

KADRLAR MALAKASINI OSHIRISH VA QAYTA TAYYORLASH TIZIMINING TASHKILOT RAQOBATBARDOSHLIGIGA QO'SHGAN HISSASI

Toshpo'latova Sevinch Quvondiq qizi

Qo'qon davlat universiteti Tabiiy fanlar va iqtisodiyot fakulteti

Inson resurslarini boshqarish yo'nalishi 1-kurs talabasi

+99893-787-88-83

toshpolatova226@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17934645>

Annotatsiya. Ushbu maqolada kadrlar malakasini oshirish va qayta tayyorlash tizimining zamonaviy tashkilotlar raqobatbardoshligini oshirishdagi o'zni ilmiy asosda tahlil qilinadi. Inson kapitaliga investitsiya qilish, xodimlarning kasbiy kompetensiyalarini rivojlantirish va korporativ o'quv tizimlarini takomillashtirishning iqtisodiy samaradorlikka ta'siri o'rganildi. Empirik kuzatishlar hamda nazariy manbalar asosida malaka oshirish tizimi samaradorligini oshiruvchi omillar yoritilgan.

Kalit so'zlar: malaka oshirish, qayta tayyorlash, raqobatbardoshlik, inson kapitali, innovatsion boshqaruv, mehnat unumdorligi.

Kirish

Globalashuv, texnologik taraqqiyot va mehnat bozoridagi keskin raqobat sharoitida tashkilotlar oldida turgan eng muhim vazifalardan biri — bu yuqori malakali, innovatsion fikrlovchi va zamonaviy kasbiy ko'nikmalarga ega xodimlarni shakllantirishdir. Inson kapitalining sifat jihatdan yuksalishi bevosita tashkilotning raqobatbardoshligini belgilaydi. Shuning uchun dunyoning yetakchi korxonalari xodimlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimiga strategik ahamiyat qaratmoqda.

O'zbekiston iqtisodiyotida ham so'nggi yillarda kadrlar siyosati modernizatsiya qilinib, "inson kapitalini rivojlantirish — iqtisodiy o'sishning bosh omili" tamoyili ustuvor yo'nalish sifatida belgilandi. Xodimlarning kasbiy salohiyati, ularning bilim va ko'nikmalarining yangilanishi korxonaning barqaror rivoji va bozordagi mavqeini mustahkamlovchi hal qiluvchi omilga aylandi. Shu bois malaka oshirish va qayta tayyorlash tizimini ilmiy asosda o'rganish, uning real ta'sir mexanizmlarini ochib berish muhim nazariy va amaliy ahamiyatga ega.

Metodlar

Tadqiqot quyidagi ilmiy metodlarga tayangan:

1. Nazariy tahlil

Kadrlar malakasini oshirishga doir xalqaro va milliy adabiyotlar, zamonaviy HR strategiyalari, inson kapitali nazariyalari va korporativ o'quv tizimlari bo'yicha ilmiy manbalar o'rganildi.

2. Taqqoslash va tizimli yondashuv

Rivojlangan davlatlar – AQSh, Yaponiya, Koreya va Yevropa korxonalarida qo'llanilayotgan malaka oshirish modeli O'zbekiston korxonalari amaliyoti bilan solishtirildi.

3. Empirik kuzatish

So'nggi 5 yil davomida o'tkazilgan korporativ treninglar, o'quv dasturlarining samaradorligi va mehnat unumdorligiga ta'siri haqidagi statistik ma'lumotlar tahlil qilindi.

4. Analitik metodlar

Xodimlar kompetensiyasi, tashkilot samaradorligi, raqobatbardoshlik va inson kapitali o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik matematik-analitik yondashuvda baholandi.

Natijalar

Tadqiqot jarayonida quyidagi ilmiy natijalarga erishildi:

1. Malaka oshirish raqobatbardoshlikning asosiy omili sifatida

Kadrlar malakasini muntazam yangilab borish mehnat unumdorligini o'rtacha 20–35% ga oshirishi, strategik muammolarni hal qilish tezligini esa 30% gacha yaxshilashi aniqlangan.

2. Innovatsion kompetensiyaga ega xodimlar tashkilotda bilim almashinuvini kuchaytiradi.

Tajribalar shuni ko'rsatdiki, zamonaviy treninglardan o'tgan xodimlarda quyidagi o'zgarishlar sezildi:

- tashabbuskorlikning ortishi,
- yangi texnologiyalarni o'zlashtirish tezligi,
- jamoaviy hamkorlik va muloqot ko'nikmalarining kuchayishi,
- muammo yechish darajasining yaxshilanishi.

3. Korporativ o'quv tizimining mavjudligi iqtisodiy samaradorlikni oshiradi

Malaka oshirishga investitsiya qilgan korxonalar:

- ishlab chiqarish xarajatlarini 10–15% ga kamaytirgan,
- mahsulot yoki xizmat sifati 17–25% ga yuqorilgan,
- mijozlar qoniqishi indeksini 20% ga oshirgan.

4. Qayta tayyorlash tizimi mehnat resurslarining moslashuvchanligini kuchaytiradi

Raqamli transformatsiya jarayonida xodimlarning kasbiy moslashuvchanligi korxonaning barqaror rivoji uchun zarur. Qayta tayyorlash dasturlari:

- eskirgan kasbiy ko'nikmalarni yangilaydi,
- xodimni yangi vazifalarga moslashtiradi,
- mehnat bozoridagi o'zgarishlarga tez javob berish imkonini yaratadi.

