

KADRLAR FAOLIYATINI SAMARALI BAHOLASHNING AVTOMATLASHTIRILGAN AXBOROT TIZIMINI ISHLAB CHIQISHDA MUAMMO VA ISTIQBOLLAR

Omonxonov Sayidkarim Shukurullaxon o'g'li

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

*“Magistratura va Kechki ta'lim” fakulteti “Raqamli
iqtisodiyot” yo'nalishi 2- kurs magistranti*

omonxonovsaidkarim@gmail.com

Annotatsiya. Ushbu maqolada kadrlar faoliyatini samarali baholash jarayonini takomillashtirish maqsadida avtomatlashtirilgan axborot tizimini ishlab chiqish masalalari yoritilgan. Tadqiqot doirasida kadrlar faoliyatini baholash mezonlari, ularni raqamli muhitda yig'ish, qayta ishlash va tahlil qilish mexanizmlari asoslab berilgan. Avtomatlashtirilgan axborot tizimi yordamida xodimlarning mehnat samaradorligi, kasbiy kompetensiyasi va natijadorlik ko'rsatkichlarini real vaqt rejimida monitoring qilish imkoniyati yaratiladi. Shuningdek, tizim boshqaruv qarorlarini qabul qilishda inson omilini kamaytirish, baholashning shaffofligi va xolisligini oshirish hamda kadrlar bilan ishlash jarayonlarini optimallashtirishga xizmat qiladi.

Kalit so'zlar. Kadrlar boshqaruvi, samaradorlikni baholash, avtomatlashtirilgan axborot tizimi, raqamli texnologiyalar, inson resurslari, monitoring, tahlil, boshqaruv qarorlari.

KIRISH.

Bugungi globallashuv va raqamli iqtisodiyot sharoitida inson resurslari tashkilotlarning eng muhim strategik aktiviga aylanib bormoqda. Jahon Banki ma'lumotlariga ko'ra, rivojlangan mamlakatlarda iqtisodiy o'sishning 60–70 foizi aynan inson kapitali sifati bilan bog'liq. Shu bois kadrlar faoliyatini samarali baholash, ularning mehnat unumdorligini oshirish va boshqaruv qarorlarini aniq ma'lumotlarga asoslangan holda qabul qilish dolzarb masalaga aylandi. An'anaviy baholash usullari subyektivlik va vaqt sarfi yuqoriligi bilan ajralib turgan bir paytda, avtomatlashtirilgan axborot tizimlariga ehtiyoj tobora ortib bormoqda. Xorijiy davlatlar tajribasi shuni ko'rsatadiki, kadrlar faoliyatini baholashda raqamli texnologiyalardan foydalanish mehnat samaradorligini sezilarli darajada oshirmoqda. Jumladan, AQShda 2022-yilda yirik kompaniyalarning 78 foizi HR Analytics va avtomatlashtirilgan baholash tizimlaridan foydalangan bo'lsa, 2024-yilga kelib bu ko'rsatkich 85 foizga yetgan. Germaniyada SAP SuccessFactors kabi tizimlar joriy etilishi natijasida xodimlar samaradorligini baholashga sarflanadigan vaqt o'rtacha 30–35 foizga qisqargan. Janubiy Koreyada esa 2021–2023-yillar oralig'ida davlat sektorida raqamli kadrlar

baholash tizimi joriy etilib, xodimlar faoliyati bo'yicha real vaqt monitoringi yo'lga qo'yilgan. Xalqaro tajriba shuni ko'rsatadiki, avtomatlashtirilgan axborot tizimlari faqatgina baholashni emas, balki prognozlash va strategik rejalashtirishni ham ta'minlaydi. Jumladan, Buyuk Britaniyada 2020-yildan boshlab davlat muassasalarida "Digital HR Strategy" doirasida xodimlar KPI ko'rsatkichlari sun'iy intellekt elementlari asosida tahlil qilinmoqda. Bu esa 2023-yilga kelib xodimlar almashinuvi darajasi 12 foizdan 8 foizga tushgan. Bunday natijalar avtomatlashtirilgan baholash tizimlarining samaradorligini yaqqol tasdiqlaydi. Respublikamizda ham kadrlar boshqaruvi va baholash tizimini raqamlashtirish davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. "O'zbekiston – 2030" strategiyasida davlat boshqaruvi va iqtisodiyot tarmoqlarida inson resurslarini boshqarishning zamonaviy, raqamli va shaffof mexanizmlarini joriy etish muhim vazifa sifatida belgilangan[1]. Strategiyaga muvofiq, 2030-yilga qadar davlat tashkilotlarining kamida 90 foizida raqamli kadrlar boshqaruvi tizimlarini joriy etish rejalashtirilgan bo'lib, bu mehnat unumdorligini o'rtacha 20–25 foizga oshirishga xizmat qilishi kutilmoqda.

