

2 – ШЎБА. ҚИШЛОҚ ВА СУВ ХЎЖАЛИГИДА ИННОВАЦИОН ТЕХНИКА ВА ТЕХНОЛОГИЯЛАРНИ ЖОРИЙ ЭТИШ ҲАМДА УЛАРДА ДАВЛАТ-ХУСУСИЙ ШЕРИКЧИЛИГИНИ ҚЎЛЛАШ

№	Муаллиф(лар)	Мақола номи	Бет
1	N.Imomova – Ilmiy izlanuvchi, D.Qurbonaliyev – talaba	O'zbekiston qishloq xo'jaligida biogaz energiyasidan foydalanish	140
2	D.Rustamova – TIQXMMI katta o'qituvchisi, H.Iskandarov – talaba	Suv xo'jaligida innovatsion texnologiyalarning o'rni	142
3	К.Бобонарова – ТИҚХММИ талабаси, Г.Ташходжаева – ТИҚХММИ ассистенти	Ўзбекистонда қишлоқ хўжалиги тармоғининг инновацион фаолияти самарадорлигини ошириш	144
4	А.Табаев – ТИҚХММИ доценти, А.Кузибоев – талаба	Ўзбекистон Республикасида қишлоқ хўжалигини инновацион ривожланиш самарадорлиги	149
5	J.Hakimov – TIQXMMI talabasi	ASK logistikasida marketing va axborot texnologiyalarining ahamiyati	154
6	Д.Талипова – старший преп. ТИИМСХ, К.Мамедова – студентка ТИИМСХ	Развитие и внедрение инновационной техники и технологий в сельском и водном хозяйстве в условиях государственно-частного партнерства в узбекистане	156
7	V.Yo'ldoshboyev – TIQXMMI talabasi	O'zbekiston sharoitida suv resurslaridan oqilona foydalanish	161
8	В.Эрматов, Ф.Хўжакулов, Р.Рахматуллаев, У.Бабабеков ГДУ профессор ўқитувчилари	Муқобил энергия манбаларидан ва технологияларидан фойдаланишнинг ҳозирги кундаги ўрни ва истиқболлари	163
9	N.Akramova – assistant ТШАМЕ, G.Pirnazarova, J.Tashmatov – students	The improvement of the agricultural sector and the introduction of innovative technologies.	165
10	Р.Исроилов – Наманган муҳандислик – технология институти доценти, и.ф.н., Р.Хожиматов – таянч докторант	Мамлакатимиз пиллачилик тармоғида кластер тизимини ташкил этишнинг зарурлиги	167
11	U.Fayzullayev – TIQXMMI talabasi	Suv xo'jaligida innovatsion texnologiyalarni joriy etish va bunda davlat-xususiy sherikligini qo'llash	171
12	А.Мадалиев – Тошкент давлат аграр университети ўқитувчиси	Агросаноат секторида рақамли иктисодиётни ташкил этиш хусусияти	173
13	Э.Ботиров – ТДАУ доценти и.ф.н.	Аграр соҳада кластерни жорий этилиши – иш билан таъминлашнинг асосий воситаси	176
14	Д.Акабирходжаева – доцент Университета мировой экономики и дипломатии, Д.Турсунхужаева, студентка ТИИМСХ	Эффективное использование земельных ресурсов посредством возможностей информационных технологий	178
15	Ш.Маматқобилов – Ташкентский государственный аграрный университет	Сущность инновационного менеджмента как процесса управления инновациями в целях обеспечения конкурентоспособности	181
16	Д.Талипова – старший преподаватель ТИИМСХ,	Проблемы подготовки высококвалифицированных кадров с сфере	184

