

МЕХНАТ УНУМДОРЛИГИНИ ОШИРИШДА КАДРЛАР ТАЙЁРЛАШ ВА МАЛАКАСИНИ ОШИРИШНИНГ АҲАМИЯТИ

Сабирқулова Камилла Батиралиевна

Ўзбекистон Республикаси

Банк-молия академияси 2-курс тингловчиси

Мехнат унумдорлигини ошириш бугунги кунда ҳар бир ташкилот ва давлатнинг асосий мақсадларидан биридир. Мехнат унумдорлиги фақат ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишни эмас, балки иқтисодий барқарорликни таъминлаш, рақобатбардошликни кучайтириш ва ишчи кучининг самарали фойдаланилишини англатади. Ушбу жараёнда кадрлар тайёрлаш ва малакасини ошириш катта рол ўйнайди. Ходимларни сифатли ўқитиш ва уларнинг малакасини ошириш нафақат индивидуал ишлаб чиқариш даражасини, балки бутун ташкилотнинг самарадорлигини оширишга ёрдам беради. Турли мамлакатларда ўтказилган тадқиқотлар, кадрлар тайёрлаш ва малака оширишнинг иқтисодий ўсиш ва меҳнат унумдорлигини оширишдаги муҳим ролини тасдиқлайди. Бу жараёнлар ходимларнинг кўникмаларини янгилаш, уларга янги билимларни бериш ва ишга бўлган мотивациясини ошириш орқали умумий ишлаб чиқариш самарадорлигини яхшилайдди.

Мехнат унумдорлигини оширишда кадрлар тайёрлаш ва малакасини оширишнинг аҳамияти жуда катта, чунки бу жараёнлар иқтисодий ривожланишнинг муҳим омилларидан биридир. Мехнат унумдорлиги нафақат ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, балки компанияларнинг рақобатбардошлигини кучайтириш, жамиятнинг умумий фаровонлигини таъминлашда ҳам алоҳида ўрин тутади. Шунинг учун, кадрлар тайёрлаш ва малака ошириш жараёнларига еътибор қаратиш, турли соҳаларда муваффақиятга еришиш учун муҳим аҳамиятга ега.

Кадрлар тайёрлаш жараёни нафақат янги ишчиларга ўқитиш, балки мавжуд ходимларнинг малакасини оширишни ҳам ўз ичига олади. Бу, ўз навбатида,

ходимларнинг иш фаолиятини яхшилаш ва ишлаб чиқаришдаги самарадорликни оширишга ёрдам беради. Мисол учун, Россияда 2019-2024 йилларда амалга оширилаётган "Меҳнат унумдорлиги ва бандликни қўллаб-қувватлаш" миллий лойиҳаси бу борада катта аҳамиятга эга. Ушбу лойиҳа доирасида ходимларни илғор бошқарув методларига ўргатиш, инновацион усулларни жорий этиш орқали меҳнат унумдорлигини оширишга катта эътибор қаратилган. Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, бу каби ёндашувлар ходимларнинг трансдисциплинар компетенцияларини шакллантиришга ёрдам беради, бу еса мураккаб иқтисодий ва бошқарув муаммоларини самарали ҳал қилиш имконини беради.

Шунингдек, кадрлар тайёрлаш ва малака оширишнинг муҳимлигини тан олиб, Африкада ишлаб чиқариш сектори учун малака оширишнинг аҳамияти кўрсатилган. Кичик ва ёш фирмаларда малака оширишнинг таъсири катта бўлиши мумкин, чунки бу фирмалар одатда малакали ишчиларни жалб қилишда қийинчиликларга дуч келади. Бироқ, катта ва эски фирмаларда малака ошириш янада самарали бўлади, чунки уларнинг ишчилари кўпроқ тажрибага эга ва янги кўникмаларни тезда қабул қилишга тайёр. Шундай қилиб, фирмалар малакани оширишга сармоя киритиш орқали ўзларининг рақобатбардошлигини оширадилар.

