



Original Research Paper

Təhsil menecmentində insan resurslarının idarə olunması mexanizmlərinin əsaslandırılması

Cavadxan Qasimov¹

<https://orcid.org/0000-0002-3826-033X>

Türkan Kərimova²

<https://orcid.org/0009-0009-1394-1604>

¹Naxçıvan Dövlət Universiteti, Naxçıvan, Azərbaycan.

²Azərbaycan Dövlət Pedaqoji Universiteti

Article history

Received: 05.04.2026

Revised: 01.05.2026

Accepted: 05.05.2026

*Corresponding Author: Türkan Kərimova, Naxçıvan Dövlət Universiteti, Naxçıvan, Azərbaycan;
Email: k-a.turkan@outlook.com

Xülasə

Təhsil menecmentində insan resurslarının idarə olunması mexanizmləri müasir dövrdə təhsil sisteminin səmərəliliyini, keyfiyyətini və dayanıqlığını müəyyən edən əsas amillərdən biri kimi çıxış edir. Təhsil müəssisələri yalnız maddi-texniki baza və kurikulumlarla deyil, eyni zamanda yüksək ixtisaslı, motivasiyalı və davamlı inkişaf edən insan kapitalı ilə rəqabət üstünlüyü əldə edirlər. Bu baxımdan insan resurslarının idarə olunması (İRI) mexanizmlərinin elmi əsaslandırılması təhsil menecmentinin mühüm istiqamətlərindən biridir və bu sahədə sistemli yanaşma tələb olunur. İlk növbədə qeyd etmək lazımdır ki, təhsil sahəsində insan resursları dedikdə yalnız müəllim heyəti deyil, həm də inzibati işçilər, texniki personal, tədqiqatçılar və rəhbər kadrlar nəzərdə tutulur. Bu resursların effektiv idarə olunması üçün strateji yanaşma vacibdir. Strateji insan resursları idarəetməsi təhsil müəssisəsinin uzunmüddətli məqsədləri ilə kadr siyasəti arasında uyğunluğun təmin edilməsini nəzərdə tutur. Bu yanaşma çərçivəsində kadrların seçimi, yerləşdirilməsi, inkişafı və qiymətləndirilməsi vahid sistem daxilində həyata keçirilir. İnsan resurslarının idarə olunması mexanizmlərinin əsas komponentlərindən biri kadrların seçimi və işə qəbulu prosesidir. Təhsil müəssisələrində bu proses şəffaf, obyektiv və kompetensiyalara əsaslanan meyarlar üzrə aparılmalıdır. Müəllimlərin seçimi zamanı yalnız akademik biliklər deyil, həm də pedaqoji bacarıqlar, kommunikasiya qabiliyyəti və innovativ yanaşma kimi xüsusiyyətlər nəzərə alınmalıdır. Bu işə öz növbəsində təhsil keyfiyyətinin yüksəlməsinə birbaşa təsir göstərir.

Digər mühüm mexanizm kadrların peşəkar inkişafıdır. Müasir dövrdə biliklərin sürətlə yenilənməsi müəllim və digər təhsil işçilərinin davamlı təlim və inkişafını zəruri edir. Bu məqsədlə ixtisasartırma kursları, treninqlər, seminarlar və beynəlxalq təcrübə mübadiləsi proqramları geniş tətbiq olunmalıdır. İnsan resurslarının inkişafına yönəlmiş bu tədbirlər təhsil müəssisəsində innovativ mühitin formalaşmasına və əməkdaşların motivasiyasının artmasına səbəb olur. Motivasiya sistemi də insan resurslarının idarə olunmasında mühüm yer tutur. Təhsil sahəsində motivasiya yalnız maddi stimullarla məhdudlaşmamalıdır. Mənəvi stimullar, peşəkar tanınma, karyera yüksəlişi imkanları və iş mühitinin keyfiyyəti də əməkdaşların fəaliyyətinə ciddi təsir göstərir. Effektiv motivasiya mexanizmləri işçilərin təşkilata bağlılığını artırır və onların məhsuldarlığını yüksəldir. Performansın qiymətləndirilməsi mexanizmləri də insan resurslarının idarə olunmasının əsas istiqamətlərindən biridir. Təhsil müəssisələrində müəllim və digər işçilərin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi obyektiv göstəricilər əsasında aparılmalıdır. Bu göstəricilər arasında tələbə nailiyyətləri, tədris keyfiyyəti, elmi fəaliyyət və innovativ təşəbbüslər yer ala bilər. Qiymətləndirmə nəticələri kadrların inkişaf planlarının hazırlanmasında və mükafatlandırma sisteminin qurulmasında istifadə olunmalıdır.

