

TA'LIMDA INSON RESURLARINI BOSHQARISH STRATEGIYASI VA XODIMLARNI MOTIVATSIYALASH

Nishanova Aziza Mirzahmadovna

“Turan International University” o'qituvchisi

Kamoldinova Nozimaxon Jamoliddin qizi

“Turan International University”, 22.03-guruh talabasi

Annotatsiya: Ushbu maqolada ta'lim muassasalarida inson resurslarini boshqarish strategiyasining mazmun-mohiyati, uning asosiy tamoyillari hamda pedagog va boshqa xodimlarni ishga bo'lgan qiziqishini oshiruvchi motivatsiya usullari tahlil qilingan. Ta'lim tizimining sifati, avvalambor, unda faoliyat yurituvchi xodimlarning kasbiy mahorati, ishga bo'lgan munosabati va motivatsiyasiga bevosita bog'liq ekanligi asoslab berilgan. Maqolada moddiy va nomoddiy rag'batlantirish usullari, kadrlar salohiyatini rivojlantirish yo'llari hamda samarali boshqaruv strategiyasini shakllantirish bosqichlari yoritilgan.

Kalit so'zlar: inson resurslari, boshqaruv strategiyasi, motivatsiya, pedagog kadrlar, rag'batlantirish, kasbiy rivojlanish, ta'lim sifati, korporativ madaniyat.

Kirish

Zamonaviy ta'lim tizimining raqobatbardoshligi va sifati ko'p jihatdan unda ishlayotgan inson resurslarining — ya'ni pedagog va boshqaruv xodimlarining kasbiy salohiyati, ijodkorligi va ishga bo'lgan ichki qiziqishiga bog'liqdir. Har qanday ta'lim muassasasi qanchalik zamonaviy jihozlangan bo'lmasin, agar unda faoliyat yurituvchi xodimlar yetarli darajada motivatsiyalanmagan bo'lsa, kutilgan natijalarga erishish qiyin kechadi.

Shu sababli inson resurslarini boshqarish ta'lim menejmentining eng muhim yo'nalishlaridan biriga aylanib bormoqda. Bu jarayon nafaqat xodimlarni tanlash va joy-joyiga qo'yishni, balki ularning kasbiy rivojlanishini ta'minlash, ishga bo'lgan qiziqishini oshirish va uzoq muddatli samarali faoliyatini qo'llab-quvvatlashni ham o'z ichiga oladi.

Maqolaning maqsadi — ta'lim muassasalarida inson resurslarini boshqarish strategiyasining asosiy yo'nalishlarini aniqlash hamda xodimlarni motivatsiyalashning samarali usullarini pedagogik-menejerial jihatdan tahlil qilishdan iborat.

1. Ta'limda inson resurslarini boshqarishning mohiyati

Inson resurslarini boshqarish — tashkilotning maqsadlariga erishishi uchun xodimlarni jalb qilish, rivojlantirish, rag'batlantirish va ularning mehnat faoliyatini samarali tashkil etishga qaratilgan maqsadli boshqaruv faoliyati tizimidir. Ta'lim muassasasi sharoitida bu jarayon quyidagi asosiy vazifalarni o'z ichiga oladi:

- malakali pedagog va boshqaruv kadrlarini tanlash hamda ishga qabul qilish;
- xodimlarning kasbiy mahoratini muntazam oshirib borish (malaka oshirish, treninglar, seminarlar);
- ish faoliyatini baholash va shaffof monitoring tizimini yo'lga qo'yish;
- xodimlar orasida sog'lom raqobat va hamkorlik muhitini shakllantirish;
- kadrlar salohiyatini uzoq muddatli rivojlantirish rejalarini tuzish.

Ta'lim tashkilotida inson resurslarini boshqarish strategiyasi muassasaning umumiy rivojlanish strategiyasi bilan uzviy bog'liq bo'lishi va uning maqsadlariga xizmat qilishi lozim.

