

UMUMTA'LIM MAKTABLARIDA INSON RESURSLARINI BOSHQARISHNING ZAMONAVIY USULLARI (PEDAGOG KADRLAR MISOLIDA)

Karimova Go'zal Ibragimovna
Oriental Universiteti Talabalar harakati
monitoringi bo'limi inspektori

Annotatsiya: Ushbu maqolada umumta'lim maktablarini boshqarishda inson resurslaridan samarali foydalanish haqida so'z boradi.

Kalit so'zlar: inson resurslarini boshqarish, muassasa, xodim, uslub, usul.

Abstract: This article deals with the effective use of human resources in the management of secondary schools.

Key words: human resource management, institution, employee, method, method.

Har bir ta'lim muassasasi o'zining ijtimoiy-iqtisodiy sharoitidan qat'iy nazar insonlar, materiallar, vaqt, texnologiyalar, moliyaviy mablag'lar, axborotlar va boshqa resurslarni boshqarishga ehtiyoj mavjud. Insonlar/personal/inson resurslari muassasa faoliyatini belgilaydi, shu sababli muassasaning ushbu muhim resursini boshqarishga tizimli yondashuv muhim ahamiyat kasb etadi.

. Inson resurslarini boshqarish – IRB (inglizcha human resources management-HRM)-muassasaning strategik maqsadlariga erishish uchun xodimlarni boshqarish jarayonidir (odamlarni ishga yo'llash, o'qitish, rag'batlantirish, ular bilan bog'liq siyosatlarni ishlab chiqish)¹

Inson resurslarini boshqarishning maqsadi – boshqaruvchi subyekt nuqtai nazaridan – raqobat muhitida muassasa xodimlarining kompetensiyalaridan maksimal moddiy foydani olish; boshqariladigan obyekt nuqtai nazaridan – mehnat bozoridagi sharoitdan kelib chiqib moddiy manfaatlar, rag'batlar olish; mehnatidan ijtimoiy-ruhiy qoniqish hosil qilish, o'zining muassasa uchun kerakligini xis qilishdir. Inson resurslarini boshqarishning umumiy xususiyati shundaki, odamlar muhim va tanqis resurs sifatida qaraladi, bu esa ularni ish joylari bo'yicha to'g'ri joylashtirishni, motivatsiya berishni, rivojlantirishni va raqobat kurashida samarali foydalanishni taqozo etadi. Undan samarali foydalanish imkoniyati xodimlarning ehtiyojlarini qondirish va manfaatlarini hisobga olishga qaratilgan, ijtimoiy sheriklik, shaxsiy va tashkiliy maqsadlarni muvofiqlashtirishga yo'naltirilgan kadrlar siyosati bilan bog'liq. Shu nuqtai nazardan, inson resurslarini boshqarish ham tashkiliy, ham shaxsiy maqsadlarga erishish uchun xodimlardan yanada samarali foydalanishga hissa qo'shadigan faoliyat sifatida qaraladi.

Quyidagilar IRB belgilari sifatida namoyon bo'ladi:

- muassasaning dolzarb joriy amaliy muammolarini hal qilishga emas, balki xodimlarni boshqarish faoliyatining yetakchi xususiyatiga e'tibor qaratish;
- inson resurslaridan foydalanish jarayonini rejalashtirish sohasini strategik maqsadlar bilan birlashtirish;

¹ Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда : учебное пособие / Н. В. Гончарова, Л. В. Дайнеко, Е. В. Зайцева; под общ. ред. Е. В. Зайцевой; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2021. – с.8

