



TURIZM SOHASIDA KADRLAR YETISHMOVCHILIGI MUAMMOSI

To'lqunov Azizbek Utkir o'g'li

KIUT Kimyo International University in
Tashkent Art Residence Hotel Reseptionist

azizbektolqinov03@gmail.com

Annotatsiya: Ushbu maqolada O'zbekistondagi turizm sohasida kadrlar yetishmovchiligi muammosi tahlil qilinadi. Tadqiqot metodologiyasi sifatida adabiyotlar tahlili, statistik ma'lumotlar tahlili va ekspertlar bilan suhbatlar o'tkazildi. Natijalar shuni ko'rsatadiki, turizm sohasida malakali kadrlar yetishmasligi, ta'lim tizimidagi kamchiliklar va sohaning past oburósi kabi omillar mavjud. Muammoni hal qilish uchun ta'lim tizimini takomillashtirish, kadrlar malakasini oshirish, mehnat sharoitlarini yaxshilash va davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash zarur. Tavsiyalar kelgusida kadrlar siyosatini rivojlantirish uchun asos bo'lishi mumkin.

Kalit so'zlar: turizm, kadrlar, muammo, yetishmovchilik, O'zbekiston

Аннотация: В данной статье анализируется проблема нехватки кадров в сфере туризма в Узбекистане. В качестве методологии исследования использовались анализ литературы, статистический анализ данных и интервью с экспертами. Результаты показывают, что в сфере туризма существуют такие факторы, как нехватка квалифицированных кадров, недостатки в системе образования и низкая репутация отрасли. Для решения проблемы необходимо совершенствование системы образования, повышение квалификации персонала, улучшение условий труда,



государственная поддержка. Рекомендации могут стать основой для разработки кадровой политики в дальнейшем.

Ключевые слова: туризм, кадры, проблема, нехватка, Узбекистан

Abstract: This article analyzes the problem of personnel shortage in the tourism sector in Uzbekistan. As a research methodology, literature analysis, statistical data analysis and expert interviews were conducted. The results show that there are factors such as lack of qualified personnel in the tourism sector, deficiencies in the education system and low oburósi of the sector. To solve the problem, it is necessary to improve the educational system, improve personnel skills, improve working conditions and receive state support. Recommendations can become the basis for the development of personnel policy in the future.

Key words: tourism, personnel, problem, shortage, Uzbekistan

KIRISH. Turizm iqtisodiyotning eng tez rivojlanayotgan sohalaridan biri bo'lib, O'zbekiston uchun katta salohiyatga ega. Biroq, sohaning jadal rivojlanishi kadrlar bilan bog'liq muammolarni keltirib chiqarmoqda. Turizm sohasida malakali kadrlar yetishmasligi muammosi dolzarb bo'lib, uni hal qilish muhim ahamiyat kasb etadi [1].

Ushbu maqolada O'zbekistondagi turizm sohasida kadrlar yetishmovchiligi muammosi tahlil qilinib, uning sabablari va oqibatlari o'rganiladi hamda muammoni hal qilish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqiladi. Maqolaning maqsadi turizm sohasidagi kadrlar muammosiga e'tibor qaratish va uni yechimini topishga hissa qo'shishdir.

USULLAR VA ADABIYOTLAR TAHLILI. Tadqiqot metodologiyasi sifatida adabiyotlar tahlili, statistik ma'lumotlar tahlili va ekspertlar bilan suhbatlar o'tkazildi.



Adabiyotlar tahlili orqali kadrlar muammosining nazariy asoslari o'rganildi [2]. Statistik ma'lumotlar O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika Qo'mitasi va Turizm va sport vazirligi ma'lumotlari asosida tahlil qilindi [3], [4]. Shuningdek, turizm sohasidagi mutaxassislar va ekspertlar bilan suhbatlar o'tkazilib, ularning fikr-mulohazalari o'rganildi.

Adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, turizm sohasida kadrlar muammosi global xarakterga ega [5]. Rivojlangan mamlakatlarda ham bu muammo mavjud bo'lib, turli yechimlar taklif etilgan [6]. Lekin har bir mamlakatning o'ziga xos xususiyatlari mavjud bo'lgani uchun umumiy yechim bo'lishi mumkin emas [7].

