

TASHKILOTLARDA INNOVATSION BOSHQARUV USULLARINI JORIY ETISH

Mamajonova Surayyoxon Maxmudjonovna

Namangan davlat texnika universiteti

O'quv uslubiy boshqarma, bosh mutaxassisi

Annotatsiya: Ushbu maqolada zamonaviy tashkilotlarda innovatsion boshqaruv usullarini joriy etishning nazariy va amaliy jihatlari tadqiq etiladi. Globallashuv va raqamlashtirish sharoitida korxonalarning raqobatbardoshligini oshirishda innovatsion menejmentning o'rni va ahamiyati yoritilgan.

Kalit so'zlar: innovatsion boshqaruv, innovatsion menejment, raqamlashtirish, Agile uslubiyati, raqobatbardoshlik.

Kirish

Bugungi kunda jahon iqtisodiyotining jadal rivojlanishi, globallashuv jarayonlari va raqamli texnologiyalarning keng kirib kelishi tashkilotlar zimmasiga yangicha boshqaruv yondashuvlarini qo'llash vazifasini yuklamoqda. An'anaviy boshqaruv usullari keskin raqobat va tez o'zgaruvchan bozor sharoitida korxonalarning barqaror rivojlanishini ta'minlashda yetarsiz bo'lib qolmoqda. Shu sababli, tashkilotlar faoliyatiga innovatsion boshqaruv usullarini joriy etish ularning raqobatbardoshligini oshirish va moslashuvchanligini ta'minlashning bosh omiliga aylanmoqda.

Innovatsion boshqaruv – bu nafaqat yangi mahsulot yoki xizmatlarni ishlab chiqish, balki tashkilotning ichki jarayonlari, korporativ madaniyati va strategik qarorlar qabul qilish tizimini tubdan yangilash demakdir. Ayniqsa, Agile, Scrum kabi moslashuvchan loyiha boshqaruvi usuliyatlari ile raqamli vositalarning integratsiyasi samaradorlikni keskin oshirishga xizmat qiladi. O'zbekiston Respublikasida ham iqtisodiyotni modernizatsiya qilish va barcha sohalarga innovatsiyalarni keng tatbiq etish davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri sifatida belgilanmoqda.

Asosiy qism.

Tashkilotlarda innovatsion boshqaruv usullarini joriy etish zamonaviy iqtisodiyot sharoitida korxonalarning barqaror rivojlanishi va raqobatbardoshligini ta'minlaydigan eng muhim omillardan biri hisoblanadi. Bugungi kunda an'anaviy iyerarxik va vertikal boshqaruv modellashtirishi statik bozor sharoitlari uchun mos kelgan bo'lsa, globallashuv, raqamlashtirish va axborot oqimlarining jadallashuvi sharoitida korxonalardan yuqori darajadagi moslashuvchanlik hamda tezkor qaror qabul qilish talab etiladi. Innovatsion boshqaruv – bu shunchaki yangi mahsulot yoki xizmat turini ishlab chiqish emas, balki tashkilotning ichki biznes-jarayonlari, korporativ

madaniyati, tashkiliy tuzilmasi hamda strategik qarorlar qabul qilish mexanizmlarini tubdan yangilashga qaratilgan kompleks usul hamda vositalar majmuidir.

Nazariy jihatdan olib qaraganda, innovatsion boshqaruv konseptual jihatdan bir nechta klassik va zamonaviy yondashuvlarga tayanadi. Piter Druker o'z tadqiqotlarida innovatsiyalarni tashkilotning mavjud resurslaridan yangi qiymat va imkoniyatlar yaratish qobiliyati sifatida baholagan bo'lsa, Yozef Shumpeter o'zining "yaratuvchan buzg'unchilik" konsepsiyasida eski texnologik va boshqaruv tuzilmalarini yangilari bilan almashtirish orqali korxonaning iqtisodiy sakrashini ta'minlash lozimligini ilgari suradi. Gari Hamel esa mahsulot yoki texnologik innovatsiyalarga qaragandaaynan boshqaruv usullari hamda tamoyillarini yangilash uzoq muddatli va nusxalanmaydigan raqobat afzalligini taqdim etishini ta'kidlaydi. An'anaviy boshqaruvda asosiy e'tibor barqarorlikni saqlash, xatarlarni maksimal darajada kamaytirish va topshiriqlarni yuqoridan pastga (top-down) qat'iy buyruqlar orqali amalga oshirishga qaratilgan bo'lsa, innovatsion boshqaruvda moslashuvchan tashkiliy tuzilmalar, markazlashtirilmagan qaror qabul qilish va xatolardan tajriba sifatida foydalanish ustuvor o'ringa chiqadi.

