



**TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

VOLUME 7 / 2024

LABOR ECONOMICS

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

LABOUR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

scientific electronic journal

2024 yil 4-son

Volume 10, Issue 4, 2024



**МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI
VA INSON KAPITALI**
ISSN: 3030-3117



LABORECONOMICS.UZ

МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 4-2024

**ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ**

LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

“Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi (OAK) rayosatining 2023-yil 3-iyundagi 328/3-sonli qarori bilan ro‘yxatga olingan.

Muassis: “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy maktabi.

Tahririyat manzili:

100066, Toshkent shahri, Islom Karimov ko‘chasi,
49 uy

Elektron manzil: ilmiymaktab@gmail.com

Jurnal web-sayti: www.laboreconomics.uz

Bog‘lanish uchun telefonlar:

+998998818698

Tahririyat Kengashi raisi:**(Chairman of the Editorial Board)**

Abduraxmanov Qalandar Xodjayevich, O'zFA akademigi

Tahririyat Kengashi a'zolari:**(Members of the Editorial Board)**

Toshqulov Abduqodir Hamidovich, i.f.d., prof.
Yusupov Axmadbek Tadjiyevich, i.f.d., prof.
Sharipov Kongratboy Avezimbetovich, t.f.d., prof
Raifkov Kudratilla Mirsagatovich, i.f.d., prof
Xalmuradov Rustam Ibragimovich, i.f.d., prof
Umurzakov Baxodir Xamidovich, i.f.d., prof.
Nazarov Sharofiddin Xakimovich, i.f.d., prof.
Jumayev Nodir Xasiyatovich, i.f.d, prof.
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, i.f.d., prof.
Eshov Mansur Po'latovich, i.f.d., prof.
Zokirova Nodira Kalandarovna, i.f.d., prof.
Xudoyberdiyev Zayniddin Yavkachevich, i.f.d., prof.
Muxiddinov Erkin Madorbekovich, i.f.f.d., (PhD)
Xolmuxammedov Muhsinjon Murodullayevich, i.f.n., dots.
Amirov Lochinbek Fayzullayevich, i.f.f.d., (PhD), dots.
G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich, i.f.d., (DSc), dots.
Shakarov Zafar Gafarovich, i.f.f.d., (PhD)

Jamoatchilik Kengashi a'zolari:**(Community Council members)**

Bred Bodenxauzen (AQSh)
Jon Ankor (Buyuk Britaniya)
Odegov Yuriy Gennadevich (Rossiya Federasiyasi)
Keynz Miller (AQSh)
Sung Dong Ki (Koreya Respublikasi)
Masato Xivatari (Yaponiya)
Gerxard Feldmayer (Germaniya)
Eko Shri Margianti (Indoneziya)
Ahmed Mohamed Aziz Ismoil (Misr)
Rohana Ngah (Malayziya)
Sharifah Zanniyerah (Malayziya)
Teguh Dartanto (Indoneziya)
Nur Azlinna (Saudiya Arabistoni)
Muhammed Xoliq (Pokiston)
Alisher Dedaxonov (Toshkent)

Mas'ul muxarrir (Editor-in-Chief): G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich**Veb-administrator (Web admin):** Musayev Xurshid Sharifjonovich

MUNDARIJA (CONTENTS)**MEHNAT BOZORI VA MEHNAT MUNOSABATLARI**

S.B.G'oyipnazarov I.A.Bakiyeva S.M.Kurbanbayeva	<i>Change of professions and skills in the field of tourism under the influence of artificial intelligence.....</i>	6-19
S.S.Amirdjanova	<i>Приоритетные направления занятости населения и организационно-экономические механизмы его реализации.....</i>	20-33

INSON KAPITALI

A.B.Irmatova A.M.Saidahmadov	<i>Raqamli iqtisodiyotda inson kapitalini rivojlantirishda o'qitish tizimi</i>	34-50
F.O.Odilova	<i>Касб-хунар таълими битирувчиларининг касбий кўникмаларини оширишга таъсир кўрсатувчи омиллар</i>	51-60
T.N.Azimov	<i>Роль высшего образования в обеспечении устойчивого роста человеческого капитала</i>	61-78
T.B.Shomurodov	<i>Oziq ovqat xavfsizligini ta'minlashning inson kapitalini rivojlanishiga ta'sirini baholash</i>	79-86

