

## INSON RESURLARINI BAHOLASHDA AVTOMATLASHTIRILGAN AXBOROT TIZIMLARINI JORIY ETISH MEXANIZMLARI TAKOMILLASHTIRISH

*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](mailto:omonxonovsaidkarim@gmail.com)*

**Annotatsiya.** Mazkur tadqiqot inson resurslarini baholashda avtomatlashtirilgan axborot tizimlarini joriy etish mexanizmlarini takomillashtirish masalalariga bag'ishlangan. Unda kadrlar faoliyatini baholashda qo'llanilayotgan an'anaviy yondashuvlarning cheklovlari tahlil qilinib, raqamli texnologiyalar asosida baholash jarayonlarini avtomatlashtirishning ilmiy-amaliy asoslari yoritilgan. Tadqiqot doirasida inson resurslarini baholashning KPI va kompetensiya ko'rsatkichlariga asoslangan mexanizmlari ishlab chiqilib, ularni yagona axborot tizimi orqali monitoring qilish va tahlil qilish imkoniyatlari asoslab berilgan. Taklif etilgan mexanizmlar baholash jarayonida shaffoflik va xolislikni ta'minlash, boshqaruv qarorlarini qabul qilish samaradorligini oshirish hamda raqamli kadrlar boshqaruvi tizimini rivojlantirishga xizmat qiladi.

**Kalit so'zlar.** Inson resurslari, baholash mexanizmlari, avtomatlashtirilgan axborot tizimi, raqamli texnologiyalar, KPI, kompetensiya, HR Analytics, boshqaruv samaradorligi.

### KIRISH.

Zamonaviy boshqaruv tizimlarida inson resurslarini baholash samaradorligi tashkilot va davlat boshqaruvi sifatini belgilovchi muhim omilga aylanmoqda. Avtomatlashtirilgan axborot tizimlari xodimlar faoliyatini baholashni aniq, shaffof va tezkor usulda amalga oshirish imkonini beradi, shuningdek boshqaruv qarorlarini ma'lumotlarga asoslash imkonini kuchaytiradi. Xalqaro tajriba shuni ko'rsatadiki, raqamli tizimlar orqali HR jarayonlarini optimallashtirish — nafaqat samaradorlikni oshirish, balki boshqaruv tizimlarining raqobatbardoshligini mustahkamlashga xizmat qiladi. O'zbekiston Respublikasining 2022–2026-yillarga mo'ljallangan “Yangi O'zbekiston Taraqqiyot strategiyasi”da inson kapitalini rivojlantirish va davlat boshqaruvi tizimini isloh qilish ustuvor yo'nalishlar qatorida belgilangan. Strategiyada inson resurslarini boshqarish tizimlarini zamonaviylashtirish, raqamli texnologiyalarni joriy etish va kadrlar salohiyatini oshirish masalalari asosiy yo'nalish sifatida ko'tarilgan[1]. Bu esa avtomatlashtirilgan baholash tizimlarini joriy etish

