

YANGI O‘ZBEKISTONDA TA’LIM SIFATINI OSHIRISH VA UNDA MALAKALI KADRLARNI TAYYORLASH MASALASI

Nazarova Nilufar Jo‘rayevna

katta o‘qituvchi, Toshkent davlat transport universiteti

E-mail: nazarovanilufar79@gmail.com

Jumaniyazova Nasiba Saparbayevna

f.d. PhD, Toshkent davlat transrort universiteti

E-mail: nasibajumaniyazova@gmail.com

ANNOTATSIYA

Maqolada insoniyat jamiyati rivojlanib borishi natijasida ta’limning o‘rnini oshib borishi, “Universitet” konsepsiyalarining mohiyati va O‘zbekistonda “Universitet 3.0” modeliga o‘tishning ahamiyatli jihatlari tahlil etiladi. O‘z navbatida to‘rtinchi sanoat inqilobi kirib kelishi natijasida ba’zi kasb-korlarning yo‘qolib borayotgani, yangi kasblarning paydo bo‘lishi natijasida har tomonlama malakali kadrlarga ehtiyoj ortishi keltiriladi. Shuningdek, kadrlar aylanmasining sabablarini tahlil qilish, muammolarni yechish va diagnostika qilish usullarini aniqlash, xodimlarni ijtimoiy himoya tizimi borligini tashkiliy madaniyatini yaratish va uni qo‘llab-quvvatlashda o‘zaro hamkorlik darajasini oshirish zarurligi yoritiladi.

Kalit so‘zlar: malakali kadr, inson omili, innovatsion rivojlanish, To‘rtinchi sanoat inqilobi, intellektual salohiyat, boshqaruvi modeli.

Bugungi dunyoda avj olib borayotgan va insoniyat kelajagiga tahdid solayotgan turli inqirozlar, oila institutining yemirila boshlayotganligi, bir jinslilar o‘rtasidagi nikoh, submadaniyat ko‘rinishlarining tarqalishi, zo‘ravonliklar, suitsid va boshqa ijtimoiy muammolarning keskinlashayotganligi har bir mamlakatda inson omili, uning ma’naviy kamoloti bilan uzviy bog‘langan. Bunday sharoitda jadal o‘zgarayotgan zamon talablariga javob beradigan keng qamrovli, yuqori malakali kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash strategiyasiga ega bo‘lish bugungi kunning eng ustuvor talablaridan biri bo‘lib qolmoqda.

Shuning uchun ham mamlakatimizda inson ma’naviy olami, uning ma’naviy kamoloti masalasi davlat siyosatining ustuvor masalasi sifatida kun tartibiga qo‘yilgan. Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyev alohida ta’kidlagani kabi: “Sayyoramizning ertangi kuni, farovonligi farzandlarimiz qanday inson bo‘lib kamolga yetishi bilan bog‘liq. ... Shu munosabat bilan odamlar, birinchi navbatda, yoshlarning ongu tafakkurini ma’rifat

asosida shakllantirish va tarbiyalash eng muhim vazifadir”[1]. Ushbu vazifalarni amalga oshirish maqsadida amalga oshirilayotgan islohotlar davlatimizning inson omiliga aynan tizimli yondashuv asosida faoliyat olib borayotganligini ko‘rsatadi.

O‘zbekiston Respublikasida ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotni amalga oshirish borasida hal etilishi lozim bo‘lgan ustuvor vazifalarni talab darajasida bajarishga va innovatsion rivojlanishga katta ahamiyat berilayotgani bejizga emas. Bu jarayon mamlakatimizning jahon bozorlarida o‘ziga munosib o‘ringa ega bo‘lishi uchun ilmfan yutuqlaridan va innovatsion texnologiyalardan keng ko‘lamda foydalana oladigan yosh istiqbolli malakali kadrlar tayyorlashni yo‘lga qo‘yish vazifalarni hal etish bilan uzviy bog‘liqdir. Ma‘lumki, dunyoning taraqqiy etgan davlatlarida ta‘limni rivojlantirishga oid o‘z tajribalari bor. Oliy ta‘limni, xususan universitetlar tarixiy rivojlanish yo‘lida bir necha modellar orqali o‘tib kelmoqda, bunda Universitet 1.0, Universitet 2.0, Universitet 3.0 va Universitet 4.0 konsepsiyalari ishlab chiqilgan. “Universitet 1.0” faqat ta‘lim bersa, “Universitet 2.0” (“ikkinchi avlod universiteti”) modeli ta‘lim berish+ilmiy tadqiqot ham olib borishga ixtisoslashgan. XIX asrdan boshlab rivojlangan ta‘lim muassasalari “tadqiqot universitetlari” deb ataladi. “Universitet 2.0” ilmiy tadqiqot faoliyati orqali yangi bilimlarni yaratadi; bozor ishtirokchilari uchun konsalting xizmatlari markazi bo‘ladi; sanoat tomonidan buyurtmalar bo‘yicha ilmiy tadqiqotlar olib boradi, yangi texnologiyalarga asos soladi.

