PEDAGOGIK TADQIQOTLAR JURNALI
ISSN: 3060-4923 Impact Factor –7,212

TALIM MUASSASALARIDA KADRLAR BOSHQARUVI ZAMONAVIY YANGI TEXNOLOGIYALARI AHAMIYATI

Ashurov Muhammad Zokir o‘g‘li
Toshkent shahridagi
Puchon universiteti magistranti
muhammadashurov909@gmail.com
https://doi.org/10.5281/zenodo.23275374

Annotatsiya. Mazkur maqolada ta’lim muassasalarida kadrlar boshqaruvini takomillashtirishda zamonaviy raqamli texnologiyalar va innovatsion boshqaruv usullarining ahamiyati ilmiy-nazariy jihatdan yoritiladi. Ta’lim tizimida inson resurslarini samarali boshqarish, pedagog va ma’muriy xodimlarni tanlash, ularning kasbiy salohiyatini rivojlantirish, mehnat faoliyatini baholash hamda rag‘batlantirish jarayonlarida raqamli yechimlardan foydalanish imkoniyatlari tahlil qilinadi. Shuningdek, elektron kadrlar boshqaruvi tizimlari, sun’iy intellekt, ma’lumotlar tahlili va masofaviy malaka oshirish platformalarining boshqaruv samaradorligi, shaffoflik va tezkor qarorlar qabul qilishga ta’siri ko‘rib chiqiladi. Zamonaviy texnologiyalarni joriy etishda yuzaga keladigan raqamli kompetensiyalar yetishmasligi, axborot xavfsizligi va tashkiliy o‘zgarishlarga moslashish kabi muammolarga ham e’tibor qaratiladi. Tadqiqot natijalari ta’lim muassasalarida kadrlar boshqaruvini raqamlashtirish, xodimlarning kasbiy rivojlanishini qo‘llab-quvvatlash hamda boshqaruv jarayonlarining samaradorligini oshirish bo‘yicha ilmiy-amaliy tavsiyalar ishlab chiqish uchun nazariy asos bo‘lib xizmat qiladi.

Kalit so‘zlar: ta’lim muassasalari, kadrlar boshqaruvi, zamonaviy texnologiyalar, raqamli transformatsiya, inson resurslarini boshqarish, sun’iy intellekt, elektron kadrlar tizimi, raqamli kompetensiya.

KIRISH

Bugungi globallashuv va raqamli transformatsiya sharoitida ta’lim tizimini modernizatsiya qilish, ta’lim xizmatlari sifatini oshirish hamda boshqaruv jarayonlarini takomillashtirish dolzarb vazifalardan biri hisoblanadi. Ta’lim muassasalarining barqaror rivojlanishi, avvalo, mavjud inson resurslaridan oqilona foydalanish, pedagog va boshqaruv xodimlarining kasbiy salohiyatini oshirish hamda ularning faoliyatini zamonaviy boshqaruv mexanizmlari asosida tashkil etishga bog‘liq. Shu nuqtayi nazardan, kadrlar boshqaruviga zamonaviy texnologiyalarni joriy etish ta’lim tashkilotlarining tashkiliy samaradorligini oshirish, boshqaruv qarorlarining sifatini yaxshilash va xodimlarning mehnat unumdorligini ta’minlashning muhim omili sifatida namoyon bo‘lmoqda. An’anaviy kadrlar boshqaruvi, asosan, xodimlarni ishga qabul qilish, mehnat munosabatlarini rasmiylashtirish, ish vaqtini hisobga olish, hujjatlarni yuritish va mehnat intizomini nazorat qilish kabi vazifalarga yo‘naltirilgan. Biroq zamonaviy ta’lim muassasalarida kadrlar bilan ishlash faqat ma’muriy jarayonlarni amalga oshirish bilan cheklanmaydi. Bugungi sharoitda xodimlarning kasbiy kompetensiyalarini aniqlash, ularning rivojlanish ehtiyojlarini baholash, faoliyat natijalarini tahlil

qilish, motivatsiya tizimini takomillashtirish va istiqbolli kadrlarni tayyorlash ham kadrlar boshqaruvining muhim tarkibiy qismlariga aylanmoqda. Ushbu vazifalarni samarali amalga oshirishda raqamli platformalar, elektron hujjat aylanishi, ma'lumotlarni tahlil qilish vositalari va sun'iy intellekt texnologiyalaridan foydalanish keng imkoniyatlar yaratadi.

