

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СЕКТОРА БИЗНЕСА КВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ КАДРАМИ

Содикова Нигора Тураевна

Преподаватель кафедры «Экономика»,
Азиатский международный университет.

nigorasadykova667@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10467325>

Аннотация. В данной статье представлена информация об основных направлениях обеспечения предпринимательского сектора квалифицированными кадрами.

Ключевые слова: проблема обеспечения бизнес сектора, быстрое развитие технологий, дефицит кадров.

MAIN DIRECTIONS OF PROVIDING THE BUSINESS SECTOR WITH QUALIFIED PERSONNEL

Abstract. This article provides information on the main directions of providing the business sector with qualified personnel.

Key words: problem of supplying the business sector, rapid development of technology, shortage of personnel.

Проблема обеспечения бизнес сектора квалифицированными кадрами является актуальной и важной в настоящее время. Существует несколько причин, почему эта проблема остается актуальной:

Быстрое развитие технологий: Современный бизнес требует не только традиционных навыков и знаний, но и новых, связанных с быстро развивающимися технологиями. Сотрудники, которые не обладают необходимыми компетенциями, не смогут эффективно работать в современных условиях.

Низкий уровень подготовки выпускников: Многие выпускники вузов и профессиональных учебных заведений не имеют достаточного уровня компетенций и навыков, необходимых для работы в сфере бизнеса.

Дефицит кадров: Некоторые сектора бизнеса, такие как информационные технологии, сталкиваются с нехваткой квалифицированных кадров, что приводит к высоким затратам на поиск, обучение и удержание кадров.

Необходимость адаптации к изменяющимся условиям: Современный бизнес постоянно меняется и требует от компаний быстрой адаптации к новым условиям. Для этого необходимо иметь квалифицированных сотрудников, которые могут быстро адаптироваться и реагировать на изменения.

В целом, обеспечение сектора бизнеса квалифицированными кадрами является актуальной проблемой, которая требует внимания и решения со стороны бизнеса, образовательных учреждений и государственных органов власти.

Повышение уровня компетентности кадров в сфере бизнеса имеет несколько важных причин:

Увеличение производительности: Квалифицированные сотрудники обладают необходимыми навыками и знаниями для выполнения своих задач на высоком уровне, что повышает производительность компании.

Улучшение качества продукции/услуг: При наличии квалифицированных сотрудников компания способна производить более качественную продукцию и/или предоставлять более качественные услуги.

Снижение затрат на обучение новых сотрудников: Компании, которые инвестируют в обучение и развитие своих сотрудников, могут снизить затраты на обучение новых сотрудников, так как уже имеют готовую команду с необходимыми навыками.

Улучшение репутации компании: Компании, которые проявляют заботу о развитии своих сотрудников, улучшают свою репутацию как работодателя и привлекают лучших кандидатов на вакансии.

Увеличение конкурентоспособности: В современном рыночном экономическом секторе конкурентоспособность играет важную роль. Повышение уровня компетентности кадров позволяет компании быть более конкурентоспособной на рынке, что может привести к увеличению прибыли и росту бизнеса.

Таким образом, повышение уровня компетентности кадров в сфере бизнеса имеет множество практических преимуществ для компании, поэтому оно является важным фактором успеха в бизнесе.

Основные направления обеспечения сектора бизнеса квалифицированными кадрами включают:

Развитие квалификации существующих сотрудников: компании могут проводить обучение и повышение квалификации своих сотрудников, оценивать потребности в обучении и использовать онлайн-курсы и другие ресурсы для повышения квалификации.

Привлечение новых квалифицированных кадров: компании могут искать кандидатов с нестандартным опытом, устанавливать партнерства с учебными заведениями, организовывать стажировки и программы mentoring.

Социальный пакет и условия работы: компании могут предоставлять гибкие рабочие графики и возможность удаленной работы, предоставлять страховку и другие льготы, а также развивать культуру внутри компании и уважение к сотрудникам.

Сотрудничество с государственными и некоммерческими организациями: компании могут поддерживать программы, направленные на развитие квалификации рабочей силы, сотрудничать с местными и национальными учреждениями, предоставляющими бесплатное обучение, а также участвовать в проектах, связанных с образованием и развитием рабочей силы.

Каждое из этих направлений важно для обеспечения сектора бизнеса квалифицированными кадрами, и компании могут использовать комбинацию этих направлений, чтобы достичь наилучших результатов.

