

## TIKUV BUYUMLARI ISHLAB CHIQARISH KORXONALARINI ISHCHI XODIMLARNI O'QITISH ORQALI RIVOJLANTIRISH YO'LLARI

**Axmedov Muzaffar**

Namangan davlat texnika universiteti

ORCID: 0009-0003-0261-5615

[muzaffarsp86@gmail.com](mailto:muzaffarsp86@gmail.com)

**Annotatsiya.** Ushbu maqola O'zbekiston tikuv buyumlari ishlab chiqarish korxonalarida ishchi xodimlarni o'qitish tizimini kompleks o'rganish, mavjud muammolarni aniqlash va uni takomillashtirish bo'yicha munosib takliflar ishlab chiqishga bag'ishlangan. Tadqiqotning ilmiy yangiligi shundan iboratki, O'zbekiston tikuv buyumlari ishlab chiqarish korxonalari kontekstida ishchi xodimlarni o'qitish tizimining holati kompleks tahlil qilingan, tajribalar o'tkazilgan, xalqaro va mahalliy tajribalarni uyg'unlashtirgan holda amaliy takliflar tizimi ishlab chiqilgan. Maqolada taklif etilgan yondashuvlarni tikuv buyumlari ishlab chiqarish korxonalari rahbarlari, HR menejerlari, soha yuzasidan oliy ta'lim beruvchi o'qituvchilar o'qitish dasturlarini optimallashtirish, investitsion qarorlar qabul qilish va korxonalarning raqobatbardoshlik darajasini oshirishda material sifatida qo'llashlari mumkin.

**Kalit so'zlar:** tikuv buyumlari ishlab chiqarish, korxona, o'qitish, Namangan, ishchi xodim, mehnat unumdorligi, so'rovnoma, investitsiya.

## ПУТИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО ПРОИЗВОДСТВУ ШВЕЙНЫХ ИЗДЕЛИЙ ПОСРЕДСТВОМ ОБУЧЕНИЯ РАБОЧИХ КАДРОВ

**Ахмедов Музаффар**

Наманганский государственный технический университет

**Аннотация.** Настоящая статья посвящена комплексному изучению системы обучения рабочих кадров на предприятиях по производству швейных изделий в Узбекистане, выявлению существующих проблем и разработке обоснованных предложений по её совершенствованию. Научная новизна исследования заключается в том, что в контексте предприятий по производству швейных изделий Узбекистана состояние системы обучения рабочих кадров было всесторонне проанализировано, проведены экспериментальные исследования, а также разработана система практических рекомендаций на основе интеграции международного и отечественного опыта. Предложенные в статье подходы могут быть использованы руководителями предприятий по производству швейных изделий, HR-менеджерами, а также преподавателями высших учебных заведений, осуществляющих подготовку кадров для отрасли, в качестве методического материала при оптимизации программ обучения, принятии инвестиционных решений и повышении уровня конкурентоспособности предприятий.

**Ключевые слова:** производство швейных изделий, предприятие, обучение, Наманган, рабочий персонал, производительность труда, опрос (анкетирование), инвестиции.

## WAYS OF DEVELOPING GARMENT MANUFACTURING ENTERPRISES THROUGH TRAINING OF WORKING PERSONNEL

**Akhmedov Muzaffar**

Namangan State Technical University

**Abstract.** *This article is devoted to a comprehensive study of the training system for production workers at garment manufacturing enterprises in Uzbekistan, the identification of existing problems, and the development of well-founded proposals for its improvement. The scientific novelty of the research lies in the fact that, within the context of Uzbekistan's garment manufacturing enterprises, the current state of the worker training system has been comprehensively analyzed, experimental studies have been conducted, and a system of practical recommendations has been developed through the integration of international and domestic experience. The approaches proposed in the article may be used by managers of garment manufacturing enterprises, HR managers, as well as faculty members of higher education institutions providing training for the industry, as methodological material for optimizing training programs, making investment decisions, and enhancing the competitiveness of enterprises.*

**Keywords:** *garment manufacturing, enterprise, training, Namangan, production workers, labor productivity, survey (questionnaire), investment.*

### **Kirish.**

Hozirgi kunda tikuv buyumlari ishlab chiqarish sanoati respublikamiz iqtisodiyotida ahamiyatli o'ringa ega. Shuning uchun ham bu sohaga oid korxonalarni yaratish, borlarini yanada rivojlantirish va o'z o'rnida yangi ish o'rne yaratishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Chunki sohada boshqa yo'nalishlarga qaraganda kadrlarni ish bilan ta'minlash darajasi yuqori turadi. Kadrlarni ko'pligi esa ular bilan ishlashda doimiy ravishda motivatsion tizimni takomillashtirib borishni talab etadi. Respublikamizda tikuv buyumlari ishlab chiqarish sanoatining YalMdagi ulushi 2019 yil 7,6 foizni tashkil qilgan bo'lsa, 2023 yil yakuniga 9,1 foizga yetdi. Bu ham sohaning rivojlanib borayotganligidan dalolat beradi. Ammo bu rivojlanish asosi texnikaviy modernizatsiyaning natijasida amalga oshirilmoqda. Global raqobat sharoitida sohaning barqaror rivojlanishiga **ishchi kuchi salohiyatining cheklanganligi, Malaka tarkibining nomuvofiqligi kabi ishchi xodimlar bilan bog'liq jiddiy muammolar yaqin kelajakda katta to'siqqa aylanishi mumkin. Chinki bugungi kunda aksariyat biznes egalari o'z ishchilarini o'qitishga sarflanadigan mablag'ga investitsiya emas balki xarajat dunyoqarashi bilan qaraganlari uchun bu yo'lda juda kam xarajat qilmoqdalar. Bu esa yaqin kelajakda ushbu sohaning kelajagiga jiddiy xavf tug'diradi. Shuning uchun bu sohadagi muammolarni o'rgangan holda o'qitishning samarali yo'llarini taklif qilish dolzarb hisoblanadi.**

