|  |
| --- |
| Professionsal practice in the digital economy |
| Matlabov Sanjarbek |

**Unit 7:** Level 4 | Professional Practice in the Digital Economy

**O‘qituvchi:** Ulug’bek Yusupov

**Guruh identifikatori: 23-404 AI**

**Talaba ID:230592**

**Taqdim etilgan sana:** 17.01.2025 yil

**BTEC o'quvchilar topshiriqlarini baholash va deklaratsiya**

Baholash uchun ishlarni taqdim etganda, har bir o'quvchi ish o'ziniki ekanligini tasdiqlovchi deklaratsiyani imzolashi kerak.

|  |  |
| --- | --- |
| **O‘quvchi (talaba) identifikatori:** | 230592 |
| **Baholovchi nomi:** | Ulug’bek Yusupov |
| **Birlik yoki komponent raqami va nomi:** | Unit 1: Professional Practice in the Digital Economy |
| **Topshiriq nomi:** | Digital transformation plan |
| **Topshiriq topshirilgan sana:** | 17.01.2025yil |

Iltimos, har bir topshiriq uchun berilgan ishlarni sanab o'ting. Ishlarni topish mumkin bo'lgan sahifa raqamlarini ko'rsating yoki ishlarning mohiyatini tavsiflang (masalan, grafik, rasm).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Topshiriq vazifasi ma'lumoti** | **Ishlar taqdim etildi** | **Sahifa** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

|  |
| --- |
| **O'quvchi deklaratsiyasi**  Men ushbu topshiriq uchun taqdim etilgan ish meniki ekanligini tasdiqlayman. Ishda foydalanilgan manbalarga aniq havola qildim. Men noto'g'ri deklaratsiya noto'g'ri ishlashning bir shakli ekanligini tushunaman.  **O‘quvchi imzosi: C:\Users\qwer\Pictures\qol.png Sana: 17**.01.2025 yil |

Mundarija

[KIRISH 3](#_Toc188047543)

[P1 3](#_Toc188047544)

[P2 4](#_Toc188047545)

[P3 4](#_Toc188047546)

[A.M1 4](#_Toc188047547)

[A.D1 5](#_Toc188047548)

[B.P4 6](#_Toc188047549)

[B.M2 7](#_Toc188047550)

[C.P5 8](#_Toc188047551)

[C.P6 8](#_Toc188047552)

[C.M3 9](#_Toc188047553)

[C.D2 11](#_Toc188047554)

[C.P7 11](#_Toc188047555)

[C.M4 12](#_Toc188047556)

[adabiyotlar ro'yxati 14](#_Toc188047557)

KIRISH

Ushbu hisobotda menga berilgan vazifa yani Thinkuz kompaniyasining raqamli texnologiyalarni integratsiya qilish jarayonini birma bir bosqichlarini yoritib chiqaman. Bu bosqichlar quyidagicha raqamli texnologiya evolutsiyasi aynan thinkuz kompaniyasi uchun ish muhitiga tasirini organib baholayman. Keyin thinkuz kompaniyasining ishchilarini kasbiy rivojlanishi qanday ahamiyatga ega kompaniya uchun degan savolga aniqlilk kiritaman. Muammolarni hal qilish uchun muloqot qobiliyatlari va transferable skillarnni ahamoioyatini organib chiqaman. Feedback ishchilarning va talabalarning rivojlanishiga qanday xissasi kattaligini yozib o’taman.

P1Hozirgi davr raqamli texnologiyalar davri hisoblanadi. Analog qurilmalardan voz kechganimizga yarim asr bo’lmoqda. Raqamli texnologiyalar rivojlanishi birinchi mikroprotsessor paydo bolishi bilan boshlandi. Talim sohasida juda katta o’zgarishlarga sabab bolgan bu voqea 1971-yilda intel tomonidan ishlab chiqilgan birinchi protsessor intel-4004 boshlab berdi. Narxi 60$ ga baholangan bu protsessor 1981 yilgacha ishlab chiqarildi.(Wikipedia Contributors (2020)). Bu voqea raqamli texnologiyalarni ishlab chiqishini va talabni oshirdi.har bir sohada raqamli texnologiyalarni orni kattalashib bordi. Jumladan talim sohasida, birinchi shaxsiy kompyuterlarning ishlab chiqarilishi. Altair 8800 1975 yilda ishlab chiqarilgan shaxsiy kompyuter. Kompyuter toplam sifatida sotyilgan foydalanuvchilar esa uni ozlari yhigib olishlari kerak edi osha vaqtda 375$ ga sotilgan bu kompyuter ishlab chiqarilgan kompaniyaga juda katta foyda keltiradi bir oy vaqt ichida 4000 ta buyurtma tushadi va hattoki buyurtmalarni kechiktirishga tog’ri keladi. (Si.edu. (2024)).

