

UMUMIY O'RTA TA'LIM TIZIMIDA HR MENEJMENT ASOSIDA MEHNAT MUNOSABATLARINI OPTIMALLASHTIRISH MODELII

Turikova Lazokat Mashrabovna
PhD, dotsent, Oriental universiteti
lazokat-turikova@mail.ru
+998974488513

<https://doi.org/10.5281/zenodo.19852112>

Annotatsiya: mazkur tezisdagi umumiy o'rta ta'lim tizimida HR-menejment asosida mehnat munosabatlarini optimallashtirish modeli ishlab chiqilgan. Unda inson kapitaliga yo'naltirilgan boshqaruv, raqamli HR-texnologiyalar, KPI asosida baholash va ijtimoiy himoya mexanizmlari orqali ta'lim sifatini oshirish imkoniyatlari asoslab berilgan.

Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasida inson kapitalini rivojlantirish va ta'lim sifatini tubdan oshirish ustuvor vazifa etib belgilangan¹ [1]. Zamonaviy umumiy o'rta ta'lim muassasalari sharoitida boshqaruvning samarali tizimini yaratish bevosita inson resurslarini boshqarishning innovatsion modellarini joriy etish bilan bog'liqdir. Bugungi kunda o'qituvchi va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlarini an'anaviy ma'muriy usullardan voz kechgan holda, strategik hamkorlik darajasiga olib chiqish talab etilmoqda² [2].

Taqdim etilayotgan modelning huquqiy va uslubiy asosi sifatida O'zbekiston Respublikasining "Ta'lim to'g'risida"gi Qonuni hamda yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi xizmat qiladi^{3,4} [3, 4]. Ushbu hujjatlar o'qituvchilarning kasbiy huquqlarini himoya qilish, mehnatiga haq to'lashning adolatli tizimini yaratish va xodimlarni doimiy rag'batlantirish mexanizmlarini joriy etish uchun poydevor bo'lib xizmat qiladi.

Ta'lim tizimida HR-menejment modelini joriy etish quyidagi strategik yo'nalishlarni qamrab oladi:

Raqamli transformatsiya: Mehnat munosabatlarini boshqarishda "Elektron hukumat" va raqamli HR-texnologiyalardan foydalanish⁵ [5].

Professional standartlar: O'qituvchilarning kasbiy darajasini sertifikatlash va KPI (samaradorlik ko'rsatkichlari) asosida baholash tizimini yo'lga qo'yish.

Ijtimoiy himoya: Mehnat munosabatlarida tripartizm (davlat, xodim, kasaba uyushmasi) tamoyillarini kuchaytirish. Shu nuqtai nazardan, tahlil qilinayotgan model maktab boshqaruvida "inson resurslari"ni strategik aktiv darajasiga ko'tarish va ta'lim muassasalarining "HR-brendi"ni shakllantirish orqali tizim barqarorligini ta'minlashga qaratilgan⁶ [6].

Taqdim etilayotgan "Umumiy o'rta ta'lim tizimida HR menejment asosida mehnat munosabatlarini optimallashtirish modeli" ta'lim sohasidagi mehnat munosabatlarini yangi

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-sonli "2022–2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi Farmoni

² Mirziyoyev Sh.M. Yangi O'zbekiston strategiyasi. – Toshkent: "O'zbekiston" nashriyoti, 2021. – 464 b.

³ O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi (Yangi tahriri). – Toshkent: "Adolat", 2022.

⁴ O'zbekiston Respublikasining "Ta'lim to'g'risida"gi Qonuni, O'RQ-637-son, 23.09.2020-y.

⁵ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 11-maydagi PF-134-sonli "2022–2026-yillarda xalq ta'limini rivojlantirish bo'yicha milliy dasturni tasdiqlash to'g'risida"gi Farmoni.

⁶ Vaxabov A. va boshqalar. Inson resurslarini boshqarish: Darslik. – Toshkent: "Iqtisod-Moliya", 2020. – 320 b.

sifat bosqichiga olib chiqishni ko'zda tutadi. Ushbu modelning dolzarbligi quyidagi omillar bilan izohlanadi:

Inson markazlashgan boshqaruv: Modelning asosiy falsafasi o'qituvchini shunchaki "ishchi kuchi" emas, balki tizimning asosiy strategik aktivi va qadriyati sifatida ko'rishga qaratilgan.