Ushbu tadqiqotning **maqsadi** O'zbekiston tikuv buyumlari korxonalaridagi kadrlar bilan bo'g'liq muammolarni, o'qitishga bo'lgan extiyojlarni aniqlash, ishchi xodimlarni o'qitishning samarali yo'llarini aniqlash, ularning joriy holatini tahlil qilish va takomillashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat. Ushbu tadqiqot orqali O'zbekiston tikuv buyumlari sanoati ishchi xodimlarini o'qitishning o'ziga xos xususiyatlari va muammolari chuqur o'rganiladi; ikkinchidan, "o'qitish - korxona rivojlanishi" bog'liqligining iqtisodiy samaradorlik ko'rsatkichlari aniq belgilanadi; uchinchidan, mahalliy va xalqaro tajribalarni uyg'unlashtirgan holda amaliy qo'llanma vazifasini o'taydigan takliflar tizimi ishlab chiqiladi. Tadqiqot ob'ekti sifatida namangandagi "Gian bros tekstil", "Fazman tekstil", "Istiqlol dizayn markazi" va "Tekstil libos" MCHJ shaklidagi korxonalar olingan.

Tadqiqotning amaliy ahamiyati shundaki, unda taklif etilgan uslubiy yondashuvlar va tavsiyalar tikuvchilik korxonalari rahbarlari, sanoat assotsiatsiyalari va kadrlar tayyorlash

sohasidagi davlat organlari tomonidan ishchi xodimlarni o'qitish dasturlarini optimallashtirish va rivojlantirish uchun qo'llanilishi mumkin.

### Adabiyotlar sharhi.

Ta'lim va rivojlanishning korxona samaradorligiga ta'siri yuzasidan juda ko'p olimlar tadqiqot olib borgan. Nadler (1982) "ta'lim va rivojlanish" tushunchasini ilmiy muomalaga kiritilib, uni "korxona maqsadlariga erishish uchun ishchilarning bilim va ko'nikmalarini rivojlantirishga qaratilgan faoliyat" deb ta'riflagan. Uning "Critical Events Model"ida o'qitish investitsiya sifatida qaralishi kerakligi va bu keyinchalik mahsuldorlik o'sishi sifatida qaytishi ta'kidlangan. Noe (2017) esa o'z tadqiqotlarida o'qitishni raqobatda ustun kelishning asosiy manbai ekanligini keltiradi. Uning "Employee Training and Development" asarida strategik kadrlarni rivojlantirish dasturlari bo'lgan kompaniyalar bozordagi o'zgarishlarga 30-40% tezroq moslasha olishi yuzasidan tadqiqot natijalari keltirilgan. Kim va McLeanlar (2015) esa inson resurslarini o'qitish va rivojlantirishning tashkiliy maqsadlar bilan uyg'unligi tamoyilini ishlab chiqdilar. Unga ko'ra samarali o'qitish tizimi to'rt omilga, ya'ni strategik xizmat qilish, kontekstual muhit, jarayon dizayni, natijalarni baholashga bog'liq. Bu model bugungi kundagi modellarning tez o'zgarishi davrida muhimdir. Bailey va Bernhardt (1997) AQShning to'qimachilik sektoridagi o'qitish dasturlarini tahlil qilish natijasida texnologik innovatsiyalar bilan birga ketadigan qayta tayyorlash dasturlari ishsizlikni sezilarli darajada kamaytirishini aniqlaganlar. Islam Bangladesh (2019) tikuv sanoati misolida, o'qitish va malaka oshirish dasturlarini samaradorlikka ta'sirlarini o'rgandi. Unga ko'ra standartlashtirilgan o'qitish dasturlarini joriy etgan korxonalarda samaradorlik o'rtacha 22 foizga o'sgan va o'z o'rnida nomuvofiqlik 15 foizga kamaygan. Chen va Wang (2021) Xitoyning "Zara" va "H&M" kabi transmilliy kompaniyalar bilan hamkorlikdagi tikuv korxonalaridagi "Zanjir bo'ylab o'qitish" modelini o'rgandilar. Bu model nafaqat ishlab chiqarish jarayonlarini, balki logistika, sifat nazorati va atrof-muhit standartlari bo'yicha bilimlarni ham o'z ichiga olgan holda eng samarali hisoblanadi. O'zbek olimlaridan Xolmuhamedov (2020) o'z tadqiqotlarida O'zbekiston tikuv korxonalarida kadrlar tayyorlashning asosan "ustoz-shogird" an'anaviy usuliga tayanishini, tizimli o'qitish dasturlarining etishmasligini qayd etadi. Karimov (2021) esa O'zbekiston tikuv sanoatida kadrlar muammosini tahlil qilib, asosiy kamchilik sifatida ta'lim tizimi va ishlab chiqarish o'rtasidagi uzilishni ko'rsatadi. Uning taklifiga ko'ra, korxona bazasidagi o'quv markazlari tizimini joriy etish kerak. Xorij va maxalliy olimlarning tahlillarini o'rganish natijasida tikuv buyumlari ishlab chiqarish sanoatida ham tizimli o'qitish tizimini joriy etish bugungi kunning eng dolzarb vazifalaridan ekanligini anglashimiz mumkin.

