



TURIZM SOHASIDA KADRLAR TAYYORLASH HAMDA ULARGA QO‘YILADIGAN TALABLAR VA IMKONIYATLAR

*Samarqand agroinnovatsiyalar va tadqiqotlar instituti
Iqtisodiyot va boshqaruv fakultiteti 3-bosqich talabasi*

Ergashev Shokhrux Jamolovich

Shokhruxergashev@yandex.com

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada turizm sohasida salohiyatli kadrlar tayyorlash va ularga qo‘yilgan talablar haqida so‘z yuritilgan

Kalit so‘zlar: turizm, kadrlar, ijodiy, obyekt, til bilish, tashabbuskorlik, xodim, intellektual qobiliyat, boshqaruv, mehmonxona, korxonona.

Turizm bu dunyo hamjamiyati e’tirofiga sazovor bo‘lgan sohalardan biri hisoblanadi. Turizm sohasini rivojlanishi davlatning har tomonlama rivojlanishiga sabab bo‘ladi. Turizm sohasini rivojlantirish avvalo, turizm sohasidagi hamkorlikning samarali yo‘lga qo‘yilishi va kadrlar tayyorlashning samarali sifatiga bo‘g‘liqdir. Turizm sohasidagi kadrlarning asosida kishi “inson omili” yotadi hamda uning rivoji ta’lim sohasining taraqqiyoti bilan bog‘liq.

Turizm sohasidagi kadrlarni tayyorlash masalasini o‘rganish barqaror rivojlantirish asosida olib borish lozim. Bu bugungi kunda juda ham dolzarb masala bo‘lib kelmoqda [1-12]. Turizm sohasidagi kadrlarga qo‘yiladigan talablar asosida ularga qo‘shimcha qulayliklar yaratgan holda yanada ko‘proq imkoniyatlar yaratib berish lozim. Buning uchun soha kadrlaridan tashabbuskorlik bilan, ongli, ijodiy mehnat qilishga eng maqbul sharoit yaratish kerakligi asosiy mavzu bo‘lib kelmoqda

Turizmning rivojlanishi uchun O‘zbekiston turizm salohiyatini yanada takomillashtirish va dunyo turizm reytingida yuqori pog‘onalarga erishish uchun ham kadrlar masalasiga ijobiy yondashish lozimligi hammaga ayon.

Bakalavr bosqichidan soha kadrlariga asosiy ta’lim sohalari bilan birgalikda qo‘shimcha xorijiy tillarni ham o‘rgatish til bilish salohiyatini yanada rivojlantirish, ularning chet ellarda o‘qishi tajriba almashishi maqsadida qo‘shimcha ta’lim grandlari ajratish maqsadga muvofiq bo‘ladi. Bakalavrda o‘qiyotgan talabalarga shu boshqichdan guruhlarini til sohasiga ixtisoslashtirish bilan kadrlar salohiyatini yanada oshirib bilim darajasini yuksaltirishga erishilgan bo‘lardi.

Turistik korxonalarda ishlayotgan insonlar hamjihatlikda pirovard natijada erishish maqsadida yagona ishlab chiqarish yoki xizmat ko‘rsatish tizimi doirasida faoliyat ko‘rsatishadi [13-19].

Darhaqiqat, turizm sohasida kadrlarni o‘rganishdan maqsad turistik korxonalarda xodimlar faoliyatini tashkil etishning o‘ziga xosligi va bu jarayondagi vujudga keladigan muammolarni hal qilish yo‘llarini o‘rgatish hamda ularda rahbarlik, tashkilotchilik faoliyatiga ishtiyoqini shakllantirish hisoblanadi. Belgilangan maqsadga erishish uchun quyidagi vazifalarni hal qilish lozim.

-bozor iqtisodiyoti sharoitida turistik korxonalarda xodimlarni boshqarish. - inson omilini rolini yanada oshirish.

- xodimlarni xizmat -kasb jihatidan ko‘tarilishini tashkil etish va boshqarish hamda kadrlar innovatsiyasi;



- mehnat etikasi, xodimlar xavfsizligini ta'minlash hamda turistik korxonalarda xodimlarni boshqarishni ilmiy asosda tashkil qilish ;

-kadrlarning yetarlicha bilim va ko'nikmalarini shakllantirish va h.k.

