



XUSUSIY OLIY TA'LIMDA HR MENEJMENTDAN FOYDALANISHNING KONSEPTUAL ASOSLARI.



Alimova Shamsiya Abidovna

Osiyo xalqaro universiteti

“Iqtisodiyot” kafedrasida katta o'qituvchisi

Annotatsiya: Ushbu maqola xususiy oliy ta'lim muassasalarida inson resurslari (HR) menejmentidan foydalanishning konseptual asoslarini o'rganishga qaratilgan. Xususiy oliy ta'limda HR menejment tizimlari va strategiyalarining samaradorligini oshirish uchun qanday yondashuvlar va usullar qo'llanilishi lozimligi batafsil tahlil qilinadi. HR menejmentning ta'lim sifati va muassasalar raqobatbardoshligini oshirishdagi o'rni hamda xususiy ta'lim muassasalarining muvaffaqiyatli boshqaruv jarayonlariga integratsiyalashuvi muhim jihatlaridan biri sifatida ko'rib chiqiladi. Maqolada HR menejmentning boshqaruv tizimlari bilan bog'liq zamonaviy strategiyalar, malakali kadrlarni jalb qilish, motivatsiya va ularni saqlab qolish masalalari tahlil qilinadi.

Kalit so'zlar: HR menejment, xususiy oliy ta'lim, ta'lim muassasalari, kadrlarni boshqarish, motivatsiya, boshqaruv strategiyalari, raqobatbardoshlik, innovatsion boshqaruv.

Аннотация: Данная статья посвящена изучению концептуальных основ использования управления человеческими ресурсами (HR) в частных высших учебных заведениях. Подробно анализируются подходы и методы, которые должны применяться для повышения эффективности систем и стратегий HR-менеджмента в частном высшем образовании. Рассматривается роль HR-менеджмента в повышении качества образования и конкурентоспособности учебных заведений, а также интеграция успешных управленческих процессов в частные образовательные учреждения. В статье анализируются современные стратегии управления, связанные с HR-менеджментом, привлечение квалифицированных кадров, мотивация и удержание сотрудников.

Ключевые слова: HR-менеджмент, частное высшее образование, образовательные учреждения, управление персоналом, мотивация, управленческие стратегии, конкурентоспособность, инновационное управление.

Annotation: This article is dedicated to studying the conceptual foundations of utilizing Human Resource (HR) management in private higher education institutions. It thoroughly analyzes the approaches and methods that should be applied to enhance the efficiency of HR management systems and strategies in private higher education. The role of HR management in improving the quality of education and increasing the competitiveness of institutions, as well as the integration of successful management

processes into private educational institutions, is considered one of the key aspects. The article examines modern management strategies related to HR management, attracting qualified personnel, motivation, and retaining employees.

Keywords: HR management, private higher education, educational institutions, personnel management, motivation, management strategies, competitiveness, innovative management.

Kirish.

Xususiy oliy ta'lim muassasalari mamlakatning ta'lim tizimida muhim rol o'ynab, sifatli kadrlar tayyorlash va innovatsion yondashuvlarni joriy qilishda yetakchi o'rinni egallab kelmoqda. Raqobatbardosh bozor sharoitida xususiy oliy ta'lim muassasalari uchun inson resurslarini samarali boshqarish (HR menejment) muhim ahamiyatga ega bo'lib, bu ularning barqaror rivojlanishi va strategik maqsadlariga erishishiga ta'sir ko'rsatadi. HR menejment tizimidan foydalanish orqali xususiy ta'lim muassasalari malakali xodimlarni jalb qilish, ularni motivatsiya qilish va rivojlantirish orqali ta'lim sifatini oshirishga erishishi mumkin.

Maqolada xususiy oliy ta'lim muassasalarida HR menejmentning konseptual asoslari, ya'ni uning ta'lim tizimidagi roli, kadrlar boshqaruvi jarayonlari va ularni samarali qo'llash usullari tahlil qilinadi. Shu bilan birga, xodimlar motivatsiyasi, malakasini oshirish va samaradorlikni nazorat qilish kabi masalalar ham ko'rib chiqiladi. Oliy ta'lim muassasalarida HR menejmentning rivojlanishi ushbu muassasalarning raqobatbardoshlik darajasini oshirish, innovatsiyalarni joriy qilish va ta'lim xizmatlarining sifati va samaradorligini ta'minlashda muhim o'rin tutadi.

Adabiyotlar sharhi.

Armstrong, M. (2014). *Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page. Armstrongning bu klassik asari HR menejmentning nazariy asoslarini batafsil yoritadi. Muallif HR menejmentning asosiy tamoyillari, xodimlarni yollash, rivojlantirish, motivatsiya va rag'batlantirish usullari haqida batafsil ma'lumot beradi. Xususiy oliy ta'lim muassasalarida ushbu tamoyillarni qo'llash orqali ta'lim sifatini oshirish mumkinligi ko'rsatib o'tiladi. Boxall, P., Purcell, J. & Wright, P. (2008). *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press. Bu kitobda HR menejmentning strategik yondashuvlari o'rganilgan. Mualliflar HR menejmentning tashkilotlarda qanday strategik rol o'ynashi haqida keng ma'lumot berishgan. Xususiy oliy ta'limda HR menejmentning strategik yo'nalishlari muhim bo'lib, kadrlar boshqaruvi orqali ta'lim sifatini rivojlantirish yo'llarini ochib beradi. Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Boston: Pearson. Desslerning ushbu asarida HR menejment bo'yicha zamonaviy yondashuvlar va innovatsion usullar yoritilgan. Muallif xodimlarni jalb qilish va ularni rivojlantirish jarayonlariga alohida e'tibor qaratadi. Xususiy oliy ta'limda kadrlar tanlash va malaka oshirishni samarali tashkil qilish bo'yicha foydali ko'rsatmalar mavjud. Guest, D. (1997). *Human Resource Management and Performance: A Review and Research Agenda*. The International Journal of Human Resource Management, 8(3), 263-276. Bu maqolada HR menejmentning tashkilotning umumiy samaradorligi va faoliyat natijalariga ta'siri haqida batafsil ma'lumot beriladi. Xususiy oliy ta'limda xodimlarning samaradorligini oshirishda HR menejmentning ahamiyatini anglashga yordam beradi. Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and*

Delivering Results. Boston: Harvard Business School Press. Ulrich HR menejmentni tashkilotning asosiy ustunligi sifatida ko'rsatadi. Muallif HR menejmentini samarali boshqarish orqali tashkilotning umumiy faoliyatini yaxshilash mumkinligini ta'kidlaydi. Xususiyl oliy ta'limda HR menejmentning muhim rolini tushunish uchun ushbu manba juda foydali hisoblanadi. Paauwe, J. (2009). *HRM and Performance: Achievements, Methodological Issues and Prospects*. Journal of Management Studies, 46(1), 129-142. Paauwe o'z ishida HR menejment va tashkilot samaradorligi o'rtasidagi bog'liqlikni tahlil qiladi. Ushbu maqola xususiyl oliy ta'limda HR menejmentning xodimlar samaradorligiga ta'sirini o'rganishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Asosiy qism.

Xususiyl oliy ta'limda HR menejmentdan foydalanish yo'llari va usullari quyidagi asosiy yo'nalishlar orqali amalga oshirilishi mumkin:

1. Xodimlarni tanlash va yollash. Yollash strategiyasi: Xususiyl oliy ta'lim muassasalarida kadrlar tanlash jarayoni bozor talablari va ta'limning raqobatbardoshligini oshirishga qaratilgan bo'lishi kerak. Bu jarayonda ta'lim muassasasi o'z ehtiyojlariga mos keluvchi malakali kadrlarni jalb qilish uchun aniq mezonlar ishlab chiqishi lozim.

Yollash usullari: Onlayn platformalar va ijtimoiyl tarmoqlar orqali kadrlarni jalb qilish, akademik tadbirlarda ishtirok etish va xalqaro hamkorlik orqali professor-o'qituvchilarni tanlash, ichki zaxira bazasidan foydalanish: o'z bitiruvchilarini ishga jalb qilish shular jumlasidandir.

2. Xodimlarni rivojlantirish va malaka oshirish. Doimiy ta'lim dasturlari: Xususiyl oliy ta'lim muassasalarida ishlaydigan professor-o'qituvchilar va xodimlar malakasini oshirish maqsadida doimiy ravishda treninglar, seminarlar va malaka oshirish kurslarini o'tkazish lozim. Bu ta'lim sifatini oshirish va zamonaviyl pedagogik yondashuvlarni joriyl qilishda muhimdir. Xalqaro hamkorlik va almashinuv dasturlari: Xodimlar uchun xalqaro hamkorlik doirasida almashinuv dasturlari va qo'shma loyihalarda ishtirok etish imkoniyatlari yaratish orqali ularning bilim va ko'nikmalarini rivojlantirish mumkin.

3. Motivatsiya va rag'batlantirish tizimi. Moliyaviyl motivatsiya: Xususiyl oliy ta'lim muassasalarida ishlaydigan xodimlarni rag'batlantirishda bozor sharoitlariga mos keluvchi ish haqi va mukofot tizimini joriyl etish zarur. Mukofotlar ta'lim sifati, ilmiyl tadqiqotlarda ishtirok va tashkiliyl faoliylat asosida belgilanadi.

Nomoliyaviyl motivatsiya. Ilmiyl tadqiqotlar va akademik loyihalarda ishtirok etish imkoniyati, ijtimoiyl imtiyozlar: masalan, xodimlar uchun sog'liqni saqlash, o'qish yoki dam olish imkoniyatlari taqdim etish orqali motivatsiyani oshirish mumkin.

4. Ish faoliylatini baholash. Baholash tizimlari: Xodimlarning ish faoliylatini muntazam ravishda tahlil qilish va baholash orqali samaradorlikni oshirish mumkin. Bunda ko'rsatkichlar to'plami (Key Performance Indicators – KPI) asosida xodimlarning ish faoliylatini baholash tizimi joriyl etilishi lozim. Xodimlarning yillik attestasiyasi: Xodimlar malakasi va ko'nikmalarini yillik attestasiyalar orqali tahlil qilib, ularning rivojlanish yo'llarini belgilash mumkin.

5. Ichki kommunikatsiya va madaniylatni rivojlantirish. Tashkilot ichidagi samarali kommunikatsiya: Oliy ta'lim muassasasida xodimlar o'rtasida ochiq va samarali aloqalarni ta'minlash muhim ahamiyatga ega. Xodimlarning fikrlarini tinglash va ularni qaror qabul qilish jarayonlariga jalb qilish orqali umumiy ish faoliylatini yaxshilash

mumkin. Korxonada madaniyati: Oliy ta'lim muassasasi o'zining aniq missiyasi, qadriyatlari va maqsadlariga asoslangan ichki madaniyatni shakllantirishi lozim. Bu xodimlarni birlashtiradi va ularga ta'lim jarayonida yuqori motivatsiya bilan ishlashga yordam beradi.

6. Innovatsiyalar va texnologiyalardan foydalanish. HR texnologiyalarini joriy etish: Xodimlarni boshqarish jarayonlarini avtomatlashtirish va samaradorlikni oshirish uchun zamonaviy HR dasturlari va platformalaridan foydalanish lozim. Bu xodimlarning malakasini nazorat qilish, o'qitish va yollash jarayonlarini avtomatlashtirishni o'z ichiga oladi. Raqamli ta'lim vositalaridan foydalanish: Xodimlarni o'qitishda raqamli ta'lim platformalaridan foydalanish orqali malaka oshirish jarayonlarini optimallashtirish va ularni zamonaviy texnologiyalar bilan ta'minlash.

7. Xodimlar salomatligi va farovonligi. Xodimlar uchun sog'lomlashtirish dasturlari: Xodimlar salomatligi va farovonligini ta'minlash uchun sog'liqni saqlash dasturlarini joriy etish. Bu dasturlar sport bilan shug'ullanish, tibbiy ko'riklardan o'tish, dam olish imkoniyatlarini yaratish orqali amalga oshiriladi. Stress boshqaruvi va psixologik yordam: Xodimlar uchun psixologik yordam va stressni boshqarish dasturlari tashkil qilish orqali ularning salomatligi va samaradorligini oshirish mumkin.

Ushbu usullar va yo'llar xususiy oliy ta'lim muassasalarida HR menejmentini samarali qo'llash orqali ta'lim sifatini oshirish va xodimlar faoliyatini optimallashtirishga yordam beradi

Xususiy oliy ta'limda HR menejmentdan foydalanishning konseptual asoslari – bu ta'lim muassasalarida xodimlarni boshqarish, rivojlantirish va ularni motivatsiya qilish bo'yicha aniq strategiya va yondashuvlarni belgilash jarayonidir. Xususiy oliy ta'lim muassasalarida uchun HR menejmentning samarali ishlashi o'qituvchi va xodimlar resurslaridan to'g'ri foydalanish, ularning malakasini oshirish, ish faoliyatini baholash va ularga rag'batlantirish tizimlarini yaratishga yordam beradi. Tadqiqot jarayonida ushbu konseptual asoslar tahlil qilinadi:



1. Xodimlarni boshqarishning strategik roli. Xususiyl oliy ta'limda HR menejmentning asosiy vazifasi xodimlar faoliyatini ta'lim muassasasining strategik maqsadlariga mos ravishda boshqarishdir. Bu maqsadlar ta'lim sifatini oshirish, raqobatbardoshlikni ta'minlash va o'quv jarayonini yaxshilashdan iborat. Shuning uchun HR menejment o'qituvchilar va boshqa xodimlarning malakasini oshirish, ularning rivojlanishiga e'tibor qaratish orqali ta'lim muassasasining umumiy muvaffaqiyatiga hissa qo'shadi.

2. Xodimlarni jalb qilish va tanlash. Xususiyl oliy ta'lim muassasalarida malakali kadrlarni tanlash va ularni jalb qilish samarali ta'lim jarayonining asosi hisoblanadi. HR menejment xodimlarni yollash jarayonida bozor talablari, malaka darajasi, kasbiy tajriba va xalqaro darajadagi ko'nikmalarni inobatga oladi. Xodimlarni tanlash jarayoni muassasa missiyasi va strategik maqsadlari bilan uyg'un bo'lishi lozim.

3. Xodimlarni rivojlantirish va malaka oshirish. Xususiyl oliy ta'limda HR menejmentning muhim qismi xodimlarning doimiy rivojlanishi va ularning malakasini oshirishdir. Zamonaviy ta'lim tizimida doimiy o'qitish va malaka oshirish ta'lim sifatini yaxshilash va raqobatbardosh kadrlar tayyorlashga xizmat qiladi. Bu jarayon xalqaro tajribalar, innovatsion texnologiyalar va pedagogik usullarni o'rganish orqali amalga oshiriladi.

4. Motivatsiya va rag'batlantirish tizimi. Xodimlarni samarali boshqarish uchun HR menejmentning motivatsiya va rag'batlantirish tizimi muhim ahamiyatga ega. Moliyaviy va nomoliyaviy rag'batlantirish usullari xodimlarning sodiqligi va samaradorligini oshirishda yordam beradi. Moliyaviy rag'batlantirishga oylik ish haqi, mukofotlar, bonuslar kirs, nomoliyaviy rag'batlantirish esa o'qituvchilarga ilmiy izlanishlar o'tkazish, xalqaro tadbirlarda ishtirok etish, shaxsiy rivojlanish imkoniyatlari yaratish bilan bog'liq.

5. Ish faoliyatini baholash. HR menejmentda xodimlar ish faoliyatini baholash tizimi ta'lim sifatini oshirishda muhim o'rin tutadi. Xodimlarning yillik natijalari, ta'lim jarayonidagi faoliyati, talabalarning baholari va ilmiy izlanishlarida erishgan yutuqlari asosida ularning samaradorligi baholanadi. Ish faoliyatini baholash orqali xodimlar kuchli va zaif tomonlarini aniqlash va ularni yaxshilash yo'llarini ishlab chiqish mumkin.