### Tadqiqot metodologiyasi.

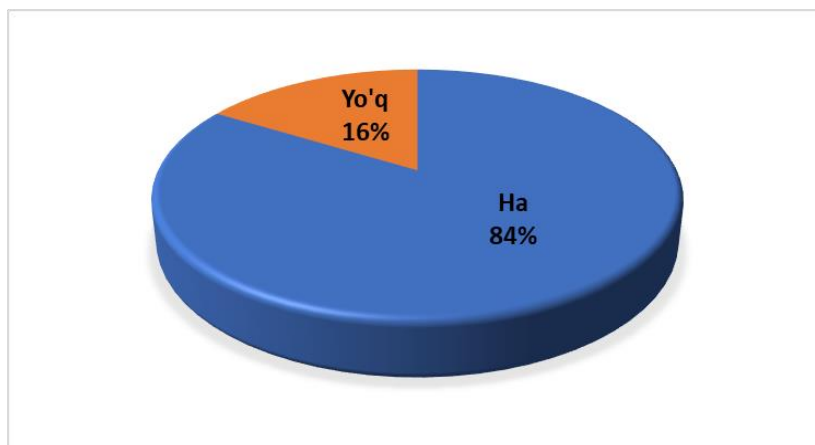
Ushbu tadqiqot kompleks metodologik yondashuv asosida olib boriladi. Bunda O'zbekiston tikuv buyumlari ishlab chiqarish korxonalarining o'ziga xos sharoitlari inobatga olindi. Tadqiqotda nazariy usullar sifatida o'qitishning rivojlanish tendensiyalarini o'rganish, mantiqiy tahlil, tizimli yondashuv usullaridan foydalanildi. Empirik tahlilda rahbarlar va ishchilarning o'qitish tizimiga nisbatan munosabatini o'rganish yuzasidan ijtimoiy so'rovnoma olindi. So'rovnoma anonim tarzda bevosita va "online" shaklda olindi. So'rovnoma natijalarini chuqurlashtirish yuzasidan 12 ta korxona raxbari, 7 ta HR menejeri va 21 ta ishchi xodim bilan bevosita suxbatlar tashkil qilindi. O'qitish dasturlari korxonalarda tashkil etilishi nuqtai nazaridan HR bo'limlarini kadrlarni rivojlantirish dasturlari o'rganildi.

### Tahlil va natijalar muhokamasi.

Tikuv buyumlari ishlab chiqarish korxonalarini barqaror rivojlantirishning asosiy omillaridan biri ishchi xodimlarni doimiy o'qitish va rivojlantirishdir. Tadqiqotimizni namangan viloyatidagi "Gian bros tekstil", "Fazman tekstil", "Istiqlol dizayn markazi" va "Tekstil

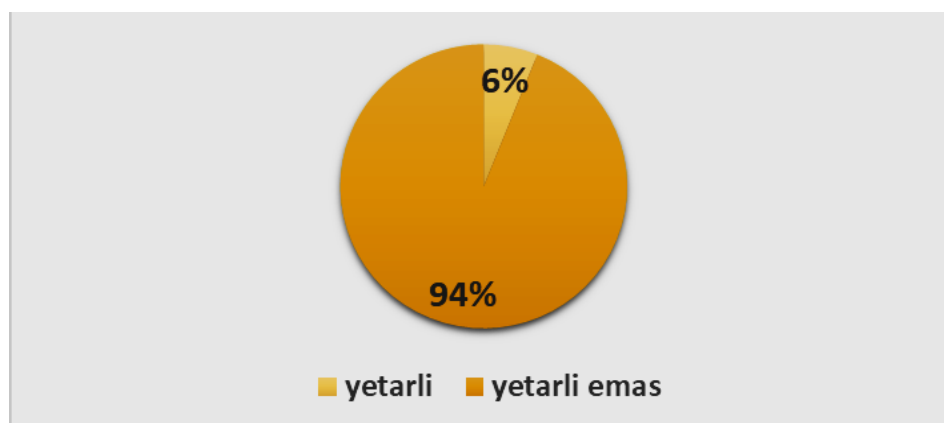
libos” MCHJ shaklidagi korxonalarda olib bordik va qiyosiy tahlil uchun viloyatdagi 49 ta soha biznes egalari va menejerlarning fikrlarini “online” va bevosita suxbatlar asosida o’rgandik.

Tikuv buyumlari ishlab chiqarish korxonalarining eng og’riqli nuqtasi aynan o’qitish tizimidagi kamchiliklar ekanligi tadqiqotimiz davomida ayon bo’ldi. Tadqiqotimiz davomida dastlab ishchi xodimlar bilan bevosita muloqotda bo’lgan quyi pog’ona menejerlarini o’qitishga munosabatini o’rgandik. Bunda ularning malakalarini oshirishga ehtiyoj yuqori ekanligi aniqlandi (1-rasm).



