



MECHANISMS FOR TRANSFORMING WORK CULTURE AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT TO IMPROVE YOUTH ACTIVITIES

Jumagul Khamdamovna Kholmiraeva

Doctor of Philosophy in Philosophy (PhD)

Independent Researcher at Fergana State University

Fergana, Uzbekistan

ABOUT ARTICLE

Key words: corporate culture, youth, professional development, mentor-mentee relationships, mentoring, corporate culture, innovation, entrepreneurship, transformation, online platforms, intellectual development, efficiency.

Received: 03.02.26

Accepted: 04.02.26

Published: 05.02.26

Abstract: This article analyzes important aspects of the formation and development of a work culture to enhance the professional performance of young people. It demonstrates that mechanisms for acquiring knowledge through the teacher-student system, mentoring, modern online platforms, and interactive courses are effective in improving the skills and professional effectiveness of young people. The article describes the influence of corporate and professional culture, innovative technologies, entrepreneurial thinking, intellectual development, and social responsibility on work culture. The importance of learning from mistakes, transformational processes, and creating a healthy work environment in youth activities is emphasized. These findings highlight the need for a systems approach based on national and international experience.

YOSHLAR FAOLIYATINI YUKSALTIRISHDA MEHNAT MADANIYATI VA KASBIY RIVOJLANISHNING TRANSFORMATSION MEXANIZMLARI

Jumagul Xamdamovna Xolmirzaeva

Falsafa fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Farg'ona davlat universiteti mustaqil izlanuvchisi (DSc)

Farg'ona, O'zbekiston

MAQOLA HAQIDA

Kalit so'zlar: Mehnat madaniyati, yoshlar, kasbiy rivojlanish, ustoz-shogird, mentorlik, korporativ madaniyat, innovatsiya,

Annotatsiy: Maqolada yoshlarning kasbiy faoliyatini yuksaltirishda mehnat madaniyatini shakllantirish va rivojlantirishning muhim

tadbirkorlik, transformatsiya, onlayn platformalar, intellektual rivojlanish, samaradorlik.

jihatlari tahlil qilingan. Ustoz-shogird tizimi, mentorlik, zamonaviy onlayn platformalar va interaktiv kurslar orqali bilim olish mexanizmlari yoshlarning malakasi va kasbiy samaradorligini oshirishda samarali ekanligi ko'rsatilgan. Maqolada korporativ va kasb madaniyati, innovatsion texnologiyalar, tadbirkorlik fikri, intellektual rivojlanish va ijtimoiy mas'uliyatning mehnat madaniyatiga ta'siri tavsiflangan. Yoshlar faoliyatida xatolardan o'rganish, transformatsiya jarayonlari va sog'lom mehnat muhitini yaratish ahamiyati ta'kidlangan. Mazkur tadqiqotlar milliy va xalqaro tajribalardan kelib chiqqan tizimli yondashuvni qo'llash zarurligini ko'rsatadi.

МЕХАНИЗМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ КУЛЬТУРЫ ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В УЛУЧШЕНИИ МОЛОДЕЖНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Жумагул Хамдамовна Холмирзаева

Доктор философии по философии (PhD)

Независимый исследователь в ФерГУ

Фергана, Узбекистан

О СТАТЬЕ

Ключевые слова: корпоративная культура, молодежь, профессиональное развитие, отношения наставник-ученик, наставничество, корпоративная культура, инновации, предпринимательство, трансформация, онлайн-платформы, интеллектуальное развитие, эффективность.

Аннотация: В статье анализируются важные аспекты формирования и развития культуры труда в повышении профессиональной деятельности молодежи. Показано, что механизмы приобретения знаний через систему «учитель-ученик», наставничество, современные онлайн-платформы и интерактивные курсы эффективны в повышении квалификации и профессиональной эффективности молодежи. В статье описано влияние корпоративной и профессиональной культуры, инновационных технологий, предпринимательского мышления, интеллектуального развития и социальной ответственности на культуру труда. Подчеркивается важность обучения на ошибках, трансформационных процессов и создания здоровой рабочей среды в молодежной деятельности. Данные исследования указывают на необходимость применения системного подхода, основанного на национальном и международном опыте.

