

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ  
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ**

---

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ  
УНИВЕРСИТЕТИ**



**ЎЗБЕКИСТОНДА ИННОВАЦИОН  
МЕНЕЖМЕНТ СТРАТЕГИЯЛАРИНИ  
АМАЛГА ОШИРИШ ТАЖРИБАСИ**

*Республика илмий-амалий  
конференцияси*

***ИЛМИЙ МАҚОЛА ВА ТЕЗИСЛАР  
ТЎПЛАМИ***

*2018 йил 9 октябрь*

**ТОШКЕНТ – 2018**

**“Ўзбекистонда инновацион менежмент стратегияларини амалга ошириш тажрибаси” мавзусидаги республика илмий-амалий конференцияси илмий мақола ва тезислар тўплами (2018 йил 9 октябрь). – Т.: ТДИУ, 2018. – 472 бет.**

Илмий-амалий анжуман илмий мақола ва тезислар тўпламига илмий тадқиқот ишларини олиб бораётган изланувчи-тадқиқотчилар, профессор-ўқитувчилар, магистрлар ҳамда мазкур соҳа мутахассислари илмий ишлари киритилган.

Ушбу илмий-амалий анжуманнинг асосий мақсади Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Олий маълумотли мутахассислар тайёрлаш сифатини оширишда иқтисодий соҳалари ва тармоқларининг иштирокини янада кенгайтириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 2017 йил 27 июль ПҚ-3151-сонли қарори бажарилиши бўйича амалга оширилаётган чора-тадбирлар самарадорлигини ошириш ҳамда “Олий таълим муассасаларида таълим сифатини ошириш ва уларни мамлакатда амалга оширилаётган кенг қамровли ислохотларда фаол иштирокини таъминлаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 2018 йил 5 июнь ПҚ-3775-сонли қарорида белгиланган вазифаларни амалга ошириш мақсадида Ўзбекистонда инновацион менежмент стратегияларини амалга ошириш тажрибасини, кенг доирадаги илмий ва амалий муҳитда инновацион ривожланишнинг муаммолари ва ишга солинмаган имкониятларини муҳокама қилиш ва оммалаштиришдан иборат.

Мазкур тўпланда инновацион менежмент стратегияларини ишлаб чиқиш методологиясини такомиллаштириш, таълим соҳасида инновацион стратегияларни яратиш, хорижий мамлакатларда инновацион стратегияларни амалга ошириш тажрибаси ва Ўзбекистон саноати тармоқларида инновацион фаолиятни ривожлантириш каби долзарб масалалар ёритилган бўлиб, профессор-ўқитувчи, илмий изланувчи, тадқиқотчи ҳамда магистрлар илмий изланишларида фойдаланишлари мумкин.

**Масъул муҳаррир:**

и.ф.д., проф. Б.Ю.Ходиев

**Таҳрир хайъати:**

и.ф.д, доц. Ш.И. Мустафакулов  
PhD Г.Э. Захидов  
и.ф.д. проф. О.Х. Хамидов  
Ж.Т. Юлдашев  
и.ф.н, доц. М.М. Ташходжаев  
и.ф.д., проф. Н.К. Йўлдошев  
и.ф.д., проф. М.С. Қосимова  
и.ф.н, доц. М.Г. Умарходжаева  
и.ф.н, доц. Д.Т. Юсупова

**Тақризчилар:**

и.ф.д., проф. А.А.Фаттахов,  
Маркетинг кафедраси профессори  
А.А.Мухиддинов,  
“Ўзтўқимачилик саноат” уюшмаси

*Мазкур тўпланда киритилган мақолалар ва тезисларнинг мазмуни, ундаги статистик маълумотлар ҳамда билдирилган фикр-мулоҳазаларга муаллифларнинг ўзи масъулдирлар.*

