



PROFESSIONAL TA'LIM MUASSASALARI BITIRUVCHILARINI RAQOBATBARDOSHLIGINI SHAKLLANTIRISH

Xasanov M.

Toshkent amaliy fanlar universiteti

Tayanch soʻzlar: professional taʼlim muassasalari, yuqori texnologiyalar va zamonaviy bilimlar, mehnat bozori, xodimlar salohiyati, korxonani raqobatbardosh kadrlar bilan taʼminlash.

Ключевые слова: профессиональные учебные заведения, высокие технологии и современные знания, рынок труда, потенциал сотрудников, обеспечение предприятия конкурентоспособными кадрами.

Key words: vocational educational institutions, high technologies and modern knowledge, labor market, employee potential, providing the enterprise with competitive personnel.

Yurtboshimiz Shavkat Miromonovich Mirziyoev takidlaganlaridek “Iqtidorli oʻgʻil-qizlarimizning yuqori texnologiyalar va zamonaviy bilimlarni chuqur oʻzlashtirishiga keng sharoit yaratish hamda raqobatbardosh milliy kadrlarning yangi avlodini tayyorlash maqsadida professional taʼlim tizimiga alohida eʼtibor qaratilmoqda.

Oʻzbekistonda joriy yildan boshlab ilk bor milliy va tarmoq ixtisoslashuv tizimi, kasb va mutaxassisliklar boʻyicha professional standartlar hamda tabaqalashtirilgan taʼlim standarti va dasturlari joriy etilmoqda. Bu esa, oʻz navbatida, mehnat bozori bilan taʼlim sohasi integratsiyasini taʼminlashga xizmat qiladi.

Rivojlangan davlatlar, jahonga mashhur gigant kompaniyalarda bu juda kuchli motivatsiya, toʻgʻri yoʻnaltiruvchi va ragʻbat beruvchi omil hisoblanadi. Chunki bunda xodimning nufuzi bosqichma-bosqich yuqorilab borishi uchun zarur tizim va moliyaviy ragʻbatlar koʻzda tutilgan. Bu tizim, oʻz navbatida, xodimning raqobatga doim tayyor turishini, malakasini oshirib borishini va kelajakda muvaffaqiyatga erishishini kafolatlaydi. Masalan, elektr ustasi kasbining bir nechta malaka darajasi mavjud. Lekin shu paytgacha ularning barchasiga bir xil hujjat berilgan, unda bugungi mehnat bozori talablari

shakllantirilmagan va baholanmagan. Bu esa shu diplomga ega shaxsning chet elda o'ziga mos ish topishiga imkon bermaydi. Chunki uning malaka darajasini tartibga soladigan tizim mavjud emas edi.

O'zbekistonda endi yangi professional ta'limda birinchi marta har bir mutaxassisning xalqaro me'yorlarga mos malaka darajasini belgilab berishga asos bo'ladigan hujjat - Milliy malaka tizimi qabul qilindi. Iqtisodiyotning har bir sohasi bo'yicha tarmoq malaka tizimlari belgilandi.

Ayni paytda har bir ish o'rni va lavozimning vazifalari, tasnifi va uni samarali, muvaffaqiyatli bajarish uchun lozim bo'lgan ko'nikma, bilim va layoqatlilik yoritilgan malaka talablarining yangi formatdagi meyoriy asoslari yaratilmoqda. Endi professional ta'lim dasturlarining mazmuni, ta'lim natijalari, ta'limning sifati shu meyoriy asoslarga muvofiq shakllantiriladi. Bu tizim biz tayyorlayotgan mutaxassislarning ham mahalliy, ham xorijiy mehnat bozori o'zgarishlariga moslasha olishiga imkoniyat yaratadi. Ustiga-ustak, ayni paytda mehnat bozorida raqobat muhiti ancha keskinlashgan, korxonalarining ishchi yoki mutaxassis yollash tizimlari takomillashgan, talablar mutlaqo o'zgargan.

Xodimlar salohiyati – uning barqarorligi va takrorlanuvchanligi, korxonaning samaradorligi, raqobatbardoshligi hamda barqaror rivojlanishi uchun eng muhim shartlardan biri bo'lib hisoblanadi. Xodimlar salohiyatini shakllantirish muammosi, mavjud iqtisodiy sharoitda, yangi sanoatlashtirish konsepsiyasini amalga oshirish, «xomashyo» iqtisodiyotini tark etish, yuqori texnologiyali ishlab chiqarishni ustuvor rivojlantirishda muhim ahamiyatga ega. Professional talim bitiruvchilarining raqobatbardoshligini oshirish va yuqori texnologiyali korxonalar mutaxassislarning kompetensiyasini boshqarish, xususan, ta'lim tizimini modernizatsiyalash va professional talim ta'limni rivojlantirish davrida ayniqsa jiddiy hisoblanadi.

