



## ЭЛЕКТР ТАРМОҚЛАРИ КОРХОНАЛАРНИ ТРАНСФОРМАЦИЦИЯСИ ШАРОИТИДА ИНСОН РЕСУРСЛАРИНИ РАҚАМЛИ ТЕХНОЛОГИЯЛАР ВОСИТАСИДА БОШҚАРИШНИНГ ЯНГИ ЙЎНАЛИШЛАРИ

**Хидиров Аббос Акбарович**

Тошкент давлат иқтисодиёт университети  
MRB-01 гуруҳи 2-курс магистратура талабаси  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7589570>

### ARTICLE INFO

Received: 20<sup>th</sup> January 2023

Accepted: 30<sup>th</sup> January 2023

Online: 31<sup>th</sup> January 2023

### KEY WORDS

Рақамлаштириш ва рақамли  
технологиялар, рақамли  
иқтисодиёт, инсон  
ресурсларини бошқариш.

### ABSTRACT

*Энергетика бугунги кунда мамлакатни ривожланиши учун устувор соҳалардан бири бўлиб хизмат қилади. Айнан энергетика соҳасининг узлуксиз ишлаши туфайли инсон ва жамиятни фаравон яшаши ва самарали меҳнат қилиши учун керакли шароитлар яратилиб келинади.*

**Кириш.** Энергетика бугунги кунда мамлакатни ривожланиши учун устувор соҳалардан бири бўлиб хизмат қилади. Айнан энергетика соҳасининг узлуксиз ишлаши туфайли инсон ва жамиятни фаравон яшаши ва самарали меҳнат қилиши учун керакли шароитлар яратилиб келинади. Ҳозирги кунда электр энергиясиз иш фаолиятини ташкил этган соҳа ёки корхоналарни тасаввур қилиш қийин ҳисобланилади.

Иқтисодий соҳаларга рақамли технологияларни кириб келиши энергетика соҳасини ўз қамровига олиши табиий ҳол ҳисобланади. Энергетика соҳасини рақамлаштирилиши масштаби бўйича қараш учун унинг ташкил этувчилари бўлмиш генерация, транспортировка ва сотиш жараёнларини алоҳида ёритиб берилиши мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Ўзбекистон энерготизимининг генерацияси қисми асосан икки ташкил этувчилардан иборат бўлиб, бу иссиқлик электростанциялари ва гидро электростанциялар ҳисобланилади. Ўзбекистон Республикаси ҳудудида 11 та иссиқлик электростанциялари мавжуд бўлиб 2021 йилда ишлаб чиқарган электроэнергиясини хажми 60.5млрд КВт.с тенг бўлган. Юқори кучланишдаги электроэнергияни транспортировкасини амалга оширувчи тасарруфида 220-500 Квли 84 та подстанциялар ва 11650 км юқори кучланишли электр тармоқлари мавжуд. Ўзбекистон Республикаси ҳудудида аҳолини электр энергияси билан таъминлаш 14 та электр тармоқ корхонасининг 224 та туман бўлинмалари орқали амалга оширилади ва ушбу корхона ва бўлинмалари 1660 дона подстанция, 86400 дона трансформатор пунктлари ва 252 минг км узунлигидаги электр узулишларсиз ишлашини таъминлаб келишади. Юқорида айтиб ўтилган энерготизим корхоналари 367 минг юридик шахсларга ва 7,2 млн аҳолига электр энергиясини етказиб бериш билан шуғулланишади.



Ҳолбуки рақамли технологияларни энергетика соҳасига қўлланилишини талаб этади.

**Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили.** Ҳозирги кунда рақамлаштириш, рақамли технологиялар, рақамли иқтисодиёт мавзуларида кўплаб тадқиқотлар мавжуд. Изланишларимиз доирасида биз энергетика тизимида рақамли технологияларни жорий этилиши жараёнларида ходимларнинг иш фаолияти ва меҳнат натижадорлигига таъсири доирасидаги масалаларни ёритишга ҳаракат қиламиз.

Рақамли технологиялар орқали инсон ресурсларини бошқариш бўйича фикларни баён қилишдан олдин асосий тушунчаларга таърифларни келтириш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Инсон ресурсларини бошқариш тушунчаси турли олимлар томонидан турлича таърифланади. К.Масловни фикрича инсон ресурсларини бошқариш- бу иш берувчининг стратегик мақсадларига эришиш учун ходимларнинг меҳнат унумдорлигини оширишга қаратилган ташкилотнинг функцияси<sup>1</sup>.

Е.Буткони таъриф келтиришича инсон ресурсларини бошқариш ташкилот сиёсати ҳисобланиб у корхона ёки ташкилотда ишлайдиган ходимларни ёллаш ва бошқаришга қаратилган ички функцияси ҳисобланади. Инсон фаолиятига таъсир қилувчи барча жараёнлар ва дастурлар HRнинг бир қисмидаги ташкил этувчиси деб тан олинади<sup>2</sup>.

П.Жонсон ўз навбатида инсон ресурсларини бошқариш интеграл функция сифатида иш берувчининг стратегик мақсадларига хизмат қилишда ходимларнинг самарадорлигини оширишга қаратилган чора тадбирлар мажмуаси деб тан олади<sup>3</sup>.

Л.Шебельникни фикрича инсон ресурсларини бошқариш ўзига хос соҳа бўлиб, уларни нотўғри тақсимланганлиги оқибатида, ходимларни ташкилотга мунсабати, қолаверса меҳнат қилиш қобилиятига салбий таъсир этиши мумкин<sup>4</sup>.

Х.Грехем ва Р.Беннеттларни таърифлашча Инсон ресурсларини бошқариш - бу корхона бошқарувининг ташкилий функцияларидан бири ҳисобланиб, унда ходимларнинг корхона билан бўлган муносабатлари тушинилади.

Н.Гончарова, Л.Дайнеко, Е.Зайцеваларни таърифлашча инсон ресурсларини бошқариш - бу ташкилотнинг стратегик мақсадларига эришиш учун ходимларни бошқариш жараёни тушинилади<sup>5</sup>.

Юқорида келтирилган таърифларни ўринли эканлигини ҳисобга олган ҳолда, бизнинг фикримизча инсон ресурсларини бошқариш- бу хўжалик юритувчи

<sup>1</sup> Маслов, К. Ю. Управление человеческими ресурсами / К. Ю. Маслов. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2015. — № 22 (102). — С. 443-446. — URL: <https://moluch.ru/archive/102/23278/>

<sup>2</sup> Бутко Е.Я. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ // Образовательные ресурсы и технологии. – 2016. – № 5 (17). – С. 3-9. doi: 10.21777/2312-5500-2016-5-3-9

<sup>3</sup> Johnason P. HRM in changing organizational contexts // Human resource management: A critical approach / D. G. Collings, G. Wood (Eds.). – London: Routledge, 2009. P. 19–37.

<sup>4</sup> Управление человеческими ресурсами: статья // Шабельник Л.С.: Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2016. №2.

