

RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA INSON RESURLARINI STRATEGIK BOSHQARISHNING AHAMIYATI

Rustamova Mehriyo Vali qizi

*O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Biznes va tadbirkorlik oliy
maktabi Global Menejment yo‘nalishi magistranti*

Yoshlar ishlari agentligi Yunusobod tumani Yangiariq mfy yoshlar yetakchisi

Annotatsiya. Mazkur maqolada raqamli iqtisodiyot sharoitida inson resurslarini strategik boshqarishning nazariy va amaliy ahamiyati tahlil qilinadi. Unda raqamli transformatsiya jarayonida mehnat bozorining o‘zgarishi, xodimlar kompetensiyalariga qo‘yilayotgan yangi talablar, inson kapitali, raqamli ko‘nikmalar, masofaviy mehnat, sun‘iy intellekt, HR-analitika va tashkilotlarda strategik kadrlar siyosatining o‘rni yoritiladi. Maqolada inson resurslarini strategik boshqarish tashkilotning raqobatbardoshligi, innovatsion salohiyati va barqaror rivojlanishini ta‘minlovchi asosiy omillardan biri sifatida baholanadi.

Kalit so‘zlar: raqamli iqtisodiyot, inson resurslari, strategik boshqaruv, inson kapitali, HR-analitika, raqamli kompetensiya.

KIRISH

Raqamli iqtisodiyot sharoitida tashkilotlar faoliyatining muvaffaqiyati tobora ko‘proq texnologiyalar bilan emas, balki ushbu texnologiyalarni samarali qo‘llay oladigan inson kapitali bilan belgilanmoqda. Sun‘iy intellekt, katta ma‘lumotlar, bulutli texnologiyalar, avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari, raqamli platformalar va masofaviy mehnat shakllari ishlab chiqarish, xizmat ko‘rsatish va boshqaruv jarayonlarini tubdan o‘zgartirmoqda. Bunday sharoitda inson resurslarini boshqarish an‘anaviy ma‘muriy vazifalar — ishga qabul qilish, hujjat yuritish, ish haqi hisoblash yoki intizom nazorati bilan cheklanib qolmaydi. Aksincha, u tashkilot strategiyasini amalga oshirish, xodimlar salohiyatini rivojlantirish, innovatsion muhit yaratish va raqamli transformatsiyani inson omili bilan uyg‘unlashtirishga qaratilgan kompleks boshqaruv tizimiga aylanadi.

ADABIYOTLAR SHARHI

Inson resurslarini strategik boshqarish tashkilotning uzoq muddatli maqsadlari bilan kadrlar siyosatini bog‘lashni anglatadi. Bu yondashuvda xodim oddiy mehnat kuchi emas, balki bilim, ko‘nikma, tajriba, ijodkorlik va tashabbus manbai sifatida baholanadi. Raqamli iqtisodiyot sharoitida aynan inson kapitali yangi texnologiyalarni joriy etish, raqamli mahsulotlar yaratish, mijozlar bilan ishlash madaniyatini yangilash va tashkilot ichida moslashuvchan boshqaruvni shakllantirishda hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi. World

Economic Forum ma'lumotlariga ko'ra, 2025–2030-yillar oralig'ida texnologik o'zgarishlar, iqtisodiy noaniqlik, yashil transformatsiya va demografik jarayonlar ish o'rinlari hamda ko'nikmalar tarkibini sezilarli darajada o'zgartiradi [1]. Bu holat inson resurslarini strategik boshqarishni har qanday tashkilotning ustuvor yo'nalishiga aylantiradi.

TADQIQOT METODOLOGIYASI VA EMPIRIK TAHLIL

Raqamli iqtisodiyotda inson resurslarini strategik boshqarishning birinchi muhim jihati — kompetensiyalarni rejalashtirishdir. Avvalgi iqtisodiy sharoitlarda ko'plab kasblar barqaror bilim va amaliy ko'nikmalar majmuasiga tayanardi. Bugungi raqamli muhitda esa bilimlarning yangilanish tezligi oshdi, ish jarayonlari avtomatlashtirildi, ko'plab vazifalar algoritmlar, platformalar va sun'iy intellekt vositalari orqali bajarila boshladi. Shu sababli tashkilotlar xodimlarning nafaqat hozirgi lavozim talablariga, balki kelajakdagi texnologik ehtiyojlarga ham mosligini baholashi zarur. Raqamli savodxonlik, ma'lumotlar bilan ishlash, analitik fikrlash, muammoli vaziyatlarda qaror qabul qilish, moslashuvchanlik, kreativlik va jamoaviy hamkorlik zamonaviy kadrlar siyosatining asosiy mezonlariga aylanmoqda.

