



XODIMLARNING MAQSADLI MALAKASINI OSHIRISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH – ZAMONAVIY MEHNAT BOZORIDA RAQOBATBARDOSHLIKNI SAQLAB QOLISH

Saitova Xulkara Ahmadovna

O'zbekiston Respublikasi Bank-moliya akademiyasi 2-kurs magistranti

kh.ahmadovna91@gmail.com

Tel: +99888159-44-40

Annotatsiya. Mazkur maqolada tashkilotlarda xodimlarning maqsadli malakasini oshirish tizimini takomillashtirish masalalari har tomonlama tahlil qilinadi. Zamonaviy iqtisodiy va texnologik sharoitlarda hodimlarning kasbiy bilim va ko'nikmalarini uzluksiz rivojlantirish ilgari suriladi. Shuningdek, ilg'or xalqaro tajribalar, innovatsion yondashuvlar va raqamli texnologiyalar asosida malaka oshirish jarayonlarini samarali tashkil etish usullari bayon etiladi. Tadqiqot natijalari asosida tashkilotlarda hodimlarning kasbiy rivojlanishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadigan taklif va tavsiyalar ilgari suriladi.

Kalit so'zlar: malaka oshirish, xodimlar, tashkilot, kasbiy rivojlanish, uzluksiz ta'lim, innovatsion yondashuvlar, raqamli texnologiyalar, samaradorlik, xalqaro tajriba.

Annotation. This article comprehensively analyzes the issues of improving the system of targeted professional development of employees in organizations. It substantiates the necessity of continuous enhancement of employees' professional knowledge and skills in modern economic and technological conditions. Additionally, it describes methods for effectively organizing professional development processes based on advanced international practices, innovative approaches, and digital technologies. Based on the research findings,



recommendations and proposals are put forward to positively influence employees' professional growth in organizations.

Keywords: *professional development, employees, organization, career growth, continuous learning, innovative approaches, digital technologies, efficiency, international experience.*

Kirish.

Globalashuv sharoitida dunyoda ro'y berayotgan o'zgarishlar, barcha sohalarda raqobatning kuchayib borishi yanada barqaror taraqqiyotni ta'minlashni taqazo etmoqda. Shu munosabat bilan Respublika iqtisodiyotida olib borilayotgan innovatsion rivojlantirish jarayonlari bugungi kunda korxona va tashkilotlarda faoliyat yuritayotgan xodimlarning kasbiy malakasi va bilim salohiyatini rivojlantirishga bog'liq hisoblanadi.

2019-yil 28-maydagi ilm-fan va oliy ta'lim sohasini rivojlantirish bo'yicha belgilangan vazifalar ijrosiga bag'ishlab o'tkazilgan yig'ilishda Prezidentimiz Shavkat Mirziyoev inson kapitali to'g'risida: Bu ishlardan asosiy maqsad mamlakatimizda inson kapitalini rivojlantirish. Xom ashyo va uni qayta ishlash bilan uzoqqa borib bo'lmaydi. Qolaversa, ishlab chiqarishda qo'shimcha qiymat olish uchun ham innovatsiyalar kerak. Shu bois ilm-fan taraqqiyotimizning muhim yo'nalishi, tayanchi bo'ladi, – deb ta'kidlagan edi.

Inson kapitali ijtimoiy munosabatlarda insonning mehnat salohiyatini rivojlantirishiga, sog'lig'iga, bilim va mahoratiga, o'z qobiliyatini namoyon qilishiga qaratilgan uzoq muddatli investitsiya hisobiga shakllanadi. Inson kapitalini rivojlantirishda boshqalardan farqli o'laroq, kadrlar malakasini oshirishga to'g'ri kiritilgan investitsiya juda muhim ahamiyatga ega. Zamonaviy jamiyatda, inson kapitalini o'stirishda kadrlarning uzluksiz malakasini oshirish tizimi ta'lim tizimining muhim elementi bo'lib xizmat qiladi.



Tashkilotlarda xodimlarning malakasini oshirish tizimi har doim muhim bo'lib kelgan, ammo hozirgi zamonaviy raqobat muhitida u yanada dolzarb masalaga aylanmoqda. Har qanday tashkilotning samarali faoliyat yuritishi va rivojlanishi bevosita uning xodimlarining malaka darajasiga bog'liq.

Raqamli texnologiyalar, bozordagi tezkor o'zgarishlar va innovatsion taraqqiyot xodimlardan doimiy ravishda yangi bilim va ko'nikmalarni egallashni talab qilmoqda. Shu sababli, tashkilotlarda maqsadli malaka oshirish tizimini takomillashtirish muhim ahamiyat kasb etadi. Xodimlarning malakasini oshirish faqat individual rivojlanish bilan cheklanmay, balki tashkilotning umumiy samaradorligi, innovatsion salohiyati va raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qiladi.

