



**ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИДА ИНСОН
КАПИТАЛИНИ БОШҚАРИШДА РАҚАМЛИ
ТРАНСФОРМАЦИЯНИНГ ИНСТИТУЦИОНАЛ ТАЪСИРИ**

Қодирова Зилола Махмудовна

менежмент йўналишида тадқиқотчи

Сўнгги йилларда рақамли трансформация жараёнлари жаҳон миқёсида олий таълим тизимининг мазмуни, шакли ва бошқарув моделларига сезиларли таъсир кўрсатмоқда. Университетлар фаолиятида рақамли технологиялардан фойдаланиш таълим жараёнлари билан чекланиб қолмай, академик бошқарув, илмий-тадқиқот фаолияти ва инсон капиталини ривожлантириш тизимларини ҳам қамраб олмоқда. Бу ҳолат инсон капиталини олий таълим муассасалари учун асосий стратегик ресурс сифатида қайта талқин қилишни талаб этмоқда.

Анъанавий шароитда инсон капиталини бошқариш асосан кадрлар ҳисоби, лавозимлар тақсимооти ва маъмурий назорат билан чекланган бўлса, рақамли трансформация шароитида мазкур ёндашув ўз самарадорлигини йўқота бошламоқда. Чунки рақамли муҳит юқори даражада адаптивлик, инновацион фикрлаш ва маълумотларга асосланган қарор қабул қилишни талаб этади. Шу сабабли, инсон капиталини бошқариш масаласи институционал нуқтаи назардан қайта кўриб чиқиши зарур.

Инсон капитали институционал иқтисод назариясида билим, кўникма, тажриба ва ижтимоий капиталнинг интеграл йиғиндиси сифатида қаралади. Олий таълим муассасаларида инсон капитали нафақат таълим хизматларини тақдим этувчи ресурс, балки илмий инновациялар, рақобатбардошлик ва университет нуфузини шакллантирувчи омил сифатида намоён бўлади.



Рақамли трансформация эса инсон капиталига бўлган институционал талабларни ўзгартиради. Профессор-ўқитувчилар ва маъмурий ходимлардан фақат касбий билим эмас, балки рақамли компетенциялар, маълумотлар билан ишлаш қобилияти ва тез ўзгарувчан муҳитга мослашиш салоҳияти талаб этилмоқда. Бу эса инсон капиталини бошқариш институтларининг қайта шаклланишини тақозо этади.

Рақамли технологияларнинг жорий этилиши олий таълим муассасаларида бошқарув институтларининг функционал мазмунига таъсир кўрсатмоқда. Ахборот тизимлари, рақамли платформалар ва автоматлаштирилган HR-тизимлар инсон капитали билан боғлиқ қарорларни қабул қилишда асосий инструментларга айланмоқда.

Бу жараён бошқарув қарорларининг марказлашган моделидан маълумотларга асосланган, тақсимланган қарор қабул қилиш моделларига ўтишни рағбатлантиради. Натижада, инсон капиталини бошқаришда субъективлик даражаси пасайиб, институционал шаффофлик ва ҳисобдорлик ошади.

Рақамли муҳитда инсон капиталини бошқариш институционал жиҳатдан қуйидаги йўналишларда трансформацияга учрамоқда:

- кадрлар сиёсати стратегик режалаштириш билан уйғунлашмоқда;
- баҳолаш ва рағбатлантириш тизимлари рақамли кўрсаткичларга асосланмоқда;
- касбий ривожланиш узлуксиз таълим моделлари орқали таъминланмоқда.

Бу ўзгаришлар инсон капиталини бошқаришни алоҳида маъмурий вазифа сифатида эмас, балки университетнинг узоқ муддатли ривожланиш стратегиясига чуқур интеграциялашган институционал тизим сифатида шакллантиради. Бунда инсон капиталига оид қарорлар

таълим сифати, илмий салоҳият ва инновацион ривожланиш мақсадлари билан узвий боғланган ҳолда қабул қилиниб, университетнинг умумий стратегик архитектурасининг ажралмас қисмига айланади.

Рақамли трансформация инсон капиталини бошқариш билан боғлиқ маданий институтларни ҳам мазмунан янгилайди. Академик муҳитда очиқлик, ҳамкорлик ва инновацион фикрлаш тамойиллари институционал нормалар сифатида қарор топиб, жамоавий билим яратиш ва илмий ҳамкорликни рағбатлантиради. Корпоратив маданиятда эса маълумотларга асосланган қарор қабул қилиш, натижалар учун шахсий ва жамоавий жавобгарликни ошириш рақамли бошқарув моделининг асосий белгиларига айланмоқда.

Ушбу жараён инсон капиталини бошқаришда формал қоидалар ва маъмурий регламентлардан кўра институционал нормалар, кадриятлар ва бошқарув маданиятининг аҳамияти ортиб бораётганини кўрсатади. Яъни инсон капитални самарадорлиги кўпроқ қандай қоидалар мавжудлиги билан эмас, балки улар қандай институционал муҳитда ва қай даражада амал қилаётгани билан белгиланади.

Илмий таҳлиллар шуни кўрсатадики, рақамли трансформация инсон капиталини бошқариш самарадорлигини ошириш учун кенг имкониятлар яратади, бироқ мазкур имкониятлар ўз-ўзидан рўёбга чиқмайди. Агар рақамли технологиялар институционал ислохотлар, бошқарув маданияти ва кадрлар сиёсатидаги ўзгаришлар билан қўллаб-қувватланмаса, рақамли трансформация фақат техник янгиланиш даражасида қолиб кетиши мумкин.

Шу сабабли, рақамли трансформация инсон капиталини бошқариш тизимида институционал уйғунликни таъминлаш билан биргаликда амалга оширилиши лозим. Бунда рақамли инфратузилма, бошқарув институтлари ва инсон капиталини ривожлантириш механизмлари ўртасидаги мувофиқлик таъминлансагина, рақамли



ўзгаришлар университетнинг барқарор ва рақобатбардош ривожланишига хизмат қилади.

Юқоридаги таҳлиллار шуни кўрсатадики, рақамли трансформация олий таълим муассасаларида инсон капиталини бошқариш тизимига чуқур институционал таъсир кўрсатади. У инсон капиталини бошқаришнинг мазмуни, шакли ва бошқарув механизмларини қайта шакллантириб, уни университет ривожланишининг стратегик драйверига айлантиради.

Рақамли трансформацияни инсон капиталини бошқаришда самарали жорий этиш институционал ислохотлар, бошқарув маданияти ва стратегик ёндашувларнинг уйғунлигига боғлиқ. Шу маънода, инсон капитали рақамли муҳитда олий таълим муассасаларининг барқарор ва рақобатбардош ривожланишини таъминловчи асосий омил сифатида намоён бўлади.

