



ISSN 2091-5187

СЕРВИС

ИЛМИЙ-АМАЛИЙ
ЖУРНАЛ

№4/1

2024



СЕРВИС

ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ЖУРНАЛ 2024 йил, 4/1-сони

Муассис: Самарқанд иқтисодиёт ва сервис ин ститутути

Ўзбекистон Матбуот ва ахборот агентлиги томонидан 2008 йил 31 декабрда
0561-рақам билан рўйхатга олинган.

ЎзР ОАК Риёсатининг 19.03.2017 й., 239/5-сонли қарори билан эътироф этилган

**Тахририят ижодий
жамоаси:**

Бош муҳаррир:

и.ф.д., проф. М.Э.Пўлатов

Бош муҳаррир

ўринбосари:

и.ф.н., проф. Д.Х.Асланова

Масъул котиб:

и.ф.д., проф. М.Қ.Пардаев

Муҳаррирлар:

и.ф.д., доцент Ф.А.Сафаров

PhD, доцент И.М.Пардаева

А.Х.Мингбоев

Техник муҳаррир:

и.ф.н., проф. А.Н.Холиқулов

Корректор:

PhD, доц. С.А.Бабаназарова

Саҳифаловчи:

PhD Х.Н.Очилова

1 йилда 4 маротаба
чоп этилади.

**Ўзбекистон худудида
тарқатилади.**

Тахририят манзили:

140100, Самарқанд шаҳар,
Амир Темур кўчаси, 9-уй,

тел.: +998(66)233-28-38,

+998(97)913-74-40

факс: +998(366)231-12-53

эл.почта:

samisiservis@mail.ru

Тахририят кенгаши раиси:

М.Э.Пўлатов – Самарқанд иқтисодиёт ва сервис
институтути ректори, и.ф.д., профессор

Тахририят кенгаши раиси ўринбосари:

Д.Х.Асланова – СамИСИ илмий ишлар ва
инновациялар бўйича проректори, и.ф.н., профессор

Тахрир кенгаши аъзолари:

Б.А.Бегалов – Ўзбекистон Республикаси Президенти
хузуридаги Статистика агентлиги директори, и.ф.д.,
профессор

М.Қ.Пардаев – СамИСИ профессори, и.ф.д.

Б.К.Ғоибназаров – и.ф.д., профессор.

М.М.Мухаммедов – СамИСИ профессори, и.ф.д.

Д.Р.Зайналов – СамИСИ профессори, и.ф.д.

О.М.Муртазаев – ТДИУ СФ директори, и.ф.д., проф.

М.Р.Болтабаев – ТДИУ профессори, и.ф.д.

Р.Х.Эргашев – ҚарМИИ профессори, и.ф.д.

И.С.Тўхлиев – СамИСИ профессори, и.ф.д.

К.Б.Уразов – СамИСИ профессори, и.ф.д.

Қ.Ж.Мирзаев – СамИСИ профессори, и.ф.д.

Б.И.Исроилов – ТДИУ профессори, и.ф.д.

Г.М.Шодиева – СамИСИ профессори, и.ф.д.

Б.Абдукаримов – СамИСИ профессори, и.ф.н.

Р.Қобилов – Самарқанд вилояти ҳокими ўринбосари

С.Н.Тошназаров – СамИСИ профессори, и.ф.д.

Р.Н.Нормахматов – СамИСИ профессори, т.ф.д.

А.Бектемиров – СамИСИ профессори, и.ф.д.

О.М.Пардаев – СамИСИ профессори, и.ф.д.

М.Т.Алимова – СамИСИ профессори, и.ф.д.

З.Дж. Адилова – ТДИУ профессори, и.ф.д.

Ш.О.Қувондиқов – СамИСИ профессори в.б., иқтисод
фанлари доктори

Л.Н.Халикова – СамИСИ профессори, DSc

Ф.А.Сафаров – СамИСИ доценти, DSc

А.М.Каримова – СамИСИ профессори в.б., DSc

МУНДАРИЖА:

НАЗАРИЯ ВА МЕТОДОЛОГИЯ	
Мамаюнус Қаршибаевич Пардаев, Обид Мамаюнусович Пардаев XXI асрда шаклланган янги иқтисодиётлар таркибида креатив иқтисодиётнинг принциплари турларининг назарий масалалари	5
Lola Nazarovna Khalikova, Shamsiddin Kiyamiddinovich Yuldashev Theoretical views of social protection	10
Ибодулла Ҳасанович Ибрагимов, Лариса Алижоновна Мусабаева Касбий компетенцияларнинг синергетик самарадорлиги	13
ИННОВАЦИЯ ВА РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ	
Мамаюнус Қаршибаевич Пардаев, Бехруз Шарофиддин ўғли Усмонов Инновацион ёндашувлар орқали инсон ресурсларини ривожлантириш ва самарадорлигини ошириш йўллари	17
Меҳрангиз Олимовна Мамаюнусова Инновацион иқтисодиёт шароитида камбағалликни қисқартиришнинг “4ГС моделли”нинг моҳияти ва қўлланилиши	22
САНОАТ ВА ҚИШЛОҚ ХЎЖАЛИГИ	
Хайрулла Qilichovich Qarshiboyev Korrelyatsiya va regressiya tahlilini korxonaning iqtisodiy rivojlanishini bashorat qilish usuli	27
Shahnoza Abdirashitovna Po‘latova Oziq-ovqat mahsulotlarini qayta ishlash korxonalarida yashil sertifikatlash va ekologik markirovkalash amaliyotini joriy etishning asosiy yo‘nalishlari	32
Gulzira Ikromali qizi Karimova To‘qimachilik sanoati korxonalarining iqtisodiy salohiyatini “yashillashtirish” orqali oshirish	37
ХИЗМАТ КўРСАТИШ ВА СЕРВИС	
Мурод Мухаммедович Мухаммедов, Зарина Муродовна Мухаммедова, Аллаёр Баротович Шакаров Хизматлар соҳасини давлат томонидан тартибга солиш ва қўллаб-қувватлаш – давлат макроиқтисодий сиёсатининг муҳим йўналиши сифатида	43
Marifat Umarovna Xudoyberdiyeva Savdo xizmatlarining ahamiyati va rivojlanishi	49
Nodirjon Begaliyevich Ravshanov Ta‘lim xizmatlari bozorida oliy ta‘lim muassasalari raqobatbardoshligini ta‘minlash	52
Dildora Haydarjon qizi Shaymardonova Qishloq joylarda avtoservis xizmatlari ko‘rsatuvchi subyektlar samaradorligini oshirish	57
Бехзод Абдумаджитович Суюнов Турар-жой кўчмас мулк бозорида баҳолаш хизматлари самарадорлигини ошириш	59
Akram Abduraxmonovich Azizqulov, Akbar Norboyevich Alimov Husayn Voiz Koshifiy ilmiy merosida ovqatlanish etiketining talqini	66
Faxriddin Azimovich Djalilov Xizmat ko‘rsatish sohasida innovatsion faoliyatni amalga oshirish omillari	69

ИННОВАЦИЯ ВА РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ

Мамаюнус Қаршибаевич Пардаев – СамИСИ профессори, и.ф.д.,
Бехруз Шарофиддин ўғли Усмонов – СамИСИ магистранти

ИННОВАЦИОН ЁНДАШУВЛАР ОРҚАЛИ ИНСОН РЕСУРСЛАРИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ВА САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШ ЙЎЛЛАРИ

Аннотация: мақолада замонавий технологиялар ва методларни қўллаш орқали инсон ресурсларини ривожлантиришнинг самарали усуллари таҳлил қилинган. Унда инсон ресурслари бошқарувида инновацион ёндашувлар, ходимларнинг малакасини ошириш, мотивация ва самарадорликни кучайтириш йўллари муҳокама қилинади. Шунингдек, янги иш усуллари ва технологияларнинг самарадорликка таъсири кўрсатиб ўтилади.

Калит сўзлар: инновация, инсон ресурслари, самарадорлик, ривожланиш, технология, янги ёндашувлар, ўқитиш, менежмент, етакчилик, стратегия.

Кириш. Бугунги кунда глобал иқтисодиётда рақобатбардошликни сақлаш ва ривожлантириш масалалари ҳар қачонгидан ҳам долзарб аҳамият касб этмоқда. Чунки, инновацион ёндашувлар инсон ресурсларини ривожлантириш ва самарадорлигини оширишда муҳим роль ўйнайди. Замонавий технологиялар, методологиялар ва янги ғоялар ёрдамида ташкилотлар ўз ходимларининг малакасини ошириб, уларнинг иш фаолиятини оптималлаштириш имкониятларига эга бўлишмоқда. Бундай инновациялар нафақат иш жойларида самарадорликни оширади, балки ходимлар орасида рағбат (мотивация) ва креативликни (ижодий ёндашишни) ҳам ривожлантиради. Шу туфайли давлатимиз раҳбари ушбу масалага ҳам алоҳида аҳамият бериб келмоқда. Хусусан, “Ўзбекистон - 2030” стратегиясида алоҳида мақсад қилиб келтирилган. Мазкур стратегиянинг 1-бўлимида “Ҳар бир инсонга ўз салоҳиятини рўёбга чиқариши учун муносиб шароитларни яратиш” масаласи ёритилган. Бунда 44 та мақсад белгиланган¹. Ушбу ҳужжат асосида бир қанча вазифаларни ўз ичига олган қарорлар ва бошқа меъёрий ҳужжатлар ҳам қабул қилинган.

