

TA'LIM TASHKILOTLARIDA KADRLAR MENEJMENTI**A.Mirmahmudova****Oriental universiteti magistri****<https://doi.org/10.5281/zenodo.7788069>**

Ta'lim tashkilotlarining kadrlar xizmati aniq kadrlar bilan bog'liq strategiyalar loyihalari, ssenariyalar, vaziyatlar va kadrlar siyosati talablari bajarilishiga yordam beruvchi personal texnologiyalar mexanizmini ishlab chiqaradi. Amalda Ta'lim tashkilotlari kadrlar siyosatining turli ta'riflari mavjud (personalni boshqarish siyosati, inson resurslarini boshqarish siyosati, inson kapitalini boshqarish siyosati)¹. Ulardan ba'zilariga o'z ta'rifimizni berishimiz zarur:

- Ta'lim tashkilotlarining kadrlar siyosati – Ta'lim tashkilotlarining xodimlar faoliyati bilan bog'liq umumiy qoida, tamoyil, munosabat va ustuvorliklar tizimi orqali ushbu Ta'lim tashkilotlarida amalga oshirish uchun asosiy va majburiy deb e'tirof etilgan tizimida qo'llanuvchi qadriyat mo'ljallari, usullari, shakllari, ko'p yillik an'analar majmuasi, baholash usullaridan iborat.
- Ta'lim tashkilotlarida kadrlar siyosati – rahbariyat tomonidan belgilanuvchi va jamoaning mavjud tashqi muhit sharoitda uzoq muddatli rivojlanish maqsadlariga eng samarali tarzda erishish imkonini beruvchi, xodimlarni boshqarish jarayonida qo'llanuvchi mavjud subyektlar, ularning xatti-harakat qoidalari, prinsiplar tizimi.
- Ta'lim tashkilotlarida kadrlar siyosati – xodimlar vazifalarining umumiy yo'nalishi, Ta'lim tashkilotlarining strategik rivojlanishini hisobga olgan holda doimiy o'zgarib borayotgan bozor talablariga o'zvaqtida moslashish qobiliyatiga ega mas'uliyatli, yuqori malakali uyushgan jamoani tuzish maqsadida kadrlar salohiyatini rivojlantirish, iqtisodiy inqiroz xavfi sharoitida jamoaning bir maromda ishlash talablarini saqlashga yo'naltirilgan maqsad, ishlab chiqish jarayonining tashkiliy mexanizmi, usullari, shakl va tamoyillari yig'indisidir.
- Ta'lim tashkilotlarida kadrlar siyosati keng ma'noda mehnatni tashkil qilish prinsiplari, normalari, qoidalar tizimi, uning asosida xodimlarni boshqarish bo'yicha faoliyatning (saralash, tanlab olish, ishga yollash, o'qitish, lavozimini ko'tarilish) asosiy yo'nalishlari oldindan rejalashtiriladi va jamoaning umumiy maqsad va vazifalarini belgilash hamda barcha ishlab chiqarish bo'g'inlari bilan muvofiqlashtirish, tor ma'noda esa – inson va Ta'lim tashkilotlari o'rtasidagi ijtimoiy-iqtisodiy, moliyaviy va huquqiy munosabatlardagi o'ziga xos qoidalar, majburiyatlar va cheklovlar majmuidir.
- Ta'lim tashkilotlarida kadrlar siyosati – jamoa oldida turgan strategik maqsadlarga erishish va uning missiyasini ro'yobga chiqarish uchun zarur, yetarli miqdorda va malakaga ega bo'lgan xodimlar bilan ishlash sohasidagi muayyan ichki qoida va tamoyillari to'plami. Yuqorida keltirilgan ta'riflar “kadrlar siyosati” tushunchasining mohiyatini yetarli darajada o'zida aks ettiradi. Ammo, fikrimizcha, bu borada yagona ta'rif bo'lishi mumkin emas, chunki har bir Ta'lim tashkilotlari va har bir jamoa o'z oldiga qo'ygan muayyan maqsadlarga asoslanib, o'z-o'zidan xodimlarni boshqarish muammolarini tashxislash va hal qilishga qodir. Kadrlar siyosatini anglashning xilma-xilligi tashkilotlarning sohaviy, hududiy, tabiiy – iqlim, yoshi va jinsi, texnologik rivojlanish bosqichlarining xilma-xilligi natijasidir

¹V. Karimova, O.Xayitov, S.Djalolova. Boshqaruv psixologiyasi. O'quv qo'llanma. T. 2008. –B.20.

