

**Х.И. Муратов,**  
мустақил изланувчи, ТДИУ

## **ИҚТИСОДИЁТНИНГ ИННОВАЦИОН РИВОЖЛАНИШИНИ ТАЪМИНЛАШ УЧУН КАДРЛАРНИ КАСБГА ТАЙЁРЛАШ УСУЛЛАРИ ВА ШАКЛЛАРИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ**

*В данной статье предложены формы и методы обучения специалистов в сфере управления инновационной деятельностью и показатели оценки деятельности образовательных учреждений направленных на инновационное развитие экономики страны.*

*In this article the forms and methods of training of specialists in the field of innovation management and performance evaluation of educational institutions aimed at innovative development of the economy.*

**Калитли сўзлар:** инновация, интеллектуал капитал, кадрлар, меҳнат бозори, мониторинг, персонал лизинги

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2006 йил 7 августдаги “Фан ва технологиялар ривожланишини мувофиқлаштириш ва бошқаришни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 436-сонли қарори [1] ва Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2008 йил 15 июлдаги “Инновацион лойиҳалар ва технологияларни ишлаб чиқаришга татбиқ этишни рағбатлантириш борасидаги қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 916-сонли қарори [2] мамлакатимизнинг инновацион иқтисодийётга ўтишига асос бўлиб хизмат қилмоқда.

Корнелл университети, Европа “Insead” бизнес-мактаби ва Жаҳон интеллектуал мулк ташкилоти дунё мамлакатларининг Глобал инновация рейтингини эълон қилади. Инновация рейтингда 84 омил, яъни давлатнинг инновация салоҳияти, инновацияга ажратилаётган харажатлар ва амалга оширилаётган ишлар натижалари инobatга олинади. Унга кўра, Ўзбекистон (2014 йил ) ушбу рўйхатда 128-ўринда қайд этилган [3].

Олимларнинг фикрича, мамлакат инновацион тараққиётга эришиш учун ушбу тармоққа ялпи ички маҳсулотнинг 1 фоизи миқдоридан кам бўлмаган миқдорда маблағ йўналтириши керак. Ҳисоб-китобларга кўра, бу Ўзбекистонда тахминан 0,19 фоизни ташкил қилади.

Ҳозирги шароитда ҳар қандай тармоққа мансуб замонавий ташкилотлар инновациялардан тизимли фойдаланмаган ҳолда фаолият юрита олмайди. Бироқ, инновацияларнинг амалга оширилиши бир қатор қийинчиликларга боғлиқ:

**Биринчидан,** замонавий хўжалик юритувчи субъектлар ҳамма вақт ҳам инновацион стратегия ва турли инновацияларнинг мазмуни ва моҳияти ҳақида объектив тасаввурга эга эмас.

**Иккинчидан,** иқтисодийётнинг аксарият тармоқлари (таълим, тиббиёт, қишлоқ хўжалиги, озиқ-овқат ва қайта ишловчи саноат) консерватизм билан

фарқ қилади ва уларда банд бўлган ходимлар ичида инновацияларга бўлган мотивацияланган эҳтиёжнинг мавжуд эмаслиги кузатилади.

**Учинчидан,** инновацияларни амалга ошириш учун юзага келган ижтимоий-иқтисодий шароитда зарур бўлган инновацион такомиллаштиришни амалга оширишга қодир бўлган малакали кадрлар зарур [4].

Ўзбекистон иқтисодиёти мулкчилик шакллариининг хилма-хилиги, иқтисодиёт барча секторларининг тижоратлашуви билан шартланган сифат жиҳатдан янги тавсифларга эга бўлди. Ҳозирги вақтда Ўзбекистонда нафақат объектив сабабларга кўра, балки кўпинча маҳаллий ишлаб чиқувчиларнинг бозорга янги маҳсулотни чиқаришга тайёр эмаслиги туфайли фойдаланилмай турган, тижоратлаштириш учун истиқболли ҳисобланган кўп сонли тадқиқотлар ва ишланмалар натижалари мавжуд. Албатта, янги маҳсулотни яратиш ва бозорга чиқариш, технологияларни самарали тижоратлаштириш соҳасида ишловчи мутахассислар сони ҳамда уларни тайёрлаш сифати замон талабларига мос келмайди. Ҳатто менежмент соҳаси бўйича маълумотга эга бўлган кўплаб мутахассислар ҳам интеллектуал мулкни бошқариш, технологияларни тижоратлаштириш соҳасидаги тизимли билимларни ўзлаштирмаган, янги юксак технологияли маҳсулотни бозорга чиқаришнинг ўзига хос жиҳатлари, янги технологияларни компаниянинг умумий фаолиятига интеграциялаш, технологик аудит, инновацион лойиҳаларни бошқариш ҳақидаги тасавурлари чекланган.

