

RAQAMLI TRANSFORMATSIYA SHAROITIDA HR VA AXBOROT TEKNOLOGIYALARINING INTEGRATSIYASI

Rahimova Nargiza Akram qizi

Qarshi davlat universiteti Iqtisodiyot fakulteti

Inson resurslarini boshqarish yo'nalishi 4-bosqich talabasi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20677579>

Annotatsiya: Mazkur tezisdagi raqamli transformatsiya sharoitida inson resurslarini boshqarish va axborot texnologiyalarining integratsiyalashuvi masalalari tahlil qilingan. Tadqiqotda HR jarayonlarini avtomatlashtirish, raqamli rekrutning, HR analitika, elektron hujjat aylanishi va onlayn ta'lim platformalarining inson resurslarini boshqarish samaradorligini oshirishdagi o'rni yoritilgan. Shuningdek, zamonaviy axborot texnologiyalarini HR faoliyatiga joriy etishning afzalliklari va mavjud muammolari ko'rib chiqilgan. Tadqiqot natijalari tashkilotlarda raqamli HR tizimlaridan samarali foydalanish bo'yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqishga xizmat qiladi.

Kalit so'zlar: raqamli transformatsiya, inson resurslarini boshqarish, HRM, axborot texnologiyalari, HR analitika, raqamli rekrutning, sun'iy intellekt.

Аннотация: В данном тезисе рассматриваются вопросы интеграции управления человеческими ресурсами и информационных технологий в условиях цифровой трансформации. Исследование освещает роль автоматизации HR-процессов, цифрового рекрутинга, HR-аналитики, электронного документооборота и онлайн-платформ обучения в повышении эффективности управления человеческими ресурсами. Кроме того, проанализированы преимущества и проблемы внедрения современных информационных технологий в HR-деятельность. Результаты исследования способствуют разработке практических рекомендаций по эффективному использованию цифровых HR-систем в организациях.

Ключевые слова: цифровая трансформация, управление человеческими ресурсами, HRM, информационные технологии, HR-аналитика, цифровой рекрутинг, искусственный интеллект.

Abstract: This thesis examines the integration of human resource management and information technologies in the context of digital transformation. The study highlights the role of HR process automation, digital recruitment, HR analytics, electronic document management, and online learning platforms in improving the effectiveness of human resource management. In addition, the advantages and challenges of implementing modern information technologies in HR activities are discussed. The findings contribute to the development of practical recommendations for the effective use of digital HR systems in organizations.

Keywords: digital transformation, human resource management, HRM, information technologies, HR analytics, digital recruitment, artificial intelligence.

KIRISH

Raqamli transformatsiya jarayoni zamonaviy tashkilotlar faoliyatining ajralmas qismiga aylanib bormoqda. Axborot texnologiyalarining jadal rivojlanishi korxonalarining boshqaruv tizimlariga, jumladan, inson resurslarini boshqarish jarayonlariga ham sezilarli ta'sir ko'rsatmoqda. Bugungi kunda xodimlarni tanlash, baholash, o'qitish va motivatsiyalash jarayonlarida raqamli texnologiyalardan foydalanish tashkilotlar samaradorligini oshirishning

muhim omillaridan biri hisoblanadi. Shu sababli HR va axborot texnologiyalarining integratsiyasi masalasi dolzarb ilmiy va amaliy ahamiyat kasb etadi.

Bugungi kunda bu ikki soha bir-biri bilan chambarchas bog'liq bo'lib, HR-Tech (Inson resurslari texnologiyalari) yo'nalishini hosil qilgan. IT mutaxassislari HR jarayonlarini avtomatlashtiruvchi dasturlarni yaratadilar. Ushbu uyg'unlik HR jarayonlarini avtomatlashtiradi, ma'lumotlar tahlilini yaxshilaydi, operatsion xarajatlarni qisqartiradi va tashkilotning raqobatbardoshligini oshiradi. Quyidagi jadvalda HR va IT integratsiyasining asosiy yo'nalishlari va ularning natijalari keltirilgan:

Integratsiya yo'nalishi	Vazifasi va mohiyati	Asosiy afzalligi
HRIS tizimlari	Kadrlar hisobi, ish haqi va ta'tillarni yagona markazdan boshqarish.	Inson omili tufayli yuzaga keladigan xatolarni yo'qotadi.
Ma'lumotlar tahlili (People Analytics)	Katta ma'lumotlarni (Big Data) xodimlar faoliyati samaradorligini tahlil qilish uchun ishlatish.	Samaradorlikni oshirish va xodimlarning ishdan ketishini oldindan bashorat qilish.
Avtomatlashtirilgan yollash (ATS)	Sun'iy intellekt (AI) orqali nomzodlarning rezyumelarini saralash va suhbatlarni tashkil etish.	Nomzodlarni tanlash vaqtini qisqartiradi va sifatini oshiradi.
Bulutli texnologiyalar	HR ma'lumotlarini istalgan qurilmadan xavfsiz va tezkor boshqarish imkoniyatini berish.	Masofaviy ishlashni (Remote work) samarali qo'llab-quvvatlaydi.
Elektron o'quv platformalari (LMS)	Xodimlarning bilim va ko'nikmalarini raqamli muhitda rivojlantirish va baholash.	Xodimlarning malakasini uzluksiz va shaxsiy ehtiyojdan kelib chiqib oshirish.

XULOSA

Xulosa qilib aytganda, raqamli transformatsiya sharoitida HR va axborot texnologiyalarining integratsiyasi tashkilotlar faoliyati samaradorligini oshirishda muhim ahamiyatga ega. Xususan, ATS tizimlari nomzodlarni tanlash vaqtini sezilarli darajada qisqartirsa, LMS platformalari xodimlarning uzluksiz kasbiy rivojlanishini ta'minlaydi. Zamonaviy raqamli vositalardan foydalanish inson resurslarini boshqarish jarayonlarini optimallashtirish, xodimlar salohiyatidan samarali foydalanish va korxonalarining raqobatbardoshligini oshirish imkonini beradi. Shu bois tashkilotlarda HR texnologiyalarini keng joriy etish va raqamli kompetensiyalarni rivojlantirish muhim vazifalardan biri hisoblanadi.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. German Journal of Human Resource Management, 34(3), 345–365.

2. Bresciani, S., Ferraris, A., Romano, M., & Santoro, G. (2021). Human Resource Management and Digitalization. *Digital Transformation Management for Agile Organizations*, 117–138.
3. Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management* (7th ed.). Kogan Page.
4. Huang, J. (2022). Adaptive Change of Human Resource Management from the Perspective of Digital Transformation: A case study of J Company. *BCP Business & Management*, 25, 732–741.
5. Boxall, P., & Purcell, J. (2023). *Strategy and Human Resource Management* (5th ed.). Palgrave Macmillan.
6. Akhtar, S. (2024). Digital Transformation in HRM. *Innovative Human Resource Management for SMEs*, 233–252.
7. Kalinouskaya, I. N. (2024). Assessment of the Level of Digitalization of the Organization's Human Resource Management. *Digital Transformation*, 30(1), 5–15.
8. Poulouse, S. et al. (2024). HR Analytics and Digital HR Planning. *Journal of Work-Applied Management*.
9. Ruiz et al. (2024). Digital HR Strategy and Organizational Performance. *Future Business Journal*.