Zamonaviy tashkilotlar amaliyotida innovatsion boshqaruvni ro'yobga chiqarishda bir qator ilg'or usuliyat va texnologiyalar hal qiluvchi rol o'ynamoqda. Bular orasida eng ommabop yondashuvlardan biri – bu moslashuvchan loyiha boshqaruvi (Agile) konsepsiyasidir. Loyihalarni uzoq muddatli va rigid rejalar asosida emas, balki qisqa sikllar (sprintlar) ko'rinishida bosqichma-bosqich amalga oshirish va har bir bosqich yakunida real natijani ko'rsatish jarayonni tezlashtiradi. Agile doirasidagi Scrum usuliyati jamoalarni o'z-o'zini boshqaruvchi kichik guruhlariga bo'lish, kunlik qisqa tahliliy uchrashuvlarni yo'lga qo'yish va tezkor moslashuvchanlikni ta'minlashga xizmat qiladi. Kanban usuli esa ish jarayonlarini to'liq vizualizatsiya qilish hamda bir vaqtning o'zida bajarilayotgan topshiriqlar hajmini cheklash orqali tizimdagi to'siq va muammolarni darhol aniqlash imkonini beradi.

Buning yonida, mijoz va xodimlarning haqiqiy, yashirin ehtiyojlarini aniqlashga qaratilgan Design Thinking (Dizayn-fikrlash) usuliyati ham innovatsion boshqaruvning ajralmas qismiga aylanib bormoqda. Ushbu yondashuv empatiya o'rnatish, muammoni aniq shakllantirish, ko'p variantli g'oyalar generatorini ishga tushirish, prototiplar yaratish va ularni amalda sinab ko'rish kabi bosqichlarni o'z ichiga oladi. Shuningdek, zamonaviy innovatsion boshqaruvni raqamli texnologiyalar va sun'iy intellekt integratsiyasiz tasavvur etib bo'lmaydi. Enterprise Resource Planning (ERP) va Customer Relationship Management (CRM) tizimlari resurslar hamda mijozlar bilan munosabatlarni markazlashtirilgan holda muvofiqlashtirsa, Big Data (Katta ma'lumotlar) tahlili strategik qarorlarni subyektiv taxminlarga emas, balki real analitikaga (Data-driven Management) asoslanishini ta'minlaydi. Sun'iy intellekt

va neyron tarmoqlari esa rutin amallarni avtomatlashtirib, menejerlarga ijodiy va strategik vazifalarga e'tibor qaratish imkonini beradi.

O'zbekiston korxonalari amaliyotida innovatsion boshqaruv usullarini joriy etish holati tahlil qilinganda, iqtisodiyotni modernizatsiya qilish bo'yicha keng ko'lamli islohotlar ketayotganiga qaramay, bir qator tizimli va amaliy muammolar ko'zga tashlanadi. Birinchidan, eng katta to'siq bu tashkiliy inersiya va o'zgarishlarga bo'lgan ruhiy-psixologik qarshilikdir. Ko'pchilik mahalliy korxonalarda rahbarlar ham, xodimlar ham yillar davomida shakllangan qat'iy iyerarxik boshqaruvga o'rganib qolgan va yangi moslashuvchan usullarni qabul qilishda ehtiyotkorlik yoki qarshilik ko'rsatadi. Ikkinchidan, kadrlar salohiyatidagi uzilishlar sezilarli muammo hisoblanadi; amaliyotda Agile-kouchlar, mahsulot egalari (Product Owner), ma'lumotlar tahlilchilari hamda innovatsion fikrlaydigan yetakchi menejerlar tanqisligi mavjud. Uchinchidan, ilmiy-tadqiqot va tajriba-konstruktorlik ishlariga (R&D) ajratiladigan moliyaviy resurslarning yetarsizligi korxonalarining yangi boshqaruv usullarini sinovdan o'tkazish imkoniyatini cheklaydi.