Xodimlarning malakasini oshirish faqatgina ularning bilim va ko'nikmalarini yangilash bilan cheklanib qolmay, balki mehnat unumdorligini oshirish, mehnat resurslaridan samarali foydalanish va tashkilotning strategik maqsadlariga erishishiga xizmat qiladi. Shu boisdan ko'plab rivojlangan mamlakatlarda, ayniqsa, Yevropa va Osiyo mamlakatlarida ushbu yo'nalishda turli innovatsion yondashuvlar qo'llanilmoqda.

Xususan, raqamli texnologiyalar va onlayn ta'lim platformalarining rivojlanishi xodimlarning malakasini oshirishda yangi imkoniyatlarni yaratmoqda. Bugungi kunda tashkilotlarning aksariyati an'anaviy malaka oshirish dasturlaridan foydalansa-da, ularning samaradorligi ba'zan kutilgan natijani bermaydi. Sababi, malaka oshirish jarayoni ko'pincha umumiy bilimlarni berishga qaratilgan bo'lib, muayyan tashkilot yoki tarmoqning real ehtiyojlariga to'liq mos kelmaydi.

Shu sababli, malaka oshirish tizimini takomillashtirishda quyidagi masalalar muhim hisoblanadi:



1. Maqsadli yondashuvni joriy etish – har bir tashkilot o‘z ehtiyojlari va strategik yo‘nalishlarini hisobga olgan holda xodimlar uchun individual o‘quv dasturlarini ishlab chiqishi lozim.

2. Raqamli texnologiyalarni joriy etish – zamonaviy ta’lim platformalari orqali masofaviy va mustaqil o‘rganish imkoniyatini kengaytirish kerak.

3. Xodimlarning qiziqishini oshirish – o‘quv dasturlarini motivatsion tizimlar bilan uyg‘unlashtirish va karyera o‘sishi bilan bog‘lash zarur.

4. Amaliyotga yo‘naltirilgan ta’lim – nazariy bilimlar bilan bir qatorda amaliy mashg‘ulotlar va tajriba almashish tizimini rivojlantirish muhim.

5. Tizimli monitoring va baholash – xodimlarning malaka oshirish jarayonini nazorat qilish va natijadorlikni baholash mexanizmlarini joriy etish lozim. Ushbu tadqiqotda tashkilotlarda xodimlarning maqsadli malaka oshirish tizimini takomillashtirish yo‘llari ko‘rib chiqiladi.

Xususan, zamonaviy ta’lim texnologiyalarining samaradorligi, xorijiy tajribalar va amaliy misollar asosida takomillashgan model ishlab chiqish bo‘yicha ilmiy asoslangan takliflar beriladi. Tadqiqot natijalari malaka oshirish jarayonining tashkilotga bo‘lgan ta’sirini aniqlashga hamda uning samaradorligini oshirish bo‘yicha amaliy tavsiyalarni ishlab chiqishga yordam beradi.

Shunday qilib, tashkilotlarda xodimlarning malakasini oshirish tizimini yanada takomillashtirish orqali ularga zamonaviy bozor talablariga mos keladigan bilim va ko‘nikmalarni berish, tashkilotning umumiy natijalarini yaxshilash hamda milliy iqtisodiyotning rivojlanishiga hissa qo‘shish mumkin. Samarali va maqsadli malaka oshirish tizimi tashkilotning uzoq muddatli muvaffaqiyatiga asos yaratadi va mehnat bozorida yetakchi mavqega ega bo‘lishiga yordam beradi.

Tashkilotlarda xodimlarning malakasini oshirish bo‘yicha dunyoning bir qancha rivojlangan davlatlari muvaffaqiyatli tajribaga ega bo‘lib bu davlatlar qatoriga Amerika Qo‘shma Shtatlari, Germaniya, Janubiy Koreya, Yaponiya kabi



mamlakatlarni kiritish mumkin. Bu davlatlarning tajribasidan foydalanish nafaqat O'zbekistonda balki boshqa ko'plab davlatlarda tashkilotlarning raqobatbardoshligini oshirishga va ish unumdorligini yaxshilashga yordam beradi. Bugungi globallashtirish va raqamli iqtisodiyot sharoitida tashkilotlarning malaka oshirish tizimini ilg'or texnologiyalar bilan uyg'unlashtirishi va xodimlarning ta'lim olishga bo'lgan qiziqishini oshirishi muhimdir.

Mazkur tadqiqot ishida mamlakatimiz hamda xorijiy rivojlangan davlatlar iqtisodchi olimlarining korxona va tashkilotlarda mehnat faoliyati olib borayotgan xodimlarning kasbiy salohiyatini rivojlantirish bo'yicha ilmiy tadqiqot ishlari, olimlarning qarashlari hamda fikr va mulohazalari tahlil etilgan. Maqolada empirik, tasviriy statistika, guruhlashtirish, qiyosiy va dinamik tahlil tadqiqot usullaridan foydalanilgan.

