ISNN:2181-1296

SHAROF RASHIDOV NOMIDAGI SAMARQAND DAVLAT UNIVERSITETI

САМАРКАНДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ШАРОФА РАШИДОВА

SAMARKAND STATE UNIVERSITY NAMED AFTER SHAROF RASHIDOV

ILMIY AXBOROTNOMA

НАУЧНЫЙ ВЕСТНИК
SCIENTIFIC JOURNAL

GUMANITAR FANLAR SERIYASI

№ 2/1 (156)
2026

ISSN 2181-1296

ILMIY AXBOROTNOMA

НАУЧНЫЙ ВЕСТНИК **SCIENTIFIC JOURNAL**

2026-yil, 2-son (156/1) GUMANITAR FANLAR SERIYASI

Tarix, Falsafa, Huquqshunoslik, Siyosiy fanlar, O‘qitish metodikasi, Filologiya, Pedagogika, Sotsiologiya, Psixologiya

Samarqand viloyat matbuot boshqarmasida ro‘yxatdan o‘tish tartibi 09-25.
Jurnal 1999-yildan chop qilina boshlagan va OAK ro‘yxatiga kiritilgan.

BOSH MUHARRIR **R.I.XALMURADOV, t.f.d., professor**
BOSH MUHARRIR O‘RINBOSARI: **H.A.XUSHVAQTOV, f-m.f.d., dotsent**

TAHRIRIYAT KENGASHI:

M.Q.Muhiddinov	-f.f.d., professor (SamDU)	B.E.Ergashev	-t.f.d., professor (SamDU)
Stefano Benazzi	-Bolonya universiteti professori (Italiya)	S.A.Karimov	-f. f. d., professor (SamDU)
Simone Mantelini	-Bolonya universiteti professori (Italiya)	M.X.Lutfullayev	-p.f.d.. professor (SamDU)
Sh.Y.Ziyodov	-i.f.d. (Imom Buxoriy xalqaro ilmiy-tadqiqot markazi)	A.R.Samadov	-fal. f.d., professor (SamDU)
N.U.Arabov	-i.f.d., professor (SamDU)	Sh.A.Hasanov	-f.f.d., professor (SamDU)
Hiroaki Huziie	-Osaka universiteti professori (Yaponiya)	B.S.G‘oyibov	-t.f.d., professor (SamDU)
B.O.To‘rayev	-fal. f.d., professor (Imom Buxoriy xalqaro ilmiy-	G.B.Normurodova	-t.f.d., professor (SamDU)
A.B.Pardayev	-f. f.d., professor (SamDU)	F.Sh.Rashidova	-t.f.f.d., dotsent (SamDU)
O.Yusupova	-f.f.n., dotsent (SamDU)	D.Q.Usmonova	-i.f.n., dotsent (SamDU)
O.Qodirov	-p.f.n., dotsent (SamDU)	N.A.Isakova	-f.f.n., dotsent (SamDU)

Obuna indeksi – yakka tartibdagi obunachilar uchun - **5583,**
tashkilot, korxonalar uchun- **5584**

