

ЖАРАЁНЛИ ЁНДАШУВ АСОСИДА ТИКУВ-ТРИКОТАЖ КОРХОНАЛАРИ ХОДИМЛАРИ КОМПЕТЕНЦИЯСИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ

Мустапаев Аҳрор Исломович

Тошкент тўқимачилик ва енгил саноат институти

ORCID: 0009-0002-4611-8461

ahror.mustafoev1@gmail.com

Аннотация. Мақолада тикув-трикотаж ишлаб чиқаришнинг ажралиб турадиган хусусиятларини инobatга олган ҳолда жараёнли ёндашув асосида ушбу корхоналар ходимлари компетенциясини ривожлантириш масалалари ўрганилган.

Калит сўзлар: корхона, компетенция, ишлаб чиқариш жараёни, жараёнли ёндашув, ходимлар, ривожлантириш.

РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИИ РАБОТНИКОВ ШВЕЙНЫХ И ТРИКОТАЖНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ОСНОВЕ ПРОЦЕССНОГО ПОДХОДА

Мустапаев Аҳрор Исламович

Ташкентский институт текстильной и легкой промышленности

Аннотация. В статье, учитывая отличительные особенности швейно-трикотажного производства, на основе процессного подхода исследуются вопросы развития компетентности работников этих предприятий.

Ключевые слова: предприятие, компетентность, производственный процесс, процессный подход, сотрудники, развитие.

COMPETENCE DEVELOPMENT OF THE EMPLOYEES OF SEWING AND KNITTING ENTERPRISES ON THE BASIS OF A PROCESS APPROACH

Mustapaev Ahror Islamovich

Tashkent Institute of Textile and Light Industry

Abstract. In the article, taking into account the distinguishing features of sewing-knitting production, the issues of competence development of employees of these enterprises are studied based on a process approach.

Keywords: enterprise, competence, production process, process approach, employees, development.

Кириш.

Замонавий ҳўжалик юритиш шароитида атроф-муҳит экстремал ноаниқлик ва кескин рақобат жиҳатлари ролини инобатга олган ҳолда ишлаб чиқаришни ташкил этиш асосида муваффиқиятли уни маҳаллий ва хориж бозорларида сотиш билан тавсифланадики, бу жараёнда саноат корхоналари иқтисодий самарадорлигини оширишда мавжуд барча моддий ва номоддий ресурслардан оқилона фойдаланиш муҳим аҳамият касб этади. Ўзбекистон Республикаси иқтисодий ислохотларни амалга ошириш жараёнида экспортга нисбатан глобаллашувнинг афзалликларидан унумли фойдаланиш сиёсатини юритишини талаб этмоқда. Республикамиз экспорт салоҳиятини оширишда тўқимачилик тармоғи муҳим ўрин тутди. Ҳозирда ушбу тармоқнинг аксарият корхоналари ўзлари ишлаб чиқарган маҳсулотларнинг асосий қисмини хорижга экспорт қилмоқда. Бинобарин, тўқимачилик саноатини янада ривожлантиришни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш бўйича қатор чора-тадбирлар ишлаб чиқилиб, ҳаётга жорий этилмоқда. 2022-2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясида «Тўқимачилик саноати маҳсулотлари ишлаб чиқариш ҳажмини 2 баробарга кўпайтириш» вазифаси белгиланган (Фармон, 2022). Бинобарин, саноат корхонаси экспорт салоҳиятини янада оширишда юқори малакали кадрларга бўлган эҳтиёж ошиб борадики, бу эса, ўз навбатида жараёни ёндашув асосида тикув-трикотаж корхоналари ходимлари компетенциясини ривожлантириш муаммосини ҳал этишни тақозо этади.

Адабиётлар шарҳи.

Менежмент, педагогик ва психологик соҳадаги илмий адабиётларни тадқиқ этиш ва ўрганиш шунини кўрсатдики, «компетенция» тушунчаси турли хил таърифлар билан белгиланган мураккаб, кўп компонентли, фанлараро тушунчадир.

Илмий адабиётларда компетентлик ёндашуви доирасида иккита асосий атама мавжуд:» компетентлик «ва «компетенция». «Компетентлик» (лотинча *competens*, французча *competence*) тушунчасининг изоҳи ходимнинг амалга оширилган сифатли компетенциялар мажмуи мавжудлиги, уларнинг етарлилигини кўрсатиб, бу зарур малака, билим, кўникма, малакаларга эга бўлиш ва юқори ишлаш натижасини олиш демакдир.

