

YENGIL SANOAT KORXONALARI RIVOJLANISHIDA KADRLAR SALOHIYATINING AHAMIYATI

Andijon davlat texnika instituti

“Iqtisodiyot” yo‘nalishi 4-bosqich K-111-21 guruh

*bitiruvchisi **Muxtorov Yahyobek Muhiddin o‘g‘li***

*Ilmiy rahbar: assistent **R.D.Atajanova***

Annotatsiya: Ushbu maqola yengil sanoat korxonalarining barqaror rivojlanishida kadrlarning salohiyatining muhimligini tahlil qiladi. Maqolada kadrlar salohiyatini shakllantiruvchi asosiy omillar, jumladan, ta’lim darajasi, malaka, tajriba, kreativlik va moslashuvchanlik kabi jihatlar ko‘rib chiqilgan. Shuningdek, yengil sanoatdagi zamonaviy tendensiyalar, jumladan, raqamlashtirish, innovatsiyalar va texnologik yangilanishlar sharoitida kadrlar salohiyatini oshirishning dolzarbligi asoslab berilgan. Maqolada kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tizimlarini takomillashtirish bo‘yicha tavsiyalar ilgari surilgan bo‘lib, bu korxonalarining raqobatbardoshligini oshirish va iqtisodiy o‘sishni ta’minlashda muhim rol o‘ynaydi.

Annotation: This article analyzes the significance of human resource potential in the sustainable development of light industry enterprises. It examines key factors shaping human resource potential, including education level, qualifications, experience, creativity, and adaptability. The article also substantiates the urgency of enhancing human resource potential amidst modern trends in light industry, such as digitalization, innovation, and technological upgrading. Recommendations for improving systems of training, retraining, and upskilling personnel are presented, highlighting their crucial role in enhancing enterprise competitiveness and ensuring economic growth.

Kalit so‘zlar: Yengil sanoat, kadrlar salohiyati, rivojlanish, ta’lim, malaka, innovatsiya, raqobatbardoshlik, O‘zbekiston.

Keywords : Light industry, human resource potential, development, education, qualification, innovation, competitiveness, Uzbekistan.

Kirish

Yengil sanoat, iqtisodiyotning muhim tarmoqlaridan biri sifatida, aholining kundalik ehtiyojlarini qondirishda, shuningdek, mamlakat eksport salohiyatini oshirishda muhim rol o‘ynaydi [1]. O‘zbekiston uchun bu soha, ayniqsa, ish o‘rinlari yaratish va hududlarni rivojlantirish nuqtai nazaridan katta ahamiyatga ega, chunki u mehnat resurslariga boy bo‘lgan mintaqalarda faoliyat yuritadi [2]. Biroq, global iqtisodiy o‘zgarishlar, texnologik yangilanishlar va raqobatning kuchayishi yengil

sanoat korxonalari oldiga yangi talablar qo'yimoqda. Ushbu sharoitlarda kadrlarning salohiyatikorxonaning muvaffaqiyatini belgilovchi asosiy omillardan biriga aylanmoqda [3].

Zamonaviy yengil sanoat avtomatlashtirilgan tizimlar, raqamli texnologiyalar va ilg'or ishlab chiqarish jarayonlarini o'z ichiga oladi. Bu esa, o'z navbatida, yuqori malakali, bilimli va innovatsiyalarga qodir kadrlarni talab qiladi [4]. Kadrlarning malakasi va tajribasi mahsulot sifatini oshirish, ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish va bozor talablariga tez moslashish imkonini beradi. Aytish joizki, kadrlar salohiyatiga investitsiya kiritish uzoq muddatli istiqbolda korxona samaradorligini oshiradigan eng muhim omil hisoblanadi [5].

Ushbu maqolaning maqsadi yengil sanoat korxonalari rivojlanishida kadrlar salohiyatining ahamiyatini chuqur tahlil qilish, ushbu salohiyatni shakllantirish va oshirish bo'yicha mavjud muammolarni aniqlash hamda ularni hal etish yuzasidan ilmiy asoslangan tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat. Maqolada O'zbekiston sharoitida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirishga alohida e'tibor qaratiladi.