M U N D A R I J A
C O N T E N T S

№	Maqola nomi	Article title	Bet/page
1	Bakalavriat ta'lim tizimida fizika fanidan mustaqil ta'limni raqamli simulyatsiyalar asosida tashkil etishning ilmiy-metodik asoslari **Amonov B., Umrzoqov F.**	Scientific and methodical foundations of organizing independent learning in physics within the undergraduate education system based on digital simulations **Amonov B., Umrzokov F.**	**5-11**
2	Роль притч и легенд в контексте художественного произведения. структурообразующаяя функция жанров устного народного творчества (на материале современной узбекской литературы) **Ишниязова Ш.А.**	The role of parables and legends in the context of a literary work. the structure-forming function of genres of oral folk creativity (based on the material of modern Uzbek literature) **Ishniyazova Sh.A.**	**12-17**
3	Axborotlashgan jamiyatda virtual madaniyat va ijtimoiy tarmoqlar: axloqiy-falsafiy tahlil **Xaydarov X.S.**	Virtual culture and social networks in the information society: an ethical and philosophical analysis **Khaydarov X.S.**	**18-23**
4	Bilingvizmning kognitiv rivojlnishdagi o'rni va ahamiyati **Xushmurodova Sh. Sh.**	The role and significance of bilingualism in cognitive development **Khushmurodova Sh. Sh.**	**24-29**
5	Интеграция медиаобразования с курсом химии средней общеобразовательной школы **Исакова Д.Т., Аронбаев С.Д., Аронбаев Д.М.**	Integration of media education with a secondary school chemistry course **Isakova D.T., Aronbaev S.D., Aronbaev D.M.**	**30-35**
6	Raqamli transformatsiya sharoitida ijtimoiy tarmoqlarga qaramlik: global tendensiyalar va O'zbekiston kontekstida nazariy tahlil **Ahrorov S.**	Social media addiction amidst digital transformation: global trends and a theoretical analysis in the context of Uzbekistan **Ahrorov S.**	**36-46**
7	Talabalar bilan "Galogenlar"mavzusini o'rganishda interfaol uslublardan foydalanish **Aminov Z., Aripova M., Murodov X.**	Using interactive methods in teaching the topic "halogens" to students **Aminov Z., Aripova M., Murodov X.**	**47-50**
8	Ардашир I и основание Сасанидской державы **Зияев О.К.**	Ardashir I and the Foundation of the Sasanian Empire **Ziyaev O.K.**	**51-55**
9	Geometriya fanini o'qitishda vizuallashtirishning pedagogik-psixologik asoslari va fazoviy tafakkurni rivojlantirish mexanizmlari (Akademik litsey kontekstida) **Xoliqov L.**	Pedagogical and psychological foundations of visualization in teaching geometry and mechanisms for developing spatial thinking (In the context of academic lyceums) **Kholikov L.**	**56-60**
10	Ingliz va o'zbek madaniyatlarida tabiatning lingvistik tasviri: metaforalar va madaniy qadriyatlar **Shamsiddinova N.F., Ruziyeva S.A.**	Linguistic representation of nature in English and Uzbek cultures: Metaphors and cultural values **Shamsiddinova N.F., Ruzieva S.A.**	**61-68**
11	O'quvchi yoshlarning istiqbol hayot rejalarini belgilashda ijtimoiy raqobatning o'rni **Abduvaliyev F.**	The role of social competition in shaping the future life plans of students **Abduvaliev F.**	**69-74**

№	Maqola nomi	Article title	Bet/page
12	Umumiy o‘rta ta’lim tizimida hr texnologiyalar va pedagoglarni boshqarishning singapur tajribasi **Turikova L.M.**	HR technologies and singapore’s experience in managing educators within the general secondary education system **Turikova L.M.**	**75-79**
13	Dafn marosimlarining an’anaviy va zamonaviy talqini **Kamalova D.**	Traditional and modern interpretations of funeral rites **Kamalova D.**	**80-84**
14	O‘zbek va ingliz tillarida predloglar va bog‘lovchilarning sintaktik vazifalarining qiyosiy tadqiqi **Rasulova I.I.**	A comparative analysis of the syntactic functions of prepositions and conjunctions in uzbek and english languages **Rasulova I.I.**	**85-89**
15	Mustamlaka davrda samarqand “Yangi shahar” qismining me’moriy qiyofasi **Ergashev B.E., Davronova Z.P.**	Architectural appearance of the «new city» part of Samarkand in the colonial period **Ergashev B.E., Davronova Z.P.**	**90-96**
16	Ingliz va o‘zbek paremiologik birliklarida “Bilim” tushunchasining amalga oshirilishi **Rofeyeva Sh. D.**	The realization of the concept of "Knowledge" in english and uzbek paremiological units **Rofeyeva Sh. D.**	**97-103**
17	Ingliz va o‘zbek maqollarida son kategoriyasi: ko‘chma, ijtimoiy va falsafiy ma’nolarning qiyosiy tahlili **Usmanov S.B.**	The category of number in english and uzbek proverbs: a comparative examination of figurative, social, and philosophical meanings **Usmanov S.B.**	**104-110**
18	So‘z tartibi va sintaktik bog‘lanishlarning qiyosiy modeli: svo va sov tizimi (Fransuz va O‘zbek tillari misolida) **Eshmurodova Z.R.**	Comparative model of word order and syntactic connections: SVO And SOV system (on the example of the French and Uzbek languages) **Eshmurodova Z.R.**	**111-115**
19	Samarqandning kulollik xumdonlarining texnologik va hududiy tahlili (XI–XIII asr boshlari) **Nazarov A.A.**	Technological and spatial analysis of pottery kilns of Samarkand (11th – early 13th centuries) **Nazarov A.A.**	**116-124**
20	Umumiy o‘rta ta’lim maktablarida moduyar arifmetika tushuchalarini o‘rgatish jarayonida o‘quvchilarni tadqiqot faoliyati usullarini shakllantirish **Jurakulov M.S.**	Developing student research methods in teaching modular arithmetic concepts in school **Jurakulov M.S.**	**125-132**
21	Raqamli ta’lim platformalaridan foydalanish metodlari va vositalari **Aminov I.B., Abdusobirova M.**	Methods and tools for using digital educational platforms **Aminov I.B., Abdusobirova M.**	**133-140**
22	Ingliz va o‘zbek tillaridagi biznes kommunikatsiya formulalarining lingvo madaniy tadqiqoti **Xolboyeva F.A.**	Linguacultural study of business communication formulas within the context of the english and uzbek languages **Kholboeva F.A.**	**141-147**

