

TA'LIMNI AXBOROTLASHTIRISH JARAYONIDA KORPORATIV MADANIYAT MAZMUNINI TAKOMILLASHTIRISHNING PEDAGOGIC JIHATLARI**Бойматов Нуриддинжон Мирзақулович**

ГулДПИ катта ўқитувчиси

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7371755>

Аннотация. Ушбу мақолада Олий таълим муассасалари профессор – ўқитувчилар корпоратив маданиятни шакллантиришининг, замонавий дунёда корпоратив тренингни таълим этишининг ва ўқитиш субъектлари бўлиб, улар учун корпоратив таълим иш жойини сақлаш, қобилиятларни очиш, касбий ва мартаба ўсишига эришиш, ижтимоий алоқалар ҳамда алоқаларни кенгайтириш, ижодий фаолликни ривожлантириш ва ўзини ўзи қадрлашнинг педагогик жиҳатлари ёритилган.

Калим сўзлар: компетенция, замонавий дунё, корпоратив таълим, моддий-техника ресурслари, провайдер, консалтинг фирмалари, корпоратив маданият, корпоратив тренинг, тренинг мавзулари, қобилиятларни очиш, меҳнат салоҳиятини ошириш, инсон капитали, инвестициялар, ташкилий ресурслар.

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОДЕРЖАНИЯ
КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ПРОЦЕССЕ ИНФОРМАТИЗАЦИИ
ОБРАЗОВАНИЯ**

Аннотация. В данной статье рассматриваются формирование корпоративной культуры профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений, организации корпоративного обучения и обучения в современном мире, и для них корпоративное обучение является способом сохранения рабочего места, развития навыков, достижения профессиональных и карьерный рост, расширение социальных связей и связей, развитие творческой активности и педагогических аспектов самооценки.

Ключевые слова: компетенция, Современный мир, корпоративное образование, материально-технические ресурсы, провайдер, консалтинговые фирмы, корпоративная культура, корпоративное обучение, тематика обучения, раскрытие способностей, повышение трудового потенциала, человеческий капитал, инвестиции, организационные ресурсы.

**PEDAGOGICAL ASPECTS OF IMPROVING THE CONTENT OF CORPORATE
CULTURE IN THE PROCESS OF INFORMATIZATION OF EDUCATION**

Abstract. This article discusses the formation of a corporate culture of the teaching staff of higher educational institutions, the organization of corporate training and education in the modern world, and for them corporate training is a way to maintain a job, develop skills, achieve professional and career growth, expand social ties and connections, development of creative activity and pedagogical aspects of self-esteem.

Keywords: competence, Modern world, corporate education, material and technical resources, provider, consulting firms, corporate culture, corporate training, training topics, disclosure of abilities, increasing labor potential, human capital, investments, organizational resources.

21 – асрга хос бўлган кенг тарқалган корпоратив кадрлар тайёрлаш замонавий фаннинг жадал ривожланиши, билим ва технологияларнинг тез эскириши ва улар билан олий касбий таълим жараёнида ўзлаштирилган компетенциялар билан боғлиқ бўлиб,

бугунги кунда таълим муассасалари ўртасида кузатилаётган тафовутларга олиб келади. олий касбий таълим стандартлари ва касбий стандартлар. Замонавий дунёда иқтисодий фаол аҳолининг қисқариши ҳам ортиб бормоқда, бу ҳам янги компетенция моделлари ва индивидуал касбий компетенцияларни доимий равишда ишлаб чиқиш зарурлигига олиб келади. Шунинг ҳам таъкидлаш керакки, корпоратив кадрлар тайёрлаш замонавий билимга асосланган иқтисодиётнинг ҳаракатлантирувчи кучи бўлган инсон салоҳиятини ривожлантиришга хизмат қилади. Шу нуқтаи назардан, бугунги кунда тобора ривожланаётган компанияларда корпоратив ўқитиш харажатлари меҳнат харажатларидан кейин иккинчи ўринда туради ва дунёнинг етакчи компанияларида иш вақтининг 10 фоизигача ходимларнинг касбий даражасини оширишга ажратилади.

