

ОСОБЕННОСТИ ИНТЕГРАЦИИ НАУКИ, ПРОИЗВОДСТВА В СИСТЕМУ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ СТУДЕНТОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Юлдашева Саодат Арислановна

Тураев Диёрбек Ўктамович

Собиров Азизбек Акбарович

Аннотация: в данной статье рассмотрены причины важности вопроса технологической модернизации отрасли железнодорожного транспорта и даны рекомендации по созданию гибкой системы подготовки специалистов, отвечающей требованиям технического прогресса.

Ключевые слова: кадровая политика, специалист, кадровое обеспечение, конкурентоспособность специалиста, потенциал, модернизация.

Annotation: this article discusses the reasons for the importance of the issue of technological modernization of the railway transport industry and gives recommendations for creating a flexible system for training specialists that meets the requirements of technical progress.

Key words: personnel policy, specialist, staffing, specialist competitiveness, potential, modernization.

Сложившаяся ситуация в аспекте кадрового потенциала реализации принятых программ и в целом технологической модернизации отечественной отрасли железнодорожного транспорта достаточно остра по следующим причинам:

- ✓ неблагоприятная демографическая ситуация;

- ✓ сохранившиеся профессиональные образовательные учреждения материально и морально устарели;
- ✓ качество подготовки кадров в профессиональных образовательных учреждениях не устраивает работодателей;
- ✓ подготавливаемые в профессиональных учебных заведениях будущие специалисты востребованы развивающимся производством уже сегодня, ждать несколько лет обучения предприятия не могут;
- ✓ предприятия потеряли тесную связь с профессиональными образовательными учреждениями, отсутствует распределение молодых специалистов.

Сказанное выше приводит к тому, что ряд предприятий вынуждены отказываться от заказов на изготовление товаров (оказания услуг) из-за нехватки кадров. Возникает угроза дальнейшему развитию производства, выполнению стратегических целей инновационного развития нашего государства. Сложившаяся ситуация требует своего незамедлительного решения как в теоретико-методологическом, так и практическом аспектах.

Чтобы разработать гибкую систему подготовки специалистов, отвечающую требованиям технического прогресса, необходимо железнодорожникам более активно участвовать в разработке программ обучения для технических вузов. Тот факт, что лишь немногие сотрудники университетов имеют железнодорожное образование или сотрудничают с железными дорогами, затрудняет распространение информации об отрасли.

Вследствие этого, большинство студентов не рассматривают железную дорогу как место своей будущей работы. Для увеличения притока инженеров в отрасль АО «Ўзбекистон темир йуллари» проводит активную работу с молодежью. Сотрудники АО «УТЙ» широко рекламируют работу в железнодорожной отрасли на ярмарках вакансий для выпускников вузов. В последние годы подготовка новых кадров для железных дорог Узбекистана

сталкивается с серьезными проблемами. Число выпускников вузов по инженерным специальностям неуклонно сокращается, так как учеба на технических факультетах стала непрестижной. Изучение международного опыта дает возможность железным дорогам Узбекистана использовать его, поэтому интересно рассмотреть актуальность и направления работы с молодыми специалистами за рубежом. Основные этапы создания системы кадрового обеспечения железнодорожной отрасли в логической последовательности их реализации в Узбекистане в сравнении с зарубежными странами можно представить в следующем виде:

- ✓ Формулировка общегосударственной идеи.
- ✓ Донесение до каждого гражданина, какое государство мы строим, в каком собираемся жить, с какой моделью рыночных отношений.
- ✓ Определение стратегии и прогноза социально-экономического развития, концепции промышленной, транспортной и других видов государственной политики.
- ✓ Концептуальное определение, какое профессиональное образование нам нужно для реализации этого прогноза.
- ✓ Формулировка организации управления профессиональным образованием.

АО «УТЙ» реализует программу прохождения студентами практики в производственной и административных сферах деятельности на структурных предприятиях железнодорожного транспорта, целью которой является знакомство с потенциальными кадрами управленцев на различных этапах: от руководства во время практики до возможного принятия в будущем на работу в АО «УТЙ». Представляет интерес опыт организации допроизводственной адаптации молодых специалистов в Великобритании, где с 1968 года открыта миниатюрная железная дорога, работающая по всем действующим на Британских железных дорогах эксплуатационным правилам. Дорога успешно

используется не только в качестве аттракциона, но и как эффективное средство обучения студентов в условиях, приближенных к реальной эксплуатационной деятельности.

✓ Оценка стоимости подготовки специалиста. С нашей точки зрения, в процессе расчетов стоимости подготовки специалистов следует учесть необходимость разработки таких вариантов стоимости подготовки, как:

✓ оптимальной стоимости, когда вложенных средств достаточно для подготовки специалиста, востребованного современными условиями;

✓ стоимости, когда часть средств оказывается возможным использовать для опережающей подготовки специалистов;

✓ стоимости минимально необходимого стандарта, ниже которого подготовка хорошего специалиста в вузе просто невозможна. Такой параметр можно будет использовать при комплексной оценке деятельности вузов.

Если в Германии крупные железнодорожные компании могут оплачивать подготовку молодых специалистов, то малым предприятиям это практически недоступно. Чтобы увеличить приток студентов, желающих получить инженерное образование, необходимо с помощью финансовых механизмов сделать привлекательной для молодежи работу в транспортном секторе.¹

✓ Определение ресурсного обеспечения подготовки специалистов под сформулированный государственный заказ для системы профессионального образования. Следует определить оптимальный норматив обеспеченности процесса подготовки специалистов по всем направлениям, с одной стороны, соответствующий принципу экономической целесообразности, а с другой — обеспечивающий эффективную подготовку специалистов.

