

ILM FAN XABARNOMASI

Ilmiy elektron jurnali

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA INSON RESURLARINI SAMARALI BOSHQARISHNING USTUVOR YO‘NALISHLARI

G‘aniyev Shaxzod Shuhrat o‘g‘li

Qarshi davlat universiteti stajyor-o‘qituvchisi

E-mail: shaxzodganiyev46@gmail.com

Inatov Furqat Shuhratovich

Qarshi davlat universiteti iqtisodiyot yo‘nalishi 2-kurs talabasi

E-mail: furqatshuhratovich@gmail.com

Annotatsiya: Maqolada O‘zbekiston Respublikasida raqamli iqtisodiyot sharoitida inson resurslarini boshqarishda innovatsiyalar va raqamli texnologiyalardan foydalanishning tahlillar, olib borilgan o‘rganilishlar bayon etilgan. Inson resurslarini boshqarishda innovatsiyalar va raqamli texnologiyalardan foydalanish yo‘nalishlari izohlanilib bu boradagi xulosa va izlanishlar haqida so‘z yuritiladi.

Kalit so‘zlar: Raqamlashtirish, HRM, internet-banking, elektron xizmatlar, elektron mahsulotlar, elektron hukumat, kommunikatsiya, HRMS, KPI, bulutli texnologiya, elektron platforma.

PRIORITY DIRECTIONS FOR EFFECTIVE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF THE DIGITAL ECONOMY IN THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN

Abstract: The article describes the analysis and studies of the use of innovations and digital technologies in the management of human resources in the conditions of the digital economy in the Republic of Uzbekistan. The directions of using innovations and digital technologies in human resources management are explained, conclusions and researches are discussed in this regard.

Keywords: Digitization, HRM, internet banking, electronic services, electronic products, electronic government, communication, HRMS, KPI, cloud technology, electronic platform.

Raqamlashtirish bu – hayotning turli sohalariga, jumladan iqtisodiyot, ta’limning barcha bosqichlari, madaniyat, tibbiyot, turizm, qishloq xo‘jaligi, xizmat ko‘rsatish va boshqa jarayonlarga raqamli texnologiyalarni joriy qilishdir¹. Bugungi turmush tarzimizni, hayotimizni olib qaraydigan bo‘lsak, har sohada, har jabhada, har bir yumush va ishlarimizda biz axborot texnologiyalari hamda axborot tizimlariga suyangan holda o‘z maqsadlarimizni bajaramiz. Barcha sohalarida bo‘lgani kabi iqtisodiyotda ham xususan aynan inson resurslarini strategik boshqarilishida ham axborot texnologiyalari hamda axborot tizimlari, raqamli texnologiyalar tadbiriq etib borilmoqda. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 11.09.2023-yildagi PF-158-son Farmoni bilan tasdiqlangan “O‘ZBEKISTON — 2030” strategiyasining 77-maqsadida “Davlat xizmatlarini raqamlashtirishning ko‘lamini kengaytirish orqali aholi uchun “Servis davlat” tizimini joriy qilish, fuqaro va davlat o‘rtasidagi munosabatlarda byurokratik tartibotlarga barham berish” ko‘zda tutilgan². Inson resurslarini boshqarish tizimlarini raqamlashtirish iqtisodiyot

¹ Raqamli iqtisodiyotga oid so‘z va atamalarni bilasizmi? -maqola, <https://mitc.uz/uz/news/1554> sayti, Nurulla Abdullayev, Axborot texnologiyalari va kommunikatsiyalarini rivojlantirish vaziri maslahatchisi

² O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 11.09.2023-yildagi PF-158-son Farmoni bilan tasdiqlangan “O‘ZBEKISTON — 2030” strategiyasi, <https://lex.uz/ru/docs/-6600413>

tarmoqlari va davlat boshqaruvi tizimiga zamonaviy axborot texnologiyalarini keng joriy etish va telekommunikatsiya tarmoqlarini kengaytirish orqali respublika iqtisodiyotining raqobatbardoshligini yanada oshirish maqsadida 2020-yil 28-aprelda “Raqamli iqtisodiyot va elektron hukumatni keng joriy etish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi

PQ-4699-sonli qarori³ qabul qilindi. Qarorning 6-ilovasida 2020-2022-yillarda iqtisodiyotning real sektori tarmoqlarida zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini keng joriy qilish bo‘yicha ustuvor loyihalar ro‘yxatiga Inson resurslarini boshqarish tizimi (HRMS)ni hamda xodimlar faoliyatini baholash tizimi (KPI)ni joriy etish vazifasi qo‘yilgan. HRMS - bu xodimlarni boshqarish tizimi. Ushbu tizim kompaniyalar o‘zlarining ichki HR funksiyalarini boshqarish uchun foydalanadigan dasturlar to‘plamini o‘z ichiga oladi.