	Ш.Муродов, Г.Пирназарова студенты	государственно-частного партнерства для отраслей сельского хозяйства.	
17	Ж.Махмудов – ТИҚХММИ талабаси	Қишлоқ хўжалигида малакали кадрлар тайёрлаш	188
18	N.Akramova – TIQXMMI assistenti, M.Usarova – TIQXMMI talabasi	O'zbekiston Respublikasi ta'lim sohasida davlat-xususiy sherikligidan foydalanishni tashkil etish	191
19	Ш.Ходжимухамедова – доцент ТИИИМСХ Д.Нарзуллаева – студентка ТИИИМСХ	Местный и зарубежный опыт государственно-частного партнерства в сфере образования страны	192
20	Н.Акрамова – ассистент ТИИИМСХ, К.Мамедова – студентка ТИИИМСХ	Подготовка высококвалифицированных кадров в сфере государственно-частного партнерства для сельского и водного хозяйства	195
21	Н.Рахшона – Младший научный сотрудник, Институт прогнозирования и макроэкономических исследований при Министерстве Экономики и Промышленности	Анализ системы образования Сырдарьинской области	197
22	Ж.Кучаров – Қишлоқ хўжалиги иқтисодиёти ИТИ таянч доктаранти	Қишлоқ хўжалигида давлат-хусусий шериклиги асосида малакали кадрлар тайёрлаш масалалари	200
23	Ш.Файзуллаев, А.Эшбоев Тошкент давлат аграр университети ўқитувчилари	Иқтисодиётимизнинг таълим соҳасида давлат-хусусий шериклигини ривожлантиришнинг айрим назарий масалалари	202
24	D.Yulchiyev, M.Xudoyberganova – TIQXMMI assistentlari, A.Turdiyev – TIQXMMI talabasi	O'zbekiston Respublikasidagi qishloq hududlarini rivojlantirish maqsadida elektr energiyasi, tozalangan ichimlik suvi va tomchilatib sug'orishning innovatsion shaklini yoritib beruvchi loyiha	206
25	A.Botirov – TIQXMMI assistenti	Quyosh energiyasidan foydalanishning samaradoligi	209
26	Ю.Б.Собиров-доцент, ассистентлар А.У.Джалилов, А.И.Пардаев, магистрант А.М.Мустафокулов	Использование возобновляемых видов энергии в сельском и водном хозяйстве	211
27	G.Shadmanova, professor, S.P.Mavlonov, assistent, D.D.Tursunxo'jayeva, talaba	Suv resurslaridan foydalanishni ekonometrik modellar orqali prognoz qilish	216
28	Р.Р.Исакузиева – студентка ТИИИМСХ	Перспектива развития животноводческого кластера в республике узбекистан	219
29	Ш.Айнакулов – стар. преподаватель, Ш.К.Зияева – ассистент, М.Бекниязова – студент	«Совершенствование управления сельским хозяйством на основе новых информационных технологий»	223
30	Д.Х.Кенджаева ассистент, Д.Утбасова талаба, ТИҚХММИ	Фермер хўжаликлари ривожланишини инновацион ёндашуви	228
31	Х.Х.Каримова, доцент, и.ф.н, Ж.М.Бобоназаров, талаба, ТИҚХММИ	Талабаларнинг мустақил таълим олишида ахборот коммуникация технологияларни аҳамияти	231
32	Х.Х.Каримова, доцент, Г.Ахмедова, студент, ТИИИМСХ	Инновационные технологии и их роль в образовательном процессе	233

реализовать внедрение крупного нововведения. Альтернативой приобретению технологий может быть привлечение специалистов.

Использованная литература:

1. Гурков И.Б. Стратегический менеджмент организации. Учебное пособие 2-изд. Москва. 2004 г. 238 с.
2. Гладышев А.Г. Теория управления. Учебное пособие. Москва. 2004г. 100 с.
3. Саматов Г.А., Рустамова И.Б. Шерипбаева У.А. Экономика сельского хозяйства и менеджмент. Учебник. Издательство «Чулпон». Ташкент. 2012 г. 512 с.

