



**TA'LIM TIZIMIDA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH  
MEXANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH ORQALI  
PEDAGOGLARNING KASBIY KOMPETENTLIGINI RIVOJLANTIRISH  
YO'LLARI**

***SHOIRA SHERKULOVA BURIYEVNA***

*Toshkent shahar Puchon Universiteti magistranti*

*Ta'lim menejmenti yo'nalishi*

**ANNOTATSIYA**

Mazkur ilmiy ish ta'lim tizimida inson resurslarini boshqarish (HR management) mexanizmlarini takomillashtirish orqali pedagoglarning kasbiy kompetentligini rivojlantirish yo'llarini tahlil qilishga bag'ishlangan. Tadqiqotda ta'lim muassasalarida kadrlar boshqaruvi jarayonining zamonaviy holati, mavjud muammolar hamda pedagoglarning professional rivojlanishiga ta'sir etuvchi omillar kompleks yondashuv asosida o'rganiladi.

Shuningdek, inson resurslarini samarali boshqarish tizimini joriy etish orqali pedagog kadrlarning kasbiy salohiyatini oshirish, ularning motivatsiyasini kuchaytirish va uzluksiz kasbiy rivojlanishini ta'minlash imkoniyatlari tahlil qilinadi. Tadqiqotda kompetensiyaviy yondashuv, strategik HR boshqaruvi, baholash va rag'batlantirish tizimlari hamda malaka oshirish mexanizmlarining pedagogik samaradorlikka ta'siri yoritiladi.

**Kalit so'zlar:** *inson resurslarini boshqarish, ta'lim menejmenti, pedagog kadrlar, kasbiy kompetentlik, motivatsiya tizimi, strategik boshqaruv, kadrlar siyosati, kompetensiyaviy yondashuv, malaka oshirish, pedagogik rivojlanish, HR management, ta'lim sifati.*



## KIRISH

Zamonaviy ta'lim tizimi globallasuv, raqamli transformatsiya hamda inson kapitaliga qo'yilayotgan talablarning keskin ortishi sharoitida jadal rivojlanib bormoqda. Ushbu jarayonda ta'lim muassasalarining samarali faoliyati, eng avvalo, inson resurslarini boshqarish mexanizmlarining to'g'ri tashkil etilishiga bog'liq bo'lib, pedagog kadrlarning kasbiy kompetentligini rivojlantirish dolzarb strategik yo'nalishlardan biri sifatida namoyon bo'lmoqda.

Ta'lim tizimida inson resurslarini boshqarish pedagog kadrlarni tanlash, joylashtirish, baholash, rag'batlantirish hamda ularning uzluksiz kasbiy rivojlanishini ta'minlashga qaratilgan kompleks jarayon hisoblanadi. Ushbu jarayonning samaradorligi pedagoglarning kasbiy kompetensiyalarini shakllantirish va rivojlantirishda hal qiluvchi ahamiyatga ega.

Amaldagi ta'lim tizimida inson resurslarini boshqarish mexanizmlarida ayrim tizimli kamchiliklar mavjudligi kuzatiladi. Jumladan, pedagog kadrlar faoliyatini baholash mezonlarining yetarli darajada aniq emasligi, motivatsiya va rag'batlantirish tizimining sustligi, malaka oshirish jarayonlarining yetarlicha tizimli tashkil etilmaganligi hamda boshqaruvda strategik yondashuvlarning to'liq shakllanmaganligi pedagoglarning kasbiy rivojlanishiga salbiy ta'sir ko'rsatmoqda.

## ASOSIY QISM

Ta'lim tizimida inson resurslarini boshqarish mexanizmlarini takomillashtirish bo'yicha rasmiy hujjatlar ([lex.uz](http://lex.uz), [uzedu.uz](http://uzedu.uz), [gov.uz](http://gov.uz)) mazmuni asosida shuni ta'kidlash mumkinki, inson resurslarini boshqarish bu ta'lim muassasalarida pedagog va boshqa xodimlarni tanlash, ishga qabul qilish, joylashtirish, malakasini oshirish, faoliyatini baholash va rag'batlantirish jarayonlarini qamrab oluvchi tizimli boshqaruv faoliyatidir. Ushbu jarayonda asosiy yondashuv sifatida kompetensiyaviy, shaffof va natijadorlikka yo'naltirilgan boshqaruv tamoyillari belgilangan.



Rasmiy islohotlar tahliliga ko‘ra, 2023-2025-yillarda ta‘lim tizimida inson resurslarini boshqarishning asosiy yo‘nalishi kadrlar siyosatini markazlashtirilgan va raqamli tizimga o‘tkazishdan iborat bo‘lmoqda. Bu jarayonda pedagog kadrlar haqidagi ma‘lumotlarni yagona elektron bazada yuritish, ularning kasbiy rivojlanish dinamikasini monitoring qilish hamda boshqaruv qarorlarini ma‘lumotlar asosida qabul qilish tizimi bosqichma-bosqich joriy etilmoqda.