Zamonaviy muhandislik ta'limining professional talim faoliyati natijalari iste'molchilari talablariga muvofiqligi samaradorligini ta'minlash uchun yangi yondashuvlarni talab qiladi. Kelgusida iqtisodiyotning kadrlar salohiyatini shakllantirishni tashkil qilish uchun innovatsion faoliyatni tashkil etishning samarali usuli sifatida xalqaro amaliyotda o'z o'zini namoyon etgan klasterli yondashuv kamida istiqbolli hisoblanadi [1-3].

Korxonani raqobatbardosh kadrlar bilan ta'minlash borasida xodimlar bilan bog'liq muammolarning butun majmuasi, shartli ravishda "ichki" va "tashqi"ga bo'linishi mumkin.

«Tashqi» xodimlar muammosiga muammolar korxonaga nisbatan tashqi muhitdan kelib chiqishi va korxonaga resurslari tomonidan hal etilmasligi

imkoniyatlarini «sarflash»ga ehtiyoj borligi haqida o'z vaqtida xabardor bo'lishi kerak [3].

Raqobatbardosh bitiruvchilarni rivojlantirish muammosining mohiyati bugungi kunda yosh mutaxassislar mehnat salohiyati taraqqiyotining bozor iqtisodiyoti mezonlariga mos emasligi, mavjud zamonaviy mehnat sharoitida bitiruvchilar mehnat salohiyatining pastligi – bularning barchasi, umuman olganda, professional ta'lim tizimi bitiruvchilarining ichki mehnat bozorida raqobatdoshlik darajasini sezilarli darajada pasaytiradi.

Ilmiy maqolada qayd etganimizdek, ta'lim muassasalari o'rtasida raqobatning kuchayishi nuqtai nazaridan alohida ahamiyat - mehnat bozorida bitiruvchilarini raqobatbardoshligiga, bandlik muammolarining kuchayishi, lavozim bo'yicha o'sishda ta'lim muassasasining o'quvchilar kasbiy karerasiga ta'sir qilishi hisobga olinadi. Hozirgi vaziyat ish beruvchilar orasida yosh mutaxassislarga bo'lgan talabni pasaytirishi, muassasada mutaxassislarni tayyorlashga bo'lgan talablarni o'zgartirishi, ish beruvchi bilan munosabatlarini zaiflashtirilishi bitiruvchilarning diplom olish imkoniyatini va mehnat bilan ta'minlanishi imkoniyatini pasaytiradi. Raqobat muhitida bitiruvchilarning harakat qilish va yashab ketish imkoniyatining cheklanganligi mamlakatimiz kasbiy tayyorgarlik amaliyotiga strategik rejalashtirishning dolzarb muammaolarini kiritishni talab qiladi.

Bunday holda, ta'lim amaliyotida bitiruvchining raqobatbardoshligini rivojlantirishni strategik rejalashtirish muammosini hal qilish haqida gapirishimiz mumkin. Professional ta'lim tizimi bitiruvchisining raqobatbardoshligini shakllantirishni strategik rejalashtirish muammosi muayyan kasbiy faoliyatning bilim va ko'nikmalarini to'plash va rivojlantirish jarayonidan bevosita bozor iqtisodiyoti sharoitida amalga oshiriladigan mutaxassislarni tarbiyalashda o'z aksini topgan bo'lib, u yosh diplomli mutaxassislarga muayyan talablarni belgilovchi o'z qonunlariga bo'ysunadi.

Bitiruvchining raqobatbardoshligini rivojlantirish jarayonini strategik rejalashtirish muammosini hal qilish zarurati mutaxassislarning e'tiborini talabning kasbiy yondashuvini rivojlantirishga qaratadi, bunda kelajakdagi kasbiy faoliyatining mazmuni, shu jumladan, ish joylari uchun raqobat bilan bog'liq bo'lgan kasbiy muammolarni hal qilish variantlari va usullarini mustaqil ravishda belgilashga yo'naltirilgan bo'lishi kerak. Bunda bitiruvchining raqobatbardoshligi mutaxassislarning shaxsiy-sub'ektiv natijalari nuqtai nazaridan ko'rib chiqilishi zarur.

Ushbu tadqiqotning negizida bitiruvchilarning raqobatbardoshligini rivojlantirishning muammosini hal qilishning yo'llarini yaratish va



rivojlantirishdan iborat yana bir muammosi - mehnat bozorini har tomonlama diagnostika qilish va o'quv ta'lim xizmatlarini ko'rsatishni uzatish masalasini hal qilishdir.