INSON TARAQQIYOTI

Sh.D.Akishova	<i>O'zbekistonda xorijiy investitsiyalarni jalb qilish orqali moliyaviy salohiyatni oshirishning zamonaviy holati.....</i>	87-93
X.X.Yaxshimuratova	<i>Mamlakat aholisining turmush farovonligini oshirishda iste'mol kreditlarining ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan obyektiv zarurligi.....</i>	94-100
Z.K.Murtozayeva	<i>The role of public procurement in the project financing system formed on the basis of public opinion in the Republic of Uzbekistan.....</i>	101-109
Ch.O'.Ro'zimurodova	<i>Davlat xaridlari tizimini takomillashtirish: zamonaviy tendensiyalar va asosiy o'zgarishlar.....</i>	110-120
T.B.Shomurodov	<i>O'zbekistonda aholi daromadlarining oziq-ovqat xavfsizligiga ta'sirini baholashning metodologiyasini takomillashtirish.....</i>	121-130

KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH

O.A.Norboyev	<i>Мулкий муносабатлар механизмини такомиллаштириш.....</i>	131-141
---------------------	---	---------

T.B.Shomurodov	<i>Daromad tengsizligining oziq-ovqat xavfsizligiga ta'siri: rivojlanayotgan mamlakatlar misolida.....</i>	142-150
MIGRATSIYA		
Z.T.Jumanova	<i>Turizm sohasi faoliyatini statistik tahlil qilish.....</i>	151-161
INSON RESURLARINI BOSHQARISH		
M.F.Abdumannofova	<i>Inson resurslarini boshqarishda raqamli texnologiyalardan foydalanishning tendensiyalari</i>	162-171
G.R.Kuziyeva	<i>Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda ishchi kuchi samaradorligini oshirishda innovatsiyalarning ta'sirini baholash</i>	172-180
G.R.Kuziyeva	<i>Ishlab chiqarishda innovatsiyalarning joriy etilishining ishchi kuchi samaradorligiga ta'sirini baholash</i>	181-188
TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH		
S.K.Mansurov	<i>Mamlakat iqtisodiyotini rivojlantirishda tovarlar eksportining o'рни va ahamiyati</i>	189-203
S.U.Ismailova	<i>Роль цифровых маркетинговых стратегий в обеспечении устойчивого экономического роста в цифровой экономике</i>	204-213
Sh.Sh.Atadjanova	<i>Turistik destinatsiya raqobatbardoshligini oshirish orqali mintaqada turizmni barqaror rivojlantirish</i>	214-221
D.B.Fayziyeva	<i>Raqamli iqtisodiyot sharoitida korxonalarining samaradorligini oshirish mexanizmlarini takomillashtirish</i>	222-232
Sh.U.Karimova	<i>Mintaqada turizmni rivojlantirishda turistik resurslardan unumli foydalanish</i>	233-238
G.R.Kuziyeva	<i>O'zbekistonda innovatsiyalarning yapli ichki mahsulotni diversifikatsilayalashdagi rolini baholash...</i>	239-247
Sh.S.Sayfutdinov D.T.Alijonova	<i>Hududiy turizm bozorini barqaror rivojlanishining nazariy asoslari</i>	248-254
GENDER TENGLIGI		
B.A.Xonturayev	<i>Ta'lim institutlarini jamiyatga ta'sirini gender indekslari asosida baholash</i>	255-270

MUNOSIB MEHNAT

S.B.G'oyipnazarov

Barriers to the adoption of Industry 4.0 technologies in the practice of occupational safety and health of smes...

271-281



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



INSON RESURSLARINI BOSHQARISHDA RAQAMLI TEXNOLOGIYALARDAN FOYDALANISHNING TENDENSIYALARI

Abdumannofova Mohirabonu Fatxulla qizi

O‘zbekiston xalqaro islom akademiyasi o‘qituvchisi

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a133

Annotatsiya. Ushbu maqola raqamli texnologiyalarning inson resurslarini boshqarishda integratsiyalashuvini tahlil qilishga, ularning samaradorligini oshirishga va tashkilotlarning strategik maqsadlariga erishishda ta‘sirini ko‘rib chiqishga bag‘ishlangan. Ijtimoiy tarmoqlardan foydalangan holda inson resurslarini boshqarishning zamonaviy usullari, ish jarayonlarini takomillashtirish uchun raqamli texnologiyalar va kadrlar siyosati tendensiyalari yoritilgan. Ishga qabul qilish, baholash va inson resurslarini rivojlantirish jarayonlarini optimallashtirish uchun sun‘iy intellekt, blokcheyn, bulutli platformalar va boshqa innovatsion texnologiyalarni joriy etish muhimligi ko‘rib chiqildi. Muallifning ta‘kidlashicha, inson resurslarini boshqarishda raqamli texnologiyalardan foydalanish nafaqat samaradorlik va avtomatlashtirishni oshirish, balki aloqani yaxshilash hamda iste’dodlarni jalb qilish va saqlab qolishning yangi usullarini ishlab chiqishga ham yordam beradi.