Kirish. Hozirgi zamonda yoshlarning kasbiy faoliyatini yuksaltirish va mehnat madaniyatini shakllantirish huquqiy-iqtisodiy rivojlanishning asosiy tamoyillaridan biri hisoblanadi. Prezident Shavkat Mirziyoev o'z nutqlarida yosh avlodni kuchli bilimli va ijtimoiy faol kadrlar qilib tayyorlash, ularda milliy qadriyatlar va mehnatga sadoqat ruhini mustahkamlashni dolzarb vazifa deb belgilgan. Shu nuqtai nazardan ko'plab olimlarning mehnat, madaniyat va menejment sohasidagi izlanishlari yoshlarda samarali faoliyat ko'nikmalarini shakllantirish uchun muhim nazariy baza yaratadi. Yoshlar uchun mentorlik va ustoz–shogird munosabatlari tizimini joriy etish, zamonaviy onlayn platformalar, interaktiv kurslar orqali uzluksiz bilim olish imkoniyatlarini kengaytirish juda muhimdir. Bu mexanizmlar yoshlar mahoratini oshirish, tashabbuskorlikni rag'batlantirish hamda jamoada samarali hamkorlikni yo'lga qo'yishga xizmat qiladi. Davlat, ta'lim muassasalari va korxonalar o'rtasidagi integratsiyani kuchaytirish natijasida kasbiy bilimlar faqat nazariy emas, balki amaliy jihatdan ham boy borma imkoni yaratiladi, bu esa mehnat madaniyatining milliy darajasini oshiradi.

Metodlar. Maqolada yoshlarning kasbiy faoliyati va mehnat madaniyatini tahlil qilishda sifatli va tizimli tadqiqot metodlari qo'llangan: adabiyot tahlili, muqoyasaviy tahlil, amaliyotga yo'naltirilgan kuzatuvlar, seminar va trening natijalarini o'rganish, ustoz-shogird tizimi va mentorlik tajribalarini baholash va boshqalar.

Natijalar. Yoshlar faoliyatini yuksaltirish uchun ularga ustozlik qilish tizimini yo'lga qo'yish, mentorlar yoshlarga o'z tajribasini, bilimlarini va ko'nikmalarini o'rgatishlari zarur. "Ustoz-shogird" an'anasi hamkorlikning eng kamida uchta sub'ekti: shogird, ustoz va ish bergan tashkilot manfaatlarini ifoda etadi. Yosh bilimlar oladi, malaka va ko'nikmalarini, o'z kasbiy darajasi, qobiliyatini oshiradi, kasbiy (malakaviy) rivojlanadi, ustoz butun adaptasion muhit bilan konstruktiv munosabatlar qurishni o'rganadi, o'zi ishlayotgan soha, tizim, tashkilot haqida axborotga ega bo'ladi. Bu orqali tashkilot kadrlar tayyorlashning madaniy va kasbiy darajasini yaxshilaydi, hamkasblar o'rtasidagi munosabatlar ochiqlashadi. [4; 78]

Maxsus seminarlar, treninglar va kurslar tashkil qilish, zamonaviy nazariy va amaliy ko'nikmalarni o'rgatish muhim ahamiyatga ega. Bunday tadbirlar yoshlarning kasbiy faoliyatini yuksaltirishga yordam beradi. Zero "Bugungi kundagi asosiy vazifa ... yosh avlodni millatning dardiga darmon bo'ladigan, elim deb, yurtim deb yonib yashovchi, mamlakatimizning yuksak parvozigiga zo'r qanot bo'luvchi komil inson qilib tarbiyalashdan iborat". [7; 83-84]

Yoshlar faoliyatini yuksaltirishi jarayonida zamonaviy ma'lumotlar bazalarini, onlayn platformalari, korfeydlik vositalari va texnologiyalarni faol ravishda qo'llash dolzarb ahamiyatga ega. Bundan tashqari, yoshlarga internet orqali resurslar va moslamalardan foydalanish

imkoniyatini berish zarur. Muammolar va kelajakdagi vazifalarni tushunish uchun interaktiv dasturlar, vorkshoplar o'tkazish lozim. Yoshlarning fikrlash, tahlil qilish va jamoa bo'lib ishlash ko'nikmalarini rivojlantirishlari muhim. Shu bilan birga kasbiy jamiyatlarga a'zo bo'lish va konferensiyalarda ishtirok etish, o'z sohasidagi zamonaviy tendensiyalar va noyob tajribalar bilan tanishish imkonini beradi. Zamon talablariga javob berishlari uchun yoshlarga o'z faoliyatlarini samarali boshqarish, vaqtdan foydalanish va maqsadga erishish strategiyalarini o'rgatish zarur.