Avvalo, katta mehnat sarfini talab qiladigan turizm korxonalarida insonlar uning eng muhim aktivi hisoblanadi. Ularni boshqarish mazkur qudratli aktivlarni muvofiqlashtirish vazifasini bajaradi, korxonalarining boshqaruv tizimi va uslubini rivojlantirish jarayonida katta hissa qo'shadi.

Ko'pgina turizm sohasidagi korxonalarda xodimlarni korxonaning yordamchi komponenti deb hisoblab, ularni boshqarishda tegishli darajada e'tibor berilmaydi [2030]. Chunki turizm korxonalarida xodimlar korxonaning, pirovard mahsulotning ajralmas tarkibiy qismi hisoblanadi va buning uchun korxonalar mijozlardan haq oladi. Masalan, mehmonxonada mehmon nafaqat yashash, havfsizlik, tozalik uchun, balki mehmonxona xizmatchilarining e'tibori uchun ham haq to'laydi.

Shu bilan birga, turizm sohasida kadrlar tayyorlash borasida mamlakatimizda sayyohlik sohasida ulkan ishlar amalga oshirildi. Ushbu sohada kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish, samaradorligini oshirish, xizmat ko'rsatish, sayyohlik va mehmonhona biznesi va menejmenti yo'nalishi bo'yicha xalqaro kadrlar tayyorlash borasida keng qamrovli ishlar olib borildi.

Bugungi kunda turizm sohasida faoliyat yuritayotgan kadrlarga bir qator talablar qo'yiladi. Xususan, kadrlar intellektual qobiliyati quyidagi ijobiy xislatlarini namoyon qilishi lozim.

-zehni;

-abstrakt fikrlash qobiliyati;

-menejerning harakatlariga munosabati;

-fikrlash darajasi;

-muzokara olib borish qobiliyati;

Kadrlarning so'zlashuv uslubi quyidagi belgilarga ega bo'ladi:

-topqirlik; -ko'p

so'zlilik;

-o'z fikrini aniq bayon etish;

-so'zlashish madaniyati;

Shu bilan birga turizm sohasida faoliyat yuritayotgan kadrlarning kasbga doir vazifalarini bajarish qobiliyati quyidagilar bilan belgilanadi:

-korxonaga kelgandagi o'zining potentsiali;

-korxonadan oladigan kasbga doir ta'limi

-uning jismoniy va ma'naviy ahvoli;

-xodimning korxonadan olgan bahosi.

Xodimlarni boshqarishning tabiati biznesning samaradorligini va uning muayyan a'zolari yutuqlarini belgilashi lozim. Bunda ma'naviy muhit va mehnatdan qanoatlanishni his qilmaydigan foydani hisobga olish lozim. Xodimlarni boshqarish xizmatining oqilona siyosati xodimlar hulq atvori, malakasi va korxonalarining samarali faoliyatiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Turizm sohasida hozirgi paytda 100 dan ortiq kasb egalari mavjud bo'lsada, ammo bu sohada turli xil mutaxassislariga bo'lgan talab qondirilmagan.

Texnologiya asrida internet va komputer texnologiyalarining rivojlanishi turizm sohasida faoliyat olib borayotgan xodimlarning ham ushbu sohani mukammal bilishlari hamda faoliyatlari davomida yangi ko'rsatkichlarga erishishni, yangi bronlashtirish tizimlarini ishlab chiqib ularni innovatsion texnologiyalarda qo'llashlarini talab qilmoqda.



Turizm korxonalarining uzoq muddatli istiqbolida xodimlardan biznesning bosh strategiyasi sifatida foydalanishning samaradorligini oshirishga e'tibor kuchaymoqda. So'ngi yillarda mehnat resurslari bilan bog'liq jarayonlar, ular faoliyati oldida turgan muammolar, huquqlari va kelajagi haqida ko'p yozilmoqda.

Kadrlarni saralash va joylashtirish strategiyasi, kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish strategiyasi, shuningdek, xodimlar mehnat faoliyatining motivatsiyasi strategiyasi korxonalarining muhim strategiyalaridan biri hisoblanadi.