Kalit so‘zlar: raqamli texnologiyalar, inson resurslarini boshqarish, sun‘iy intellekt, ijtimoiy tarmoqlar, kadrlar siyosati, blokcheyn, bulutli texnologiyalar

ТЕНДЕНЦИИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Абдуманнофова Мохирабону Фатхулла кизи

Преподаватель Международной исламской академии Узбекистана

Аннотация. Статья посвящена анализу внедрения цифровых технологий в управление человеческими ресурсами и их влиянию на повышение эффективности и достижение стратегических целей организаций. В ней рассматриваются современные методы управления человеческими ресурсами с использованием социальных сетей, цифровые технологии для совершенствования бизнес-процессов, тенденции в кадровой политике. В статье исследуется важность внедрения искусственного интеллекта, блокчейна, облачных платформ и других инновационных технологий для оптимизации процессов подбора, оценки и развития сотрудников. Автор подчеркивает, что использование цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами позволит не только повысить эффективность и автоматизацию, но и улучшить коммуникацию и создать новые стратегии привлечения и удержания талантов.

Ключевые слова: цифровые технологии, управление человеческими ресурсами, искусственный интеллект, социальные сети, кадровая политика, блокчейн, облачные технологии

TRENDS IN THE USE OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Abdumannofova Mokhirabonu Fatkhulla qizi

Teacher of the International Islamic Academy of Uzbekistan

Abstract. This article is dedicated to analyzing the integration of digital technologies into human resource management and their impact on improving efficiency and achieving the strategic goals of organizations. It covers modern methods of human resource management using social networks, digital technologies for improving business processes, and trends in personnel policy. The article explores the importance of implementing artificial intelligence, blockchain, cloud platforms, and other innovative technologies to optimize recruitment, assessment, and employee development processes. The author emphasizes that the use of digital technologies in human resource management will not only enhance efficiency and automation but also improve communication and create new strategies for attracting and retaining talent.

Keywords: digital technologies, human resource management, artificial intelligence, social networks, personnel policy, blockchain, cloud technologies

Kirish

Texnologiyani rivojlantirishning hozirgi bosqichi hayotning barcha sohalari, jumladan, inson resurslarini (IR) boshqarishni jadal raqamlashtirish bilan tavsiflanadi. Raqamli texnologiyalar IR jarayonlarini o'zgartirishga sezilarli ta'sir ko'rsatib, kompaniyalarga o'zgaruvchan mehnat bozori sharoitlariga moslashish va xodimlarni boshqarishni yaxshilash imkonini beradi. Inson resurslarini boshqarishda raqamli vositalarni joriy etish biznes jarayonlarini optimallashtirish, xodimlar samaradorligini oshirish va umumiy tashkiliy madaniyatni yaxshilashga yordam beradi.

Kadrlarni tanlash va baholash, xodimlarni o'qitish va malaka oshirishni prognozlash kabi sohalarda faol qo'llaniladigan sun'iy intellektni rivojlantirishga alohida e'tibor qaratilmoqda³⁰. Masalan, intellektual tizimlar nomzodlarni qidirishni avtomatlashtirish, ularning malakasini tahlil qilish va ma'lumotlar tahlili asosida yangi xodimlarni moslashtirish imkonini beradi. Bu vaqt va moliyaviy xarajatlarni kamaytiradi, bu zamonaviy voqelikda muhim raqobat ustunligidir.

Ijtimoiy tarmoqlar va professional platformalar iste'dodlarni izlash va jalb etishda, shuningdek, kompaniyaning jozibador ish beruvchi sifatidagi imidjini shakllantirishda muhim rol o'ynaydi³¹. Raqamli texnologiyalardan foydalanish xodimlar uchun masofaviy suhbatlar, onlayn treninglar va virtual tadbirlarni o'tkazish imkonini berdi. Bu tashkilotlarga jahon mehnat bozoriga chiqish va ularning geografik joylashuvidan qat'iy nazar xodimlar bilan ishlash imkonini

³⁰ Zhang J, Chen Z. Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. J Knowl Econ. 2023 Mar 7:1–17. doi: 10.1007/s13132-023-01214-y. Epub ahead of print. PMID: PMC9990565.

³¹ Каримуллина Л. Р., Пушкарев О. Н. Управление человеческими ресурсами в организации / Л.Р. Каримуллина, О.Н. Пушкарев // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2020. № 6 (46). – С. 552-556.

beradi.