Zamonaviy iqtisodiy sharoitda tashkilotlarning raqobatbardoshligini oshirish uchun malakali va bilimli xodimlar katta ahamiyat kasb etadi. Innovatsion texnologiyalar va bozor talablari doimiy o'zgarib borayotgani sababli, tashkilotlarda xodimlarning kasbiy malakasini doimiy rivojlantirish zarurati ortib bormoqda.

Bu jarayon tashkilotning uzoq muddatli strategik rivojlanishiga xizmat qiladi. Xodimlarning malakasini oshirish tizimini takomillashtirish orqali tashkilot o'z oldiga qo'ygan maqsadlariga tezroq va samaraliroq erishishi mumkin.

Shuningdek, bu xodimlarning ish unumdorligi va innovatsion salohiyatini oshirishga yordam beradi. Har qanday tashkilotning muvaffaqiyati uning xodimlarining bilim va tajribasining darajasiga bog'liq.

Xodimlarning kasbiy rivojlanishini ta'minlash muhim hisoblanadi. Chunki, yuqori malakaga ega xodimlar ish jarayonlarini tez va sifatli bajaradi, doimiy o'qish va o'z ustida ishlash xodimlarning yangiliklarga moslashish qobiliyatini oshiradi, ish jarayonida muvaffaqiyatga erishish uchun xodimlarning bilim va ko'nikmalarini doimiy yangilab turish lozim.



Bundan tashqari xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshirish ham muhim bo'lib, xodimlarni o'qitish va malakasini oshirishga e'tibor qaratmagan tashkilotlar vaqt o'tishi bilan samaradorligini yo'qotishi mumkin. Xodimlarning malakasini oshirishning turli usullari mavjud bo'lib, har bir tashkilot o'z maqsad va strategiyalaridan kelib chiqqan holda uni takomillashtirishi mumkin.

Ichki trening va o'quv dasturlari. Ichki trening va o'quv dasturlari – tashkilot ichida xodimlarning malakasini oshirish uchun maxsus ishlab chiqilgan dasturlar bo'lib, ular odatda kompaniyaning o'z rahbarlari yoki tajribali xodimlari tomonidan o'tkaziladi. Bunday treninglar xodimlarning mahoratini oshirish, ularni yangi texnologiyalar va raqamli jarayonlarga moslashtirish uchun muhimdir.

Ichki treninglarni samarali tashkil qilish uchun **mentorlik** va **couching** dasturlaridan foydalaniladi. Mentorlik – uzoq muddatli o'quv jarayoni bo'lib, unda tajribali mentor (soha yetakchisi) o'z shogirdlariga kasbiy va shaxsiy rivojlanish bo'yicha yo'l-yo'riq ko'rsatadi.

Couching – aniq maqsadlarga erishish uchun qisqa muddatli trening bo'lib, bunda tajribali mutaxassislar har bir holatga individual yondashadi hamda xodimning muammolarini hal qilishga yordam beradi va yangi bilimlarni o'zlashtirish jarayonini tezlashtiradi.

Bu usullarning afazalliklari shulardan iboratki: xodimlarning amaliy tajribasini oshirishga yordam beradi, tashkilot ichida bilim almashish madaniyatini rivojlantiradi va xodimlarning ish jarayonlariga mos ravishda o'sishiga yordam beradi.

Amaliy mahorat darslari. Bu usulda aniq mavzular bo'yicha mahorat darslari tashkil etilib, xodimlar uchun nazariy va amaliy mashg'ulotlar o'tkaziladi.

Bu darslar – xodimlarga yangi bilim berish va ularni dolzarb soha yangiliklari bilan tanishtirish uchun ishlatiladi. Mahorat darslari (master-klasslar) – o'z sohasida tajribali mutaxassislar tomonidan beriladigan amaliy treninglar bo'lib,



xodimlar o'rganilgan bilimlarni real ish jarayonida sinab ko'rish imkoniyatiga ega bo'ladilar. Bu esa xodimlarga qisqa vaqt ichida aniq ko'nikmalarni o'rgatish imkonini berib, amaliyot bilan bog'liq bo'lganligi sababli xodimlar tomonidan tez o'zlashtiriladi. Bundan tashqari, ish jarayonida yuzaga keladigan real muammolarni hal qilishga yordam beradi.

Elektron o'quv kurslari (E-learning). Zamonaviy texnologiyalar rivojlanishi bilan onlayn ta'lim platformalari orqali ichki treninglarni tashkil etish tobora ommalashmoqda. Tashkilotlar xodimlariga maxsus tayyorlangan onlayn kurslar, internet platformalari orqali ta'lim bera oladi.