Ta'lim muassasalarida zamonaviy texnologiyalarni qo'llashning ahamiyati, birinchi navbatda, boshqaruv jarayonlarining tezkorligi, aniqligi va shaffofligini oshirish bilan belgilanadi. Masalan, elektron kadrlar bazasi orqali pedagoglarning ma'lumoti, mutaxassisligi, ish tajribasi, malaka oshirish natijalari va kasbiy rivojlanish ko'rsatkichlarini tizimli ravishda saqlash hamda tahlil qilish mumkin. Bunday yondashuv kadrlar salohiyatini to'g'ri baholash, mavjud ehtiyojlarni aniqlash va muassasaning strategik maqsadlariga muvofiq kadrlar siyosatini ishlab chiqishga yordam beradi. Shu bilan birga, raqamli texnologiyalar ma'muriy ishlar uchun sarflanadigan vaqtni qisqartirib, rahbar va mutaxassislarga ta'lim sifati hamda xodimlar rivojlanishiga ko'proq e'tibor qaratish imkonini beradi. Mazkur masalaning dolzarbligi ta'lim tizimida inson omilining alohida o'rni bilan ham izohlanadi. Chunki ta'lim natijalari nafaqat moddiy-texnik baza va o'quv dasturlariga, balki pedagoglarning bilim darajasi, kasbiy mahorati, motivatsiyasi va o'zgarishlarga moslashish qobiliyatiga ham bevosita bog'liq. Shu sababli zamonaviy texnologiyalarni joriy etish jarayonida xodimlarni oddiy boshqaruv obyekti sifatida emas, balki ta'lim muassasasining strategik rivojlanishini ta'minlovchi asosiy resurs sifatida ko'rib chiqish zarur. Texnologik vositalar inson omilining o'rnini to'liq egallamasligi, aksincha, rahbarlarning asoslangan qarorlar qabul qilishi va xodimlarning kasbiy salohiyatini rivojlantirishga xizmat qilishi lozim. Tadqiqotning maqsadi ta'lim muassasalarida kadrlar boshqaruvining zamonaviy texnologiyalarini qo'llashning nazariy va amaliy ahamiyatini ochib berish, ularning boshqaruv samaradorligiga ta'sirini asoslash hamda raqamli boshqaruv mexanizmlarini takomillashtirish bo'yicha takliflar ishlab chiqishdan iborat. Ushbu maqsadga erishish uchun kadrlar boshqaruvining zamonaviy mazmunini o'rganish, raqamli texnologiyalarning asosiy yo'nalishlarini aniqlash, ularning afzalliklari va mavjud muammolarini tahlil qilish hamda ta'lim muassasalarida samarali joriy etish shartlarini belgilash vazifalari ko'zda tutiladi.

Ta'lim muassasalarida kadrlar boshqaruvining nazariy asoslari. Kadrlar boshqaruvi tashkilotning maqsadlariga erishish uchun inson resurslarini rejalashtirish, tanlash, joylashtirish, rivojlantirish, rag'batlantirish va faoliyatini baholashga qaratilgan uzluksiz boshqaruv jarayonidir. Ta'lim muassasalarida ushbu jarayon o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lib, pedagog xodimlarning kasbiy malakasi, pedagogik mahorati, ilmiy salohiyati va ma'naviy-axloqiy sifatlarini hisobga olishni talab etadi. Shu jihatdan, ta'lim tashkilotlarida kadrlar boshqaruvi umumiy ma'muriy faoliyatdan kengroq mazmunga ega bo'lib, ta'lim sifati va muassasaning strategik rivojlanishi bilan chambarchas bog'liq.

Inson resurslarini boshqarishning zamonaviy nazariyalarida xodimlar tashkilotning oddiy mehnat resursi emas, balki bilim, tajriba, ijodkorlik va innovatsion salohiyatni shakllantiruvchi strategik kapital sifatida talqin qilinadi. G. Bekkerning inson kapitali nazariyasiga ko'ra, ta'lim, kasbiy tayyorgarlik va bilimlarga kiritilgan investitsiyalar insonning mehnat unumdorligi hamda iqtisodiy samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Ushbu yondashuv ta'lim muassasalarida pedagoglarning malakasini oshirish, raqamli kompetensiyalarini rivojlantirish va uzluksiz kasbiy ta'limni tashkil etish zarurligini nazariy jihatdan asoslaydi.

