



TA'LIMDA KADRLAR SIYOSATINI BOSHQARISH ZAMONAVIY YONDASHUVLAR

*Mualliflar: Buxoro Inavatsiyalar Universiteti Ta'lim muassasalarining
boshqaruvi magistratura bosqichi 20-1 TMBM-25 guruh magistranti*

Xayitov Xurshidbek O'ktamjon o'g'li

*Kukon Davlat Universiteti anijon filiali talabasi psixologiya yo'nalishi
24/01-guruh talabasi Aliyeva Shoxsanamxon Nurmadjon qizi*

ANOTATSIYA: Ushbu maqolada ta'lim tizimida kadrlar siyosatini boshqarishning zamonaviy yondashuvlari ilmiy-nazariy va amaliy jihatdan tahlil qilinadi. Kadrlar salohiyatini rivojlantirish, pedagogik jamoaning barqarorligini ta'minlash, o'qituvchilar motivatsiyasini oshirish hamda boshqaruv jarayonlarini raqamlashtirish kabi jarayonlarning ta'lim sifatiga ko'rsatadigan ta'siri chuqur o'rganiladi. Shuningdek, kadrlar siyosatida shaffoflikni ta'minlash, ma'lumotga asoslangan boshqaruv (data-driven HR), tezkor qarorlar qabul qilish, pedagogik kompetensiyalarni rivojlantirish va faoliyat samaradorligini monitoring qilishning ilmiy asoslari ko'rsatib beriladi. Maqolada zamonaviy HR texnologiyalaridan foydalanish, o'qituvchilarning dars sifati va motivatsiyasini o'quvchi natijalari bilan uzviy bog'lashning mexanizmlari, hamda ta'lim muassasalarida strategik kadrlar boshqaruvini takomillashtirish bo'yicha taklif va tavsiyalar bayon etiladi. Tadqiqot natijalari ta'lim muassasalarida samarali boshqaruvni yo'lga qo'yish, kadrlar siyosatini ilmiy asosda takomillashtirish hamda ta'lim sifatini oshirishga xizmat qiladi.

ANNOTATION: This article analyzes modern approaches to managing personnel policy in the education system from both scientific-theoretical and practical perspectives. It focuses on developing personnel potential, ensuring the



stability of the teaching staff, increasing teacher motivation, and management. The impact of processes such as digitizing processes on the quality of education is deeply studied. Additionally, ensuring transparency in personnel policy, data-driven management, making quick decisions, developing pedagogical competencies, and activities are also emphasized. The scientific foundations for monitoring effectiveness will be demonstrated. The article discusses the use of modern HR technologies, the mechanisms for linking the quality of teaching and teacher motivation to student outcomes, as well as strategic personnel management in educational institutions. Suggestions and recommendations for improvement will be presented. The research results will serve to establish effective management in educational institutions, scientifically enhance personnel policy, and improve the quality of education.

АННОТАЦИЯ: В данной статье рассматриваются современные подходы к управлению кадровой политикой в системе образования с научно-теоретической и практической точки зрения. Развитие кадрового потенциала, обеспечение стабильности педагогического коллектива, повышение мотивации учителей и управление. Процесс цифровизации управления будет глубоко исследован с точки зрения его влияния на качество образования. Также будет обеспечена прозрачность в кадровой политике, управление, основанное на данных, принятие быстрых решений и развитие педагогических компетенций. Будут представлены научные основы мониторинга эффективности деятельности. В статье рассматриваются использование современных HR-технологий, механизмы связи качества уроков и мотивации преподавателей с результатами учащихся, а также стратегические кадры в образовательных учреждениях. Излагаются предложения и рекомендации по совершенствованию управления. Результаты исследования служат для внедрения эффективного управления в образовательных учреждениях, научного обоснования кадровой политики и повышения качества образования.



Kalit soʻzlar: Kadrlar siyosati, taʼlim boshqaruvi, pedagogik jamoa, motivatsiya, dars sifati, raqamlashtirish, shaffof boshqaruv, maʼlumotga asoslangan qarorlar, HR texnologiyalari, pedagogik kompetensiyalar, monitoring, strategik boshqaruv, taʼlim sifati.

