

RIVOJLANGAN MAMLAKATLARDA INSON RESURSLARINI BOSHQARISHDA INNOVATSIYALAR VA RAQAMLI TEXNOLOGIYALARDAN FOYDALANISH TAJRIBALARINI YURTIMIZDA QO‘LLASHNING AHAMIYATI

G‘aniyev Shaxzod Shuhrat o‘g‘li

Qarshi davlat universiteti

“Inson resurslarini boshqarish” yo‘nalishi magistri

Email: shaxzodganiyev46@gmail.com

ANNOTATSIYA

Maqolada rivojlangan mamlakatlarda inson resurslarini boshqarishda innovatsiyalar va raqamli texnologiyalardan foydalanish tajribalarini yurtimizda qo‘llashning ahamiyatining tahlilari, olib borilgan o‘rganilishlar bayon etilgan. Inson resurslarini boshqarishda innovatsiyalar va raqamli texnologiyalardan foydalanishning jahon tajribasidagi yo‘nalishlari izohlanilib, bu boradagi xulosa va izlanishlar haqida so‘z yuritiladi.

Kalit so‘zlar: Raqamlashtirish, sun‘iy intellekt, blokcheyn, 5G, bulutli hisoblash, katta ma‘lumotlar, sun‘iy intellekt, IoT, transformatsiya, drayverlar, raqamli transformatsiya.

THE SIGNIFICANCE OF USING EXPERIENCES IN USING INNOVATIONS AND DIGITAL TECHNOLOGIES IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN DEVELOPED COUNTRIES

ABSTRACT

The article describes the analysis of the significance of the use of innovations in the management of human resources in developed countries and the experience of using digital technologies in our country, as well as the studies carried out. The trends in the world experience of using innovations and digital technologies in human resources management are explained, conclusions and researches are discussed in this regard.

Keywords: Digitization, Artificial Intelligence, Blockchain, 5G, Cloud Computing, Big Data, Artificial Intelligence, IoT, Transformation, Drivers, Digital Transformation.

Magistrlik dissertatsiya tadqiqotlarimning asosiy maqsadi raqamli iqtisodiyot kontekstida inson resurslarini boshqarish qanday raqamli transformatsiya qilinishi mumkinligini o'rganishdir. Inson resurslarini boshqarishning raqamli transformatsiyasining drayverlari, yo'nalishlari va ta'siri asosiy o'rganish mazmunini tashkil qiladi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, foydalanuvchilar (xodimlar) ichki raqamli ehtiyojlari, sanoatning raqamli innovatsiyasi, raqobatchilarning muammolari, raqamli innovatsiyalarni boshqarish va raqamli davr ehtiyojlari – inson resurslarini boshqarishning raqamli transformatsiyasini boshqaradi. U raqamli ish joyi, raqamli inson resurslarini boshqarish jarayonlari va raqamli xodimlar xizmatlari kabi inson resurslarini boshqarishning raqamli transformatsiyasining mohiyatini tahlil qiladi. Xususan, tadqiqotlar natijalari shuni ko'rsatdiki, raqamli inson resurslarini boshqarish jarayonlari tanlash, o'qitish va rivojlantirishni amalga oshirishni anglatadi. Shuningdek, eng zamonaviy raqamli texnologiyalardan foydalangan holda baholash funksiyalari. Ta'kidlanishicha, raqamli transformatsiya iqtisodiyotni rivojlantirish uchun foyda keltirsa-da, uning mumkin bo'lgan ta'sirini, jumladan, inson resurslarini boshqarishning eski va yangi tizimlari qanday o'zgartirilayotgani va yangi tizimning salbiy oqibatlarini e'tibordan chetda qoldirib bo'lmaydi.

Hozirgi davr “Raqamli asr” deb nomlanadi va raqamli transformatsiya korxonalar o'rtasida global konsepsiyaga aylandi. 5G, bulutli hisoblash, katta ma'lumotlar, sun'iy intellekt, IoT, blokcheyn va boshqa texnologiyalar ishning harakatlantiruvchi va qo'zg'atuvchi kuchiga aylandi (Yu & JInajun, 2020)¹. Raqamli davrning to'liq kelishi natijasida yuzaga kelgan eksponensial o'zgarishlardan foydalanish uchun korxonalar o'zlarining biznes modellarini o'zgartirishlari kerak, shunda ular tezroq harakat qilishlari va tez o'zgaruvchan muhitga tezroq moslashishlari mumkin.