Internet saytlarida xodimlar mustaqil ravishda o'qib-o'rganishi mumkin bo'lgan darsliklar va qo'llanmalar mavjud. Ilg'or texnologiyalar sababli, mutaxassislar tomonidan jonli efirda darslar o'tiladi. Xodimlar bevosita savol berish va munozara qilish imkoniga ega bo'ladilar. Buning natijasida har bir xodim o'ziga qulay vaqtda ta'lim olishi va xodimlarning bilim darajasini doimiy ravishda yangilab borish imkoni ham mavjud.

Ammo ichki trening va o'quv dasturlarini muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun quyidagi omillarga alohida e'tibor berish kerak bo'ladi. Trening dasturlarini ishlab chiqishdan oldin, xodimlarning ehtiyojlari, kasbiy bo'shliqlari va tashkilot strategiyasiga mos o'quv yo'nalishlari aniqlanishi lozim.

Xodimlarning treninglarda faol ishtirok etishini ta'minlash uchun ularni rag'batlantirish lozim. Ichki trening va o'quv dasturlari tashkilotning muvaffaqiyatli rivojlanishida asosiy ro'l o'ynaydi. Ularni to'g'ri tashkil etish xodimlarning bilim va ko'nikmalarini oshirish bilan birga, kompaniyaning umumiy samaradorligini ham oshiradi. Samarali ichki trening tizimi xodimlarning motivatsiyasini kuchaytiradi, ularning innovatsion fikrlash qobiliyatini oshiradi va mehnat unumdorligini yuksaltiradi.

Tashqi trening dasturlari. Tashqi treninglar – bu tashkilot xodimlarini tashqaridan jalb qilingan mutaxassislar, trening markazlari yoki oliy o'quv



yurtlari orqali o'qitish tizimi bo'lib, ularning malakasini oshirishga xizmat qiladi. Bunday treninglar xodimlarga xalqaro tajriba, ilg'or bilim va zamonaviy ko'nikmalarni o'zlashtirish imkonini beradi.

Odatda ko'plab tashkilotlar o'z xodimlarini maxsus o'quv markazlari, universitetlar yoki xalqaro tashkilotlar tomonidan taklif etiladigan kurslarga yuboradi. Bu kurslar - ma'lum bir sohadagi eng yangi bilimlarni egallash uchun maxsus tashkil etilgan qisqa yoki uzoq muddatli kurslar hisoblanadi. Xodimlar xalqaro tan olingan sertifikatlarga ega bo'lishlari, Kasbiy bilimlarning eng so'nggi tajribalariga ega bo'lishlari va raqobatbardosh kadrlar bo'lib yetishishi mumkin.

Bundan tashqari, xodimlarni chet elga o'z sohasi bo'yicha xalqaro yoki mahalliy konferensiya va seminarlar, biznes forumlar yoki ilmiy-amaliy anjumanlarga yuborish ham malaka oshirishning samarali usullaridan biridir. Bu bilan xodimlar ilg'or tajriba almashish va o'z sohalaridagi so'nggi yangiliklardan xabardor bo'lish imkoniga ega bo'ladilar.

Xodimlar o'z sohasida faoliyat yurituvchi mutaxassislar bilan tanishib, o'zaro fikr almashish imkoniyatini qo'lga kiritadilar va ilmiy va amaliy bilimlarni real ish sharoitida qo'llash imkoniyati yaratiladi.

Hozirgi kunda ko'plab tashkilotlar o'z xodimlarini malaka oshirish uchun yetakchi kompaniyalarga yoki maxsus korporativ o'quv markazlariga yuborishadi. Xodimlar boshqa yirik kompaniyalarda tajriba orttirib, yangi ish usullarini o'rganishadi. Tashqi treninglar muvaffaqiyatli bo'lishi uchun eng iqtidorli xodimlarni ilg'or kurslarga yuborish uchun maxsus moliyaviy dasturlar ishlab chiqish lozim.

Malaka oshirish davomida sertifikat yoki diplom olgan xodimlarga rag'batlantirish mexanizmlarini ishlab chiqish. Tashqi treningdan qaytgan xodimlar o'z kasbdoshlariga o'zi o'rgangan bilimlarni yetkazishi lozim. Tashqi treninglar tashkilot xodimlarining kasbiy rivojlanishi va kompaniyaning global



raqobatbardoshligini oshirish uchun muhim vositadir. Samarali tashqi trening dasturlarini joriy qilish orqali tashkilotlar innovatsion bilimlarni o'zlashtirgan, zamonaviy mehnat bozoriga moslashgan va yuqori malakali kadrlarni yetishtirish imkoniyatiga ega bo'ladilar.

Amerika Qo'shma Shtatlarining bu sohadagi tajriba va bilimlaridan foydalanish. Amerika Qo'shma Shtatlari dunyodagi eng ilg'or va rivojlangan iqtisodiyotlardan biri bo'lib, bu mamlakatda kadrlar malakasini oshirish va o'qitish tizimi mukammal ishlab chiqilgan. AQSh kompaniyalari, universitetlari va davlat tashkilotlari bu jarayonga katta ahamiyat berib, zamonaviy trening metodlarini ishlab chiqadi va amaliyotga joriy qiladi.

