



International Conference on Modern Science and Scientific Studies

Hosted online from Madrid, Spain

Website: econfseries.com

20th July 2025

**KADRLARNI TANLASH, ULAR FAOLIYATINI BAHOLASH VA
RAG‘BATLANTIRISH ASOSIDA INNOVATSION FAOLLIKNI
TA‘MINLASH TIZIMI**

Rasulov Sherzod Sharof o‘g‘li

JizPI, Iqtisodiyot va menejment kafedrası o‘qituvchisi

Maxkamova Sabina Zoirjon qizi

Jizzax politexnika instituti talabasi

Annotatsiya:

Zamonaviy kadrlar tayyorlash ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotni rivojlantirish, barqarorlikni davom ettirish, adolatli boshqaruvni ta‘minlashda muhim o‘rin tutadi. Boshqaruv tizimlarini kuchli, qobiliyatli kadrlar bilan ta‘minlash orqali u ijtimoiy muammolarni hal qilishga yordam beradi, innovatsiyalarni rag‘batlantiradi va jamiyat ichidagi hamkorlikni mustahkamlaydi. Ushbu natijalarga ta‘sir qiluvchi asosiy omillar har tomonlama ko‘rib chiqildi.

Kalit so‘zlar: Islohot, siyosat, texnologiya, innovatsiya, ko‘nikma, bozor iqtisodiyoti, strategiya, jamiyat, pedagog kadr, metodlar, texnologiyalar, analitik, kreativ, kommunikativ.

**SYSTEM FOR ENSURING INNOVATIVE ACTIVITY BASED ON THE
SELECTION OF PERSONNEL, EVALUATION OF THEIR ACTIVITIES
AND ENCOURAGEMENT**

Abstract:

Modern personnel training plays an important role in promoting socio-economic development, maintaining stability, and ensuring fair governance. By providing management systems with strong, capable personnel, it helps to solve social problems, stimulates innovation, and strengthens cooperation within society. The main factors influencing these results were comprehensively considered.



E CONF SERIES



International Conference on Modern Science and Scientific Studies

Hosted online from Madrid, Spain

Website: econferences.com

20th July 2025

Keywords: Reform, politics, technology, innovation, skills, market economy, strategy, society, teaching staff, methods, technologies, analytical, creative, communicative.

Tashkilotlarda personalning novatorlik faoliyatini kuchaytirish va o'zgarishlarga qarshilikni kamaytirish maqsadida zarur o'zgarishlarga motivatsiya ko'rinishidagi turli choralar ko'riladi:

- tashkilot rahbariyatining novatorlar takliflariga e'tibor bilan qarashi;
- takliflar, ixtirolar va ishlanmalar mualliflarini moddiy va ma'naviy rag'batlantirish;
- yangiliklarni ishlab chiqishda zarur sharoitlarni yaratish, shu jumladan harakatlar erkinligini ta'minlash;
- tashkilot ichida va tashqarisida hamkasblar o'rtasida samarali kommunikatsiyalarni qo'llab - quvvatlash;
- novatorlar va yaratuvchilarning tashkilot muvaffaqiyatidagi hissasini tan olish;
- xizmat martabasi jihatdan ko'tarilishi va boshqalar.

Ixtirochilar mehnatini tashkil etish va rag'batlantirishda huquqiy, moliyaviy, tashkiliy va boshqa yo'nalishlarni qamrab oluvchi alohida siyosat ishlab chiqiladi va tashkilotning ilmiy-texnik hamda iste'mol faoliyatini rivojlantirishga imkon beruvchi stimullashtiruvchi keng harakatlar qo'llaniladi.