Шундай қилиб, ушбу кўрсатилган вазифаларни амалга ошириш учун мазкур масаланинг назарий ва амалий жиҳатларини тадқиқ қилишни тақозо қилади. Шу мақсадда, мазкур мақола инновацион ёндашувлар орқали инсон ресурсларини ривожлантириш ва самарадорлигини ошириш йўллари ўрганишга бағишланганлиги ҳам бежиз эмас. Бу жараёнлар корхона ва ташкилотларнинг муваффақиятини белгиловчи асосий омиллардан бирига айланиши кутилмоқда. Умуман олганда, инновацион ёндашувлар инсон ресурсларини ривожлантириш ва самарадорлигини оширишда муҳим асос бўлиб, уларнинг амалиётга тадбиқ этилиши ташкилотларнинг узоқ муддатли муваффақиятига таъсир кўрсатади. Шу жиҳатдан мазкур мавзу бугунги кунда ўта долзарб ҳисобланади. Ушбу мақолада, биз инновацион ёндашувлар орқали инсон ресурсларини ривожлантиришнинг самарали стратегиялари ва амалий усуллари янада чуқурроқ ўрганишни мақсадга мувофиқ, деб топдик.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили. Инсон ресурслари тушунчасининг илмий талқини бўйича биринчилардан бўлиб ғарб олимларидан Жейкоб Минсер Journal of Political Economy (Сиёсий иқтисод журнали)да “Инсон капиталига инвестициялар ва ходимларнинг даромадларини тақсимлаш” номли мақоласида фикр юритган бўлса, ундан сўнг Гари Беккер, Теодор Шульце каби иқтисодиётнинг йирик намоёндалари ўз

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 12 сентябрдаги «Ўзбекистон — 2030» стратегияси тўғрисида”ги ПФ-158-сон Фармони. // <https://lex.uz/ru/docs/-6600413>.

тадқиқотларида мавзуга атрофлича тўхталган.¹ Бугунги кунда эса, юртимиз олимларидан Азларова М.М [3], Хайитов А.Б [4], Тошалиева С.Т [5], Пардаев М.К [6,7], Норқулова Д.З [8], Нарзиқулов Н.Р, Муртазаев Б.Ч, Бакиёва.И.А [9] лар мавзунинг долзарблиги ва иқтисодий-ижтимоий аҳамияти бўйича тадқиқотларни амалга оширишмоқда.

Тадқиқот методологияси. Мақолада инновацион ёндашувлар орқали, инсон ресурсларини ривожлантириш ва самарадорлигини ошириш йўллари ёритиш жараёнида макон ва замон, мазмун ва шакл, таққослаш, мантикий ёндашув, индукция ва дедукция каби усуллардан фойдаланилган.

Таҳлил ва натижалар. Шиддат билан ривожланаётган бозор иқтисодиёти шароитида, инсонга ресурс сифатида қараш ҳамда унинг билим ва малакаларидан фойдаланиш аллақачон содир бўлган бўлса, бугунги кунга келиб, бундай инсон ресурсларидан самарали фойдаланиш зарурияти ҳам вужудга келди. Бунга эришиш учун инсон ресурсларини ривожлантириш ва бошқаришда инновацион ёндашувлардан фойдаланишга эҳтиёж пайдо бўлмоқда. Бугунги кунда ривожланган мамлакатлар қаторида туриши, инновацион ёндашувлар орқали инсон ресурсларини ривожлантириш ва самарадорлигини ошириш зарурати мавжудлиги ва унга эришиш мумкинлиги бўйича етарли даражада тажрибалар мавжуд. Жумладан, Японияда аҳоли жон бошига ЯИМ ўртача 35 390 АҚШ долларини ташкил қилади. Сингапурда эса, ушбу кўрсаткич 73 минг АҚШ долларига тенг. Ушбу давлатлар табиий ресурсларга деярли эга бўлмаган ҳолда, инсон ресурсларидан самарали фойдаланиш эвазигагини бундай натижаларга эришган.