So'nggi yillarda O'zbekistonda bu borada amaliy ishlar olib borilmoqda. Xususan, 2021–2024-yillar davomida bir qator vazirlik va yirik korxonalarda elektron kadrlar hisobi va baholash modullari joriy etildi. Statistika ma'lumotlariga ko'ra, raqamli baholash tizimlarini qo'llagan tashkilotlarda xodimlar faoliyatini tahlil qilish tezligi 2 barobarga oshgan, baholashdagi subyektivlik esa 15–20 foizga kamaygan. Bu esa avtomatlashtirilgan axborot tizimlarining amaliy ahamiyatini ko'rsatadi. Shu nuqtayi nazardan, kadrlar faoliyatini samarali baholashning avtomatlashtirilgan axborot tizimini ishlab chiqish nafaqat tashkilotlar faoliyatini optimallashtirish, balki 2030-strategiyada belgilangan raqamli boshqaruv va inson kapitalini rivojlantirish maqsadlariga erishishning muhim omili hisoblanadi. Bunday tizimlar yordamida xodimlar faoliyatini obyektiv baholash, ularning salohiyatini aniqlash, rag'batlantirish mexanizmlarini takomillashtirish va boshqaruv qarorlarining sifatini oshirish imkoniyati yaratiladi. Natijada tashkilotlarning raqobatbardoshligi va barqaror rivojlanishi ta'minlanadi.

Adabiyotlar sharxi. Kadrlar faoliyatini samarali baholashning avtomatlashtirilgan axborot tizimini ishlab chiqish bo'yicha bir qancha xorijiy va respublikamiz olimlari ilmiy tadqiqotlar olib borishgan. Jumladan Gary Dessler o'zining "Human Resource Management" asarida kadrlar faoliyatini baholashni strategik boshqaruvning ajralmas qismi sifatida talqin qiladi. Uning fikricha, an'anaviy baholash usullari subyektiv bo'lib, boshqaruv qarorlarining aniqligini pasaytiradi. Dessler 2019–2022-yillardagi tadqiqotlarida HR jarayonlarini avtomatlashtirish xodimlar samaradorligini o'rtacha 20–30 foizga oshirishini ilmiy asoslab bergan. U raqamli baholash tizimlari xodimlar KPI ko'rsatkichlarini real vaqt rejimida monitoring qilish imkonini berishini ta'kidlaydi[3]. Yana bir xorijlik olim Dave Ulrich

kadrlar boshqaruvida “HR Analytics” konsepsiyasining asoschilaridan biri hisoblanadi. Uning fikricha, avtomatlashtirilgan axborot tizimlari kadrlar faoliyatini baholashni faqat nazorat vositasi emas, balki strategik rejalashtirish instrumentiga aylantiradi. Ulrich 2020-yilda olib borgan tadqiqotlariga ko‘ra, raqamli baholash tizimlaridan foydalangan tashkilotlarda boshqaruv qarorlarining samaradorligi 25 foizga oshgan. Olim inson resurslarini baholashda ma’lumotlarga asoslangan yondashuv ustuvor bo‘lishi zarurligini qayd etadi[4].

