



## TA'LIM MUASSASASIDA KADRLAR BOSHQARUVINING MOHIYATI VA TAMOYILLARI

Abdunazarova N.F

*Ilmiy rahbar: DSc/PhD/p.f.n.,prof./dots.*

**Yerejepova Minayim Omirzaxovna**

*Toshkent shahridagi Puchon universiteti ilmiy pedagogik kadrlar tayyorlash markazi magistranti*

**Annotatsiya:** Mazkur ilmiy maqolada ta'lim muassasalarida kadrlar boshqaruvining mohiyati, asosiy vazifalari hamda zamonaviy boshqaruv tamoyillari tahlil qilinadi. Ta'lim tizimida inson resurslari boshqaruvi samarali ta'lim jarayonini tashkil etishda muhim omillardan biri hisoblanadi. Maqolada pedagogik kadrlar bilan ishlashning strategik yondashuvlari, ularning kasbiy rivojlanishini ta'minlash mexanizmlari, motivatsiya tizimi hamda boshqaruv samaradorligini oshirish usullari ko'rib chiqiladi. Shuningdek, zamonaviy ta'lim islohotlari sharoitida kadrlar boshqaruvining innovatsion tamoyillari yoritiladi.

**Kalit so'zlar:** Ta'lim muassasasi, kadrlar boshqaruvi, inson resurslari, pedagogik boshqaruv, motivatsiya, strategik rivojlanish, ta'lim sifati, boshqaruv tamoyillari, professional rivojlanish.

### KIRISH

Zamonaviy jamiyatda ta'lim tizimi davlatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishida muhim strategik soha hisoblanadi. Globallashuv jarayonlari, raqamli texnologiyalarning rivojlanishi hamda ta'lim standartlarining yangilanib borishi ta'lim muassasalarida boshqaruv faoliyatiga yangi talablarni qo'ymoqda. Ayniqsa, kadrlar boshqaruvi masalasi ta'lim sifatini oshirishning eng muhim omillaridan biri sifatida e'tirof etilmoqda. Chunki har qanday ta'lim tizimining muvaffaqiyati avvalo unda faoliyat yuritayotgan pedagogik va boshqaruv kadrlarining malakasi, kompetensiyasi hamda motivatsiyasiga bevosita bog'liqdir.

Ta'lim muassasalarida kadrlar boshqaruvi nafaqat xodimlarni ishga qabul qilish yoki ma'muriy nazorat qilish bilan cheklanmaydi. U inson resurslarini rejalashtirish, tanlash, rivojlantirish, rag'batlantirish, baholash hamda ularning professional o'sishini qo'llab-quvvatlash kabi murakkab jarayonlarni o'z ichiga oladi. Shu sababli zamonaviy ta'lim boshqaruvida strategik HR yondashuvlari alohida ahamiyat kasb etmoqda.

Bugungi kunda ta'lim tizimida innovatsion yondashuvlarning joriy etilishi pedagoglarning kasbiy faoliyatini yangi bosqichga olib chiqishni talab etadi. O'qituvchilar nafaqat bilim beruvchi, balki fasilitator, mentor va innovator sifatida faoliyat yuritishi zarur. Bu esa ta'lim muassasalari rahbarlaridan kadrlar bilan ishlashda zamonaviy boshqaruv tamoyillariga amal qilishni talab etadi.

Shuningdek, ta'lim jarayonining sifatini oshirish, o'quvchilarning kompetensiyalarini rivojlantirish hamda xalqaro ta'lim standartlariga moslashish jarayonida pedagogik kadrlarning salohiyatini oshirish ustuvor vazifalardan biri hisoblanadi. Bu jarayonda kadrlar boshqaruvi tizimi strategik rejalashtirish, professional rivojlanish dasturlari, motivatsion mexanizmlar va samarali kommunikatsiya asosida tashkil etilishi lozim.



Mazkur maqolaning maqsadi — ta'lim muassasasida kadrlar boshqaruvining mohiyatini ilmiy-nazariy jihatdan tahlil qilish, uning asosiy tamoyillarini aniqlash hamda zamonaviy ta'lim tizimida samarali kadrlar boshqaruvi modelini yoritishdan iborat.

