

**XODIMLARNI SERTIFIKATLASH TASHKILOTNING KADRLAR
XIZMATI FAOLIYATINING ASOSIY YO'NALISHI SIFATIDA**

Boxodirova Madinaxon Baxtiyorjon qizi
Andijon mashinasozlik instituti "Iqtisodiyot"
yo'nalishi 4-kurs talabasi

ANNOTATSIYA

Maqolada tashkilot xodimlarini sertifikatlashning asosiy maqsadlari ko'rsatilgan. Xodimlarning turli toifalari tomonidan amalga oshiriladigan sertifikatlashning afzalliklari va kamchiliklari ko'rib chiqiladi. Tashkilot xodimlarini sertifikatlashning ijtimoiy-iqtisodiy va kasbiy-psixologik vazifalari tasvirlangan. Attestatsiyani tayyorlash va yakunlash jarayonida yuzaga keladigan muammolar ta'kidlangan.

Kalit so'zlar: *xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish; kadrlar xizmati; kadrlar tarkibi; mehnat funksiyalari; attestatsiya komissiyasi.*

Inson resurslarining "sifatini" baholash mezonlari va usullari mehnat tabiatining o'zgarishiga qarab o'zgaradi. Agar ilgari xodimlardan faqat yuqori darajadagi kasbiy bilimlar talab qilingan bo'lsa, endi ularning insoniy fazilatlariga, masalan, muloqot qobiliyati va professionallar jamoasi tarkibida ishlash qobiliyati, yangi g'oyalarni yaratish va ularni hayotga tatbiq etish qobiliyatiga tobora ko'proq ahamiyat berilmoqda. Shuning uchun, zamonaviy sharoitda xodimlarni sertifikatlash muammolari ayniqsa dolzarbdir.

Xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish kadrlar xizmatining eng muhim vazifasi bo'lib, u tashkilot xodimining kasbiy yaroqliligi va egallab turgan lavozimiga muvofiqligini davriy tekshiruvdan o'tkazadi. Xodimlarni tegishli biznes, shaxsiy yoki kasbiy fazilatlarini sertifikatlashtirmasdan, biron bir yo'nalishda (xodimlarni rejalashtirish, tanlash, moslashtirish, mehnatni rag'batlantirish, qobiliyatlarni rivojlantirish, mehnat harakatlari va martaba, jamoani birlashtirish, xodimlarni bo'shatish va boshqalar) boshqarish mumkin emas.

Bizning nuqtai nazarimizga ko'ra, tashkilotda sertifikatlash nafaqat xodimning egallab turgan lavozimiga muvofiqligini baholashga, balki uning salohiyatini aniqlashga imkon beradi [1]. O'zbekiston kompaniyalarida xodimlar bilan ishlashning zamonaviy yo'nalishlari o'z xodimlarini baholash va attestatsiyadan o'tkazish tartib-qoidalarini ishlab chiqishga bo'lgan qiziqish bilan ajralib turadi. Ushbu kompaniyalarda ishlaydigan kompaniya o'z vazifalari, mehnat mazmuni doirasida unga qo'yadigan talablarga javob berishi kerak. Shuningdek, ushbu talablar ishlab

chiqarishni samarali tashkil etish, mehnatni ratsionalizatsiya qilish va boshqalar bilan asoslanadi.

Mehnat qonunchiligida attestatsiya xodimning ishbilarmonlik malakasini tekshirish sifatida belgilanadi. Bu uning professionallik darajasini va xodim egallagan lavozimiga qanchalik mos kelishini aniqlash uchun amalga oshiriladi.

Ish beruvchi xodimning kasbiy tayyorgarligi darajasini aniqlaganida, shu asosda u xodimning malaka darajasi va ish haqi miqdorini belgilashi, shuningdek, uning egallab turgan lavozimiga muvofiqligi va keyinchalik boshqa ish joyiga o'tkazilishi masalasini ko'rib chiqishi mumkin, ehtimol ko'proq yoki kamroq malaka talab qilishi va agar u rad etsa, ishdan bo'shatishi mumkin.

Agar biz attestatsiyani kadrlarni o'rganish usuli sifatida ko'rib chiqsak, u ma'lum bir vaqt ichida xodimning ish natijalarini baholashni o'z ichiga oladi. Bunday baholash xodimning egallab turgan lavozimiga va martaba o'sishiga qanchalik mos kelishini aniqlash uchun amalga oshiriladi.

Xodimlarni baholash tizimlari orasida sertifikatlash eng samarali va samarali hisoblanadi. Xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish - bu ishchilarning malakasi va bilim darajasini aniqlashga, uning qobiliyatlarini, shuningdek, ishbilarmonlik va axloqiy fazilatlarni baholashga yordam beradigan ijtimoiy mexanizm va kadrlar texnologiyasi hisoblanadi[9].