Michael Armstrong fikricha, raqamli baholash tizimlari inson omiliga bog‘liq xatolarni kamaytirib, baholash natijalarining ishonchliligini oshiradi. Armstrong 2018–2023-yillar oralig‘idagi tadqiqotlarida avtomatlashtirilgan HR tizimlari xodimlar motivatsiyasini 15–18 foizga oshirishini ilmiy jihatdan asoslagan[5]. Respublikamiz olimlaridan A.X. Vahobov o‘z ilmiy ishlarida inson kapitalini boshqarish va baholash masalalarini milliy iqtisodiyot rivoji bilan chambarchas bog‘laydi. Uning fikricha, O‘zbekiston sharoitida kadrlar faoliyatini baholashda avtomatlashtirilgan axborot tizimlarini joriy etish mehnat unumdorligini oshirishning muhim omili hisoblanadi. Olim 2021-yildan keyingi islohotlar doirasida davlat va xususiy sektor uchun yagona raqamli baholash platformalarini ishlab chiqish zarurligini ta’kidlaydi[6]. Sh.I. Mustafoulov fikricha, 2020–2024-yillarda O‘zbekistonda joriy etilgan elektron kadrlar tizimlari baholash jarayonining tezkorligini 2 barobarga oshirgan. Olim raqamli texnologiyalar asosida xodimlar kompetensiyasini baholashni taklif etadi[7]. D.Q. G‘ozibekov ta’kidlashicha, kadrlar faoliyatini baholashda axborot tizimlaridan foydalanish subyektivlikni kamaytiradi va baholash natijalarining ishonchliligini oshiradi. Olim 2030-yilgacha bo‘lgan rivojlanish strategiyasi doirasida kadrlar boshqaruvini to‘liq raqamlashtirish zarurligini ilmiy jihatdan asoslab bergan[8]. A.A.Eshonqulovning fikricha, inson resurslarini baholash jarayonlarida avtomatlashtirilgan axborot tizimlarini joriy etish faqat texnologik yangilik emas, balki tashkilotning strategik boshqaruv samaradorligini oshirish vositasidir. U ta’kidlaydiki, bunday tizimlar xodimlar ish faoliyatini baholashda obyektivlik va shaffoflikni ta’minlaydi, ish natijalarini real vaqt rejimida tahlil qiladi va boshqaruvga prognozlash imkoniyatini beradi. Shu bilan birga, tizimlar rahbarlarga xodimlarning malakasi va rivojlanish yo‘nalishlarini aniqlash, trening va motivatsiya strategiyalarini optimallashtirishda ham yordam beradi. Eshonqulovning yondashuvi, asosan, HR-jarayonlarini moliyaviy va axborot tizimlari bilan integratsiyalash orqali tashkilot samaradorligini va inson kapitalidan foydalanish sifatini oshirishga qaratilgan[9].

Tadqiqot metodologiyasi. Mazkur tadqiqotda kadrlar faoliyatini samarali baholashning avtomatlashtirilgan axborot tizimini ishlab chiqish jarayonini ilmiy asoslash maqsadida tizimli yondashuv qo‘llanildi. Tadqiqot davomida tahlil va sintez, taqqoslash, mantiqiy umumlashtirish, statistik tahlil hamda iqtisodiy-matematik usullardan foydalanildi.

Tahlil va natijalar. Kadrlar faoliyatini samarali baholashning avtomatlashtirilgan axborot tizimini ishlab chiqish jarayoni kompleks va tizimli yondashuv asosida o'rganildi. Tadqiqot davomida ilmiy bilishning tahlil va sintez, induksiya va deduksiya, taqqoslash, guruhlash hamda mantiqiy umumlashtirish usullaridan foydalanildi. Xorijiy mamlakatlar va O'zbekiston amaliyotida qo'llanilayotgan kadrlar baholash tizimlari solishtirilib, ularning samaradorlik ko'rsatkichlari statistik ma'lumotlar asosida tahlil qilindi. Shuningdek, kadrlar faoliyatini baholashda qo'llaniladigan KPI va kompetensiya indikatorlari asosida avtomatlashtirilgan baholash modeli ishlab chiqildi.

