INSON KAPITALINI BOSHQARISHNI RAQAMLASHTIRISHNING MEHNAT UNUMDORLIGI VA IQTISODIY O‘SISHGA TA’SIRINI BAHOLASH

SAFAYEV SOLI SATTOROVICH
Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi
Kasbiy ta’lim agentligi
+998914428355
e-mail: solijon.safayev@mail.ru

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada inson kapitalini boshqarishni raqamlashtirishning mehnat unumdorligi va iqtisodiy o‘sishga ta’sirini baholashning nazariy va amaliy jihatlari yoritiladi. Raqamli texnologiyalar, sun’iy intellekt, avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari hamda elektron ta’lim platformalarining inson kapitalini rivojlantirishdagi o‘rni tahlil qilinadi. Shuningdek, raqamlashtirish jarayonining xodimlar malakasi, kasbiy kompetensiyalari, mehnat samaradorligi va tashkilotlarning raqobatbardoshligiga ta’siri ko‘rib chiqiladi.

Kalit so‘zlar: *inson kapitali, raqamlashtirish, mehnat unumdorligi, iqtisodiy o‘sish, raqamli iqtisodiyot, inson resurslarini boshqarish, raqamli texnologiyalar, sun’iy intellekt, kasbiy kompetensiya.*

KIRISH

Inson kapitali tushunchasi xodimlarning bilimlari, kasbiy ko‘nikmalari, tajribasi, salomatligi va mehnat faoliyatida foydalaniladigan boshqa salohiyatlarini qamrab oladi. Uning iqtisodiy ahamiyati mavjud bilim va ko‘nikmalarning ishlab chiqarish natijalariga qanday aylanishi bilan belgilanadi. Shu sababli inson kapitalini boshqarishni raqamlashtirishni faqat elektron hujjat aylanishiga o‘tish yoki xodimlar haqidagi ma’lumotlarni raqamli shaklda saqlash bilan cheklash mumkin emas.

Mazkur jarayon xodim salohiyatini aniqlash, uni tashkilot ehtiyojlariga moslashtirish, kasbiy rivojlanishni rejalashtirish va mehnat natijalarini iqtisodiy ko‘rsatkichlar bilan bog‘lashni ham o‘z ichiga oladi.

Jahon bankining 2019-yilda e’lon qilingan World Development Report 2019: The Changing Nature of Work hisobotida texnologik taraqqiyot mehnat mazmunini o‘zgartirishi, yangi ko‘nikmalarga bo‘lgan talabni shakllantirishi va ishlab chiqarish samaradorligini oshirish imkoniyatlarini yaratishi ta’kidlangan. Hisobotda texnologik o‘zgarishlarga moslashishda inson kapitaliga investitsiya kiritish muhimligi alohida ko‘rsatiladi. Ushbu xulosalar raqamli boshqaruvning natijasi texnologiyaning o‘zidangina emas, balki xodimlarning undan samarali foydalanish qobiliyatidan ham kelib chiqishini anglatadi.

ASOSIY QISM

O‘zbekiston sharoitida mazkur masalaning dolzarbligi mamlakat iqtisodiyotini raqamli rivojlantirish bo‘yicha belgilangan davlat vazifalari bilan ham bog‘liq. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 5-oktabrdagi PF-6079-son Farmoni bilan “Raqamli O‘zbekiston - 2030” strategiyasi tasdiqlangan. Ushbu hujjatda iqtisodiyot tarmoqlari, ijtimoiy soha va davlat boshqaruvini raqamli rivojlantirish hamda elektron davlat xizmatlarini takomillashtirish vazifalari belgilangan. Farmon inson kapitalini boshqarish masalasiga bevosita bag‘ishlanmagan bo‘lsa-da, unda belgilangan raqamli transformatsiya yo‘nalishlari kadrlar boshqaruvi tizimlarini zamonaviylashtirish uchun muhim institutsional asos yaratadi.

Inson kapitalini boshqarishni raqamlashtirish - xodimlar bilan bog‘liq boshqaruv jarayonlarini raqamli vositalar yordamida tashkil etish, ma’lumotlarni tizimli yig‘ish va tahlil qilish, qarorlar qabul qilishni takomillashtirish hamda mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirishga qaratilgan jarayondir. Uning mazmuni tashkilotning raqamli texnologiyalarni joriy etish darajasi bilan

cheklanmaydi. Asosiy mezon - raqamli yechimlar xodimlar salohiyatidan foydalanish sifatini va iqtisodiy natijalarni qay darajada yaxshilashidir.

