O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA’LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI

SAMARQAND IQTISODIYOT VA SERVIS INSTITUTI

“INVESTITSIYA VA INNOVATSIYALAR” KAFEDRASI



“YASHIL IQTISODIYOTDA INNOVATSION VA INVESTITSION FAOLIYATNI RIVOJLANTIRISH: MUAMMO VA YECHIMLAR”

mavzusidagi respublika ilmiy-amaliy anjumani

MATERIALLARI

(2025 yil 24-25 oktabr)

SAMARQAND 2025

Основным фактором повышения конкурентоспособности экономики в современных условиях является инновационная деятельность. Переход экономики на инновационный путь развития выступает определяющим фактором дальнейшего роста уровня жизни населения.

При введении инновационных технологий в строительстве необходимо учитывать особенности, характеризующие эту сферу как наиболее консервативную, исследуя факторы, тормозящие внедрение инноваций, а также поддерживать и развивать инновационный потенциал предприятия. В настоящее время вложение инвестиций во внедрение инновационных технологий позволит предприятию обрести весомое конкурентное преимущество.

Литература:

1.Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022 -2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60 сонли Фармони.

2.Мирзиёев Ш.М. Буюк келажагимизни мард ва олижаноб халқимиз билан бирга қурамиз. - Тошкент: “Ўзбекистон” НМИУ, 2017. - 488 б.

3. Собиров, И. Х., and П. И. Собиров. "Қурилиш соҳасини модернизациялаш, рақамлаштириш ва инновацион ривожлантириш стратегияси." *Ўзбекистон Республикаси иқтисодиётини модернизациялаш ва инновацион ривожлантириш шароитида қурилиш комплекси ва кўчмас мулк бозорини ривожлантиришнинг иқтисодий муаммолари* (2020): 74.

Мукумова Наргис Нуриддиновна - *СамГАСУ, и.о.доцент*
Райимов Маруф Абдурашид угли - *СамГАСУ, преподаватель*

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ОСНОВЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЗЕЛЕНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Аннотация: В статье анализируется современный процесс отбора персонала, акцентируется внимание на его инновационных особенностях и ключевых этапах реализации. Особое внимание уделяется значению кадрового потенциала в обеспечении инновационного развития организации.

Ключевые слова: инновация, устойчивое развитие, инновационные идеи и разработки, Стратегией действий, инновационные модели, кадры.

Сегодня наиболее успешными и устойчивыми являются те страны, в которых реализуются инновационные модели развития и «умные» технологии. Устойчивый прогресс таких стран, их конкурентоспособность на мировом рынке основывается не на экспорте природных ресурсов и использовании физического труда, а на инновационных идеях и разработках.

В данных странах реализация государственной стратегии по внедрению инновационных идей, разработок и технологий осуществляется специальными ведомствами, условно именуемыми «министерствами будущего».

Основной миссией ведомств, ответственных за инновационное развитие, является повышение экономического роста, конкурентоспособности страны на мировых рынках и увеличение интеллектуального вклада в экономику за счет широкого внедрения инноваций и научных достижений.

Стратегией действий по пяти приоритетным направления развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах обозначены конкретные цели по кардинальному повышению благосостояния и улучшению качества жизни населения, всестороннему и ускоренному развитию общества и государства, модернизации страны и либерализации всех сфер жизни.[140]

Иными словами, нам предстоит превратить Узбекистан в динамично развивающуюся страну, обладающую стабильной рыночной экономикой с высокой долей инновационного и интеллектуального вклада в производство, современной и конкурентной на глобальном рынке промышленностью, а также благоприятным инвестиционным и деловым климатом.

Кадровые нововведения – целевая деятельность по внедрению кадровых новшеств, направленная на повышение уровня и способности кадров решать задачи эффективного функционирования и развития социально-экономических структур (организаций и их подразделений) в условиях конкуренции на рынках товаров, рабочей силы и образовательных (профессионально-квалификационных) услуг. [141]

Кадровые нововведения являются одним из видов новаций и используются в кадровой работе предприятий, учреждений и организаций. Они – главная составляющая инновационного менеджмента в кадровой работе, представляют собой комплексный процесс создания, распространения и использования нововведений и просто новшеств, имеющих практический интерес в работе кадровых служб организации. Поиск высококвалифицированных работников является актуальной проблемой для большинства современных предприятий в условиях отечественной экономики.