AQShning yirik kompaniyalari o'z xodimlari uchun maxsus korporativ o'quv markazlari va ichki trening dasturlarini tashkil etadi. Masalan, **Google Career Certificates** dasturi kompaniyaning xodimlari va tashqi mutaxassislar uchun texnologiya sohasida malaka oshirish imkonini beradi. **Amazon Technical Academy** dasturi kompaniya xodimlariga texnik bilimlarni chuqurlashtirish imkoniyatini yaratadi. O'zbekistonda ham katta kompaniyalar va yirik davlat tashkilotlari o'z ichki akademiyalarini yaratishi va xodimlarni muntazam ravishda o'qitishi lozim. IT, texnologiya, biznes va davlat xizmatlarida ilg'or korporativ treninglar tashkil etish muhim.

AQShda masofaviy ta'lim va onlayn treninglar keng ommalashgan. Harvard, MIT, Stanford kabi universitetlar ochiq onlayn kurslar orqali barcha mutaxassislarga bilim olish imkoniyatini beradi. **Big Data** va **Sun'iy Intellekt** sohalarida maxsus onlayn treninglar mavjud bo'lib, bu texnologiyalar tezkor rivojlanayotgan sohalar uchun muhim. O'zbekistonda ham mahalliy kompaniyalar xodimlarini xalqaro onlayn kurslarga yo'naltirishi va bu jarayonni tizimli ravishda nazorat qilishi kerak. Onlayn o'quv platformalaridan foydalangan holda, ichki trening dasturlarini yaratish va mahalliy mutaxassislarni jalb qilish muhim.



AQSh kompaniyalari tajribali rahbarlar va mutaxassislarni yangi xodimlarga murabbiylik qilishga jalb qiladi. **Silicon Valley** startaplari o'zining mentorlik tizimi bilan mashhur bo'lib, yosh mutaxassislar tajribali tadbirkorlardan bevosita o'rganish imkoniyatiga ega. **Linkedin** va **Google** kompaniyalari o'z xodimlariga malaka oshirish va ichki rivojlanish dasturlarini taklif etadi.

Mahalliy kompaniyalar va davlat tashkilotlari ham bu tizimni joriy qilishi va yetakchi mutaxassislarni yosh xodimlarga yo'naltirishi kerak. Startaplar uchun maxsus mentorlik va kouching dasturlari yaratish foydali bo'lishi mumkin. Davlat va xususiy sektor hamkorligini kengaytirish lozim. Kompaniyalar va universitetlar birgalikda malaka oshirish dasturlarini ishlab chiqishi kerak. AQShning kadrlar malakasini oshirish bo'yicha ilg'or tajribasi O'zbekiston sharoitida samarali qo'llanilishi mumkin.

Ayniqsa, korporativ akademiyalar, onlayn ta'lim platformalari, murabbiylik tizimi va xalqaro sertifikatlash dasturlarini joriy qilish katta natijalarga olib kelishi mumkin. Samarali trening tizimi tashkilotlarga raqobatbardosh bo'lish va xodimlarning malakasini doimiy ravishda oshirish imkoniyatini yaratadi.

Yaponiya davlatining bu sohadagi tajriba va bilimlaridan foydalanish. Yaponiya dunyodagi eng samarali ish tizimlaridan biriga ega davlat bo'lib, bu mamlakatda xodimlarning uzluksiz rivojlanishi va malakasini oshirish ustuvor yo'nalishlaridan biridir. Yaponiya kompaniyalari xodimlarini o'z kasbiy sohasida muntazam ravishda rivojlantirishga katta ahamiyat beradi.

Yaponiyaning ko'plab kompaniyalari xodimlarini umr bo'yi ish bilan ta'minlashga intiladi. Xodimlar kompaniyada uzoq muddat ishlashi uchun ularga maxsus treninglar va kasbiy rivojlanish imkoniyatlari taqdim etiladi. Ishchilar kompaniya madaniyatini to'liq o'zlashtirib, ichki o'quv dasturlarida qatnashadi. Boshqaruv pozitsiyalariga faqat kompaniya ichidagi tajribali xodimlar tayinlanadi. O'zbekistonda ham tashkilotlar xodimlarni uzoq muddatli rivojlanish yo'lida o'qitish tizimini joriy qilishi mumkin.



Xodimlar kompaniyada uzoq muddat ishlashi uchun rag‘batlantirish tizimini takomillashtirish lozim. Yaponiyada **Kaizen** tamoyili asosiy prinsiplardan biridir. Unga ko‘ra har bir xodim muntazam ravishda o‘z malakasini oshirib borishi shart. Kompaniya xodimlarga yangiliklarni o‘rganish va takomillashish uchun imkon yaratib beradi. Har bir kichik yaxshilanish uzoq muddatda kompaniyaning umumiy rivojlanishiga xizmat qiladi.

