WEB TEXNOLOGIYALARI YORDAMIDA KADRLAR BILIMINI NAZORAT QILISH VA ULARNI BOSHQARISHNING AHAMIYATI

Mirzo Ulug‘bek nomidagi O‘zbekiston Milliy universiteti Jizzax filiali talabalari
ABDUG‘OFFOROV XURSHIDBEK AKMAL O‘G‘LI
xurshidabdugafforov34@gmail.com
ESONOV SHOHJAHON BORAT O‘G‘LI
esonovshohjahon0706@gmail.com
QOSIMOV NODIRBEK SANOQUL O‘G‘LI
qosimovn987@gmail.com
NORMATOV NIZOMIDDIN KAMOLIDDIN O‘G‘LI
normatov@jbnuu.uz

Annotatsiya

Hozirgi zamonda tashkilotlar raqobatda oldinga chiqish maqsadida innovatsion texnologiyalardan keng foydalanishga harakat qilmoqda. Kadrlarni bilimini nazorat qilishda web texnologiyalardan foydalanish, xodimlarning malakasini oshirish, ularning bilim darajasini kuzatish va natijalarni real vaqtda tahlil qilish uchun juda qulay imkoniyatlar taqdim etadi.

Kalit so‘zlar: kadrlar bilimini baholash, markazlashgan boshqaruv, maxsus test, baholash tizimi, interaktiv xizmatlar.

KIRISH

Web-sayt orqali xodimlarning malakasini baholash va ularni nazorat qilish jarayonida tashkilotlar vaqtni tejab, kadrlar boshqaruvini markazlashgan holda olib borish imkoniga ega bo‘ladilar. Bu tizimning afzalliklari, ishlash mexanizmlari va tashkilotlar faoliyatiga kiritiladigan foydali ta’sirini batafsil ko‘rib chiqamiz.

Kadrlarni boshqarishda web-sayt texnologiyalarining asosiy afzalliklari:

Kadrlar rivojlanishini markazlashtirilgan boshqaruv tizimi orqali nazorat qilish: Web-saytlar yordamida tashkilotlar xodimlari uchun yagona o‘quv va nazorat platformasi yaratiladi, bu orqali o‘qitish, natijalarni kuzatish, malakalarini oshirish va boshqarish jarayonlari avtomatlashtiriladi.

Muntazam tahlil va qayta aloqa: Tashkilot boshqaruvchilari xodimlarning bilim darajasi va malakasini real vaqtda kuzatish va tahlil qilish imkoniyatiga ega bo‘ladilar. Bu xodimlar faoliyatini samarali boshqarish va ularni yanada rivojlantirish uchun katta turtki bo‘ladi.

Resurslarni uzatish va vaqtni tejash: Web-sayt platformasi yordamida o‘quv dasturlarini tashkil etish va xodimlarni boshqarish jarayonini avtomatlashtirish orqali vaqt va resurslarni samarali boshqarish imkoni mavjud.

Web-sayt orqali kadrlar bilimini nazorat qilish jarayonlari

Kadrlar bilimini nazorat qilishning boshlang‘ich bosqichi — bu ularning hozirgi bilim va ko‘nikmalarini baholashdir. Web-sayt orqali dastlabki baholash uchun quyidagi imkoniyatlar mavjud:

Maxsus test va baholash tizimlari: Xodimlarning bilim darajasiga qarab tayyorlangan dastlabki testlar yordamida kadrlarning bilim va malaka darajasi aniqlandi. Web-sayt orqali avtomatik baholash tizimlari yordamida natijalar real vaqtda tahlil qilinadi va umumiy baholar shakllantiriladi.

Ko‘nikma va ehtiyojlarni aniqlash: Baholash natijalari asosida har bir xodimning ehtiyojlari aniqlanadi va shaxsiy o‘quv rejasi ishlab chiqiladi. Shu tariqa, har bir xodim o‘ziga mos yo‘nalishda rivojlanishga yo‘naltiriladi.