Texnologik integratsiya: Zamonaviy HR-texnologiyalar, ya'ni AI, raqamli rekruting, HR - analitikalarni ta'lim menejmentiga olib kirish orqali boshqaruv qarorlarining shaffofligi va aniqligini ta'minlash.

Tizimlilik va izchillik: Model maqsadli, tashkiliy va natijaviy bloklarning uzviyligi asosida qurilgan bo'lib, u ta'lim sifatini boshqarishda yaxlit ekotizim yaratishni maqsad qiladi.

Hozirgi kunda ta'lim tizimida o'qituvchilarning motivatsiyasi, kasbiy yonish (burnout) sindromi, kadrlarni saralashdagi sub'ektivizm va samaradorlikni baholashning mukammal emasligi kabi muammolar saqlanib qolmoqda. Ushbu model mehnat munosabatlarini "Arxitektura va mexanizmlar" darajasida qayta ko'rib chiqish orqali yuqoridagi tizimli muammolarga yechim taklif etadi.

Maqsadli blokda strategik vazifalar va ustuvor yo'nalishlar keltirilgan bo'lib - bu umumiy o'rta ta'lim muassasalarida inson kapitalini boshqarishning kontseptual asosidir. Uning asosiy vazifasi mehnat munosabatlarini tartibga solishdan iborat bo'lib, quyidagi uchta yo'nalishga tayanadi:

1. Me'yoriy-huquqiy bazani takomillashtirish.
2. Ma'muriy, tashkiliy boshqaruv.
3. Rag'batlantirish va sertifikatatsiya.

Tashkiliy blok: Amaliy mexanizmlar va HR-texnologiyalar deb nomlanib, modelning eng asosiy "dvigateli" hisoblanadi.

Ushbu blok "Maktab HR-arxitekturasini" shakllantirishga xizmat qiladi.
va quyidagi yo'nalishlarni qamrab oladi:

1. Zamonaviy rekruting va AI (Sun'iy intellekt) integratsiyasi. Kadrlar tanlashda sub'ektivizmga chek qo'yish uchun sun'iy intellekt texnologiyalaridan foydalanish taklif etiladi.

Elektron portfolio tahlili: Nomzodning faqat diplomi emas, balki uning yutuqlari, maqolalari va darslaridan lavhalar jamlangan raqamli bazasi AI tomonidan baholanadi.

Psixologik skrining: Maxsus algoritmlar nomzodning stressga chidamliligi va bolalar bilan ishlashga psixologik moyilligini aniqlaydi.

Demo-dars va video-intervyu: Nomzodning pedagogik mahorati masofaviy va avtomatlashtirilgan tizimlar orqali dastlabki filtrdan o'tkaziladi.

2. Motivatsiya va KPI - Asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari. Bu yerda gap faqat maosh haqida emas, balki adolatli tizim haqida ketmoqda.

Differensiyalashgan yondashuv: Oliy toifali va oddiy o'qituvchining maoshi o'rtasidagi farqni KPI, ya'ni - muhim samaradorlik ko'rsatkichlari asosida shakllantirish.

Nomoddiy rag'bat: "Yil o'qituvchisi" maqomi, ijtimoiy imtiyozlar va xorijiy malaka oshirish kurslariga yo'llanmalar.

Natijaviylik indeksi: O'qituvchining reytingi nafaqat o'quvchilarning bahosi, balki ularning hayotiy ko'nikmalari va musobaqalardagi natijalariga bog'lanadi.

3. HR-analitika va raqamli boshqaruv "1.2 x 1.2 = 1.44" tamoyili ostida xodimlarning professional o'sish dinamikasi monitoring qilinadi.

Kadrlar qo'nimsizligi tahlili: Nega o'qituvchilar ishdan ketmoqda? Tizimli tahlil orqali muammoli nuqtalarni topish zarur.

Professional diagnostika: Har bir o'qituvchining kuchli va kuchsiz tomonlarini raqamli xaritada ko'rish va shunga qarab ularga individual rivojlanish rejasini tuzish maqsadga muvofiq..

Prognozlash: Kelgusi yillarda qaysi fanlardan kadrlar yetishmovchiligi bo'lishini oldindan hisoblash kerak.

4. Tripartizm va korporativ madaniyat. Mehnat munosabatlarida "Davlat - Xodim - Kasaba uyushmasi" zanjiri mustahkamlanadi. Bu o'qituvchining nafaqat majburiyatlarini, balki uning huquqiy va ijtimoiy himoyasini ham kafolatlovchi tashkiliy muhitni yaratadi.

