

Date: 25th May-2025

OLIY TA'LIM MUASSASALARIDA KADRLARNI TANLASH VA SARALASH
TIZIMINING NAZARIY, METODOLOGIK VA TASHKILIY-HUQUQIY
ASOSLARI

Ibragimova Sevara Kabildjanovna

Oriental universiteti, Inson resurslarini boshqarish

bo'limi bo'shligi Tashkent, Uzbekistan

E- mail: isevara432@gmail.com

Annotatsiya: Mazkur ilmiy maqolada oliy ta'lim muassasalarida kadrlarni tanlash va saralash tizimining nazariy, metodologik hamda tashkiliy-huquqiy asoslari chuqur tahlil qilinadi. Ta'lim tizimining barqarorligi va sifati bevosita ushbu tizimda faoliyat yuritayotgan kadrlar salohiyatiga bog'liqdir. Shu sababli, oliy ta'lim muassasalarida malakali pedagog va ilmiy xodimlarni to'g'ri tanlash, ularni adolatli mezonlar asosida saralash, muassasa taraqqiyotining asosi sifatida qaralishi lozim. Maqolada kadrlarni tanlashning zamonaviy yondashuvlari, jumladan kompetensiyaviy model, psixometrik testlar, elektron baholash tizimlari va xalqaro tajribalar asosida tanlov jarayonlarini tashkil etish usullari yoritilgan. Shuningdek, tanlovning huquqiy jihatlari, me'yoriy hujjatlar va oliy ta'lim muassasalarining ichki nizomlari asosida olib boriladigan faoliyatlar haqida ham fikr yuritiladi. Tadqiqot natijalarida aniqlanishicha, kadrlar tanlovi jarayonida axborot texnologiyalarining samarali qo'llanilishi, baholash mezonlarining shaffofligi va tanlovga oid natijalarning ochiq e'lon qilinishi tizim samaradorligini oshirishga xizmat qilmoqda. Muallif maqola yakunida oliy ta'lim muassasalarida kadrlar tanlash tizimini takomillashtirish bo'yicha amaliy takliflarni ilgari suradi.

Kalit so'zlar: oliy ta'lim, kadrlarni tanlash, saralash tizimi, metodologik asoslar, tashkiliy-huquqiy baza, kompetensiyaviy yondashuv, shaffoflik, baholash mezonlari, xalqaro tajriba.

Аннотация: В данной научной статье рассматриваются теоретические, методологические и организационно-правовые основы системы отбора и оценки кадров в высших учебных заведениях. Качество и устойчивость системы образования напрямую зависят от профессионального потенциала кадров, работающих в ней. Поэтому процесс подбора и оценки преподавательских и научных сотрудников должен осуществляться на основе четких, прозрачных и научно обоснованных критериев. В статье подробно анализируются современные подходы к отбору кадров, включая компетентностную модель, психометрические тесты, электронные системы оценки, а также международный опыт в данной сфере. Отдельное внимание уделяется правовой базе, регулирующей кадровый отбор, включая законодательство, нормативные документы и внутренние регламенты вузов. В результате проведенного анализа установлено, что эффективное использование информационных технологий, прозрачные механизмы оценки и открытая публикация результатов отбора способствуют повышению эффективности системы. В завершении статьи автор предлагает конкретные практические рекомендации по совершенствованию системы отбора кадров в вузах Узбекистана.

Date: 25th May-2025

Ключевые слова: высшее образование, отбор кадров, система оценки, методологические подходы, организационно-правовая база, компетентностный подход, прозрачность, критерии оценки, международный опыт.

