

TEMIR YO‘L TRANSPORTIDA HR-FAOLIYAT TRANSFORMATSIYASI IQTISODIYOTNI RAQAMLASHTIRISHNING MUHIM OMILI SIFATIDA

Саидалиев Саидамир Саидакбар ўғли

“Ўзбекистон темир йўллари” акциядорлик жамияти “Тошкент минтақавий темир йўл узели” УК Тошкент юк вагон депоси Меҳнатни ташкил этиш ва Иқтисодий режалаштириш, таҳлил бўлими етакчи
ИҚТИСОДЧИСИ

E-mail: saidamir7370@gmail.com

ANNOTATSIYA

O‘zbekistonning strategik rivojlanish rejasi raqamli iqtisodiyot dasturini o‘z ichiga olgan bo‘lib, uning maqsadi mamlakatda, shu jumladan temir yo‘l transportida raqamli muhitni yaratishdan iborat. Mamlakatimizga global raqobatbardoshlik va milliy xavfsizlik masalasini hal etish imkonini beruvchi iqtisodiyotni raqamlashtirish bugungi kunda ustuvor vazifaga aylanib kelmoqda. Shubhasiz, masofaviy ish rejimiga olib kelgan pandemiya bilan bog‘liq voqealar munosabati bilan temir yo‘l iqtisodiyotini raqamlashtirishning dolzarbligibir necha barobar ortdi va bugungi kunda bu dolzarb ehtiyojga aylandi.

Kalit so‘zlar: transformatsiya, temir yo‘l transporti, kognitiv, xulq-atvor, inson resurslari, kadrlar bo‘limi, digital, IT komponenti.

Ma‘lumki, transformatsiya butun mamlakat iqtisodiyoti faoliyatining samaradorligi va barqarorligini oshirishda muhim rol o‘ynaydi. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi “2022 – 2026 yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida”gi PF-60-son Farmonida davlat ishtirokidagi turli tarmoqlarda qator korxonalarini isloh qilish va o‘zgartirish shartlari hamda muddatlari belgilandi.

Shuni alohida qayd etish lozimki, “O‘zbekiston temir yo‘llari” AJda transformatsiya jarayonlarini jadallashtirish bo‘yicha O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “O‘zbekiston Respublikasi temir yo‘l transporti sohasini isloh qilish to‘g‘risida”gi qarori loyihasi Transport vazirligining 2021-yil 16-dekabrda 1/7875-sonli xati bilan O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasiga kiritilgan.

Qaror loyihasida temir yo‘l transportida islohotlarning quyidagi asosiy yo‘nalishlariga muvofiq chora-tadbirlarni amalga oshirish ko‘zda tutilgan:

- Temir yo‘l transporti sohasida raqobatni rivojlantirish, shu jumladan o‘zining harakatlanuvchi tarkibi, konteynerlariga ega bo‘lgan xususiy yuk tashish kompaniyalarini tashkil etish orqali ularni temir yo‘l transporti xizmatlari bozoriga kirishini ta‘minlash;

- “O‘zbekiston temir yo‘llari” AJ tashkiliy tuzilmasini takomillashtirishga, korporativ boshqaruvning zamonaviy tamoyillarini joriy etishga qaratilgan tashkiliy-huquqiy tadbirlarni amalga oshirish;

- Tarif siyosatini takomillashtirish, ya‘ni tariflarni tarif tarkibiy qismlarga ajratish va daromadlarni hisobga olishni tashkil etishni nazarda tutuvchi tarif siyosatini takomillashtirish;

- Yo‘lovchi tashish sifatini oshirish, shaharlararo harakatini rivojlantirish, yo‘lovchi tashishlarini moliyalashtirish mexanizmini takomillashtirish, ularni yuk tashish orqali o‘zaro subsidiyalash (kross-subsidiyalash) orqali bosqichma-bosqich amalga oshirish;

- Operatsion jarayonlarni avtomatlashtirish darajasini oshirish, ish jarayonlari tezkorligini oshirishga qaratilgan Raqamli strategiya rivojlanish yo‘lidagi loyihalarni amalga oshirish;

- Harakat tarkiblarini, shuningdek, temir yo‘l infratuzilmasi obyektlarini yangilash borasida aniq maqsadli ishlarni davom ettirish;

- Tranzit salohiyatini oshirish, xalqaro transport yo‘laklarini rivojlantirishda O‘zbekistonning o‘rnini mustahkamlash;

- Temir yo‘l transportining normativ-huquqiy bazasini takomillashtirish va boshqa yo‘nalishlar.

Ma‘lumki, insonlar har qanday biznes-jarayonning eng muhim tarkibiy qismi va shuning uchun temir yo‘l korxonalarida raqamlashtirish jarayoni muvaffaqiyatli amalga oshirilishi uchun eng yangi raqamli texnologiyalardan tashqari, yangi texnologiyalarga moslasha oluvchi yuqori malakali kadrlarga ega bo‘lish juda muhim. Shunday qilib, xodimlarning, ayniqsa boshqaruvning eng muhim xususiyati transformatsiya bo‘lib, uning kognitiv (fikrning o‘zgarishi), xulq-atvor (xulq-atvorning o‘zgarishi) va hissiy (vaziyatlarga va turli qiyinchiliklarga javoban o‘zgarish) turlari namoyon bo‘ladi. Birgalikda, ushbu uchta transformatsiyaning rivojlanish darajasi temir yo‘l korxonalariarning raqamli transformatsiyasi

qanchalik radikal bo‘lishini ko‘rsatadi.

