

RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA INSON RESURLARINI BOSHQARISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH

Oqmullayev Ravshan Rahimjon o‘g‘li

TDIU tayanch doktoranti

ravshan.oqmullayev.95@mail.ru

Annotatsiya

Ushbu maqolada iqtisodiyotni raqamlashtirish asosida inson resurslaridan foydalanishni takomillashtirish orqali qishloq aholisini ish bilan bandligini ta‘minlashning nazariy jihatlari o‘rganilgan, xorijiy davlatlar va O‘zbekiston misolida raqamli HR va aholini ish bilan bandligini rivojlantirish tajribalari qiyosiy tahlil qilingan, olingan natijalar asosida HR tizimida qishloq hududida aholi ish bilan bandligini ta‘minlash imkoniyati aniqlanib, uni amalga oshirish yo‘llari taklif qilingan.

Kalitli so‘zlar

iqtisodiyotni raqamlashtirish, inson resurslari, aholini ish bilan bandligi, IRB funksiyalari

Kirish

Bugungi kunda yurtimizda raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish borasida izchil chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda, davlat organlari va boshqa tashkilotlarda elektron hujjat almashinuvi hamda jismoniy va yuridik shaxslarga xizmat ko‘rsatish uchun elektron tijorat tizimlari bosqichma-bosqich joriy etilmoqda.

Raqamli iqtisodiyotni jadal rivojlantirish uchun shart-sharoitlar yaratish, davlat boshqaruvi tizimini yanada takomillashtirish, undan foydalanish imkoniyatlarini kengaytirish, zamonaviy infratuzilmani qo‘llash maqsadida bir qator amaliy qadamlar tashlanmoqda.

Mamlakatimizda tashkil etilgan raqamli maydonchalar, ya‘ni raqamli platformalarni chuqurlashtirish va ularning faoliyatini kengaytirish bilan bog‘liq masalaga alohida e‘tibor qaratilmoqda. Xususan, tarmoq rivojlanish darajasini ko‘paytirish, oshirish hisobiga shu vazifalarni amalga oshirish nazarda tutilayapti.

O‘zbekiston iqtisodiyot va sanoat vaziri Botir Xo‘jayevning aytishicha: “Joriy yilda 47 ta rejalashtirilgan loyihani amalga oshirish uchun 1,2 trln so‘m ajratiladi. Keyingi yilda bu ko‘rsatkich 2,1 trln so‘mni tashkil etib, 23 ta loyiha bajariladi”. Vazirning qayd etishicha, hukumat iqtisodiyotni raqamli ko‘rinishga transformatsiya qilishda alohida tashkilot tuzishni istisno etmaydi [1].

Jahon miqyosida ko‘radigan bo‘lsak, 2011-yilda Germaniyada alohida strategiya qabul qilingan — Industrie 4.0 (raqamlashtirish bo‘yicha hukumatning harakatlar rejasi — tahr.), AQSHda esa raqamlashgan sanoatni yaratish uchun Industrial Internet Consortium tashkiloti tuzildi. Rossiya Federatsiyasida “Milliy texnologik tashabbus” – degan tashkilot tashkil etish orqali shu jarayonni rivojlantirish masalasi ancha tizimli ravishda olib borilgan [2].

Tadqiqot metodologiyasi

Raqamli iqtisodiyotning yetakchi davlatlar YAIMdagi ulushi yil sayin o‘sib bormoqda. Masalan, uning AQSH iqtisodiyotidagi ulushi 10,9 foiz, Rossiyada 3,9 foiz, Hindistonda 5,5 foiz, Belarusda 6,5 foiz va Xitoyda 10 foizni tashkil etadi.