“Uchinchi avlod universiteti”, yoki “Universitet 3.0”, esa fan-ta‘lim-innovatsiya+ilmiy-tadqiqotlar natijalarini tijoratlashtirish faoliyati bilan ham shug‘ullanadi. Mamlakatimiz universitetlari oldida 2030-yilga qadar ilmiy-tadqiqotlar natijalarini tijoratlashtirish masalasi qo‘yilgan. Bu holda oliygohlarimiz xalqaro e‘tirof etilgan tashkilotlar reytinglarida yuqori o‘rinlarni egallash imkoni bo‘ladi.

“Universitet 4.0” yuqoridagi barcha sifatlarni o‘zida jamlab, u raqamlashtirilgan va biznes jarayonlari avtomatlashtirilgan makon sanaladi. “Universitet 4.0” yuqori texnologiyali sanoatni rivojlantirishda etakchiga aylanib, ommaviy ishlab chiqarishdan iste‘molchilarning individual talablari asosida xizmatlar etkazadi. Bu borada “Universitet 4.0” talabalarning individual ehtiyojlari asosida o‘quv reja va dasturlar tayyorlaydi. “Universitet 4.0” talabalarning nafaqat bilimi, balki ijtimoiy ko‘nikmalariga ham ustuvor e‘tibor qaratadi”[2].

Insoniyat jamiyatining agrar jamiyatdan industrial jamiyatga o‘tishi natijasida, “texnikaning tez rivojlanishi ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotining asosiy determinanti, sababi bo‘lib qoldi. Industrial jamiyat shakllanishining asosiy tarkibiy qismlariga uning paydo bo‘lish jarayonida yirik mashina ishlab chiqarishi (Rostou) erkin savdo va umumiy bozorga asoslangan iqtisodiyotning milliy sistemasi (Aron), timsoli korxonalar mehnatning korxonalashgan shaklda tashkil etilishi (Toffler) kiradi”[3]. Sanoatning rivojlanish davrining ham bosqichlari bo‘lib, hozirgi kunda insoniyat

jamiyatida to‘rtinchi bosqichi ketmoqda. To‘rtinchi sanoat inqilobi (ing. The Fourth Industrial Revolution)ning konsepsiyasi Klaus Shvab, 2016 yilda xuddi shu nomdagi kitobida bayon etilgan bo‘lib, unga ko‘ra yaqin kelajak kiber-fizik tizimlarni[4] va inson ehtiyojlariga xizmat qilishni, shu jumladan kundalik hayot, ish va dam olish bilan ishlab chiqarishga keng joriy etish bilan belgilanishini ta’kidlagan.

Hayot darajasi va sifatini yaxshilashning iqtisodiy maqsadga muvofiqligi va jozibadorligi tufayli hayotga tatbiq etilgan to‘rtinchi sanoat inqilobi beqarorlikning kuchayishi va jahon tizimining qulashi xavfini tug‘diradi va shuning uchun uning boshlanishi insoniyat javob berishi kerak bo‘lgan muammo sifatida qabul qilinadi[5]. To‘rtinchi sanoat inqilobigacha insoniyat 3 ta sanoat inqilobini boshidan o‘tkazdi. Birinchi sanoat inqilobida (XVIII asr oxiri) qo‘l mehnatidan mashina mehnatiga o‘tish, ya’ni bug‘ dvigatelining paydo bo‘lishi bilan izohlansa, ikkinchi sanoat inqilobi (XIX asr oxiri)da konveyer ishlab chiqarish, elektr stansiyasi, telefon singari ixtirolarni keltirish mumkin. Uchinchi sanoat (kompyuter) inqilobi (XX asr oxiri)da tranzistor, prosessor, kompyuter, Internet, raqamli kamera kabi kashfiyotlar amalga oshirildi.