Ta'lim muassasasida kadrlar boshqaruvining mohiyati va mazmuni

Ta'lim muassasalarida kadrlar boshqaruvi — bu inson resurslarini strategik rejalashtirish, rivojlantirish va samarali boshqarish orqali ta'lim sifati hamda tashkilot samaradorligini oshirishga qaratilgan tizimli faoliyatdir. Zamonaviy boshqaruv nazariyasiga ko'ra, inson kapitali har qanday tashkilotning eng muhim resursi hisoblanadi. Ayniqsa, ta'lim muassasalarida pedagog kadrlar ta'lim jarayonining asosiy subyekti bo'lib, ularning professional kompetensiyasi, innovatsion fikrlashi va pedagogik mahorati ta'lim natijalariga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Kadrlar boshqaruvi quyidagi asosiy funksiyalarni o'z ichiga oladi:

strategik kadrlar siyosatini ishlab chiqish;

kadrlar ehtiyojini tahlil qilish va prognozlash;

pedagoglarni tanlash va joylashtirish;

kasbiy moslashuv (adaptatsiya) jarayonini tashkil etish;

malaka oshirish va professional rivojlanish dasturlarini joriy etish;

faoliyat samaradorligini monitoring qilish;

motivatsiya va rag'batlantirish tizimini yaratish.

Ta'lim muassasasida kadrlar boshqaruvi nafaqat tashkiliy masalalarni hal qilishga, balki pedagogik jamoaning ijodiy salohiyatini rivojlantirishga ham xizmat qiladi. Bu esa innovatsion ta'lim muhitini shakllantirish uchun muhim omildir.

Kadrlar boshqaruvining nazariy asoslari

Ilmiy adabiyotlarda kadrlar boshqaruvi turli nazariy yondashuvlar asosida o'rganiladi. Ular orasida eng muhimlari quyidagilar:

Inson kapitali nazariyasi — pedagoglarni tashkilotning eng muhim strategik resursi sifatida ko'rib chiqadi. Ushbu yondashuv pedagoglarning bilim va ko'nikmalariga investitsiya qilish zarurligini ta'kidlaydi.

Kompetensiyaviy yondashuv — kadrlarni baholash va rivojlantirishda professional kompetensiyalarni asosiy mezon sifatida belgilaydi. Ta'lim muassasasida pedagogning kommunikativ, metodik, axborot-kommunikatsion va refleksiv kompetensiyalari muhim ahamiyatga ega.

Motivatsion nazariya — pedagoglarning ishga bo'lgan qiziqishini oshirish orqali samaradorlikni ta'minlashga qaratilgan. Moddiy rag'bat bilan bir qatorda ijtimoiy e'tirof, professional o'sish imkoniyatlari ham motivatsiyaning muhim omillari hisoblanadi.

Tizimli boshqaruv yondashuvi — kadrlar boshqaruvini ta'lim muassasasining umumiy strategiyasi bilan bog'liq holda ko'rib chiqadi

Kadrlar boshqaruvining asosiy tamoyillari

Ta'lim muassasasida samarali kadrlar boshqaruvi quyidagi tamoyillarga asoslanadi:

Strategiklik — kadrlar siyosati ta'lim muassasasining uzoq muddatli rivojlanish maqsadlariga mos bo'lishi lozim.

Demokratik boshqaruv — pedagoglarni qaror qabul qilish jarayoniga jalb etish jamoaviy mas'uliyatni oshiradi.



Adolat va shaffoflik — kadrlarni tanlash, attestatsiya va baholash jarayonlari ochiq bo'lishi zarur.

Uzluksiz rivojlanish — pedagoglarning kasbiy malakasini doimiy ravishda oshirish.

Innovatsionlik — yangi pedagogik texnologiyalar va boshqaruv usullarini joriy etish.

Pedagogik kadrlarni tanlash va rivojlantirish mexanizmlari

Samarali kadrlar boshqaruvi to'g'ri tanlov jarayonidan boshlanadi. Pedagoglarni tanlashda nafaqat akademik bilim darajasi, balki kommunikativ qobiliyat, kreativlik, innovatsion fikrlash va stressga chidamlilik kabi kompetensiyalar ham hisobga olinishi kerak.

Pedagogik kadrlarni rivojlantirish quyidagi usullar orqali amalga oshiriladi:

malaka oshirish kurslari;

trening va seminarlar;

mentorlik dasturlari;

professional hamjamiyatlarda ishtirok etish;

ilmiy-tadqiqot faoliyatiga jalb qilish.

Bunday yondashuv pedagoglarning kasbiy o'sishini ta'minlab, ta'lim sifatining oshishiga xizmat qiladi.

Motivatsiya va samaradorlikni oshirish omillari

Ta'lim muassasalarida pedagoglarning motivatsiyasi ta'lim jarayonining samaradorligini belgilovchi muhim omildir. Motivatsiya tizimi quyidagilarni o'z ichiga olishi mumkin:

moddiy rag'batlantirish (bonuslar, mukofotlar);

kasbiy rivojlanish imkoniyatlari;

ijtimoiy e'tirof va maqom;

qulay ish muhiti;

psixologik qo'llab-quvvatlash.