Açar sözlər: Təhsil menecmenti, insan resursları, mütəxəssis hazırlığı, effektiv motivasiya, əmək məhsuldarlığı

Giriş

İnsan resurslarının idarə olunmasında liderlik və təşkilati mədəniyyət də mühüm rol oynayır. Təhsil müəssisəsinin rəhbərliyi əməkdaşlar arasında əməkdaşlıq, etimad və açıq ünsiyyət mühitini formalaşdırmalıdır. Demokratik və inklüziv idarəetmə üslubu insan resurslarının potensialının tam reallaşdırılmasına şərait yaradır. Eyni zamanda, təşkilati mədəniyyət innovasiyaya açıq olmalı və dəyişikliklərə adaptasiyanı təşviq etməlidir.

Rəqəmsallaşma və texnologiyaların inkişafı da insan resurslarının idarə olunması mexanizmlərinə yeni imkanlar gətirmişdir. Elektron idarəetmə sistemləri, HR analitika alətləri və onlayn təlim platformaları kadrların idarə olunmasını daha effektiv və şəffaf edir. Bu texnologiyalar vasitəsilə əməkdaşların fəaliyyətinin monitorinqi, təlim ehtiyaclarının müəyyən edilməsi və qərar qəbulətmə prosesinin optimallaşdırılması mümkün olur.

Təhsil menecmentində insan resurslarının idarə olunması mexanizmlərinin əsaslandırılmasında beynəlxalq təcrübənin öyrənilməsi də xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. İnkişaf etmiş ölkələrin təhsil sistemlərində tətbiq olunan kadr idarəetmə modelləri, müəllimlərin sertifikatlaşdırılması, performans əsaslı əməkhaqqı sistemləri və liderlik proqramları bu sahədə uğurlu nümunələr kimi çıxış edir. Bu təcrübələrin milli kontekstə uyğunlaşdırılması yerli təhsil sisteminin inkişafına töhfə verə bilər.

Bir sözlə, təhsil menecmentində insan resurslarının idarə olunması mexanizmləri kompleks və çoxşaxəli bir sistemdir. Bu sistemin effektiv fəaliyyəti üçün strateji yanaşma, şəffaflıq, davamlı inkişaf və innovativlik prinsipləri əsas götürülməlidir. İnsan kapitalına yönəlmiş düzgün siyasət təhsil müəssisələrinin keyfiyyət göstəricilərini yüksəldir, rəqabət qabiliyyətini artırır və cəmiyyətin ümumi inkişafına müsbət təsir göstərir.

TƏHSİL MENECMENTİNDƏ MÜTƏXƏSSİS HAZIRLIĞININ MÜASİR KEYFİYYƏT MƏRHƏLƏSİ

Təhsil menecmentində mütəxəssis hazırlığının müasir keyfiyyət mərhələsi qlobal dəyişikliklər, rəqəmsallaşma və bilik iqtisadiyyatının tələbləri fonunda yeni məzmun və yanaşmalarla səciyyələnir. Əgər əvvəllər əsas diqqət nəzəri biliklərin ötürülməsinə yönəlirdisə, bu gün prioritet kompetensiyaya əsaslanan, praktik yönümlü və innovativ düşüncəni formalaşdıran təhsil modelinə verilmişdir. Bu dəyişikliklər təhsil menecmentinin bütün səviyyələrində – planlaşdırma, təşkil etmə, rəhbərlik və nəzarət funksiyalarında öz əksini tapır və mütəxəssis hazırlığının keyfiyyət mərhələsini yeni müstəviyə keçirir.