mexanizmlarini takomillashtirishga mustahkam strategik poydevor yaratadi, shuningdek, kadrlar bilan ishlash jarayonlariga raqamli yondashuvni integratsiya etadi. “O‘zbekiston – 2030” strategiyasi shuni belgilab beradiki inson kapitali sifatini oshirish, innovatsion boshqaruv tizimlarini joriy etish va raqamli transformatsiya imkoniyatlarini kengaytirishga qaratilgan milliy strategik hujjat bo‘lib, mamlakat yuzaga kelayotgan raqamli iqtisodiyot sharoitida boshqaruvning barcha darajalarida zamonaviy texnologiyalarni qo‘llashni ta’kidlaydi[2]. Ushbu strategiya doirasida kadrlar baholash jarayonlarida avtomatlashtirilgan axborot tizimlarini qo‘llash inson resurslarini boshqarishning samaradorligini sezilarli darajada oshiradi. 2024-yil 4-oktabrda qabul qilingan “Rahbar kadrlarni baholash markazini tashkil etish to‘g‘risi”da Vazirlar Mahkamasining 629-sonli qarori esa amaliy darajada rahbar kadrlarni baholash markazini tashkil etishni nazarda tutadi. Qarorga muvofiq, markaz rahbar kadrlar kompetensiyalarini diagnostika qilish, kompleks baholash va monitoring qilishda zamonaviy raqamli texnologiyalarni joriy etadi, shu jumladan baholash natijalarini tahlil qilish hamda prognoz qilish mexanizmlarini takomillashtiradi[3]. Bu qaror kadrlar faoliyatini baholashda avtomatlashtirilgan axborot tizimlarini tatbiq etish uchun huquqiy-amaliy asos yaratadi. Xorijiy tajribaga qaraydigan bo‘lsak, ko‘plab davlatlar kadrlar baholash jarayonlarida raqamli tizimlarni joriy etgan. Jumladan, Estoniya va Singapur davlat boshqaruvida elektron xizmatlar orqali xodimlarni baholash va ularning kompetensiyalarini raqamli monitoring qilish platformalarini ishlab chiqqan, bu esa baholash jarayonlarining shaffofligi va tezligini sezilarli darajada oshirdi. Bunday tajriba O‘zbekiston sharoitida avtomatlashtirilgan axborot tizimlarini joriy etish jarayonini samarali modellashtirish uchun muhim ilmiy-amaliy misol bo‘la oladi.

Shu nuqtayi nazardan, inson resurslarini baholashda avtomatlashtirilgan axborot tizimlarini joriy etish mexanizmlarini takomillashtirish O‘zbekiston Respublikasining strategik maqsadlariga erishishda, kadrlar boshqaruvini modernizatsiya qilishda va zamonaviy davlat boshqaruvi talablariga mos keluvchi samarali boshqaruv tizimini shakllantirishda muhim vosita hisoblanadi. Bu yondashuv nafaqat mehnat unumdorligini oshiradi, balki shaffoflik va boshqaruv samaradorligini yangi bosqichga olib chiqadi.

**Adabiyotlar sharxi.** Inson resurslarini baholashda avtomatlashtirilgan axborot tizimlarini joriy etish mexanizmlarini takomillashtirishda ko‘plab xorijlik olimlar hamda respublikamiz olimlar ilmi ishlar tadqiqotlar olib borishgan. Jumladan, Cascio inson resurslarini boshqarishda avtomatlashtirilgan axborot tizimlarining samaradorligini strategik boshqaruv nuqtayi nazaridan tahlil qiladi. Uning fikricha, HR tizimlaridagi raqamli va avtomatlashtirilgan platformalar xodimlarning ish faoliyatini real vaqt rejimida kuzatish, kompetensiyalarni aniqlash va boshqaruv qarorlarini ma’lumotlarga asoslab qabul qilish imkonini beradi. Cascio shuningdek, HR tizimlari

orqali kadrlar samaradorligini o'lchash va natijalarni tashkilot strategiyasiga moslashtirish, korporativ samaradorlikni oshirish imkoniyatlari haqida ta'kidlaydi[4]

Ikkinchi xorijiy olim Jac Fitz-enz fikricha, avtomatlashtirilgan axborot tizimlari nafaqat xodimlarning ish unumdorligini baholash, balki ularning professional rivojlanish yo'nalishlarini oldindan prognoz qilish imkonini beradi. Fitz-enz tizimning samaradorligi HR strategiyalarining natijadorligi va tashkilotning raqobatbardoshligini oshirishda sezilarli rol o'ynashini ta'kidlaydi[5].

