

## **RAQAMLI TEXNOLOGIYA ASOSIDA INSON RESURLARINI RIVOJLANTIRISH.**

Mullajonov Qobiljon Murod o'g'li 202 MMT gutuh  
University of science and technologies talabasi

Hozirgi kunda mamlakatimizda olib borilayotgan iqtisodiy islohotlar sharoitida moliyaviy, iqtisodiy va moddiy resurslardan samarali foydalanish bilan birga albatta xodimlar rolini ham oshirib borish zarur. Buning uchun rahbarlar har bir xodim tashkilotning asosiy qadriyati ekanligini uni boshqarish jarayonida tan olishi lozim.

Xodimlarni boshqarish tizimi tashkilot uchun kerakli kadrlarni tanlash va saqlash, ularni kasbiy o'qitish, har bir xodimning faoliyatini, hatti-harakatlarini to'g'ri baholash va samaradorligini oshirishdan iborat bo'ladi. Ayniqsa, respublikada raqamli iqtisodiyotni shakllantirish va innovatsiyalarni rivojlantirish natijasida yuqori malakali kadrlardan iborat zamonaviy tashkilotlarni shakllantirish hozirgi davr talabi bo'lib qolmoqda.

Prezidentimiz Sh.M.Mirziyoev joriy yildagi Oliy Majlisga Murojaatnomasida kadrlar masalasiga to'xtalib shunday degandi: "Sharq donishmandlari aytganidek, "Eng katta boylik - bu aql-zakovat va ilm, eng katta meros - bu yaxshi tarbiya, eng katta qashshoqlik - bu bilimsizlikdir! Shu sababli hammamiz uchun zamonaviy bilimlarni o'zlashtirish, chinakam ma'rifat va yuksak madaniyat egasi bo'lish uzluksiz hayotiy ehtiyojga aylanishi kerak.

Taraqqiyotga erishish uchun raqamli bilimlar va zamonaviy axborot texnologiyalarini egallashimiz zarur va shart. Bu bizga yuksalishning eng qisqa yo'lidan borish imkoniyatini beradi" [1].

Inson resurslarini rivojlantirish – bu tizimli faoliyat bo'lib, ularni doimiy rivojlantirish va o'stirish maqsadida xodimlarning potensial qobiliyatlarini rivojlantiradi. Tashkilotga chuqur bilimga ega bo'lgan professionallar tanlab olish personalni rivojlantirishning asosi sanaladi. Mehnat unumdorligining o'sishi, tashkilot foydaliligini oshirish uchun personal salohiyatini oshirish ustida muntazam ishlash kerak [2].

"Inson resurslarini rivojlantirish" tushunchasining talqinlari juda ko'p. Masalan, A.Ya.Kibanov ushbu tushunchaga "ishbilarmonlik karerasi, kadrlar zaxirasini boshqarish va personalni o'qitish" ni kiritadi [3].

Yu.G.Odegov personalni (inson resurslarini) rivojlantirish deganda maktablar bitiruvchilarni kasbiy o'qitish, shuningdek, tashkilotda personal karerasini rejalashtirishni o'z ichiga oladigan chora-tadbirlar kompleksi yordamida yangi bilimlar, ko'nikmalar va kompetensiyalar olishni talab qiladigan xodimning shaxsiy qadriyatlarini o'zgarishini tushunadi.

Personalni rivojlantirishdan maqsad – tashkilotni uning maqsadlari va rivojlanish strategiyalariga muvofiq yaxshi tayyorlangan va motivatsili xodimlar bilan ta'minlashdir. Inson resursini rivojlantirish tizimi – bu axborot berish uchun mo'ljallangan va muayyan ish joyiga bog'lab qo'yilgan elementlar maqsadli yo'naltirilgan kompleksi bo'lib, ular tashkilotni rivojlantirish vazifalari, xodimlar

salohiyati va moyillilariga muvofiq ushbu tashkilot xodimlarining malakasini oshirishga xizmat qiladi. Gap avvalo, shaxsiy tarkib (xodimlarning kasbiy yaroqliligi va moyilliklari), tashkiliy birliklar (ish o‘rinlariga talablar va ularda ish jarayonida odatiy vaziyatlar), shuningdek, mehnat va ta’lim bozorlari haqida boradi [4].

A.P.Yegorshin “ish samaradorligini oshirishi maqsadida tashkilot xodimlari shaxsiyatini har tomonlama rivojlantirish kompleksi va uzluksiz jarayoni sifatida inson resurslarini rivojlantirish” deb ta’rif beradi [5].

