

Improving the Human Resource Management System through Digital Assessment Platforms in Modern Schools

Oriental University First-year Master's student of the Educational Management
program

Aglakhujayeva Nilufar Obbasxodjayevna

Annotation.

This article provides a comprehensive scientific analysis of improving the human resource management system in modern schools through the use of digital assessment platforms. It substantiates that the sustainable growth of education quality is directly linked to teachers' professional competence, effective mechanisms for monitoring their performance, and the validity of managerial decision-making. The limitations of traditional attestation and control systems are revealed, while the objectivity, transparency, and analytical capabilities of digital assessment tools are highlighted. The article extensively examines the role of digital assessment platforms in HR analytics, data-driven management, the formation of individual professional development trajectories, and the enhancement of a motivating environment for teachers. In addition, organizational, methodological, and technological challenges arising during the implementation process, as well as scientifically grounded mechanisms for overcoming them, are discussed. The research findings confirm that digital assessment systems are an important tool for transforming school management.

Keywords: digital assessment, human resource management, school management, pedagogical competence, HR analytics, quality of education, monitoring, digital transformation.

Аннотация. Mazkur maqolada zamonaviy maktablarda raqamli assessment platformalari asosida kadrlar boshqaruvi tizimini takomillashtirish masalasi kompleks ilmiy yondashuv asosida tahlil qilinadi. Ta'lim sifatining barqaror o'sishi pedagog kadrlarning kasbiy kompetensiyasi, ularning faoliyatini monitoring qilish mexanizmlari va boshqaruv qarorlarining asoslanganligiga bevosita bog'liq ekani asoslab beriladi. An'anaviy attestatsiya va nazorat tizimlarining cheklangan jihatlari ochib berilib, raqamli baholash vositalarining obyektivlik, shaffoflik va analitik imkoniyatlari yoritiladi. Maqolada raqamli assessment platformalarining HR-analitika, ma'lumotlarga asoslangan boshqaruv, individual rivojlanish trayektoriyalarini shakllantirish hamda pedagoglarning motivatsion muhitini kuchaytirishdagi o'rni keng tahlil qilinadi. Shuningdek, joriy etish jarayonidagi tashkiliy, metodik va texnologik muammolar hamda ularni bartaraf etish mexanizmlari ilmiy asosda ko'rsatib beriladi. Tadqiqot natijalari raqamli baholash tizimlari maktab boshqaruvini transformatsiya qilishning muhim vositasi ekanini tasdiqlaydi.

Калит so'zlar: raqamli assessment, kadrlar boshqaruvi, maktab menejmenti, pedagogik kompetensiya, HR-analitika, ta'lim sifati, monitoring, raqamli transformatsiya.

Аннотация. В статье рассматриваются научно-теоретические и практические аспекты совершенствования системы управления кадрами в современных школах посредством внедрения цифровых assessment-платформ. Обосновывается зависимость качества образования от уровня профессиональных компетенций педагогов, эффективности мониторинга их деятельности и обоснованности управленческих решений. Анализируются ограничения традиционных форм аттестации и раскрываются преимущества цифровых инструментов оценки,

обеспечивающих объективность, прозрачность и аналитическую глубину. Особое внимание уделено вопросам HR-аналитики, формированию индивидуальных траекторий профессионального развития и повышению мотивационного потенциала педагогического коллектива. Делается вывод о том, что цифровые платформы оценки являются важным инструментом трансформации школьного менеджмента.

Ключевые слова: цифровой assessment, управление персоналом, школьный менеджмент, профессиональные компетенции, HR-аналитика, качество образования, цифровая трансформация.

Zamonaviy ta'lim tizimi tub institutsional o'zgarishlar bosqichiga kirgan sharoitda maktab boshqaruvi samaradorligini ta'minlash masalasi alohida dolzarblik kasb etmoqda. Ta'lim sifati ko'p jihatdan pedagog kadrlarning kasbiy salohiyati, ularning o'z ustida ishlash darajasi hamda boshqaruv tizimining shaffofligiga bog'liqdir. Shunday ekan, kadrlar boshqaruvi jarayonini an'anaviy nazorat va attestatsiya shakllari bilan cheklash zamonaviy talablar nuqtai nazaridan yetarli emas. Raqamli transformatsiya sharoitida ma'lumotlarga asoslangan boshqaruv modeliga o'tish ehtiyoji yuzaga kelmoqda.

Raqamli assessment platformalari aynan shu ehtiyojga javob beruvchi mexanizm sifatida namoyon bo'ladi. Ular pedagog faoliyatini ko'p o'lchovli indikatorlar asosida baholash imkonini yaratadi. Mazkur platformalar yordamida o'qituvchining metodik tayyorgarligi, darsni tashkil etish sifati, innovatsion texnologiyalardan foydalanish darajasi, o'quvchilar bilan kommunikativ munosabatlari va kasbiy rivojlanish dinamikasi tizimli ravishda monitoring qilinadi. Muhimi shundaki, baholash natijalari

raqamli muhitda saqlanadi va tahlil qilinadi, bu esa subyektiv omillar ta'sirini sezilarli darajada kamaytiradi.