¹ . Antropov, V. A. Pedagogics of Higher School / V. A. Antropov, N. V. Bagicheva, E. V. Korotaeva, et. al. // Topical Problems of Higher Professional Education. - Ekaterinburg: USURT, 2002. - 324 p

Во главе угла такой работы находится, прежде всего, необходимость определения модели личности специалиста, как мы говорили выше, востребованной в Узбекистане рыночными отношениями, затем — ее конкретизации для направления подготовки (специальности).

✓ Формирование современной технологии обучения. Технология обучения в современных условиях для подготовки специалистов инновационного типа является переходной: от классической, основанной на использовании активных методов обучения, через реализацию возможностей технологии мультимедиа, геоинформационных технологий, к технологии «виртуальная реальность». Таким образом, предприятиям нужны кадры, умеющие работать как на новом, так и старом оборудовании, то есть на первый план выходит их креативность, адаптивность, умение гибко реагировать на быстрые изменения техники и технологий.

✓ Мониторинг профессионального становления личности специалиста. Мониторинг нужен и для контроля успешности обучения студентов на каждой ступени в целях ее коррекции в режиме реального времени. Такая система мониторинга развития личности будущего профессионала, востребованного рынком труда.

✓ Экспертиза качества подготовки специалистов. Весь комплекс критериев экспертизы может быть представлен в виде 3 блоков: экспертиза подготавливаемого специалиста на каждом завершенном этапе обучения (неполное высшее образование, бакалавр, специалист, магистр, кандидат менеджмента, доктор менеджмента); экспертиза профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного персонала; экспертиза условий подготовки специалистов.

В заключении, важно отметить, что учитывая программу раскрытия потенциала работников в США, работу Института наставничества, программы подготовки (адаптации) новых работников в Испании, крупной программы

Центра лидерства в Великобритании, специальные программы по снижению текучести кадров молодых работников Германии, обеспечивается реализация «Стратегии развития кадрового потенциала АО «УТЙ». Можно сделать вывод о том, что сотрудничество с зарубежными партнерами необходимо в период проведения реформы железнодорожного транспорта. Важно внедрение зарубежного опыта с целью использования положительных моментов при поиске и принятии правильных управленческих решений и подготовке конкурентоспособного специалиста.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА: / REFERENCES:

1. Юлдашева, С. А., Курбанова, М. Н., & Тураев, Д. Ё. (2023). ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ АО «НГМК». *Journal of new century innovations*, 23(3), 188-191.
2. Юлдашева, С. А., & Курбанова, М. Н. (2022). РАЗВИТИЕ КОНСОРЦИУМА ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОИЗВОДСТВА. *Uzbek Scholar Journal*, 9, 209-213.
3. Yuldasheva, S. A. (2022). Performance Indicators of Business Subjects: World Experience and Development. *Global Scientific Review*, 8, 21-27.
4. Yuldasheva, S. A., ugli Murodov, B. X., & ugli Suvonqulov, S. I. NEGATIVE CONSEQUENCES OF MONOPOLY AND METHODS OF REGULATION. *Zbiór artykułów naukowych recenzowanych.*, 195.
5. Шакирова, Ф. Б. (2022). ИННОВАЦИОН РИВОЖЛАНИШ МОДЕЛЛАРИ ВА УЛАРНИНГ ИҚТИСОДИЙ ЎСИШ БИЛАН АЛОҚАДОРЛИГИ. *Journal of new century innovations*, 17(1), 101-105.
6. Shakirova, F. B. (2022). INNOVATIVE DEVELOPMENT MODELS AND THEIR RELATIONSHIP WITH ECONOMIC GROWTH. *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 10(10), 662-665.

7. Shakirova, F. V. (2022). ТЕМИР ЙЎЛ ТРАНСПОРТИ СОҶАСИДАГИ ДАВЛАТ-ХУСУСИЙ ШЕРИКЧИЛИК МУНОСАБАТЛАРИ. *Journal of new century innovations*, 16(3), 82-85.
8. Шакирова, Ф. Б. (2022). ТРАНСПОРТ СОҶАСИДА ДАВЛАТ-ХУСУСИЙ ШЕРИКЛИК МЕХАНИЗМЛАРИДАН ФОЙДАЛАНИШНИНГ ХОРИЖИ ТАЖРИБАСИ. *Journal of new century innovations*, 15(3), 66-74.
9. Shakirova, F. V., & Sattorova, S. B. (2022). “О ‘ZBEKISTON TEMIR YO ‘LLARI” AJ FAOLIYATINI RIVOJLANTIRISHDA XALQARO HAMKORLIK FAOLIYATI. *Eurasian Journal of Academic Research*, 2(9), 4-9.
10. Shakirova, F. V. (2015). Development of Economy in Uzbekistan on the Basis of Innovation Activity (Uzbekistan, Tashkent). *Problems of Modern Economics*, (3), 55.
11. Mardiyevna, S. G., & Anvarovna, E. D. (2022). MECHANISMS FOR IMPROVING THE EFFICIENCY OF FAMILY BUSINESSES IN THE DIGITAL ECONOMY. *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 10(11), 206-211.
12. Shadieva, G. M., & o‘g‘li Isoqulov, Z. S. (2022). WAYS TO REDUCE POVERTY. *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 10(12), 957-962.
13. Усмонова, М. (2022). Imkoniyati cheklangan bolalarni o‘qitishda texnologiya fanining dolzarbligi. Современные тенденции инновационного развития науки и образования в глобальном мире, 1(4).