Международный опыт в обеспечении сектора бизнеса квалифицированными кадрами включает различные подходы и методы, которые могут быть применены в разных странах и контекстах. Некоторые из них:

Обучение на рабочем месте - это один из способов повышения квалификации и подготовки кадров для сектора бизнеса. Оно предполагает организацию обучения непосредственно на месте работы сотрудников. Этот подход широко используется в некоторых странах, таких как Германия и Швейцария, где он является общепринятой практикой.

Преимущества обучения на рабочем месте заключаются в том, что оно позволяет сотрудникам получать необходимые навыки и знания, которые они могут непосредственно применять на работе. Это повышает эффективность работы и способствует развитию компании в целом. Кроме того, обучение на рабочем месте может быть более экономически выгодным, чем отправка сотрудников на внешние курсы.

В Германии и Швейцарии компании обычно предоставляют своим сотрудникам возможность обучения на рабочем месте, чтобы повысить квалификацию и развить необходимые навыки. В рамках этого обучения сотрудники могут получать различные сертификаты и дипломы, которые признаются на рынке труда. Они также могут обучаться на практике, работая непосредственно с профессионалами в своей отрасли.

Таким образом, обучение на рабочем месте является важным инструментом, который помогает компаниям обеспечивать свою кадровую базу квалифицированными специалистами. Оно позволяет сотрудникам улучшить свои навыки и знания, а также повысить эффективность своей работы.

Государственное финансирование обучения - это один из способов обеспечения сектора бизнеса квалифицированными кадрами. Во многих странах правительства финансируют обучение для студентов и взрослых, чтобы повысить уровень образования и подготовки кадров для бизнеса.

Преимущества государственного финансирования обучения заключаются в том, что оно позволяет обеспечить доступ к образованию и подготовке кадров для всех граждан, вне зависимости от их материального положения. Это повышает уровень квалификации населения и увеличивает шансы на трудоустройство. Кроме того, государственное финансирование обучения может привести к увеличению числа квалифицированных кадров, что в свою очередь стимулирует экономический рост.

В разных странах могут быть различные формы государственного финансирования обучения. Например, в некоторых странах правительства предоставляют стипендии и гранты на обучение для студентов и молодых специалистов. В других странах существуют программы поддержки для взрослых, которые хотят повысить свою квалификацию. Такие программы могут включать в себя финансирование частичной или полной стоимости обучения, а также возможности получения сертификатов и дипломов.

Примером страны, где государственное финансирование обучения широко используется, может служить Финляндия. В этой стране все образовательные программы являются бесплатными, включая высшее образование. Кроме того, правительство предоставляет стипендии для студентов и поддерживает программы обучения для взрослых.

Таким образом, государственное финансирование обучения является важным инструментом, который помогает обеспечивать сектор бизнеса квалифицированными

кадрами. Оно повышает уровень образования населения и увеличивает шансы на трудоустройство, что в свою очередь способствует экономическому росту.

Партнерство между бизнесом и учебными заведениями включает в себя сотрудничество между компаниями и учебными заведениями для создания образовательных программ, которые направлены на удовлетворение потребностей бизнеса в квалифицированных кадрах. Этот подход позволяет университетам и колледжам работать с представителями бизнеса, чтобы разработать программы обучения, которые учитывают требования и потребности рынка труда.

В США и Великобритании такие партнерства являются распространенными и широко применяются в образовательной сфере. Компании, учебные заведения и промышленные объединения работают вместе, чтобы создавать программы обучения, которые включают практические задания и проекты, а также практику и стажировки в компаниях. Это позволяет студентам получить реальный опыт работы и узнать, какие навыки и знания нужны для успешной карьеры в соответствующей отрасли.

В результате, компании получают доступ к талантливым и хорошо подготовленным кадрам, а учебные заведения могут предоставить своим студентам более практически ориентированные программы обучения. Также это помогает развитию исследовательской деятельности и сотрудничеству между учебными заведениями и бизнесом.

Международный обмен студентами – это программа обмена, которая предоставляет студентам возможность учиться в других странах и университетах. Обычно, эта программа включает в себя определенный период времени, обычно семестр или год, когда студент живет и учится в другой стране. В рамках программы студенты учатся на курсах, которые зачисляются в их дипломную работу.

Международный обмен студентами позволяет студентам получить опыт работы и образования в другой стране, изучить иностранные языки, адаптироваться к другой культуре, а также улучшить свои межкультурные навыки. Это также может помочь студентам развивать свою личность, повышать их самооверенность и уверенность в себе.