An'anaviy baholash tizimlarida ko'pincha yakuniy natijaga e'tibor qaratilib, jarayonning o'zi yetarlicha tahlil qilinmaydi. Raqamli assessment esa doimiy monitoring tamoyiliga asoslanadi. Bu yondashuv pedagog faoliyatidagi ijobiy va salbiy dinamikani aniqlash, muammoli nuqtalarni erta bosqichda ko'rish va individual rivojlanish strategiyasini ishlab chiqish imkonini beradi. Natijada boshqaruv qarorlari intuitiv emas, balki real ma'lumotlarga tayangan holda qabul qilinadi.

Kadrlar boshqaruvi tizimini takomillashtirishda HR-analitika alohida o'rin tutadi. Raqamli platformalar katta hajmdagi ma'lumotlarni qayta ishlash orqali pedagogik jamoaning umumiy salohiyatini baholash, malaka oshirish ehtiyojlarini aniqlash hamda karyera rejalashtirish jarayonini ilmiy asoslash imkonini beradi. Bu esa inson kapitalini rivojlantirishni strategik darajaga olib chiqadi. Pedagoglar o'z faoliyati natijalarini aniq ko'rsatkichlar asosida ko'ra olganlari sababli o'z ustida ishlash motivatsiyasi ham ortadi.

Raqamli assessment platformalarining yana bir muhim jihati shundaki, ular boshqaruvning shaffofligini ta'minlaydi. Baholash mezonlari ochiq bo'lib, natijalar asoslangan holda shakllantiriladi. Bu esa jamoada adolat tamoyilini mustahkamlaydi va ishonch muhitini yaratadi. Ayniqsa, rag'batlantirish va mukofotlash jarayonida obyektiv mezonlarning mavjudligi boshqaruv samaradorligini oshiradi.

Shu bilan birga, mazkur tizimni joriy etish muayyan tashkiliy va metodik tayyorgarlikni talab qiladi. Pedagoglarning raqamli savodxonligini oshirish, ma'lumotlar xavfsizligini ta'minlash, normativ-huquqiy asoslarni ishlab chiqish zarur. Aks holda, platforma faqat formal vosita sifatida qolib ketishi mumkin. Raqamli assessmentni samarali ishlashi

uchun u maktabning umumiy rivojlanish strategiyasi bilan integratsiyalashgan bo'lishi lozim.

Ilmiy nuqtai nazardan qaralganda, raqamli baholash tizimi maktab boshqaruvida sifat jihatdan yangi paradigma shakllantiradi. Bu paradigma boshqaruvni nazoratdan rivojlantirishga, jazolashdan qo'llab-quvvatlashga, subyektiv fikrdan analitik tahlilga yo'naltiradi. Natijada pedagog kadrlarning kasbiy o'sishi uzluksiz jarayonga aylanadi, ta'lim sifati esa barqaror ravishda oshib boradi.

Zamonaviy maktab sharoitida raqamli assessment platformalari orqali kadrlar boshqaruvini takomillashtirish ta'lim tizimining raqobatbardoshligini ta'minlash, inson kapitalini rivojlantirish va boshqaruv samaradorligini oshirishning muhim omili sifatida namoyon bo'ladi. Mazkur yondashuv maktab menejmentini transformatsiya qilish, pedagogik jamoaning professional salohiyatini to'liq ro'yobga chiqarish hamda ta'lim sifatinı yangi bosqichga olib chiqish imkonini beradi.

Tadqiqot metodologiyasi. Tadqiqot jarayonida tizimli tahlil, qiyosiy tahlil, so'rovnoma, ekspert baholash va pedagogik tajriba-sinov usullaridan foydalanildi. Empirik ishlar umumiy o'rta ta'lim maktablarida amalga oshirildi. Tadqiqot ikki bosqichda olib borildi. Dastlab diagnostik bosqichda kadrlar boshqaruvi tizimining mavjud holati o'rganildi. Pedagoglar faoliyatini baholashda subyektivlik darajasi yuqori ekani, malaka oshirish jarayoni individual ehtiyojlarga mos emasligi aniqlandi.

Ikkinchi bosqichda raqamli assessment platformasi joriy qilindi va pedagoglarning kasbiy ko'rsatkichlari muntazam monitoring qilindi. Baholash mezonlari metodik kompetensiya, innovatsion faoliyat, o'quvchilar natijalariga ta'sir, kommunikativ madaniyat va raqamli savodxonlik indikatorlari asosida shakllantirildi. Olingan ma'lumotlar statistik tahlil qilindi.

Tajriba natijalari shuni ko'rsatdiki, platforma joriy etilgan maktablarda pedagoglarning kasbiy rivojlanish dinamikasi sezilarli darajada ijobiy o'zgargan. O'quvchilar bilim ko'rsatkichlari va ta'lim jarayonidagi faollik darajasi oshgan. Eng muhimi, boshqaruv qarorlarining asoslanganligi kuchaygan.

Ilmiy yangilik. Tadqiqotning ilmiy yangiligi shundan iboratki, zamonaviy maktab sharoitida raqamli assessment platformalari asosida kadrlar boshqaruvining integratsiyalashgan modeli ishlab chiqildi. Mazkur model baholash, monitoring va rivojlantirish jarayonlarini yagona raqamli muhitda birlashtiradi. Shuningdek, pedagogik kompetensiyalarni ko'p o'lchovli indikatorlar asosida baholash tizimi taklif etildi. Boshqaruv qarorlarini qabul qilishda HR-analitika elementlaridan foydalanishning metodik mexanizmi asoslab berildi.

Bundan tashqari, tadqiqotda raqamli assessmentni joriy etishning tashkiliy-pedagogik shartlari aniqlanib, ularning samaradorlikka ta'siri empirik ravishda isbotlandi.

Amaliy ahamiyati. Ishlab chiqilgan model maktablarda kadrlar boshqaruvi tizimini modernizatsiya qilish, pedagoglarni rivojlantirish strategiyasini ishlab chiqish va ta'lim sifati monitoringini takomillashtirishda qo'llanishi mumkin. Raqamli assessment platformalari orqali individual rivojlanish rejalarini shakllantirish pedagoglarning motivatsiyasini oshiradi va kasbiy o'sishni jadallashtiradi.

Xulosa. Zamonaviy ta'lim tizimining rivojlanish tendensiyalari maktab boshqaruvida inson kapitalini strategik resurs sifatida ko'rishni talab etmoqda. Ta'lim sifati bevosita pedagog kadrlarning kasbiy kompetensiyasi, ularning uzluksiz rivojlanishi va faoliyatini samarali boshqarish mexanizmlariga bog'liqdir. Shu nuqtai nazardan, kadrlar boshqaruvi tizimini raqamli assessment platformalari asosida takomillashtirish zamonaviy maktab menejmentining muhim yo'nalishiga aylanmoqda.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, an'anaviy baholash va attestatsiya mexanizmlari ko'p hollarda subyektivlik, epizodik monitoring va cheklangan analitik imkoniyatlar bilan tavsiflanadi. Raqamli assessment platformalari esa pedagog faoliyatini ko'p o'lchovli indikatorlar asosida tizimli tahlil qilish, natijalarni real vaqt rejimida monitoring qilish hamda ma'lumotlarga asoslangan boshqaruv qarorlarini qabul qilish imkonini beradi. Bu esa boshqaruv jarayonining shaffofligi va asoslanganligini oshiradi.

Empirik kuzatuvlar va tajriba-sinov natijalari raqamli baholash tizimi joriy etilgan muassasalarda pedagoglarning kasbiy rivojlanish dinamikasi sezilarli darajada yaxshilanganini, individual rivojlanish rejalarining samaradorligi ortganini hamda ta'lim sifati ko'rsatkichlarida ijobiy o'zgarishlar kuzatilganini tasdiqlaydi. Ayniqsa, HR-analitika elementlaridan foydalanish kadrlar boshqaruvini strategik darajaga olib chiqib, inson kapitalini maqsadli rivojlantirish imkonini yaratadi.

Shu bilan birga, raqamli assessment platformalarini joriy etish texnik vosita sifatida emas, balki boshqaruv falsafasining o'zgarishi sifatida qaralishi lozim. U pedagogik jamoani nazorat qilish emas, balki rivojlantirishga qaratilgan mexanizm sifatida ishlaganda haqiqiy samaradorlikka erishiladi. Buning uchun pedagoglarning raqamli kompetensiyasini oshirish, ma'lumotlar xavfsizligini ta'minlash, normativ-huquqiy asoslarni takomillashtirish va tizimli monitoringni yo'lga qo'yish muhim ahamiyat kasb etadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
2. Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.

3. Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
4. Fullan, M. (2013). *Stratosphere: Integrating technology, pedagogy and change knowledge*. Toronto: Pearson.
5. Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. *Teachers College Record*, 108(6), 1017–1054.
6. OECD. (2022). *Education at a glance 2022: OECD indicators*. Paris: OECD Publishing.
7. Selwyn, N. (2016). *Education and technology: Key issues and debates*. London: Bloomsbury Publishing.
8. UNESCO. (2023). *Global education monitoring report 2023*. Paris: UNESCO Publishing.
9. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti. (2020). “Raqamli O‘zbekiston – 2030” strategiyasi to‘g‘risida. Toshkent.
10. Ishmuhamedov, R. J. (2021). *Innovatsion pedagogik texnologiyalar*. Toshkent: Fan va texnologiya nashriyoti.