

TURIZIM SOHASIGA MALAKALI KADRLARNI JALB QILISHDAGI MUAMMOLAR.

Azizullayev Xasan Shoxobiddin o'g'li
Asrorov Alisher

Toshkent Kimyo xalqaro universiteti talabasi

Annotatsiya: Ushbu maqolada turizm sohasi va unga malakali kadrlarni jalb qilish, bu yo'lda uchrayotgan muammolar va ularni bartaraf etish haqida yoritilgan.

Kalit so'zlar: Turizm, salohiyat, madaniyat, sayyoh, rivojlanish, ta'lim, muammo, to'siq, xodim, iqtisodiyot, intellektual qobiliyat.

Аннотация: В данной статье описывается сфера туризма и привлечения квалифицированных кадров, возникающие на этом пути проблемы и их устранение.

Ключевые слова: Туризм, потенциал, культура, турист, развитие, образование, проблема, препятствие, работник, экономика, интеллектуальные способности.

Annotation: This article describes the tourism sector and attracting qualified personnel, the problems encountered in this way and their elimination.

Key words: Tourism, potential, culture, tourist, development, education, problem, obstacle, employee, economy, intellectual ability.

Bugungi kunda O'zbekistonning turizm sohasi yuqori ko'rsatkichlarga erishmoqda: xorijlik sayyohlar soni kundan-kunga oshib, ichki turizm jadal rivojlanmoqda, sohaga bog'liq infratuzilma shakllanib, xizmatlar eksporti tinimsiz o'smoqda. Shubhasiz, turizm mamlakat iqtisodiyotining eng istiqbolli va daromadli sohasi bo'lib, ilm-fan, ta'lim va biznesni birlashtirmoqda. Turizm sohasini rivojlantirish avvalo, turizm sohasidagi hamkorlikning samarali yo'lga qo'yilishi va kadrlar tayyorlashning sifatiga chambarchas bog'liq. Turizm sohasidagi kadrlarning asosida kishi, ya'ni "inson omili" yotadi hamda uning rivoji ta'lim sohasining taraqqiyoti bilan bog'liq.

Bugun mamlakatimizda turizmni rivojlantirish, turizm industriyasi rivojlanishining moliyaviy, iqtisodiy va tashkiliy asoslarini isloh qilish borasida jadal ishlar olib borilmoqda. Mamlakatimiz iqtisodiyotining salohiyatini rivojlantirishda sayyohlik soha rolining o'sib borishida uni ilmiy tushunish, yuz berayotgan jarayonlarni asoslash, kadrlar tayyorlashning aniq tizimini yaratish, professional turistik ta'limning zamonaviy modellarini o'zlashtirishni talab etmoqda. Chunki, jahon standartlariga javob beruvchi yuqori malakali mutaxassislar tanqisligi mamlakatimizda turizmning rivojlanishiga to'sqinlik qiluvchi eng asosiy muammo hisoblanadi.

Turizm sohasidagi kadrlar tayyorlash va masalasini o'rganish barqaror rivojlantirish asosida borishi lozim. Bu holat bugungi kunda o'ta muhim masala bo'lib qolmoqda. Avvalo, turizm sohasida kadrlar tayyorlash mehmonxonada xodimlarni boshqarish bu ayrim xodimlarga mehmonxona maqsadlariga erishish uchun tashabbuskorlik bilan, ongli, ijodiy mehnat qilishga eng maqbul sharoit yaratish maqsadida jamoaga sobit-qadamlik bilan har tomonlama ta'sir o'tkazish hisoblanadi. Shuning uchun, turistik korxonalarda ishlayotgan insonlar har uchala talqinda boshqaruv obyekti bo'lishi mumkin. Eng muhimi, ularning hammasi hamjihatlikda pirovard natijaga erishish maqsadida yagona ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatish tizim doirasida faoliyat ko'rsatishadi. 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 birinchi navbatda hal qilish lozim:

-bozor iqtisodiyoti holatida turistik korxonalarda xodimlarni boshqarish; -inson omilini rolini yanada oshirish;

-xodimlarni xizmat-kasb jihatidan ko'tarilishini tashkil etish va boshqarish shu bilan birga kadrlar innovatsiyasi;

-mehnat etikasi, xodimlar xavfsizligini ta'minlash shuningdek, turistik korxonalarda xodimlarni boshqarishni ilmiy asosda tashkil qilish kabilarini amalga oshirish; kadrlarning yetarlicha bilim hamda ko'nikmalarini shakllantirish va h.k.

