



СОЦИАЛЛЫҚ ПЕДАГОГИКА

UZLUKSIZ TA'LIM MODELLARI KONTEKSTIDA INSON KAPITALINI BOSHQARISH METODIKASI

Normatova Z.A.

*O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi, Farg'ona akademik litseyi
oqituvchisi, Chirchiq davlat pedagogika universiteti Pedagogika fakulteti,
"Umumiy pedagogika" kafedrasida tadqiqotchisi*

Tayanch so'zlar: innovatsiya, jarayon, yondashuv, model, strategiya, metod, texnologiya, muhit, maqsad.

Ключевые слова: инновация, процесс, подход, модель, стратегия, метод, технология, среда, цель.

Key words: innovation, process, approach, model, strategy, method, technology, environment, goal.

Global bilim iqtisodiyoti hamda uzluksiz ta'lim tizimida inson kapitalini boshqarish raqobatdosh ustunlikning yagona barqaror manbaidir. Shaxsning ehtiyojlariga muvofiq hayot davomida ta'lim olish huquqini ta'minlash bugungi kunda davlat siyosatining asosiy tamoyillaridan biridir. Ushbu tamoyilning hayotga tatbiq etilishi inson kapitalini rivojlantirishga xizmat qiladi.

Bilim, tajriba, umumiy va maxsus ma'lumot, amaliy ko'nikmalar, qobiliyatlar, sog'liq va turli xil kuchli tomonlarga ega bo'lgan shaxs inson kapitalining tashuvchisi bo'lib, u korxonaning iqtisodiy rivojlanishida ushbu kapitalning tashuvchisi sifatida ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish omili hisoblanadi [6]. Ammo inson kapitalining o'zi statik bo'lsa, hech qanday qiymatga ega emas. Inson kapitali kelajakka qaratilgan dinamik tizimga aylanishi zarur, lekin buning uchun tizimda inson kapitalini baholash, to'plash, rivojlantirish va boshqarish komponentlari bo'lishi kerak.

Jahon iqtisodiyotining maqsadi mahsulotni tez va arzon ishlab chiqarish yoki xizmatni bajarishdan iborat. Mahsulot va xizmatni tez va arzon tarzda takrorlash yoki nusxalash mumkin, ammo innovatsiya va bilimlarni takrorlashyuv aktiv sifatida olish ancha qiyin. Inson kapitali aktivlarini boshqarish konsepsiyasi o'z



ma'nosini ishchi kuchining "inson kapitali" ishlab chiqarish vositasi yoki usuli sifatida ishlatilishini tushunishdan oladi.

Mamlakatimiz olimlaridan masofaviy ta'limni tashkil qilish masalalari A.A.Abduqodirov [1]; oliy ta'lim tizimini elektron resurslardan foydalangan holda boshqarish U.Sh.Begimqulov [2]; ta'lim tizimida masofali ta'limni qo'llashning umumiy tavsifi va qiyosiy tahlili masalalari N.A.Muslimov [7] va boshqalar tomonidan o'rganilgan.

A.O'Imasov va A.Vahobovlarning yondashuviga ko'ra, "inson kapitali - bu kishilarning hayotiy ne'matlar hisoblangan tovar va xizmatlarni yaratishga qodir bo'lgan aqlidroki va kuch quvvatidir, uni yaratish harajat talab qilgani uchun u kapitalga tenglashtiriladi", deyiladi [8].

Akademik Q.X.Abdurahmonov «inson kapitali» kategoriyasining mohiyatini tor va keng ma'nolarda izohlaydi [5]. Uning fikricha, inson kapitali tor ma'noda – bu insonning intellekti, sog'lig'i, bilimi, sifatli va unumli mehnati hamda uning turmush sifatidir. Keng ma'nodagi inson kapitali – bu iqtisodiy rivojlanishning intensiv ishlab chiqarish omili, jamiyat va oilani rivojlantirish, mehnat resurslarining bilimli qismi, intellektual va boshqaruv mehnati, yashash va ish joyi muhitidir.

Inson kapitalini boshqarish raqobatdosh ustunlikka erishish va uni saqlab qolish uchun inson kapitalini shakllantirish, boshqarish va rivojlantirishning ilg'or metodikasi bilan zamonaviy texnologiyalarni birlashtiradi. "Inson kapitalini boshqarish" kadrlar xizmatlari, xodimlarni tanlash, inson kapitalini baholash, xizmat auditi, iste'dodlarni boshqarish, xodimlarni boshqarish, outsorsing, inson kapitalini boshqarish yechimlari dasturiy ta'minotini anglatadi.