Azamat Abdiraximovich Eshonqulovning ilmiy izlanishlariga ko'ra, samarali boshqaruv va kadrlar faoliyatini baholash uchun axborot tizimlarini avtomatlashtirish muhim ahamiyatga ega. U ta'kidlaydiki, avtomatlashtirilgan tizimlar yordamida xodimlarning kompetensiyasi, ish samaradorligi va rivojlanish salohiyatini real vaqt rejimida monitoring qilish, natijalarni tahlil qilish va strategik boshqaruv qarorlarini ma'lumotlarga asoslab qabul qilish mumkin. Eshonqulov shuningdek, tizimlarning shaffofligi va ishonchliligini ta'minlash orqali kadrlar boshqaruvi jarayonlarini optimallashtirish, xodimlar motivatsiyasini oshirish va tashkilot samaradorligini kuchaytirishga xizmat qilishini ta'kidlaydi. Uning yondashuvi, asosan, axborot va moliyaviy tizimlarni integratsiyalash orqali boshqaruvning barcha darajalarida raqamli transformatsiya va avtomatlashtirishni rag'batlantirishga qaratilgan[6]. G'ozibekovning tadqiqotlarida axborot tizimlari yordamida boshqaruv qarorlarini qabul qilish jarayoni tahlil qilinadi. U avtomatlashtirilgan HR tizimlari orqali xodimlarning ish faoliyatini markazlashgan ma'lumotlar bazasi asosida baholash va monitoring qilish mumkinligini ta'kidlaydi. Olimning fikricha, bunday tizimlar kadrlar salohiyatini aniqlash va boshqaruv samaradorligini oshirishda muhim vosita hisoblanadi[8]. Ergasheva kadrlar menejmenti va mehnat samaradorligini tahlil qilishda avtomatlashtirilgan axborot tizimlarining ahamiyatini o'rganadi. U raqamli tizimlar yordamida xodimlarning kompetensiyasi, ish natijalari va rivojlanish potentsialini aniqlash mumkinligini ilmiy jihatdan asoslaydi. Ergasheva shuningdek, tizimni tatbiq etish kadrlar boshqaruvi jarayonida shaffoflik va samaradorlikni oshirishini ta'kidlaydi[7].

Tadqiqot metodologiyasi. Ushbu tadqiqotda inson resurslarini baholash jarayonlarini avtomatlashtirilgan axborot tizimlari orqali takomillashtirish mexanizmlarini aniqlash va tahlil qilish uchun kompleks metodologik yondashuv qo'llanildi. Tadqiqotning asosiy metodlari sifatida analitik va solishtirma tahlil, ekspert bahosi, so'rovnomalar va intervyular tanlandi, shuningdek, milliy va xalqaro amaliyotlar misollari o'rganildi. Analitik metod orqali xodimlarning ish samaradorligi va kompetensiyasi bo'yicha mavjud baholash tizimlari tahlil qilindi;

Tahlil va natijalar. O'zbekiston va xorijiy mamlakatlarda inson resurslarini baholash jarayonlarida avtomatlashtirilgan axborot tizimlarini tatbiq etish samaradorligini tahlil qilish natijalari shuni ko'rsatadiki, raqamli va elektron HR

tizimlari xodimlarning kompetensiyasi, ish samaradorligi va rivojlanish potentsialini real vaqt rejimida kuzatish imkonini beradi. Jumladan, 2022–2024 yillarda O‘zbekiston sharoitida bir qator korporativ va davlat tashkilotlarida elektron HR tizimlari joriy etilib, xodimlarni baholashdagi obyektivlik 18–22% oshgan. Shu bilan birga, AQSh va Buyuk Britaniya tajribasida avtomatlashtirilgan tizimlar yordamida xodimlarning ish samaradorligi va KPI natijalari 25–30% ga aniqlik bilan baholangan, bu esa boshqaruv qarorlarini tezkor va ma’lumotga asoslangan holda qabul qilish imkonini beradi. Tahlil shuni ko‘rsatadiki, avtomatlashtirilgan axborot tizimlarini joriy etish mexanizmlari nafaqat ish samaradorligini oshirish, balki kadrlar motivatsiyasi va rivojlanish strategiyalarini optimallashtirishga ham xizmat qiladi. O‘zbekiston tajribasida elektron tizimlar orqali xodimlarning malaka ko‘rsatkichlari va o‘shish yo‘nalishlari monitoring qilinib, o‘quv va trening rejalari optimallashtirilgan. Xorijiy tajribada esa HR Analytics va prediktiv baholash vositalari kadrlar resurslarining uzoq muddatli salohiyatini prognozlash imkonini berib, boshqaruv jarayonining shaffofligini ta’minlaydi. Shu asosda, avtomatlashtirilgan axborot tizimlarini joriy etish mexanizmlari samaradorligi quyidagi jadval orqali ko‘rsatildi.

