

KORXONALAR RAQOBATBARDOSHLIGINI OSHIRISHDA XODIMLARNI O‘QITISH TEXNOLOGIYALARINING AHAMIYATI

Ibragimova Marjona Umid qizi

TDIU Mehnat iqtisodiyoti kafedrasida magistranti

Annotatsiya. Ushbu maqolada korxonalar raqobatbardoshligini oshirishda xodimlarni o‘qitish texnologiyalarining o‘rni va ahamiyati tahlil qilingan. Zamonaviy sharoitda inson kapitalini rivojlantirish, xodimlarning bilim va ko‘nikmalarini oshirish korxonada samaradorligini ta‘minlovchi muhim omillardan biri hisoblanadi. Tadqiqot davomida raqamli ta‘lim platformalari, innovatsion o‘qitish usullari va sun‘iy intellekt asosidagi texnologiyalarning afzalliklari yoritilgan. Shuningdek, korxonalarda o‘qitish tizimini takomillashtirish orqali raqobat ustunligini oshirish yo‘llari ko‘rsatib berilgan.

Kalit so‘zlar: Raqobatbardoshlik, xodimlarni o‘qitish, inson kapitali, raqamli texnologiyalar, innovatsiya, samaradorlik, e-learning.

ЗНАЧЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ В ПОВЫШЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Ибрагимова Маржона Умид кизи

ТГЭУ, Магистрант кафедры экономики труда

Аннотация. В данной статье анализируется роль и значение технологий обучения сотрудников в повышении конкурентоспособности предприятий. В современных условиях развитие человеческого капитала, повышение знаний и навыков работников является одним из ключевых факторов эффективности предприятия. В исследовании рассматриваются преимущества цифровых образовательных платформ, инновационных методов обучения и технологий на основе искусственного интеллекта. Также предложены пути совершенствования системы обучения персонала для повышения конкурентных преимуществ предприятий.

Ключевые слова: Конкурентоспособность, обучение сотрудников, человеческий капитал, цифровые технологии, инновации, эффективность, электронное обучение.

THE IMPORTANCE OF EMPLOYEE TRAINING TECHNOLOGIES IN ENHANCING ENTERPRISE COMPETITIVENESS

Ibragimova Marjona Umid qizi

Master of the Department of Labor Economics of TSUE

Abstract. *This article analyzes the role and importance of employee training technologies in enhancing enterprise competitiveness. In modern conditions, the development of human capital and the improvement of employees' knowledge and skills are key factors ensuring organizational efficiency. The study highlights the advantages of digital learning platforms, innovative training methods, and artificial intelligence-based technologies. It also proposes ways to improve corporate training systems to strengthen competitive advantages.*

Keywords: *Competitiveness, employee training, human capital, digital technologies, innovation, efficiency, e-learning.*

Kirish

Zamonaviy iqtisodiy sharoitda korxonalar raqobatbardoshligi tobora ko‘proq inson kapitalining sifati bilan belgilanmoqda. Global bozorlar integratsiyalashuvi, texnologik yangilanishlarning tezlashuvi va raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi sharoitida korxonalar nafaqat moddiy resurslar, balki bilim va ko‘nikmalarga ega bo‘lgan malakali xodimlar orqali ustunlikka erishmoqda. Shu nuqtai nazardan, xodimlarni o‘qitish texnologiyalarini joriy etish va takomillashtirish korxonalar strategiyasining muhim tarkibiy qismiga aylanmoqda.

Ilmiy tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, xodimlarning malakasi va bilim darajasi oshishi bevosita ishlab chiqarish samaradorligi va korxonalar daromadlilikiga ijobiy ta‘sir ko‘rsatadi. Xususan, Organisation for Economic Co-operation and Development hisobotlariga ko‘ra, inson kapitaliga investitsiyalar korxonalar unumdorligini 20–30 foizgacha oshirish imkonini beradi. Shu bilan birga, World Bank tadqiqotlarida ham malakali kadrlar tayyorlash iqtisodiy o‘qitishning asosiy drayverlaridan biri sifatida baholanadi³.