Korporativ brending: O'qituvchining maktab imidjini yaratishdagi ishtiroki va o'z kasbidan faxrlanishini ta'minlash.

Modelning yakuniy qismi bo'lgan Natijaviy blok — bu qilingan barcha islohotlar va tashkiliy mexanizmlarning samaradorligini o'lchaydigan indikatorlar majmuidir. Bu blok tizimning "mahsuli" nimadan iborat ekanligini ko'rsatib beradi.

Natijaviy blok: Samaradorlik va strategik ta'sir

Ushbu blok qo'llanilgan HR-modelning muvaffaqiyatini uchta mezon asosida baholaydi:

1. Ijtimoiy samara. Bu yerda asosiy e'tibor "inson kapitali"ning holatiga qaratiladi.

Motivatsiya va sodiqlik: O'qituvchilarning o'z kasbidan faxrlanishi va maktab maqsadlariga erishishga bo'lgan ichki ishtiyoqi oshadi.

Kasbiy charchashning kamayishi: To'g'ri tashkil etilgan mehnat taqsimoti va psixologik qo'llab-quvvatlash natijasida pedagoglar orasidagi "stress" darajasi pasayadi.

Ijtimoiy maqom: O'qituvchining jamiyatdagi va jamoadagi nufuzi barqarorlashadi, bu esa kuchli korporativ madaniyatni shakllantiradi.

2. Ta'lim sifati. Bu blokning eng muhim ko'rsatkichi bo'lib, bevosita o'quv jarayoniga ta'sir qiladi.

O'zlashtirish ko'rsatkichlari: Yuqori motivatsiyali va professional o'qituvchi sifatli dars beradi, bu esa o'quvchilarning bilim darajasi (PISA, PIRLS kabi xalqaro baholashlar) oshishiga olib keladi.

Innovatsion muhit: O'qituvchilarning yangi pedagogik texnologiyalarni qo'rqmasdan qo'llashi va ta'limda ijodiy yondashuvning qaror topishi.

3. Iqtisodiy samara. HR-menejmentning iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiqligini asoslaydi.

Kadrlar qo'nimsizligini kamaytirish: Yangi kadrlarni topish va qayta tayyorlashga ketadigan xarajatlarning tejalishi.

Mehnat unumdorligi: " $1.2 \times 1.2 = 1.44$ " formulasi asosida, mavjud resurslardan maksimal natija olish.

Investitsion jozibadorlik: Kuchli kadrlar salohiyatiga ega maktabning davlat va xususiy sektor uchun jozibadorligi ortishi.

Albatta ushbu modelni samarasini aniqlash uchun va doimiy mexanizmlari ishlashi uchun, muntazam ravishda siklik nazorat va monitoring yo'lga qo'yilishi muhim ahamiyatga ega hisoblanadi.

Yakuniy xulosa sifatida aytish mumkinki, ushbu HR - modelning amaliyotga tatbiq etilishi maktablarni zamonaviy, innovatsion va raqobatbardosh tashkilotlarga aylantirishning eng

samarali yo'li hisoblanadi. Bu esa, o'z navbatida, Uchinchi Renessans poydevorini yaratishda yuqori malakali kadrlar tayyorlashning mustahkam zamini bo'lib xizmat qiladi.

Shuningdek, mazkur modelning amaliyotga tatbiq etilishi umumiy o'rta ta'lim maktablarida sog'lom mehnat muhitini yaratish, pedagoglarning nufuzini oshirish va pirovard natijada "Maktab – o'qituvchi – natija" zanjirining samarali ishlashini ta'minlashga xizmat qiladi.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi PF-60-sonli "2022–2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi Farmoni.
2. Mirziyoev Sh.M. Yangi O'zbekiston strategiyasi. – Toshkent: "O'zbekiston", 2021. – 464 b.
3. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi (yangi tahriri). – Toshkent: "Adolat", 2022.
4. O'zbekiston Respublikasining "Ta'lim to'g'risida"gi Qonuni, O'RQ-637-son, 23.09.2020.
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 11 maydagi PF-134-sonli Farmoni.
6. Vaxabov A. va boshqalar. Inson resurslarini boshqarish: darslik. – Toshkent: "Iqtisod-Moliya", 2020. – 320 b.