1980 – 1990 yillarda internet tarmog’i ham rivojlandi bu ham talim sohasida jud klatta yutuqlarga sababchi boldi. Sababi elektron pochta tizimi va turli vebsaytlar paydo boldi. Bu esa talimni masofaviy shaklini rivojlantirdi. Yoshlarni dastulashga qiziqishini ortishni boshladi. 2000- yillarda mobil aqlli telefonlarning rivojlandi. Ijtimoiy tarmoqlar paydo boldi. Talabalar osha davrlarda bilimlarini oshirish uchun onlayn platformalarda talim olishni boshlashdilar. 2010- yillarga kelib esa suniy intellektva avtomatlashtirish keng rivojlana boshladi. It talimida talabalarning eng katta yutugi boldi sababi turli xil masofaviy talim tizimlarida suniy intellekt vositalari joriy qilindi . Suniy intellekt bil an birgalikda VR texnologiyalari ham rivojlandi.

P2 **Thinkuzdagi ish muhitiga raqamli texnologitayalar sezilarli darajada tasir korsatadi. Masalan kompaniya ishchilari uchun bir jamoa bolib ishlashlari uchun turli platformalar(Microsoft office teams) joriy qilinishi kerak. Bu kompaniyani foydalanuvchilari uchun qoniqish darajasini oshiradi. Umumiy olganda raqamli texnologiyalarni kompaniya uchun juda kop foydalari kozga tashlanadi yana bir misol talabalari uchun yangi platforma yaratsihlari mumkin va bu platforma orqali ularga masofaviy vazifa berishi mumkin. Koplab ishlar avtomatlashtirish tufayli qog’ozbosliklar kamayadi va ish muhiti ancha o’zgaradi.** Raqamli texnologiyalar kompaniyaning ish faoliyatini soddalashtirish va samaradorligini oshirishda muhim o‘rin tutadi. Ular nafaqat xarajatlarni tejaydi, balki mijozlar bilan munosabatlarni mustahkamlaydi, yangi bozorlarni ochadi va kompaniyaning raqobatbardoshligini oshiradi. Kompaniyaning bitiruvchilari ham anchagina oldingidan tajribali va yutuqqa erishishga moyil bolib yetishadi. Bugungi kunda raqamli transformatsiyadan foydalangan kompaniyalar nafaqat o‘z biznes sohasida yetakchi bo‘lib qoladi, balki kelajakda yangi muvaffaqiyat cho‘qqilariga erishish imkoniyatiga ega bo‘ladi.

P3

Kasbiy rivojalanish ozi nima unga manfaatdor tomonlar kimlar va uni THINKuz uchun qanday afzalliklari bor? Bu savolga quyidagicha javob berish mumkin:

Kasbiy rivojlanish - bu o'z martabangizni oshirish uchun o'rganish va o'qitish orqali o'zingizni takomillashtirishdir. Kompaniyalar o'z xodimlarining malakasini oshirish uchun o'quv mashg'ulotlarini taklif qilishlari mumkin, ammo xodimlar odatda mustaqil ravishda o'zlarining kasbiy rivojlanishi ustida ishlaydilar. Xodimlar o'zlarining kasbiy rivojlanishi ustida ishlashlari mumkin bo'lgan ko'plab usullar mavjud, masalan, darslarda qatnashish, seminarlarga borish yoki o'zlariga yangi ko'nikmalarni o'rgatish. Kasbiy rivojlanish, shuningdek, o'z sohangizdagi yangi tendentsiyalardan xabardor bo'lish va mavjud usullaringizga yangi amaliyotlarni qo'llashni ham nazarda tutishi mumkin.(Indeed Editorial Team (2023))

Kompaniya ishchilari raqamli texnologiyalar boyicha bilimini oshirish uchun ular malaka oshirishlari kerak bu esa talabalarga va kompaniya uchun juda foydali. Kompaniyaga raqamli texnologiyalar ishga tushirilgandan keyin kompaniya xodimlari ularni ishlatishni bilishlari kerak. Ular kasbiy osishda davom etishsa talabalarning ham successfulligi oshadi.

A.M1

Iqtisodiy sektor modeliga muvofiq, "raqamli sektor" atamasi iqtisodiyotning qiymat yaratish va foyda olish raqamli axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini qo'llashga asoslangan qismlarini anglatadi.(joernlengsfeld.com. (n.d.))