Raqamli transformatsiya bizni korporativ strategiyaning asosiy qismiga aylangan darajada tashkilotlarning ishlash usulini o'zgartirishga majbur qildi (Heavin & Power, 2018)². Raqamli transformatsiyaning ta'siri iste'molchilarning xatti-harakatlari, xizmatlar va mahsulotlarni baholash va kutishlardagi ijobiy o'zgarishlarga olib kelishi mumkin (Mosca, 2020)³. Bozor xatti-harakatlaridagi o'zgarishlarga dosh berish uchun ko'plab korxonalar barqaror raqobatdosh ustunlikka ega bo'lish va o'z tarmoqlarining

¹ Yu, Z., & JInajun, N. (2020). How to achieve HRM digital transformation. Manba: https://www.sohu.com/a/400600846_343325.

² Heavin, C., & Power, D. J. (2018). Challenges for digital transformation—towards a conceptual decision support guide for managers. *Journal of Decision Systems*, 27(sup1), 38–45. Manba: <https://doi.org/10.1080%2F12460125.2018.1468697>

³ Mosca, M. (2020). Digitalization of HRM: A study of success factors and consequences in the last decade. University of Twente. Manba: http://scholar.google.com/scholar_lookup?&title=Digitalization%20of%20HRM%3A%20A%20study%20of%20success%20factors%20and%20consequences%20in%20the%20last%20decade&publication_year=2020&author=Mosca%2CM

raqamli evolyutsiyasi tezligini saqlab qolish uchun iqtisodiy modellarini o'zgartirish zarurligini tushunadilar.

COVID-19 avj olishidan oldingi vaqt va keyingi davr raqamli transformatsiya jahon miqyosida o'zgarishlar yuz berdi. Kasallik boshlanishidan oldin, ushbu masalalarga juda jiddiy munosabatda bo'linmagan. Ammo kasallikning avj olishi, raqamlashtirish yoki onlayn va oflayn integratsiyasining jadallashishini yuzaga keltirib chiqardi. Agar korxonalar buni uddalay olmasalar, ular omon qolmasligi mumkin edi. Ya'nikim ularning faoliyati to'xtagan yoki kasotga uchragan bo'lardi.

Raqamli transformatsiya nafaqat hayotimizning barcha jabhalariga chuqur ta'sir ko'rsatdi, balki u inson resurslarini boshqarish (inson resurslarini boshqarish) jarayonlari va rollariga ham sezilarli ta'sir ko'rsatdi. Yangi raqamli texnologiyalar rivojlanishda davom etar ekan, HRning axborot va ma'lumotlar bilan o'zaro aloqasi ham o'zgardi. Xodimlarni yollash, ish faoliyatini baholash va inson resurslarini rivojlantirish kabi ba'zi inson resurslarini boshqarish jarayonlari manfaatdor tomonlarga xizmat ko'rsatishni yaxshilaydigan raqamli texnologiyalar yordamida chuqur qayta ko'rib chiqildi. Raqamli inson resurslarini boshqarish vaqtini tejaydi va inson resurslarini boshqarish funksiyalari samaradorligini oshiradi. Raqamli transformatsiya tufayli inson resurslarini boshqarish jarayonlari osonroq va tezroq bajariladigan bo'ldi. Bu inson resurslarini boshqarish mutaxassislariga o'zlarining funksional sohalari uchun mazmunli tashabbuslarga yaxshiroq e'tibor qaratish imkonini beradi. Raqamli inson resurslarini boshqarish yondashuvlari roli bugungi kunimizda tobora ortib bormoqda va hozirda inson resurslarini strategiyasini va umuman tashkilotni shakllantirish uchun kalit hisoblanadi.