O‘zbekistonda ham tashkilotlar xodimlarining doimiy rivojlanishiga e‘tibor qaratib, **Kaizen** tamoyillarini o‘zlashtirishi xodimlarning ish yo‘qotish xavfini kamaytiradi. Ish jarayonlarini doimiy tahlil qilish va ularni optimallashtirish tizimi ishlab chiqilishi lozim. Yapon kompaniyalari xodimlari muntazam ravishda treninglarda ishtirok etadi va yangi ko‘nikmalarga ega bo‘ladi. Shuningdek, Yaponiyada Toyota Training Center, Sony Learning Academy, Mitsubishi Development Program kabi ichki o‘quv markazlari mavjud. Har yili har bir xodim ma‘lum soat o‘quv kurslarida qatnashishi shart. Yangi xodimlar bir yil davomida maxsus ishga moslashish va o‘quv jarayonidan o‘tadi.

O‘zbekistonda ham kompaniyalar ichida maxsus o‘quv markazlarini tashkil qilish va xodimlarning doimiy o‘qitilishini nazorat qilish lozim. Mahalliy kompaniyalar xalqaro yondashuvlarni o‘rganib, o‘z tizimlariga moslashtirishi kerak. Yapon kompaniyalarida Ustoz - shogird (Senpai - kohai) tizimi keng tarqalgan bo‘lib, bu tajribali xodimlarning yosh xodimlarni o‘qitish jarayonidir. Har bir yangi ishchi (kohai) tajribali xodim (senpai) tomonidan tarbiyalanadi. Yosh mutaxassis kompaniya madaniyati va ish jarayonlarini ustoz nazorati ostida o‘rganadi. Tajribali xodim o‘z yangi ishchisining rivojlanishi uchun mas‘ul bo‘ladi. O‘zbekistonda ham kompaniyalarda ustoz-shogird tizimini joriy qilish va har bir yangi xodimga mentor tayinlash kerak. Yaponiyaning ustoz - shogird tizimi O‘zbekistonda milliy qadriyatlar bilan uyg‘unlashtirilishi mumkin. Yaponiya kompaniyalari xodimlarning malakasini oshirishda uzluksiz ta‘lim, jamoaviy qaror qabul qilish va doimiy takomillashtirish tamoyillariga asoslanadi.



O‘zbekiston tashkilotlari ushbu ilg‘or tajribalarni o‘z faoliyatiga moslashtirsa, ish unumdorligi va samaradorligi sezilarli darajada oshishi mumkin.

Germaniya davlatining bu sohadagi tajriba va bilimlaridan foydalanish.

Germaniya dunyodagi eng yuqori darajadagi kasbiy ta‘lim va malaka oshirish tizimiga ega davlatlardan biri hisoblanadi. Mamlakatda ishchi kuchining malakasini oshirishga katta e‘tibor qaratiladi, chunki Germaniya iqtisodiyoti yuqori texnologiyalar, sanoat va innovatsiyalar asosida rivojlangan.

Germaniya dunyoda noyob **dual** ta‘lim tizimini rivojlantirgan bo‘lib, bu tizim orqali xodimlar nazariy bilim va amaliy ko‘nikmalarni birgalikda o‘zlashtiradi. Talabalar o‘quv yili davomida vaqti-vaqti bilan ishlab, nazariy bilimlarni amaliyotda qo‘llaydi. Kasb-hunar maktablari (Berufsschulen) va kompaniyalar hamkorlikda o‘qitish jarayonini olib boradi. Bitiruvchilar darhol ishga tayyor bo‘lib, Germaniya mehnat bozoriga moslashadi.

O‘zbekistonda ham Dual ta‘lim tizimini joriy qilish uchun mahalliy universitetlar va korxonalar o‘rtasida hamkorlikni rivojlantirish kerak. Amaliyotga asoslangan o‘quv dasturlarini yaratish zarur. Uzluksiz ta‘lim va "Berufliche Weiterbildung" tizimi orqali Germaniyada xodimlar butun umri davomida o‘z malakasini oshirish imkoniyatiga ega. Ish beruvchilar xodimlarini malaka oshirish kurslariga yo‘naltirish majburiyatiga ega. Maxsus fondlar va hukumat dasturlari orqali xodimlarning kasbiy rivojlanishi moliyalashtiriladi.

Xodimlar yangi texnologiyalarni o‘rganish va mutaxassisligini kengaytirish imkoniyatiga ega. O‘zbekistonda ham davlat va xususiy sektor uzluksiz ta‘lim dasturlarini rivojlantirishga investitsiya kiritishi lozim. Har bir tashkilot o‘z xodimlarining malaka oshirishini ta‘minlash uchun maxsus reja ishlab chiqishi kerak. Germaniyada "Meister" tizimi mutaxassislarning uzluksiz o‘qitilishi va kasbiy malakasini oshirish uchun keng qo‘llaniladi.