Ixtirochilik faolligini stimullashtirish tizimi Yaponiyada, ayniqsa, batafsil ishlab chiqilgan. Muallif patent uchun ariza berganda uncha ko'p bo'lmagan mukofot beriladi. Agar firma ixtirochining ishlanmasini o'z faoliyatida qo'llagan bo'lsa, unga katta miqdordagi mukofot beriladi. Firma tomonidan tasdiqlangan nufuzli komissiya ixtirodan olingan samarani olti balli shkala bo'yicha baholaydi, mualliflarga 6 mingdan 200 ming iyengacha mukofot beriladi. Sotilgan litsenziya uchun har yili, litsenziyani almashtirish uchun har besh yilda mukofot beriladi. Agar ixtiro firmaga sezilarli daromad keltirgan bo'lsa, bu holda alohida mukofot beriladi.

AQSh korxonalarida innovatsion faoliyatni ta'minlovchi alohida sharoitlar yaratilgan. Kiritilayotgan takliflarni tezkor tarzda joriy etish va uning samarasini darhol baholash uchun imkoniyatlar yaratilgan. Tashabbusni katta miqdordagi mukofot bilan taqdirlash siyosatini amalga oshirish yangiliklarni joriy etishning



International Conference on Modern Science and Scientific Studies

Hosted online from Madrid, Spain

Website: econfseries.com

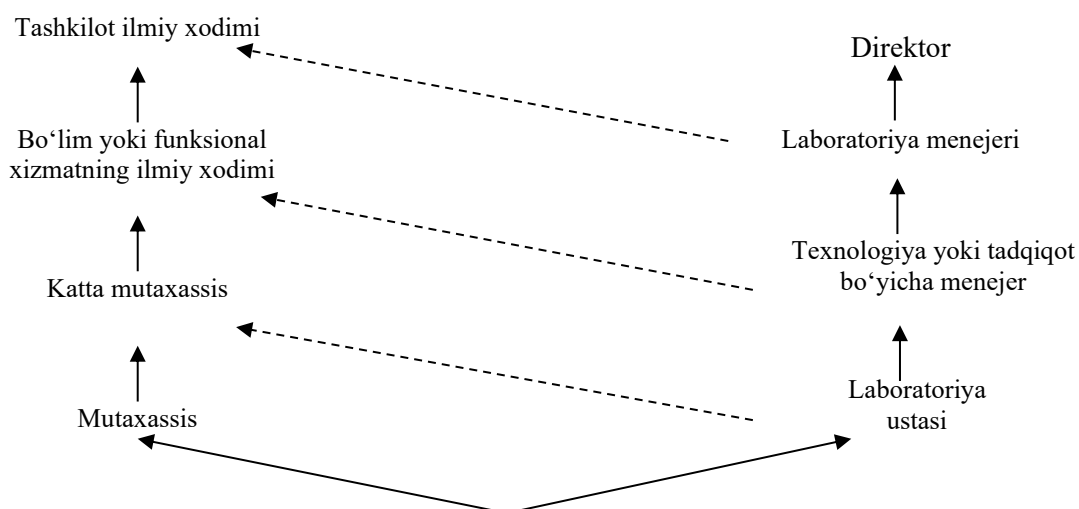
20th July 2025

uzluksiz jarayoniga kuchli rag'batlantiruvchi ta'sir ko'rsatadi. Shunday, «General Motors» korporatsiyasi texnik-texnologik va tashkiliy ko'rinishdagi har qanday taklifni 10 ming dollar atrofida rag'batlantiradi. Korporatsiya har yili o'rtacha bir xodimdan bitta taklif oladi va bu takliflarning uchdan bir qismi amaliyotga joriy etiladi.

AQShning sanoat korxonalarini ob'ektiv sabablarga ko'ra yoki texnik takomillashmaganlik uchun amaliyotga joriy etish imkoniyati bo'lmagan takliflarni ishlab chiqqan novatorlarni ham rag'batlantiradilar. Ularga «Kompaniya faoliyatiga qiziqish bildirgani va uni rivojlantirishga harakat qilgani uchun» ramziy mukofoti beriladi.