Raqamli sektor jadal rivojlanib, ish muhitiga sezilarli ta'sir ko'rsatmoqda. **Avtomatlashtirish va Sun'iy Intellekt (AI)** ko'plab takrorlanuvchi vazifalarni avtomatlashtirib, ba'zi ish o'rinlarining yo'qolishiga olib kelishi mumkin, ammo bu texnologiyalar bilan bog'liq yangi ish o'rinlari ham yaratilmoqda. Robotlashtirilgan jarayonlarni avtomatlashtirish (RPA), mashinani o'rganish va chuqur o'rganish kabi texnologiyalar tobora keng qo'llanilyapti. THiNKuz o'quv dasturlarida avtomatlashtirish va AI sohasidagi ko'nikmalarga alohida e'tibor qaratishi zarur. **Masofaviy ish** raqamli texnologiyalar tufayli keng tarqalib, kompaniyalarga global miqyosda iste'dodlarni yollash, xodimlarga esa ish va shaxsiy hayot o'rtasida ko'proq moslashuvchanlikni ta'minlamoqda. Gibrid ish modellari ham ommalashib bormoqda. THiNKuz o'quv dasturlarida masofaviy hamkorlik va muloqot ko'nikmalarini rivojlantirishga e'tibor qaratishi lozim. **Bulutli hisoblash** texnologiyalari kompaniyalarga ma'lumotlarni saqlash va qayta ishlashda miqyoslilik va moslashuvchanlikni ta'minlaydi, SaaS modelining rivojlanishiga turtki bo'ldi. Bulutli xizmatlarga talab ortib, bulutli xavfsizlik kabi yangi yo'nalishlar paydo bo'lmoqda. THiNKuz o'quv dasturlarida bulutli texnologiyalar va ulardan foydalanish asoslarini o'rgatishi kerak. **Katta Ma'lumotlar (Big Data) va Tahlil** kompaniyalarga mijozlar xatti-harakatlari, bozor tendentsiyalari va operatsion samaradorlik haqida chuqurroq tushunchaga ega bo'lish imkonini beradi. Ma'lumotlarga asoslangan qarorlar qabul qilish muhim ahamiyat kasb etib, ma'lumotlar tahliliga talab ortib bormoqda. THiNKuz o'quv dasturlarida ma'lumotlar savodxonligi, tahliliy fikrlash va ma'lumotlar tahlili vositalarini o'rgatishi darkor. **Raqamli xavfsizlik** sohasiga talab ortib bormoqda, chunki raqamli texnologiyalardan foydalanishning ko'payishi kiberhujumlar xavfini oshiradi. Kiberxavfsizlikda sun'iy intellektdan foydalanish, tahdidlarni aniqlash va oldini olishning yangi usullari ishlab chiqilmoqda. THiNKuz o'quv dasturlarida kiberxavfsizlik tamoyillari, tahdidlarni tahlil qilish va ma'lumotlarni himoya qilish ko'nikmalarini shakllantirishi lozim.

A.D1

THiNKuz kompaniyasi uchun kelajakdagi muvaffaqiyat bitiruvchilarining raqamli sohada qanchalik yaxshi tayyorlanganligiga bog'liq. Raqamli sektor esa doimiy o'zgarishda. **Avtomatlashtirish va Sun'iy Intellekt (AI)** kabi texnologiyalar allaqachon ish joylarini qayta shakllantirmoqda. THiNKuz o'quv dasturlarida ushbu texnologiyalarga, jumladan mashinani o'rganish, chuqur o'rganish va robotlashtirilgan jarayonlarni avtomatlashtirish (RPA) kabi sohalarga alohida e'tibor qaratishi kerak. Bitiruvchilar nafaqat ushbu texnologiyalarni tushunishlari, balki ularni amalda qo'llay olishlari, yangi tizimlarni ishlab chiqa olishlari va mavjudlarini takomillashtira olishlari kerak. **Masofaviy va gibrid ish** modellari keng tarqalmoqda. Bu THiNKuz talabalariga nafaqat texnik ko'nikmalarni, balki masofaviy muloqot, hamkorlik va o'z-o'zini boshqarish qobiliyatlarini ham rivojlantirishni talab qiladi. O'quv jarayoniga onlayn platformalar, virtual loyiha ishlari va masofaviy jamoalarda ishlash tajribasini kiritish muhim. **Bulutli hisoblash, Katta Ma'lumotlar (Big Data) va Raqamli Xavfsizlik** kabi sohalar ham tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda. Raqamli sektorning uzluksiz rivojlanishi **uzluksiz ta'lim va malaka oshirishni** zaruratga aylantiradi. THiNKuz bitiruvchilarini butun umri davomida o'rganishga undashi, ularga onlayn kurslar, mikrosertifikatlar va boshqa malaka oshirish imkoniyatlaridan foydalanishga ko'maklashishi lozim. Kompaniyaning o'zi ham doimiy ravishda o'quv dasturlarini yangilab, ularni bozor talablariga moslashtirib borishi kerak. **Professional rivojlanish** masalasi ham dolzarb bo'lib qolmoqda. THiNKuz o'z talabalariga martaba rejalashtirish, tarmoq yaratish (networking), shaxsiy brend yaratish va samarali muloqot ko'nikmalarini rivojlantirishda yordam berishi kerak.