<sup>5</sup> Гончарова, Н. В., Л. В. Дайнеко, Е. В. Зайцева Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда : учебное пособие / Н. В. Гончарова, Л. В. Дайнеко, Е. В. Зайцева ; под общ. ред. Е. В. Зайцевой ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2021. –С.8



субъектларни тасарруфида бўлган ходимларни самарали ишлаши ва уларни касбий маҳоратини ошишига қаратилган чора тадбирлар мажмуаларини тушинилади.

Кўпчилик олимларни билдираётган фикрларига кўра рақамли технологиялар амалиётда жуда тез ривожланиб, назарий ва илмий жиҳатлари эса ривожланмай қолиши ҳолатлари кузатилиб турмоқда. Рақамли технологияларни назарий жиҳатдан эмас амалий жиҳатдан ривожланишига асосий сабаб бу ривожланган давлатларда мавжуд ва тажрибадан ўтган тайёр АКТ ечимларни олиб келиниши ва корхона-ташкilotларнинг бошқарув тизимига жорий этилиши ҳисобланади.

Рақамлаштириш тушунчаси 1971 профессор Вачало томонидан киритилган бўлиб, улар электрон ҳисоблаш тизимларига ўтишни абзаллик ва салбий жиҳатлари ёритиб берилган. Изланишларимиз рақамли технологияларини корхонадаги инсон ресурсларига қаратилганлиги муносабати билан ушбу таянч нуқтаси атрофидаги мавжуд имкониятларни амалиётда қўлланилиши ёритиб берамиз.

2018-йил июл ойида Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикасида рақамли иқтисодиётни ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-3832-сон қарори қабул қилинди. Мазкур Қарорда иқтисодиётнинг рақамли секторини ривожлантириш, электрон ҳужжат айланиш тизимини жорий этиш, электрон тўловларни ривожлантириш ва электрон тижорат соҳасидаги норматив-ҳуқуқий базани такомиллаштириш бўйича кенг кўламли ишлар оширилмоқда

Рақамли технологияларини замонавий корхона ва ташкilotларнинг электрон ресурсларига ва бошқарув жараёнларини жорий этиш ходимларнинг фаолияти натижадорлиги бўйича турлича илмий фикрлар мавжуд.

Д.Константинова, М.Кудаеванинг таъкидлашича, рақамли технологиялар ходимларнинг бажарган иши тўғрисидаги маълумотларни киритиш билан бирга, унинг касбий ривожланиши учун таълим траекторияларини аниқлаш, ҳамда унинг келажакдаги мартаба истиқболини яратиш имконини беради<sup>6</sup>.

Н.Кузнецов, В.Лизяева, В.Прохорова, Ю.Леснихнинг таъкидлашича, рақамлаштириш жараёнига мослаша олмаган ходимлар ишсиз қолиши эҳтимоли вужудга келиши баробарида малака ошириш ва янги лавозимга мослашиши қийинлашади<sup>7</sup>. Ўз навбатида корхоналарда рақамли технологияларни жорий этилиши мавжуд иш ўринларининг катта қисмини тўлиқ автоматлаштириш, роботлаштириш ва сунъий интеллектдан фойдаланишдан секин асталик билан ўтишига олиб келади. Бу эса рақамли технологиялардан фойдаланиши бўйича малакаси бўлмаган ходимларни корхона ва ташкilotларда қисқартирилиши вазиятини келтириб чиқариши ҳолатини вужудга келтиради.

<sup>6</sup> Константинова Д. С., Кудаева М. М. Цифровые компетенции как основа трансформации профессионального образования // Экономика труда. – 2020. – Т. 7. – № 11. – С. 1055–1072.

<sup>7</sup> Кузнецов Н. В., Лизяева В. В., Прохорова В. А., Лесных Ю. Г. Подготовка кадров для реализации национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // Современные проблемы науки и образования. – 2020. – № 1. – С. 43–49.



В.Камнева фикрича рақамли технологиялар иқтисодиётни тез ўзгариб турган даврида ташкилотнинг ходимларни енлаш ва меҳнат фаолиятини амалга ошириши устидан тартибга солувчи воситасига айланиб боради<sup>8</sup>

Халқаро Деллойт аудиторлик компанияси мутахассисларининг фикрича инсон ресурсларини бошқаришдаги рақамли технологиялардан фойдаланиш, бу шунчаки махсус дастурларни яратишдан кўра кўпроқ. Шунингдек, у юзлаб иловалар учун ишлатилиши мумкин бўлган янги платформаларни ишлаб чиқишни ўз ичига олади. Бундай платформаларга ходимлар давоматини кузатиш; ходимларни меҳнат натижадорлигини кузатиш, ходимларни малакасини ошириш ва малакавий имтиҳонларини топшириш бўйича натижалари; янги ходимларни ёллаш тизимлари ва бошқалар.<sup>9</sup>

М.Мартинова ва С.Камшилов С.Г Инсон ресурсларини бошқариш жараёнларини рақамлаштирилиши хўжалик юритувчи субъектларни HR хизматидаги ходимларни етарли даражада рақамли технологиялардан фойдаланиш бўйича компетенциясига эга бўлишини талаб қилади<sup>10</sup>.

Е.Гаспарович ва И.Готманларни таърифлашча корхона ва ташкилотларда инсон ресурсларини бошқаришни рақамли технологиялар асосида юритиш, ходимлар ҳисобини иш юритиш учун ихтисослашган дастурий комплексларда ходимларга тегишли бўлган барча тамойил ва функцияларни мужассам этилиши орқали самарали натижаларга эришилади.<sup>11</sup>

Ҳолбуки инсон ресурсларини бошқаришни рақамли технологиялар воситасида амалга оширилиши белгиланар экан, дастур учун керакли компонентлар ва фойдаланувчилар учун қулай интерфейсли дастурий комплексни методологиясини шакллантириб бериш талаби келиб чиқади.

**Тадқиқот методологияси.** Инсон ресурсларини рақамли технологиялар воситасида бошқариш замон талаби бўлиши билан бир қаторда бошланғич ҳолатда тўғри ёндашувни шакллантирилишини талаб қилади. Тадқиқотнинг объекти бўлиб электр тармоқлари корхоналарида инсон ресурсларни бошқариш жараёнлари ҳисобланилади. Тадқиқот предмети бўлиб электр тармоқлари корхоналарини трансформация қилиш шароитида инсон ресурслари рақамли технологиялар воситасида бошқариш бўйича.

Шу боисдан тадқиқотимизнинг мақсади электр тармоқлари корхоналаридаги инсон ресурсларини рақамли технологиялардан бошқариш учун яратиладиган дастурий комплексни ишлаб чиқиш ва такомиллаштириш бўйича тавсиялар мажмуасини тайёрлашдан иборатдир.

<sup>8</sup>Камнева В.В. Переподготовка кадров как способ увеличения конкурентоспособности предприятий в условиях цифровизации экономики // Скиф. –2018. –№7 (23). – С. 67-71.

<sup>9</sup>Новые правила игры в цифровую эпоху. Исследование «Делойта». «Международные тенденции в сфере управления персоналом» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/hc-global-human-capital-trends-gx-ru.pdf>

<sup>10</sup> Мартынова М.Э., Камшилов С.Г. Цифровые технологии в управлении персоналом компании // общество, экономика, управление. – 2019. – №4. – С. 69-74.

