

**TEMIR YO'L TRANSPORTI TIZIMIDA OLIY VA O'RTA -MAXSUS
MA'LUMOTGA EGA BO'LGAN XODIMLARNI TAYYORLASH VA TANLAB
OLISH TUZILMASI**

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10326186>

Gulmurodov Abbas Gulmurod o'g'li

O'zbekiston Milliy Universiteti

Ijtimoiy fanlar fakul'teti Sotsiologiya kafedrasining

Tayanch doktoranti (PHD)

Annotatsiya

Maqola temir yo'l tizimida mutaxassislikka ega bo'lgan malakali kadrlarni tayyorlash va ularni ishga jalb qilish tizimini tahlil qilinadi. Tashkilotlarga kadrlarni ishga jalb qilishning yangi tizimining ijobiy va salbiy tomonlari ko'rib chiqqan. Undan tashqari maqolada muallifning kadrlar qo'nimsizligi bo'yicha o'tkazilgan sotsiologik tadqiqot tahlili berilgan va temir yo'l tizimida mutaxassislikka ega bo'lgan malakali kadrlarni tayyorlash va ularni ishga jalb qilish bo'yicha kerakli tavsiyalar berib o'tilgan.

Kalit so'zlar

tashkilot, kadr, qayta tayorlash, boshqaruv, personalni boshqarish, rekruting, mehnat samaradorligi, kadrlar qo'nimsizligi, malaka, ko'nikma, kadrlar salohiyati, kompetentlik, HR-menedjer.

Kirish. Bugungi kunda tashqi sharoitlar va tashkilot faoliyatining ichki sharoitlari juda tez o'zgarib bormoqda, bu esa o'z navbatida kom'aniyalarni yangi sharoitlarda ishlash uchun, ularda yangi kom'itentsiyalarga ega bo'lgan kadrlarni tayyorlash bo'yicha ehtiyojlar sezilmoqda. Xodimlarni boshqarishni amalga oshirishdagi 'rintsi'lar ham o'z navbatida o'zgarmoqda.

Yangi tashkiliy strategiyalar xodimlarni boshqarish tizimiga jiddiy tuzatishlarni talab qiladi va bunday sharoitda kadrlar tayyorlash xodimlarni boshqarish jarayonining asosiy elementiga aylanadi. Ko'pgina tashkilotlar unumdorlik va mehnat samaradorligini oshirishning eng samarali usullarini izlash zarurati bilan duch kelmoqdalar.

Demak, bu o'z o'zidan ta'lim sifatini yanada takomillashtirish zaruratini keltirib chiqaradi. Bugungi kunda kadrlar salohiyati, ulardagi egallagan nazariy bilim bilan birga amaliy kom'etentsiyalari bilan o'lchanmoqda. Bitiruvchilarning

malakali mutaxassis bo'lishlarida eng avvalo o'quv jarayonida egallagan amaliy tajribalari muhim ahamiyatga ega. Yangi texnika texnologiyalarining rivojlanishi, kadrlardan axborot texnologiyalari sohasini o'zlashtirish bilan birga, mantiqiy fikrlash, matematik o'ylash va al'goritmik tilni 'uxta o'zlashtirishni taqozo etmoqda.

Bugungi kunda Res'ublikamizda 114 ta oliy o'quv yurti faoliyat ko'rsatmoqda, shundan 93 tasi mahalliy, 21 tasi xorijiy oliy o'quv yurtlari va ularning filiallari.⁸⁴ Xususan, so'nggi 3 yilda 6 ta oliy o'quv yurti va 17 ta filial, shuningdek, 14 ta xorijiy oliy o'quv yurtlarining filiallari tashkil etildi. Bu esa, o'z navbatida kadrlarning bilim olishga bo'lgan intilishini oshiradi.

- **Mavzuga oid adabiyotlar tahlili (Literature review).** Bu adabiyotlar O'zbekistonning va dunyo mamlakatlari tomonidan tuzilgan qonunlar, qarorlar, nizomlar va boshqaruv strukturalari bo'yicha ma'lumotlarni o'z ichiga oladi.

Quyida temir yo'l transporti tizimida oliy va o'rta-maxsus ma'lumotlarga ega bo'lgan xodimlarni tayyorlash va tanlab olish tuuzulmasi mavzusida muhim adabiyotlarni keltiramiz:

1. "Transport Boshqaruvining Asosiy Prinsiplari" nomli kitob, Muhammadjonov A., Usmonov S. O'zbekiston Transport va Kommunikatsiya Vazirligi chop etgan 2020 yilidagi kitob.