Shuningdek, strategik inson resurslarini boshqarish yondashuvi kadrlar siyosatini tashkilotning uzoq muddatli maqsadlari bilan uyg‘unlashtirishni nazarda tutadi. Ta’lim muassasasida bu, avvalo, kelgusidagi pedagog kadrlarga bo‘lgan ehtiyojni prognozlash, xodimlar tarkibini tahlil qilish, malaka va kompetensiyalar o‘rtasidagi tafovutlarni aniqlash hamda kasbiy rivojlanish dasturlarini ishlab chiqishda namoyon bo‘ladi. Zamonaviy axborot texnologiyalari ushbu jarayonlarni tizimli ma’lumotlar asosida tashkil etish va boshqaruv qarorlarining asoslanganligini oshirish imkonini beradi.

Kadrlar boshqaruvining samaradorligi faqat xodimlar soni yoki hujjatlarning to‘g‘ri yuritilishi bilan belgilanmaydi. Uni baholashda xodimlarning kasbiy rivojlanishi, mehnat sharoitlaridan qoniqishi, kadrlar almashinuvi, malaka oshirish natijalari, vazifalarning o‘z vaqtida bajarilishi va muassasaning strategik maqsadlariga erishish darajasi ham hisobga olinishi lozim. Shu sababli zamonaviy boshqaruv tizimi miqdoriy ko‘rsatkichlar bilan bir qatorda sifat ko‘rsatkichlarini ham qamrab olishi zarur. Kadrlar boshqaruvida zamonaviy texnologiyalarning asosiy yo‘nalishlari

Ta’lim muassasalarida kadrlar boshqaruvini takomillashtirishga xizmat qiluvchi zamonaviy texnologiyalar bir nechta o‘zaro bog‘liq yo‘nalishlarni qamrab oladi. Ularning har biri boshqaruv jarayonining muayyan bosqichini avtomatlashtirish, ma’lumotlar bilan ishlashni yaxshilash va inson resurslaridan samarali foydalanishga yo‘naltirilgan. Birinchidan, elektron kadrlar boshqaruvi tizimlari xodimlarga oid ma’lumotlarni yagona raqamli muhitda jamlash va boshqarish imkonini beradi. Bunday tizimlarda xodimlarning shaxsiy va kasbiy ma’lumotlari, mehnat faoliyati, malaka oshirish tarixi, lavozim o‘zgarishlari va tegishli hujjatlari belgilangan vakolatlar doirasida yuritilishi mumkin. Natijada takroriy ma’lumot kiritish, hujjatlarni qidirishga ketadigan vaqt va ma’muriy xatolarni kamaytirish imkoniyati yuzaga keladi. Biroq elektron tizim samarali ishlashi uchun ma’lumotlarning to‘g‘riligi, o‘z vaqtida yangilanishi va axborot xavfsizligi ta’minlanishi shart.

Ikkinchidan, elektron hujjat aylanishi va ish jarayonlarini avtomatlashtirish kadrlar bilan bog‘liq buyruqlar, arizalar, hisobotlar, ta’til jadvallari va boshqa hujjatlarni yuritishni soddalashtiradi. An’anaviy qog‘oz shaklidagi jarayonlar ko‘p vaqt va tashkiliy resurslarni talab qilishi mumkin. Elektron hujjat aylanishi esa hujjatlarning kelishilishi, tasdiqlanishi va saqlanishini tizimlashtirib, tegishli jarayonlarning bajarilish holatini kuzatishga yordam beradi. Bu, ayniqsa, ko‘p sonli xodimlarga ega ta’lim tashkilotlarida boshqaruv yuklamasini kamaytirish uchun muhimdir.

Uchinchidan, ma’lumotlarni tahlil qilish va boshqaruv analitikasi kadrlar siyosatini dalillarga asoslangan holda ishlab chiqishga xizmat qiladi. Masalan, pedagoglarning yosh tarkibi, mutaxassisliklari, ish tajribasi, malaka oshirish ehtiyojlari va bo‘sh ish o‘rinlari to‘g‘risidagi ma’lumotlarni tahlil qilish orqali kadrlar taqchilligi yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan yo‘nalishlarni oldindan aniqlash mumkin. Bunday tahlillar rahbariyatga xodimlarni qayta tayyorlash, yangi mutaxassislarni jalb qilish va mavjud kadrlarning salohiyatidan oqilona foydalanish bo‘yicha asoslangan qarorlar qabul qilishda yordam beradi.