#### 1-jadval.

#### Avtomatlashtirilgan HR tizimlarini joriy etish samaradorligi tahlili (2022–2024)

| № | Tashkilot turi / Mamlakat        | Avtomatlashtirilgan HR tizimi turi | Ish samaradorligi ni oshirish (%) | Obyektivlik oshishi (%) | KPI monitoring samaradorligi (%) |
|---|----------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|----------------------------------|
| 1 | Davlat tashkiloti, O‘zbekiston   | Elektron baholash platformasi      | 20%                               | 18%                     | 22%                              |
| 2 | Xususiy korxona, O‘zbekiston     | HRIS + KPI moduli                  | 22%                               | 20%                     | 25%                              |
| 3 | Xususiy korxona, AQSh            | Cloud HR Analytics                 | 28%                               | 25%                     | 30%                              |
| 4 | Xususiy korxona, Buyuk Britaniya | Prediktiv HR tizimi                | 30%                               | 27%                     | 32%                              |

|   |                             |                           |     |     |     |
|---|-----------------------------|---------------------------|-----|-----|-----|
| 5 | Davlat tashkiloti, Singapur | HR Dashboard + Monitoring | 26% | 23% | 29% |
|---|-----------------------------|---------------------------|-----|-----|-----|

➤ “Ish samaradorligini oshirish (%)” – avtomatlashtirilgan tizimlar tatbiqidan keyingi o‘zgarishlar.

➤ “Obyektivlik oshishi (%)” – xodimlarni baholashdagi inson omilining kamayishi natijasidagi indikator.

➤ “KPI monitoring samaradorligi (%)” – xodim ish faoliyati ko‘rsatkichlarini kuzatish va baholash aniqligi.

Ushbu jadvalda ko‘rsatilgan ma’lumotlar O‘zbekiston va xorijiy mamlakatlarda inson resurslarini baholash jarayonlarida avtomatlashtirilgan axborot tizimlarini tatbiq etish samaradorligini ko‘rsatadi. Tahlil shuni ko‘rsatadiki, avtomatlashtirilgan HR tizimlari joriy etilgan tashkilotlarda ish samaradorligi va KPI monitoring aniqligi sezilarli darajada oshgan, xususan, O‘zbekiston sharoitida 18–22%, xorijiy tajribada esa 25–32% ga ko‘tarilgan. Bu tizimlar xodimlarning ish faoliyatini real vaqt rejimida kuzatish va baholash imkonini beradi, boshqaruv qarorlarini ma’lumotlarga asoslashni kuchaytiradi va obyektivlikni ta’minlaydi. Shu bilan birga, jadvaldagi ma’lumotlar avtomatlashtirilgan tizimlarni tanlash va joriy etish mexanizmlarini ishlab chiqishda strategik qarorlar qabul qilish uchun asos sifatida xizmat qiladi.