Adabiyotlar tahlili

Yengil sanoat korxonalarining rivojlanishida kadrlar salohiyatining o'rnini bo'yicha ko'plab tadqiqotlar olib borilgan. Adabiyotlar tahlili ushbu masalaning nazariy va amaliy jihatlarini chuqur yoritishga imkon beradi.

Kadrlar salohiyati tushunchasi va tarkibi: Becker (1964) o'zining "Human Capital" nazariyasida inson kapitaliga investitsiya qilishning iqtisodiy o'sishdagi ahamiyatini asoslab bergan [6]. Uning fikricha, ta'lim, malaka oshirish va tajriba orttirish shaxslarning unumdorligini oshiradi, bu esa pirovardida korxona va iqtisodiyotning rivojlanishiga xizmat qiladi. Schults (1961) ham inson kapitalini iqtisodiy rivojlanishning asosiy drayveri sifatida ko'rsatgan [7].

Yengil sanoatdagi kadrlarga bo'lgan talab: So'nggi yillarda yengil sanoatda yuz berayotgan texnologik o'zgarishlarva raqamlashtirish (masalan, to'qimachilikda 3D-modellash, sun'iy intellektga asoslangan dizayn) kadrlarga bo'lgan talabni tubdan o'zgartirdi. Kaplinski (2004) global qiymat zanjirlari bo'yicha tadqiqotida, yengil sanoatda raqobatbardoshlik uchun nafaqat arzon ishchi kuchi, balki yuqori malakali, kreativ va texnologik bilimlarga ega kadrlarning zarurligini ta'kidlagan [8]. Ayniqsa, dizaynerlar, texnologlar, avtomatlashtirish muhandislari va sifat nazoratchilariga bo'lgan talab ortmoqda.

Kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish: Ko'plab xorijiy davlatlar, jumladan, Germaniya va Janubiy Koreya tajribasi shuni ko'rsatadiki, kasb-hunar ta'limi va ishlab chiqarish amaliyotining integratsiyasi kadrlar salohiyatini oshirishning samarali yo'lidir. Cedefop (2018) Yevropa kasbiy ta'lim va o'qitishni rivojlantirish markazi hisobotlarida dual ta'lim tizimlarining afzalliklarini ko'rsatgan [9]. Bu tizimda talabalar nazariy bilimlarni oliy ta'lim muassasalarida olgan holda, amaliy

ko'nikmalarni bevosita korxonalarda egallaydilar.

Innovatsiyalar va kadrlar salohiyati o'rtasidagi bog'liqlik: Lundvall (1992) innovatsion tizimlar nazariyasini ishlab chiqqan bo'lib, uning fikricha, innovatsiyalar uchun nafaqat ilmiy-tadqiqot ishlariga sarmoya kiritish, balki kadrlar o'rtasida bilimlarni almashish va o'rganish muhitini yaratish ham muhimdir [10]. Yengil sanoatda yangi mahsulotlar yaratish, ishlab chiqarish jarayonlarini optimallashtirish va bozorda muvaffaqiyatga erishish uchun ijodkor va innovatsion kadrlarga ehtiyoj seziladi.

O'zbekiston sharoitidagi tadqiqotlar: O'zbekistonda ham kadrlar salohiyati va yengil sanoat rivojlanishi bo'yicha qator ishlar olib borilgan. Abdullayev A.O. (2020) o'z tadqiqotida to'qimachilik sanoatida kadrlarni boshqarish tizimini takomillashtirish masalalarini ko'rib chiqqan [11]. Vahabov A.V. (2021) esa sanoat korxonalarida innovatsion faoliyatni rag'batlantirishda inson kapitalining rolini yoritgan [12]. Ushbu tadqiqotlar O'zbekiston yengil sanoatida kadrlar salohiyatini rivojlantirishning dolzarbligini tasdiqlaydi.

Adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, yengil sanoat korxonalarining barqaror rivojlanishida kadrlar salohiyati hal qiluvchi ahamiyatga ega. Shu sababli, ta'lim tizimi, korxonalarning o'zi va davlat tomonidan kadrlarni rivojlantirishga qaratilgan kompleks chora-tadbirlarni amalga oshirish zarur.

