

## ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

*Олимова Ширин Тохировна*

*Наманганский инженерно-технологический институт, соискатель*

**Аннотация.** Данная статья посвящена проблеме повышения квалификации кадров, переподготовки их в условиях развития научно-технического прогресса, как необходимость совершенствования профессиональных навыков и умений. Авторы демонстрируют значимость совершенствования повышения квалификации, акцентируя внимания на научное совершенствования профессиональных качеств персонала.

**Ключевые слова.** Повышение квалификации, техническая подготовка сотрудников, индекс повышения квалификаци, факторы профессионализма.

---

### PROBLEMS OF IMPROVING STAFF QUALIFICATION

Olimova Shirin Tokhirovna

Namangan Engineering and Technological Institute, aspirant

**Abstract.** This article is devoted to the problem of improving the qualifications of personnel, their retraining in the context of the development of scientific and technological progress, as a need to improve professional skills and abilities. The authors demonstrate the importance of improving the qualifications, focusing on the scientific improvement of the professional qualities of personnel.

**Keywords.** Advanced training, technical training of employees, index of advanced training, factors of professionalism.

### Введение

Одной из востребованных проблем техногенной цивилизации является повышения и переподготовки кадров для эффективной деятельности, как органов государственного аппарата, так и производных систем социального назначения. Актуальность подготовки кадров к современным требованиям рыночной экономики, отвечающих жестокой конкуренции транснациональных корпораций обусловлена производством качественной продукции и социально-технического сервиса. В условиях глобализации информационных технологий возникла потребность «шагать в ногу» мировыми инновациями, достижения научно-технического прогресса. В этой связи высококвалифицированный персонал, обученной всеми новшествами современного материального и духовного производства способны обеспечить стабильной деятельности организации, обладающие творческими потенциалами, креативного подхода

своей работы. Тем самым, в условиях цифрового общества и электронного правительства приоритет кадров определяет не физическое, а интеллектуальное соответствие к профессиональным обязанностям персонала. Актуальность повышения квалификации кадров технического образования отмечено учеными-педагогами России так: «Технологические ресурсы образовательной среды, действительно, интенсивно наращиваются в последнее десятилетие, активно происходит их научно-педагогическое осмысление. Однако мало внимания уделяется готовности преподавателей работать с непрерывно эволюционирующими технологическими инструментариями» [1, с. 116].

В научной литературе проблема повышения квалификации обсуждается на стыке педагогики и экономической философии, среди которых можно выделить исследования посвященных к повышению квалификации кадров [2; 3; 4; 10 ]. Однако, как нам представляется интересным работы совершенства профессионализма О. В. Нестерова, К. Трубицын и Е. Митрофанова, в которых рассматривается проблема оценки профессиональной компетенции кадров, на основе которого определяется выбор непрерывной профессиональной подготовки персонала, так как в условиях разнообразия форм собственности требует непрерывность повышения квалификации каждой компании [7; 11].

В современных условиях Стратегии развития Республики Узбекистан происходит коренные преобразования всех сфер социально-культурного характера, чтобы занять свое достойное место в мировом сообществе совершенство демократических методов организации государственного управления, либерализуется экономика, гарантируется права и свобода частного и малого бизнеса, привлекаются иностранные инвестиции, создаются новые совместные компании с известными производителями мира. В интеграция страны мировое сообщество обновляет характер и методы производственных отношений, требующей подготовки новой элиты кадров, переподготовки кадров в соответствии требованиям современности. Исследование проблем повышения квалификации кадров в странах Центральной Азии ставит целью повышения научной квалификации, как модель профессионализации кадров, адресованного выбора кадров для повышения трудовых навыков и умений, отказавшись от плановой **курсов** повышения квалификации. Как нам представляется, важнейшим фактором развития рентабельности предприятия взаимосвязано с мотивацией на повышения квалификации самих кадров. В этой связи мы совершенно согласны с С.О. Стародубцевым в том, что «Научно-технический прогресс в передовых критериях воздействует на всю систему производственных сил, затрагивая в первую очередь человека как ключевую производительную мощь социума с его возможностью работать, создавать вещественные блага, изменяя и влияя на обстоятельства работы, пространство человека в

производстве» [9, с. 560]. В этой связи в системе технического образования требует от кадров обладания определенными новейшими технологическими навыками и умениями для оптимальной организации производственных процессов на передовых технологиях современного этапа. Таким образом, принять информацию, обрабатывать и освоить их, сохранить и распространять знания может стать формой успешного развития самосовершенствования личности, создавая умственный рост производственной и корпоративной профессиональности кадров, формируя оперативное умение понять и освоить научную информацию профессиональной деятельности. Подобное явление является одним из важнейших критерием оценки профессиональной компетенции сотрудников, что и выгодно для финансовой экономики средств в продуктивности профессионализации кадров [6, с.31].

