

AVTOMOBILSOZLIK KORXONALARIDA XODIMLAR BILIMINI INDIVIDUAL VA JAMOAVIY BAHOLASH TIZIMINING MAHSULOT SIFATIGA TA'SIRI.

Rasulov Doniyor Mamazokir o'g'li

"O'zAuto-Austem" MCHJ QK xodimlarni rivojlantirish boshqarmasi boshlig'i

Annotatsiya: Avtomobilsozlik sanoati global iqtisodiyotda muhim o‘rin tutadi. Ushbu sohada mahsulot sifatini ta'minlash, raqobatbardoshlikni oshirish va mijozlar talablarini qondirish uchun xodimlarning bilim va ko‘nikmalarini baholash tizimi muhim ahamiyatga ega. Xodimlar bilimini individual va jamoaviy baholash, nafaqat ularning shaxsiy rivojlanishiga, balki korxonaning umumiy mahsulot sifatiga ham ta'sir ko‘rsatadi.

Kalit so‘zlar: avtomobilsozlik, korxonalar, xodimlar, individual va jamoaviy baholash, mahsulot, tizim.

Avtomobilsozlik sanoati global iqtisodiyotda muhim o‘rin tutadi. Ushbu sohada mahsulot sifatini ta'minlash, raqobatbardoshlikni oshirish va mijozlar talablarini qondirish uchun xodimlarning bilim va ko‘nikmalarini baholash tizimi muhim ahamiyatga ega. Xodimlar bilimini individual va jamoaviy baholash, nafaqat ularning shaxsiy rivojlanishiga, balki korxonaning umumiy mahsulot sifatiga ham ta'sir ko‘rsatadi. Xodimlar bilimini baholash tizimi mahsulot sifatiga bir necha jihatdan ta'sir ko‘rsatadi. Individual baholash orqali malakali xodimlar aniqlanadi va ularning bilimlari oshiriladi. Malakali xodimlar, mahsulot sifatini yaxshilashda muhim rol o‘ynaydi, chunki ular o‘z ishlarini samarali va sifatli bajaradilar. Jamoaviy baholash, jamoa ichidagi muvofiqlikni oshiradi. Jamoa a'zolari o‘rtasida yaxshi aloqa va hamkorlik, mahsulot ishlab chiqarish jarayonida muammolarni tezda hal qilishga yordam beradi. Bu esa, mahsulot sifatini oshirishga olib keladi. Xodimlar bilimini baholash tizimi, xodimlarning innovatsion fikrlashini rag‘batlantiradi. Malakali xodimlar yangi g‘oyalar va takliflar bilan chiqishlari mumkin, bu esa mahsulot sifatini oshirishga yordam beradi. Avtomobilsozlik korxonalarida xodimlar bilimini baholash tizimini joriy etish uchun

quyidagi amaliyotlar tavsiya etiladi. Xodimlar uchun muntazam treninglar va seminarlar tashkil etish, ularning bilim va ko'nikmalarini oshirishga yordam beradi. Individual va jamoaviy baholash tizimlarini joriy etish. Bu tizimlar, xodimlarning ish faoliyatini doimiy ravishda kuzatib borish va baholash imkonini beradi. Xodimlarga o'z ish faoliyatlari haqida muntazam feedback berish, ularning rivojlanishiga yordam beradi va mahsulot sifatini oshirishga xizmat qiladi. Avtomobilsozlik korxonalarida xodimlar bilimini individual va jamoaviy baholash tizimi, mahsulot sifatini oshirishda muhim ahamiyatga ega. Malakali xodimlar va samarali jamoaviy ish faoliyati, mahsulot sifatini yaxshilashga, raqobatbardoshlikni oshirishga va mijozlar talablarini qondirishga yordam beradi. Shuning uchun, avtomobilsozlik korxonalarida xodimlar bilimini baholash tizimini joriy etish va rivojlantirish zarur.

