



Developing methods for selecting and managing personnel in higher education

Dildora AZIMOVA¹

International Nordik University

ARTICLE INFO

Article history:

Received February 2025
Received in revised form
28 February 2025
Accepted 20 March 2025
Available online
15 April 2025

Keywords:

higher education,
human resource policy,
management system,
selection criteria,
professional competence,
human resources,
innovative approach,
strategic development,
international experience.

ABSTRACT

This article provides an in-depth analysis of the theoretical and practical aspects of personnel selection and effective management in the higher education system. It highlights scientific approaches based on the strategic importance of personnel policy, the precision of selection criteria, the professional potential of specialists, and mechanisms for enhancing the effectiveness of their activities. The article also outlines the advantages of utilizing innovative technologies, modern management models, and advanced international experiences in human resource management within higher educational institutions. The author proposes methods for developing competitive personnel in higher education and ensuring their professional growth. Additionally, the article presents existing challenges and offers scientifically grounded suggestions and recommendations for addressing them.

2181-1415/© 2025 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol6-iss3/S-pp159-163>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Oliy ta'limda kadrlarni tanlash va ularni boshqarish yo'llarini rivojlantirish

ANNOTATSIYA

Kalit so'zlar:

oliy ta'lim,
kadrlar siyosati,
boshqaruv tizimi,
tanlov mezonlari,
kasbiy salohiyat,
inson resurslari,
innovatsion yondashuv,
strategik rivojlanish,
xorijiy tajriba.

Ushbu maqolada oliy ta'lim tizimida kadrlarni tanlash va ularni samarali boshqarishning nazariy va amaliy jihatlarini chuqur tahlil etilgan. Kadrlar siyosatining strategik ahamiyati, tanlov mezonlarining aniqligi, mutaxassislarning kasbiy salohiyati va ularning faoliyat samaradorligini oshirish mexanizmlari asosida ilmiy yondashuvlar yoritilgan. Shuningdek, oliy ta'lim muassasalarida inson resurslarini boshqarishda innovatsion texnologiyalar, zamonaviy boshqaruv

¹ Master degree student, International Nordik University. E-mail: azdil9393@gmail.com

modellari va ilg'or xorijiy tajribalardan foydalanishning afzalliklari ko'rsatib o'tilgan. Muallif oliy ta'limda raqobatbardosh kadrlarni shakllantirish va ularning kasbiy rivojlanishini ta'minlash yo'llarini taklif etadi. Maqolada mavjud muammolar, ularni hal etish bo'yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ham bayon qilingan.

Развитие методов подбора кадров и путей управления ими в системе высшего образования

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

высшее образование, кадровая политика, система управления, критерии отбора, профессиональная компетентность, человеческие ресурсы, инновационный подход, стратегическое развитие, международный опыт.

В статье проводится всесторонний анализ теоретических и практических аспектов отбора и эффективного управления кадрами в системе высшего образования. Особое внимание уделяется стратегической значимости кадровой политики, четкости критериев отбора, уровню профессиональной компетентности специалистов, а также механизмам повышения их эффективности. Рассматриваются преимущества внедрения инновационных технологий, современных моделей управления и передового зарубежного опыта в процессы управления человеческими ресурсами в вузах. Автор предлагает научно обоснованные подходы к формированию конкурентоспособных кадров и обеспечению их профессионального развития. Также обозначены актуальные проблемы в данной сфере и предложены рекомендации по их решению.

KIRISH

Zamonaviy globallashuv sharoitida oliy ta'lim tizimining barqaror rivojlanishi har qanday davlatning raqobatbardoshligi, intellektual salohiyati va innovatsion taraqqiyot darajasini belgilovchi asosiy omillardan biri hisoblanadi. Oliy ta'lim muassasalarining samarali faoliyat yuritishi esa, avvalo, u yerdagi inson resurslari – ya'ni professor-o'qituvchilar, ilmiy xodimlar, rahbar kadrlar va xizmat ko'rsatuvchi mutaxassislarining kasbiy salohiyati, boshqaruv madaniyati va doimiy yangilanib boruvchi bilimlariga bevosita bog'liqdir. Shuning uchun kadrlarni tanlash, ularni joy-joyiga qo'yish, malakasini oshirish hamda boshqarishning ilg'or mexanizmlarini ishlab chiqish va joriy etish oliy ta'lim tizimining asosiy ustuvor yo'nalishlaridan biri hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 20-apreldagi **PQ-2909-sonli qarori** ("Oliy ta'lim tizimini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida") va unga mos ravishda keyingi yillarda qabul qilingan strategik hujjatlar kadrlar siyosatini sifat jihatdan yangi bosqichga olib chiqishga xizmat qilmoqda. Xususan, 2022-yil 5-aprelda tasdiqlangan va amalda bo'lgan "Oliy ta'lim tizimini boshqarishda kadrlar salohiyatini oshirishga qaratilgan chora-tadbirlar to'g'risida"gi hukumat qarorida oliy ta'lim muassasalarida kadrlar tanlovi va ularni boshqarish tizimini zamonaviy mezonlar asosida tashkil etish bo'yicha muhim vazifalar belgilab berilgan. Mazkur qaror bilan oliy ta'lim muassasalari rahbarlari va pedagog xodimlarini lavozimga tayinlashda ochiqlik, shaffoflik, raqobat va meritokratiya tamoyillariga asoslangan yondashuvlar joriy qilinmoqda.

