

**ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМЕ
ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ УЗБЕКИСТАНА И РОССИИ***Каримкулов Фахрух Фахритдинович**Томский государственный университет, институт экономики и**менеджмента, направление менеджмент**магистр второго курса**smart19621987@gmail.com***Abstract**

The article discusses the features of human resource management in the general education system of Uzbekistan and Russia. The author analyze the regulatory framework, the organization of labor of pedagogical workers, as well as the system of training and professional development of teachers.

The analysis showed that Uzbekistan and Russia have common trends in the development of the human resource management system in education, such as the transition to a competency-based approach in education, the introduction of information technologies into the educational process, as well as the increasing role of continuous professional development of pedagogical workers.

Keywords: Human resource management, General education, Uzbekistan, Russia, Regulatory framework, Organization of labor of pedagogical workers, Human resource potential

УЗБЕКИСТАН

От учителя во многом зависит выполнение задач, которые ставит перед собой правительство республики в сфере народного образования. В современном мире от уровня подготовки, самоотверженности и отношения к учителю зависит будущее нашего народа. Учитель является ключевой фигурой в становлении личности ребенка, его интеллектуальном, нравственном и духовном развитии. Он должен не только передавать знания, но и воспитывать в учениках любовь к Родине, трудолюбие, гармоничные отношения с окружающими. Идея непрерывного педагогического образования становится все более актуальной. В связи с этим повышение квалификации, и переподготовка учителей приобретают особую значимость для государства и общества.

Преподавание - почетная, но очень сложная профессия. Чтобы стать хорошим учителем, недостаточно овладеть теорией. Т. к. в теории общий закон об обучении и воспитании детей правила обобщены, излагаются методические идеи. Акцентируется внимание педагогов на особенностях молодого индивидуума.

Школьная жизнь и практический педагогический процесс очень разнообразны. Встречаются ситуации, несовместимые с педагогической теорией. Это требует от учителя широких знаний, тщательной практической подготовки, высокого педагогического

мастерства и творчества. Поэтому учитель, работающий в общеобразовательной школе Узбекистана должен владеть такими качествами как:

- творческий, деловой человек, способный к педагогической деятельности;
- в совершенстве владеет национальной культурой и общечеловеческими, светскими науками, духовно совершенен;
- Убежденный гражданин, правильно осознавший свой патриотический долг, верящий в развитие Узбекистана как государства;
- должен в совершенстве владеть знаниями по специальности, психолого-педагогическими знаниями и навыками, а также теоретической работой.

Чтобы стать настоящим мастером профессии, человек должен обладать природными способностями, определенными физическими и психологическими качествами. Чтобы педагогическая деятельность эффективно выполняла работу по обучению и воспитанию молодежи, заслуживала уважения родителей и детей, необходимо обладать способностями, умениями, интересами.

Для успешной работы необходимо, чтобы учитель обладал педагогическим мастерством который в свою очередь добьется большого результата, приложив немало усилий. Творчество всегда будет его спутником. Педагогическим мастерством может обладать только человек, способный, одаренный педагогической работой.

Для высококвалифицированного учителя прежде всего необходимо быть способным и компетентным. Способности возникают в процессе деятельности и отличаются от умения. Для развития способностей необходимо, чтобы талант был способностью и умом, то есть физиологической особенностью нервной системы человека.

Умелый педагог в процессе изложения материала урока замечает учащихся на основе ряда признаков и при необходимости меняет способ изложения. Также педагог учитывает необходимость подготовить почву для грамотного усвоения учащимися и дать им время перейти от отдыха к работе, расслабиться. Он не начнет работать до тех пор, пока не возникнет соответствующая ситуация. Например, начало урока с чрезмерным напряжением и сильным участием вызывает состояние, называемое дискурсивным торможением. Мозговая деятельность затуманивается, и слова учителя воспринимаются неадекватно.

В процессе воспитания используются следующие методы воспитательного воздействия: требование к ребенку, педагогическое воздействие, воспитание в процессе воспитания педагог постоянно обращается к учащимся со своими требованиями для достижения поставленной цели.

Правильная постановка требования воспитателем. Такое требование является начальным этапом работы с детским коллективом. Такие требования заставляют команду начинать путь к цели, ниже предоставлено несколько примеров:

- требование положительное и не мешает ребенку вести себя;
- требование быть ясным и понятным;
- знать результат поставленных требований и задач;
- требование открытого лица, искреннее, дается в тон, призывает к доброй воле и совету;
- требование должно соответствовать возрасту, уровню знаний детей.;
- требования включают отсутствие порезов, укусов, благодарностей и т. д.