2. "Temir Yo'li Boshqarmasi Boshqarishni Takomillashtirish Maqsadli Daftari" nomli adabiyot, UzTemirYollari, O'zbekiston Temir Yo'llari davlat korxonasi chop etgan bo'lib 2020 yili dagi adabiyot.

Bu adabiyotlar temir yo'l transporti tizimida oliy va o'rta-maxsus ma'lumotlarga ega bo'lgan xodimlarni tayyorlash va tanlab olishning muhim aspektlarini o'z ichiga oladi.

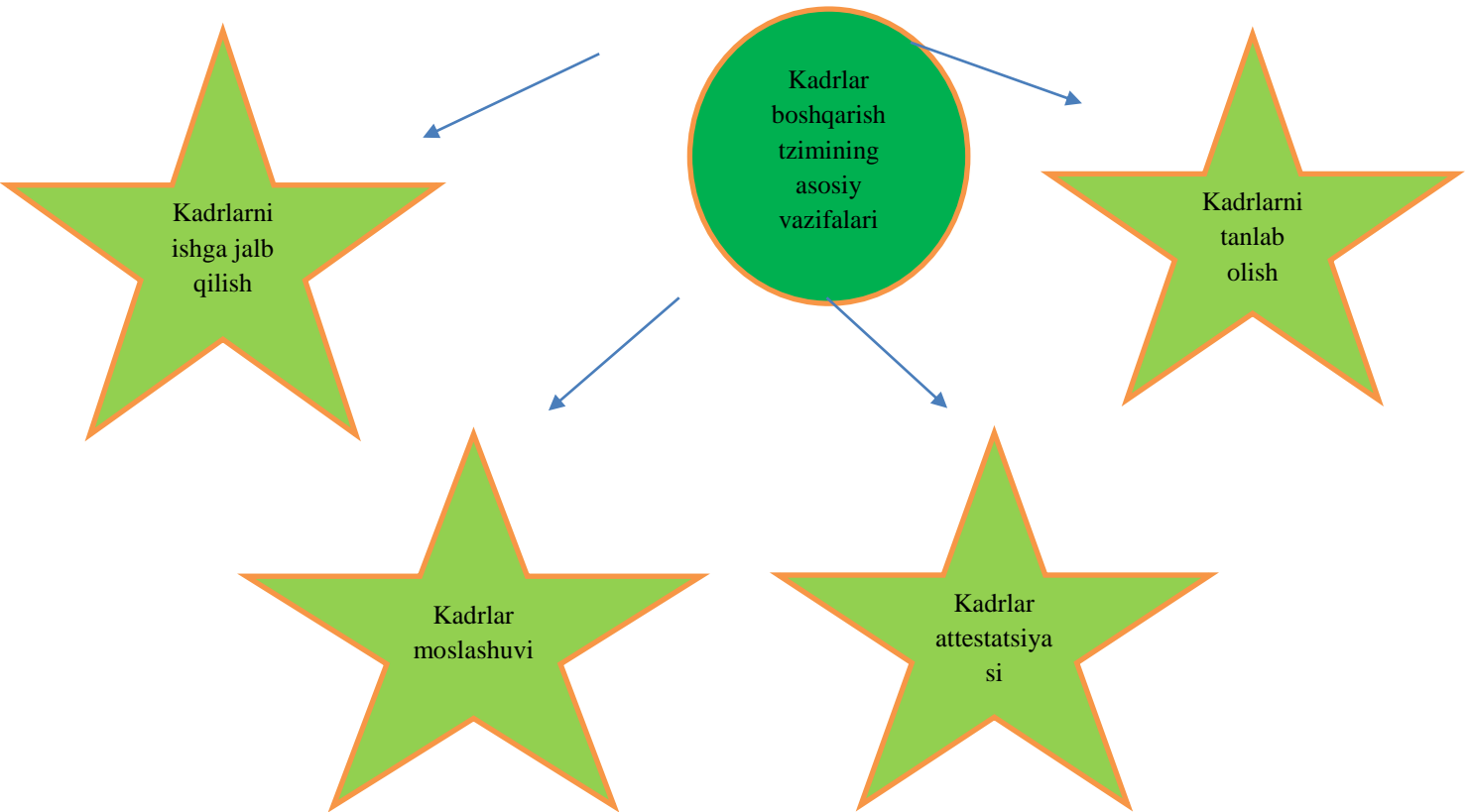
- **Tadqiqot metodologiyasi (Research Methodology).** O'zbekistonda temir yo'l tranp'orti tizimida faoliyat olib borishda salohiyatli kadrlarni tayyorlash bo'yicha oliy va o'rta maxsus ma'lumotiga ega bo'lish uchun yetarlicha sharoitlar mavjud bo'lib, bugungi kunda ushbu sohada faoliyat olib borish buyicha kadrlar tanlovi qanday ekanligini tahlil qilishga xarakat qilamiz.