Ключевые слова: кадровая политика, управление образованием, педагогический коллектив, мотивация, качество уроков, цифровизация, прозрачное управление, основанные на данных решения, HR-технологии, педагогические компетенции, мониторинг, стратегическое управление, качество образования. кадровая политика,

Keywords: Personnel policy, educational management, teaching staff, motivation, lesson quality, digitization, transparent management, data-driven decisions, HR technologies, pedagogical competencies, monitoring, strategic management, education quality.

KIRISH: Global taʼlim makonida yuz berayotgan tezkor oʻzgarishlar taʼlim muassasalarida kadrlar siyosatini boshqarishni tubdan yangilashni talab qilmoqda. Zamonaviy taʼlim muassasasi nafaqat oʻquv jarayonini, balki inson resurslarini samarali boshqarishga qaratilgan kompleks tizimni shakllantirishi lozim. Bunda oʻqituvchilar salohiyati, kasbiy motivatsiyasi, dars sifati, boshqaruvning shaffofligi va raqamlashtirish darajasi asosiy omillar sifatida maydonga chiqadi.

Kadrlar siyosatini samarali tashkil etish taʼlim sifatining uzviy tarkibiy qismi boʻlib, u raqamli texnologiyalar, tahliliy maʼlumotlar (data-driven yondashuv), pedagogik kadrlar malakasini oshirish, boshqaruv jarayonlarini optimallashtirish va strategik qarorlar qabul qilish orqali takomillashadi. Shu bois maktab va boshqa taʼlim muassasalarida kadrlar bilan ishlash jarayonlarini ilmiy asosda yoʻlga qoʻyish, innovatsion HR texnologiyalarini tatbiq etish hamda oʻqituvchilar



motivatsiyasi bilan o'quvchilarning ta'lim natijalari o'rtasidagi bog'liqlikni chuqur tahlil qilish zarur.

Mazkur maqolada ta'lim tizimida kadrlar siyosatining zamonaviy yondashuvlari keng qamrovda o'rganilib, pedagogik jamoani boshqarishning ilmiy, tashkiliy va amaliy jihatlari tahlil qilinadi, shuningdek, mazkur jarayonlarni takomillashtirish bo'yicha tavsiyalar ilgari suriladi.

- Maqsad: Maktabda barqaror, malakali va motivatsiyalangan o'qituvchi hamda ma'muriy jamoani shakllantirish.

- Maqsad: Kadrlar jarayonlarini shaffof, tezkor va ma'lumotga asoslangan qilish.

- Maqsad: O'qituvchilarning dars sifatini, motivatsiyasini va o'quvchi natijalarini o'zaro bog'lab oshirish

1. Maktabda barqaror, malakali va motivatsiyalangan o'qituvchi hamda ma'muriy jamoani shakllantirish

Zamonaviy ta'lim tizimining rivojlanishi, birinchi navbatda, o'qituvchilar korpusining malakasi, barqarorligi va kasbiy motivatsiyasiga bog'liq. Maktabda shakllanadigan pedagogik va ma'muriy jamoa — bu ta'lim muassasasining strategik salohiyatini belgilovchi asosiy resursdir. Shuning uchun jamoani shakllantirish jarayonida ilmiy asoslangan yondashuvlar, kadrlar siyosati va psixologik-pedagogik tamoyillarga tayanish nihoyatda muhimdir.

1.1. Kadrlar barqarorligi va pedagogik salohiyatni rivojlantirish tamoyillari

Ta'lim samaradorligi o'qituvchi faoliyatining uzluksizligi, tajribasi va kasbiy kompetensiyalarining muntazam oshib borishi bilan chambarchas bog'liq. Barqaror



pedagogik jamoani shakllantirish uchun maktabda quyidagi tizimlashtirilgan chora-tadbirlar amalga oshirilishi lozim:

- **Kasbiy rivojlanishning uzluksizligi tamoyili:** o'qituvchilarning malakasini oshirish kurslari, metodik seminarlar, amaliy treninglar, innovatsion pedagogik texnologiyalar bo'yicha o'quvlar muntazam ravishda yo'lga qo'yilishi kerak. Bu jarayon nafaqat o'qituvchining dars berish mahoratini, balki uning ijodkorlik, tahliliy fikrlash va metodik moslashuvchanlik qobiliyatini rivojlantiradi.