Demakki so‘ngi yillarda aynan yurtimizda raqamli iqtisodiyot sharoitida inson resurslarini samarali tarzda raqamli boshqaruv mexanizmlarining normativ huquqiy asoslari yaratildi va yaratilmoqda. O‘zbekistonda inson resurslarini raqamli boshqarish tizimlari so‘nggi yillarda raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi bilan jadal rivojlanmoqda. Bu tizimlar davlat idoralari, xususi korxonalar va tashkilotlarda kadrlar bilan ishlash bo‘yicha jarayonlarni optimallashtirish hamda samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Kuzatuvlar hamda izlanishlar asosida mamlakatimizda ayni kunlarda mavjud va kelgusida rivojlanishi kutilayotgan mana shunday tizimlarni haqida ma‘lumotlar to‘plandi. Bu tizimlarni tartiblash jarayonida shartli ravishda 2 ta yirik guruhga ya‘ni **davlat inson resurslarini boshqarish tizimlari** va **xususi sektorda inson resurslarini boshqarish tizimlariga** ajratilib olindi. Davlat inson resurslarini boshqarish tizimlariga quyidagilar kiritildi:

HRM.argos.uz O‘zbekistondagi korxonalar va tashkilotlar uchun kadrlarni boshqarish (HRM - Human Resource Management) jarayonlarini avtomatlashtirishga yordam beradigan eng yangi raqamli platforma hisoblanadi. Bu platforma, asosan davlat korxonalari va tashkilotlarida inson resurslarini samarali boshqarish va nazorat qilish uchun keng imkoniyatlar taqdim etadi. Mazkur platformaning afzalliklari **avtomatlashtirish** (inson resurslarini boshqarish bo‘yicha ko‘plab jarayonlarni avtomatlashtirish imkonini beradi, bu esa qo‘lda bajariladigan ishlarni kamaytiradi), **ma‘lumotlarning xavfsizligi** (platformada ma‘lumotlar xavfsizligi va maxfiyligini ta‘minlash uchun zamonaviy texnologiyalardan foydalanadi) **moslashuvchanlik** (korxonalar va tashkilotlar uchun moslashtirilgan hamda doimiy tarzda platformaga o‘zgarishlar qo‘shib boriladi)

Yagona milliy mehnat tizimi (YaMMT): Bu tizim O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi tomonidan yaratilgan. YaMMT davlat va xususi sektorda ishlayotgan xodimlar to‘g‘risidagi ma‘lumotlarni to‘plash, tahlil qilish va ular bilan bog‘liq kadrlar jarayonlarini avtomatlashtirish uchun ishlatiladi. Ushbu tizim orqali davlat tashkilotlari va xususi korxonalar mehnat shartnomalarini ro‘yxatdan o‘tkazishlari va monitoring qilishlari mumkin.

Edo.ijro.uz – bu O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining farmon va qarorlari, hukumat qarorlari hamda boshqa davlat hujjatlarini ijro etish va monitoring qilish uchun mo‘ljallangan raqamli platforma. Ushbu tizim davlat idoralari, tashkilotlar va korxonalar o‘rtasidagi rasmiy hujjatlar aylanishini boshqarish, tezkorlik va shaffoflikni ta‘minlashga xizmat qiladi. Edo.ijro.uz tizimining afzalliklari bu **ijro nazoratining kuchayishi** (hujjatlar qabul qilinishi, ijro etilishi va natijalari haqida doimiy monitoring qilish imkoniyati davlat tizimi samaradorligini oshiradi), **hujjatlarni raqamlashtirish** (tizim qog‘oz hujjatlar o‘rniga elektron hujjatlar aylanishini rag‘batlantiradi, bu esa vaqt va xarajatlarni kamaytiradi), **ish jarayonlarining tezkorligi** (ijro muddati va jarayonlarini kuzatish, hujjatlarning vaqtida bajarilishini ta‘minlaydi), **xavfsizlik va**

3 O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 28.04.2020 yildagi PQ-4699-sonli “Raqamli iqtisodiyot va elektron hukumatni keng joriy etish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori, <https://lex.uz/docs/-4800657>

ishonchlilik (raqamli imzo va ma'lumotlarning xavfsizligi tizimning muhim komponentlaridan biri hisoblanadi).

