

Shahnoza BEKNAYEVA,

Maktabgacha ta'lim tashkilotlari direktor va mutxassislarini qayta tayyorlash va malakasini oshirish instituti 2-bosqich tayanch doktoranti

E-mail: fera_1981@mail.ru

Tel: +998909871087

MTTDMQTMOI dotsenti, p.f.f.d., PhD Valiyeva F.R taqrizi asosida

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE COMPETENCE OF STAFF OF PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

Annotation

The article describes human resource management in the system of preschool education, factors influencing human resources potential. Personnel training ensures that the professional knowledge and skills of employees correspond to the modern level of production and management. Four blocks of personnel training have been identified.

Key words: Human resources, professional training, advanced training, personnel training plans, human resources potential.

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация

В статье описано управление человеческими ресурсами в системе дошкольного образования, факторы, влияющие на кадровый потенциал. Обучение персонала обеспечивает соответствие профессиональных знаний и навыков работников современному уровню производства и управления. Выявлены четыре блока подготовки кадров.

Ключевые слова: Человеческие ресурсы, профессиональная подготовка, повышение квалификации, планы обучения персонала, кадровый потенциал

MAKTABGACHA TA'LIM TASHKILOTLARI KADRLAR SALOHİYATIGA TA'SIR ETUVCHI OMILLAR TAHLILI

Annotatsiya

Maqolada maktabgacha ta'lim tizimida inson resurslarini boshqarish, kadrlar salohiyatiga ta'sir etuvchi omillar yoritib berilgan. Kadrlarni o'qitish xizmatchining professional bilim va ko'nikmalarini ishlab chiqarish va boshqarishning zamonaviy darajasiga mosligini ta'minlaydi. Kadrlarni o'qitishning to'rtta blok ochib berilgan.

Kalit so'zlar: Inson resurslari, professional tayyorgarlik, malaka oshirish, kadrlar tayyorlash rejalari, kadrlar salohiyati.

Kirish. Mamlakatimizda amalga oshirilayotgan iqtisodiyotni erkinlashtirish va modernizatsiyalash davri talablariga javob beradigan kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va kadrlar tayyorlash tizimini shakllantirish bilan bog'liq bo'lgan tadbirlarni ishlab chiqishga alohida yondashish bilan birga, uni mamlakat oldida turgan eng dolzarb masalalardan qilib qo'ydi. Chunki, islohotlarning taqdiri, ularning samarasi, hayotimizga ta'siri avvalambor, kadrlar malakasiga, ularning o'z ishini qay darajada o'zlashtirib olganligiga, yurtparvarligiga va fidoyiligiga bog'liqdir. Rahbariyat inson resurslarini umumiy sifatini oshirishga harakat qilargan ekan, xodimlarni muntazam o'qitish va tayyorlash tizimlarini o'tkazishi kerak. Kadrlarni tayyorlash — mehnat unumdorligini oshirishga yordam beruvchi ko'nikmalarga o'rgatishni bildiradi.

Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili. O'zbekiston Respublikasining 2019-yil 16-dekabrda qabul qilingan «Maktabgacha ta'lim va tarbiya to'g'risida»gi Qonuni, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 6-noyabrda qabul qilingan «O'zbekistonning yangi taraqqiyot davrida ta'lim-tarbiya va ilm-fan sohalarini rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi PF-6108-son Farmoni hamda 2020-yil 6-noyabrda qabul qilingan «Ta'lim-tarbiya tizimini yanada takomillashtirishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi PQ-4884-son va 2019-yil 8-mayda qabul qilingan «O'zbekiston Respublikasi maktabgacha ta'lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida»gi PQ-4312-sonli qarorlari, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 13-mayda qabul qilingan «Maktabgacha ta'lim tashkilotlari faoliyatini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi 391-sonli qarori, Maktabgacha va maktab ta'lim Vazirligi huzuridagi maktabgacha ta'lim agentligining 2023-yil 9-oktyabrda qabul qilingan «O'zbekiston Respublikasi Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligi huzuridagi Maktabgacha ta'lim agentligi tizimi xodimlari asosiy lavozimlarining malaka tavsiflarini tasdiqlash to'g'risida» 124-son buyrug'ida belgilangan vazifalarni amalga oshirish hamda maktabgacha ta'lim tizimini jadal rivojlantirishga doir strategik maqsadlarga erishishda faol ishtirok etishga qodir malakali kadrlarni tayyorlash talab etiladi.

