



OLIY TA'LIM MUASSASALARIDA PERSONALNI BOSHQARISH SAMARADORLIGINI OSHIRISH

Abdullayeva Sitora Xurramovna

Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti

2-bosqich magistranti

<https://doi.org/10.5281/zenodo.11194786>

Annotatsiya: Ushbu maqolada iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida oliy ta'lim muassasalarida personalni boshqarish jarayonida yuzaga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar hamda personalni boshqarish tizimidagi muammolarga yechimlar xususida so'z boradi.

Kalit so'zlar: iqtisodiyot, kadrlar boshqaruvi, HR tizimi, kadrlar siyosati, davlat boshqaruvi, personalni boshqarish.

Аннотация: В данной статье говорится о социально-экономических отношениях и решении проблем в системе управления персоналом, которые возникают в процессе управления персоналом в высших учебных заведениях в условиях модернизации экономики.

Ключевые слова: экономика, управление персоналом, система управления персоналом, кадровая политика, государственное управление, управление персоналом.

Annotation: This article talks about socio-economic relations and solutions to problems in the personnel management system that arise in the process of personnel management in higher education institutions under the conditions of modernization of the economy.

Key words: economics, personnel management, personnel management system, personnel policy, public administration, personnel management.

Keyingi yillarda mamlakatimizda ta'lim hamda ilm-fan sohasini rivojlantirish, ilm-fanda erishilgan yutuqlarni jamiyatning barcha sohalarida keng jalb qilish bo'yicha keng ko'lamdagi ishlar amalga oshirilmoqda. Xususan, davlat va jamiyat boshqaruv tizimining xalqchilligini oshirish, davlat organlarining jamoatchilik va xalq oldida hisobdorligini ta'minlash, ixcham va samarali davlat boshqaruvini tashkil etish kabi masalalar shular jumlasidandir. Hozirgi kunda ilm-fan va ta'lim jamiyat rivojlanishining asosiy drayveri bo'lib xizmat qilmoqda. Prezidentimiz SH.M.Mirziyoyev Uchinchi Renessansni barpo etuvchilari bu, shubhasiz, ustoz-murabbiylar va yoshlardir -, deya har doim ta'kidlaydilar.

Hozirgi kunda jahonda texnologiyalar va axborotlashtirish jarayonlarining rivojlanishi davrida yuqori malakali kadrlarni davlat boshqaruvi sohasiga jalb qilish va ularga samarali mehnat sharoitlarini yaratish davlatimiz oldida turgan





birlamchi masala hisoblanadi. Bu nafaqat, davlat boshqaruvi balki, tijorat tashkilotlariga, ilmiy-tadqiqot markazlari, o'quv yurtlariga ham tegishlidir.

Shunday ekan, zamonaviy ta'lim sifati to'g'risidagi masala birinchi navbatda hal qilinishi kerak bo'lgan muammo hisoblanadi. Kadrlar masalasi butun dunyoda asosiy rol o'ynaydigan masala ekanligini hisobga oladigan bo'lsak va xalqaro talab va istaklarga javob beradigan mutaxassislarni ishlab chiqarish OTMLar oldida bir qancha majburiyat va vazifalarni yuklaydi.

Aynan, shuning uchun universitet rahbariyati pedagogik xodimlarning ahamiyatga ega rolini oshirishi va ularni samarali boshqarish usullarini takomillashtirishi zarur. Shunday ekan, bu holat o'quv yurtlarining barcha faoliyat turlari bilan chambarchas bog'liqdir. OTMda pedagogik kadrlarni boshqarish sifatini ta'minlashga e'tiborni qaratish, ular bilan o'zaro aloqadorlik samaradorligini oshirish, ularning faoliyat natijalaridan manfaatdorliklarini ta'minlash zarurdir.