Человеческая природа приспособлена к жизни в обществе. Теоретические и практические основы организации коллектива и его воспитательного воздействия изучались мыслителями и учеными, проводились научно-исследовательские работы. Задачи воспитателя заключается в овладении учащимися навыками товарищества, дружбы, взаимодействия, сплоченности, самообразования в образовательном процессе, опираясь на передовой опыт, овладев теоретическими знаниями организации, воспитания и укомплектования детского коллектива. Например:

- воспитание первичной команды класса и построение в ней взаимосвязей;
- все аспекты повседневной деятельности учащихся в коллективе;
- обучение ставить интересы команды выше личных;
- привязанность друг к другу в коллективе имеет последствия. при наличии доброты и щедрости, дружеского сотрудничества она стала большой воспитательной силой.

При организации коллективов младших школьников от учителя требуется уметь правильно предъявлять к ним требования доверия, уважения, вежливости на уроке адаптации членов коллектива к новым условиям.

Выбор ведущего силового базового ядра в коллективе учащихся.

Задания в зависимости от силы, способностей каждого из членов команды.

Новая традиция в коллективе-создание и соблюдение первоначального бунта правовых норм права.

Требуется установить командную перспективу в соответствии с требованием периода.

Необходима всесторонняя доскональная проработка экспериментального базового учебного плана и программ, являющихся важным уровнем государственных образовательных стандартов. При создании данной программы и плана учитывались достижения науки и техники в социально-экономической сфере нашей страны. Важное место в нем отводится прежде всего психологическим физиологическим особенностям учащихся.

Так же в Узбекистане были предприняты следующие конкретные меры для достойной организации труда педагогических работников:

1. Повышение заработной платы: с начала 2021 года правительство Узбекистана объявило о повышении заработной платы педагогическим работникам. В январе 2021 года был увеличен базовый оклад на 20%, а также введены дополнительные премии и стимулирующие выплаты для педагогов.

2. Профессиональное развитие: С 2019 года проводятся систематические программы профессионального развития для педагогических работников. В рамках этих программ проводятся тренинги, семинары и конференции по актуальным темам в образовании, а также предоставляются возможности для получения дополнительного образования и повышения квалификации.

3. Улучшение условий работы: С 2020 года в Узбекистане проводится программа модернизации образовательных учреждений. В рамках этой программы множество школ получили реновацию классных комнат, обновленное оборудование, улучшенные условия для проведения уроков и занятий.

4. Поддержка талантливых педагогов: С 2018 года в Узбекистане действует программа "Талантливый учитель", которая призвана поддерживать и стимулировать выдающихся педагогических работников. В рамках этой программы талантливым

педагогам предоставляются дополнительные возможности для профессионального развития, финансовая поддержка и участие в национальных и международных проектах.

Принятия этих мер демонстрируя стремление Узбекистана к обеспечению достойных условий труда и качественного образования для педагогических работников.

Проект “Класс”

Проект "Класс" - это инициатива, осуществляемая совместно между Россией и Узбекистаном, которая предоставляет возможность учителям из России работать и преподавать в узбекских школах.

Цель проекта "Класс" заключается в обмене опытом и знаниями между педагогическими сообществами двух стран, способствуя развитию образовательных систем и повышению профессионального уровня учителей. Учителя из России, имеющие определенный опыт и экспертизу в своей области, предоставляются возможности для работы в узбекских школах на определенный период времени.

Участие в проекте позволяет учителям из России знакомиться с узбекской культурой и образовательной системой, а также делиться своими знаниями и педагогическим опытом с местными коллегами. Этот обмен не только способствует повышению уровня образования в Узбекистане, но и создает сильные связи и партнерства между образовательными институтами двух стран. Проект "Класс" - важный шаг в развитии образования и культурного обмена между Россией и Узбекистаном. Он способствует расширению горизонтов для учителей, обогащает образовательные программы и помогает студентам получить качественное образование, обогащенное разнообразными методами преподавания. Приезд учителей из России в Узбекистан в рамках проекта "Класс" благоприятно влияет на образовательную среду и обеспечивает культурный обмен между двумя странами.

РОССИЯ

Образование находится в центре первоочередных государственных интересов. Принятие в 1992 г. Закона РФ «Об образовании» заложило основу самостоятельной отрасли российского законодательства, которая регулирует широкий спектр общественных отношений, складывающихся в сфере образования. Главой 52 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) установлены особенности регулирования труда педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность на основании трудового договора с образовательными и иными учреждениями, реализующими программы обучения и воспитания граждан. Статья 331 ТК РФ предусматривает, что к педагогической деятельности в образовательных учреждениях могут быть допущены лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации. Внесенными Федеральным законом от 1 апреля 2012 г. №27-ФЗ изменениями в статьи 331 и 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации», установлен перечень лиц, не имеющих права заниматься образовательным процессом. Таковыми являются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию за преступления против основ конституционного строя и безопасности государства, лица лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда, имеющие неснятую или непогашенную судимость за

умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке.