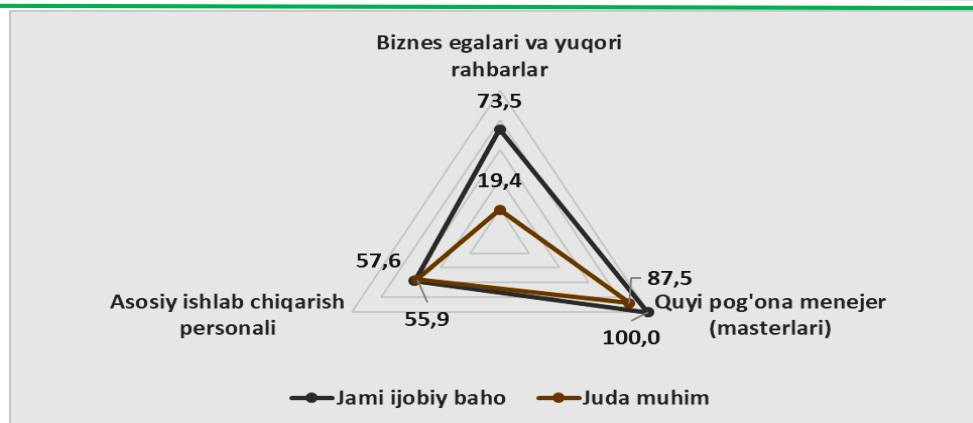
**1-rasm. Quyi pog’ona ishlab chiqarish menejerlarini o’qitishga respondentlarning munosabatlari** (Axmedov, 2025)

Respondentlarning 41 nafari (84 foizi) o’qitish zarur ekanligi to’g’risida munosabat bildirishgan. Ularning atiga 16 foizi o’qitish zarurati yo’qligi va bu kabi muammolarni hal etishning boshqa yo’llarini ko’rsatishgan. Sohaning yadrosi bo’lgan quyi pog’ona menejeri sifatida faoliyat olib borayotgan ishlab chiqarish ustalari, injiner-tehnologlarning yetariligi yuzasidan olingan tahlil natijalari 2-rasmda keltirildi.



**2-rasm. Tikuv buyumlari ishlab chiqarish sohasi bo’yicha quyi pog’ona ishlab chiqarish menejerlari yetarli yoki yetishmasligiga respondentlarning munosabati** (Axmedov, 2025)

Ko’rib turganimizdek respondentlarning 94 foizi (43 nafar) sohada quyi pog’ona ishlab chiqarish menejerlari hisoblanmish ishlab chiqarish ustalari yetishmasligini ta’kidlashdi. Bu esa juda katta muammolardan biridir. Aynan malakali, boshqaruv qobiliyatiga ega bo’lgan masterlarning yetishmasligi sababli korxonalarda o’qituv tizimida katta kamchiliklar kuzatilmoqda. Malaka kurslariga biznes egalari, quyi pog’ona ishlab chiqarish menejerlari va ishchi xodimning munosabatini so’rov tahlillari ham muammolarning yuzaga kelish sabablaridan birini ochib bermoqda (3-rasm).



**3-rasm. Malaka kurslariga biznes egalari, quyi pog'ona ishlab chiqarish menejerlari va ishchi xodimlarning munosabi tahlili (Axmedov, 2025)**

Bu so'rovnomada ishchi xodim ish samaradorligiga malaka kurslarini motivatsion omil sifatida muhimlik darajasi baholandi. Bunda 1-belgi jami respondentdan ijobiy javob berganlar foizi va 2-belgi ijobiy bahodan juda muhim ovozni foizini anglatadi. E'tibor beradigan bo'lsak, quyi pog'ona ishlab chiqarish menejerlarining ijobiy javoblari 100 foiz, undan juda muhim 87,5 foizni, ishchi xodimlarning ijobiy javoblari 57,6 foizni, shundan juda muhim 55,9 foizni tashkil etayotgan vaziyatda, biznes egalari va yuqori rahbarlardan iborat respondentlardan ijobiy javob berganlari 73,5 foiz, shundan atiga 19,4 foizi juda muhim motivatsion omil sifatida baholagan. Sohaning 49 nafar rahbarlaridan olgan so'rovnoma natijalarida, ularning atiga 4,1 foiz ishchi xodimlarida o'sishga bo'lgan ehtiyoj yuqori deb fikr bergan. Bundan ko'rinib turibdiki, biznes egalari va rahbarlarning malaka kurslarini ishlab chiqarish samaradorligiga yuqori ta'sir qilishi yuzasidan tajribalari juda past darajada. Lekin ularning tashkilotlaridagi quyi pog'ona ishlab chiqarish menejerlari va ishchi xodimlar tegishli ravishda malaka kurslariga ehtiyoj sezmoqdalar.