Turistik korxonalarda xodimlarni rivojlantirishning majmual tizimini qo'llash maqsadga muvofiq, chunki u quyidagi imkoniyatlarni yaratib beradi:

- xodimlar sifati va malakaviy darajasini doimiy nazoratini tashkil qilish, ularning tarkibi va malakasi haqida ma'lumotlar bazasini yaratish;
- xodimlarni butun mehnat faoliyati davrida o'qitish;
- o'quv – uslubiy materiallar yaratish va undan oqilona foydalanish;
- kadrlarni tanlash va ularning harakatini rejalashtirish;
- kadrlar masalalari bo'yicha oqilona boshqarish qonunlarini qabul qilish uchun xodimlar sifatini baholash negizida zaruriy axborotlarni tayyorlash;
- mansab pog'onasida o'sish masalasida ularga tegishli maslahatlar berish;

Turizm xizmatlari raqobatbardoshligini oshirish yo'llari sifatida turizm korxonalarida kadrlarni optimal tanlash loyihasini ishlab chiqishni taqozo qiladi. Ushbu loyiha tarkibida yangi xodimlarni ishga qabul qilishda lavozim profilini ya'ni, talablari majmuasini shakllantirishga to'g'ri keladi, bunda talab etiladigan zaruriy bilimlar ko'nikmasi, tajriba va malakani aniq ko'rsatish lozim.

Turistik korxonalarda xodimlarni tanlash quyidagi tartib asosida olib boriladi.

- Nomzodning shaxsiy hujjatlarini o'rganish orqali;
- Nomzodning fotosuratini tahlil qilish;
- Turizm korxonalaridagi ishi haqida insho yozishni taklif qilish;
- Birinchi suhbatdan o'tkazish;

Test o'tkazish yoki ikkinchi suhbat, korxonada rahbarlari ishtirokidagi guruhli intervyuni tashkil qilish;

Xodimlarni tanlash jarayonida quyidagi savollarga javob topish kerak bo'ladi. -nomzodlar yetarlicha malakaga egami?

-yetarlicha rag'batlantirilganmi?

-nomzodlar qay darajada korxonaga to'g'ri keladi?

Xodimlarni tanlab olishda baholash mezonlaridan foydalanish lozim. Bunda quyidagilarga e'tibor berish kerak.

-malumoti va xizmat ko'rsatish sohasidagi tajribasi;

-xulq-atvori;

-maqsadga intiluvchanligi ;

-intellektual qobiliyat;

-so'zlash uslubi;

Turistik korxonada taklif etiladigan hizmatlarning raqobatdagi ustunligiga faqatgina kadrlar salohiyatini oshirish orqali jamoa har bir a'zosining malakaviyligi, nostandart vaziyatlarda mas'uliyatni bo'yniga olib, ish tutishi orqali erishishi mumkin. Buning uchun esa malaka oshirishning rotatsiya usuli, ya'ni xodimlarni gorizontaal yo'nalishda har xil lavozimlarga ko'chirish va almashtirish orqali amalga oshiriladi.

Kadrlar tayyorlashda boshqaruvning asosiy funksiyalari mavjud bular:



- har tomonlama nazorat, tahlil qilish, kamchiliklarni aniqlash va bartaraf qilish;
- kadrlarni salohiyatiga ko'ra joylashtirish, vazifalarning to'g'ri taqsimlanishi;
- ta'limga oid axborotlar tizimini tashkil qilish va undan foydalanish;
- sohaga oid innovatsiyalardan maksimal darajada foydalanish;
- oliy o'quv yurtlari faoliyatini prognoz qilish va bo'lajak kadrlarni har tomonlama qo'llab -quvvatlash va maqsadlarini aniq qo'yish va h.k .

Turizm sohasida malakali kadrlar tayyorlash va o'zbek turizm salohiyatini yanada yuksaltirish borasida kadrlar tayyorlash milliy dasturi asosiy me'yoriy hujjat bo'lib kelmoqda. Dasturning ijrosini ta'minlash chora- tadbirlaridan biri ta'limning fan hamda ishlab chiqarish bilan integratsiyasi ta'sirchan mexanizmlarini ishlab chiqish va amaliyotga joriy etish ta'lim sifatini oshirishga xizmat qiladigan muhim omil bo'lib xizmat qiladi. Kadrlar tayyorlash tizimi tubdan isloh qilinib, oliy ta'limni boshqarish metodologiyasining asosi sifatida bir qator vazifalarni bajarib kelmoqda .