Jumladan, mehnat, ish o‘rni va inson resurslari sohasida ham raqamli iqtisodiyot ta‘siri aks etmoqda. Inson resurslarini boshqarish texnologiyalarning rivojlanishi bilan hamohang o‘zgarib bormoqda [3]. Inson resurslarini korxonaga yoki tashkilot misolida o‘rganadigan bo‘lsak, tashkilot o‘z oldiga qo‘yilgan maqsadlarni ro‘yobga chiqarish uchun turli resurslardan foydalanadi. Ular an‘anaviy ravishda uchta asosiy guruhga bo‘linadi: natural yoki tabiiy resurslar (fransuz iqtisodchisi J.B.

Seyning ta’rifi bo’yicha: yer, moddiy resurslar (kapital) va inson resurslaridan iborat bo’lib, bularni ishlab chiqarish omillari deb ham atash mumkin.

Mazkur jarayon samarali bo’lishi uchun korxonа foydalaniladigan resurslarning qulay nisbatini (ularning miqdori, usuli, joyi, vaqti, o’zaro harakat qilish muddati nuqtai nazaridan) ta’minlashi yoki boshqacha aytganda, resurslarni boshqarishi zarur. Bir uyni bir kishi uch yil mobaynida qurishi mumkin, o’n kishilik brigada - g’ishtdan to’rt oy mobaynida, temir - beton bloklaridan uch kishilik brigada ko’tarma kran yordamida bir oy ichida qurishi mumkin, bu ish uyning bo’lajak egasi ega bo’lgan maqsad va mablag’larga bog’liq. Resurslarni boshqarish tashkilotni boshqarishga asoslanadi [4].