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ С СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА ДЛЯ ОТРАСЛЕЙ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Талипова Д.Н. ст.преподаватель ТИИМСХ

Муродов Ш.Ш. студент ТИИМСХ

Пирназарова Г.У. студентка ТИИМСХ

Аннотация

В статье изучаются проблемы подготовки управленческих кадров в сельском хозяйстве, предлагаются механизмы личностного подхода к подготовке кадров для реального сектора экономики Узбекистана.

Ключевые слова: образование, управление, стратегия, тактика, мотивация, подготовки кадров, государство, коллектив, лидерство социум, стратегия, программа.

The article studies the problems of management training in agriculture, proposes mechanisms of personal approach to training for the real sector of the economy of Uzbekistan.

Key words: education, management, strategy, tactics, motivation, training, state, team, leadership society, strategy, program, road map.

Современные подходы функционирования предприятий требуют от выпускников вузов экономики в отрасли сельского хозяйства полного погружения в проблемы управления и решения практических задач в реальном времени. Республика Узбекистан осуществляет построение демократического правового государства и открытого гражданского общества, обеспечивающих соблюдение прав и свобод человека, духовное обновление общества, формирование социально-ориентированной рыночной экономики, интеграцию в мировое сообщество. Главной целью и движущей силой реализуемых в республике преобразований является человек, его гармоничное развитие и благосостояние, создание условий и действенных механизмов реализации интересов личности, изменение изживших себя стереотипов мышления и социального поведения. Важным условием развития Узбекистана является формирование совершенной системы подготовки кадров на основе богатого интеллектуального наследия народа и общечеловеческих ценностей, достижений современной культуры, экономики, науки, техники и технологий. Национальная программа по подготовке кадров соответствует положениям Закона Республики Узбекистан "Об образовании", разработана на основе анализа национального опыта, исходя из мировых достижений в системе образования и ориентирована на формирование нового поколения кадров с высокой общей и профессиональной культурой, творческой и социальной активностью, умением самостоятельно ориентироваться в общественно-политической жизни, способных ставить и решать задачи на перспективу. **Цель настоящей программы** - коренное реформирование сферы образования, полный отказ от ее идеологизированной зашоренности, создание Национальной системы подготовки высококвалифицированных

кадров на уровне развитых демократических государств, отвечающей требованиям высокой духовности и нравственности.

Основными компонентами Национальной модели подготовки кадров являются:

личность - главный субъект и объект системы подготовки кадров, потребитель и производитель образовательных услуг;

государство и общество - гаранты подготовки и востребованности кадров, осуществляющие регулирование деятельности и контроль за функционированием системы образования и подготовки кадров;

непрерывное образование - основа подготовки квалифицированных конкурентоспособных кадров, включающая в себя все виды образования, государственные образовательные стандарты, структуру и среду функционирования;

наука - производитель и потребитель высококвалифицированных специалистов, разработчик передовых педагогических и информационных технологий;

производство - основной заказчик, определяющий потребность в кадрах, а также требования к качеству и уровню их подготовленности, участник финансирования и материально-технического обеспечения системы подготовки кадров. Государство и общество обеспечивают открытость и гибкость функционирования системы непрерывного образования и подготовки кадров [1].