"Inson kapitalini boshqarish" deganda tashkilot xodimlarini boshqarish va rivojlantirish uchun foydalaniladigan amaliyotlar, jarayonlar va tizimlar tushuniladi. Menejmentda inson komponenti bir tomondan barcha aktivlarning eng og'ir qismi bo'lsa, ikkinchi tomondan, odamlar mahsulot qiymatini ishlab chiqarish qobiliyatiga ega bo'lgan yagona elementdir. Tashkilotning inson kapitalining unumdorligini har doim ham oldindan aytib bo'lmaydi va ish beruvchining nazorati ostida bo'ladi. Inson kapitalini boshqarish amaliyoti yer, binolar va jihozlar kabi boshqa aktivlar kabi ishchi kuchi kompaniya kapitalining bir qismi ekanligiga ishonishga asoslanadi. Inson kapitalini muvaffaqiyatli boshqarish odatda ishchi kuchini topish va yollash jarayonidan boshlanadi.

Uzluksiz ta'lim modellari kontekstida inson kapitalini boshqarish metodikasi uzluksiz kasbiy ta'lim olish uchun kuch va motivatsiyaga ega bo'lish uchun qulay muhit yaratishni talab qiladi.

Uzluksiz ta'lim ta'lim oluvchining butun hayotiy siklini qamrab olishi kerak. Uzluksiz ta'lim tizimi jamoani rivojlantirishning umumiy rejasini hamda har bir ta'lim oluvchi uchun individual dasturlarni o'z ichiga olishi kerak. Ularga samarali ishlash uchun qanday bilim va ko'nikmalar yetishmasligini, nimani o'rganishni xohlashlarini bilish uchun ular bilan shaxsan muloqot qilish kerak. Bundan tashqari, o'rganishning afzal usullarini aniqlashtirish zarur. Ushbu ma'lumotlarga asoslanib, uzluksiz ta'lim modellari kontekstida inson kapitalini boshqarish quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- ish vaqtida mashg'ulotlar uchun ajratilgan soatlar;
- oflayn seminarlar va treninglar;
- ustozlar va murabbiylar;
- LMS platformalarida onlayn kurslar;
- professional resurslarga obuna bo'lish.

Uzluksiz ta'lim modellari kontekstida inson kapitalini boshqarish metodikasi amaliy ahamiyatga ega bo'lib, bu - bilim kelajakda foydalanish uchun to'planishi kerak emas, balki unga haqiqiy ehtiyoj mavjud bo'lgan paytda olinishi kerakligini anglatadi.

Inson kapitalini boshqarish konsepsiyasi xodimlarni boshqarishning an'anaviy konsepsiyasidan farq qiladi, chunki xodimlarni boshqarish ishga qabul qilish, ish haqi, imtiyozlar va mehnat munosabatlarining boshqa asosiy jihatlarini anglatadi. Dinamik rivojlanayotgan tashkilotlarda ular kadrlar va inson resurslarini boshqarishning an'anaviy funksiyalarini o'zgartirish zarurligini tushunadilar va tashkilotning inson kapitalini boshqarish uchun muhitni yaratish uchun ishchi kuchi va inson kapitalini raqobat vositasi sifatida ishlatadilar. Dinamik tashkilotlar inson kapitaliga investitsiyalarini maksimal darajada oshiradi, ishchi kuchiga aktiv sifatida qaraydi va shaxslardan faol va kuchli ishbilarmonlik qobiliyatini talab qiladi. Bunday tashkilotlarda inson kapitalini boshqarish samaradorligini oshirish nafaqat bozor rivojlanishini rag'batlantirish va ishlab chiqarish jarayonlarini takomillashtirish, balki ularga raqobatchilardan doimiy ravishda ustun turish imkonini beradi.

Uzluksiz ta'lim modellari kontekstida inson kapitalini boshqarish metodikasini yoritishda inson kapitalini boshqarish tamoyillari, metodlari va texnologiyalarini aniqlash muhim. U quyidagi tamoyillarni o'z ichiga oladi;

- inson kapitalini boshqarish tamoyillari innovatsiyalar bilan bog'liq.
- kuchli inson kapitalini yaratish kompaniyadan o'z xodimlaridan ko'proq foyda olish uchun faktlar, chora-tadbirlar va jarayonlar strategiyasiga ega bo'lishini talab qiladi.