<sup>11</sup>Гаспарович Е. О., Готман И. В. Логистика персонала в условиях цифровизации // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2021. – Т. 19. – № 1. – С. 41–49. – DOI: 10.24147/1812-3988.2021.19(1).41-49.



Тадқиқот мақсадидан келиб чиқиб изланиш гипотезаси сифатида – рақамли технологияларни корхона ва ташкилотлар инсон ресурсларини бошқаришдаги таъсири доираси, меҳнат самарадорлиги ва назорат қилиш тамойилларини белгилаб олишдан иборатдир.

Белгиланган мақсад ва шакллантирилган гипотезага эришиш учун қуйидаги вазифаларни қамровимизга оламиз:

-электр тармоқлари корхоналарида инсон ресурсларини бошқариш бўйича мавжуд дастурий комплекслар билан танишиш;

-электр тармоқлари корхоналарида инсон ресурсларини бошқариш жараёнини рақамлаштириш бўйича яратиладиган дастурий комплекснинг архитектурасини шакллантириш;

-дастурий комплекс фойдаланувчилар периметрини ва маъсулиятини белгилаб бериш ва уларга нисбатан квалификацион талабларни белгилаш ҳамда ташқи гумонли аралашуви доирасидаги этик нормалар бўйича тавсияларни бериш;

-маълумотларни конфиденциаллигини таъминлаш борасида киберхавфсизлик нормаларини аниқлаб бериш;

-инсон ресурсларини рақамли технологиялар воситасида бошқаришда меҳнат самарадорлиги кузатиш бўйича назорат-кузатув функцияларини белгилаб қўйиш.

Тадқиқот мобайнида қўлланиладиган методлар:

-назарий методлар (тадқиқот муаммолари бўйича илмий адабиётлар билан танишиш, умумлаштириш, таҳлил, ва синтез қилиш).

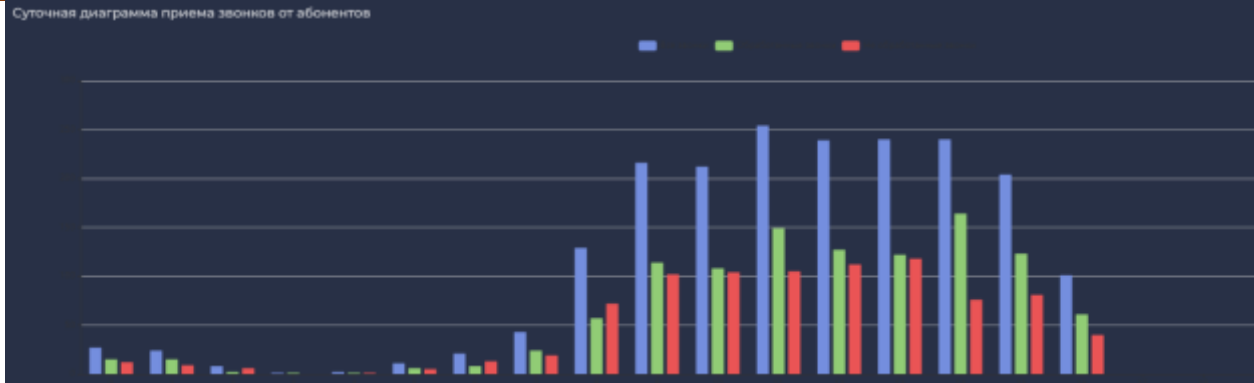
-амалий методлар (ташкilotлар ҳужжатларини таҳлил қилиш, электр тармоқлари корхоналари раҳбарлари ва маъсул ходимлар билан оғзаки суҳбат ўтказиш, интервью ва ходимлардан сўровномалар воситасида режа ва ҳисобот шаклларидаги маълумотлар олиш).

**Таҳлил ва натижалар.** Инсон ресурсларини рақамли технологиялар воситасида бошқарилиши тўғрисида гап борар экан, корхона ташкilotларда мавжуд дастурий комплексларни таҳлил қилиш орқали мавжуд вазиятга баҳо берилади ва амалиётда қўлланилаётган IT-ресурсларни мослаштириш ёки ихтисослашган дастурий комплексни тайёрлаш масаласи кўриб чиқилади.

Электр тармоқ корхоналарининг ходимлар фаолиятига боғлиқ бўлган дастурий комплекслар қуйидагилардан иборат:

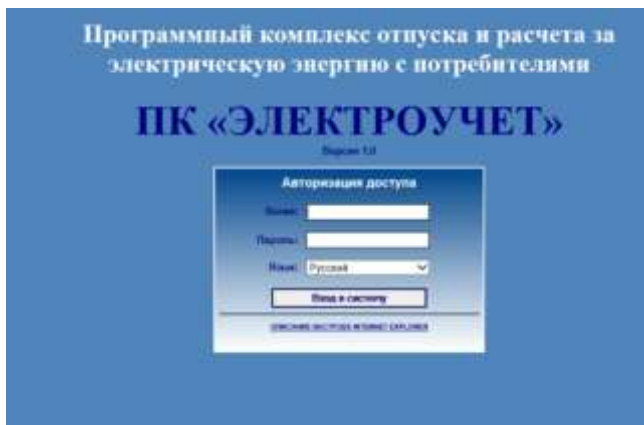
Ходимлар меҳнат фаолияти билан боғлиқ дастурий комплекслар:

-Call-марказидаги дастурий комплекс истеъмолчи ва электр тармоқ корхонаси ўртасида алоқа платформаси ҳисобланади. Бу платформа истеъмолчиларга етказиб берилаётган электр энергияси бўйича тўловлар ва ўчириб-ёқишлар бўйича операторлар ёрдамида керакли маълумотларни олишлари мумкин. Дастурий комплекс структурасида ҳар бир оператор ишининг натижадорлиги бўйича ҳисобот шакллари талаб қилинган вақт оралиғида ҳисоботларни шакллантириб бериши мумкин



Ушбу дастурий комплексга киритилган барча имкониятлардан фойдаланиши баробарида маълум бир қўшимча функцияларни киритиш талаб қилинади.

-истеъмолчилар томонидан ишлатилган электр энергия хажмини ва тўловни мониторинги ва ҳисоб-китоби юритувчи Биллинг Дастурий комплекси ПК “ЭЛЕКТРОУЧЕТ”.



Ушбу дастурий комплекс воситасида электр тармоқлари ходимнинг абонентлар бўйича бажараётган амалиётларини кузатиш мумкин. Яъни биллинг дастурида ходимни шакллантирган ҳисоботлари, амалга оширган ўзгартиришлари, тайёрлаган динамик графиклари бўйича маълумотлар мавжуд бўлиб, бу орқали ходимнинг иш фаолиятини натижадорлиги билан бир қаторда, унинг ишини билиш компетенциясига баҳо бериш мумкин.

Ходимларни шахсий маълумотларига доир дастурий комплекс бу асосан 1С дастурий комплекси бўлиб, бу платформа орқали ходимларга тегишли барча хизмат ва шахсий маълумотлар киритилади.

