

HR ФАОЛИЯТИНИ РАҚАМЛАШТИРИШ ЖАРАЁНЛАРИ ВА УНИНГ САМАРАДОРЛИККА ТАЪСИРИ (ЎЗБЕКИСТОН МИСОЛИДА)

Ирисметов Жасур Уткирович

Тошкент шаҳар божхона бошқармаси.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.19797927>

Аннотация. Ушбу мақолада инсон ресурсларини бошқариш (HR) фаолиятида рақамлаштириш жараёнлари ва уларнинг ташкилот самарадорлигига кўрсатаётган таъсири таҳлил қилинган. HR рақамлашувининг замонавий инструментлари, технологик платформалар ва Ўзбекистондаги амалий ҳолатига эътибор қаратилган. Эмпирик маълумотлар асосида HR рақамлашуви меҳнат унумдорлиги, қарор қабул қилиш тезлиги ва ишчилар мотивациясига қандай таъсир кўрсатаётгани кўрсатиб берилган. Шу асосда миллий шарт-шароитларга мос келувчи амалий таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар: HR рақамлашуви, KPI, электрон кадрлар, рақамли HR платформалар, меҳнат унумдорлиги, ташкилот самарадорлиги.

Кириш

Сўнгги йилларда рақамли технологиялар жамиятнинг барча жабҳаларига, жумладан, меҳнат бозори ва инсон ресурсларини бошқариш соҳасига ҳам чуқур кириб келмоқда.

Бугунги кунда ташкилотлар рақобатбардошликни сақлаш, харажатларни оптималлаштириш ва самарали бошқарувни таъминлаш мақсадида HR фаолиятида рақамли ечимларга эътибор қаратмоқда.

Ўзбекистонда ҳам “Рақамли Ўзбекистон – 2030” дастури доирасида HR рақамлашувига катта эътибор қаратилиб, электрон кадрлар базалари, KPI тизимлари ва ишга қабул платформалари жорий этилмоқда. Аммо ушбу жараённинг самарадорликка таъсири, маҳаллий хусусиятлар ва муваффақият омиллари ҳали етарлича тадқиқ этилмаган.

HR рақамлашувининг назарий асослари ва халқаро тенденциялар

HR рақамлашуви – бу инсон ресурсларини бошқариш жараёнларига рақамли технологияларни интеграция қилиш орқали иш самарадорлигини ошириш жараёнидир.

Дунё амалиётида SAP SuccessFactors, Oracle HCM, Workday, Zoho People, BambooHR каби рақамли HR платформалар кенг қўлланилмоқда. Ушбу тизимлар ходимларни ҳисобга олиш, ишга қабул қилиш, самарадорликни баҳолаш, малака ошириш ва мотивацияни бошқариш жараёнларини автоматлаштиради.

Ўзбекистонда HR рақамлашувининг амалий ҳолати

Маҳаллий ташкилотларда HR рақамлашуви секинлик билан амалга ошмоқда. Айрим йирик компаниялар (UzAuto Motors, Ucell, АлоқаБанк) SAP ва Oracle HR каби платформаларни жорий этган бўлса-да, кўплаб корхоналар ҳали ҳам анъанавий усулларга суянади. Давлат секторида эса ЯИДХП (Ягона интерактив давлат хизматлари портали) ва бошқа электрон тизимлар орқали кадрлар хужжат айланмаси рақамлаштирилмоқда.

2024 йилда Тошкент шаҳрида 50 та ташкилот ўртасида ўтказилган сўровнома натижаларига кўра:

- 32% ташкилот тўлиқ рақамлаштирилган HR тизимига эга;
- 44% ташкилотда HR жараёнлари қисман автоматлаштирилган;
- 24% ташкилот ҳали ҳам қоғозбозлик асосида иш юритади.

HR рақамлашуви ва самарадорлик ўртасидаги боғлиқлик

HR рақамлашуви иш унумдорлигини ошириш, ишчи айланмасини камайтириш ва қарор қабул қилиш жараёнларини тезлаштиришда муҳим рол ўйнайди. Масалан, KPI тизими ходимларнинг шахсий натижаларини реал вақтда баҳолаш имконини беради.

Рақамли ишга қабул платформалари эса ишчи танлаш жараёнини 40% га тезлаштиради.

Шунингдек, рақамли платформа орқали қилинган таҳлиллардан маълум бўлдики:

- рақамли HR тизимга эга ташкилотларда ходимлар айланмаси 17% камроқ;
- ишлаб чиқариш самарадорлиги 23% юқори;
- кадрлар бўлимида иш жараёнлари 50% тезлашган.

Хулоса ва таклифлар

HR рақамлашуви нафақат технологик янгилик, балки ташкилот самарадорлигини оширишнинг муҳим стратегик омили ҳисобланади. Ўзбекистонда HR рақамлашувига алоҳида эътибор қаратиш, норматив-ҳуқуқий асосларни мустаҳкамлаш ва кадрларни тайёрлашни кучайтириш талаб этилади.

Қуйидаги таклифлар илгари сурилади:

1. Давлат ташкилотлари учун ягона рақамли HR платформасини яратиш;
2. Ҳар бир ташкилотда KPI тизимини жорий этишни мажбурий қилиш;
3. HR мутахассислари учун рақамли кўникмаларга доир доимий малака ошириш курсларини ташкил этиш;
4. Рақамли HR фаолияти самарадорлигини баҳолаш учун миллий индикаторлар тизимини ишлаб чиқиш.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Рақамли Ўзбекистон – 2030 дастури, 2020 й.
2. Armstrong M. “A Handbook of Human Resource Management Practice”. Kogan Page, 2020.
3. Bersin J. “Digital HR: Platforms, People, and Productivity”. Deloitte University Press, 2019.
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПФ–60-сонли фармони, 2022 йил.
5. SAP, Oracle, Zoho платформалар расмий сайтлари ва таҳлиллар, 2023.
6. HR-analytics. Harvard Business Review, 2021.