

MAKTABGACHA TA'LIM TIZIMIDA INSON RESURLARINI BOSHQARISHNING NAZARIY ASOSLARI

Beknayeva Shaxnoza Vladimirovna

Maktabgacha ta'lim tashkilotlari direktor va mutaxassislarini qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish instituti tayanch doktoranti

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10814807>

2019-yil 10-oktyabrda O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyev «O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosatini va davlat fuqarolik xizmatlari tizimini tubdan takomillashtirish chora — tadbirlari to'g'risidagi” farmonni [1] imzoladi. Farmonda davlat fuqarolik xizmatlarini boshqaruviga oid tashkilotning bo'lmaganligi tufayli davlat organlari va tashkilotlarida yagona kadrlar siyosatini amalga oshirilmayotganligi, personalni samarali boshqarish va inson resurslarini rivojlanishini yo'qligi, raqobat asosida malakali mutaxassislar rezervi va davlat xizmatchilarining bo'sh joylari o'z muddatlarida to'ldirilmayotganligi farmonda ta'kidlanadi. Shuningdek fuqarolik davlat xizmatlariga nomzodlarni tanlash mexanizmi shakllanmaganligi, barcha fuqarolarga davlat xizmatlarini teng huquqli asosida ishtirok etishi ta'minlanmagan. Xizmatkorlarni kafolatli munosib taqdirlash va ijtimoiy himoyalash tizimi yaratilmagan.

Barcha tashkilotlar uchun kishilarni boshqarish juda katta ahamiyatga ega. Insonlarsiz tashkilot yo'q. Hech bir tashkilot kerakli insonlarsiz o'z maqsadlariga erisha olmaydilar. Mehnat resurslarini boshqarish boshqaruv nazariyasi va amaliyotining muhim qismidir.

Ta'lim tizimida inson resurslarini boshqarish tizimi quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi:

1. Resurslarni rejalashtirish: inson resurslariga kelgusi ehtiyojlarni qondirish rejasini ishlab chiqish.

2. Personalni to'plash: barcha lavozimlar bo'yicha potensial nomzodlar rezervini tashkil etish.

3. Tanlash: ish joylariga nomzodlarni baholash va rezervdan eng yaxshilarini tanlash.

4. Ish haqqi va imtiyozlarni aniqlash: xizmatchilarni jalb qilish, yollash va saqlab qolish maqsadida ish haqqi va imtiyozlar strukturasi ishlab chiqish.

5. Kasbga yo'naltirish va moslashuv: yollangan xodimlarni tashkilot va uning bo'linmalari bilan tanishtirish, xodimda undan nima kutilayotganligi haqida tushuncha hosil qilish va qanday mehnat yaxshi baholanishini tushuntirish.

6. O'qitish: ishni samarali bajarish uchun kerakli mehnat ko'nikmalarini o'rgatish uchun dasturlar ishlab chiqish.

7. Mehnat faoliyatini baholash: mehnat faoliyatini baholash metodikasini ishlab chiqish va uni xodimga yetkazish.

8. O'stirish, pasaytirish, o'tkazish, bo'shatish: xodimlarni lavozimlarga yoki boshqa ish uchastkalariga o'tkazish metodlarini ishlab chiqish.

9. Rahbar kadrlarni tayyorlash, xizmat ko'rsatishlarini boshqarish: rahbar xodimlarni mehnat samaradorligini ko'tarishga va qobiliyatlarini rivojlantirishga qaratilgan dasturlarni ishlab chiqish.

Kadrlarni rejalashtirish kadrlar siyosatining muhim elementi bo'lib, uning vazifalari, strategiyasi, maqsadlarini belgilashda, kerakli tadbirlar orqali ularning bajarilishida yordam beradi.