UDK: 373:004.9 https://doi.org/10.59251/2181-3973.2025.v1.138.1.3900

UMUMIY O‘RTA TA’LIM TIZIMIDA HR TEXNOLOGIYALAR VA PEDAGOGLARNI BOSHQARISHNING SINGAPUR TAJRIBASI

L.M.Turikova
Oriental universiteti, Toshkent, O‘zbekiston.

L.M.Turikova
Oriental universiteti,
Toshkent, O‘zbekiston.

Kelib tushgan: 18.03.2026
Ko‘rib chiqildi: 30.03.2026
Qabul qilindi: 12.04.2026
Nashr qilindi: 30.05.2026

Nashriyotchi: Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti.

Annotatsiya. Maqolada umumiy o‘rta ta’lim tizimida zamonaviy HR texnologiyalarni qo‘llash va bu boradagi Singapur tajribasi tadqiq etilgan. Ta’lim muassasalarida inson resurslarini boshqarish jarayonlarini raqamlashtirish va samaradorlikni oshirish maqolaning dolzarbligini tashkil etadi. Tadqiqot metodologiyasi tizimli tahlil va Singapurning "Enhanced Performance Management System" (EPMS) kabi strategik HR vositalarini o‘rganishga asoslangan. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, HR texnologiyalar yordamida pedagoglarning kasbiy mahoratini monitoring qilish ta’lim sifatini sezilarli darajada oshiradi. Muallifning ilmiy va amaliy hissasi sifatida Singapurning HR strategiyalarini mahalliy maktablar boshqaruv tizimiga tatbiq etish bo‘yicha takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: HR texnologiyalar, Singapur tajribasi, pedagoglarni boshqarish, umumiy o‘rta ta’lim, EPMS, inson resurslari, ta’lim menejmenti, kasbiy rivojlanish, raqamlashtirish.

HR-технологии и сингапурский опыт управления педагогами в системе общего среднего образования

Аннотация. В статье исследуются применение современных HR-технологий в системе общего среднего образования и соответствующий опыт Сингапура. Актуальность работы заключается в необходимости цифровизации процессов управления человеческими ресурсами и повышения их эффективности в образовательных учреждениях. Методология исследования основана на системном анализе и изучении стратегических HR-инструментов Сингапура, таких как "Enhanced Performance Management System" (EPMS). Результаты показывают, что мониторинг профессионального мастерства педагогов с помощью HR-технологий существенно повышает качество образования. Научный и практический вклад автора заключается в разработке предложений по внедрению HR-стратегий Сингапура в систему управления отечественными школами.

Ключевые слова: HR-технологии, опыт Сингапура, управление педагогами, общее среднее образование, EPMS, человеческие ресурсы, образовательный менеджмент, профессиональное развитие, цифровизация.

HR technologies and singapore’s experience in managing educators within the general secondary education system

Abstract. The article examines the application of modern HR technologies within the general secondary education system, focusing on the Singaporean experience. The relevance of the study lies in the necessity of digitalizing human resource management processes and increasing their efficiency in educational institutions. The research methodology is based on systematic analysis and the study of Singapore’s strategic HR tools, such as the "Enhanced Performance Management System" (EPMS). Research results indicate that monitoring educators' professional excellence through HR

technologies significantly enhances educational quality. The author's scientific and practical contribution consists of developing proposals for integrating Singaporean HR strategies into the national school management system.