Инновацион менежерларни ўқитишда фойдаланиладиган шакллارни шартли равишда учта гуруҳга ажратиш мумкин: анъанавий; инновацион; мустақил ўқиб ўрганиш (1-расм).

**Маъруза** – муайян мавзуда омма олдида сўзлаш. Тингловчилар сони чекланмаган. Ўқитиш ушбу шаклининг самарадорлиги, биринчи навбатда, ўқитувчининг шахсий хусусиятлари, унинг ақл-заковати, ўрганилаётган мавзуга қизиқиш уйғота олишига ва материални аниқ баён этиш қобилиятига боғлиқ.

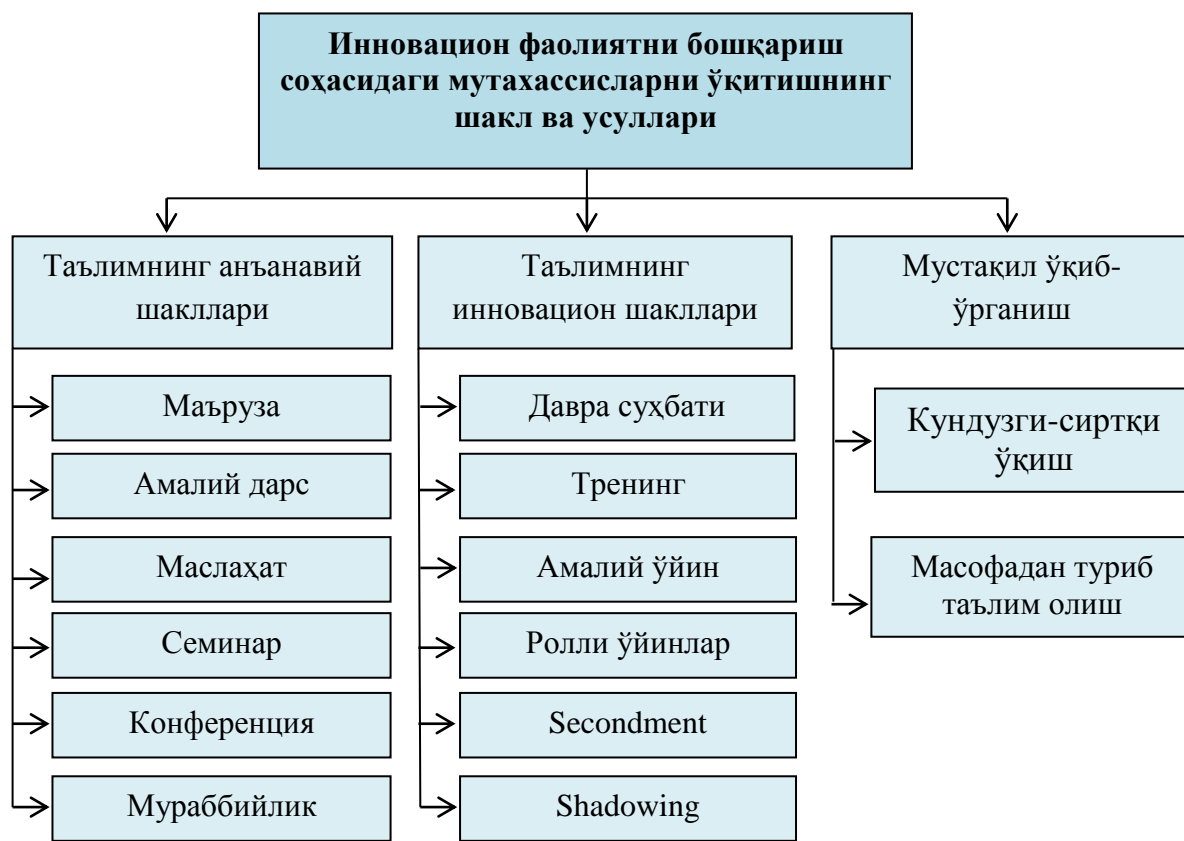
Усулнинг камчиликлари қуйидагилардан иборат:

- билимларни сақлаш нуқтаи назаридан самарадорликнинг пастлиги;
- тескари алоқанинг мавжуд эмаслиги туфайли коммуникативликнинг йўқлиги;
- ўқувчилар эркинлигининг чекланганлиги;
- тайёргарликнинг турли даражаси, касбий тажриба ва ўқувчилар қобилияти ҳисобга олинмайди.

