

CHET EL MALAKA OSHIRISH TIZIMLARINI MAHALLIY
KORXONALARDA QO'LLASH

Xalilov Nurullo Xamidillayevich

Dotsent, PhD. Andijon mashinasozlik instituti

Akbaraliyev Hikmatillo Axrorbek o'g'li,

Menejment yo'nalishi 4-kurs talabasi

Andijon mashinasozlik instituti

Annotatsiya. Maqolada chet el mamlakatlari xodimlarni malakasini oshirishi va ularni kompaniya muvaffaqiyati uchun muhimligini O'zbekiston korxonalarini uchun tavsiya sifatida o'rganilgan.

Kalit so'zlar: xodimlar, chet el, malaka oshirish, komponentlar, tashkilot.

Hozirgi kunda inofmatsiyalar oqimi tez, hajmi katta va tez ozgaruvchanligi sababli biz bu yangilangan malumot va bilimlarni o'rganishga majbur bo'layapmiz. Chunki bu yangi bilim va konikmalarsiz shu davrdagi har qanday jarayon shubhasiz tanazzulga uchrashi tayin. Shunday ekan korxonalar va tashkilotlarning xodimlari ham o'z malaka va ko'nikmalarini oshirib turishlari darkor. Bu malaka oshirish jarayoni uchun har qanday tashkilot va korxonalar o'z jamg'armasidan mablag' ajratayapti va bu jarayon korxonalar boshqaruviga qanday ta'sir qilyapti? Bu haqiqatdan ham samara beryaptimi? Yoki yoq?

Birinchi bo'lib malaka oshirish nima ekanini bilib olsak malaka oshirish bu kadrlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash (O'zRda) uzluksiz ta'lim tizimi turlaridan biri, xalq xo'jaligining barcha sohasida ishlovchi mutaxassislar va rahbar xodimlarning kasbiy bilim va ko'nikmalarini yangilash hamda chuqurlashtirish jarayoni.

Malaka oshirish tizimlari, tashkilotni rivojlantirish va xodimlarning rivojlanishida asosiy komponentdir. Bizneslar globalroq bo'lishishi bilan, chet el o'quv tizimlarini tushunish va unga moslashish juda muhimdir. Ushbu maqola chet el o'quv tizimlarini taqqoslashiy tahlilini taklif qiladi, farqni belgilaydi va o'rganish taktikalariga oid qaror qabul qilishda yordam beradi.[1]

Chet el malaka oshirish tizimlari mamlakat va madaniyatga qarab farqlilik ko'rsatishi mumkin. Biroq, ko'plarida ko'p chet el malaka oshirish tizimlarida ko'p umumiy komponentlar mavjud. Ular quyidagilarni o'z ichiga oladi:

1. Amaliy ko'nikmalar ustida e'tibor: Ko'plab chet el malaka oshirish tizimlari ish joyiga to'g'ri ta'sir qiladigan amaliy ko'nikmalarni rivojlantirishga



katta e'tibor qo'yadi. Ushbu qo'llanma ushbu ta'limni o'rganayotgan xodimlarni tezda o'z ish vazifalariga qo'llashga yordam beradi.

2. Madaniy hisob-kitob: Chet el o'quv tizimlari odatda madaniy farqliliklarni va nuanslarni e'tiborga olgan holda ta'lim dasturlarini ishlab chiqishadi. Bu, ta'limni turli millatga mansub xodimlar uchun maqbul va samarali qiladi.

3. Hamkorlikda o'rganish: Ko'plab chet el malaka oshirish tizimlarida hamkorlikda o'rganish va guruh bilan ishlashga katta e'tibor qaratadi. Ushbu usul xodimlarni birgalikda ishlash, fikrlar almashish va bir-birining tajribalaridan o'rganishni rag'batlantiradi.