Ushbu muammolarni bartaraf etish va tashkilotlarda innovatsion boshqaruv samaradorligini oshirish uchun kompleks chora-tadbirlar majmuasini amalga oshirish talab etiladi. Dastlab, korxonada ochiq muloqot va innovatsiyalarni qo'llab-quvvatlaydigan korporativ madaniyatni shakllantirish zarur. Xodimlarning yangi g'oyalari va tashabbuslarini rag'batlantirish uchun "G'oyalar banki" yoki Kaizen kabi tizimlarni joriy etish, xatolarni jazolash o'rniga ulardan saboq chiqarish va tajriba o'tkazishga sharoit yaratish lozim. Ikkinchidan, o'zgarishlarni bir vaqtning o'zida butun korxonaga majburan tatbiq etmay, bosqichma-bosqich yondashuvdan foydalanish maqsadga muvofiqdir. Muayyan tajriba-sinov (pilot) loyihalarida Agile yoki Scrum usullarini qo'llab, ijobiy natijalarga erishilgach, ularni boshqa bo'linmalarga miqyoslashtirish xatarlarni keskin kamaytiradi.

Uchinchidan, inson kapitaliga va xodimlarning malakasini oshirishga doimiy investitsiya kiritish lozim. Menejerlar va ijrochilar uchun raqamli savodxonlik, moslashuvchan boshqaruv (Agile-management), muammolarni kritik hal etish bo'yicha trening va korporativ ta'lim dasturlarini yo'lga qo'yish zarur. To'rtinchidan, tashkilot maqsadlarini belgilash va ularga erishishni baholashda an'anaviy KPI (Asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari) tizimini OKR (Objectives and Key Results – Maqsadlar va kalit natijalar) usuliyati bilan to'ldirish lozim. OKR xodimlarga ancha ambitsioz va innovatsion marralarni belgilash hamda ularga erishishda jamoaviy va shaffof harakat qilish imkoniyatini beradi. Natijada, ushbu innovatsion boshqaruv usullari va instrumentlarining birgalikda qo'llanilishi korxonalarining tashqi bozor o'zgarishlariga moslashuvchanligini oshiradi, samaradorlikni ta'minlaydi va uzoq muddatli raqobatbardoshlik poydevorini yaratadi.

XULOSA

Ushbu tadqiqot tashkilotlarda innovatsion boshqaruv usullarini joriy etish zamonaviy iqtisodiyot sharoitida korxonalarning barqaror rivojlanishi va raqobatbardoshligini ta'minlovchi strategik zarurat ekanligini ko'rsatdi. An'anaviy iyerarxik va qat'iy boshqaruv modellaridan moslashuvchan (Agile, Scrum, Kanban), mijozga yo'naltirilgan (Design Thinking) hamda ma'lumotlarga asoslangan (Data-driven Management) innovatsion yondashuvlarga o'tish tashkilotlarning bozor o'zgarishlariga tezkor moslashuvini ta'minlaydi.

Tahlillar shuni ko'rsatdiki, O'zbekiston korxonalarida innovatsion boshqaruvni tatbiq etishda asosiy to'siqlar – tashkiliy inersiya, o'zgarishlarga psixologik qarshilik, zamonaviy menejment bo'yicha malakali kadrlar tanqisligi hamda ilmiy-tadqiqot (R&D) xarajatlarining yetarsizligidir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. O'zbekiston Respublikasi Qonuni. "Innovatsion faoliyat to'g'risida"gi O'RQ-630-son Qonuni. – Toshkent, 2020-yil 24-juda.
2. Drucker, P. F. (2014). *Innovation and Entrepreneurship*. Routledge. – 368 p.
3. Schumpeter, J. A. (2010). *Capitalism, Socialism and Democracy*. Routledge. – 437 p.
4. Hamel, G. (2007). *The Future of Management*. Harvard Business School Press. – 272 p.
5. Ries, E. (2011). *The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses*. Crown Business. – 336 p.
6. Schwaber, K., & Sutherland, J. (2020). *The Scrum Guide: The Definitive Guide to Scrum: The Rules of the Game*. Scrum.org.
7. Shakirova, F. B., & Mavlyanov, M. (2023). *Korporativ boshqaruv va innovatsion menejment*. O'quv qo'llanma. – Toshkent: "Iqtisodiyot", 245 b.
8. Brown, T. (2009). *Change by Design: How Design Thinking Transforms Organizations and Inspires Innovation*. HarperBusiness. – 272 p.