

ЁШ МУТАХАССИСЛАРНИНГ КАСБИЙ РАҚОБАТБАРДОШЛИК СИФАТЛАРИНИ ШАКЛЛАНТИРИШ (ТРАНСПОРТ СОҲАСИ МИСОЛИДА)

Н. Ж. Назарова

Тошкент давлат транспорт университети катта ўқитувчиси

АННОТАЦИЯ

Ўзбекистонда сўнгги йилларда жамиятнинг барча соҳаларида кенг кўламли ислохотлар амалга ошириб келинмоқда. Шу жумладан аҳолига транспортда хизмат кўрсатишнинг замонавий талаблар асосида сифатли ва қулай кўринишга эришиш учун мавжуд ресурслардан самарали фойдаланишга эътибор қаратилмоқда.

Калит сўзлар: Транспорт, касб, техника.

КИРИШ

Бу ҳолат айниқса йўловчиларга транспорт хизмат кўрсатиш соҳасида яққол кўзга ташланади. Замонавий техник ривожланиш талабларига етарлича жавоб бермайдиган темир йўллари ўрнига замонавий тезювар Афросиё, Шарқ экспресслари аҳолига хизмат кўрсатмоқда. Янги линияларнинг ишга тушурилиши, “Ангрен-Поп” йўналишини очилиши ҳам юксак даражада йўловчиларга кўрсатилаётган темир йўл транспорт хизматининг мазмунига ижобий таъсир кўрсатиши билан бир қаторда соҳада тайёрланаётган ёш мутахассис кадрлар рақобатбардошлигини таъминлашни янада долзарблаштирамоқда. Негаки, ҳар қандай соҳа ривожини истиқболи шу соҳада фаолият олиб бораётган ва тайёрланаётган мутахассис кадрларнинг рақобатбардошлигига боғлиқдир.

АДАБИЁТЛАР ТАҲЛИЛИ ВА МЕТОДОЛОГИЯ

“Ўзбекистон темир йўллари” Акциядорлик Жамияти янги йўллар қуриш, асосий темир йўллари реконструкциялаш билан бирга ҳаракат хавфсизлигини таъминлаш имконини берадиган инновацион лойиҳаларни тармоққа жорий этиш, импорт ўрнини босадиган қисмларни маҳаллийлаштириш, янги иш ўринларини яратиш билан бир қаторда соҳа учун замонавий билимли ходимлар тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш, бунинг учун тегишли шарт-шароит яратиш ва бошқа ижтимоий

масалаларни муваффақиятли ҳал этишга алоҳида эътибор қаратаётгани бежиз эмас.

Ўзбекистон транспорт тизими соҳаси корхоналари ўртасида малакали кадрларга нисбатан талаб эҳтиёжларни ҳисобга олган ҳолда республика транспорт соҳаси учун юқори малакали кадрларни тайёрлаш тизимини илғор хорижий тажриба ва халқаро стандартлар асосида тубдан такомиллаштириш, ўқув жараёнига ўқитишнинг инновацион шакл ва методлари ҳамда замонавий педагогик ва ахборот технологияларини кенг жорий этиш, шунингдек, тармоқ таълим муассасаларининг моддий-техника базасини мустаҳкамлаш ва илмий салоҳиятини янада ошириш мақсадида 2020 йилнинг 4 майида Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Транспорт соҳасида кадрлар тайёрлаш тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори қабул қилинди. Унда университетнинг асосий вазифалари ва фаолияти йўналишлари сифатида:

транспорт соҳаси эҳтиёжларидан келиб чиқиб, меҳнат бозоридаги рақобатбардош олий маълумотли мутахассислар ва илмий-педагогик кадрларни, шунингдек, оммавий касб мутахассисларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш;

транспорт соҳасини ривожлантиришнинг долзарб масалалари бўйича фундаментал, амалий ва инновацион изланиш ва тадқиқотлар олиб бориш, уларнинг натижаларини, шу жумладан рақамли ва бошқа замонавий технологияларни кенг жорий этиш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш;

транспорт соҳаси учун кадрлар тайёрлашнинг узлуксиз тизимини яратиш, тизимдаги академик лицей ҳамда соҳанинг профессионал таълим муассасалари таълим дастурларининг узлуксизлиги ва узвийлигини таъминлаш;

ўқув жараёнида назарий тайёргарликнинг амалиёт билан узвий боғлиқлигини таъминлаш мақсадида транспорт соҳасидаги ташкилотлар билан биргаликда талабаларнинг амалиётларини тегишли соҳа ташкилотларида ташкил этиш, битирувчиларни иш билан таъминлаш бўйича мақсадли ҳамкорликни йўлга қўйиш»[1] каби вазифалар белгиланиб, амалиётга жорий этиб келинмоқда.

