

RAQAMLI IQTISODIYOT VA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH: ZAMONAVIY TRANSFORMATSIYALAR VA O'ZARO BOG'LIQLIK

Amriddinov Azamat Zafar o'g'li

THE ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE DIGITAL ECONOMY: TRANSFORMATION AND INTEGRATION

Amriddinov Azamat Zafar og'li

Master's Degree Student, Banking and Finance Academy

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20096285>

Annotation: This paper examines the transformation of human resource management (HRM) in the context of the digital economy. As digital technologies continue to reshape business models and organizational structures, HRM is evolving from a traditional administrative function into a strategic driver of organizational development. The study identifies key areas of HR transformation, including digital recruitment, automation of HR processes, data-driven decision-making (People Analytics), and continuous employee development through digital learning platforms. Particular attention is given to the changing competency requirements, such as digital literacy, adaptability, and analytical thinking. The research also explores challenges associated with digital transformation, including resistance to change, data privacy concerns, and the need for effective change management. Additionally, the paper considers the context of Uzbekistan, where digitalization of the economy—especially in the banking and financial sectors—creates increasing demand for qualified human capital. The findings provide insights for organizations seeking to integrate digital technologies with effective human resource strategies to ensure sustainable development and competitiveness.

Keywords: Digital Economy, Human Resource Management, HR Transformation, People Analytics, Digital Skills, Recruitment, Training and Development, Uzbekistan.

“So‘nggi yillarda raqamli iqtisodiyot global va milliy bozorlar rivojlanishining muhim omiliga aylanmoqda. U biznes jarayonlari, tashkilotlar tuzilmasi va ayniqsa inson resurslarini boshqarish (HR) tizimiga yangi talablar qo‘ymoqda. Raqamli texnologiyalarning jadal joriy etilishi sharoitida HRning roli sezilarli darajada o‘zgarib, an’anaviy ma‘muriy funksiyalardan strategik boshqaruv darajasiga o‘tmoqda.

Raqamli iqtisodiyot — bu raqamli texnologiyalar, ma‘lumotlar va innovatsion platformalarga asoslangan iqtisodiy munosabatlar tizimidir. Bunga sun‘iy intellekt, katta ma‘lumotlar (Big Data), bulutli hisoblash va biznes jarayonlarini avtomatlashtirish kiradi. Ushbu o‘zgarishlar tashkilotlardan moslashuvchanlik, tezkorlik va yuqori malakali kadrlarni talab qiladi. Shu nuqtai nazardan HR raqamli muhit talablariga mos kadrlar salohiyatini shakllantiruvchi asosiy bo‘g‘inga aylanadi.

Raqamli iqtisodiyot sharoitida HR transformatsiyasining muhim yo‘nalishlaridan biri — bu inson resurslarini boshqarish jarayonlarini raqamlashtirishdir. An’anaviy yollash, baholash va rivojlantirish usullari o‘rnini avtomatlashtirilgan tizimlar egallamoqda. Masalan, Applicant Tracking System (ATS) orqali nomzodlarni saralash jarayoni optimallashtirilib, vakant lavozimlarni yopish muddati qisqaradi va tanlov sifati oshadi. Shuningdek, Learning Management System (LMS) tizimlari xodimlarning uzluksiz o‘qishini ta‘minlab, bilimlarning tez eskirishi sharoitida muhim ahamiyat kasb etadi.

Zamonaviy HR faoliyatida ma'lumotlar tahlili, ya'ni People Analytics alohida o'rin tutadi. Xodimlar haqidagi ma'lumotlardan foydalanish boshqaruv qarorlarini asosli qabul qilish, kadrlar almashinuvi (turnover)ni prognozlash, o'qitish samaradorligini baholash va mehnat unumdorligiga ta'sir qiluvchi omillarni aniqlash imkonini beradi. Shu orqali HR intuitiv boshqaruvdan ma'lumotlarga asoslangan (data-driven) boshqaruv modeliga o'tadi.

Raqamli iqtisodiyot xodimlardan talab qilinadigan kompetensiyalarni ham o'zgartirmoqda. Raqamli savodxonlik, ma'lumotlar bilan ishlash ko'nikmalari, tanqidiy fikrlash va moslashuvchanlik asosiy kompetensiyalar qatoriga kiradi. Shu sababli HR mutaxassislari xodimlarni o'qitish va rivojlantirishning yangi modellari ustida faol ishlashi zarur. Ayniqsa, "lifelong learning" — ya'ni umr davomida uzluksiz ta'lim konsepsiyasi muhim ahamiyat kasb etadi. O'zbekiston Respublikasida ham raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Bank tizimi, fintex va elektron davlat xizmatlarini rivojlantirish bo'yicha amalga oshirilayotgan islohotlar malakali kadrlarga bo'lgan ehtiyojni oshirmoqda. Shu sababli HRning roli ayniqsa bank, telekommunikatsiya va IT sohalarida yanada muhimlashmoqda. Xususan, banklar mobil ilovalar, onlayn kreditlash va avtomatlashtirilgan skoring tizimlarini faol joriy etmoqda. Bu esa ma'lumotlar tahlili, dasturlash va kiberxavfsizlik sohasidagi mutaxassislarga bo'lgan talabni oshiradi. HR bo'limlari esa yangi kasbiy profilga ega xodimlarni jalb qilish va rivojlantirish strategiyalarini ishlab chiqishi zarur. Bundan tashqari, raqamli iqtisodiyot tashkilotlarning korporativ madaniyatiga ham ta'sir ko'rsatadi. An'anaviy ierarxik tuzilmalar o'rnini moslashuvchan, loyiha asosida ishlovchi modellarga bermoqda. Jamoaviy ish, kross-funksional hamkorlik va masofaviy ish formatlari keng tarqalmoqda. HR ushbu madaniyatni shakllantirishda muhim rol o'ynaydi. Shu bilan birga, raqamlashtirish HR uchun bir qator muammolarni ham keltirib chiqaradi. Jumladan, shaxsiy ma'lumotlarni himoya qilish, o'zgarishlarni boshqarish (change management) va xodimlarning yangi texnologiyalarga moslashishini ta'minlash muhim vazifalardandir. Bu esa HR mutaxassislardan keng ko'lamli bilim va ko'nikmalarni talab qiladi.

Xulosa qilib aytganda, raqamli iqtisodiyot inson resurslarini boshqarish tizimiga kompleks ta'sir ko'rsatadi. U HRdan yangi yondashuvlarni, texnologiyalarni qo'llashni va strategik fikrlashni talab qiladi. Zamonaviy sharoitda HR tashkilotlarning raqamli transformatsiyasida muhim rol o'ynab, ularning raqobatbardoshligini ta'minlaydi. Kelajakda HRning roli yanada ortishi kutilmoqda. Sun'iy intellekt, avtomatlashtirish va global mehnat bozori rivojlanishi bilan inson resurslarini boshqarish yanada murakkablashadi. Shu sababli texnologiyalar va inson kapitali o'rtasida samarali uyg'unlikni ta'minlagan tashkilotlar muvaffaqiyatga erishadi.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. O'zbekiston Respublikasining "Axborotlashtirish to'g'risida"gi Qonuni. (Qabul qilingan: 2003-yil 11-dekabr, o'zgartirishlar bilan).
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Raqamli O'zbekiston – 2030" strategiyasi to'g'risidagi Farmoni.