2. Inson resurslarini boshqarish strategiyasining asosiy yo'nalishlari

Ta'lim muassasasida samarali inson resurslari strategiyasini shakllantirish quyidagi yo'nalishlarni qamrab oladi:

- Kadrlarni rejalashtirish — muassasaning istiqboldagi ehtiyojlariga mos ravishda xodimlar sonini va tarkibini oldindan belgilash;
- Tanlov va ishga qabul qilish — ochiq va adolatli tanlov mezonlari asosida malakali kadrlarni jalb etish;
- Kasbiy rivojlantirish — muntazam malaka oshirish kurslari, ustozlik (mentorlik) tizimi va ilg'or tajribalar almashinuvini tashkil etish;
- Faoliyatni baholash — xodimning erishgan natijalarini ob'ektiv mezonlar asosida baholash tizimini joriy etish;
- Rag'batlantirish tizimi — moddiy va ma'naviy rag'batlantirish choralarini uyg'un qo'llash.

Ushbu yo'nalishlarning barchasi bir-biri bilan uzviy bog'liq bo'lib, faqat kompleks holda amalga oshirilgandagina kutilgan samarani beradi.

3. Xodimlarni motivatsiyalashning mohiyati va ahamiyati

Motivatsiya — xodimni o'z faoliyatini yuqori samaradorlik bilan, ichki qiziqish va mas'uliyat hissi bilan bajarishga undovchi ichki va tashqi omillar majmuidir. Ta'lim sohasida motivatsiya masalasi alohida ahamiyatga ega, chunki pedagog faoliyati bevosita ijodiy va ruhiy kuch talab qiluvchi mehnat turi hisoblanadi. Motivatsiyasi past bo'lgan pedagog o'z ishiga sovuqqonlik bilan yondashishi, bu esa o'quvchilar ta'lim sifatiga ham salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Motivatsiyani shartli ravishda ikki katta guruhga ajratish mumkin: moddiy motivatsiya (ish haqi, mukofotlar, qo'shimcha to'lovlar) va nomoddiy motivatsiya (e'tirof etish, kasbiy o'sish imkoniyati, qulay ish muhiti, obro'-e'tibor).

4. Xodimlarni motivatsiyalashning samarali usullari

4.1. Moddiy rag'batlantirish usullari.

Adolatli va shaffof ish haqi tizimi, natijaga asoslangan qo'shimcha to'lovlar, yuqori ko'rsatkichlarga erishgan xodimlarni mukofotlash, ijtimoiy paket va imtiyozlar

taqdim etish moddiy motivatsiyaning asosiy shakllaridir. Bunday choralar xodimning kundalik mehnatga bo'lgan real ehtiyojini qondirishga xizmat qiladi.

4.2. Nomoddiy (ma'naviy) rag'batlantirish usullari.

Xodimning mehnatini jamoatchilik oldida e'tirof etish, faxriy yorliq va sertifikatlar bilan taqdirlash, kasbiy o'sish va martaba (karyera) imkoniyatlarini yaratish, o'quv-treninglar va xalqaro tajriba almashish dasturlariga yo'llash nomoddiy motivatsiyaning muhim vositalaridir. Bundan tashqari, qulay psixologik muhit, boshliq bilan ochiq muloqot va xodimning fikri inobatga olinishi ham uning ishga bo'lgan sadoqatini oshiradi.

4.3. Kasbiy rivojlanish orqali motivatsiyalash.

Zamonaviy pedagog doimiy ravishda o'z bilimini yangilab borishga muhtoj. Shu sababli malaka oshirish kurslari, ilmiy-amaliy konferensiyalarda ishtirok etish, ustozlik (mentorlik) dasturlari va raqamli ta'lim texnologiyalaridan foydalanish bo'yicha treninglar tashkil etish xodimning kasbiy mahoratini oshirish bilan birga uning ishga bo'lgan qiziqishini ham kuchaytiradi.

5. Ta'lim tashkilotida qo'llab-quvvatlovchi muhit va korporativ madaniyat

Inson resurslarini boshqarish strategiyasining muvaffaqiyati ko'p jihatdan tashkilotdagi korporativ madaniyatga bog'liq. Ochiq muloqot, o'zaro hurmat, jamoaviy ishlash madaniyati va rahbariyatning xodimlarga bo'lgan e'tiborli munosabati — barchasi xodimlarning ishga bo'lgan ijobiy munosabatini shakllantiradi. Rahbariyat tomonidan tashkil etiladigan muntazam fikr-mulohaza (feedback) uchrashuvlari, xodimlarning boshqaruv qarorlariga jalb etilishi hamda ularning tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash muhitni yanada mustahkamlaydi.

