



MAKTABLARDA XODIMLARNI BOSHQARISH VA INSON RESURSLARINI BOSHQARISHDA KONSEPTUAL YONDASHUVLAR

**Raxmonova Mehrixon
Xoshimovna**

*Farg'ona viloyati Pedagogik mahorat markazi
Pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori
(PhD), dotsent*

Аннотация

Ushbu maqolada maktab boshqaruvida “xodimlarni boshqarish” va “inson resurslarini boshqarish” tushunchalari tahlil qilingan. Ularning nazariy farqlari, evolyutsiyasi hamda ta’lim muassasalaridagi ahamiyati yoritilgan. Shuningdek, inson kapitalining maktab rivojida o‘rni va zamonaviy boshqaruvga o‘tish zarurati asoslab berilgan.

Kalit so‘zlar:

xodimlarni boshqarish, inson resurslari, maktab boshqaruvi, inson kapitali, ta’lim sifati, strategik boshqaruv, pedagogik jamoa

Аннотация

В статье анализируются понятия «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами» в школьном управлении. Рассматриваются их различия, эволюция и значение в образовательных учреждениях, а также роль человеческого капитала и необходимость современного подхода к управлению.

Abstract

This article analyzes the concepts of “personnel management” and “human resource management” in school administration. It highlights their differences, evolution, and significance in educational institutions, as well as the role of human capital and the need for a modern management approach.

KIRISH

Zamonaviy ta’lim tizimida maktablarni samarali boshqarish masalasi faqat o‘quv jarayonini tashkil etish bilan cheklanib qolmay, balki inson resurslarini rivojlantirishga yo‘naltirilgan strategik yondashuvni ham talab etadi. Maktab faoliyatining samaradorligi bevosita pedagogik jamoaning kasbiy kompetensiyasi, motivatsiyasi va innovatsion salohiyatiga bog‘liq.

Ilmiy adabiyotlarda “xodimlarni boshqarish” va “inson resurslarini boshqarish” tushunchalari keng qo‘llaniladi. Ular ko‘pincha sinonim sifatida ishlatilsa-da, zamonaviy menejment nazariyasida bu ikki yondashuv o‘rtasida konseptual farqlar mavjudligi ta’kidlanadi. Xususan, xodimlarni boshqarish ko‘proq operativ va

ma'muriy jarayonlarga yo'naltirilgan bo'lsa, inson resurslarini boshqarish strategik rivojlanish va inson kapitalini oshirishga qaratilgan tizim sifatida talqin etiladi.

Shu nuqtai nazardan, maktab rahbarlari uchun ushbu ikki yondashuvni chuqur tahlil qilish, ularning ta'lim tizimidagi o'rnini aniqlash hamda amaliyotga tatbiq etish dolzarb ilmiy-amaliy vazifa hisoblanadi.

ADABIYOTLAR TAHLILI

Xodimlarni boshqarish va inson resurslarini boshqarish muammosi jahon ilmiy adabiyotlarida keng o'rganilgan. V.A. Spivak fikricha, xodimlarni boshqarish va inson resurslarini boshqarish o'rtasidagi asosiy farq ularning qo'llanish darajasida namoyon bo'ladi: birinchisi tashkilot ichidagi operativ boshqaruvga tegishli bo'lsa, ikkinchisi kengroq — strategik va tizimli yondashuvni ifodalaydi.

Michael Armstrong inson resurslarini boshqarishni tashkilot strategiyasining ajralmas qismi sifatida ko'rib, xodimlarni rivojlantirish, motivatsiya va samaradorlikni oshirishni asosiy vazifa deb hisoblaydi. Peter Drucker esa "bilim xodimi" tushunchasini ilgari surib, zamonaviy tashkilotlarda asosiy resurs moddiy aktivlar emas, balki inson bilimi va kompetensiyasi ekanini ta'kidlaydi.

David Guest inson resurslarini boshqarishni strategik moslashuv, xodimlar sadoqati va yuqori samaradorlik o'rtasidagi bog'liqlik orqali izohlaydi.

