

Lecture 12. Motivation system of innovation activity in production

Ma'ruza 12. Korxonalarda innovatsion faoliyatni qo'llab-quvvatlash va rivojlantirish tizimi

Korxonalar uchun innovatsion faoliyatni takomillashtirish hayotiy muhim masala hisoblanadi. Ilg'or korxonalarning tajriba tahlili asosida innovatsion faoliyatning quyidagi rivojlantirish yo'nalishlarini ko'rsatishimiz mumkin.

Innovatsion potensialni shakllantirish. Ilg'or xorijiy tajriba bilan tanishish va korxonamizda takomillashtirish ishlari bilan solishtirish bizga o'zimizni baholash imkonini va rivojlanish yo'llarini ko'rsatishi mumkin.

Shu bilan birga, kuzatuvlarga ko'ra na xorijiy tajriba, na iqtisodiy omillar, yuqori boshqaruv organlari ko'rsatmalari korxonalar innovatsion faoliyatiga sezilarli ta'sir o'tkazmaydi. Korxonalar faoliyatini muntazam yaxshilash faqat korxonalar rahbariyati tomonidan qabul qilinadigan va korxonada xodimlari tomonidan qo'llab-quvvatlanadigan korxonaning ichki faoliyatidir, xorijiy tadqiqotchilar uni faqat ichidan ochiladigan eshikka o'xshatadilar.

Ya'ni har bir korxonada o'zi uchun qanday o'zgarishlar va qay usulda o'tkazish degan savolga o'zlari javob izlamog'i kerak. Bunda korxonalar uchun mos umumiy holatdan kelib chiqish mantiqan to'g'ri bo'ladi.

Korxonalar uchun zarur o'zgarishlar shu darajada yirikki, korxonada nafaqat tashkiliy madaniyatni o'zgartirish, nafaqat barcha rahbarlar va xodimlar o'z faoliyatini qayta ko'rib chiqishini va o'zgartirishini taqozo etadi, balki so'z Paradigm Change – paradigmalar o'zgarishi, ya'ni barcha korxonada faoliyatiga mansub shaxslar – rahbarlari va xodimlari, sheriklarining o'z dunyoqarashlarini o'zgartirishi kerak, ya'ni eng keng qamrovli, barcha narsani o'z ichiga olgan tizimli innovatsiya o'tkazilishi kerak.

Bunday holatda korxonada uchun qiymatlar o'zgarishi tabiiydir va hozirda korxonada uchun asosiy qiymatlar bo'lib tashqi muhitda bu iste'molchilar, ichki muhitda esa xodimlar bo'lmog'i lozim.

Yuqorida ko'rsatilganlar hozirda mashhur va keng targ'ib qilinayotgan Balanced Scorecard (BSC) konsepsiyasida o'z aksini topganligi ushbu nuqtai nazar to'g'riligini isbotidir.

Albatta, korxonada o'z faoliyatini barcha yo'nalishlar bo'yicha takomillashtirishi kerak. Ammo korxonalarning hozirgi imkoniyatlari

chegaralangan holatidan kelib chiqqan holda, takomillashtirishda nimalarga urg'u berishni tanlash kerak.

Fikrimizcha, korxonalarimiz o'z holatini yaxshilash bilan birga kelajakda rivojlanishni ta'minlaydigan imkoniyatlarni (rivojlanish potensialini) shakllantirib bormog'i lozimdir.

Shuning uchun korxonalarni rivojlantirish, ayniqsa, boshqaruvni rivojlanish imkoniyatlarini (salohiyatini) rivojlantirish, ularni aniqlash va kuchaytirish korxonalar boshqaruvi e'tiborida va amaliyoti markazida bo'lishi kerak.

Potensial mavjud holatdan yangi holatga o'tish qobiliyatidir, chunki chuqur falsafiy nuqtai nazardan hozirgi aktual va potensial ahvollar birligi mavjuddir. Xo'jalik yurituvchi obyektlar potensialini olimlar "mehnat predmeti va vositalari, xodimlar va ularning o'zaro munosabatlari, ko'nikmalari, rag'batlantiruvchi omillar birligi" deb hisoblaganlar.

