



XALQ TA'LIMI TIZIMIDA PERSONAL MENEJMENT VA UNI TAKOMILLASHTIRISH

Kamola Zafar qizi Zarpullayeva

(kamola200593@gmail.com)

Jizzax Davlat Pedagogika instituti

Ta'lim muassasalari boshqaruvi

1-kurs magistranti

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10002307>

ARTICLE INFO

Qabul qilindi: 02-October 2023 yil

Ma'qullandi: 08- October 2023 yil

Nashr qilindi: 14- October 2023 yil

KEY WORDS

Kadrlar siyosati, Personal, personalni boshqarish, xodim, personalni tanlash, personalni rivojlantirish, personalni baholash, personalni rag'batlantirish.

ABSTRACT

Maqolada Xalq ta'limi tizimida personal menejmentni shakllantirish kadrlar siyosatidagi muammolar hamda ularni takomillashtirish masalalari keltirib o'tilgan.

Yosh avlodning har tomonlama yetuk, bilimli, yuksak ma'naviyatli, barkamol, vatanparvar shaxslar bo'lib yetishishini ta'minlash yo'lida amalga oshirilayotgan ulkan bunyodkorlik ishlarining eng asosiy bo'g'ini sifatida boshqaruv xodimlarining yuqori ilmiy metodik bilimlarga, yuksak mahoratga ega bo'lishi hal qiluvchi ahamiyatga egadir. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 5-sentabrdagi "Xalq ta'limini boshqarish tizimini takomillashtirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi PF-5538 farmonida rahbar va pedagog xodimlarni tanlash, tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirishning ilg'or va shaffof tashkiliy-huquqiy mexanizmlarini tatbiq etish yo'li bilan xalq ta'limi tizimida kadrlar siyosatini shakllantirishning zamonaviy tamoyillarini joriy etish vazifalari belgilab berilgan.

Xalq ta'limi tizimida rahbar hodimlarning kadrlar siyosatini to'g'ri olib borish muhim vazifalardan hisoblanadi. Bugungi kunga kelib mazkur masalalar bilan maxsus shug'ullanuvchi „Personalni boshqarish“ fani tobora rivojlanib bormoqda. Personalni boshqarish - alohida xodim va umuman korxona tashkilot manfaatlarini ta'minlash maqsadida inson salohiyatidan samarali foydalanishga qaratilgan tashkiliy, ijtimoiy-iqtisodiy, psixologik, axloqiy va huquqiy munosabatlar tizimidir. "Personal" hozirgi vaqtda iqtisodiyot fanida umum e'tirof etilgan atama hisoblanib, mehnat jamoasi tarkibiy qismlarini qamrab oladi. U mohiyat bo'yicha "O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida qayd etilgan "xodim" atamasidan kelib chiqqan holda xodimlar tarkibi ma'nosini beradi". Avvallari bu tushuncha "kadrlar" atamasi sifatida qo'llanib kelingan. Afsuski bugungi kunda rahbarlar personal menejmentni noto'g'ri olib borishi sababli salohiyatli, bilimli, malakali tashabbuskor kadrlarni ko'ra olmasligi hamda

ularning imkoniyatlaridan to'g'ri foydalana olmasligi ortidan talaygina muammolar keltirib chiqarmoqda va bu o'z navbatida ta'lim sifatining pasayishiga olib kelmoqda. Bu vazifalar yechimi va kadrlar siyosatining ustuvor yo'nalishlarini amalga oshirish yangi texnologiyalarni yaratish, kadrlar tayyorlash jarayonida boshqaruv tamoyillarining mazmuni, ko'lami va amal qilish doirasini belgilab olishni talab qiladi. Bunga esa, O'zbekiston va xorij ta'lim tizimidagi tajribalarni umumlashtirish va ularni amaliyotga joriy etish erishish mumkindir. Ta'limni boshqarishda kadrlarni to'g'ri tanlay olish, ularning bilim darajasini oshirib borish orqali sog'lom va barkamol yosh avlodni tarbiyalashga erishish mumkinligini ta'kidlab o'tish joizdir. Shu sababli personalni boshqarish bo'yicha zaruriy nazariy bilimlarga ega bo'lish va ulardan amaliyotda samarali foydalanish ko'nikmalarini talab etadi. Buning uchun esa personalni boshqarishning asosiy funktsiyalarini o'zida aks ettiruvchi to'rt tarkibiy qismni o'rganib chiqish lozimdir. Bular:

1. Personalni tanlash.
2. Personalni rivojlantirish.
3. Personalni baholash.
4. Personalni rag'batlantirish.

1. Ta'limda personalni tanlashda, ayniqsa, rahbarlik lavozimlariga kadrlarni tanlashda ularning quyidagi asosiy sifatlariga: ishga sadoqati, fidoyiligi, adolatli, tashabbuskorligi, omilkor va uddaburonligi, izlanuvchan va yangilikka intilishi, talabchanligi, ma'naviy yetukligi, xushmuomalaligi, iqtisodiy va huquqiy savodxonligi, intizomligi va boshqalarga e'tibor qaratish lozim. Shu bilan birga, kadrlarni tanlashda yana quyidagi talablarni nazarda tutish lozim:

- Zamonaviy ilmiy-metodik uslublarni bilishi va amaliyotda qollashi;
- topshirilgan ish uchun jonkuyarli, mas'uliyatni his etishi, o'z sohasining bilimdoni ekanligi, o'z ustida izlanishi va mehnatsevarligi;
- ishlayotgan lavozimi bo'yicha topshirilgan vazifalarni mukammal bilishi va puxta bajara olishi;
- Zamonaviy axborot texnologiyalardan foydalana olishi va amaliyotda qo'llay olishi;
- vazifalarni amalga oshirish uchun bor imkoniyatlarini ishga sola bilishi;
- o'zi mehnat qilayotgan sohani yanada rivojlantirish uchun aniq takliflar bera olishi va shu masalaga oid izlanishlari;
- o'z fikrini boshqalarga tushuntira olishi;
- odamlar bilan ishlay bilishi;
- ish faoliyatining natijalari;
- turmush tarzi, oilaviy ahvoli, yashash joyidagilari bilan munosabati va hokazolar bo'lish i mumkin.

Kadrlarni tanlash muammosini samarali yechish boshqarish personalining ish joyini belgilashda rasmiy yondashuv bo'yicha amalga oshirilishi mumkin, ushbu model ish joyi tavsifining 15 ta elementlarini o'z ichiga oladi.

1. Kadr bo'yicha ma'lumotlar: hisobga olish varag'i, mehnat daftarchasi, tavsifnoma, ma'lumoti haqidagi hujjatlar nusxasi;
2. Xodim ning tajribasi: hayotiy , ishlab chiqarish , jamoatchilik, mehnat daftarchasi bilan muvofiqligi intervyu yo'li bilan aniqlanadi.
3. Kasbiy bilimlari: aniq mutaxassislik fanlari bo'yicha bilimlari, ishbilarmonlik o'yinlari va

bilimlarini nazorat qilish yo'li orqali aniqlanadi.

4. Kasbiy mahorat: xodim bajarishi mumkin bo'lgan boshqarish ishlarining yig'indisi suhbatlashish yo'li bilan aniqlanadi.

5. Shaxsiy sifatlar: xodimning ishbilarmonlik sifatleri va nuqsonlari ijtimoiy so'rovlar orqali aniqlanadi.

6. Shaxsning ruhiyati: shaxsning xislati, temperament, intellekt, motivatsiya-ruhiy testlar orqali aniqlanadi.

7. Sog'ligi va ish qobiliyati: tibbiy tashxis bo'yicha: sog', deyarli sog'lom, kasal.

8. Malakaviy darajasi: egallangan mutaxassisligi ma'lumoti, malakasini oshirish bo'yicha aniqlanadi.

9. Xizmat martabasi: uning xizmat bo'yicha o'sishga bo'lgan qiziqishi va xodim salohiyatini baholash orqali shakllantiriladi.

10. Xobbisi (qiziqishi): anketalash tirish, kuzatish va intervyu olish usullari orqali aniqlanadi.

11. Salbiy odatlar va kamchiliklar: alkohol, chekish va boshqa odatlarga moyillik. Anketalashtirish, kuzatish va sotsiologik so'rovlar bo'yicha aniqlanadi.

12. Mehnatni tashkil etish: maydon, texnik uskunalar, transport, ish joyini tashkil etish normalivlari va xodimni so'rash yo'li bilan aniqlanadi.

13. Mehnatga haq to'lash: ish haqi mukofot va rag'batlantirish ma'lum bir hududdagi o'rtacha daromad va shtat jadvali bo'yicha aniqlanadi.

14. Ijtimoiy himoya: yo'llanmalar, yaxshi kiyinish, oziqovqatlar va boshqalar ijtimoiy rivojlanish jamg'armasidan belgilangan to'lovlar asosida xodimdan so'rash natijasida aniqlanadi.

15. Ijtimoiy kafolat: mehnatga noldoyiqlik bo'yicha yordam, hayotni sug'urtalash, nafaqa, O'zbekiston Respublikasi qonunlariga muvofiq chetlashtirilgan holatdagi yordam.

Personalni rivojlantirish – Inson resurslaridan maksimal darajada foydalanish bo'lib, u xodimning bilim va ko'nikmalarini yanada oshirishni talab etadi. Xalq ta'limi tizimida personal rivojlantirish ta'lim sifatini yaxshilanishiga olib keladi. Personalni rivojlantirish – ishchi kuchi sifatini oshirishga qaratilgan. Ishchi kuchi sifati iqtisodiy kategoriya sifatida insonning mehnatga layoqatini shakllantirish va rivojlantirish yuzasidan shaxs va jamiyat, xodim va ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlarni hamda ushbu munosabatlarning ishlab chiqarish faoliyatida namoyon etish darajasini ifoda etadi.