Web-sayt platformalari yordamida xodimlar bilimini oshirish uchun moslashuvchan va interaktiv o‘quv jarayonlari tashkil etiladi:

Masofaviy o‘qitish imkoniyatlari: Xodimlar istalgan joyda va istalgan vaqtda onlayn kurslar orqali bilim olish imkoniyatiga ega bo‘ladilar. Bu ular uchun katta qulaylik bo‘lib, jismoniy mavjudlik talabini yo‘q qiladi.

Multimedia kontent orqali o‘qitish: Video darslar, interaktiv mashg‘ulotlar, onlayn testlar va savol-javob platformalari yordamida bilimlar yanada qiziqarli va samarali o‘zlashtiriladi.

Shaxsiylashtirilgan o‘quv rejasi: Xodimning bilim darajasi va kasbiy ehtiyojlariga qarab, individual o‘quv dasturlari yaratiladi. Shu tariqa, har bir xodim o‘z maqsadlariga ko‘ra rivojlanish imkoniga ega bo‘ladi.

Kadrlar bilimini nazorat qilishda baholash va tahlil tizimlari muhim o‘rin tutadi. Bu jarayonlar xodimlarning o‘z faoliyatlaridagi yutuqlari va qiyinchiliklarini tahlil qilish imkonini beradi:

Natijalarga asoslangan tahlil: Web-sayt orqali har bir o‘quv bosqichi yakunida xodimning bilim darajasi va natijalari tahlil qilinadi. Bu tashkilot boshqaruviga xodimlarning qayerda zaif ekanligini aniqlash va bu borada qo‘shimcha choralar ko‘rishga yordam beradi.

Reyting va o‘zaro taqqoslash: Xodimlarning malakasini reyting tizimi orqali baholash ham samarali usul hisoblanadi. Reyting orqali har bir xodimning faollik darajasi kuzatilib, boshqa xodimlar bilan taqqoslash imkoniyati yaratiladi.

Web-sayt yordamida amalga oshiriladigan har bir o‘quv bosqichi va baholash jarayonlari natijalarini to‘plab borish va ular asosida hisobotlar tayyorlash tashkilot uchun muhim ahamiyatga ega:

KPI (kalit ko‘rsatkichlar) orqali kuzatish: Kadrlarning bilim darajasi va malakasini o‘lchash uchun KPI (Key Performance Indicators) ko‘rsatkichlari ishlatiladi. Bu ko‘rsatkichlar asosida xodimlar o‘z faoliyatini qanday rivojlantirayotganliklarini kuzatib borish imkoniga ega bo‘ladilar.

Statistik tahlillar va grafiklar: Web-sayt orqali to‘plangan ma’lumotlarni grafik va diagrammalar orqali taqdim etish natijalarni vizual ko‘rinishda tushunish va tahlil qilishni osonlashtiradi. Bu tashkilotga qaysi sohalarda rivojlanish zarurligini aniqlashga yordam beradi.

Oylik va yillik hisobotlar: Xodimlarning yutuqlari va bilim darajasiga asoslangan oylik va yillik hisobotlar tashkilot rahbarlariga o‘z xodimlarini yanada rivojlantirish va boshqarish imkonini beradi.

Web-sayt orqali rag‘batlantirish va mukofotlash tizimlarini tashkil qilish xodimlarni yanada motivatsiya qilishda muhim vosita bo‘ladi. Bunda quyidagi amallarni amalga oshirish mumkin:

Rag‘batlantiruvchi bonus va sertifikatlar: O‘quv kurslarini muvaffaqiyatli tamomlagan yoki yaxshi natijalarga erishgan xodimlarga bonuslar yoki sertifikatlar taqdim etiladi.

Reyting tizimi va o‘sish imkoniyatlari: Web-sayt orqali xodimlar reytingi hisoblanadi va yuqori natijalar qayd etganlar uchun mukofotlash tizimi joriy qilinadi. Bu ularni yuqori lavozimga ko‘tarish va yanada rivojlantirish imkonini beradi.