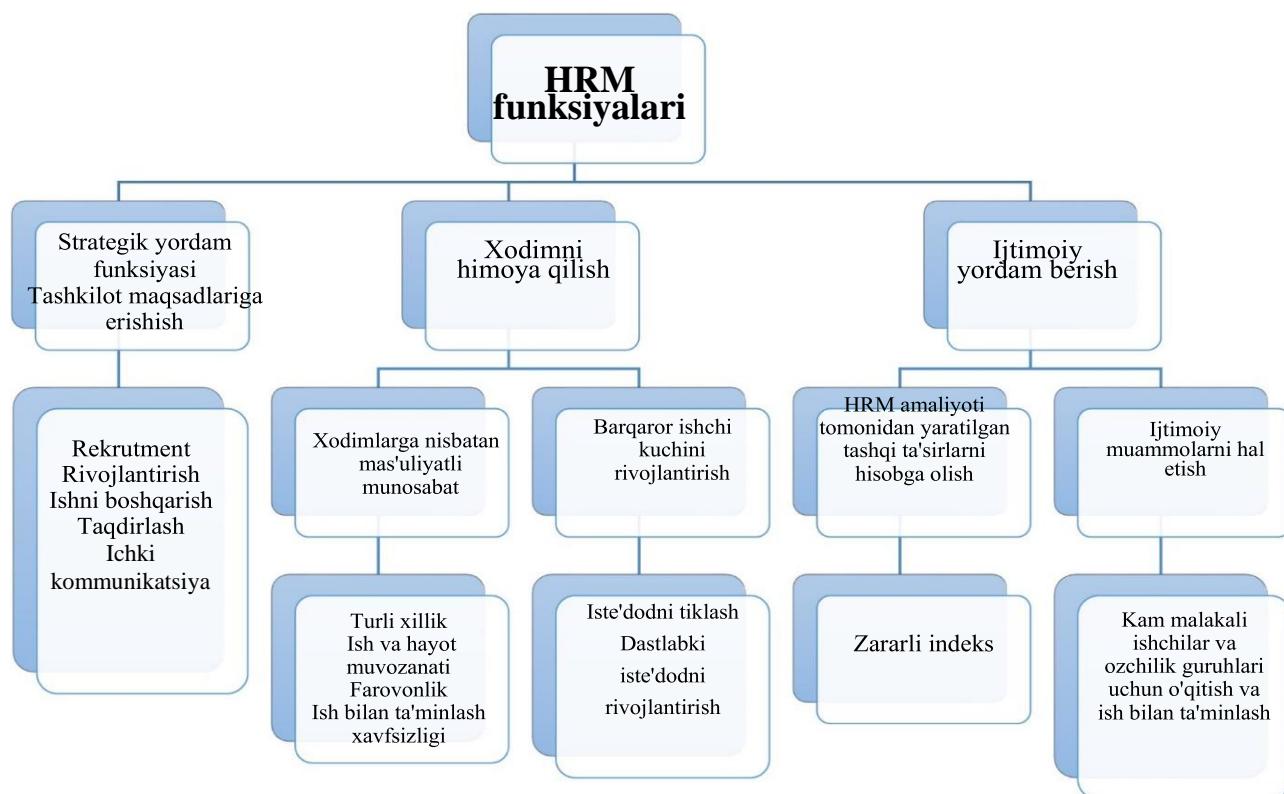
Tahlil va natijalar

Yuqoridagi misoldan kelib chiqib aytish mumkinki, inson resurslarini boshqarish faoliyatning alohida turidir, u maxsus vazifalarni bajarishni va mazkur faoliyat bilan shug’ullanadigan kishilarda alohida sifatarning bo’lishini talab qiladi.

Inson resurslarni boshqarish quyidagi maqsadlarga ega bo’lishi mumkin:

- ✓ inson resurslaridan samarali foydalanish;
- ✓ tashkilot xizmatchilari o’rtasida yaxshi mehnat munosabatlarini shakllantirish;
- ✓ jamoada yaxshi ijtimoiy-ruhiy muhitni saqlab turish;
- ✓ har bir shaxsning mukammal ravishda rivojlanishini ta’minlash.

Ushbu maqsadlarga erishish uchun quyidagi talablar bajarilishi lozim: birinchidan, funksional vazifalari aniq belgilangan, qobiliyatli insonlarni ishga olish lozim, buning uchun malakaviy tavsiflar ishlab chiqilishi kerak; ikkinchidan, insonlarning imkoniyatlarini samarali tadqiq etish; uchinchidan; maqsadlarni bajarish uchun mehnat qilishga tayyorlikni qo’llab-quvvatlash zarur hisoblanadi. Quyidagi rasmda inson resurslarini boshqarishning funksiyalari keltirilgan:



1-rasm. Human resources Management (HRM) funksiyalari

So’nggi bir necha yil ichida esa raqamli inson resurslari transformatsiyasiga o’tayotgan kompaniyalar soni tobora ortib bormoqda. "Raqamli HR biz kadrlar sohasi bo’yicha qilayotgan ishlarimizga yordam beradigan texnologiyadan foydalanish usullarini aniqlashga qaratilgan", deydi Tom Penque, Shimoliy-Sharqiy Universitetning Inson resurslarini boshqarish mutaxassisi. "Inson

resurslarini boshqarish biznesni rivojlantirish va odamlar strategiyasining maqsadlariga erishish uchun texnologiyadan qanday foydalanishimiz haqidagi fandir, - deydi u” [6].

Penque ushbu amaliyotdan foydalanish har bir tashkilotda, shuningdek, sezilarli darajada farq qilishi mumkinligini tushuntirmoqda. Masalan, ba’zi bir korxonalarda bu ma’lum bir jarayonlarni qabul qilish va ularni qog‘ozsiz qilish kabi oddiy bo‘lishi mumkin, boshqalarida esa ishga qabul qilish va o‘qitish jarayonini to‘liq qayta ko‘rib chiqish kiradi. HR jarayonlarini raqamlashtirishning ayrim misollariga quyidagilar kiradi:

1) Nomzodga ish joyidagi arizasini yuz foiz onlayn yoki mobil ilova orqali to‘ldirish imkonini beradigan elektron imzo va o‘z-o‘ziga xizmat ko‘rsatuvchi ilovalar, jismoniy materiallarni chop etish ehtiyojini kamaytiradi.

