

## TURIZM SOHASIDA MALAKALI KADRLAR TAYYORLASH VA ULARGA QO‘YILADIGAN TALABLAR.

*Rayimqulov Baxtinur Karim o'g'li*

*Toshkent Kimyo xalqaro universiteti talabasi baxtinur54@gmail.com*

**Annotatsiya:** Ushbu maqolada turizm sohasi va bu soha bo'yicha malakali kadrlar tayyorlash usullari, shuningdek ushbu sohada faoliyat ko'rsatayotgan kadrlarga qo'yiladigan talab va imkoniyatlar haqida yoritilgan.

**Kalit so'zlar:** Turizm, iqtisodiyot, bilim va ko'nikma, malakali kadr, mehnat, kasb, abstrakt fikrlash, uslubiy materiallar, tajriba.

**Аннотация:** В данной статье описаны сфера туризма и методы подготовки квалифицированных кадров в этой сфере, а также требования и возможности к кадрам, работающим в этой сфере.

**Ключевые слова:** Туризм, экономика, знания и навыки, квалифицированные кадры, труд, профессия, абстрактное мышление, методические материалы, опыт.

**Abstract:** This article describes the tourism industry and the methods of training qualified personnel in this field, as well as the requirements and opportunities for personnel operating in this field.

**Key words:** Tourism, economy, knowledge and skills, skilled personnel, labor, profession, abstract thinking, methodological materials, experience.

Hozirgi kunda jahon bo'yicha eng rivojlanib kelayotgan sohalardan biri bu turizm sohasidir. Turizmni rivojlantirish orqali davlat ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan o'sishi shuningdek boshqa sohalarning ham yanada rivojlanishiga olib keladi. Turizmni rivojlantirish uchun albatta birinchi o'rinda bu sohaga malakali kadrlar tayyorlash masalasi turadi. bu masala bo'yicha hozirgi paytda kundan kunga yangicha imkoniyatlar yaratilmoqda va qaror farmonlar ham chiqarilmoqda, shuningdek, turistik korxonalarda ishlayotgan insonlar hamjihatlikda pirovard natijada erishish maqsadida yagona ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatish tizimi 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, ularda rahbarlik, tashkilotchilik faoliyatiga ishtiyoqini shakllantirishdir. Belgilangan maqsadga erishish uchun quyida keltirilgan tavsiyalarga amal qilish lozim.

- bozor iqtisodiyotida turistik korxonalarda xodimlarni boshqarish.
- inson omili rolini yanada oshirish.
- xodimlarni xizmat -kasb jihatidan rivojlanishini tashkil etish va boshqarish hamda kadrlar innovatsiyasi;
- mehnat etikasi, xodimlar xavfsizligini ta'minlash, turistik korxonalarda xodimlarni boshqarishni ilmiy asosda tashkil qilish;
- kadrlarning yetarlicha bilim, ko'nikmalarini shakllantirish va h.k.

Katta mehnat talab qiladigan turizm korxonalarida insonlar uning eng muhim aktivi hisoblanadi. Ularni boshqarish mazkur qudratli aktivlarni muvofiqlashtirish vazifasini bajaradi, korxonalarining boshqaruv tizimi va uslubini rivojlantirish jarayonida katta ahamiyat kasb etadi. Ko'pgina turizm sohasidagi korxonalarda xodimlarni korxonaning yordamchi komponenti deb hisoblab, ularni boshqarishda yaxshi e'tibor berilmaydi, chunki turizm korxonalarida xodimlar korxonaning, pirovard mahsulotning ajralmas tarkibiy qismidir. Buning uchun korxonalar mijozlardan haq oladi. Masalan, mehmonxonada mehmon nafaqat yashash, havfsizlik, tozalik uchun, balki mehmonxona xizmatchilarining e'tibori uchun ham haq to'laydi, shu bilan birga, turizm sohasida kadrlar tayyorlash borasida mamlakatimizda sayyohlik sohasida ulkan ishlar amalga oshirildi. Bu sohada kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish, samaradorligini oshirish, xizmat ko'rsatish, sayyohlik va mehmonhona biznesi va menejmenti yo'nalishi bo'yicha xalqaro kadrlar tayyorlash borasida ishlar olib borildi.

Bugungi kunda turizm sohasidagi kadrlarga bir qator talablar qo'yiladi. Misol uchun, kadrlar intellektual qobiliyati quyidagi ijobiy xislatlarini namoyon qilishi lozim.

- zehni;
- abstrakt fikrlash qobiliyati;

-menejering harakatlariga munosabati; -fikrlash darajasi; -muzokara olib borish qobiliyati; Kadrlarning so'zlashuv uslubi quyidagi belgilarga ega bo'ladi: -topqirlik; -ko'p so'zlilik; -o'z fikrini aniq bayon etish; -so'zlashish madaniyati va hk.