Yuqoridagilardan tashqari, sertifikatlash xodimning kasbiy rivojlanishi, uning mutaxassis sifatida malakasi qanday o'sishi ustidan nazoratni amalga oshirish uchun juda samarali shakldir. Agar xodim egallab turgan lavozimiga mos kelmaydigan deb topilishi mumkin bo'lsa, uni boshqa quyi ishga o'tkazish yoki qayta tayyorlashga yuborish to'g'risida savol tug'iladi.

Xodim tashkilot unga qo'yiladigan talablarga javob berishi kerak. Sertifikatlash paytida nafaqat xodimning potentsialidagi imkoniyatlari, uning malakasi, balki xodimning mehnat vazifalarini bajarayotganda amalga oshiradigan imkoniyatlari ham baholanadi. Ya'ni, xodimning o'z ishini bajarish jarayoni ishlab chiqarish sharoitlariga va erishilgan mehnat natijalariga tashkilotning talablari va maqsadlariga qanchalik mos kelishini baholaydi.

Sertifikatlash tashkilotning barcha xodimlariga tegishli, ammo turli toifadagi xodimlar uchun bu har xil ma'noga ega bo'ladi. Shunga asoslanib, xodimlarni boshqarish tizimining bir qismi sifatida menejerlar, mutaxassislar, xodimlarni sertifikatlash muhim ish turi hisoblanadi.

Agar sertifikatlash muntazam va tizimli ravishda amalga oshirilsa, bu xodimlarning motivatsiya darajasiga, ularning kasbiy rivojlanishiga va martaba o'sishiga ta'sir qiladi.

Ammo shu bilan birga, sertifikatlash va uning natijalari odamlarni boshqarishning muhim elementidir, chunki ular ishchini mukofotlash, ishdan bo'shatish yoki rivojlantirish nuqtai nazaridan qarorlarni asoslashga imkon beradi.

Attestatsiyani keng nuqtai nazardan ko'rib chiqsak, bu nafaqat egallab turgan lavozimga muvofiqligi, balki xodimning salohiyatini ochib beradigan baholash ekanligini ko'rishimiz mumkin. Keyinchalik, ushbu baholash xodimning qobiliyatlarini boshqa lavozimlarda va hatto boshqa kasblarda ishlatishga imkon beradi. Agar sertifikatlash shu maqsadda amalga oshirilsa, unda siz boshqaruv uchun zaxira yaratishingiz, xodimning karyerasini rejalashtirishingiz, shuningdek boshqa boshqaruv qarorlarini qabul qilishingiz mumkin.

Kadrlar bo'limi vakili tomonidan sertifikatlashtirish faqat boshqa variant bo'lmaganda amalga oshiriladi. Masalan, har qanday loyihada ishtirok etgan xodim o'z faoliyati davomida ko'plab menejerlar va hamkasblar bilan ishlaganda vaziyat yuzaga kelishi mumkin. Ammo xodim tomonidan sertifikatlashda uning malakasiga bog'liqlik xavfi mavjud. O'z-o'zini baholash kabi attestatsiyaning bu turi baholovchilarning sub'ektivligini chetlab o'tishga imkon beradi, o'z-o'zini baholash va rahbarning bahosini taqqoslashga imkon beradi. Shu bilan birga, o'z-o'zini baholashdan foydalanish cheklangan, chunki sertifikatlangan shaxs o'zini qayta baholay oladi. Amaliyotda attestatsiyani o'tkazishda ham kasblar tomonidan baholash kamdan-kam hollarda yuzaga keladigan psixologik muammolar tufayli qo'llaniladi [3].

Albatta, ijobiy tomoni shundaki, hamkasblar ish haqida aniqroq tasavvurga ega, ammo ular har doim ham bir-birlarini baholashni xohlamaydilar.

Rahbarni bo'ysunuvchilar tomonidan baholash ham kamdan-kam hollarda qo'llaniladi. Ammo undan yuqori rahbarlarga o'zlarining boshqaruv fazilatlarini ko'rsatish uchun foydalanish mumkin, bu kelajakda martabaga ijobiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Ammo boshqa tomondan, bo'ysunuvchilar rahbar ishining barcha nozik tomonlarini bilishmaydi, shuningdek sertifikatlangan rahbarning salbiy oqibatlaridan qo'rqishlari mumkin.

Baholash markazlari tomonidan attestatsiyani o'tkazish attestatsiyadan o'tgan shaxsning faoliyatini ish standartlari bilan ob'ektiv taqqoslash imkonini beradi.

Ammo bu juda qimmat voqea va kompaniyada har doim ham bunday malakali mutaxassis mavjud emas, shuning uchun tashqi maslahatchilarni jalb qilish kerak bo'ladi.