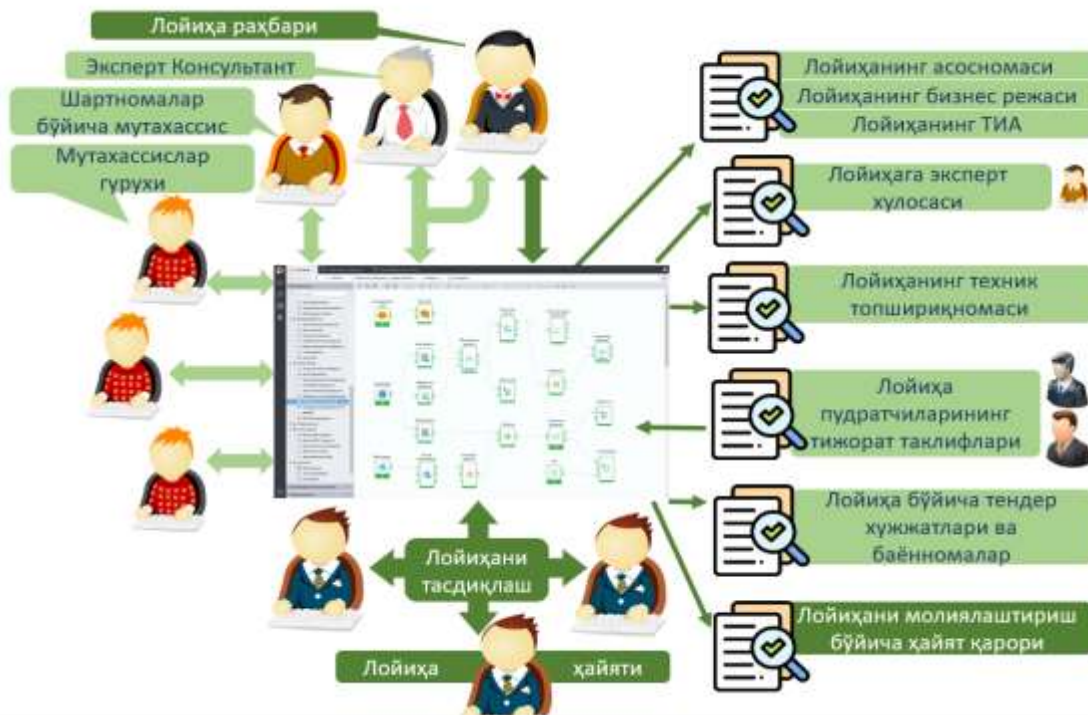
ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ					
№	Дата	Вид	Должность	Подразделение	Основание
1	12.05.2020	привы	Ведущий бухгалтер	Бухгалтерия кассово-кассовых операций	Приказ №83-К от 12.05.2020 Трудовой договор №1 от 12.05.2020



1С дастурий комплекси амалиётда кенг қўлланилиши туфайли, унинг таркибига HR-хизматига тегишли барча функциялар жойлаштирилган. Барча функциялардан самарали фойдаланиш учун HR-хизматига мос компетенцияли ходимларни жалб этишни талаб қилади.

Юқорида келтирилган дастурий комплекслар электр тармоқлари корхоналарида доимий равишда ишлатиб келинади ва бу орқали ходимларни фаолияти қисман бошқариб турилади.

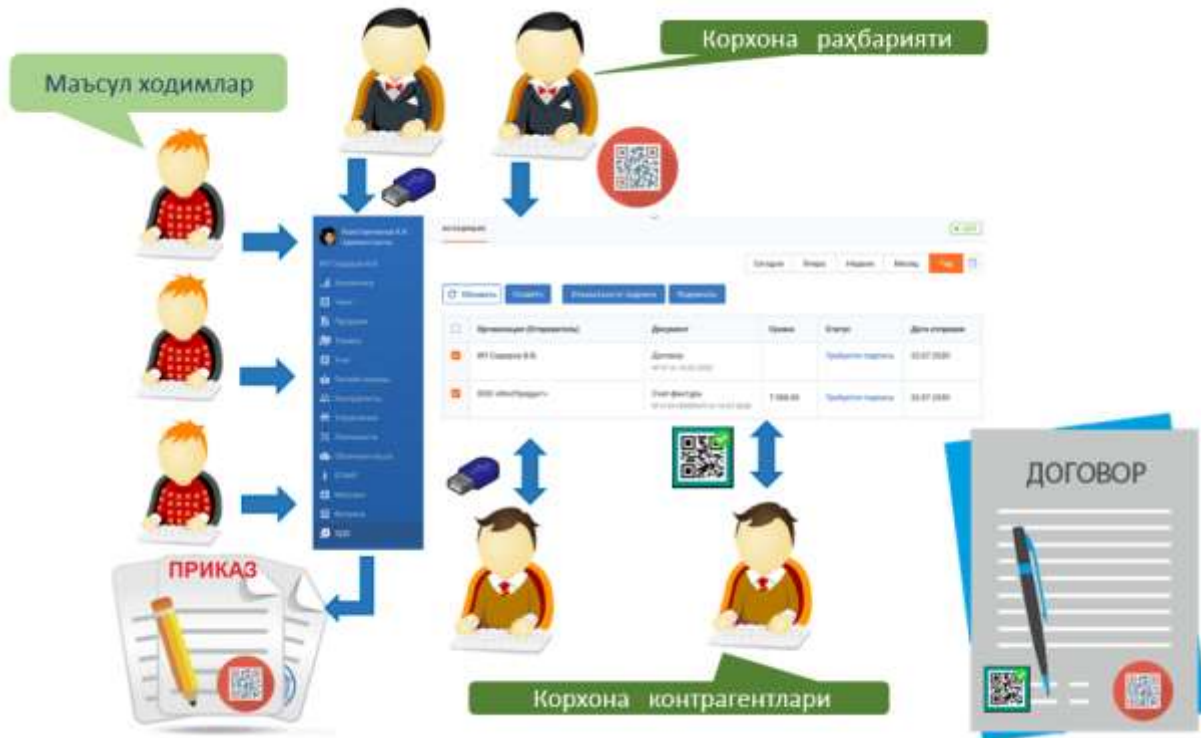
Олиб борилган изланишларни электр тармоқларга нисбатан мослаштириш нуқтаи назаридан инсон ресурсларини рақамли технологиялар орқали юритишнинг қуйидагилардан фойдаланиши мумкин.