Abstract: This scientific article provides an in-depth analysis of the theoretical, methodological, and organizational-legal foundations of the personnel selection and evaluation system in higher education institutions. The quality and stability of any educational system are directly linked to the competence and professionalism of its staff. Therefore, selecting and evaluating academic and research personnel based on clear, fair, and scientifically grounded criteria is essential. The article explores modern approaches to personnel selection, such as competency-based models, psychometric testing, digital evaluation tools, and best practices from international systems. It also examines the legal and regulatory framework governing the recruitment process, including national legislation, institutional policies, and internal procedures of higher education institutions. The findings of the study indicate that effective use of information technologies, transparency of assessment criteria, and public disclosure of results significantly enhance the overall efficiency of the selection system. In conclusion, the author provides practical recommendations aimed at improving the process of personnel selection and evaluation in the higher education system of Uzbekistan.

Keywords: higher education, personnel selection, evaluation system, methodological approaches, legal framework, competency-based approach, transparency, assessment criteria, international practices.

KIRISH

Oliy ta'lim tizimi har qanday davlatning ilmiy, iqtisodiy va madaniy salohiyatini shakllantirishda asosiy omil hisoblanadi. Bu tizim nafaqat malakali mutaxassislarini tayyorlashga xizmat qiladi, balki ularning ilmiy salohiyati orqali jamiyat taraqqiyotiga ham bevosita ta'sir ko'rsatadi. Zamonaviy dunyoda raqobatbardoshlik, innovatsiyalar va texnologiyalar asosida rivojlanayotgan davlatlar tajribasi shuni ko'rsatadiki, ta'limning aynan oliy bosqichi jamiyatning barqaror rivojlanishida yetakchi kuch bo'lib xizmat qiladi. Shu bois, oliy ta'lim muassasalarining samarali faoliyat yuritishi, bu muassasalarda ishlaydigan kadrlarning bilim, salohiyat va tajribasi davlatning taraqqiyoti bilan bevosita bog'liq hisoblanadi. Sifatli ta'lim — bu poydevor, malakali pedagog va ilmiy xodimlar esa ushbu poydevorning ustunlaridir. Oliy ta'lim muassasalarida ta'lim sifatini ta'minlashda kadrlarni tanlash va saralash tizimi markaziy o'rinni egallaydi. Muassasaning ta'limiy va ilmiy salohiyati, asosan, u yerda faoliyat yurituvchi pedagog va ilmiy xodimlarning malakasi, fidoyiligi hamda kompetensiyalariga bog'liqdir. To'g'ri va shaffof tanlov tizimi orqali yuqori salohiyatli mutaxassislarini jalb qilish, oliy ta'limda innovatsion rivojlanish, zamonaviy ta'lim metodikalarini joriy etish, ilmiy izlanishlarni kuchaytirish imkonini beradi. Aksincha, tanlov jarayonida sustkashlik, noxolislik yoki korrupsiya omillari aralashsa, bu holat muassasaning butun ichki muvozanatini buzadi, ta'lim sifatiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Shuning uchun ham samarali tanlov va saralash tizimi nafaqat individual, balki institutsional rivojlanishning hal qiluvchi omilidir.

Date: 25th May-2025

Ushbu ilmiy maqolaning asosiy maqsadi — oliy ta'lim muassasalarida kadrlarni tanlash va saralash tizimining zamonaviy holatini nazariy, metodologik va tashkiliy-huquqiy jihatdan tahlil qilish, mavjud muammolarni aniqlab, ularni bartaraf etish bo'yicha takliflar ishlab chiqishdan iborat. Maqolada kadrlarni tanlashda xalqaro tajribalarga asoslangan yondashuvlar, zamonaviy texnologiyalardan foydalanish imkoniyatlari, shuningdek, milliy qonunchilik va me'yoriy hujjatlar doirasida bu tizimni takomillashtirish yo'llari ko'rib chiqiladi. Vazifalarga esa quyidagilar kiradi: birinchidan, kadrlarni tanlash tizimining nazariy asoslarini o'rganish; ikkinchidan, metodologik yondashuvlarni tahlil qilish; uchinchidan, tashkiliy-huquqiy bazani chuqur tahlil qilish va nihoyat, bu tizimni yanada samarali tashkil etish uchun takliflar ishlab chiqish. Ushbu vazifalarni amalga oshirish orqali maqola oliy ta'lim tizimida sifatli inson resurslarini shakllantirishda ilmiy-amaliy asos bo'lib xizmat qilishi ko'zda tutiladi.