6. Xorijiy tajribadan ba'zi jihatlar

Rivojlangan davlatlar ta'lim tizimida inson resurslarini boshqarish masalasiga alohida e'tibor qaratiladi. Finlyandiyada pedagog kasbi jamiyatda yuqori obro'-e'tiborga ega bo'lib, o'qituvchilarga katta mustaqillik va professional ishonch berilgan holda ularning kasbiy o'sishi uchun barcha shart-sharoitlar yaratiladi. Singapurda pedagog kadrlarning malakasini oshirish davlat siyosati darajasida yo'lga qo'yilgan bo'lib, har bir o'qituvchi yiliga muayyan soatlarda majburiy malaka oshirishdan o'tadi. AQShning ayrim shtatlarida esa natijaga asoslangan rag'batlantirish tizimi (performance-based incentives) joriy etilgan bo'lib, bu xodimlarning mas'uliyatini oshirishga xizmat qiladi.

Bunday ilg'or tajribalarni milliy ta'lim tizimimiz xususiyatlaridan kelib chiqib ijodiy o'rganish va tatbiq etish inson resurslarini boshqarish samaradorligini sezilarli darajada oshirishi mumkin.

7. Motivatsiyalashda uchraydigan muammolar

Amaliyotda ta'lim muassasalarida xodimlarni motivatsiyalash borasida bir qator muammolar ham kuzatiladi. Ular qatoriga quyidagilarni kiritish mumkin:

- rag‘batlantirish mezonlarining noaniq va sub‘ektiv bo‘lishi, natijada xodimlar orasida adolatsizlik hissining paydo bo‘lishi;
- moddiy rag‘batlantirish imkoniyatlarining cheklanganligi, ayniqsa davlat ta‘lim muassasalarida;
- xodimlarning malaka oshirish dasturlariga jalb etilishida tizimlilikning yetishmasligi;
- rahbariyat va xodimlar o‘rtasida ochiq muloqot va fikr almashish madaniyatining sust rivojlanganligi;
- yosh mutaxassislarini qo‘llab-quvvatlash va ularga mentorlik ko‘rsatish tizimining yetarli darajada shakllanmaganligi.

Ushbu muammolarni bartaraf etish uchun ta‘lim muassasalari rahbariyati kadrlar siyosatini ilmiy asoslangan holda, uzoq muddatli strategik rejalar asosida olib borishi, shuningdek xodimlarning fikr-mulohazalarini muntazam o‘rganib, boshqaruv qarorlariga tatbiq etib borishi zarur.

8. Xulosa va tavsiyalar

Xulosa qilib aytganda, ta‘lim muassasalarida inson resurslarini boshqarish strategiyasi va xodimlarni motivatsiyalash tizimi ta‘lim sifatini oshirishning muhim omillaridan biri hisoblanadi. Samarali boshqaruv strategiyasi faqat kadrlarni tanlash bilan cheklanmay, ularning kasbiy rivojlanishi, adolatli baholanishi va munosib rag‘batlantirilishini ham o‘z ichiga olishi lozim. Ushbu borada quyidagi tavsiyalarni berish mumkin:

- ta‘lim muassasalarida shaffof va adolatli kadrlar boshqaruvi tizimini joriy etish;
- moddiy va nomoddiy rag‘batlantirish usullarini uyg‘un holda qo‘llash;
- pedagog kadrlarning malakasini oshirish uchun muntazam treninglar va mentorlik dasturlarini tashkil etish;
- xodimlarning fikr-mulohazalarini inobatga oluvchi ochiq muloqot muhitini shakllantirish;
- xorijning ilg‘or tajribalarini milliy sharoitga moslashtirgan holda tatbiq etish.

Ushbu tavsiyalarga amal qilish ta‘lim muassasalarida ishlayotgan xodimlarning kasbiy mahorati va ishga bo‘lgan qiziqishini oshirish, natijada esa ta‘lim sifatini sezilarli darajada yaxshilash imkonini beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Xalq ta‘limi tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori.
2. Egamberdiyev X.T. Ta‘lim menejmenti. — Toshkent: O‘qituvchi, 2020.

3. Xoliqberdiyev K. Inson resurslarini boshqarish. — Toshkent: Iqtisod-Moliya, 2019.
4. Rahimov B.X. Pedagog kadrlarni rag‘batlantirish tizimi. — Toshkent: Fan, 2021.
5. Karimova M. Ta’lim tashkilotlarida korporativ madaniyat va motivatsiya. — Toshkent: Ta’lim nashriyoti, 2022.

