INNOVATSION TEXNOLOGIYALAR YORDAMIDA KADRLAR POTENTSIALINI TAHLIL QILISH VA RIVOJLANTIRISH

O.E.Allayarov
Sarbon universiteti dotsenti
Siyosiy fanlar bo‘yicha falsafa doktori (PhD)
Otabekova D.O.
Sarbon universiteti Yurisprudensiya yo‘nalishi talabasi

Annotatsiya. Ushbu maqolada innovatsion texnologiyalar yordamida kadrlar potentsialini tahlil qilish va rivojlantirish masalalari ilmiy asosda tahlil qilinadi. Maqolada raqamli vositalar va sun’iy intellekt tizimlari yordamida inson resurslarini baholashning samarali usullari, individual va guruh salohiyatini aniqlash metodikasi hamda kadrlarni rivojlantirish strategiyalari ko‘rib chiqiladi. Shuningdek, innovatsion texnologiyalar kadrlar salohiyatini optimallashtirish va barqaror rivojlanish sharoitida tashkilot samaradorligini oshirishdagi o‘rni yoritiladi.

Kalit so‘zlar: kadrlar salohiyati, innovatsion texnologiyalar, sun’iy intellekt, raqamli tizimlar, baholash metodikasi, rivojlantirish, barqaror rivojlanish

Zamonaviy iqtisodiy va ijtimoiy muhitda tashkilotlarning asosiy resursi inson kapitali hisoblanadi. Barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar potentsialini aniq baholash va samarali rivojlantirish muhim ahamiyatga ega. An’anaviy baholash usullari ko‘pincha vaqt talab qiladigan va sub’ektiv xatolarga moyil bo‘lishi mumkin. Shu sababli, innovatsion texnologiyalar, jumladan raqamli platformalar, sun’iy intellekt (AI), katta ma’lumotlar (Big Data) va analitik tizimlar kadrlar salohiyatini baholash va rivojlantirish jarayonlarini sezilarli darajada samaraliroq qiladi.

Innovatsion texnologiyalar yordamida kadrlar faoliyati, malaka darajasi va yetakchilik salohiyatini real vaqt rejimida kuzatish, individual xususiyatlarni tahlil qilish va samarali rivojlantirish dasturlarini shakllantirish mumkin. Shu tariqa, tashkilotlar nafaqat mavjud resurslarni optimal ishlatadi, balki barqaror rivojlanishga ham erishadi.

Bugungi kunda tashkilotlar faoliyatida kadrlar salohiyatini aniq va ishonchli baholash tizimlari muvaffaqiyatning asosiy omillaridan biri sifatida qaraladi. An’anaviy baholash metodlari ko‘pincha sub’ektiv fikrlarga, shaxsiy tajribaga va vaqt talab qiladigan jarayonlarga tayanganligi sababli, kadrlar potentsialini baholashda xatolikka yo‘l qo‘yilishi ehtimoli mavjud. Shu bois, innovatsion texnologiyalar yordamida baholash jarayoni sezilarli darajada optimallashtiriladi va tizimlashgan, ob’ektiv natijalarni ta’minlaydi.

Innovatsion texnologiyalar kadrlarni baholash va rivojlantirish jarayonini tubdan o‘zgartirdi hamda ushbu jarayonni samarali va ilmiy asoslangan tizimga aylantirdi.[1] Raqamli tizimlar xodimlarning ish faoliyati, bilim va ko‘nikmalarini real vaqt rejimida qayd etadi. Innovatsion texnologiyalar xodimlarning ish faoliyatini aniq va tizimli baholash imkonini beradi, bu esa tashkilotning ichki resurslarini optimal taqsimlashga xizmat qiladi[2] Natijada, tashkilot rahbarlari individual va guruh salohiyatini aniq ko‘rsatkichlar bilan baholay oladi. Bu jarayon ish samaradorligini o‘lchashga yordam beradi, resurslardan optimal foydalanishni ta’minlaydi va xodimlarning ish jarayonidagi takrorlanuvchi xatolarni aniqlash imkonini yaratadi. Shu yo‘l bilan tashkilot xodimlarning qaysi sohalarda qo‘shimcha rivojlanishga ehtiyoji borligini aniqlash imkoniyatiga ega bo‘ladi.

Sun’iy intellekt (AI) tizimlari xodimlarning kelajakdagi ish samaradorligini va yetakchilik salohiyatini oldindan prognozlash imkonini beradi. Buning uchun tizimlar ish natijalari, o‘quv faoliyati, kommunikatsiya ko‘nikmalari va psixologik profillarni tahlil qiladi. Bu esa xodimlarni murakkab vazifalarga tayinlashda, ularning salohiyatidan samarali foydalanishda va strategik rejalashtirishda qulaylik yaratadi. Masalan, AI yordamida ishlab chiqilgan prognozlar asosida, yuqori potentsialga ega xodimlarni rahbarlik lavozimlariga tayinlash yoki ularning o‘quv dasturlarini individual tarzda moslashtirish mumkin.