Parry va Strohmeier (2014)¹ kabi ba'zi olimlar inson resurslarini boshqarish raqamli transformatsiyasidan kelib chiqadigan o'zgarishlarning ta'siriga e'tibor qaratib, kelajakda inson resurslarini boshqarish oldida turgan ba'zi muammolarni ta'kidlaydilar. Raqamli texnologiyalarning joriy rivojlanishi kontekstida raqamli inson resurslarini boshqarish tushunchasi, drayverlari, transformatsiya yo'nalishlari va oqibatlarini tushuntirish kerak.

Biroq, bizning tadqiqotimiz shuni ko'rsatdiki, ko'plab adabiyotlar biznes, sanoat, savdo va umumiy tashkiliy boshqaruvdagi raqamli innovatsiyalarni muhokama qiladi va kamdan-kam hollarda raqamli inson resurslarini boshqarish o'zgarishlariga murojaat qiladi. Bir tomondan, inson resurslarini boshqarish tashkiliy boshqaruvdagi qisman funktsiya bo'lib, rahbarlarning e'tiborini jalb qilish qiyin bo'lishi mumkin, boshqa tomondan, u kamdan-kam hollarda ilg'or biznes manfaatlarini o'z ichiga oladi. Adabiyotlarni tahlil qilgandan so'ng biz inson resurslarini boshqarish raqamli

¹ Parry, E., & Strohmeier, S. (2014). HRM in the digital age—digital changes and challenges of the HR profession. *Employee Relations*, 36(4), 1259–1266.

transformatsiyasi bo'yicha 22 ta tadqiqot haqiqatan ham nasinson resurslarini etilganligini aniqladik, shuning uchun inson resurslarini boshqarish raqamli transformatsiyasi bo'yicha ko'plab tadqiqotlar mavjud, ularni o'rganishga arziydi. Ushbu tadqiqotda bizda tahlil qilishga arziydigan quyidagi savollar paydo bo'ldi:

raqamli transformatsiya nima?

inson resurslarini boshqarish raqamli transformatsiyasini qanday omillar boshqaradi?

inson resurslarini boshqarish raqamli transformatsiyasining yo'nalishi qanday?

Transformatsiyaning oqibatlari qanday?

Tadqiqotning ushbu qismida keyingi muhokamalar uchun biz bir nechta tushunchalarni ajratib ko'rsatish kerak deb hisoblaymiz: **raqamlashtirish, raqamli transformatsiya, raqamli innovatsiyalar va raqamli ishchi kuchi.**

Raqamlashtirish raqamli transformatsiyadan farq qiladi, bu "Mavjud mahsulot va xizmatni moddiy mahsulotdan ko'ra ko'proq afzalliklarni ta'minlaydigan raqamli variantga aylantirish qobiliyati" sifatida qaraladi. Merfi (2018)¹ ta'kidlaganidek, «raqamlashtirish - bu har qanday shakldagi analog signal yoki ma'lumotni raqamli formatga kompyuter tizimi yoki elektron qurilmalarni tushunish mumkin bo'lgan raqamli formatga aylantirish sifatida belgilanadi». Raqamlashtirish nafaqat tashkilot ichida raqamli vositalardan foydalanish, balki ushbu innovatsion biznes modellari va uzoq muddatli korporativ strategiyalarni amalga oshirish uchun vositadir. Verhoef va boshqalar. (2021)² raqamlashtirish mavjud biznes jarayonlarini o'zgartirish uchun raqamli texnologiya qanday amalga oshirilishi mumkinligini ta'riflaydi. Ushbu o'zgarish yangi tashkiliy texnologiya tuzilmasini shakllantirish uchun raqamli texnologiyalarning aralashuvini talab qiladi, bu raqamli texnologiyalarning o'z vaqtida aralashuvisiz amalga oshirilmaydi. Raqamli sohada axborot texnologiyalari biznes jarayonlari munosabatlarini boshqarishni osonlashtirishi mumkin va tashkilotga ko'proq mos keladi (Leviäkangas, 2016)³, innovatsiyalarni boshqaradigan inson resurslarini boshqarish operatsiyalarining asosiy elementlariga aylanadi. Raqamlashtirish tashkilotlardagi jarayonlarni yanada samaraliroq qilishga yordam