Müasir mərhələdə mütəxəssis hazırlığının keyfiyyəti yalnız akademik nəticələrlə deyil, eyni zamanda məzunların əmək bazarına uyğunluğu, problemləri həll etmə bacarığı, yaradıcı və tənqidi düşüncə qabiliyyəti ilə ölçülür. Bu baxımdan təhsil proqramlarının yenilənməsi və əmək bazarının tələblərinə



uyğunlaşdırılması xüsusi əhəmiyyət kəsb edir (3, s. 63). Təhsil menecmenti bu prosesi koordinasiya etməklə proqramların elastikliyi və aktual olmasını təmin etməlidir.

Kompetensiya əsaslı yanaşma müasir keyfiyyət mərhələsinin əsas xüsusiyyətlərindən biridir. Bu yanaşma tələbələrin yalnız bilik əldə etməsini deyil, həmin bilikləri tətbiq etmə, analiz etmə və yeni situasiyalara uyğunlaşdırma bacarıqlarını da inkişaf etdirməyi nəzərdə tutur. Təhsil menecmentində bu yanaşmanın tətbiqi kurikulumların yenidən qurulmasını, qiymətləndirmə metodlarının dəyişdirilməsini və müəllimlərin pedaqoji yanaşmalarının modernləşdirilməsini tələb edir.

Rəqəmsal texnologiyaların sürətli inkişafı mütəxəssis hazırlığında keyfiyyət anlayışını köklü şəkildə dəyişmişdir. Onlayn təhsil platformaları, distant tədris modelləri, süni intellekt əsaslı öyrənmə sistemləri və rəqəmsal resurslar tədris prosesini daha əlçatan və fərdiləşdirilmişdir. Təhsil menecmenti bu texnologiyaların effektiv inteqrasiyasını təmin etməklə həm tədrisin keyfiyyətini artırır, həm də resurslardan daha səmərəli istifadə imkanları yaradır.

Müasir keyfiyyət mərhələsində müəllim faktoru xüsusi əhəmiyyət daşıyır. Müəllim artıq yalnız bilik ötürücüsü deyil, həm də fasilitator, mentor və innovator rolunda çıxış edir. Bu isə müəllimlərin davamlı peşəkar inkişafını zəruri edir. Təhsil menecmenti müəllimlərin ixtisasartırma proqramlarına cəlb olunmasını, onların yeni pedaqoji texnologiyalarla tanış olmasını və beynəlxalq təcrübədən yararlanmasını təşviq etməlidir.

Keyfiyyət təminatı sistemləri müasir mərhələdə mühüm idarəetmə aləti kimi çıxış edir. Təhsil müəssisələrində daxili və xarici keyfiyyət təminatı mexanizmlərinin tətbiqi tədris prosesinin şəffaflığını və nəticəyə önümlülüyünü artırır. Akkreditasiya, monitorinq, qiymətləndirmə və geribildirim mexanizmləri vasitəsilə təhsil xidmətlərinin keyfiyyəti davamlı olaraq təkmilləşdirilir. Bu sistemlər təhsil menecmentinin strateji qərarlarının əsaslandırılmasında mühüm rol oynayır.

Beynəlxalq inteqrasiya və qloballaşma da mütəxəssis hazırlığının keyfiyyət mərhələsinə təsir edən əsas amillərdəndir. Xarici universitetlərlə əməkdaşlıq, tələbə və müəllim mübadiləsi proqramları, ikili diplom layihələri və beynəlxalq akkreditasiya standartları təhsil sisteminin rəqabət qabiliyyətini artırır. Təhsil menecmenti bu prosesləri effektiv şəkildə idarə etməklə milli təhsil sisteminin beynəlxalq səviyyədə tanınmasını təmin edir.