Rasmiy misollar shuni ko‘rsatadiki, davlat strategik dasturlarida pedagog kadrlarni tanlash jarayoni faqat diplom va ish stajiga emas, balki ularning amaliy kompetensiyasi, innovatsion yondashuvi va raqamli savodxonligiga asoslanmoqda.

Bu esa kadrlar sifatini oshirishga yo‘naltirilgan muhim boshqaruv mexanizmi sifatida qaraladi.

Shuningdek, inson resurslarini boshqarishda pedagoglarning faoliyatini baholash tizimi ham takomillashtirilmoqda. Rasmiy yondashuvlarga ko‘ra, baholash jarayoni faqat davriy attestatsiya bilan cheklanmay, balki uzluksiz monitoring, elektron portfolio tahlili va natijadorlik indikatorlari asosida amalga oshirilishi belgilangan. Bu esa pedagogning real kasbiy faoliyatini aniqroq aks ettiradi.

Rasmiy hujjatlar asosida yana bir muhim yo‘nalish sifatida pedagog kadrlarni uzluksiz rivojlantirish tizimi ko‘rsatilgan. Bu tizimda malaka oshirish jarayonlari an‘anaviy kurslardan modul asosidagi, onlayn va amaliy yo‘naltirilgan shakllarga o‘tkazilmoqda. Bu esa pedagoglarning kasbiy kompetentligini doimiy rivojlantirish imkonini beradi.

Motivatsiya tizimi ham inson resurslarini boshqarishning muhim tarkibiy qismi sifatida qaraladi. Rasmiy yondashuvlarda pedagog mehnatini rag‘batlantirish faqat moddiy emas, balki kasbiy o‘shirish imkoniyatlari, innovatsion faoliyatga jalb etish va malaka darajasini oshirish orqali ham amalga oshirilishi belgilangan.

Umumiy tahlil shuni ko‘rsatadiki, ta‘lim tizimida inson resurslarini boshqarish mexanizmlari an‘anaviy ma‘muriy yondashuvdan bosqichma-bosqich strategik va kompetensiyaviy yondashuvga o‘tkazilmoqda. Biroq amaliyotda ushbu



mexanizmlarning to‘liq ishlashi hali yakunlanmagan bo‘lib, ayrim ta‘lim muassasalarida tizimli nomutanosibliklar saqlanib qolmoqda.

Ta‘lim tizimida inson resurslarini boshqarish mexanizmlarini takomillashtirish orqali pedagoglarning kasbiy kompetentligini rivojlantirish masalasi bir nechta muhim nazariy yondashuvlarga tayanadi. Ushbu yondashuvlar kadrlar boshqaruvi jarayonini tizimli tashkil etish va pedagoglarning kasbiy salohiyatini oshirishga xizmat qiladi.

Birinchi nazariy asos - kompetensiyaviy yondashuvdir. Ushbu yondashuvga ko‘ra, pedagogning kasbiy faoliyati uning bilimlari emas, balki amaliy ko‘nikmalari, qaror qabul qilish qobiliyati va real pedagogik vaziyatlarda samarali harakat qilish darajasi bilan baholanadi. Inson resurslarini boshqarish tizimida bu yondashuv kadrlarni tanlash, baholash va rivojlantirish jarayonlariga bevosita integratsiya qilinadi. Amaliy jihatdan, pedagog ishga qabul qilinishidan oldin u real dars jarayonida sinovdan o‘tkaziladi, masalan, bolalar bilan interaktiv mashg‘ulot o‘tkazishi, konfliktli vaziyatni hal qilishi yoki ota-onalar bilan muloqot simulyatsiyasida ishtirok etishi talab qilinadi. Bu jarayon orqali uning real kompetensiyasi aniqlanadi.

Ikkinchi nazariy asos - strategik inson resurslarini boshqarish nazariyasidir. Bu yondashuvda pedagog kadrlar muassasaning uzoq muddatli rivojlanish strategiyasining bir qismi sifatida qaraladi. Boshqaruv jarayonida kadrlar ehtiyoji oldindan rejalashtiriladi, ularning rivojlanish traektoriyasi belgilanadi. Amaliyotda bu pedagoglar uchun individual rivojlanish rejalari tuzilishi, masalan, bir yil davomida raqamli pedagogika, interaktiv metodlar va psixologik kompetensiyalarni bosqichma-bosqich o‘zlashtirish rejasini ishlab chiqish orqali namoyon bo‘ladi. Shuningdek, har bir pedagog uchun “kasbiy o‘shish xaritasi” yuritiladi va u muntazam yangilanadi.