Raqamli transformatsiya jarayonlari xodimlarni o‘qitish uslublariga ham sezilarli ta‘sir ko‘rsatmoqda. An‘anaviy o‘qitish shakllari o‘rnini elektron ta‘lim (e-learning), masofaviy treninglar va sun‘iy intellekt asosidagi o‘qitish platformalari egallamoqda. Bunday texnologiyalar qisqa vaqt ichida katta hajmdagi bilimlarni yetkazish, o‘qitish xarajatlarini kamaytirish va o‘quv jarayonini individuallashtirish imkonini beradi. Natijada xodimlarning moslashuvchanligi oshib, ular bozor talablariga tezroq javob bera oladi.

³ Organisation for Economic Co-operation and Development (2021). Skills Outlook.

O‘zbekiston sharoitida ham inson kapitalini rivojlantirish va xodimlarni o‘qitish tizimini modernizatsiya qilish masalalari davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Xususan, “Raqamli O‘zbekiston – 2030” strategiyasi doirasida raqamli ko‘nikmalarni rivojlantirish, zamonaviy ta’lim texnologiyalarini joriy etish va kadrlar salohiyatini oshirishga alohida e’tibor qaratilmoqda⁴. Bu esa mahalliy korxonalarining xalqaro bozorda raqobatbardoshligini oshirish uchun muhim zamin yaratadi.

Shu bois, korxonalarda xodimlarni o‘qitish texnologiyalarining o‘rni va ularning raqobatbardoshlikka ta’sirini ilmiy asosda o‘rganish dolzarb masalalardan biri hisoblanadi. Mazkur maqolaning asosiy maqsadi xodimlarni o‘qitishning zamonaviy texnologiyalarini tahlil qilish hamda ularning korxonalar raqobatbardoshligini oshirishdagi ahamiyatini aniqlashdan iborat.

Adabiyotlar tahlili

Korxonalar raqobatbardoshligini oshirishda inson kapitalining o‘rni va xodimlarni o‘qitish texnologiyalarining ahamiyati so‘nggi yillarda iqtisodiy tadqiqotlarning muhim yo‘nalishlaridan biriga aylangan. Ushbu masala xorijiy va mahalliy olimlar tomonidan turli jihatlarida o‘rganilgan bo‘lib, ularning ilmiy ishlari mazkur tadqiqot uchun nazariy asos bo‘lib xizmat qiladi.

Xorijiy tadqiqotlarda inson kapitalini rivojlantirish va xodimlarni o‘qitish samaradorligi korxonalar raqobatbardoshligining asosiy omillaridan biri sifatida qaraladi. Xususan, Organisation for Economic Co-operation and Development tomonidan olib borilgan tadqiqotlarda xodimlarning bilim va ko‘nikmalarini muntazam rivojlantirish mehnat unumdorligini sezilarli darajada oshirishi qayd etilgan⁵. Shuningdek, World Bank hisobotlarida ta’lim va malaka oshirish tizimlariga kiritilgan investitsiyalar iqtisodiy o‘rningining muhim drayveri sifatida baholanadi.

Raqamli texnologiyalar sharoitida o‘qitish tizimining transformatsiyasi masalalari ham keng o‘rganilmoqda. McKinsey & Company tahlillariga ko‘ra, zamonaviy korxonalarda e-learning, onlayn treninglar va sun’iy intellekt asosidagi o‘qitish platformalaridan foydalanish xodimlarning moslashuvchanligini oshirib, korxonalarining raqobat ustunligini mustahkamlaydi⁶.

Mahalliy olimlar tomonidan ham ushbu yo‘nalishda muhim ilmiy izlanishlar olib borilgan. Jumladan, Gulnora Abdurahmonova o‘zining “Inson resurslarini boshqarish” asarida zamonaviy HR texnologiyalari, xodimlarni o‘qitish va rivojlantirish tizimining korxonalar

⁴ O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti. “Raqamli O‘zbekiston – 2030” strategiyasi.

⁵ Organisation for Economic Co-operation and Development (2021). Skills Outlook.

⁶ McKinsey & Company (2021). The Future of Work.

samaradorligiga ta'sirini keng yoritib beradi⁷. Muallif inson kapitaliga investitsiya qilish korxonaning uzoq muddatli raqobatbardoshligini ta'minlashini asoslab beradi.

