

**“MAHALLA, MAKTAB VA OILA HAMKORLIGINI METODIK BOSHQARISHDA
STRATEGIK INSON RESURLARINI BOSHQARISH KONSEPSIYASINING O‘RNI VA
AHAMIYATI”**

**“THE ROLE AND SIGNIFICANCE OF STRATEGIC HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT IN METHODOLOGICAL ADMINISTRATION OF COMMUNITY, SCHOOL,
AND FAMILY COOPERATION”**

**“РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ В МЕТОДИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ СОТРУДНИЧЕСТВОМ МЕЖДУ
СЕМЬЕЙ, ШКОЛОЙ И ОБЩЕСТВОМ”**

<https://doi.org/10.5281/zenodo.19187872>

Raxmonova Mehrixon Xoshimovna

*Farg‘ona viloyati PMM Pedagogika psixologiya ta‘lim texnologiyalari
kafedrasida dosenti v.b, pedagogika fanlari bo‘yicha falsafa doktori
(+99891651-10-75)*

Annotatsiya

Mazkur maqolada zamonaviy globalizatsiya va raqamli iqtisodiyot sharoitida inson resurslarini boshqarish (IRB) tizimining strategik ahamiyati yoritilgan. Inson kapitali tashkilotning asosiy aktivi sifatida talqin qilinib, an‘anaviy boshqaruv yondashuvlaridan strategik va kompetensiyaviy boshqaruv modeliga o‘tish zarurati asoslab berilgan. IRBning rejalashtirish, tanlash, o‘qitish va rivojlantirish, baholash hamda rag‘batlantirish kabi asosiy funksiyalari tashkilot samaradorligi va raqobatbardoshligini oshirishdagi muhim omil sifatida tahlil qilingan.

Shuningdek, maqolada inson resurslarini boshqarish tamoyillarining ta‘lim va ijtimoiy tizimlarga, xususan, mahalla–maktab–oila hamkorligini metodik boshqarish jarayoniga tatbiq etish imkoniyatlari ko‘rib chiqilgan. Strategik yondashuv, kompetensiyaviy boshqaruv, motivatsiya tizimi, raqamli texnologiyalar va monitoring mexanizmlarining mazkur hamkorlik samaradorligini oshirishdagi o‘rni ilmiy jihatdan asoslab berilgan.

***Kalit so‘zlar:** Inson resurslarini boshqarish, strategik boshqaruv, inson kapitali, KPI, raqamli HR, motivatsiya, barqaror rivojlanish.*

Annotation

This article explores the strategic importance of human resource management (HRM) in the context of modern globalization and the rapid development of the digital economy. Human capital is recognized as a key organizational asset, and the need to shift from traditional personnel management to a strategic and competency-based HRM model is substantiated. The main functions of HRM—planning, recruitment, training and development, evaluation, and motivation—are analyzed as crucial factors for improving organizational efficiency and competitiveness.

Moreover, the study examines the application of HRM principles in the educational and social systems, specifically in managing the methodological cooperation between the community, school, and family. Strategic planning, competency-based management, motivation systems, digital technologies,

and monitoring mechanisms are highlighted as essential for enhancing the effectiveness of this cooperation.

Key words: *Human Resource Management, strategic management, human capital, KPI, digital HR, motivation, sustainable development.*

Аннотация

В статье рассматривается стратегическая значимость управления человеческими ресурсами (УЧР) в условиях современной глобализации и быстрого развития цифровой экономики. Человеческий капитал рассматривается как ключевой актив организации, а необходимость перехода от традиционного управления персоналом к стратегическому и компетентностному подходу к УЧР обоснована. Основные функции УЧР -планирование, подбор, обучение и развитие, оценка и мотивация анализируются как важнейшие факторы повышения эффективности и конкурентоспособности организаций.

Кроме того, исследование рассматривает применение принципов УЧР в образовательной и социальной системах, в частности в методическом управлении сотрудничеством между семьей, школой и обществом. Стратегическое планирование, компетентностный подход, системы мотивации, цифровые технологии и механизмы мониторинга рассматриваются как ключевые элементы повышения эффективности такого сотрудничества.