**1.Тайёрланаётган лойиҳа ҳужжатлари доирасида иштирокчилар учун ягона платформани жорий этиш.** Маълум бир лойиҳа ёки вазифа бажариш доирасида маъсул ходимлар учун ихтисослаштирилган дастурий платформасини ишга тушириш. Ушбу платформа орқали ҳар бир бириктирилган ходим унга юклатилган вазифалари бўйича ишланмасини шакллантиради ва платформанинг керакли бўлинмасига жойлаштирилади. Жойлаштирилган ҳужжатлар мутассади ходимлар томонидан ўрганиб чиқилади. Жойлаштирилган ҳужжатлар талабларга жавоб берса қабул қилинади, камчиликлари бўлса қайта ишлашга жўнатилади. Шу йўсинда барча иштирокчилари дастурий платформа доирасида лойиҳага тегишли бўлган барча амалиётларни бажариб боришади. Электр тармоқ корхоналари томонидан ҳозирги кунда параллел равишда 25 дан ортиқ мақсадли лойиҳалар олиб борилаётганлиги туфайли ушбу рақамли функцияни жорий этилиши раҳбарият томонидан умумий ва хусусий маълумот ва ҳисоботларни олишни енгиллаштиради

**2.Маъсул ходимларни иш вақтининг унумдорлигини ошириш мақсадида “электрон рақамли” ёки “QR кодли” имзолардан фойдаланишни йўлга қўйиш.**

Маълумки корхона ва ташкилот бўлинмалари томонидан раҳбарият танишуви учун турли хилдаги ҳужжатлар тақдим этилади. Келиб тушган ҳужжатларни тайёрлик даражаси ва асосланганлиги ҳолатига кўра маъсул ходимлар уларни имзолайди ёки камчиликлари бўлса қайтариб юборадилар. Бундай турдаги ҳужжатларни юритилиши маълум бир вақтни ва алоҳида девонхона ходимини штатда ушлаб туришни талаб этади. Ҳужжатларни айланиш тезлигини ошириш мақсадида ҳозирги кунда

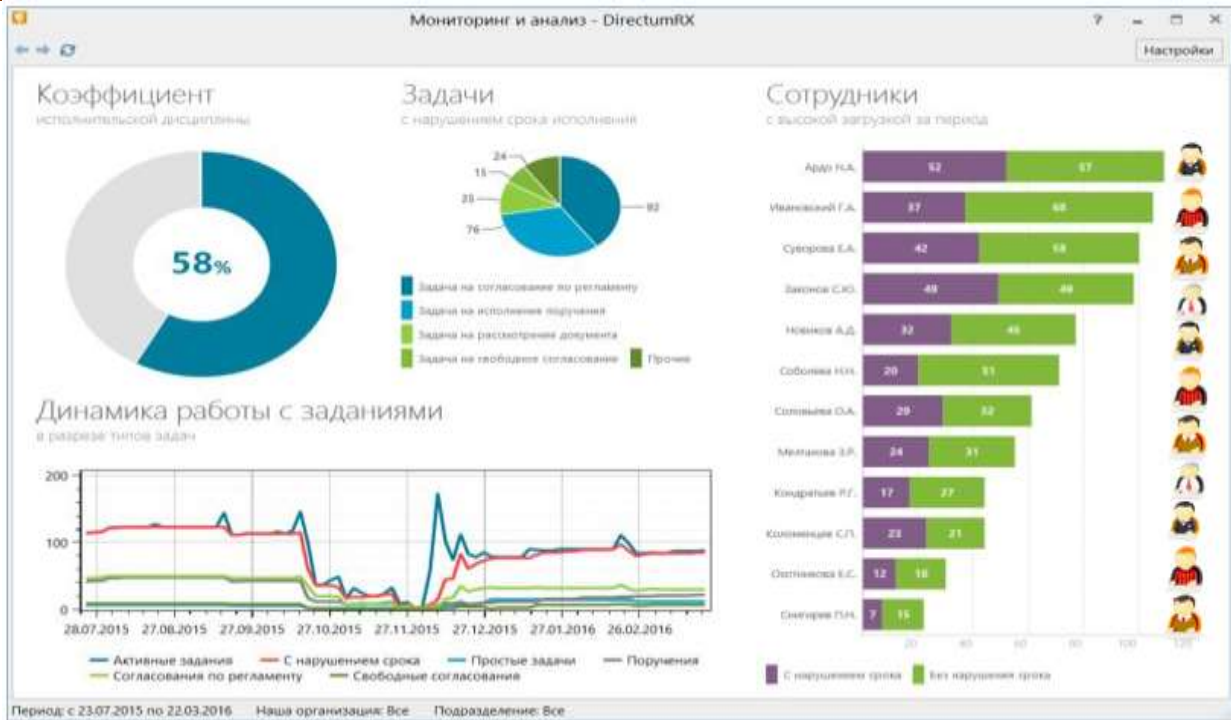


“электрон имзо” амалиётга жорий этилган. Унинг негизда корхона фаолияти “Электрон ҳужжат” дастури жорий этилади ва маъсул ходимларни ҳар бирига “электрон рақамли имзо” си жойлаштирилади. “Электрон рақамли имзо” ёрдамида корхона ўзининг контрагентлари билан тузиладиган шартномаларни имзолаш имконияти вужудга келади.

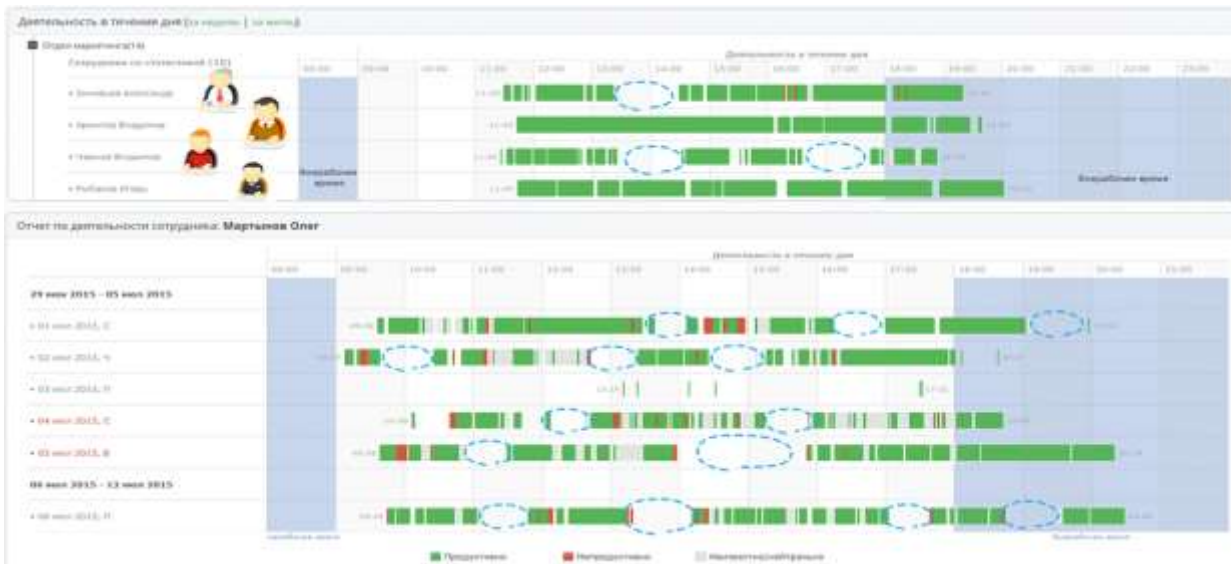
“Электрон рақамли имзони” ва “Электрон ҳужжат айланиш” платформаларини ишга туширилиши корхона ходимларини иш вақти самарадорлигини 25-40% оширади.

Электр тармоқ корхоналарининг раҳбар ва маъсул ходимларининг асосий вақти қурилиш ва таъмирлаш объектларида бўлганлиги муносабати билан “Электрон рақамли имзо” ҳужжатлар юритилиши вақтини тезлигини 2-3 баробар оширади.