John Storey esa xodimlarni boshqarish va inson resurslarini boshqarish o'rtasida 20 dan ortiq konseptual farqlar mavjudligini ko'rsatib, HRMda strategiklik, moslashuvchanlik va individual yondashuv ustun ekanini ta'kidlaydi.

Shuningdek, Thomas Kuhnning paradigma nazariyasi ushbu o'zgarishlarni ilmiy inqilob sifatida tushuntiradi. Uning fikricha, ilmiy yondashuvlar evolyutsion emas, balki inqiroz va yangi paradigma almashinuvi orqali rivojlanadi.

Ta'lim tizimi kontekstida ushbu nazariyalar shuni ko'rsatadiki, maktab boshqaruvi ham an'anaviy ma'muriy modeldan inson kapitaliga asoslangan strategik modelga o'tmoqda.

NATIJALAR VA MUHOKAMALAR

Tahlillar shuni ko'rsatadiki, xodimlarni boshqarish va inson resurslarini boshqarish o'rtasidagi farqlar maktab boshqaruvida quyidagi asosiy yo'nalishlarda namoyon bo'ladi.

- an'anaviy yondashuvda pedagoglar asosan mehnat vazifalarini bajaruvchi xodim sifatida ko'riladi. Inson resurslarini boshqarish yondashuvida esa ular maktabning asosiy intellektual kapitali va strategik rivojlanish resursi sifatida baholanadi.

- boshqaruvning maqsadi o'zgaradi: xodimlarni boshqarishda asosiy e'tibor intizom va jarayon barqarorligiga qaratilsa, HRMda ta'lim sifati, innovatsiya va uzoq muddatli rivojlanish ustuvor hisoblanadi.

- motivatsiya tizimi tubdan farqlanadi. An'anaviy modelda tashqi nazorat va buyruqbozlik ustun bo'lsa, zamonaviy modelda ichki motivatsiya, kasbiy o'sish va hamkorlik muhiti muhim o'rin egallaydi.

- maktab rahbarining roli ham o'zgaradi. U endilikda faqat ma'muriy nazoratchi emas, balki inson kapitalini rivojlantiruvchi strategik liderga aylanadi.

Muhokama jarayonida shuni ta'kidlash lozimki, amaliyotda ushbu ikki yondashuv keskin ajratilmaydi. Aksincha, maktab boshqaruvida ular bir-birini

to'ldiruvchi tizim sifatida ishlaydi. Operativ boshqaruv jarayonlari (xodimlarni boshqarish) kundalik faoliyatni ta'minlasa, inson resurslarini boshqarish strategik rivojlanishni belgilaydi. Shuningdek, globallashtirish va raqamli transformatsiya sharoitida ta'lim tizimi tobora murakkablashib bormoqda. Bu esa pedagoglardan nafaqat bilim berishni, balki innovatsion yondashuvlar, axborot texnologiyalari va kompetensiyaviy ta'limni chuqur egallashni ham talab etadi. Natijada inson resurslarini rivojlantirish maktab samaradorligining asosiy omiliga aylanadi.

Xulosa qilib aytganda, "xodimlarni boshqarish" va "inson resurslarini boshqarish" tushunchalari o'rtasidagi farq nafaqat terminologik, balki konseptual va metodologik ahamiyatga ega. Inson resurslarini boshqarish zamonaviy ta'lim tizimida xodimlarni rivojlantirishga yo'naltirilgan strategik yondashuv sifatida shakllanmoqda.

Maktab rahbarlari uchun ushbu yondashuvlarni chuqur anglash va amaliyotga tatbiq etish quyidagi natijalarga olib keladi:

- ta'lim sifati oshadi;
- pedagoglarning kasbiy motivatsiyasi kuchayadi;
- innovatsion faoliyat rivojlanadi;
- maktabning raqobatbardoshligi ortadi;
- inson kapitalidan samarali foydalanish yo'lga qo'yiladi.

Shu sababli zamonaviy maktab boshqaruvida inson resurslarini rivojlantirishga asoslangan strategik yondashuv ustuvor yo'nalish sifatida qaralishi lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar.