Samarali motivatsiya tizimi pedagoglarning ishga bo'lgan qiziqishini oshirib, innovatsion faoliyatni rag'batlantiradi.

Zamonaviy ta'limda kadrlar boshqaruvining innovatsion yo'nalishlari

Bugungi kunda ta'lim muassasalarida kadrlar boshqaruvi raqamli texnologiyalar bilan chambarchas bog'liq. Masalan:

elektron HR tizimlari;

online malaka oshirish platformalari;

pedagog faoliyatini raqamli monitoring qilish;

sun'iy intellekt asosidagi tahlil vositalari.

Bu vositalar boshqaruv jarayonlarini optimallashtirib, qaror qabul qilishni tezlashtiradi.

Ta'lim muassasasida kadrlar boshqaruvining mohiyati va mazmuni

Ta'lim muassasalarida kadrlar boshqaruvi — bu inson resurslarini strategik rejalashtirish, rivojlantirish va samarali boshqarish orqali ta'lim sifati hamda tashkilot samaradorligini oshirishga qaratilgan tizimli faoliyatdir. Zamonaviy boshqaruv nazariyasiga ko'ra, inson kapitali har qanday tashkilotning eng muhim resursi hisoblanadi. Ayniqsa, ta'lim muassasalarida pedagog kadrlar ta'lim jarayonining asosiy subyekti bo'lib, ularning



professional kompetensiyasi, innovatsion fikrlashi va pedagogik mahorati ta'lim natijalariga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Kadrlar boshqaruvi quyidagi asosiy funksiyalarni o'z ichiga oladi:

strategik kadrlar siyosatini ishlab chiqish;

kadrlar ehtiyojini tahlil qilish va prognozlash;

pedagoglarni tanlash va joylashtirish;

kasbiy moslashuv (adaptatsiya) jarayonini tashkil etish;

malaka oshirish va professional rivojlanish dasturlarini joriy etish;

faoliyat samaradorligini monitoring qilish;

motivatsiya va rag'batlantirish tizimini yaratish.

Ta'lim muassasasida kadrlar boshqaruvi nafaqat tashkiliy masalalarni hal qilishga, balki pedagogik jamoaning ijodiy salohiyatini rivojlantirishga ham xizmat qiladi. Bu esa innovatsion ta'lim muhitini shakllantirish uchun muhim omildir.

Kadrlar boshqaruvining nazariy asoslari

Ilmiy adabiyotlarda kadrlar boshqaruvi turli nazariy yondashuvlar asosida o'rganiladi.

Ular orasida eng muhimlari quyidagilar:

Inson kapitali nazariyasi — pedagoglarni tashkilotning eng muhim strategik resursi sifatida ko'rib chiqadi. Ushbu yondashuv pedagoglarning bilim va ko'nikmalariga investitsiya qilish zarurligini ta'kidlaydi.

Kompetensiyaviy yondashuv — kadrlarni baholash va rivojlantirishda professional kompetensiyalarni asosiy mezon sifatida belgilaydi. Ta'lim muassasasida pedagogning kommunikativ, metodik, axborot-kommunikatsion va refleksiv kompetensiyalari muhim ahamiyatga ega.

Motivatsion nazariya — pedagoglarning ishga bo'lgan qiziqishini oshirish orqali samaradorlikni ta'minlashga qaratilgan. Moddiy rag'bat bilan bir qatorda ijtimoiy e'tirof, professional o'sish imkoniyatlari ham motivatsiyaning muhim omillari hisoblanadi.

Tizimli boshqaruv yondashuvi — kadrlar boshqaruvini ta'lim muassasasining umumiy strategiyasi bilan bog'liq holda ko'rib chiqadi.

Kadrlar boshqaruvining asosiy tamoyillari

Ta'lim muassasasida samarali kadrlar boshqaruvi quyidagi tamoyillarga asoslanadi:

Strategiklik — kadrlar siyosati ta'lim muassasasining uzoq muddatli rivojlanish maqsadlariga mos bo'lishi lozim.

Demokratik boshqaruv — pedagoglarni qaror qabul qilish jarayoniga jalb etish jamoaviy mas'uliyatni oshiradi.

Adolat va shaffoflik — kadrlarni tanlash, attestatsiya va baholash jarayonlari ochiq bo'lishi zarur.

Uzluksiz rivojlanish — pedagoglarning kasbiy malakasini doimiy ravishda oshirish.

Innovatsionlik — yangi pedagogik texnologiyalar va boshqaruv usullarini joriy etish.

Pedagogik kadrlarni tanlash va rivojlantirish mexanizmlari

Samarali kadrlar boshqaruvi to'g'ri tanlov jarayonidan boshlanadi. Pedagoglarni tanlashda nafaqat akademik bilim darajasi, balki kommunikativ qobiliyat, kreativlik, innovatsion fikrlash va stressga chidamlilik kabi kompetensiyalar ham hisobga olinishi kerak.