Boshqa tomondan, raqamlashtirishning kuchayishi kiberxavfsizlik va ma'lumotlarni himoya qilish masalalariga alohida e'tibor berishni talab qiladi. Xodimlarning shaxsiy ma'lumotlarini himoya qilish, maxfiylikni ta'minlash va ma'lumotlar to'g'risidagi qonunlarga rioya qilish IR bo'limlari uchun muhim ustuvor vazifalarga aylanmoqda. Shunday qilib, inson resurslarini boshqarish tizimini raqamlashtirish ish jarayonlarini optimallashtirish va yuqori malakali kadrlarni shakllantirish uchun yangi imkoniyatlar ochadi. Biroq, bu tendensiyalar ma'lumotlarni boshqarishda axloqiy va huquqiy me'yorlarini ko'rib chiqishni ham talab qiladi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

XX asrda inson resurslarini boshqarishda raqamli texnologiyalardan foydalanish hayotning barcha sohalarida innovatsiyalarni integratsiyalashuvida muhim bosqichga aylandi. Raqamlashtirish faoliyatning deyarli barcha sohalariga jadal kirib bormoqda, bu esa tashkilotlardan yangi sharoitlarga moslashishni talab qiladi. Kadrlar bo'yicha yangi texnologiyalarning doimiy joriy etilishi nafaqat boshqaruvga yondashuvlarni o'zgartiradi, balki ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlarga ham hissa qo'shadi.

Shunday qilib, tadqiqotchilar Emma Parry va Stefan Strohmeier raqamli transformatsiyaning inson resurslarini boshqarishga ta'siriga e'tibor qaratdilar. Ular o'z tadqiqotlarida IR oldida turgan asosiy muammolarni tasvirlaydilar, shuningdek, raqamlashtirish natijasida kasbdagi o'zgarishlarni batafsil tahlil qiladilar. Ular texnologiyani qabul qilish nafaqat jarayonlarda, balki tashkilotlardagi fikrlash tarzida ham o'zgarishlarni talab qilishini ta'kidlaydilar³².

Marina Chugunova va Anastasiya Danilova 2022-yilda 57 nemis kompaniyasi asosida IR funksiyalarini raqamlashtirish darajasini baholagan tadqiqot o'tkazdi. Aniqlanishicha, aksariyat kompaniyalar IR jarayonlarida allaqachon raqamli texnologiyalardan foydalanmoqda, biroq ularning yarmidan ko'pi hali strategik qarorlar qabul qilish uchun raqamli vositalardan foydalanmaydi. Bu texnologiyani inson resurslarini boshqarishga yanada integratsiya qilish zarurligini ko'rsatadi³³.

Yu va Jinjun o'z ishlarida texnologiya rivojlanishining hozirgi bosqichi “raqamli davr” deb nomlanishini ta'kidlaydilar. Ular 5G, bulutli texnologiya, katta ma'lumotlar, sun'iy intellekt va blokcheyn kabi texnologiyalar taraqqiyotning asosiy omiliga aylanganini ta'kidlamoqda. Ushbu vositalar operatsion samaradorlikni oshirish va boshqaruv jarayonlarini optimallashtirish uchun

³² Strohmeier, D.E.P.A.P.S. (2014). HRM in the digital age—digital changes and challenges of the HR profession. *Employee relations*, 36(4).

³³ Chugunova, M., & Danilov, A. (2023). Use of digital technologies for HR management in Germany: Survey evidence. *CESifo economic studies*, 69(2), 69-90.

noyob imkoniyatlarni taqdim etadi³⁴. Tadqiqotchilar Pagani va Padroning ta’kidlashicha, raqamlashtirish tashkilotlar ichidagi jarayonlarni yanada samarali qilishga yordam beradi va mijozlar tajribasini yaxshilaydi. Ularning ta’kidlashicha, raqamlashtirish odatiy ishlarga sarflanadigan vaqtni qisqartiradi, xarajatlarni kamaytiradi va xodimlarning ish sifatini oshiradi, shuningdek, turli tashkiliy qiyinchiliklarni yengishga yordam beradi³⁵.

Rivojlangan mamlakatlar tajribasi shuni ko’rsatadiki, sun’iy intellekt, tahliliy tizimlar, blokcheyn va ijtimoiy tarmoqlar kabi raqamli texnologiyalardan foydalanish xodimlarni boshqarish uchun yangi ufqlarni ochadi. Bu vositalar jarayonlarni avtomatlashtirish, qog’ozbozlikni qisqartirish va tashkilot madaniyatini oshirish imkonini beradi.

Tadqiqot metodologiyasi

Ushbu tadqiqotning maqsadi inson resurslarini boshqarishda ijtimoiy tarmoqlar va zamonaviy texnologiyalardan foydalanish imkoniyatlarini o’rganishdan iborat. Tadqiqotda nazariy tahlil, content tahlil, ekspert so’rovlari va empirik kuzatuv usullari qo’llanildi.