Повышения квалификации кадров системы технического образования, как педагогическая проблема видит индексами повышения квалификации, отрыв теории от реальной практики, плохой адаптации выпускников в производственной работе, низкий уровень профессиональной практической годности молодых инженеров-технологов. Следует оговорить, несмотря на цифровое производство и других достижений научно-технического прогресса основой всей системы эффективности остается духовно-нравственной зрелости кадров, которые создают материальные и духовные блага для социального развития общества [5, с.1079]. В этой связи совершенно справедливы ученые из СНГ, которые считают, что «В последнее время деятельность педагога осуществляется в условиях перманентного реформирования системы образования. Необходимость непрерывной адаптации к нововведениям сопровождается попытками сопротивления им и нарастающим напряжением, что способствует усилению деструктивных тенденций в психологическом состоянии педагога и увеличивает вероятность профессиональных кризисов, сопутствующих процессу профессионализации» [8, с.113]. Таким образом, исследования актуальных смысловых состояний, возникающих у педагогов при переживании профессионального кризиса личности имеет особой значимости совершенствования профессионализма.

### **Выводы**

Повышения квалификации, переподготовки, переподготовка является закономерным процессом эффективного управления производством материального и духовного производства, необходимость которого ярко проявляется в системе технического образования. Тем самым в научной литературе отсутствуют общепринятые модели организации курсов повышения квалификации кадров, что каждый исследователь исходит из своего интересов

исследования, формы и методов эффективной организации совершенствования знаний по производстве тех иных отраслей. В традиционных моделях повышения квалификации кадров уделяют особое значение на совершенствование педагогических технологий преподавателей, что не является актуальным в условиях техногенных преобразований производства. На основе анализов авторы считают важным научное самосовершенствование кадров, интеллектуальное развитие по специальности, креативное мышление кадров, с учетом разумной организации частоты курса повышения квалификации кадров.

### Литература

1. Андрюхина Л.М., Садовникова Н.О., и др. Цифровизация профессионального образования: перспективы и незримые барьеры// Образование и наука. –2020. -Т.22. – № 3. –С. 116-147.
2. Бородина О. Н. Оценка экономической эффективности обучения персонала // Вестник Омского университета. – 2018. – № 2. –С. 68-70
3. Долгова А. А., Малыхина И. В. Подготовка и сертификация персонала в современных условиях// Научно-технические технологии и интеллектуальные системы: сборник статей. – 2019. – С. 22 – 24
4. Кондратьева Л. В. Оценка эффективности обучения персонала// Вопросы экономики и управления. – 2020. – № 1. – С. 11 – 14.
5. Мирзахмедов А.М., и др. Профессиональная культура личного состава полиции//O'zbekistonda fanlararo innovatsiyalar va ilmiy tadqiqotlar. –2023. - Т.2. –№ 18. –С. 1079-1088.
6. Мирзахмедов А. М., Ташбаева Г. Ю., Абдухаликова Н. А. Проблемы профессионального статуса педагога // Глобус. –2021. –3 (60). –С. 31-36.
7. Нестерова, О.В. Оценка эффективности обучения персонала // Инновационные технологии для современной России: кадры решают все: материалы конференции. –2017. –С. 215 –227.
8. Садовникова Н. О., Мирзахмедов А.М. Актуальные смысловые состояния педагогов, переживающих профессиональный кризис личности// Образование и наука. –2019. –Т.21. -№ 2. –С. 113-131.
9. Стародубцев С. О. Необходимость повышения квалификации трудового персонала как фактор успешного развития организации// Молодой ученый. — 2016. — № 6 (110). — С. 559-561.
10. Титова С.В., Фролова И.И. Сущность оценки подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в организации//Экономика и предпринимательство. -2022. –№ 6, –С. 1379–1383.
11. Трубицын, К., Митрофанова, Е. Внутрифирменная система непрерывной профессиональной подготовки персонала// Кадровик. – 2018. – № 3. – С. 85 – 89 .