Mehnat madaniyatini rivojlantirishga xizmat qiluvchi yana boshqa omillar sifatida xatolar va muammolardan o'rganishda aniq strategiyalar berish zarur. Ularning faoliyatida sodir bo'lgan xatolarni tahlil qilish va ulardan saboq olishi muhimdir. Intellektual rivojlanish uchun yoshlarga kasbiy ilmiy tadqiqotlarni olib borish, novatorlik faoliyatlarini rivojlantirish katta ahamiyatga ega. Bu yoshlarning ma'rifiy rivojlanishida katta yordam beradi. Yoshlarda tadbirkorlik fikrini rivojlantirish, ularga o'zini rivojlantirish va yangi sohalarda ishlash imkoniyatlarini berish. Alohida qayd etish joiz «biz xalqimizni dunyoda hech kimdan kam bo'lmasligi farzandlarimizni bizdan ko'ra kuchli, bilimli, dono va albatta baxtli bo'lib yashashlari uchun bor kuch va imkoniyatlarimizni safarbar etayotgan ekanmiz, bu borada ma'naviy tarbiya masalasi hech shubhasiz, beqiyos ahamiyat kasb etadi. Agar biz bu masalada hushyorlik va sezgirligimizni yo'qotsak bu o'ta muhim ishni o'z holiga o'zi bo'larchilikka tashlab qo'yadigan bo'lsak, muqaddas qadriyatlarimizga yo'g'rilgan va ulardan oziqlangan ma'naviyatimizdan tarixiy xotiramizdan ayrilib oxir oqibatda o'zimiz intilgan umumbashariy taraqqiyot yo'lidan chetga chiqib qolishimiz mumkin» [5; 4]

Ushbu tavsiyalarni amalga oshirish, yoshlarning faoliyatini takomillashtirish, ularning kasbiy madaniyatini rivojlantirishga yordam beradi. Mehnat madaniyatini shakllantirish va rivojlantirish bo'yicha taklif va tavsiyalar quyidagilardan iborat:

Oliy ta'lim muassasalarida kasbiy fanlar va amaliy treninglarning o'tgan nazariy dasturlarini takomillashtirish zarur. Mehnat madaniyatiga oid alohida darslar yoki seminarlar tashkil etish muhim. Yoshlar uchun professional rivojlanish kurslari, master-klasslar va treninglar tashkil qilish zarur. Tajribali mutaxassislar bilan mentorlik dasturini amalga oshirish; madaniyat tashkiloti korporativ madaniyatni shakllantirish; kompaniyalarda yaxshi korporativ madaniyatni rivojlantirish uchun to'g'ri siyosat va qoidalarni yaratish; ish joyida ta'rif va rag'batlantirish; mufid va me'yorli mehnat muhitini yaratish, rag'batlantirish tizimini joriy etish; korporativ etika kodeksini qabul qilib, moliyaviy va notijorat bo'lmagan tashkilotlarda ishlash joizligi; mehnat madaniyati bo'yicha standartlarni yaratish va ularga amal qilish uchun javobgarlikni belgilash; texnologik vositalarni ishlatish; OAV, internet va ijtimoiy tarmoqlarni

mehnat madaniyatini rivojlantirish uchun foydalanish; mehnat muhitini yaxshilash uchun innovatsion texnologiyalardan foydalanish; oilada mehnat madaniyatini shakllantirish hamda yoshlarning mehnatga munosabatini yangilash; jamiyatdagi faoliyatlarda ishtirok etish, ko'ngillilik va jamoatchilik ishlariga jalb etish; mehnat muhiti hamda madaniyatini muntazam monitoring qilish, oqibatlarni ularga ta'sir etuvchi omillarga asosan baholash va boshqalar. Ushbu takliflar va tavsiyalar mehnat madaniyatini shakllantirish va rivojlantirish uchun katta ahamiyatga ega. Tashkilotlar va jamiyatlar mehnat madaniyati rivojlanishiga katta hissa qo'sha oladilar.