Tadqiqot metodologiyasi. Jahonning rivojlangan mamlakatlarida maktabgacha ta'lim tizimida raqobatbardosh kadrlarni tayyorlash, ularni sifat jihatidan takomillashtirish, ta'limning mintaqaviy xususiyatlarini e'tiborga olish, tashkiliy-ta'lim mexanizmlarini rivojlantirish borasida keng ko'lamdagi ishlar amalga oshirilmoqda. BMTning 2030-yilgacha mo'ljallangan barqaror rivojlanish konsepsiyasida «ta'lim tizimini boshqarish, ta'lim sifatini oshirish jarayoni va vositalarini takomillashtirish mexanizmlarini amaliyotga joriy etish» dolzarb vazifa etib belgilangan[1].

Har qanday vaziyatlarda har bir yangi xodimga ish o'rgatish kerak. Har bir tashkilotda, hatto eskirgan bo'lsa-da mehnat amallarini bajarish bo'yicha o'z usullari qabul qilingan. Barcha yangi xodimlarda tashkilot maqsadlari, uning strategiyasi va faoliyat usullari haqida aniq tasavvur hosil qilish uchun ko'pgina tashkilotlar yangi qabul qilingan xodimlarni yollash dasturlariga ega. Ular bir-birlaridan farq qilsalar-da, odatda xodimlarni quyidagi mavzular bilan tanishtirishdan iborat bo'ladi:

tashkilot tarixi va tashkiliy tuzilmasi shu jumladan, qabul qilingan kichiklarning darajama-daraja kattalarga bo'ysinishi (subordinatsiya);

yollashning umumiy shartlari: ish vaqtidan tashqari mehnatga ehtiyojlar, ish haqi beriladigan kunlar, bo'shatish tartibi va hokazolar;

xodimlar xulq atvorlarining umumiy qoidalari, masalan, kiyim formasi;

qo'shimcha to'lovlar tizimlari, sug'urta nafaqalari va ta'vil berish amaliyotini o'z ichiga olgan holda, mehnat majburiyatlarini va javobgarlik tizimi.

Odatda, xodimning bevosita boshlig'i uni tanglikdan chiqarish, hamkasblar shart-sharoitlar bilan tanishtirish uchun alohida vaqt ajratadi, keyinchalik bu o'zini oqlaydi va yangi xodimning tezda vaziyatni tushunishi va o'z ishini to'g'ri bajarishiga imkon beradi.

Tahlil va natijalar. Rivojlangan davlatlarda mehnat bozorida malakali xodimlar taklifi kamayib borayotgani sababli, yangi xodimlarga ona tili va arifmetika kurslarini o'qitish zaruriyatiga duch kelinmoqda. O'rganilgan yirik tashkilotlarning 93% o'z xizmatlari uchun shunday kurslarni tashkil etgan yoki tashkil etish arafasida. Ayrim tashkilotlar kadrlar tayyorlash muammosini boshqacha hal etadi: ular umumta'lim maktablariga moliyaviy yordam ko'rsatadi yoki hamkorlik qiladi. Masalan, "IBM" har yili boshlang'ich va o'rta maktablar uchun 10 mln. dollar, kollej va universitetlar uchun bundan ham ortiq mablag' ajratadi.

Uchta asosiy hollarda o'qitish foydali va talab qilinadi. Birinchidan, kishi tashkilotga ishga kirganda, ikkinchidan, xizmatchi yangi lavozimga ko'tarilganda yoki yana yangi ish topshirilganda. Uchinchidan, tekshiruv natijasida xodimga o'z ishini samarali bajarishi uchun ma'lum ko'nikmalar yetishmasligi aniqlanganda[2].