Ключевые слова: *управление человеческими ресурсами, стратегическое управление, человеческий капитал, KPI, цифровое управление персоналом, мотивация, устойчивое развитие.*

KIRISH

Zamonaviy globalizatsiya jarayonlari, raqamli iqtisodiyotning jadal rivojlanishi hamda bozor munosabatlarining murakkablashuvi sharoitida tashkilotlar oldida raqobatbardoshlikni ta'minlash, barqaror o'sishga erishish va innovatsion faoliyatni kengaytirish kabi muhim vazifalar turibdi. Ushbu vazifalarni samarali amalga oshirish ko'p jihatdan inson omiliga, ya'ni inson resurslarini oqilona boshqarish darajasiga bog'liq. Shu bois, inson resurslari bugungi kunda tashkilotning eng muhim strategik aktivi sifatida e'tirof etilmoqda.

An'anaviy boshqaruv yondashuvlarida xodimlar ko'proq operatsion jarayonlarning ijrochisi sifatida ko'rilgan bo'lsa, zamonaviy menejment konsepsiyalarida ular innovatsiyalar manbai, bilim va kompetensiyalar tashuvchisi hamda tashkilotning uzoq muddatli muvaffaqiyatini ta'minlovchi asosiy omil sifatida qaraladi. Inson kapitalining sifati va undan samarali foydalanish darajasi tashkilotning ichki salohiyati, moslashuvchanligi va bozor sharoitlariga tezkor javob qaytarish imkoniyatini belgilaydi.

Inson resurslarini boshqarish (IRB) – bu, xodimlarni rejalashtirish, tanlash, joylashtirish, o'qitish, rivojlantirish, baholash va rag'batlantirish jarayonlarini o'z ichiga oluvchi kompleks boshqaruv tizimidir. IRBning asosiy maqsadi xodimlar salohiyatini tashkilot strategik maqsadlari bilan uyg'unlashtirish, ularning mehnat unumdorligini oshirish va ish qoniqishini ta'minlashdan iborat.

Zamonaviy jamiyat taraqqiyotida inson omili hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi. Shu bois inson resurslarini boshqarish masalasi nafaqat iqtisodiy sohada, balki ta'lim va ijtimoiy tizimlarda ham dolzarb vazifaga aylangan. Inson resurslarini boshqarishning zamonaviy yo'nalishlari inson salohiyatini aniqlash, rivojlantirish va samarali foydalanishga qaratilgan bo'lib, u strategik yondashuv, kompetensiyaviy boshqaruv, motivatsiya tizimi, raqamli texnologiyalar va monitoring mexanizmlarini

o'z ichiga oladi. Mahalla, maktab va oila hamkorligi esa yosh avlodni barkamol etib tarbiyalashning muhim omili hisoblanadi. Ushbu uchlikning uyg'un faoliyati tarbiya jarayonining samaradorligini oshiradi. Shu nuqtai nazardan, inson resurslarini boshqarishning zamonaviy yo'nalishlari mahalla–maktab–oilam hamkorligini metodik boshqarishning ilmiy-nazariy asosini tashkil etadi.

ADABIYOTLAR TAHLILI

Inson resurslarini boshqarish (IRB) nazariyasi va amaliyoti XX asrning ikkinchi yarmidan boshlab jadal rivojlandi. Dastlab “kadrlar boshqaruvi” (personnel management) sifatida shakllangan ushbu yo'nalish keyinchalik strategik yondashuv asosida “inson resurslarini boshqarish” konsepsiyasiga aylandi. Ilmiy adabiyotlarda IRB tashkilotning uzoq muddatli maqsadlariga erishishda inson kapitalidan samarali foydalanishni ta'minlovchi tizimli boshqaruv faoliyati sifatida talqin qilinadi.