Muhokamalar. Mehnat madaniyatini rivojlantirishda transformatsion jarayonlar ularning samaradorligini oshirish, konteynerlashtirish va modernizatsiya qilish maqsadida amalga oshiriladi. Bu jarayonlarda quyidagi taklif va tavsiyalar nazarda tutiladi:

Mehnat madaniyatini tartibga solish uchun oliy ta'lim va kasbiy ta'lim muassasalarida maxsus kurslarni, treninglarni va seminarlarni tashkil qilish; mehnat madaniyatini rivojlantirishdagi zamonaviy tendensiyalarni o'rganish; ishlab chiqarish jarayonlari, jamoa ishlari va boshqaruvdagi rolni oshirish maqsadida, xodimlar orasida ma'naviy mas'uliyatni ta'minlash; mehnat madaniyati sohasidagi transformatsion jarayonlarni o'rganish uchun ilmiy tadqiqotlar olib borish, zamonaviy metodologiyalarni joriy etish; ish beruvchilar, davlat va oliy ta'lim muassasalari orasida ijtimoiy sherikchilikni mustahkamlash; Bu, tashkilotlar va uning xodimlari o'rtasida yordamchi tartiblarni belgilashga olib keladi; zamonaviy texnologiyalarni joriy qilish, ya'ni avtomatizatsiya va raqamli transformatsiyani o'z ichiga oluvchi ishlar, ish jarayonini sifatli va samarali qilishga yordam beradi; yoshlarni kasbiy rivojlantirish samaradorligini oshirish va ularning mehnat faoliyatida zamonaviy oshirish (modellar, mashg'ulotlar va namunaviy ishlar orqali); ishchilar uchun ijobiy mehnat muhitini yaratish, jismoniy va ma'naviy muhitni yaxshilash, ish darajasini oshirish; kadrlar o'rtasida mehnat madaniyati va transformatsion jarayonlar bo'yicha aloqa va informatsiyani samarali targ'ib qilishni ta'minlash; yoshlarning kichkina biznes va tadbirkorlikka e'tiborini qanday yaratish, ularni zamonaviy ishbilarmonlik metodlariga o'rgatish; mehnat faoliyatida ruhiy va jismoniy nihoyaga yetganlik holatlarini aniqlash va ularni bartaraf etish uchun mudofaa strukturasini shakllantirish va boshqalar.

Mehnat madaniyatini yuksaltirishda uchun samarali faoliyat olib borish, transformatsiya jarayonlarini to'g'ri tashkil etish, mehnat muhitini yaxshilash, innovatsion texnologiyalardan foydalanish, oilada mehnat madaniyatini rivojlantirish, yoshlarning mehnatga munosabatini yangilash muhim o'rin tutadi. Kasb madaniyatini rivojlantirish esa yoshlarda mehnat madaniyatini yanada yuksaltirish uchun vosita bo'lib xizmat qiladi. Kasb madaniyati ayrim

o‘rinlarda korporativ madaniyat deb ham ataladi. “Korporativ madaniyat tashkilotda xodimlarning amaliy faoliyati, ish munosabatlari va samaradorligini shakllantiradi, bu esa mehnat samaradorligini oshirish mexanizmlaridan biridir”. [1; 2094] Zero kasb madaniyatini rivojlantirish insonlarda mavjud umumiy hisoblangan mehnat madaniyatini yanada yuksaltirishga olib keladi va bu jamiyatda mehnat munosabatlari bilan bog‘liq muammolarni oldini olishga sabab bo‘ladi. Natijada tashkilot o‘sishga erishadi. “Tashkiliy madaniyatni boshqarish xodimlarning ish xatti-harakatlariga va tashkilot samaradorligiga ta’sir qiladi, korporativ madaniyatning asosiy elementlari esa xodimlarning xulq-atvorini shakllantiradi”. [2; 2096] Bu esa o‘z navbatida insonlar o‘rtasidagi o‘zaro tushunmovchiliklarni oldini olish bilan birga mehnat samaradorligini oshishiga olib keladi. Mehnat madaniyatining yuksalishi mehnatga nisbatan noto‘g‘ri yondashuvlarni to‘xtadi va sog‘lom turmush tarzining mustahkamlanishiga olib keladi. Sog‘lom turmush tarzining mustahkamlanishi jamiyat va davlat taraqqiyoti va insoniyat rivojiga xizmat qiladi.