Əmək bazarı ilə əlaqələrin gücləndirilməsi müasir keyfiyyət mərhələsinin əsas tələblərindən biridir. Təhsil müəssisələri işəgötürənlərlə sıx əməkdaşlıq etməli, onların tələblərini nəzərə alaraq tədris proqramlarını formalaşdırmalıdır. Praktika proqramları, dual təhsil modelləri və layihə əsaslı öyrənmə metodları tələbələrin real iş mühitinə uyğunlaşmasını asanlaşdırır və onların məşğulluq imkanlarını artırır.

İnnovasiya və sahibkarlıq bacarıqlarının inkişafı da müasir mütəxəssis hazırlığının ayrılmaz hissəsinə çevrilmişdir. Təhsil menecmenti tələbələrdə startap düşüncəsini, risk idarəetmə bacarıqlarını və



yaradıcı yanaşmanı təşviq edən mühit yaratmalıdır. Bu istiqamətdə inkubasiya mərkəzləri, innovasiya laboratoriyaları və startap proqramları mühüm rol oynayır (4, s. 124).

Təhsil menecmentində müasir keyfiyyət mərhələsinin formalaşmasında idarəetmənin çevikliyi və adaptivliyi də mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Dəyişən mühitə uyğunlaşa bilən, innovasiyaları tez tətbiq edən və qərar qəbuletmə prosesində məlumat əsaslı yanaşmanı üstün tutan idarəetmə modelləri daha uğurlu nəticələr verir. Bu isə təhsil müəssisələrinin davamlı inkişafını təmin edir.

Sosial məsuliyyət və inklüzivlik prinsipləri də müasir keyfiyyət mərhələsinin vacib komponentlərindəndir. Təhsil hər kəs üçün əlçatan olmalı, fərqli sosial qrupların ehtiyaclarını nəzərə almalıdır. Inklüziv təhsil modelləri və sosial dəstək proqramları bu istiqamətdə mühüm rol oynayır. Təhsil menecmenti bu prinsiplərin həyata keçirilməsini təmin etməklə cəmiyyətin ümumi rifahına töhfə verir.

Ümumi olaraq, təhsil menecmentində mütəxəssis hazırlığının müasir keyfiyyət mərhələsi kompleks, çoxölçülü və dinamik bir prosesdir. Bu mərhələdə əsas diqqət kompetensiya əsaslı yanaşmaya, rəqəmsal texnologiyaların inteqrasiyasına, beynəlxalq əməkdaşlığa və əmək bazarı ilə əlaqələrin gücləndirilməsinə yönəlir. Effektiv təhsil menecmenti bu elementləri bir sistem daxilində birləşdirərək yüksək keyfiyyətli mütəxəssislərin hazırlanmasını təmin edir və cəmiyyətin davamlı inkişafına mühüm töhfə verir.

TƏHSİL MENECMENTİNDƏ ƏMƏK RESURLARINDAN İSTİFADƏNİN İNKİŞAF PERSPEKTİVLƏRİ

Təhsil menecmentində əmək resurslarından istifadənin inkişaf perspektivləri müasir dövrdə həm iqtisadi, həm də sosial transformasiyalar fonunda yeni məzmun qazanmışdır. Təhsil sistemi artıq yalnız bilik ötürən institut kimi deyil, həm də yüksək ixtisaslı insan kapitalı formalaşdırın strateji sahə kimi qiymətləndirilir. Bu kontekstdə əmək resurslarının effektiv istifadəsi təhsil müəssisələrinin rəqabət qabiliyyətini artıran, innovasiyaların tətbiqini sürətləndirən və ümumi təhsil keyfiyyətini yüksəldən əsas amillərdən biri kimi çıxış edir.

Əmək resurslarından istifadənin inkişaf perspektivlərini müəyyən edən başlıca amillərdən biri rəqəmsal transformasiyadır. Müasir texnologiyalar təhsil prosesinin təşkili və idarə olunmasına ciddi təsir göstərir (7, s. 72). Elektron idarəetmə sistemləri, distant təhsil platformaları və süni intellekt əsaslı analiz alətləri əmək resurslarının daha optimal bölgüsünü təmin edir. Bu sistemlər vasitəsilə müəllimlərin iş yükü daha dəqiq planlaşdırılır, tədris prosesində səmərəlilik artır və inzibati işlərin avtomatlaşdırılması nəticəsində insan resurslarına düşən yük azalır.

