

## INSON RESURLARINI RIVOJLANTIRISHDA INNOVATSIYA VA RAQAMLI TEXNOLOGIYALARDAN FOYDALANISH

*Xusanov Xasanjon Xusanxo'ja o'g'li*  
*Ixtisoslashtirilgan ta'lim muassasalari agentligi*  
*tizimini muvofiqlashtirish bo'limi boshlig'i*

**Аннотация:** Рассматриваемое понятие применяется в масштабах страны и региона, отдельной отрасли народного хозяйства или в пределах определенной профессиональной группы. В то же время в экономике используется другое понятие. Это "человеческие ресурсы". Этот термин имеет несколько иную смысловую нагрузку и содержание. Под человеческими ресурсами понимается основной актив любой организации. Кроме того, его процветание возможно только при использовании с учетом интересов каждого сотрудника. Ведь в этот термин входят личностно-психологические и социокультурные особенности людей.

**Ключевые слова:** Человеческие ресурсы, управление, система, деятельность, менеджмент, инновации, коммуникации

**Annotation:** The concept under consideration is used at the scale of the country and region, in a separate branch of the national economy or within the boundaries of a particular professional group. At the same time, another concept is used in economics. These are "human resources". The term has a slightly different semantic load and content. Human resources are understood as the main wealth of any organization. In addition, its prosperity is possible only when it is used taking into account the interests of each employee. After all, within this term includes the personal-psychological and socio-cultural characteristics of people.

**Key words:** Human Resource, Management, System, Activity, Management, Innovation, Communication

Inson resurslarini boshqarish tizimlarini raqamlashtirish iqtisodiyot tarmoqlari va davlat boshqaruvi tizimiga zamonaviy axborot texnologiyalarini keng joriy etish va telekommunikatsiya tarmoqlarini kengaytirish orqali respublika iqtisodiyotining raqobatbardoshligini yanada oshirish maqsadida 2020-yil 28-aprelda "Raqamli iqtisodiyot va elektron hukumatni keng joriy etish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-4699-sonli qarori<sup>2</sup> qabul qilindi. Qarorning 6-ilovasida 2020-2022-yillarda iqtisodiyotning real sektori tarmoqlarida zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini keng joriy qilish bo'yicha ustuvor loyihalar ro'yxatiga Inson resurslarini boshqarish tizimi (HRMS)ni hamda xodimlar faoliyatini baholash tizimi (KPI)ni joriy etish vazifasi qo'yilgan. HRMS - bu

xodimlarni boshqarish tizimi. Ushbu tizim kompaniyalar o'zlarining ichki HR funksiyalarini boshqarish uchun foydalanadigan dasturlar to'plamini o'z ichiga oladi. Xodimlar ma'lumotlarini boshqarishdan ish haqi, ishga olish, imtiyozlarni boshqarish, o'qitish, HR boshqaruvi, xodimlarni jalb qilish va ishga qatnashish kabi vazifalarni bajaruvchi HRMS dasturi HR mutaxassislariga iste'dodlarni boshqarish bo'yicha keng ko'lamli faoliyatni amalga oshirishga yordam beradi. HRMS tizimlari, shuningdek, Inson Resurslari Axborot Tizimlari (HRIS) deb ham ataladi, chunki ular kompaniyaning eng qimmatli resurslari haqidagi barcha ma'lumotlarni ularga muhtoj bo'lgan odamlarga taqdim etadi. Kechagi HR va HRIS tizimlari bugungi kunda inson kapitalini boshqarish uchun bulutli texnologiyaga asoslangan yechimlarga aylanmoqda. Xulosa qilib shuni aytish joizki, inson resurslarini boshqarishning elektron tizimlarini yurtimizda keng joriy etilishi korrupsiya illatiga barham beradi, davlat xizmatchilari hamda fuqarolarning vaqtini tejaydi, ortiqcha ovvoragarchiliklar, sarsongarchiliklarning oldi olinadi, davlat budjeti uchun ham ortiqcha sarf-xarajatlarning kamayishiga hissa qo'shadi.

Yirik tashkilotlarda mehnat resurslariga umumiy rahbarlik mas'uliyati kadrlar bo'limining malakali xodimlariga yuklatilgan bo'lib, u odatda shtab xizmatlari tarkibiga kiradi. Bu mutaxassislar tashkilot maqsadlarini amalga oshirishga yordam berishi uchun, ular faqat o'z sohalarini emas, balki quyi bo'g'in rahbarlarining ehtiyojlarini ham bilishlari zarur. Shu bilan birga bu rahbarlar mehnat resurslarini boshqarish xususiyatlarini, uning mexanizmi, imkoniyatlari va kamchiliklarini tushunmasa, kadrlar mutaxassislari xizmatlaridan umumli foydalana olmaydilar. Shuning uchun barcha rahbarlar insonlarni boshqarish usullari va metodlarini bilishi va tushunishi muhim.

**Inson resurslarini boshqarish tizimi quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi:**

1. Resurslarni rejalashtirish: inson resurslariga kelgusi ehtiyojlarni qondirish rejasini ishlab chiqish.
2. Personalni to'plash: barcha lavozimlar bo'yicha potentsial nomzodlar rezervini tashkil etish.
3. Tanlash: ish joylariga nomzodlarni baholash va rezervdan eng yaxshilarini tanlash.
4. Ish haqi va imtiyozlarni aniqlash: xizmatchilarni jalb qilish, yollash va saqlab qolish maqsadida ish haqi va imtiyozlar tarkibini ishlab chiqish.
5. Kasbga yo'naltirish va moslashuv: yollangan ishchilarni tashkilot va uning bo'linmalari bilan tanishtirish, ishchida undan nima kutilayotganligi haqida tushuncha hosil qilish va qanday mehnat yaxshi baholanishini tushuntirish.
6. O'qitish: ishni samarali bajarish uchun kerakli mehnat ko'nikmalarini o'rgatish uchun dasturlar ishlab chiqish.

7. Mehnat faoliyatini baholash mehnat faoliyatini baholash metodikasini ishlab chiqish va uni xodimga etkazish.
8. O‘stirish, pasaytirish, o‘tkazish, bo‘shatish: xodimlarni lavozimlarga yoki boshqa ish uchastkalariga o‘tkazish usullarini ishlab chiqish.
9. Rahbar kadrlarni tayyorlash, xizmat ko‘rsatishlarini boshqarish: rahbar xodimlarni mehnat samaradorligini ko‘tarishga va qobiliyatlarini rivojlantirishga qaratilgan dasturlarni ishlab chiqish.

#### **Adabiyotlar ro‘yxati**

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 11-iyuldagi PQ-3124-sonli Qarori. Manba: <https://lex.uz/docs/-3262295#-3262789>
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 11-iyuldagi PQ-3124-sonli Qarori. Manba: <https://lex.uz/docs/-3262295#-3262789>
3. Inson resurslarini boshqarish - A.B.Xayitov, darslik, Toshkent – 2019 yil, 7-bet
4. “Personalni boshqarish” fanidan ma’ruzalar matni, TMI, Toshkent, 2013- yil
5. Управление персоналом / Под ред. А.Я. Кибанова. М., 2008
6. Назарова Г.Г., Мухамеджанова Г.А., Салихова Н.М., Исмаилова Н.С., Розметова Н.Б. “ИНСОН РЕСУРСЛАРИ МЕНЕЖМЕНТИ” (ўқув қўлланма) Тошкент – 2010.