Нигерияда, Меҳнат ва унумдорлик вазирлиги томонидан олиб борилган тадқиқотлар, ходимларни ўқитишнинг ташкилот самарадорлигига қандай таъсир кўрсатишини аниқлади. Тадқиқот натижаларига кўра, ўқув дастурлари нафақат меҳнат унумдорлигини оширади, балки ташкилотлар ичидаги самарадорликни ҳам яхшилайти. Шунингдек, мунтазам ўқитиш ходимларни ишга қизиқтиради, уларнинг ишга бўлган мотивациясини оширади ва бу, ўз навбатида, умумий ишлаб чиқариш самарадорлигига ижобий таъсир кўрсатади. Шунинг учун, ташкилотлар ўз ходимларини ўқитиш ва уларнинг малакасини ошириш учун стратегик режалаштиришни амалга оширишлари зарур.

Шунингдек, инсон капиталига сармоя киритиш, яъни ходимларни ўқитиш ва уларнинг малакасини ошириш, иқтисодий ўсишни таъминлашда муҳим омил ҳисобланади. Инсон капитали нафақат рақобатбардошликни оширади, балки меҳнат унумдорлигини ҳам яхшилайдди. Ходимларни ўқитиш, уларнинг кўникмаларини ошириш орқали компаниялар ўзларининг бозордаги позицияларини мустаҳкамлашлари мумкин. Бу жараён, айниқса иқтисодий инкирозлар ва меҳнат миграцияси каби муаммоларни енгиб ўтишда жуда муҳим ҳисобланади. Бундай шароитда, компаниялар ўз ходимларини ўқитиш орқали уларни янги технологиялар ва бозор талабларига мослаштиришга еришадилар.

Шундай қилиб, меҳнат унумдорлигини оширишда кадрлар тайёрлаш ва малакасини ошириш жараёнлари нафақат иқтисодий ўсишни таъминлаш, балки меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш, ишчиларни мотивация қилиш ва рақобатбардош ташкилотларни яратишда ҳам муҳим аҳамиятга эга. Ўқитиш ва малака оширишга сармоя киритиш, мамлакат ва ташкилотлар даражасида меҳнат унумдорлигини оширишга имкон яратади ва бу жараёнлар иқтисодий барқарорликка олиб келади.

Хулоса қилиб айтганда, меҳнат унумдорлигини оширишда кадрлар тайёрлаш ва малакасини ошириш жараёнлари катта аҳамиятга эга. Ушбу жараёнлар ходимларнинг кўникмаларини ва ишга бўлган мотивациясини ошириб, умумий ишлаб чиқариш самарадорлигини яхшилайдди. Халқаро тажрибалар, масалан, Россия, Нигерия ва Африкадаги тадқиқотлар шуни кўрсатадики, ходимларни мунтазам ва сифатли ўқитиш меҳнат унумдорлигини сезиларли даражада оширади. Шунингдек, инсон капиталига сармоя киритиш, айниқса технологик янгиланишлар ва бозор талабларига мослашиш жараёнларида муҳим ўрин тутди. Шунинг учун, кадрлар тайёрлаш ва малакасини ошириш орқали нафақат компанияларнинг рақобатбардошлиги ошади, балки иқтисодий ўсиш ва барқарорликка ҳам еришилади.

Манбалар роъйхати

1. Абдуллаев И. (2020). Меҳнат унумдорлигини оширишнинг иқтисодий механизмлари. Тошкент: Иқтисодиёт нашриёти.
2. Ҳамидов Б. (2019). Замонавий ишлаб чиқаришда меҳнат унумдорлигини оширишда инновацион ёндашувлар. Тошкент: Фан ва технологиялар.
3. Раҳимов А., Тохбоев Ш. (2022). Ижтимоий тараққиётда меҳнат унумдорлигининг роли. Тошкент молия институти илмий мақолалар тўплами, №1, 66–74.
4. Drucker P. (2007). Management Challenges for the 21st Century. HarperBusiness.
5. Schwab K. (2020). The Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum.
6. ILO – International Labour Organization (2020). Productivity and decent work: A review of trends and policies. Geneva: ILO Publications.
7. OECD (2019). Labour productivity growth: Trends and policy frameworks. Paris: OECD Publishing.