To‘rtinchidan, sun’iy intellekt texnologiyalari kadrlar boshqaruvining ayrim vazifalarini qo‘llab-quvvatlash imkoniyatiga ega. Ular katta hajmdagi ma’lumotlarni tahlil qilish, kasbiy rivojlanish ehtiyojlarini aniqlash, o‘quv kurslarini xodimlarning kompetensiyalariga mos tavsiya etish va takrorlanuvchi ma’muriy vazifalarni avtomatlashtirishda qo‘llanishi mumkin. Shu bilan birga, sun’iy intellekt asosida ishga qabul qilish yoki xodimlarni baholash bo‘yicha qarorlar qabul qilishda

ehtiyotkorlik talab etiladi. Algoritmlardagi xatolar, ma’lumotlarning biryoqlamaligi va inson omilining yetarli hisobga olinmasligi ayrim xodimlarga nisbatan adolatsiz natijalarga olib kelishi mumkin. Shu sababli sun’iy intellekt tavsiyalari inson tomonidan tekshirilishi va yakuniy qarorlar shaffof mezonlar asosida qabul qilinishi lozim.

Beshinchidan, masofaviy ta’lim va raqamli malaka oshirish platformalari pedagoglarning uzluksiz kasbiy rivojlanishini ta’minlashda muhim ahamiyatga ega. Bunday platformalar orqali xodimlar o‘zlariga qulay vaqtda o‘quv materiallarini o‘zlashtirishi, vebinar va treninglarda qatnashishi, bilimlarini sinovdan o‘tkazishi hamda kasbiy kompetensiyalarini rivojlantirishi mumkin. Ta’lim muassasasi rahbariyati esa xodimlarning o‘quv jarayonidagi ishtiroki va natijalarini tegishli tartibda tahlil qilib, kelgusi malaka oshirish yo‘nalishlarini belgilashi mumkin. Bunda kurslarni shunchaki yakunlash emas, balki olingan bilimlarning amaliy faoliyatda qo‘llanishi asosiy mezon bo‘lishi kerak.

Zamonaviy texnologiyalarning kadrlar boshqaruvi samaradorligiga ta’siri Kadrlar boshqaruvida zamonaviy texnologiyalardan foydalanish birinchi navbatda vaqt va resurslardan foydalanish samaradorligini oshiradi. Takrorlanuvchi ma’muriy vazifalarning avtomatlashtirilishi xodimlar bo‘limining ish yuklamasini kamaytiradi va mutaxassislarning strategik vazifalarga ko‘proq vaqt ajratishiga sharoit yaratadi. Masalan, elektron ma’lumotlar bazasi orqali xodimlarning malaka oshirish muddati yoki tegishli hujjatlarning holatini kuzatish qo‘lda tekshirishga sarflanadigan vaqtni qisqartirishi mumkin.

Ikkinchidan, raqamli boshqaruv shaffoflik va hisobdorlikni mustahkamlaydi. Ma’lumotlarning yagona tizimda saqlanishi, amallar tarixining qayd etilishi va belgilangan vakolatlarning aniq taqsimlanishi boshqaruv jarayonlarida tartibni kuchaytiradi. Biroq shaffoflikni ta’minlash xodimlarning barcha shaxsiy ma’lumotlarini cheklanmagan tarzda ochish degani emas. Ma’lumotlardan foydalanish xizmat vazifalari, qonunchilik talablari va maxfiylik tamoyillariga muvofiq amalga oshirilishi zarur.

Uchinchidan, zamonaviy texnologiyalar kadrlar salohiyatini rivojlantirishni individuallashtirish imkonini beradi. Har bir pedagogning kasbiy tajribasi, bilim darajasi va rivojlanish ehtiyojlari bir xil bo‘lmagani sababli, barcha xodimlarga bir xil o‘quv dasturini taklif qilish har doim ham kutilgan natijani bermaydi. Raqamli baholash vositalari va o‘quv platformalari xodimlarning ehtiyojlarini aniqlash, tegishli o‘quv modullarini tavsiya etish hamda rivojlanish dinamikasini kuzatishda yordam berishi mumkin. Bu esa individual kasbiy rivojlanish rejalari va muassasaning umumiy maqsadlari o‘rtasidagi uyg‘unlikni kuchaytiradi.