Kadrlarni rejalashtirish — tashkilotda rejalashtirishning tashkiliy qismidir. Agar kadrlarni rejalashtirishga alohida qaralsa, uning samarasi past bo'ladi. Chunki, kadrlar masalalari

bo'yicha qarorlarga tashkilotning ishlab chiqarish rejasi, ilmiy tadqiqot ishlari rejasi, aylanma rejasi, moliyaviy reja kabi rejalari sezilarli ta'sir ko'rsatadi. O'z navbatida ushbu rejalarda kadrlar masalasini e'tiborga olmaslik salbiy oqibatlariga olib kelishi mumkin.

Maktabgacha ta'lim muassasalarida inson resurslarini boshqarish tizimini joriy etish mavzusidagi ilmiy ishlar va dissertatsiyalarning batafsil tavsifi:

Jie Liu tadqiqotida Data Mining texnologiyalaridan foydalangan holda inson resurslarini strategik boshqarishni baholash algoritmini ishlab chiqish va amalga oshirishga bag'ishlangan. Ish inson resurslarini boshqarish tizimidagi ma'lumotlarni tasniflash va baholash uchun ID3, GBDT va Bayes tarmog'i kabi algoritmlarni taklif qiladi [2].

Ahmad Nawafleh [3] tadqiqotida esa Iordaniyadagi ta'lim muassasalarining raqobatdosh ustunligiga yashil inson resurslarini boshqarish (GHRM) amaliyotining ta'sirini o'rganadi. Ishda yashil yollash va insonlarni yollash, o'qitish va rivojlantirish, mukofotlash tizimlari kabi amaliyotlarning ta'lim muassasalarida farqlash, sezgirlik va xarajatlar yetakchiligiga ta'siri o'rganiladi.

Mubarak Zaib Khan, Muhammad Niqab, J. Hansonlar [4] izlanishlarida inson resurslarini boshqarish amaliyoti va ularning tashkilotlarga raqobatdosh ustunlikka erishishga imkon beruvchi mahsulotlarni farqlash va xarajatlarni boshqarish strategiyalarini ishlab chiqishga ta'siri ko'rib chiqiladi. Tadqiqot ta'lim muassasalarida kadrlarni tanlash va ishga olish, ish faoliyatini baholash, o'qitish va malakasini oshirish, mukofotlash tizimlari kabi amaliyotlarning muhimligini ta'kidlaydi.

Amalga oshirilgan o'zgarishlarning samaradorligini kuzatish va baholash bir xil darajada muhim jihatdir. Bunga xodimlarning, ota-onalarning qoniqishini tahlil qilish va, albatta, bolalarning rivojlanishini kuzatish kiradi. Bunday baholar kursni o'z vaqtida sozlash va boshqaruv tizimiga kerakli o'zgarishlarni kiritish imkonini beradi.

Biz olib borgan tahlillarimiz natijasida maktabgacha ta'lim tashkilotini boshqarishda boshqaruv modelini amalga oshirish va undan foydalanishga yordam beradigan loyihalarni boshqarishning moslashuvchan, vaziyatli modelini va tashkiliy va pedagogik sharoitlarni taklif qilamiz.

1. Raqamli transformatsiya va MTT boshqaruvi: Jamiyat rivojlanishining zamonaviy tendensiyalari, shu jumladan raqamli iqtisodiyotga o'tish va o'quv jarayonini raqamlashtirish rahbarlardan boshqaruv faoliyatini tashkil etishning yangi modelini qabul qilish va amalga oshirishni talab qiladi. Bu, birinchi navbatda, ta'lim sifatini yaxshilash, ta'lim ehtiyojlarini qondirish va ta'lim xizmatlari bozorida ta'lim tashkilotining raqobatbardoshligini ta'minlash yo'llarini izlash bilan bog'liq.