Nazariy manbalarda IRBning shakllanishi bir nechta ilmiy maktablar bilan bog'lanadi. Xususan, inson omilining ahamiyatini asoslab bergan “insoniy munosabatlar” maktabi vakillari, jumladan, Elton Mayo tadqiqotlari xodimlarning motivatsiyasi va ijtimoiy muhit ish samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatishini ilmiy jihatdan isbotlagan. Keyinchalik motivatsiya nazariyalari doirasida Abraham Maslow ehtiyojlar ierarxiyasi modeli hamda Frederick Herzberg ikki omilli nazariyasi xodimlarning ichki va tashqi rag'batlantiruvchi omillarini tushuntirib berdi. Umuman olganda, ilmiy adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, inson resurslarini boshqarish konsepsiyasi evolyutsion rivojlanish bosqichlarini bosib o'tgan bo'lib, bugungi kunda u strategik, tizimli va innovatsion boshqaruv yo'nalishiga aylangan. Ushbu nazariyalar zamonaviy IRB tizimlarida motivatsiya mexanizmlarini shakllantirishda muhim metodologik asos bo'lib xizmat qilmoqda.

Zamonaviy tadqiqotlarda kompetensiyaga asoslangan yondashuv, xodimlarni motivatsiyalash, liderlikni rivojlantirish va raqamli HR texnologiyalar muhim yo'nalish sifatida e'tirof etilgan.

Ta'lim tizimida ham boshqaruvning zamonaviy mexanizmlarini joriy etish masalalari ko'plab ilmiy ishlarda yoritilgan. Mahalla, maktab va oila hamkorligi pedagogik tadqiqotlarda ijtimoiy hamkorlik modeli sifatida ko'rib chiqiladi. Unda tarbiya jarayonining uzluksizligi, subyektlar o'rtasidagi hamkorlik va mas'uliyat taqsimoti asosiy tamoyil sifatida belgilanadi.

Adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, inson resurslarini boshqarish tamoyillari va mahalla–maktab–oilam hamkorligi mexanizmlari o'rtasida metodologik yaqinlik mavjud. Har ikkala yo'nalishda ham inson salohiyatini rivojlantirish va samaradorlikni oshirish ustuvor vazifa hisoblanadi.

Zamonaviy yondashuvlarda an'anaviy kadrlar boshqaruvi tushunchasi strategik inson resurslarini boshqarish (IRB) konsepsiyasi bilan almashmoqda. Bu esa xodimlarni oddiy ijrochi sifatida emas, balki innovatsiya, tashabbuskorlik va raqobatbardoshlikni ta'minlovchi asosiy omil sifatida ko'rishni anglatadi. Mazkur yondashuvni mahalla, maktab va oila hamkorligini metodik boshqarish tizimiga tatbiq etish ham muhim ahamiyat kasb etadi. Chunki ushbu hamkorlik jarayonida ham inson omili – o'qituvchi, ota-ona, mahalla faoli va o'quvchi – asosiy resurs hisoblanadi.

Adabiyotlarda IRBning asosiy funksiyalari sifatida xodimlar ehtiyojini aniqlash va kadrlar zaruratini prognozlash, xodimlarni yollash va tanlash, o'qitish va rivojlantirish, motivatsiya va rag'batlantirish tizimlarini yaratish, mehnat qonunchiligiga rioya qilish hamda kadrlar siyosatini yuritishni keltiriladi. Ushbu funksiyalarni mahalla–maktab–oilam hamkorligi doirasida quyidagicha talqin qilish mumkin.

Avvalo, ehtiyojlarni aniqlash va prognozlash – bu hamkorlik subyektlarining pedagogik, psixologik va ijtimoiy ehtiyojlarini o'rganishdir. Masalan, ota-onalarning tarbiyaviy savodxonligini

oshirish zarurati yoki mahalla faollarining yoshlar bilan ishlash ko'nikmalarini rivojlantirish ehtiyoji aniqlanadi. Bu esa hamkorlikni rejalashtirishda strategik asos bo'lib xizmat qiladi.

Xodimlarni yollash va tanlash jarayoni ta'lim tizimida malakali pedagoglarni ishga qabul qilish, mahalla tizimida esa mas'ul va tashabbuskor faollarni jalb etish orqali namoyon bo'ladi. Bu jarayonda sifat mezonlari muhim ahamiyat kasb etadi.