- **Kompetensiyaviy yondashuv:** zamonaviy o'qituvchi pedagogik mahorat bilan bir qatorda, AKTdan samarali foydalanish, interfaol metodlarni qo'llash, ta'lim jarayonini individuallashtirish, baholashning zamonaviy usullarini tatbiq eta olish kabi kompetensiyalarga ega bo'lishi zarur. Bu kompetensiyalar tizimli ravishda rivojlantirilishi kerak.

- **Mentorlik va tajriba almashish tizimi:** yangi o'qituvchilarni tajribali pedagoglar bilan juftlab ishlatish, pedagogik mahorat darslari, ochiq darslar, tahliliy kuzatuvlar orqali maktab ichida ichki o'quv-amaliy muhitni mustahkamlash jamoaning kasbiy barqarorligini oshiradi.

1.2. Motivatsiyalangan jamoani shakllantirishning psixologik va tashkiliy omillari

Kasbiy motivatsiya — o'qituvchining faoliyatga bo'lgan ichki rag'bat, o'z-o'zini rivojlantirishga bo'lgan ehtiyojlari va ta'lim jarayoniga bo'lgan mas'uliyatini belgilovchi asosiy omildir. Motivatsion mexanizmlarni shakllantirishda quyidagi jihatlar ilmiy jihatdan ahamiyatli hisoblanadi:

- **Moddiy va ma'naviy rag'batlantirish tizimi:** yuqori samaradorlik ko'rsatgan o'qituvchilarni mukofotlash, tanlovlarga jalb qilish, tashabbus va



innovatsiyalarni qo'llab-quvvatlash motivatsiyani sezilarli oshiradi. Bunda rag'batlantirish mexanizmi shaffof va adolatli bo'lishi muhim.

• **Psixologik iqlim va jamoaviy qo'llab-quvvatlash:** jamoa ichida o'zaro hurmat, do'stona munosabat va o'zaro yordam muhiti mavjud bo'lsa, o'qituvchi o'zini maktabning muhim bo'lagidek his qiladi. Bu esa emotsional barqarorlikni oshiradi va kasbiy zo'riqishning oldini oladi.

• **Faoliyatga ma'nolilik bag'ishlash:** o'qituvchilarni maktab strategik rejalashtirishiga, loyihalar ishlab chiqishiga, o'quv jarayonini takomillashtirish bo'yicha qarorlar qabul qilishga jalb etish ularning o'z ishiga egalik hissini kuchaytiradi.

1.3. Ma'muriy jamoaning yetakchilik salohiyati va boshqaruv madaniyati

Maktabdagi ta'lim jarayonining barqarorligi nafaqat pedagoglarga, balki ma'muriy rahbariyatning boshqaruv salohiyatiga ham uzviy bog'liq. Samarali boshqaruv tizimi quyidagi tamoyillarga asoslanishi lozim:

• **Ochiq muloqot va demokratik boshqaruv:** rahbariyat va o'qituvchilar o'rtasida doimiy fikr almashinuvi, takliflarni qo'llab-quvvatlash, qarorlar qabul qilishda ishtirok etish imkoniyati jamoada ishonch va hamkorlik muhitini shakllantiradi.

• **Strategik rejalashtirish:** maktab rivojlanishining uzoq muddatli yo'nalishlarini aniqlash, kadrlar salohiyatini taqsimlash, o'quv jarayonini optimallashtirish orqali samaradorlikka erishiladi.

• **Boshqaruvning psixologik kompetensiyasi:** rahbar o'qituvchilarning emotsional holatini, ehtiyojlarini, kasbiy qiyinchiliklarini tushuna olishi va ularga to'g'ri psixologik yordam ko'rsata olishi lozim.

1.4. Kutilayotgan natijalar



Barqaror, malakali va motivatsiyalangan pedagogik hamda ma'muriy jamoa shakllantirilgan maktab quyidagi natijalarga erishadi:

- ta'lim sifatining izchil oshishi;
- o'quvchilarning intellektual va ijtimoiy rivojlanish ko'rsatkichlarining yaxshilanishi;
- maktab ichki muhitining barqarorligi va o'zaro ishonchning mustahkamlanishi;
- innovatsiyalarning joriy qilinishi uchun qulay sharoit yaratilishi;
- kadrlar almashinuvi darajasining kamayishi.

