayta tayyorlash); - kadrlar to‘g‘risida axborotlarni tashkil etish; - kadrlarni almashtirish(ishdan bo‘shatish); -kadrlar zahirasini shakllantirish va ularni rag‘batlantirish; -innovatsion sohada kadrlarni shakllantirishda quyidagilarga e‘tibor berish zarur.

Innovatsiyada kadrlarni shakllantirish strategiyasi: -kadrlar strategiyasi; - ochiq (korxonada innovatsion tarkibni tashqi manbalardan to‘ldiriladi); -yopiq (korxonada innovatsion tarkibini ichki manbalardan to‘ldirishga qaratiladi); - rejalashtirish; -korxonada tuzilmasi; -shtat jadvali; -zahira.

Innovatsion sohada kadrlarni shakllantirishga segmentlarning ta’siri. Dastlabki tavsifi: -Yoshi, -Jinsi, -Millati, -Jismoniy imkoniyati, -Hulqiyoki o‘zini tutishi.

Muhimlik tavsifi: - Ma’lumoti, -Etiqodi, - Aqliy qobiliyati, -Yashash joyi, - Daromadi, -Ish tajribasi, - Xarakteri, - Oilaviyligi [6].

Kadrlarni boshqarishga innovatsion yondashuvlar texnologik yangiliklar bilan bir qatorda mehnat unumdorligini va umuman tashkilotning samaradorligini oshirishga yordam beradi. Mehnat sohasida boshqaruvga oid yangiliklar kiritilishi kadrlarning tashkilotga nisbatan rag‘batlantiruvchi munosabatiga ta’sir ko‘rsatishga imkon beradi, odamlar bilan ishlash uchun eng zamonaviy moslashuvchan usullar va texnologiyalarni tanlashga ta’sir qiladi. Zamonaviy tashkilotlarda qo‘llaniladigan innovatsion usullari va texnologiyalari mehnat intizomining yuqori darajasini saqlashga, odamlarning jalb etilish darajasini oshirishga yordam beradi, tashkilot ichida va tashqi muhitda aloqa madaniyatini shakllantirishni ta’minlaydi va o‘z brendini boshqarish imkoniyatini beradi. Kadrlarni innovatsion boshqarishni amalga oshirish jarayonida quyidagi boshlang‘ich qoidalarni hisobga olish va ularga tayanish muhim:

1) tashkilotni rivojlantirish strategiyasining inson resurslarini boshqarish strategiyasi bilan qalin o‘zaro aloqalari zarurati;

2) inson resurslarini boshqarish bilan bog‘liq xarajatlarning tashkilot iqtisodiy ko‘rsatkichlariga ta’siri darajasini baholash;

3) tashkilotning mehnat bozorida samarali ishlashi uchun xodimlarning professional ko‘nikmalari, kompetensiyalarni kerakli miqdorda shakllantirish.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Ermamatov Sh.J. Innovatsiyaga asoslanilgan iqtisodiyot barpo etishning konseptual jihatlari. // «Milliy innovatsiya tizimi shakllanishining ilmiykonseptual va amaliy jihatlari: xorijiy tajriba va undan foydalanishning asosiy yo‘nalishlari» Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari to‘plami. - T., 2016. -49-b.

2. Edited by Erika Kraemer-Mbula and Watu Wamae. “Innovation and the Development Agenda”. International Development Research Centre PO Box 8500, Ottawa, ON, Canada K1G 3H9. © OECD/IDRC 2010. p. 9.

3. Pardaev M.Q., Mamasoatov T.X., Pardaev O.M. Modernizatsiya, diversifikatsiya va innovatsiya-iqtisodiy o‘rinishning muhim omillari, Monografiya- T.:”Navro‘z”, 2014, 38 bet.

4. “Innovatsion faoliyat to‘g‘risida” O‘zbekiston Respublikasining Qonuni. 07.04.2020. <https://lex.uz/acts/4910391>.

5. “2022-2026 yillarda O‘zbekiston Respublikasining innovatsion rivojlanish strategiyasini tasdiqlash to‘g‘risida” O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining farmon. 06.07.2022 yildagi PF-165-son. <https://lex.uz/docs/6102462>.

6. Ergashev R.X., Tursunov I.E., Ravshanov A.D., Qurbonov A.B., “Innovatsion iqtisodiyot” darslik. –T.: “Iqtisod-moliya” – 2020, 464 bet.