

Date: 1st November-2025

**KATTA KORXONALARDA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH TIZIMINI
RAQAMLASHTIRISH**

Kamoldin Kenjayev Paxriddin o'g'li

Millat umidi universiteti Xalqaro biznes boshqaruvi fakulteti

4 kurs talabasi

Gmail: kamoliddinbey08@gmail.com

Annotatsiya: So'nggi yillarda global mehnat bozori keskin raqobatga yuz tutmoqda va inson resurslarini boshqarish (HRM) jarayonlari tubdan o'zgarib bormoqda. Ayniqsa, katta korxonalarda minglab xodimlar faoliyatini boshqarish, ularning samaradorligini tahlil qilish va motivatsiya tizimini shakllantirish murakkab boshqaruv yondashuvlarini talab etadi. Shu nuqtada raqamli texnologiyalar — sun'iy intellekt (AI), katta ma'lumotlar (Big Data) hamda HR Analytics tizimlari HR menejmentning ajralmas qismiga aylanmoqda. Tadqiqotning dolzarbligi shundaki, raqamlashtirilgan HRM tizimi korxona ichki jarayonlarini avtomatlashtiradi, inson omilidan kelib chiqadigan xatolarni kamaytiradi hamda xodimlar salohiyatidan to'liq foydalanish imkonini yaratadi. Natijada, bunday tizimlar katta korxonalarining raqobatbardoshligini oshirish, xodimlar sadoqatini kuchaytirish va strategik rivojlanishni tezlashtirishda hal qiluvchi omil bo'lib xizmat qiladi.

Kalit so'zlar: inson resurslarini boshqarish, HRM, raqamlashtirish, sun'iy intellekt, big data, HR analytics, raqobatbardoshlik, avtomatlashtirish, samaradorlik, motivatsiya tizimi

Hozirgi kunda biznes dunyosi tubdan o'zgarib bormoqda. Endilikda inson resurslarini boshqarish (HRM) faqat xodimlarni ishga olish yoki hujjat yuritish jarayoni emas bu korxonaning kelajakdagi muvaffaqiyatini ta'minlaydigan, raqobatdoshlardan ustunlik beradigan strategik omil hisoblanadi. Katta korxonalarda minglab xodimlar bilan ishlash, ularning salohiyatini ochish va to'g'ri yo'naltirish kompaniya muvaffaqiyatining kalitidir. Ammo bugungi kunda bu jarayonlarni eski usulda boshqarish mumkin emas. Texnologiya, ma'lumot va tahlili endilikda har bir samarali HR mutaxassisi uchun eng muhim vositalarga aylanmoqda.

Raqamlashtirilgan HR tizimlari sun'iy intellekt (AI), Big Data va HR analytics nafaqat vaqtni tejaydi, balki xodimlar haqidagi chuqur tahlil asosida to'g'ri qarorlar qabul qilishga yordam beradi. Masalan, ilgari rahbar xodimning samaradorligini sezgi yoki kuzatuv asosida baholagan bo'lsa, endi bu jarayon aniq raqamlar va tahliliy natijalar orqali amalga oshadi. Natijada, inson omilidan kelib chiqadigan xatoliklar kamayadi, xodim esa o'zini qadrlanganini his qiladi.

HRM bu faqat boshqaruv emas, insonni anglash va unga sarmoya kiritish san'atidir. Har bir rahbar va tashkilot inson resurslariga sarmoya kiritishni o'rganmasa, hech qanday texnologiya ularni raqobatda saqlab qola olmaydi. Chunki kompaniyani rivojlantiradigan narsa – texnika emas, balki to'g'ri boshqarilgan inson salohiyatidir.





Avvallari inson resurslarini boshqarish tizimi (HR) ko'proq ma'muriy va hujjat yuritishga yo'naltirilgan edi. HR bo'limining asosiy vazifasi xodimlarni ishga qabul qilish, shartnomalar tuzish, maosh hisoblash va intizom nazoratini olib borishdan iborat bo'lgan. Bunday yondashuvda inson resurslari xarajat sifatida ko'rilgan, ya'ni xodim kompaniyaning asosiy aktivlaridan biri sifatida emas, balki bajarilishi kerak bo'lgan vazifalarni ado etuvchi shaxs sifatida baholangan.