Для бизнеса, международный обмен студентами может быть полезным, потому что это дает им возможность находить и нанимать международно ориентированных сотрудников, которые могут помочь компании расширить свой бизнес за пределы своей страны. Кроме того, студенты, которые получили опыт международного обмена, могут иметь более широкий кругозор и понимание культурных различий, что может помочь компаниям лучше понимать своих международных клиентов и партнеров.

Участие в профессиональных организациях - это один из важных способов повышения уровня компетентности кадров в сфере бизнеса. Профессиональные организации - это организации, объединяющие профессионалов в определенной области, которые могут обмениваться знаниями, опытом и идеями.

Членство в профессиональных организациях дает доступ к обучающим программам, которые позволяют участникам развивать свои навыки и знания, узнавать о последних тенденциях и инновациях в отрасли, а также получать сертификацию и аккредитацию. Эти программы могут быть организованы самими профессиональными организациями или совместно с университетами и другими образовательными учреждениями.

Профессиональные организации также организуют мероприятия, такие как конференции, семинары и вебинары, на которых участники могут общаться с другими профессионалами, обмениваться идеями и узнавать о лучших практиках в своей области. Это также может быть отличным способом расширения своей профессиональной сети.

Участие в профессиональных организациях может быть особенно полезно для тех, кто только начинает свою карьеру в определенной области. Они могут получить поддержку от более опытных коллег и наставников, а также узнать о возможностях для дальнейшего развития своей карьеры.

Многие страны активно работают над решением проблемы обеспечения сектора бизнеса квалифицированными кадрами, используя различные подходы и методы, которые позволяют им развивать свой бизнес и экономику.

В современном мире, где конкуренция на рынке труда все больше растет, обеспечение сектора бизнеса квалифицированными кадрами является ключевой задачей для многих государств и компаний. Существует несколько направлений, которые используются для решения этой проблемы, такие как обучение на рабочем месте, государственное финансирование обучения, партнерство между бизнесом и учебными заведениями, международный обмен студентами, участие в профессиональных организациях и другие. Международный опыт показывает, что использование этих направлений может помочь увеличить уровень компетентности кадров сферы бизнеса и обеспечить их эффективную работу в условиях быстро меняющегося рынка. Таким образом, обеспечение квалифицированными кадрами является необходимым условием для развития бизнеса и экономики в целом.

REFERENCES

1. Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2007). Talentship, talent segmentation, and sustainability: A new HR decision science paradigm for a new strategy definition. *Human Resource Management*, 46(3), 411-427.
2. European Commission. (2021). Skills and qualifications. Retrieved March 25, 2023, from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1131>
3. World Economic Forum. (2021). The Future of Jobs Report 2020. Retrieved March 25, 2023, from <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>
4. Shadiyev, A. K. (2023). Stages of Development of The Digital Economy in Uzbekistan and Future Plans. *Best Journal of Innovation in Science, Research and Development*, 2(12), 333-340.
5. Shadiyev, A. (2022). О ‘QUV EKSKURSIYASI-TURIZMNI O ‘QITISHNING INNOVATSION USULI SIFATIDA. ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz), 13(13).
6. Базарова, М. С., Шарипова, М., & Нуруллоев, О. (2021). “РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ” ДА АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ ХУСУСИЯТЛАРИ. САМАРҚАНД ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ, 482.
7. Bazarova, M. S. (2022). FACTORS THAT ENSURE THE SUCCESSFUL IMPLEMENTATION OF A SYSTEM OF KEY PERFORMANCE INDICATORS IN THE