Strategik HR boshqaruvning ikkinchi yo'nalishi — inson kapitaliga investitsiya kiritishdir. Tashkilot yangi texnologiya sotib olishi mumkin, biroq xodimlar uni to'g'ri qo'llay olmasa, texnologik modernizatsiya kutilgan natijani bermaydi. Shu bois xodimlarni qayta tayyorlash, malakasini oshirish, raqamli ko'nikmalarni rivojlantirish va uzluksiz ta'lim tizimini yo'lga qo'yish muhimdir. OECD tadqiqotlarida sun'iy intellekt mehnat jarayonida ijobiy natijalar berishi mumkinligi, biroq u maxfiylik, mehnat intensivligi, algoritmik tarafdashlik va ayrim ko'nikmalarning eskirishi bilan bog'liq xavflarni ham yuzaga chiqarishi qayd etiladi [2]. Demak, raqamli transformatsiya jarayonida xodimlarni o'qitish faqat kasbiy ehtiyoj emas, balki ijtimoiy-iqtisodiy barqarorlik sharti hamdir.

Raqamli iqtisodiyot sharoitida HR-analitika inson resurslarini boshqarishning strategik vositasiga aylanmoqda. An'anaviy boshqaruvda kadrlar bo'yicha qarorlar ko'pincha rahbar tajribasi, umumiy kuzatuv yoki ma'muriy ehtiyojlarga asoslangan. Raqamli texnologiyalar esa xodimlar samaradorligi, ishga qabul qilish jarayoni, kadrlar almashinuvi, mehnat unumdorligi, kasbiy rivojlanish, motivatsiya va tashkiliy muhit bo'yicha katta hajmdagi ma'lumotlarni tahlil qilish imkonini beradi. HR-analitika yordamida qaysi bo'limlarda kadrlar almashinuvi yuqori ekani, qaysi kompetensiyalar yetishmayotgani, qaysi xodimlar qo'shimcha tayyorgarlikka muhtojligi yoki qaysi rag'batlantirish mexanizmlari samarali ishlayotgani aniqlanadi. Natijada kadrlar siyosati taxminlarga emas, dalillarga asoslangan boshqaruv qarorlariga tayanadi.

Inson resurslarini strategik boshqarishning muhim vazifalaridan biri — tashkilotning raqamli madaniyatini shakllantirishdir. Raqamli madaniyat deganda faqat kompyuter dasturlaridan foydalanish emas, balki yangilikka ochiqlik, tezkor axborot almashinuvi,

xatolardan o‘rganish, tajriba o‘tkazish, ma’lumotga asoslangan qaror qabul qilish va jamoaviy moslashuvchanlik tushuniladi. Agar tashkilot ichida xodimlar yangi texnologiyalardan qo‘rqsa, avtomatlashtirishni ish o‘rniga tahdid sifatida qabul qilsa yoki rahbariyat raqamli o‘zgarishlarni faqat buyruq orqali joriy qilsa, transformatsiya yuzaki tus oladi. Shu sababli HR bo‘limlari rahbarlar bilan birgalikda xodimlarda ishonch, ishtirok va hamkorlik muhitini shakllantirishi lozim. Deloitte 2024-yilgi Global Human Capital Trends hisobotida tashkilotlar texnologiya va turli ma’lumot manbalaridan foydalanib, inson salohiyatini keng miqyosda rivojlantirishning yangi usullarini izlayotgani ta’kidlanadi [4].