Kompaniya «3M» (Minnesota Mining and Manufacturing Company) xodimlar o'rtasida ijodiy tashabbusni qo'llab-quvvatlash uchun o'z xodimlariga ish vaqtining 15 foizini o'z loyihalarini ishlab chiqishga ajratishga ruxsat beradi. Kompaniya ixtirochilarni rag'batlantirishning yana bir turini joriy etgan - boshlang'ich grant. Firma xodimi o'z loyhasini amalga oshirish uchun 50 ming dollar miqdorida subsidiya olish imkoniyatiga ega.

Bundan tashqari, kompaniya novatorlikning tashkiliy zaxiralarini qidirish bo'yicha faol ish olib boradi. Shu jumladan, mutaxassislarning shaxsiy rivojlanishi uchun «3M» da "ikki tomonlama zina" tizimi joriy etiladi. Bu tizim xodimlarning shaxsiy qobiliyatlari va xohishlaridan kelib chiqib, ma'muriy yoki ilmiy-injenerlik yo'nalishi bo'yicha o'sishiga imkoniyat yaratadi. Ilmiy-injenerlik yo'nalishi bo'yicha lavozimlar boshqaruv lavozimlariga mos holda keltirilgan.



1-rasm. Ilmiy-injener kadrlar martabasi rivojlanishining ikki yo'nalishi.



International Conference on Modern Science and Scientific Studies

Hosted online from Madrid, Spain

Website: econfseries.com

20th July 2025

Ko'pgina davlatlarda professional kadrlar tayyorlash tizimi bir nechta bo'g'inlardan iborat bo'ladi. O'zbekistonda u quyidagi bosqichlardan iborat:

- umumta'lim maktablari;
- professional-texnik kollej (bilim yurti) yoki kollej (texnikum);
- oliy ta'lim muassasalari, ularda bakalavr, magistr tayyorlanadi;
- OTMLar va ilmiy tadqiqot institutlari qoshidagi doktoranturalar;
- OTMLar qoshidagi malaka oshirish markazlari.

AQShdagi rasmiy professional ta'lim tizimi quyidagilarni o'z ichiga oladi: boshlang'ich va o'rta ta'lim, professional texnik bilim yurti, ikki yillik boshlang'ich kollejlari; professional maktablar va universitet kollejlari, aspirantura va doktorantura. Amerikada mehnat resurslarining kasbiy ta'limini ta'minlovchi manba bo'lib xususiy ish joyida kadrlarni tayyorlash va korporatsiyalar huzuridagi o'quv markazlari hisoblanadi (1.1-jadval).

1-jadval AQShda kadrlarni tayyorlash

Tashkilotlar	Faoliyat ko'rsatayotgan mehnat resurslari tarkibida tayyorlangan xodimlarning ulushi, foiz
Oliy va o'rta maktab	29
To'rt yillik kollejlari	17
Ikki yillik kollejlari	5,2
O'rta maktablar	4,9
Maktabdan keyingi xususiy kasbiy kurslar	2,2
Davlat kasbiy kurslari	1,7
Kompaniyalar, firmalar (ish o'rnida tayyorlash)	28
Xususiy kompaniyalarning kasbiy markazlari	10
Mudofaa kuchlari o'quv bo'linmalari	2

Yaponiyaning Ikkinchi jahon urushidan keyingi ta'limning rivojlanishini belgilab bergan bir chiziqli maktab ta'limi tizimi 6-3-3-4 formulasiga asoslanadi:

- 6 yil – boshlang'ich maktab;
- 3 yil – kichik maktab;
- 3 yil – katta o'rta maktab;



International Conference on Modern Science and Scientific Studies

Hosted online from Madrid, Spain

Website: econfseries.com

20th July 2025

- 4 yil – oliy maktab (universitet).

Yaponiya iqtisodiyoti rivojlanishini harakatga keltirgan kuch firma ichidagi ta'limga asoslangan kadrlarni tayyorlash tizimi hisoblanadi. Firma ichidagi ta'limning muvaffaqiyatini quyidagi holatlar ta'minlab bergan:

- yaponiyaliklarning maktabda olingan fundamental bilimlarga asoslangan yuqori ta'lim darajasi;
- “ichki tayyorlash”ning an'anaviy amaliyoti, bunda korxonada o'zi uchun kerak deb hisoblagan kadrlarini o'zi tayyorlaydi;
- ish vaqtida ta'limning tarbiyaviy samarasini oshirish imkoniyatini beruvchi personalni boshqarish tizimi;
- firma ichidagi ta'limni rivojlantirishga qaratilgan davlat siyosati.