Ta'lim tashkilotlarida kadrlar siyosatining obyekti uning xodimlari bo'lib, kadrlar siyosatining subyekti esa – boshqaruv jarayonining barcha bo'g'inlaridagi rahbarlardan va mavjud kadrlar xizmatidan tashkil topgan boshqaruv tizimi².

Xodimlarni boshqarishning ijtimoiy-psixologik usullari asoslanadi sotsiologiya va psixologiya qonunlaridan foydalanish va asosan shaxs, guruh, jamoa manfaatlariga ta'sir etishdan iborat. Shaxsga ta'sir qilish uchun psixologik usullar qo'llaniladi, guruhga, jamoaga ta'sir qilish - sotsiologik.

Eng muhim dastur natijalariga psixologik usullar Bunga psixologik qarama-qarshiliklarni (janjal, shikoyat, stress va boshqalar) minimallashtirish, har bir xodimning psixologik xususiyatlaridan kelib chiqqan holda martaba rivojlanishini boshqarish, sog'lom iqlimni ta'minlash, xatti-harakatlar normalari va ideal xodim imidjiga asoslangan tashkiliy madaniyatni shakllantirish kiradi³.

Sotsiologik usullar xodimlarning maqsad va jamoadagi o'rnini belgilash, etakchilarni aniqlash, motivatsiyani natijalar bilan bog'lash imkonini beradi mehnat faoliyati, ta'minlash samarali muloqot, ishlab chiqarish mojarolarini hal qilish.

Sotsiologik usullar ham kadrlar bilan ishlashning ilmiy quroli bo'lib, kadrlarni tanlash, baholash, joylashtirish va o'qitish uchun zarur ma'lumotlarni to'plash hamda kadrlar bo'yicha asosli qarorlar qabul qilish imkonini beradi. Sotsiologik usullarning qurollari anketa so'rovi, intervyu, sotsiometrik usul, kuzatish usuli va boshqalardir.

Tashkilot siyosati va xodimlarni boshqarish xizmatlarining o'z siyosatini xodimlarga tizimli ravishda etkazish. Yangi xizmatlarning vazifalari menejment uchun kadrlar siyosatini ishlab chiqish va amalga oshirishdan iborat. mehnat resurslari Tashkilotda. Shu munosabat bilan ular o'z funktsiyalari doirasini kengaytira boshlaydilar va sof kadrlar masalasidan mehnat faoliyatini rag'batlantirish, kasbiy harakatni boshqarish, nizolarning oldini olish va mehnat bozorini o'rganish tizimlarini ishlab chiqishga o'tishadi.

References:

1. V. Karimova, O.Xayitov, S.Djalolova. Boshqaruv psixologiyasi. O'quv qo'llanma. T. 2008. –B.20.
2. M.Yo'ldoshev, N.Nazarova. Rahbarlik psixologiyasida axloq. – T.: 2010. –B. 19.
3. Q.Quronboyev Q, U.Hayitov. Rahbar ma'naviyatining boshqaruv samaradorligini oshirishdagi roli va ahamiyati. Toshkent: Turon zamin ziyo. 2016.-B.27.
4. E.G'oziyev., R.Toshimov. Menejment psixologiyasi. O'quv qo'llanma. T.2001.-B.13.

² M.Yo'ldoshev, N.Nazarova. Rahbarlik psixologiyasida axloq. – T.: 2010. –B. 19.

³ Q.Quronboyev Q, U.Hayitov. Rahbar ma'naviyatining boshqaruv samaradorligini oshirishdagi roli va ahamiyati. Toshkent: Turon zamin ziyo. 2016.-B.27.