1. Armstrong M. Inson resurslarini boshqarish.,1985. 591 bet

2. Rahmatullayev D., Abdullayeva M. Umumiy o'rta ta'lim tizimini boshqarish. Toshkent – 2012.

3. Ruzvelt T. Liderlik qonuniyatlaril. Sharq Ziyozakat nashriyoti. Toshkent, 2021. – 228 bet.

4. Treysi B. Lider shaxsiyati iBook nashriyoti. Toshkent, 2022. – 288 bet.

Аннотация

В статье анализируются понятия «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами» в школьном управлении. Рассматриваются их различия, эволюция и значение в образовательных учреждениях, а также роль человеческого капитала и необходимость современного подхода к управлению.

Abstract

This article analyzes the concepts of "personnel management" and "human resource management" in school administration. It highlights their differences, evolution, and significance in educational institutions, as well as the role of human capital and the need for a modern management approach.

KIRISH

Zamonaviy ta'lim tizimida maktablarni samarali boshqarish masalasi faqat o'quv jarayonini tashkil etish bilan cheklanib qolmay, balki inson resurslarini rivojlantirishga yo'naltirilgan strategik yondashuvni ham talab etadi. Maktab faoliyatining samaradorligi bevosita pedagogik jamoaning kasbiy kompetensiyasi, motivatsiyasi va innovatsion salohiyatiga bog'liq.

Ilmiy adabiyotlarda “xodimlarni boshqarish” va “inson resurslarini boshqarish” tushunchalari keng qo‘llaniladi. Ular ko‘pincha sinonim sifatida ishlatilsa-da, zamonaviy menejment nazariyasida bu ikki yondashuv o‘rtasida konseptual farqlar mavjudligi ta’kidlanadi. Xususan, xodimlarni boshqarish ko‘proq operativ va ma’muriy jarayonlarga yo‘naltirilgan bo‘lsa, inson resurslarini boshqarish strategik rivojlanish va inson kapitalini oshirishga qaratilgan tizim sifatida talqin etiladi.

Shu nuqtai nazardan, maktab rahbarlari uchun ushbu ikki yondashuvni chuqur tahlil qilish, ularning ta’lim tizimidagi o‘rnini aniqlash hamda amaliyotga tatbiq etish dolzarb ilmiy-amaliy vazifa hisoblanadi.

ADABIYOTLAR TAHLILI

Xodimlarni boshqarish va inson resurslarini boshqarish muammosi jahon ilmiy adabiyotlarida keng o‘rganilgan. V.A. Spivak fikricha, xodimlarni boshqarish va inson resurslarini boshqarish o‘rtasidagi asosiy farq ularning qo‘llanish darajasida namoyon bo‘ladi: birinchisi tashkilot ichidagi operativ boshqaruvga tegishli bo‘lsa, ikkinchisi kengroq — strategik va tizimli yondashuvni ifodalaydi.

Michael Armstrong inson resurslarini boshqarishni tashkilot strategiyasining ajralmas qismi sifatida ko‘rib, xodimlarni rivojlantirish, motivatsiya va samaradorlikni oshirishni asosiy vazifa deb hisoblaydi. Peter Drucker esa “bilim xodimi” tushunchasini ilgari surib, zamonaviy tashkilotlarda asosiy resurs moddiy aktivlar emas, balki inson bilimi va kompetensiyasi ekanini ta’kidlaydi.

David Guest inson resurslarini boshqarishni strategik moslashuv, xodimlar sadoqati va yuqori samaradorlik o‘rtasidagi bog‘liqlik orqali izohlaydi.

John Storey esa xodimlarni boshqarish va inson resurslarini boshqarish o‘rtasida 20 dan ortiq konseptual farqlar mavjudligini ko‘rsatib, HRMda strategiklik, moslashuvchanlik va individual yondashuv ustun ekanini ta’kidlaydi.

Shuningdek, Thomas Kuhnning paradigma nazariyasi ushbu o‘zgarishlarni ilmiy inqilob sifatida tushuntiradi. Uning fikricha, ilmiy yondashuvlar evolyutsion emas, balki inqiroz va yangi paradigma almashinuvi orqali rivojlanadi.