Digər mühüm perspektiv əmək resurslarının kompetensiya əsaslı idarə olunmasıdır. Ənənəvi yanaşmalarda işçilərin qiymətləndirilməsi əsasən formal göstəricilərə əsaslanırdısa, müasir mərhələdə əsas diqqət onların bacarıqlarına, yaradıcılıq potensialına və innovativ düşüncə qabiliyyətinə yönəlir. Təhsil



menecmentində bu yanaşmanın tətbiqi əməkdaşların daha səmərəli fəaliyyət göstərməsinə və onların fərdi potensialının maksimum dərəcədə reallaşdırılmasına imkan yaradır.

Əmək resurslarının inkişaf perspektivləri sırasında davamlı peşəkar inkişaf xüsusi yer tutur. Təhsil işçilərinin bilik və bacarıqları daim yenilənməlidir ki, onlar dəyişən təhsil mühitinə uyğunlaşa bilsinlər. Bu məqsədlə ixtisasartırma proqramları, təlimlər, beynəlxalq təcrübə mübadiləsi və onlayn öyrənmə imkanları genişləndirilməlidir (3, s. 12). Bu cür yanaşma əmək resurslarının keyfiyyətini artırmaqla yanaşı, təhsil sistemində innovasiyaların tətbiqinə də təkan verir.

Motivasiya mexanizmlərinin təkmilləşdirilməsi də əmək resurslarından istifadənin inkişaf perspektivləri arasında mühüm yer tutur. Təhsil sahəsində çalışanların motivasiyası yalnız əməkhaqqı ilə deyil, həm də sosial təminatlar, karyera inkişafı imkanları, iş mühitinin keyfiyyəti və peşəkar tanınma ilə bağlıdır (2, s.99). Effektiv motivasiya sistemi əməkdaşların işə bağlılığını artırır və onların fəaliyyətinin nəticəliliyini yüksəldir.

Əmək resurslarının səmərəli istifadəsində çevik idarəetmə modellərinin tətbiqi də mühüm perspektiv kimi qiymətləndirilir. Müasir təhsil menecmentində çevik (agile) yanaşmaların tətbiqi qərar qəbul etmə prosesini sürətləndirir, dəyişikliklərə adaptasiyanı asanlaşdırır və əmək resurslarının daha rəşional istifadəsinə şərait yaradır. Bu yanaşma xüsusilə qeyri-müəyyən və dinamik mühitlərdə fəaliyyət göstərən təhsil müəssisələri üçün əhəmiyyətlidir (6, s. 313).

Beynəlxalq əməkdaşlıq və təcrübə mübadiləsi əmək resurslarının inkişaf perspektivlərinə mühüm təsir göstərir. Xarici təhsil müəssisələri ilə əməkdaşlıq çərçivəsində müəllim və idarəçi heyətin təcrübə mübadiləsi proqramlarında iştirakı onların peşəkar səviyyəsinin yüksəlməsinə səbəb olur. Eyni zamanda beynəlxalq standartların tətbiqi əmək resurslarının idarə olunmasında keyfiyyətin artırılmasına kömək edir.

Əmək bazarının tələbləri ilə təhsil sistemi arasında əlaqələrin gücləndirilməsi də mühüm istiqamətlərdən biridir. Təhsil müəssisələri əmək bazarının ehtiyaclarını nəzərə alaraq kadr hazırlığını planlaşdırmalı və əmək resurslarının strukturunu bu tələblərə uyğunlaşdırmalıdır. Bu isə məzunların işə yerləşmə imkanlarını artırır və təhsil sisteminin effektivliyini yüksəldir.