NATIJALAR. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, O'zbekistondagi turizm sohasida kadrlar yetishmovchiligi muammosi bir nechta omillar bilan bog'liq:

- ✓ Ta'lim tizimidagi kamchiliklar. Turizm yo'nalishidagi oliy va o'rta maxsus ta'lim muassasalari bitiruvchilarining soni va sifati etarli emas [8]. O'quv dasturlari eski bo'lib, zamon talablariga javob bermaydi [9]. Amaliyot va ko'nikmalar yetarli darajada rivojlantirilmagan.
- ✓ Sohaning past obro'si. Turizm kasbining jamiyatdagi nufuzi pastligi yoshlarni bu sohaga jalb qilishni qiyinlashtiradi [10]. Ish haqi va mehnat sharoitlari yaxshi emasligi ham sohaning jozibadorligini kamaytiradi [11].
- ✓ Tarmoqda yuqori kadrlar qo'nimsizligi. Mavjud kadrlarning ko'pchiligi ma'lum vaqtdan keyin sohani tark etadi [12]. Buning asosiy sabablari ish haqining pastligi, mavsumiyliги, ish sharoitlarining og'irligi va rivojlanish imkoniyatining kamligi bilan bog'liq.
- ✓ Davlat tomonidan yetarli e'tibor berilmaganligi. Kadrlar tayyorlash, malakasini oshirish va rag'batlantirishga davlat miqyosidagi dasturlar va investitsiyalar yetarli emas [13]. Soha rivojiga kadrlar masalasi ikkinchi darajali sifatida qoraladi.

TAHLIL VA MUHOKAMA. Yuqoridagi omillarni tahlil qilish orqali kadrlar muammosiga tizimli va kompleks yondashuv zarurligini ko'rish mumkin. Birinchi navbatda, ta'lim tizimini takomillashtirish, o'quv dasturlarini modernizatsiya qilish,



amaliyotga e'tiborni kuchaytirish lozim [14]. Bunda xorijiy tajribalardan foydalanish, xalqaro hamkorlikni rivojlantirish maqsadga muvofiqdir [15].

Shuningdek, turizm kasbining nufuzini oshirish uchun keng targ'ibot-tashviqot ishlari olib borish, ish haqi va mehnat sharoitlarini yaxshilash, sohada faoliyat yurituvchilar uchun imtiyozlar berish zarur [16]. Buning uchun davlat va xususiy sektor hamkorligini yo'lga qo'yish, soha rivoji uchun investitsiya jalb qilish kerak bo'ladi.

Bundan tashqari, mavjud kadrlar salohiyatidan to'liq foydalanish, ularning uzluksiz malakasini oshirib borish, faollikni rag'batlantiradigan tizim yaratish muhimdir [17]. Buning uchun korporativ o'qitishlar, trening va seminarlar, ustoz-shogird tizimi, liderlik va kariera dasturlari kabi zamonaviy usullarni qo'llash lozim [18].

Kadrlar muammosini hal qilishda nafaqat davlat, balki xususiy sektor va nodavlat tashkilotlarning ham faol ishtiroki zarur. Ular ta'lim muassasalari bilan hamkorlikda kadrlar tayyorlash, malaka oshirish va sertifikatlash dasturlarini yo'lga qo'yishlari mumkin. Bunday hamkorlik natijasida biznes ehtiyojlariga mos, amaliy ko'nikmalarga ega kadrlar yetishib chiqadi.

Shuningdek, kadrlar muammosini hal qilishda raqamli texnologiyalardan foydalanish muhim ahamiyatga ega. Masofaviy ta'lim, onlayn kurslar, virtual stajutlar kabi imkoniyatlar kadrlar tayyorlash va malakasini oshirish jarayonini yanada samarali va keng qamrovli qiladi. Zamonaviy texnologiyalar soha mutaxassislarining doimiy ravishda o'z ustida ishlashiga, yangi bilim va ko'nikmalarni egallashiga yordam beradi.

Kadrlar muammosiga tizimli yondashuvda menejmenti va korporativ madaniyati masalalariga ham e'tibor qaratish kerak. Sohada halollik, shaffoflik, innovatsiya, mijozga xizmat kabi qadriyatlarni shakllantirish, ilg'or boshqaruv usullarini joriy qilish kadrlarni jalb qilish va ushlab qolishda muhim omil bo'ladi. Xodimlarni rag'batlantirish, ularning



faoliyatini munosib baholash, shaxsiy va kasbiy o'sishi uchun shart-sharoitlar yaratish soha jozibadorligini oshiradi.

Bundan tashqari, kadrlar muammosini hal qilishda jamoatchilik fikrini hisobga olish, keng muloqotni yo'lga qo'yish zarur. Turizm sohasining ahamiyati, unda faoliyat yuritishning afzalliklari haqida ijtimoiy ong va tushunchani shakllantirish lozim. Buning uchun PR kampaniyalar, tanlovlar, ko'rgazma va festivallarga alohida e'tibor qaratish maqsadga muvofiq.

Kadrlar muammosini hal qilishda barcha manfaatdor tomonlarning tizimli va innovatsion hamkorligi talab etiladi. Ta'lim tizimi, davlat organlari, xususiy biznes, jamoat tashkilotlarining sa'y-harakatlari natijasida O'zbekiston turizm sohasining beqiyos salohiyatini ro'yobga chiqarish, uni yangi bosqichga olib chiqish mumkin.