Ҳозирги босқичда корпоратив тренингнинг хилма-хил шакллари ва усуллари, шунингдек, уни ўрганишга турли хил тадқиқот ёндашувлари шакллантирилди. Ҳозирги кунда корпоратив кадрлар тайёрлаш соҳасидаги тадқиқотлар бир қатор илмий йўналишларда – иқтисод, психология, социология, педагогика, ташкил этиш назарияси, бошқарув назарияси, хусусан, ходимларни бошқариш ва билимларни бошқариш бўйича олиб борилмоқда. Шу билан бирга, корпоратив тренинг нафақат билимнинг турли соҳалари нуқтаи назаридан, балки турли ташкилотларнинг (йирик синдикатлар ва кичик фирмалар, хусусий компаниялар ва давлат идоралари, саноат, савдо ва таълим ташкилотлари) фаолияти контекстида ҳам ўрганилади. ташкилотлар). Натижада, олимларнинг фикрига кўра, ушбу концепциянинг таърифлари анча «лойқа» ва тегишли терминология ноаниқдир.

Корпоратив тренингга оид илмий адабиётларни кўриб чиқиш шунинг кўрсатадики, «корпоратив ўқитиш», «корпоратив таълим», «кадрлар тайёрлаш», «корхона ичидаги ўқитиш», «ташкилот ичидаги тренинг», «ташкилий ўқитиш», «касбий таълим» каби атамалар тайёрлаш», «кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш», «малака ошириш», «ишлаб чиқариш тайёрлаш» синонимлар сифатида ишлатилади. Натижада, баъзи чалкашликлар юзага келади, шунинг учун ушбу атамаларни кўриб чиқиш ва ишлатилган таърифларни солиштириш керак.

Илмий адабиётларда қўлланиладиган «корпоратив тренинг» атамасининг таърифлари ва юқорида санаб ўтилган тегишли атамалар таҳлили шунинг кўрсатадики, бу чалкашлик бир қатор сабабларга кўра юзага келади:

- 1) улар ўқитиш мазмуни ва ўқитиш субъектларини (ходимлар, ходимлар, ходимлар ва бошқалар) билдирувчи турли атамалардан фойдаланадилар;
- 2) улар ўқув мақсадларини биров бошқача тавсифлайди;
- 3) улар корпоратив таълимни турли контекстларда амалга оширилган деб ҳисоблашади.

Шу билан бирга, таърифларнинг аксарияти, таълимнинг «корпоратив» деб номланишидан қатъий назар, «ташкилий», «ташкилот ичидаги», «компания ичидаги», «профессионал», «кадрлар тайёрлаш», «корпоратив кадрлар тайёрлаш» ва бошқалар кам фарқ қилади [2]. Фарқлар кўпроқ корпоратив таълим тавсифининг тўлиқлиги ва батафсиллиги билан боғлиқ: корпоратив таълимнинг асосий хусусиятларини, унинг мазмунини, ташаббускорларини ва ташкилотчилари ва бошқаларни эслатиб ўтишнинг мавжудлиги ёки йўқлиги, яъни сўзлар турли миқёсдаги тушунчалардир. Шу муносабат

билан, таърифларнинг асосий таркибий қисмларини, шунингдек, корпоратив тренингнинг муҳим хусусиятларини кўриб чиқиш мақсадга мувофиқдир.