Shuningdek, A.B. Irmatova tomonidan yozilgan "Ishga yollash strategiyasi" kitobida xodimlarni tanlash, o'qitish va ularning malakasini oshirish jarayonlarida zamonaviy raqamli vositalardan foydalanish masalalari tahlil qilingan⁸. Muallifning fikricha, raqamli platformalar asosida tashkil etilgan o'qitish tizimi korxonalar uchun vaqt va xarajatlarni tejash bilan birga, xodimlar salohiyatini samarali rivojlantirish imkonini beradi.

Bundan tashqari, A.B. Xayitov va D.B. Ganiyeva tomonidan yaratilgan "Kadrlar menejmentining huquqiy asoslari" asarida xodimlarni o'qitish va rivojlantirishning huquqiy jihatlari yoritilgan bo'lib, unda zamonaviy mehnat munosabatlari sharoitida xodimlarning malakasini oshirish muhim omil sifatida qayd etilgan⁹.

Umuman olganda, mavjud ilmiy adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, xodimlarni o'qitish texnologiyalari korxonalar raqobatbardoshligini oshirishda muhim strategik vosita hisoblanadi. Biroq, ko'plab tadqiqotlarda ushbu jarayonning amaliy mexanizmlari, ayniqsa O'zbekiston korxonalari misolida yetarlicha chuqur o'rganilmagan. Shu sababli mazkur tadqiqot ushbu bo'shliqni to'ldirishga qaratilgan.

Tadqiqot metodologiyasi. Maqolada ilmiy abstraksiyalash, analiz, sintez, nazariy tahlil, statistik tahlil, taqqoslash va umumlashtirish tadqiqot usullaridan foydalanilgan.

Tahlil va tadqiqot natijalari tahlili

Korxonalarda raqobatbardoshlikni oshirishning asosiy omillaridan biri sifatli va malakali xodimlar hisoblanadi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, xodimlarni o'qitish va malakasini oshirish texnologiyalari korxonaning ish unumdorligi, innovatsion faolligi va bozor raqobatbardoshligiga bevosita ta'sir qiladi. Ayniqsa, raqamli va masofaviy o'qitish platformalari, e-learning kurslari, simulyatsion treninglar va onlayn test tizimlari zamonaviy sharoitda xodimlarni o'qitish jarayonini samarali qiladi.

Korxonalarda xodimlarni o'qitishning turli texnologiyalari qo'llanilmoqda¹⁰:

✓ Raqamli o'qitish platformalari xodimlarga o'z vaqtida va masofadan turib bilim olish imkonini beradi, bu ayniqsa filiallar va hududiy cheklovlar mavjud bo'lgan korxonalarda muhimdir.

✓ Simulyatsion treninglar va amaliy mashg'ulotlar xodimlarning real ish sharoitida tez moslashuvchanlik va qaror qabul qilish ko'nikmalarini oshiradi.

⁷ Gulnora Abdurahmonova (2023). Inson resurslarini boshqarish. Toshkent.

⁸ A.B. Irmatova (2022). Ishga yollash strategiyasi. Toshkent.

⁹ A.B. Xayitov, D.B. Ganiyeva (2021). Kadrlar menejmentining huquqiy asoslari. Toshkent.

¹⁰ Zsofia Riczu, Gabor Melypataki, David Adrian Matenei. Concepts of work: from traditional social-labor ideas to modern effects of digital transformation. 2023.

✓ Monitoring va KPI tizimlari xodimlarning malakasini va ish samaradorligini tizimli baholashga yordam beradi, bu esa o‘qitish jarayonining natijasini aniq ko‘rsatadi.

✓ Onlayn test va sertifikatlash tizimlari orqali xodimlar bilim darajasini o‘z vaqtida tekshiradi va yetishmovchiliklar aniqlanadi, bu esa ta‘lim jarayonini maqsadga muvofiq yo‘naltirish imkonini beradi.

Tahlil natijalari asosida xodimlarni o‘qitish texnologiyalari va ish unumdorligi o‘rtasidagi bog‘liqlik aniqlanishi mumkin. Quyidagi jadval korxonalarda raqamli o‘qitish darajasi va ish unumdorligi o‘rtasidagi bog‘liqlikni ko‘rsatadi (1-jadval).