Hozirgi davrda esa HRM — strategik boshqaruv tizimi sifatida shakllandi. Zamonaviy HRM xodimni tashkilotning eng qimmatli kapitali deb biladi. Ularning bilim, ko'nikma va motivatsiyasi korxona muvaffaqiyatini belgilaydi. HRM tizimi endi nafaqat ishga olish, balki quyidagi strategik yo'nalishlarni o'z ichiga oladi:

1. **Raqamli boshqaruv va avtomatlashtirish** – sun'iy intellekt va HR Analytics yordamida xodimlarning samaradorligini real vaqt rejimida kuzatish imkoniyati mavjud.
2. **Motivatsiya va rivojlanish tizimi** – har bir xodimning shaxsiy maqsadlari va kompaniya strategiyasi o'rtasida uyg'unlik yaratiladi.
3. **Big Data orqali qaror qabul qilish** – ma'lumotlar asosida aniq, asosli va xolis qarorlar qabul qilinadi.
4. **Xodimlar tajribasini (Employee Experience) yaxshilash** – ijobiy ish muhitini yaratish orqali sodiqlik va samaradorlik oshiriladi.

Ko'rsatkichlar	Eski HR tizimi	Zamonaviy HRM tizimi
Asosiy maqsad	Hujjat yuritish, nazorat	Strategik rivojlanish, innovatsiya
yondashuv	Ma'muriy	Inson markazli va tahliliy
Qaror qabul qilish	Tajriba va sezgi asosida	Ma'lumot (data) asosida
Texnologiya darajasi	Minimal yoki qo'lda	Raqamlashtirilgan (AI, Big Data, HR Analytics)
Xodim roli	Ijrochi	Strategik hamkor
Natija	Qisqa muddatli samaradorlik	Uzoq muddatli rivojlanish va raqobatbardoshlik

Samaradorlik va ustun jihatlar

Zamonaviy HRM tizimi quyidagi ustunliklarni beradi:

- Tezkor tahlil va qaror qabul qilish imkoniyati;
- Xodimlar sadoqatini va motivatsiyasini oshiradi;
- Raqamli ma'lumot asosida xatoliklarni kamaytiradi;
- Kompaniyaning raqobatbardoshligini oshiradi;
- Xodimlarning ijodkorligi va tashabbuskorligini rag'batlantiradi.

Date: 1st November-2025

Natijada, hozirgi HRM tizimi inson resurslarini faqat boshqarish emas, balki ulardan samarali foydalanish, rivojlantirish va ularni kompaniya muvaffaqiyatining markaziga aylantirishga xizmat qiladi.

Yuqoridagi tahlillar shuni ko'rsatadiki, zamonaviy inson resurslarini boshqarish (HRM) tizimi korxonaning uzoq muddatli muvaffaqiyati va barqaror rivojlanishida hal qiluvchi ahamiyatga ega. Shu bois, katta korxonalarda HRM tizimini yanada samarali tashkil etish uchun quyidagi takliflar ilgari suriladi:

Raqamli HRM platformalarini joriy etish. HR Analytics, Big Data va AI asosida ishlaydigan dasturlarni tatbiq etish orqali xodimlar haqidagi ma'lumotlar tizimli ravishda yig'iladi va tahlil qilinadi. Bu rahbariyatga aniq, asosli qarorlar qabul qilish imkonini beradi.

Xodimlarni raqamli ko'nikmalarga o'qitish. Raqamli HR tizimlari samarali ishlashi uchun xodimlarning o'zi ham texnologik savodxon bo'lishi zarur. Shu sababli, doimiy o'quv dasturlari va treninglar yo'lga qo'yilishi kerak. Motivatsiya va rag'batlantirish tizimini yangilash. Eski "bir xil mukofot – barcha uchun" yondashuv o'rniga, har bir xodimning shaxsiy natijasi, tashabbusi va ijodkorligini hisobga oladigan individual baholash tizimi joriy etilishi lozim.