Har bir mutaxassis bosqichma-bosqich yuqori darajaga ko‘tariladi. Ishchilar maxsus imtihon topshirib, Meister darajasiga ega bo‘lishadi. "Meister" sertifikati



egalariga o'z biznesini ochish yoki boshqa mutaxassislarni o'qitish huquqi beriladi. O'zbekiston kasb-hunar markazlarida "Meister" tizimiga o'xshash darajalash tizimini joriy qilish mumkin. Ishchilarni malaka oshirishga rag'batlantirish uchun maxsus imtihonlar va sertifikatlash tizimini yo'lga qo'yish kerak. Germaniya dual ta'lim, uzluksiz malaka oshirish, texnologik innovatsiyalar tizimiga asoslangan yondashuvlari bilan butun dunyoga namuna bo'lmoqda. O'zbekiston ushbu ilg'or tajribalarni o'z tizimiga moslashtirsa, mehnat bozorida raqobatbardosh kadrlar tayyorlash va iqtisodiy samaradorlikni oshirish mumkin.

Janubiy Koreya davlatining bu sohadagi tajriba va bilimlaridan foydalanish. Janubiy Koreya qisqa vaqt ichida sanoatlashgan va texnologik rivojlangan davlatga aylangan mamlakatlardan biri bo'lib, bu jarayonda xodimlarning malakasini oshirishga qaratilgan strategik tizim muhim rol o'ynagan. Koreyaning yirik kompaniyalari xodimlarni doimiy ravishda rivojlantirish, ularning bilim va ko'nikmalarini oshirish bo'yicha maxsus dasturlar ishlab chiqqan.

Janubiy Koreyaning iqtisodiy o'sishi asosan "Chaebol" tizimiga asoslangan. Bunday yirik korporatsiyalar o'z xodimlarini o'qitish va rivojlantirishga katta mablag' ajratadi. Samsung HR Development Center – har bir xodim uchun yiliga 100 soatdan ortiq o'qitish dasturlarida ishtirok etish majburiy. Hyundai Learning Center – yangi xodimlar maxsus 6 oylik tayyorlov kurslaridan o'tadi. LG Academy – menejerlar uchun maxsus liderlik va innovatsiya kurslari mavjud.

O'zbek kompaniyalari ham ichki o'quv markazlarini yaratishi va xodimlarning malakasini oshirish bo'yicha majburiy kurslarni tashkil qilishi kerak. Yirik korxonalar xodimlarining kasbiy rivojlanishiga mablag' ajratishi lozim. Koreya kompaniyalari ishchilar orasidagi hamjihatlik va jamoaviy ishlash madaniyatini rivojlantirishga katta e'tibor qaratadi. Xodimlar jamoaviy ishni ustuvor qo'yishlari va tashkilot manfaatini shaxsiy manfaatdan ustun qo'yishlari kerak.



Ish jarayonida hamkorlik asosida ishlash tamoyili qo'llaniladi. Barcha muhim qarorlar jamoa a'zolari bilan maslahatlashgan holda qabul qilinadi. O'zbekistonda ham tashkilotlarda jamoaviy ishlash madaniyatini rivojlantirish va ishchilarni hamkorlikka o'rgatish kerak. Xodimlarning fikrini eshitish va ular orasida muloqotni yaxshilash lozim. Janubiy Koreya kompaniyalari xodimlar uchun shaxsiy rivojlanish rejalarini (Personal progress management) ishlab chiqadi.

Har bir xodim o'zining 1-3 yillik rivojlanish strategiyasini ishlab chiqadi. Menejerlar xodimlarning rivojlanish jarayonini kuzatib boradi va maslahatlar beradi. Xodimlar har yili kasbiy ko'nikmalarni oshirish bo'yicha majburiy kurslardan o'tadi. O'zbekistonda ham tashkilotlar har bir xodim uchun shaxsiy rivojlanish rejalarini ishlab chiqish tizimini joriy qilishi kerak.

Xodimlarning rivojlanishini kuzatib borish va ularga maslahat berish tizimini yaratish zarur. Janubiy Koreya ta'lim tizimida **"Hagwon"** (xususiy o'quv markazlari) keng tarqalgan bo'lib, ular xodimlarning malakasini oshirishda muhim rol o'ynaydi. Xodimlar maxsus kasbiy rivojlanish kurslariga qatnashadi. Tashkilotlar o'z xodimlari uchun xorijiy tillar, IT, menejment va muhandislik bo'yicha maxsus kurslar tashkil qiladi. Ba'zi tashkilotlar xodimlarga qo'shimcha o'qish xarajatlarini qoplaydi.