2) Ishga qabul qilishda avtomatlashtirish, masalan, ish joylarini joylashtirishda, kadrlar bo‘yicha mutaxassislariga o‘z vaqtlarini boshqa jarayonlarda yaxshiroq ishlatishga imkon beradi.

3) Sayohat bilan bog‘liq xarajatlarni kamaytiradigan, malakali ish izlovchilarning keng doirasini jalb qiladigan va xodimlarning keng jalb qilinishiga olib keladigan virtual va masofaviy suhbatlar va treninglar.

4) Xodimlarni o‘qishni yakunlash va o‘z malakalarini oshirishga undash uchun psixologik navbatlardan foydalangan holda o‘qitish.

5) Raqamli HR, shuningdek, strategik maqsadlarga erishish uchun yanada murakkab texnologiyalarni o‘z ichiga olishi mumkin - masalan, sun‘iy intellekt, mashinani o‘rganish, kompleks avtomatlashtirish va HR analiz.

6) Ushbu sohaga munosib investitsion loyihalarni jalb etish.

So‘nggi yillarda raqamli iqtisodiyot vositalaridan keng foydalanilishi oqibatida qishloq xo‘jaligida mehnat bilan bandlik holatini ancha pastligini ko‘rishimiz mumkin. Jahon banki ma’lumotlariga ko‘ra 2020-yilda dunyo aholisining umumiy ish bilan bandlar tarkibida 26,8 % qismi qishloq xo‘jaligida band. Ma’lumot uchun ushbu ko‘rsatkich 2018-yilda 27,2%ni, 2017-yilda 27,8 %ni, 2016-yilda 28,2% ni hamda 2015-yilda esa 28,8 % ni tashkil etgan. Ushbu ma’lumotlarni quyidagi jadvalda ko‘rishimiz mumkin [6]:

1-jadval

Dunyo aholisi umumiy ish bilan bandlar tarkibida qishloq xo‘jaligida mehnat bilan bandlikning ulushi

T/r	Yillar	%	-/+
1	2016	28,8	
2	2017	28,2	-0,6
3	2018	27,8	-0,4
4	2019	27,2	-0,6
5	2020	26,8	-0,4

Yuqoridagi jadvaldan ko‘rishimiz mumkinki, qishloq xo‘jaligida ish bilan bandlar soni so‘nggi yillarda kamayib borish tendensiyasiga ega. Bunga asosiy sabab sifatida esa dunyo mamlakatlarida so‘nggi yillarda raqamlashtirish jarayonlarining jadallashgani va bu jarayon ayniqsa, qishloq hududlarida ham o‘z ta’sirini aks ettirganini aytishimiz mumkin.

So‘nggi yillarda yurtimizda davlatning ish bilan bandlik siyosati doirasida har yili aholi bandligini ta’minlash bo‘yicha tasdiqlanadigan dasturlarni amalga oshirish, bo‘sh va kvotalanadigan ish o‘rinlariga ishga joylashtirish mexanizmlarini takomillashtirish, o‘zini o‘zi band qilishning samarali shakllarini rivojlantirish borasida ta’sirchan chora-tadbirlar ko‘rilmoqda.

Xulosa va takliflar

Ushbu ko‘rilayotgan choralarga qaramay, respublikamiz mehnat bozorida hali-hamon yuqori darajada keskinlik saqlanib qolmoqda, doimiy ish o‘rinlarini tashkil etish, yoshlar, xotin-qizlar, kam

ta’minlangan oilalar a’zolari bandligini, ayniqsa, qishloq joylarda ta’minlash, shuningdek, tashqi mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solish masalalari hal etilmayapti.

Ishga joylashtirish sohasida aholi va tadbirkorlik sub’ektlari uchun kredit, moliyaviy, maslahat-axborot berish xizmatlari va boshqa zarur xizmatlar darajasi pastligicha qolmoqda.