¹ Murphy, A. (2018). Can the digitisation of HR services alter employee perceptions of those services and the HR function at the same time as delivering HR operational cost savings to an organisation? Dublin Business School. Manba:

https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=Can%20the%20digitisation%20of%20HR%20services%20alter%20employee%20perceptions%20of%20those%20services%20and%20the%20HR%20function%20at%20the%20same%20time%20as%20delivering%20HR%20operational%20cost%20savings%20to%20an%20organisation%3F&publication_year=2018&author=Murphy%2CA

² Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. Journal Of Business Research, 122, 889–901. Manba: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296319305478?via%3Dihub>

³ Leviäkangas, P. (2016). Digitalisation of Finland's transport sector. Technology in Society, 47, 1–15. Manba: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0160791X16300392?via%3Dihub>

beradi va mijozlar tajribasi hissini oshiradi (Pagani & Pardo, 2017)¹. Shunday qilib, raqamli texnologiyalar nafaqat xarajatlarni tejashga yordam beradi, balki ichki xizmatlar uchun mijozlar tajribasi jarayonini yaxshilaydi.

Raqamli transformatsiya biznes operatsiyalariga yondashuvni o'zgartiradigan raqamli texnologiyalar tomonidan quvvatlanadigan, tashkil etilgan yoki barqaror bo'lgan asosiy tashkiliy siljish sifatida tavsiflangan (Bilgeri va boshq., 2017; Heilig va boshq., 2017)². Vaqt o'tishi bilan u biznesni boshqarish usulida muhim islohotlarga erishish uchun raqamli tashabbuslarni qo'llaydi, natijada tashkilot yoki umumiy sanoatda sezilarli o'zgarishlar bo'ladi. Raqamli transformatsiya butun tashkilotning ishlash usulini, ayniqsa biznes jarayonlari va vazifalarini o'zgartiradi (Amit & Zott, 2001)³. Bundan tashqari, ushbu transformatsiya tashkilotlarga innovatsion texnologiyalar orqali tashqi mijozlar bilan yaxshiroq aloqa o'rnatishga yordam beradi (Singh & Hess, 2020)⁴. Shunday qilib, raqamli texnologiyalar tashkilotlarga mavjud asosiy vakolatlardan foydalanishda yoki raqobatdosh ustunlikka erishish uchun potentsial asosiy vakolatlarni rivojlantirishda yordam berishi mumkin. Raqamli texnologiyalarni joriy etish tufayli raqamli transformatsiya biznes modellaridagi strategik o'zgarishlar bilan uzviy bog'liqdir (Sebastian va boshq., 2020)⁵. Xulosa qilib aytganda, raqamli transformatsiya tashkilotlarning biznes modellari innovatsion raqamli texnologiyalar tomonidan tubdan o'zgartiriladigan tashkilotlarda keng tarqalgan hodisadir. Shu sababli, raqamli transformatsiyaga intilishda tashkilotlar o'zlarining mavjud biznes modellarini yangi biznes modellari bilan muvozanatlashlari kerak. Raqamli transformatsiya davom etar ekan, mavjud biznes modeli eskirishga duch keladi (Teece, 2010)⁶. Tashkilotlar o'zlarining mavjud faoliyatlarini qisman raqamli o'zgarishlardan o'zgartirishlari va asta-sekin yangi raqamli faoliyatga o'tishlari lozim.