Mazkur jarayonni bir nechta o‘zaro bog‘liq yo‘nalishlar orqali ko‘rib chiqish mumkin. Birinchi yo‘nalish xodimlar to‘g‘risidagi ma’lumotlarni yagona elektron tizimda shakllantirish va yangilab borishni qamrab oladi. Bunda kasbiy malaka, ish tajribasi, bajarilgan vazifalar, o‘quv kurslari, mehnat natijalari va lavozimga oid talablar tizimlashtiriladi. Bunday yondashuv rahbarlarga kadrlar salohiyatini aniqroq baholash va mavjud inson resurslarini tashkilot maqsadlariga muvofiq taqsimlash imkonini beradi.

Ikkinchi yo‘nalish xodimlarning malakasini rivojlantirishni raqamli vositalar yordamida rejalashtirishdir. Elektron ta’lim platformalari, masofaviy o‘quv kurslari va raqamli bilimlarni baholash tizimlari xodimlarning kasbiy tayyorgarligini muntazam yangilashga yordam berishi mumkin. Biroq o‘quv kurslarining soni yoki davomiyligi o‘z-o‘zidan iqtisodiy samaradorlikni isbotlamaydi. Ta’lim natijasi xodimning ishni bajarish sifati, vazifani yakunlash tezligi, xatolar kamayishi va yangi texnologiyalardan foydalanish qobiliyatidagi o‘zgarishlar orqali baholanishi kerak.

Uchinchi yo‘nalish mehnat natijalarini ma’lumotlar asosida boshqarish bilan bog‘liq. Raqamli tizimlar ish hajmi, vazifalarning bajarilish muddati, mahsulot yoki xizmat sifati, qayta ishlashga ketadigan vaqt va ishlab chiqarishdagi uzilishlar haqida ma’lumotlarni jamlashi mumkin. Mazkur ko‘rsatkichlarni xodimlarning malakasi, ish tajribasi va o‘quv faoliyati bilan birgalikda tahlil qilish inson kapitali hamda iqtisodiy natijalar o‘rtasidagi aloqalarni chuqurroq o‘rganish imkonini beradi.

To‘rtinchi yo‘nalish strategik kadrlar rejalashtirishdan iborat. Raqamli tahlil tashkilotga kelajakda qaysi kasblar, ko‘nikmalar va mutaxassisliklarga talab oshishi mumkinligini aniqlashda yordam beradi. Natijada xodimlarni qayta tayyorlash,

yangi mutaxassislarni jalb etish va mavjud kadrlarni boshqa vazifalarga yo‘naltirish bo‘yicha qarorlar dalillarga asoslangan holda qabul qilinishi mumkin.

Mazkur yo‘nalishlarning iqtisodiy qiymati raqamli texnologiyalarning xarajatlarni kamaytirishi, boshqaruv qarorlarining aniqligini oshirishi va xodimlarning salohiyatidan samaraliroq foydalanishga ko‘maklashishi bilan belgilanadi. Shu bilan birga, tizimni joriy etish xarajatlari, xodimlarni o‘qitish, axborot xavfsizligi va texnik xizmat ko‘rsatish bilan bog‘liq sarflar ham hisobga olinishi zarur.

Xalqaro mehnat tashkilotining 2021-yil 28-iyunda e’lon qilingan Small goes digital: How digitalization can bring about productive growth for micro and small enterprises hisobotida kichik korxonalarda raqamlashtirish samarasi faqat texnologiyani joriy etish bilan cheklanmasligi, balki korxonaning ichki imkoniyatlari, raqamli ko‘nikmalar, innovatsion yondashuv va boshqaruvning moslashuvchanligiga ham bog‘liqligi ko‘rsatilgan. Hisobotda raqamli texnologiyalarni qo‘llash bilan birga tashkilotning boshqa salohiyatlarini ham rivojlantirish zarurligi asoslanadi. Ushbu yondashuv inson kapitalini boshqarishni raqamlashtirishda ham muhimdir.

Mehnat unumdorligiga ta’sir qiluvchi yana bir omil - xodimlarning raqamli ko‘nikmalari va texnologiyalardan foydalanish darajasidir. Zamonaviy dasturiy vosita xodimning vazifasini bajarishini osonlashtirishi mumkin, lekin xodim undan foydalanishni bilmasa, texnologiya kutilgan natijani bermaydi. Shu bois raqamli boshqaruv tizimlari bilan bir qatorda muntazam kasbiy o‘qitish, amaliy mashg‘ulotlar va xodimlarning yangi ish usullariga moslashishini ta’minlash talab etiladi.

Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkilotining 2019-yil 11-martda nashr etilgan Measuring the Digital Transformation: A Roadmap for the Future hisobotida raqamli transformatsiya natijalarini o‘lchash, jumladan, unumdorlik va raqamli texnologiyalarning iqtisodiyotga ta’sirini statistik ko‘rsatkichlar yordamida

baholash zarurligi yoritilgan. Hisobotda raqamli iqtisodiyotning samaradorligini aniqlash uchun tegishli o‘lchovlar va taqqoslanadigan ma’lumotlar muhimligi ko‘rsatiladi.