4. Davom etuvchi ta'lim: Ko'plab chet el malaka oshirish tizimlari doimiy malaka oshirish madaniyatini rag'batlantiradi, bu yerda xodimlar bilim va ko'nikmalarini butun karyerasi davomida izlashiga sharoit yaratib beradi. Bu, tashkilotlarni tez o'zgaruvchan global bozorda raqobatbardosh qolishga yordam beradi.[2]

Masalam: chet el malaka oshirish tizimlarining farqlarini namoyish etish maqsadida, ikkita misol holatni ko'ramiz:

1. Yaponiya: Yaponiyada ta'lim ko'plab darajalangan va formal, texnik ko'nikma va bilimni rivojlantirishga ega bo'ladi. dasturlari odatda uzun muddatli va umumiy ravishda, ma'lum bir vazifalarni va jarayonlarni boshqarishga e'tibor qaratadi. Yaponiyada, malaka oshirish tizimlari yuqori darajada rivojlangan va xodimlarning ko'nikmalarini va bilimlarini shakllantirish ahamiyatli rol o'ynaydi. Yaponiyadagi o'quv dasturlari odatda uzun muddatli maqsadlarga asoslangan, formal va texnik tarzda ma'lum biror vazifalarni va jarayonlarni rivojlantirishga yo'naltirilgan. Yaponiyadagi malaka oshirish dasturiy tuzilishi amaliy, qo'llab-quvvatlashga e'tibor qaratadi va texnik ko'nikmalar va nazariy bilimlarni rivojlantirishni maqsad qiladi.

Yaponiyadagi malaka oshirish tizimlarining ahamiyatli tomoni davom etuvchi xodim bilimlarni o'rganish va yaxshilashga ega bo'lishidir. Xodimlarga umr bo'yicha o'rganish, uni shaxsiy va professional rivojlantirishga e'tibor qaratiladi. Ushbu hayotiy o'rganishga bo'lgan ta'ssurot tashkilotlarni tezkor o'zgaruvchan global bozorda raqobatda qolishga yordam beradi.[3]

2. Germaniya: Germaniyada ta'lim mashqiy-ta'limning ikki qismiga asoslanadi. Bu usul maktabda o'qitishni amaliy ish bilan biriktiradi, shuningdek xodimlarga nazariy bilim va amaliy ko'nikmalar rivojlantirish imkoniyatini beradi.

Xulosa qilib aytganda chet el malaka oshirish tizimlarini tushunish, tashkilotlarga global sifatda operatsiyalarini kengaytirish yoki mavjud ta'lim



dasturlarini yaxshilash uchun juda muhimdir. Chet el malaka oshirish tizimlarining asosiy komponentlarini tahlil qilish va misol holatlarni analiz qilish orqali, tashkilotlar turli mamlakatlarda qanday xodimlarini malakasini oshirish va rivojlantirishni qanday hal etadiganini o'rgangan bo'ladi. Ushbu bilim tashkilotlarga xodimlar va biznes maqsadlari uchun zarur va ma'noli malaka oshirish dasturlarini dizayn qilishga yordam beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Romanovskaya, E.V.; Kuznetsov, V.P.; Andryashina, N.S.; Garina, E.P.; Garin, A.P. Development of the system of Operational and Production Planning in the Conditions of Complex Industrial Production. In Digital Economy: Complexity and Variety vs. Rationality; Springer: Cham, Switzerland, 2020; pp. 572–583.
2. <https://tokyoesque.medium.com/how-the-japan-education-system-can-boost-your-international-business-strategy>
3. Халилов НХ, Сафина НТ «Роль цифровизации в развитии социально-экономических систем в Республике Узбекистан». Colloquium-journal № 15 (138), 2022 Część 1 (Warszawa, Polska). (ISSN 2520-6990 ISSN 2520-2480) 83-86p. <https://colloquium-journal.org/wp-content/uploads/2022/06/Colloquium-journal-2022-138-1>.
4. Xalilov, N. X., and N. T. Safina. "The need to include gamification elements in the educational process." *JournalNX-a Multidisciplinary Peer Reviewed Journal*. (ISSN No. (E): 2581-4230) Maharashtra India (2021).