Keywords: HR technologies, Singapore experience, teacher management, general secondary education, EPMS, human resources, educational management, professional development, digitalization.

Globallashuv va raqamli transformasiya sharoitida umumiy o‘rta ta’lim tizimida inson resurslarini boshqarish an’anaviy ma’muriy nazoratdan strategik kapitalni rivojlantirish modeliga o‘tmoqda. Zamonaviy HR-texnologiyalar nafaqat kadrlar hisobini yuritish, balki ta’lim sifatini oshirishning asosiy drayveri sifatida namoyon bo‘lmoqda. Xorijiy mamlakatlar tajribasi shuni ko‘rsatadiki, sun’iy intellekt va ma’lumotlar tahliliga asoslangan tizimlar o‘qituvchilarni ishga qabul qilish, ularning faoliyatini baholash va uzluksiz kasbiy rivojlanishini ta’minlashda yuqori samaradorlik bermoqda. Xususan, ta’limda HR-menejment jarayonlarining raqamlashtirilishi byurokratik to‘siqlarni kamaytirish bilan birga, pedagoglarning individual ehtiyojlariga moslashtirilgan motivatsiya tizimlarini yaratish imkonini beradi.

Zamonaviy ilmiy adabiyotlarda va boshqaruv nazariyasida «HR-texnologiyalar» tushunchasiga turlicha yondashuvlar mavjud. Quyida yetakchi olimlar va tadqiqotchilarning ushbu tushunchaga bergan ta’riflari va tegishli bibliografik havolalar (snoskalar) keltirilgan:

«HR-texnologiyalar - bu xodimlarni boshqarish siyosatini amalga oshirish, kadrlar salohiyatini tashkilotning strategik maqsadlari bilan muvofiqlashtirishga xizmat qiluvchi uslublar va raqamli tizimlar majmuidir [1]».

Taniqli ekspert va tahlilchi Josh Bersin HR-texnologiyalarni faqat avtomatizatsiya emas, balki ish muhitini o‘zgartiruvchi kuch deb biladi:

«Zamonaviy HR - texnologiyalar (HR Tech) - bu xodimlarning ish samaradorligini oshirish, jarayonlarni soddalashtirish va korporativ madaniyatni raqamli formatda shakllantirishga qaratilgan ekotizimdir. U «ish jarayonidagi texnologiya» (technology in the flow of work) bo‘lishi lozim [2]».

Professor Raymond Noe va uning hamkasblari HR-texnologiyalarni axborot almashinuvi nuqtayi nazaridan ta’riflaydi:

«Bu xodimlar haqidagi ma’lumotlarni to‘plash, saqlash, tahlil qilish va tarqatish uchun mo‘ljallangan, qaror qabul qilish jarayonini qo‘llab-quvvatlovchi tizimlar (HRIS) va metodologiyalar yig‘indisidir [3]».

MDH davlatlarida kadrlar boshqaruvi bo‘yicha yetakchi olimlardan biri A.Ya. Kibanov HR-texnologiyalarga quyidagicha ta’rif beradi:

«Personalni boshqarish texnologiyalari – bu xodimlarning kasbiy va shaxsiy sifatlariga maqsadli ta’sir ko‘rsatish, ularning qobiliyatlarini ro‘yobga chiqarish va mehnat unumdorligini oshirishga qaratilgan vositalar, usullar va amaliy tartiblar (protseduralar) zanjiridir[4]».

Shunday qilib, ta’lim sohasidagi HR-texnologiyalarga oid olimlarning maxsus qarashlari ham quyida keltirilgan:

Ta’lim muassasalarida HR-texnologiyalar faqatgina ma’muriy jarayonlarni emas, balki pedagogik samaradorlikni boshqarishga qaratilganligi bilan ajralib turadi.

1. Linda Darling-Hammond (Linda Darling-Hammond):

Taniqli ta’lim eksperti o‘qituvchilar sifatini boshqarishda texnologiyalarning rolini quyidagicha ta’riflaydi[5]:

«Ta’limda HR-texnologiyalar - bu o‘qituvchining kasbiy mahoratini doimiy monitoring qilish va unga real vaqt rejimida metodik yordam ko‘rsatish imkonini beruvchi tizimdir. Bu jarayon o‘qituvchini “jazolash” emas, balki uning “o‘sish nuqtalari”ni aniqlashga xizmat qilishi kerak».