- yangi texnologik yechimlardan foydalanish inson kapitalini boshqarishning yangi yondashuvlari va usullarining paydo bo‘lishi uchun katalizator hisoblanadi.
- korxonaning biznes modeli va inson kapitali strategiyasi mos kelishi kerak.
- inson kapitali optimallashtirilishi kerak bo‘lgan xarajat emas, balki aktivning qiymati sifatida ko‘rib chiqilishi kerak.

Inson kapitalini boshqarish metodlari va texnologiyalari inson kapitalini o‘lchash va boshqarishda san’atga, fanning bir qismiga aylanib borayotganligini ko‘rsatadi. Inson kapitalini boshqarish odamlarni jalb qilish, rivojlantirish, saqlab qolish va boshqarishga qaratilgan jamoalardan iborat.

Korporativ muhitda inson kapitalini boshqarish metodlari quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

- maqsadlar bo‘yicha boshqarish;
- jamoaviy ish faoliyatini yaxshilash uchun har bir xodimning shaxsiy rivojlanishiga ko‘maklashish;
- har bir alohida xodimning maqsadlarini tashkilot maqsadlari bilan birlashtirish.

Inson kapitalini boshqarishning asosiy metodlari va texnologiyalari quyidagilardan iborat:

- xodimlarni boshqarishning konseptual masalalari;
- iste’dodlarni boshqarish, iste’dod global bilim iqtisodiyotida, iste’dodlarni boshqarishning kompleks strategiyasi va amaliyotida yagona barqaror ustunlikdir;
- xodimlarni rag‘batlantirish va baholash;
- mehnat munosabatlarining huquqiy jihatlari;
- kadrlar tayyorlash, malaka oshirish;
- kadrlarni tanlash, ishga olish, moslashtirish;
- HR strategiyalari.

Raqobat ustunligiga erishmoqchi bo‘lgan tashkilotlar o‘zlarining qulaylik zonalaridan tashqariga chiqib, yangi hududlar, bozorlar va tarmoqlarda ishtirok etishlarini kengaytirmoqdalar. Kichik tashkilotlar uchun maqbul bo‘lgan inson kapitalini boshqarish usullari dinamik rivojlanayotgan kompaniyalarning vazifalarini bajara olmaydi.

Nazariy nuqtai nazardan, inson kapitalini boshqarish konsepsiyasi xodimni tashkilotning umumiy maqsadlarining strategik doirasida so‘zning keng ma’nosida “inson aktivi” sifatida ko‘rib chiqadi. Inson kapitalini boshqarish konsepsiyasi xodimning tashkilot muvaffaqiyatiga ko‘proq hissa qo‘shishiga

yordam berish maqsadida uning kuchli va zaif tomonlarini aniqlab, individual xodimning imkoniyatlarini rivojlantiradi. Xodimning vaqt o'tishi bilan to'plangan tajribasi tashkilotning inson kapitalini oshiradi. Inson resurslari boshqa resurslar kabi cheksiz emas. Aqlli, qobiliyatli xodimlar uchun biznes ishtirokchilari o'rtasida raqobat mavjud.

Hozirgi vaqtda "uzluksiz ta'lim" tushunchasi insonning ish bilan ta'minlash istiqbollari bilan bog'liq bilim va malakalarni o'zgartirishga qaratilgan izchil ta'lim faoliyatini va asosan kasbiy ta'limni qamrab oladi. Umrbod ta'lim olish (Longlife Learning (LLL)) pedagogik konsepsiyasi o'quv faoliyatini barcha ta'lim kontekstlarida inson hayotining barcha darajalari va bosqichlarini belgilaydi [3, 4].