Nazariy tahlil orqali ijtimoiy tarmoqlar hamda zamonaviy texnologiyalar haqidagi ilmiy manbalar tahlil qilindi. Bu texnologiyalarning inson resurslarini boshqarishga ta’siri asoslab berildi. Kontent tahlil yordamida ijtimoiy tarmoqlarda e’lon qilingan ish o’rinlari va foydalanuvchilarning faoliyati o’rganildi. Ekspert so’rovlari asosida inson resurslari boshqaruvchilari va texnologiya mutaxassislarining tajribalari va qarashlari tahlil qilindi. Empirik kuzatuv orqali tashkilotlar ijtimoiy tarmoqlarni qanday qo’llayotganliklari kuzatildi.

Tadqiqot natijalariga asoslanib, kadrlarni izlash va boshqarishda ijtimoiy tarmoqlar va zamonaviy texnologiyalardan samarali foydalanish bo’yicha tavsiyalar ishlab chiqildi. Ushbu metodologiya inson resurslari boshqaruvining raqamlashtirilgan usullarini keng joriy etishga yordam beradi.

Tahlil va natijalar

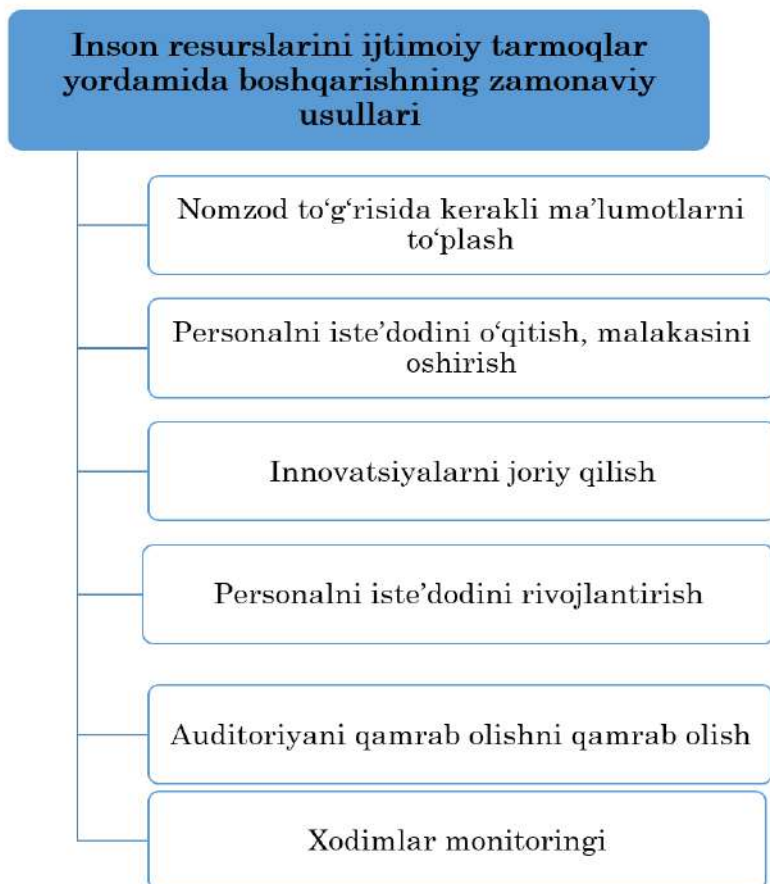
Zamonaviy dunyoda ijtimoiy tarmoqlar hayotimizning ajralmas qismiga aylandi. Har qanday sohani ulardan foydalanmasdan tasavvur qilish qiyin. Ijtimoiy tarmoqlar orqali kerakli iste’dodlarni topish inson resurslari menejerlari orasida keng tarqaldi. Bugungi kunda nafaqat kadrlar siyosatini ishlab chiqish, balki yosh mutaxassislar bandligini ta’minlash ham muhim ahamiyat kasb etmoqda.

Ijtimoiy tarmoqlar orqali kompaniyalar kerakli xodimlarni topadilar va

³⁴ Vardarlier, P. (2020). Digital transformation of human resource management: digital applications and strategic tools in HRM. *Digital business strategies in blockchain ecosystems: Transformational design and future of global business*, 239-264.

³⁵ Wilson, J. P. (2014). International human resource development: Learning, education and training for individuals and organisations. *Development and Learning in Organizations*, 28(2).

turli sohalardagi mutaxassislarni jalb qiladilar³⁶. Ijtimoiy tarmoqlar xodimlarni topishning eng oson usullaridan biridir. Bunday platformalardan samarali foydalanish vaqtni sezilarli darajada tejash va jarayonlarni tezlashtirish imkonini beradi. Ijtimoiy tarmoqlar orqali inson resurslarini boshqarish zamonaviy yondashuv hisoblanadi.