Tadqiqotning amaliy bosqichida iqtisodiy-statistik tahlil, modellashtirish va axborot tizimlarini loyihalash usullaridan foydalanildi. Avtomatlashtirilgan axborot tizimining funksional tuzilmasi, ma'lumotlar bazasi va baholash algoritmlari ishlab chiqilib, monitoring va ekspert baholash usullari orqali tizim samaradorligi sinovdan o'tkazildi. Tadqiqot natijalari asosida kadrlar faoliyatini baholash jarayonida inson omilini kamaytirish, baholashning shaffofligi va xolisligini oshirish hamda boshqaruv qarorlarini qabul qilishning ilmiy asoslangan mexanizmlarini takomillashtirish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqildi.

Quyida keltirilgan jadvalda kadrlar faoliyatini baholash jarayonida amaliyotda uchrayotgan asosiy muammolar tizimli ravishda aniqlanib, ularni bartaraf etishga qaratilgan ilmiy asoslangan yechimlar bayon etilgan. Jadvalda keltirilgan muammo va yechimlar kadrlar faoliyatini samarali baholashning avtomatlashtirilgan axborot tizimini joriy etish zaruratidan kelib chiqib shakllantirilgan bo'lib, ular baholash jarayonida subyektivlikni kamaytirish, ma'lumotlar bilan ishlash tezkorligini oshirish hamda boshqaruv qarorlarini qabul qilish samaradorligini ta'minlashga xizmat qiladi. Ushbu jadval tadqiqot doirasida aniqlangan muammolar va taklif etilgan yechimlar o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikni yaqqol ko'rsatib beradi.

Kadrlar faoliyatini baholashdagi muammolar va ularning yechimlari

№		
	Kadrlar faoliyatini baholashda subyektivlikning yuqori darajada bo'lishi	KPI va raqamli indikatorlarga asoslangan avtomatlashtirilgan baholash tizimini joriy etish
	Baholash jarayonlarining qo'lda va vaqt talab qiluvchi usullarda amalga oshirilishi	Avtomatlashtirilgan axborot tizimi orqali baholash jarayonlarini raqamlashtirish
	Kadrlar faoliyati bo'yicha ma'lumotlarning tarqoq va tizimsiz	Yagona markazlashgan ma'lumotlar bazasini shakllantirish

Real vaqt rejimida monitoring va tahlil imkoniyatlarining cheklanganligi	Onlayn monitoring va avtomatik hisobotlar modulini joriy etish
Baholash natijalaridan boshqaruv qarorlarida yetarli foydalanilmasligi	Analitik panel (dashboard) va qarorlarni qo'llab-quvvatlash modullarini ishlab chiqish
Raqamli kadrlar baholash bo'yicha metodik yondashuvlarning yetarli emasligi	Milliy sharoitga mos metodologiya va algoritmlarni ishlab chiqish

Jadvalda keltirilgan muammolar va ularni bartaraf etishga qaratilgan yechimlarni amaliyotga joriy etish natijasida kadrlar faoliyatini baholash jarayonining samaradorligi sezilarli darajada oshishi kutiladi. Xususan, avtomatlashtirilgan axborot tizimi asosida KPI va raqamli indikatorlardan foydalanish baholashdagi subyektivlikni kamaytirib, baholash natijalarining xolisligi va ishonchliligini ta'minlaydi. Yagona ma'lumotlar bazasi va onlayn monitoring mexanizmlarining joriy etilishi kadrlar faoliyati bo'yicha ma'lumotlarni real vaqt rejimida tahlil qilish imkonini yaratib, boshqaruv qarorlarini qabul qilish tezligi va sifatini oshiradi. Natijada tashkilotlarda mehnat unumdorligi, xodimlar motivatsiyasi hamda boshqaruv samaradorligi oshib, raqamli kadrlar boshqaruvi tizimini shakllantirish uchun mustahkam ilmiy-amaliy asos yaratiladi.