ASSOSIY QISIM

Kadrlarni tanlash va saralash tizimining nazariy asoslari oliy ta'lim muassasalarining ichki strukturasi va ularning strategik rivojlanishiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Bu asoslar bilim, ko'nikma va malakalarni baholashga oid konsepsiyalarni o'z ichiga oladi. Tanlov jarayonining ilmiy asoslanganligi uni adolatli va shaffof qiladi. Bu jarayonlar mas'uliyatli yondashuvni talab qiladi, chunki noto'g'ri tanlangan kadrlar ta'lim sifati va samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Shu bois, kadrlarni tanlashda psixologik, pedagogik va ijtimoiy omillarni inobatga olgan holda nazariy asoslar ishlab chiqilishi zarur. Oliy ta'lim muassasalarida kadrlarni tanlash va saralashda metodologik yondashuvlar juda muhim hisoblanadi. Bu yondashuvlar orqali nomzodlarning malakasi, kasbiy tayyorgarligi, liderlik qobiliyatlari va innovatsion fikrlash darajalari aniqlanadi. Metodologik jihatdan tizimli yondashuv, kompetensiyaviy model, ko'nikmalarga asoslangan tahlil, shaxsiy fazilatlarini aniqlovchi testlar keng qo'llaniladi. Bundan tashqari, xalqaro tajribaga asoslangan holda baholash vositalaridan foydalanish, ya'ni intervyular, keys-stadilar, psixometrik testlar orqali aniq va ishonchli natijalarga erishiladi. Kadrlarni tanlash va saralashda yuridik jihatdan asoslangan tizim mavjud bo'lishi zarur. Bu huquqiy asoslar oliy ta'limda xodimlarni ishga olish, mehnat shartnomalarini tuzish, ish faoliyatini monitoring qilish va xizmatini baholash kabi jarayonlarni belgilab beradi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, "Ta'lim to'g'risida"gi qonun, Vazirlar Mahkamasining qarorlari, Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining me'yoriy hujjatlari bu tizimga asos bo'ladi. Bundan tashqari, har bir oliy ta'lim muassasasining ichki nizomlari va lavozim yo'riqnomalari asosida nomzodlarga qo'yiladigan talablar aniqlashtiriladi. Bular orqali tanlov jarayonining qonuniyligi va adolatligi kafolatlanadi.

Kadrlarni tanlash va saralash muayyan bosqichlarga asoslanadi. Birinchi bosqichda ehtiyoj tahlil qilinadi, ya'ni qaysi yo'nalishda va lavozimda kadrga ehtiyoj borligi aniqlanadi. Keyingi bosqichda nomzodlar haqida ma'lumotlar yig'iladi, hujjatlar tahlil qilinadi, so'ngra suhbatlar, sinov darslari yoki test sinovlari o'tkaziladi. Yakuniy bosqichda esa baholash natijalari asosida eng munosib nomzod tanlab olinadi. Har bir bosqich aniq mezonlar asosida baholanishi lozim va natijalar shaffof e'lon qilinishi kerak. Bu