Корпоратив тренинг ташкилотчилари ва уни амалга ошириш контексти. Аввало шуни таъкидлаш керакки, таълим ташкилотчилари ва уни амалга ошириш мазмуни таърифларда «ташкilot», «муассаса», «компания», «корхона», «тадбиркорлик тузилмаси», «корпорация» деб аталади. Бу фарқлар, биринчи навбатда, корпоратив таълим бугунги кунда турли ташкилотларнинг фаолияти контекстида амалга оширилаётганлиги ва тадқиқ қилинганлиги билан боғлиқ. Бироқ, А. С. Минзовдан кейин, шуни эътироф этиш керакки, бу ҳолда «корпорация» деганда баъзи ҳуқуқий шакллардаги одамлар бирлашмаси эмас, балки умумий мақсадга эга бўлган ва, қоида тариқасида, ягона иқтисодий бирлашма сифатида бошқарув тизими тушунилади. Бошқача қилиб айтганда, корпоратив таълимнинг моҳияти унинг ишлаб чиқариш корхонасида ёки таълим ёки тиббиёт муассасасида амалга оширилишига боғлиқ эмас. Шу билан бирга, ташкилотнинг бошқарув тузилмаси, кўпинча инсон ресурсларини бошқариш (ходим, ходимлар ва бошқалар) корпоратив тренингнинг ташаббускори ва ташкилотчиси сифатида ҳаракат қилиши муҳимдир.

Таълим мазмунини ҳисобга оладиган бўлсак, «корхона ичидаги», «ташкilot ичидаги» ўқитиш атамалари ишлаб чиқаришда ўқитиш деб аталадиган иш жойида ўқитишни англатмаслигига эътибор қаратайлик. Шу муносабат билан шуни таъкидлаш керакки, замонавий дунёда корпоратив тренингни ташкил этишнинг бир қанча усуллари ва шакллари мавжуд.

Корпоратив таълимнинг ички шаклларига ички педагогик (ташкilotда ишлайдиган ўқитувчилар, мураббийлар ва мураббийлар) ва моддий-техник ресурслардан (ташкilot базасида, иш жойида, ташкilotда яратилган махсус ўқув марказларида ўқитиш) фойдаланиш киради. Ташки шаклларга ташки провайдерлар (педагоглар, ўқув муассасалари, ўқув компаниялари, ўқув марказлари, консалтинг фирмалари ва бошқалар) фойдаланиш киради. Корпоратив таълимнинг замонавий ривожланиши ташки ва ички таълим ресурсларининг интеграциялашуви билан тавсифланади. Замонавий корпоратив тренингни ташкил этиш шаклларининг хилма-хиллигидан келиб чиқиб, унинг асосий хусусиятини алоҳида таъкидлаш керак - корпоратив тренингни ташкил этиш учун ички ва ташки ресурсларни бирлаштирган билимларни бошқаришнинг ягона тизими [3].

Таълим субъектлари. Корпоратив таълимнинг таърифларида «ходимлар» - «ходимлар», «ходимлар» - «кадрлар» деб аталадиган ўқитиш субъектларини билдирувчи турли терминология қўлланилади. Бундай ҳолда, бу атамалар синонимлар сифатида кўриб чиқилиши керак ва корпоратив таълим ташкilotнинг барча ходимларини, «оддий ходимдан тортиб то юқори раҳбариятгача» қамраб олади. Шу билан бирга, корпоратив таълим учун талабанинг ташкilotда иш тажрибаси борми ёки у янги ходим бўладими, муҳим аҳамиятга эга, чунки бу икки йўналишга бўлинган ўқув мақсадларини белгилайди [5].

Биринчи йўналиш янги ходимларни ўқитиш, уларни мослаштириш, ушбу ташкilotдаги ишнинг ўзига хос хусусиятлари билан танишиш, унинг фаолиятининг ўзига хос хусусиятларини, ички тартиб-қоидаларини, ҳулқ-атворини, мулоқотини, корпоратив маданиятини ва бошқаларни ўрганиш билан боғлиқ. Иккинчи йўналиш ходимларни тажрибага эга тайёрлашга тааллуқлидир, у ходимларни қайта тайёрлашни (ишнинг янги

ёндашувлари ва усуллари билан, сифат жиҳатидан фарқ қиладиган касбий фаолиятни амалга ошириш ёки иш мазмуни ва натижаларига қўйиладиган талабларни ўзгартириш билан танишиш), малака оширишни ўз ичига олади. Касб ёки лавозимга кўтарилиш талаблари билан боғлиқ равишда компетенцияларни изчил таъминлаш ва тизимли равишда янгилаш, иккинчи (тегишли) мутахассисликлар бўйича ўқитиш (янги иш шароитлари ёки шаклларига, шунингдек, қўшма касбларга тайёргарлик) [6].