O'qitish va rivojlantirish funksiyasi mahalla, maktab va oila hamkorligida alohida o'rin tutadi. Ota-onalar uchun seminar-treninglar tashkil etish, o'qituvchilarning malakasini oshirish, mahalla yetakchilarining ijtimoiy-pedagogik bilimlarini kengaytirish hamkorlik samaradorligini oshiradi.

Motivatsiya va rag'batlantirish tizimi esa faol ishtirokchilarni ma'naviy va moddiy qo'llab-quvvatlash orqali hamkorlikni mustahkamlaydi. Masalan, faol ota-onalarni e'tirof etish, ilg'or o'qituvchilarni taqdirlash yoki namunali o'qituvchilarni rag'batlantirish ijobiy natijalarni kuchaytiradi.

Mehnat qonunchiligiga rioya qilish va kadrlar siyosatini yuritish esa ta'lim muassasalarida huquqiy me'yorlarga amal qilish, ichki tartib-qoidalarning shaffofligini ta'minlash hamda adolatli boshqaruvni yo'lga qo'yish orqali namoyon bo'ladi.

Strategik darajada IRB umumiy maqsad va vazifalar bilan uyg'unlashtiriladi. Xuddi shuningdek, mahalla–maktab–oila hamkorligida ham tarbiya jarayonining umumiy strategiyasi ishlab chiqilishi lozim. Tashkilot jarayonlarini optimallashtirish – bu hamkorlikdagi ortiqcha byurokratik to'siqlarni kamaytirish, axborot almashinuvini tezlashtirish va vazifalarni aniq taqsimlashni anglatadi. O'zgarishlarni boshqarish esa zamonaviy pedagogik texnologiyalarni joriy etish, raqamli platformalardan foydalanish va innovatsion yondashuvlarni qo'llash bilan bog'liq. Ijobiy tashkilot madaniyatini shakllantirish esa o'zaro hurmat, hamjihatlik va mas'uliyat tamoyillariga asoslanadi.

Ilmiy tadqiqotlarda Kalit ko'rsatkichlar tizimi (KPI) samaradorlikni baholashning muhim vositasi sifatida ko'rib chiqiladi. KPI tizimini mahalla–maktab–oila hamkorligida qo'llash orqali tarbiyaviy ishlar natijadorligini, o'qituvchilarning davomat ko'rsatkichlarini, ota-onalar faolligini va ijtimoiy muhit barqarorligini baholash mumkin. Bu esa natijaga asoslangan boshqaruvni ta'minlaydi hamda strategik maqsadlarga erishishni monitoring qilish imkonini beradi.

Shunday qilib, strategik inson resurslarini boshqarish tamoyillari mahalla, maktab va oila hamkorligini metodik boshqarishning zamonaviy mexanizmlarini shakllantirishda muhim nazariy va amaliy asos bo'lib xizmat qiladi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Mazkur tadqiqotda inson resurslarini boshqarish (IRB) tizimining tashkiliy samaradorlikka ta'siri tizimli va kompleks yondashuv asosida tahlil qilingan bo'lsa, ushbu natijalarni mahalla, maktab va oila hamkorligini metodik boshqarishning zamonaviy mexanizmlari bilan bevosita bog'lash mumkin. Chunki mazkur hamkorlik tizimida ham asosiy omil inson kapitali — ya'ni o'qituvchi, ota-ona, mahalla faoli va o'qituvchidir.

Kadrlarni ta'minlash va inson kapitali sifatini oshirish IRB tizimida kadrlarni ehtiyoj asosida rejalashtirish va kompetensiyaga yo'naltirilgan tanlov muhim ahamiyat kasb etadi. Xuddi shunday, mahalla–maktab–oila hamkorligida ham tarbiyaviy jarayonni samarali tashkil etish uchun mas'ul shaxslarning kompetensiyasini aniqlash va rivojlantirish zarur.