Katta ma’lumotlar (Big Data) tahlili esa xodimlar faoliyatini yanada kompleks va chuqur baholash imkonini beradi. Turli manbalardan yig‘ilgan ma’lumotlar — ish natijalari, malaka sertifikatlari, trening ko‘rsatkichlari va boshqa indikatorlar — integratsiyalash orqali xodimlarning bilim darajasi, tajribasi va ish uslublari aniqlanadi. Shu orqali tashkilot strategiyasiga moslashtirilgan qarorlar qabul qilish osonlashadi va xodimlarning rivojlanish dinamikasi muntazam ravishda kuzatiladi. Analitik platformalar esa individual trening dasturlarini shakllantirishda ham muhim vosita sifatida xizmat qiladi.

Bundan tashqari, simulyatsiyalar va virtual treninglar xodimlarni rivojlantirish jarayonini sezilarli darajada samarali qiladi. Virtual muhitlarda treninglar, rol o‘yinlari va simulyatsiyalar o‘tkazish real ish jarayonida yuzaga keladigan murakkab vaziyatlarni oldindan mashq qilish imkonini beradi. Shu yo‘l bilan xodimlar qaror qabul qilish ko‘nikmalarini mustahkamlash, stress holatida samarali ishlash va muammolarni tezkor hal qilish qobiliyatini rivojlantiradi. *Masalan*, virtual simulyatsiyalar yordamida rahbarlar muammoli xodimlar bilan muloqot qilishni, jamoaviy qarorlar qabul qilishni yoki kutilmagan vaziyatlarda tezkor harakat qilishni oldindan mashq qilishi mumkin.

Shaxsiylashtirilgan rivojlanish dasturlari har bir xodimning individual ehtiyojlariga moslashtiriladi. Innovatsion texnologiyalar yordamida ishlab chiqilgan shaxsiy dasturlar xodimlarning qobiliyatlarini maksimal darajada ochishga, motivatsiyasini oshirishga va tashkilotga sodiqligini mustahkamlashga xizmat qiladi. Bunday yondashuv xodimlarga o‘z rivojlanish yo‘nalishini belgilash imkonini beradi, ularni tashkilot maqsadlariga faol jalb qiladi va uzoq muddatli barqaror rivojlanishni ta’minlaydi. Shu bilan birga, tashkilot rahbarlari individual dasturlar asosida xodimlarning muvaffaqiyatlarini real vaqt rejimida kuzatishi va kerak bo‘lganda qo‘shimcha resurslar ajratishi mumkin.

Innovatsion texnologiyalar kadrlarni baholash va rivojlantirish jarayonini tizimli, ilmiy asoslangan va interaktiv tizimga aylantiradi. Ular xodimlarning salohiyatini aniqlash, rag‘batlantirish va strategik rejalashtirish jarayonlarini yanada samarali qilishi bilan birga, tashkilotning raqobatbardoshligini oshiradi va barqaror rivojlanish maqsadlariga erishishda muhim vosita hisoblanadi.

---

[1] Ткаченко Л. А. Институт дополнительного профессионального образования в образовательном пространстве университета культуры и искусств // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2011. – №. 14. – С. 77-84.

[2] Abdullayev, A. M., & ets. (2020) Analysis of industrial enterprise management systems: essence, methodology and problems. Journal of Critical Reviews, 7 (14), 1254-1260.

Innovatsion texnologiyalar kadrlar salohiyatini baholash jarayonini tizimli, ilmiy asoslangan va ob’ektiv shaklga keltiradi. Ular tashkilot ichidagi inson resurslaridan samarali foydalanish, qaror qabul qilish jarayonlarini optimallashtirish va barqaror rivojlanishni ta’minlashga yordam beradi.

Kadrlar potentsialini oshirish va ularni barqaror rivojlantirish jarayonida bir nechta strategiyalar samarali hisoblanadi:

Birinchidan, malaka va kompetensiyalarni rivojlantirish muhim ahamiyatga ega. Onlayn kurslar, virtual seminarlar va interaktiv o‘quv platformalari yordamida xodimlarning malaka darajasi muntazam ravishda oshiriladi. Bu jarayon tashkilotning o‘zgaruvchan ehtiyojlariga mos keluvchi bilim va ko‘nikmalarni shakllantirish imkonini beradi. Shu bilan birga, malaka oshirish tizimlari xodimlarni innovatsion faoliyatga jalb qilish va yangi texnologiyalarni joriy etishga tayyorlashda muhim rol o‘ynaydi.