1-rasm. Inson resurslarini ijtimoiy tarmoqlar yordamida boshqarishning zamonaviy usullari³⁷.

IR boshqaruvi uchun ijtimoiy mediadan foydalanish xodimlarning faolligini oshirish, samaradorlikni oshirish va raqamli platformalar orqali innovatsiyalarni rivojlantirishni o'z ichiga oladi³⁸. Ijtimoiy tarmoqlar orqali xodimlarni yollash va tanlash qulaylik va vaqtni tejash kabi muhim afzalliklarni beradi. Ijtimoiy tarmoqlar orqali xodimlarni boshqarishning zamonaviy usullari xodimlarning kasbiy o'sishiga, ularning malakasi, bilim va tajribasini oshirishga yordam beradi,

³⁶ Démeijer, D. (2017). *Making digital HRM work: A study in changes in perceived consequences of e-HRM in the past decade* (Master's thesis, University of Twente).

³⁷ Rustamaliyeva G.B. (2024). Inson resurslarini boshqarishning xorij tajribasidagi zamonaviy yo'nalishlari. *Science and innovation*, 3 (Special Issue 41), 530-534. doi: 10.5281/zenodo.11531858

³⁸ Syarief, F., Nindiasari, H., Martanto, M., Febriani, B., & Wujarso, R. (2022). e-HRM: Changes in Business and Labor Culture in the Digital Paradigm. *e-HRM: Changes in Business and Labor Culture in the Digital Paradigm*, 6(1).

bu esa o‘z navbatida, ish samaradorligini, jarayonlardan qoniqishni va xodimlarning mehnat jarayoniga jalb etilishini oshiradi.

Ijtimoiy tarmoqlardan foydalangan holda inson resurslarini boshqarish xodimlarning faolligini oshirish, samaradorlikni oshirish va raqamli platformalar orqali innovatsiyalarni rivojlantirishni o‘z ichiga oladi. Ishga qabul qilish va tanlash jarayonida ijtimoiy tarmoqlardan foydalanish sezilarli qulaylik va vaqtni tejash imkonini beradi.

Bugungi raqamli dunyoda ish usullari doimiy ravishda rivojlanib bormoqda va texnologik o‘zgarishlar bu o‘zgarishlarda hal qiluvchi rol o‘ynaydi. So‘nggi yillarda erishilgan eng muhim yutuqlardan biri 5G texnologiyasining joriy etilishi bo‘ldi. Ushbu yuqori tezlikdagi simsiz tarmoq hayotimizning turli jabhalariga, jumladan, masofadan ishlash va inson resurslarini boshqarishga chuqur ta‘sir ko‘rsatadi. 5G texnologiyasi iqtidorlarni topish imkoniyatini kengaytirib, jahon bozorida raqobatbardoshlikni oshirishga yordam beradi.

Yana bir mashhur texnologiya blokcheyn bo‘lib, u shifrlash va xodimlar ma‘lumotlarini xavfsiz saqlashni ta‘minlaydi. Bu xodimlarning shaxsiy ma‘lumotlarini firibgarlikdan himoya qilishga yordam beradi va firibgarlikning oldini oladi, IR boshqaruvida xavfsizlikni oshiradi. Bulutli yechimlarga asoslangan inson resurslarini boshqarish texnologiyasi ham mashhurlikni kasb etmoqda. U rezyumeni skrining, nomzodlarni skrining va suhbatni rejalashtirish kabi jarayonlarni soddalashtirish uchun sun‘iy intellektdan foydalanadi. Raqamlashtirish va avtomatlashtirish nafaqat IR samaradorligini oshiradi, balki mutaxassislariga iqtidorlarni boshqarishning strategik jihatlariga e‘tibor qaratish imkonini beradi.

Inson resurslarini boshqarishning umumiy maqsadi ishchi kuchi samaradorligini oshirishdir. Aytishimiz mumkinki, sun‘iy intellekt (SI) xodimlarni boshqarishda yangi davrni ochadi va bu sohani sezilarli darajada o‘zgartiradi. SI nafaqat vaqtni tejaydi, balki real vaqtda ma‘lumotlar va tavsiyalar beradi. IR tendensiyalari tashkilotlar uchun muvaffaqiyat eshiklarini ochib, ularning o‘sishi, barqarorligi va uzoq muddatli rivojlanishiga yordam beradi.