Turizm sohasida faoliyat yuritayotgan kadrlarning kasbga doir vazifalarini bajarish qobiliyati quyidagilar bilan belgilanadi: -korxonaga kelgandagi o'zining potensiali; -korxonadan oladigan kasbga doir ta'limi -uning jismoniy va ma'naviy ahvoli; -xodimning korxonadan olgan bahosi.Xodimlarni boshqarishning tabiati biznesning samaradorligini va uning muayyan a'zolari yutuqlarini belgilashi muhimdir, chunki bunda ma'naviy muhit va mehnatdan qanoatlanishni his qilmaydigan foydani hisobga olish lozim. Xodimlarni boshqarish xizmatining oqilona siyosati xodimlar xulq atvori, malakasi va korxonalarining samarali faoliyatiga ijobiy ta'sir etadi.

Turizm sohasida hozirgi paytda 100 dan ortiq kasb egalari bo'lsada, bu sohada turli xil mutaxassislarga bo'lgan talab qondirilmagan.Texnologiya asrida internet va komputer texnologiyalarining rivojlanishi turizm sohasida faoliyat olib borayotgan xodimlarning ham ushbu sohani mukammal bilishlari hamda faoliyatlari davomida yangi ko'rsatkichlarga erishishni, yangi bronlashtirish tizimlarini ishlab chiqib ularni innovatsion texnologiyalarda qo'llashlarini taqozo qilmoqda va turizm korxonalarining uzoq muddatli istiqbolida xodimlardan biznesning bosh strategiyasi sifatida foydalanishning samaradorligini oshirishga e'tibor kuchaymoqda. So'ngi yillarda mehnat resurslari bilan bog'liq jarayonlar, ular faoliyati oldida turgan muammolar, huquqlari va kelajagiga e'tabor kuchaydi. Kadrlarni saralash va joylashtirish strategiyasi, kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish strategiyasi hamda xodimlar mehnat faoliyatining motivatsiyasi strategiyasi korxonalarining muhim strategiyalaridan biridir.

Turistik korxonalarda xodimlarni rivojlantirishning majmual tizimini qo'llash maqsadga muvofiq sababi 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 oqilona foydalanish; -kadrlarni tanlash va ularning harakatini rejalashtirish;

-kadrlar masalalari bo'yicha oqilona boshqarish qonunlarini qabul qilish uchun xodimlar sifatini baholash negizida zaruriy axborotlarni tayyorlash; -mansab pog'onasida o'sish masalasida ularga tegishli maslahatlar berish;

Turizm xizmatlari raqobatbardoshligini oshirish yo'llari sifatida turizm korxonalarida kadrlarni optimal tanlash loyihasini ishlab chiqishni talab etadi. Ushbu loyiha tarkibida yangi xodimlarni ishga qabul qilishda lavozim profilini ya'ni, talablari majmuasini shakllantirishga to'g'ri keladi. Bunda talab etiladigan zaruriy bilimlar ko'nikmasi hamda tajriba va malakani aniq ko'rsatish lozim.

Turistik korxonalarda xodimlarni tanlash quyidagi tartib asosida olib boriladi.

- Nomzodning shaxsiy hujjatlarini o'rganish orqali;
- Nomzodning fotosuratini tahlil qilish;
- Turizm korxonalaridagi ishi haqida insho yozishni taklif qilish;
- Birinchi suhbatdan o'tkazish;

Test o'tkazish yoki ikkinchi suhbat, korxonada rahbarlari ishtirokidagi guruhli intervyuni tashkil qilish;

Xodimlarni tanlash jarayonida quyidagi savollarga javob topish kerak bo'ladi.

- nomzodlar yetarlicha malakaga egami?
- yetarlicha rag'batlantirilganmi?
- nomzodlar qay darajada korxonaga to'g'ri keladi?

Xodimlarni tanlab olishda baholash mezonlaridan foydalanish lozim. Bunda quyidagilarga e'tibor berish kerak.

- malumoti va xizmat ko'rsatish sohasidagi tajribasi;
- xulq-atvori;
- maqsadga intiluvchanligi ; -intellektual qobiliyat; -so'zlash uslubi;

Turistik korxonada taklif etiladigan hizmatlarning raqobatdagi ustunligiga faqatgina kadrlar salohiyatini oshirish orqali jamoa har bir a'zosining malakaviyligi, nostandart vaziyatlarda mas'uliyatni bo'yniga olib, ish tutishi orqali erishishi mumkin.