Bilim almashish va jamoaviy ishlash imkoniyatlari: Bilim almashish va hamkorlik orqali xodimlar o‘rtasida doimiy ravishda tajriba almashish va birgalikda rivojlanish imkoniyatlari yaratiladi.

Web-sayt orqali kadrlar bilimini nazorat qilish va boshqarish hozirgi zamon tashkilotlari uchun samaradorlikni oshirish, xodimlarning bilim va malakasini mustahkamlash uchun qulay vositadir. Bunday tizimlarning joriy qilinishi tashkilotlarga xodimlarning bilim darajasini aniq kuzatib borish, ularga zarur o‘quv resurslarini taqdim etish va rivojlantirish uchun optimal yo‘nalishlarni tanlash imkonini beradi. Shuningdek, bu yondashuv tashkilotning umumiy samaradorligini oshiradi, chunki xodimlar o‘z kasbiy mahoratini doimiy ravishda oshirish va rivojlanishga intiladi. Kadrlarni boshqarishning web texnologiyalar yordamida avtomatlashtirilgan tizimlari tobora rivojlanib borar ekan, kelgusida sun’iy intellekt (AI) va mashinani o‘rgatish texnologiyalari bilan integratsiya qilish orqali yanada samarali natijalarga erishish mumkin. Bu texnologiyalar orqali quyidagi imkoniyatlar yaratish mumkin:

Shaxsiylashtirilgan o‘quv rejalarini yaratish: AI yordamida xodimlarning bilim darajasi, o‘zlashtirish tezligi va kasbiy ehtiyojlariga asoslangan shaxsiylashtirilgan o‘quv rejalarini avtomatik shakllantirish mumkin bo‘ladi. Bu xodimlarning rivojlanishini yanada samarali nazorat qilish va ular uchun optimal rivojlanish yo‘lini tanlash imkonini beradi.

Bilim darajasining aniq prognozlari: Sun’iy intellekt algoritmlari yordamida xodimlarning bilim darajasini aniqlash, ularning kelgusidagi kasbiy ehtiyojlarini prognozlash va rivojlanish imkoniyatlarini tahlil qilish osonlashadi. Bunday prognozlar tashkilotning uzoq muddatli kadrlar strategiyasini shakllantirishda muhim rol o‘ynaydi.

Avtomatlashtirilgan qayta aloqa va tavsiyalar: Sun’iy intellekt tizimlari xodimlarning o‘quv natijalari asosida avtomatik ravishda qayta aloqa berib, ularga keyingi o‘quv bosqichlari yoki rivojlanish yo‘nalishlari bo‘yicha tavsiyalarni taqdim etishi mumkin. Bu xodimlarni maqsadli rivojlanishga yo‘naltirishda muhim vosita bo‘ladi.

Malakani kuzatish va rivojlantirish uchun doimiy kuzatuv tizimlari: AI va o‘z-o‘zini o‘rganuvchi algoritmlar yordamida xodimlar faolligini va ularning o‘quv natijalarini doimiy ravishda kuzatish imkoniyati mavjud bo‘lib, bu tashkilotlarga kadrlar ehtiyojlarini real vaqtda tahlil qilishda yordam beradi.

Kadrlar bilimini tahlil qilish va strategik boshqarish: AI algoritmlarining kuchi orqali xodimlar uchun mos rivojlanish strategiyalari ishlab chiqiladi va ular uchun eng optimal lavozimlar tanlanadi. Shu tariqa, xodimlar o‘z bilimi va malakasiga mos lavozimlarda ishlashi va tashkilotning uzoq muddatli maqsadlariga xizmat qilishi ta'minlanadi.