Katta mehnat sarfini talab qiladigan turizm korxonalarida insonlar uning eng muhim aktivi hisoblanadi. Binobarin, ularni boshqarish mazkur qudratli aktivlarni muvofiqlashtirish vazifasini bajaradi shu bilan birga korxonalarining boshqaruvi tizimi va uslubini rivojlantirish jarayoniga katta hissa qo'shadi. Ko'pgina turizm korxonalarida xodimlarni korxonaning yordamchi komponenti deb hisoblanadi, ularni boshqarishda tegishli darajada e'tibor berilmaydi. Bunga sabab, turizm korxonalarida xodimlar korxonaning, pirovard mahsulotning ajralmas tarkibiy qismi hisoblanadi va buning uchun korxonalar mijozlardan haq oladi. Masalan, mehmonxonada mehmon nafaqat yashash, xavfsizlik, tozalik uchun, shuningdek, 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 mehmonxona biznesi va menejmenti yo'nalishi bo'yicha xalqaro kadrlar tayyorlash borasida keng qamrovli ishlarni olib bordilar. Iqtisodchi kadrlar tayyorlashda ta'lim xizmati taklifi va iqtisodiyotning ushbu kadrlarga ehtiyoji o'rtasidagi to'g'ridan to'g'ri bog'liqlikni ta'minlash jarayoni, uning ko'lami va nisbatlar milliy iqtisodiyot innovatsion taraqqiyot yo'liga o'tishi tufayli o'zgarib boradi. Bugungi kunda turizm sohasida faoliyat ko'rsatadigan kadrlarga bir qator talablar qo'yiladi. Shuningdek, kadrlarning intellektual qobiliyati quyidagi ijobiy xislatlarga ega bo'ladi: -zehni; -abstrakt fikrlash qobiliyati; -menejerning harakatlariga munosabati; -fikrlash darajasi; -muzokara olib borish qobiliyati. Kadrlarning so'zlashish uslubi quyidagi belgilarga ega bo'ladi: -topqirlik; -ko'p so'zlilik; -o'z fikrini aniq bayon etishi; -so'zlashish madaniyati. Hamda turizm sohasida faoliyat yuritadigan xodimning kasbga doir vazifalarni bajarish qobiliyati quyidagilar bilan belgilanadi: - korxonaga kelgandagi o'zi ega bo'lgan potentsiali; -korxonada oladigan kasbga doir

ta'limi; -uning jismoniy va ma'naviy ahvoli; -xodimning korxonadan olgan bahosi. Xodimlarni boshqarishning tabiati biznesning samaradorligi va uning muayyan a'zolari yutuqlarini belgilashi lozim. Bunda ma'naviy muhit va mehnatdan qanoatlanishni his qilmaydigan foydani hisobga olish kerak. Xodimlarni boshqarish xizmatining adolatli siyosati xodimlar hulq-atvori, malakasi va korxonaning samarali faoliyatiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Turizm sohasida hozirgi paytda 100 tadan ortiq kasb egalari bor bo'lsada, ammo bu sohada turli mutaxassislariga bo'lgan talab hozirgacha to'la qondirila olinmayapdi. Zamonaviy internet texnologiyalarning rivojlanishi turizm sohasidagi xodimlardan ushbu sohani yaxshi bilishlarini va ish faoliyatlari jarayonida yangi bronlashtirish tizimlari, innovatsion texnologiyalarni qo'llashlarini bugungi kunda talab qilmoqda. Turizm korxonalarining uzoq muddatli istiqbolida xodimlardan biznesning bosh strategiyasi sifatida foydalanishning samaradorligini oshirishga e'tibor kuchaymoqda. So'nggi yillarda mehnat resurslari bilan bog'liq jarayonlar, ular faoliyati oldida turgan muammolar, huquqlari va kelajagi haqida ko'p yozilmoqda. Kadrlarni tanlash va joylashtirish strategiyasi, kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash hamda malakasini oshirish strategiyasi va xodimlar mehnat faoliyatining motivatsiyasi strategiyasi korxonalarining muhim strategiyalaridan hisoblanadi. Ichki zahiralardan foydalanishning majmualiy strategiyasi korporativ madaniyatni shakllantirish bilan uyg'unlashib, asosan o'z ishchilari imkoniyatini jalb qilishga qaratiladi.