Uchinchi nazariy asos - motivatsion boshqaruv nazariyasidir. Ushbu yondashuv pedagoglarning ichki va tashqi motivatsiyasini oshirish orqali ularning



kasbiy faolligini rivojlantirishga qaratilgan. Inson resurslarini boshqarish tizimida bu ragʻbatlantirish, mukofotlash va kasbiy oʻsish imkoniyatlarini yaratish orqali amalga oshiriladi. Amaliy misollarda yuqori natija koʻrsatgan pedagoglarga qoʻshimcha malaka oshirish kurslarida bepul qatnashish, innovatsion loyihalarda ishtirok etish yoki rahbarlik lavozimlariga tavsiya etish kabi imkoniyatlar beriladi. Shu bilan birga, muntazam monitoring asosida “eng faol pedagog” reyting tizimi joriy etilishi ham motivatsiyani oshiradi.

Toʻrtinchi nazariy asos - uzluksiz kasbiy rivojlanish nazariyasidir. Bu yondashuvga koʻra, pedagogning kompetensiyasi bir martalik taʼlim bilan emas, balki butun kasbiy faoliyati davomida uzluksiz rivojlanib boradi. Inson resurslarini boshqarish tizimida bu malaka oshirish kurslari, seminarlar, treninglar va mentorlik tizimi orqali amalga oshiriladi. Amaliyotda pedagoglar har chorakda oʻz kasbiy rivojlanishi boʻyicha hisobot tayyorlaydi, ochiq darslar oʻtkazadi va tajriba almashadi. Yangi ishga kirgan pedagoglar esa tajribali mentorlar tomonidan yoʻnaltiriladi va ularning faoliyati doimiy kuzatuv ostida boʻladi.

Beshinchi nazariy asos - raqamli boshqaruv va maʼlumotlarga asoslangan qaror qabul qilish (data-driven management) nazariyasidir. Ushbu yondashuvda inson resurslarini boshqarish jarayonlari raqamli tizimlar orqali yuritiladi va qarorlar real maʼlumotlar asosida qabul qilinadi. Amaliy jihatdan, pedagoglarning davomat, dars sifati, oʻquvchilarning natijalari va malaka oshirish jarayonlari elektron platformalarda qayd etiladi. Masalan, tizim avtomatik ravishda qaysi pedagogda metodik kamchilik borligini aniqlab, unga qoʻshimcha trening tavsiya qiladi. Yoki maʼlumotlar asosida qaysi pedagoglar innovatsion faoliyatda faol ekanligi aniqlanib, ularning tajribasi boshqalarga tarqatiladi.

Umumiy xulosa sifatida aytish mumkinki, inson resurslarini boshqarish mexanizmlarini takomillashtirish pedagoglarning kasbiy kompetentligini rivojlantirishning asosiy sharti hisoblanadi. Ushbu jarayonda kompetensiyaviy yondashuv, strategik rejalashtirish, motivatsion tizim, uzluksiz kasbiy rivojlanish va



raqamli boshqaruv bir-biri bilan uzviy bog‘liq holda ishlaganda, pedagog kadrlarning sifat jihatidan yangi bosqichga chiqishi ta’minlanadi.

### **XULOSA**

Ta’lim tizimida inson resurslarini boshqarish mexanizmlarini takomillashtirish pedagog kadrlar kasbiy kompetentligini rivojlantirishning asosiy omillaridan biri sifatida namoyon bo‘ladi. Amalga oshirilgan tahlillar shuni ko‘rsatadiki, mazkur tizimda samaradorlikni ta’minlash uchun kadrlarni tanlash, joylashtirish, baholash, rivojlantirish va rag‘batlantirish jarayonlari o‘zaro uzviy bog‘langan yagona tizim sifatida ishlashi zarur.

Inson resurslarini boshqarishda kompetensiyaviy yondashuvni kuchaytirish pedagoglarning real amaliy ko‘nikmalarini aniqlash va rivojlantirish imkonini beradi. Strategik boshqaruv esa pedagog kadrlarning uzoq muddatli kasbiy rivojlanish traektoriyasini belgilab, ularning tizimli o‘shishini ta’minlaydi. Motivatsion mexanizmlar pedagoglarning kasbiy faolligini oshirishga xizmat qilsa, uzluksiz kasbiy rivojlanish tizimi ularning bilim va ko‘nikmalarini doimiy yangilab borishga imkon yaratadi. Raqamli boshqaruv esa barcha jarayonlarni shaffof va aniq ma’lumotlarga asoslangan holda tashkil etishga yordam beradi.

### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI**

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 6-noyabrdagi “Ta’lim-tarbiya tizimini yanada takomillashtirishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PQ–4884-son Qarori. – Toshkent, 2020.
2. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 31-dekabrdagi “Ta’lim tizimini rivojlantirish va boshqaruv samaradorligini oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori. – Toshkent, 2022.
3. Karimov A.A. Ta’lim menejmenti va kadrlar boshqaruvi asoslari. – Toshkent: Fan va texnologiya, 2021.
4. Yo‘ldoshev J.G‘., Usmonov S. Pedagogik kompetentlik va innovatsion ta’lim texnologiyalari. – Toshkent: O‘qituvchi, 2023.