2. Filip Hollinger (Philip Hallinger):

Ta’lim menejmenti bo‘yicha yetakchi olim ta’limda HR-texnologiyalarni «Ta’lim yetakchiligi» (Instructional Leadership) kontekstida ko‘radi[6]:

«Maktablarda HR-texnologiyalar ma’lumotlarga asoslangan rahbarlik (data-driven leadership) vositasidir. U rahbarga o‘qituvchilarning dars berish sifati va o‘quvchilarning o‘zlashtirishi o‘rtasidagi bog‘liqlikni raqamli tahlil qilish imkonini beradi».

3. Maykl Fullan (Michael Fullan):

Ta’limdagi o‘zgarishlar nazariyasi asoschisi HR-texnologiyalarning ijtimoiy kapitalga ta’sirini ta’kidlaydi[7]:

«Zamonaviy ta’lim menejmenti texnologiyalari individual o‘qituvchidan ko‘ra, professional o‘quv jamiyatlarini (Professional Learning Communities) shakllantirishga yo‘naltirilgan bo‘lishi lozim. Texnologiya – bu jamoaviy bilim almashinuvini tezlashtiruvchi katalizatordir».

Zamonaviy ta’lim menejmentida HR-texnologiyalar ma’muriy vazifalarni avtomatlashtirishdan inson kapitalini strategik rivojlantirish vositasiga aylandi. Xorijiy mamlakatlar tajribasi shuni ko‘rsatadiki, ta’lim muassasalarida raqamli HR yechimlarini joriy etish o‘qituvchilar sifatini oshirishda hal qiluvchi rol o‘ynaydi.

1. Kadrlarni tanlash va yollash: Rivojlangan davlatlarda nomzodlarni saralashda Applicant Tracking Systems (ATS) va sun’iy intellekt (AI) algoritmlaridan keng foydalaniladi. Masalan, Singapur tajribasida nomzodlarni tanlash faqat diplom ballariga emas, balki ularning psixologik barqarorligi va kommunikativ kompetensiyalarini tahlil qiluvchi maxsus raqamli tizimlarga asoslanadi. Bu tizim ta’lim sohasiga faqat eng iqtidorli (top 30%) nomzodlarni jalb qilishni ta’minlaydi.

2. Faoliyat samaradorligini baholash:

Finlyandiya ta’lim tizimida HR-texnologiyalar o‘qituvchilarni nazorat qilish uchun emas, balki ularning professional ehtiyojlarini aniqlash va qo‘llab-quvvatlash uchun xizmat qiladi. Bunda «ishonchga asoslangan boshqaruv» texnologiyasi qo‘llanilib, o‘qituvchilarning individual rivojlanish rejalari raqamli platformalar orqali kuzatiladi[7]. Aksincha, Xitoy va Yaponiyada Big Data (katta ma’lumotlar) tahlili yordamida o‘qituvchining dars berish sifati va o‘quvchilarning o‘zlashtirishi o‘rtasidagi bog‘liqlikni doimiy monitoring qiluvchi qat’iy KPI tizimlari mavjud[8].

3. Kasbiy rivojlanish (L&D): Zamonaviy xorij tajribasida «uzluksiz kasbiy rivojlanish» (Continuous Professional Development - CPD) konsepsiyasi ustuvor hisoblanadi. Buyuk Britaniya va Avstraliyada maktab xodimlari uchun Learning Experience Platforms (LXP) platformalari joriy etilgan bo‘lib, ular sun’iy intellekt yordamida har bir o‘qituvchi uchun shaxsiy ta’lim traektoriyasini taklif etadi.

