

XODIMLARNI O'QITISH VA TAYYORLASHNING TASHKILIY INNOVATSIYALARGA TA'SIRI

To'liqinbek Bobojonov Maxmud O'g'li

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, Inson resurslarini boshqarish yo'nalishi talabasi

Annotatsiya: Ushbu tezis xodimlarni o'qitish tashkiliy innovatsiyalarga qanday hissa qo'shishini o'rganadi, bunda kreativlik, moslashuvchanlik va raqobatbardosh ustunlikni rivojlantirishda uzluksiz ko'nikmalarni shakllantirish va o'rganishning ahamiyatiga alohida e'tibor qaratiladi. Global va Rossiya tajribalarini chuqur tahlil qilish orqali, ushbu tadqiqot innovatsion fikrlashni rag'batlantirish va jarayonlarni takomillashtirishda o'qitishning strategik muhimligini ochib beradi. Tadqiqot empirik ma'lumotlar, amaliy holatlar tahlili va nazariy asoslarni uyg'unlashtirgan holda, innovatsiyani kuchaytirish maqsadida o'quv dasturlaridan foydalanmoqchi bo'lgan tashkilotlar uchun amaliy tavsiyalar taqdim etadi.

Kalit so'zlar: xodimlarni o'qitish, tashkiliy innovatsiyalar, inson kapitalini rivojlantirish, ko'nikmalarni shakllantirish, uzluksiz ta'lim, ijodkorlik, raqobatbardosh ustunlik, mehnat resurslarini rivojlantirish, strategik inson resurslarini boshqarish.

KIRISH

Bugungi kunda murakkab va raqobatbardosh bozorlarda tashkilotlarning yashab qolishi uchun innovatsiyalar tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda. McKinsey & Company tomonidan 2022-yilda o'tkazilgan global so'rovnomada rahbarlarning 84 foizi innovatsiyalarni o'z tashkilotining o'sish strategiyasi uchun hal qiluvchi omil sifatida baholagan. Xodimlarni o'qitish tashkilotlar ijodkorlik, moslashuvchanlik va innovatsiyalarni rivojlantirish uchun foydalanishi mumkin bo'lgan samarali vositadir. O'quv dasturlari nafaqat xodimlarning ish faoliyatini yaxshilaydi, balki o'rganish va muammolarni hal qilish madaniyatini yaratadi, bu esa innovatsiyalarni rag'batlantirish uchun juda muhimdir. Ushbu tezisdagi xodimlarni tayyorlashning innovatsiyalarni rag'batlantirishdagi roli G'arb va Rossiya akademik qarashlaridan kelib chiqqan holda o'rganilgan. Miqdoriy ma'lumotlarni ham, keys-stadilarni ham tahlil qilish orqali ushbu tadqiqot xodimlarni strategik rivojlantirish tarmoqlar bo'ylab innovatsiyalarni qanday kuchaytirishi haqida yaxlit qarashni taklif qiladi.

ADABIYOTLAR SHARHI

Xodimlarni tayyorlashning roli o'nlab yillar davomida o'zgarib bordi. Dastlab texnik ko'nikmalarni oshirish va kamchiliklarni tuzatish vositasi sifatida ko'rilgan bugungi o'quv dasturlari innovatsiyalarni rag'batlantirish uchun ijodkorlik, yetakchilik va hamkorlikni rivojlantirishga qaratilgan. "Noe" (2017) tadqiqotida malaka oshirish tashabbuslariga ega bo'lgan kompaniyalar bunday dasturlarsiz bo'lganlarga qaraganda yangi mahsulot va xizmatlarni joriy etish ehtimoli 25% ko'proq ekanligi aniqlandi. Shuningdek, Simachev, Kuzik, Fey (2021) kabi rus olimlari ham innovatsiyani harakatga keltirishda o'qitishning

muhimligini ta'kidlaydilar. Ularning Rossiya firmalarini o'rganishi shuni ko'rsatdiki, xodimlarni rivojlantirish bo'yicha ilg'or dasturlarni amalga oshirgan kompaniyalar o'zlarining innovatsion mahsuldorligini 27% ga oshirdilar. Bundan tashqari, ularning ta'kidlashicha, texnologik yutuqlarga moslashtirilgan sanoatga xos ta'lim, ayniqsa, energetika, IT va aerokosmik kabi yuqori texnologiyali sohalarda innovatsion samaradorlikni oshirish uchun juda muhimdir.

