

## XODIMLAR MALAKASI OSHIRILISH ZARURIYATI

*Xalilov Nurullo Xamidillayevich*

*Andijon mashinasozlik instituti, Buxgalteriya hisobi va  
menejment kafedrasi dotsenti, PhD*

*Akbaraliyev Hikmatillo Axrorbek o'g'li*

*Andijon mashinasozlik instituti Menejment yo'nalishi  
4-kurs talabasi*

**Annotatsiya.** Ushbu maqola xodimlarni o'qitishning muhimligini tushuntiradi va mumkin bo'lgan afzalliklar ro'yxatini taqdim etadi.

**Kalit so'zlar:** xodimlar, afzallik, texnika-texnologiyalar, xodimlarni o'qitish, malakani oshirish.

So'nggi ikki o'n yillikda texnologiyalar odamlarning ishlash uslubini tubdan o'zgartirdi. Ijobiy kompaniya madaniyati va ish va hayot muvozanati ustuvor vazifaga aylandi. Odamlar ofis va kabinetlarda o'tirishdan ko'ra, ofisda hamkorlik qiladilar yoki masofadan turib ishlaydilar. Globallashuv tufayli biznes endi geografik mintaqadan keng bo'lib qoldi. Juda tez o'zgarishlar tufayli xodimlarni o'qitish har qachongidan ham muhimroq bo'lib qoldi.

Xodimlarni o'qitish tashkilotlar uchun ham, xodimlar uchun ham foydalidir. Xodimlarning taxminan 94 foizi, agar unga o'rganishga ko'proq mablag' sarf qilinsa, ular tashkilotda qolishlarini aytishadi [1]. Xodimlarni o'qitish kompaniya madaniyatini yaxshilashga, samaradorlikni oshirishga va ish joyidagi xavfsizlikni qo'llab-quvvatlashga yordam beradi. Lekin bu faqat boshlanishi. Xodimlarni tayyorlash nima uchun muhimligi va uni tashkilotingizning bir qismiga aylantirish haqida chuqurroq o'rganishga bu maqola yordam beradi [2].

Xodimlarni malakasini oshirish - bu xodimlarga yangi ko'nikmalarni o'rgatadigan yoki ularning mavjud ko'nikmalari va ish faoliyatini yaxshilaydigan har qanday ko'rsatma yoki faoliyat. Bu atama butun xodimlarni xavfsizlik bo'yicha o'qitishdan tortib, yangi ishga qabul qilishni ma'lum bir ishning nozik tomonlari bilan tanishtirishgacha, mavjud xodimni yangi texnologiyadan foydalanishni o'rgatishgacha bo'lgan hamma narsani tasvirlashi mumkin [3].

Xodimlarni malakasini oshirish bir vaqtning o'zida kompaniya madaniyatini yaxshilash, samaradorlikni oshirish va ko'plab boshqa imtiyozlarni taklif qilish orqali xodimlar va tashkilotlarga imkoniyatlar beradi. Bu o'zaro manfaatli bo'lishi mumkin, chunki bu tashkilot uchun savdo ko'payishi va xodimlar uchun ko'proq qoniqish va ish-hayot muvozanatiga olib kelishi mumkin.

Yuqori sifatli xodimlarni malakasini oshirishgan tashkilotlar, odatda, ko'proq qoniqishadi, ammo xodimlar uchun ham imtiyozlar mavjud. Xodimlarning yaxshi ta'limni qadrlashining sabablari quyidagilardan iborat:

- Ish joyida avtonomiyani oshirish;
- Xavfsizroq ish muhitini saqlash;
- Ish beruvchilar tomonidan yanada muhimroq yordamni his qilish;
- Ishni to'g'ri bajarish qobiliyatiga ishonchni oshirish;
- Ular o'z martabalarini oshirish uchun foydalanishlari mumkin bo'lgan ko'nikmalar va bilimlarni olish;
- Kelajakda etakchi rolga olib kelishi mumkin bo'lgan bilim va ko'nikmalar;
- Ularning rollari va bajarishi kerak bo'lgan vazifalar haqida ko'proq tushunchani rivojlantirish [4].