Кроме того, не могут заниматься преподавательской деятельностью лица имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения. Они не допускаются к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медобеспечения, соцзащиты и соцобслуживания, в области детско-юношеского спорта, культуры и искусства. Они также не регистрируются в качестве ИП, планирующего заниматься предпринимательской деятельностью в вышеуказанных сферах.

Запрет не распространяется на лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям. При выявлении руководителем образовательного учреждения какого-либо из указанных выше обстоятельств, ограничивающих возможность осуществления педагогической деятельности, он должен отстранить такого работника от работы. В соответствии со ст. 332 ТК РФ трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Кроме того, применяется контрактная форма трудовых правоотношений при использовании труда преподавателей, имеющих специальные звания военных или военизированных высших учебных заведений системы МВД России, Минобороны России и др. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 УК РФ). Режим рабочего времени в конкретном образовательном учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка (или правилами внутреннего распорядка), принимаемыми работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, другие локальные акты могут регулировать выполнение указанной работы как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Нормы времени для расчета учебной нагрузки преподавателей вуза и учреждения дополнительного профессионального образования устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно с учетом примерных норм Минобразования России. Примерные нормы разработаны для традиционной лекционно-семинарской технологии обучения и предназначены для всех форм обучения, включая экстернат. Они учитывают и раскрывают содержание следующих видов работ: учебной, учебно-методической и организационно-методической. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ), продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск возникает у педагогов по общему правилу - по истечении шести месяцев их непрерывной работы в данной организации.

В связи с тем, что учебная нагрузка педагогических работников реализуется в основном в течение учебного года, отпуск им может и должен предоставляться, как правило, по окончании учебного года и до начала учебных занятий. Тем не менее, работодатель должен утвердить график отпусков за две недели до начала календарного года. Законодатель предусмотрел и право педагогических работников образовательного

учреждения на длительный отпуск (ст. 335 ТК РФ) сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Данный отпуск предоставляется только работникам образовательных учреждений.

Порядок предоставления длительного отпуска определяется учредителем и уставом образовательного учреждения. До 2000 г. в российском законодательстве не предусматривались какие-либо специальные правила, определяющие порядок предоставления указанных отпусков. Такие правила устанавливались уставами образовательных учреждений и, как правило, связывали право на данный отпуск с непрерывной работой в данном учреждении. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы и должность, а также педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательного учреждения. Принимая во внимание особый характер трудовой функции педагогических работников, ст. 336 ТК РФ устанавливает помимо общих оснований, предусмотренных другими нормами ТК РФ или иными федеральными законами, ряд специальных оснований увольнения таких работников. К таким основаниям относится, повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения, применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности, не избрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу. В связи с тем, что педагогическая деятельность играет важнейшую роль в образовательном процессе, законодателю необходимо продолжать работу по совершенствованию трудового законодательства и улучшения положений педагогических работников.

Особенности регулирования труда педагогических работников предусмотрены в главе 52 ТК РФ. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз. Данный ценз определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации. Порядок заключения трудового договора с педагогическими работниками зависит от того, на какую должность данный работник принимается. При замещении должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор. Исключение составляют должности декана факультета и заведующего кафедрой. Для этих категорий работников конкурсный отбор не предусмотрен. Трудовой договор заключается на срок до пяти лет.

В настоящее время действует приказ Минобрнауки РФ от 06.08.1999 №167, которым утверждено положение о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования Российской Федерации. Должности декана факультета и заведующего кафедрой высшего учебного заведения являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется уставами высших учебных заведений. Определенный возрастной ценз установлен для должностей ректоров, проректоров, деканов факультетов, руководителей филиалов (институтов) в государственных и муниципальных высших учебных заведениях. Названные должности в государственных и муниципальных высших

учебных заведениях замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от времени заключения трудовых договоров. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Педагогическим работникам предоставляется как ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, так и длительный отпуск. Длительный отпуск предоставляется сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определен «Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года», которое утверждено приказом Минобразования РФ от 07.12.2000 №3570.

В России были предприняты следующие конкретные меры для достойной организации труда педагогических работников:

1. Повышение заработной платы: В 2019 году было объявлено о поэтапном повышении заработной платы педагогическим работникам. С начала 2020 года был проведен первый этап повышения окладов, который состоял в увеличении средней зарплаты педагогов на 13,8%.