Одной из актуальных проблем в Узбекском образовании является проблема подготовки управленческих кадров. Работодатели сегодня удовлетворены объемом базовых знаний, которые вчерашние выпускники получают в вузе, гораздо меньше они довольны специальными знаниями молодых специалистов, которые зачастую оторваны от реалий современного бизнеса и производства. Стандартные методы обучения не позволяют в должной мере решить проблему подготовки молодых специалистов - персонал все равно приходится переподготавливать на местах, преобразовывать теоретические представления в практические навыки и технологии. Обучение, повышение квалификации вчерашних выпускников и сотрудников вообще ощущается сегодня работодателями как стратегически важная задача; многие компании говорят о наличии у них масштабных программ в этой области. Решить эту проблему можно через выстраивание системы социального партнерства "вуз-работодатель-студент-органы исполнительной власти" в стране, формирующего у студенческой молодежи знания, навыки и умения конкурентоспособного специалиста, а также ценности, потребности и способности самореализации личности. Реализация данной системы будет не полной без активного участия предприятий и их самостоятельной роли в образовательном процессе. В настоящее время в Узбекистане наблюдается повышенный интерес компаний к студентам и выпускникам вузов. Молодые специалисты являются достаточно недорогим ресурсом, они объективно стоят гораздо дешевле, чем специалисты-профессионалы. Вместе с этим во многом они выигрывают у более старшего поколения за счет таких личностных качеств, как отзывчивость, мышления, гибкость во взаимодействии и стремление к новому. Менеджер по персоналу и руководство компании понимают, что если сейчас вложить усилия и ресурсы в талантливого перспективного выпускника вуза, то через несколько лет эти усилия будут оправданы. Кроме этого, растить и воспитать людей в собственной компании оказывается эффективнее, чем искать на стороне. Молодежь - это только шаг на пути к взрослым специалистам, поэтому компании создают имидж среди студентов и выпускников, рассчитывая на то, что это даст положительный резонанс в образе компании в будущем, за счет привлечения выпускников вузов. Решаются такие проблемы как омоложения кадров, которая сейчас остро стоит на большинстве промышленных предприятий. Молодой специалист, как правило, несет с собой в коллектив определенный багаж новых идей и знаний, является активным проводником последних достижений науки и техники. Основу нашего исследования механизма социального партнерства в системе подготовки квалифицированных кадров составили статистические данные опроса руководителей организаций-работодателей, в котором

приняли участие более 100 руководителей высшего звена малых предприятий. Мониторинг позволил выявить следующие тенденции. Существенно, что большинство работодателей не преследуют цели подобрать специалиста, которому будут платить меньшую зарплату, и не воспринимают молодых специалистов как дешевую рабочую силу. Около 20% предприятий считают это важным преимуществом молодых специалистов. Работодатели достаточно высоко оценивают роль молодых специалистов. 40 % опрошенных работодателей отметили, что молодые специалисты играют большую или очень значительную роль в их организациях и компаниях. Наиболее важными преимуществами молодых специалистов работодатели считают их энергичность и активность молодых специалистов (так считают 40 % предприятий), а также возможность "вырастить" идеального сотрудника для своей компании (70 %). В работе с молодыми специалистами у предприятий существуют некоторые особенности. У молодого специалиста, как правило, очень мало профессионального опыта, он впервые попадает в бизнес-среду с ее требованиями и правилами общения, о которых он знает еще очень мало. Исходя из выше изложенного предоставленным работодателями оценкам, наиболее важными личными качествами молодых специалистов для них являются исполнительность, компетентность, ответственность и интерес к работе - заявили 85% опрошенных работодателей. Компании нуждаются в специалистах, которые приходят работать на длительный срок, хотят расти профессионально и способны принести значительную пользу компании. Сельское хозяйство имеет очень важную роль в развитии экономики страны и способствует важным фактором инфраструктуры сельхоз товаропроизводителей. В молодых специалистах работодателей привлекает: высокая мобильность; гибкость мышления, легкость в усвоении новой информации; высокая трудовая мотивация; стремление к саморазвитию; свежий взгляд на работу организации; наличие систематизированных теоретических знаний; инициативность в работе; высокая самоотдача; желание попробовать себя в разных направлениях профессиональной области. Основными недостатками молодых специалистов предприятия-работодатели выделяют: низкую приверженность организации (на первом месте работы сотрудники редко задерживаются более года). Во многом студенты старших курсов и выпускники вузов не планируют связать свою дальнейшую судьбу с первой компанией, тогда как предприятия готовят квалифицированных сотрудников для развития бизнеса сектора экономики в сельском хозяйстве, но из-за низкого уровня зарплаты и отсутствии перспективного роста, переводиться на более высоко оплачиваемую работу. Когда молодые специалисты являются перспективным и ценным ресурсом для построения кадрового резерва. Одним из условий эффективной работы с этой группой сотрудников является понимание их сильных и слабых сторон, а также условий взаимодействия, интересного и плодотворного для обеих сторон т.е. менеджментом.