Turistik korxonada xodimlarni rivojlantirishning majmualiy tizimini qo'llash yaxshidir, 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 adolatli foydalanish; -kadrlarni tanlash va ular harakatini tizimlashtirish;

-kadrlar masalasi bo'yicha foydali boshqaruv qarorlarini qabul qilish uchun xodimlar sifatini baholash negizida zaruriy axborotlarni tayyorlash;

-mansab pog'onasida o'sish masalasida ularga kerakli maslahatlar berish va h.k. Turizm xizmatlari raqobatbardoshligini rivojlantirish 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 kelmoqda, bunda talab etiladigan zaruriy bilimlar darajasi, tajriba va malakani aniq ko'rsatish lozim bo'ladi. Turistik korxonalarda xodimlarni tanlash quyidagi tartib bo'yicha amalga oshiriladi:

-nomzodlarning shaxsiy hujjatlarini o'rganish; -nomzodlarning fotosuratini tahlil qilish; -turizm korxonasidagi ishi haqida insho yozishni taklif etish; -birinchi suhbatdan o'tkazish;

-test o'tkazish yoki ikkinchi suhbat, korxonada rahbarlari qatnashadigan guruhli intervyuni tashkil etish.

Hamda xodimlarni tanlash jarayonida quyidagi savollarga javob topish kerak bo'ladi:

-nomzodlar yetarlicha bilim va ko'nikmaga egami? -yetarli darajada rag'batlantirilganmi? -nomzodlar qaysi darajada korxonaga to'g'ri keladi?

Xodimlarni tanlab olishda baholash mezonlaridan qo'llanishi lozim. Bunda quyidagilarga e'tibor berish kerak:

-ma'lumoti hamda xizmat ko'rsatish sohasidagi tajribasi; -xulq-atvori;

-maqsadga intiluvchanligi; -intellektual qobiliyat; -so'zlash uslubi.

Turistik korxonada taklif etiladigan xizmatlarning raqobatdagi ustunligiga faqatgina kadrlar salohiyati rolini oshirish orqali jamoa har bir a'zosining malakaviyligi, nostandart vaziyatlarda mas'uliyatni o'z bo'yniga olib, ish tutishi orqali erishish mumkin. Buning uchun malaka oshirishning "rotatsiya" usuli, ya'ni xodimlarni gorizontal yo'nalishda har xil lavozimlarga ko'chirib turish ham yaxshi, ijobiy natija beradi. Turizm biznesining ijtimoiy muammolari muhimligini tan olib, kadrlar masalasini muhim ustunliklarining trategic jihatini aniqlashda ularni amalga oshirish taktikasiga o'tish muhim. Kadrlar menejmenti muvaffaqiyatiga turizm servisi

xodimlarini o'qitish va malaka oshirishni majmual dasturini joriy etishda jiddiy kirishib ishlash bilan erishiladi.

Xulosa o'rnida shuni aytish mumkin; Rivojlangan mamlakatlar tajribalaridan kelib chiqib, turizm sohasida kadrlarga qo'yiladigan talablar shakllangan. Bugungi kunda ushbu talablar o'z navbatida ijobiy va salbiy ko'rinishlarda bo'lishi mumkin. Mazkur talablar kadrlarning intellektual qobiliyati, so'zlashish uslubi va kasbga doir vazifalarni bajarish qobiliyati kabi yo'nalishlar ta'sirida belgi va mezonlarga ajratiladi. Talablarni to'g'ri, to'liq va aniq bajarish orqali muammolarni bartaraf etish mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Tashmurodov T. Xalqaro turizm. -T.: Turon – Iqbol, 2007.- 320 b.
2. Tuxliev I.S. Turizm asoslari: Uslubiy qo'llanma – Samarkand: SamISI, 2008-226 b.
3. Tuxliev N.T., Abdullaeva T. Natsionalnie modeli razvitiya turizma. –T.: GNI «O'zbekiston milliy ensiklopediyasi», 2006.
4. Qudratov G'.X., Tuxliev I.S. Turizm iqtisodiyoti. – Samarqand, SamISI, 2017.
5. Mirzaev Q.J., Musaev B.Sh. Mehmonxona xo'jaligi menejmenti. -Samarqand, 2019.

Internet manbalari:

1. <https://cyberleninka.ru/article/n/turizm-sohasida-kadrlar-tayyorlash-muammosi-va-ularga-qoyilgan-talablar>
2. <https://iqtisodiyot.tsue.uz/journal/index.php/iit/article/download/273/309>
3. <https://m.kun.uz/news/2020/01/10/turizm-sohasi-uchun-kadrlar-yetishtirish-muammolari-muhokama-qilindi?q=%2Fuz%2Fnews%2F2020%2F01%2F10%2Fturizm-sohasi-uchun-kadrlar-yetishtirish-muammolari-muhokama-qilindi>
4. <https://fer-teach.uz/index.php/epai/article/download/113/95>