Masalan, maktabda malakali pedagoglarni tanlash, mahallada yoshlar bilan ishlash tajribasiga ega faollarni jalb etish hamda ota-onalarning pedagogik savodxonligini oshirish orqali tarbiyaviy jarayon sifati oshadi. Bu esa inson kapitali sifatining yaxshilanishi orqali hamkorlik samaradorligini ta'minlaydi.

Ta'lim jarayonida integrativ yondashuv: nazariya va amaliyotasosida hayotiy ko'nikmalarni rivojlantirish

O'qitish va rivojlantirishning hamkorlik samaradorligiga ta'siri tadqiqot natijalariga ko'ra, doimiy o'qitish va kasbiy rivojlanish dasturlari innovatsion salohiyatni oshiradi. Mahalla–maktab–oila tizimida ham seminarlar, treninglar, davra suhbatlari va metodik uchrashuvlar tashkil etish hamkorlikni mustahkamlaydi.

Ota-onalar uchun tarbiyaviy seminarlar, o'qituvchilar uchun kommunikativ kompetensiya bo'yicha treninglar, mahalla faollari uchun ijtimoiy-pedagogik malaka oshirish kurslari tashkil etilishi natijasida subyektlar o'rtasidagi o'zaro tushunish kuchayadi. Bu esa ijtimoiy-psixologik muhitni yaxshilaydi va o'quvchilarning rivojlanishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Faol ota-onalarni e'tirof etish, ilg'or o'qituvchilarni rag'batlantirish, tashabbuskor mahalla faollarini taqdirlash va o'quvchilar yutuqlarini ommaviy e'tirof etish motivatsion muhitni shakllantiradi. Moddiy va ma'naviy rag'batlantirishning uyg'unligi hamkorlik barqarorligini ta'minlaydi.

KPI tizimi va metodik boshqaruvi kalit ko'rsatkichlar tizimi (KPI) IRBda samaradorlikni baholash vositasi sifatida qo'llaniladi. Uni mahalla–maktab–oila hamkorligida joriy etish orqali quyidagi natijalarga erishish mumkin:

O'quvchilarning davomat ko'rsatkichlarini monitoring qilish; Tarbiyaviy tadbirlar samaradorligini baholash; Ota-onalar ishtirok faolligini aniqlash; Ijtimoiy muhit barqarorligini tahlil qilish. Natijada, boshqaruv qarorlari subyektiv emas, balki aniq ko'rsatkichlarga asoslangan holda qabul qilinadi. Bu esa metodik boshqaruvning shaffofligi va tizimlilikini ta'minlaydi.

Strategik integratsiya va barqaror rivojlanishda IR strategiyasini umumiy rivojlanish strategiyasi bilan integratsiya qilish yuqori natijalarga olib keladi. Mahalla–maktab–oila hamkorligida ham yagona strategik maqsad — barkamol avlodni tarbiyalash — asosiy yo'nalish sifatida belgilanishi lozim. O'zgarishlarni boshqarish, raqamli texnologiyalarni joriy etish, ijobiy hamkorlik madaniyatini shakllantirish ushbu tizimning barqarorligini ta'minlaydi. Raqamli platformalar orqali tezkor aloqa va monitoring imkoniyatlari yaratiladi, bu esa samaradorlikni oshiradi.

XULOSA

Xulosa qilib aytganda, inson resurslarini boshqarishning zamonaviy yo'nalishlari mahalla, maktab va oila hamkorligini metodik boshqarishning muhim nazariy va amaliy asosini tashkil etadi. Strategik rejalashtirish, kompetensiyaviy yondashuv, motivatsiya tizimi, raqamli boshqaruv va monitoring mexanizmlari hamkorlik samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

Shunday ekan, mahalla–maktab–oila tizimida zamonaviy boshqaruv tamoyillarini qo'llash barkamol avlodni tarbiyalash, ijtimoiy barqarorlikni mustahkamlash va ta'lim sifatini oshirishning muhim omili hisoblanadi.

