



**Ta'limni rivojlantirish
respublika ilmiy-metodik
markazi**

INSON RESURSLARINI BOSHQARISH VA SAMARALI JAMOA SHAKLLANTIRISH MEXANIZMLARI

Toshkent-2026

Ta'lim muassasasida HRM tushunchasi va strategik ahamiyati

Inson resurslarini boshqarish (HRM) mohiyati

STEP
01

HRM tushunchasi

HRM — bu xodimlarni rejalashtirish, tanlash, moslashtirish, rivojlantirish, baholash, rag'batlantirish va ushlab qolishga qaratilgan uzluksiz boshqaruv tizimi.

STEP
02

Ta'lim sifatiga bevosita ta'sir

Ta'lim sifati pedagoglarning kompetensiyasi va motivatsiyasiga bog'liq.

STEP
03

HRM va “kadrlar bo'limi” farqi

HRM hujjat yuritish emas, balki strategik boshqaruv instrumentidir.

STEP
04

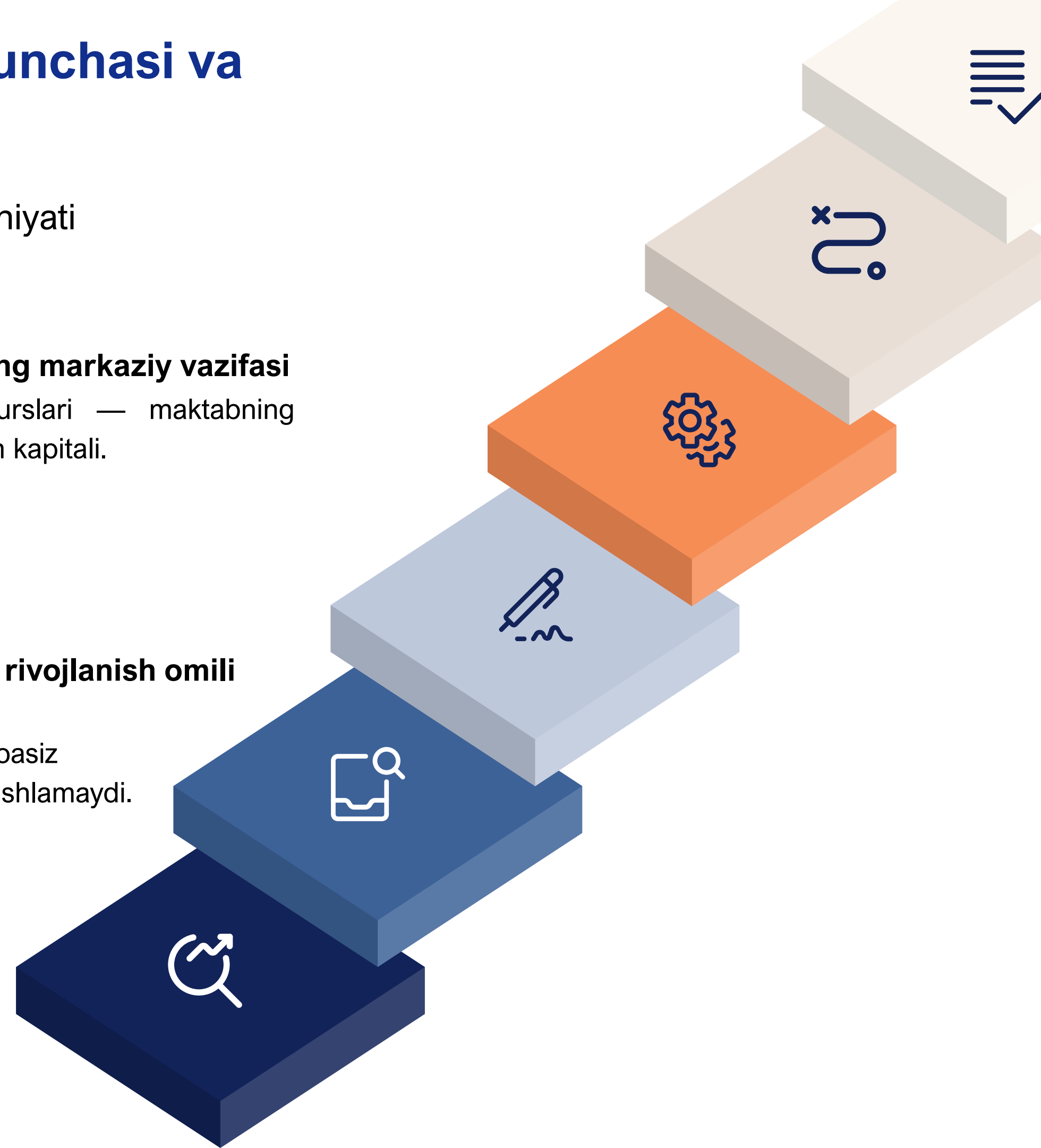
Rahbarning markaziy vazifasi

Inson resurslari — maktabning eng muhim kapitali.