Uzluksiz ta'limning mazmun darajasidagi pedagogik konsepsiyasi inson kapitalini rivojlantirish tizimi uchun asos sifatida ishlatilishi mumkin, chunki u bilimlarni egallash, qadriyatlar, malakalar, munosabatlarni shakllantirishning uzluksiz jarayoniga shaxs va jamoani kiritishga qaratilgan. Konsepsiyaning pedagogik salohiyatining o'zi psixologik yoshni hisobga olgan holda maqsadlar, mazmun, o'qitish usullari va vositalarining birligiga asoslangan ta'lim xususiyatlarining ichki va tashqi omillarini hisobga olgan holda tizimni prototipsiz loyihalash imkonini beradi [3]. Shunday qilib, uzluksiz ta'lim modellari kontekstida inson kapitalini boshqarish metodikasi to'plangan tajriba, nazariy bilimlar tizimi, amaliy ko'nikmalar, motivatsiya, ijtimoiy va ma'naviy ehtiyojlarni o'z ichiga oladi.

Adabiyotlar:

1. Abduqodirov A.A. Masofali o'qitish modellari va ularning sinflari // O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi uchun pedagogik xodimlar tayyorlash va malaka oshirish tizimining dolzarb masalalari: Respublika ilmiy- amaliy konfrensiya ma'ruza tezislari to'plami. – T.: 2004. – B. 107-111.
2. Begimqulov U.Sh. Pedagogik ta'lim jarayonlarini axborotlashti-rishni tashkil etish va boshqarish nazariyasi va amaliyoti. p. f. d.diss. - T.: 2007. - 305 b.
3. Dobrinin A.I. Chelovecheskiy kapital v tranzitivnoy ekonomike: formirovanie, otsenka, effektivnost ispolzovaniya / A.I. Dobrinin, S.A. Dyatlov, Ye.D. sirenova. SPb.: Nauka, 1999.
4. Dolgova T.V. Soderjanie chelovecheskogo kapitala / T.V. Dolgova // Nauchniy vestnik YuIM, - 2015. - №3. – S. 32-34.
5. Inson taraqqiyoti. Darslik. I.f.d., prof. Q.X.Abdurahmonov tahriri ostida . – T.: Iqtisodiyot , 2012. – 542 b.
6. Lisak D. L. Proektirovanie razvitiya chelovecheskogo kapitala v kontekste konsepsii «Obrazovanie v techenie vsey jizni / D. L. Lisak, T.M. Tregubova // Upravlenie biznesom i vizovi sifrovoy ekonomiki: Materiali Vserossiyskoy (natsionalnoy) nauchno-prakticheskoy konferensii (g. Engelsk, 14 fevralya 2021 g.). – Engelsk : INIRPK, 2021. – 111-114 b.
7. Muslimov N.A. Kasb ta'limi o'qituvchilarini kasbiy shakllantirishning nazariy – metodik asoslari.: Dis. ... ped. fan. dokt. – T.: 2007. – 275 b.
8. O'Imasov A., Vahobov A. Iqtisodiyot nazariyasi. Darslik. TDIU. – T.: Iqtisod va moliya, 2014. 226 b.

**РЕЗЮМЕ**

Jahon iqtisodiyotining maqsadi mahsulotni tez va arzon ishlab chiqarish yoki xizmatni bajarishdan iborat. Mahsulot va xizmatni tez va arzon tarzda takrorlash yoki nusxalash mumkin, ammo innovatsiya va bilimlarni takrorlashyuv aktiv sifatida olish ancha qiyin. Inson kapitali aktivlarini boshqarish konsepsiyasi o'z ma'nosini ishchi kuchining "inson kapitali" ishlab chiqarish vositasi yoki usuli sifatida ishlatilishini tushunishdan oladi. Maqolada "Inson kapitalini boshqarish" tushunchasining mazmuni, inson kapitalini boshqarish tamoyillari, metodlari va texnologiyalarining mazmuni yoritib berilgan.

РЕЗЮМЕ

Цель глобальной экономики – производить продукт или услугу быстро и дешево. Продукты и услуги можно быстро и дешево тиражировать или копировать, но инновации и знания труднее использовать в качестве воспроизводимых активов. Концепция управления активами человеческого капитала вытекает из понимания того, что рабочая сила используется как средство или метод производства «человеческого капитала». В статье раскрыто содержание понятия «Управление человеческим капиталом», принципы, методы и технологии управления человеческим капиталом.

SUMMARY

The goal of the global economy is to produce a product or service quickly and cheaply. Products and services can be replicated or copied quickly and cheaply, but innovation and knowledge are more difficult to use as replicable assets. The concept of human capital asset management stems from the understanding that labor is used as a means or method of producing "human capital." The article reveals the content of the concept of "Human Capital Management", the principles, methods and technologies of human capital management.