Vacancy.argos.uz – bu O'zbekistondagi ish qidirayotgan shaxslar va ish beruvchilar o'rtasida oson aloqa o'rnatish uchun xizmat qiladi. Ya'ni bu platforma korxonalar va tashkilotlarga o'zlarida mavjud vakansiyalarni e'lon qilish va munosib nomzodlarni izlash imkoniyatini beradi, shuningdek, ish qidirayotganlarga esa bo'sh ish o'rinlarini topish va o'zlari haqidagi rezyumelarini joylashtirish imkoniyatini taqdim etadi. Uning afzalliklari:

- **Tezkor va oson foydalanish** – har ikki tomon uchun qulay qidiruv va joylashtirish imkoniyatlari;

- **Avtomatlashtirilgan jarayonlar** – vakansiyalarni va rezyumelarni filtrlaydi va tahlil qiladi.

- **Ma'lumotlar bazasi** – keng ko'lamdagi vakansiyalar va nomzodlar haqida ma'lumotlar saqlanadi.

- **Onlayn aloqa** – ish beruvchilar va nomzodlar o'rtasida to'g'ridan-to'g'ri bog'lanish imkoniyatlarini beradi

Bundan tashqari davlat tashkilot va korxonalarida raqamli bank va moliya tizimlari, elektron budjet raqamli elektron tizimlaridan keng foydalanilmoqda. Shuningdek, ta'lim sohasida foydalanilayotgan kundalik.com, modul, Hemis kabi elektron raqamli tizimlar va tibbiyot, sog'liqni saqlash sohasida qo'llanilayotgan

E-tibbiyot, Telemeditsina, "Yoshlar tibbiyoti" va "Tez tibbiy yordam" tizimlari, raqamli retseptlar va elektron tibbiy kartalar tizimlarini misol sifatida ko'rsatish mumkin.

Yurtimizdagi xususiy sektordagi inson resurslarini boshqarish tizimlariga quyidagilar kiritildi:

hh.uz (Head Hunter) — O'zbekistondagi eng yirik ish qidirish va ish e'lonlari platformalaridan biri. U xususiy va davlat sektorida ish beruvchilar va ish qidiruvchilarni birlashtiradi. Ushbu platforma asosan quyidagi xizmatlarni taklif etadi bo'sh ish o'rinlari haqidagi e'lonlar, onlayn rezyume yaratish, qidiruv filtrlari (ish o'rinlarini saralash), ish beruvchilarning profilini (kompaniyalar o'z profilini yaratish orqali ish qidiruvchilarga o'z brendlarini tanitish va ish joylari haqida ma'lumot berish imkoniyatiga ega), statistik ma'lumotlar (platforma ish beruvchilar va ish qidiruvchilarga bozorning talab va taklifini tahlil qilishga yordam beradigan statistik ma'lumotlar taqdim etadi), malaka oshirish imkoniyatlari (hh.uz platformasi orqali foydalanuvchilar malaka oshirish kurslari va seminarlar haqida ma'lumot olishlari va ro'yxatdan o'tishlari mumkin), platformaning mobil ilova versiyasi mavjudligi, platforma ish qidiruvchilarga ishga joylashish jarayonida yordam berish uchun turli maslahatlar va resurslar taqdim etadi.

smart-hr.uz – O'zbekiston Respublikasida inson resurslarini boshqarish (HR) sohasida innovatsion raqamli yechimlarni taqdim etuvchi platforma. Ushbu platforma xususiy va davlat sektoridagi kompaniyalarga xodimlar bilan ishlash jarayonlarini avtomatlashtirish va soddalashtirishda yordam beradi. Smart-hr.uz platformasining asosiy xususiyatlari va xizmatlari quyidagilardan iborat:

- **Xodimlar ma'lumotlarini boshqarish** – platforma xodimlar haqidagi ma'lumotlarni (rezyumelar, shaxsiy ma'lumotlar, ish tarixlari va boshqalar) markazlashtirilgan holda boshqarishga imkon beradi;

- **Ishga qabul jarayoni** – ishga qabul qilish jarayonini avtomatlashtirish imkoniyatlarini taklif etadi. Nomzodlar uchun onlayn ariza topshirish, intervyularni rejalashtirish va natijalarni kuzatish imkoniyatlari mavjud;

Malaka oshirish va rivojlantirish – xodimlarning malakasini oshirish va professional rivojlanishlarini qo‘llab-quvvatlash uchun treninglar va kurslarni rejalashtirish imkoniyatlarini taqdim etadi;

Ish haqi va rag‘batlantirish tizimi - platforma orqali ish haqini hisoblash, rag‘batlantirish tizimlarini belgilash va xodimlar o‘rtasida adolatli baholash jarayonlarini amalga oshirish imkoniyati mavjud;