Kadrlarni o'qitish xizmatchining professional bilim va ko'nikmalarini ishlab chiqarish va boshqarishning zamonaviy darajasiga mosligini ta'minlaydi. Kadrlarni o'qitish o'z ichiga to'rta blokni oladi:

Professional tayyorgarlik. Kadrlarning boshlang'ich, o'rta va oliy professional tayyorgarligi mavjud. Bunda ta'lim to'g'risida hujjat (diplom, shahodatnoma) beriladi. O'qish muddati 1 yildan 6 yilgacha.

Malaka oshirish. Professional kurslar, menejerlar maktablari, malaka oshirish fakultetlari va biznes institutlarida bajariladi. o'qish muddati 1 kundan 1 yilgacha.

Kadrlarni qayta tayyorlash. O'quv yurtlarida amalga oshiriladi. Bunda xodimlar ikkinchi kasb, xizmatchilar esa ikkinchi mutaxassislikni egallaydilar. O'qish muddati 2 oydan 2 yilgacha.

Oliy o'quv yurtidan keyingi qo'shimcha o'qitish. Doktoranturada oliy kasbiy yoki ilmiy malakaga ega bo'lish uchun amalga oshiriladi. O'qish muddati 2-4 yil.

Kadrlarni o'qitish quyidagi hujjatlarda qayd qilinadi:

kadrlar tayyorlash rejalari;

o'quv dasturlari;

kadrlarni o'qitish bo'yicha yillik hisobotlar;

kadrlarni o'qitish bo'yicha xo'jalik shartnomalari;

kadrlarning diplomlari;

kadrlarning stajirovkalari haqida hisobotlar.

Malaka oshirish kadrlar malakasining fan, texnika va iqtisodiyotning zamonaviy darajasiga mosligini ta'minlashning asosiy usuli sifatida kadrlarni o'qitishda alohida ahamiyat kasb etadi. Ma'lumki, agar inson o'z-o'zini o'qitish bilan shug'ullanmasa va malakasini oshirmasa, olingan bilimlar har besh yilda teng yarmiga eskiradi[3].

Rahbarlar va mutaxassislar malakasini oshirishning quyidagi tamoyillarini ajratib ko'rsatish mumkin:

Inson faoliyati sohalari (boshqaruv, iqtisodiyot, ekologiya, ilmiy, badiiy, pedagogika, jismoniy tarbiya va tibbiyot) bo'yicha tinglovchining shaxsiyatini har tomonlama takomillashtirish.

Keng miqyosdagi o'quv modullari asosida maqsadli intensiv tayyorgarlik.

Faol o'qitish usullarini o'quv vaqtining 60-75%igacha yetkazgan holda keng qo'llanilishi.

Yuqori malakali olimlar, pedagoglar va rahbarlarni jalb qilish va o'qitishni o'qituvchining shaxsiga yo'naltirilganligi.

Tinglovchilar bilan moslashuvchan qayta aloqa.

Tinglovchilar salohiyatini kompleks baholash.

O'qitishning individual-guruhli usuli.

Zamonaviy texnika vositalari, birinchi navbatda, shaxsiy kompyuterlar, o'quv televideniyesi, kodoskoplar, audiovizual texnika vositalari, videokamera, videomagnitofon, dasturli o'qitish vositalari va boshqalardan foydalangan holda o'qitish jarayonining avtomatlashuvi[4].

Ilg'or ta'lim tashkilotlarida xodimning ishdagi o'sishi uning o'z vazifalari doirasini qanchalik yaxshi bajarishi va komanda a'zosi sifatida qanchalik muvofaqqiyatli ishlashiga qarab amalga oshiriladi.