STEP
05

Barqaror rivojlanish omili

Kuchli jamoasiz strategiya ishlamaydi.



HRMning maktabdagi asosiy yo'nalishlari



▶ Kadrlar rejalashtirish

Bugungi va kelajak ehtiyojlarini uyg'unlashtirish.

▶ Rivojlantirish va baholash

Doimiy professional o'sishni ta'minlash.

▶ Tanlash va joylashtirish

Kompetensiya asosida qaror qabul qilish.

▶ Motivatsiya va ushlab qolish

Kadrlar barqarorligini mustahkamlash.

▶ Moslashtirish (onboarding)

Yangi xodimni jamoaga tez kiritish.



**Strategiya
bilan bog'liqlik**
3–5 yillik maktab
rivojlanish
maqsadlariga mos
rejalashtirish.



**Fanlar kesimidagi
ehhtiyoj**
Qaysi yo'nalishda
risk borligi
aniqlanadi.



Kadrlar zaxirasi
Muqobil variantlar
oldindan
belgilanadi.

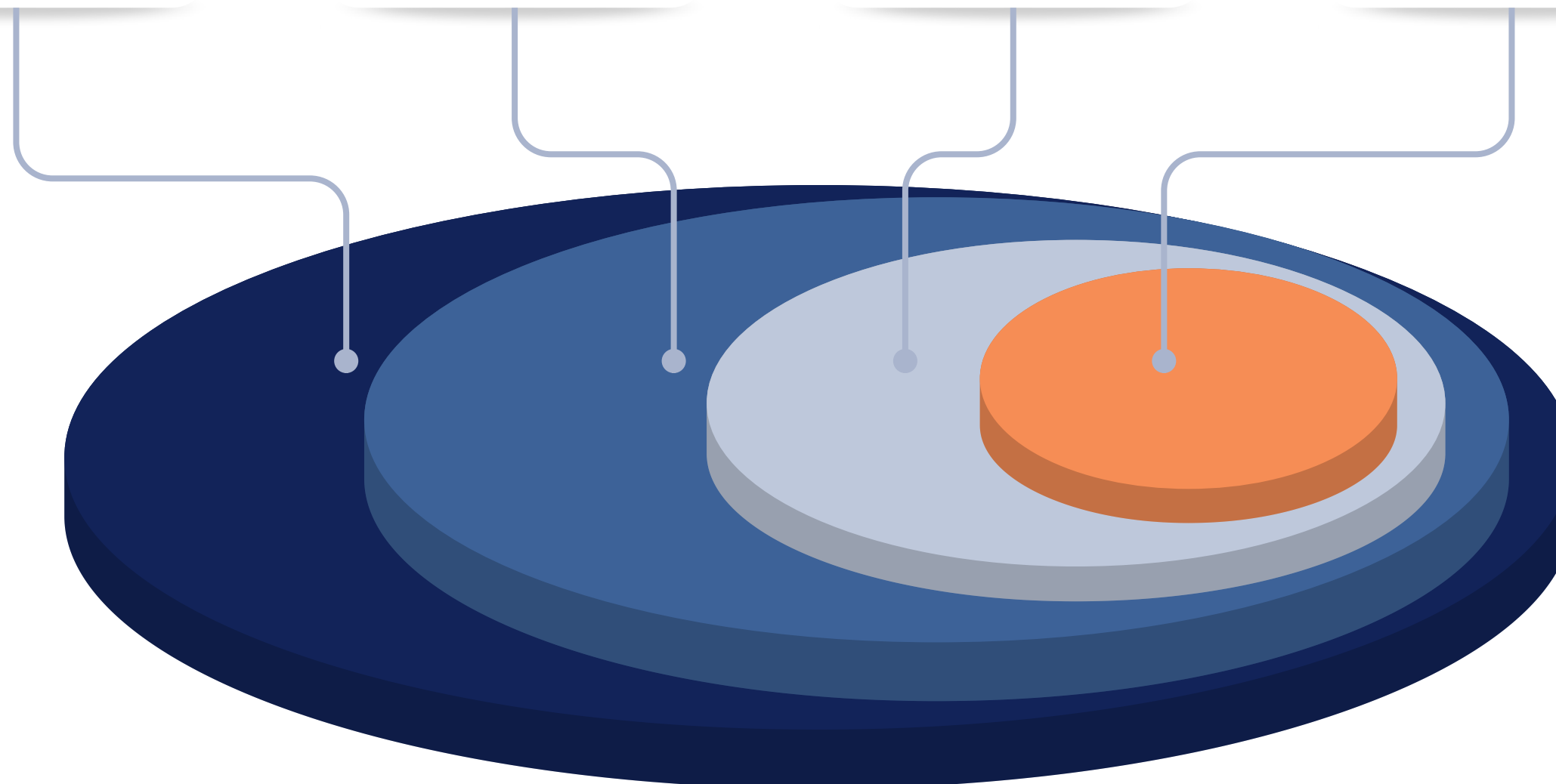


**Oldini oluvchi
boshqaruv**
Inqiroz emas,
prognozga tayangan
yondashuv.



Kadrlar rejalashtirish va tanlash mexanizmlari

Kadrlar rejalashtirish
(Workforce Planning)





Kompetensiya profili

Bilim, muloqot, jamoaviy ishlash, moslashuvchanlik.



Diplom va staj yetarli emas

Amaliy ko'nikma va qadriyatlar muhim.



Strukturali suhbat

Oldindan belgilangan savollar asosida baholash.



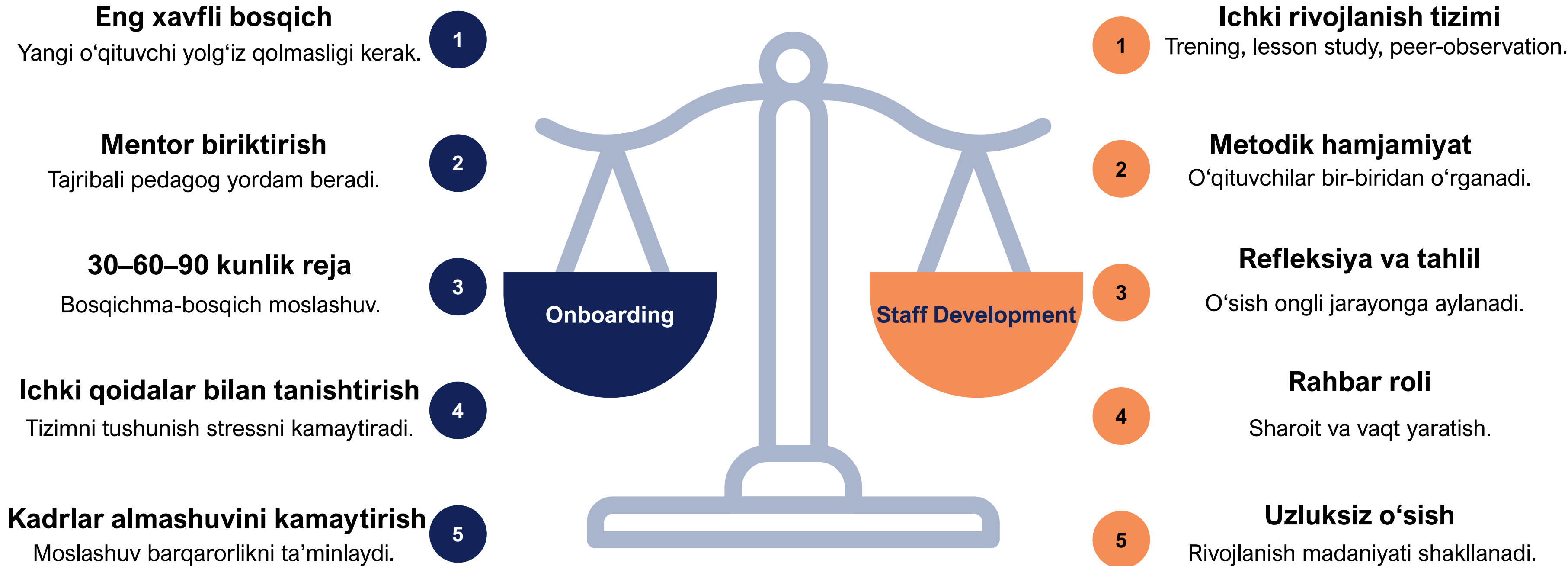
Sinov darsi va kuzatuv

Real vaziyatda kompetensiyani ko'rish.

