



## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Hadiya Valiyeva

Master's Student, Tashkent International University of Education

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20080715>

### ARTICLE INFO

Qabul qilindi: 04-may 2026 yil

Ma'qullandi: 06-may 2026 yil

Nashr qilindi: 08-may 2026 yil

### KEYWORDS

personnel management, educational organization, personnel policy, staff motivation, professional development, educational reforms, Uzbekistan, teaching staff.

### ABSTRACT

*This article examines the role of personnel management in improving the efficiency of educational organizations in the context of educational reforms in the Republic of Uzbekistan. The study analyzes the theoretical foundations of personnel management, identifies the specific features of managing employees in educational institutions, and examines the influence of personnel policy, staff motivation, and professional development on organizational performance. Special attention is paid to current challenges in personnel management in the educational sector and possible directions for improvement.*

### Введение

В последние годы в Республике Узбекистан проводятся масштабные реформы в сфере образования, которые направлены на развитие образовательных услуг и внедрение международных стандартов. Исходя из этого, значимость управления персоналом существенно возрастает и требует совершенствования управленческих подходов.

Образовательные учреждения города Ташкента и регионов страны функционируют в условиях обновления стандартов обучения, за счет внедрения цифровых технологий и повышения требований к квалификации педагогических кадров.

Система образования Республики Узбекистан в последние годы демонстрирует устойчивую динамику развития. По данным Агентства статистики Республики Узбекистан, на начало 2024–2025 учебного года в стране функционировало более 10 тысяч общеобразовательных учреждений, а численность педагогических работников превысила 560 тысяч человек. Кроме того, количество обучающихся в общеобразовательных школах достигло 6,8 млн человек, что свидетельствует о росте нагрузки на систему образования и повышении требований к эффективности управления кадровыми ресурсами. [1] Следовательно, сотрудники выступают одним из ключевых ресурсов, который определяет эффективность деятельности образовательной организации.

Целью данной статьи является анализ роли управления персоналом в обеспечении эффективности образовательной организации в условиях реформирования системы образования.

Теоретические основы управления персоналом представляют собой систему организационных, социально-психологических и экономических методов, направленных на формирование, развитие и эффективное использование человеческих ресурсов. [2]

В современных условиях управление персоналом рассматривается как стратегически важное направление деятельности организации, с помощью которой достигаются поставленные цели.

Основными функциями управления персоналом являются:

- планирование потребности в кадрах;
- подбор и адаптацию сотрудников;
- оценку эффективности деятельности;
- развитие и обучение персонала;
- мотивацию и стимулирование. [3]

В образовательной сфере данные функции имеют особую значимость, так как качество образовательных услуг напрямую зависит от профессионального уровня сотрудников.

В Узбекистане система управления персоналом в образовательных организациях имеет ряд особенностей, обусловленных в том числе национальными факторами.

В настоящее время модернизация образовательной системы Республики Узбекистан осуществляется в рамках государственной стратегии развития страны и реформирования системы образования до 2030 года. Одним из ключевых направлений является повышение качества подготовки педагогических кадров, развитие цифровых компетенций сотрудников и приведение образовательных стандартов в соответствие с международными требованиями. [4]

Во-первых, в условиях активного реформирования системы образования со стороны педагогического состава требуется постоянное повышение квалификации и адаптация к новым образовательным стандартам.

Во-вторых, цифровая трансформация оказала существенное влияние на образовательный процесс. А следовательно, к персоналу повышаются требования в изучение цифровых технологий.

В-третьих, наблюдается необходимость обновления кадрового состава и привлечения молодых специалистов.

И одним из последних пунктов является высокая значимость нематериальной мотивации, подразумевающей социальное признание и профессиональный рост.

Перечисленные особенности прямо указывают на необходимость модернизации подходов к управлению персоналом. Одним из подходов является формирование кадровой политики. В Узбекистане данная политика в сфере образования формируется на основе государственных приоритетов и включает в себя повышение квалификации педагогических кадров, внедрение современных образовательных технологий и поддержку молодых специалистов. Эффективность кадровой политики определяется

уровнем образовательного процесса и развитием человеческого потенциала как ключевого ресурса образовательной системы.

На основании вышеизложенного особую значимость приобретает мотивация персонала как механизм системы управления. В Узбекистане применяются материальные и нематериальные стимулы, а также программы повышения квалификации как способ стимулирования сотрудников. Повышение квалификации осуществляется через курсы и тренинги; участие в образовательных проектах; использование цифровых технологий и другие. [5] Эффективная система мотивации способствует повышению вовлеченности сотрудников и улучшению качества образовательного процесса. Поэтому при выборе методов стимулирования сотрудников важно комплексно применять несколько способов. Показателем четко выстроенной системы управления в образовательной сфере и мотивацией кадров является качество знаний учащихся, удовлетворенность участников образовательного процесса, уровень подготовки выпускников, внедрение инноваций и репутация образовательного учреждения.

Несмотря на проводимые реформы, определенные проблемы сохраняются, такие как высокая нагрузка на сотрудников, низкие показатели оплаты труда и внедрение современных технологий без достаточного обучения, за счет чего возникают сложности у сотрудников.

Для минимизирования несовершенств необходимо внедрение разных современных HR-технологий, а также модернизация системы мотивации путем увеличения материального стимула для сотрудников образовательной сферы. Таким образом, созданные условия для профессионального роста сотрудников будут эффективно работать в системе управления персоналом.

### **Заключение**

Подводя итог вышеописанного, стоит отметить, что управление персоналом является ключевым фактором обеспечения эффективности образовательной организации в условиях реформирования системы образования Узбекистана. Но для этого необходимо использование комплексных подходов, включая кадровую политику, систему мотивации и повышения квалификации сотрудников.

### **Список литературы:**

1. Агентство статистики Республики Узбекистан Статистические данные системы образования Республики Узбекистан, 2024–2025 гг.
2. Michael Armstrong M. Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page, 2020.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. — Москва: ИНФРА-М, 2021.
4. Правительство Республики Узбекистан Государственные программы развития системы образования Республики Узбекистан до 2030 года.
5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2020.