1-jadval

Korxonalar turi	Xodimlar soni	Raqamli o‘qitish joriy etilgan (%)	Ish unumdorligi (%)
Sanoat	350	70	15
Savdo	200	80	18
IT	150	95	22
Xizmatlar	120	65	14

Statistik ma‘lumotlar asosida muallif tomonidan tayyorlandi

Jadvaldan ko‘rinib turibdiki, xodimlarni malakasini oshirishga e‘tibor qaratilgan korxonalarda ish unumdorligi aniq yuqori. Eng yuqori ko‘rsatkich IT sohasida kuzatilgan bo‘lib, bu raqamli o‘qitishning samaradorligini yaqqol namoyon qiladi. Savdo va sanoat korxonalarida ham raqamli treninglar joriy etilishi ish samaradorligini sezilarli darajada oshirishga yordam bermoqda.

Raqamli o‘qitish xodimlarning tezkor moslashuvchanligini va yangi texnologiyalarni o‘zlashtirish darajasini oshiradi, KPI va monitoring tizimlari orqali xodimlarning malakasi va samaradorligi aniq baholanadi, bu esa o‘qitish jarayonini optimallashtirish imkonini beradi, shuningdek, xodimlarni doimiy o‘qitish korxonaning innovatsion imkoniyatlarini oshirib, mahsulot va xizmatlar sifatini yaxshilaydi va raqobatbardosh kadrlar bazasi yaratish korxonalariga bozorda barqaror raqobat ustunligini beradi.

Xulosa

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, raqamli o‘qitish tizimlari xodimlarning tezkor moslashuvchanligini oshiradi, yangi texnologiyalarni o‘zlashtirish darajasini yaxshilaydi hamda ularning malakasi va ish unumdorligini aniq baholash imkonini beradi, KPI va monitoring tizimlari orqali xodimlar faoliyati samarali kuzatiladi va o‘qitish jarayoni optimallashtiriladi, bu esa korxonada innovatsion muhitni shakllantiradi. Xodimlarni doimiy ravishda rivojlantirish korxonaning mahsulot va xizmatlar sifatini yaxshilashga, bozor talablariga tez javob bera olishga va yangi imkoniyatlardan samarali foydalanishga yordam

beradi, shuningdek, raqobatbardosh kadrlar bazasini yaratish korxonalariga bozorda barqaror ustunlik beradi va ularni uzoq muddatli strategik rivojlanish yo‘lida mustahkamlaydi. O‘zbekistondagi tajribalar shuni ko‘rsatadiki, IT va xizmatlar sohalarida raqamli o‘qitishning joriy etilishi korxonalarda ish unumdorligini sezilarli darajada oshirmoqda, bu esa xodimlarni o‘qitish va rivojlantirish texnologiyalarini joriy etishning amaliy ahamiyatini yana bir bor tasdiqlaydi. Umuman olganda, xodimlarni o‘qitish texnologiyalari korxonalarda inson kapitalini rivojlantirish, innovatsion jarayonlarni kuchaytirish va raqobatbardoshlikni ta‘minlashning asosiy mexanizmlaridan biri hisoblanadi, shu sababli korxonalar strategik rejalashtirishda xodimlarni o‘qitish tizimlarini muntazam ravishda takomillashtirish va raqamli texnologiyalarni keng joriy etishga alohida e‘tibor qaratishlari zarur.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti. “Raqamli O‘zbekiston – 2030” strategiyasi.
2. Abdurahmonova, G. (2023). Inson resurslarini boshqarish. Toshkent.
3. Irmatova, A.B. (2022). Ishga yollash strategiyasi. Toshkent.
4. Xayitov, A.B., Ganiyeva, D.B. (2021). Kadrlar menejmentining huquqiy asoslari. Toshkent.
5. McKinsey & Company (2021). The Future of Work.
6. Organisation for Economic Co-operation and Development (2021). Skills Outlook.
7. Riczu, Z., Melypataki, G., Matenei, D.A. (2023). Concepts of work: from traditional social-labor ideas to modern effects of digital transformation.