B.P4

Raqamli transformatsiya davrida THiNKuz kompaniyasi xodimlari uchun kasbiy rivojlanish har qachongidan ham muhimroq. Yangi texnologiyalarning joriy etilishi xodimlardan yangi ko'nikmalarga ega bo'lishni va doimiy ravishda o'z malakalarini oshirib borishni talab qiladi. **Kasbiy rivojlanish dasturlari** esa xodimlarga ushbu o'zgarishlarga moslashish va o'z martabalarida muvaffaqiyatga erishishda asosiy rol o'ynaydi. Birinchidan, kasbiy rivojlanish **yangi ko'nikmalarni egallash va mavjudlarini mustahkamlash** orqali xodimlarning raqobatbardoshligini oshiradi. Raqamli texnologiyalar sohasida talab qilinadigan ko'nikmalar, masalan, ma'lumotlarni tahlil qilish, sun'iy intellekt bilan ishlash, bulutli texnologiyalardan foydalanish kabi malakalarni o'zlashtirish xodimlarni mehnat bozorida yanada qimmatli mutaxassislarga aylantiradi. Ikkinchidan, doimiy o'rganish va malaka oshirish xodimlarning **moslashuvchanligini** oshiradi. Texnologik o'zgarishlar shiddat bilan ro'y berayotgan bugungi kunda, yangi vaziyatlarga tez ko'nikish va yangi vositalarni o'zlashtirish qobiliyati muvaffaqiyatning kalitidir. Uchinchidan, kasbiy rivojlanish **ish samaradorligi va unumdorligini oshirishga** xizmat qiladi. Yangi texnologiyalardan to'g'ri va samarali foydalanishni o'rganish orqali xodimlar o'z vazifalarini tezroq, aniqroq va kamroq xato bilan bajaradilar. Bu esa kompaniyaning umumiy samaradorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. To'rtinchidan, kasbiy rivojlanish **karyera o'sishi uchun yangi imkoniyatlar** yaratadi. Maxsus treninglar, kurslar va seminarlar orqali xodimlar yangi lavozimlarga tayyorlanishlari va o'zlariga yuklatilishi mumkin bo'lgan mas'uliyatlarni to'laqonli bajarishlari uchun zarur bilim va ko'nikmalarga ega bo'ladilar. Bu esa kompaniya ichida yuqori lavozimlarga ko'tarilish ehtimolini oshiradi. Beshinchidan, kasbiy rivojlanish xodimlarning **ishdan qoniqish va motivatsiyasini oshirishga** yordam beradi. Raqamli transformatsiya sharoitida doimiy o'rganish va rivojlanish madaniyatini yaratish THiNKuz uchun kelajakda yetakchi mavqeni egallashning asosiy omillaridan biridir

B.M2

Yuqori malakali va tajribali xodimlar har qanday tashkilotning eng qimmatli resursidir, ayniqsa ta'lim sohasida. THiNKuz o'z xodimlarining kasbiy mahoratini oshirishga e'tibor qaratish orqali **raqobatdosh ustunlikka** ega bo'ladi. Bu, birinchidan, **xizmat sifatini yaxshilash** orqali namoyon bo'ladi. Malakali pedagoglar talabalarga yuqori sifatli ta'lim berish, ularning ehtiyojlarini to'liq qondirish va o'quv jarayonini samarali tashkil etish imkoniyatiga ega bo'ladilar. Natijada, talabalar muvaffaqiyatli o'qishni tamomlaydilar va kelajakda o'z sohalarida yetuk mutaxassis bo'lib yetishadilar. Bu esa THiNKuzning **obro'sini oshiradi** va yangi talabalarni jalb qilishga yordam beradi. Ikkinchidan, xodimlar sifatini yaxshilash **innovatsiyalarni rag'batlantiradi**. Yuqori malakali mutaxassislar yangi g'oyalarni ilgari surish, ilg'or o'qitish metodikalarini joriy etish va ta'lim dasturlarini doimiy ravishda takomillashtirib borish qobiliyatiga ega bo'ladilar. Bu esa THiNKuzga raqamli ta'lim bozorida **yetakchi mavqeni** egallashga yordam beradi. Uchinchidan, sifatli kadrlar kompaniyaning **ichki samaradorligini** ham oshiradi. Tajribali va bilimli xodimlar o'z vazifalarini tez va samarali bajaradilar, bu esa vaqt va resurslarni tejashga olib keladi. Bundan tashqari, yuqori malakali xodimlar jamoada **ijobiy ish muhitini** yaratadilar, bu esa o'z navbatida xodimlarning ishdan qoniqishini va kompaniyaga sodiqligini oshiradi. Natijada, THiNKuz nafaqat talabalar uchun, balki ishga joylashish uchun ham **jozibador kompaniyaga** aylanadi, bu esa eng yaxshi mutaxassislarni jalb qilish imkonini beradi. Xulosa qilib aytganda, THiNKuz kompaniyasi xodimlar sifatini yaxshilash orqali ta'lim sifatini oshirish, innovatsiyalarni rag'batlantirish, ichki samaradorlikni yaxshilash va natijada bozordagi o'z mavqeini mustahkamlashga erishadi. Bu esa kompaniyaning uzoq muddatli muvaffaqiyati va barqaror o'sishining kalitidir.