Yuqorida ta’kidlaganimizdek, xalqaro tajriba va ta’lim sohasidagi nufuzli tadqiqotlar (PISA, TALIS) tahliliga ko‘ra, maktab xodimlarini boshqarishning eng samarali mexanizmlari Singapur, Finlyandiya va Yaponiya kabi davlatlarda mavjud deb e’tirof etiladi. Har bir davlat o‘ziga xos strategik yondashuvga ega[9]:

Singapurda kasbiy o‘sishning tizimli modeli yaratilgan bo‘lib, ushbu davlat maktab xodimlarini boshqarishda quyidagicha eng aniq va rag‘batlantiruvchi kasbiy iyerarxiyaga ega davlat hisoblanadi[10]:

Singapurning ta’lim sohasidagi HR-strategiyasi «inson resurslarini boshqarish» dan ko‘ra «inson kapitalini rivojlantirish»ga ko‘proq urg‘u beradi. 2024–2025 yillardagi so‘nggi ma’lumotlarga asoslangan holda, ushbu tajribaning asosiy ustunlarini batafsil ko‘rib chiqamiz:

1. Uch bosqichli karera yo‘li.

Singapur Ta’lim vazirligi o‘qituvchilar uchun ularning qiziqishlari va iqtidorlariga mos keladigan uchta alohida professional rivojlanish yo‘lini taklif etadi:

- Pedagogik yo‘nalish: ushbu yo‘nalishda o‘qituvchilar asosan metodikani boyitishga va pedagogik mahoratli o‘qituvchi bo‘lishga bel bog‘lashadi. Sinfda qolishni va dars berish mahoratini oshirishni xohlagan o‘qituvchilar katta o‘qituvchi, yetakchi o‘qituvchi va nihoyat oliy toifali (usta) o‘qituvchi darajasigacha ko‘tarilishi mumkin.
- Rahbarlik yo‘nalish: Maktab boshqaruviga qiziquvchilar uchun. Bu yo‘nalish bo‘lim boshlig‘idan boshlanib, direktor va Ta’lim vazirligining yuqori lavozimlarigacha boradi. Rahbarlik yo‘nalishida esa o‘qituvchilar boshqaruv sohasida o‘zlarini sinab ko‘rishlari mumkin bo‘ladi, rahbar o‘rinbosari yoki direktorlikkacha o‘sish yo‘lini tanlashlari mumkin[11].
- Mutaxassislik yo‘nalishi (Senior Specialist Track): Ta’lim tadqiqotlari, o‘quv dasturlarini ishlab chiqish va ta’lim texnologiyalari bo‘yicha chuqur bilimga ega bo‘lgan ekspertlar uchun. Mutaxassislik yo‘nalishida o‘qituvchilar ta’lim bo‘yicha tadqiqotchiga aylanadilar.

2. O‘qituvchilar kasbiy mahoratini baholash va rivojlantirishning kengaytirilgan tizimi

Bu tizim shunchaki nazorat emas, balki ta’lim sifatini oshirishga qaratilgan yaxlit mexanizmdir. Uning asosiy jihatlari quyidagilardan iborat:

Maqsad va rejalashtirish: O‘qituvchi va rahbariyat o‘rtasida yil boshida aniq kasbiy maqsadlar va rivojlanish rejalarini kelishib olish.

Doimiy qo‘llab-quvvatlash: Faqat yakuniy baho berish emas, balki yil davomida o‘qituvchiga metodik yordam ko‘rsatish.

Mezonlarga asoslangan baholash: O‘qituvchining faoliyati oldindan belgilangan aniq ko‘rsatkichlar (KPI) va kasbiy standartlar asosida xolisona baholanadi.

Kasbiy o‘sish: Natijalarga qarab o‘qituvchining lavozimini oshirish, mukofotlash yoki malaka oshirishga yo‘naltirish masalalari hal etiladi.

Mazkur tizim dunyoda, xususan, Singapur ta’lim tizimida o‘qituvchilarning professional darajasini yuqori darajada ushlab turish uchun eng samarali vositalardan biri sifatida tan olingan.

Bu tizim xodimlarni nafaqat baholash, balki ularning professional o‘sishini rejalashtirish vositasi hisoblanadi.