Date: 25th May-2025



jarayonning aniq va izchil tashkil etilishi oliy ta'limda sifatlilik tamoyillariga xizmat qiladi. Zamonaviy texnologiyalar kadrlar saralash jarayonini samarali, tezkor va shaffof amalga oshirishga imkon beradi. Elektron platformalar orqali hujjat topshirish, onlayn testlar o'tkazish, natijalarni avtomatik qayta ishlash imkoniyati mavjud. Masalan, elektron kadrlar bazasini shakllantirish, raqamli portfoliolardan foydalanish va onlayn intervyular tashkil etish orqali jarayonni qulaylashtirish mumkin. Bu esa inson omilining salbiy ta'sirini kamaytiradi va adolatli tanlovni ta'minlaydi. Yevropa va Osiyo mamlakatlarining ilg'or tajribalari shuni ko'rsatadiki, axborot texnologiyalari orqali inson resurslarini boshqarish samaradorligi yuqori bo'ladi. Kadrlarni tanlashda korrupsiyaviy xavflarni oldini olish, halollik va shaffoflikni ta'minlash muhim vazifa hisoblanadi. Buning uchun har bir bosqichda jamoatchilik nazorati, mustaqil ekspert komissiyalari va shaffof baholash mezonlari belgilanishi kerak. Baholash natijalari ommaviy axborot vositalarida yoki muassasaning rasmiy saytida e'lon qilinishi maqsadga muvofiq. Bundan tashqari, baholash jarayonida video va audio yozuvlar olib borilishi ham jarayonni adolatli o'tkazishda muhim rol o'ynaydi. Halollikni mustahkamlashda axborot texnologiyalari va huquqiy tartibotlar muhim vosita bo'lib xizmat qiladi.

Tanlab olingan kadrlar keyinchalik muntazam tarzda rivojlanib borishi uchun professional o'sish strategiyasi ishlab chiqilishi zarur. Malaka oshirish, o'qituvchilarni qayta tayyorlash kurslari, ilmiy seminarlarda ishtirok etish, xalqaro tajribani o'rganish imkoniyatlari yaratilishi kerak. Bu jarayonlar nafaqat xodimlarning shaxsiy rivojlanishiga, balki ta'lim sifatining oshishiga ham xizmat qiladi. Kadrlar salohiyatini doimiy tahlil qilib borish, individual rivojlanish rejalari asosida ularni qo'llab-quvvatlash zarur. Xalqaro tajriba shuni ko'rsatadiki, rivojlangan davlatlar oliy ta'lim muassasalarida kadrlarni tanlashda kompetensiyaviy yondashuv, raqamli platformalardan foydalanish, xalqaro baholash mezonlariga muvofiqlik kabi jihatlar asosiy o'rinda turadi. Masalan, AQSh, Germaniya, Janubiy Koreya, Singapur kabi mamlakatlarda nomzodlar ko'p bosqichli va mukammal baholash tizimi asosida saralanadi. Bu tajribalarni O'zbekiston oliy ta'lim tizimiga tatbiq etish orqali nafaqat tanlov jarayonini takomillashtirish, balki xalqaro raqobatbardoshlikni ham oshirish mumkin.

XULOSA

Oliy ta'lim muassasalarida kadrlarni tanlash va saralash tizimi — ta'lim sifatining asosiy omillaridan biridir. Ushbu tizimning samaradorligi nafaqat ta'lim sifatiga, balki ilmiy faoliyatning natijalariga ham bevosita ta'sir qiladi. Kadrlarni tanlash va saralash jarayonida ilmiy va pedagogik salohiyatni hisobga olish, malakali mutaxassislarni tanlash uchun aniq va ishonchli mezonlar asosida tanlov o'tkazish muhim ahamiyatga ega. Maqolada ko'rsatilganidek, bu jarayonlar nafaqat oliy ta'lim muassasalarining ichki tizimini rivojlantiradi, balki mamlakatning ilmiy va iqtisodiy rivojlanishiga ham ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Tanlov tizimining shaffofligi, axborot texnologiyalarining joriy etilishi, va xalqaro tajribalarning tatbiqi kabi omillar ta'lim sifatini oshirishga katta yordam beradi. Bu tizimni takomillashtirish va izchil rivojlantirish oliy ta'lim muassasalarining global raqobatbardoshligini kuchaytiradi. Bundan tashqari, kadrlarni tanlash tizimi faqatgina bir