Ikkinchidan, yetakchilik salohiyatini shakllantirish strategiyasi ham ahamiyatlidir. Mentoring tizimlari, leadership laboratoriyalari va sun’iy intellekt asosidagi baholash platformalari xodimlarning liderlik ko‘nikmalarini rivojlantirishga xizmat qiladi. Bu yondashuv xodimlarni murakkab vaziyatlarda boshqarishga, strategik qarorlar qabul qilishga va jamoa samaradorligini oshirishga tayyorlaydi.

Uchinchidan, performance management tizimlarining samarali joriy etilishi tashkilot resurslarini optimal taqsimlash, xodimlarning ish samaradorligini real vaqt rejimida kuzatish va baholash imkonini beradi. Shu orqali individual rivojlanish ehtiyojlarini aniqlash va barqaror natijalarni ta’minlash mumkin.

To‘rtinchidan, motivatsiya va rag‘batlantirish mexanizmlari kadrlar faoliyatini samarali rivojlantirishda hal qiluvchi ahamiyatga ega. Individual rivojlantirish dasturlari xodimlarning motivatsiyasini oshiradi, ularni rag‘batlantiradi va tashkilotga sodiqligini mustahkamlaydi. Shu bilan birga, gamifikatsiya elementlari, virtual mukofot tizimlari va interaktiv baholash platformalari xodimlarning faoliyatini yanada rag‘бaтlantiradi.

Beshinchidan, barqaror rivojlanish bilan integratsiya qilish strategiyasi kadrlarni rivojlantirish jarayonini tashkilotning uzoq muddatli strategiyasi bilan uyg‘unlashtiradi. Innovatsion texnologiyalar yordamida kadrlar salohiyatini rivojlantirish barqaror rivojlanish maqsadlari bilan uyg‘unlashadi. Bu yondashuv nafaqat tashkilot ichidagi samaradorlikni oshiradi, balki ijtimoiy va ekologik mas’uliyatni ta’minlaydi hamda kadrlarning global me’yorlar va o‘zgaruvchan talablar bilan moslashuvchanligini kuchaytiradi.

Shu tariqa, innovatsion texnologiyalarni kadrlarni baholash va rivojlantirish jarayoniga joriy etish tashkilotning barqaror rivojlanish strategiyasi bilan uyg‘unlashgan tizimli yondashuvni yaratadi. Bu yondashuv xodimlar salohiyatini oshirish, ularning bilim va ko‘nikmalarini tizimli rivojlantirish hamda tashkilot maqsadlariga erishishda barqaror natijalarni ta’minlash imkonini beradi. Mazkur yondashuvni ilmiy asoslash va boshqaruv jarayonlarida samarali qo‘llash nuqtai nazaridan, Fayolning boshqaruv nazariyasi muhim ahamiyat kasb etadi. Olim Anri Fayol birinchi bo‘lib boshqaruvda inson omili qonuniyatlarini tizimli o‘rganib, yetarlicha izchil tamoyillar tizimini ishlab chiqdi. U yuqori boshqaruv faoliyati bilan bog‘liq holda mehnatni rag‘batlantirish, xodimlarni samarali boshqarish va ularning salohiyatini maksimal darajada rivojlantirish masalalarini chuqur tadqiq etdi[1].

Innovatsion texnologiyalar kadrlar potentsialini baholash va rivojlantirishda samarali vosita sifatida xizmat qiladi. Sun’iy intellekt, katta ma’lumotlar, virtual treninglar va analitik tizimlar kadrlar salohiyatini real vaqt rejimida kuzatish, individual ehtiyojlarga moslashtirish va barqaror rivojlantirish imkonini beradi. Shu tariqa, tashkilotlar nafaqat inson resurslaridan optimal foydalanadi, balki barqaror rivojlanish va ijtimoiy samaradorlikni ham ta’minlaydi.

Innovatsion yondashuvlar kadrlarni rivojlantirish va baholash jarayonini tizimli, aniq va ilmiy asoslangan shaklga olib keladi. Kelajakda ushbu texnologiyalarni keng joriy etish orqali tashkilotlar strategik maqsadlariga erishish va global raqobatbardoshlikni oshirish imkoniyatiga ega bo‘ladi.

[1] Usmanova Z.M. Kadrlarni boshqarish mexanizmini takomillashtirishga yondashuvlar. “International journal of theoretical and practical research” Scientific Journal. SJIF 2023:5.971 –.54 b.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Ткаченко Л. А. Институт дополнительного профессионального образования в образовательном пространстве университета культуры и искусств // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2011. – №. 14. – С. 77-84.

2. Abdullayev, A. M., & ets. (2020) Analysis of industrial enterprise management systems: essence, methodology and problems. Journal of Critical Reviews, 7 (14), 1254-1260.

3. Usmanova Z.M. Kadrlarni boshqarish mexanizmini takomillashtirishga yondashuvlar. “International journal of theoretical and practical research” Scientific Journal. SJIF 2023:5.971 –.54 b.