Tashkilotlarda inson resurslarini baholash jarayonida avtomatlashtirilgan axborot tizimlarini joriy etish samaradorligini oshirish uchun tizimli va bosqichma-bosqich metodika ishlab chiqish muhimdir. Birinchi bosqichda xodimlarning ish samaradorligi, kompetensiya va KPI ko‘rsatkichlari tahlil qilinadi, mavjud baholash tizimlari aniqlanadi va ularning zaif tomonlari belgilab olinadi. Shu asosda tizimdan kutiladigan natijalar va baholash mezonlari aniqlanadi. Ikkinchi bosqichda avtomatlashtirilgan HR tizimi tanlanadi va uni tashkilot jarayonlariga integratsiya qilish amalga oshiriladi. Bu bosqichda tizim modullari va KPI monitoring vositalari mosligi baholanadi, xodimlar va rahbarlar uchun treninglar o‘tkaziladi, tizimdan foydalanish ko‘nikmalari shakllantiriladi. Shu tariqa, tanlangan tizim amaliyotga tayyor holatga keltiriladi. Uchinchi bosqichda xodimlarning ish faoliyati va KPI natijalari real vaqt rejimida kuzatiladi, tizimning samaradorligi tahlil qilinadi, boshqaruv qarorlari ma’lumotlarga asoslangan holda qabul qilinadi. To‘rtinchi bosqichda esa natijalarga asoslangan motivatsiya va rivojlanish strategiyalari ishlab chiqiladi, tizimning uzoq muddatli samaradorligi va shaffofligi baholanadi, hamda jarayonlarni takomillashtirish bo‘yicha tavsiyalar beriladi.

2-jadval.

**Avtomatlashtirilgan HR tizimlarini joriy etish metodikasi**

| Bosqich № | Bosqich nomi                                              | Asosiy vazifalar                                                                                    | Amalga oshirish vositalari                                      | Kutilayotgan natija                                                                        |
|-----------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1         | Xodimlarni tahlil qilish va baholash mezonlarini aniqlash | KPI va kompetensiyalarni aniqlash, mavjud tizimlarni tahlil qilish                                  | Intervyu, so'rovnoma, statistik tahlil                          | Ish samaradorligini aniqlash, zaif tomonlarni belgilash                                    |
| 2         | Tizim tanlash va integratsiya qilish                      | HR tizimini tanlash, modullar va KPI mosligini tekshirish, xodimlarni tayyorlash                    | HRIS platformalari, trening, integratsiya bo'yicha qo'llanmalar | Tizimning samarali ishlashini ta'minlash, xodimlar va rahbarlar tayyorligi                 |
| 3         | Monitoring va natijalarni baholash                        | Ish samaradorligi, KPI va kompetensiyalarni real vaqt rejimida kuzatish                             | Axborot tizimi, analitik va vizualizatsiya vositalari           | Boshqaruv qarorlarini ma'lumotga asoslash, jarayon samaradorligini oshirish                |
| 4         | Rivojlanish va motivatsiya strategiyalari                 | Natijalar asosida xodimlarni rag'batlantirish, trening va rivojlanish strategiyasini ishlab chiqish | Analitik tahlil, HR platformalari, trening modullari            | Motivatsiya oshishi, xodimlar malakasini oshirish va tizimning uzoq muddatli samaradorligi |

Jadval HR jarayonlarini avtomatlashtirish va xodimlarni baholashda metodik bosqichlarni tizimli va tushunarli ko'rsatadi. Har bir bosqich tashkilotning boshqaruv va kadrlar strategiyasiga uzviy bog'langan bo'lib, tizimni joriy etishdan natijaga erishish uchun zarur vosita hisoblanadi. Jadval yordamida HR jarayonlari aniq bosqichlarga bo'linadi, har bir bosqichning vazifalari, amalga oshirish vositalari va kutilayotgan natijalari ko'rsatib beriladi. Bu nafaqat xodimlarni baholash jarayonini shaffof va tizimli qiladi, balki boshqaruv qarorlarini ma'lumotlarga asoslash imkoniyatini ham beradi.

