

## ICHKI TAYYORGARLIKNI TAKOMILLASHTIRISH ORQALI XODIMLARNING MOTIVATSIYASI VA RIVOJLANISH DARAJASINI OSHIRISH

*Salixov Abduazim Abdurashid o'g'li* – Toshkent Davlat Iqtisodiyot  
Universiteti Menejment fakulteti, MNP-91/21 guruh talabasi

*Ibragimov G'anijon G'ayratovich* – Ilmiy rahbar, Toshkent Davlat  
Iqtisodiyot Universiteti Menejment fakulteti Innovatsion menejment kafedrasi  
Phd dotsent

**Annotatsiya:** Mazkur maqolada ichki tayyorgarlik dasturlari xodimlarning motivatsiyasi va rivojlanish darajasiga ko'rsatadigan ijobiy ta'siri keng yoritilgan. Xodimlarning kasbiy ko'nikmalarini oshirish, ish samaradorligini yaxshilash va tashkilotga sadoqatini kuchaytirish masalalari xorijiy ilmiy adabiyotlar asosida tahlil qilingan. Tadqiqot natijalari ichki tayyorgarlik dasturlari orqali tashkilotning strategik maqsadlariga erishish imkoniyatlarini tasdiqlaydi.

**Kalit so'zlar:** Ichki tayyorgarlik, xodimlarning motivatsiyasi, rivojlanish darajasi, ish samaradorligi, tashkilotga sadoqat, trening dasturlari.

### **Kirish**

Hozirgi kunda raqobat kuchaygan bozor sharoitida tashkilotlarning muvaffaqiyati ko'p jihatdan xodimlarning kasbiy malakasi, motivatsiyasi va faoliyat samaradorligiga bog'liq. Xodimlarning o'sishi va rivojlanishi faqatgina ularning shaxsiy yutuqlari uchun emas, balki butun tashkilotning barqaror rivojlanishi uchun ham hal qiluvchi ahamiyatga ega. Shu nuqtayi nazardan, ichki tayyorgarlik dasturlarini tashkil etish zamonaviy boshqaruv tizimining ajralmas qismi hisoblanadi.

Ichki tayyorgarlik – bu tashkilot ichida o'tkaziladigan, xodimlarning bilim va ko'nikmalarini oshirishga qaratilgan maxsus dasturlardir. Ushbu jarayon faqat

xodimlarning malakasini oshirish bilan cheklanib qolmay, ularning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi, jamoadagi ijobiy muhitni shakllantiradi va barqaror rivojlanishni ta'minlaydi. Tashqi tayyorgarlikdan farqli ravishda, ichki tayyorgarlik tashkilotning o'ziga xos ehtiyojlariga mos ravishda moslashtirilishi mumkin, bu esa uning samaradorligini yanada oshiradi.

Ichki tayyorgarlik dasturlari xodimlarning kasbiy rivojlanishiga yordam beradi, chunki ular ish jarayonida duch keladigan muammolarni yechishga qaratilgan maxsus o'quv rejalarini o'z ichiga oladi. Bunda xodimlarning motivatsiyasi, qobiliyatlari va jamoaviy ishlash madaniyati shakllanadi. Shu bilan birga, ichki tayyorgarlik tashkilot resurslaridan oqilona foydalanishni ta'minlaydi, bu esa tashkilot uchun iqtisodiy jihatdan samarali hisoblanadi.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ichki tayyorgarlik dasturlarini muvaffaqiyatli joriy etgan tashkilotlar nafaqat xodimlarining malakasini oshirishga, balki ularning ishga bo'lgan mas'uliyat hissini mustahkamlashga ham erishadi. Ushbu maqolada ichki tayyorgarlikning xodimlarning motivatsiyasi va rivojlanish darajasiga ta'siri batafsil tahlil qilinadi, shuningdek, ushbu jarayonni takomillashtirish bo'yicha tavsiyalar beriladi.

### **Ichki tayyorgarlikning afzalliklari**

Ichki tayyorgarlik tashqi treninglarga nisbatan arzonroq bo'lib, tashkilotning byudjetini tejashga yordam beradi. Noening ta'kidlashicha, ichki treninglar tashqi treninglarga qaraganda kamroq xarajat talab qiladi, chunki tashqi murabbiylar yoki konsalting xizmatlariga ehtiyoj kamayadi. Ichki tayyorgarlik dasturlari tashkilotning o'ziga xos ehtiyojlari va maqsadlariga mos ravishda ishlab chiqilishi mumkin.<sup>1</sup> Goldstein va Fordning fikriga ko'ra, ichki treninglar tashkilotning strategik maqsadlariga muvofiq ravishda moslashtirilishi mumkin, bu esa ularning samaradorligini oshiradi.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Noe, R. A. (2010). Employee Training and Development. McGraw-Hill Education;

<sup>2</sup> Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation. Wadsworth Publishing;

Ichki tayyorgarlik xodimlar o'rtasida jamoaviy ishlash qobiliyatini oshiradi. Tannenbaum va Yuklning tadqiqotlariga ko'ra, ichki treninglar jamoa a'zolari o'rtasida hamkorlikni kuchaytiradi va ish muhitini yaxshilaydi. Ichki tayyorgarlik xodimlarni tezkor o'zgarishlarga moslashishga tayyorlaydi.<sup>3</sup> Burke va Hutchinsning tadqiqotlari shuni ko'rsatadiki, ichki treninglar xodimlarning yangi texnologiyalar va jarayonlarga moslashish qobiliyatini oshiradi.<sup>4</sup>