Кўриб турганингиздек, кўпинча «корпоратив тренинг» атамасининг синоними сифатида қўлланиладиган «кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш», «кадрлар тайёрлаш», каби атамалар унинг алоҳида элементлари, шакллари ва йўналишларини ифодалайди.

Тренинг мазмуни. Корпоратив таълим мазмуни айрим тадқиқотчилар томонидан касбий билим, кўникма ва малака сифатида қаралади. Аммо шуни таъкидлаш керакки, замонавий педагогика фани таълим мазмунини компетенциялар нуқтаи назаридан изоҳлайди. Корпоратив таълим мазмуни айнан касбий компетенцияларни қамраб олган бўлса, корпоратив таълим мазмуни касбий компетенциялар билан бир қаторда умумий, илмий ва бошқа компетенцияларни ҳам ўз ичига олади. Айнан шу асосда корпоратив таълим ва корпоратив таълим ўртасида фарқланади. [5]

Корпоратив таълим мазмунини ҳисобга олган ҳолда шуни ҳам таъкидлаш керакки, ушбу таркибни аниқлаш қийин, чунки у маълум бир ташкилотнинг фаолияти билан белгиланади, унинг асосида қурилади, ташкилотнинг ривожланишига қараб ўзгаради. аниқ саноатни ривожлантириш билан янги стратегик вазифаларни белгилаш. Шу муносабат билан корпоратив тренинг мазмуни «индивидуал маҳсулот» деб аталади.

Корпоратив тренингнинг мақсади. Педагогика фани нуқтаи назаридан кадрлар тайёрлашнинг мақсади ва қутилаётган натижалари кадрлар тайёрлаш субъектларининг муайян компетенцияларини шакллантиришдан иборат. Бироқ, корпоратив тренингнинг мақсадлари кўпинча унинг ташаббускорлари ва ташкилотчилари нуқтаи назаридан кўриб чиқилади. Шу нуқтаи назардан қараганда, корпоратив тренинг натижасида шаклланидиган компетенциялар муайян ташкилий мақсадларга эришиш учун восита ва зарур шартдир. Шу муносабат билан, тадқиқотчилар корпоратив тренингнинг мақсадини «компаниянинг максимал самарадорлигига эришишга ҳисса қўшиш учун ходимларнинг касбий даражасини ошириш», ходимларни муайян ташкилотда самарали ишлашга тайёрлашда кўришади.

Шундай қилиб, бугунги кунда корпоратив тренинг тадқиқотчилар томонидан ташкилотнинг миссиясига эришиш, ташкилотнинг рақобатбардошлигини ошириш воситаси сифатида кўриб чиқилади, кадрлар сифатини бошқариш самарадорлигини ошириш [2]; ўн бир; 17; ўн саккиз; йигирма; стратегик қарорлар ва ташкилотнинг оператив вазифалар. Шундай қилиб, корпоратив тренинг таълим субъектлари билан ҳам, маълум бир ташкилот билан, умуман жамият билан боғлиқ бўлган функцияларнинг бутун мажмуасини амалга оширади, шунинг учун тадқиқотчилар ушбу функцияларни ўрта асосий гуруҳга ажратадилар, улар ўрта даражада тақдим этилади [4].