O‘zgarishlarning jadallashuvi sharoitida texnologiyalar va sun‘iy intellektning integratsiyasi tashkilotlarning raqobatbardosh bo‘lib qolishi uchun zaruriy holga aylanib bormoqda. IR boshqaruvidagi birinchi asosiy tendensiya SIning qabul qilishdan SIning joriy qilishga o‘tishidir. Buning uchun siz beshta asosiy qadamni bajarishingiz kerak:

- SIDan xavfsiz foydalanishni targ‘ib qilish;
- SI bo‘yicha kompleks treninglar o‘tkazish;
- SIDan foydalanishning aniq strategiyasini ishlab chiqish;
- Doimiy o‘rganish va innovatsiyalar;
- Xodimning ish joyida almashtirilishi qo‘rquvini yo‘q qilish.

Ushbu qadamlar tashkilotda kadrlar siyosatini ishlab chiqishga yordam beradi. Ikkinchi tendensiya shuni ta’kidlaydiki, iste’dodlarni boshqarishda SIdan samarali foydalanish ishga qabul qilishdan tortib iste’dodlarni boshqarishgacha muhim ahamiyatga ega. Uchinchi tendensiya bilim va ko’nikmalarga asoslangan iste’dodlarni boshqarish, bu doimiy o’rganishni talab qiladi. Prognozlarga ko’ra, 2030-yilga borib ishchilarning 44% malakasi eskiradi, 2027-yilga kelib esa har o’n xodimdan oltitasi qo’shimcha malaka oshirishga muhtoj bo’ladi³⁹.

Keyingi tendensiya yangi istiqbolli xodimlarni mustahkamlash va qo’llab-quvvatlash uchun iqtidorlarni jalb qilish, yollash va boshqarishga qaratilgan strategiyalarni ishlab chiqish. Ushbu strategiyalar mahsuldorlik va ishdan qoniqishni oshiradigan texnologiyaga investitsiyalarni ham o’z ichiga olishi kerak. Beshinchi tendentsiya keksalar va nafaqaxo’rlar ishchi kuchining eng tez o’sib borayotgan qismiga aylanmoqda. Biroq, tashkilotlar ko’pincha nafaqa yoshidagi xodimlarni e’tiborsiz qoldirib, yoshlarga e’tibor berishadi. Bunda ko’proq tajribali xodimlar bilimlarni uzatishni osonlashtirishi va jamoa dinamikasini yaxshilashi mumkin. IR sohasida nafaqaga chiqmagan xodimlarni qo’llab-quvvatlashning bir necha usullari mavjud. Oxirgi tendentsiya shuni ko’rsatadiki, ayollar dunyo bo’ylab rahbarlik lavozimlarining atigi 28,2 foizini egallaydi⁴⁰.



2-rasm. Inson resurslarini boshqarishning taraqqiyot yo’llari⁴¹.

Ayollarga ijtimoiy muvaffaqiyatga erishish uchun imkoniyatlar yaratilishi

³⁹ <https://www.aihr.com/blog/hr-trends/>

⁴⁰ Шарапова Н.В., Шарапова В.М., Швецова Д.М. Digitalтехнологии подбора персонала // Креативная экономика. 2017. Т. 11. № 9. С.953-966.

⁴¹ <https://www.aihr.com/blog/hr-trends/>

kerak. Tashkiliy tashvish yaqinlashganda, agar kompaniyalar o‘shib borayotgan qiyinchiliklarga dosh bera olmasa va ishchi kuchi bilan mazmunli aloqalarni saqlab qolmasa, bu xodimlarning uzoq muddatli ishdan bo‘shatilishi xavfini keltirib chiqaradi. Tashkilotlar buning oldini olishlari kerak. IR siyosati va tashabbuslarida taktik IR guruhlarida odamlar tashabbuslarining muvaffaqiyatini ta‘minlab, strategik g‘oyalarni aniq natijalarga olib keladi (3-rasm).

Moslashuvchan ishchi kuchi tendensiyasida xodimlar ham, ish beruvchilar ham kuchliroq va moslashuvchan ishchi kuchidan foyda olishlari mumkin. Xodimlarni jalb qilishda ishsiz yoki faol xodimlarni ishdan bo‘shatish butun dunyo bo‘ylab samaradorlikning pasayishiga olib keladi.



3-rasm. Inson resurslarini boshqarishning ijrosi⁴².

Darhaqiqat, ish jarayonlarini samarali tashkil etish uchun sharoit yaratish orqali xodimlarni jalb qilishimiz kerak, bu esa o‘z navbatida mehnat unumdorligini oshiradi. Xodimlarni boshqarishda raqamli texnologiyalarni joriy etish va zamonaviy xodimlarni boshqarish amaliyotini yaratish uchun texnologik innovatsiyalarni joriy etish asosiy maqsadlarimizdan biridir.