Shu nuqtai nazardan korxonada innovatsion faoliyatining maqsadi korxonada rivojlanish imkonlarini yaratishi va ulardan foydalanish darajasini oshirish bo'lishi kerak. Ya'ni, korxonada innovatsion menejment uslublarini joriy etishning birlinchi sharti – bu korxonaboshqaruvni takomillashtirish, boshqaruvni yaxshilashga, samaradorligini oshirishga qaratilgan chora-tadbirlar o'tkazishdir. Korxonada kelajak rivojlanish potensialini shakllantirib, muhandislik bilimlar darajasini va texnologik imkoniyatlarni oshirib borish kerak. Buning uchun esa muhandis-xodimlar oldiga yangi o'sib borayotgan talablar, yangi bajarish uchun qiyin vazifalar qo'ymog'i lozim. Faqat shu yo'l bilan muhandislik potentsiali oshirilishi mumkin.

Inson omili. Innovatsion faoliyatni jadallashtirish – bu birinchi o'rinda inson omilini jadallashtirish deganidir. Inson resurslarini rivojlantirish korxonada rahbariyatini e'tibori markazida bo'lishi kerak. Xodimlarni joy-joyiga qo'yish, ularning imkoniyatlaridan maksimal ravishda foydalanish, ularni o'stirish uchun yetarli sharoit yaratilishi kerak va eng asosiysi xodimlarni o'z ustida ishlashga undash, rag'batlantirish tizimini yaratish kerak.

Korxonada faoliyatida barcha o'zgarishlar odamlar tomonidan qilinadi, xodimlar kompaniyaning eng muhim rivojlanish resursidir, ularning ahamiyati va qiymati faqat oshib boradi. Ushbu nuqtai nazardan o'zgarishlar kiritish – bu xodimlar sifatini yaxshilash, rag'batlantirish va o'qitishdir.

Korxonalarda ishchi-xodimlarning yoshi o'rtacha 30-40 yoshni tashkil etadi. Ular muhandis-texnik xodim, rahbar yoki ishchi bo'lishidan qat'iy nazar, yoshlarga

xos serg'ayratlilik, shijoat, o'sishga intilish kabi tuyg'ularni rivojlantirish kerak. Maslou rag'batlantirish piramidasiga binoan, o'z imkoniyatlaridan to'la foydalanish, o'z ustida ishlash va o'sish, ijodkorlikni rag'batlantirish nafaqat moddiy, balki nomoddiy xodimlar qalbidagi tuyg'ularga qaratilmog'i lozim. Korxonada ilg'or ratsionalizator va ijodkor xodimlarni e'zozlash, maxsus mukofotlar berish, ularning mehnat va ijodiy natijalarini keng targ'ib qilish kerak. Korxonada innovatsion faoliyatni jadallashtirishning asosiy yo'nalishlaridan biri – bu xodimlarning texnik ijodkorligini, ya'ni ratsionalizatorlik harakati va “sifat to'garaklari” faoliyatini rivojlantirishdir.

“Sifat to'garaklari” kuzatuvlar shuni ko'rsatadiki, aksariyat korxonalarda xodimlarga sharqona kollektivizm emas, balki g'arbcha individualizm xos ekan. Shu sababli sifat to'garaklarini yaratishda ma'lum ma'muriy dastaklardan foydalanilgan (korxonlarda sifat to'garaklarining 50% dan ortig'i yuqori rahbarlarning tashabbusi bilan tashkil qilingan edi), faqat ma'lum vaqt o'tib sifat to'garaklari faoliyati o'zini-o'zi boshqaruvga o'tkaziladi. Guruhda ijodkorlikni jadallashtirish maqsadida ishchi brigadalarining tashkiliy tuzilishi, hajmi, bir xil ishlar bilan band bo'lishiga, umuman guruhlarda ishlarni to'g'ri taqsimlashga katta e'tibor berish kerak bo'ladi. Guruhlarda ishlashni tashkil etishda zamonaviy yoshlarga mos xususiyatlarni o'rganib, olingan natijalarga tayanib ilg'or mehnatni tashkil etish usullaridan foydalanish kerak.