Mehnat munosabatlari sohasidagi maqsadga erishishda yosh mutaxassis raqobatbardosh ustunligiga ega bo'lishi zarur bo'lib, bitiruvchining mavjud raqobatchilari oldida muayyan ustunlikka egaligini anglashga imkon beradi. Bu holda, o'quvchining o'z raqobatbardoshligini mustahkamlashga urinishi strategik va taktik ahamiyatga ega omillar guruhiga tayanishi zarur. Shuni alohida qayd etish kerakki, strategik xatti-harakatlari omili strategik va taktik maqsadga erishishning omili, ya'ni bitiruvchining mehnat bozorida raqobatlasha olishga tayyor bo'lish kerak degan ma'noni bildiradi.

Bizning fikrimizga ko'ra, nafaqat o'quvchilarning intellektual va ijodiy qobiliyatlarini o'rganish, balki mehnat bozorida muvaffaqiyatli raqobatlashish qobiliyatiga asoslanib, professional ta'lim amaliyotiga strategik rejalashtirishni joriy etishning dolzarbligi tufayli so'ngi yillarda jadal ravishda raqobatbardosh shaxsni rivojlantirish yangi yondashuvlar va ta'limda innovatsiyalarni joriy etish zarurligini ko'rsatmoqda.

Mazkur muammoga turli fikrlarni sarhisob qilgan holda ta'kidlash mumkinki, an'anaviy zaruriy bilim, ko'nikma va malakalardan tashqari ish beruvchilarning asosiy e'tibori mutaxassislarning kasbiy ehtiyojlariga, ularning mehnatga motivatsiyasi, shaxsning ijobiy qadriyatlarini, berilgan maqsadli yo'nalishlarga erishish qobiliyati, kasbiy dunyoqarashni doimiy ravishda kengaytirish istagi, mustaqil takomillashish va mustaqil rivojlanish.

Biz tomonimizdan o'tkazilgan tadqiqot mazmunidan kelib chiqqan holda bitiruvchilarning raqobatbardoshligini strategik rejalashtirish nuqtai nazaridan nafaqat yosh mutaxassislarda raqobatbardoshlik xususiyatlarini rivojlantirish bilan bir qatorda bitiruvchilarning mehnat bozorida mavjud bo'lgan ish joylariga qiziqishi kabi sifatlarini rivojlantirishga alohida ahamiyat beriladi.

Bunda zamonaviy jamiyatda yuqori malakali mutaxassis sifatida bitiruvchining raqobatbardoshligi ularning kasbiy faoliyati sohasidagi chuqur bilimlari, rivojlangan kasbiy va shaxsiy xususiyatlar, o'zgaruvchan ijtimoiy-iqtisodiy vaziyatga moslashuvchanlik qobiliyatiga ega bo'lish, oldiga qo'yilgan vazifalarni bajarishda shaxsiy javobgarlik darajasida o'z aksini topadi. Shu bois, raqobatbardosh bitiruvchi shaxsiy tavsiflarga ega bo'lishi kerak bo'lib, ular kasbiy jihatdan yaxshiroq rivojlanish, mehnat bozori muayyan sohasida yanada qulay va muvaffaqiyatli joyga ega bo'lish, uning mutaxassis sifatida talab va ehtiyojga ega bo'lishga intilishi zarur.

Shubhasiz, bitiruvchining raqobatbardoshligini rivojlantirishni strategik rejalashtirish natijasida yuzaga keladigan hodisa va jarayonlarni o'rganish, bitiruvchining raqobatbardoshligi strategiyasini amalga oshirish mexanizmlarini izlash va shart-sharoitlarni ishlab chiqishda ifodalanadi.

Ko'p jihatdan bu fundamental o'zgarishlar oxirgi yillarda ish beruvchilar va ta'lim muassasalari orasidagi o'zaro ta'sir tizimi xususiyati, shuningdek davlat va nodavlat OTMlarning yuqori malakali mutaxassislarni tayyorlashda hamkorlik tizimining tabiatidan kelib chiqadi. Aslida, ish beruvchi tomonidan o'zining kadrlar salohiyatini rivojlantirish va optimallashtirish uchun malakali mutaxassislarni jalb qilishi ko'p borada uning bozorda yashash qobiliyati va iqtisodiy sur'atlarini rivojlanishining muhim omili bo'lib hisoblanadi.

Raqobatbardoshlikni rivojlantirish sohasi muammolari - bitiruvchilarning qobiliyatlarini o'rganish orqali, u nazariy tarkib nuqtai nazaridan tafovutlarga ega degan xulosaga keldik: konsepsiyaning tarkibini tushunish, uni uslubiy asoslashga turli xil yondashuvlarning mavjudligi; mazkur pedagogik fenomenni jarayon sifatida talqin qilish, shaxsning mazkur sifati rivojlanganligini umumiy, yanada muhim shartlarning yo'qligi; shaxsdagi mazkur sifatlarning rivojlanganligini aniqlash va shu munosabat bilan bir qator o'xshash muammolarni o'zida mujassamlashtiradi.

Ko'rinib turibdiki, professional ta'lim muassasalari bitiruvchilarining raqobatbardoshligini tahlil qilishga yondashuvlarning xilma-xilligi tahlil qilinayotgan tushunchalarni asoslashning noaniqligini aks ettirib, bu bilan aniqlashtirishni talab qiluvchi tushuncha apparatining mukammal emasligini asoslaydi.

Shunday qilib, biz tomonimizdan taqdim etilgan tartibda «bitiruvchilarning raqobatbardoshligi» tushunchasini aniqlashtirish maqsadga muvofiq hisoblanadi:

- 1) asosiy jihatini talqin qilishda ma'lum bo'lgan yondashuvlarni qiyosiy tanqidiy tahlil qilish, mazkur toifaning mohiyatini aniqlashga imkon beradi;
- 2) aniqlangan yondashuvlarning muallif yondashuvi bilan o'zaro bog'liqligi;
- 3) tahlil qilingan konsepsiyani asoslash;
- 4) ko'rsatilgan fikrlarni aniqlashtirish.

Yuqorida ta'kidlanganidek, ilmiy nashrlarda, biz bitiruvchilarning "raqobatbardoshligi" tushunchasiga turli-tuman ta'riflarni topdik. Ba'zi olimlarning hisoblashicha, bu shaxsning integrativ sifati deb hisoblasa, boshqalarining fikriga ko'ra bitiruvchisi - yosh mutaxassislarning shaxsiy va kasbiy mahorati deb ta'kidlaydilar[3].



Shunday qilib, shaxsning murakkab fiziologik, intellektual va boshqa ta'lim resurslarini aks ettiruvchi murakkab xususiyatlari kesimida «Professional ta'lim tizimi raqobatbardosh bitiruvchisi» atamasini talqin qilishda uning axloqiy-etik jihatlari, raqobatbardoshlikning asosiy unsurlari kasbiy mohirlik, bitiruvchining mehnat bozoridagi raqobatga ruhiy tayyorligi kabi omillarni hisobga olish zarur.

Hulosa o'rnida shuni aytish joizki professional ta'limning raqobatbardosh bitiruvchilari va korxonada mutaxassislarining kompetensiyalari majmui uzluksiz o'quv-ilmiy-ishlab chiqarish jarayonida barcha kasbiy sikllarda eng samarali tarzda shakllantirilishi va qo'llab-quvvatlanishi kerak. Bunday jarayon, idoralararo o'quv-ilmiy-ishlab chiqarish innovatsion klasterida klasterli yondashuv asosida amalga oshirilishi zarur bo'ladi.

Adabiyotlar:

1. Mirziyoev Sh.M. Oliy majlisga va O'zbekiston xalqiga murojaatnomasi. t.: 29.12.2020 y.
2. Sigov A.S., Sidorin A.V. Osnovnie trebovaniya k kachestvu injenerov dlya obespecheniya konkurentosposobnosti organizatsii s innovatsionnoy strategiyey razvitiya // Materiali Mejdunarodnoy nauchno-texnicheskoy konferensii «Fundamentalnie problemi radioelektronnoy priborostroeniya». 23-27 oktabrya 2007 g. Chast 4. M., 2007. C. 38-45.
3. Sidorin A.V. Trebovaniya k kompetensiyam spetsialistov dlya obespecheniya konkurentosposobnosti organizatsii s innovatsionnoy strategiyey razvitiya. Upravlenie kachestvom injenernogo obrazovaniya i innovatsionnie obrazovatelnie texnologii // Sbornik dokladov Mejdunarodnoy nauchno-metodicheskoy konferensii 28 - 30 oktabrya 2008 goda. V 2 ch. M., 2008. Ch.1. C. 210-215.

РЕЗЮМЕ

Ushbu maqola raqobatbardosh kadrlar salohiyatini shakllantirishni tashkil qilish hamda innovatsion faoliyatni yaratish uchun samarali usuli sifatida xalqaro amaliyotda o'z o'zini namoyon etgan pedagogik yondashuv mexanizmlarini ishlab chiqishga hizmat qiladi.

РЕЗЮМЕ

Целью данной статьи является разработка механизмов педагогического подхода, зарекомендовавших себя в международной практике как эффективный метод организации формирования конкурентоспособных человеческих ресурсов и создания инновационной деятельности.

SUMMARY

The purpose of this article is to develop mechanisms of a pedagogical approach that have proven themselves in international practice as an effective method of organizing the formation of competitive human resources and the creation of innovative activities.