Муаллифлар томонидан ушбу илмий атамаларга кўплаб таърифлар келтирилган бўлиб, уларнинг айримлари билан танишиб чиқамиз. Россиялик тадқиқотчи Аронов А.М. (Чуланова, 2014) томонидан «компетенция»га касбга йўналтириш даражаси ва касбий фаолиятда иштирок этиш қобилияти сифатида қараш таклиф этилган ва қуйидагича таъриф келтирилган: «Мутахассиснинг муайян фаолият билан шуғулланишга тайёрлиги».

Ишнинг ижтимоий ва касбий жиҳатларининг мураккаблиги ва бирлиги сифатида қараш орқали «компетентлик» атамасининг моҳияти Россиялик олим Зимняя (2014) томонидан қуйидагича талқинда очиб берилган: «Инсоннинг ижтимоий ва касбий ҳаёт фаолиятининг билимга асосланган, интеллектуал ва шахсан аниқланган тажрибаси сифатида».

«Замонавий жамиятда компетентлик» асарида Равен (2012) «компетентлик» тушунчасини ташкил топган ҳодиса сифатида батафсил тушунтириб беради: «...кўпгина таркибий қисмлардан иборат ҳодисалар бир – бирдан нисбатан мустақил, айрим таркибий қисмлари эса анча когнитив, бошқалари эса -эмоционал, бу компонентлар бир-бирини самарали хулқ-атвор компонентлари сифатида алмаштириши мумкин».

Россиялик педагогика соҳасида кўплаб асарлар муаллифи Сластенин В.А. (Чернышова, 2010) томонидан эса ходимнинг касбий имкониятларини бошқариш жиҳатларига устуворлик берган ҳолда ушбу атамага қуйидагича таъриф берилган: «шахснинг коммуникатив, конструктив, ташкилотчилик қобилиятлари мажмуи».

«Компетентлик» тушунчасига турлича ёндашувларнинг таҳлили шуни кўрсатадики, компетентлик ёндашуви илмий мактаб издошларининг айримлари компетентликни шахс (мутахассис) умумий компетентлигининг бир қисми деб ҳисоблайдилар. Масалан, «компетентлик» ва «компетенция» тушунчалари ўртасидаги муносабатни аниқлашда шундай қарашлар мавжуд бўлиб, унга кўра «компетентлик – бу шахснинг ўзига хос хусусияти, муайян компетентликлар мажмуини эгаллаш. Компетентлик эса – бу берилган вазият билан белгиланадиган шахснинг билим, тажриба, ҳаракат қилиш қобилияти ва ҳуқ-атвор кўникмаларининг бирлиги», маъносини англатади. Бу талқинда компетентлик турли хил компетент ва (ёки) компетентцияни ўз ичига олади.

Таърифларнинг гносеологик тадқиқотларини умумлаштириб, «компетентлик» тушунчасига қуйидаги муаллифлик таърифини берамиз: «Синергетик таъсирнинг ижобий ривожланишини ҳисобга олган ҳолда инсонга касбий муҳитда ёки бошқа вазиятларда самарали қарорлар қабул қилиш имконини берувчи тегишли қобилиятлар, мажбуриятлар, билим ва кўникмалар кластери».

Тадқиқот методологияси.

Илмий-тадқиқот методологияси бўлиб диалектика услуби ҳисобланади ва тадқиқот жараёнида статистик, танлаб кузатиш, таққослаш, таснифлаш каби усуллардан фойдаланилди.

Таҳлил ва натижалар муҳокамаси.