2. Kadrlar jarayonlarini shaffof, tezkor va ma'lumotga asoslangan qilish

Ta'lim muassasasida kadrlar siyosatini to'g'ri yo'lga qo'yish — maktabning barqaror rivojlanishi, ta'lim sifati va boshqaruv samaradorligining asosiy omillaridan biridir. Zamonaviy boshqaruv konsepsiyalarida kadrlar bilan ishlash jarayonlari shaffoflik, optimallik va ma'lumotlarga asoslangan qarorlar qabul qilish tamoyillariga tayangan holda tashkil etilishi zarur. Shuning uchun maktabda HR jarayonlarini raqamlashtirish, ularni tizimli ravishda boshqarish va baholash mexanizmlarini takomillashtirish muhim strategik vazifadir.

2.1. Kadrlar jarayonlarida shaffoflikni ta'minlashning nazariy asoslari

Kadrlar siyosatidagi shaffoflik — bu qabul qilinayotgan qarorlar, lavozimga tayinlash, attestatsiya, rag'batlantirish yoki intizomiy choralar kabi jarayonlarning ochiqqligi va adolatli tamoyillarga asoslanishidir. Ilmiy manbalarda shaffof HR tizimi quyidagi mezonlar bilan belgilanadi:

- **Me'yoriy-huquqiy asoslarning aniqligi:** barcha kadrlar qarorlari aniq qoidalar va tartiblarga asoslanishi, bu qoidalar o'qituvchilar tomonidan tushunarli bo'lishi lozim.



- **Kriteriyalarning oshkoraligi:** lavozimga ko'tarilish, ish haqi koeffitsientlari yoki bonuslar aniq va oldindan belgilangan mezonlarga ko'ra baholanishi zarur.

- **Axborotning ochiqligi:** kadrlar bo'yicha muhim ma'lumotlar — vakant lavozimlar, tanlov natijalari, malaka oshirish imkoniyatlari — barcha xodimlar uchun ochiq bo'lishi kerak.

Shaffof HR tizimi jamoada ishonchni kuchaytiradi, korrupsion holatlarning oldini oladi va motivatsion muhitni yaxshilaydi.

2.2. HR jarayonlarini tezkor qilishning tashkiliy va texnologik mexanizmlari

Zamonaviy ta'lim muassasasida kadrlar bilan ishlash jarayonlarining sekinligi ko'pincha hujjat aylanishi, ma'lumot yetishmasligi yoki ortiqcha byurokratik bosqichlar sababli yuzaga keladi. Jarayonlarni tezkorlashtirish uchun quyidagi mexanizmlardan foydalanish muhim:

- **Raqamlashtirilgan kadrlar boshqaruvi tizimi (HRM):** xodimlar ma'lumotlari, ularning attestatsiya natijalari, mehnat shartnomalari, malaka oshirish tarixi va ish yuklamasini elektron shaklda yuritish tezkor qaror qabul qilishni osonlashtiradi.

- **Elektron hujjat aylanishi:** hujjatlar tasdiqlanish jarayonining raqamlashtirilishi kadrlar bo'limi va rahbariyat vaqtini tejaydi, xatoliklarni kamaytiradi va jarayonni tashkiliy jihatdan soddalashtiradi.

- **Monitoring va real vaqt rejimidagi ma'lumotlar:** xodimlar yuklamasi, dars soatlari, vakant o'rinlar yoki o'quv yili davomida kadrlar ehtiyojini tezkor kuzatish boshqaruvni sezilarli darajada optimallashtiradi.



Tezkor HR jarayonlari maktabning funksional samaradorligini oshiradi va o'qituvchilarga qulay ish sharoiti yaratadi.