Ушбу камчиликларга қарамасдан маъруза ўқитишнинг энг тез-тез фойдаланиладиган шакли бўлиб қолмоқда, чунки ташкил этиш нуқтаи назаридан энг одатий ва материални тушунтиришнинг содда усули ҳисобланади.

Ўқитишнинг ушбу шакли ўқитувчи қисқа вақт ичида катта ҳажмдаги ахборотни ўқувчиларга бериш ва кўшимча саволларга жавоб қайтариш имконини беради. Ҳозирги вақтда маъруза машғулотларини ўтказишда кўпинча интерфаол мулоқотдан фойдаланилади – кўриб чиқиладиган муаммо бўйича гуруҳий мунозаралар ўтказилади, амалий вазифаларни ечиш таклиф этилади.

Курснинг асосий мазмуни ва топшириқларини ўзида мужассам этган слайдлар, тарқатма материаллар каби кўплаб кўргазмали қуроллардан фойдаланилади.



**1-расм. Иновацион фаолиятни бошқариш соҳасидаги мутахассисларни ўқитишнинг шакл ва усуллари**

Манба: расм муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

**Амалий дарс** – касбий тайёргарликка эга бўлмаган шахслар учун фаолиятнинг қандайдир йўналиши бўйича амалий машғулотлар тури. Бу 1 - 5 кун давом этадиган ўқитишнинг қисқа муддатли шакли. Амалий дарсдан энг юқори самарадорликка эришиш учун 3-5 кишидан иборат гуруҳлар тузиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

**Маслаҳат** – мутахассиснинг қандайдир савол бўйича тушунтириши. У иш жараёнида юзага келган масалаларни тезкорлик билан ҳал этиш имконини беради. Одатда, у ўқишнинг бошқа шакллариغا нисбатан қўшимча сифатида қўлланилади. Маслаҳат учун саволлар ўз-ўзидан, одатда, маърузалар, мажлислар, семинарлар, конференциялар вақтида юзага келади. Шунинг учун маслаҳат олиб борадиган киши ўз соҳасининг яхши мутахассиси бўлиши керак.

**Конференция** – профессионал мулоқот қилиш, билимлар ва тажриба алмашиш жараёнидаги ўқитиш шакли. Конференциялар ўз йўналишига кўра илмий, амалий, илмий-амалий турларга бўлинади. Конференция даражаси иштирокчилар сони ва сифати ҳамда ҳудудий жихатдан белгиланади, яъни улар шаҳар, туман, минтақавий, минтақалараро ва ҳ.к. бўлиши мумкин. Иштирокчилар таркиби конференциянинг мавзусидан келиб чиқиб шаклланади. Биринчи навбатда, иштирокчилар рўйхати тузилади, сўнгра шериклар ва

манфаатдор шахслар таклиф этилади. Конференциянинг асосий тадбири – маърузачиларнинг нутқи ҳисобланади. Конференция тугагандан кейин маъруза ва мулоқотлар стенограммаларини ўзида мужассам этган тўплам нашр қилиниши мумкин.

**Семинарлар** муаммони биргаликда муҳокама қилиш, янги ечимларни ишлаб чиқиш ва янги ғояларни излаш жараёнида ўқитиш учун қўлланилади. Масалан, таклиф этилган экспертлар билан компанияларда юзага келадиган муайян муаммолар – қарзларни йиғиш, ҳужжатлар айланишини оптималлаштириш, бошқарув ҳисоби муаммоларини муҳокама қилиш мумкин.

**Мураббийлик** – персонални ўқитиш ва ривожлантиришнинг энг табиий усули. Мазкур усул ишлаб чиқариш компанияларида кенг қўлланилади.

Европа ва АҚШда мураббийликнинг бир хили **Buddying** (инглизча *buddy* – дўст) мавжуд. **Buddying** – бу, биринчи галда, кўмак; ёрдам демакдир. Ушбу усул бир-бирига объектив ва тескари боғлиқликни тақдим этишга, ҳам шахсий, ҳам корпоратив мақсадлар ва вазифаларни бажаришда, шунингдек янги кўникмаларни ўзлаштиришда бир-бирини қўллаб-қувватлашга асосланган. **Buddying**нинг моҳияти шундан иборатки, сизни ҳамкасбингиз ёки раҳбарингиз қўллаб-қувватлайди, лекин бунда ҳар иккалангиз мутлақо тенг шароитда бўласиз. Мазкур тамойил ҳеч қандай иерархияни назарда тутмайди ва тескари боғлиқлик иккала тарафга ҳам амал қилади.