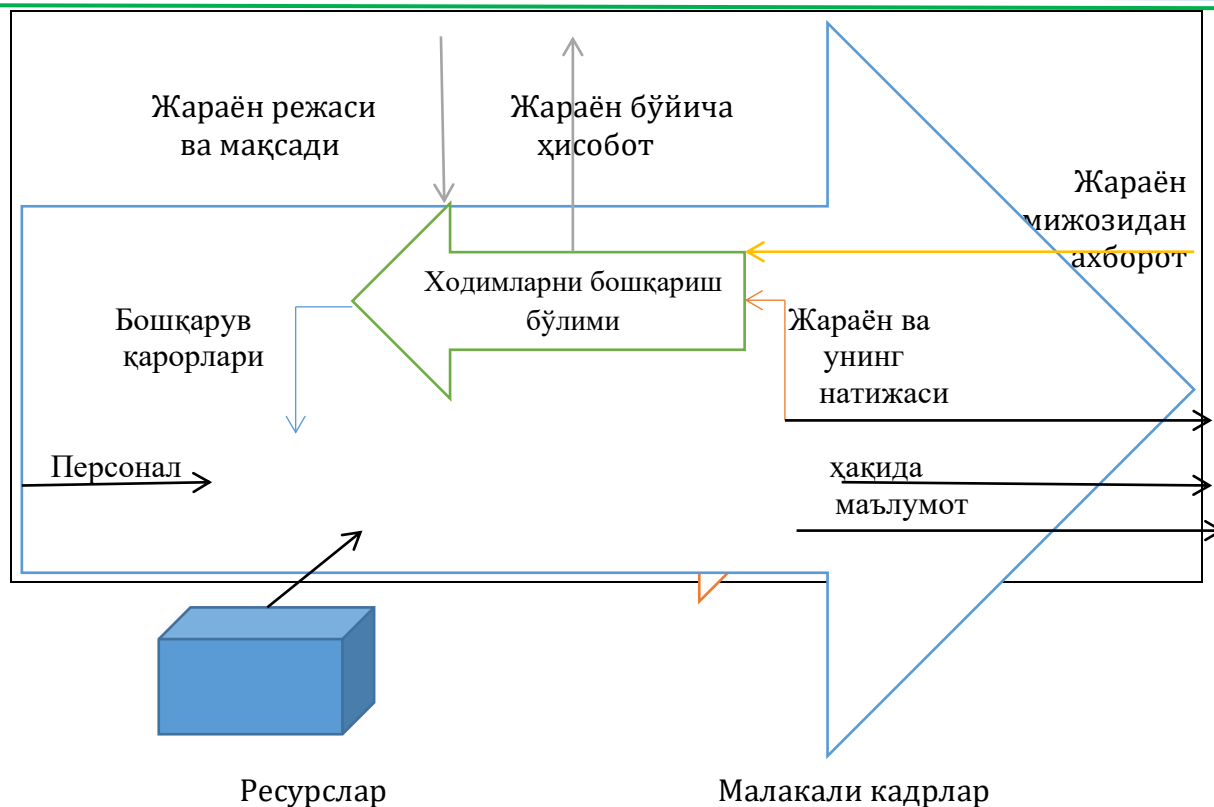
Бошқарув ҳаракатларини стандартлаштириш бошқарувда жараёنли ёндашувни ишлаб чиқишда катта рол ўйнади. Г.Эмерсон (Файоль, Эмерсон и др., 2012) ўз асарларида корхонада «ёзилган стандарт кўрсатмалар» яратиш тамойилини таклиф этиб, бошқарув жараёнлари моделлари ва ҳатто уларни муқобиллаштириш шаклида бошқарув ишларини стандартлаштириш муҳимлигини тасдиқлаган.

ИСО 9001:2000 (Свиткин, 2012) тавсифидаги стандартлар айнан жараёнлар ва уни бошқариш тартибига қаратилган бўлиб, ушбу ҳужжатга асосан, «жараён» барқарор ва мақсадга мувофиқ амалга ошириладиган ўзаро боғлиқ ва ўзаро таъсирга эга бўлган фаолиятлар мажмуи сифатида тавсифланган.

Жараёнли ёндашувнинг кейинги генезиси товарларнинг зарур хусусиятларига эришишга қаратилган ўзаро вазифавий ҳаракатларнинг барқарор бошқарувини яратишга ҳисса қўшадиган ва менежерларни тизимли равишда такомиллаштиришга қаратилган усулларни ишлаб чиқиш билан боғлиқдир. Бу босқичнинг асосчилари - В. Шухарт, Деминг (2007), Джуранлар (Томсон, 2014) саналади. Сифат масалалари ривожланишидаги ушбу даврнинг муҳим воқеаси - 1956 йилда Сифатни ялпи назорат қилиш- “Total Quality Control” (TQC) (Глудкин, 2011) концепциясининг вужудга келиши бўлди. Мазкур концепция келгусида сифатни бошқаришга тизимли ёндашувни бошлаб берди. Унинг муаллифи – сифат бўйича машҳур америкалик мутахассислардан бири бўлган Фейгенбаум (2016) ҳисобланади. Фейгенбаум (2016) таъкидлашича, маҳсулот ҳаётий циклининг барча босқичларини ўз ичига олган тўлиқ ишлаб чиқариш жараёни сифатни белгилайди.

Бизнес-жараёнининг мазмунини ходимларни бошқариш қуйи тизимига нисбатан кўриб чиқамиз.

Ҳар қандай бизнес-жараёни кириш, чиқиш, бошқариш ва ресурслар каби таркибий тузилмаларга эгадир (1-расм).



1-расм «Мутахассис сифатини бошқариш» жараёнини бошқариш блок диаграммаси

Манба: муаллиф ишланмаси.