Web-saytlar orqali kadrlar bilimini nazorat qilish va boshqarish tizimlarining joriy qilinishi tashkilotlar uchun kadrlar rivojlanishining ilg‘or va samarali vositasi hisoblanadi. Ushbu tizimlar nafaqat xodimlar malakasini oshirish, balki ularning umumiy bilim darajasini rivojlantirish uchun ham qulay imkoniyat yaratadi. Kelajakda sun’iy intellekt texnologiyalari bilan integratsiya qilish orqali kadrlarni boshqarish jarayonlari yanada tezkor va shaxsiylashtirilgan ko‘rinishga ega bo‘ladi. Yuqori malakali kadrlar jamiyatning intellektual salohiyatini oshirishda va tashkilotlarning samaradorligini ta’minlashda asosiy rol o‘ynaydi. Shu boisdan, web texnologiyalar yordamida kadrlarni boshqarish tizimlariga alohida e'tibor berish, tashkilotlarga bilim boshqaruvi jarayonlarini zamonaviy texnologiyalar yordamida rivojlantirish imkoniyatini beradi. Bu esa o‘z navbatida, kompaniya va tashkilotlarning ichki boshqaruv samaradorligini oshiradi va raqobatbardoshligini ta'minlaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Nizomiddin N. et al. TA’LIMDA DASTURLASH JARAYONINI BAHOLASHGA ASOSLANGAN AVTOMATLASHTIRILGAN TIZIMNI TADBIQ ETISH //International Journal of Contemporary Scientific and Technical Research. – 2023. – С. 24-28.

2. Ziyoda M., Nizommiddin N. RAQAMLI IQTISODIYOTDA SUN'IY INTELLEKT TEXNOLOGIYALARINI TURLI SOHALARDA AVTOMATLASHTIRISH VOSITALARI //International Journal of Contemporary Scientific and Technical Research. – 2023. – С. 246-250.

3. Чорркулов Г., Норматов Н., Мамараимов А. Роль анализа текстовых связей в электронных документах в информационной безопасности //Информатика и инженерные технологии. – 2023. – Т. 1. – №. 1. – С. 67-71.

4. Норматов Н., Мамараимов А. Ta’lim tizimida baholash tizimini avtomatlashtirishni joriy etish jarayonlari va foydalanish metodlari //Информатика и инженерные технологии. – 2023. – Т. 1. – №. 2. – С. 356-359.

5. Мамараимов А., Чорёркулов Г., Норматов Н. Tanib olish modullarini dasturiy amalga oshirish //Информатика и инженерные технологии. – 2023. – Т. 1. – №. 2. – С. 38-44.

6. Obid o’g A. S. J. et al. Numpy Library Capabilities. Vectorized Calculation In Numpy Va Type Of Information //Eurasian Research Bulletin. – 2022. – Т. 15. – С. 132-137.

7. Normatov N., Abdug‘offorov X. DASTURLASH TEXNOLOGIYALARI ASOSIDA WEB ILOVALAR YARATISH VA TALABALARNI KASBIY FAOLIYATGA TAYYORLASH //International scientific and practical conference. – 2024. – Т. 1. – №. 3. – С. 38-41.

8. Sarvar o’g’li, M. S. (2024). MODEL VIEW PRESENTER (MVP) ARXITEKTURASI. Ta'limning zamonaviy transformatsiyasi, 8(4), 186-191.

9. Feruz, R., & Asilbek, A. (2023). O’QUVCHILARNING IJODIY TASAVVURLARINI RIVOJLANTIRISHNING ILMIY-PEDAGOGIK XUSUSIYATLARI. Science and innovation, 2(Special Issue 5), 217-221.

10. Pardaboevich, R. F. (2022, November). COMPLEX PROBLEMS OF MODERN WEB-DESIGN AND THE REQUIREMENTS OF A NEW ERA. In Next Scientists Conferences (pp. 1-3).

11. Rakhmonkulov, F. P. (2022). Development of web design competence of future IT teachers. In SUSTAINABLE DEVELOPMENT FORUM-2022 (pp. 111-114).