Hech kimga sir emaski, qoniqarli va yaxshi malakasi oshirilgan xodimlar ular ishlayotgan tashkilotga foyda keltiradi. Ular o'zlarini qayerda ekanliklarini his qilganlarida boshqa ishga ketish ehtimoli kamroq bo'ladi, demak, sizda aylanmangiz pastroq. Xodimlarni malakasini oshirish tashkilotingizga foyda keltirishi mumkin bo'lgan boshqa foydalar quyidagilardan iborat:

- Xavfsiz ish joyi (baxtsiz hodisalar, jarimalar, sud jarayonlari va boshqalar);
- Yaxshi ishlash va yuqori mahsuldorlik tufayli ortib borayotgan foyda;
- Kompaniyaning obro'si yaxshilandi, chunki xodimlar sizning tashkilotingizda ishlashdan qanchalik zavqlanishlari haqida xabar tarqatadilar;
- Xodimlaringiz orasida faollik va ishtiyoq ortdi;
- Tashkilotingizdagi potentsial bo'lajak liderlarni yaxshiroq aniqlash;
- Yaxshilangan kompaniya madaniyati;
- Hamkorlikni oshirish va ish joyidagi munosabatlarni yaxshilash;
- Ham xodimlar, ham rahbarlar uchun ma'naviy yuksalish;
- Yangi texnologiya va strategiyalarni yanada qulayroq amalga oshirish qobiliyati [5].

Maqsad va mavzuga qarab, xodimlarni malakasini oshirish ko'plab toifalarga bo'linishi mumkin. Ba'zi keng tarqalgan malaka oshirish turlari quyidagilardan iborat:

- Ish joyidagi ko'nikmalarni o'rgatish: Ushbu turdagi treninglar ish joyidagi ko'nikmalarni yoki aloqa, muammolarni hal qilish va tanqidiy fikrlash kabi texnik ko'nikmalar yoki tajriba va ta'lim kabi muhim bo'lishi mumkin bo'lgan insoniy ko'nikmalarni oshirish yoki o'rgatishni o'z ichiga oladi.
- Texnik tayyorgarlik: texnik ta'lim aynan shunday deyiladi: xodimlarni yangi texnologiyadan foydalanish bo'yicha o'rgatish.

➤ Xavfsizlik bo'yicha trening: xavfsizlik bo'yicha treninglar xodimlarga ish joyidagi baxtsiz hodisalarning oldini olish va kasallik va jarohlarni kamaytirishi mumkin bo'lgan sog'liq va xavfsizlik odatlarini o'rgatadi.

➤ Muvofiqlik bo'yicha trening: muvofiqlik bo'yicha trening odatda tashkilotingiz va xodimlaringizga ta'sir qilishi mumkin bo'lgan qonun yoki siyosatni o'z ichiga olgan ko'rsatmalarni o'z ichiga oladi. Misol uchun, agar xilma-xillik haqidagi yangi qonun qabul qilinsa, uning ish joyingizga ta'sir qilishi mumkinligini ko'rsatish uchun muvofiqlik treningidan foydalanishingiz mumkin. Xavfsizlik mashg'ulotlari ba'zan ushbu toifaga kirishi mumkin [6].

➤ Bortga kirishdan oldingi trening: ushbu turdagi trening yangi xodimlar uchun mo'ljallangan. Bu xodimga kompaniya qadriyatlari va madaniyati haqida o'rgatadigan yo'nalishdan tortib, yangi xodimga o'z ishi bilan bog'liq turli vazifalarni bajarishni boshlash bo'yicha ko'rsatma berishgacha bo'lishi mumkin.

➤ Umumiy ish joyini o'rgatish: umumiy ish joyini o'rgatish kengroq kategoriya bo'lib, u deyarli hamma narsani o'z ichiga olishi mumkin, lekin u odatda texnik va insoniy ko'nikmalarni qayta tiklash yoki oshirishga qaratilgan. U yangi va faxriy ishchilarga, butun xodimlarga yoki faqat bitta xodimga tegishli bo'lishi mumkin.

Ish beruvchilar o'z xodimlari uchun malaka oshirish dasturlarini tashkil etishdan ko'p foyda oladi, ayniqsa ular ushbu dasturlarni boshlab va izchil amalga oshirsa [7]. Quyida xodimlarning malaksini oshirishning 10ta afzalliklari berilgan:

#### 1. Hosildorlik va samaradorlikni oshirish

Xodimlar treningdan o'tsa, bu ularning malakasi va ish bo'yicha bilimini oshiradi va ularning qobiliyatlariga ishonchini oshiradi. Bu ularning ish faoliyatini yaxshilaydi va yanada samarali va samarali ishlaydi.