Hisobot va tahlil – Smart-hr.uz foydalanuvchilarga tahlil va hisobotlar tayyorlash imkoniyatini beradi, bu esa HR strategiyalarini shakllantirishda yordam beradi;

Onlayn interfeys – platforma zamonaviy onlayn interfeysga ega bo‘lib, foydalanuvchilarga qulay va intuitiv ishlash imkonini beradi;

Maxfiylik va xavfsizlik – Smart-hr.uz platformasi xodimlar haqidagi ma'lumotlarni himoya qilish uchun xavfsizlik choralarini o‘z ichiga oladi, bu esa maxfiylikni ta‘minlaydi;

Mobil qo‘llab-quvvatlash – mobil ilovalar yordamida foydalanuvchilar platformaga kirish va ish jarayonlarini har qanday joyda boshqarish imkoniyatiga ega bo‘ladilar.

Bundan tashqari ushbu yo‘nalishda HRC.uz; Kadrovik.uz; hr.uz; ancor.co.uz; greenwhite.uz kabi raqamli onlayn platformalar mavjud. Shuningdek o‘zbek dasturchilari tomonidan yaratilgan restoranlar uchun elektron boshqaruv tizimlari (offlayn formatda ishlaydi), elektron raqamli kassa boshqaruvi tizimlari va boshqalar ham keng va samarali tarzda qo‘llanilib kelinmoqda.

Raqamli iqtisodiyot ma‘lumotlar, sun‘iy intellekt, bulutli texnologiyalar va raqamli platformalar yordamida iqtisodiy jarayonlarni avtomatlashtirish va yaxshilashni anglatadi. Bu yangi sharoitda inson resurslarini boshqarishning samaradorligi, tezligi va moslashuvchanligini oshirish zarur. Buning uchun bir qator ustuvor yo‘nalishlarni belgilab olish lozim:

- raqamli Texnologiyalarni amaliyotga keng va to‘laqonli tarzda joriy etish;
- raqamli platformalar va raqamli vositalar yordamida inson resurslarini boshqarish jarayonlarini optimallashtirish misol uchun LinkedIn va Workday kabi platformalar orqali ishchilarni jalb qilish va boshqarish;

- ma‘lumotlarni tahlil qilish – katta ma‘lumotlar (Big Data) orqali xodimlarning ma'lumotlari tahlil qilinadi va qarorlar qabul qilishda yordam beradi misol uchun IBM Watson orqali xodimlarning ish faoliyatini baholash singari;

- moslashuvchan ish sharoitlari masofaviy ish va fleksibil (moslashuvchan ish jadvali) jadval taklifi, xodimlarning ishga qiziqishini oshiradi misol uchun Google va Microsoft kabi kompaniyalar masofaviy ishlash imkoniyatini taqdim etadi;

- xodimlar Malakasini Oshirish - raqamli ta‘lim va onlayn treninglar orqali xodimlarni malakasini oshirish. Misol: Coursera va Udemy orqali xodimlarga yangi ko‘nikmalarni o‘rgatish kabi yurtimizda ham bu tajribalarni keng qo‘llash;

- sun‘iy intellekt va avtomatlashtirish – sun‘iy intellekt yordamida ish jarayonlarini avtomatlashtirish va xodimlarning yukini kamaytirish misol uchun Chatbotlar yordamida mijozlarga xizmat ko‘rsatish jarayonlarini optimallashtirish kabi yo‘nalishlarda yurtimizda amaliy ishlarni qo‘llash lozim4.

Umuman olganda inson resurslarini boshqarishda rivojlangan mamlakatlar tajribalariga nazar soladigan bo‘lsak bu sohada anchayin ilg‘or yutuqlarni sanash mumkin. Misol uchun AQShda yirik texnologik kompaniyalar, masalan, Amazon va Apple, inson resurslarini boshqarishda **raqamli analitikalarni** keng qo‘llaydi va sun‘iy intellektni amaliyotga joriy etgan. Yaponiyada esa raqamli transformatsiya jarayonlari davomida ishchilarni malakasini oshirishga qaratilgan dasturlar ko‘p yillik an‘anaviy ish uslublarini yangilashga olib keldi. Masalan, Toyota

4 "Human Resource Management in the Digital Age" Muallif: Strohmeier, S., 2016-yil, "International Journal of Human Resource Management" ilmiy jurnali

kompaniyasi ishlab chiqarish jarayonlarini optimallashtirishda sun'iy intellekt va avtomatlashtirishdan foydalanadi. Yevropada Yevropa Ittifoqi hududagi kompaniyalar, masalan, SAPda raqamli transformatsiya va kiberxavfsizlikka juda katta e'tibor beriladi, hattoki xodimlar uchun raqamli ta'lim platformalarini ishlab chiqilgan. Mazkur davlatlarning bu sohadagi ustuvor jihatlari quyidagilarda namoyon bo'ladi:

- innovatsion madaniyatni rivojlantirish – korxonalar ichida innovatsiyalarni qo'llab-quvvatlash va xodimlarni yangi g'oyalar bilan rag'batlantirish;
- diversifikatsiya va inklyuzivlik – turli xil salohiyatli inson resurslarini jamoaga jalb qilish lozim, bu ning natijasida esa faoliyatda ijodkorlikni va innovatsiyalarni oshiradi;
- barqarorlik va xavfsizlik - raqamli platformalardagi xavfsizlikni ta'minlash, xodimlar ma'lumotlarini himoya qilish va xavfsizlikka alohida e'tibor berish.
- xodimlar raqobatbardoshligini oshirish – raqamli ko'nikmalarni rivojlantirish orqali xodimlar raqobatbardoshligini oshirishda kabi yo'nalish muhim va ustuvor hisoblanadi.

XULOSA

Xalqaro amaliyotga yuzlanadigan bo'lsak, hozirgi kunda raqamli iqtisodiyot elektron tijorat va xizmatlar sohasi bilan cheklanib qolmay, balki hayotning har bir jabhasiga, xususan, sog'liqni saqlash, fan-ta'lim, qurilish, energetika, qishloq va suv xo'jaligi, transport, geologiya, kadastr, arxiv, internet-banking va boshqa sohalarga jadal kirib bormoqda va ularning har birida o'zining yuqori samalarini bermoqda. Davlat o'z fuqarolari uchun elektron xizmatlar ko'rsatishi va elektron mahsulotlarni taklif etishi — bu raqamli iqtisodiyotning asosiy qismi hisoblanadi. Mamlakatimizda ushbu sohani keng rivojlantirish korrupsiya illatiga barham beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 11.09.2023-yildagi PF-158-son Farmoni bilan tasdiqlangan "O'ZBEKISTON — 2030" strategiyasi, <https://lex.uz/ru/docs/-6600413>
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 28.04.2020 yildagi PQ-4699-sonli "Raqamli iqtisodiyot va elektron hukumatni keng joriy etish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarori, <https://lex.uz/docs/-4800657>
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 11-iyuldagi PQ-3124-sonli Qarori. Manba: <https://lex.uz/docs/-3262295#-3262789>
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 11-iyuldagi PQ-3124-sonli Qarori. Manba: <https://lex.uz/docs/-3262295#-3262789>
5. "Human Resource Management in the Digital Age" Muallif: Strohmeier, S., 2016-yil, "International Journal of Human Resource Management" ilmiy jurnali
6. Inson resurslarini boshqarish - A.B.Xayitov, darslik, Toshkent – 2019 yil, 7-bet
7. Управление персоналом / Под ред. А.Я. Кибанова. М., 2008
8. Назарова Г.Г., Мухамеджанова Г.А., Салихова Н.М., Исмаилова Н.С., Розметова Н.Б. "ИНСОН РЕСУРСЛАРИ МЕНЕЖМЕНТИ" (ўқув қўлланма) Тошкент – 2010.
9. Raqamli iqtisodiyotga oid so'z va atamalarni bilasizmi? -maqola, <https://mitc.uz/uz/news/1554> sayti, Nurulla Abdullayev, Axborot texnologiyalari va kommunikatsiyalarini rivojlantirish vaziri maslahatchisi
10. Xayriddinov, S. B. (2023). O'ZBEKISTON OLIY TA'LIM MUASSASALARI FAOLIYATLARI MOLIVAVIY NATIJALARIGA BIR NAZAR. Research Focus International Scientific Journal, 2(11), 35-39.

11. Хайриддинов, Ш. Б., & Менглибойев, С. Т. (2023). БЮДЖЕТ МУАССАСАЛАРИДА МОЛИЯВИЙ РЕСУРСЛАРДАН САМАРАЛИ ФОЙДАЛАНИШНИ ЎЗИГА ХОС УСУЛЛАРИ. *Research Focus*, 2(12), 27-32.

12. Xayriddinov, S. (2024). Oliy ta'lim muassasalarida moliyaviy mablag 'lardan samarali foydalanishga xizmat qiluvchi zamonaviy va istiqbolga mo 'ljallangan huquqiy asoslarning yaratilganligi to 'g 'risida.

13. Botirovich, K. A., & Batirovich, K. S. (2023). Local Budget Revenues As an Important Link of Territorial Revenue Power.