**3. Ходимлар томонидан бажарилаётган вазифалар ҳолатини мониторингини амалга ошириш ва визуал шаклда ифодаланишини йўлга қўйиш.** Корхона ва ташкилотда ходим томонидан бажарилаётган вазифаларни тугалланганлик ҳолатини мониторинг қилиш орқали, унинг қай даражада иш вақтида самарали меҳнат қилаётганлигига баҳо берилиши махсус АКТ дастури орқали амалга ошириш мумкин. Бундай турдаги дастурий таъминотининг таркибидаги визуализацияси қилиш имкониятини мавжудлиги (ҳар қил турдаги тематик графиклар) мутасадди раҳбарларни қайси ходимни тақдирлаш ёки тартибга чақириш бўйича асосномани вужудга келтиради.



Ходимларни иш фаолиятини самарадорлиги баҳоланишини яна бир жиҳати шундан иборатки, унинг нафақат бажарган ишлари, балки иш куни мобайнида активлик ҳолатини кузатиш имкониятини яратади. Ходимнинг иш куни мобайнида активлиги кўрсаткичларини мавжудлиги раҳбарият ва корхона эгалари томонидан у ёки бу ходим бўйича маълум бир перспектив таклифларни бериш баробарида, самарасиз ишлаётган пассив ходимлар билан меҳнат шартномасини тўхатиш имкониятини яратади.

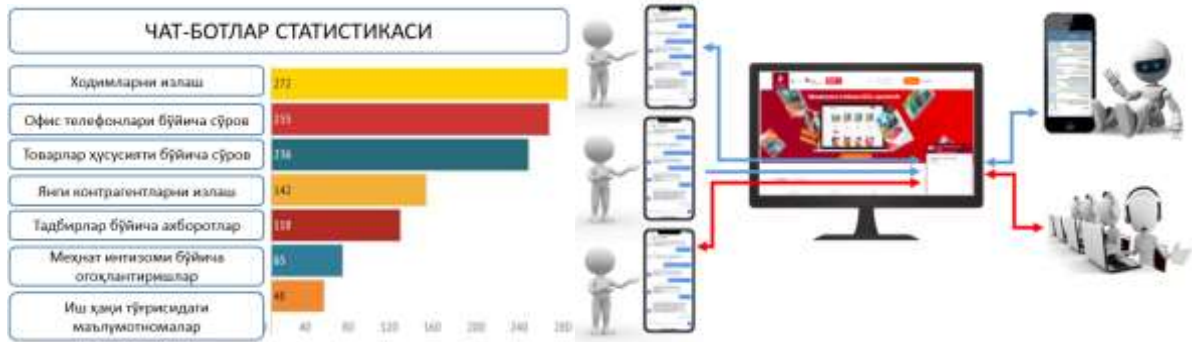


Электр тармоқ корхоналарида ушбу рақамли функцияни киритилиши воситасида иш куни мобайнида бажарган ишига кетган вақтини баҳолаш, иш ўрнида бўлганлар билан бир қаторда хизмат сафарида бўлган ходимларни натижадорлигини бўйича маълумотлар шаклланиб боради.

**4. Корхона ва ташкилотларнинг молиявий-хўжалик фаолиятини амалга ошириш учун турли хилдаги контрагентлар билан муносабати ташкил этишда**



**“ЧАТ-БОТ”лардан фойдаланиш.** Замонавий ташкилот рақобатчиларидан фарқли равишда контрагентлар билан бўладиган муносабатларини оператив тарзда ташкил эта олсагина қисқа вақт ичида ўзини ўрни ва мавқеига эга бўлиш имконияти вужудга келади. Шунинг учун ҳозирги кунга келиб, корхонанинг контрагентлар кўламини кенгайтириши ва улар билан доимий равишда online алоқада бўлиб туриши учун “ЧАТ-БОТ”лар орқали иш ташкил этиш маълум бир даражада кўмак бўлади.



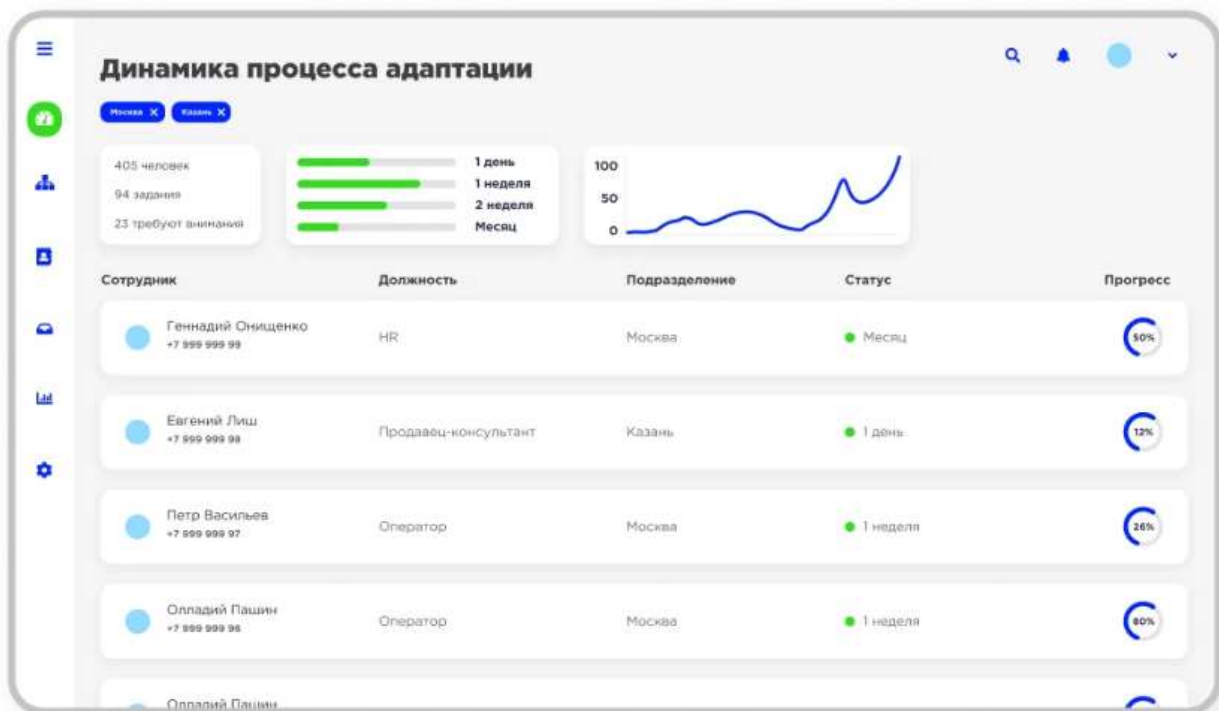
“Чат-бот”лар воситасида ташкилот жуда кўп мижозлар билан индивидуал равишда мулоқот қилишлари мумкин. “ЧАТ-БОТ”лардан фойдаланиб, компаниялар кичик штатдаги ходимлар билан бир вақтнинг ўзида минглаб мижозларга шахсий хизматларни таклиф қилишлари мумкин бўлади. “ЧАТ-БОТ”лар воситаси ишлашнинг негизда, мижозларнинг стандарт мурожаатларига рақамли платформани ўзи керакли жавобни берса, алоҳида опциялари бўлган талаблари бўйича эса маъсул мутахассис ходим ишлайди. “ЧАТ-БОТ”лар орқали контрагентлар билан муносабатларни ташкил этилиши корхона малакали мутахассисларни командаси меҳнат фаолияти юритишини таъминлайди.