## МУНДАРИЖА

	КИРИШ.....	9
I шубба. ИННОВАЦИОН МЕНЕЖМЕНТ СТРАТЕГИЯЛАРИНИ ИШЛАБ ЧИҚИШ МЕТОДОЛОГИЯСИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ		
Ходиев Б.Ю.	Таълим тизими сифатини оширишда инновацион фаолиятни самарали бошқариш хусусиятлари.....	10
Йўлдошев Н.Қ., Захидов Ғ.Э.	“Ўзбектўқимачиликсаноат” уюшмасининг инновациялар яратиш имкониятлари.....	13
Беркинов Б.Б.	Ўзбекистонни инновацион ривожлантириш омиллари ва интеллектуал ресурслари.....	15
Адылова З. Д., Адылова С. У.	Стратегии менеджмента в системе образования: теория профессионализма.....	18
Ибрагимов Ғ.	Корхоналар айланма маблағларини молиялаштириш амалиётини такомиллаштиришнинг долзарб масалалари.....	21
Илхамов Ш.И.	Инновацион менежмент стратегияларини амалга оширишда ички аудитнинг ўрни.....	23
Собирхонов А.А.	Ёшларнинг инновацион фикрлаш доирасини кенгайтириш.....	28
Бўриев Х.Т., Алимов Ғ.А.	Особенности управления ценами новых товаров.....	31
Гафуров А.	Научные основы конкурентных преимуществ компаний в разработке стратегии широкой дифференциации продукции....	36
Rakhimbueva B.	Innovation Management in Global Competition.....	38
Усмонова Д.М.	Инновацион маркетинг стратегияларини ишлаб чиқиш бўйича назарий тадқиқотлар ва уларнинг шарҳи.....	41
Нарманов У. А., Мақсудов А.М.	Ўзбекистонда инновация фаолиятининг иқтисодийдаги ўрни...	44
Бахтиёрзода О.	Государственный управленческий кластер в государственном и общественном строительстве.....	46
Шомуротова Н.Н., Якубова Н.	Бошқарувда лидер-раҳбарни шакллантиришнинг ижтимоий зарурати.....	52
Шадиёва З.Т., Ражаббоев М.	Ўзбекистонда экотуризмни стратегик бошқаришида инновацион ёндашувлар.....	57
Абидходжаева Н.У.	Хизмат кўрсатиш соҳасини модернизациялаш муаммолари ва уларнинг ечимлари.....	60
Исмаилов А.	Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув хусусиятлари.....	64
Гафуров А.	Цели и задачи ценообразования в стратегии дифференциации.	66
Исақова З.М.	Инновацион стратегияларни амалга оширишда лойиҳалар бошқарувининг ўрни.....	68
Кучаров А., Ишмухамедов Б.Ж., Ишманова Д.Н.	Кичик бизнес субъектлари ва компанияларнинг инновацион ривожлантиришда рақобатбардошлиги даражаси.....	72
Уринов Б.Н.	Элементы влияющие на эффективность управления персоналом.....	75
Набиева Н.М.	Инновацияларни таснифлаштириш.....	78
Раҳманкулов С.Б.	Совершенствование финансирования инновационной и инвестиционной деятельности в Узбекистане.....	82
Машарипова Ш.А.	Роль управления денежными потоками акционерных обществ в условиях модернизации экономики.....	86
Toshimov Sh.B.	O‘zbekiston temiryo‘llarida innovatsion faoliyatni rivojlantirishning istiqbollari.....	88
Суннатова М.Н.	Инновацион фаолиятда интеллектуал мулкнинг	

соҳада фаолият кўрсатадиган ва фаолиятида бир-бирини тўлдирадиган корхоналар, компаниялар гуруҳидир<sup>34</sup>.

Кичик бизнесни кўллаб-қувватлаш тизимини такомиллаштиришда қуйидаги асосий жиҳатларга эътибор қаратиш лозим:

– молиявий оқимларнинг очиклиги, ҳуқуқий-норматив базани шакллантиришда ўзаро самарали ҳамкорликни таъминлайдиган давлат ва нодавлат секторлари ўртасида ташкилий ва инфор­мацион тизимларни ривожлантириш;

– бозорга янги корхоналар киришини рағбатлантирадиган ва самарасиз бўлган корхоналар учун ўз вақтида сана­ция ва банкрот, деб эълон қилиш жараёнлари амал қилишини таъминлайдиган рақобат муҳитини ривожлантириш;

– рақобатбардош маҳсулотлар ишлаб чиқаришни таъминлайдиган илғор технологиялар яратиш ва уларнинг трансфер қилиш жараёнларини ривожлантиришни рағбатлантириш.

Бунинг учун, корхоналар рақобатбардошлигини ошириш мақса­дида вилоят, туман ва шаҳар хокимликлари раҳбарлари мавжуд ресурслар ва ҳудуд салоҳиятидан келиб чиқиб, қайси соҳада кластерларни ташкил қилиш имконияти мавжудлигини аниқлашлари лозим.