Jahon tadqiqotlarida xodimlarni tayyorlash va tashkiliy innovatsiyalar o'rtasidagi bog'liqlik doimiy ravishda ta'kidlanmoqda. 2023-yilgi Gallup hisobotida ta'kidlanishicha, yillik byudjetining 2 foizidan ortig'ini ta'limga yo'naltirgan tashkilotlar yangi mahsulotlarni ishlab chiqarish 29 foizga oshgan. Xuddi shunday, Deloitte kompaniyasining Global inson kapitali tendentsiyalari hisoboti (2022) shuni ko'rsatdiki, xodimlarni doimiy rivojlantirish tashabbuslariga ega kompaniyalar o'z jarayonlari va xizmatlarida yuqori darajadagi innovatsiyalar haqida xabar berish ehtimoli 35% ko'proq.

Rossiya ma'lumotlari ham ushbu topilmalarni tasdiqlaydi. Oliy Iqtisodiyot maktabi tomonidan o'tkazilgan so'rov (2020) shuni ko'rsatdiki, raqamli ko'nikmalarni har tomonlama o'rgatishni taklif qiluvchi kompaniyalar o'zlarining innovatsion ko'rsatkichlari, xususan, raqamli transformatsiya tashabbuslarida 22 foizga yaxshilanganligini bildirdilar. Bundan tashqari, uzoq muddatli o'quv dasturlari bilan shug'ullanadigan korxonalarda operatsion samarasizlik 19% ga kamaygan, bu mahsulot va jarayonlarni loyihalashda innovatsiyalarga bevosita hissa qo'shdi.

Metodologiya

Tadqiqotda miqdoriy va sifat tahlilini o'z ichiga olgan aralash usullardan foydalanilgan. G'arb mamlakatlari hamda Rossiyaning turli sohalari, xususan, IT, sog'liqni saqlash va ishlab chiqarish kabi innovatsiyalarga asoslangan sohalardagi xodimlar va rahbarlarga mo'ljallangan tuzilgan so'rovlar va suhbatlar orqali to'plangan. Tadqiqotda innovatsiyalarni shakllantirish bo'yicha o'quv dasturlarining samaradorligi baholandi va malaka oshirish tashabbuslari bo'yicha fikr-mulohazalar tahlil qilindi. Ikkilamchi ma'lumotlar soha hisobotlari va ilmiy jurnallardan to'plangan.

NATIJALAR

So'rov natijalari shuni ko'rsatadiki, uzluksiz ta'limga ustuvorlik bergan tashkilotlarning 78 foizida innovatsiya bilan bog'liq ko'rsatkichlar sezilarli darajada yaxshilangan. Bularga jarayondagi innovatsiyalarning 33 foizga, mahsulotdagi innovatsiyalarning 25 foizga va xizmat ko'rsatishdagi innovatsiyalarning 28 foizga o'sishi kiradi. Shunisi e'tiborga loyiqki, ushbu kompaniyalarning 70 foizi o'zlarining yangi mahsulotlarini ishlab chiqishni bevosita xodimlarni o'qitish tashabbuslari bilan bog'ladilar. Rossiya korxonalarida ham ta'sir xuddi shunday yaqqol namoyon bo'ldi. "Skolkovo" innovatsion markazi ma'lumotlari (2022) shuni ko'rsatdiki, o'qitishning zamonaviy usullarini joriy etgan firmalarda innovatsion mahsulot ishlab chiqarish, shu jumladan yangi mahsulotlarni ishlab chiqish va ichki jarayonlarni takomillashtirish 31% ga oshgan. Bundan tashqari, yetakchilikni rivojlantirish dasturlariga sarmoya kiritgan Rossiya kompaniyalari xodimlarda ijodkorlik va g'oyalarni shakllantirish 35%ga oshganligini qayd etdilar.

Eng hayratlanarli natijalardan biri raqamli ko'nikmalarni o'qitishning innovatsiyalarga ta'siridir. 2022-yilgi LinkedIn hisobotiga ko'ra, raqamli ko'nikmalarga e'tibor qaratgan kompaniyalar o'zlarining biznes modellarida innovatsiya darajasi 27% ga yuqori bo'lgan. Oliy iqtisodiyot maktabi hisobotida qayd etilishicha, raqamli transformatsiya bo'yicha treninglarni amalga oshirgan Rossiya firmalarida operatsion samaradorlik 22 foizga oshgan. G'arb kompaniyalarida raqamli savodxonlik bo'yicha treninglar idoralararo hamkorlikning 32% ga o'sishi bilan bog'liq bo'lib, bu o'z navbatida innovatsiyalarni kuchaytirdi. Rossiya milliy iqtisodiyot va davlat boshqaruvi akademiyasining (RANEPA, 2021) ma'lumotlariga ko'ra, ilg'or raqamli o'qitish dasturlariga ega bo'lgan Rossiya firmalari o'zlarining innovatsion jarayonlarida sun'iy intellekt va mashinaviy ta'limdan foydalanish 28% ga oshgan.