Hozirgi paytda ilmiy-texnik rivojlanish ta'sirida mehnat resurslarining qayta ishlanishi uzoq muddat talab etadi. Boshqa tomondan mehnat resurslarining ishlab chiqarish kuchlarining moddiy elementlari (asbob-uskunalarining ma'naviy eskirish davri qisqarib borishi) qayta ishlanish muddati qisqarib bormoqda. Bu esa bilimlar hajmining oshib borishi bilan bog'liq. Jahon amaliyotida yangi bilimning paydo bo'lishi va uning amalda qo'llanish davri keskin qisqarib bormoqda.

Tashkilotdagi o'qitish – bu tashkilot yangi bilim, xulq-atvor va qimmatliklar oluvchi jarayon hisoblanadi. Bu jarayon tashkilotning barcha darajalarida amalga oshiriladi:

- alohida xodimlarning o'zaro va tashqi muhit bilan ta'siri asosida har kungi ish jarayonida;
- guruhlarda, a'zolar umumiy maqsad uchun hamkorlik qilishganda;
- atrof-muhitdan teskari aloqa ta'sirini sezgan holda keyingi o'zgarishlarni kutish davomida butun tashkilot to'liq o'qiydi.

Yangi bilimlar yangi maqsadlar, protsedura, kutishlar va muvaffaqiyat mezonlar mazmunida o'z aksini topadi.

Ikki turdagi o'qitish mavjud - «saqlanuvchi» va «innovatsion».

«**Saqlanuvchi o'qitish**» - bu ma'lum va takrorlanuvchi vaziyatlarda harakat qilish uchun aniq o'rnatilgan qarashlar, usul va qoidalarni o'zlashtirishdir.

Ta'limning bu turi har qanday jamiyatning faoliyat ko'rsatishi va barqarorligini saqlab turishda beqiyos ahamiyatga ega. Bunda bugungi faoliyat faqat o'tgan



International Conference on Modern Science and Scientific Studies

Hosted online from Madrid, Spain

Website: econfseries.com

20th July 2025

davrdagi faoliyat bilan taqqoslanadi. Tahrirlash choralari vujudga kelayotgan muvaffaqiyatsizliklarni tuzatishga qaratilgan hamda tashkilotning yangi imkoniyatlari va ustunliklaridan foydalanish masalasi e'tibordan chetda qolgan. **«Innovatsion o'qitish»** tashkilotning yangi sharoitdagi ishlashiga tayyorlashga qaratilgan.

Bu holda hali mavjud bo'lmagan muhit qanday bo'lishini aniqlay olish kerak bo'ladi. Innovatsion o'qitish amal qiladigan kelajakdagi vaziyatning u yoki bu darajadagi aniq tafsilotlari ham mavjud bo'lmaydi. Bu vaziyatlarni aniq tasavvur qila olish ham bu turdagi o'qitishning vazifalaridan biri hisoblanadi. Innovatsion o'qitish vujudga keladigan quyidagi muammolarni hal etishga qaratilgan:

- o'ziga xos bo'lib, shu sababli oldingi xatolar va tajriba asosida o'qitish imkoniyati bo'lmagan muammolar;
- yechimi hali ma'lum bo'lmagan muammolar;
- mazmuni bahs va shubhalarga sabab bo'luvchi muammolar.

Tashkilotda innovatsion o'qitishning mavjud bo'lmashligi uning tashqi muhitga moslasha olishi bilan bog'liq qiyinchi-lik-larni keltirib chiqaradi. Menejerlar odatda quvvatlovchi o'qitishga yaxshi tayyorgarlik ko'rishgan. Liderning vazifasi innovatsion o'qitishni ta'minlashdan iborat.