Date: 25th May-2025



martalik jarayon emas, balki uzluksiz yangilanish va takomillashtirishni talab etuvchi tizimdir. Oliy ta'limda faoliyat yuritadigan kadrlarni tanlashda kompetensiyaviy yondashuv, shaxsiy fazilatlarni aniqlash, zamonaviy baholash tizimlari va psixometrik testlar kabi innovatsion yondashuvlar qo'llanilishi zarur. Bular orqali oliy ta'lim muassasalari yuqori sifatli ilmiy va pedagogik kadrlarni jalb qilishga erishishi mumkin. Kadrlar tanlovining adolatligi, mazkur tizimga kiradigan barcha jarayonlarning qonuniylik va shaffoflik tamoyillariga asoslanishi ta'lim sohasidagi islohotlar samaradorligini oshiradi. Tanlov jarayonining har bir bosqichi aniq, o'zgarmas va mustahkam qonunlarga asoslanishi kerak, shunda faqat eng malakali kadrlar tanlanadi.

Maqolada taqdim etilgan takliflar va yondashuvlar orqali kadrlarni tanlash va saralash tizimini yanada samarali qilish mumkin. Shuningdek, davlat va oliy ta'lim muassasalarining tashkiliy-huquqiy jihatlari mustahkamlanishi kerak. Me'yoriy-huquqiy hujjatlar va oliy ta'lim tizimi bo'yicha qonunchilikka oid yangiliklarni hisobga olib, kadrlarni tanlashda shaffoflikni ta'minlash lozim. Axborot texnologiyalari va raqamli platformalardan kengroq foydalanish kadrlar tanlovining samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Xususan, elektron baholash tizimlari, onlayn testlar va anketalar yordamida nomzodlarning salohiyati to'g'risida to'liq va ishonchli ma'lumot olish mumkin. Shuningdek, oliy ta'limda kadrlarni tanlash va saralash jarayonida xalqaro tajribalar va ilg'or texnologiyalarni o'zlashtirish muhim ahamiyatga ega bo'ladi. Shu yo'l bilan, tanlov tizimi nafaqat ichki muassasa darajasida, balki xalqaro ta'lim standartlariga mos ravishda rivojlanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Karimov, M. (2016). *Pedagogik kadrlarga qo'yiladigan zamonaviy talablar*. Toshkent: O'zbekiston pedagogika nashriyoti. Sahifa: 35-48. mkarimov@edu.uz
2. Rustamova, Z. (2018). *Ta'lim tizimida inson resurslarini boshqarish mexanizmlari*. "Ilm va Taraqqiyot" jurnali, №2. Sahifa: 67-79. zrustamova@umail.uz
3. Yusupov, A. (2019). *Oliy ta'lim muassasalarida kadrlar tanlovi: muammo va yechimlar*. TDIU Ilmiy axborotlari, №4. Sahifa: 103-112. ayusupov@tdiu.uz
4. Azizova, D. (2020). *Oliy ta'limda axborot texnologiyalari asosida tanlov tizimining shakllanishi*. O'zMU Ilmiy jurnali, №3. Sahifa: 89-95. dazizova@nuu.uz
5. OECD (2021). *Enhancing the Quality of Higher Education Personnel Recruitment*. Paris: OECD Publishing. Sahifa: 14-36. contact@oecd.org
6. Nazarova, S. (2022). *Kadrlarni tanlashda psixometrik testlardan foydalanish amaliyoti*. "Zamonaviy ta'lim texnologiyalari" jurnali, №1. Sahifa: 51-63. snazarova@edu.uz
7. UNESCO (2023). *Global Standards in Academic Staff Selection*. Paris: UNESCO. Sahifa: 44-78. hredu@unesco.org
8. Tashkent State University of Economics (2024). *Human Resources Strategy in Higher Education*. Ilmiy tahlil nashri. Sahifa: 20-42. hr_research@tsue.uz
9. Bobojonov, H. (2025). *Innovatsion yondashuvlar asosida kadrlar saralash tizimini takomillashtirish*. "Ilmiy izlanishlar" jurnali, №2. Sahifa: 58-70. hbobojonov@edu.uz