Ўтган йиллар тажрибасининг инкор этилишига, йиллар мобайнида юзага келган ўқитиш шакллари ва усулларига етарлича баҳо берилмаслигига йўл қўйиб бўлмайди. Лекин, шу билан бирга ўқишни ташкил этишнинг янги вариантларини излаш зарур. Ахборот оқимининг тобора ортиб бориши таҳсил олувчиларга қисқа вақт ичида катта ҳажмдаги билимларни бериш, материални амалиётда мустаҳкамлаган ҳолда уни ўзлаштиришнинг юқори даражасини таъминлаш имконини берувчи инновацион шаклларни талаб қилади. Умумий тенденция фаол ўқитиш шаклларида фойдаланиш ва тингловчиларда жамоавий иш кўникмаларини ривожлантиришга кўпроқ эътибор қаратилишидан иборат.

**Инновацион фаол ўқитиш шакллари** бир қатор устунликларга эга:

- янги материални осонроқ қабул қилиш;
- тажрибани кенгроқ қўллаш;
- тингловчилар томонидан ўқиш жараёнида муаммоларни ҳал этишга нисбатан янги ёндашувнинг ишлаб чиқилиши;
- самарали ва самарасиз хатти-ҳаракат моделини аниқ кўриш имконияти.

**Давра суҳбати** – эълон қилинган мавзу бўйича асосий далиллар муҳокама қилинишини ўз ичига олувчи ва иштирокчиларнинг энг юксак фаоллигини назарда тутувчи касбий жамоавий учрашув. Бунда муҳокама қилиш учун, одатда, ўта долзарб муаммо танлаб олинади. Давра суҳбати мақсадлари қуйидагилардан иборат:

- муҳокама қилинаётган мавзу бўйича маълумот тўплаш ва тартибга келтириш;
- мавзунини ечишга нисбатан муқобил ёндашувларни излаш;

- оптимал ечимни танлаш;
- ривожланиш стратегиясини ишлаб чиқиш;
- давра суҳбати иштирокчиларининг бир-бирига ўргатиши.

Давра суҳбати самарали бўлиши учун кам сонли (15-20 нафар) билимдон ва ижодий тафаккур юритувчи мутахассислар билан чекланиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади. Давра суҳбатларини муваффақиятли ўтказишда баҳс-мунозаранинг боришини йўналтирувчи, белгиланган мавзудан четга чиқишга имконини бермайдиган бошловчи катта роль ўйнайди. Шунингдек, бошловчи баҳс-мунозарага яқун ясайди.

**Тренинг** – назарий билимлар ва амалий кўникмаларни ўзлаштириш, зарур қобилиятларни шакллантириш, муайян мисолларни таҳлил қилиш ва гуруҳий баҳс-мунозараларни ўтказиш орқали одатдаги қийинчиликларни бартараф этиш усуллариини ишлаб чиқишга йўналтирилган фаол ўқитиш шакли. Тренинглар таҳсил олувчилар билимдонлигининг умумий даражасини ривожлантириш мақсадини кўзлайди.

Бу усулда асосий эътибор таҳсил олувчиларда жамоавий иш кўникмаларини ривожлантиришга қаратилади. Тренингларни ташкил этишда дастлабки босқич, ёрдамчи ва тарқатма материали (жадваллар, диаграммалар, фотосуратлар, расмлар, маълумотномалар ва ҳ.к.)ни тайёрлаш босқичи катта аҳамиятга эга.

Тренингларнинг қуйидаги турлари тез учраб туради:

- иш юзасидан мулоқот тренинги;
- етакчилик тренинги;
- музокаралар олиб бориш тренинги;
- шахслараро муносабатлар ва коммуникацияларни ривожлантириш бўйича тренинглари;
- психологик тренинглари.

Тренингларида вақтнинг 70 фоизидан кўпи амалий (ишбилармонлик) ўйинлар ва уларни таҳлил қилишга, оддий иш вазиятларида муомала (ўзини тутиш)нинг энг самарали стратегияларини мустаҳкамлашга бағишланган. Тренингларида янги ахборотни ўзлаштириш самарадорлиги маърузалар ва семинарлардагига қараганда анча юқори, чунки бу ерда нафақат назарий билимлар эгалланади, балки турли ролли ўйинлар ва ўқув вазиятларида амалий кўникмалар ҳосил қилинади. Видеоаппаратурани қўллаш тренингларининг таъсирчанлигини оширади, чунки бунда иштирокчилар амалий ўйинлар видеоёзувини таҳлил қилишлари мумкин.