Oliy ma'lumotli xodim mavjud ta'lim tizimidagi muammolarni hal qilishda muvofaqqiyatli qatnashish, o'z malakasini oshirish, keng doirada ixtisoslik va mehnat mahoratlarini egallash uchun oliy ma'lumot olmagan xodimga qaraganda boshidanoq ancha katta imkoniyatlarga ega[5].

Shuning uchun Yaponiya ta'lim tizimida oliy ma'lumotga ega kishilar boshidanoq bunday ma'lumoti yo'q kishilardan "yuqori turishi" ajablanarli emas. Bu xizmat bo'yicha ko'tarilish tezligida ham, mehnatga haq to'lanish darajasida ham o'z aksini topadi.

Xizmat bo'yicha ko'tarilish va haq to'lash xodimning haqiqiy malakasiga asoslanadi, ya'ni xodimning o'z shaxsiy vazifalarini bajarishga qodirligigina ko'rsatuvchi emas, balki o'z ta'lim tashkilotining ta'lim jarayoniga oid va boshqa muammolarini hal qilishda qatnashish qobiliyatini, o'z tashkiloti xo'jalik faoliyatining barcha tomonlarini bilish va tushunib yetish qobiliyatini ko'rsatuvchi malakasiga asoslanadi.

Kadrlarni boshqarishda rahbar o'z xodimlarining imkoniyatlaridan to'laroq foydalanish, ularning har biriga o'sish uchun muhit yaratib berish va xizmat pog'onasidan muvofaqqiyatli yuksalib borishga sharoit yaratib berishga asoslanadi. Buni ko'pgina ta'lim tashkilotlarining karyerani rejalashtirish va rivojlantirishga turtki bo'layotganidan ko'rish mumkinki, xodimlarga o'z oldilariga real maqsadlar qo'yish va o'z karyerasi mobaynida ularga erishishga yordam beradi[6].

Karyerani rivojlantirishga ta'sir ko'rsatadigan omillar ichida karyera bosqichlari, shaxsning professional oriyentatsiyasi, ko'nikma va qobiliyat muhim ahamiyat kasb etadi.

Karyera bosqichlari.

Har bir shaxs karyerasi o'z xarakteri va tabiatiga xos ma'lum bosqichlardan o'tadi. Karyerani rejalashtirish maqsadlari uchun uch bosqichi juda muhimdir[7].

Shakllanish bosqichi, taxminan, 24 yoshdan 44 yoshgacha davom etib, uch kichik bosqichga bo'linadi. Sinov bosqichi 25 yoshdan 30 yoshgacha davom etadi. Bu muddat ichida xodim o'zi tanlagan ish unga to'g'ri kelishi yoki kelmasligini hal qiladi. Agar to'g'ri kelmasa ishini o'zgartirish uchun harakat qiladi.

30 yoshdan 40 yoshgacha xodim stabilashuv bosqichidan o'tadi. Bunda xodimning professional maqsadlari to'liq shakllanib, ulardan asosiylari ko'tarilishi uchun kurash, faollik, ishni rivojlantirish uchun turli o'quv dasturlari va hokozolar.

Va, nihoyat 35-45 yoshlar mobaynida karyera inqirozi bosqichi boshlanishi mumkin.

Bu davr mobaynida xodimlar o'z muvofaqqiyati, siljishida birlamchi maqsadlarga qaraganda yuqori baho berib yuboradilar. Shuningdek, bu davrda inson o'z hayoti mehnat va karyeraning qanday o'rin tutishini aniqlab olishi kerak.

Saqlanish bosqichi - 45-65 yoshlar davomida ro'y beradi. Bu bosqichda xodim odatda o'z o'rnini topib, endi barcha harakatlari erishilgan yutuqlarini saqlab turishga ketadi.

Faollik pasayish bosqichi nafaqa davri yaqinlasha boshlanishi bilan yuzaga keladi. Bunda xodimlar javobgarlik, hokimiyat, quvvat va shijoatdagi cheklanganligi bilan murosqa qilib, yangi ampula, ya'ni yoshlar uchun maslahatchi sifatida namoyon bo'ladi[8].