Olib borilgan ilmiy tahlillar shuni ko'rsatadiki, zamonaviy globalizatsiya va raqamli transformatsiya sharoitida inson resurslarini boshqarish (IRB) nafaqat iqtisodiy tashkilotlar, balki ta'lim va ijtimoiy hamkorlik tizimlari uchun ham strategik ahamiyat kasb etmoqda. Inson kapitali endilikda oddiy ishtirokchi emas, balki mahalla, maktab va oila hamkorligining samaradorligini ta'minlovchi asosiy omil sifatida namoyon bo'lmoqda.

Tadqiqot natijalarini mazkur mavzuga tatbiq etgan holda aytish mumkinki, IRBning asosiy va strategik funksiyalarini kompleks ravishda amalga oshirish mahalla–maktab–oila hamkorligining yuqori samaradorligini ta'minlaydi. Xususan, kompetensiyaga asoslangan yondashuv orqali pedagoglar, mahalla faollari va ota-onalarning salohiyatini aniqlash hamda rivojlantirish tarbiyaviy jarayon sifatini oshiradi. Uzluksiz o'qitish va metodik qo'llab-quvvatlash dasturlari hamkorlik subyektlarining kasbiy va ijtimoiy ko'nikmalarini mustahkamlaydi.

Ta'lim jarayonida integrativ yondashuv: nazariya va amaliyotasosida hayotiy ko'nikmalarni rivojlantirish

Motivatsiyaning moddiy va nomoddiy mexanizmlarini uyg'unlashtirish – faol ota-onalarni e'tirof etish, ilg'or pedagoglarni rag'batlantirish, tashabbuskor mahalla vakillarini qo'llab-quvvatlash – hamkorlik jarayonida ijobiy muhitni shakllantiradi. KPI va monitoring tizimlarini joriy etish esa tarbiyaviy tadbirlar natijadorligini, o'quvchilar davomatini, ota-onalar faolligini aniq mezonlar asosida baholash imkonini beradi. Bu metodik boshqaruvning shaffofligini va ob'ektivligini ta'minlaydi.

Shuningdek, IR strategiyasini umumiy tarbiya va ta'lim strategiyasi bilan integratsiya qilish mahalla–maktab–oila tizimining uzoq muddatli barqarorligini ta'minlaydi. Raqamli texnologiyalar va elektron monitoring vositalarining qo'llanilishi axborot almashinuvini tezlashtiradi, hamkorlikni tizimli va uzluksiz shaklga keltiradi. Natijada boshqaruv qarorlari ma'lumotlarga asoslangan holda qabul qilinadi.

Umuman olganda, strategik yondashuv asosida shakllantirilgan va doimiy ravishda takomillashtirib boriladigan inson resurslarini boshqarish tizimi mahalla, maktab va oila hamkorligini metodik boshqarishning zamonaviy mexanizmlarini samarali yo'lga qo'yish imkonini beradi. Bu esa yosh avlodning har tomonlama rivojlanishi, ijtimoiy barqarorlikning mustahkamlanishi hamda ta'lim-tarbiya jarayonining sifat jihatdan yangi bosqichga ko'tarilishiga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'XATI:

1. PF-5843. “O‘zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi farmoni. Lex.uz
2. G.Q.Abdurahmonova. Zamonaviy dunyo: Ijtimoiy tarmoqlar inson resurslarini boshqaradi. Review.uz
3. Ko'chimov A., Mokhichekhra B. Historical Comparison of the Foreign Investment Climate in Small Business and Entrepreneurship in Jizzakh Region in 1991-2000 //Vital Annex: International Journal of Novel Research in Advanced Sciences. – 2022. – T. 1. – No. 5. – C. 120-123.
4. Qosimova D., Ko'chimov A. Fundamentals of Investment Environment in the Process of Digital Transformation of the Economy //Vital Annex: International Journal of Novel Research in Sciences. – 2022. – T. 1. – No.
5. Mayo, E. (1950). Elton Mayo'ning sanoat jamiyati haqidagi asosiy asarlarini o'rganish. London: Routledge.
6. Kaul, A., & Sandhu, R. (2013). Jorj Elton Mayo. M. Witzel & M. Warner (tahr.), *Boshqaruv nazariyotchilari bo'yicha Oksford qo'llanmasi* (113–129-betlar). Oxford: Oxford University Press.