#### 2. Ish jarayonlarining bir xilligi

Ish joyidagi xodimlar treningga duchor bo'lganda, bu xodimlar o'rtasida ish jarayonini standartlashtirishga yordam beradi. Ishchilar shunga o'xshash treningdan o'tishlari natijasida shunga o'xshash tartiblarni qo'llashadi va ularga rioya qilishadi.

#### 3. Kam isrofgarchilik

Xodimlar o'qitilgach, ular korxonada materiallari, asbob-uskunalar va jihozlardan yaxshi, xavfsiz va tejamkor foydalanishni o'rganadilar. Baxtsiz hodisalar va jihozlarning shikastlanishi minimallashtiriladi va bu chiqindilarni kamaytiradi.

#### 4. Nazoratning qisqarishi

Xodimlarni malaka oshirish nazoratga bo'lgan ehtiyojni butunlay yo'q qilmasligi kerak bo'lsa-da, bu ish joyidagi ortiqcha nazoratga bo'lgan ehtiyojni sezilarli darajada kamaytirishi mumkin.

#### 5. Ichkaridan targ'ib qilish

Tashkilotga yangi yoki maxsus ko'nikmalarga ega mutaxassislar kerak bo'lsa, ular tashqi manbalardan yangi mutaxassislarni ishga olish uchun mehnat bozoriga

kirishlari shart emas. Ular ichkariga qarashlari va tashkilotga zarur bo'lgan ushbu yangi ko'nikmalar to'plamiga o'qitilgandan so'ng ko'tarilishi mumkin bo'lgan istiqbolli xodimlarni tanlashlari mumkin.

6. Takomillashtirilgan tashkiliy tuzilma.

Agar kompaniyada xodimlarni o'qitishning tashkiliy tizimi mavjud bo'lsa, bu ularga izchil va tizimli ravishda o'rganishga yordam beradi. Bu, shuningdek, xodimlarning sinov va xato orqali o'rganishiga to'sqinlik qiladi.

7. Ko'tarilgan ruhiy holat.

Ta'lim dasturlarini o'tayotgan tashkilot xodimlari o'zlarini qo'llab-quvvatlovchi ish muhitining bir qismi sifatida his qilishadi, bu erda ular qadrlanadi, bu ularning ma'naviyatini oshiradi va o'z vazifalariga o'ziga ishonch bilan yondashishga yordam beradi [8].

8. Siyosat va maqsadlar to'g'risidagi bilimlarni yaxshilash.

Yaxshi o'quv dasturi har doim xodimlarga o'z tashkilotining axloqi, qadriyatlarini, siyosati, qarashlari va missiyalari bilan tanishishga yordam beradi.

9. Mijozlarni baholash yaxshilandi

Tashkilot xodimlarining izchil o'quv mashg'ulotlariga duchor bo'lishi ularning ishdagi malakasini oshiradi va ularni yanada professional va samarali ishlashga majbur qiladi. Mijozlar ushbu yuqori xizmatning ta'sirini his qilishadi va bu ularning tashkilot haqidagi fikrlarini yaxshilaydi.

10. Yaxshiroq ish joyidagi muhit

Doimiy malaka oshirishlar xodimlarning ish joyida yanada samarali ishlashiga yordam beradi. Bu tashkilotda har bir xodimni o'zini qadrlash va kutib olishga undaydigan muhitni keltirib chiqaradi.

### Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Колобова А.И. Ларионцева А.М «Некоторые теоретические положения трудовой ресурсов и трудового потенциала». Журнал. Вестник Алтайского государственного аграрного университета №5 (25) 2006.
4. Хайкин М.М. Управление сферой услуг в развитии человеческого капитала. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010.
5. Pardaev M.Q —Bozorli iqtisodiyot sharoitida mehnatga oid tushunchalar nomli risola. Samarqand. SamKI 1997. 59 b
6. O'lmasov A., Vahobov A. Iqtisodiyot nazariyasi. Darslik. TDIU. – T.: Iqtisod va moliya, 2014. 226 b
7. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. Mehnat nashriyoti, 2004 y.204.
8. Азиева З.И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов в организациях - субъектах малого предпринимательства. // Вестник академии знаний. - 2018. - № 3(26). - С. 9-12.