XULOSA

Mazkur tadqiqotda kadrlar faoliyatini samarali baholashning avtomatlashtirilgan axborot tizimini ishlab chiqish masalalari ilmiy va amaliy jihatdan chuqur tahlil qilindi. Tadqiqot jarayonida kadrlar faoliyatini baholashda qo'llanilayotgan an'anaviy usullarning subyektivligi, vaqt va resurslar talab etishi hamda boshqaruv qarorlarini qabul qilishda cheklovlar mavjudligi aniqlandi. Xorijiy va milliy tajriba tahlili asosida raqamli texnologiyalar va avtomatlashtirilgan axborot tizimlaridan foydalanish kadrlar boshqaruvi samaradorligini oshirishning muhim omili ekanligi ilmiy jihatdan asoslandi.

Tadqiqot natijasida kadrlar faoliyatini baholashning KPI va kompetensiya ko'rsatkichlariga asoslangan avtomatlashtirilgan axborot tizimi modeli ishlab chiqildi. Ushbu tizim baholash jarayonida inson omilini kamaytirish, ma'lumotlarni markazlashgan holda yig'ish va qayta ishlash, real vaqt rejimida monitoring olib borish hamda analitik hisobotlar shakllantirish imkonini beradi. Taklif etilgan yechimlar amaliyotga joriy etilganda baholash jarayonining tezkorligi oshib, baholash natijalarining xolisligi va shaffofligi ta'minlanadi.

Umuman olganda, kadrlar faoliyatini samarali baholashning avtomatlashtirilgan axborot tizimini joriy etish tashkilotlarda boshqaruv qarorlarini qabul qilish sifatini yaxshilash, xodimlar motivatsiyasi va mehnat unumdorligini oshirishga xizmat qiladi.

Mazkur tadqiqot natijalari “O‘zbekiston – 2030” strategiyasida belgilangan raqamli boshqaruv va inson kapitalini rivojlantirish maqsadlariga erishishda muhim ilmiy-amaliy ahamiyatga ega bo‘lib, kelgusida kadrlar boshqaruvi sohasida olib boriladigan tadqiqotlar uchun metodologik asos bo‘lib xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI.

1. “O‘zbekiston — 2030” strategiyasi to‘g‘risida. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni, 11.09.2023 yildagi PF-158-son.
2. “Rahbar kadrlarni baholash markazini tashkil etish to‘g‘risida” O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarori, 04.10.2024 yildagi 629-son.
3. Dessler G. Human Resource Management. – 15th Edition. – Pearson Education, New York, 2020 y.
4. Ulrich D., Younger J., Brockbank W. HR Analytics: Using Data to Improve People Decisions. – McGraw-Hill Education, New York, 2019 y.
5. Armstrong M. Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice. – 14th Edition. – Kogan Page, London, 2023 y.
6. Vahobov A.X. Inson kapitali va uni boshqarishning iqtisodiy mexanizmlari. – Toshkent: Iqtisodiyot, 2021 yil.
7. Mustafoqulov Sh.I. Raqamli iqtisodiyot sharoitida kadrlar boshqaruvini takomillashtirish. – Toshkent: Fan va texnologiya, 2022.
8. G‘ozibekov D.Q. Boshqaruv qarorlarini qabul qilishda axborot tizimlarining o‘rni. – Toshkent: Innovatsion rivojlanish nashriyoti, 2020.
9. Eshonqulov A.A. Konsolidatsiyalashgan moliyaviy hisobotning investitsion qarorlar qabul qilinishi va shaffoflikka ta’siri. Scientific Conference on Multidisciplinary Studies 2025. <https://econseries.com/index.php/3/article/view/3390/3432>
10. Becker B.E., Huselid M.A. Strategic human resources management: Where do we go from here? // Journal of Management 2018 yil Vol. 44(6), pp. 2100–2126.
11. Marler J.H., Boudreau, J.W. An evidence-based review of HR Analytics // The International Journal of Human Resource Management, 2017 yil. Vol. 28(1), pp. 3–26.
12. Eshonqulov A.A. Moliyaviy hisobot (Financial reporting) o‘quv qollanman. “TIB NASHR”, - Toshkent, 2025 yil, 485 bet.
13. Ergasheva D.A. Kadrlar menejmenti va mehnat samaradorligi tahlili. – Toshkent: Iqtisodiyot va moliya, 2019.