O'zbekistonda ham xodimlar uchun kasbiy rivojlanish kurslarini tashkil qilish va ularga ushbu kurslarda qatnashish imkoniyatini yaratish kerak. Xususiy sektor tomonidan ta'lim markazlari bilan hamkorlik qilish va malaka oshirish dasturlarini rivojlantirish lozim. Janubiy Koreya kompaniyalari yuqori darajadagi rahbarlar va menejerlar uchun liderlik va strategik boshqaruv bo'yicha maxsus kurslar o'tkazadi. Samsung, LG va Hyundai kompaniyalari har yili yangi liderlarni tayyorlash bo'yicha maxsus treninglar tashkil qiladi. Menejerlar xorijiy universitetlarda qo'shimcha o'qish imkoniyatiga ega bo'ladi.

Kompaniyalar innovatsion fikrlash va global strategiyalar bo'yicha maxsus treninglar o'tkazadi. O'zbekistonda ham yirik tashkilotlarda liderlik dasturlarini



ishlab chiqish va menejerlarni doimiy o'qitish tizimini joriy qilish kerak. Rahbar xodimlar uchun xalqaro trening va tajriba almashish dasturlarini tashkil qilish lozim. Janubiy Koreya kompaniyalari doimiy o'qitish, jamoaviy ishlash, shaxsiy rivojlanish va zamonaviy menejment tizimlari orqali global muvaffaqiyatga erishdi.

Agar O'zbekiston tashkilotlari ushbu ilg'or tajribalarni o'z tizimlariga moslashtirsa, ish samaradorligi oshadi va global mehnat bozorida raqobatbardosh kadrlar yetishtiriladi. O'zbekiston ko'plab sohalarda nafaqat o'z bilim va tajribalarini kuchaytirmog'i balki bu borada rivojlangan mamlakatlarning ham bilim va ko'nikmalaridan samarali foydalanmog'i lozim. Dunyo jadal sur'atlarda rivojlanib bormoqda yangi innovatsion texnologiyalar yaratilmoqda shuning uchun bu davrda yangilik yaratilishini kutish emas balki o'sha yangilikni o'zingiz yaratishingiz lozim.

Xulosa va takliflar

Tashkilotlarda xodimlarning maqsadli malakasini oshirish tizimini takomillashtirish – bu zamonaviy mehnat bozorida raqobatbardoshlikni saqlab qolish va tashkilotlarning samaradorligini oshirish uchun zarur jarayondir. Dunyo tajribasi shuni ko'rsatadiki, xodimlarning doimiy o'qitilishi va malaka oshirish tizimining rivojlanishi nafaqat korxonalarning o'sishiga, balki mamlakat iqtisodiyotining rivojlanishiga ham ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Shu bilan birga, malaka oshirish tizimi rivojlangan davlatlarda iqtisodiy o'sish va samaradorlikni oshirishda asosiy omillardan biri bo'lib kelmoqda. Dunyoning rivojlangan davlatlari, jumladan, AQSh, Yaponiya, Germaniya va Janubiy Koreya xodimlarning bilim va ko'nikmalarini oshirishga katta e'tibor qaratib, uzluksiz ta'lim va korporativ treninglar tizimini joriy qilgan.

Bugungi kunda global ish bozori tez o'zgarib borayotgan sharoitda xodimlarning doimiy ravishda yangi bilim va ko'nikmalarni egallashi zaruriyatga aylangan. Tashkilotlarda malaka oshirish tizimini joriy etish natijasida xodimlar



o‘z kasbiy mahoratini oshiradi. Ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish jarayonlarining samaradorligi ortadi. O‘zbekiston tashkilotlari ham xalqaro tajribadan foydalanib, xodimlarning bilim va ko‘nikmalarini muntazam ravishda rivojlantirishga e‘tibor qaratishi lozim. Bu esa tashkilotlarda ish sifatining jadal o‘sishi uchun mustahkam asos yaratadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining qarori (2023). Iqtisodiy sohalarda malakali kadrlar tayyorlash bo‘yicha kompleks chora-tadbirlar dasturi.
2. O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va Mehnat Munosabatlari Vazirligi (2023). Ishchi kuchining malakasini oshirish bo‘yicha davlat dasturi.
3. O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi (2024). Kasbiy ta’lim va uzluksiz ta’lim tizimini takomillashtirish strategiyasi.
4. M.Armstrong. (2014). “Handbook of Human Resource Management Practice”.
5. G.Dessler. (2020). “Human Resource Management”.
6. R.A.Noel. (2019). “Employee Training and Development”. McGraw-Hill Education.
7. OECD (2021). Skills Strategy for the Future Workforce: Developing Human Capital in the Digital Age. OECD Publishing.
8. World Economic Forum (2020). The Future of Jobs Report.
9. Janubiy Koreya Ta’lim Vazirligi (2022). Corporate Training and Employee Development in Korea.