Tashkilot xodimlarini sertifikatlashning asosiy maqsadlarini belgilaymiz:

- xodimning mehnat faoliyati natijalarini baholash, uning egallab turgan lavozimiga qanchalik mos kelishini aniqlash, xodimlarni tayyorlash darajasida muammoli jihatlarni aniqlash;
- kadrlar boshqaruvini takomillashtirish, umuman kadrlar bo'limi samaradorligini oshirish, intizom va mas'uliyatni oshirish;

- mehnat jamoasi bilan muvofiqlikni o'rnatish, xodimlarning motivatsiya darajasini tekshirish, ularning martaba istiqbollarini aniqlash.

Umuman olganda, sertifikatlashtirishning asosiy maqsadi tashkilot xodimlarini ratsionallik va samaradorlik talablariga javob beradigan tarzda joylashtirishdir.

Sertifikatlash korxonada xodimlarining sifatli tarkibini oshirish, jamoaning har bir a'zosi uchun yukni aniqlash, mehnat jamoasini boshqarish uslubi va usullarini takomillashtirish uchun kerak.

Xodimlarni sertifikatlash quyidagi ijtimoiy-iqtisodiy va kasbiy-psixologik muammolarni hal qilish uchun mo'ljallangan:

- mutaxassisning egallab turgan lavozimi va u murojaat qilayotgan malaka toifasiga kasbiy muvofiqligini aniqlash;
- xodimning ish haqini uning faoliyati samaradorligiga qarab farqlash;
- mutaxassisning kasbiy va shaxsiy salohiyatini oshirishni rag'batlantirish [5, 8];
- shaxsning kasbiy deformatsiyalarini tuzatish va kasbiy istalmagan fazilatlarni kamaytirish [2];
- xodimning kasbiy va ta'lim darajasini yanada oshirishga ko'maklashish [7].

Xodimlarning turli toifalari tomonidan amalga oshiriladigan sertifikatlashning afzalliklari va kamchiliklarini ko'rib chiqish muhim hisoblanadi.

Shunday qilib, agar sertifikatlashtirish menejer tomonidan amalga oshirilsa, uning afzalliklari shundaki, u ishni yaxshiroq biladi, xodimni butun davr mobaynida baholashi mumkin va sertifikatlash bunday baholashning mantiqiy nuqtasi bo'ladi. Bundan tashqari, bu sertifikatlashning juda arzon usuli. Kamchiliklari shundaki, sertifikatlash paytida yuqori darajadagi sub'ektivlik mavjud, shuningdek, butun tashkilot emas, balki birinchi navbatda uning bo'linmasi manfaatlari hisobga olinadi.

Agar sertifikatlashtirish rahbar o'rinbosari tomonidan amalga oshirilsa, unda ishtirok etishning ikki yo'li mavjud. Bu rahbar tomonidan baholashda ishtirok etish yoki mustaqil ravishda baholash. Bunday attestatsiyaning afzalligi standartlashtirish [6] va rahbariyat bilan aloqa qilish imkoniyati bo'ladi. Shu bilan birga, rahbar o'rinbosari bilan sertifikatlashtirish ko'proq vaqt va xarajatlarni talab qiladi.

Tizimda sertifikatlashning ta'sirini ko'rsatish uchun sertifikatlash funksiyalarini tasniflash kerak:

- mehnat natijalari va xodimlarning qobiliyatlarini nazorat qilish;
- rahbar va xodim o'rtasidagi aloqalarni boshlash;
- xodimlarni rag'batlantirish;
- yuqori malakali kadrlar tarkibini shakllantirish;
- mehnat funksiyasining kompleks tavsifi.

Biroq, xodimlarni sertifikatlash, agar ob'ektiv baholash, oshkoralik, davriylik, majburiyat, o'qitishning uzluksizligi printsiplari, demokratiya, sertifikatlangan xodimga qo'yiladigan talablarni farqlash kabi printsiplarga rioya qilinmasa, o'z vazifalarini bajara olmaydi.

Qonunchilikda va ilmiy adabiyotlarda attestatsiyaning ikki guruhi ajratiladi. Bular sub'ektlarni sertifikatlash va ob'ektiv hodisalarni sertifikatlash deb ataladi. Shu bilan birga, sub'ektlarni sertifikatlash nafaqat xodimlarni egallab turgan lavozimiga muvofiqi to'g'risida sertifikatlashni o'z ichiga oladi. Sub'ektlarni attestatsiyadan o'tkazish, shuningdek, iqtisodiyotning turli sohalaridagi kompaniyalar xodimlarini attestatsiyadan o'tkazish, davlat xizmatchilarini attestatsiyadan o'tkazish, ish beruvchilarni attestatsiyadan o'tkazish va boshqalarni o'z ichiga oladi.