Innovatsion o'qitishning quyidagi turlari mavjud:

1. *Tarixni yangicha talqin etish.* Bu yo'nalish tashkilotning o'zida to'plangan ish tajribasi va an'alarini baholash asosida ularni yangi sharoitda qo'llashga qaratilgan.
2. *Tajriba o'tkazish.* Tashkilot o'zgarishlar yo'nalishining aniqlangan ilmiy farazlarini boshqariladigan tajribalar va ularning oqibatlarini o'rganish asosida tekshirib ko'rishi mumkin.
3. *O'xshash tashkilotlarning tajribasidan foydalanish*– ma'lum va amaliyotda keng qo'llaniladigan usul hisoblanadi. Ikkinchi jahon urushidan keyingi uzoq yillar davomida yapon tadbirkorlari jahon bozorida qanday raqobat kurashini olib borishni xorijiy mamlakatlarning o'xshash kompaniyalaridan o'rganganlar. Minglab yapon menejerlari va muhandislari amerika kompaniyalariga borib, ishlab chiqarish jarayonining millionlab fotosur'atlarini olishgan, ko'plab amerikalik hamkasblari bilan suhbatla-shishgan va uyga qaytgach, o'rgangan narsalarining eng yaxshilarini o'z tashkilotlarida qo'llaganlar. Hozirda teskari jarayon yuz ber-moqda. Endi AQSh



International Conference on Modern Science and Scientific Studies

Hosted online from Madrid, Spain

Website: econfseries.com

20th July 2025

mutaxassislari yapon ishlab chiqaruvchilarining tajribasini o'rganishga harakat qilishmoqda.

4. *Tahliliy jarayonlar.* Ko'pgina tashkilotlar tashqi muhitdagi o'zgarishlar tendensiyasini maqsadli tahlil qilish asosida, vujudga kelayotgan muammolarni aniqlash va uning echish usullarini aniqlashga asoslangan o'qitishni amalga oshiradi.

5. *O'qitish va ta'lim,* ya'ni rasmiy o'qitish, bunga hozirda ko'plab korxonalar katta e'tibor qaratmoqda. Amerika firmalari buning uchun yiliga umumiy holda 30 milliard dollargacha mablag' ajratishmoqda.

Yangiliklarga qarshilik ko'rsatish va novatorlik faoliyatini kuchaytirish personalni motivlashtirishning maxsus tadbirlari-ni o'tkazish orqali amalga oshiriladi. Bunda rag'batlantirishning moddiy va ma'naviy usullari qo'llaniladi. Rahbariyat xodimlarining yangi g'oyalarni ilgari surishi, bu g'oyalarni amalga oshirish uchun sharoit yaratishga e'tiborni kuchaytirishi kerak.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Gaybullayevna, R. S. ., & Musurmangulov. (2024). THE IMPORTANCE OF TIME MANAGEMENT IN ENSURING EFFICIENCY IN CONSTRUCTION. JOURNAL OF ECONOMY, TOURISM AND SERVICE, 3(1), 28–31.
2. Gaybullayevna, R. S. (2023). THE STATE OF THE DIGITAL ECONOMY TODAY: PROBLEMS AND SOLUTIONS. JOURNAL OF ECONOMY, TOURISM AND SERVICE, 2(12), 38-42.
3. Uglu, Rasulov Shavkat Sharof. "Analysis of economic reforms increasing labour resources in the republic of uzbekistan." ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal 11.11 (2021): 390-396.
4. Sharof, R. S. "Analysis of The State Employment Policy Aimed at The Employment of Labor Resources in The Republic of Uzbekistan." International Journal of Human Capital and Innovative Management 1.1 (2023): 54-61.
5. Расулов, Шавкат. "Ўзбекистон Республикасида меҳнат ресурсларининг иш билан бандлигининг жорий ҳолати таҳлили." Iqtisodiyot va ta'lim 23.2 (2022): 227-232.