

UMUMIY O'RTA TA'LIM MAKTABLARIDA INSON RESURSLARIDAN SAMARALI FOYDALANISH

Karimova Go'zal Ibragimovna

Perfect University Gumanitar fanlar kafedrası o'qituvchisi

Tel: +998946613554

Annotatsiya: *Ushbu tezisdá umumiy o'rta ta'lim maktab direktorlarining inson resurslaridan samarali foydalanish bo'yicha takliflar aytib o'tiladi.*

Kalit so'zlar: *Inson resurslari, direktor, boshqaruv, kapital, samara, bilim, malaka.*

XXI asrda ta'lim tizimining jadal sur'atlar bilan rivojlanishi, raqamli texnologiyalar va innovatsion yondashuvlarning keng joriy etilishi inson kapitaliga bo'lgan talabni keskin oshirmoqda. Xususan, umumta'lim maktablarida raqobatbardosh va zamonaviy bilimlarga ega avlodni shakllantirish uchun samarali ta'lim muhiti zarur bo'lib bormoqda. Bunday muhitni yaratishda inson resurslari ya'ni pedagog kadrlar, rahbar xodimlar va boshqa ishtirokchilarning salohiyati, bilim va ko'nikmalaridan oqilona foydalanish muhim omil hisoblanadi.

Innovatsion ta'lim muhiti nafaqat texnik bazani yangilash, balki didaktik yondashuvlarni transformatsiya qilish, o'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi interaktiv aloqalarni kuchaytirish orqali shakllanadi. Bu jarayonda inson resurslari asosiy harakatlantiruvchi kuch sifatida maydonga chiqadi. Shuning uchun ham maktablarda mavjud inson resurslarini tahlil qilish, ularning salohiyatini to'g'ri baholash va ulardan maksimal darajada foydalanish yo'llarini aniqlash ilmiy-amaliy dolzarb masalaga aylanmoqda.

Innovatsion ta'lim - bu an'anaviy ta'lim usullaridan farqli o'laroq, o'quv jarayoniga yangiliklar, ilg'or texnologiyalar, kreativ metodlar va zamonaviy pedagogik yondashuvlarni joriy etishga asoslangan ta'lim tizimidir. Bu tushuncha ta'limni yanada samarali, interaktiv va moslashuvchan qilishga qaratilgan.

Innovatsion ta'limning asosiy maqsadi - shaxsiy salohiyatini to'liq ro'yobga chiqaradigan, ijodkor, tashabbuskor va jamiyatda faol ishtirok eta oladigan shaxsni shakllantirishdir.

"Inson resurslari" ijtimoiy-iqtisodiy toifa sifatida ishchi kuchining shakllanishi va kelgusidagi mehnat faoliyati davomida yuzaga keladigan ijtimoiy munosabatlar bilan birgalikda eng muhim qonuniyatlarni, ya'ni ularning takror ishlab chiqarish, rivojlanish, taqsimlash va foydalanish jarayonlarini aks ettiradi. «Inson resurslari» atamasi ilk bora 1970-yildan boshlab AQSh va Buyuk Britaniyada fan va boshqaruv amaliyotida, so'ngra bozor iqtisodiyoti rivojlangan boshqa mamlakatlarda ham qo'llana boshladi. Bu birinchi navbatda, fan-texnika inqilobi davrida insonning iqtisodiy faoliyatdagi roli va o'rni haqida qayta fikrlash va unga nafaqat ishlab chiqarishning «jonli» omili, balki



unga xos qiziqishlar, motivatsiya, psixologiya, kadriyatlar, tadbirkorlik va h.k.ga ega bo'lgan shaxsiyat sifatida ham munosabatda bo'lish bilan bog'liq. Shunday qilib, shaxsning passiv, tashqi omillar shartlariga moslashuvchan shaxs sifatidagi tushunchalardan (XVIII-XIX asrlar) uni o'z hayotining, jumladan, mehnat karerasining bunyodkor sifatida tushunishga o'tilishi yaqqol ko'zga tashlanib turibdi. Mamlakatimizda «inson resurslari» tushunchasi jamiyatning (hozirgi va kelajakdagi) rivojlanish darajasini belgilab beradigan tushuncha sifatida tan olinishi quyidagi holatlar tufayli yuzaga keldi. So'nggi yilliklarda mamlakatdagi ijtimoiy va mehnat munosabatlari transformatsiyalashdi, mehnat jarayoni ishtirokchilarining munosabatlari tabiati va hatto mafkurasi ham o'zgardi.

Mehnat faoliyatining ommaviyligi, imkoniyatlarining tengligi va mehnat hissasi asosida taqsimlanishi bilan bog'liq bo'lgan qadriyat yo'nalishlari tadbirkorlik, shaxsiy raqobat, ijtimoiy mavqe va moddiy kapital bo'yicha taqsimlanish bilan almashindi. Biroq, mehnat, avvalgidek, ishlab chiqarishning eng muhim omillaridan biri hisoblanadi. Inson resurslarining miqdoriy va sifat tavsiflariga, ulardan foydalanish samaradorligiga xo'jalik yurituvchi subektning samaradorligi ham, umuman jamiyat taraqqiyotining rivojlanishi ham bog'liqdir. Inson resurslari - insoning manfaatlarini hisobga olgan holda, takror ishlab chiqarish, rivojlantirish, imkoniyat yaratish orqali har qanday jamiyatning asosiy boyligini va taraqqiyotini aks etiruvchi tushuncha. «Inson resurslari» tushunchasi «mehnat resurslari» va «xodimlar»ga qaraganda ko'proq ma'noga ega, chunki unda insonlarning ijtimoiy-madaniy, shaxsiy psixologik xususiyatlari jamlangan.