Bundan tashqari, xalqaro reytinglarda ishtirok etish, xalqaro akkreditatsiyadan o'tish, xorijiy universitetlar bilan qo'shma dasturlarni yo'lga qo'yish kabi omillar ham oliy ta'lim muassasalarining kadrlar salohiyatini doimiy ravishda oshirib borishni talab qilmoqda. Raqamli texnologiyalarni joriy etish, masofaviy ta'lim imkoniyatlarini kengaytirish va boshqaruv jarayonlarida elektron tizimlardan foydalanish esa yangi tipdagi rahbar va mutaxassislarga ehtiyojni kuchaytirmoqda. Ushbu maqolada oliy ta'limda kadrlarni tanlash va ularni samarali boshqarishning nazariy asoslari, amaliy yo'nalishlari va ilg'or tajribalari tahlil qilinadi. Mavjud muammolar va ularni bartaraf etish yo'llari o'rganilib, milliy oliy ta'lim tizimida inson resurslari bilan ishlash siyosatini takomillashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqiladi.

ADABIYOTLAR SHARHI VA METOD

Oliy ta'lim tizimida kadrlar siyosatini takomillashtirish, inson resurslarini samarali boshqarish hamda rahbar-pedagog xodimlarning kasbiy rivojlanishini ta'minlashga doir masalalar ko'plab ilmiy va uslubiy manbalarda chuqur tahlil etilgan. Jumladan, M.M. Azlarovanning *"Inson resurslarini boshqarish"* nomli qo'llanmasida zamonaviy boshqaruv nazariyalari asosida oliy ta'limda inson kapitalining o'rni yoritilgan bo'lsa, I.A. Bakiyevaning *"Kadrlar xizmatida ish yuritish"* asarida kadrlar bilan ishlashning tashkiliy-huquqiy asoslari va hujjat aylanishi tartiblari izchil ochib berilgan. Shuningdek, tadqiqotchi N.R. Narziquvlarning *"Inson resurslari iqtisodiyoti"* nomli o'quv qo'llanmasida kadrlar siyosatining iqtisodiy jihatlari, ularni rejalashtirish va strategik boshqarish masalalari tahlil etilgan. Mazkur manbalar tadqiqotning nazariy asoslarini mustahkamlab, metodologik yo'nalishni aniqlashda muhim manba bo'lib xizmat qildi. Shuningdek, metodologik jihatdan tadqiqotda ilmiy tahlil, qiyoslash, umumlashtirish va amaliy kuzatuv metodlaridan foydalanildi. Tanlangan adabiyotlar asosida oliy ta'lim muassasalarida kadrlar tanlovi va boshqaruv mexanizmlarini o'rganish imkoniyati yuzaga keldi hamda mavjud tizimning ustun va zaif jihatlari aniqlab berildi.