Ta’lim tizimi kontekstida ushbu nazariyalar shuni ko‘rsatadiki, maktab boshqaruvi ham an’anaviy ma’muriy modeldan inson kapitaliga asoslangan strategik modelga o‘tmoqda.

NATIJALAR VA MUHOKAMALAR

Tahlillar shuni ko‘rsatadiki, xodimlarni boshqarish va inson resurslarini boshqarish o‘rtasidagi farqlar maktab boshqaruvida quyidagi asosiy yo‘nalishlarda namoyon bo‘ladi.

- an’anaviy yondashuvda pedagoglar asosan mehnat vazifalarini bajaruvchi xodim sifatida ko‘riladi. Inson resurslarini boshqarish yondashuvida esa ular maktabning asosiy intellektual kapitali va strategik rivojlanish resursi sifatida baholanadi.

- boshqaruvning maqsadi o‘zgaradi: xodimlarni boshqarishda asosiy e’tibor intizom va jarayon barqarorligiga qaratilsa, HRMda ta’lim sifati, innovatsiya va uzoq muddatli rivojlanish ustuvor hisoblanadi.

- motivatsiya tizimi tubdan farqlanadi. An’anaviy modelda tashqi nazorat va buyruqbozlik ustun bo‘lsa, zamonaviy modelda ichki motivatsiya, kasbiy o‘sish va hamkorlik muhiti muhim o‘rin egallaydi.

- maktab rahbarining roli ham o'zgaradi. U endilikda faqat ma'muriy nazoratchi emas, balki inson kapitalini rivojlantiruvchi strategik liderga aylanadi.

Muhokama jarayonida shuni ta'kidlash lozimki, amaliyotda ushbu ikki yondashuv keskin ajratilmaydi. Aksincha, maktab boshqaruvida ular bir-birini to'ldiruvchi tizim sifatida ishlaydi. Operativ boshqaruv jarayonlari (xodimlarni boshqarish) kundalik faoliyatni ta'minlasa, inson resurslarini boshqarish strategik rivojlanishni belgilaydi. Shuningdek, globallashtiruv va raqamli transformatsiya sharoitida ta'lim tizimi tobora murakkablashib bormoqda. Bu esa pedagoglardan nafaqat bilim berishni, balki innovatsion yondashuvlar, axborot texnologiyalari va kompetensiyaviy ta'limni chuqur egallashni ham talab etadi. Natijada inson resurslarini rivojlantirish maktab samaradorligining asosiy omiliga aylanadi.

Xulosa qilib aytganda, "xodimlarni boshqarish" va "inson resurslarini boshqarish" tushunchalari o'rtasidagi farq nafaqat terminologik, balki konseptual va metodologik ahamiyatga ega. Inson resurslarini boshqarish zamonaviy ta'lim tizimida xodimlarni rivojlantirishga yo'naltirilgan strategik yondashuv sifatida shakllanmoqda.

Maktab rahbarlari uchun ushbu yondashuvlarni chuqur anglash va amaliyotga tatbiq etish quyidagi natijalarga olib keladi:

- ta'lim sifati oshadi;
- pedagoglarning kasbiy motivatsiyasi kuchayadi;
- innovatsion faoliyat rivojlanadi;
- maktabning raqobatbardoshligi ortadi;
- inson kapitalidan samarali foydalanish yo'lga qo'yiladi.

Shu sababli zamonaviy maktab boshqaruvida inson resurslarini rivojlantirishga asoslangan strategik yondashuv ustuvor yo'nalish sifatida qaralishi lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar.

1. Armstrong M. Inson resurslarini boshqarish.,1985. 591 bet
2. Rahmatullayev D., Abdullayeva M. Umumiy o'rta ta'lim tizimini boshqarish. Toshkent – 2012.
3. Ruzvelt T. Liderlik qonuniyatlari. Sharq Ziyozakat nashriyoti. Toshkent, 2021. – 228 bet.
4. Treysi B. Lider shaxsiyati iBook nashriyoti. Toshkent, 2022. – 288 bet.