Ushbu dastur bo'yicha xorijiy davlatlar to'plagan tajribalarni hamda respublikamizda ana shunday tajriba va sinovlardan samarali foydalanish bo'yicha chora – tadbirlar rejasi ham ishlab chiqilgan. Shu bilan birga xodimlarni boshqarish uslubi va tamoyillari ishlab chiqilgan. Xorijiy mamlakatlarda ya'ni AQSh, turistlar soni bo'yicha jahonda birinchi bo'lgan Fransiya, Buyuk Britaniya, Yaponiya tajribalari o'rganib kelinmoqda.

Albatta rivojlangan mamlakatlar tajribasidan kelib chiqib, turizm sohasida kadrlarga qo'yilgan talablar shakllanib bormoqda. Hozirda ushbu yondashuvlar asosida ijobiy va salbiy natijalar olinmoqda. Shubhasiz bunday talablar kadrlarni intellektual salohiyatini so'zlashuv uslubini yanada rivojlantirishga hamda kasbga oid vazifalarni bajarish qobiliyatini rivojlantirishga sabab bo'ladi.

Shuni unutmashlik joizki turizm sohasining rivojlanishi nafaqat shu soha rivojlanishiga balki uning natijasida mamlakatning boshqa sohalari rivojlanishiga ham turtki bo'ladi bu esa mamlakatimizning rivojlangan mamlakatlar qatorida dunyo tan olgan davlat bo'lishiga keng yo'l ochib beradi.

REFERENCES

1. Gulomkhasanov, E., & Rakhmatova, N. (2022). THE ROLE OF TASHKENT IN THE DEVELOPMENT OF TOURISM. *Scientific progress*, 3(1), 183-188.
2. Shukhratovna, Y. S. (2021). Innovative Approaches for Modeling the Impact of Monetary Policy on Economic Development. *Academic Journal of Digital Economics and Stability*, 311-318.
3. Bozarov, E., & Babayeva, L. (2021). TURIZM SOHASIDA KLASSTERLARNING SAMARASIVA AHAMIYATI. *Scientific progress*, 2(6), 208-212.
4. G'ulomxasanov, E., & Rahmatova, N. (2021). QASHQADARYO TURIZMIDA SHAHRISABZ SHAHRINING TUTGAN O'RNI. *Scientific progress*, 2(5), 483-487.
5. G'Uloomxasanov, E., Suyunova, N. J. Q., Akramov, S., & Asadova, S. B. Q. (2022). TURIZMNING NOODATIY TURLARI. *Scientific progress*, 3(1), 805-810.
6. Tuxliyev, I. S., Hayitboyev, R., Ibodullaev, N. E., & Amriddinova, R. S. (2010). The basics of tourism: A handbook. *Samarkand: SamISI*.
7. Тухлиев ИС, Кудратов ФХ, Пардаев МК. Туризмни режалаштириш. Дарслик, Тошкент. 2010;208.
8. Irgashevich, S. T. MAHMUD KASHGARI AND HIS WORK "DĪWĀN LUGHĀT AL-TURK" IN THE INTERPRETATION OF WORLD KASHGARI



SCIENTISTS. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 458.