Ichki tayyorgarlik xodimlarning ish samaradorligini oshiradi. Kirkpatrickning ta'kidlashicha, ichki treninglar xodimlarning bilim va ko'nikmalarini oshirish orqali ularning ish samaradorligini yaxshilaydi. Ichki tayyorgarlik tashkilotning barqaror rivojlanishiga hissa qo'shadi.<sup>5</sup> Salas va Cannon-Bowersning fikriga ko'ra, ichki treninglar xodimlarning sadoqatini oshiradi va ularning tashkilotda uzoq muddat ishlashiga zamin yaratadi. Ichki tayyorgarlik tashkilotlar uchun ko'plab afzalliklarni taqdim etadi. Yuqorida keltirilgan xorijiy adabiyotlar bu afzalliklarni tasdiqlaydi va ichki tayyorgarlikning samaradorligini oshirish uchun ilmiy asos beradi.<sup>6</sup>

### **Xodimlarning motivatsiyasi va rivojlanish darajasini oshirish**

Ichki tayyorgarlik dasturlari xodimlarga o'z bilim va ko'nikmalarini oshirish imkoniyatini beradi, bu esa ularning ishga bo'lgan qiziqishini kuchaytiradi. Noening ta'kidlashicha, xodimlar o'zlarini tashkilotning qadrlil a'zosi sifatida his qilishlari ularning motivatsiyasini oshiradi. Shuningdek, Kirkpatrickning tadqiqotlari shuni ko'rsatadiki, ichki tayyorgarlik dasturlari xodimlarning o'z ishlariga bo'lgan ishtiyoqini kuchaytiradi.<sup>7</sup>

Ichki tayyorgarlik xodimlarning kasbiy rivojlanishiga katta hissa qo'shadi. Goldstein va Fordning fikriga ko'ra, tashkilot ichida o'tkaziladigan treninglar

---

<sup>3</sup> Tannenbaum, S. I., & Yukl, G. (1992). Training and development in work organizations. *Annual Review of Psychology*, 43(1), 399-441;

<sup>4</sup> Burke, L. A., & Hutchins, H. M. (2007). Training transfer: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 6(3), 263-296.

<sup>5</sup> Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett-Koehler Publishers;

<sup>6</sup> Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2001). The science of training: A decade of progress. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 471-499;

<sup>7</sup> Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett-Koehler Publishers;

xodimlarning malakasini oshirishda samarali vosita hisoblanadi.<sup>8</sup> Bundan tashqari, Salas va Cannon-Bowersning tadqiqotlari shuni ko'rsatadiki, ichki tayyorgarlik dasturlari xodimlarning yangi ko'nikmalarni egallashiga yordam beradi, bu esa ularning umumiy rivojlanish darajasini oshiradi.<sup>9</sup>

Ichki tayyorgarlik dasturlari xodimlarning ish samaradorligini oshirishda muhim ahamiyatga ega. Burke va Hutchinsning tadqiqotlari shuni ko'rsatadiki, ichki treninglar xodimlarning ish jarayonlarida yangi bilim va ko'nikmalarni qo'llash qobiliyatini oshiradi, bu esa umumiy samaradorlikka ijobiy ta'sir ko'rsatadi.<sup>10</sup>

Ichki tayyorgarlik dasturlari xodimlarning tashkilotga bo'lgan sadoqatini oshiradi. Tannenbaum va Yuklning tadqiqotlariga ko'ra, tashkilot ichida o'tkaziladigan treninglar xodimlarning o'zlarini tashkilotning muhim qismi sifatida his qilishlariga yordam beradi, bu esa ularning sadoqatini kuchaytiradi.<sup>11</sup>

### **Xulosa**

Ichki tayyorgarlik dasturlari tashkilotlar uchun xodimlarning malakasini oshirish, ularning motivatsiyasi va sadoqatini kuchaytirishning samarali vositasidir. Mazkur dasturlar xodimlarga o'z bilim va ko'nikmalarini rivojlantirish imkoniyatini berib, ularning ish jarayonida samaradorligini oshiradi. Bundan tashqari, ichki tayyorgarlik xodimlarning yangi texnologiyalar va ish jarayonlariga moslashuvchanligini kuchaytiradi. Tadqiqot natijalari ichki tayyorgarlikning nafaqat xodimlar, balki tashkilotning o'zi uchun ham iqtisodiy va strategik jihatdan foydali ekanini tasdiqlaydi. Shunday qilib, ichki tayyorgarlik dasturlarini joriy etish tashkilotlar uchun uzoq muddatli muvaffaqiyatga erishishda muhim vosita bo'lib xizmat qiladi.

---

<sup>8</sup> Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation*. Wadsworth Publishing;

<sup>9</sup> Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2001). The science of training: A decade of progress. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 471-499;

<sup>10</sup> Burke, L. A., & Hutchins, H. M. (2007). Training transfer: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 6(3), 263-296;

<sup>11</sup> Tannenbaum, S. I., & Yukl, G. (1992). Training and development in work organizations. *Annual Review of Psychology*, 43(1), 399-441;

**FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:**

1. Noe, R. A. (2010). Employee Training and Development. McGraw-Hill Education;
2. Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation. Wadsworth Publishing;
3. Tannenbaum, S. I., & Yukl, G. (1992). Training and development in work organizations. Annual Review of Psychology, 43(1), 399-441;
4. Kirkpatrick, D. L. (1994). Evaluating Training Programs: The Four Levels. Berrett-Koehler Publishers;
5. Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2001). The science of training: A decade of progress. Annual Review of Psychology, 52(1), 471-499;
6. Burke, L. A., & Hutchins, H. M. (2007). Training transfer: An integrative literature review. Human Resource Development Review, 6(3), 263-296;