

TASHKILOTLARDA XODIMLARNING MAQSADLI MALAKASINI OSHIRISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH YO'LLARI

Saitova Xulkara Ahmadovna

O'zbekiston Respublikasi Bank-moliya akademiyasi

General banking yo'nalishi magistranti

kh.ahmadovna91@gmail.com

Tel: +99888159-44-40

Tashkilotlarda xodimlarning maqsadli malakasini oshirish tizimini takomillashtirish hozirgi kunda iqtisodiy, ijtimoiy va texnologik o'zgarishlarga moslashish uchun zaruriy elementlardan biri hisoblanadi. Xodimlar malakasini oshirish nafaqat ularning professional rivojlanishini ta'minlab, balki tashkilotlarning raqobatbardoshligini oshirishga ham xizmat qiladi. Shu bois, bu jarayonni samarali tashkil etish uchun qonuniy asoslar, xalqaro tajriba va zamonaviy metodlarni o'rganish, shuningdek, metodologik yondashuvlar va ularning ish beruvchi va xodimlar o'rtasidagi o'zaro aloqalari alohida e'tiborga olinishi lozim. Ushbu maqolada xodimlarning malakasini oshirish tizimining takomillashtirilishiga qaratilgan qonuniy, tashkiliy va metodologik jihatlar, shuningdek, xalqaro tajriba va samarali metodlar haqida batafsil so'z yuritiladi.

O'zbekistonda xodimlarning maqsadli malakasini oshirish tizimini takomillashtirish borasida bir qator muvaffaqiyatli dasturlar va tashabbuslar amalga oshirilgan. Bu tizimning samaradorligini oshirish uchun davlat va xususiy sektor hamkorligida turli metodlar va dasturlar ishlab chiqilgan. Quyida O'zbekistonda malaka oshirishga oid ba'zi misollarni keltiraman.

1. "O'zbekistonda kasb-hunar ta'limi tizimini modernizatsiya qilish" dasturi:

O'zbekistonda kasb-hunar ta'limini takomillashtirish va xodimlarning malakasini oshirish bo'yicha davlat tomonidan katta e'tibor qaratilmoqda. 2017 yilda boshlangan va hozirda davom etayotgan "Kasb-hunar ta'limini modernizatsiya qilish" dasturi doirasida ko'plab o'quv kurslari va treninglar tashkil etildi. Ushbu dastur, ayniqsa, qishloq joylaridagi aholi uchun malaka oshirish imkoniyatlarini kengaytirishga qaratilgan. Dastur doirasida o'qitish usullari yangilandi, amaliy mashg'ulotlar tashkil etildi va o'quv dasturlari xalqaro standartlarga moslashtirildi. Shu bilan birga, kasb-hunar o'quvchilariga yangi texnologiyalarni o'rgatish, shuningdek, ularni zamonaviy ish joylariga moslashtirish uchun maxsus treninglar o'tkazilmoqda.

2. O'zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligining "Xodimlar malakasini oshirish" dasturi: O'zbekistonda xodimlarning malakasini oshirish bo'yicha davlat dasturlari ham mavjud. Mehnat vazirligi tomonidan amalga

oshirilayotgan "Xodimlar malakasini oshirish" dasturi doirasida tashkilotlarga malaka oshirish kurslari taklif qilinadi. Ushbu dastur orqali xodimlarga yangi bilimlar va ko'nikmalar beriladi. Bundan tashqari, o'z kasbida yuqori natijalarga erishgan xodimlar uchun maxsus sertifikatlar va mukofotlar beriladi. Bu dastur davlat xizmatchilari uchun ham mo'ljallangan bo'lib, ularga mutaxassislik sohalarida bilimlarini oshirish imkoniyatini yaratadi.