В Узбекистане на сегодняшний день принят Указ Президента Республики Узбекистан Ш.Мирзиёева от 17 апреля 2018 года N УП-5418 "О мерах по коренному совершенствованию системы государственного управления сельским и водным хозяйством" и в целях обеспечения эффективной деятельности Министерства сельского хозяйства Республики Узбекистан была разработана дорожная карта. Которая направлена на:

- совершенствование нормативно-правовой базы в области сельского хозяйства и продовольственной безопасности;
- внедрение механизмов мониторинга за ценообразованием на внутреннем продовольственном рынке;
- обеспечение продовольственной безопасности и расширение производства сельскохозяйственной продукции;
- развитие информационно-коммуникационных технологий в отрасли;
- совершенствование системы подготовки кадров, материального и морального стимулирования работников сферы.

Установить, что руководители министерств и ведомств несут персональную ответственность за своевременную и эффективную реализацию мероприятий, предусмотренных "Дорожной картой".

В целях обеспечения скоординированной реализации приоритетных направлений государственной политики в сфере сельского хозяйства установить, что:

а) министр сельского хозяйства Республики Узбекистан несет персональную ответственность за:

своевременное и качественное исполнение законов Республики Узбекистан, решений Президента Республики Узбекистан и Кабинета Министров, а также требований нормативно-правовых актов;

организацию выполнения возложенных на Министерство задач и функций, планирования деятельности Министерства, а также безусловное обеспечение достижения прогнозных показателей, связанных с его деятельностью;

эффективную реализацию программ, планов мероприятий, "дорожных карт" и иных программных документов по развитию сельского хозяйства, а также по социально-экономическому развитию и решению проблемных вопросов территорий в области сельского хозяйства;

организацию работы по подбору и расстановке кадров, переподготовке и повышению квалификации работников Министерства, создание необходимых условий для их эффективной деятельности, привлечение к дисциплинарной и иной ответственности работников, грубо нарушивших служебную дисциплину, требования законодательства;

б) первый заместитель министра сельского хозяйства несет персональную ответственность за:

обеспечение своевременного и качественного проведения агротехнических работ по возделыванию хлопчатника и технических культур, а также развитие производства зерновых, бобовых и масличных культур;

внедрение передовых агротехнологий выращивания сельскохозяйственных культур, ресурсосберегающих и водосберегающих технологий;

организацию мониторинга заключения и исполнения договоров контрактации и формирование государственных закупок в сельском хозяйстве;

в) заместители министра сельского хозяйства несут персональную ответственность за:

развитие садоводства, виноградарства, животноводства, птицеводства, племенного дела, пчеловодства, рыбоводства и шелководства;

организацию формирования запасов сельскохозяйственной и продовольственной продукции в объемах, необходимых для круглогодичного и бесперебойного обеспечения населения по стабильным ценам;

обеспечение углубленной переработки и хранения сельскохозяйственной и продовольственной продукции;

осуществление экономического анализа сельскохозяйственного и продовольственного производства, формирования нормативов и цен;

координацию работ по углублению экономических реформ в аграрном секторе, государственную поддержку аграрного предпринимательства, совершенствование механизмов государственно-частного партнерства;

внедрение инноваций и информационно-коммуникационных технологий в сельском хозяйстве;

развитие инфраструктуры сельского хозяйства, укрепление материально-технической базы отрасли[2].

Исходя из вышеизложенного в современных условиях вузы должны выступать не только в роли поставщиков управленческих кадров, а также выполнять консалтинговую

работу изучая современный рынок труда и требования к специалистам управленческого профиля на нем.