Бугунги кунда корхона ва ташкилотларда инсон ресурслари самарадорлигини оширишнинг бир қанча йўлларидан фойдаланилмоқда. Жумладан, ходимларнинг малакасини ошириш учун мунтазам тренинглари ва семинарлар ташкил этилмоқда. Инсон ресурсларининг самарадорлигини оширишда тренинг ва ривожлантириш жараёнлари муҳим роль ўйнайди. Ушбу жараёнлар ходимларнинг малака ва кўникмаларини ошириш, уларнинг иш фаолиятини самарали амалга ошириш учун зарур билимларни бериш мақсадида амалга оширилади. Қуйида тренинг ва ривожланиш имкониятларининг асосий жиҳатлари келтирилган:

Тренинг турлари.

Янги ходимлар учун тренинг: Янги ёлланган ходимлар учун ташкил этиладиган дастурлар, уларга ташкилотнинг маданияти, вазифалари ва мажбуриятлари ҳақида маълумот беради. Бу, янги ходимларнинг ишга тезда мослашишларига кўмаклашади. Бундан ташқари, тренинг дастурлари янги ходимларга мавжуд ресурслар ва қўллаб-қувватлаш тизимлари ҳақида маълумот беради, бу эса уларга ўз вазифаларини муваффақиятли бажаришда кўмаклашади. Ўқитиш жараёнида менторлар ёки тажрибали ходимлар жалб этилиши, янги ишчиларга аниқ йўл-йўриқ беришга ёрдам беради. Шундай қилиб, бу дастурлар нафақат билим бериш, балки жамоавий руҳни ошириш ва муаммоларни биргаликда ҳал қилишга ҳам хизмат қилади.

Касбий ривожланиш тренинглари: Ходимларнинг касбий кўникмаларини оширишга қаратилган дастурлар. Бу тренинглари, масалан, етакчилик, лойиҳа бошқаруви, муаммоларни ҳал қилиш ва бошқа махсус кўникмаларга қаратилган бўлиши мумкин.

“Юмшоқ кўникма”га асосланган тренинглари: Мулоқот, жамоавий иш, стрессни бошқариш ва ижодкорлик каби софт скиллларни ривожлантиришга қаратилган тренинглари. Ушбу кўникмалар ходимларнинг ишдаги муваффақиятини оширади.

Технологик тренинглари: Замонавий технологияларни ўз ичига олган тренинглари, ходимларга янги дастурий таъминот ва ускуналар билан ишлашда асқотади. Мазкур тренинг инновацион жараёнларни жорий этиш ва самарадорликни оширишга ёрдам беради.

Ривожланиш имкониятлари.

¹ <https://www.investopedia.com/ask/answers/032715/what-human-capital-and-how-it-used.aspx#:~:text=The%20Origins%20of%20the%20Human,that%20could%20add%20to%20productivity.&text=The%20term%20was%20also%20adopted.more%20broadly%20as%20human%20capital>

Устоз-шогирд анъаналари: Тажрибали ходимлар ёки мураббийлар томонидан янги ёки кам тажрибали ходимларга кўрсатмалар бериш анъанасини давом эттириш. Бу ёндашув, ходимларнинг ўз билимларини ошириш ва профессионал ривожланишларига ёрдам беради. Шу билан бирга, корхонада устоз-шогирд анъаналарини вужудга келтиради.

Курслар ва сертификатлар: Курслар ходимларга профессионал соҳада ўз билим ва кўникмаларини ошириш имконини беради. Буни тасдиқловчи ҳужжатлардан бири сертификатлар бўлиб ҳисобланади. Билимдан мутахассис бўлиш имкониятини яратади. Бу эса, уларнинг иш бозоридаги рақобатбардошлигини оширади ва карераларида янги имкониятларни яратади. Сертификатлар, шунингдек, ходимларнинг ўз касбий соҳаларида янгиликлардан хабардор бўлишларига ёрдам беради. Корхона ва ташкилотлар бундай дастурларни таклиф қилиш орқали ўз жамоаларини ривожлантиришга, малакали мутахассисларни жалб қилишга ва сақлаб қолишга кўмаклашадилар. Натижада, бу жараён ушбу субъектларнинг умумий муваффақиятига ижобий таъсир кўрсатади.

Тренинглар самарадорлигини баҳолаш

Олинган билимларни баҳолаш: Тренинглардан сўнг, ходимларнинг ўзлаштириш даражасини баҳолаш учун тестлар ёки интервьюлар ўтказиш орқали баҳолаш мумкин. Мазкур баҳолаш, тренингнинг самарадорлигини аниқлашга ёрдам бериш билан бирга билим даражасини ҳам белгилаб беради.