Xulosa. Xulosa o‘rnida aytish mumkinki, yoshlarning kasbiy faoliyatini yuksaltirishda mehnat madaniyatini shakllantirish va rivojlantirish faqat individual ko‘nikmalarni emas, balki jamiyatda umumiy ijtimoiy–huquqiy munosabatlarni ham o‘z ichiga oladi. Rossiyada mehnat madaniyatining tarixi va mazmunini tushunish uchun tuzilgan tahlillarga ko‘ra, “russkiy kulturnyy trudovoy kod” ma’naviy va ijtimoiy tarkibni o‘z ichiga olgan hamda mehnat faoliyatini insonning birlamchi ekzistensial elementlaridan biri sifatida qarashga chaqiradi. [6; 251-261] Shu kabi tadqiqotlar mehnat va inson munosabatlari o‘rtasidagi o‘zaro bog‘liqlikni hamda mehnat madaniyatining og‘ir va nozik jihatlarini ochib beradi. Boshqa tadqiqotlar mehnat madaniyati va kundalik ish faoliyati amaliyotlarining ijtimoiy kontekstdagi ahamiyatini ko‘rsatib, insonning nafaqat mehnat qilish, balki uning orqali ijtimoiy munosabatlar va shaxsiy identiklikni shakllantirishini ta’kidlaydi.[3; 85-103] Shuning uchun yosh mutaxassislarning ijtimoiy javobgarlik, kasbiy etika hamda samarali mehnat munosabatlari kabi komponentlarning rivojlanishi mehnat madaniyatini yaxshilashga xizmat qiladi. Ular nafaqat kasbiy bilim va ko‘nikmalarni egallaydi, balki tashkilot va jamiyatda sog‘lom mehnat muhitini yaratishga ham muhim hissa qo‘sha oladi. Bu jarayonlarda milliy va xalqaro tajribalardan kelib chiqqan tizimli yondashuvlar, o‘quv dasturlari va interaktiv platformalardan foydalanish muhim ahamiyat kasb etadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Balashova, N.V., Pilipeyko Y.E. (2023). How organizational culture affects the way employees work, Russian Journal of Labor Economics Tom 10, № 12. PDF: https://journals.eco-vector.com/2410_1613/article/view/700023 C. 2093-2108.

2. Balashova, N.V., Pilipeyko Y.E. (2023). How organizational culture affects the way employees work, Russian Journal of Labor Economics Том 10, № 11. PDF: <https://journals.eco-vector.com/24101613/article/view/700023> С. 2093-2108.
3. Габдрахманова, Г. (2021). Смыслы и практики повседневного трудового поведения сельских русских и татар. ЕСО [Интернет]. 1 февраль 2021 г. Т.51 №(2) С.85-103.
4. Дехқонова, М. (2024). Устоз шогирд тизими асосида талабаларни методик тайёрлаш механизмлари. // Сирдарё педагогик маҳорат маркази. Халқаро конференция материаллари. 2024 йил 7-8 ноябрь Б. 78
5. Каримов, И.А. (2008). Юксак маънавият – енгилмас куч. Т.: Маънавият.– 56 б.
6. Павлова, Е. Л. (2024). Особенности трудовой культуры в России: к вопросу о русском культурном коде – история и современность. Гуманитарий Юга России. 2024. Том 13. № 5. С. 251-261.
7. Умумий ўрта таълимнинг давлат таълими стандарти ва ўқув дастури. Т.: Шарқ, 1999, 2-сон. -Б. 83-84.