C.P5

**Jamoaviy ish** THiNKuz kompaniyasida muvaffaqiyatli muammolarni hal qilish ko'p jihatdan samarali jamoaviy ishlashga bog'liq. Jamoa a'zolari birgalikda ishlash, o'z fikr va g'oyalarini o'rtoqlashish, bir-birlarini qo'llab-quvvatlash va umumiy maqsad yo'lida harakat qilish orqali qiyin vaziyatlarni yengib o'tishlari mumkin. Masalan, yangi o'quv dasturini ishlab chiqishda turli bo'lim xodimlari (dasturchilar, metodistlar, marketologlar) o'zaro hamkorlikda ish olib borishlari, har bir jamoa a'zosi o'z hissasini qo'shishi va muammoni har tomonlama ko'rib chiqish orqali eng maqbul yechimni topishlari lozim. Jamoaviy ishlashning samarali bo'lishi uchun esa ochiq muloqot, o'zaro hurmat va ishonch muhiti bo'lishi talab etiladi. **Muloqot:** Muammolarni hal qilish jarayonida aniq, tushunarli va samarali muloqot qilish hal qiluvchi rol o'ynaydi. THiNKuz xodimlari o'z fikrlarini aniq ifodalash, faol tinglash, savollar berish va kerakli ma'lumotlarni o'z vaqtida yetkazish orqali muammolarning yechimini topishni tezlashtirishlari mumkin. Masalan, talabalardan kelib tushgan muammoli vaziyatni hal qilishda, xodimlar bir-biri bilan va talabalar bilan ochiq muloqot qilish orqali vaziyatni to'g'ri baholashlari, muammoning ildizini aniqlashlari va eng maqbul yechimni topishlari mumkin. Yozma va og'zaki muloqot ko'nikmalari, shuningdek, muzokaralar olib borish va nizolarni hal qilish qobiliyatlari ham muammolarni samarali hal qilishda muhim ahamiyatga ega. Bundan tashqari, **tanqidiy fikrlash, muammoni tahlil qilish, qaror qabul qilish, vaqtni to'g'ri boshqarish va moslashuvchanlik** kabi ko'nikmalar ham THiNKuz kompaniyasida ish joyidagi muammolarni hal qilishda muhim rol o'ynaydi. Ushbu ko'nikmalarni rivojlantirish va ularni amalda qo'llash orqali xodimlar nafaqat kundalik muammolarni yechish, balki kompaniyaning uzoq muddatli rivojlanishiga ham hissa qo'shadilar. Jamoaviy ish va samarali muloqot esa ushbu jarayonning poydevori hisoblanadi.

C.P6

Indeed Career Guide veb-saytida ta'kidlanishicha, fikr-mulohaza (feedback) - bu xodimning ishi, ko'nikmalari yoki xulq-atvori haqida beriladigan ma'lumot bo'lib, u xodimning kasbiy o'sishi va rivojlanishiga yordam beradi. Samarali fikr-mulohaza aniq, konstruktiv va o'z vaqtida berilishi kerak. U quyidagi jihatlarga ijobiy ta'sir ko'rsatadi: Ish faoliyatini yaxshilash**:** Fikr-mulohaza xodimga o'zining kuchli va zaif tomonlarini tushunishga yordam beradi va qaysi sohalarda rivojlanishi kerakligini ko'rsatadi. Aniqlik kiritish: Fikr-mulohaza xodimga kompaniyaning undan nima kutayotganini aniq tushunishga imkon beradi. Motivatsiyani oshirish: Ijobiy fikr-mulohaza xodimning o'ziga bo'lgan ishonchini oshiradi va uni yanada yaxshiroq ishlashga undaydi. O'zaro munosabatlarni mustahkamlash: Ochiq va halol fikr-mulohaza almashinuvi rahbarlar va xodimlar o'rtasidagi ishonchni mustahkamlaydi.(Indeed (2019)).