Attestatsiyaning har xil turlarini turli asoslarga ko'ra tasniflash mumkin:

- vaqt bo'yicha (keyingi, navbatdan tashqari va takroriy);
- attestatsiyadan o'tishi lozim bo'lgan xodimlar toifalari bo'yicha (rahbarlar, mutaxassislar va xodimlar);
- sertifikatlash maqsadlari bo'yicha (sifatni boshqarish, xatarlarni boshqarish, zaxiraga kiritish va boshqalar)

Shunday qilib, attestatsiyaning har xil turlari o'ziga xos bo'lib, mulkchilikning turli tarmoqlari va shakllaridagi korxonalarda qo'llaniladi.

Metodologiya sifatida sertifikatlash o'ziga xos tuzilishga ega: bu sertifikatlash tartibi, qabul qilingan qarorlar va afzalliklar.

Sertifikatlashtirish uchun sertifikatlashtirish komissiyasi tashkilot rahbarining buyrug'i bilan rahbar xodimlar va ushbu masalada yuqori malakali malakali mutaxassislar orasidan tayinlanadi.

Tashkiliy bosqichda xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish jarayoni quyidagilarni o'z ichiga oladi: attestatsiyani o'tkazishga tayyorgarlik ko'rish, o'tkazish, attestatsiya natijalarini sarhisob qilish. Sertifikatlashtirishning har bir bosqichi menejerlar va mutaxassislarni attestatsiyadan o'tkazish uchun mas'ul bo'lgan xodimlarning vazifalari bilan belgilanadigan o'ziga xos xususiyatlarga ega.

Sertifikatlash protsedurasining samaradorligi xodimning natijalarini baholash bilan bog'liq. Xodimni sertifikatlashda baholash uning kompaniyaning umumiy yutuqlariga qo'shgan hissasini o'lchashga asoslanadi.

Attestatsiyani tayyorlash va yakunlash jarayonida tez-tez yuzaga keladigan bir qator muammolarni ta'kidlaymiz:

- attestatsiyadan o'tadigan xodimlar bilimining pastligi;
- ko'pincha sertifikatlash xodimlarni ishdan bo'shatish uchun amalga oshiriladi;

- sertifikatlash jarayonida olingan natijalar jamoa bilan ishlashda ishlatilmaydi;
- xodimlarni baholash ko'pincha sub'ektiv xulosalarga asoslanadi;
- o'tkazish jarayoni har doim ham qoidalarga mos kelmaydi.

Shunday qilib, agar sertifikatlash tartibi barcha qoidalar va talablarga muvofiq amalga oshirilsa, bu xodimlarning qanchalik professionalligini, ularning imkoniyatlarini aniqlashga imkon beradi, shuningdek kadrlar zaxirasini shakllantirish va xodimlarni yuqori ish natijalariga erishishi uchun motivatsiyalash imkoniyatini beradi. Hozirgi vaqtda sertifikatlash tashkilotning mehnat jamoalari faoliyatini umumiy baholashning asosiy tarkibiy qismlaridan biridir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Borshcheva A. V., Ilchenko S. V. korxonaning raqobatbardoshligi omillari // biznes va dizayn Revue. 2018. № 1 (9).
2. Gonina O. O. o'qituvchilarni professionallashtirishning turli bosqichlarida bag'rikenglik // biznes va dizayn Revue. 2017. 1-jild № 3 (7).
3. Gonina O. O. Doo o'qituvchilarining hissiy noqulayligi: sabablari va bartaraf etish usullari // Maktabgacha ta'lim muassasasini boshqarish. 2017. № 1.
4. Zdorov A. B., zdorov M. A. agroturizm biznesida yuqori malakali kadrlar tayyorlash muammolari. II butun Rossiya ilmiy-amaliy konferensiyasi maqolalari to'plami kichik agrobiznesni rivojlantirishning mintaqaviy muammolari // Penza: Rio PGSHA, 2014.
5. Ilchenko S. V. tashkiliy xatti-harakatlar: monografiya. Moskva: Moskva iqtisodiyot instituti, 2017.
6. Ilchenko S. V. zamonaviy hujjat lingvistikasi. Moskva, 2014 yil.
7. Orishev A. B. B@D: Rossiyaning nodavlat universitetlarida biznes ta'limi. Yekaterinburg, 2017 yil.
8. Chuganskaya A. A. zamonaviy jamiyatda davlat xizmatchilarining kasbiy kompetensiyasini bashorat qiluvchi etnomadaniy qadriyatlar. Zamonaviy sharoitda iqtisodiyotni rivojlantirishning dolzarb muammolari: xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya materiallari. 2018.
9. Yurov S. S. samarali menejmentning nazariy tushunchalari. M.: "Dortranspechat" iPC YAJ, 2006.