2.3. Ma'lumotga asoslangan kadrlar siyosatini shakllantirish

Kadrlar bo'yicha qarorlarning subyektiv yondashuvlarga emas, balki real ma'lumot va tahliliy ko'rsatkichlarga asoslanishi — ta'lim boshqaruvida zamonaviy talabdir. Bu jarayon quyidagi ilmiy-amaliy yondashuvlar bilan ta'minlanadi:

- **Data-driven (ma'lumotga asoslangan) yondashuv:** o'qituvchilarning kasbiy faoliyati, o'quvchilarning o'zlashtirish ko'rsatkichlari, maktabning umumiy ta'lim statistikasi asosida tahliliy qarorlar qabul qilinadi.

- **Indikatorlar tizimi:** samaradorlik ko'rsatkichlari (KPI) — o'qituvchi faoliyatidagi natijadorlik, malaka oshirishda faol ishtirok, dars sifatini monitoring qilish natijalari — asosida kadrlar siyosati yuritiladi.

- **Analitik modellar va prognozlash:** maktabning kelgusi yillardagi kadrlar ehtiyojini, vakant lavozimlar oqimini yoki yosh kadrlar yetishmovchiligini bashorat qilish boshqaruvning strategik samaradorligini oshiradi.

Ma'lumotga asoslangan boshqaruv — bu kadrlar siyosatida aniqlik, adolat va samaradorlikni ta'minlaydigan zamonaviy mexanizmdir.

2.4. Kadrlar jarayonlarini takomillashtirish natijalari

Shaffof, tezkor va ma'lumotga asoslangan kadrlar jarayonlari yo'lga qo'yilgan maktab quyidagi natijalarga erishadi:

- kadrlar almashinuvi kamayadi, barqaror jamoa shakllanadi;
- xodimlarning mehnatga bo'lgan motivatsiyasi oshadi;
- jarayonlar optimallashib, byurokratik yuk kamayadi;



- boshqaruv qarorlari aniq va dalillarga asoslangan bo'лади;
- maktabning tashkiliy samaradorligi sezilarli ravishda ortadi.

3. O'qituvchilarning dars sifatini, motivatsiyasini va o'quvchi natijalarini o'zaro bog'lab oshirish

Zamonaviy ta'lim tizimida pedagogik jarayonning samaradorligi uch muhim komponentning o'zaro uzviy bog'liqligiga tayanadi: **o'qituvchining motivatsiyasi, dars sifati, va o'quvchilarning ta'lim natijalari**. Ushbu uchlik ta'lim sifatining yadro diagnostikasi sifatida qaraladi. Ilmiy tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, o'qituvchi motivatsiyasi yuqori bo'lgan muhitda dars sifati sezilarli ravishda oshadi, bu esa o'z navbatida o'quvchilarning o'zlashtirishi, faolligi va ijtimoiy kompetensiyalarini kuchaytiradi. Shu sababli maktab boshqaruvi pedagogik jarayonning ushbu komponentlarini tizimli ravishda bog'lab boshqarishi zarur.

3.1. Dars sifatini oshirishning ilmiy-metodik asoslari

Dars sifatini oshirish o'qituvchining kasbiy kompetensiyalari, metodik yondashuvi va dars jarayonini loyihalash bo'yicha bilimlariga bevosita bog'liq. Dars sifatining yuqori bo'lishini ta'minlaydigan omillar quyidagilar:

• **Metodik innovatsiyalarni qo'llash:** interfaol metodlar, muammoli ta'lim, loyihaviy yondashuv, differensial va individual ta'lim texnologiyalarining qo'llanilishi o'quv jarayonini jonlantiradi va o'quvchilarning faol ishtirokini ta'minlaydi.

• **Pedagogik monitoring:** darslar muntazam kuzatilishi, tahlil qilinishi va o'qituvchilarga konstruktiv fikr bildirilishi dars sifatini ilmiy asosda boshqarish imkonini beradi.

• **Refleksiya va o'z-o'zini baholash:** o'qituvchilarning o'z darslarini tahlil qilishi, mustaqil xulosa chiqarishi kasbiy o'sishni tezlashtiradi.



Dars sifati oshgan sayin o'quvchilar bilimni chuqurroq o'zlashtiradi, tanqidiy fikrlash, muloqot, muammo yechish kabi kompetensiyalar rivojlanadi.

