

INSON RESURLARI BOSHQARUVIDA RAQAMLI IQTISODIYOT

*Navoiy Davlat Universiteti Tabiiy fanlar fakulteti**Maktab menejmenti yo'nalishi talabasi:****Bahriddinov Oybek Oydinovich***

Anotatsiya: Raqamli iqtisodiyot, inson resurslarini boshqarishda raqamli texnologiyalardan foydalanishni ta'minlaydigan bir tizimdir. Bu, inson kuchini optimallashtirish, ish bilan bandlashni oshirish, ma'lumotlarni samarali tarzda ishlash va boshqa boshqaruv jarayonlarini avtomatlashtirishga imkonini beradi.

Kalit so'zlar: Ma'lumotlar tahlili, Sun'iy intellekt va avtomatlashtirish, Bulut texnologiyalari, O'qitish va rivojlantirish, Ijtimoiy media va xodimlar aloqalari, Kiberxavfsizlik.

Bugungi kunda, texnologiyalar va raqamli vositalar yordamida inson resurslarini boshqarish jarayonlari sezilarli darajada soddalashtirilgan va samarali bo'lmoqda. Raqamli texnologiyalar masofaviy ish, fleksibil ish soatlari va o'z-o'zini boshqarish kabi yangi ish uslublarini amalga oshirishni osonlashtiradi. Xodimlar uydan ishlashlari mumkin, va bu xodimlar uchun ish va shaxsiy hayot o'rtasidagi balansni yaxshilaydi, shu bilan birga kompaniyalar ham global darajada eng yaxshi talantlarni jalb qilish imkoniyatiga ega bo'lishadi. Inson resurslari boshqaruvida raqamli iqtisodiyot (digital economy in human resource management) texnologiya va raqamli vositalardan foydalanishni o'z ichiga oladi. Bu yondashuv HR amaliyotlarini optimallashtirish, samaradorlikni oshirish va yanada ma'lumotga asoslangan qarorlar qabul qilish imkonini beradi. Quyida raqamli iqtisodiyotning inson resurslari boshqaruviga ta'sir qiluvchi ba'zi asosiy yo'nalishlari keltirilgan:

1. Ma'lumotlar tahlili (Data Analytics)

Raqamli iqtisodiyot HR sohasida katta hajmdagi ma'lumotlardan foydalanishga imkon beradi. Bu ma'lumotlar yordamida xodimlarning ish faoliyati, mahsuldorlik, qoniqish darajasi va boshqa ko'rsatkichlar tahlil qilinadi. Ma'lumotlar tahlili quyidagilarga yordam beradi:

- Talantlarni boshqarish: Eng yaxshi xodimlarni aniqlash va rivojlantirish uchun tahlillar.

- Xodimlarni jalb qilish: Talantlarni topish va ishga qabul qilish jarayonlarini optimallashtirish.

- O'qitish va rivojlantirish: Xodimlarning malakasini oshirish uchun maxsus dasturlarni yaratish.

2. Sun'iy intellekt va avtomatlashtirish (Artificial Intelligence and Automation):

Sun'iy intellekt (SI) va avtomatlashtirish HR jarayonlarini tezlashtiradi

va soddalashtiradi. Misollar:

- Ishga qabul qilish jarayoni: CVlarni tahlil qilish va dastlabki intervyularni o'tkazish uchun chatbotlardan foydalanish.
- Ma'muriy vazifalar: Ish haqi hisob-kitobi, dam olish kunlarini boshqarish va boshqa ma'muriy jarayonlarni avtomatlashtirish.

3. Bulut texnologiyalari (Cloud Technologies): Bulut texnologiyalari HR ma'lumotlarini saqlash, ulashish va boshqarishni osonlashtiradi. Bu texnologiyalar:

- Masofaviy ish: Xodimlar masofadan turib ishlash imkoniyatiga ega bo'ladilar.
- Oson kirish: Xodimlar o'z ma'lumotlarini istalgan joyda va vaqtda ko'rishlari mumkin.

4. O'qitish va rivojlantirish (E-learning and Development): Raqamli iqtisodiyot o'qitish va rivojlantirish jarayonlarini onlayn platformalar orqali amalga oshirish imkonini beradi. Bu:

- Fleksibil o'qish: Xodimlar istalgan vaqtda va joyda o'qishlari mumkin.
- Moslashtirilgan o'quv dasturlari: Har bir xodimning ehtiyojlariga mos o'quv dasturlarini yaratish imkoniyati.

5. Ijtimoiy media va xodimlar aloqalari (Social Media and Employee Engagement)

Ijtimoiy media platformalari xodimlar bilan aloqalarni mustahkamlashda muhim rol o'ynaydi. Ular:

- Muloqot: Xodimlar o'rtasida samarali muloqot va hamkorlikni ta'minlash.
- Qoniqish: Xodimlarning qoniqish va motivatsiyasini oshirish uchun fikr-mulohazalarni yig'ish.

6. Ish Haqini Hisoblash va Kiberxavfsizlik (Cybersecurity) : Raqamli tizimlar orqali ish haqi va bonuslarni avtomatik hisoblash, xodimlarning ishlash vaqti va samaradorligini kuzatib borish mumkin. Bu orqali kompaniyalar xodimlarining ish faoliyatini yaxshiroq baholay olishadi. Raqamli iqtisodiyotda HR ma'lumotlarini himoya qilish muhim ahamiyatga ega. Shaxsiy va korporativ ma'lumotlarni himoya qilish uchun kiberxavfsizlik choralari qo'llaniladi

7. Raqamli Xodim Tajribasi (Employee Experience): Raqamli texnologiyalar xodimlarning ish tajribasini yaxshilashda ham yordam beradi. Yaxshi foydalanuvchi interfeyslari, mobil ilovalar va onlayn platformalar orqali xodimlar o'z ishlarini yanada qulay va tez bajarish imkoniyatiga ega bo'lishadi.

Xulosa

Raqamli iqtisodiyot inson resurslari boshqaruvida katta imkoniyatlar yaratadi. Texnologiyalardan samarali foydalanish orqali tashkilotlar xodimlarni boshqarish jarayonlarini optimallashtirishi, samaradorligini oshirishi va innovatsion yondashuvlarni joriy etishi mumkin. Shuningdek Raqamli iqtisodiyot inson resurslari boshqaruvida ishlash uslublarini tobora zamonaviy va innovatsion yo'nalishda rivojlantirib, tashkilotlar uchun yangi imkoniyatlar yaratmoqda. Bu esa xodimlar va

tashkilotlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni yanada samarali qilishga yordam beradi hamda o'z navbatida, tashkilotning umumiy muvaffaqiyati va raqobatbardoshligini oshiradi.

Foydalangan adabiyotlar:

Human Resource Management Fifteenth Edition/Robert. L.Malthis, John H. Jackson, Sean R.Valentine, Patrica A.Meglich 2017.2014 Cengage Learning WCN 02.200.206

Я.Ментланд. Руководство по управлению персоналом в малом бизнесе. – М:Аудит ЮНИТИ,1996

Ф.Б.Михайлов. Управление персоналом: классические концепции и новые подходы. – Казань,1994

Дж.Иванцевич. А.А.Лобанов. Человеческие управление ресурсы. М.:Дело,1993

М.В.Грачев. Суперкадры: Управление персоналом и международные корпорации. М.:Дело ЛТД, 1993

[www.hrm.ru/db/hrm/ Upravlenie personalom](http://www.hrm.ru/db/hrm/Upravlenie_personalom)