Birgina misol, 2020 yilgi statistik ma’lumotlarga ko’ra, yakka tadbirkorlik sohasining bir turi hisoblangan hunarmandchilikda 30266 kishining bandligi ta’minlangan. Ma’lumki, qishloq xo’jaligida aholining ko’pchilik qismi hunarmandchilik va fermer xo’jaliklarida mehnat qiladi [7].

Yana bir muammo sifatida qishloq aholisiga ajratilgan kreditlarning ham manzilli tashkil etilmaganligi davlatimiz tomonidan qishloq aholisining o’z o’zini band qilish siyosatining yaxshi samara bermasligiga sabab bo’ldi.

Yuqoridagi muammolardan kelib chiqib, iqtisodiyotni raqamlashtirish sharoitida inson resurlarini boshqarish tizimini takomillashtirish va yoshlar bandligini oshirishda investitsion loyihalarni jalb etishda quyidagilarga alohida e’tibor qaratishimiz lozim deb hisoblaymiz:

- iqtisodiyotni raqamlashtirish bo’yicha olib borilayotgan islohotlarni samaradorligini to’g’ri baholash va uzluksiz oshirib borish;

- inson resurslarini boshqarish tizimida zamonaviy dasturlarni amaliyotga joriy etish tizimini ishlab chiqish;

- yoshlar ish bilan bandligini investitsion loyihalar asosida oshirish va ishsiz yoshlar ulushini kamaytirish;

- yoshlar ish bilan bandligida HR jarayonlarini lohilalash va raqamlashtirishga alohida e’tibor qaratish.

- aholi daromadlarini oshirish, bandlikni muttasil oshirib borishda investitsion loyihalarni rag’batlantirish va imtiyozlar berish;

- qishloq hududida azaldan davom etib kelayotgan hunarmandchilik, kulolchilik kabi sohalarda ustoz-shogird tizimini mustahkamlash orqali aholini ushbu sohalarda mehnat bilan bandligini oshirish;

- ta’lim, fan va qishloq xo’jaligida ishlab chiqarishning tizimli asosda uzviy integratsiyalashuvini, qishloq xo’jaligi tarmoqlarining yuqori malakali soha mutaxassislariga bo’lgan joriy va istiqboldagi ehtiyojlarini hisobga olgan holda kadrlarni tayyorlash;

- davlat tomonidan qishloq aholisiga o’z tadbirkorlik faoliyatini olib borishlarida imtiyoz va sharoitlar yaratish chog’ida manzilli dasturlar olib borish. Bunda qishloqlarda avvallari qaysi kishilar tadbirkorlik faoliyati bilan shug’ullanganini aniqlab, aynan shu insonlarga tadbirkorligini yaratishlarida imtiyozlar berish. Chunki tadbirkor insonlarning farzandlarida tavakkalchilikdan qochmaslik va o’z tadbirkorligini yuritib keta olishlik qobiliyati mavjud bo’lishligi, xalqimiz ta’biri bilan aytganda: “qoniga tortishligi” ko’pgina tadqiqotchi olimlar tomonidan o’z tasdig’ini topgan.

Foydalanilgan adabiyotlar ro’yxati

[1] <https://m.kun.uz/uz/news/2019/11/30/iqtisodiyot-va-sanoat-vaziri-istemol-savatchasiga-taxminan-50ta-oziq-ovqat-mahsuloti-kiritilishi-mumkin>.

[2] “Qishloq xo’jaligi sohasida davlat boshqaruvi tizimini takomillashtirish chora-tadbirlari to’g’risida”gi Prezident Farmoni. 2019 yil 17 aprel

[3] Abdurahmonov Q.X., Xolmo’minov Sh.R., Shoyusupova N.T. va boshqalar. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. –Toshkent, O’zbekiston Yozuvchilar Uyushmasi adabiyot jamg’armasi nashriyoti. 2005 yil.

[4] M. Armstrong. Human resource management, 2014

[5] Л. В. Карташова. Управление человеческими ресурсами: Учебник/

[6] www.worldbank.org

[7] www.stat.uz