NATIJALAR

Raqamli iqtisodiyot mehnat shakllarini ham o‘zgartirmoqda. Masofaviy ish, gibridd bandlik, loyiha asosida ishlash, platformaviy mehnat, frilanserlik va moslashuvchan ish jadvali inson resurslarini boshqarishda yangi yondashuvlarni talab qiladi. Bunday sharoitda rahbarlar xodimni ish joyida ko‘rish orqali emas, balki natija, samaradorlik, muddat, sifat va jamoaviy hissa orqali baholashi kerak bo‘ladi. Bu esa baholash tizimlarini qayta ko‘rib chiqishni talab etadi. Masofaviy mehnatda nazorat haddan tashqari kuchaysa, xodimlarda ishonchsizlik va stress kuchayadi; nazorat butunlay susaysa, samaradorlik pasayishi mumkin. Strategik HR boshqaruv ushbu ikki holat o‘rtasida muvozanat yaratishi, ya’ni natijaga yo‘naltirilgan, lekin insoniy ehtiyojlarni hisobga oladigan boshqaruv modelini shakllantirishi zarur.

Raqamli iqtisodiyotda xodimlarni motivatsiya qilish mexanizmlari ham yangilanadi. An’anaviy moddiy rag‘batlantirish tizimlari muhim bo‘lib qolgan holda, kasbiy o‘sish, erkinlik, mazmunli ish, innovatsion loyihalarda qatnashish, o‘zini namoyon qilish, moslashuvchan ish sharoiti va ijtimoiy e’tirof kabi omillar kuchaymoqda. Yangi avlod xodimlari uchun tashkilotning qadriyatlarini, raqamli imkoniyatlari, kasbiy rivojlanish muhiti va rahbarlik uslubi katta ahamiyatga ega. Shu bois strategik HR boshqaruv xodimlarni faqat saqlab qolish emas, balki ularning intellektual va ijodiy salohiyatini ochishga qaratilishi lozim. Tashkilot xodimga o‘sish imkonini bermasa, raqamli mehnat bozorida malakali mutaxassislar boshqa ish beruvchilar yoki mustaqil platformalar tomon o‘tishi mumkin.

Inson resurslarini strategik boshqarishda rahbarlik kompetensiyalari alohida o‘rin tutadi. Raqamli muhitda rahbar buyruq beruvchi shaxsdan ko‘ra, yo‘naltiruvchi, muvofiqlashtiruvchi va o‘zgarishlarni boshqaruvchi lider sifatida namoyon bo‘lishi kerak. Bunday rahbar xodimlarga raqamli vositalardan foydalanishni o‘rgatadi, qaror qabul qilishda ochiqlik yaratadi, jamoada innovatsion fikrlashni qo‘llab-quvvatlaydi va noaniqlik sharoitida strategik yo‘l ko‘rsata oladi. Strategik HR tizimi rahbarlarni tanlash va tayyorlashda ham raqamli kompetensiya, emotsional intellekt, kommunikativ salohiyat va o‘zgarishlarni boshqarish qobiliyatini asosiy mezon sifatida olishi kerak.

XULOSA VA MUNOZARA

Raqamli iqtisodiyot sharoitida inson resurslarini strategik boshqarish tashkilotning raqobatbardoshligi, innovatsion salohiyati va barqaror rivojlanishini belgilovchi asosiy omillardan biridir. Texnologiyalar qanchalik rivojlanmasin, ularni samarali qo‘llash, moslashtirish va natijaga aylantirish inson kapitali orqali amalga oshadi. Shu sababli HR boshqaruvi ma’muriy xizmat doirasidan chiqib, tashkilot strategiyasining markaziy tarkibiy qismiga aylanishi zarur.

ADABIYOTLAR RO‘YXATI

- World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2025. — Geneva: World Economic Forum, 2025. — 290 p.
- OECD. OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market. — Paris: OECD Publishing, 2023. — 330 p. DOI: 10.1787/08785bba-en.
- International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2024. — Geneva: ILO, 2024. — 116 p. ISBN 978-92-2-040042-5.
- Deloitte. 2024 Global Human Capital Trends: Thriving Beyond Boundaries. — London: Deloitte Insights, 2024.
- Barney J. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage // Journal of Management. — 1991. — Vol. 17, No. 1. — P. 99–120. DOI: 10.1177/014920639101700108.
- Ulrich D., Brockbank W., Younger J., Ulrich M. HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources. — New York: McGraw-Hill Education, 2012. — 336 p.