Оптимальным средством повышения эффективности образования являются инновации. Особенно актуальным на настоящий момент является подготовка кадров для инновационной сферы. Для преодоления сложившихся негативных тенденций, а именно растущей конкуренции за квалифицированные кадры с европейскими и азиатскими странами, низкого качества социальных услуг в области здравоохранения и образования следует пересмотреть основные подходы к подготовке кадров. Главным препятствием на пути модернизации образования является высокий уровень социального неравенства. Решение вопроса о подготовке инновационных кадров приведет к повышению социальной устойчивости в обществе, повышению национальной конкурентоспособности и более равномерному распределению доходов. Особенная роль в подготовке инновационных кадров отводится высшим учебным заведениям.

---

[140] Указ Президента Республики Узбекистан № 4947 « О СТРАТЕГИИ ДЕЙСТВИЙ по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017 — 2021 годах», 07.02.2017г.

[141] Губарь А.И. Человеческий капитал на рынке труда трансформационного общества // Экономика устойчивого развития. - 2013. - № 15. - С. 34-38.

Их основной задачей является привлечь студентов и преподавателей к научно-исследовательской работе, обозначить инновационную экономику как цель, обеспечить необходимыми ресурсами и инструментами для развития фундаментальных и прикладных исследований. Постоянное развитие и нацеленность на результат в подготовке кадров позволит вузам удержать свои позиции на образовательном рынке и соответствовать требованиям инновационной политики государства. В Узбекистане в 2023 году в данном вопросы добился следующего:[142]

1.В 2023 году были присуждены научные степени 3571 исследователей. Из них 3100 человек подтверждена ученая степень доктора философии (PhD), 471 человек подтверждена ученая степень доктора наук (DSc).

2. В 2023 году утверждены 2384 претендента на научные звания, в том числе 455 профессоров, 1749 доцентов и 180 старших научных сотрудников.

3. Прошли нострификирование 79 дипломов о присуждении ученых степеней, выданных учреждениями иностранных государств. Из них 22 имеют степень доктора наук, а 57 — степень доктора философии (PhD).

Основной рост численности кандидатов наук наблюдается по экономическим, юридическим, педагогическим и психологическим наукам. Для привлечения молодых специалистов в науку необходимо разработать ряд механизмов позволяющие не только обеспечить кадрами данную сферу, но и создать условия для здоровой конкуренции.

К таким механизмам можно отнести:

• реформирование системы оплаты труда в области науки и образования; • внедрение новых форм финансирования фундаментальной и прикладной науки;

• выделение государственных субсидий, предоставление грантов, займов, развитие венчурного финансирования.

Самыми инновационными экономиками мира являются Швейцария, Швеция, Соединенные Штаты Америки, Сингапур и Соединенное Королевство, в то время как быстрее всего в последние 10 лет улучшаются позиции Китая, Турции, Индии, Вьетнама и Филиппин.

Ключевым фактором инновационного развития является человеческий капитал. Инновационный путь развития, которым следует Узбекистан, ведет к формированию нового социального типа людей, которые и будут определять развитие страны в будущем. Образование сегодня затрагивает все сферы жизни человека и помогает формировать в личности экономический, политический, нравственный и высококультурный потенциал. Основная роль в формировании человеческого потенциала принадлежит самому человеку, его качественным характеристикам.