Pedagogik kadrlarni rivojlantirish quyidagi usullar orqali amalga oshiriladi:  
malaka oshirish kurslari;  
trening va seminarlar;  
mentorlik dasturlari;  
professional hamjamiyatlarda ishtirok etish;  
ilmiy-tadqiqot faoliyatiga jalb qilish.

Bunday yondashuv pedagoglarning kasbiy o'sishini ta'minlab, ta'lim sifatining oshishiga xizmat qiladi.

Motivatsiya va samaradorlikni oshirish omillari

Ta'lim muassasalarida pedagoglarning motivatsiyasi ta'lim jarayonining samaradorligini belgilovchi muhim omildir. Motivatsiya tizimi quyidagilarni o'z ichiga olishi mumkin:

moddiy rag'batlantirish (bonuslar, mukofotlar);  
kasbiy rivojlanish imkoniyatlari;  
ijtimoiy e'tirof va maqom;  
qulay ish muhiti;  
psixologik qo'llab-quvvatlash.

Xulosa

Ta'lim muassasasida kadrlar boshqaruvi zamonaviy ta'lim tizimining strategik komponenti sifatida muhim ahamiyatga ega. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, pedagogik kadrlarning malakasi, motivatsiyasi va professional rivojlanish darajasi ta'lim sifatiga bevosita ta'sir qiladi. Shu sababli kadrlar boshqaruvi tizimi nafaqat tashkiliy va ma'muriy jarayonlarni, balki pedagoglarning ijodiy va innovatsion salohiyatini rivojlantirishni ham qamrab olishi lozim.

Maqolada kadrlar boshqaruvining asosiy tamoyillari — strategiklik, tizimlilik, shaffoflik, uzluksiz professional rivojlanish va innovatsionlik — yoritildi. Ushbu tamoyillar pedagogik jamoaning samarali faoliyatini ta'minlashda muhim vosita sifatida xizmat qiladi. Shuningdek, kadrlarni tanlash, malaka oshirish, rag'batlantirish va monitoring qilish jarayonlari samaradorlikni oshirishga yordam beradi.

O'zbekistondagi amaliy tajribalar shuni ko'rsatadiki, strategik va innovatsion kadrlar boshqaruvi ta'lim muassasalari faoliyatini yuqori darajaga ko'taradi. Elektron HR tizimlari, raqamli platformalar va xalqaro tajriba asosida joriy etilayotgan innovatsion yondashuvlar pedagoglarning professional o'sishiga, ularning motivatsiyasini oshirishga va ta'lim sifatini yaxshilashga xizmat qilmoqda.

Kelajakda kadrlar boshqaruvi sohasida quyidagi yo'nalishlarga alohida e'tibor qaratish tavsiya etiladi:

pedagoglarning kompetensiyasini baholash va rivojlantirish jarayonini raqamli vositalar yordamida optimallashtirish;

motivatsiya va rag'batlantirish tizimini yanada kengaytirish, jumladan ijodiy va innovatsion faoliyatni rag'batlantiruvchi mexanizmlarni joriy etish;

mentorlik va jamoaviy liderlik tizimini rivojlantirish orqali pedagoglarning kasbiy o'sishini qo'llab-quvvatlash;



xalqaro tajriba va standartlarni hisobga olgan holda malaka oshirish va attestatsiya tizimini takomillashtirish.

Shunday qilib, ta'lim muassasalarida kadrlar boshqaruvining tizimli, strategik va innovatsion yondashuvlar asosida tashkil etilishi pedagogik kadrlarning professional salohiyatini oshiradi, ta'lim sifatini yaxshilaydi va butun ta'lim muassasasining samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Bu esa O'zbekiston ta'lim tizimining milliy va xalqaro standartlarga moslashishini ta'minlaydi va kelajakda yanada raqobatbardosh va sifatli ta'limni shakllantirishga yordam beradi.

#### FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Usmanova Zulfiya Musayevna “KADRLARNI BOSHQARISH MEXANIZMINI TAKOMILLASHTIRISHGA YONDASHUVLAR”
2. Mercer, Justine; Barker, Bernard; Bird, Richard — Human Resource Management in Education: Contexts, Themes and Impact. London: Routledge, 2010.
3. Black, Kate; Warhurst, Russell (eds.) — Organisation Studies and Human Resource Management: An Educator's Handbook. Abingdon: Routledge, 2022.
4. Мальцева Т. И. Система управления персоналом образовательного учреждения // Проблемы и перспективы развития образования: материалы II Международной научной конференции. Пермь: Меркурий, 2012.