Ташкилот ходимларини сифат менежменти тизими жараёнига жалб этиш - бу ҳар қандай ташкилотнинг ажралмас вазифасидир. Ли Яккокка (2017) фикрига кўра, бизнесда ўлчаш учун энг муҳим уч нарса - мижозлар эҳтиёжининг қондирилиш даражаси, ходимлар қониқиш даражаси ва молиявий оқим ҳаракати мавжуд.

Жараённинг чегараларини аниқлаш учун тикув-трикотаж корхонасининг мавжуд тузилиши, бизнес жараёнининг натижаси ва қиймат занжирига асосланган ёндашувлардан фойдаланамиз.

Файоль (2015) томонидан илгари сурилган биринчи ёндашувда мавжуд тузилмага кўра корхона вазилавий фаолият нуқтаи назаридан таърифланади. Бу усулнинг камчилиги: турли иш жараёнлари турли вазилавий бўлинмалар ва мутахассислар бўйича тақсимланган фаолият деб таърифланади, бу эса жараённи бошқаришнинг асосий тамойилини бузади: «бир жараён – бир бўлинма – бир бюджет – бир жараён эгаси».

Лифиц (2018) фикнича, иккинчи ёндашув компаниянинг маҳсулотини ҳаёт циклининг барча босқичларида тасвирлайди. Бундай ёндашувни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш қийинроқ. Бироқ, у аслида корхона фаолиятини муқобиллаштириш имконини беради.

Учинчи ёндашув (Гашкова, 2014) М.Портер томонидан ишлаб чиқилган қиймат занжирига асосланган бўлиб, у бизнеснинг вазифаларини яхшилайдиган ва маҳсулотнинг ҳаёт цикли давомида шаклланишига олиб келадиган асосий жараёнларни ажратади. М.Портер фикрига кўра, занжир босқичлар чегарасидир, бинобарин, бизнес-жараёнлари маҳсулот истеъмол қиймати қўшилган жойда жойлашган бўлади.

Компаниянинг бизнес жараёнларини аниқлаш, уларни тавсифлаш, таҳлил қилиш ва уларни муқобиллаштириш - у мақсад эмас, балки корхонанинг самарали фаолиятини ташкил этиш ва унинг рақобатбардошлигини оширишга доир фаолият турларидан биридир.

Бу борада пахта тозалаш корхоналарининг кадрлар сифатини бошқариш моделларини ишлаб чиқиш тажрибаси алоҳида қизиқиш уйғотади. Шундай қилиб, 1-расмда келтирилган тизим биз томондан пахта тозалаш корхонаси учун ишлаб чиқилди.

Биз томондан ИСО 9001: 2001 «Сифат менежмент тизими. Талаблар» халқаро стандарти бўйича тикув-трикотаж корхонаси жараёнларининг хилма-хиллигини бошқарув ва ўлчов жараёнларини таъминловчи асосий бизнес-жараёнлар ёки маҳсулот ҳаётий жараёнларига ажратиш амалга оширилди.

Жараёнларни бошқарув даражалари бўйича таснифлаш ва уларнинг мазмунини ҳисобга олиш тамойилидан келиб чиқиб, биринчи даражали қуйидаги еттита жараён аниқланди:

1. Ходимлар билан ишлаш стратегиясини яратиш ва уларни иш ўринлари даражасига етказиш.
2. Ходимлар малакаси даражасини ошириш бўйича тадбирлар.
3. Меҳнат мотивацияси.
4. Ходимларни ривожлантириш ва ўқитиш.
5. Тикув-трикотаж корхонаси ходимлари фаолиятини ижтимоий ва психологик қўллаб-қувватлаш.
6. Меҳнатни муҳофаза қилиш ҳолатини бошқариш ва назорат қилиш.
7. Кадрлар ахборот тизимини ривожлантириш.

IDEF0 услубияти ёрдамида кейинги деталлаштириш асосида иккинчи даражали «Мутахассиснинг компетентлик даражасини яхшилаш» модели яратилди. Бу модел якуний натижа - малакали мутахассис олиш ва бажарилган ишлар сифатини яхшилашга қаратилган навбатдаги жараёнлардан иборат. Ушбу модел якуний натижага йўналтирилган навбатдаги жараёнлардан иборат бўлиб, малакали мутахассисни олиш ва бажарилган иш сифатини яхшилашга қаратилади. Барча жараёнлар, моделлаштириш қоида-қўра, бир жараённинг чиқиши ва кейингисининг киришига хизмат қилувчи ёйлар билан боғланган. Модел керакли даражадаги детал билан иерархик асосга қурилади ва ўрганилаётган тизимда нималар содир бўлаётганини, қандай вазифалар бажарилаётганини ва унинг функционал блоклари бир-бири билан ва атроф-муҳит билан қандай муносабатларга киришишини тушунишга ёрдам беради.