¹ Pagani, M., & Pardo, C. (2017). The impact of digital technology on relationships in a business network. *Industrial Marketing Management*, 67, 185–192. Manba:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0019850117306338?via%3Dihub>

² Bilgeri, D., Wortmann, F., & Fleisch, E. (2017). How digital transformation affects large manufacturing companies' organization. *Research Gate*. Return to ref 2017 in article. Manba:

http://scholar.google.com/scholar_lookup?&title=How%20digital%20transformation%20affects%20large%20manufacturing%20companies%20E2%80%99%20organization&publication_year=2017&author=Bilgeri%2CD&author=Wortmann%2CF&author=Fleisch%2CE

³ Amit, R., & Zott, C. (2001). Value creation in e-business. *Strategic Management Journal*, 22(6-7), 493–520. Manba: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/smj.187>

⁴ Singh, A., & Hess, T. (2020). How chief digital officers promote the digital transformation of their companies. In *Strategic Information Management* (pp. 202–220). Routledge. Manba: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780429286797-9/chief-digital-officers-promote-digital-transformation-companies-anna-singh-thomas-hess>

⁵ Sebastian, I. M., Ross, J. W., Beath, C., Mocker, M., Moloney, K. G., & Fonstad, N. O. (2020). How big old companies navigate digital transformation. In *Strategic information management* (pp. 133–150). Routledge. Manba:

<https://doi.org/10.4324%2F9780429286797-6>

⁶ Teece, D. J. (2010). Business models, business strategy and innovation. *Long Range Planning*, 43(2-3), 172–194. Manba: <https://doi.org/10.1016%2Fj.lrp.2009.07.003>

Raqamlashtirish, raqamli transformatsiya va raqamli innovatsiyalar bir-biri bilan chambarchas bogʻliq va turli yoʻllar bilan oʻzaro bogʻliqdir. Birinchidan, bu tushunchalar raqamli texnologiyalarga asoslangan. Keyinchalik, raqamli innovatsiyalar natijasi raqamli innovatsiya jarayonining tarqalish bosqichida qabul qilish orqali raqamlashtirishga olib kelishi mumkin (Fichman va boshq., 2014)¹. Bundan tashqari, biz raqamlashtirish va raqamli innovatsiyalar faoliyatni qanday olib borishda muhim islohotlarga olib kelishi mumkinligini taʼkidlaymiz (Osmundsen va boshq., 2018)².

“Raqamli ishchi kuchi” atamasi yangi raqamli texnologiyalar taʼsirida ularning munosabatlari, vakolatlari va harakatlariga taʼsir qiladigan shaxslar guruhini anglatadi. Professionallar (masalan, amalda inson resurslarini boshqarish bilan shugʻullanuvchi xodimlar) ular oldida muhim strategik va operatsion oʻzgarishlarni amalga oshirish vazifalari turadi.

Yaponiyaning ishlab chiqarish sohasi texnologik jihatdan dunyodagi eng ilgʻor sohalardan biridir. Biroq, boshqa rivojlangan iqtisodiyotlar bilan solishtirganda, u raqamli transformatsiyaning umumiy koʻrsatkichlari boʻyicha orqada qoladi. Yaponiyaning bu boradagi orqada qolishi sabablarini tushuntirish va topish uchun fikrlash tarzi, xulq-atvori, amaliyoti va qadriyatlarini shakllantirgan mamlakatning oʻziga xos ijtimoiy-iqtisodiy va madaniy kontekstini koʻrib chiqish kerak. Yaponiyalik ish beruvchilar anʼanaviy ish bilan taʼminlash amaliyotiga tayanadi va yosh kadrlar oʻzlari ishga kirayotgan kompaniyasini umr boʻyi xizmat qiladigan kompaniya deb oʻylashadi. Buning oqibatida, ularning yuqori maʼlumotli inson resurslari bozor ehtiyojlariga mutlaqo mos kelmasdan, firmaga xos koʻnikmalarga ega boʻldi. COVID-19 pandemiyasi sabab boʻlgan iqtisodiyotni raqamlashtirishning soʻnggi jadallashuvi tizimning kamchiliklarini taʼkidladi³. Mehnat bozoridagi cheklangan moslashuvchanlik oʻrta martaba ishchilarining martaba oʻzgarishi imkoniyatlarini keskin cheklaydi. Xodimlarning malakasini oshirishning shoshilinch zarurati nafaqat ish yuki bilan toʻqnash keladi, balki yangi koʻnikmalarni oʻrganishga unchalik katta boʻlmagan ragʻbatlantirish va umuman motivatsiyaning yetishmasligi bilan toʻsqinlik qiladi. Biroq, kompaniyalarning soʻnggi tashabbuslarida, IT boʻyicha oʻquv kurslarini ishlab chiqishda ishtirok etishlarida va ularning raqamli transformatsiya markazida joylashgan inson resurslaridan xabardorligini oshirishda koʻrish mumkin, bu esa bu