3. **O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Yoshlar uchun kasbiy malaka oshirish markazlari" tashkil etish to'g'risidagi qarori:** 2020 yilda O'zbekistonda yoshlarni malakasini oshirishga qaratilgan maxsus markazlar tashkil etildi. Ushbu markazlarda yoshlarni kasbga yo'naltirish, zamonaviy ko'nikmalarni o'rgatish va ularga yangi ish joylarini topishda yordam berish maqsadida turli malaka oshirish kurslari va treninglar tashkil qilinadi. Bu markazlar nafaqat yoshi kattalarga, balki yangi ish boshlagan yosh mutaxassislarga ham o'z malakalarini oshirish uchun imkoniyat yaratadi. Ushbu markazlar davlat tomonidan quvvatlanib, xalqaro tashkilotlar bilan hamkorlikda zamonaviy ta'lim dasturlarini ishlab chiqmoqda.
4. **"Toshkent shahrida malaka oshirish markazlari tarmog'ining rivojlanishi":** Toshkent shahrida malaka oshirish markazlari tarmog'i juda rivojlanib bormoqda. Ushbu markazlarda nafaqat texnologik sohalarida, balki menejment, marketing va boshqaruv sohalarida ham xodimlar uchun treninglar o'tkaziladi. Toshkent shahridagi turli kompaniyalar va tashkilotlar, xususan, "Ucell", "Beeline" kabi yirik xususiy sektor kompaniyalari malaka oshirish dasturlarini tashkil etib, o'z xodimlariga yuqori sifatli ta'lim beradi. Ularning malakasini oshirishga qaratilgan bu kurslar, asosan, yangi texnologiyalarni joriy etishga, raqobatbardoshligini oshirishga, hamda mijozlar bilan ishlashning samaradorligini yaxshilashga qaratilgan.
5. **O'zbekistonda innovatsion texnologiyalar bo'yicha malaka oshirish kurslari:** O'zbekistonda axborot-kommunikatsiya texnologiyalari (AKT) sohasida malaka oshirish tizimi ham jadal rivojlanmoqda. O'zbekistondagi yirik IT kompaniyalar va texnologik startaplar, masalan, "Inha University in Tashkent", "Tashkent IT Park" kabi tashkilotlar xodimlar uchun turli xil malaka oshirish dasturlarini taqdim etadi. Ushbu kurslar asosan dasturlash, sun'iy intellekt, ma'lumotlar bazasini boshqarish va boshqa zamonaviy texnologiyalarga yo'naltirilgan. O'zbekistonda IT sohasidagi malaka oshirish kurslari xodimlarga texnologik bilimlarni chuqurlashtirish, yangi texnologiyalarni o'rganish va ularni amaliyotda qo'llash imkonini beradi.

Birinchi navbatda, qonuniy jihatlar muhim o'rin tutadi. Har bir davlatda xodimlarning malakasini oshirish tizimi ma'lum qonunlar va me'yoriy hujjatlar orqali tartibga solinadi. Yevropa Ittifoqi davlatlari, masalan, ish beruvchilarga o'z

xodimlariga malaka oshirish kurslarini tashkil etishni majburiy qilib qo'ygan. Bu esa xodimlar malakasini oshirish jarayonini yuridik jihatdan ta'minlaydi va ishchilarning rivojlanishiga ko'maklashadi. O'zbekistonda ham mehnat qonunlari va professional o'qitish to'g'risidagi qonunlar xodimlarning malakasini oshirishni qo'llab-quvvatlaydi. Shu bilan birga, mehnat bozori va iqtisodiyotning rivojlanishiga mos ravishda, mamlakatda xodimlarning malakasini oshirish uchun yangi qonun va me'yorlar ishlab chiqilishi zarur.

Zarforeign tajriba esa tashkilotlarda malaka oshirishning samarali metodlarini qo'llashda muhim rol o'ynaydi. Xalqaro tajriba shuni ko'rsatadiki, ilg'or mamlakatlar xodimlar malakasini oshirish jarayonida ko'plab samarali metodlardan foydalanadilar. Masalan, Polshada ko'ching metodi xodimlarga o'z faoliyatlarini yanada samarali tarzda amalga oshirishga yordam beradi. Bu metod xodimlarga o'z maqsadlariga erishishda yordam berishga, ular o'zlari qarorlar qabul qilishga va tashkilotdagi vazifalarni mustaqil bajarishga o'rgatiladi. Ko'ching usuli orqali xodimlar o'z malakalarini oshirishni davom ettiradilar, bu esa tashkilot madaniyatining yaxshilanishiga xizmat qiladi. Germaniyada esa axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan (AKT) foydalanish orqali xodimlarning malakasini oshirish tizimi samarali joriy etilgan. Xodimlarga o'z malakalarini oshirish uchun turli onlayn platformalar taqdim etiladi. Bu esa o'qitishni samarali va qulay qiladi, chunki xodimlar o'z vaqtida va istalgan joyda malaka oshirish imkoniyatiga ega bo'ladilar.