Yaqin yillargacha nafaqat, Markaziy Osiyo davlatlari balki, bir qancha Yevropa davlatlari, jumladan, Buyuk Britaniya universitetlari kadrlar funksiyasini boshqarishga unchalik ahamiyat bermagan. Biroq, 1980-yillarda vaziyat o'zgardi va 1990-yillar boshidagi so'rovlar shuni ko'rsatdiki, barcha muassasalarda kadrlar bo'limi tashkil etildi. Buyuk Britaniyada 14 ta universitetda kadrlar siyosati va kadrlar bo'limi haqida tadqiqotlar amalga oshiriladi. Kadrlar faoliyatini amalga oshirishda hali ham sezilarli farqlar borligini va kadrlar bo'limi chegaralari va xodimlarning funksiyalari bir muassasadan ikkinchisiga farq qilishini aniqlandi. Bundan shuni xulosa qilish mumkinki, kadrlar ya'ni hozirgi zamonaviy tilda aytadigan bo'lsak, HR xizmati yoki bo'limlarining ham ish sistemasi, faoliyat yo'nalishiga doir nizom va qoidalar bo'lsa-da, ularning faoliyat turlarii ayrim jihatlari bilan bir-biridan farq qilinishini ko'rishimiz mumkin. Mamlakatimizda oliy ma'lumotli mutaxassislar tayyorlash klassifikatori¹ bo'yicha 2010 yilga kelib bakalavr yo'nalishida 165 va magistratura yo'nalishida 447 mutaxassisliliklar keltirilgan. Bu oliy ta'lim muassasalaridagi yangi yo'nalishlar bo'yicha mutaxassislar tayyorlash yo'lida olib borayotgan ishlarining isbotidir.

Mamlakatimizda ham keyingi yillarda inson resurslarini boshqarishda yagona platforma hamda zamonaviy dasturlar ishlab chiqarilmoqda. Birgina misol, my.mehnat.uz kabi yagona milliy mehnat tizimi ham kadrlar masalasida yagona integratsiyalashgan platformalardan biri hisoblanadi. Bunda bir xodimning mamlakat miqyosidag mehnat munosabatlari hamda harakatlari

¹ Афанасьева И.В. Инновация-2008. Халқаро илмий-амалий анжумани. Илмий мақолалар тўплами –Тошкент.: Янги аср авлоди 66-67 бетлар.





tartibga solinadi. Bu kabi platforma hamda dasturlar yildan-yilga ko'payib bormoqda hamda bu ortiqcha ovvoragarchilikni oldini olish bilan bir qatorda personalni boshqarish masalasida yagona bo'lgan davlat xizmatini ko'rsatib kelmoqda.



Universitetlarda inson resurslari funktsiyasining ahamiyati ko'proq e'tirof etilgan bo'lsa-da, personalni boshqarish masalasida hamon yakdil hujjat yoki nizom ishlab chiqilmagan. Sababi bir qancha masala bo'lishi mumkin, avvalo,

- universitet va institutlarning tarkibiy tuzilishidagi farq;
- ayrim OTM larda xodimlar bo'limining nomlanishidagi farq (masalan, ayrim OTM larda kadrlar bo'limi, xodimlar bo'limi, HR xizmat, inson resurslarini boshqarish bo'limi, bu nomlar aslida bir ma'noda deydiganlar chiqishi mumkin oramizda, bizningcha bu, nomlanishdagi o'zgachalik ham boshqaruv tizimiga o'z ta'sirini o'tkazmay qolmasa kerak.);
- Ish vaqti va tartibidagi farqlar (ayrim OTMlarda 5 kunlik va 8 soatlik ish vaqti, ayrimlarida esa, 6 kunlik 7 soatlik ish vaqti);
- Moliyaviy hamda akademik mustaqillikka ega OTM lardagi boshqaruv tizimidagi har-xillik;

Kadrlarni boshqarish lug'atiga ko'ra, transprofessional – bu o'z bilimi va tashkilotchilik qobiliyatiga ko'ra turli xil kasbiy muhitda faoliyat olib borishga tayyor turishlari lozim bo'lgan mutaxassislardir¹. Bu va boshqa sabablar yagona OTM larning kadrlar siyosati va ish yuritishi haqidagi nizom yoki qoidani haligacha ishlab chiqishda to'siq yoki xalaqit berishi mumkin. Biz bu bilan, bu sabablarni pesh qilish niyatimiz yo'q, asosiy maqsadimiz yagona oliy ta'lim inson resurslarini boshqarish bo'yicha qoidalar, nizomlar ishlab chiqarishdan iborat. Bu bugungi hayotiy zarurat deb bilamiz. Germaniya marketing strategiyasining asoschisi K.Xyufnerning ta'kidlashicha – “OTMlar miqyosida mehnat bozori va ta'lim xizmatlari bozori bir-birini to'ldiruvchi yagona tizim sifatida namoyon