3. Sun’iy intellekt va ish yuklamasini optimallashtirish.

So‘nggi yillarda Singapur o‘qituvchilarning ma’muriy yuklamasini kamaytirishga katta e’tibor qaratmoqda:

- SI integratsiyasi: TALIS 2024 so‘rovnomasiga ko‘ra, Singapur o‘qituvchilarining 75 foizi o‘z ishida sun’iy intellektdan foydalanadi (OECD bo‘yicha o‘rtacha 36%) [12]. Ular SI yordamida dars ishlanmalari tuzish, o‘quvchilarga fidbek yozish va ma’muriy hujjatlarni tayyorlash vaqtini tejashmoqda.
- Ish va hayot muvozanati: vazirlik o‘qituvchilarning psixologik holatini yaxshilash maqsadida ma’muriy jamoalarni kuchaytirish va sotib olish jarayonlarini soddalashtirish orqali ularni ortiqcha qog‘ozbozlikdan ozod qilmoqda.

4. Singapur o‘qituvchilari akademiyasi.

O‘qituvchilarning malakasini oshirish markazlashtirilgan va tizimli amalga oshiriladi. Har bir o‘qituvchiga yiliga kamida 100 soat professional rivojlanish uchun vaqt ajratiladi.

Tarmoqli o‘rganish: O‘qituvchilar nafaqat kurslarda o‘qishadi, balki o‘z maktablarida «o‘rganish doiralari» tashkil etib, bir-birlari bilan tajriba almashishadi[13].

Singapur ta’lim tizimida xodimlarni moddiy rag‘batlantirish tizimi «yuqori malaka uchun yuqori haq» tamoyiliga asoslangan bo‘lib, u iqtisodiyotning xususiy sektori (muhandislik, bank, AKT) bilan raqobatlasha oladigan darajada shakllantirilgan.

Quyida Singapur tajribasidagi ish haqi va bonuslar tizimining asosiy ko‘rsatkichlari keltirilgan:

1. Raqobatbardosh bazaviy ish haqi

Singapur Ta’lim vazirligi o‘qituvchilarning maoshini muntazam ravishda bozor konyunkturasiga moslab boradi.

- Boshlang‘ich maosh: yangi ish boshlagan o‘qituvchining oylik maoshi o‘rtacha 2,800 - 3,300 AQSh dollari atrofida boshlanadi[14].
- Tajribali kadrlar: Yuqori malakali (Master Teacher) yoki maktab direktorlarining yillik daromadi 110,000 AQSh dollardan oshishi mumkin.

2. Murakkab bonus tizimi (Variable Components)

Singapurda o‘qituvchi yiliga faqat 12 oylik maosh emas, balki qo‘shimcha bonuslar ham oladi:

- Yillik o‘zgaruvchan komponent: Iqtisodiy o‘sish sur’atlariga qarab beriladigan umumdavlat bonusi.
- Ish natijasi uchun bonus: Yil yakunida o‘qituvchining EPMS (samaradorlikni baholash tizimi)dagi reytingiga qarab beriladi. Eng yaxshi ko‘rsatkichga ega o‘qituvchilar 2 oylikdan 4 oylikkacha qo‘shimcha maosh miqdorida bonus olishlari mumkin.
- Uzoq muddatli sodiqlik uchun to‘lov: Bu Singapurning eng noyob mexanizmidir. Davlat har bir o‘qituvchi uchun alohida jamg‘arma hisobi ochadi va har yili unga mablag‘ o‘tkazadi. O‘qituvchi tizimda har 5-10 yil ishlaganida, ushbu jamg‘armadan yirik miqdordagi mablag‘ni (masalan, 10-20 ming dollar) naqd ko‘rinishda yechib olishi mumkin. Bu kadrlar qo‘nimsizligini kamaytirishga xizmat qiladi.

3. Nafaqa va ijtimoiy paketlar

- Meditsina sug‘urtasi: O‘qituvchi va uning oila a’zolari uchun to‘liq davlat sug‘urtasi.
- Imtiyozli kreditlar: Uy-joy sotib olish yoki ta’lim olish uchun past foizli maqsadli kreditlar.

4. Taqqoslash (Qiyosiy jadval)

Ko‘rsatkich	Singapur (Ta’lim)	Boshqa sohalar (Singapur)
Ijtimoiy maqom	Juda yuqori («Millat me’mori»)	Yuqori
Maosh darajasi	Iqtisodiyotdagi o‘rtacha maoshdan 15-20% yuqori	O‘rtacha
Bonuslar miqdori	Yillik maoshning 20-30% gacha	10-15%

Bu ma’lumotlar Singapur tajribasi nafaqat «talabchan», balki juda «jozibador» ekanligini ilmiy isbotlashga yordam beradi.