XULOSA. Xulosa qilib aytganda, O'zbekistondagi turizm sohasida kadrlar yetishmovchiligi muammosi dolzarb bo'lib, uning hal qilinishi soha va mamlakatning iqtisodiy rivojiga katta hissa qo'shadi. Muammoning sabablari ta'lim tizimi, sohaning obro'si, kadrlar qo'nimsizligi va davlat e'tibori kabi omillarga borib taqaladi. Yechim sifatida ta'lim, ilm-fan, davlat va biznes hamkorligini rivojlantirish, soha jozibadorligini oshirish, kadrlar salohiyatini ro'yobga chiqarish taklif etiladi. Bu borada chet el tajribasidan foydalanish, investitsiya jalb qilish, zamonaviy texnologiyalarni qo'llash maqsadga muvofiqdir.

Kadrlar muammosini hal qilish orqali O'zbekiston turizmining raqobatdoshligini oshirish, soha va iqtisodiyot rivojiga erishish mumkin. Bu esa oxir-oqibat aholining turmush farovonligi va sifatini yaxshilashga xizmat qiladi.



ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Alimova, M., & Abduxamidov, S. (2022). "O'zbekistonda turizm: muammolar va istiqbollar." *Biznes-Daily*, 7(12), 45-49. [Alimova & Abduxamidov, 2022]
2. Juraev, A. (2021). "Turizm sohasida kadrlar muammosi: sabablari va echimi." *Iqtisodiyot va Innovatsion Texnologiyalar*, 2, 15-25. [Juraev, 2021]
3. O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika Qo'mitasi. (2023). *Turizm statistikasi*. <https://stat.uz/uz/rasmiy-statistika/services/tourism> [O'zbekiston Davlat Statistikasi, 2023]
4. O'zbekiston Respublikasi Turizm va Sport Vazirligi. (2022). *Turizm infratuzilmasi*. <https://tourism.gov.uz/uz/infratuzilma> [O'zbekiston Turizm va Sport Vazirligi, 2022]
5. UNWTO. (2021). *Tourism Highlights 2021 Edition*. World Tourism Organization. <https://www.e-unwto.org/doi/epdf/10.18111/9789284422456> [UNWTO, 2021]
6. Baum, T. (2019). "Hospitality employment 2033: A backcasting perspective." *International Journal of Hospitality Management*, 76(B), 45-52. [Baum, 2019]
7. Okumus, F., & Köseoglu, M. A. (2020). "Exploring the future of tourism and quality of life." *Journal of Tourism Futures*, 7(1), 9-23. [Okumus & Köseoglu, 2020]
8. Safarov, B. S. (2021). "Oliy ta'limda turizm mutaxassislarini tayyorlashda innovatsion yondashuvlar." *Oriental Renaissance*, 1(3), 504-510. [Safarov, 2021]
9. Tuxliyev, I., & Safarov, B. (2019). *Turizm: nazariya va amaliyot*. Toshkent: Iqtisod-Moliya. [Tuxliyev & Safarov, 2019]
10. Sobirov, B. (2022). "Yoshlar qarashida turizm kasbi: muammo va yechimlar." *Xalqaro Turizm Jurnali*, 3(2), 88-95. [Sobirov, 2022]
11. Mahmudov, O. (2020). "O'zbekiston turizmida mehnat munosabatlari va kadrlar masalasi." *Arxiv Nauchnykh Publikatsiy TRUIT*, 18, 112-118. [Mahmudov, 2020]



12. Toshniyozov, L. G., & Usmanov, I. I. (2022). "Staff turnover in the hotel industry: causes and consequences." *Central Asian Problems of Modern Science and Education*, 2022(1), 80-87. [Toshniyozov & Usmanov, 2022]
13. Abduraxmonov, Q., & Zokirova, N. (2021). *Mehnat bozori va ijtimoiy himoya*. Toshkent: Fan. [Abduraxmonov & Zokirova, 2021]
14. Usmanova, Z. (2020). "Directions for tourism education reform in the context of the new economy." *International Scientific Journal Theoretical & Applied Science*, 91(11), 233-237. [Usmanova, 2020]
15. Ziyodullayev, N. (2022). "Global trends and national tasks in tourism personnel training." *The American Journal of Interdisciplinary Innovations and Research*, 4(2), 79-85. [Ziyodullayev, 2022]
16. Ibragimov, L., & Farmonov, A. (2021). "Improving the prestige and attractiveness of tourism professions: foreign experience." *Scientific Bulletin of Namangan State University*, 2(11), 102-108. [Ibragimov & Farmonov, 2021]
17. Qosimova, S. (2019). "Training highly qualified personnel in tourism as an important factor in the strategic development of the industry." *American Journal of Economics and Business Management*, 2(1), 78-85. [Qosimova, 2019]
18. Ruziyev, E., & Qurbonov, S. (2020). "Modern methods of tourism personnel training and advanced training." *Academicia: An International Multidisciplinary Research Journal*, 10(12), 520-528. [Ruziyev & Qurbonov, 2020]