9. МАЈМА, S. B. A. S. S. (2020). Comparative analysis of alisher navai's majalis unnafois and sadiqi beg afshor sadiqi's majma'al-khavas. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(08).
10. Рузманова, Р. У. (2011). Влияние традиции Алишера Навои на османскую поэзию: Автореф. дисс. канд. филол. наук.
11. Бабаева, Л. И., & Гуломхасанов, Э. М. (2022). ЛОГИСТИКА В ТУРИЗМЕ. *Scientific progress*, 3(1), 470-474.
12. G'ulomxasanov, E., & Rahmatova, N. (2021). QASHQADARYO TURIZMIDA SHAHRISABZ SHAHRINING TUTGAN O'RNI. *Scientific progress*, 2(5), 483-487.
13. Болтаев, З. Б. (2010). Повышение качества учебно-тренировочного процесса для сохранения контингента учащихся в группах начальной подготовки по вольной борьбе. *Вестник спортивной науки*, (5), 22-24.
14. Аккуин, Д. Ю. (2008). Влияние соотношения средств подготовки на отсев детей из дзюдо на этапах обучения и совершенствования в ДЮСШ. *Вестник Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета*, (1), 3-11.
15. Bakhtiyor, H., Zayniddin, B., & Dilobar, H. (2017). Pulsometric peculiarities of sportsmen in dynamics of their adaptation to conditions of increasing mountainous hypoxia. *European science review*, (11-12), 112-115.
16. Boltaev, Z. B., Abdurazzokov, K. A., & Shank, V. V. (2021). Method of forming balance keeping quality in young tennis players. *Asian journal of multidimensional research*, 10(6), 428-432.
17. УМАРОВ, Ю. (2020). МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН.
18. Болтаев, З. Б. (2010). Оптимизация воспитательного процесса для сохранения контингента учащихся в группах начальной подготовки по вольной борьбе. *Молодой ученый*, (7), 321-325.
19. Болтаев, З. Б. (2015). ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ АКТИВНОСТИ И ОПТИМИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ЮНЫХ БОРЦОВ. *Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана*, (9), 172-176.
20. Болтаев, З. Б., & Хайдаров, Б. Т. (2018). IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATIONAL TRAINING PROCESS IN KEEPING THE CONTINGENT OF PUPILS IN INITIAL PREPARATION GROUPS ON FREE FIGHT. *Наука и мир*, 2(2), 38-40.
21. Azimov, A. A., & Khalikov, S. S. (2021, May). POSSIBILITIES AND TECHNICAL SOLUTIONS FOR THE USE OF INTELLIGENT NETWORKS IN RAILWAY TRANSPORT. In *E-Conference Globe* (pp. 189-191).
22. Xalikov, S. S., Xolboyev, S. F. O. G. L., & Ikromov, N. T. O. G. L. (2021). TEMIR YO'I TRANSPORTIDA SVETOFORLARNI BOSHQARISHDAGI RELE BLOKLARIDAGI RELELARNI MIKROELEKTRON QURILMALAR BILAN ALMASHTIRISH. *Scientific progress*, 2(2), 1499-1501.
23. Самандарова, Г. М. К. (2022). ПУТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОЗРАЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ УСКОРЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА В УЗБЕКИСТАНЕ. *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 2(1), 1188-1196.



24. Samandarova, G. (2021). SCIENTIFIC AND THEORETICAL TRANSPARENCY OF THE STATE BUDGET BASICS. Архив научных исследований, 2(1).
25. Mirzaliev, S., Sultonov, M., Khalikov, U., Samandarova, G., & Mirzajonov, K. (2021). ASPECTS OF NON-PROFIT STEM EDUCATION SYSTEM CREATION FOR INDUSTRY 4.0 IN UZBEKISTAN. 湖南大学学报 (自然科学版), 48(10).
26. Ochilov, S. H. (2017). A., Umirzoqov AA, Determining the optimal distance between parallel-converged borehole charges when blasting high ledges. Bulletin TSTU–Tashkent, 3, 167-174.
27. Khayitov, O. G. O., Ziyodov, N. R., Fatkhiddinov, A. O. T. O., & Umirzoqov, A. A. (2021). THE INTENSITY OF THE EFFECT OF THE EXPLOSION OF BOREHOLE CHARGES OF EXPLOSIVES IN MULTI-STRENGTH ROCKS OF DEEP QUARRIES. Scientific progress, 2(1), 625-630.
28. Nasirov, U., Umirzoqov, A., & Fathiddinov, A. (2021). ANALYSIS OF THE MODERN DEVELOPMENT OF MINING AND PROCESSING COMPLEXES IN UZBEKISTAN. Збірник наукових праць ЛОГОΣ.
29. Ixtiyorovich, N. N., & Abdurashidovich, U. A. (2022). Study the Location of the Useful Component from the Tailings of the Gold Recovery Plant. International Journal of Innovative Analyses and Emerging Technology, 2(1), 5-8.
30. Samadov, A. U., Nosirov, N. I., & Umirzoqov, A. A. (2022). OVERVIEW OF THE CONCEPTS OF GOLD RECOVERY FROM STALE TAILINGS OF A GOLD RECOVERY PLANT. Барқарорлик ва Етакчи Тадқиқотлар онлайн илмий журнали, 2(1), 3-8.