Маълумки электр тармоқлари корхоналарига истеъмолчилар томонидан мурожатлар билан ишлаш учун “Call-центр” ташкил этилган. “Call-центр”га тушган мурожатлар таҳлил қилинганда қуйидагича маълумотлар динамикаси шаклланган:

Келиб тушаётган мурожаатларни таҳлили асосида стандарт ҳолатлар бўйича жавобларни “ЧАТ-БОТ” дастурлари орқали расмийлаштирилиши имконияти мавжуд.








**5. Корхона ва ташкилотга янги келган ходимни меҳнат жамоасига адаптация қилинишини энгиллаштириш мақсадида дастурий платформалардан фойдаланиш.** Корхонанинг ривожининг бевосита ва билвосита ташкил этувчиларидан бири, ундаги малакали ходимларни сони ва меҳнат жамоасини уюшганлигига боғлиқ. HR бўлинмалари иш хажмини ошиши ва бошқа сабабларга кўра доимий равишда малакали ёки потенциали бор бўлган мутахассисларни жалб қилиш билан шуғулланиб келади. Маълумки янги келган ходимни нотаниш меҳнат коллективида мослашиб кетиши жараёни ўртача 2 ойдан 1 йилгача бўлган муддатни талаб этиши мумкин. Ходимни малака ва тажрибаси билан баробарида, унинг темпераменти ва характери асосий кўрсаткичларидан бири ҳисобланади. Янги ходимларнинг мослашиш даврида ишдан бўшаб кетиши амалиётда кўп учрайдиган ҳолат ҳисобланилади. Бу ҳолатга асосий сабаб, янги ходимнинг меҳнат жамоаси ва шароитларини бўйича таҳминлари ва ҳақиқий ҳолат билан номувофиқлигидан келиб чиқишидир. Шу муносабат ташкилотларнинг HR бўлинмалари томонидан янги ходимларни мослашуви жараёнини осонлаштирувчи тадбирлар мажмуаси тайёрланиши мақсадга мувофиқ бўлади. Шу мажмуа учун махсус АКТ дастурий таъминотидан фойдаланилиши мумкин.



6. Корхона ва ташкилотларда ходимларни амалий кўникмалари ва малакаларини юқори тарзда бўлишини таъминлаш мақсадида онлайн ўқитиш ва имтиҳонларни топшириш бўйича махсус рақамли платформани жорий этиш. Йирик корхона ва ташкилот HR бўлинмалари олдида қўйиладиган вазифалардан бири, бу ходимларни амалий кўникма ва малакаларини доимий равишда ўсиб боришини таъминлаб боришдан иборатдир. Рақамли технологияларни мавжудлиги бу ишни ташкил этишни энгиллаштирадиган имкониятларни таклиф этади. Ҳозирда интернет тармоқларида [Moodle](#), [Ilias](#), [iSpring Learn](#), [WebTutor](#), [Teachbase](#), [GetCourse](#), [iSpring Market](#), [Memberlux](#)



каби платформалар мавжуд бўлиб, улар ёрдамида керакли курсларни online тарзда ташкил этиш енгиллаштиради.

Новости	Анонс тренинга	Горячий вебинар	Ключевые проекты	Рейтинг																
 <p>01.11.2016. 3-я Школа нового сотрудника для ДРБ, ДРКБ и Заместителей Директоров по операционной работе!</p>  <p>17.10.2016. Новый формат развития: Квест «Таинственный Клиент»</p>				<table border="1"> <tr><td>Васильева Татьяна Владимировна (Дивизион Юго-Запад)</td><td>20</td></tr> <tr><td>Пронина Елена Ивановна (Дивизион Запад)</td><td>20</td></tr> <tr><td>Шиве Анна Ивановна (Дивизион Юг)</td><td>20</td></tr> <tr><td>Понькин Антон Николаевич (Жемчужина Урала)</td><td>20</td></tr> <tr><td>Зобнин Олег Викторович (Энергия Урала)</td><td>20</td></tr> <tr><td>Наборщиков Сергей Яковлевич (Жемчужина Урала)</td><td>20</td></tr> <tr><td>Секерин Владимир Владимирович (Центр Державы)</td><td>20</td></tr> <tr><td>Жамсуев Тумэн Байрович (Забайкальский)</td><td>20</td></tr> </table>	Васильева Татьяна Владимировна (Дивизион Юго-Запад)	20	Пронина Елена Ивановна (Дивизион Запад)	20	Шиве Анна Ивановна (Дивизион Юг)	20	Понькин Антон Николаевич (Жемчужина Урала)	20	Зобнин Олег Викторович (Энергия Урала)	20	Наборщиков Сергей Яковлевич (Жемчужина Урала)	20	Секерин Владимир Владимирович (Центр Державы)	20	Жамсуев Тумэн Байрович (Забайкальский)	20
Васильева Татьяна Владимировна (Дивизион Юго-Запад)	20																			
Пронина Елена Ивановна (Дивизион Запад)	20																			
Шиве Анна Ивановна (Дивизион Юг)	20																			
Понькин Антон Николаевич (Жемчужина Урала)	20																			
Зобнин Олег Викторович (Энергия Урала)	20																			
Наборщиков Сергей Яковлевич (Жемчужина Урала)	20																			
Секерин Владимир Владимирович (Центр Державы)	20																			
Жамсуев Тумэн Байрович (Забайкальский)	20																			
Текущие дела																				
<a href="#">Все (4)</a>   <a href="#">Курсы</a>   <a href="#">Тесты</a>   <a href="#">Тренинги</a>   <a href="#">МЕМО</a>   <a href="#">Оценка</a>																				
10.04.2017		Пройти электронный курс	<a href="#">Портрет целевого некредитного клиента корпоративного бизнеса</a>																	
11.04.2017		Пройти электронный курс	<a href="#">Кредит наличными. Страхование кредита наличными</a>																	
11.04.2017		Пройти электронный курс	<a href="#">Основы информационной безопасности Банка</a>																	
11.04.2017		Пройти электронный курс	<a href="#">Проект «ИПР»</a>																	
<a href="#">Посмотреть все</a>																				

Корпоратив Online ресурсини мавжудлигини яна бир қулайлик жиҳатларидан:

- корхонага ташқаридан енланиладиган тренерларни георафиясини кенгайтириб беради;
- ходимларни тренинг ва курсларда ўзларига қулай бўлган вақтда шуғулланиши учун имконият яратади;
- раҳбариятни ўз устида ишлайдиган ходимларни ўз устида ишлаши учун шароит яратади.

