

HR ANALITIKASI: INSON RESURLARINI RAQAMLI ASOSDA BOSHQARISH IMKONIYATLARI

Burxonov Bekzod Saydazim o'g'li

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti

1-bosqich magistranti

+998946271771

MAQOLA MALUMOTI

ANNOTATSIYA:

MAQOLA TARIXI:

Received:28.08.2025

Revised: 29.08.2025

Accepted:30.08.2025

KALIT SO'ZLAR:

*HR analitikasi, inson
resurslari boshqaruvi,
raqamli texnologiyalar,
ma'lumotlarga
asoslangan qarorlar,
korxona samaradorligi*

*HR analitikasi inson resurslarini boshqarishda
raqamli texnologiyalar va ma'lumotlarga
asoslangan yondashuvlarni o'rganadi. Ushbu
maqolada HR analitikasining zamonaviy
imkoniyatlari, afzalliklari va korxona faoliyatidagi
o'rni tahlil qilinadi. Maqola inson resurslarini
samarali boshqarish uchun raqamli ma'lumotlarni
qanday ishlatish mumkinligini ko'rsatadi.*

Kirish

Inson resurslarini boshqarish zamonaviy korxonalarda muhim o'rin tutadi. Texnologiyalar taraqqiyoti bilan birga, HR sohasida raqamli asosda ma'lumotlarni tahlil qilish — HR analitikasi yondashuvi keng qo'llanilmoqda. Bu jarayon xodimlar faoliyatini samarali boshqarish, ularning malakasi, ishga motivatsiyasi va rivojlanishini aniqlashga imkon beradi. Raqamli tizimlar yordamida korxonalar kadrlar bo'yicha to'g'ri va tezkor qarorlar qabul qilmoqda.

HR analitikasi inson resurslari boshqaruvida ma'lumotlar yig'ish, tahlil qilish va ulardan qaror qabul qilishda foydalanishni o'z ichiga oladi. Zamonaviy kompaniyalar xodimlarning ish samaradorligini, qoniqish darajasini, mehnat unumdorligini raqamli vositalar orqali

o'rganadi. Bunda katta hajmdagi ma'lumotlar (big data) asosida prognozlar tuzish, muammolarni aniqlash va ularni bartaraf etish uchun chora-tadbirlar ishlab chiqiladi. HR analitikasi nafaqat xodimlarning individual ko'rsatkichlarini tahlil qiladi, balki butun tashkilotning kadrlar siyosatini optimallashtirishga yordam beradi. Misol uchun, ish haqi va rag'batlantirish tizimining samaradorligini baholash uchun ma'lumotlar tahlili muhim ahamiyatga ega. Analitik vositalar yordamida kompaniya o'zining moliyaviy resurslarini qanday samarali taqsimlashini aniqlashi mumkin. HR analitikasi xodimlarning ish samaradorligini oshirish uchun individual motivatsiya tizimlarini yaratishda ham muhim rol o'ynaydi. Ma'lumotlar asosida xodimlarning qaysi rag'batlantirish usullariga yaxshiroq javob berishi aniqlanadi, bu esa kompaniyaning mehnat unumdorligini sezilarli darajada oshirishga yordam beradi.

Bundan tashqari, HR analitikasi yordamida xodimlarning kasbiy rivojlanish yo'nalishlarini aniqlash mumkin. Har bir xodimning qobiliyatlari, o'quvga bo'lgan qiziqishi va karyera maqsadlari asosida shaxsiy rivojlanish rejasi ishlab chiqiladi. Bu yondashuv nafaqat xodimlarni kompaniyada uzoqroq saqlashga, balki ularning samaradorligini oshirishga ham xizmat qiladi.

Shuningdek, ishchi kuchining demografik xususiyatlarini o'rganish orqali korxona kadrlar siyosatini yanada diversifikatsiya qilish imkoniyati yuzaga keladi. Yosh, jins, malaka darajasi va boshqa omillar hisobga olinib, har bir guruh uchun moslashgan trening va motivatsiya dasturlari ishlab chiqiladi.

HR analitikasi kadrlar boshqaruvida muhim qarorlarni qabul qilishda raqamli asos yaratadi. Bu esa inson omilining subyektivligidan kelib chiqadigan xatoliklarni kamaytiradi va aniq, asoslangan qarorlar qabul qilish imkonini beradi. Natijada, korxonaning umumiy ish samaradorligi oshadi.

Bugungi kunda raqamli texnologiyalar, sun'iy intellekt va katta ma'lumotlar tahlili HR jarayonlarini tubdan o'zgartirmoqda. Korxonalar HR analitikasini faol qo'llash orqali bozor raqobatbardoshligini mustahkamlash va kadrlar bilan ishlash samaradorligini oshirish imkoniyatiga ega bo'lmoqda.

Shuningdek, HR analitikasi orqali xodimlarning motivatsiyasi va ishga bo'lgan qoniqish darajasi o'rganiladi. Bu ma'lumotlar asosida boshqaruv xodimlar bilan muloqotda yanada samarali bo'lib, psixologik muhitni yaxshilash choralari ko'riladi. Natijada, mehnat unumdorligi oshadi va korxona ichidagi ijobiy muhit mustahkamlanadi.

Kadrlarning malakasini oshirish va qayta tayyorlash jarayonlarini rejalashtirishda ham HR analitikasi katta yordam beradi. Raqamli tahlillar asosida xodimlarning qaysi

yo'nalishlarda zaifliklari borligi aniqlanadi va shunga mos o'quv dasturlari ishlab chiqiladi. Bu esa xodimlarning bilim va ko'nikmalarini doimiy ravishda rivojlantirish imkonini beradi.