Иш самарадорлигини кузатиш: Иш самарадорлигини кузатиш, тренингдан кейин, ходимларнинг иш фаолиятидаги ўзгаришларни баҳолаш орқали амалга оширилади. Агар, ходимлар ўз ишларида яхшиланишларни кўрсата олсалар, бу тренингнинг самарали ўтказилганини англатади. Бундай баҳолаш жараёни, ходимларнинг ривожланишини кузатиш билан бирга, ташкилотнинг ўсиш стратегияларини аниқлашга ҳам ёрдам беради. Агар, яхшиланишлар кўзга ташланса, келажакдаги тренинг дастурларини янада такомиллаштириш ва ходимларнинг эҳтиёжларига мос равишда янги йўналишлар қўшиш имконияти пайдо бўлади. Бу жараён, шунингдек, ходимларга ўзларини баҳолаш ва ўз ривожланишларига эътибор қаратишга ёрдам беради, бу эса умумий иш самарадорлигини оширади.

Билимдон ходимларга мотивация бериш: Бунинг учун уларга турли рағбатлантирувчи тизимларни жорий этилиш лозим. Бу, маош, бонуслар, мукофотлар ва бошқа имтиёзларни ўз ичига олади. Инсон ресурсларининг самарадорлигини оширишда мотивация ва рағбатлантириш жараёнлари муҳим аҳамиятга эга. Мотивация ходимларнинг ишга бўлган муносабатини, ишлаш истагини ва умумий иш самарадорлигини белгилайди. Мотивация ва рағбатлантириш стратегиялари орқали ташкилотлар ходимларининг ички кучларини очишга ва уларнинг энг яхши натижаларга эришишларини таъминлашга ёрдам беради. Қуйида бу жараённинг асосий жиҳатлари кўриб чиқилади:

Мотивациянинг турлари:

Ички мотивация: Бу мотивация ходимларнинг ўзлари учун, қизиқишлари ва эҳтиёжлари асосида юзага келади. Масалан, ходимлар ўз ишларида қониқиш, ривожланиш ва ижодий ифода этиш истагида бўлиши мумкин. Ташкилотлар ички мотивацияни рағбатлантириш учун қизиқарли ва қийин вазифаларни тақдим этиши керак.

Ташқи мотивация: Бу мотивация ташқи омиллар, масалан, молиявий мукофотлар, бонуслар, КРІ ва бошқа имтиёзлар билан боғлиқ. Ташкилотлар ходимларга рағбатлантирувчи ташқи омилларни тақдим этиш орқали уларда ташқи мотивацияни кучайтириши мумкин.

Рағбатлантириш стратегиялари:

Молиявий рағбатлантириш: Молиявий рағбатлантириш ходимларнинг меҳнатини тан олиш ва уларни нафли ишларга жалб қилиш учун муҳим восита ҳисобланади. Бонуслар, кўшимча тўловлар ёки мукофотлар бериш орқали ходимлар ўз иш фаолиятларини яхшилашга ва юқори натижаларга эришишга ундалади. Бу турдаги рағбатлантиришлар, шунингдек, ходимларнинг ишга бўлган муносабатини ижобий томонга ўзгартиради ва уларнинг ташкилотга бўлган садоқатини оширади. Агар ходимлар ўз меҳнатининг ҳақиқатан ҳам қадрланишини сезсалар, уларнинг мотивацияси ва ишга

бўлган иштиёки ортади. Бу, ўз навбатида, жамоа ичидаги муҳитни яхшилайти ва умумий иш самарадорлигини оширади. Натижада, молиявий рағбатлантиришлар ташкилотнинг муваффақиятини таъминлашда муҳим роль ўйнайди.

Карера ривожланиш имкониятлари: Ходимларга ўз карерасини ривожлантириш учун имкониятлар бериш, масалан, янги лавозимларга ўтиш, малака ошириш ёки лидерлик тренингларига жалб қилиш. Бу, уларнинг келажакдаги муваффақиятларига ишончларини оширади.

Ижтимоий ва шахсий имтиёзлар: Бу соғлиқни сақлаш, таътил, мослашувчан иш шароитлари, спорт тадбирлари ва бошқа ижтимоий имкониятларни тақдим этиш орқали амалга оширилади. Бундай имтиёзлар ходимларнинг иш муҳитида қониқишини оширади. Бундай ёндашувлардан яна бири, иш жойидаги ижтимоий муҳитни ривожлантириш, ходимлар ўртасида ҳамкорлик ва жамоавий ишни рағбатлантириш орқали амалга оширилади. Бу, жамоавий лойиҳа ва тадбирлар орқали ҳам амалга оширилиши мумкин.