3.2. Motivatsiya va dars sifati o'rtasidagi uzviy bog'liqlik

O'qituvchi motivatsiyasi — bu uning darsga bo'lgan ijodiy yondashuvi, xarakteri va kasbiy faolligini belgilovchi asosiy psixologik faktor. Motivatsiya qanchalik yuqori bo'lsa, o'qituvchi shunchalik yangilikka intiluvchan, faol va mas'uliyatli bo'ladi. Ilmiy tajribalarda motivatsiya quyidagi yo'llar bilan dars sifatiga ta'sir qilishi aniqlangan:

- **Ichki motivatsiya:** o'qituvchining o'z kasbiga mehr qo'yishi, natija uchun mas'uliyat hissi va o'zini rivojlantirish istagi dars sifati uchun eng kuchli omildir.

- **Tashqi motivatsiya:** moddiy rag'batlar, e'tirof, kasbiy o'sish imkoniyatlari, sertifikatlash jarayonlarida yuqori baholanish — bular darsga bo'lgan mas'uliyat va sifatlilikni oshiradi.

- **Psixologik iqlim:** qulay ish muhiti, rahbariyat qo'llovi, jamoaviy hamkorlik motivatsiyaning barqarorligini ta'minlaydi.

Motivatsiya → dars sifati → o'quvchi natijalari zanjiri pedagogik nazariyada “motivatsion-samaradorlik modeli” sifatida qaraladi.

3.3. O'quvchi natijalarini oshirishda dars sifati va o'qituvchi motivatsiyasining ta'siri

O'quvchilarning bilim darajasi, qiziqishi, faol ishtiroki va natijadorligi o'qituvchining darsni qay darajada sifatli tashkil etganidan va o'qituvchi faoliyatining motivatsion darajasidan bevosita ta'sirlanadi.

O'quvchi natijalarini oshiruvchi asosiy mexanizmlar:



- **Faoliyatga asoslangan ta'lim:** darsning amaliyotga yo'naltirilgani bilimlarning mustahkamlashiga olib keladi.

- **O'quv jarayonining individuallashtirilishi:** har bir o'quvchining tayyorgarlik darajasi, qiziqishi va ehtiyojlarini inobatga olgan holda o'qitish natijadorlikni oshiradi.

- **Tizimli baholash:** shakllantiruvchi baholash (formative assessment) orqali o'quvchilar o'z xatolarini o'z vaqtida tuzatish imkoniga ega bo'ladi.

- **O'qituvchining yuqori motivatsiyasi:** o'qituvchi darsga ijodiy yondashadi, o'quvchilarga individual yondashadi, bu esa natijalarga ijobiy ta'sir qiladi.

O'quvchi natijalarining yaxshilanishi pedagogning kasbiy qoniqishini oshiradi va motivatsiya yana kuchayadi — natijada ijobiy “ta'lim sikli” yuzaga keladi.

3.4. Uchinchi bo'lim

Ushbu uchlik — **dars sifati, motivatsiya, o'quvchi natijalari** — bir-birini kuchaytiruvchi tizim bo'lib, ularni kompleks boshqarish maktabning ta'lim samaradorligini sezilarli darajada oshiradi. O'qituvchilarga sharoit yaratish, motivatsiya mexanizmlarini takomillashtirish, sifatli darslar uchun metodik xizmatni kuchaytirish va o'quvchilar natijalarini tahlil qilish orqali maktabda barqaror, natijaga yo'naltirilgan ta'lim muhiti shakllantiriladi.

XULOSA: Ta'limda kadrlar siyosatini zamonaviy yondashuvlar asosida boshqarish ta'lim sifatini oshirishning muhim strategik omillaridan biri hisoblanadi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, o'qituvchilar motivatsiyasi, dars sifati va o'quvchi natijalari o'zaro uzviy bog'liq bo'lib, kadrlar siyosatining har bir komponenti ta'lim muassasasining umumiy samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.



Kadrlar jarayonlarida shaffoflikni ta'minlash, raqamlashtirilgan HR tizimlaridan foydalanish, tahliliy ma'lumotlarga asoslangan qarorlar qabul qilish va o'qituvchilarning kasbiy rivojlanishiga imkon yaratish — zamonaviy boshqaruvning eng muhim talablaridir. Bunday yondashuv pedagogik jamoaning barqarorligini kuchaytiradi, innovatsion ta'lim muhitini shakllantiradi va o'quvchilarning ta'lim natijalarini sezilarli yaxshilaydi.