THiNKuz kompaniyasi uchun fikr-mulohaza tizimi, xuddi yuqorida ta'kidlanganidek, o'rganish va takomillashtirishning ajralmas qismidir. Bu tizim bir necha yo'nalishlarda qo'llanilishi mumkin: Talabalardan fikr-mulohaza olish: Kurslar yakunida so'rovnomalar o'tkazish, ochiq muloqot kanallarini yaratish va muntazam ravishda talabalar bilan uchrashuvlar tashkil etish orqali ularning fikr-mulohazalarini to'plash mumkin. Bu o'quv dasturlarini, o'qitish uslublarini va kompaniyaning boshqa jihatlarini talabalar ehtiyojlariga mos ravishda takomillashtirishga yordam beradi. Xodimlar o'rtasida fikr-mulohaza almashish**:** THiNKuz xodimlari o'rtasida muntazam ravishda konstruktiv fikr-mulohaza almashish amaliyotini joriy etishi lozim. Bu 360 gradusli baholash, mentorlik dasturlari yoki oddiygina jamoaviy uchrashuvlar shaklida bo'lishi mumkin. Bunday fikr-mulohaza xodimlarning kasbiy mahoratini oshirishga, xatolarni tuzatishga va jamoaviy ishni yaxshilashga xizmat qiladi. O'qituvchilarning o'zaro fikr-mulohazasi: O'qituvchilarning darslarini kuzatish va keyinchalik konstruktiv fikr-mulohaza berish orqali ularning pedagogik mahoratini oshirish mumkin. Bu, ayniqsa, yangi o'qitish metodikalari va texnologiyalarini joriy etishda muhim ahamiyatga ega. Rahbariyat va xodimlar o'rtasidagi fikr-mulohaza: Rahbarlar xodimlarga muntazam ravishda ularning ishlari haqida fikr-mulohaza bildirishlari va xodimlar ham o'z navbatida kompaniya faoliyati bilan bog'liq taklif va mulohazalarini erkin bildira olishlari uchun sharoit yaratilishi kerak.

C.M3

THiNKuz kompaniyasi IT ta'lim sohasida faoliyat yuritadi va uning muvaffaqiyati ko'p jihatdan xodimlarning kasbiy mahoratiga, xususan, ularning Tranferable skill va muloqot qobiliyatlariga bog'liq. Ushbu ko'nikmalar kompaniya duch keladigan turli muammolarni samarali hal qilishda muhim rol o'ynaydi. **Tanqidiy fikrlash** qobiliyati THiNKuz xodimlariga o'quv dasturlarini tahlil qilish, talabalarning ehtiyojlarini aniqlash va o'qitish metodikalarini takomillashtirishda yordam beradi. Masalan, yangi texnologiya yoki dasturlash tilini o'quv dasturiga kiritishdan oldin, uning bozor talablariga qanchalik mos kelishini va talabalarga qanday foyda keltirishini tanqidiy baholash zarur. **Muammoni hal qilish** ko'nikmasi esa kundalik faoliyatda doimiy ravishda qo'l keladi. Talabalarning o'zlashtirishida qiyinchiliklar, texnik nosozliklar, dars jadvalidagi o'zgarishlar kabi muammolarni tez va samarali hal qilish kompaniyaning obro'siga ijobiy ta'sir ko'rsatadi va talabalarning qoniqish darajasini oshiradi. **Qaror qabul qilish** jarayonida THiNKuz xodimlari kurslarning mazmuni, narx siyosati, marketing strategiyalari kabi muhim masalalarda asosli va o'z vaqtida qarorlar qabul qilishlari lozim. Bu kompaniyaning raqobatbardoshligini ta'minlash va moliyaviy barqarorligini mustahkamlashda muhim rol o'ynaydi. **Ijodkorlik** THiNKuzga raqobatchilardan ajralib turishga yordam beradi. Xodimlar yangi g'oyalarni ilgari surish, innovatsion o'qitish uslublarini joriy etish va noyob kurslarni yaratish orqali kompaniyaning rivojlanishiga hissa qo'shadilar**. Moslashuvchanlik** qobiliyati esa IT sohasining tez o'zgaruvchan tabiatini hisobga olgan holda, yangi texnologiyalar va trendlarga tez moslashish, o'quv dasturlarini shunga muvofiq yangilab borish imkonini beradi**. Vaqtni boshqarish** ko'nikmalari o'qituvchilarga darslarni samarali rejalashtirish, talabalarga esa o'quv topshiriqlarini belgilangan muddatlarda bajarishda asqotadi. Ma'muriyat xodimlari esa ko'plab vazifalarni o'z vaqtida va sifatli bajarishlari uchun ushbu ko'nikmaga ega bo'lishlari shart. **Tashkilotchilik** qobiliyati kurslarni tashkil etish, tadbirlarni o'tkazish va talabalar bilan ishlashda tartiblilik va tizimlilikni ta'minlaydi.