Mehnat jarayonida namoyon bo'ladigan inson xususiyatlari muayyan tarkibini tashkil etadi. Quyidagilar bu bo'lakning tarkibiy qismlaridir:

- Qiziqish (mativatsiya) xususiyatlari;
- Kasbiy – malaka xususiyatlari;
- Aqliy (intelektual) xususiyatlari;
- Nufuz (demografik) xususiyatlari;
- Salomatlik.

Personalni baholashdan asosiy maqsad pedagoglar faoliyati natijalarini yuqori saviyaga ko'tarish hamda takomillashtirishdir. Bu bo'yicha xalq ta'limi tizimida Vazirlar mahkamasining 2021-yil 17-sentabrdagi 572-son qarori ishlab chiqilgan. Ushbu qarorda "Maktabgacha, umumiy o'rta, o'rta maxsus, professional va maktabdan tashqari ta'lim pedagog kadrlarini attestatsiyadan o'tkazish tartibini takomillashtirish chora-tadbirlari" belgilab berilgan. Bu qarar ta'lim tizimida pedagog kadrlarga yaratilgan ulkan imkoniyat

desak mubolag'a bo'maydi, chunki bu qarorda attestatsiya jarayonlarini soddalashtirish va shaffoflikni ta'minlash belgilab berilgan.

Personal faoliyatini rag'batlantirishning asosiy omillarini ko'rib chiqamiz:

1. Mukofotlash. Xodimni rag'batlantirish olayotgan ish haqi miqdori hamda boshqa bir qancha yashash sharoitini belgilovchi omillar (bo'sh vaqt, uy, bepul davolanish, farzandini bog'chaga joylashtirish imkoniyati va h.k.) bilan bog'liqdir. Bu omillarning asosiy qismiga rahbar bevosita ta'sir eta oladi. Demak, u o'z ishchi-xodimlarini rag'batlantirishni tartibga solishi mumkin. Moddiy rag'batlantirishning eng yaxshi usuli — personalning firma daromadidan yoki firmaning mulkidan manfaat ko'rishidir (bunda aksiyalar ishchi-xodimlarga sotiladi).
 2. Sharoit. Xodimlarni rag'batlantirishga ish joyidagi muhit, qulayliklar, mavjud shovqin darajasi, dam olishxonasining mavjudligi, oshxona, tozalik va boshqa shu kabi omillar ta'sir ko'rsatadi.
 3. Himoya. Inson kutilmaganda noqulay vaziyatlarga tushib qolishi mumkin. Ishdan chetlatilishi, hurmatini yo'qotishi, do'stlar bilan aloqasining buzilishi va h.k. Bunday xatarlarning birortasiga duch kelgan xodim o'z halovatini yo'qotadi va natijada mehnat unumdorligi pasayadi. Bunday vaziyatlarda rahbar personalni qo'llab-quvvatlashi va har tomonlama himoyaga olishi lozim.
 4. Shaxsiy rivoj. Yangi bilmilarga ega bo'lish, tajriba orttirish natijasida xizmat pillapoyasidan ko'tarilish imkonini yaratuvchi faoliyat xodimda qo'shimcha rag'bat hissini uyg'otadi.
 5. Har qanday kishi bir xil vazifa bilan shug'ullanish qanchalar zerikarli ekanligini va yangi biror narsa yaratish bilan bog'liq faoliyat, aksincha, qiziqarli ekanligini yaxshi biladi. Ijodiy yondashuvni talab etuvchi mehnat faoliyati jozibadordir. Shuning uchun rahbar o'z xodimlari faoliyatining yanada jo'shqin va qiziqarli bo'lishiga alohida e'tibor berishilozim.
 6. Javobgarlik va bog'iqlik hissi. O'z faoliyati mahsulining foydali ekanligini va uning uchun javobgarlikni his qilish, o'zini jamoaning bir bo'lagi deb bilish insonga ma'naviy kuch bag'ishlaydi va bundan xodim qandaydir ma'noda rag'bat oladi.
- Xulosa o'rnida shuni aytish mumkinki, boshqaruv jarayonining muvaffaqiyatli kechishi va samarali bo'lishida menejerning o'zida muayyan sifatlarni namoyon eta olishi ham hal qiluvchi omillardan biri sanaladi. Rahbar shaxsida namoyon bo'ladigan ma'naviy axloqiy, psixologik va shaxsiy sifatlari boshqaruv faoliyatining samarali natijasini kafolatlaydi. Shu sababli bo'lajak menejerlar ham o'zlarida ma'naviy-axloqiy, psixologik va shaxsiy sifatlarni doimiy ravishda takomillashtirib borishga e'tibor qaratishlari, o'z ustilarida izlanishlari lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Karimov I.A. Biz o'z kelajagimizni o'z qolimiz bilan quramiz. T.7-
2. T.: O'zbekiston. 1999 - yil
3. S H . N. ZAYNUTDINOV. Persanalni boshqarish 2007 – yil
4. Z.D.Abralova BO'LAJAK TA'LIM MENEJERLARINING AXLOQIY SIFATLARINI RIVOJLANTIRISH.2021 yil
5. G.Abduraxmonova Inson resurslarini boshqarish. 2021 - yil