Shu munosabat bilan, ta'lim muassasalarida kadrlar siyosatini strategik asosda boshqarish, ilg'or tajribalarni tatbiq etish va HR texnologiyalarini takomillashtirish ta'lim tizimining raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qiladi. Mavzuning nazariy-amaliy jihatdan o'rganilishi kadrlar siyosatini yanada samarali tashkil etish, ta'lim sifatini takomillashtirish va kelgusi islohotlar uchun ilmiy asos yaratishga yordam beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

[1] Kadrlar Siyosatini Amalga Oshirish
<https://www.scribd.com/document/815265288/Kadrlar-siyosatini-amalga-oshirish-va-kadrlarni-boshqarish-strategiyasi>

[2] Ta'lim tizimini boshqarishning ilmiy asoslari va strategiyasi.
https://www.menejment.uz/lesson_text/1

[3] Kadrlar siyosati <https://www.saneg.com/uz/page/19-kadrovaya-politika>

[4] umumiy o'rta ta'lim maktablari ta'lim tizimining boshqarishni ...
<https://interscience.uz/index.php/home/article/download/1463/1393/4785>

[5] TA'LIM TASHKILOTLARIDA KADRLAR MENEJMENTI <https://in-academy.uz/index.php/zdpp/article/download/11692/8355>



[6] 166-сон 29.03.2021. 2021-2025-yillarda davlat ... <https://lex.uz/ru/docs/-5348948>

[7] Mamlakat taraqqiyoti ta'lim tizimiga, pedagog kadrlar ...
<https://parliament.gov.uz/news/mamlakat-taraqqiyoti-talim-tizimiga-pedagog-kadrlar-salohiyati-bogliq>

[8] PEDAGOGIK MENEJMENT ASOSLARI <https://tiu-edu.uz/media/books/2024/05/30/7882aeba-d89b-430d-9ace-a015a14af75d.pdf>

[9] KADRLAR TAYYORLASH VA MALAKA OSHIRISH TIZIMINI
<https://journal.avloniy.uz/uploads/article/7d28d70c819b0d5acd8f25894bed757c.pdf>

[10] umumiy o'rta ta'lim muassasalarida samarali boshqarishni ...
<https://www.menejment.uz/elib/menejment.pdf>

[11] Kadrlar Siyosatini Amalga Oshirish Va Kadrlarni ...
<https://www.scribd.com/document/815265288/Kadrlar-siyosatini-amalga-oshirish-va-kadrlarni-boshqarish-strategiyasi>

[12] MAKTAB TA'LIMI
https://journal.avloniy.uz/uploads/jurnal_category/3eb9b887a40117cdf8aab25679a968c6.pdf

[13] oliy ta'lim tizimi kadrlarini qayta tayyorlash va
<https://lib.bimm.uz/items/download/12496>

[14] PF-73-сон 28.04.2025. Pedagog kadrlar tayyorlash tizimini ...
<https://lex.uz/uz/docs/-7499721>



- [15] MAQOLALAR TO_PLAMI
https://uniwork.buxdu.uz/resurs/12541_1_567669A1FF7BEFD3F2C193B3E770BECBC6246B3F.pdf
- [16] Global ta'lim va milliy metodika taraqqiyoti
https://tsuull.uz/sites/default/files/global_talim._tuplam_0.pdf
- [17] Kadrlar menejmenti
http://kitob.sies.uz/frontend/web/kitob/kitob_005ff87beacf5cd.pdf
- [18] pedagogik innovatsiyalar va ularning amaliy tadbiqlari
[https://api.scienceweb.uz/storage/publication_files/7094/18970/65abb084e70ce____Pedagogik_innovatsiyalar_va_ularning_amaliy_tadbiqlari_muammolar%20\(5\).pdf](https://api.scienceweb.uz/storage/publication_files/7094/18970/65abb084e70ce____Pedagogik_innovatsiyalar_va_ularning_amaliy_tadbiqlari_muammolar%20(5).pdf)