### **Элементы влияющие на эффективность управления персоналом**

*Б.Н. Уринов, соискатель  
кафедры «Корпоративное управление»,  
ТГЭУ*

Для успешного экономического развития предприятия существенное значение имеют человеческий интеллект, знания и способности, которые должны трансформироваться в, повышение производительности и качества труда, приращение прибыли и рост конкурентных преимуществ. В этой связи возникают новые задачи по управлению персоналом, созданию новых моделей его развития, способных эффективно функционировать в современном информационном обществе.

Управление персоналом в крупных компаниях все более становится ключевым элементом комплексных систем управления трудом.

Процесс управления трудом можно разделить на три составляющие: привлечение персонала; задействование персонала; управление мотивацией работников.

Привлечение персонала предусматривает выполнение следующих действий: а) определение потребности в персонале; б) вербовка и отбор персонала; в) обучение и переобучение; г) высвобождение.

Управление определением потребности в рабочей силе осуществляется с помощью разных средств, в том числе путем планирования, дифференциации потребности в разные периоды времени и корректировки состояния рабочей

<sup>34</sup> Портер М. Конкуренция. – М., СПб., Киев: Издательский дом «Вильяме», 2006. С. 258.

силы с учетом рыночной конъюнктуры. Вербовка и отбор персонала производятся самим предприятием или специальными организациями по заказу предприятия. В основе управления этими процессами лежит принцип: не человек для рабочего места, а рабочее место для человека. Целью вербовки и отбора является предоставление предприятию рабочих мест в необходимом количестве и нужного качества, а работнику работы с учетом его подготовки, способностей и склонностей и, наконец, возможностей. Управление отбором и вербовкой персонала тщательно продуманный процесс, осуществляемый на основе выбранной стратегии предприятия и мер ее достижения. В работе по привлечению персонала важное место отводится обучению и переобучению работников, в том числе по категориям. Обучение может проходить как на самом предприятии, так и вне его. Высвобождение персонала это сокращение избытка рабочей силы в количественном, качественном или территориальном отношении.

Задействование персонала как одна из составляющих работы по управлению трудом включает: а) распределение сотрудников; б) контроллинг и развитие персонала; в) ротацию и меры обогащения работы; г) планирование карьеры; д) оценку работы; е) руководство сотрудниками; ж) учет влияния мер по управлению мотивацией труда.

Распределение сотрудников по рабочим местам производится на основе их соответствия трудовым функциям, с учетом интересов и склонностей, выявленных и изученных в ходе испытательного срока или иными методами, а также с учетом внешних условий работы. Контроллинг персонала это современная концепция управления персоналом. Он включает: во-первых, разработку гипотезы достижения экономической и социальной эффективности управления трудом; во-вторых, координацию различных мер кадровой политики предприятия с политикой, например, в области технической модернизации; в-третьих, подготовку информации для принятия обоснованных решений.

Ротация или запланированная смена для работника рабочего места, позволяет избежать монотонности труда. Планирование карьеры работника это осуществляемое заранее планирование развития конкретного работника за время его работы на предприятии, в том числе определение последовательности занимаемых им должностей по штатному расписанию.

Оценка работы сотрудников применяется как для организационного воздействия на них, так и для материального вознаграждения. Руководство сотрудниками в управлении трудом осуществляется путем воздействия на целевые установки и поведение в целях активизации труда работника, в том числе в незапланированных ситуациях. В процессе управления трудом уделяется внимание иерархии подчиненности персонала; предусматриваются централизация и децентрализация управления, определяется компетенция отделов, служб и каждого работника.

Методы управления персоналом в зависимости от принятой стратегии условно можно сгруппировать следующим образом:

- административные;
- экономические;
- социально-психологические.

Последние особенно активно применяются в менеджменте японских компаний. Их успешный опыт охотно заимствуют американские и западноевропейские компании: в частности, благодаря использованию японского подхода, получившего название «уплотненная технология» (по мнению многих специалистов, именно он будет определять организацию производства в XXI в.).