Kuzatish jarayonida 100 dan oshiq ishchilari bor bo'lgan aksariyat tikuv buyumlari ishlab chiqarish korxonalarida quyi pog'ona ishlab chiqarish menejerlari safida mahsulot sifati va ishlab chiqarish uskunalarini soz ishlashiga mas'ul bo'lgan turk mutaxassis faoliyat ko'rsatayotganligi ma'lum bo'ldi. Albatta bir hil pog'onadagi o'zbek va turk menejerlari oylik maoshlarida ham 2-3 barobar farqlar kuzatiladi. Atroflicha o'ylab ko'radigan bo'lsak, biznes egalari xorijlik bir mutaxassisga bir necha barobar oylik to'lashning o'rniga, o'z kadrlarini o'qitish ustida bosh qotirgani strategik maqsadlarga erishishda samaradorligi yuqori bo'ladi. Shu nuqtai nazardan tikuv buyumlari ishlab chiqarish korxonalaridagi xodim motivatsiyasiga salbiy ta'sirga ega bo'lgan eng katta muammolardan biri korxonada barcha xodimning zamon talabiga mos bilim, malaka va ko'nikmalar ega emasligidir. Buning asosiy sabablari tikuv buyumlari ishlab chiqarish korxonalarida ishlab chiqarishning konveyer shaklida tashkil etilgani, zaxira kadrlarni tayyorlashga e'tiborning pastligi, quyi pog'ona ishlab chiqarish menejerlari va iqtidorli ishchi xodimlar uchun uzluksiz malaka kurslari tashkil etilmasligidir.

Fikrimizcha, muammoni bartaraf etishning yo'llaridan biri O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "«O'zbekiston - 2030» strategiyasi to'g'risida"gi PF-158-sonli farmoni (2023) ning 2030 yilgacha erishiladigan maqsadlarning samaradorlik ko'rsatkichlarida ko'zda tutilgan «korxona - oliygoh - ilmiy tashkilot» metodi asosida shu bilan birga bo'lajak kadrlar uchun Vazirlar Mahkamasining 2025-yil 16-yanvardagi "Oliy ta'lim tizimida dual ta'limni tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 14-son [qarori](#) (2025) asosida ishlashdir.

Tadqiqotlarga ko'ra agar xodim o'zini yaxshi ko'rgan ishi bilan band bo'lgan bo'lsa, albatta doimiy ravishda o'z malakasini oshirib borishni xohlaydi. Jahon tajribasiga ko'ra ishchilarning 90 foizdan ortig'i rivojlanish imkoniyatlariga ega bo'lsa, ishdan ketmasliklarini aytishadi. Ishchilarning 92 foizi ish joyidagi ta'lim ularning ish bilan shug'ullanishiga ijobiy ta'sir qiladi deb hisoblaydi (Peck, 2025).



Tadqiqot ob'ektlarida o'tkazilgan so'rovnomalarimizga ko'ra ishchi xodimlardan iborat respondentlarning 32 foizi o'zlarining motivatsiya darajalari ishga yuqori darajada qiziqish ekanligini ta'kidlaganlar. Quyi pog'ona menejerlarining barchasi bilim, malaka va ko'nikmalarni shakllantirish uchun treninglarni tashkil etish motivatsiyalarini oshirishini ta'kidlaganlar. Demak, mavjud muammolarni bartaraf etish uchun albatta samarali malaka oshirish tizimini korxonalarda joriy qilish dolzarb hisoblanadi. Shu sababli ham xodimni malakasini oshirish uchun sarflangan mablag' xarajat emas, balki eng yaxshi sarmoyalardan biridir.

O'qituv tizimini joriy etilishi korxonalar uchun xodimni ishdan qoniqishi ta'minlash, o'zgarishlar, qiyinchiliklar va talablarga o'z vaqtida moslashish, o'z-o'zini motivlashtiradigan mustaqil xodim bazasini yaratish, qo'nimlilik darajasining pasayishi, korxonaga sodiq xodimlar sonining ortishi, ilg'or texnologiyalarni o'z vaqtida o'zlashtirish, kreativ xodimlar sonining ortirish imkonini beradi.

Asosiy ishlab chiqarish xodimlarining mutaxassislik ko'nikmalarini rivojlantirish orqali ularni motivatsiyasiga ta'sir etishni ko'zlab mobil video o'qituvlarni tashkil qilishni taklif qildik. "Gian Bros Tekstil" MChJda ba'zi ishlab chiqarishdagi qismlarni taklifga asoslangan holda video qo'llanmasi yaratildi. Tajribani 1-bosqichida avvalo eski tizim bo'yicha 2 ta yangi ishchi, 2 ta ishlab chiqarish konveyeri tarkibida funksiyalari almashtirilgan ishchilar va 2 ta yangi model berilgan ishchilar sinovdan o'tkazildi. Tajribaning ikkinchi bosqichi xuddi 1-bosqichdagi imkoniyatlarga ega bo'lgan boshqa tarkib ishchilar bilan davom ettirilib ularni avvalo mobil video qo'llanma orqali o'qitildi. Shu bilan 2 tajribada quyidagi natijalarga erishildi (1-jadval).