**Амалий ўйин** – иштирокчиларга реал вазиятга тақлид қилинган ҳолда сунъий тарзда яратилган шароитда ечимларнинг энг мақбул вариантларини биргаликда топиш имконини берувчи жамоавий амалий машғулот. Ўйин муайян муассасадаги вазият асосида ташкил этилиши ёки муассаса фаолиятининг бир ёхуд икки йўналиши доиралари билан чегараланиши мумкин. Амалий ўйин бу ўйиннинг боришини ва унинг мазмунини белгилаб берувчи муайян вазиятнинг мавжудлигини назарда тутати. Персонални ўқитишда амалий ўйинлардан фойдаланиш вазифаларни ечишда маҳоратни



шакллантиришга, жамоада биргаликда ишлаш қобилиятини ривожлантиришга, муайян реал вазифалар юзасидан бошқарув қарорларини мустақил равишда қабул қилишга ёрдам беради.

Амалий ўйин якунига кўра ўйин жараёнида эришилган натижалар ҳимоя қилиниши ҳамда ўйинни таҳлил қилиш, унга якун ясаш, жамоа ёки унинг алоҳида иштирокчилари хатти-ҳаракатини баҳолаш шарт. Якуний муҳокамада жамоанинг барча аъзолари иштирок этиши мақсадга мувофиқ.

**Ролли ўйинлар** – ролларнинг тақсимланиши, ахборотнинг қайта ишланиши ва материалнинг таклиф этилган сценарийга мувофиқ тайёрланишини назарда тутувчи ўқитиш шакли. У раҳбарлик лавозимларига номзодларни ўқитишда тобора оммалашиб бормоқда, чунки ролли ўйинлар шахслараро мулоқот кўникмаларини ҳосил қилишда яхши самара беради. Ролли ўйин вақтида реал иш вазиятлари ҳосил қилинади, бундан кўзланган мақсад – олдинга қўйилган вазифани ҳал этиш ҳисобланади. Ролларни ўйнаш иштирокчиларга роли ўйналаётган ходим хатти-ҳаракатининг мотивларини яхшироқ тушуниш имконини беради ва оддий хатоларни кўриш, таклиф этилган вазиятда хатти-ҳаракатнинг тўғри танлашга ёрдам беради.

Иштирокчилар жўшқинлигини ошириш мақсадида ўйинга оппонент, танқидчи, баъзан эса ифвогар роллари киритилади. Ролли ўйинда иштирок этмайдиган тингловчилар ижрочиларга маслаҳатлар, маъқуллаш ёки маъқулламаслик ифодаси билан ҳалақит бермаган ҳолда кузатувчилар ролида иштирок этишади. Ўйин ниҳоясига етгач, у муҳокама қилинади. Иштирокчилар ўйин якунларига, ўз хатти-ҳаракатларига, бошқа иштирокчиларнинг хатти-ҳаракатларига ўзлари баҳо беришлари, ўйин вақтида дуч келинган муаммолар ва қийинчиликларни қайд этишлари лозим.

**Secondment** – персонални маълум вақтга зарур кўникмаларни эгаллаш учун бошқа тузилмага «хизмат сафарига юбориш». Бунда secondment стажировка ёки хизмат сафарлари билан ҳеч қандай умумийликка эга эмас. Унинг моҳияти шундан иборатки, ходим шу компаниянинг бошқа таркибий бўлинмасига ёки бошқа компанияга вақтинчалик юборилади. Secondment қисқа муддатли (100 соатга яқин иш вақти) ҳам, узоқроқ муддатли (бир йилгача) ҳам бўлиши мумкин. Secondmentни қўллашнинг барча тарафлар, яъни ходим, бажарувчи ва қабул қилувчи томон учун ижобий натижалари мавжуд (2-расм).

**Мустақил ўқиб-ўрганиш** билан шуғулланган ҳолда ходимлар ўз билимларини кенгайтиради, шу сабабдан уларнинг маҳорати ошади. Улар ўз ишини яхшироқ тушунади, муҳим қарорларни мустақил равишда қабул қилишга қодир, уларда янги ижодий ғоялар ва режалар пайдо бўлади. Шу тариқа мутахассислар у ёки бу усул бўйича ўқиш натижасида олинган билимларини чуқурлаштиради ва кенгайтиради.

Атрофдаги вазиятнинг тезда ўзгариши ҳам интеллектуал ривожланиш, узлуксиз таълим имкониятларини кенгайтириш, мустақил ўқиш йўллари ва шакллари танлашга бўлган эҳтиёжни келтириб чиқаради, шунингдек, ўзини такомиллаштиришга алоҳида эътибор қаратишга мажбур қилади.