Ijodkorlik muhitini yaratish. Xodimlarni o'z o'rniga qo'yish, ularni rivojlantirishga barcha sharoitlar yaratish bilan birga korxonada talabchanlik va barcha imkoniyatlardan to'la foydalanish uchun esa ular oldiga ulkan maqsadlar qo'yish, ularga katta ma'suliyat va ishonch bildirish, mustaqil bajarish uchun muhim vazifalar topshirish kerak. Faqat talabchanlik, intizom va mustaqil ishlash sharoitida xodimlar o'sadi va ularda ijodkorona ishlash ko'nikmalari paydo bo'ladi. Ularni shakllantirishda korxonada jamoalarining o'ziga xos xususiyatlarini inobatga olish kerak bo'ladi.

O'qitish haqida. Xodimlarni rivojlantirish, ularda o'zgarishlarga ijobiy yondashuvni shakllantirish, ijodkorligini oshirish faqat o'qitish orqali bo'lishi mumkin. Demak, korxonada barqarorlashishi va rivojlanishi xodimlarning shaxsiy xususiyatlari, ishga bo'lgan munosabati va ma'suliyatiga bog'liqdir. Innovatsion faoliyatni jadallashtirish maqsadida korxonada tizimida o'quv markazi mustaqil bo'lim sifatida faoliyat olib borishi maqsadga muvofiq bo'ladi.

O'qitish va malaka oshirish tizimi kompaniyalarda yillik byudjet asosida quyidagi yo'nalishlarni o'z tarkibiga mujassamlashi kerak:

- korxonada o'quv markazida o'qitish;
- ish joyida o'qitish;
- tashqi tashkilotlarda malaka oshirish.

O'qitishni tashkil etish quyidagilardan kelib chiqiladi:

- yangi o'zgartirishlar;
- bo'limlarni yangi va maxsus bilimlarga bo'lgan ehtiyoji;
- korxonada yangi loyihalarni joriy etilishi;
- maxsus dasturlar, masalan, mahsulot sifatini oshirish, mahsulot tannarxini pasaytirish va boshqalar.

O'qitishning samaradorligini oshirish maqsadida quyidagilar tavsiya qilinadi:

- byudjet va imkoniyatlarni oshirish;
- o'qitishning maqsadlilikini oshirish, ya'ni bo'limlarni yangi va maxsus bilimlarga bo'lgan aniq ehtiyojini qondirishga qaratish;
- korxonada yangi loyihalarni joriy etilishida o'qitish ishlari uchun alohida hisob yuritish;
- maxsus dasturlar, masalan texnik ijodkorlik asoslari yoki mahsulot tannarxini pasaytirish dasturlarini rivojlantirish.

O'qitish dasturlariga yangi texnologiyalarni tadbiq etish, bozorni o'rganish, iqtisod va boshqaruvni takomillashtirish yo'llaridagi yaratuvchanlik tushunchalari orqali uzoqni ko'zlovchi istiqbolli rejalar tuzib, raqobatbardosh mahsulotlar ishlab chiqarishni o'rgatish – kelajak muvaffaqiyatlar garovidir.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. A.E. Teshabayev "Zamonaviy korxonalar boshqaruvi" Toshkent "Fan 2006"
2. A.A.Abdullayev, A.E.Teshabaev va b. "Innovatsion menejment" o'quv qo'llanma. "Iqtisod-moliya" nashriyoti . 2015
3. и.ф.д., проф. Р.Р.Хасанов. Инновацион таракқиётнинг мазмуни, инновация турлари ва инновацион жараёнлар қонуниятлари. Презентации.
4. S.G'ulomov, G'.Qosimov va b. "Strategik va innovatsion menejment" darslik. Toshkent – 2013.
5. Nazarova F.X. , Ziyayeva Sh.Sh. "Innovatsion menejment". O'quv-uslubiy majmua. Toshkent - 2018