Har bir tashkilotda kadrlar bilan ishlash bo'yicha, kadrlarni ishga jalb qilish bo'yicha kadrlar bo'limi xizmat ko'rsatadi. Kadrlar bo'limi bir nechta tashkiliy tuzilmadan iborat. Ishga qabul qilish, xodimlarni boshqarish, xodimlarni qayta tayyorlash, mehnat intizomi va kadrlarni hisobga olish, pensiya huquqlari va tashkilot kadrlarini huquqiy intizomlari kabi tuzilmalardan tashkil to'gan bo'lib,

⁸⁴ URL.: https://nrm.uz/contentf?doc=602370_&products=1_vse_zakonodatelstvo_uzbekistana

bugungi kunda kadrlarni ishga jalb qilish va ularni ish faoliyatiga qayta tayyorlash tuzilmasi tashkilot faoliyatining sifatini oshirishda muhim ahamiyatga ega hisoblanadi.

Kadrlarni boshqarish tizimining asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:



(1 rasm.kadrlarni boshqarish tizimining vazifalari)

Temir yo‘l transporti sohasida ish faoliyatini olib borishga tayyor bo‘lgan shaxslar, oliy va o‘rta maxsus ta‘lim muassasalaridagi bitiruvchilar va boshqa ‘arametrlar asosida ishga jalb qilinadi. *Kadrlarni ishga jalb qilish*ning turli usullari mavjud:

birinchi usuli, oliy va o‘rta maxsus ta‘lim muassasalariga e‘lonlar berish;

ikkinchi usuli, oliy va o‘rta maxsus ta‘lim dargohlarida va mahallalarda mehnat bozorini tashkil qilish;

uchinchi usuli, OAV orqali e‘lonlar berish;

to‘rtinchi usuli, temir yo‘l transport tashkilotlariga ochik eshiklar kunini tashkil qilish;

Keyingi usuli, boshqa tashkilotlarda yaxshi xodim sifatida nomi chiqqan kadrlarni jalb qilish, ushbu tashkilotga o‘tish uchun motivatsiya berish, ko‘ndirish.

Kadrlarni jalb qilishdan keyingi tuzilma, *kadrlarni tanlab olish*:

birinchisi, kasbiy kom'etentsiya bo'yicha tanlov;

ikkinchisi, shaxsiy parametrlar (kollektivda ishlay olish, o'z ishini vijdonan bajarish, so'li'i bilan bo'liq masalalar, shaxsiy sifatlarga ega bo'lishi va h.k.) bo'yicha tanlov;

uchinchisi, talabgor kadrlarni muhitga moslashuvchanligini aniqlash, sinovdan o'tkazish uchun 'sixologik test bo'yicha tanlov;

to'rtinchisi, o'zaki suhbat;

keyingisi, sinov muddatida sinash asosida tanlab olish.

Tashkilot faoliyatida kadrlarning sifatli faoliyat olib borishida *kadrlarning moslashuvi* muhim ahamiyatga ega. Bunda:

ustoz shogird tizimini yo'lga qo'yish;

xodim uchun belgilangan nagruzkani kamidan yuqoriga sekin asta o'tish.

Kadrlar attestatsiyasi o'z navbatida tashkilot faoliyatini samaradorligiga, ish suratini sifatli bo'lishiga olib keladi:

kadrlarni faoliyat yuzasidan olib borayotgan vazifasidan kelib chiqib, malaka oshirib boriladi;

korxonaning barcha xodimlari ma'lum vaqt mobaynida o'z faoliyatidan kelib chiqib kadrlar attestatsiyadan o'tkaziladi;

Attestatsiya asosida mutaxassis kadrlarning salohiyati aniqlanadi. Har bir tashkilotda mutaxassislik bilim ko'nikmalar bilan birga, xodimlarning madaniyati, muloqat qilish, jamoada ishlash kabi kom'etentsiyalari, ayniqsa tras'ort sohasidagi insonlar bilan bevosita ishlash bo'limlari uchun muhim hisoblanadi.