Энди мустақил ўқиб-ўрганиш шакллари тўғрисида тўхталиб ўтсак. Махсус ўқув марказлари ва институтларда **кундузги-сиртқи ўқиш** шакли

бўйича мустақил ўқиб-ўрганиш алоҳида эътиборга лойиқ. Ўқиш даврий равишда, қисқа муддатли сессияларда қатнашиш учун ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўтказилади. Сессиялар ўртасидаги оралиқда ўқувчилар мустақил ўқув топшириқларини бажаради. Бундай шакл ўқишнинг анча узоқ муддат давом этишини назарда тутди.



## 2-расм. Secondmentни қўллашнинг ижобий натижалари

Манба: расм муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

**Масофадан туриб таълим олиш** – ўқитувчи ва ўқувчиларнинг вақт ва маконга кўра бўлинган мулоқоти билан фарқ қилувчи таълим шаклидир. Ўқишга раҳбарлик ўқитувчиларга жўнатиладиган йўриқнома тусидаги материаллар ва маърузалар ёрдамида ёки ўқитувчилар ва ўқувчиларнинг даврий юзма-юз мулоқотлари орқали амалга оширилади.

Ўқитишнинг анъанавий шаклларида фарқли ўлароқ масофадан туриб таълим олишда янги элемент – компьютер пайдо бўлади. Масофадан туриб таълим олишда фойдаланиладиган ахборот воситалари ва технологиялар ўқувчиларнинг ижтимоий ва касбий муҳитида қабул қилинган воситалар ва технологияларга мос келиши керак. Ушбу воситалар ва технологияларни шартли равишда иккита гуруҳга бўлиш мумкин:

1. Ахборот узатиш учун фойдаланиладиган тизим ва воситалар (телефон, телевизион тизимларнинг кўп сонли турлари, локал ва глобал тармоққа уланган компьютер тизимлари).

2. Ахборотни ўзгартириш ва бошқаришни таъминловчи тизимлар ва воситалар. Бу, одатда, махсус дастурий таъминотдан фойдаланувчи периферияли қурилмалар (сканерлар, принтерлар, видеопроекторлар ва ҳ.к.) ривожланган инфратузилмасига эга бўлган автоном ёки тармоқ компьютер тизимлари [5].

Масофадан туриб таълим олишда фойдаланилиши мумкин бўлган барча ахборот воситалари ичида Интернет марказий ўрин тутди. Бу турли форматдаги (матн, график тасвир, овоз, видео) маълумотларни узатишнинг юқори тезлиги ва ишончилиги билан, шунингдек, Интернет энг содда web-дарсликлар, мураккаб интерфаол тизимлар, компьютер моделлари, виртуал ўқув муҳитлари кўринишида берилиши мумкин бўлган ўқув материалларидан жамоавий бўлиб фойдаланиш имкониятини тақдим этади.

Масофадан туриб таълим олиш жараёнига виртуал ўқиш воситаларининг илмий жиҳатдан асосланган тарзда жорий этилиши нафақат таълим шаклининг ўзгариши ва унинг тубдан яхшиланишига, балки университет таълимининг янги, самарали тизими пайдо бўлишига олиб келиши мумкин.

Инновацион фаолиятни бошқариш бўйича мутахассис тайёрлашни тингловчиларни ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда амалга ошириш, уларни илғор амалиётга асосланган ўқув қўлланмалари, шу жумладан тестлар ҳамда таълимнинг ҳар бир муайян шакли учун мослаштирилган муайян вазиятлар таҳлили келтирилган электрон кўринишдаги ўқув қўлланмалари билан таъминлаш мақсадга мувофиқ ҳисобланади [6].

Бошқариш объектлари сифатида инновацияларнинг ўзига хослиги менежернинг ушбу соҳадаги касбий фаолиятининг алоҳида хусусиятини белгилаб беради. Инновацион менежернинг меҳнати ижодий хусусиятга эга бўлиб, ҳар тарафлама билимларни талаб қилади ва шахснинг таҳлилий фаолиятга мойиллигини назарда тутди. Техник, технологик, ташкилий, тижорат тавсифдаги интеллектуал фаолиятнинг янги натижаларини аниқлаш, ушбу натижаларни қабул қилинган бизнес стратегиясига таъсири нуқтаи назаридан таҳлил қилиш зарурлиги, уларни ҳуқуқий ҳимоя қилишнинг оптимал шакллари танлаш, инновацион бизнеснинг қийматини ошириш учун ҳуқуқий механизмдан фойдаланиш – буларнинг барчаси инновацион фаолиятнинг ажралмас таркибий қисмларидир.

Инновацион фаолият соҳасидаги мутахассислар учун интеллектуал ресурсларни бошқариш имкониятлари ва механизмларини назарда тутган ҳолда иш тутишни билиш муҳим ҳисобланади. Ушбу мутахассислар технологияларни тижоратлаштириш соҳасидаги кўникмаларга эга бўлиши, интеллектуал мулк объектларини ҳуқуқий муҳофаза қилиш назарияси ва амалиётини эгаллаши, инновацион лойиҳалар ва юқори технологияли фирмаларни бошқаришни билиши лозим.

Инновацион менежерлар фанлараро чуқур тайёргарликдан ўтиши керак. Фикримизча, инновацион менежерларни тайёрлаш дастурларида инновацияларни режалаштириш, ишлаб чиқиш ва тижоратлаштириш учун зарур бўлган техник ва бошқарув фанлари узвий боғланган бўлиши даркор.



**Инновацион менежерлар** – новаторлар (илмий-амалий маҳсулот муаллифлари) билан ишлаб чиқариш ва истеъмол қилиш соҳалари ўртасидаги боғловчи бўғин сифатида иштирок этувчи мутахассислардир. Шунинг учун инновацион менежерларни тайёрлашдаги энг муҳим хусусиятлардан бири шундан иборатки, юқорида номлари қайд этилган билимларга кўшимча равишда бундай мутахассис, бизнингча, корхона ходимлари томонидан ишлаб чиқиладиган ва амалиётда қўллашдан энг катта ижобий самара келтиришга қодир бўлган янги ғояларни танлаб олиш имконини берувчи билимларга эга бўлиши лозим. Шундай қилиб, инновацион менежмент асосида инновацияларни аниқлай олиш ётади, чунки фақат шундагина ресурслардан корхонани инновацион ривожлантириш учун фойдаланиш мумкин.

Янги маҳсулот жаҳонда рақобатбардош бўлган тақдирдагина инновацион бизнеснинг таваккалчилиги ўзини оқлайди. Инновацион менежерларни халқаро стандартлар бўйича тайёрлаш уларга маркетинг тадқиқотларини ўтказишда, янги технологиянинг тижорат нуқтаи назаридан салоҳиятини баҳолашда, янги маҳсулотни жаҳон бозорига олиб чиқиш стратегиясини ишлаб чиқишда бизнесни замонавий коммуникация воситаларидан фойдаланган ҳолда бир профессионал тилда муҳокама қилиш имконини беради.

Касбга тайёрланган муҳандислик ва иқтисодий билимларга эга бўлган инновацион менежерлар самарали инновацион бизнеснинг энг муҳим активига айланмоқда. Инновацион фаолиятнинг янада интенсификацияланиши инновацияларни бошқариш соҳасидаги мутахассисларнинг ҳозирда улар эгаллаб турган ўрта бўғиндан юқори бўғинга, корхоналар раҳбарлари лавозимига ўтишига ёрдам беради. Замонавий корхона муваффақиятга эришиши учун унга инновацион менежер раҳбарлик қилиши керак.

Инновацион тизимнинг вужудга келиш ва ривожланиш шароитида таълим муассасаларининг инновацион функцияси янада ойдинлашиб, уларнинг инновацион жараёндаги ролини оширишга бўлган талаб ўсиб бормоқда. Таълим муассасалари мамлакатни инновацион ривожлантирадиган кадрлар салоҳиятини белгилаб беради ҳамда инновацион ғояларни ривожлантириш ва уларни муайян ишлаб чиқарувчиларга етказишга кўмаклашади. Таълим муассасаларининг саноат корхоналари билан узвий боғлиқлиги, ташкилий тузилишга ва талабаларни ўқитишга нисбатан инновацион ёндашувлар таълим муассасалари иқтисодиётнинг барқарор ва самарали ишлашини таъминлашга қодир бўлган янги формациядаги профессионалларни тайёрлашда муҳим роль ўйнайди, деб таъкидлаш имконини беради.

Замонавий таълим муассасаси бир вақтнинг ўзида учта асосий минтақавий бозор – таълим хизматлари, меҳнат ва инновациялар бозорларида фаолият юритади. Бироқ таълим муассасаларининг меҳнат бозоридagi фаолиятини билвосита, ушбу бозорда сотувчилар сифатида мустақил фаолият кўрсатувчи битирувчилар орқали кўриб чиқиш тўғри бўлади, таълим муассасалари эса битимда бевосита иштирок этмайди.

Инновациялар минтақа бозоридa таълим муассасалари таълим фаолиятининг натижаси сифатида кадрлар ресурсларига, илмий фаолиятнинг натижаси сифатида интеллектуал мулк объектларига, тадбиркорлик

фаолиятнинг натижаси сифатида инновацион товар (хизмат)ларга бўлган эҳтиёжларни таъминлашга йўналтирилган.

Таълим муассасаларининг тадбиркорлик фаолияти фундаментал ва амалий тадқиқот натижаларини амалга ошириш – инновацион товар (хизмат)ларда мужассам этилган илмий фаолият натижаларини якуний истеъмолчигача етказишга йўналтирилган.

Мамлакат иқтисодиётини инновацион ривожланишга йўналтирилган таълим муассасалари фаолияти куйидаги жадвалдаги кўрсаткичлар ёрдамида баҳолаш таклиф қилинади (жадвал).

### Жадвал

#### Мамлакат иқтисодиётини инновацион ривожлантиришга йўналтирилган таълим муассасалари фаолиятини баҳолаш кўрсаткичлари

Таълим муассасаларининг фаолият шакллари	Кўрсаткичлар
1	2
Таълим	1. Инновация соҳасидаги мутахассислар – битирувчилар сони. 2. Инновацияларни бошқариш соҳасида ишлаб чиқилган ўқув дастурлари сони. 3. Инновацияларни бошқариш соҳасидаги қўшимча касбий таълим дастурлари сони
Илмий	1. Илмий-техник ишлар ҳажми. 2. Тадқиқотлар ва ишланмаларга харажатлар. 3. Илмий тадқиқотлар ва ишланмаларни бажарувчи ходимлар сони. 4. Яратилган илғор ишлаб чиқариш технологиялари сони
Тадбиркорлик	1. Таълим муассасалари қошидаги ташкил қилинган инновация фаолияти билан шуғулланувчи кичик корхоналар сони. 2. Инновацион корхоналарда ишлаб чиқарилган товарлар ва кўрсатилган хизматлар ҳажми. 3. Кичик корхоналарнинг инновация фаолиятига умумий харажатлари. 4. Кичик инновацион корхоналардаги ходимлар сони

**Манба:** Жадвал муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

Фаолиятнинг муайян турига мос келувчи кўрсаткичларнинг ўзгариш динамикасини тадқиқ этиш иқтисодиётнинг инновацион ривожланишида таълим муассасанинг («кадрлар», «илмий», «тадбиркорлик») роли ҳақида мулоҳаза юритиш имконини беради. Муаллиф томонидан танланган кўрсаткичлар бўйича баҳолар натижаларига эга бўлган таълим муассасаси инновациялар бозорининг малакали кадрларга ёки инновацион товарларга (хизматларга) бўлган эҳтиёжларини тезда таъминлаш имкониятига эга бўлади.

Хулоса қилиб айтганда, жаҳонда муносиб ўринга эга бўлиш учун мамлакатимиз олдида яқин вақт ичида ўз ишланмаларига таянган ҳолда ривожланишнинг устувор йўналишларини ишлаб чиқиш вазифаси қўйилган. Ушбу вазифани ҳал этиш учун замонавий кадрлар – бозор шароитида ишлаш

учун сифатли таълим олган, жаҳонда кескинлашиб бораётган рақобатбардош инновацион менежерлар, маслаҳатчилар, экспертлар зарур. Ушбу мутахассисларнинг муваффақиятли ишлаши Ўзбекистоннинг юқори суръатларда ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг гаровидир.

### **Фойдаланилган адабиётлар рўйхати**

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2006 йил 7 августдаги “Фан ва технологиялар ривожланишини мувофиқлаштириш ва бошқаришни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 436-сонли қарори. // [www.lex.uz](http://www.lex.uz).

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2008 йил 15 июлдаги “Инновацион лойиҳалар ва технологияларни ишлаб чиқаришга татбиқ этишни рағбатлантириш борасидаги кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 916-сонли қарори. // [www.lex.uz](http://www.lex.uz).

3. The Global Innovation Index 2014. The Human Factor in Innovation // [www.wipo.int](http://www.wipo.int).

4. Борисов Б.С. Сироткина Н.В. Обучение инновациям. // ИнВестРегион.- 2007.- №1.- С. 26-27.

5. Основы деятельности тьюторов системе дистанционного образования: специализированный учебный курс/ С.А. Щенников, А.Г.Теслинов, А.Г.Чернявская и др. - 2-е изд., испр. - М.: Дрофа, 2006. - 591 с.

6. Зинов В.Г. Менеджмент инновации: Кадровое обеспечение. -М.: Дело, 2005.- 496 с.