- FIELD OF HIGHER EDUCATION. *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 10(11), 582-586.
8. Bahodirovich, K. B. (2023). EVOLUTION OF THE AUDITING PROFESSION IN THE SMART MACHINE AGE. *Gospodarka i Innowacje.*, 41, 450-454.
 9. Khalilov Bahromjon Bahodirovich. (2023). The International Financial Reporting Standards (IFRS) Mean to Businesses and Investors in Uzbekistan. *Miasto Przyszłości*, 42, 746–750.
 10. Raxmonqulova, N. (2023). DEVELOPMENT STRATEGY IN THE DEVELOPMENT OF THE REGIONAL ECONOMY. *Modern Science and Research*, 2(12), 301-305.
 11. Abdulloev, A. J., & Rakhmankulova, N. O. THEORETICAL ASPECTS OF THE INNOVATIVE ENTREPRENEURSHIP CONCEPT.
 12. Sh, Y. D., & Rakhmanqulova, N. O. (2021). XUSUSIY SHERIKCHILIK VA TURIZM KLASTERI SOHASIDAGI TADBIRKORLIK RIVOJIDA DAVLATNING O'RNI. BARQARORLIK VA YETAKCHI TADQIQOTLAR ONLAYN ILMIY JURNALI, 1(2), 73-76.
 13. Явмутов, Д. Ш., & Рахманкулова, Н. О. (2021). РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ В РАЗВИТИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА. ТА'LIM VA RIVOJLANISH TAHLILI ONLAYN ILMIY JURNALI, 1(2), 23-28.
 14. Рахманкулова, Н. (2023). РОЛЬ ИНВЕСТИЦИЙ В РЕГИОНАЛЬНОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ. *Gospodarka i Innowacje.*, 36, 168-170.
 15. Sodiqova, N. (2023). A POLITICAL ECONOMY ANALYSIS OF ECONOMIC SECURITY. *Modern Science and Research*, 2(12), 559–568.
 16. To'rayevna, S. N. (2023). DEMOKRATIYA VA IQTISODIYOT O'RTASIDAGI MUNOSABAT" SIYOSIY SHAXS" NAZARIDAN. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 387-394.
 17. To'rayevna, S. N. (2023). YETAKCHILIK USLUBI SIFATIDA MURABIYOTDAN FOYDALANISH MENEJERLARNI TAYYORLASH. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 399-408.
 18. Toshov, M. (2023). FORMATION OF PRINCIPLES HR (HUMAN RESOURCE) BASED ON KEY INDICATORS (KPI). *Modern Science and Research*, 2(12), 477–482.
 19. Toshov, M. (2023). CREATIVE ECONOMY: ESSENCE AND STRUCTURE. *Modern Science and Research*, 2(12), 499-505.
 20. Toshov, M. (2023). HR BOSHQARMASIDA KPI TIZIMI. *Modern Science and Research*, 2(12), 470–476.
 21. Очиллов, Ш. Б., & Жумаева, З. К. (2017). Основные направления развития инноваций в республике Узбекистан. *Инновационное развитие*, (6), 45-47.
 22. Жумаева, З. К., & Тошев, Ф. З. (2017). Пути дальнейшего совершенствования привлечения прямых иностранных инвестиций в экономику Узбекистана. *Инновационное развитие*, (4), 66-68.
 23. Akbarovna, N. N. (2023). BULUTLI HISOBLASH TEXNOLOGIYALARINING IQTISODIYOTDA TURGAN ORNI. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 517-520.
 24. Nargiza, N. (2023). THE ROLE OF PROPERTY RELATIONS IN SOCIETY. *Modern Science and Research*, 2(12), 889–893.

25. Ibodulloyevich, I. E. (2023). DAVLAT BUDJETI DAROMADLARINI TAQSIMLANISHINI TAKOMILLASHTIRISH. *Gospodarka i Innowacje.*, 41, 321-325.
26. Ibodulloyevich, I. E. (2023). KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIKNI YANADA RIVOJLANTIRISH UCHUN QULAY ISHBILARMONLIK MUHITINI SHAKLLANTIRISH. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 481-484.
27. Ikromov, E. (2023). REGULATION OF BUSINESS ACTIVITY IS SIMPLIFIED. *Modern Science and Research*, 2(12), 1107–1111.
28. Jumayeva, Z. (2023). BASICS OF NATIONAL ECONOMIC DEVELOPMENT. *Modern Science and Research*, 2(12), 296–300.
29. Bustonovna, J. Z. (2023). PECULIARITIES OF THE AGRICULTURAL ECONOMY IN THE COUNTRIES OF THE EUROPEAN UNION. *Finland International Scientific Journal of Education, Social Science & Humanities*, 11(5), 1256-1260.
30. Abidovna, A. S. (2023). MONTE CARLO MODELING AND ITS PECULIARITIES IN THE IMPLEMENTATION OF MARKETING ANALYSIS IN THE ACTIVITIES OF THE ENTERPRISE. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 375-380.
31. Abidovna, A. S. (2023). PRIORITY DIRECTIONS OF ANALYSIS OF CHANNELS OF PROMOTION OF THE MAIN ACTIVITY OF THE ENTERPRISE AND SEPARATE COMMUNICATION PROGRAMS. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 369-374.