Кадровая политика (механизм выработки целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание ответственного, высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного адекватно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка) преуспевающих западных компаний, которая носит комплексный характер, включает множество направлений. Имеются в виду: организация новых рабочих мест с учетом внедрения передовых технологий; подготовка программ развития персонала, обеспечивающих решение не только сегодняшних, но и будущих задач организации путем совершенствования систем обучения и служебного продвижения работников; формирование мотивационных механизмов повышения заинтересованности и удовлетворенности трудом; создание современных систем подбора персонала; проведение маркетинга персонала; разработка программ занятости, социальных программ и т.д.

Успех управления трудовыми ресурсами напрямую зависит от уровня квалификации занятого в службе персонала. Отечественная практика свидетельствует, что уровень образования, профессиональная подготовка и компетентность кадровиков на госпредприятиях недостаточно высоки, возрастной состав неблагоприятен, уровень оплаты труда низок. Переход к акционерной и частной собственности обусловил улучшение качественного состава работников служб управления персоналом, омоложение кадровой структуры, повышение уровня образования, профессионализма, соответственно изменились восприятие новых идей, методы работы с персоналом, возросла заинтересованность в результатах труда.

Оценка эффективности труда работников организации – одна из важнейших частей системы управления персоналом. Она направлена на решение ряда задач: определение результативности и качества выполнения работниками должностных обязанностей и достижения поставленных перед ними целей и задач; обоснование необходимости и основных направлений развития потенциала работников и профессиональных навыков; стимулирование работников на повышение качества и результативности труда, повышение ответственности и развитие инициативы.

Основными направлениями улучшения организации труда, создания условий для повышения его производительности на каждом рабочем месте являются: улучшение условий труда; механизация и автоматизация трудоемких процессов; осуществление мер по сокращению применения ручного труда;

совершенствование организации и обслуживания рабочих мест (оснащение всеми видами оборудования, улучшение технологии и т.д.); углубление специализации и разделение труда; внедрение прогрессивных форм и систем оплаты труда и т.д.

### **Инновацияларни таснифлаштириш**

*Н.М. Набиева,  
Фаргона политехника  
институтининг ассистенти*

Инновацион иқтисодиётга ўтиш даврида саноат корхоналарининг ривожланиш стратегияларини белгилаш муҳим ўрин эгаллайди. Ривожланиш стратегияларининг самарадорлиги кўп ҳолатда инновация турларининг хусусиятларига қараб гуруҳлаштиришни талаб қилади, чунки ижодий фаолиятнинг маҳсули бўлмиш инновациялар моҳиятини фақат шундай ҳолатдагина оқилона ўрганиш мумкин.

Биринчи навбатда, янгиликнинг жорий этилиши саноат тармоғида икки тоифага бўлинади: **моддий** (моддий объект тарикасида, масалан, маҳсулот ва технология) ва **номоддий** (моддий шаклга эга бўлмаган, масалан, ҳуқуқий) объектларга тақсимланади.

**Функционал фойдаланиш** нуқтаи назаридан янгиликни жорий этиш техник, иқтисодий, социал, ташкилий-бошқарув, таълим ва бошқа турларга гуруҳлаштирилади.

Амалиётда **техник янгилик** жорий этилиши мисоли тарикасида филдиракнинг кашф этилиши бўлди. Бундай янгилик инсон ҳаётининг революцион ўзгаришга олиб келди.

Ушбу ўқув йилида кириш имтихонлари бир кун эмас, балки 15 кун ва 2 сменада амалга оширилиши ошкоралик ва шаффофликни таъминлаш борасидаги қадамни **таълим инновацияси** тарикасида қабул қилиш мумкин.

Инновацияларнинг турли хил хусусиятлари бўйича амалга оширилган таснифлаштириш 1-расмда келтирилган.

Инновацияларнинг турли хиллигининг хусусиятларини очиб бериш, айниқса, иқтисодиётимизнинг етакчи бўлган тармоғи – саноат учун муҳим ўрин эгаллайди.

Меҳнат тақсимоти принципи асосида ходимларнинг фаолияти ташкил этилишини **ташкилий-бошқарув** инновацияси тарикасида қабул қилиш мумкин. Бундай меҳнат тақсимоти унинг унумдорлигини бир неча бор ўсишини таъминлайди.

Ҳозирги кунда республикамиздаги банклар – Mobil banking, Cl;K, масофавий хизмат кўрсатиш ва пул жамғармалар хавфсизлигини таъминлаш борасида жуда кўп янгилик киритишмоқда. Бу **молиявий инновация** турларига киради.