Xulosa va takliflar

Yuqoridagi nazariy va amaliy jihatlarni hisobga olgan holda, kadrlar boshqaruvida raqamli texnologiyalarning integratsiyalashuvi tashkilotlarning strategik maqsadlariga quyidagi yo‘llar bilan erishishga yordam beradi:

- Ijtimoiy tarmoqlardan foydalangan holda xodimlarni boshqarishning zamonaviy usullari;
- Xodimlarni boshqarish samaradorligini oshirish uchun raqamli texnologiyalardan foydalanish;
- Kadrlar siyosatida xodimlarni boshqarish tendensiyalarini qo‘llash ijobiy o‘zgarishlarga olib keladi.

⁴² Резник С.Д., Холькина О.В. Развитие системы управления человеческими ресурсами на основе контроллинга персонала / С.Д. Резник, О.В. Холькина // Russian journal of management. 2016. № 4. – С. 522-531.

Xulosa sifatida shuni ta’kidlash mumkinki, kadrlar siyosatini ishlab chiqish uchun eng muhim jihat - iqtidorli xodimlarni samarali yollash, rivojlantirish va saqlab qolish tashkilotning muvaffaqiyatiga hissa qo’shadi. Jarayonni amalga oshirishning har bir bosqichida zamonaviy raqamli texnologiya usullaridan foydalanish keyingi o’sish uchun qo’shimcha asos bo’ladi. Raqamli texnologiyalar samaradorlik va avtomatlashtirishni oshirish orqali ishchi kuchini boshqarishni yaxshilaydi, ma’lumotlarga asoslangan qarorlar qabul qilish imkonini beradi va xodimlarning ishtiroki va muloqotini yaxshilaydi.

Bundan tashqari, ushbu raqamli texnologiyalar iste’dodlarni egallash, o’rganish va rivojlantirish, muvofiqlik va ilgari mavjud bo’lmagan usullardan foydalangan holda strategik ishchi kuchini boshqarishni qo’llab-quvvatlaydi. Shu bilan birga, raqamli texnologiyalarni IRga strategik integratsiyalash korxonalariga yanada moslashuvchan, raqobatbardosh va bugungi mehnat bozori hamda biznes muhitining murakkab talablariga javob berishga tayyor bo’lishiga imkon beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro’yxati

1. Chugunova, M., & Danilov, A. (2023). Use of digital technologies for HR management in Germany: Survey evidence. *CESifo economic studies*, 69(2), 69-90.
2. Démeijer, D. (2017). *Making digital HRM work: A study in changes in perceived consequences of e-HRM in the past decade* (Master's thesis, University of Twente).
3. Rustamaliyeva G.B. (2024). Inson resurslarini boshqarishning xorij tajribasidagi zamonaviy yo’nalishlari. *Science and innovation*, 3 (Special Issue 41), 530-534. doi: 10.5281/zenodo.11531858
4. Strohmeier, D.E.P.A.P.S. (2014). HRM in the digital age—digital changes and challenges of the HR profession. *Employee relations*, 36(4).
5. Syarief, F., Nindiasari, H., Martanto, M., Febriani, B., & Wujarso, R. (2022). e-HRM: Changes in Business and Labor Culture in the Digital Paradigm. *e-HRM: Changes in Business and Labor Culture in the Digital Paradigm*, 6(1).
6. Vardarlier, P. (2020). Digital transformation of human resource management: digital applications and strategic tools in HRM. *Digital business strategies in blockchain ecosystems: Transformational design and future of global business*, 239-264.
7. Wilson, J. P. (2014). International human resource development: Learning, education and training for individuals and organisations. *Development and Learning in Organizations*, 28(2).
8. Zhang J, Chen Z. Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. *J Knowl Econ*. 2023 Mar 7:1–17. doi: 10.1007/s13132-023-01214-y. Epub ahead of print. PMID: PMC9990565.

9. Каримуллина Л. Р., Пушкарев О. Н. Управление человеческими ресурсами в организации / Л.Р. Каримуллина, О.Н. Пушкарев // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2020. № 6 (46). – С. 552-556.

10. Резник С.Д., Холькина О.В. Развитие системы управления человеческими ресурсами на основе контроллинга персонала / С.Д. Резник, О.В. Холькина // Russian journal of management. 2016. № 4. – С. 522-531.

11. Шарапова Н.В., Шарапова В.М., Швецова Д.М. Digital технологии подбора персонала // Креативная экономика. 2017. Т. 11. № 9. С.953-966.

12. <https://www.aihr.com/blog/hr-trends/>

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13

Tashkent, Uzbekistan

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz