

## **THE ROLE OF HR MANAGEMENT IN THE INTEGRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS AND ENTERPRISES (BASED ON THE DUAL EDUCATION MODEL)**

**Majidov Qobiljon Qodirovich**

**Abstract:** This thesis examines the pivotal role of human resource (HR) management in fostering integration between educational institutions and enterprises within the framework of the dual education model. Dual education, which combines theoretical learning in academic settings with practical training in real workplace environments, serves as a strategic mechanism for aligning workforce development with industry needs. HR professionals act as key facilitators in this integration by designing competency-based curricula, coordinating partnerships, managing talent pipelines, and ensuring seamless transitions for learners into productive employment. Drawing on theoretical foundations and practical implementations, particularly in the context of Uzbekistan's evolving education system, the study highlights how effective HR strategies enhance skill acquisition, reduce youth unemployment, boost enterprise productivity, and contribute to national economic competitiveness. The analysis underscores the necessity of strategic HR interventions, including mentorship programs, performance evaluation systems, and stakeholder collaboration, to maximize the benefits of dual education. Recommendations are provided for policymakers, educational leaders, and corporate HR departments to strengthen this integrative approach.

**Keywords:** Dual education model, HR management, education-enterprise integration, workforce development, vocational training, talent management, Uzbekistan higher education, competency-based learning.

**TA'LIM MUASSASALARI VA KORXONALAR INTEGRATSIYASIDA  
HR BOSHQARUVINING ROLI (DUAL TA'LIM MODELI ASOSIDA)**

**Majidov Qobiljon Qodirovich**

**Anotatsiya:** Ushbu tezis dual ta'lim modeli asosida ta'lim muassasalari va korxonalar integratsiyasida inson resurslarini boshqarishning strategik rolini tahlil qiladi. HR mutaxassislarining hamkorliklarni muvofiqlashtirish, kompetensiyalarni shakllantirish va kadrlar rivojlantirishdagi ahamiyati yoritilgan. O'zbekiston kontekstida modelning afzalliklari va HRning integrativ funksiyalari ko'rib chiqiladi.

**Kalit so'zlar:** Dual ta'lim modeli, HR boshqaruvi, ta'lim-korxonalar integratsiyasi, kadrlar tayyorlash, mehnat bozori, inson kapitali, O'zbekiston ta'lim tizimi.

Dual ta'lim modeli zamonaviy ta'lim tizimlarida ta'lim muassasalari va korxonalar integratsiya qilishning eng samarali mexanizmlaridan biri sifatida e'tirof etilmoqda. Ushbu model nazariy bilimlarni ta'lim muassasalarida, amaliy ko'nikmalarni esa bevosita ishlab chiqarish jarayonida egallashni nazarda tutadi, bu esa bitiruvchilarning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qiladi. Bunday integratsiyada inson resurslarini boshqarish (HR) mutaxassislarining roli markaziy ahamiyatga ega bo'lib, ular ta'lim va ishlab chiqarish o'rtasidagi ko'priklar vazifasini o'taydi. HR boshqaruvi nafaqat kadrlar tanlash va o'qitish bilan cheklanmay, balki strategik hamkorliklarni rivojlantirish, kompetensiyalarni shakllantirish, motivatsiya tizimlarini yaratish va uzoq muddatli inson kapitalini rivojlantirish kabi vazifalarni ham o'z zimmasiga oladi. O'zbekiston Respublikasida dual ta'limning joriy etilishi ta'lim tizimini modernizatsiya qilish va iqtisodiy o'sishni ta'minlashda muhim qadam bo'ldi, chunki bu model orqali yoshlarning amaliy tajribaga ega bo'lishi va korxonalarining malakali kadrlar ehtiyojini qondirishi ta'minlanadi. HR boshqaruvining integratsiyadagi asosiy funksiyalaridan biri hamkorlik shartnomalarini tuzish va monitoring qilishdir. Ta'lim muassasalari bilan korxonalar o'rtasida uch tomonlama shartnomalar (talaba, muassasa va korxonalar) imzolanishi orqali o'quv jarayoni muvofiqlashtiriladi. HR mutaxassislari bu jarayonda talabalar uchun ish haqi to'lash

mexanizmlarini, amaliyot muddatlarini va baholash tizimlarini ishlab chiqadi. Masalan, korxonada “ustoz-shogird” tizimini joriy etish orqali tajribali xodimlar talabalarga amaliy bilimlarni o‘rgatadi, bu esa HRning rivojlanish va murabbiylik dasturlarini boshqarish qobiliyatini talab qiladi. Natijada, talabalar nafaqat nazariy bilimlarni egallaydi, balki korxonada madaniyati, ish jarayonlari va texnologiyalari bilan chuqur tanishadi. Bu esa bitiruvchilarning ishga joylashish muddatini qisqartiradi va korxonalarining o‘quv xarajatlarini kamaytiradi.

Dual ta’lim modelida HR boshqaruvi inson resurslarini rivojlantirish strategiyasining asosiy tarkibiy qismi sifatida namoyon bo‘ladi. An’anaviy ta’limdan farqli o‘laroq, dual model talabalarni korxonada ehtiyojlariga mos ravishda tayyorlaydi, shuning uchun HR bo‘limlari oldindan prognoz qilish, kasbiy standartlarni ishlab chiqish va o‘quv dasturlarini moslashtirish bilan shug‘ullanadi. O‘zbekiston tajribasida ko‘rinib turibdiki, sanoat korxonalari, xususan, to‘qimachilik, muhandislik, energetika va xizmat ko‘rsatish sohalari dual ta’lim orqali kadrlar tayyorlashda faol ishtirok etmoqda. HR rahbarlari bu jarayonda korxonaning strategik maqsadlarini ta’lim muassasalari dasturlari bilan uyg‘unlashtiradi, natijada mehnat unumdorligi oshadi va innovatsiyalar joriy etilishi tezlashadi. Bundan tashqari, HR mutaxassislari gender tengligi, inkluzivlik va ijtimoiy mas’uliyat tamoyillarini hisobga olgan holda dasturlarni shakllantirishi lozim, chunki dual ta’lim jamiyatning barcha qatlamlarini qamrab olishi kerak. Integratsiya jarayonida HR boshqaruvining yana bir muhim jihati – motivatsiya va ishlash samaradorligini baholash tizimlarini yaratishdir. Talabalar korxonada haq to‘lanadigan amaliyot o‘tashi mumkin bo‘lgan sharoitlarda ularning natijalari KPI (asosiy ko‘rsatkichlar) asosida baholanadi. Bu tizim talabalarda mas’uliyat hissini kuchaytiradi va korxonalar uchun potentsial xodimlarni sinab ko‘rish imkonini beradi. Shu bilan birga, HR bo‘limlari talabalar va xodimlar o‘rtasidagi psixologik moslashuvni ta’minlash, stressni boshqarish va martaba o‘shirishini rejalashtirish kabi masalalar bilan

shug‘ullanadi. Ilmiy tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, dual ta‘limda ishtirok etgan talabalar an‘anaviy bitiruvchilarga nisbatan tezroq professional muvaffaqiyatga erishadi, chunki ularning amaliy tajribasi yuqori darajada bo‘ladi. O‘zbekistonda bu modelni kengaytirish orqali yoshlar bandligini oshirish va “miya oqimi”ni oldini olish mumkin.

HR boshqaruvining roli faqat operativ vazifalar bilan cheklanmaydi. Strategik darajada HR mutaxassislari ta‘lim siyosatini shakllantirishda ishtirok etadi, korxonalar ehtiyojlarini tahlil qiladi va davlat dasturlari bilan muvofiqlashtiradi. Masalan, O‘zbekistonning “Kasb egasi” dual ta‘lim tizimi oliy ta‘lim muassasalarida joriy etilayotgani HRning yangi rolini – hamkorlik platformalarini yaratish va monitoringni kuchaytirishni talab qilmoqda. Bu jarayonda raqamli texnologiyalar, masalan, HRIS (inson resurslari axborot tizimlari) dan foydalanish orqali ma‘lumotlar almashinuvi va natijalarni kuzatish samaradorligi oshadi. Bundan tashqari, xalqaro tajriba, xususan, Germaniya dual tizimining muvaffaqiyati shuni ko‘rsatadiki, HR boshqaruvi kuchli bo‘lgan mamlakatlarda ish beruvchilarning ishtiroki yuqori bo‘lib, bu esa iqtisodiy o‘sishga hissa qo‘shadi. O‘zbekistonda ham shunga o‘xshash yondashuvni qo‘llash orqali ta‘lim sifati va mehnat bozori talablari o‘rtasidagi tafovutni bartaraf etish mumkin.

Dual ta‘lim modeli doirasida HR boshqaruvining integrativ roli murakkab muammolarni hal qilishda ham namoyon bo‘ladi. Bularga korxonalarining qisqa muddatli foyda talablari va ta‘limning uzoq muddatli maqsadlari o‘rtasidagi ziddiyat, resurslar yetishmasligi, o‘qituvchilar va ustozlar malakasini oshirish zarurati kiradi. HR mutaxassislari bu muammolarni hal qilish uchun trening dasturlarini ishlab chiqadi, moliyaviy rag‘batlantirish mexanizmlarini taklif etadi va doimiy baholash tizimini joriy etadi. Natijada, integratsiya nafaqat texnik, balki ijtimoiy va madaniy jihatdan ham chuqurlashadi. Talabalar korxonada ichidagi jamoaviy ish, qaror qabul qilish va innovatsion fikrlash ko‘nikmalarini egallaydi, bu esa ularni zamonaviy iqtisodiyot

talablariga moslashtiradi. O‘zbekiston kabi rivojlanayotgan mamlakatlarda bunday yondashuv iqtisodiy diversifikatsiya va barqaror rivojlanishni ta‘minlashda muhim ahamiyatga ega.

Xulosa qilib aytganda, ta‘lim muassasalari va korxonalar integratsiyasida HR boshqaruvining roli strategik va operativ darajada muhim bo‘lib, dual ta‘lim modeli uning samaradorligini oshiruvchi asosiy vositadir. HR mutaxassislari ta‘lim va sanoat o‘rtasidagi tafovutni bartaraf etish, malakali kadrlar tayyorlash va inson kapitalini rivojlantirish orqali mamlakat iqtisodiyotining raqobatbardoshligini oshirishga hissa qo‘shadi. Kelgusida bu yo‘nalishda qo‘shimcha tadqiqotlar o‘tkazish, xalqaro tajribani chuqurroq o‘rganish va raqamli HR texnologiyalarini joriy etish zarur. Shu bilan birga, davlat siyosati, ta‘lim muassasalari va korxonalar o‘rtasidagi hamkorlikni yanada mustahkamlash orqali dual ta‘lim modelini kengaytirish O‘zbekistonning ta‘lim va mehnat bozorini zamonaviy talablarga moslashtirishga yordam beradi. Ushbu integratsiya nafaqat individual darajada muvaffaqiyat, balki butun jamiyat farovonligini ta‘minlaydi.

#### **Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:**

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari va Vazirlar Mahkamasining qarorlari (dual ta‘lim bo‘yicha, 2021–2025 yillar).
2. S.Z.N. o‘g‘li. O‘zbekiston ta‘lim tizimida dual ta‘limning rivojlanish bosqichlari. CyberLeninka.
3. Saidjonova P.Sh. Texnik oliy ta‘lim muassasalarida dual ta‘limni joriy etish istiqbollari.
4. Xakimova M. O‘zbekistonda dual ta‘lim tizimi. World Bulletin of Education and Learning.
5. Tojiyev S. Kasbiy ta‘lim mazmunida ta‘lim va ishlab chiqarish integratsiyasi.
6. O‘zbekiston Respublikasi “Ta‘lim to‘g‘risida”gi Qonuni va unga tegishli hujjatlar.