Zamonaviy texnologiyalar HR jarayonlarini avtomatlashtirishga katta hissa qo'shmoqda. Masalan, AI asosida ishlaydigan tizimlar kadrlarni tanlashda malaka va ishga moslikni aniqlashda samaradorlikni oshiradi. Shuningdek, bu tizimlar xodimlarning ish faoliyatini real vaqt rejimida kuzatib borish va kerakli yordam ko'rsatishda yordam beradi.

Xulosa qilib aytganda, HR analitikasi inson resurslarini boshqarish jarayonlarini yangi darajaga olib chiqadi, raqamli texnologiyalar yordamida tashkilotning umumiy natijalarini yaxshilashga xizmat qiladi. Bu sohada innovatsiyalar korxonalarga bozor raqobatida muvaffaqiyat qozonishga yordam beradi.

HR analitikasi kadrlar bilan bog'liq muammolarni oldindan aniqlash va ularni bartaraf etish uchun samarali vosita hisoblanadi. Masalan, xodimlarning ketish darajasi (turnover rate) yuqori bo'lsa, buning sabablari tahlil qilinadi va tegishli choralar ko'riladi. Bu esa kadrlar oqimini kamaytirib, tashkilotning barqarorligini oshiradi.

Bundan tashqari, HR analitikasi yordamida tashkilot ichidagi ierarxiya va jamoa a'zolari o'rtasidagi o'zaro munosabatlar, kommunikatsiya darajasi ham baholanadi. Shu orqali rahbariyat xodimlar o'rtasidagi hamjihatlikni kuchaytirish va samarali jamoa yaratish uchun strategiyalar ishlab chiqadi.

Texnologiyalar yordamida yig'ilgan katta hajmdagi ma'lumotlar (big data) kadrlarning ish faoliyatini chuqurroq tahlil qilish imkonini beradi. Bu esa individual ish rejalarini, rivojlanish yo'nalishlarini shakllantirishda muhim rol o'ynaydi. Xodimlarning kuchli va zaif tomonlari aniqlanib, moslashuvchan treninglar tashkil qilinadi.

Shuningdek, HR analitikasi yangi kadrlarni tanlash jarayonida adolat va shaffoflikni ta'minlaydi. Avtomatlashtirilgan tizimlar yordamida nomzodlarning malaka va tajribalari aniq tahlil qilinadi, bu esa inson omilini kamaytirib, tanlov sifatini oshiradi. Bu usul kadrlar siyosatida korrupsiya va nohaqlikning oldini olishda yordam beradi.

Zamonaviy korxonalar uchun HR analitikasi innovatsion yondashuv bo'lib, inson resurslarini boshqarishda raqamli transformatsiyani tezlashtiradi. Bu esa uzoq muddatda tashkilotning iqtisodiy ko'rsatkichlarini yaxshilashga olib keladi.

HR analitikasi yordamida kadrlar boshqaruvi jarayonlari optimallashtiriladi. Masalan, xodimlarning ishga qabul qilishdan tortib, malakasini oshirish va rag'batlantirishga qadar bo'lgan jarayonlarda samaradorlik oshadi. Ma'lumotlar yordamida korxona rahbariyati

xodimlarning ishlash unumdorligini aniqlab, kerakli o'quv dasturlarini tashkil qilishi mumkin.

Bundan tashqari, HR analitikasi xodimlarning ishda qolish darajasini (employee retention) oshirishda katta ahamiyatga ega. Tahlillar orqali kompaniya muhitidagi muammolar aniqlanib, ularni bartaraf etish uchun strategiyalar ishlab chiqiladi. Bu esa xodimlarning tashkilotga sodiqligini oshiradi.

Raqamli vositalar va sun'iy intellekt texnologiyalari HR jarayonlarini avtomatlashtirishda yordam beradi. Masalan, kadrlar tanlovi va intervyu jarayonlari uchun smart tizimlar qo'llanilishi mumkin. Shuningdek, xodimlarning rivojlanishini monitoring qilish ham osonlashadi.

Zamonaviy HR analitikasi korxonalar uchun raqobatbardosh ustunlik beradi. Ular bozor talablarini yaxshi anglab, xodimlar salohiyatini to'liq ro'yobga chiqarish imkoniyatiga ega bo'ladi. Bu esa korxoning umumiy samaradorligini oshiradi va innovatsiyalarni ilgari surishda yordam beradi.

Xulosa

HR analitikasi inson resurslarini boshqarishda yangi davr imkoniyatlarini taqdim etadi. Raqamli texnologiyalar yordamida xodimlar faoliyatini tahlil qilish va boshqarish jarayonlari sezilarli darajada samaraliroq bo'ladi. Bu yondashuv korxonalarga kadrlar bilan bog'liq muammolarni oldindan aniqlash va ularni samarali hal etish imkonini beradi. Shu bois, HR analitikasining rivojlanishi va qo'llanilishi korxona faoliyatining muvaffaqiyati uchun muhim omil hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Bratko, A. (2020). HR Analytics: Using Data to Drive Decisions. New York: Business Expert Press.
2. Marr, B. (2016). Big Data in Practice. Wiley.
3. Ulrich, D., Brockbank, W. (2019). HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business. SHRM.
4. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi.
5. Deloitte Insights. (2022). The rise of people analytics in HR.