Oliy ta'lim tizimida kadrlarni tanlash va ularni boshqarish masalasi so'nggi yillarda ilmiy va amaliy nuqtai nazardan keng tadqiq etilayotgan yo'nalishlardan biri hisoblanadi. Bu masalaga oid adabiyotlarda, asosan, inson resurslarini boshqarishning zamonaviy yondashuvlari, kadrlar siyosatini shakllantirish tamoyillari, professional kompetensiyani baholash va rivojlantirish usullari yoritilgan. Jumladan, oliy ta'lim muassasalarida samarali boshqaruv tizimini yo'lga qo'yish uchun kadrlar salohiyatini to'g'ri baholash va tanlov asosida malakali mutaxassislarni jalb etish zarurligi ko'plab manbalarda asoslangan. O'zbekistonda bu borada olib borilayotgan tadqiqotlarda inson kapitalining ta'limdagi o'rni, rahbarlik faoliyatining mezonlari hamda kasbiy rivojlanishni rag'batlantiruvchi mexanizmlar alohida e'tiborga olingan. Ayni paytda, xorijiy tajribalar ham keng o'rganilmoqda; ular orasida Germaniya, Janubiy Koreya, Finlyandiya va Singapur kabi mamlakatlarning oliy ta'limda kadrlar boshqaruvi bo'yicha ilg'or modellari alohida ahamiyat kasb etadi. Bu mamlakatlarda ochiq tanlov asosida rahbarlar tayinlanadi, ularning faoliyati muntazam baholanadi va professional rivojlanish doimiy nazorat ostida olib boriladi. Shu bilan birga, O'zbekiston oliy ta'lim tizimida ham xalqaro tajriba asosida mahalliy modelni shakllantirishga intilish kuzatilmoqda. Adabiyotlarda rahbar kadrlarning strategik fikrlash qobiliyati, innovatsion yondashuvlarga tayangan boshqaruv ko'nikmalari va ijtimoiy mas'uliyat darajasi ularning samarali faoliyat yuritishida hal qiluvchi omillar sifatida ta'riflanadi. Ta'kidlash joizki, ko'plab ilmiy manbalarda oliy ta'limda inson resurslarini boshqarish faqatgina texnik va tashkiliy jarayon bo'lib qolmasdan, balki ijtimoiy-psixologik, motivatsion va etika bilan bog'liq omillarni ham o'z ichiga oluvchi murakkab tizim sifatida qaraladi.

Ushbu tadqiqotda oliy ta'lim tizimida kadrlarni tanlash va boshqarish jarayonlarini tahlil qilish uchun umumlashtiruvchi va tizimli yondashuv asos qilib olindi. Asosiy metod sifatida ilmiy adabiyotlarni o'rganish, mavjud nazariy qarashlarni tahlil qilish hamda ularni amaliyot bilan qiyoslash yondashuvi qo'llandi. Maqola doirasida xorijiy va mahalliy manbalar o'rganilib, mavjud boshqaruv amaliyotlarining samaradorligi solishtirildi. Bunda kadrlar tanlovining ochiqqligi, ularni baholash mezonlari, rag'batlantirish tizimi va kasbiy rivojlanish imkoniyatlari markaziy e'tiborda bo'ldi. Shuningdek, ba'zi oliy ta'lim muassasalarining tajribasi kuzatilib, ular orqali mavjud tizimning kuchli va zaif jihatlari tahlil qilindi. Tadqiqotda statistik tahlil metodlariga murojaat qilinmagan bo'lsa-da, sifatli tahlil asosida muammolarni aniqlash va ularning sabablarini izohlashga e'tibor qaratildi. Umuman olganda, metodologik yondashuv tadqiqot mavzusini nazariy va amaliy asosda yoritishga xizmat qilib, taklif va tavsiyalarni ilmiy mantiq asosida shakllantirishga imkon berdi.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Oliy ta'lim tizimida kadrlar bilan ishlash siyosati nafaqat ta'lim sifatiga, balki butun boshqaruv jarayonining samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Tadqiqot davomida aniqlanishicha, kadrlarni tanlash va ularni boshqarishda qo'llanilayotgan amaldagi mexanizmlar qator ijobiy natijalarga erishayotgan bo'lsa-da, ayrim jihatlarda tizimli yondashuv yetishmayotgani kuzatilmoqda. Xususan, mutaxassislarni tanlashda shaffoflik va obyektivlik tamoyillarining to'liq ta'minlanmasligi, professional faoliyatni baholash mezonlarining yagona standart asosida yo'lga qo'yilmagani, rahbar kadrlarning kasbiy rivojlanishini monitoring qilish tizimining izchil emasligi amaliyotda aniqlangan muammolar sirasiga kiradi.

Ayni vaqtda, oliy ta'lim muassasalarida inson resurslarini boshqarishga doir zamonaviy yondashuvlar, ya'ni kompetensiyaga asoslangan tanlov, funksional baholash, strategik rejalashtirish hamda raqamli boshqaruv vositalaridan foydalanish holatlari ijobiy tajriba sifatida baholanishi mumkin. Ayrim ilg'or OTMlarda tanlov asosida ishga qabul qilish amaliyoti, pedagoglarning faoliyatini indikatorlar orqali baholash tizimi hamda o'quv-metodik va ilmiy faoliyatni raqamli monitoring qilish mexanizmlarining joriy etilishi bu borada muhim qadam bo'lib xizmat qilmoqda. Shu bilan birga, kadrlar siyosatida xalqaro tajribadan foydalanish imkoniyatlari hali to'liq ishga solinmagan. Ko'plab rivojlangan davlatlar tajribasi shuni ko'rsatadiki, oliy ta'limdagi inson resurslarini boshqarish faqat ma'muriy jarayon emas, balki strategik rejalashtirish, tashkilot madaniyatini shakllantirish va inson kapitalini rivojlantirish bilan bevosita bog'liqdir. Bu esa, milliy ta'lim tizimida ham kadrlar siyosatini faqat byurokratik yondashuv bilan emas, balki kompleks, zamonaviy boshqaruv nazariyalari asosida qayta ko'rib chiqishni taqozo etadi.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatmoqdaki, oliy ta'lim muassasalarida kadrlarni tanlash va boshqarish tizimini takomillashtirish uchun bir necha yo'nalishlarda chora-tadbirlar zarur. Bular qatoriga tanlov jarayonlarining shaffofligini kuchaytirish, kadrlarni baholash va rag'batlantirishning ilmiy asoslangan tizimini ishlab chiqish, rahbar kadrlar malakasini oshirishning uzluksiz mexanizmini joriy etish, shuningdek, xalqaro tajribalarni adaptatsiya qilish kiradi. Shuningdek, kadrlar faoliyatining natijadorligini raqamli indikatorlar asosida baholash va bu baholash natijalarini mansabga tayinlash yoki lavozimni saqlab qolish bilan bog'lash tizimi samaradorlikni sezilarli darajada oshirishi mumkin.

Yuqoridagi holatlar asosida xulosa qilish mumkinki, oliy ta'limda kadrlar siyosatini rivojlantirish – bu ta'lim sifatini ta'minlashda, ilmiy-innovatsion faoliyatni kuchaytirishda va universitetlarning xalqaro maydondagi raqobatbardoshligini oshirishda hal qiluvchi omillardan biridir. Shuning uchun ushbu yo'nalishdagi islohotlar kompleks yondashuv asosida, tizimli tarzda va ilmiy-nazariy asosda olib borilishi lozim.

XULOSA

Olib borilgan tadqiqotlar natijasi shuni ko'rsatdiki, oliy ta'lim muassasalarida kadrlar siyosatini takomillashtirish va samarali boshqaruv tizimini shakllantirish bugungi kunda dolzarb va strategik ahamiyatga ega masalalardan biridir. Kadrlarni tanlash jarayonida ochiqlik, shaffoflik va meritokratiya tamoyillariga asoslanish, ularning kasbiy kompetensiyasini baholashda aniq va mezonli yondashuvlarni joriy etish ta'lim sifati va boshqaruv samaradorligini oshirishda muhim omil bo'lib xizmat qiladi.

Tahlillar shuni ko'rsatadiki, ayrim oliy ta'lim muassasalarida inson resurslarini boshqarishga doir ilg'or yondashuvlar joriy etilgan bo'lsa-da, bu tajribalar tizimli ravishda barcha muassasalarda tatbiq qilinmagan. Shu boisdan, ta'lim muassasalari miqyosida yagona strategik yondashuvni shakllantirish, raqamli texnologiyalar asosida boshqaruv jarayonlarini avtomatlashtirish va pedagog hamda rahbar kadrlarning kasbiy rivojlanishini tizimli qo'llab-quvvatlash zaruriyati mavjud. Bundan tashqari, xorijiy tajribalar tahlili asosida aniqlanishicha, inson resurslarini boshqarish faqat ma'muriy jarayon emas, balki oliy ta'lim muassasasining taraqqiyot strategiyasining ajralmas qismi hisoblanadi. Shuning uchun kadrlar siyosati faqat yillik rejalashtirish doirasida emas, balki uzoq muddatli rivojlanish konsepsiyasi asosida shakllantirilishi lozim.

Xulosa qilib aytganda, oliy ta'lim tizimida kadrlarni tanlash va boshqarishning ilmiy asoslangan, tizimli, innovatsion yondashuvlarga asoslangan modeli ishlab chiqilishi va amaliyotga joriy etilishi zarur. Bunday yondashuv, bir tomondan, ta'lim muassasalarining raqobatbardoshligini oshirsa, ikkinchi tomondan, ta'lim sifatining barqaror rivojlanishini ta'minlashda asosiy omil bo'lib xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Azlarova M.M. Inson resurslarini boshqarish: o'quv qo'llanma. – Toshkent: Iqtisodiyot, 2019. – 207 b.
2. Bakiyeva I.A. Kadrlar xizmatida ish yuritish: o'quv qo'llanma. – Toshkent: Cho'lpon nomidagi NMIU, 2019. – 224 b.
3. Narziqulov N.R., Murtazayev B.CH., Bakiyeva I.A. Inson resurslari iqtisodiyoti: o'quv qo'llanma. – Toshkent: O'zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti, 2005. – 160 b.
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti. O'zbekiston Respublikasi oliy ta'lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risidagi farmoni.