Kadrlarni tanlash va joylashtirish

Moslashtirish va professional rivojlanish

Yangi xodimni moslashtirish (Onboarding) hamda Xodimlarni rivojlantirish (Staff Development)



Baholash, rollar va hamkorlik madaniyati

Faoliyatni baholash (Performance Appraisal)



Baholash maqsadi

Jazolash emas,
rivojlantirish.



Ochiq mezonlar

Adolat va ishonchni
ta'minlaydi.



Muntazam feedback

O'sish yo'nalishlari
aniqlanadi.



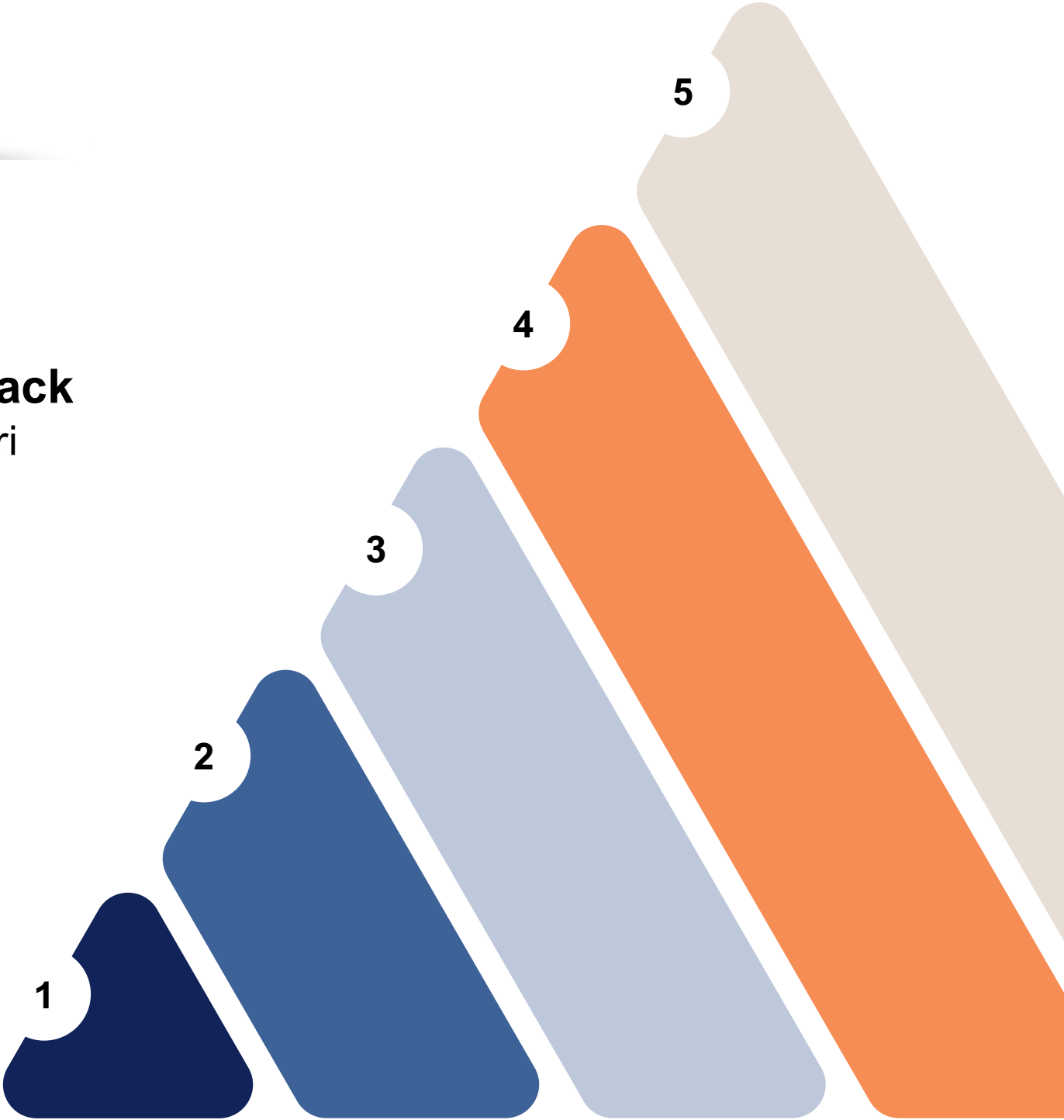
Dars kuzatuv protokoli

Dalillarga asoslangan
baholash.