Бундан ташқари, инновацион технологиялар ва жараёнларни жорий этиш, ходимларни янги ғояларни илгари суриш учун рағбатлантириш. Бу тадбир иш жараёнларини оптималлаштириш ва самарадорликни оширишга ёрдам беради. Инновацион таълим ва тренинглар инсон ресурсларини ривожлантиришда муҳим роль ўйнайди. Улар ходимларнинг билим ва кўникмаларини янгилаш, ўзгарувчан бозор талабларига мослашиш ва ташкилотнинг рақобатбардошлигини оширишга ёрдам беради. Ушбу жараённи амалга оширишда қуйидаги жиҳатларга эътибор қаратиш лозим:

Инновацион таълим методлари:

Масофавий (онлайн) таълим: Замонавий технологиялар ёрдамида ходимларга онлайн курслар ва тренинглар таклиф этиш. Бу, ходимларга исталган вақтда ва исталган жойда билим олиш имкониятини беради. Онлайн таълим платформалари орқали ҳар ким ўз тезлигида ўқиш имконига эга бўлади.

Интерактив тренинглар: Ходимларни фаол иштирок этишга ундовчи интерактив усуллар. Бунда ўқитувчи ва ўқувчилар бирданига иштирок этади. Масалан, гуруҳ бўлиб жамланиш орқали турли ўйинлар, жамоавий муҳокама ва мунозаралар ва мавзуга ойда гуруҳ муҳокамалари. Бу ёндашувлар таълим жараёнини янада қизиқарли ва самарали қилади.

Микро-ўқитиш: Ўқув материалларини кичик мавзуларга ажратиб, осон ўзлаштириладиган бўлақларга бўлиш. Бу, ходимларга маълум бир кўникмани тезда ўрганиш имконини беради ва билимларини тезда қўллашга ҳам ёрдамлашади. Ушбу ҳолат, рақамли технологияларни жорий этиш имкониятини ҳам яратади. Рақамли технологиялар асосида, қисқа вақтда кўп ахборотларни тўплаш имкониятини ҳам беради.

Электрон ўқиш платформалари: Ташкилотлар ўз ички таълим дастурларини рақамли платформаланган ҳолда амалга ошириш орқали самарадорликни ошириши имкониятига эга бўлади. Бу платформалар орқали ходимлар ўзларининг ўрганиш жараёнларини назорат қилиши ва баҳолаши мумкин бўлади.

Мутахассис ролини ўйнаш. Бунда ўқувчилар (талабалар) аниқ мутахассис ролини ўйнайди. Масалан, менежер, маркетинг ёки бухгалтер каби ролларни ўйнайди. Бунда улар назарияда ўрганган нарсаларини ўзининг фаолиятида қўллаш кўникмасини шакллантиради. Хуллас, ўқувчиларни реал вазиятларда ўйнашини таъминлаш орқали, уларнинг билимларини амалий кўникмаларга айлантиришга ёрдам беради.

Уйда ўқиб, дарсда ишлаш. Бу ҳам ўқувчиларнинг билим олишининг ноанъанавий усули бўлиб ҳисобланади. Ўқувчилар уйда таълим билан шуғулланиб, барча материалларини ўрганади, дарсда эса бу материаллар асосида фаол муҳокама олиб боришади. Бунда таълимни яққа ҳолда ўрганиб, унинг қўлланилишини жамоавий ҳолда кўрилиши ҳам билимнинг мустаҳкам бўлишига ёрдам беради.

Давлатимиз томонидан олиб борилаётган ислохотларда ҳам, инсон ресурсларидан унумли фойдаланиш ва инсон капиталини ривожлантириш масалаларга эътибор ортиб бормоқда. Бунинг яққол тасдиғи сифатида Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сон Фармони билан тасдиқланган “2022 — 2026 йилларга

мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси”ни олишимиз мумкин. Ушбу стратегия 7 қисм ва 100 мақсаддан иборат бўлиб, ушбу стратегиянинг 4-қисми “Адолатли ижтимоий сиёсат юритиш, инсон капитални ривожлантириш” деб номланган. Ушбу қисм 34 мақсадни қамраб олганлиги ҳам, ушбу масаланинг мамлакат миқёсида эътиборга лойиқ масалалардан бири эканлигини билдиради. Ушбу стратегияда инсон капитални ривожлантириш мақсадида, 2026 йилга қадар қуйидаги мақсадларга эришиш белгилаб қўйилган:

- мактабгача таълимдаги қамров даражасини ҳозирги 67 фоиздан камида 80 фоизга етказиш масаласи қўйилган;
- мактабларни ривожлантириш миллий дастурини жорий этиш орқали халқ таълими тизимида қўшимча 1,2 миллион ўқувчи ўрнини яратиш, чунки бунга эҳтиёж кундан-кунга ошиб бормоқда;
- малакали ўқитувчиларнинг ойлик маошларини босқичма-босқич ошириб 1 000 АҚШ доллари эквивалентига етказишни белгилаш;
- олий таълим билан қамров даражасини 50 фоизга етказиш ва таълим сифатини муттасил ошириб бориш;
- 2026 йилга қадар 10 та энг салоҳиятли олий таълим муассасасини QS ва TNE халқаро рейтингларига киришга мақсадли тайёрлаш;
- Олий ўқув юртларида қарийб 100 минг ўринли талабалар турар жойларини барпо этиш;
- 2026 йилгача нодавлат олий таълим ташкилотлари сонини янада ошириб, уларни камида 50 тага етказиш ҳам кўзда тутилган;
- “Эл-юрт умиди” жамғармаси орқали эркин ва ижодий фикрлайдиган ёшларни нуфузли хорижий олийгоҳларга ўқишга юбориш кўламини 2 бараварга ошириш, бунда ёшларнинг 50 фоизини техник, аниқ фанлар ва ИТ соҳаларига ўқитиш масаласи ҳам кўзда тутилган.¹

Хулоса ва таклифлар. Юқоридагилардан келиб чиқиб, бир қанча хулоса ва таклифлар шаклланди. Булар:

Биринчидан, инновацион ёндашувлар орқали инсон ресурсларини ривожлантириш ва самарадорлигини ошириш, замонавий ташкилотлар учун муҳим вазифалардан бири сифатида қаралиши лозим. Корхона ва ташкилотлар, ўз ходимларининг малакаларини муттасил ошириб бориш ва иш жойидан қониқишни таъминлаш орқали, рақобатбардошлигини кучайтиришига ҳам эришиш зарурият эканлигини англаш.

Иккинчидан, инновацион таълим ва тренинглари, мотивация ва рағбатлантириш, шунингдек, замонавий технологияларни жорий этиш, инсон капитални ривожлантиришда самарали воситалар сифатида кўрилади. Ушбу ёндашувлар нафақат ходимларнинг индивидуал ривожланишига, балки жамоавий ишни яхшилашга, ижодий фикрлашни оширишга ва ташкилотларнинг умумий иш самарадорлигини кўтаришга хизмат қилади.

Учинчидан, XXI асрга келиб, инсонга энг муҳим ресурслардан бири сифатида қаралаётган бир даврда, уни ривожлантирмаслик ва мумкин бўлган юқори самарадорликка эришмаслик, бугунги меҳнат бозори талабларига ҳам мос келмайди ва натижада корхона бозорда ўз ўрнини йўқотиш хавфи ҳам пайдо бўлади.

Тўртинчидан, инновацион ёндашувлар ёрдамида инсон ресурсларининг самарадорлигини ошириш, мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишини барқарорлаштиришга ва халқ фаровонлигини оширишга олиб келади. Бу жараён, келажакда барқарор ва муваффақиятли жамиятни шакллантиришда муҳим аҳамиятга эга деб ўйлаймиз.

Хулоса қилиб айтганда, инновацион ёндашувлар орқали инсон ресурсларини ривожлантириш ва самарадорлигини ошириш йўлларининг ишлаб чиқилиши, мамлакатимизда белгиланган “Ўзбекистон - 2030” стратегиясида кўзда тутилган мақсадларга эришиш имкониятлари яратилади.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 28.01.2022 йилдаги “2022 — 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сон Фармони // <https://lex.uz/docs/5841063>