Шу боис, тайёрланаётган мутахассис кадрларнинг рақобатбардошлик сифатларини ўрганиш мақсадида 2019 ва 2020 йиллар давомида “Ўзбекистон темир йўл транспорт тизимида баркамол шахс ва малакали кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш стратегияси” мавзусидаги БВА-1-001 давлат гранти доирасида кадрлар билан боғлиқ муаммолар тадқиқ этилиши натижаси улароқ эришилган эмпирик таҳлил

хулосаларидан айрим намуналарини келтириб ўтишни жоиз деб билдик.

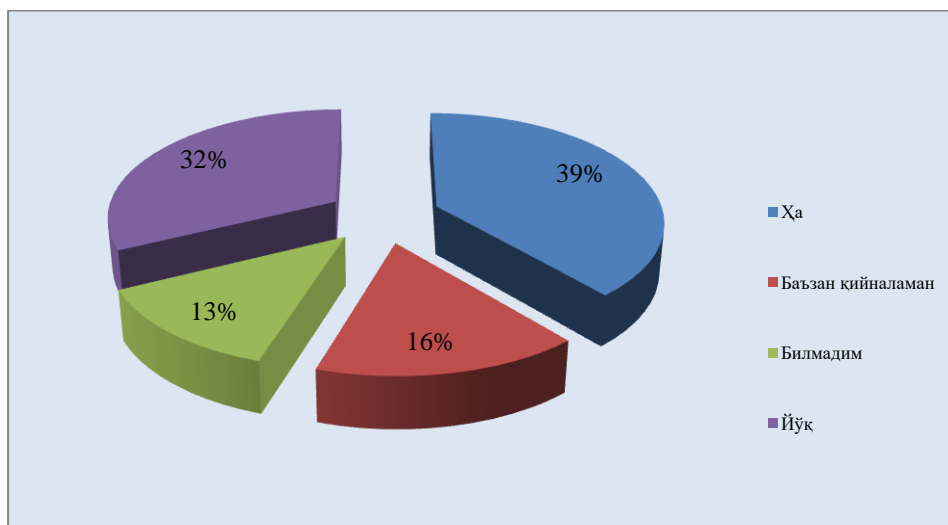
Социологик тадқиқотлар уч йўналишда икки хил сўровнома асосида олиб борилди. Тадқиқот объекти сифатида Тошкент давлат транспорт университети талабалари, шунингдек Тошкент темир йўл касб-хунар коллежи, Самарқанд темир йўл касб-хунар коллежи, Қўқон темир йўл касб-хунар коллежи ўқитувчи ва ходимлари ва Тошкент давлат транспорт университети ҳузуридаги “Кадрлар малакасини ошириш, тайёрлаш ва қайта тайёрлаш Йўл Маркази” тингловчилардан иборат, 400 нафар респондентлар танланди.

“Бажараётган ишингизга Сизнинг билимингиз даражасини етарли деб ҳисоблайсизми?” деган саволга тадқиқотда иштирок этган респондентларнинг 39% мос келишини, 16% тўла мос келмаслигини, 13% аниқ билмаслигини ва 32% респондентлар йўқ деб, яъни тўла мос эмаслигини кўрсатишган. Яъни улар ўзлари битирган мутахассислик бўйича фаолият олиб бормаётганликларини айтишган (1- чизма). Албатта бу ҳолат мутахассиснинг меҳнат фаолиятига, руҳиятига таъсир ўтказади. Унинг касбий мослашувчанлик даражасини пайсатиради ва меҳнатдан қониқмасликни келтириб чиқаради. Касбий психофизиологик мослашувчанлик мутахассис томонидан узоқ муддатга чўзилади. Унинг меҳнат самарадорлигига ҳам салбий таъсир ўтказади.

Шунингдек тадқиқот давомида **“Ташкилот ёки муассангизда касбий ўсиш майлини оширишга қаратилган қандай усуллардан фойдаланилади?”** деган савол билан биз мутахассисларни руҳиятини ва фаолиятга бўлган позитив ҳаракатларини кучайтириш учун ташкилотлар қандай усуллардан фойдаланишларини аниқлашга ҳаракат қилдик. Сўралганларнинг 25% фоизи бепул таълимни белгилашган, яъни бунда мутахассисларнинг малакасини оширишга қаратилган икки ойлик курсларни назарда тутишган, 23% фоиз респондентлар эса, разрядни кўтарилишини қайд этишган. Хизмат соҳасини кўтариш имкониятига 18% фоиз дейишган бўлса, мукофот ва маънавий рағбатлантиришларга 16% фоиздан тўғри келган (2- чизма).

Тадқиқот натижалари шуни кўрсатадики, ташкилотларда маънавий рағбатлантириш қанчалик муҳим бўлсада, унга кам эътибор берилади. Ҳар бир инсон ўз меҳнатининг кадрланишини истайди ва ҳеч бўлмаганда маънавий рағбатни кутади. Агар ушбу ҳолатлар инобатга олинмаса, ишчилар, ходимлар ва мутахассисларнинг меҳнат жараёнларидан бегоналашиши кучаяди. Бегоналашиш жараёни чуқурлашса, унинг олдини олиш ва унга чора излаш ҳам шунчалик мураккаблашади.

Албатта бу ҳолат ишнинг самарадорлигига ҳам ўз таъсирини ўтказмасдан қолмайди.

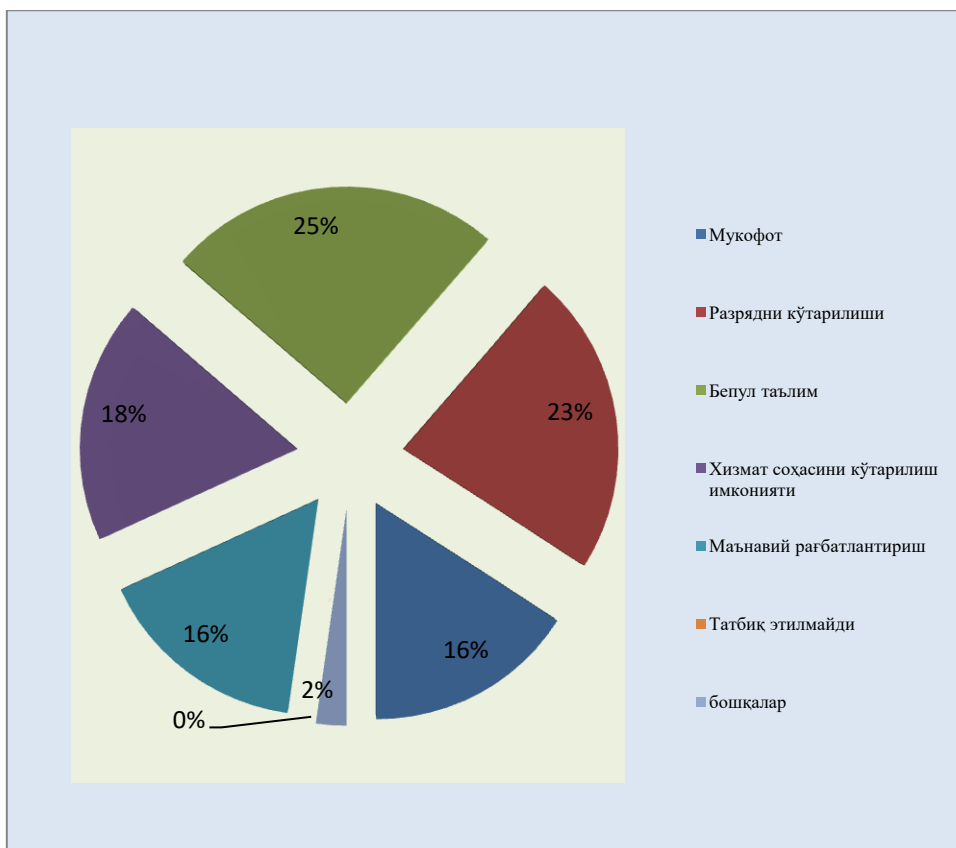


1-чизма. Бажараётган ишингизга Сизнинг билимингиз даражасини етарли деб ҳисоблайсизми?

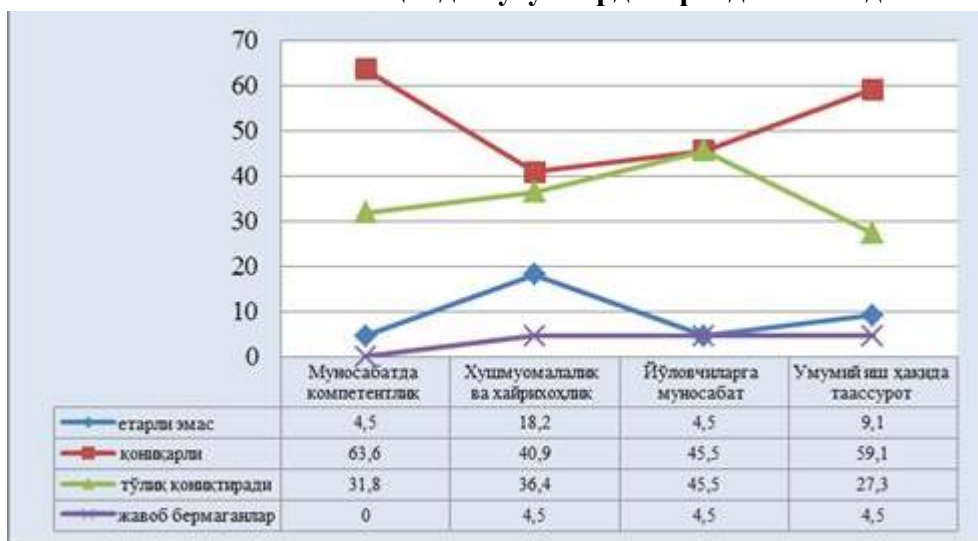
Респондентларга мутахассисларнинг касбий ва ишга алоқадор сифатлари билан боғлиқ саволни берганимизда, муносабатда компетентлик қонқарли деб ҳисоблайдиганлар 63,6% фоизни кўрсатишган, 40,9 % ни хушмуомалалик ва хайрихоҳлик, 45,5% йўловчиларга муносабат дейишган бўлса, 59,1% фоизи эса умумий иш ҳақида таассуротни қонқарли деб баҳолашган. Муносабатда компетентлик тўлиқ қонқиради деб ҳисоблайдиганлар 31,8% фоиз, 36,4 % ни хушмуомалалик ва хайрихоҳлик, 45,5% йўловчиларга муносабат дейишган бўлса, 27,3% фоизи эса умумий иш ҳақида таассуротни тўлиқ қонқитишини таъкидлашган. Етарли эмас деб қарайдиганлар эса, муносабатда компетентлигига 4,5%, хушмуомалалик ва хайрихоҳликка 18,2%, 4,5% фоизи эса, йўловчиларга муносабатга беришган, умумий иш ҳақида таассуротга 9,1% фоизни қайд этишган. Жавоб бермаганлар барча сифатларга 4,5 % деб кўрсатишган (3-чизма).

Бундан кўришиб турибдики, касбий ва ишга алоқадор сифатлар, фазилатлар профессионал даражада эмас, бугунги кун талабига тўла жавоб бера олмайди. Айниқса, темир йўл соҳасида йўловчиларга хизмат кўрсатиш даражасини кузатадиган бўлсак, бу етарли эмас, ҳатто 50% дан ҳам паст кўрсаткич келтирилган. Ушбу соҳада хизмат кўрсатиш этикетларини тўла шакллантириш учун аниқ тизим ишлаб чиқилиши мақсадга мувофиқ бўлади. Чунки қисқа курслар ва унда этикага, этикетларга кам соатлар ажратилган. Маълумки, ахлоқий масалалар инсонийлик белгиси ва унинг сифатий мезонлари билан

боғлиқ. Маънан юксак ва маърифатли, маданиятли мутахассисларга бўлган талаб ва эҳтиёжлар йилдан йилга ўсиб бормоқда. Темир йўл соҳаси ҳам бундан мустасно эмас. Ушбу соҳада замонавийлашиш бўлгани билан унда юксак фазилатли инсон ишламас экан, олиб борилаётган ислохотлар ўз самарасини бермаслиги аниқ.



2-чизма. Ташкилот ёки муассангизда касбий ўсиш майлини оширишга қаратилган қандай усуллардан фойдаланилади



3-чизма. Темир йўл ишчиларининг касбий ва ишга алоқадор сифатларини қандай баҳолайсиз?

ХУЛОСА

Хулоса қилиб айтганда, ушбу муаммоларни ҳал этишнинг қуйидаги асосий йўналишларига алоҳида аҳамият қаратиш зарурлиги келтирилди:

- кадрлар сиёсати асосини “инсон ресурсларини” бошқариш ва инсон капиталини ривожлантиришда беш ёки ундан кўпроқ йилларга мўлжалланган ташкилот (муассаса, фирма, корпоратив) стратегияси ишлаб чиқиш лозим. Бу эса кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни, уни янгилаш ва такомиллаштиришни, мотивацияни ривожлантиришни ифодалайди.

- кадрлар стратегияси меҳнат бозоридаги таркибий ўзгаришлар, ишчи кучининг глобал, миллий ва ҳудудий даражадаги хусусиятларини ҳисобга олиш лозимлигини кўрсатмоқда;

- транспорт соҳасида фаолият олиб боровчи ёш мутахассисларни тайёрлашда кадрларга бўлган эҳтиёж ва талаблардан келиб чиқиб, 5 йил ёки ундан кўпроқ муддатга мўлжалланган кейинги ҳолат бўйича аниқ прогнозлар ишлаб чиққан ҳолда “Ўзбекистон темир йўллари” АЖ нинг “кадр ресурслари” ва “кадрлар капитал”дан фойдаланишнинг оптимал вариантларини ишлаб чиқиш мақсадга мувофиқ;

- кадр ресурсларини бошқаришнинг янги усуллари ва шакллари амалиётга жорий этиш орқали транспорт соҳасида фаолият олиб бораётган ёш мутахассислар меҳнат мотивациясини ва рағбатлар тизимини такомиллаштириш орқали кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини мунтазам ошириб бориш орқали уларнинг рақобатбардошлигини таъминлаш мақсадга мувоқидир.

REFERENCES

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Транспорт соҳасида кадрлар тайёрлаш тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-4703-сонли қарори. 2020 йил 4 май. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.05.2020 й., 07/20/4703/0534-сон.
2. Темир йўл соҳасида етук кадрларни тайёрлаш (тажриба, муаммо, ечим). Монография. – Т.: «Fan va texnologiya», 2020, 276 бет.
3. Sabirovna, A. N. ., & Juraevna, N. N. . (2022). Important Aspects of the System of Social Work for Young People in Uzbekistan. *International Journal of Development and Public Policy*, 2(6), 37–41. Retrieved from <http://openaccessjournals.eu/index.php/ijdp/article/view/1424>
4. Xabiba Kaxharovna Abduraxmanova, Zulxumor Olimjonovna Nalibayeva, & Nilufar Jo'Rayevna Nazarova (2022). IJTIMOIIY



TARAQQIYOTGA ERISHISHDA TA'LIM MAZMUNINI TAKOMILLASHTIRISH. Academic research in educational sciences, 3 (5), 1364-1370.

5. Gafurovna, A. S. ., & Juraevna, N. N. . (2022). Issues of Formation of Information and Internet Culture at Young People. *International Journal of Development and Public Policy*, 2(6), 27–30. Retrieved from <http://openaccessjournals.eu/index.php/ijdpp/article/view/1422>

6. Rashid Usarovich Baratov, & Nilufar Jo, Rayevna Nazarova (2022). YOSHLAR HAYOTIY STRATEGIYASINI SHAKLLANTIRISHDA TA'LIMNING O'RNI. Academic research in educational sciences, 3 (TSTU Conference 1), 830-833.

7. Abdusalamovna, A. S. ., & Juraevna, N. N. . (2022). A Strong Family as a Determining Development of Society. *International Journal of Development and Public Policy*, 2(6), 31–36. Retrieved from <http://openaccessjournals.eu/index.php/ijdpp/article/view/1423>

8. Нилуфар Жўраевна Назарова (2022). ЁШЛАРДАГИ РАҚОБАТБАРДОШЛИК СИФАТЛАРИНИ РИВОЖЛАНТИРИШДА ҲАМКОРЛИК. Academic research in educational sciences, 3 (TSTU Conference 1), 570-575.

9. Juraevna, N. N. (2020). Universal Factors In Provision Of Youth Life Strategy. *International Journal for Social Studies*, 6(1), 157-163.

10. Nazarova Nilufar Juraevna,. (2022). FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETITIVENESS OF YOUNG PROFESSIONALS IN TRANSPORTATION. *Научный Онлайн Журнал Интеграл*, 49, 28–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6636184>