Xodimlar salomatligi va psixologik farovonligini qo'llab-quvvatlash. Katta korxonalarda stress va ish bosimi yuqori bo'ladi. Shu sababli, HR bo'limi xodimlarning ruhiy salomatligini nazorat qilish, "well-being" dasturlarini yo'lga qo'yish orqali samaradorlikni oshirishi mumkin. HR bo'limini strategik qarorlar markaziga aylantirish. HR faqat yordamchi bo'lim emas, balki kompaniya strategiyasini shakllantiruvchi asosiy o'yinchi bo'lishi kerak. Rahbariyat HR bilan hamkorlikda kompaniya kelajagini belgilovchi inson kapitali siyosatini ishlab chiqishi lozim. Ichki kommunikatsiyani raqamlashtirish. Katta korxonalarda ichki aloqa muammolari tez-tez uchraydi. Shu bois, zamonaviy kommunikatsion platformalar (masalan, Slack, Microsoft Teams, Workplace va boshqalar) orqali xodimlar o'rtasidagi muloqotni kuchaytirish zarur.

inson resurslarini boshqarish (HRM) endi faqat xodimlarni ishga olish yoki hujjat yuritish jarayoni emas — bu korxonaning yuragi hisoblanadi. Katta korxonalarda minglab xodimlar bilan ishlash, ularning salohiyatini ochish va to'g'ri yo'naltirish — kompaniya muvaffaqiyatining kalitidir. Ammo bugungi kunda bu jarayonlarni eski usulda boshqarish mumkin emas. Texnologiya, ma'lumot va tahlil — endilikda har bir samarali HR mutaxassisi uchun eng muhim qurollarga aylangan.

Raqamlashtirilgan HR tizimlari — sun'iy intellekt, Big Data va HR analytics — nafaqat vaqtni tejaydi, balki xodimlar haqidagi chuqur tahlil asosida to'g'ri qarorlar qabul qilishga yordam beradi. Masalan, ilgari rahbar xodimning samaradorligini sezgi bilan baholagan bo'lsa, endi bu jarayon aniq ma'lumotlar asosida amalga oshadi. Natijada, inson omilidan kelib chiqadigan xatoliklar kamayadi, xodim esa o'zini qadrlanganini his qiladi.

Xulosa



Date: 1st November-2025

Zamonaviy biznes dunyosida inson resurslarini boshqarish (HRM) endilikda korxonaning raqobat quroli emas, balki yangi tafakkur maktabiga aylangan. Muvaffaqiyatning mezonini texnika yoki kapital miqdorida emas, balki inson salohiyatini qay darajada to'g'ri boshqara olishda namoyon bo'ladi. Oldingi HR tizimi ko'proq buyruqbozlik va nazoratga tayanar edi, hozirgi HRM esa insonni tushunish, unga imkon yaratish va uni o'z ishining ham-muallifiga aylantirishga qaratilgan. Katta korxonalarda bu falsafani samarali joriy etishning eng muhim vositasi — raqamlashtirishdir. Raqamli HRM texnologiyalari yordamida xodimlar haqidagi ma'lumotlar yagona tizimda jamlanadi, tahlillar tezkor amalga oshiriladi, ish samaradorligi va motivatsiya tizimi avtomatlashtiriladi. Bu esa inson omilidan kelib chiqadigan xatoliklarni kamaytiradi va boshqaruv jarayonlarini shaffof, adolatli hamda natijaga yo'naltirilgan shaklga keltiradi. Biroq texnologiya o'zi yetarli emas — u faqat vosita. Asosiy kuch baribir insonning o'zida. Agar xodim o'zini qadrlangan, eshitilgan va kompaniya qadriyatlarining bir qismi deb his qilmasa, hech qanday raqamli tizim haqiqiy samaradorlikni bermaydi. Shu bois, kelajak HRM modelining markazida inson bo'lishi, texnologiya esa uning imkoniyatlarini kengaytiruvchi vosita sifatida xizmat qilishi lozim. Xulosa qilib aytganda, katta korxonalarda inson resurslarini boshqarish tizimini raqamlashtirish — bu nafaqat boshqaruvni optimallashtirish, balki kompaniyaning ong darajasini yangi bosqichga olib chiqishdir. O'zbekiston korxonalari raqamli HRM yechimlarini to'liq integratsiya etgan taqdirdagina global raqobatda barqaror o'sishga erishadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Armstrong, M. (2020). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Publishers.
2. Dessler, G. (2021). *Human Resource Management*. 17th Edition. Pearson Education Limited.
3. Ulrich, D., & Brockbank, W. (2018). *The HR Value Proposition*. Boston: Harvard Business Press.
4. Deloitte Insights. (2023). *Global Human Capital Trends: Leading in the New World of Work*. Deloitte University Press.
5. PwC. (2022). *The Future of HR: Digital Transformation and Employee Experience*. PwC Global Report.