Boshqa barcha turdagi resurslardan (moddiy, moliyaviy, axborot va boshqalar) farqli o'laroq, inson resurslarining o'ziga xos xususiyatlari quyidagicha:

1. Insonlar aql-idrokka ega, shuning uchun ularning tashqi ta'sirlarga (boshqaruvga) reaksiyasi mexanik emas, balki emotsional-mazmuniy; menejment sub'ektlari va insonlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlar jarayoni ikki tomonlama hisoblanadi.

2. Aql-idrokka ega bo'lish tufayli insonlar doimiy ravishda takomillashib va rivojlanib borishga qodir, bu har qanday jamiyat yoki alohida tashkilotning samaradorligini oshirishning eng muhim va uzoq muddatli manbai hisoblanadi.

3. Insonlar o'z oldiga aniq maqsadlarni qo'yib, ma'lum bir faoliyat turini (ishlab chiqarish, aqliy yoki jismoniy mehnat) ongli ravishda tanlaydilar.

Inson resurslari - bu insonlar rivojlanishining barcha bosqichlarida jismoniy, intellektual, ijodiy, psixologik salohiyat, chuqur bilimga egalik, tajriba, ko'nikma, niyat va maqsadlar sohibi bo'lgan odamlar guruhidir. Ushbu ijtimoiy-iqtisodiy toifaga nisbatan «resurslar» tushunchasi hozirgi vaqtda va kelajakda davlat, hududlar mehnat bozori talabi asosida mutaxassilar bilan ta'minlash imkoniyatlarni anglatadi. Ushbu asosga binoan (tabiiy, kapital, axborot resurslari bilan birgalikda) qarorlar qabul qilinishi, hududlarni rivojlantirish, ularning tarmoq strukturasi shakllantirish, umumiy va kasb-hunar ta'limi tizimini rivojlantirish bo'yicha chora-tadbirlar ishlab



chiqilishi kerak. Biroq «inson resurslari» tushunchasi «mehnat resurslari», “mehnat salohiyati”, “kadrlar”, “ishchi kuchi” va boshqa qaror topgan tushunchalarni almashtirmaydi. Inson resurslari mamlakat aholisi tarkibida mehnat resurslarining yuzaga kelishi va shakllanishi jarayonida orttirilgan yoki orttiriladigan nazariy va amaliy bilimlari, kasbiy darajasi, malakasi, fiziologik, psixologik holatining xususiyatlarini qamrab oladi. Inson resurslari tarkibida maktabgacha yoshdagi aholining mavjudligi quyidagi omillar bilan asoslanadi.

Dunyoga kelgan har bir inson allaqachon ma’lum bir psixofiziologik ma’lumotlarga, xarakterga, reaksiyaga, keyingi kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini shakllantiradigan ma’lum faoliyat turlari uchun qobiliyatlarga ega bo’lib, ular maktabgacha ta’lim davrida yanada aniqroq kristallanadi va odatda ushbu jarayonda, ta’lim, kasb tanlash davomida yanada yaxshiroq yurishga imkon beradigan ba’zi ko’nikmalarni egallash bilan birlashadi.

Fuqarolarning bu kontingenti ham oldingi avlodlarning tajribasi egasi, har qanday jamiyatning kelajakdagi iqtisodiy farovonligi va xavfsizligi asosidir. Aynan shaxsning dastlabki shakllanish bosqichida davlat, uning muassasalari, ota-onalar va maktabgacha ta’lim muassasalari tarbiyachilari tomonidan jismoniy, intellektual, ma’naviy rivojlanishi, kasbga yo’naltirish, vatanparvarlik tarbiyasi masalalariga katta e’tibor talab etiladi. Bu yerga moliyaviy resurslar, moddiy resurslar, shu jumladan hayotda bajarishi lozim bo’lgan vazifalarini anglab yetish maqsadida mablag’lar kiritish, munosib kasb, shaxsiy qobiliyatga mos keladigan ish topish uchun xarajatlarni (jamoat va individual) kamaytirish orqali o’zini oklaydi, yoshlarning bitta kasb ta’lim muassasasidan boshqasiga «sakrab yurishi»ni istisno qiladi, yakunda korxonalarining yuqori iqtisodiy samaradorlik bilan ishlashiga olib keladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Tursunov R., Aminjonov A., & Qobiljonov M. (2024). Inson resurslarini boshqarishda innovatsiyalar va zamonaviy yondashuvlar. *Raqamli iqtisodiyot va axborot texnologiyalari*, 4(4), 151–156.
2. Radjabova G. U., Yo’ldoshev I. A., & Olimov J. O. (2024). Innovatsion pedagogik boshqaruv: zamonaviy umumiy ta’lim maktabida amalga oshirish tamoyillari va yo’llari. Zenodo.
3. Axmedova Y. S. (2024). Inson resurslarini boshqarishning innovatsion yo’llari. *Journal of Education, Ethics and Value*, 3(4), 107–112.