1-jadval

**"Gian Bros Tekstil" MChJda ishchi xodimning ish vaqtidan foydalanish samaradorligi va mehnat unumdorligi tahlili (Axmedov, 2025)**

| Nº                          | Ishchi xodim | i/ch qism (dona) | Nm % | Ish vaqti (soat) | Yo'qotilgan vaqt (soat) | RSM | RSS | Haqiqatda ishlangan soat | Mehnat unumdorligi (bir/s) | Ish vaqtidan foy-sh samaradorligi |
|-----------------------------|--------------|------------------|------|------------------|-------------------------|-----|-----|--------------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| <b>1-tajriba natijalari</b> |              |                  |      |                  |                         |     |     |                          |                            |                                   |
| 1                           | Tikuvchi 1   | 238              | 68   | 8                | 0,5                     | 0,8 | 3,1 | 7,5                      | 31,7                       | 41%                               |
| 2                           | Tikuvchi 2   | 241              | 70   | 8                | 0                       | 0,8 | 3,1 | 8                        | 30,1                       | 39%                               |
| 3                           | Tikuvchi 3   | 232              | 15   | 8                | 1                       | 1,4 | 5,4 | 7                        | 33,1                       | 77%                               |
| 4                           | Tikuvchi 4   | 246              | 14   | 8                | 0                       | 1,4 | 5,7 | 8                        | 30,8                       | 72%                               |
| 5                           | Tikuvchi 5   | 245              | 19   | 8                | 0                       | 1,5 | 6,0 | 8                        | 30,6                       | 75%                               |
| 6                           | Tikuvchi 6   | 236              | 21   | 8                | 0,5                     | 1,5 | 5,7 | 7,5                      | 31,5                       | 77%                               |
| <b>2-tajriba natijalari</b> |              |                  |      |                  |                         |     |     |                          |                            |                                   |
| 1                           | Tikuvchi 7   | 389              | 20   | 8                | 0                       | 0,7 | 4,6 | 8                        | 48,6                       | 57%                               |
| 2                           | Tikuvchi 8   | 401              | 24   | 8                | 0                       | 0,7 | 4,7 | 8                        | 50,1                       | 59%                               |
| 3                           | Tikuvchi 9   | 315              | 11   | 8                | 0                       | 1,3 | 6,8 | 8                        | 39,4                       | 85%                               |
| 4                           | Tikuvchi 10  | 313              | 9    | 8                | 0                       | 1,3 | 6,8 | 8                        | 39,1                       | 85%                               |
| 5                           | Tikuvchi 11  | 276              | 18   | 8                | 0,5                     | 1,3 | 6,0 | 7,5                      | 36,8                       | 80%                               |
| 6                           | Tikuvchi 12  | 293              | 13   | 8                | 0                       | 1,3 | 6,3 | 8                        | 36,6                       | 79%                               |

Jadvalda keltirilgan 7-yangi tikuvchi 1-chiga nisbatan 1,4 koeffitsiyentga, 8-yangi ishchi 2-yangi ishchiga nisbatan 1,5 koeffitsiyentga, 9-tikuvchi 3-tikuvchiga nisbatan 1,1 koeffitsiyentga, 10-tikuvchi 4-tikuvchiga nisbatan 1,18 koeffitsiyentga, 11-tikuvchi 5-tikuvchiga nisbatan 1,07 koeffitsiyentga va nihoyat 12-tikuvchi 6-tikuvchiga nisbatan 1,02 koeffitsiyentga mehnat unumdorligini oshirganligini kuzatishimiz mumkin. Tajriba o'tkazilgan ishchi xodimlar bilan suhbatda video qo'llanma ularni motivatsiyasini oshirishga yuqori darajada ta'sir qilganligi aniqlandi. Albatta video qo'llanma asosida ishchi xodim o'qituvlarni

ish vaqtidan tashqari o'ziga ma'qul vaqtda o'rganishi mumkinligi uchun ham ishchiga va o'z o'rnida korxonaga ham manfaatli hisoblanadi.

Tahlil natijalaridan kelib chiqqan holda ishchi xodimlarni o'qitish va rivojlantirishga aniq belgilangan o'qituv dasturlari asosida investitsiya kiritish korxonalarining uzoq muddatli barqaror rivojlanishining kafolatidir.

### Xulosa va takliflar.

Tadqiqot natijalari shuni qat'iy ko'rsatdiki, **ishchi xodimlarni o'qitish tikuv buyumlari ishlab chiqarish sanoatining raqobatbardoshlik darajasini belgilovchi strategik omillaridan biri** hisoblanadi. Tadqiqot natijasida nazariy tahlillar asosida bilim iqtisodiyotning asosiy rivojlantiruvchi omili ekanligi ma'lum bo'ldi. Korxonalarda olib brogan tadqiqotlarimiz natijasida O'zbekiston **tikuv buyumlari ishlab chiqarish** sanoati bugungi kunda boshqa barcha omillarga qaraganda ham aynan o'qituvga eng katta ehtiyoj sezmoqda. Ammo sohaning biznes vakillari bunga yetarlicha e'tibor bermayotganligi ma'lum bo'ldi. Ushbu va boshqa olib borilgan tahlil natijalaridan kelib chiqqan holda o'z takliflarimizni berib o'tsak.

Mavjud tadqiqot natijalaridan kelib chiqib, soha korxonalari uchun xodim motivatsiyasini oshirishga bevosita xizmat qiladigan malaka oshirishni tashkil etish va rivojlantirish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqildi (2-jadval).