To‘rtinchidan, raqamli texnologiyalar boshqaruv qarorlarining tezkorligi va asoslanganligini oshiradi. Agar rahbariyat zarur kadrlar ma’lumotlarini o‘z vaqtida va ishonchli shaklda olsa, mavjud muammolarni erta aniqlash va tegishli choralarni belgilash imkoniyati kengayadi. Shu bilan birga, texnologiyalar mavjud ma’lumotlarning sifati va to‘liqligiga bog‘liq. Noto‘g‘ri yoki eskirgan ma’lumotlarga asoslangan tahlil xato qarorlarga olib kelishi mumkin. Demak, raqamli boshqaruv tizimini joriy etish bilan bir qatorda ma’lumotlarni tekshirish, yangilash va tahlil qilish tartiblarini ham takomillashtirish zarur.

Ta’lim muassasalarida raqamli kadrlar boshqaruvini joriy etish muammolari. Zamonaviy texnologiyalarning imkoniyatlari keng bo‘lishiga qaramay, ularni ta’lim muassasalarida samarali

joriy etish qator tashkiliy, texnik va inson omiliga bog‘liq muammolarni hal qilishni talab etadi. Eng muhim muammolardan biri xodimlarning raqamli kompetensiyalari o‘rtasidagi tafovutdir. Ayrim pedagog va ma’muriy xodimlar elektron platformalardan samarali foydalanishi mumkin, boshqalar esa yangi tizimlarni o‘zlashtirishda qiyinchiliklarga duch keladi. Natijada texnologiyalarni joriy etish jarayoni sekinlashishi yoki mavjud imkoniyatlardan to‘liq foydalanilmasligi mumkin.

Mazkur muammoni bartaraf etish uchun xodimlarning raqamli ko‘nikmalarini dastlabki baholash, ehtiyojlarga mos o‘quv dasturlarini tashkil etish va amaliy maslahat xizmatlarini yo‘lga qo‘yish maqsadga muvofiq. Bunda bir martalik treninglar bilan cheklanib qolmasdan, uzluksiz o‘rganish, tajriba almashish va xodimlarni o‘zaro qo‘llab-quvvatlash mexanizmlarini rivojlantirish zarur.

Ikkinchi muhim masala axborot xavfsizligi va shaxsiy ma’lumotlarni himoya qilish bilan bog‘liq. Kadrlar tizimlarida xodimlarning shaxsiy ma’lumotlari, mehnat faoliyati va kasbiy ko‘rsatkichlari saqlanishi mumkin. Ushbu ma’lumotlarning ruxsatsiz tarqalishi yoki ulardan noto‘g‘ri foydalanilishi xodimlar huquqlariga zarar yetkazadi hamda tashkilotga bo‘lgan ishonchni pasaytiradi. Shu bois tizimga kirish huquqlarini chegaralash, xavfsiz autentifikatsiya vositalaridan foydalanish, ma’lumotlarni muntazam zaxiralash va axborot xavfsizligi bo‘yicha ichki qoidalarni ishlab chiqish zarur.

Uchinchi muammo texnologiyalarni joriy etish bilan bog‘liq moliyaviy xarajatlar va texnik infratuzilmaning yetarli darajada rivojlanmaganligidir. Dasturiy ta’minot, texnik vositalar, internet aloqasi, xodimlarni o‘qitish va tizimga xizmat ko‘rsatish uchun muayyan resurslar talab qilinadi. Shu sababli ta’lim muassasalari raqamli transformatsiya jarayonini mavjud ehtiyojlar va moliyaviy imkoniyatlarni hisobga olgan holda bosqichma-bosqich amalga oshirishi lozim. Dastlab eng ko‘p vaqt talab qiladigan va takrorlanuvchi jarayonlarni raqamlashtirish, keyinchalik esa tahliliy va integratsiyalashgan boshqaruv tizimlariga o‘tish maqsadga muvofiq.

To‘rtinchi muammo xodimlarning tashkiliy o‘zgarishlarga munosabati bilan bog‘liq. Yangi texnologiyalarni joriy etish ayrim xodimlarda ish tartibi o‘zgarishi, nazorat kuchayishi yoki mavjud vazifalarning murakkablashishi haqida xavotir uyg‘otishi mumkin. Bunday sharoitda rahbariyat o‘zgarishlarning maqsadini aniq tushuntirishi, xodimlarning fikrlarini inobatga olishi va joriy etish jarayonida ularni faol ishtirokchi sifatida jalb qilishi zarur. Texnologik yangilanish faqat texnik qaror emas, balki tashkiliy madaniyat va boshqaruv usullarining ham rivojlanishini talab qiluvchi jarayondir.

Kadrlar boshqaruvini takomillashtirishning ustuvor yo‘nalishlari.Ta’lim muassasalarida zamonaviy kadrlar boshqaruvini shakllantirish uchun, avvalo, raqamli rivojlanish strategiyasini ishlab chiqish lozim. Ushbu strategiyada muassasaning mavjud holati, kadrlar bilan bog‘liq asosiy muammolar, raqamlashtirilishi zarur bo‘lgan jarayonlar, mas’ul xodimlar, zarur resurslar va kutilayotgan natijalar belgilanishi kerak. Strategiyaning mavjudligi texnologiyalarni tartibsiz joriy etishning oldini olib, ularni tashkilotning umumiy maqsadlari bilan uyg‘unlashtiradi.

Shuningdek, kadrlar boshqaruvi jarayonlarini baholash uchun aniq va o‘lchanadigan ko‘rsatkichlarni ishlab chiqish muhimdir. Bunday ko‘rsatkichlarga kadrlar bo‘yicha hujjatlarni rasmiylashtirishga sarflanadigan vaqt, bo‘sh ish o‘rinlarini to‘ldirish muddati, malaka oshirish dasturlarida ishtirok etish darajasi, xodimlarning kasbiy rivojlanish dinamikasi va raqamli

xizmatlardan foydalanish ko‘rsatkichlari kirishi mumkin. Har bir ko‘rsatkichning boshlang‘ich qiymati aniqlanib, keyingi natijalar bilan taqqoslangandagina texnologiyalar joriy etilishining amaliy samaradorligi haqida asoslangan xulosa chiqarish mumkin.

Bundan tashqari, ta’lim muassasalarida kadrlar boshqaruvi, kasbiy rivojlanish va faoliyatni baholash tizimlari o‘zaro integratsiyalashgan holda ishlashi maqsadga muvofiq. Masalan, xodim faoliyatini baholash natijalari uning malaka oshirish rejasini ishlab chiqishda foydalanilishi, malaka oshirish natijalari esa keyingi kasbiy rivojlanish bosqichlarini belgilashga xizmat qilishi mumkin. Bunday uzviylik kadrlar boshqaruvini alohida ma’muriy jarayonlar yig‘indisidan izchil rivojlanish tizimiga aylantiradi.

Umuman olganda, ta’lim muassasalarida zamonaviy texnologiyalarni joriy etishning muvaffaqiyati faqat dasturiy vositalarning mavjudligiga emas, balki boshqaruv jarayonlarining to‘g‘ri tashkil etilishi, xodimlarning raqamli tayyorgarligi, ma’lumotlar sifatining ta’minlanishi va rahbariyatning strategik yondashuviga ham bog‘liq. Shu sababli raqamli kadrlar boshqaruvini texnologik, tashkiliy va inson kapitalini rivojlantirishga qaratilgan o‘zaro bog‘liq chora-tadbirlar majmuasi sifatida amalga oshirish lozim.

XULOSA

Xulosa qilib aytganda, ta’lim muassasalarida kadrlar boshqaruvining zamonaviy texnologiyalarini joriy etish ta’lim tizimini modernizatsiya qilish, boshqaruv samaradorligini oshirish va inson resurslaridan oqilona foydalanishning muhim shartlaridan biri hisoblanadi. Raqamli transformatsiya sharoitida kadrlar boshqaruvini faqat ma’muriy vazifalarni bajarish bilan cheklash yetarli emas. Aksincha, ushbu jarayon xodimlarning kasbiy salohiyatini rivojlantirish, ularning mehnat faoliyatini xolis baholash, motivatsiyasini kuchaytirish va ta’lim muassasasining strategik maqsadlariga erishishini ta’minlashga yo‘naltirilishi lozim.

Tadqiqot natijalariga ko‘ra, elektron kadrlar boshqaruvi tizimlari, elektron hujjat aylanishi, ma’lumotlarni tahlil qilish vositalari, sun’iy intellekt va masofaviy malaka oshirish platformalari kadrlar bilan ishlash jarayonlarini takomillashtirish uchun keng imkoniyatlar yaratadi. Mazkur texnologiyalar hujjatlarni rasmiylashtirishga sarflanadigan vaqtni qisqartirish, kadrlar to‘g‘risidagi ma’lumotlarning tizimliligini ta’minlash, xodimlarning kasbiy rivojlanish ehtiyojlarini aniqlash va boshqaruv qarorlarini ishonchli ma’lumotlarga asoslangan holda qabul qilishga yordam beradi. Biroq bu imkoniyatlardan samarali foydalanish texnologik vositalarning mavjudligigagina emas, balki ularni boshqaruv jarayonlariga to‘g‘ri integratsiya qilishga ham bog‘liq.

Ta’lim muassasalarida raqamli kadrlar boshqaruvini rivojlantirish uchun bir qator ustuvor vazifalarni amalga oshirish maqsadga muvofiq. Birinchidan, kadrlar boshqaruvining barcha asosiy jarayonlarini qamrab oluvchi yagona elektron axborot tizimlarini bosqichma-bosqich rivojlantirish zarur. Ikkinchidan, pedagog va ma’muriy xodimlarning raqamli kompetensiyalarini oshirishga qaratilgan uzluksiz o‘quv dasturlarini tashkil etish lozim. Uchinchidan, xodimlarning kasbiy faoliyatini baholashda faqat miqdoriy ko‘rsatkichlar bilan cheklanmasdan, ta’lim sifati, kasbiy rivojlanish, ijodkorlik va jamoaviy hamkorlik kabi mezonlarni ham hisobga olish kerak.

Shuningdek, zamonaviy texnologiyalarni joriy etishda shaxsiy ma’lumotlarni himoya qilish, axborot xavfsizligini ta’minlash, algoritmik xatolar va kamsitish xavfini kamaytirish muhim

ahamiyatga ega. Ayniqsa, sun'iy intellektdan foydalanishda yakuniy boshqaruv qarorlarining inson tomonidan tekshirilishi, baholash mezonlarining shaffofligi va xodimlarning qonuniy huquqlariga rioya etilishi ta'minlanishi lozim.

Umuman olganda, ta'lim muassasalarida zamonaviy kadrlar boshqaruvini shakllantirish texnologik yangilanish, samarali boshqaruv va inson kapitalini rivojlantirishning o'zaro uyg'unligiga asoslanishi kerak. Ushbu yo'nalishda izchil chora-tadbirlarning amalga oshirilishi ta'lim tashkilotlarining tashkiliy salohiyatini mustahkamlash, pedagoglarning kasbiy rivojlanishini qo'llab-quvvatlash va ta'lim xizmatlari sifatini oshirishga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. — 3rd ed. — Chicago: University of Chicago Press, 1993. — 390 p.
2. OECD. OECD Digital Education Outlook 2023: Towards an Effective Digital Education Ecosystem. — Paris: OECD Publishing, 2023. — DOI: https://doi.org/10.1787/c74f03de-en.
3. UNESCO. Global Education Monitoring Report 2023: Technology in Education — A Tool on Whose Terms? — Paris: UNESCO, 2023. — 424 p. — URL: https://www.unesco.org/gem-report/en/technology.
4. Armstrong M., Taylor S. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. — 15th ed. — London: Kogan Page, 2020.
5. Boxall P., Purcell J. Strategy and Human Resource Management. — 4th ed. — London: Red Globe Press, 2016.
6. Dessler G. Human Resource Management. — 16th ed. — Harlow: Pearson, 2020.
7. UNESCO. UNESCO ICT Competency Framework for Teachers. — Version 3. — Paris: UNESCO, 2018. — URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265721.
8. World Bank. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. — Washington, DC: World Bank, 2019. — DOI: https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1328-3.
9. O'zbekiston Respublikasining 2020-yil 23-sentabrdagi O'RQ–637-son "Ta'lim to'g'risida"gi Qonuni. — Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. — URL: https://lex.uz/docs/5013007.
10. O'zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-yanvardagi PF–60-son "2022–2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi Farmoni. — Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. — URL: https://lex.uz/docs/5841063.