Xodimlar bilimini baholash mahsulot sifatiga bir qator ijobiy ta'sirlar ko'rsatadi. Quyida bu ta'sirlarning asosiy jihatlari keltirilgan. Xodimlar bilimini baholash, ularning malaka va ko'nikmalarini aniqlashga yordam beradi. Malakali xodimlar, o'z ishlarini sifatli va samarali bajarish imkoniyatiga ega bo'ladilar. Bu, mahsulot sifatini oshirishga olib keladi. Baholash tizimi orqali xodimlar o'z kuchli va zaif tomonlarini aniqlash imkoniyatiga ega bo'ladilar. Bu, ularni o'rganishga va rivojlanishga undaydi. O'z bilimlarini oshirgan xodimlar, mahsulot ishlab chiqarish jarayonida yuqori sifatni ta'minlashga yordam beradi. Jamoaviy baholash, jamoa ichidagi muvofiqlik va hamkorlikni oshiradi. Jamoa a'zolari o'rtasida yaxshi aloqa va hamkorlik, muammolarni tezda hal qilishga yordam beradi. Bu esa, mahsulot sifatini yaxshilashga olib keladi. Xodimlar bilimini baholash, ularning innovatsion fikrlashini rag'batlantiradi. Malakali xodimlar yangi g'oyalar va takliflar bilan chiqishlari mumkin, bu esa mahsulot sifatini oshirishga yordam beradi. Innovatsiyalar, mahsulotni yaxshilash va raqobatbardoshligini oshirishda muhim rol o'ynaydi. Baholash tizimi, xodimlarning ish faoliyatini doimiy ravishda kuzatib borish imkonini beradi. Bu, mahsulot sifatini nazorat qilish va zarur bo'lganda o'zgarishlar kiritish imkoniyatini yaratadi. Sifat nazorati, mahsulotning yuqori sifatini ta'minlashda muhim ahamiyatga ega. Xodimlar bilimini baholash, ularning ishga qiziqishini oshiradi. O'z bilimlarini baholash va rivojlantirish imkoniyati, xodimlarni motivatsiya qiladi. Motivatsiyalangan xodimlar, o'z ishlariga ko'proq e'tibor berishadi va

mahsulot sifatini yaxshilashga intilishadi. Xodimlar bilimini baholash, mahsulot sifatiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Malakali xodimlar, samarali jamoaviy ish faoliyati, innovatsion fikrlash va sifat nazorati orqali mahsulot sifatini oshirishga yordam beradi. Shuning uchun, xodimlar bilimini baholash tizimini joriy etish va rivojlantirish, avtomobilsozlik va boshqa sohalarda muvaffaqiyatli faoliyat yuritish uchun zarurdir. Avtomobilsozlik korxonalarida xodimlar bilimini baholash tizimini joriy etish uchun quyidagi amaliyotlar tavsiya etiladi. Xodimlar uchun muntazam treninglar va seminarlar tashkil etish, ularning bilim va ko'nikmalarini oshirishga yordam beradi. Individual va jamoaviy baholash tizimlarini joriy etish. Bu tizimlar, xodimlarning ish faoliyatini doimiy ravishda kuzatib borish va baholash imkonini beradi. Xodimlarga o'z ish faoliyatlari haqida muntazam feedback berish, ularning rivojlanishiga yordam beradi va mahsulot sifatini oshirishga xizmat qiladi.

Xulosa: Avtomobilsozlik korxonalarida xodimlar bilimini individual va jamoaviy baholash tizimi, mahsulot sifatini oshirishda muhim ahamiyatga ega. Malakali xodimlar va samarali jamoaviy ish faoliyati, mahsulot sifatini yaxshilashga, raqobatbardoshlikni oshirishga va mijozlar talablarini qondirishga yordam beradi. Shuning uchun, avtomobilsozlik korxonalarida xodimlar bilimini baholash tizimini joriy etish va rivojlantirish zarur.

Foydalanilgan Adabiyotlar

1. Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *"The Social Psychology of Organizations."* New York: Wiley.
2. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *"Motivation through the Design of Work: Test of a Theory."* *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
3. Tuckman, B. W. (1965). *"Developmental Sequence in Small Groups."* *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399.
4. Senge, P. M. (1990). *"The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization."* New York: Doubleday.
5. Edmondson, A. C. (1999). *"Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams."* *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
6. Kirkpatrick, D. L. (1994). *"Evaluating Training Programs: The Four Levels."* San Francisco: Berrett-Koehler.