Shundan kelib chiqib nafaqa davri yaqinlashishi bilan inson o'z kuchi va quvvatidan kelib chiqib alternativ ish yo'llarini qidirishi kerak.

Ba'zi tashkilotlarda nafaqaga chiqishdan oldin maxsus dasturlar mavjud. Ko'p hollarda quyidagi konsultatsiyalardan foydalaniladi:

ijtimoiy muhofaza imtiyozlarini tushuntirish;

moliyaviy va investitsion konsultatsiya;

sog'liq bilan bog'liq konsultatsiya;

tashkilotdan tashqari ikkinchi karyera bilan bog'liq konsultatsiya;

tashkilot ichidagi ikkinchi karyera bilan bog'liq konsultatsiya.

Professional oriyentatsiya — shaxsning nisbatan moyil bo'lgan qimmatliklar, motivlar, ehtiyojlar majmuasi bo'lib, bu orqali shaxs karyerasining turini ko'rsatadi. Dj. Golland oltita asosiy Individual oriyentatsiyaga ajratadi. Professional oriyentatsiya quyidagilarga bo'linadi:

Realistik oriyentatsiya - ijtimoiy kuch bilan bog'liq mashgulotlarga moyilligi.

Tadqiqiy oriyentatsiya - fikrlash, tashkiliy faollik bilan bog'liq karyeraga moyillik. Biologlar, ximiklar, kollej professorlari.

Artistlik oriyentatsiya — fikrni, emotsiyalarini ifodalash, san'atkorlikka moyillik. Rassomlar, musiqachilar, reklama yaratuvchilar.

Ijtimoiy oriyentatsiya — intellektual yoki jismoniydan ko'ra ko'proq shaxslar aro muomalaga moyillik. Diplomatik xizmat, ijtimoiy mehnat.

Tashabbuskor oriyentatsiya — boshqalarga ta'sir o'tkazish bilan bog'liq faoliyat. Menejerlar, advokatlar, kotiblar.

Konvension oriyentatsiya — tashkiliy, tartibga solingan faoliyatga moyillik. Shuningdek, xodim o'z ehtiyojlarini tashkilotniki bilan uyg'unlashishini talab etuvchi kasblar. Bankir, buxgalter.

Xulosa va takliflar. Ba'zi odamlar birdan ortiq oriyentatsiyaga ega bo'lishi mumkin. Sxemadagi oriyentatsiyalar qanchalik yaqin joylashsa, karyera tanlash bilan bog'liq muammolar kamroq bo'ladi.

ADABIYOTLAR

1. ВМТning 2030-yilgacha muljallangan barkaror rivojlanish konsepsiyasi.
2. Друккер, П.Ф. Практика менеджмента: учебное пособие / Питер Ф.Друккер; пер. с англ.; под ред. Я.К. Мариновича. — М.: Вильямс, 2000. — 397с.
3. Зигерт, Вернер. Руководит без конфликтов / Вернер Зигерт; сокращ. пер. с нем. Н.В. Вардул, А.Д. Богомолова; научн.ред., авт. предисл. А.Л. Журавлев. — М.: Экономика, 1990. — 335 с.
4. Диев, Б.С. Управление как объект философского анализа / Б.С. Диев // Тезисы Российского философского конгресса: в 7 т. Т.4. — СПб: Изд-во СПбГУ, 1997. — С.281-28.
5. Yo'ldoshev N.Q. Strategik menejment. Darslik. — T.: TDIU, 2012.
6. Yo'ldoshev N.Q., Nabokov V.I. Menejment nazariyasi. Darslik. T.: TDIU, 2012.
7. Umarxodjayeva M.G. Operatsion menejment. O'zbekiston faylasuflar milliy jamiyati nashriyoti. Darslik.Toshkent — 2014.
8. Tagaxtiyeva G.K. Innovatsion menejment. O'quv qo'llanma. -T.: "Fan va texnologiya", 2013