Ushbu kadrlarni boshqarish vazifalari har jihatdan temir yo'l transport faoliyatida sifatli xodimlarni ta'minlash, ish sifatini, samaradorlik bo'lishiga xizmat qiladi.

4 vazifadan kelib chiqib, bugungi kunda temir yo'l transportlarida turli lavozimlarda faoliyat olib borish bo'yicha kadrlar rekruting (angl. recruiting), ya'ni kerakli xodimni belgilangan parametrlar asosida izlaydi va ishga jalb qiladi. Rekturing ishga jalb qilish zamonaviy nomlanishi va usuli, HR-menedjer. HR-menedjer kadrlarni ishga jalb qiladi, belgilangan 'arametrlarni hisobga oladi.

- **Tahlil va natijalar (Analysis and results)**. Albatta, kadrlar boshqaruvida maqsad eng asosiy hisoblanadi.

Muallif tomonidan, ish beruvchilar va kadrlarni yetishtiruvchilar bilan sotsiologik tadqiqot o'tkazildi.

Jami 210 ta ish beruvchi tashkilot tomonidan, "Bugungi kunda tashkilotga ish so'rab kelayotgan kadrlarning, bitiruvchilarning o'z mutaxassisligi bo'yicha ishga

joylasha olmasligining asosiy sabablarini qanday ta'riflagan bo'lardingiz?", degan savol bo'yicha quyidagi javoblarga ega bo'ldik.



(2 rasm. Ish beruvchilar kadrlarning ishga joylasha olmaslikdagi kamchiliklar haqidagi baholar diagramma ko'rinishida aks etgani).

Ish beruvchilar kamida 2 ta asosni ko'rsatib o'tgan bo'lib, 14% javob, kadrlarning malakaga ega emasligi, 13% muxassislik bo'yicha kom'etentsiyaga ega bo'lmagan kadrlar, 12% malaka, ko'nikmaga ega emasligi, yana 12% javoblarda muomala madaniyati, muloqat qilish madaniyati 'ast, 11% mehnatsiz boyishga harakat qiluvchi, 10% taklif qilinayotgan maoshning qoniqtirmasligi, 10% hamma narsadan moddiylikni kuzlash, 7% sabrsizlik, 6% dangansa, 5% esa kadrlarga ish rejimining to'ri kelmasligi kabi javob variantlar ko'rinishiga ega bo'lgan. Eng ko'p javob variantlari bu yuqorida Genri Ford yutu'idagi asosiy omil maqsadga erishish ko'rsatilgan bo'lsa, kadrlarning ishga joylasha olmasligi sabablardan biri ham ana shu maqsadga ega bo'lmaslik, deb ko'rsatilgan. Maqsadga ega bo'lish uchun esa, inson hayotdan zavq olishni o'rganishi kerak. Keyingi eng ko'p ko'rsatilgan javob varianti 13% tashkil qilib, o'z mutaxassisligi bo'yicha bilim kom'etentsiyaga ega emasligi. Kadrlarni o'qish davomida hech narsani egallamasdan chiqishi, bu holat nafaqat bilim oluvchi, balkim bilim beruvchi, kadr tayyorlash tizimidagi ham kamchiliklar bilan bo'lik bo'lgan holat hisoblanadi. Kadrlarning malaka ko'nikmagan ega bo'lmasligi ham o'z navbatida, kadrlar tayyorlash, mutaxassislarni tayyorlash tizimida ham yetarli darajada kamchiliklar mavjud bo'lib, muallif tomonidan kadrlarni yetishtiruvchi, ta'lim beruvchilar bilan ekspert so'rovi o'tkazildi.

Ekspert so'rovida kadrlar tayyorlash tizimida, asosan OTM laridan ekspertlar tanlab olindi va suhbatlashildi. Ushbu muammo bo'yicha ekspert suhbatlari asosida tahlil qilamiz.