Malaka oshirishning samarali metodlari o'zgarmoqda va zamonaviy tashkilotlar xodimlarni rivojlantirishda yangi metodlarni qo'llashga intilmoqda. Xalqaro tajriba shuni ko'rsatadiki, xodimlarni malakasini oshirish uchun onlayn va oflayn formatda ta'lim dasturlari, shuningdek, treninglar, amaliyotlar va kurslar ishlab chiqilmoqda. Axborot texnologiyalaridan foydalanish orqali tashkilotlar xodimlar uchun samarali ta'lim dasturlarini yaratishmoqda, bu esa ularning professional malakalarini oshirishda katta yordam beradi. Xodimlar uchun tayyorlanadigan onlayn platformalar va o'quv dasturlari samarali ta'lim olishni osonlashtiradi va vaqtni tejashga yordam beradi. Bundan tashqari, murabbiylik va mentorlik kabi metodlar xodimlarga o'z maqsadlariga erishishda qo'llab-quvvatlash beradi va ular o'z malakalarini oshirishda yanada samarali ishlashlari uchun yordam beradi.

Shuningdek, xodimlarning malakasini oshirishda tashkilotlar va xodimlar o'rtasidagi hamkorlik muhim ahamiyatga ega. Yangi metodologiyalar xodimlarga o'zlarining malakasini oshirishda mustaqil ravishda harakat qilishga yordam beradi, shu bilan birga, tashkilotlar o'z xodimlarini rivojlantirishga qaratilgan strategiyalarni ishlab chiqishlari kerak. Xodimlarning malakasini oshirish tizimi samarali ishlashi uchun tashkilotlar ularni malaka oshirishga qo'shimcha vaqt ajratishi, zarur resurslarni taqdim etishi va xodimlar uchun motivatsiya tizimini yaratishi zarur.

Natijada, xodimlarning maqsadli malakasini oshirish tizimini takomillashtirish tashkilotlarning umumiy samaradorligini oshirishga yordam beradi. Buning uchun yuridik asoslar, zamonaviy metodlar va xalqaro tajriba asosida ishlab chiqilgan tizimlar kerak. Shu bilan birga, xodimlarni malakasini oshirish uchun tashkilotlar o'z xodimlarini rivojlantirishga qaratilgan aniq va samarali strategiyalarni ishlab chiqishlari zarur. Bu jarayonni tashkil qilishda tashkiliy va metodik yondashuvlar, shuningdek, motivatsion tizimlar muhim o'rin tutadi. Shuningdek, xalqaro tajriba va zamonaviy texnologiyalarni hisobga olib, o'zbek tashkilotlarida ham malaka oshirish tizimini yanada takomillashtirish mumkin.

Manbalar ro'yxati

1. Alimova N. (2020) O'zbekistonda professional rivojlanishning zamonaviy metodlari va xodimlarni malakasini oshirishning afzalliklari. O'zbekiston iqtisodiyoti jurnali, 16(1), 45-52.
2. Babich, O., & Kozhukhova, Y.E. (2022). The effectiveness of coaching methods in the system of employee professional development. Central Russian Journal of Social Sciences, 17(1), 166-185.
3. Jiang, J., & Liu, W. (2022). The impact of employee training on organizational performance: A study of global companies. *Journal of Business Research*, 75(3), 220-234.
4. Jumanazarov A. (2021) Xodimlarning malakasini oshirish tizimini takomillashtirishda davlat va xususiy sektor o'rtasidagi hamkorlik. O'zbekiston iqtisodiyoti va jamoat xizmati, 4(2), 112-119.
5. Tursunov D. (2022) O'zbekistonda kasb-hunar ta'limining yangi yo'nalishlari va xodimlarni malakasini oshirish tizimi. O'zbek pedagogik ta'limi va ilmiy ishlanmalari, 3(1), 99-105.