Metodologiya va natijalar

Yengil sanoat korxonalari rivojlanishida kadrlar salohiyatining ahamiyatini baholash maqsadida O'zbekistonning Toshkent, Farg'ona va Samarqand viloyatlarida joylashgan yengil sanoat korxonalarida sotsiologik so'rov va ekspert so'rovnomasi o'tkazildi. Tadqiqotda 10 ta yirik va o'rta korxona rahbarlari, kadrlar bo'limi mutaxassislari hamda 200 nafar ishchi-xodim ishtirok etdi.

1. Sotsiologik so'rov: Ishchi-xodimlarning ta'lim darajasi, kasbiy malakasi, tajribasi, qayta tayyorlashga bo'lgan ehtiyoji, texnologik yangilanishlarga moslashuvchanligi va kasbiy rivojlanish imkoniyatlari haqidagi fikrlarini aniqlash maqsadida anonim so'rovnomalar o'tkazildi [13].

2. Ekspert so'rovnomasi: Korxona rahbarlari va kadrlar bo'limi mutaxassislarning kadrlar salohiyatining korxona rivojlanishiga ta'siri, mavjud kadrlar muammolari (malaka yetishmasligi, ishchi kuchi migratsiyasi), kadrlarni o'qitish va rivojlantirish bo'yicha amalga oshirilayotgan ishlar, shuningdek, davlat siyosatiga bo'lgan takliflari o'rganildi [14].

3. Hujjatlar tahlili: Tanlangan korxonalarning yillik hisobotlari, kadrlar bo'limi ma'lumotlari, ishga qabul qilish va ishdan bo'shatish statistikalari, malaka oshirish dasturlari tahlil qilindi [15].

Natijalar

Ta'lim va malaka darajasi: So'rovda ishtirok etgan ishchilarning 60%i o'rta

maxsus kasb-hunar ta'limiga ega bo'lib, 25% oliy ma'lumotli, 15% esa umuman rasmiy ta'limga ega emasligi aniqlandi [16]. Korxona rahbarlarining 70%i mavjud kadrlar malakasini zamonaviy talablarga to'liq javob bermaydi deb baholagan.

Innovatsiyalarga moslashuvchanlik: Ishchilarning faqat 30%i yangi texnologiyalarni o'rganishga to'liq tayyor ekanligini bildirgan, 45% qisman tayyor, 25% esa o'zini moslashuvchan emas deb hisoblagan [17]. Bu texnologik yangilanish jarayonlariga to'sqinlik qiluvchi omil hisoblanadi.

Malaka oshirish ehtiyoji: Ishchi-xodimlarning 80%i o'z kasbiy bilim va ko'nikmalarini oshirishga ehtiyoj sezishini bildirgan [18]. Eng ko'p ehtiyoj duyulgan yo'nalishlar avtomatlashtirilgan dastgohlar bilan ishlash, sifat nazorati va dizayn dasturlari bo'lgan.

Kadrlar oqimi: Ba'zi korxonalarda malakali ishchi-xodimlarning ish joyidan ketish tendensiyasi (kadrlar oqimi) kuzatilgan (yillik 10-15%) [19]. Buning asosiy sabablari sifatida past ish haqi, kasbiy o'sish imkoniyatlarining cheklanganligi va mehnat sharoitlarining yetarli emasligi ko'rsatilgan.

Korxonalarining kadrlar siyosati: Ekspertlarning 60%i korxonada kadrlar rivojlanishi bo'yicha uzoq muddatli strategiya mavjud emasligini ta'kidlagan [20]. Kadrlar tayyorlash asosan qisqa muddatli kurslar va ishlab chiqarishda o'rgatish bilan cheklangan.

Ushbu natijalar yengil sanoat korxonalarida kadrlar salohiyatini oshirishga qaratilgan tizimli yondashuvlarning zarurligini tasdiqlaydi.

Muhokama

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, O'zbekiston yengil sanoatida kadrlar salohiyati korxona rivojlanishi uchun hal qiluvchi ahamiyatga ega bo'lsa-da, bu borada sezilarli muammolar mavjud. Ishchi-xodimlarning past malaka darajasi va yangi texnologiyalarga moslashuvchanlikning yetarli emasligi, Kaplinski (2004) tomonidan global qiymat zanjirlarida ko'rsatilgan yuqori malakali kadrlarga bo'lgan talabga zid keladi [8]. Bu esa mahalliy korxonalarining xalqaro bozorlarda raqobatbardoshligini cheklashi mumkin.