### 2-jadval

**Tikuv buyumlari ishlab chiqarish korxonalari xodimlari va bo'lajak kadrlarni bilim, malaka va ko'nikmalarni rivojlantirish yuzasidan o'qitishning bosqichli tizimi**  
(Axmedov, 2025)

| Bosqichlar | O'qitish tizimi                                                                                                                             |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1-qadam    | Korxona ichki imkoniyatlaridan kelib chiqib ish joylarida va ishdan tashqari o'qituvlarni tashkil etish                                     |
| 2-qadam    | Namangan viloyatida tikuv buyumlari ishlab chiqarish korxonalarini rivojlantirishga yo'naltirilgan Ilmiy tadqiqot institutini tashkil etish |

Tadqiqot ob'ektida boshqaruv va ishlab chiqarish xodimlarini malaka oshirishga bo'lgan ehtiyojlarini o'rgangan holda 1-qadamda zaruriy malaka amaliyotlarini joriy qilishni taklif qildik (3-jadval).

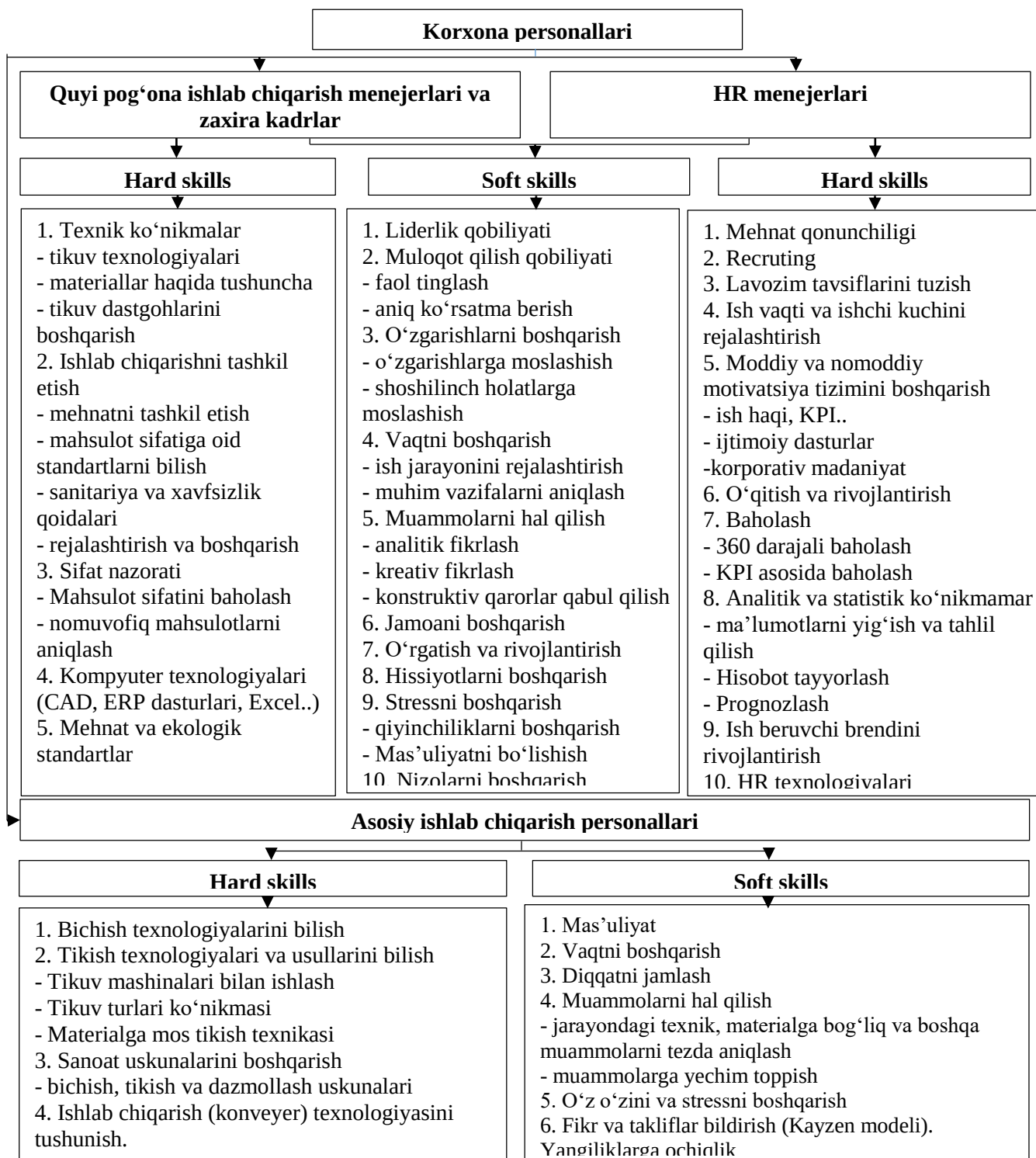
### 3-jadval

**Tikuv buyumlari ishlab chiqarish korxonalarida xodim malaka kurslarini tashkil etish tizimi** (Axmedov, 2025)

| Xodim                                                            | O'qitish usuli                    | Amalga oshirish mazmuni                                                                                                                                                                                   | O'qitish turi |        |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------|
| 1-bosqich                                                        |                                   |                                                                                                                                                                                                           |               |        |
| Quyi pog'ona menejerlari, konstruktor texnolog va zaxira kadrlar | Coaching (o'qituvchi murabbiylik) | Korxonada mavjud qattiq ko'nikmasi yuqori darajada, yuksak ijobiy natijalarga erishgan o'zbek yoki turk mutaxassislarni kelishuv asosida murabbiy sifatida biriktirib kreativ o'qituvlarni tashkil etish. | ichki         |        |
|                                                                  | Vakolatni uzatish                 | Vakolatlarni vaqtincha oraliq topshirishlar orqali o'qitish (0.8//1.0//1.2)                                                                                                                               | ichki         |        |
|                                                                  | Trening                           | OTMlar bilan xamkorlikda yoki "Sales doctor" yoki "MFactor" ta'lim markazlarida boshqaruv va liderlik ko'nikmalari yuzasidan o'qituvlarni tashkil etish.                                                  |               | tashqi |
|                                                                  | Mentorlik                         | Quyi pog'ona menejerlari va konstruktor texnologlar uchun xorij mutaxassislari, zaxira kadrlar uchun aynan menejer va malakali konstruktor texnologlarni maslaxatgo'y sifatida o'qituvlar tashkil etish   | ichki         | tashqi |
| Asosiy ishlab                                                    | Mobil video qo'llanma             | Ish joyi va ishdan tashqari holatda asosiy ishchi xodimlar konveyer ishlab chiqarishning barcha                                                                                                           | ichki         |        |

|                  |                         |                                                                                                                                            |       |  |