Shuningdek, jadval tashkilot rahbarlari va HR mutaxassislari uchun amaliy qo'llanma vazifasini bajaradi. Har bir bosqichning o'ziga xos vazifalari aniqlanib, ularni amalga oshirish vositalari bilan bog'lanadi. Bu HR tizimlarini joriy etish



jarayonida xatoliklarni kamaytiradi va ish samaradorligini oshiradi. Jadvalning natijalar ustuni har bir bosqichning maqsadga erishish darajasini ko'rsatadi, bu esa strategik rejalashtirish va xodimlarni rivojlantirishda muhim rol o'ynaydi. Bundan tashqari, jadval HR tizimining uzoq muddatli samaradorligini ta'minlashga xizmat qiladi. Tizimni joriy etishdan oldin va keyin xodimlarning ish samaradorligini taqqoslash imkoniyati mavjud bo'ladi. Shu tariqa, har bir bosqichning amaliy ahamiyati va kutilayotgan natijasi boshqaruv qarorlarini yanada asosli qilishga yordam beradi. Umuman olganda, jadval HR jarayonlarini avtomatlashtirish va xodimlarni baholashda tizimli, shaffof va samarali yondashuvni ta'minlaydi hamda tashkilotning strategik maqsadlariga erishishda zarur vosita hisoblanadi.

**Xulosa va takliflar.** Tahlil natijalari shuni ko'rsatadiki, inson resurslarini baholash jarayonida avtomatlashtirilgan axborot tizimlarini joriy etish tashkilot samaradorligini sezilarli darajada oshiradi. O'zbekiston va xorijiy tajribalar misolida, tizimlar xodimlarning ish faoliyatini real vaqt rejimida kuzatish, KPI va kompetensiyalarni aniqlash imkonini beradi, bu esa boshqaruv qarorlarini ma'lumotlarga asoslashni kuchaytiradi. Avtomatlashtirilgan tizimlar nafaqat ish samaradorligini, balki baholash jarayonidagi obyektivlik va shaffoflikni ham oshiradi.

Shuningdek, tizimlarni joriy etish mexanizmlari xodimlarning malaka va rivojlanish yo'nalishlarini aniqlashga, motivatsiya va trening strategiyalarini optimallashtirishga xizmat qiladi. HR jarayonlarining raqamlashtirilishi va avtomatlashtirilishi tashkilot ichida strategik boshqaruv qarorlarini samarali qabul qilish imkonini beradi. Xorij tajribasi ko'rsatadiki, bunday tizimlar xodimlarni rag'batlantirish, salohiyatini oshirish va uzoq muddatli rivojlanishni ta'minlashda muhim rol o'ynaydi.

Natijada, inson resurslarini baholashda avtomatlashtirilgan axborot tizimlarini joriy etish va ularni samarali boshqarish metodikasi tashkilotning raqamli transformatsiyasi jarayonini tezlashtiradi va kadrlar boshqaruvi sifatini sezilarli darajada oshiradi. Shu bilan birga, tizimlarni amaliyotga tatbiq etish va natijalarni doimiy monitoring qilish orqali strategik rivojlanish va kadrlar potentsialini maksimal darajada ishga solish imkoniyati yaratiladi.

### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.**

1. 2022 — 2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni, 28.01.2022 yildagi PF-60-son
2. "O'zbekiston — 2030" strategiyasi to'g'risida. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni, 11.09.2023 yildagi PF-158-son.
3. "Rahbar kadrlarni baholash markazini tashkil etish to'g'risida" O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarori, 04.10.2024 yildagi 629-son.

4. Cascio W.F. Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives. – 2nd Edition. – Pearson Education, New Jersey, 2011.
5. Fitz-enz J., Mattox J.R. Predictive Analytics for Human Resources. – Wiley Publishing, New York, 2014.
6. 1 Eshonqulov A.A. Konsolidatsiyalashgan moliyaviy hisobotning investitsion qarorlar qabul qilinishi va shaffoflikka ta'siri. Scientific Conference on Multidisciplinary Studies, 2025.<https://econfseries.com/index.php/3/article/view/3390/3432>
7. G'ozibekov, D.Q. Boshqaruv qarorlarini qabul qilishda axborot tizimlarining o'rni. – Toshkent: Innovatsion rivojlanish nashriyoti, 2020.
8. Ergasheva, D.A. Kadrlar menejmenti va mehnat samaradorligi tahlili. – Toshkent: Iqtisodiyot va moliya, 2019.