İnnovasiya yönümlü mühitin yaradılması əmək resurslarından istifadənin inkişaf perspektivlərini genişləndirir. Təhsil müəssisələrində yaradıcı və təşəbbüskar mühitin formalaşdırılması əməkdaşların yeni ideyalar irəli sürməsinə və innovativ layihələrdə iştirakına şərait yaradır (5, s. 14). Bu isə təhsil sisteminin dinamik inkişafına və rəqabət qabiliyyətinin artmasına səbəb olur.

Eyni zamanda inklüzivlik və sosial bərabərlik prinsipləri əmək resurslarının istifadəsində mühüm rol oynayır. Təhsil menecmenti bütün əməkdaşlar üçün bərabər imkanlar yaratmalı, gender bərabərliyini və sosial ədaləti təmin olunmalıdır (1). Bu yanaşma həm təşkilati mədəniyyəti gücləndirir, həm də əmək resurslarının daha effektiv istifadəsinə şərait yaradır.



İnsan resurslarının idarə olunmasında analitik yanaşmaların tətbiqi də gələcək perspektivlər sırasında xüsusi yer tutur. HR analitika vasitəsilə əməkdaşların fəaliyyət göstəriciləri, inkişaf ehtiyacları və potensial risklər əvvəlcədən müəyyən edilə bilər. Bu işə qərarların daha əsaslı və effektiv qəbul edilməsinə imkan yaradır (7, s. 96).

Beləliklə, təhsil menecmentində əmək resurslarından istifadənin inkişaf perspektivləri çoxşaxəli və dinamik xarakter daşıyır. Rəqəmsallaşma, kompetensiya əsaslı yanaşma, davamlı inkişaf, motivasiya sistemlərinin təkmilləşdirilməsi və beynəlxalq əməkdaşlıq bu sahədə əsas istiqamətləri təşkil edir. Effektiv idarəetmə mexanizmlərinin tətbiqi əmək resurslarının potensialını maksimum dərəcədə reallaşdırmağa, təhsil sisteminin keyfiyyətini yüksəltməyə və cəmiyyətin davamlı inkişafına mühüm töhfə verməyə imkan yaradır.

ƏDƏBİYYAT

1. Təhsil haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 2010.
2. Əhmədov H.H. (2010) Azərbaycan təhsilinin inkişaf strategiyası. Bakı: Elm, səh 234.
3. Hüseynzadə R.L. (2010) Magistr dissertasiyası. (Metodik vəsait) Bakı: Nurlar, səh 238.
4. İbrahimov F.N. (2010) Ümumi pedaqogikadan mühazirələr. Bakı: Mütərcim, səh 381.
5. Mehrabov A.O. (2010) Müasir təhsilin konseptual problemləri. Bakı: Mütərcim, səh 312.
6. Mərdanov M.C. (2011) Azərbaycan təhsil tarixi. Bakı: Təhsil, səh 431.
7. Rzayev O.H., Məmmədov S.M., İsmayılov Ş.N. (2010) Təhsilin idarə olunmasının əsasları, Bakı. səh 257.
8. Qasimov, C. Y. (2017). İqtisadi terminologiya: aqrar sektor, məşğulluq, sosial sfera. *Naxçıvan: Əcəmi, 104.*
9. GASİMOV, C. (2023). AN APPROACH TO EMPLOYMENT UNEMPLOYMENT ISSUES.

АННОТАЦИЯ

ОБОСНОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

Джавадхан Юсиф оглы Гасымов

Тюркан Джамиль кызы Керимова

Механизмы управления человеческими ресурсами в образовательном менеджменте в современных условиях выступают одним из ключевых факторов, определяющих эффективность, качество и устойчивость образовательной системы. Образовательные учреждения достигают конкурентных преимуществ не только за счёт материально-технической базы и учебных программ, но и благодаря высококвалифицированному, мотивированному и постоянно развивающемуся человеческому капиталу. В этом контексте научное обоснование механизмов управления



человеческими ресурсами является одним из приоритетных направлений образовательного менеджмента и требует системного подхода. Прежде всего следует отметить, что под человеческими ресурсами в сфере образования понимается не только преподавательский состав, но и административный персонал, технические сотрудники, исследователи и управленческие кадры. Эффективное управление этими ресурсами предполагает применение стратегического подхода, обеспечивающего согласованность кадровой политики с долгосрочными целями образовательного учреждения. В рамках данного подхода процессы отбора, распределения, развития и оценки кадров реализуются в единой системе. Одним из ключевых компонентов механизмов управления человеческими ресурсами является процесс отбора и найма персонала. В образовательных учреждениях он должен осуществляться на основе прозрачных, объективных и компетентностно-ориентированных критериев. При отборе преподавателей необходимо учитывать не только академические знания, но и педагогические навыки, коммуникативные способности и инновационное мышление, что непосредственно влияет на повышение качества образования.