I.I.Shatalova personalni rivojlantirish deganda quyidagilarni tushunadi: “tashkilotning inson resurslarini sifatini oshirishga qaratilgan chora-tadbirlar yig‘indisi. Personalni rivojlantirishning bazaviy elementlari quyidagilar hisoblanadi:

- 1) o‘qish uchun motivatsiya;
- 2) personalni o‘qitish;
- 3) ish karerasini va xizmat bo‘yicha-kasbiy harakatlanishni boshqarish;
- 4) lavozimga kiritish va moslashtirish;
- 5) kadrlar zaxirasi shakllantirish”.

Yuqori texnologiyalarning rivojlanishi, umumiy texnologik taraqqiyot kompaniyaning xodimlarini zamonaviy mehnat sharoitlariga moslashtirish vazifasini yuklaydigan yangi mehnat usullarini taqozo etmoqda. Rivojlanishning yuqori sur‘ati mehnat bozori endi kompaniyani yangi texnologik tuzilma uchun zarur bilim va ko‘nikmalarga ega bo‘lgan xodimlar bilan ta’minlay olmaydigan vaziyatga olib keldi.

Mehnat unumdorligi ijrochining malakasiga bog‘liqligi, uning yangi texnikalarni, usullarni va mehnat texnologiyalarini o‘rganish qobiliyati shubhali emasligi sababli, xodimlarning malakasini oshirish va tayyorlash xodimlarning kasbiy mahoratini oshiradigan, ularning sadoqati va ta’sirini kuchaytiradigan bo‘g‘in hisoblanadi.

Iqtisodiyotning raqamli sektorini rivojlantirish borasida davlat tomonidan keng ko‘lamli chora-tadbirlar ko‘rilmoqda, elektron hujjat aylanishi tizimlari joriy etilmoqda, elektron to‘lovlar rivojlantirilmoqda va elektron tijorat sohasidagi normativ-huquqiy baza takomillashtirilmoqda.

Axborot-texnologik platformalarda faoliyat ko‘rsatadigan raqamli iqtisodiyot jadal rivojlanmoqda, bu esa shunday platformalarning yangi modellarini yaratish zaruratini taqozo etmoqda.

“Blokcheyn” texnologiyalari (ma’lumotlarning taqsimlangan reestri texnologiyalari), “sun’iy aql”, superkompyuterlar imkoniyatlaridan foydalanish, shuningdek, kripto-aktivlar bo‘yicha faoliyat jahonning ko‘plab mamlakatlarida raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. “Blokcheyn” texnologiyalari nafaqat iqtisodiyotning ko‘plab sektorlariga, balki davlat boshqaruvi tizimiga va boshqa jamoatchilik munosabatlariga asta-sekin joriy etilmoqda.

Sohaning kadrlar va ta’lim sohasidagi asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

- raqamli iqtisodiyot kadrlarini tayyorlash uchun asosi sharoitlar yaratish;
- raqamli iqtisodiyotni bilimdon kadrlar bilan ta’minlashi lozim bo‘lgan ta’lim

tizimini takomillashtirish;

-raqamli iqtisodiyot talablariga tayanishi lozim bo‘lgan mehnat bozori;

-O‘zbekiston Respublikasi raqamli iqtisodiyot rivojlanishida kadrlar ishtiroki va kompetensiyalarni o‘zlashtirish bo‘yicha motivatsiya tizimi yaratish.

Yaqin kelajakda ko‘proq moslashuvchan mehnat munosabatlariga (shu jumladan masofaviy ishlarga) o‘tishni ta‘minlaydigan, shuningdek, mehnatni ratsionalizatsiya qilishni, resurslarning noishlab chiqarish xarajatlarini optimallashtirishni (shu jumladan, ortiqcha hisobotni) va shaxsiy rivojlanish traektoriyalarini o‘rnatishni ta‘minlaydigan «raqamli mehnat kodeksi» ni yaratish rejalashtirilmoqda [2].

#### **Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati.**

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi. 24.01.2020. <http://www.press-service.uz>.

2. G.Abduraxmonova. “Inson resurslarini boshqarish” darslik. Toshkent – 2020. 728 b.

3. Кибанов А.Я. Основм управления персоналом: Учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М. -2007. -325 с.

4. Набор персонала: найма персоны: Учебное пособие Под ред. Ю.Г. Одегова. - М. : М: "Экзамен", 2002.

5. А.П.Егоршин. «Управление персоналом». Учебник для вузов. Издательство: НИМБ. 2003. стр.720.