6. Xodimlar salomatligi va farovonligi. HR menejmentning yana bir muhim vazifasi xodimlar salomatligi va farovonligini ta'minlashdir. Xodimlar uchun sog'lom ish muhiti yaratish, stressni boshqarish dasturlari, sog'liqni saqlash xizmatlarini taqdim etish orqali ularning samaradorligini oshirish mumkin. Bu HR menejmentning tashkilotdagi xodimlar bilan ishlashda samarali mexanizmlaridan biridir.

7. Tashkilot madaniyati va ichki kommunikatsiya. Xususiyl oliy ta'lim muassasalarida samarali HR menejment orqali tashkilot ichida ijobiy madaniyatni rivojlantirish va ichki kommunikatsiyani yaxshilash mumkin. Ochilayotgan yangi imkoniyatlar, o'zaro hurmat va xodimlar o'rtasidagi hamkorlik muhiti ta'lim jarayonida muhim omillar hisoblanadi.

8. Innovatsiyalar va raqamli texnologiyalardan foydalanish. Raqamli texnologiyalar va innovatsiyalar HR menejment jarayonlarini avtomatlashtirishga, xodimlarni o'qitish va ularning ish faoliyatini nazorat qilishda yangi usullarni joriy qilishga yordam beradi. Xususiyl oliy ta'lim muassasalarida raqamli platformalardan foydalanish HR menejmentning samaradorligini oshirishda muhim vosita bo'lib xizmat qiladi.

Xususiy oliy ta'limda HR menejmentdan samarali foydalanish ta'lim muassasasining raqobatbardoshligini oshirish, xodimlar salohiyatini rivojlantirish va ta'lim sifatini yangi bosqichga olib chiqishga yordam beradi. Ushbu konseptual asoslar orqali xususiy oliy ta'lim muassasalari o'z kadrlar resurslarini maksimal darajada samarali boshqarishi mumkin.

Xususiy oliy ta'limda HR menejmentdan foydalanishda xorij tajribasi xodimlarni boshqarishning ilg'or yondashuvlari va innovatsion usullarini joriy etishga katta ta'sir ko'rsatadi. Xorijiy tajribalar, ayniqsa, rivojlangan davlatlarda HR menejmentning ta'lim sohasida samarali qo'llanilishini ko'rsatadi. Tadqiqot jarayonida ba'zi rivojlangan davlatlarda xususiy oliy ta'lim muassasalarida HR menejmentdan foydalanish bo'yicha asosiy tajribalar tahlil qilindi.

1. AQSh tajribasi. Xodimlarni jalb qilish va tanlash. AQShning ko'pgina xususiy universitetlari xodimlarni jalb qilishda innovatsion usullardan foydalanadi. Masalan, onlayn platformalar, ijtimoiy tarmoqlar va global akademik tadbirlar orqali yuqori malakali o'qituvchilarni yollash samarali amalga oshiriladi. Universitetlar xodimlarni tanlashda ularning kasbiy mahorati, ilmiy salohiyati va xalqaro tajribasiga e'tibor beradi. Xodimlarni rivojlantirish va malaka oshirish. Harvard va MIT kabi xususiy universitetlarda xodimlar uchun maxsus ilmiy dasturlar, xalqaro almashinuv dasturlari va malaka oshirish imkoniyatlari yaratilgan. Bu orqali xodimlar doimiy ravishda yangi bilim va ko'nikmalarni egallaydi, bu esa ta'lim sifatiga ijobiy ta'sir qiladi.

2. Buyuk Britaniya tajribasi. Motivatsiya va rag'batlantirish. Buyuk Britaniyaning Cambridge va Oxford universitetlari xodimlarni rag'batlantirishda nafaqat moliyaviy, balki nomoliyaviy usullarga ham katta e'tibor qaratadi. Ilmiy tadqiqotlar va akademik yutuqlar uchun maxsus mukofotlar va grantlar ajratiladi. Shuningdek, o'qituvchilar va tadqiqotchilar xalqaro konferensiyalarda ishtirok etish va turli akademik tadbirlarga jalb qilinadi. Sodiqlikni oshirish. Universitetlar o'qituvchilarning tashkilotga bo'lgan sodiqligini oshirish uchun maxsus dasturlarni joriy etadi. Masalan, o'qituvchilar uchun uzoq muddatli pensiya jamg'armalari, sog'liqni saqlash paketlari va oila a'zolari uchun imtiyozlar taqdim etiladi.

3. Germaniya tajribasi. Innovatsiyalar va texnologiyalardan foydalanish. Germaniyada xususiy oliy ta'lim muassasalari HR menejment jarayonlarida raqamli texnologiyalarni keng qo'llaydi. Xodimlarni yollash va rivojlantirish uchun elektron boshqaruv tizimlari (HRMS) va onlayn platformalar keng qo'llaniladi. Shuningdek, xodimlarning malakasini oshirish uchun elektron o'qitish (e-learning) va onlayn kurslar joriy etiladi. Ilmiy tadqiqotlar va rivojlanish. Germaniyaning xususiy universitetlari ilmiy tadqiqotlarni rivojlantirish uchun HR menejment orqali xodimlarni ilmiy loyihalarga jalb qilish va ularni ilmiy grantlar bilan rag'batlantirishga katta e'tibor qaratadi. Bu orqali universitetlar ilmiy izlanishlarning yuqori sifatini ta'minlaydi.

4. Singapur tajribasi. Xalqaro hamkorlik va almashinuv dasturlari. Singapurdagi xususiy universitetlar xalqaro hamkorlik va kadrlar almashinuvi orqali o'qituvchilarni rivojlantirishga katta ahamiyat beradi. Xalqaro olimlar va o'qituvchilar bilan hamkorlik orqali xodimlar yangi bilim va tajribalarni egallaydi, bu esa ta'lim sifatini oshirishga xizmat qiladi. Kadrlar o'rtasidagi ichki kommunikatsiya. Singapur universitetlari HR menejmentda xodimlar o'rtasidagi ichki kommunikatsiyani samarali tashkil qiladi.

Onlayn platformalar orqali o'qituvchilar va ma'muriyat o'rtasida ochiq aloqalar ta'minlanadi, bu esa ichki hamkorlik va muammolarni hal qilishni tezlashtiradi.

Xulosa

Xorijiy tajribalar ko'rsatib turibdiki, xususiyl oliy ta'lim muassasalarida HR menejmentdan samarali foydalanish nafaqat ta'lim sifatini oshirishga, balki xodimlarning malakasini yaxshilashga, ularni motivatsiya qilishga va global miqyosda raqobatbardoshlikni ta'minlashga yordam beradi. O'zbekiston xususiyl oliy ta'lim muassasalari xorijiy HR menejment tajribalarini qo'llab, xodimlarni boshqarishning innovatsion yondashuvlarini joriy qilishi orqali ta'lim tizimini yangi bosqichga olib chiqishi mumkin.

Adabiyotlar ro'yxati

1. Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 13th ed. London: Kogan Page.
2. Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (2007). *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press.
3. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. 16th ed. New Jersey: Pearson Education.
4. Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Boston: Harvard Business Review Press.
5. Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2017). *Human Resource Management*. 10th ed. Harlow: Pearson.
6. Storey, J. (2001). *Human Resource Management: A Critical Text*. 2nd ed. London: Thomson Learning.
7. Lepak, D.P., & Gowan, M. (2010). *Human Resource Management: Managing Employees for Competitive Advantage*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
8. Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management*. 8th ed. New York: McGraw-Hill Education.
9. Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human Resource Management: Theory and Practice*. 6th ed. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
10. Beardwell, J., & Thompson, A. (2014). *Human Resource Management: A Contemporary Approach*. 7th ed. Harlow: Pearson Education.

Copyright: © 2024 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-4.0 International License (CC - BY 4.0)