- muassasa tashqi muhitining holati va dinamikasini hisobga olgan holda ushbu soha mutaxassislarini kadrlar bilan bog‘liq vazifalarni amalga oshirishga yo‘naltirish;
- integratsiyalashgan muassasa ehtiyojlarini atrof–muhit bilan muvozanatlash;
- tashkiliy strategiyani IRBni rivojlantirish strategiyasiga aylantirish;
- an‘anaviy kadrlar bilan bog‘liq funksiyalarni biznes strategiyasi bilan bog‘langan yagona IRB dasturiga integratsiya qilish;
- IRB vazifalari tarkibiga tashkiliy o‘zgarishlar va muassasani rivojlantirish vazifasini kiritish;
- tashkiliy loyihalashtirish va rekonstruktsiya qilish bilan bog‘liq muammolarni hal qilishga e‘tibor qaratish;
- gorizontol boshqaruv rejimida kadrlar bilan ishlashga va funksiyalarni tarmoq bo‘linmalarida jamlashga e‘tibor qaratish;
- muassasada jamoaviy ish shakllariga e‘tibor qaratish;
- inson resurslarini rivojlantirishga e‘tibor qaratish;
- soha mutaxassislarining mahoratini oshirish va IRB xizmatlarining mavqeini ko‘tarish;
- xodimlarni boshqarishda innovatsionlikka intilish;
- ishchi kuchi salohiyatidan samarali foydalanishga intilish;
- kadrlar siyosatini korporativ madaniyatni shakllantirish va rivojlantirishga yo‘naltirish;
- rahbarlarga yordam berishga e‘tibor qaratish;
- xodimlarning manfaatlarini hisobga olgan holda ma‘muriyat bilan hamkorlikni shakllantirish.

Shu bilan birgalikda rahbarlar ham pedagoglarni ishga qabul qilishda bir nechta samarali usullardan foydalanishlari mumkin:

Xodimlarni tanlashning an‘anaviy usullari. Ushbu usullar nomzodning ma‘lum bir lavozimga mos kelishini aniqlashning eng keng tarqalgan usullaridir. Ularning samaradorligi haqida gapirishning hojati yo‘q – minglab muassasalar ishga yo‘llashda aynan shunday usullardan foydalanadilar. Bularga hodimning ma‘lumotnomasi, u bilan muloqot, so‘rovnoma olish, test o‘tkazish kabi uslublarni misol qilib ko‘rsatish mumkin.

Xodimlarni tanlashning noan‘anaviy usullari. Ko‘pgina muassasalar hatto ishga yo‘llashda ham kreativlikka intilmoqda. Nostandart usullar samaradorlik jihatidan juda past, ammo ular ham yashash huquqiga ega. Ko‘pincha bunday usullar muassasalar tomonidan tajriba sifatida qo‘llaniladi, chunki ular nomzod haqida obyektiv ma‘lumot bera olmaydi. Bularga stressli intervyu, boshqotirma – intervyu, fiziognomiya va grafologiya (bu usullar shaxsning sifatleri va tiplarini aniqlashga qaratilgan) uslublarni misol qilib ko‘rsatish mumkin.

Shubhasiz, yuqoridagi xususiyatlar va usullar bir–birini to‘ldiradi. Bu xususiyatlar usullar tashqi muhit bilan ishlash, xodimlar bilan ishlashda strategik yo‘nalish, muassasani rivojlantirishga yo‘naltirilganlik, hamkorlik va sheriklik, tashkiliy tuzilmadagi o‘zgarishlar kabi omillar atrofida birlashtirilishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YHATI:

1. Абдуллаева Ф.А., Турдиев М.М. Моделирование системы управления современной общеобразовательной школой с позиций системного подхода // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2022. С. 202.
2. Комилова М. М. (2022). Анализ принципов индивидуализации и дифференциации обучения. Проблемы современной науки и образования, (4 (173)), 26-30.
3. Koen A., Bredford D. va boshqalar. Maktabni boshqarishda innovatsion menejment. Qo‘llanma, - Xelsinki: APKiPPRO, 2022 yil. – 472 b.
4. В.Е.Тагаев, D.Z.Nigmatova, A.T.Umarov, M.A.Qayumova Inson Resurslarini Boshqarish Darslik Toshkent “Ma‘rifat” 2023. <https://unilibrary.uz/literature/499585>
5. Umumta’lim maktablarida inson resurslarini boshqarishning zamonaviy usullari (pedagog kadrlar misolida) Karimova Go‘zal Ibragimovna. Magistrlik dissertatsiyasi Toshkent-2023. <https://orientaluniversity.uz/>