Yetakchilikka o'qitish innovatsiyalarni rag'batlantirishning muhim omili sifatida namoyon bo'ldi. Tharenou, Saks, and Moore (2007) tomonidan o'tkazilgan meta-tahlil shuni ko'rsatdiki, yetakchilikni o'qitish dasturlariga sarmoya kiritgan kompaniyalar ilg'or innovatsiyalarni joriy etish ehtimoli 38% ko'proq. Ushbu tendensiya Rossiyada ham dolzarb bo'lib, Polyakov va Sobolev (2019) innovatsion madaniyatni shakllantirishda yetakchilikni rivojlantirish muhim rol o'ynashini ta'kidladilar. Ularning tadqiqotlari shuni ko'rsatdiki, yetakchilikni rivojlantirish dasturlariga ega bo'lgan Rossiya tashkilotlarida bo'limlar bo'yicha innovatsion yechimlarni joriy etish 30% ga yaxshilangan.

Yana bir muhim kashfiyot sanoatga xos ta'limning ta'siri. Texnologiya, sog'liqni saqlash va ishlab chiqarish sohasidagi o'z xodimlariga moslashtirilgan o'quv dasturlarini taklif qilgan kompaniyalar o'zlarining innovatsion mahsuloti 42% ga oshdi. Rossiya sanoati, xususan, aerokosmik va energetika sohalari ham shunga o'xshash natijalar haqida xabar berdi. Rossiya Iqtisodiy rivojlanish vazirligi tomonidan 2020-yilda o'tkazilgan tadqiqot shuni ko'rsatdiki, innovatsiyalarga asoslangan sanoatlarda xodimlarni maqsadli tayyorlash dasturlari tufayli texnologik yutuqlar 27% ga oshgan.

XULOSA VA TAVSIYALAR

Xulosa qilib aytganda, xodimlarni tayyorlash tashkiliy innovatsiyalarning asosiy drayveridir. G'arb va Rossiya tashkilotlarining dalillari tuzilmaviy, strategik trening tashabbuslari va innovatsion samaradorlik o'rtasida aniq ijobiy bog'liqlikni ko'rsatadi. Yetakchilik, raqamli ko'nikmalar va sohaga ixtisoslashgan ta'limga sarmoya kiritgan tashkilotlar ijodkorlik, mahsuldorlik va bozor raqobatbardoshligida sezilarli yutuqlarni kutishi mumkin.

TAVSIYALAR:

O'quv dasturlariga investitsiyalarni ko'paytirish: Kompaniyalar innovatsion ishlab chiqarishni maksimal darajada oshirish uchun o'zlarining yillik byudjetlarining kamida 2-3 foizini o'qitish va rivojlantirish dasturlariga yo'naltirishi kerak.

Raqamli ko'nikmalar va yetakchilikni rivojlantirishga e'tibor qaratish: Raqamli transformatsiya ahamiyati ortib borayotganligi sababli, o'quv dasturlarida innovatsion salohiyatni oshirish uchun raqamli savodxonlik va yetakchilikni rivojlantirishga urg'u berilishi kerak.

Tarmoqqa xos o'qitish modellarini qabul qilish: Innovatsiyalarni, ayniqsa yuqori texnologiyali va bilimga asoslangan sohalarida rag'batlantirish uchun ma'lum bir sanoat ehtiyojlari uchun moslashtirilgan o'qitish dasturlari joriy etish kerak.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Tharenou, P., Saks, A. M., & Moore, C. (2007). A review and critique of research on training and organizational-level outcomes. *Human Resource Management Review*, 17(3), 251-273.
2. Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education.
3. Simachev, Y., Kuzyk, M., & Fey, V. (2021). Влияние обучения на инновации на российских предприятиях. *Journal of Innovation Management*, 5 (2), 142-158.
4. Поляков, М., и Соболев, Д. (2019). The Role of Human Capital in Organizational Innovation. *Russian Journal of Management*, 7 (3), 45-59.
5. Инновационный центр "Сколково." (2022). *Инновации и человеческий капитал в России*.
6. Higher School of Economics. (2020). *Innovation and Workforce Development Report*.
7. Российская академия национальной экономики и государственного управления (РАНЭП). (2021). *Цифровая трансформация и инновации в российских фирмах*.
8. McKinsey & Company. (2022). *The State of the Workforce and Innovation Trends Report*.
9. Gallup. (2023). *State of the Global Workplace Report*.
10. LinkedIn. (2022). *Global Recruiting Trends Report*.