2. Профессиональное развитие: В России активно развивается система повышения квалификации педагогических работников. В 2020 году было проведено более 1,2 миллиона курсов, семинаров и тренингов, которые позволили педагогам повысить свою профессиональную компетентность.

3. Улучшение условий работы: С 2018 года в России в рамках национального проекта "Образование" проводится модернизация образовательных учреждений. К 2024 году планируется ремонт и обновление более 11 тысяч школ, что позволит создать комфортные условия для работы педагогов.

4. Социальная поддержка: В России предусмотрена социальная поддержка педагогических работников. С 2020 года введены дополнительные выплаты в размере 5 тысяч рублей в месяц для педагогов, работающих в сельской местности, а также выплаты компенсаций на питание и льготные путевки для отдыха.

5. Профессиональные общественные организации: В России существуют профессиональные общественные организации, такие как профсоюзы и профессиональные ассоциации, которые заботятся о правах и интересах педагогических работников, предоставляют им поддержку и защиту.

Эти меры были и продолжают реализовываться в конкретные даты, демонстрируя стремление России к обеспечению достойных условий труда и развития педагогических работников.

Управление человеческими ресурсами в системе общего образования Узбекистана и России имеет ряд характерных особенностей, обусловленных историческими, культурными и социально-экономическими факторами. В обеих странах существует единая система управления человеческими ресурсами, основанная на принципах централизации и иерархичности. **В Узбекистане система среднего образования более централизованная, а в России - более диверсифицированная**

В Узбекистане больше внимание уделяется вопросам подготовки и повышения квалификации педагогических кадров. В стране действует сеть педвузов и колледжей, а также система непрерывного профессионального образования для учителей.

В России также существует развитая и налаженная система подготовки педагогических кадров, однако в последние годы наблюдается тенденция к сокращению числа педагогических вузов и снижению привлекательности профессии педагога. В обеих странах существует проблема нехватки педагогических кадров. В Узбекистане эта проблема обусловлена быстрым ростом численности учащихся, а в России - оттоком молодых специалистов в другие сферы деятельности и нехваткой кадров в новых областях образования.

В обеих странах ведется работа по повышению мотивации педагогических работников. В Узбекистане это осуществляется с помощью повышения заработной платы, улучшения условий труда и социальной защиты учителей. В России также предпринимаются меры по повышению заработной платы учителей, однако они носят недостаточный характер.

В целом, управление человеческими ресурсами в системе общего образования Узбекистана и России находится в стадии развития. Обе страны сталкиваются с общими проблемами, такими как нехватка педагогических кадров и необходимость повышения мотивации учителей. Для решения этих проблем необходимо проведение комплексных реформ, направленных на модернизацию системы образования и повышение качества жизни педагогических работников.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Кисиль И.С. Проблемы кадровой политики в образовательных учреждениях. // Высшее образование сегодня, 2019. - № 3. - С. 113-116.
2. Маслова Ю.А. Качество человеческих ресурсов как объект управления в системе высшего образования. // Известия Байкальского государственного университета, 2016. - № 1. - С. 13-17.
3. Усманов А.Б., Юсупов И.К. Управление человеческими ресурсами в системе общего образования. // Вестник Ташкентского государственного педагогического университета, 2022. - № 2. - С. 23-28.
4. Хайдарходжаева З.Б., Абдуллаева Н.А. Управление человеческими ресурсами в системе общего образования Узбекистана. // Вестник Ташкентского государственного университета, 2021. - № 4. - С. 12-17.
5. Ковалевич В.Т., Ковалевич И.А., Ростовцева М.В., Шайдунова О.В., Машанов А.А. Конструирование модели управления человеческими ресурсами в сфере образования. // Вестник Брянского государственного университета, 2015. - № 3. - С. 13-18.
6. Захаров Н.Л., Захарова Е.Н. Управление персоналом в образовании: особенности и тенденции развития. // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Педагогика и психология, 2019. - № 4. - С. 14-22.

7. Шалина Т.В., Шевченко Е.В. Управление человеческими ресурсами в образовательном учреждении: проблемы и перспективы. // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Педагогика, 2018. - № 1. - С. 100-105.
8. Муминов Д.А., Махмудов И.М. Управление человеческими ресурсами в системе общего образования: проблемы и перспективы. // Вестник Ташкентского государственного педагогического университета, 2020. - № 3. - С. 10-15.
9. Бугаев, А.В. Проект "Класс" - флагманский проект Минпросвещения России // Вестник Университета Российской академии образования. - 2021. - № 2. - С. 171-175.
10. Дусанова, Н.М. Проект "Класс" как эффективный механизм повышения качества преподавания русского языка в Узбекистане // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Педагогика. - 2022. - № 1. - С. 106-112.