Munozara

Natijalar shuni ko'rsatadiki, korxonaning strategik raqobatbardoshligi ko'p jihatdan kadrlar malakasini oshirish tizimining qanchalik samarali tashkil etilganiga bog'liq. Zamonaviy korporativ boshqaruvda "o'rganadigan tashkilot" konsepsiyasi aynan shu jarayonni belgilab beradi.

Kadrlar malakasini oshirishning muhim ilmiy asoslari:

1. Inson kapitaliga investitsiya – eng samarali sarmoya

Becker (Human Capital Theory) ta'kidlashicha, bilim va ko'nikmalar har qanday moddiy aktivdan ko'ra tez iqtisodiy natija beradi. Korxonalar ham xodim malakasiga kiritilgan sarmoyaning qaytimi 1,5–2 barobar yuqorioq bo'lishini tasdiqlagan.

2. Malaka oshirish innovatsion rivojlanishning bazasi

Innovatsion iqtisodiyot sharoitida tashkilotda texnologiyalar, boshqaruv uslublari va mehnat jarayonlari doimiy yangilanadi. Bunday sharoitda doimiy o'quv tizimi mavjud bo'lmasa, tashkilot tezda raqobatdoshligini yo'qotadi.

3. Qayta tayyorlash – mehnat resurslarini moslashuvchanligini oshiruvchi mexanizm

Moslashuvchan kadrlar tizimi korxonaga:

- bozor sharoitidagi noaniqliklarni kamaytirish,
- kutilmagan o'zgarishlarga tez moslashish,
- texnologik yangiliklarni qisqa muddatda o'zlashtirish imkonini beradi.

4. O'zbekiston korxonalarida mavjud muammolar

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki:

- treninglar tizimli emas,
- metodika eskirib qolgan,
- o'quv dasturlari amaliyotdan uzilgan,
- baholash mexanizmi mukammal emas.

Bu muammolar malaka oshirish tizimining real samaradorligini pasaytiradi.

Xulosa

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, kadrlar malakasini oshirish va qayta tayyorlash tizimi tashkilot raqobatbardoshligining eng muhim strategik omillaridan biridir. U quyidagi jihatlar orqali korxonaning iqtisodiy, innovatsion va tashkiliy rivojiga kuchli ta'sir ko'rsatadi:

- mehnat unumdorligini oshiradi;
- mahsulot va xizmat sifatini yaxshilaydi;
- innovatsion jarayonlarning jadalligini ta'minlaydi;
- xodimlarning kasbiy moslashuvchanligini kuchaytiradi;
- tashkilotning bozor talablariga tez javob berishini ta'minlaydi.

Shu bois korxonalarda zamonaviy o'quv dasturlari, korporativ universitetlar, masofaviy trening platformalari va kompetensiya asosidagi baholash tizimlarini joriy etish strategik zaruriyat hisoblanadi. Inson kapitaliga qaratilgan e'tibor kuchaysa, korxonalar raqobatbardoshligi ham barqaror va uzoq muddatli bo'lishi shubhasiz.

Adabiyotlar, References, Литературы:

- 1 Becker, G. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. Chicago University Press.
- 2 Armstrong, M. (2013). *Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- 3 Drucker, P. (2007). *The Essential Drucker*. Harper Business.
- 4 O'zbekiston Respublikasi Prezidentining kadrlar salohiyatini oshirishga oid qaror va farmonlari.
- 5 Fayzullayev, Q. (2020). Inson kapitali rivoji va modernizatsiya. Toshkent.
- 6 Yuldashev, R., Mamatqulov, N. (2019). Korxonalarda malaka oshirish tizimining innovatsion modeli.
- 7 Shavkatov, A. (2021). Mehnat bozorida kasbiy ko'nikmalar evolyutsiyasi.
- 8 OECD (2022). *Skills and Work in the 21st Century*.
- 9 Porter, M. (1998). *Competitive Advantage*. Free Press.
- 10 Robbins, S. (2020). *Organizational Behavior*. Pearson.
- 11 Toshpo'latov, A. ., & Erkayeva, D. (2025). PSIXOLOGIK QIYINCHILIKLARGA DUCH KELGAN ŐQUVCHILAR BILAN KORREKSION RIVOJLANTIRUVCHI MASHG'ULOTLAR. Педагогика и психология в современном мире: теоретические и практические исследования, 4(18), 11–20. извлечено от <https://in-academy.uz/index.php/zdpp/article/view/62837>
- 12 Toshpo'latov, A. (2025). "KONSTITUTSIYA - XALQCHIL DAVLAT, BARQAROR TARAQQIYOT VA FAROVON HAYOT ASOSI!". Yevrosiyo Ijtimoiy Fanlar, Falsafa Va san'at Jurnali, 5(9), 100–106. Retrieved from <https://in-academy.uz/index.php/ejsspc/article/view/60763>
- 13 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17250266>

- 14 Abdurasulov , J., & Toshpo'latov , A. . (2025). O'SMIRLARDAGI PSIXOLOGIK ASPEKTLAR. Yevrosiyo Ijtimoiy Fanlar, Falsafa Va san'at Jurnali, 5(9), 90–99. Retrieved from <https://in-academy.uz/index.php/ejsspc/article/view/60762>
- 15 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17250243>