**Хулоса.** Рақамли технологиялар корхона ва ташкилотларига кириб келиши раҳбариятни янгича фикрлаши билан бир қаторда бошқарувни асоси бўлган янги моделларини излаш ва мавжудларини мослаштириш талаб этади. Хўжалик юритувчи субъектларни рақамли технологияларни фаолиятига интеграция қилиш унинг бизнес стратегиясини тез ўзгарувчан шароитларига мослаштириш жараёнида инсон ресурсларини бошқаришнинг янги моделларини излаш ва жорий этишни талаб қилади. Бундай ҳолатда рақамлаштиришнинг қуйидаги янги имкониятларни жорий этиш талаб қилинади:

- ходимларни бошқаришида актив ҳолатда корпоратив ёки ижтимоий мобил иловалардан фойдаланиш одатий ҳолга айланади;
- инсон ресурсларини бошқариш юклатилган вазифаларни сифатли бажарилишини кузатиш баробарида малака ошириш ва қўшимча ўқишни ташкил этиш имкониятини яратиши, амалий кўникмалари профессионалик даражада ошиши;
- рақамлаштириш асосида ташкил этилган HR хизмати трансформация қилингандан кейин ташкилот структурасида инсон ресурсларини эффектив бошқаришида актив қатнашганлиги боис, асосий бўлинмалар сифатида фаолият кўрсата бошлайди. Бундай табақага HR хизмати дастурида қуйидаги функционалларни киритиши билан эришади:



Digital-рекрутинг, Онлайн-анкета, Геймофикация, Талабгорни скрининг резюмеси, Continuous feedback, ходимларни масофавий касбий ўқишини ташкил этиш ва кузатиш.

Таъкидлаш жоизки, корхонада инсон ресурсларини бошқариш жараёнларини рақамлаштириш бу шунчаки янги асбоб-ускуналар ёки дастурий таъминотни сотиб олиш ва ўрнатиш эмас. Рақамлаштириш бизнесни ташкил этиш маданиятига, бошқарув тизимига, ички ва ташқи алоқаларга таъсир қилиши керак бўлган мураккаб ўзгаришларга тайёрликни англатади. Ушбу ўзгартиришларни негизида инсон ресурсларини бошқаришни янги сифат даражасига олиб чиқилиши кўзда тутилади. Бу эса HR хизматидаги мутахассислар олдида рақамли технологияларини фойдаланувчиси бўлиши баробарида қисман дастурчи бўлишини талабини кўяди.

## References:

1. Маслов, К. Ю. Управление человеческими ресурсами / К. Ю. Маслов. — Текст: непосредственный // Молодой учёный. — 2015. — № 22 (102). — С. 443-446. — URL: <https://moluch.ru/archive/102/23278/>
2. Бутко Е.Я. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ // Образовательные ресурсы и технологии. – 2016. – № 5 (17). – С. 3-9. doi: 10.21777/2312-5500-2016-5-3-9
3. Johnason P. HRM in changing organizational contexts // Human resource management: A critical approach / D. G. Collings, G. Wood (Eds.). – London: Routledge, 2009. P. 19–37.
4. Управление человеческими ресурсами: статья // Шабельник Л.С.: Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2016. №2.
5. Гончарова, Н. В., Л. В. Дайнеко, Е. В. Зайцева Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда : учебное пособие / Н. В. Гончарова, Л. В. Дайнеко, Е. В. Зайцева ; под общ. ред. Е. В. Зайцевой ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2021. –С.8
6. Константинова Д. С., Кудяева М. М. Цифровые компетенции как основа трансформации профессионального образования // Экономика труда. – 2020. – Т. 7. – № 11. – С. 1055–1072.
7. Кузнецов Н. В., Лизяева В. В., Прохорова В. А., Лесных Ю. Г. Подготовка кадров для реализации национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // Современные проблемы науки и образования. – 2020. – № 1. – С. 43–49.
8. Камнева В.В. Переподготовка кадров как способ увеличения конкурентоспособности предприятий в условиях цифровизации экономики // Скиф. – 2018. –№7 (23). – С. 67-71.
9. Новые правила игры в цифровую эпоху. Исследование «Делойта». «Международные тенденции в сфере управления персоналом» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/hc-global-human-capital-trends-gx-ru.pdf>
10. Мартынова М.Э., Камшилов С.Г. Цифровые технологии в управлении персоналом компании // общество, экономика, управление. – 2019. – №4. – С. 69-74.



11. Гаспарович Е. О., Готман И. В. Логистика персонала в условиях цифровизации // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2021. – Т. 19. – № 1. – С. 41–49. – DOI: 10.24147/1812-3988.2021.19(1).41-49.
12. Бакирова Г.Х. Управление человеческими ресурсами. СПб.: Речь, 2003.
13. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом. М.:Интел-Синтез, 1999. 384 с.
14. Управление персоналом. М.: Дашков и К, 2009. 281 с.
15. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. М.:Аспект Пресс, 1998. 279 с.
16. Егоршин А.П. Управление персоналом история становления. Нижний Новгород: НИМБ, 1999.
17. Управление персоналом: энциклопедия. М.: Инфра-М, 2010
18. Кейнс Дж.М. Экономические возможности наших внуков // Вопросы экономики. 2009. № 6. С. 60-69.
19. Нагибина Н.И., Щукина А.А. HR-Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами // Науковедение. 2017. Т. 9. №1(38). URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/24EVN117.pdf>
20. Солодова Н.Г. Управление человеческими ресурсами: проблемы и перспективы // Baikal Research Journal. 2015. Т. 6. № 4. С. 14. DOI: 10.17150/2411-6262.2015.6(4).14.
21. Сотникова С.И. Управление карьерой персонала в системе менеджмента современной организации // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2014. № 8. С. 60-67.
22. Arntz M., Gregory T., Zierahn U. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. 2016. No. 189. P. 34.
23. Benedikt C.F., Osborne M.A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? // Technological Forecasting and Social Change. 2017. Vol. 114. Issue C. P. 254-280.
24. Bessen J. How Computer Automation Affects Occupations: Technology, jobs, and skills // Boston University School of Law, Law and Economics Research Paper. 2016. P. 15-49.
25. Bögenhold D., Klinglmair R., Kandutsch F. Solo Self-Employment, Human Capital and Hybrid Labour in the Gig Economy // Foresight and STI Governance. 2017. Vol. 11. №4. P. 23-32. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.23.32
26. Brynjolfsson E., McAfee A. Race Against the Machine: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy. Massachusetts: Digital Frontier Press, 2011. 98 p.
27. Deichmann D., Jensen M. I can do that alone... or not? How idea generators juggle between the pros and cons of teamwork // Strategic Management Journal. 2017. Vol. 39. № 2. P. 458-475.
28. García-Carbonell N., Martín-Alcázar F., Sánchez-Gardey G. Determinants of top management's capability to identify core employees // BRQ Business Research. 2014. Quarterly 18. P. 69-80.



29. Ignat V. Digitalisation and the global technology trends // IOP Conference Series: Materials Science and Engineering 227 012062.
30. Iles P., Chuai X., Preece D. Talent management and HRM in multinational companies in Beijing: definitions, differences and drivers // J. World Bus. 2010. 45 (2). P. 179-189.
31. Kenney M., Zysman J. The rise of the Platform economy // Issues in Science and Technology. 2016. P. 61-69.
32. Kergroach S. Industry 4.0: New Challenges and Opportunities for the Labour Market // Foresight and STI Governance. 2017. Vol. 11. No. 4. P. 6-8.
33. McGaughey E. Will Robots Automate Your Job Away? // Full Employment, Basic Income, and Economic Democracy. 2018. P. 2(2). P. 13-14.