Qo'rquv emas, navigatsiya

Baholash rivojlanish
xartasiga aylanadi.



Rollarni boshqarish va hamkorlik madaniyati



1

Role clarity

Kim nima uchun javobgar ekanligi aniq.

Kuchli tomonlarga tayangan taqsimot

Har kim o'z joyida samarali.



2



3

Metodik va loyiha rollari

Rahbar yuklamasi kamayadi.

Hamkorlik muhiti

Birgalikda qaror qabul qilish.



4

Kommunikatsiya, nizolar va motivatsiya

Kommunikatsiya va konfliktlarni boshqarish

01

Samarali muloqot zarurati

Eng yaxshi strategiya ham kommunikatsiyasiz ishlamaydi.

03

Nizolarni kechiktirmaslik

“G‘iybat kanallari” oldi olinadi.

02

Muloqot standartlari

Hurmat, fakt, shaxsga emas, muammoga e’tibor.

04

Moderatsiya qilingan suhbat

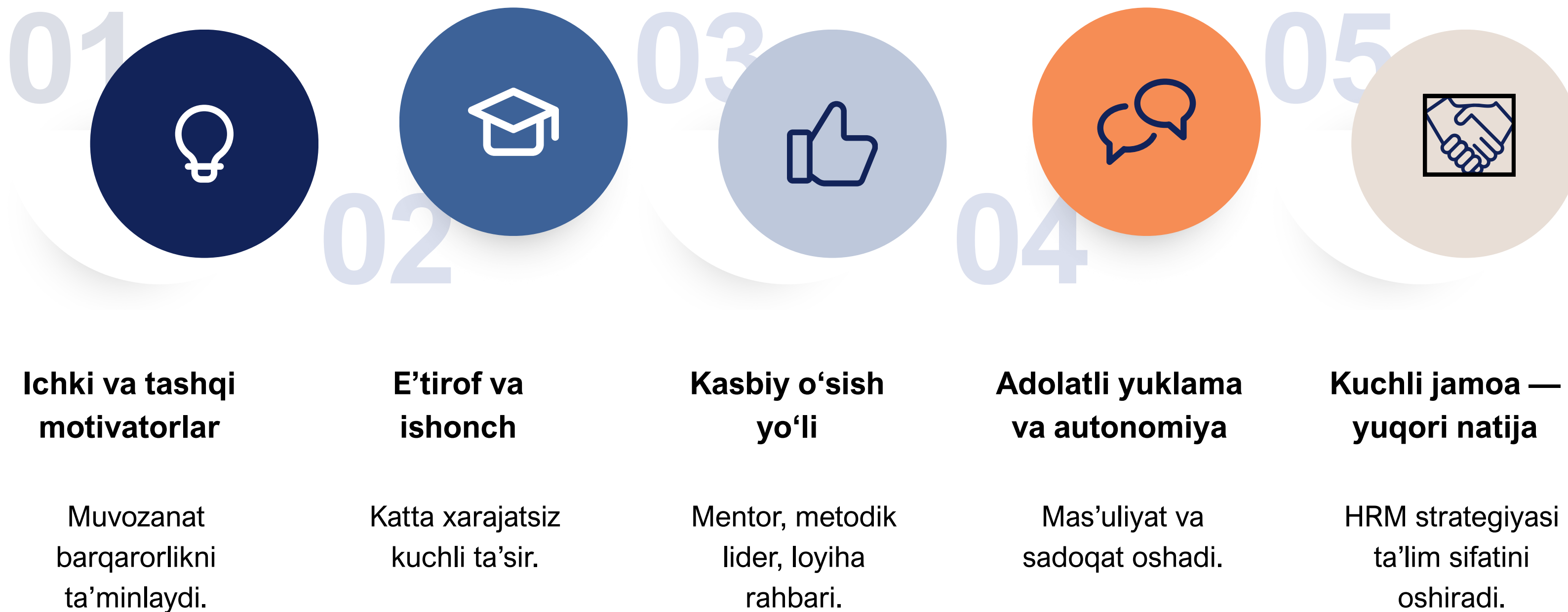
Emotsiya emas, yechim markazda bo‘ladi.

05

Konstruktiv muhit

Nizo rivojlanish manbaiga aylanadi.

Motivatsiya va kadrlarni ushlab qolish (Xulosa)





**E'TIBORINGIZ UCHUN
RAHMAT!**