Uch sanoat inqiloblarida bo‘lgani kabi, iqtisodiyotning o‘zgarishi ba’zi ommaviy kasblarning yo‘q bo‘lib ketishiga va boshqalarning paydo bo‘lishiga olib kelmoqda. Masalan, ikkinchi va uchinchi sanoat inqilobidan keyin aravakash, eshkakchi, mo‘ri tozalovchi, chiroq yoquvchi, muz yig‘uvchi, suv tashuvchi, kompyuter mashinisti, stenograf va boshqa ko‘plab kasblar chiqib ketganini ko‘rish mumkin. 2020 yildan boshlab yo‘qolib borayotgan kasblar qatoriga radio operatori, kutubxonachi, pochta, kassir, haydovchi, buxgalter, tikuvchi, kulol, to‘quvchi, advokat, notarius, o‘qituvchi, farmatsevt, terapevt, jurnalist, riyeltor, logist, dispetcherlik kasblarni kiritishgan.

Rivojlanayotgan kasblar qatoriga blogger, ma’lumotlar sotuvchisi, UX/UI dizayneri, UX/UI dizayner, Data scientist, bioinformatik, biofarmakolog, neyropsixolog, 3D bosib chiqarish muhandisi va boshqalar[6] keltirilgan.

Mamlakatimizda to‘rtinchi sanoat davri kirib kelishi natijasida malakali kadrlar tayyorlash vazifalarini amalga oshirishda, O‘zbekistonda faoliyat yuritib kelayotgan oliy o‘quv yurtlari muhim ahamiyatga ega. Chunki, ta’lim tizimida yoshlarni tarbiyalab voyaga yetkazishgina emas, balki zamonaviy yuksak malakali mutaxassis kadrlarni tarbiyalashga ham katta e’tibor berilib kelinmoqda. Ma’lumki, hozirda butun dunyoda ta’lim sifatini oshirishga qaratilgan ishlar tobora jadallashib bormoqda. Mazkur yilni “Insonga e’tibor va sifatli ta’lim” yili deb e’lon qilinishi ham bejizga emas. Shu jihatlar inobatga olingan holda mamlakatimiz Oliy ta’lim muassasalarida ham ta’lim-tarbiya samaradorligini oshirish borasida aniq maqsadga yo‘naltirilgan tizim shakllantirishga alohida e’tibor qaratilib kelinmoqda. Bu tizimning eng asosiy maqsadlaridan biri – yoshlarni ilmiy faoliyatga jalb qilish, ular o‘z intellektual salohiyatlarini namoyon etishlari uchun keng imkoniyatlar eshigini ochish, oliy ta’lim sohasida mutaxassislar

tayyorlash, shuningdek, pedagog kadrlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish bo'yicha yangilangan davlat oliy ta'lim standartlari va o'quv dasturlari joriy qilishdan iboratdir.

Hozirgi zamon taraqqiyotining axborotlashuvi va inson faoliyatining barcha jabhalari[7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16], shu jumladan ta'lim tizimiga fan va texnika taraqqiyoti yutuqlarining keng tatbiq etilishi, inson qalbi uchun turli xarakterdagi axborot-psixologik kurashlarning olib borilishi ta'limni sifatli boshqaruv tizimida tahliliy metodlardan oqilona foydalanishni taqozo etadi. Ma'lumki, kadrlar siyosatining tarkibiy elementlari o'z ichiga bandlik siyosati, rag'batlantiruvchi siyosat, ijtimoiy-mehnat sohasidagi siyosat, personalni rivojlantirish siyosatlarni qamrab oladi.