O‘zbekistonda inson kapitalini boshqarishni raqamlashtirishni baholashda mamlakatdagi raqamli transformatsiya jarayonlari, korxonalarning texnologiyalardan foydalanish darajasi va xodimlarning raqamli kompetensiyalarini birgalikda o‘rganish lozim. Raqamli infratuzilma rivojlanishi zarur shart bo‘lsa-da, uning o‘zi barcha korxonalarda bir xil iqtisodiy samara yuzaga kelishini kafolatlamaydi. Tashkilotlar texnologiyalarni o‘z faoliyatiga moslashtirishi, xodimlarni tayyorlashi va ma’lumotlardan boshqaruv qarorlarida foydalanishi kerak.

Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkilotining 2023-yil 17-mayda e’lon qilingan Digital Skills for Private Sector Competitiveness in Uzbekistan hisobotida O‘zbekistonda raqamli transformatsiya ustuvor yo‘nalishlardan biri ekani, biroq korxonalarda raqamli vositalardan foydalanish hamda raqamli ko‘nikmalarni rivojlantirish borasida muammolar saqlanib qolayotgani qayd etilgan. Hisobotda xususiy sektorning raqamli salohiyatini oshirish uchun institutsional ko‘mak, korxonalar xabardorligini kuchaytirish va xodimlarning raqamli ko‘nikmalarini rivojlantirish zarurligi ko‘rsatiladi. Bu xulosalar inson kapitalini boshqarish samaradorligi texnologik investitsiyalar bilan bir qatorda xodimlarning kompetensiyalariga ham bog‘liqligini tasdiqlovchi muhim tahliliy asosdir.

Hisobotda keltirilgan ma’lumotlarga ko‘ra, 2019-yilda O‘zbekistondagi firmalarning 17 foizi xodimlariga rasmiy kasbiy tayyorgarlik taklif qilgan, Yevropa va Markaziy Osiyo mintaqasi bo‘yicha esa bu ko‘rsatkich 33 foizni tashkil etgan. Ushbu raqamlar aynan hisobotda keltirilgan 2019-yilga oid ma’lumotlar bo‘lib, ularni hozirgi holatni ifodalovchi statistika sifatida talqin qilish mumkin emas. Shunga qaramay, ular korxonalarda xodimlarni muntazam o‘qitish va raqamli kompetensiyalarni rivojlantirish masalasini o‘rganish muhimligini ko‘rsatadi.

XULOSA

Inson kapitalini boshqarishni raqamlashtirish mehnat unumdorligini oshirish va iqtisodiy o‘sishni qo‘llab-quvvatlash uchun muhim imkoniyatlarni yaratadi. Uning iqtisodiy ta’siri xodimlar haqidagi ma’lumotlarning tizimlashtirilishi, kasbiy rivojlanishning maqsadli tashkil etilishi, mehnat jarayonlarining samarali muvofiqlashtirilishi va boshqaruv qarorlarining dalillarga asoslanishi orqali namoyon bo‘lishi mumkin. Biroq texnologiyani joriy etishning o‘zi yuqori unumdorlikni kafolatlamaydi. Natija tashkilotning ichki salohiyati, xodimlarning raqamli ko‘nikmalari, boshqaruv sifati va texnologik yechimlarning amaliy ehtiyojlarga mosligiga bog‘liq.

Mazkur jarayonni baholashda ishlab chiqarish hajmi, mehnat sarfi, boshqaruv xarajatlari, xodimlar malakasi, ish sifati va raqamli tizimlarni joriy etish xarajatlari birgalikda hisobga olinishi lozim. Vaqt bo‘yicha taqqoslash, taqqoslanadigan guruhlar tahlili va ekonometrik usullar raqamlashtirishning haqiqiy ta’sirini boshqa iqtisodiy omillardan ajratishga yordam beradi. O‘zbekiston sharoitida esa raqamli infratuzilmani rivojlantirish bilan bir qatorda xodimlarning raqamli kompetensiyalarini oshirish va korxonalar uchun amaliy qo‘llab-quvvatlash mexanizmlarini takomillashtirish alohida ahamiyatga ega.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 5-oktabrdagi PF-6079-son Farmoni, “Raqamli O‘zbekiston — 2030” strategiyasi. https://lex.uz/uz/acts/-5030957
2. World Bank. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. 2019. https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019
3. World Bank. Digital Progress and Trends Report 2023. https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099031924192524293
4. OECD. Measuring the Digital Transformation: A Roadmap for the Future. 11 March 2019. https://www.oecd.org/en/publications/measuring-the-digital-transformation_9789264311992-en.html