

OLIY TA’LIM MUASSASALARIDA RAQAMLI TEXNOLOGIYALAR ASOSIDA INSON RESURLARINI BOSHQARISH SAMARADORLIGINI OSHIRISH

Dilmonov Qudrat Baxtiyorovich

Buxoro davlat universiteti

Annotatsiya. *Ushbu maqolada oliy ta’lim muassasalarida inson resurslarini boshqarish jarayonida raqamli texnologiyalardan foydalanish masalalari tahlil qilingan. Inson resurslarini boshqarishning axborot tizimlari, ma’lumotlarga asoslangan tahlil, sun’iy intellekt va bulutli texnologiyalarning boshqaruv samaradorligini oshirishdagi imkoniyatlari ko’rib chiqilgan. Raqamlashtirishning kadrlarni tanlash, malakasini oshirish, faoliyatini baholash va ushlab qolish bosqichlaridagi ahamiyati asoslangan hamda O‘zbekiston oliy ta’lim tizimi uchun amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.*

Kalit so‘zlar: *oliy ta’lim, inson resurslarini boshqarish, raqamli texnologiyalar, HRIS, ma’lumotlar tahlili, sun’iy intellekt, boshqaruv samaradorligi, kadrlar siyosati.*

Jahonda ta’lim tizimining raqamli transformatsiyasi nafaqat o‘quv jarayonini, balki ta’lim muassasalarini boshqarish tizimini ham tubdan o‘zgartirmoqda. Oliy ta’lim muassasalarining (OTM) raqobatbardoshligi va akademik sifati ko‘p jihatdan ulardagi inson resurslarining — professor-o‘qituvchilar, ilmiy xodimlar va ma’muriy-boshqaruv tarkibining salohiyatiga bog‘liq. Shu sababli inson resurslarini boshqarish (IRB) jarayonini zamonaviy raqamli texnologiyalar asosida takomillashtirish bugungi kunning dolzarb ilmiy va amaliy masalalaridan biriga aylangan.

An’anaviy IRB modellari ko‘pincha qog‘oz hujjat aylanmasi, qo‘lda bajariladigan jarayonlar va tarqoq ma’lumotlar bazasiga tayanadi. Bunday yondashuv vaqt va resurslarni ortiqcha sarflashga, qarorlar qabul qilishda subyektivlikka hamda kadrlar salohiyatidan to‘liq foydalanmaslikka olib keladi. Raqamli texnologiyalar esa boshqaruv jarayonlarini avtomatlashtirish, ma’lumotlarni markazlashtirish va tahliliy asosda qarorlar qabul qilish imkonini berib, IRB samaradorligini sezilarli darajada oshiradi.

O‘zbekistonda “Raqamli O‘zbekiston – 2030” strategiyasi va oliy ta’limni rivojlantirish konsepsiyasi doirasida ta’lim muassasalarini raqamlashtirish ustuvor vazifa sifatida belgilangan. Bu jarayonda inson resurslarini boshqarishni raqamli platformalar asosida tashkil etish OTMlarning boshqaruv madaniyatini yangi bosqichga ko‘tarishga xizmat qiladi. Mazkur maqolaning maqsadi — oliy ta’lim muassasalarida raqamli texnologiyalar asosida inson resurslarini boshqarish samaradorligini oshirish imkoniyatlari va yo‘nalishlarini tahlil qilishdan iborat.

Oliy ta’lim muassasalarida inson resurslarini boshqarish o‘ziga xos xususiyatlarga ega. Bu yerda boshqaruv obyekti yuqori malakali, intellektual mehnat bilan shug‘ullanuvchi, o‘z faoliyatida nisbatan mustaqillikka ega bo‘lgan kadrlardir. Shu bois OTMlarda IRB faqat ma’muriy nazorat emas, balki kadrlarning ilmiy-pedagogik salohiyatini rivojlantirish, motivatsiyani oshirish va akademik muhitni shakllantirishga qaratilgan murakkab faoliyatdir.

Raqamli texnologiyalar bu murakkab vazifalarni hal qilishda muhim vosita bo‘lib xizmat qiladi.

Inson resurslarini boshqarishni raqamlashtirishning markaziy elementi — inson resurslari axborot tizimlari (Human Resource Information Systems, HRIS)dir. HRIS xodimlar to‘g‘risidagi barcha ma‘lumotlarni — shaxsiy ma‘lumotlar, malaka va ta‘lim darajasi, ilmiy faoliyat ko‘rsatkichlari, mehnat staji va malaka oshirish tarixini yagona elektron bazada jamlaydi. Bu tizim hujjat aylanmasini avtomatlashtiradi, ma‘lumotlarni tezkor izlash va yangilash imkonini beradi hamda boshqaruv qarorlari uchun ishonchli axborot manbai vazifasini bajaradi.

Raqamli texnologiyalarning IRB samaradorligini oshirishdagi imkoniyatlarini boshqaruvning asosiy bosqichlari bo‘yicha ko‘rib chiqish mumkin. Birinchi bosqich — kadrlarni tanlash va ishga qabul qilish. Raqamli platformalar bo‘sh ish o‘rinlarini e‘lon qilish, nomzodlar arizalarini onlayn qabul qilish, hujjatlarni dastlabki saralash va nomzodlar bazasini shakllantirishni avtomatlashtiradi. Bu kadrlarni tanlash jarayonini tezlashtiradi, shaffoflikni oshiradi va eng munosib nomzodlarni obyektiv mezonlar asosida aniqlash imkonini beradi.

Ikkinchi bosqich — xodimlar faoliyatini baholash. Raqamli tizimlar professor-o‘qituvchilarning pedagogik va ilmiy faoliyatini reyting ko‘rsatkichlari, talabalar so‘rovnomalari va ilmiy nashrlar ma‘lumotlari asosida tizimli baholash imkonini beradi. Ma‘lumotlarga asoslangan baholash subyektivlikni kamaytiradi, har bir xodimning kuchli va zaif tomonlarini aniq ko‘rsatadi hamda rivojlanish yo‘nalishlarini belgilashga yordam beradi. Bunday tizim akademik faoliyatni rag‘batlantirishning samarali vositasiga aylanadi.

Uchinchi bosqich — kadrlar malakasini oshirish va rivojlantirish. Raqamli texnologiyalar masofaviy ta‘lim platformalari, onlayn kurslar va elektron malaka oshirish dasturlari orqali xodimlarning uzluksiz ta‘lim olishini ta‘minlaydi. Tizim har bir xodimning malaka oshirish ehtiyojlarini tahlil qilib, individual rivojlanish traektoriyasini shakllantirishga imkon beradi. Bu nafaqat kadrlar salohiyatini oshiradi, balki ularning o‘z kasbiy o‘sishidan qoniqishini ham kuchaytiradi.

To‘rtinchi bosqich — kadrlarni ushlab qolish va motivatsiyani boshqarish. Raqamli analitika xodimlarning faoliyat ko‘rsatkichlari, qoniqish darajasi va ishdan ketish xavfini tahlil qilib, rahbariyatni o‘z vaqtida tegishli qarorlar qabul qilishga undaydi. Ilg‘or tizimlar ma‘lumotlar asosida xodimlarning ehtiyojlarini bashorat qilib, moddiy va nomoddiy rag‘batlantirish choralarini maqbullashtirish imkonini beradi. Bu yuqori malakali kadrlarni saqlab qolish va akademik jamoaning barqarorligini ta‘minlashga xizmat qiladi.

Inson resurslarini boshqarishni raqamlashtirishda sun‘iy intellekt (SI) texnologiyalari tobora muhim rol o‘ynamoqda. SI nomzodlar hujjatlarini avtomatik tahlil qilish, katta hajmdagi ma‘lumotlardan qonuniyatlarni aniqlash, kadrlar bo‘yicha bashoratli tahlilni amalga oshirish va takroriy ma‘muriy vazifalarni avtomatlashtirish imkonini beradi. Masalan, SI yordamida muayyan lavozimga eng mos nomzodni aniqlash yoki xodimning kasbiy rivojlanish istiqbollari baholash mumkin. Shu bilan birga, SIDan foydalanishda axloqiy mezonlar va ma‘lumotlar maxfiyligiga rioya qilish muhim ahamiyat kasb etadi.

Bulutli texnologiyalar (cloud computing) IRB tizimlarining yana bir muhim texnologik asosidir. Bulutli platformalar ma‘lumotlarni xavfsiz saqlash, ularga istalgan joydan kirish va

tizimlarni moslashuvchan ravishda kengaytirish imkonini beradi. Bu, ayniqsa, bir nechta filial yoki bo‘linmaga ega bo‘lgan yirik universitetlar uchun boshqaruvni markazlashtirish va birlashtirishda qulaylik yaratadi. Bulutli yechimlar dasturiy ta’minotni mustaqil saqlash xarajatlarini ham kamaytiradi.

Ma’lumotlarga asoslangan boshqaruv (data-driven management) — raqamli IRBning eng muhim natijalaridan biridir. To‘plangan ma’lumotlarni tahlil qilish orqali rahbariyat kadrlar tarkibining holatini, malaka oshirish ehtiyojlarini, xodimlar samaradorligini va kadrlar siyosatining ta’sirini obyektiv baholay oladi. Bunday yondashuv intuitiv qarorlardan asoslangan, dalilga tayangan qarorlarga o‘tishni ta’minlaydi va boshqaruv sifatini sezilarli darajada oshiradi.

Shu bilan birga, oliy ta’lim muassasalarida IRBni raqamlashtirish jarayonida bir qator muammolar mavjud. Bularga texnik infratuzilmaning yetarli darajada rivojlanmaganligi, xodimlarning raqamli savodxonligi va yangiliklarga moslashuvchanligi bo‘yicha cheklovlar, ma’lumotlar xavfsizligi va maxfiylikni ta’minlash zarurati hamda raqamli yechimlarni joriy etish uchun moliyaviy resurslarning cheklanganligi kiradi. Bu muammolarni bartaraf etish tizimli yondashuvni va bosqichma-bosqich harakatni talab qiladi.

Sanab o‘tilgan muammolarni hal qilish uchun bir qator amaliy tavsiyalar ishlab chiqish mumkin. Birinchidan, OTMlarda inson resurslarini boshqarishning yagona integratsiyalashgan raqamli platformasini joriy etish maqsadga muvofiq. Ikkinchidan, professor-o‘qituvchilar va ma’muriy xodimlarning raqamli kompetensiyalarini muntazam oshirib borish lozim. Uchinchidan, ma’lumotlar xavfsizligini ta’minlovchi huquqiy va texnik mexanizmlarni mustahkamlash zarur. To‘rtinchidan, raqamli yechimlarni joriy etishda bosqichma-bosqich yondashuvni qo‘llab, har bir bosqich natijalarini baholab borish samarali hisoblanadi.

O‘tkazilgan tahlil shuni ko‘rsatadiki, raqamli texnologiyalar oliy ta’lim muassasalarida inson resurslarini boshqarish samaradorligini oshirishning kuchli vositasidir. Inson resurslari axborot tizimlari, ma’lumotlar tahlili, sun’iy intellekt va bulutli texnologiyalar boshqaruv jarayonlarini avtomatlashtirish, shaffoflikni ta’minlash va dalilga asoslangan qarorlar qabul qilish imkonini beradi. Bu, o‘z navbatida, kadrlarni tanlash, baholash, rivojlantirish va ushlab qolish bosqichlarining samaradorligini oshiradi.

Ayni paytda raqamlashtirishning ijobiy samarasiga erishish uchun texnik infratuzilmani rivojlantirish, xodimlarning raqamli savodxonligini oshirish va ma’lumotlar xavfsizligini ta’minlash kabi muammolarni tizimli ravishda hal etish talab qilinadi. O‘zbekiston oliy ta’lim tizimida inson resurslarini boshqarishni raqamlashtirish “Raqamli O‘zbekiston – 2030” strategiyasi maqsadlariga mos keladi va universitetlarning boshqaruv salohiyati hamda akademik raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qiladi. Kelgusi tadqiqotlarda muayyan raqamli platformalarni joriy etishning iqtisodiy samaradorligini baholash istiqbolli yo‘nalish bo‘lib qolmoqda.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Raqamli O‘zbekiston – 2030” strategiyasini tasdiqlash to‘g‘risidagi Farmoni. – Toshkent.

2. O‘zbekiston Respublikasida oliy ta’lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasi. – Toshkent.
3. Inson resurslarini boshqarish: nazariya va amaliyot. Darslik. – Toshkent.
4. Ta’lim muassasalarini boshqarishda raqamli texnologiyalar. O‘quv qo‘llanma. – Toshkent.
5. Raqamli iqtisodiyot sharoitida kadrlar boshqaruvi. Monografiya. – Toshkent.
6. Armstrong M., Taylor S. Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice. – London: Kogan Page.
7. Marler J.H., Boudreau J.W. An evidence-based review of HR analytics // The International Journal of Human Resource Management.
8. Stone D.L., Deadrick D.L., Lukaszewski K.M., Johnson R. The influence of technology on the future of human resource management // Human Resource Management Review.
9. Iqlimli raqamli ta’lim muhitida xodimlarni rivojlantirish masalalari. Ilmiy maqolalar to‘plami. – Toshkent.
10. Oliy ta’lim muassasalarining axborot ma’lumotlar milliy bazasi – lex.uz; edu.uz