Bandlik siyosati o'z ichiga personalni jalb qilish, tanlab olish va yollash tizimini yaratish, tashkilotning kadrlarga bo'lgan son va sifat ehtiyojlarini aniqlash, xodimlarni tashkilotga bog'lanib qolishini ta'minlash, personal tarkibining moslashuvchanligini ta'minlash, shuningdek kerak bo'lib qolganda xodimlarni bo'shatish kriteriy va usullarini aniqlash kabi masalalarini oladi. Rag'batlantirish siyosati personalni o'z ishidan mamnun ekanligini davriy nazorat qilishni, personal mehnatini baholash, asoslash va rag'batlantirishni ko'zda tutadi. Ijtimoiy-mehnat munosabat orasidagi siyosat tashkilot xodimlarini kerakli axborot bilan ta'minlashni, kadrlar aylanmasining sabablarini tahlil qilishni, muammolarni yechish va diagnostika qilish usullarini aniqlashni, qayta aloqa kanallarini munosabatlarini o'rgatishni, xodimlarni ijtimoiy himoya tizimi borligini tashkiliy madaniyatini yaratishni va uni qo'llab-quvvatlashni, oddiy xodimlar va rahbariyat orasida o'zaro hamkorlik darajasini oshirishni ko'zda tutadi.

Kadrlar boshqaruvi modellarining har xilligi tarixiy va milliy xususiyatlar, texnologiyaning rivojlanish va insonning tashkilotdagi o'zni va roli haqida tushunchalar, tashkilot personalini har xil prinsipda boshqarish bilan shartlangan. Nazorat tizimidan foydalanish xususiyatlariga ko'ra kadrlar menejmentning uch modeli ajralib turadi: oddiy (iyerarxik) nazoratga asoslangan, texnologik nazoratga asoslangan, byurokratik nazoratga asoslangan. Birinchi model tadbirkor o'zi ishlab chiqarish protsessiga aralashib o'zi ishga yollash va ishdan bo'shatish, mukofotlash kriteriyalarni aniqlab, o'zi boshqaruvchi firmalar uchun xarakterlidir.

Hozirgi vaqtda kadrlar bilan ishlash yangi shaklining nazariy asosi bo'lgan "inson resurslari" konsepsiyasi ishlab chiqilgan. U xodimlarni tanlash, uzluksiz o'qitib borish va ishchining sifatlarini, potensial imkoniyatlarini, qobiliyatlarini aniqlash va doimo rivojlantirib borishga sarflanadigan kapital qo'yilmalarni iqtisodiy maqsadga muvofiqligini e'tirof etishga asoslanadi. Bu konsepsiyaning o'ziga xos xususiyatlari quyidagilardan iborat:

- zamonaviy sharoitda inson omili rolini baholashda iqtisodiy mezonlardan foydalanish;
- firma doirasida boshqarish;
- xodimlar bilan ishlash tizimini qayta qurish [17].

Aynan yuqorida ta'kidlangan fikrlardan kelib chiqib, oliy ta'lim muassasalari tizimida "kadrlarni tayyorlashning maqsadli mezonlarini shakllantirish, oliy ta'lim muassasalaridagi ixtisoslik yo'nalishlari va mutaxassisliklarni hududlar va sohalar bo'yicha joriy etilayotgan dasturlarning talab va ehtiyojlari, iqtisodiyot tarmoqlari va hududlarni kompleks taraqqiy ettirish istiqbollari, xorijiy davlatlarning yetakchi oliy ta'lim muassasalari bilan hamkorlik inobatga olgan holda optimallashtirish" masalasi Toshkent davlat transport universitetiga ham bevosita daxldordir. Misol tariqasida Janubiy Koreyaning Gachon universiteti professori Dasong Choy Toshkent davlat transport universiteti professor-o'qituvchilari bilan olib borgan seminar-treningida hozirgi kunda oliy ta'lim tizimidagi mavjud muammolar to'g'risida quyidagi fikrlarini bildirib o'tdi: "Birinchi, bugungi kunda oliy ta'lim tizimi texnologiyalar rivojidan ortda qolib ketmoqda, ikkinchi, hozir olinayotgan bilimlar ertaga eskirib qolmoqda, uchinchi, ta'lim borgan sari o'z unumdorligini yo'qotib bormoqda. Sababi, internet tarmoqlarining taraqqiy etishi bilan barcha ma'lumotlar ijtimoiy tarmoqlardan topish imkoniyati kengayib ketdi". Shunday ekan bugungi professor-o'qituvchilardan zamon bilan hamnafas ilmiy-tadqiqotlar olib borish talab etiladi. Oliy ta'lim tizimi jahon standartlariga javob beradigan davlatlar bilan fan, ta'lim sohalarida o'zaro manfaatli hamkorlik masalasini yo'lga qo'yilishi o'ylaymizki o'zini ijobiy natijalarini beradi.

REFERENCES

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг БМТ Бош ассамблеясининг 72-сессиясида сўзлаган нутқи // <http://uz24.uz/uz/politics/shavkat-mirziyoyev-bmt-bosh-assambleyasining-72-sessiyasida-nutqi>.
2. Usmanov S. "Universitet 3.0" — fan-ta'lim va innovatsiya modeli // <https://yuz.uz/uz/news/universitet-30-tushunchasi-haqida>
3. V.N.Nersesyans "huquq falasafasi" ADOLAT nashr 2003-yil
4. <https://ru.wikipedia.org> Четвёртая промышленная революция: интернет вещей, циркулярная экономика и блокчейн // furfur.me
5. <https://ru.wikipedia.org> 4-я промышленная революция в Давосе
6. Судаков Д. Атлас новых профессий. При поддержке МШУ «Сколково» и Агентства стратегических инициатив.

7. Алексеева И.Ю. Эпистемологическое содержание компьютерной революции // Автореф... дис... доктора филос. наук. – Москва: Институт философии РАН, 1998. - 24 с.
8. Жуманиёзова, Н. С. (2022). ОТМГА ОИД ДАВЛАТ СИЁСАТИНИ АМАЛГА ОШИРИШ ИСТИҚБОЛЛАРИ. *REDAGOGS jurnali*, 24(3), 154-165.
9. САМАРОВ, Р. С. ПСИХОЛОГИК ТАДҚИҚОТ ВА АМАЛИЁТ: ИНТЕГРАТИВ ЁНДАШУВНИНГ НАЗАРИЙ БАЁНИ. *PSIXOLOGIYA* Учредители: Бухарский государственный университет, (3), 10-15.
10. Жуманиязова, Н. С. (2019). СОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ: ИНТЕГРАЦИЯ И ПРОПОРЦИОНАЛЬНОСТЬ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ. *Экономика и социум*, (11 (66)), 261-263.
11. Kurganovna, K. D., & Jo'rayevna, N. N. (2023). YOSHLARDA AXBOROT VA INTERNET MADANIYATINI SHAKLLANTIRISH MASALALARI. *World ssientifis researsh journal*, 12(2), 105-109.
12. Gafarovna, A. S., Jo'rayevna, N. N., Sobirovna, A. N., & Abdusalamovna, A. S. (2023). YOSHLAR MADANIY BEGONALASHUVINING OLDINI OLISHDA IJTIMOIY ISH VA SAN'ATNING O'ZARO HAMKORLIGI. *World scientific research journal*, 12(2), 100-104.
13. Shomansur o'g'li, S. S., Abdumannapovna, M. D., & Jo'rayevna, N. N. (2023). TARAQQIYOTNI TA'MINLASHDA TA'LIMNING O'RNI. *PEDAGOG*, 1(5), 619-622.
14. Жуманиёзова, Н. С. (2023). ЎЗБЕКИСТОН ОЛИЙ ТАЪЛИМ ТИЗИМИНИ ХАЛҚАРО ХАМКОРЛИК АЛОҚАЛАРИ. *World ssientifis researsh journal*, 11(1), 22-33.
15. Жуманиёзова, Н. С. (2022). МОДЕРНИЗАЦИЯ ТУШУНЧАСИНИНГ МОҲИЯТИ ВА УМУММЕТОДОЛОГИК АСОСЛАРИ. *REDAGOGS jurnali*, 24(2), 22-34.
16. Назарова, Н. Ж., & Абдурахманова, С. А. (2022). ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ В ОБЕСПЕЧЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЕЖИ. *Экономика и социум*, (12-2 (103)), 475-481.
17. Норбоев А. Инсон ресурсларини бошқариш (HR менежмент) нима? <https://www.samdu.uz/cy/news/20725>