Buning uchun esa malaka oshirishning rotatsiya usuli, ya'ni xodimlarni gorizontal yo'nalishda har xil lavozimlarga ko'chirish va almashtirish orqali amalga oshiriladi hamda kadrlar tayyorlashda boshqaruvning asosiy funksiyalari mavjud bular:

-har tomonlama nazorat, tahlil qilish, kamchiliklarni aniqlash va bartaraf qilish;  
-kadrlarni salohiyatiga ko'ra joylashtirish, vazifalarning to'g'ri taqsimlanishi; -ta'limga oid axborotlar tizimini tashkil qilish va undan foydalanish; -sohaga oid innovatsiyalardan maksimal darajada foydalanish;

- oliy o'quv yurtlari faoliyatini prognoz qilish va bo'lajak kadrlarni har tomonlama qo'llab -quvvatlash va maqsadlarini aniq qo'yish va h.k .

Turizm sohasida malakali kadrlar tayyorlash va o'zbek turizm salohiyatini yanada yuksaltirish borasida kadrlar tayyorlash milliy dasturi asosiy me'yoriy hujjat bo'lib kelmoqda shuningdek, dasturning ijrosini ta'minlash chora- tadbirlaridan biri ta'limning fan hamda ishlab chiqarish bilan integratsiyasi ta'sirchan mexanizmlarini ishlab chiqish va amaliyotga joriy etish ta'lim sifatini oshirishga xizmat qiladigan muhim omil bo'lib xizmat qiladi hamda kadrlar tayyorlash tizimi tubdan isloh qilinib, oliy ta'limni boshqarish metodologiyasining asosi sifatida bir qator vazifalarni bajarib kelmoqda.

Ushbu dastur bo'yicha xorijiy davlatlar to'plagan tajribalarni hamda respublikamizda ana shunday tajriba va sinovlardan samarali foydalanish bo'yicha chora - tadbirlar rejasi ham ishlab chiqilgan, shu bilan birga xodimlarni boshqarish uslubi va tamoyillari ishlab chiqilgan, keying navbatda, xorijiy mamlakatlarda ya'ni AQSh, turistlar soni bo'yicha jahonda birinchi bo'lgan Fransiya, Buyuk Britaniya, Yaponiya tajribalari o'rganib kelinmoqda.

Albatta rivojlangan mamlakatlar tajribasidan kelib chiqib, turizm sohasida kadrlarga qo'yilgan talablar shakllanib bormoqda va hozirda ushbu yondashuvlar asosida ijobiy, salbiy natijalar olinmoqda. Bundan ko`rinadiki, bunday talablar kadrlarni intellektual salohiyatini so'zlashuv uslubini yanada rivojlantirishga hamda kasbga oid vazifalarni bajarish qobiliyatini rivojlantirishga sabab bo'ladi.

Shuni ta'kidlash kerakki, turizm sohasining rivojlanishi nafaqat shu soha rivojlanishiga balki uning natijasida mamlakatning boshqa sohalari rivojlanishiga ham turtki bo'ladi bu esa mamlakatimizning rivojlangan mamlakatlar qatorida dunyo tan olgan davlat bo'lishiga keng yo'l ochib beradi.

**Xulosa o'rnida shunday deyishimiz mumkin;** barchamizga ma'lum bo'lganidek turizm sohasini keng ko'lamda rivojlantirish uchun yaratilayotgan imkoniyatlardan to'laqonli ravishda foydalanish natijasida bu sohaga kerakli hamda malakali mutaxassislarni yetishtirib chiqarish mumkin bo'ladi, buning uchun bu sohaga qiziqqan yoshlarni jalb qilish va imkoniyatlardan foydalanishni o'rgatish lozim, buni o'rgatadigan shaxs ham o'z o'rnida mutaxassis bo'lishi darkor.

#### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:**

1. "O'zbekiston Respublikasi Turizmni rivojlantirish davlat qo'mitasi faoliyatini tashkil etish to'g'risida" O'zbekiston Respublikasi Prezidentining qarori. 2016-yil 2-dekabr. PQ-2666-son.
2. "O'zbekiston Respublikasi Turizmni rivojlantirish davlat qo'mitasining faoliyatini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining qarori. 2018-yil 6-fevral. PQ-3510-son.
3. Alimova M.T. Hududiy turizm bozorining rivojlanish xususiyatlari va tendensiyalari (Samarqand viloyati misolida) // I.f.d. diss. – Samarqand: SamISI, 2017.
4. Norchayev A.N. Xalqaro turizm rivojlanishining iqtisodiy o'sishga ta'siri: Toshkent Davlat Iqtisodiyot universiteti. T., 2004.