Д.Шевчук. Управление персоналом. Электронная книга. <http://www.imobilco.ru/books/-/614579/>



bo'ladi, chunki ta'lim xizmatlari bozorida o'qish o'rinlarini to'ldirish uchun talabalar, mehnat bozorida esa bitiruvchilar uchun bo'sh ish o'rinlari talab etiladi, natijada "OTM tadbirkor" qiyofasini namoyon etadi"². Ijtimoiy va iqtisodiy talablarning bir-biriga mos kelmasligi mutaxassisning mehnat bozoridagi moslashish jarayonini uzoq muddatga cho'zilishiga sabab bo'lishi mumkin.

Xodimlar bo'limi tomonidan OTMlarda kadrlar boshqaruvi yo'lga qo'yilar ekan, bu bir qancha bosqichlarda amalga oshishi mumkin:

- Odamlarni boshqarish mehnat qonunchiligiga asoslangan va universitet yoki institutning rivojlanish strategiyasi bilan yaqin aloqada bo'lishi lozim. Sababi, O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi va boshqa yuridik hujjatlari kadrlar bo'limining asosiy huquqiy tayanchi bo'lishi va shu bilan bir qatorda universitetning rivojlanishiga qaratilgan strategik rejalarni va maqsadlarni ham o'z ichiga olishi lozim.
- Kadrlarni tanlash, salohiyatini aniqlash va bilimni baholashda qolgan davlat tashkilotlari bilan yaqin aloqada bo'lish, ular bilan mustahkam hamkorlikni yo'lga qo'yishi lozim. Sababi, yangi xodimning salohiyati va iqtidorini bilish va uni mos lavozimga tayinlashda bu kabi hamkorliklar yaxshi samara beradi va boshqalar...

Hozirgi vaqtda OTMlarida personalni boshqarish tizimining shakllanishi yangi sharoitlarga va iqtisodiyot talablariga muvofiqligini ta'minlashga barcha oliy o'quv yurtlari amalda harakat qilmoqdalar. Shuni hisobga olish kerakki, mamlakatimizda personalni boshqarish sifati sohasidagi siyosat keng ko'lamli amalga oshirilmoqda.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Aburahmonov O.Q. Mehnat bozorini boshqarishda ta'lim tizimining o'rni : disertatsiya. iqtisod fanlari nomzodi : 08.00.05 O'zR Prezidenti huzuridagi Davlat va jamiyat qurilishi akademiyasi. - T., 2005. – 135 b.
2. Arabov N.U. Mehnat bozori infratuzilmasining rivojlanishi (Samarqand viloyati misolida). Iqtisod fanlari nomzodlik dissertatsiyasi. - T.: TDIU. 2008. – 156
3. Nasimov D.A. Yosh mutaxassislarni ishga joylashtirishning muammo va istiqbollari. // SamDU axborotnomasi 2009 y. 2 (54). – B.81-84.
4. Рейтинг высших учебных заведений и образовательных программ как механизм обеспечения качества подготовки специалистов // Инженерное образование. – М.: Изд-во АИО России, 2005. – № 3. – С. 62-73.

² Рейтинг высших учебных заведений и образовательных программ как механизм обеспечения качества подготовки специалистов // Инженерное образование. – М.: Изд-во АИО России, 2005. – № 3. – С. 62-73.





5. Kucharov A.S. Tadbirkorlik sohasi uchun oliy ma'lumotli mutaxassislarni tayèrlashda boshqarishni tashkiliy iqtisodiy omillarini takomilashtirish. Iqt.fan.doktorlik dissertatsiya avtoreferati. – T.: TDIU, 2009 . – 40 b