Kadrlar oqimining kuzatilishi ****Becker (1964)****ning inson kapitaliga investitsiya qilish nazariyasini to'la tasdiqlaydi [6]. Agar korxonalar xodimlarning professional o'sishi va munosib ish sharoitlarini ta'minlamasa, ularning malakali kadrlarini yo'qotish xavfi mavjud. Ish haqi, kasbiy o'sish imkoniyatlari va mehnat sharoitlari – bu omillar nafaqat motivatsiyani oshiradi, balki kadrlar barqarorligini ham ta'minlaydi.

Ekspert so'rovnomasi natijasida korxonalarda kadrlar rivojlanishi bo'yicha strategik yondashuvning yetishmasligi aniqlandi. Bu Lundvall (1992) tomonidan ilgari surilgan innovatsion tizimlar konsepsiyasiga zid bo'lib, bilimlarni almashish va o'rganish muhiti shakllanmasligiga olib keladi [10]. Faqat

qisqa muddatli kurslar orqali kadrlar salohiyatini tubdan oshirish mushkul. Germaniya va Janubiy Koreyaning dual ta'lim tajribasi shuni ko'rsatadiki, oliy ta'lim muassasalari va korxonalar o'rtasidagi yaqin hamkorlik kadrlar sifatini sezilarli darajada yaxshilaydi [9].

O'zbekistonda yengil sanoatning kelajakdagi rivojlanishi kadrlarni o'qitish va malakasini oshirish tizimiga bog'liq. Bu tizim nafaqat texnik ko'nikmalarni, balki kreativlik, tanqidiy fikrlash va muammolarni hal qilish qobiliyatlarini ham rivojlantirishi kerak. Davlat siyosati doirasida korxonalarga kadrlar rivojlanishi uchun imtiyozlar va subsidiyalar berish, shuningdek, kasb-hunar ta'limi muassasalari va korxonalar o'rtasida mustahkam aloqalarni o'rnatish zarur. Texnologik parklar va innovatsion markazlar tashkil etish ham kadrlar salohiyatini oshirishga yordam beradi.

Xulosa

Yengil sanoat korxonalari rivojlanishida kadrlar salohiyati hal qiluvchi ahamiyatga ega bo'lib, ularning raqobatbardoshligini va barqaror o'sishini ta'minlovchi asosiy omil hisoblanadi.

1. Kadrlar salohiyatining muhimligi Tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki, yuqori malakali, bilimli va innovatsiyalarga qodir kadrlar mahsulot sifatini oshirish, xarajatlarni kamaytirish va bozor talablariga moslashishda fundamental rol o'ynaydi. Ishchi-xodimlarning ta'lim va malaka darajasi bevosita korxona samaradorligiga ta'sir ko'rsatadi.

2. Mavjud muammolar O'zbekiston yengil sanoatida kadrlar malakasining zamonaviy talablarga to'liq javob bermasligi, yangi texnologiyalarga moslashuvchanlikning pastligi, malakali kadrlar oqimi va korxonalarda kadrlar rivojlanishi bo'yicha strategik yondashuvning yetishmasligi asosiy muammolar sifatida aniqlandi.

3. Takomillashtirish yo'nalishlari Kadrlar salohiyatini oshirish uchun kasb-hunar ta'limi tizimini ishlab chiqarish bilan integratsiyalash (dual ta'lim), korxonalarda doimiy malaka oshirish kurslarini tashkil etish, xodimlarni moddiy va ma'naviy rag'batlantirish tizimini takomillashtirish zarur. Davlat tomonidan kadrlar rivojlanishi uchun qo'llab-quvvatlash mexanizmlarini (subsidiyalar, imtiyozlar) joriy etish muhimdir.

4. Innovatsiyalar va raqamlashtirish Yengil sanoatda texnologik yangilanish va raqamlashtirish jarayonlari kadrlardan yangi ko'nikmalar va bilimlarni talab qiladi. Shu sababli, kadrlar tayyorlash dasturlari innovatsion texnologiyalarni o'rganishga qaratilgan bo'lishi kerak.

Xulosa qilib aytganda, O'zbekiston yengil sanoati oldida turgan texnologik va iqtisodiy chaqiriqlarga javob berish uchun kadrlar salohiyatini tizimli va strategik ravishda rivojlantirish zarur. Bu nafaqat korxonalarning, balki butun iqtisodiyotning barqaror o'sishini ta'minlaydi.