Список использованной литературы:

1. Программа по подготовке кадров утверждена Законом руз от 29. 08. 1997 г.
2. Постановление Президента Республики Узбекистан от 17.04.2018 г. N ПП-3671 "О мерах по организации деятельности Министерства сельского хозяйства Республики Узбекистан" <https://buxgalter.uz>

УДК 631.6:631.4(575.1)

ҚИШЛОҚ ХЎЖАЛИГИДА МАЛАКАЛИ КАДРЛАР ТАЙЁРЛАШ

Махмудов Ж. – талаба, ТИҚХММИ

Аннотация

Республикамизда бозор муносабатлари шароитида қишлоқ хўжалигида меҳнат ресурслари бошқарув самарадорлигини оширишдан келиб чиққан ҳолда унинг назарий ривожланиши, меҳнат ресурсларини шаклланиш хусусиятлари, улардан фойдаланиш самарадорлигини аниқлаш услубияти, инсон капиталини шакллантириш, Республикамиз иқтисодчи олимлари ҳам меҳнат ресурсларидан фойдаланишни салоҳиятини ошириш билан боғлиқ бўлган захираларни аниқлаш ва улардан самарали фойдаланиш жиҳатларига урғу берилиб, ушбу муаммоларни ечишнинг асосий вазифалари Шунингдек, меҳнат ресурсларининг ўзига хос хусусиятларидан келиб чиқиб, ўзаро фарқланиши асослаб берилган

Мамлакат раҳбарияти мустақиллик арафаси ва унинг илк йилларидаёқ аграр соҳадаги ислохотларнинг устувор вазифаларини белгилаб берган эди. Жумладан, қишлоқ хўжалигини диверсификациялаш, пахта якка ҳокимлигидан воз кечиш, қишлоқда турли хўжалик юритиш шакллари жорий қилиш асосида кўп укладли иқтисодиётни барпо қилиш, тадбиркорлик, хусусан, фермер хўжаликлари ташкил этишни қўллаб-қувватлаш ва уларнинг ривожланиши учун зарур шарт-шароитлар яратиш, аҳолини, аввало, маҳаллий озиқ-овқат маҳсулотлари билан таъминлаш, қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини қайта ишлаш саноатини ривожлантириш ҳамда қишлоқ аҳолисининг турмуш даражасини оширишга алоҳида эътибор қаратилди

Ўзбекистонда олиб борилаётган иқтисодий ислохотлар бозор муносабатлари шаклланиши мамлакат иқтисодиёти тармоқлари ривожланиши ва мавқеини тубдан ўзгартирмоқда. Турли хил мулк, ҳажми ва фаолияти турлича бўлган корхоналарнинг мавжуд бўлиши янги иқтисодий, ва ҳуқуқий муносабатлар шаклланишига сабаб бўлмоқда. Бу ҳолат инсонлар ўртасидаги муносабатларга ҳам ўз таъсирини кўрсатмоқда, уларнинг мулкка, олинаётган натижа ва унинг самарадорлигига бўлган қараши тубдан ўзгариб бормоқда. Бу жараёнлар аҳолини иш билан таъминлаш ва бу орқали ижтимоий-иқтисодий тараққиётга эришиш, энг аввало, мавжуд меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланишга боғлиқ. Мустақиллик йилларида тўпланган тажриба ва охириги йиллардаги ижтимоий-иқтисодий жарёнларни чуқур, илмий таҳлил қилиш асосида унинг объектив қонуниятларини тадқиқ қилиш, шулардан келиб чиққан ҳолда аниқ хулосалар чиқариш ҳамда амалий тадбирлар белгилаш мумкин. Ваҳоланки, барқарор ривожланиб боровчи меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш том маънода ўзига хос тамойилларга асосланган меҳнат ресурсларини ҳудудий тақсимлаш, табиат билан жамиятнинг қонун ва қонуниятларини англаш, ушбужараёнларни чуқур таҳлил қилиш, илмий ишланмалар ишлаб чиқиш ва уларни амалиётга қўллашни назарда тутати. Таъкидлаш жоизки, Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги фармоннинг мақсад-моҳияти ҳам мамлакатимиз меҳнат ресурсларидан самарали ва оқилона фойдаланиш