|------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--|
| chiqarish xodimi | asosida o'qitish        | bosqichlarini bo'yicha yaratilgan mobil video qo'llanma orgali o'qitish                                                                    |       |  |
|                  | Funksiyalararo o'qitish | Ishlab chiqarish konveyeri ichida jamoa a'zolarini almashinib ishlashini tashkil etish                                                     | ichki |  |
|                  | Mentorlik tizimi        | Konveyerdagi tajribali ishchilarni yangi va tajribasi kam bo'lgan ishchilarga ustoz-shogird sifatida biriktirib o'qituvlarni tashkil etish | ichki |  |

Quyi pog'ona ishlab chiqarish menejerlari va ishchi xodimlar uchun zamonaviy va sohaga mos o'qitish tizimini yo'lga qo'yish zarur.



**4-rasm. Xodim motivatsiyasiga bevosita bog'liq va o'qitilishi zarur bo'lgan ko'nikmalar (Axmedov, 2025)**



Tahlil natijalaridan elib chiqib soha korxonalarida boshqaruv va ishlab chiqarish xodimlari uchun o'qitish zarur bo'lgan bilim, malaka, ko'nikmalarni taklif qildik (4-rasm).

Taklif etilayotgan o'qituv tizimi orqali quyi pog'ona menejerlari va asosiy ishchi xodimlarining zaruriy "Hard skills" va "Soft skills"larini rivojlantirish orqali, ularning motivatsiyasini sezilarli darajada yaxshilash mumkin. Shu bilan birga muvaffaqiyatli o'qitish tizimi faqat bir martalik tadbir emas, balki uzluksiz jarayon bo'lishi kerak.

Umuman olganda O'zbekiston tikuv buyumlari ishlab chiqarish sanoati global zanjirga integratsiyalashishi uchun xalqaro standartlar bo'yicha barcha korxonalarda o'qitish tizimini joriy etish zarur.

### **Adabiyotlar/Jumepamypa/Reference:**

Axmedov M.Sh. (2025) *Korxonalarda personalni boshqarishning motivatsion tizimini takomillashtirish. Dissertatsiya. Namangan.*

Bailey, T., & Bernhardt, A. D. (1997). *In Search of the High Road in a Low-Wage Industry. Politics & Society*, 25(2), 179-201.

Chen, X., & Wang, L. (2021). *Supply Chain Training Models in the Chinese Garment Industry. Journal of Fashion Marketing and Management*, 25(3), 456-472.

Farmon (2023) *O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "«O'zbekiston - 2030» strategiyasi to'g'risida"gi 2023 yil 11-sentyabrdagi PF-158-sonli farmoni. manba: <https://lex.uz/ru/docs/6600413>.*

Islam, M. T. (2019). *Productivity and Skills in the Garment Industry: Evidence from Bangladesh. World Development*, 122, 641-654.

Karimov, M. A. (2021). *Zamonaviy iqtisodiyot sharoitida tikuvchilik korxonalarini rivojlantirish. Toshkent: "Iqtisodiyot" nashriyoti. - 112-118 betlar.*

Kim, S., & McLean, G. N. (2015). *Global Talent Management: The Global HRD Perspective. Advances in Developing Human Resources*, 17(2), 123-129.

Nadler, L. (1982). *Designing Training Programs: The Critical Events Model. Addison-Wesley Publishing Company. - 235 bet.*

Noe, R. A. (2017). *employee training and development (7th nashr). McGraw-Hill Education. - 89-92 betlar.*

Peck, D. (2025). *Employee training statistics, trends, and data in 2023. [online] [www.devlinpeck.com](https://www.devlinpeck.com/content/employee-training-statistics). Available at: <https://www.devlinpeck.com/content/employee-training-statistics>.*

Qaror (2025) *Vazirlar Mahkamasining "Oliy ta'lim tizimida dual ta'limni tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 2025-yil 16-yanvardagi 14-son qarori. manba: <https://lex.uz/uz/docs/-7332601>.*

Xolmuhamedov, Sh. R. (2020). *O'zbekiston tikuv sanoatida kadrlar tayyorlash muammolari. Iqtisodiyot va ta'lim*, 4(2), 45-53.