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сон “2022 — 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги Фармони. // <https://lex.uz/docs/5841063>
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 12 сентябрдаги «Ўзбекистон — 2030» стратегияси тўғрисида”ги ПФ-158-сон Фармони. // <https://lex.uz/ru/docs/-6600413>.
3. Азларова М.М. Инсон ресурсларини бошқариш: ўқув қўлланма. –Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги. – Т.: ИҚТИСОДИЁТ, 2019. -207 бет.
4. Хайитов А.Б.. “Инсон ресурсларини бошқариш”: Дарслик. –Т.:” 2019. 409-бет.
5. Тошалиева С.Т.. Инсон ресурсларини бошқаришнинг асосий моделлари. Journal of Universal science research. – 8 бет.
6. Pardaev , M. K. . and Pardaeva , O. M. . (2024) “Important Factors in the Formation of Human Capital and its Role in the Development of Society”, Miasto Przyszłości, 51, pp. 224–230. Available at: <http://miastoprzyszlosci.com.pl/index.php/mp/article/view/4452> (Accessed: 26 September 2024).
7. Пардаев М.К., Бабаназарова С.А. Состояние развития образования и его сравнительный анализ на международном уровне // ТЖЕ-Tematics journal of Education ISSN. – 2021. – С. 2249-9822.
8. Норкулова Д.З., Усмонов Б.Ш. Инсон ресурсларига капитал киритиш. Research Innovation Multidisciplinary Sciences. 2021. – 258р. 4b.
9. Нарзикулов Н.Р., Муртазаев Б.Ч., Бакиева.И.А. “Инсон ресурслари иқтисодиёти” фани (Ўқув қўлланма). – Т.: Ўзбекистон Ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти. 2005. 160б <https://www.agro.uz/xodimlar-bilan-ishlash-boshqarmasi/>

<p>М.Пардаев, Б.Усмонов</p> <p>Повышение эффективности и развитие человеческих ресурсов с помощью инновационных подходов</p>	<p>M.Pardaev, B.Usmonov</p> <p>Improving efficiency and developing human resources through innovative approaches</p>
<p>Аннотация: в статье рассматриваются эффективные методы развития человеческих ресурсов с применением современных технологий и методов. В ней обсуждаются инновационные подходы в управлении человеческими ресурсами, повышение квалификации сотрудников, а также пути усиления мотивации и продуктивности. Также освещается влияние новых рабочих методов и технологий на производительность.</p> <p>Ключевые слова: инновации, человеческие ресурсы, эффективность, развитие, технологии, новые подходы, обучение, менеджмент, лидерство, стратегия.</p>	<p>Abstract: The article examines effective methods of human resource development using modern technologies and methods. It discusses innovative approaches to human resource management, employee development, and ways to enhance motivation and productivity. It also highlights the impact of new work methods and technologies on productivity.</p> <p>Keywords: innovation, human resources, efficiency, development, technology, new approaches, training, management, leadership, strategy.</p>

Меҳрангиз Олимовна Мамаюнова – Алфраганис университети ассистенти

ИННОВАЦИОН ИҚТИСОДИЁТ ШАРОИТИДА КАМБАҒАЛЛИКНИ ҚИСҚАРТИРИШНИНГ “4ГС МОДЕЛИ”НИНГ МОҲИЯТИ ВА ҚЎЛЛАНИЛИШИ

<p>Аннотация. Мақолада инновацион иқтисодиёт шароитида камбағалликни қисқартиришнинг “4ГС модели”нинг моҳияти ва қўлланилиши қараб чиқилган. Унда мамлакатимизда камбағалликни қисқартиришга қаратилган масъулиятли тўртта гуруҳнинг ўзаро боғлиқлик жиҳатлари ва уларнинг ўз вазифасини амалга ошириш бўйича илмий-амалий тавсиялар ҳам ишлаб чиқилган.</p> <p>Калит сўзлар: инновация, инновацион иқтисодиёт, хизмат кўрсатиш, камбағаллик, камбағаллик даражаси, аҳолининг бандлиги, фаровонлик, меҳнат бозори.</p>
--

Кириш. Бугунги кунда мамлакатимиз аҳолиси 2024 йил 1 июль ҳолатига кўра 37,2 млн нафарни ташкил этади. Булардан 15 млн. 089 минг нафари (41%) иқтисодий фаол

ISSN 2091-5187

☞ “СЕРВИС” ☞

Журнал Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти таҳририят
бўлимида нашрга тайёрланди.

20.11.2024 йилда теришга берилди. 05.12.2024 йилда босишга рухсат этилди.
Офсет босма қоғози. Қоғоз бичими 60x84_{1/8}. “Times” гарнитураси. Офсет
босма усули. Шартли босма табағи 15,76. Ҳисоб-нашриёт
табағи 13,75. Адади 100 нусха. Буюртма № 0134А/24

Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институтининг
матбаа бўлимида чоп этилди.
Лицензия № 025316.
Реестр № Х-119112.

Манзил: Самарқанд шаҳри, Шохрух кўчаси, 60-уй.

© Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти, 2024.