Другим важным механизмом является профессиональное развитие кадров. В условиях стремительного обновления знаний возникает необходимость в непрерывном обучении и повышении квалификации преподавателей и других работников образования. С этой целью следует активно внедрять курсы повышения квалификации, тренинги, семинары и программы международного обмена опытом. Данные меры способствуют формированию инновационной среды в образовательном учреждении и повышению мотивации сотрудников. Система мотивации также занимает важное место в управлении человеческими ресурсами. В образовательной сфере мотивация не должна ограничиваться исключительно материальными стимулами. Существенную роль играют нематериальные факторы, такие как профессиональное признание, возможности карьерного роста и качество рабочей среды. Эффективные механизмы мотивации способствуют укреплению приверженности сотрудников организации и повышению их продуктивности. Механизмы оценки эффективности деятельности являются ещё одним важным направлением управления человеческими ресурсами. В образовательных учреждениях оценка деятельности преподавателей и других сотрудников должна проводиться на основе объективных показателей, включая достижения обучающихся, качество преподавания, научную активность и инновационные инициативы. Результаты оценки должны использоваться при разработке планов профессионального развития и формировании системы поощрения.

Ключевые слова: образовательный менеджмент, человеческие ресурсы, подготовка специалистов, эффективная мотивация, производительность труда.

ABSTRACT

JUSTIFICATION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT MECHANISMS IN EDUCATIONAL MANAGEMENT

Javadkhan Yusif oglu Gasimov

Turkan Jamil gizi Karimova

Human resource management mechanisms in educational management serve as one of the key factors determining the efficiency, quality, and sustainability of the education system in the modern era. Educational institutions achieve competitive advantage not only through their material and technical base and curricula, but also through highly qualified, motivated, and continuously developing human capital. In this regard, the scientific justification of human resource management mechanisms represents a crucial area of educational management and requires a systematic approach. First of all, it should be noted that human resources in the field of education include not only teaching staff but also administrative personnel, technical staff, researchers, and managerial employees. Effective management of these resources necessitates a strategic approach that ensures alignment between personnel policy and the long-term goals of the educational institution. Within this framework, recruitment, placement, development, and evaluation processes are implemented as an integrated system. One of the main components of human resource management mechanisms is the recruitment and selection process. In educational institutions, this process should be conducted based on transparent, objective, and competency-based criteria. When selecting teachers, not only academic knowledge but also pedagogical skills, communication abilities, and innovative approaches should be taken into account, which directly contributes to improving the quality of education.

Another important mechanism is the professional development of personnel. In the context of rapidly evolving knowledge, continuous training and development of teachers and other educational staff become essential. For this purpose, advanced training courses, workshops, seminars, and international exchange programs should be widely implemented. These measures contribute to the formation of an innovative environment within educational institutions and increase employee



motivation. The motivation system also plays a significant role in human resource management. In the education sector, motivation should not be limited to financial incentives alone. Non-material factors such as professional recognition, career advancement opportunities, and the quality of the working environment also have a substantial impact on employee performance. Effective motivation mechanisms enhance organizational commitment and improve productivity. Performance evaluation mechanisms constitute another key direction in human resource management. In educational institutions, the evaluation of teachers and other staff should be based on objective indicators, including student achievements, teaching quality, research activity, and innovative initiatives. The results of evaluation should be used in developing professional development plans and establishing reward systems.

Keywords: educational management, human resources, specialist training, effective motivation, labor productivity.