**Muloqot qobiliyatlari** ham THiNKuz faoliyatida kamida o'tkaziladigan ko'nikmalar kabi muhim o'rin tutadi. **Og'zaki muloqotda** o'qituvchilar dars jarayonida ma'lumotni talabalarga aniq, tushunarli va qiziqarli tarzda yetkazishlari kerak. Ma'muriyat xodimlari esa talabalar, ota-onalar va hamkorlar bilan samarali muloqot qilishlari, ularning savollariga javob berishlari va muammolarini hal qilishlari lozim. **Yozma muloqotda** o'quv materiallari, imtihon savollari, elektron pochta xabarlari va boshqa hujjatlar grammatik jihatdan to'g'ri, tushunarli va ravshan yozilishi kerak. **Faol tinglash** ko'nikmasi, ayniqsa, o'qituvchilar uchun juda muhimdir. Ular talabalarning savollariga diqqat bilan quloq solishlari, ularning fikr-mulohazalarini inobatga olishlari va o'quv jarayonini takomillashtirish uchun ularning ehtiyojlarini tushunishga harakat qilishlari zarur. **No verbal muloqot** ham o'qituvchilarning dars samaradorligiga ta'sir qiladi. Tana tili, imo-ishoralar va ovoz ohangini to'g'ri boshqarish orqali talabalarning e'tiborini jalb qilish va darsga qiziqishni oshirish mumkin. **Muzokara olib borish** ko'nikmasi THiNKuz xodimlariga hamkorlar bilan shartnomalar tuzishda, talabalar bilan esa o'quv jarayoni, to'lovlar yoki boshqa masalalarni muhokama qilishda qo'l keladi.

## C.D2

THiNKuzda AI asosidagi adaptiv o'qitish platformasini joriy etish. Ushbu platforma har bir xodimning bilim darajasini, o'rganish tezligini va qiziqishlarini tahlil qilib, ularga individual o'quv dasturlarini taklif etadi. Masalan, dasturlash bo'yicha o'qituvchi Python tilini chuqurroq o'rganmoqchi bo'lsa, platforma unga mos keladigan kurslar va materiallarni tavsiya qiladi. Shuningdek, platformada AI asosida ishlaydigan virtual yordamchi ham mavjud bo'lib, u xodimlarning kasbiy rivojlanishga oid savollariga tezkor javob beradi, ularga kerakli resurslarni topishga yordam beradi. AI, shuningdek, xodimlarning o'quv faoliyatini monitoring qilish va baholashda ham qo'llaniladi. Tizim har bir xodimning rivojlanishini kuzatib boradi va ularga o'z vaqtida kerakli yo'nalishlarni ko'rsatib turadi.

Senariy boyicha THiNKuzda an'anaviy ma'ruza uslubidagi o'qitishdan voz kechib, interaktiv va amaliyotga yo'naltirilgan innovatsion o'qitish usullarini joriy etmoqchi. Bularga mikro-o'rganish, gamifikatsiya, loyihaviy ta'lim kabi usullar kiradi. Masalan, xodimlar qisqa, 5-10 daqiqalik video darslar orqali yangi bilimlarni o'zlashtiradilar, keyin esa o'z bilimlarini mustahkamlash uchun interaktiv topshiriqlar va o'yin elementlarini o'z ichiga olgan testlarni bajaradilar. Eng yaxshi natijalarga erishgan xodimlar esa rag'batlantiriladi. Bundan tashqari, xodimlar real muammolarni hal qilishga qaratilgan loyihalarda ishtirok etadilar. Masalan, bir guruh xodimlar THiNKuz uchun yangi mobil ilovani yaratish loyihasi ustida ishlashlari mumkin. Bu ularga nafaqat texnik ko'nikmalarini, balki jamoaviy ishlash, muammoni hal qilish va tanqidiy fikrlash qobiliyatlarini ham rivojlantirishga yordam beradi.