¹ Fichman, R. G., Dos Santos, B. L., & Zheng, Z. (2014). Digital innovation as a fundamental and powerful concept in the information systems curriculum. *MIS Quarterly*, 38(2), 329–A315. Manba: <https://doi.org/10.253000%2FMISQ%2F2014%2F38.2.01>

² Osmundsen, K., Iden, J., & Bygstad, B. (2018). Digital transformation: Drivers, success factors, and implications. *MCIS*. Manba: http://scholar.google.com/scholar_lookup?&title=Digital%20transformation%3A%20Drivers%2C%20success%20factors%2C%20and%20implications&publication_year=2018&author=Osmundsen%2C&author=Iden%2CJ&author=Bygstad%2CB

³ Anna Maria Dzienis. Digital Transformation in Japan: Potential in Human Resources 2023. Adopting and Adapting Innovation in Japan's Digital Transformation pp 139–154 Cite as. Manba: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-99-0321-4_9

borada o'zgarishlar tezligi oshganini va siljishlar bo'layotganligini isbotlaydi. Iste'dodni kuchaytirishga qaratilgan.

Olimlar Marina Chugunova va Anastasiya Danilovlar tomonidan 2022-yilda Germaniyada inson resurslari boshqaruvi uchun raqamli texnologiyalardan foydalanish bo'yicha tadqiqotlar o'tkazildi¹. 57 ta nemis firmalari ishtirokidagi tadqiqotlardan foydalanib, ular kadrlar boshqaruvini raqamlashtirish darajasini baholab chiqdilar, vazifa va hujjatlarni tahlil etish hamda tashkiliy va texnologiya jihatidan to'siqlar, individual foydalanuvchilarning nuqtai nazarlari o'rgandilar. Natijalar optimizm va haqqoniylikka asoslandi. Aksariyat kompaniyalar hisobotlarni taqdim etdilar. Asosiy inson resurslarini boshqarilish jarayonlari raqamlashtirilganligi holatlari o'rganildi. Natijada raqamli inson resurslarini boshqarish vositalarining salbiy ta'sirlari kuzatilmadi. Xodimlarning ishdan qoniqishi va ishdagi stress holatlari haqida o'rganishlar olib borildi. Shunga qaramay, ushbu kompaniyalarning yarmidan ko'pi hali ham raqamli texnologiyalardan foydalanmasligi ma'lum bo'lgan. Ularning tahlillarini umuman iqtisodiy jarayonlarini raqamlashtirish va inson resurslari funksiyasini baholadilar.

Xulosa shunday bo'ldiki, ushbu empirik tadqiqot raqamlashtirish darajasini va inson resurslari boshqaruvida sun'iy intellektga asoslangan vositalardan foydalanishni ommalashtirish lozim. Respondentlarning aksariyati asosiy faoliyati biznes jarayonlari ekanligini ta'kidlaydilar ya'ni ular uchun inson resurslarini boshqarilishida raqamli texnologiyalardan foydalanish bu birinchidan samarasiz, ikkinchidan ortiqcha sarf-xarajat. Ammo allaqachon ko'plab ma'lumotlar raqamlashtirilgan va raqamli holda saqlangan, bu birinchi va zarur qadamdir. Sohada ilg'or texnologiya (ya'ni, sun'iy intellektga asoslangan) texnologiyalardan foydalanish kelajakdagi strategiyaning omilini belgilab beradi. Pandemiya davrida raqamlashtirish kuchaydi. Muhimi, ular pandemiya oldingi holatga qaytishni kutishmaydi. Jarayonlar: 91% kompaniyalar 2020-yilda joriy etilgan raqamli jarayonlarni saqlab qolishlariga rozilar. Ya'nikim pandemiya oqibatida yuzaga kelgan masofadan ishlash va shuningdek majburiy raqamli transformatsiya jarayoni insoniyatni kelgusidagi yutuqlari sifatida qaralib mazkur sohani rivojlantirish choralari ko'rilmoqda.