Хулоса ва таклифлар.

Тикув-трикотаж корхоналарида жараёнли ёндашув асосида тикув-трикотаж корхоналари ходимлари компетенциясини ривожлантириш учун қуйидаги таклифларни берамиз:

корхона имкониятларини ҳисобга олган ҳолда истиқболда ходимларни ривожлантириш стратегияларини ишлаб чиқиш, стратегиялар самарадорлигини баҳолаш ва натижалар асосида ривожланишнинг муқобил вариантини танлаш;

ходимларни ўқитиш, уларнинг кутиладиган ўзгаришларни қабул қилиш кўникмаларини шакллантириш;

тикув-трикотаж корхоналарида ходимлар компетентлигини бошқаришда жараёнли ёндашувни амалга ошириш;

тикув-трикотаж корхоналари иш жойларини аттестация қилиш;

ходимлар компетентлигини баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари танланиши ҳамда низом ишлаб чиқиш;

тикув-трикотаж корхоналарида мансаб лавозимларини баҳолаш омиллари аниқлаш;

мутахассисларни тайёрлаб берувчи олий таълим муассасаларига мансаб лавозимлари компетентлиги талабларини тақдим этиш;

тикув-трикотаж корхоналарида ходимларни компетентлик асосида моддий рағбатлантириш низоми ишлаб чиқиши ва амалиётга жорий этилиш.

Адабиётлар/Литература/Reference:

Гашкова Л.В. (2014) Процессное управление развитием компетенций специалистов железнодорожного транспорта [Текст] / Л.В. Гашкова, С.В. Рачек // Современные проблемы науки и образования. – № 2. – С. 423.

Глудкин О.П. (2011) Всеобщее управление качеством - Total quality management (TQM) / О.П. Глудкин, Н.М. Горбунов и др., под ред. О.П. Глудкина. – М.: Горячая линия – телеком, – С.43.

Деминг Э. (2007) Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами. – М.: Альпина Паблишерз, – С. 67.

Зимняя И.А. (2014). Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании [Текст] / И.А. Зимняя. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. – 180 с.

Леонов О.А. (2019) Управление качеством: Учебник / О.А. Леонов, Г.Н. Темасова, Ю.Г. Вергазова. - СПб.: Лань, -180 с.

Лифиц И.М. (2018) Управление качеством / И.М. Лифиц. - М.: КноРус, - 352 с.

Равен Дж. (2012). Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация [Текст] / Дж. Равен; пер. с англ. – М.: Когито-Центр. – 396 с.

Свиткин М.З. (2012) Процессный подход при внедрении систем менеджмента качества в организации / М.З. Свиткин // Стандарты и качество. – № 3. – С. 74-77.

Томсон Н. (2014) Международный проект «Трактуем Деминга». Обсуждение первого принципа Э. Деминга / Н. Томсон, Н. Генри, Ю. Адлер, А. Овчинников, М. Будовнич и др.// Стандарты и качество. – № 2. – С. 84–86.

Файоль А. (2015) Общее и промышленное управление / А. Файоль, пер. на рус. Б.В. Банина-Кореня. – М.: Рус. яз., – 467 с.

Файоль А., Эмерсон Г., Тэйлор Ф., Форд Г. (2012) Управление – это наука и искусство: пер. с англ. [Текст] / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор, Г. Форд. – М.: Республика, – С. 201.

Фармон (2022) Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2022-2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида” 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сонли Фармони. // www.lex.uz.

Фейгенбаум А. (2016) Контроль качества продукции / А. Фейгенбаум. – М.: Экономика, – 405 с.

Чернышова Л.И. (2010). Организационно-экономический механизм управления развитием персонала современного предприятия: дисс. ... на соиск. уч.ст. канд. эконом. наук. – 08.00.05 [Текст] / Лидия Ивановна Чернышова. – Екатеринбург. - 178 с.

Чуланова О. Л. (2014). Формирование и развитие компетентностного подхода в работе с персоналом: теория, методология, практика: дисс. ... на соиск. уч. ст. д-ра эконом. наук: 08.00.05 [Текст] / Чуланова Оксана Леонидовна. – М. - 339 с.

Якокка Л. (2017) Карьера менеджера [Текст] / Л. Якокка. – СПб : Попур-ри, - 544 с.