## C.P7

Sizning martaba maqsadlaringizga erishish uchun aniq chora-tadbirlar ro'yxati, masalan, yangi sertifikat olish yoki yo'l-yo'riq ko'rsatishi mumkin bo'lgan murabbiyni topish professional rivojlanish rejasi (PDP) deb ataladi. Kasbiy o'sish rejasini tuzish, ayniqsa, ish qidirishda foydalidir. PDP jadval kabi murakkab yoki matn terish sahifasi kabi oddiy bo'lishi mumkin. PDPni muntazam ravishda yangilab, kasbiy rivojlanishingizni qo'llab-quvvatlaydigan yangi maqsadlarni belgilashingiz mumkin.(Jennifer Herrity (2023))

THiNKuz Xodimlari uchun Kasbiy Rivojlanish Rejasi: Qisqa Qo'llanma

O'z-o'zingizni baholash: THiNKuzdagi hozirgi rol'ingizda qanday kuchli va zaif tomonlaringiz bor? Qaysi ko'nikmalarni (texnik, pedagogik, yumshoq) rivojlantirishingiz kerak? Martaba maqsadlaringiz qanday?  
Fikr-mulohaza oling**:** Rahbaringiz, hamkasblaringiz va talabalardan ishingiz bo'yicha fikr-mulohaza so'rang.  
THiNKuz maqsadlari bilan tanishish**:** Kompaniyaning kelajakdagi rejalari qanday? Rivojlanishingiz ularga qanday hissa qo'shadi? Masalan, yangi kurs ochilishini bilib turib unga tayyorlanish  
SMART maqsadlar qo'yish: Aniq, o'lchanadigan, erishish mumkin bo'lgan, THiNKuz faoliyatiga tegishli va vaqt bilan cheklangan maqsadlarni belgilang. Masalan: "Keyingi 3 oyda 'Interaktiv dars o'tish' treningida qatnashish".  
Reja tuzing: Maqsadlarga erishish uchun aniq qadamlar, muddatlar va resurslarni (kurslar, kitoblar, mentor) belgilang. Rejani THiNKuz rahbariyati bilan muhokama qiling. (Jennifer Herrity (2023))

## C.M4

Shaxsiy rivojlanish hozirgi holatni tushunish, maqsadlarni aniqlash va ularga erishish uchun nima qilish kerakligini belgilashdan boshlanadi.

Buning uchun inson o'z kuchli va zaif tomonlarini bilishi lozim. Shu maqsadda boshqaruvchilar va hamkasblardan olingan fikr-mulohazalar (feedback) muhim ahamiyatga ega. Bu, o'z navbatida, o'z-o'zini anglashni oshirib, shaxsiy o'sish uchun imkoniyat yaratadi.  
Shuningdek, fikr-mulohaza boshqalarning rivojlanish imkoniyatlariga qanday ta'sir ko'rsatishini ham ochib beradi. Masalan, menejerlarning noto'g'ri qarorlari ba'zi xodimlarning rivojlanishiga to'sqinlik qilishi, ularning motivatsiyasi va ishonchini pasaytirishi mumkin

**Xulosa**

THINKuz kompaniyasining yangi bosqichga kotarilishi davomida juda katta qoiyinchiliklar bolishi mumkin lekin xodimlarning muntazam ravishda ozining osishi uchun turli yangi bilimlarni o’rganishi bu birinchidan kompaniyaning asosiy maqsadi yani talabalarini barchasini ish bilan taminlanishi kafolat beradi. Raqamli texnologiyalar esa talabalar uchun yangi eshiklar bilim o’rganishi uchun ochib beradi.

adabiyotlar ro'yxati

1. Wikipedia Contributors (2020). *Intel 4004*. [online] Wikipedia. Available at: <https://en.wikipedia.org/wiki/Intel_4004>.
2. Si.edu. (2024). *Altair 8800 Microcomputer*. [online] Available at: <https://americanhistory.si.edu/collections/object/nmah_334396>.
3. Indeed Editorial Team (2023). *What Is Professional Development? Definition and Examples*. [online] Indeed Career Guide. Available at: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/what-is-professional-development>.
4. joernlengsfeld.com. (n.d.). *Digital Sector – Dr. Dr. Jörn Lengsfeld*. [online] Available at: <https://joernlengsfeld.com/en/definition/digital-sector/>.
5. Indeed (2019). *Indeed Career Guide | Indeed.com*. [online] Indeed.com. Available at: <https://www.indeed.com/career-advice>.
6. Jennifer Herrity (2023). *How to Write a Professional Development Plan (With Examples) | Indeed.com*. [online] Indeed.com. Available at: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/professional-development-plan>.
7. Marsh, E. (2019). *Personal development and the power of feedback*. [online] t-three. Available at: <https://www.t-three.com/thinking-space/blog/personal-development-and-the-power-of-feedback>.