В зависимости от того, как развивается его психическое, физическое здоровье, какими ценностями человек руководствуется при выборе решения, что является основой становления его личности, формируется его дальнейшее перевоплощение и способность к постоянному совершенствованию и работе над собой. Для развития человеческого потенциала требуется преобразование и

[142] www.oak.uz

улучшение качества социальной среды и условий жизни людей. Для этой цели первоочередными вопросами являются не только вопросы образования, но и модернизация в области демографической политики, здравоохранения, культуре, пенсионной сфере и других жизненно важных областях.[143]

Отличительными особенностями, которыми должны обладать инновационные кадры, являются прежде всего широко развитые способности к предоставлению новых идей, нестандартных решений, умеющие креативно мыслить, обладающие знанием для внедрения новых разработок и стремящиеся к инновационным изменениям. Особенная роль в подготовке инновационных кадров отводится высшим учебным заведениям. Их основной задачей является привлечь студентов и преподавателей к научно-исследовательской работе, обозначить инновационную экономику как цель, обеспечить необходимыми ресурсами и инструментами для развития фундаментальных и прикладных исследований. Постоянное развитие и нацеленность на результат в подготовке кадров позволит вузам удержать свои позиции на образовательном рынке и соответствовать требованиям инновационной политики государства.

Список литературы

1.Указ Президента Республики Узбекистан № 4947 «СТРАТЕГИЯ ДЕЙСТВИЙ по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017 — 2021 годах», 07.02.2017г.

2. Асаул А.Н. и др. Модернизация экономики на основе технологических инноваций. СПб.: АНО ИПЭВ, 2008.

3. Губарь А.И. Человеческий капитал на рынке труда трансформационного общества // Экономика устойчивого развития. - 2013. - № 15. - С. 34-38.

4. Климов А.В. Исследование и теоретическое осмысление экономической категории «качество трудовых ресурсов» // Экономика устойчивого развития. - 2013. - № 15. - С. 67-70.

5. Шумпетер Й. Теория экономического развития. М.: Прогресс. 1982. С. 159, 154.

6. Лымарева О.А., Горенко А.А. Инновационный подход в кадровом менеджменте [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ekonomika.snauka.ru

7. Кошарная Г.Б., Мамаева Л.В. Инновационный кадровый менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.twirpx.com/file/104488/

[143] Лымарева О.А., Горенко А.А. Инновационный подход в кадровом менеджменте [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ekonomika.snauka.ru

	YONDASHUVLARI	
U.N.Normurodov O.A.Abdug‘Aniyev	SAMARQAND VILOYATIDA CHAKANA SAVDO TOVAR AYLANISHIGA TA’SIR ETUVCHI OMILLAR TAHLILI	370-374
A.A.Siddiqov Ismatillayev Bekjon Nizom O‘G‘Li	MEHMONXONA VA RESTORAN MENEJMENTIDA ISHLAB CHIQARISH DASTURI	374-376
A.A.Siddiqov Ismatillayev Bekjon Nizom O‘G‘Li	MEHMONXONA VA RESTORAN MENIJMENTIDA TEXNOLOGIK XARITA	377-379
Tuychiyev Sherxon Shuxrat O‘Gli	JISMONIY SHAXSLARDAN OLINADIGAN YER SOLIG‘INING HOZIRGI HOLATI VA TAKOMILLASHTIRISH MASALALARI	379-383
Yuldashev Giyos Turabekovich	MILLIY IQTISODIYOTDA ZAMONAVIY BOSHQARUV NAZARIYALARINI QO‘LLASH IMKONIYATLARI	384-387
Собиров И.Х. Асламова Лазиза	СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ВЕНЧУРНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ.	387-391
Собиров Илхом Хусанович Гайбуллаева Чарос	ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИИ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ В УЗБЕКИСТАНЕ	391-394
Мукумова Наргис Нуриддиновна Райимов Маруф Абдурашид Угли	РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ОСНОВЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЗЕЛЕНОЙ ЭКОНОМИКЕ	394-397
Н.У.Мурадова Эркинова Зарина	РЕКЛАМА КИЧИК БИЗНЕС УЧУН: ИМКОНИЯТЛАРИ ВА КАМЧИЛИКЛАРИ	398-400
Janzakov Bekzot Kulmamat O‘G‘Li	YASHIL IQTISODIYOT SHAROITIDA TURIZM MILLIY BOZORIDA INNOVATSION FAOLLIKNI OSHIRISH	401-403
Nozimov Eldor Anvarovich	MILLIY IQTISODIYOTDA YASHIL INNOVATSIYALARNI	403-407