Биринчи даража - бу ўқитиш субъектлари бўлиб, улар учун корпоратив таълим иш жойини сақлаш, қобилиятларни очиш, касбий ва мартаба ўсишига эришиш, ижтимоий алоқалар ва алоқаларни кенгайтириш, ижодий фаолликни ривожлантириш ва ўзини ўзи кадрлашнинг кафолати ҳисобланади.

Иккинчи даража - бу ташкилотнинг ўзи, бунинг учун корпоратив тренинглари ташкилий ўзгаришлар ва инновациялар, ишчи кучини тўлдириш, ходимларнинг мавжуд ваколатлари ва инновацион ва илғор кадрларни ривожлантириш учун зарур бўлган лавозимга қўйиладиган замонавий малака талаблари ўртасидаги тафовутни бартараф этиш воситасидир (ташкилотнинг ривожланиши ва бошқалар).

Учинчи даража - жамият, бунинг учун корпоратив таълим унинг меҳнат салоҳиятини ошириш учун шароит яратади.

Корпоратив тренинг томонидан амалга ошириладиган бундай кенг кўламли функциялар шуни кўрсатадики, у нафақат ходимларнинг ўзлари, балки бутун ташкилот ва жамият учун ривожланиш вазифаларининг бутун мажмуасини ҳал қилади. Билимга асосланган иқтисодиёт даврида бу жуда табиий кўринади. Бозорнинг иқтисодий назарияси нуқтаи назаридан инсон томонидан тўпланган билим, малака ва амалий кўникмалар инсон капиталининг шаклларида бири сифатида қаралади. Инсон капитали деганда фойда олишни таъминловчи кўникмалар, қобилиятлар, малакалар ва интеллектуал салоҳиятлар йиғиндиси тушунилади. Замонавий иқтисодиётда «инсон капитали иқтисодий ўсиш ва жамият фаровонлигининг энг муҳим омили, компаниянинг рақобатдош устунликларга эришишда самарадорлигини баҳолашнинг асосий мезони бўлиб, ҳал қилувчи роль ўйнайди» ва «инсон капиталига инвестициялар муваффақиятли ривожланишнинг ажралмас элементи ҳисобланади» [1]. Шунинг учун корпоратив тренинг инсон капиталини оширишнинг энг муҳим воситаларидан биридир ва корпоратив тренингнинг бевосита натижаси ташкилотнинг асосий ресурси - инсоннинг ривожланиши бўлиб, бу ўз навбатида ташкилот ресурсларининг ўсишини таъминлайди. [7].

REFERENCES

1. Алимов Н.Н. Касб-хунар коллежи ўқувчиларини техник ижодкорлик фаолиятига тайёрлаш методикаси (умумкасбий фанларни ўқитиш мисолида). Пед.фан. номзоди илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. – Т.: 2009. – Б.233 3
2. Арджирис К. Организационное научение: Пер. с англ. М.:ИНФРА-М, 2004. XLIII, 563 с. 1
3. Арипов М., Бегалов Б., Бегимқулов У., Мамаражабов М. Ахборот технологиялари. Ўқув қўлланма. Т.: Ношир. 2009, 368б. 4
4. Бегимқулов У.Ш. ва бошқалар. Педагогик таълимни ахборотлаштириш: назария ва амалиёт. Монография. – Тошкент: Фан, 2011.–232б. 5
5. Бегимқулов У.Ш. Педагогик таълимда замонавий ахборот технологияларини жорий этишнинг илмий-назарий асослари. Монография. – Тошкент: Фан, 2007.– 160 б. 6
6. Бекназарова Л.С. Таълим жараёнида ўқитувчи ва ўқувчи ҳамкорлигининг психологик хусусиятлари. Педагогика коллежлари мисолида: Автореф. дис.психол. фан. ном. - Тошкент: “ЎЗМУ”, 2007. – 22 б.
7. Уразова М.Б. Теория и практика системы подготовки будущего педагога к проективной деятельности (на примере направления профессионального образования). – Ташкент: Камалак, 2012. – 142 с.