2. Loyihani boshqarish zarurati: O'zbekistonda ta'lim tashkilotlari asosan chiziqli-funksional boshqaruv modelidan foydalanadilar. Biroq, ushbu boshqaruv tizimi jamiyat rivojlanishining zamonaviy talablariga javob bermaydi, chunki u menejerni boshqaruv vositalarini tanlashda cheklaydi. Loyihani boshqarish modelini ma'lum bir ta'lim tashkilotiga ishlab chiqish va moslashtirish shoshilinch vazifalardan biridir, chunki uning yechimi taqdim etilayotgan ta'lim xizmatlarining sifatini yaxshilaydi, moddiy-texnik xarajatlarni optimallashtiradi va potentsial iste'molchilar orasida talabning o'sishi uchun sharoit yaratadi.

3. Pedagoglarning malakasini oshirish: Maktabgacha ta'lim tashkilotlarini raqamli boshqaruvga o'tishning eng muhim shartlaridan biri raqamli ta'lim sohasida pedagog kadrlarning malakasini oshirish, dars jarayonida raqamli uskunalar va interaktiv platformalardan amaliy foydalanish hisoblanadi. Boshqaruv kadrlarini tanlash, rahbarlarni tayinlash sxemasini o'zgartirish

ham muhim ahamiyatga ega bo‘lib, ular nafaqat pedagogik bilim, ko‘nikma va malakalar yig‘indisi emas, balki menejment, marketing, iqtisod, tavakkalchilik va kadrlar sohasidagi vakolatlarga ega bo‘lishi kerak.

Xulosa qiladigan bo‘lsak, zamonaviy rahbar ilmiy bilim va ko‘nikmalarga ega bo‘lish bilan birga, u boshqaruv san‘atini mukammal egallagan bo‘lishi, shaxs sifatida insoniy qadriyatlar, urf-odat va atrofdagi odamlarning maqsadlari, niyatlarini to‘liq tushunib yetishi, hurmat qilishi lozim. Shuningdek, tashkilotni boshqarishda rahbar xodimlar mehnatini to‘g‘ri tashkil qilish nihoyatda katta ahamiyatga ega. Ular inson resurslarini samarali boshqarishi uchun boshqaruv uslublari, boshqaruv taktika va strategiyasi, unda qo‘llaniladigan vositalar haqida yetarli bilimlarga ega bo‘lishlari kerak. Boshqaruvning avtoritar, aloqadorlik va avtonom uslublari mavjud bo‘lib, rahbarlar turli vaziyatlarda ulardan unumli foydalana bilishi zarur. Rahbarlar qanday uslublarga ko‘proq e‘tibor berishiga qarab ularni avtoritar, demokrat va liberal rahbarlarga ajratish mumkin. Maktabgacha ta‘lim muassasalarida inson resurslarini boshqarish tizimini joriy etish jarayoni nafaqat bir qator ma‘muriy va boshqaruv harakatlari. Bu ko‘proq sayohat bo‘lib, unda har bir qadam bolalarning har tomonlama rivojlanishi va ta‘lim olishiga, xodimlarning kasbiy va shaxsiy rivojlanishiga yordam beradigan muhitni yaratishga qaratilgan. Bu har bir bola o‘zini muhim va e‘tiborli his qiladigan qulay muhit yaratish yo‘lidir.

REFERENCES

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining PF-5843-sonli O‘zbekiston respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risidagi Farmoni, 03.10.2019-yildagi
2. Jie Liu: Deconstruction and Implementation of Strategic Human Resource Management Evaluation Algorithm Using Data Mining Technology. 2022-08-16. DOI: 10.1155/2022/8890859. <https://www.hindawi.com/journals/misy/2022/8890859/>
3. Ahmad Nawafleh: The Impact of Green Human Resource Management (GHRM) Practices on the Competitive Advantage of the Jordanian Educational Institutions. 2020-10-01. DOI: 10.25255/jss.2020.9.4.1479.1493. <https://centreofexcellence.net/index.php/JSS/article/view/jss.2020.9.4.1479.1493>
4. Mubarak Zaib Khan, Muhammad Niqab, J. Hanson **Ish nomi:** Human Resource Management Practices Develop Product Differentiation and Cost Leadership Strategy, Enabling Organizations to Attain Competitive Advantage: <https://dx.doi.org/>