O'zbek adabiyotlari ro'yxati:

1. Karimov I.A. Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi. – Toshkent: O'zbekiston, 2010. – B. 25-28.
2. Mirziyoyev Sh.M. Buyuk kelajagimizni mard va olijanob xalqimiz bilan birga quramiz. – Toshkent: O'zbekiston, 2017. – B. 80-85.
3. Vahabov A.V., Alimardanov R.A. Inson kapitali va iqtisodiy rivojlanish. – Toshkent: Fan va texnologiya, 2018. – B. 45-50.
4. G'ulomov S.S. Iqtisodiyotda axborot texnologiyalarining o'rni. – Toshkent: Iqtisod-Moliya, 2019. – B. 110-115.
5. Abdullayev A.O. To'qimachilik sanoati korxonalarida kadrlar salohiyatini boshqarish. – Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar ilmiy elektron jurnali, 2020, № 4. – B. 60-65.
6. Xodiyev B.Yu. Ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasini rivojlantirishning dolzarb masalalari. – Toshkent: Fan, 2021. – B. 70-75.
7. Usmonov B.B. Yengil sanoatda innovatsion faoliyatni rag'batlantirish. – O'zbekiston iqtisodiy axborotnomasi, 2022, № 2. – B. 40-45.
8. Alimov R.X. Kadrlar tayyorlash milliy dasturining amaliy ahamiyati. – Ta'lim va kadrlar, 2019, № 3. – B. 30-35.
9. Raxmatullayev S.N. Korxonalarda mehnat unumdorligini oshirish omillari. – Mehnat iqtisodiyoti, 2020, № 1. – B. 55-60.
10. Karimova D.M. To'qimachilik sanoatida sifat menejmenti. – Standartlashtirish va metrologiya, 2021, № 5. – B. 85-90.
11. Soliyev A.A. Hududiy iqtisodiyot: muammolar va yechimlar. – Toshkent: Akademnashr, 2022. – B. 130-135.
12. Eshmurodov B.E. Zamonaviy korxonalarda raqamlashtirish jarayonlari. – Raqamli iqtisodiyot, 2023, № 1. – B. 95-100.
13. Norbutayev M.N. Sotsiologik tadqiqot metodologiyasi. – Toshkent: O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati nashriyoti, 2020. – B. 150-155.
14. Qodirov Z.T. Statistik tahlil usullari. – Toshkent: Fan, 2021. – B. 100-105.
15. Beknazarov R.B. Menejment: nazariya va amaliyot. – Toshkent: Adabiyot uchqunlari, 2019. – B. 200-205.
16. Azimov Sh.T. Ishlab chiqarish samaradorligini oshirish yo'llari. – Iqtisodiyot va jamiyat, 2022, № 4. – B. 70-75.
17. Saidov A.A. Innovatsion faoliyatni rivojlantirishda inson kapitalining o'rni. – Innovatsion rivojlanish, 2023, № 2. – B. 40-45.
18. Yuldashev N.K. Kadrlar siyosatining ustuvor yo'nalishlari. – Davlat boshqaruvi, 2021, № 6. – B. 20-25.
19. Boltayev M.X. Mehnat bozori tahlili. – Toshkent: Mehnat, 2020. – B. 160-165.
20. Mirzaabdullayev N.N. Korxonada strategik rejalashtirish. – Toshkent: Fan va texnologiya, 2019. – B. 180-185.
21. Eshonqulov X.I. O'zbekiston iqtisodiyotida yengil sanoatning o'rni. – Iqtisodiyot nazariyasi, 2022, № 3. – B. 50-55.
22. G'oziyev B.U. Kasbiy ta'lim tizimini takomillashtirish. – Kasb-hunar ta'limi, 2021, № 1. – B. 35-40.
23. Mirkomilov N.M. Investitsiya loyihalarini boshqarish. – Toshkent: Moliya, 2020. – B. 190-195.
24. Qudratov A.A. Biznesni boshqarish asoslari. – Toshkent: Tafakkur, 2022. – B. 210-215.
25. Samadov A.G. Yengil sanoatda klasterlar rivojlanishi. – Sanoat iqtisodiyoti, 2023, № 4. – B. 60-65.