OTM da mutaxassis tayyorlashda ta'lim beruvchi xodim fikri: ushbu dargohda 25 yildan beri faoliyat olib bormoqdaman, hozirgi kunda bilim olish uchun kelayotgan talabgor, bilim olishdan ham ko'proq ma'muriy buyuruqbozlik, qo'ozbozliklarga uchrashi oqibatida bilimsiz bo'lib qolmoqda. Sababi, biz o'quvchilardan mustaqil ish suraya'miz, mustaqil bajargan ishini qo'oz variantini so'raya'miz. Talabgor, mustaqil ishlarni joyiga qo'yish tayyorlab beruvchi xizmat joylaridan foydalanadi va mustaqil ishni o'zi o'qimasdan, tushunmasdan, bajaradi, baholanadi. Bu bilimsizlikning bir omili. Undan tashqari, talabalarga nazariy bilimlarni birini o'zlashtirmasdan, ikkinchisi, uchinchisi yuklatilaveradi. Lekin talaba, har qanday o'quvchi nazariy bilimlarni amalda sinovdan o'tkazishi lozim. Lekin amaliyot uchun o'quvchilarga tashkilotlar tomonidan joy ajratilmaydi. Haqiqiy amaliyot mavjud emas.

OTM professor o'qituvchisi: biz talabalarga imkon qadar bilim berishga harakat qilamiz. Lekin bugungi kunda o'qituvchi vaqtini, o'qituvchining bilim berish uchun qo'shimcha vaqtini kim hisoblaydiyu o'qituvchidan har kuni ertalabdan kechgacha kafedrada o'tirishni talab qilinishi, bu mantiqsizlik. O'qituvchi o'z ustida ishlamas, qo'shimcha bilim ko'nikmaga ega bo'lmas, talabaga berayotgan bilimlari zerikarli, bir xillik bilan chegaralanib qolmaydimi. Bir o'qituvchining shtat birligidagi nagruzkasi bo'yicha bir guruh talabalari uchun kamida 4 ta fandan dars o'tishga to'g'ri keladi. Bu birinchidan o'quvchi uchun ham sifatsiz dars olishini ta'minlaydi, va undan tashqari o'quvchi uchun ham dars berishdagi, o'quvchilarni qiziqtirish uchun ham motivatsiyaning sust bo'lishiga olib keladi.

Keys ko'rinishidagi fikrlarni jamlaydigan bo'lsak, kadrlar tayyorlashdi, birinchi navbatda o'qituvchilar shtat birligini, ularning ta'lim berishidagi qo'shimcha bilimlarni egallashi, o'z ustida tinimsiz ishlashi uchun, o'qituvchilarga belgilangan talablarni to'g'ri ishlab chiqish zaruratini keltirib chiqarmoqda.

- **Xulosa va takliflar (Conclusion/Recommendations).** Hulosa qiladigan bo'lsak, temir yo'l transporti tizimida oliy va o'rta -maxsus ma'lumotga ega bulgan xodimlarni tayyorlash va tanlab olish tuzilmasini to'g'ri yo'lga qo'yishda eng avvalo, kadrlarni tayyorlash, kadrlarni yetishtirish tashkilotlari faoliyatini sifatini oshirishda, turli qo'ozbozchilik kabi sifatga ta'sir ko'rsatuvchi omillarni yo'qotish zarur. Undan tashqari, kadrlarni malakali mutaxassis bo'lishlarida amaliyot

jarayonini ish beruvchi tashkilotlar asosida tashkil qilish maqsadga muvoffiq hisoblanadi.

FOYDALANGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Г. Форд. Сегодня и завтра. Кодекс миллиардера / М: АСТ.-2016.-320с.
2. М. Уорнер. Классики менеджмента / Санкт-Петербург: Питер.-2001.-880с.
3. Б. Шпотов. Социально-экономические эксперименты Генри Форда // Проблемы теории и практики управления. -2002. EDN: SFQOZB
3. Орлов А.И. Менеджмент. Учебник / А.И. Орлов. - М.: Изд-во "Изумруд", 2003. - 298 с.
4. Осипов Г.В., Климовицкий С.В. Оценка общественной эффективности фундаментальных научных исследований // Социально-гуманитарные знания, 2014, № 5, с. 54-62.
5. Кравченко А.И. История менеджмента. Учебное пособие для студентов вузов / А.И. Кравченко. - М.: Академический Проект, 2005. - 352 с.
6. Кузнецова Н.В. История менеджмента / Н.В. Кузнецова. - Владивосток: Изд-во Дальневосточного университета, 2004. - 216 с.
7. Файзиева Ф.Б. Роль прикладных социологических исследований в обеспечении устойчивого развития общества // Ижтимоий тадқиқотлар журнали / Журнал социальных исследований / Journal of Social Studies. - Тошкент. - 2019. - № 5.- Б. 78-89. (22.00.01. №14)