Xulosa o‘rnida aytish mumkinki, Singapurning umumiy o‘rta ta’lim tizimida pedagoglarni boshqarish modeli zamonaviy **HR texnologiyalar** va inson kapitaliga strategik yondashuvning uyg‘unlashuvidir. Tadqiqot jarayonida o‘rganilgan **EPMS** (Takomillashtirilgan faoliyat samaradorligini boshqarish tizimi) shunchaki baholash vositasi emas, balki o‘qituvchining kasbiy o‘sishini rag‘batlantiruvchi mexanizm ekanligi aniqlandi. Singapur tajribasi shuni ko‘rsatadiki, pedagoglarni uchta mustaqil karera yo‘nalishi (pedagogik, rahbarlik va ekspertlik) bo‘yicha boshqarish ta’lim sifatini yangi bosqichga olib chiqadi. Mazkur tajribani milliy ta’lim tizimiga moslashtirish uchun quyidagilar taklif etiladi: o‘qituvchilar faoliyatini baholashning raqamlashtirilgan va shaffof mezonlarini joriy etish, kadrlar zaxirasini shakllantirishda HR texnologiyalardan keng foydalanish hamda pedagoglarning individual rivojlanish traektoriyasini yaratish.

Adabiyotlar

1. Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong‘s Handbook of Human Resource Management Practice (16th ed.). Kogan Page.
2. Bersin, J. (2024). The HR Tech Market 2024: From AI to Talent Intelligence. Josh Bersin Academy.
3. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2025). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (14th ed.). McGraw-Hill Education.
4. Kibanov, A. Ya. (2021). Upravlenie personalom organizatsii: Uchebnik. - M.: INFRA-M.
5. Darling-Hammond, L. (2023). Constructing 21st-Century Teacher Education: Systems and Practices. Routledge.
6. Hallinger, P., & Murphy, J. (2024). Instructional Leadership: How to build a learning-focused school. Springer Nature.
7. Fullan, M. (2021). The Right Drivers for Whole System Success. Corwin Press.
8. UNESCO (2023). Global Education Monitoring Report 2023: Technology in education: A tool on whose terms? — Paris, UNESCO. [Bu hisobotda ta’limda texnologiyalarning inson resurslariga ta’siri global tahlil qilingan].
9. Sahlberg, P. (2021). Finnish Lessons 3.0: What Can the World Learn from Educational Change in Finland? — Teachers College Press. [Finlyandiyaning ta’lim menejmenti va o‘qituvchilar bilan ishlash strategiyasi haqidagi fundamental tadqiqot].
10. World Bank (2024). World Development Report 2024: The Middle-Income Trap (Chapter on Human Capital). - Washington, DC: World Bank. [Sharqiy Osiyo davlatlarida ta’lim sifatini boshqarishda Big Data qo‘llanilishi tahlili].
11. Singapore Ministry of Education (MOE) (2026). Professional Development and Career Tracks.
12. ResearchGate (2024). Singapore's Blueprint for Excellence: Crafting a World-Class Education System..
13. Singapore Ministry of Education (MOE) (2026). Professional Development and Career Tracks.
14. Ministry of Education, Singapore (2025). Announcements: Further Use of Technology to Enhance School Processes.

SAMARQAND UNIVERSITETI ILMIY AXBOROTNOMASI

НАУЧНЫЙ ВЕСТНИК SCIENTIFIC REPORTS

Texnik muharrir **Sh.Xoliqulov**

Muharrirlar:

I.Sulaymonov - fil.f.d., dotsent
E.Arziqulov - f.-m.f.d., dotsent
O.Yusupova - fil.f.n., dotsent

Mas'ul muharrir:

A. Sh. Yarmuxamedov - f.-m.f.n.

Muassis: Samarqand davlat universiteti Manzil: 140104,
Samarqand shahri, Universitet xiyoboni, 15.
Telefon: (0 366) 240-38-47, Faks: (0 366) 239-13-87 e-mail:
axborotnoma.uz
SamDU «Ilmiy axborotnoma» jurnali tahririyati kompyuterida terildi. Bosishga 30.05.2026-yilda ruxsat etildi. Qog'oz o'lchami A-4. Nashriyot hisob tabog'i 10,00
Buyurtma raqami 845 Adadi 30 nusxa.

ISSN 2181-1296