Biz jahonning rivojlangan mamlakatlarida inson resurslarini boshqarish jarayonlarida innovatsiyalar va raqamli texnologiyalardan foydalanish tajribalarini ko'rib o'tdik. Xo'sh bu fikrlardan keyin tabiiyki bir savol tug'iladi. Kelgusi kelajagimizda yurtimizda inson resurslarini boshqarilishi qay tarzda bo'ladi va uning samarasi qanday bo'ladi? Jahonning rivojlangan mamlakatlarida inson resurslarini

¹ Chugunova, Marina and Danilov, Anastasia, Use of Digital Technologies for HR Management in Germany: Survey Evidence (January 14, 2022). Max Planck Institute for Innovation & Competition Research Paper No. 22-02, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4010539> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4010539>

boshqarishda innovatsiyalar va raqamli texnologiyalardan foydalanish tajribalari juda ham yuqori garchi bu borada kamchiliklar bo'lsada. Bu mamlakatlarning inson resurslarini boshqarish jarayonlari inson resurslarini boshqarishda turli xil zamonaviy-raqamli analitik usullar, sun'iy intellekt, blokcheyn, smart tizim va texnologiyalar, ijtimoiy tarmoqlar, bulut texnologiyalari, mobil qurilmalar orqali faoliyatga asoslanmoqda. Mamlakatimizda ham aynan inson resurslarini boshqarishda mana shu kabi turli xil dasturlar, zamonaviy-raqamli analitik usullar, sun'iy intellekt, blokcheyn, smart tizim va texnologiyalar, ijtimoiy tarmoqlar, bulut texnologiyalari, mobil qurilmalar orqali faoliyatni tashkil etish joiz ekan biz ularni nazariy jihatdan o'rganib chiqishimiz, yurtimiz mintaliteti va sharoitiga moslashtirishimiz, foydalanuvchilar uchun eng qulay optimal yechimlarni qo'llashimiz lozim.

REFERENCES:

1. <https://ssrn.com/abstract=4010539> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4010539>
2. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-99-0321-4_9
3. http://scholar.google.com/scholar_lookup?&title=Digital%20transformation%3A%20Drivers%2C%20success%20factors%2C%20and%20implications&publication_year=2018&author=Osmundsen%2CK&author=Iden%2CJ&author=Bygstad%2CB
4. 1 Leviäkangas, P. (2016). Digitalisation of Finland's transport sector. *Technology in Society*, 47, 1–15. Manba: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0160791X16300392?via%3Dihub>
5. 1 Pagani, M., & Pardo, C. (2017). The impact of digital technology on relationships in a business network. *Industrial Marketing Management*, 67, 185–192. Manba: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0019850117306338?via%3Dihub>
6. 1 Bilgeri, D., Wortmann, F., & Fleisch, E. (2017). How digital transformation affects large manufacturing companies' organization. *Research Gate*. Return to ref 2017 in article. Manba: http://scholar.google.com/scholar_lookup?&title=How%20digital%20transformation%20affects%20large%20manufacturing%20companies%E2%80%99%20organization&publication_year=2017&author=Bilgeri%2CD&author=Wortmann%2CF&author=Fleisch%2CE
7. 1 Amit, R., & Zott, C. (2001). Value creation in e-business. *Strategic Management Journal*, 22(6-7), 493–520. Manba: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/smj.187>
8. 1 Singh, A., & Hess, T. (2020). How chief digital officers promote the digital transformation of their companies. In *Strategic Information Management* (pp. 202–220). Routledge. Manba: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780429286797-9/chief-digital-officers-promote-digital-transformation-companies-anna-singh-thomas-hess>
9. 1 Sebastian, I. M., Ross, J. W., Beath, C., Mocker, M., Moloney, K. G., & Fonstad, N. O. (2020). How big old companies navigate digital transformation. In *Strategic information management* (pp. 133–150). Routledge. Manba: <https://doi.org/10.4324%2F9780429286797-6>