Shu nuqtai nazardan, HR xizmatining (HR inglizcha human resources so‘zidan olingan bo‘lib, “Inson resurslari” degan ma’noni anglatadi) o‘rni ortib borayotganiga shubha yo‘q, uning o‘zi raqamli bo‘lib, faqat raqamli formatda biror narsa bilan shug‘ullanmasdan, temir yo‘l tashkilotining raqamli bo‘lishiga yordam berishi kerak.

Xalqaro tarixga nazar tashlaydigan bo‘lsak, raqamli HR yangi hodisa emas. 1960 va 1970-yillarda HR operatsiyalari, tranzaktsiyalarni avtomatlashtirish va xodimlarning aniq hisoblarini yuritish bilan shug‘ullangan. 1980-yillarda HR “Xizmat ko‘rsatuvchi tashkilot” sifatida sotildi. Xizmat ko‘rsatish markazlari shaxsiy ehtiyojlarni ko‘rib chiqdi va HR biznes hamkorlari biznesga kira boshladilar. 1990-yillar va 2000-yillarning boshlarida HR iqtidorlarni integratsiyalashgan boshqarishga qayta e‘tibor qaratildi, ko‘pincha yangi ishga yollash, o‘qitish, ish faoliyatini boshqarish va kompensatsiya tizimlarini joriy qilish bilan birga mujassam edi.

Afsuski, mamlakatimizda barcha tashkilotlarda ham HR xizmatlari mavjud emas. Respublika korxonalarida mavjud kadrlar bo‘limlari, qoida tariqasida, kadrlar bo‘yicha faoliyat bilan emas, balki kadrlar hisobini yuritish bilan shug‘ullanadi.

Shu bilan birga, ular “Kadrlar bo‘limi” kabi dasturlardan foydalanadilar, bu ma’lumotnomalar orqali ma’lumotlar kiritilgan paytdan boshlab va xodimlar to‘g‘risidagi hisobotlar olingunga qadar xodimlarning hisobini avtomatlashtiradi, “IC: Ish haqi va personalni boshqarish” dasturi esa bir vaqtning o‘zida kadrlar siyosatidagibir nechta muammolarni hal qilish imkonini beradi, masalan:

- tashkilotning barcha bo‘linmalari uchun elektron hujjatlarni yuritish (bir ish joyida, kadrlar hisobini to‘liq avtomatlashtirish, ish haqini hisoblash va qonun talablariga muvofiq zarur soliqlar va badallarni hisoblash);
- individual xodimning ham, umuman korxonaning ham turli ko‘rsatkichlaridan(KPI) foydalangan holda xodimlarni moliyaviy rag‘batlantirish sxemasini ishlab chiqish va qo‘llash;
- xodimlarning sifat tarkibini aniqlash, xodimlar to‘g‘risidagi ma’lumotlarni saqlash, xodimlarning harakatini belgilash;
- bir nechta rag‘batlantirish sxemalari bo‘yicha ish haqini hisoblash, maqbulini tanlash uchun olingan natijalarni taqqoslash;
- kadrlar xarajatlari byudjetini belgilash va byudjetdan chetlanishlarni

aniqlash;

- kadrlarga bo‘lgan ehtiyojni aniqlash, kadrlar malakasi to‘g‘risidagi ma‘lumotlarni saqlash, kadrlar zaxirasini aniqlash.

Kuchli raqobat muhitida ishlaydigan sohalarda (masalan, bank, uyali aloqa va boshqalar) HR xizmatlari yaxshi ishlaydi va shu bilan birga o‘z faoliyatida dasturiy mahsulotlardan juda muvaffaqiyatli foydalanadi. Shunday qilib, bank sohasida kadrlar bo‘limi xodimlari “FIDO Business” MChJ tomonidan ishlab chiqilgan IABS (Integratsiyalashgan avtomatlashtirilgan bank tizimi)dagi “Kadrlar” modulidan foydalanish imkoniyatiga ega. Ushbu dastur sizga ko‘p sonli HR funksiyalarini bajarishga imkon beradi, ishga qabul qilish ko‘rsatkichlarini, xodimlar almashinuvini va biznes rahbarlariga tezroq qaror qabul qilishga yordam beradigan boshqa jihatlarnikuzatishga yordam beradi.

Shu bilan birga, sotuvchi va ularning dasturiy mahsulotlar bozorini kengaytirish zarurati shubhasizdir, ular HR qarorlarini qabul qilishga yordam beradi, ularning aksariyati mobil ilovalar, sun‘iy intellekt va iste‘molchilar tajribasiga asoslangan bo‘lishi kerak. Ushbu vositalar HR real vaqtda uzluksiz ishlashiga imkon beradi.

HR tashkilotga raqamli formatga o‘tishda yordam bera olishi uchun u birinchi navbatda o‘z missiyasini qayta ko‘rib chiqishi, o‘zini boshqaruv va xodimlarga raqamli fikrlash uslubini tezda o‘zgartirish va moslashishga yordam beradigan jamoa sifatida belgilashi kerak.

An‘anaviy o‘qitish, ishga olish va HR vositalarini xodimlar osongina foydalanishi mumkin bo‘lgan tizimlarga yangilash orqali mustahkam raqamli infratuzilmani yaratish ham muhim sanaladi.

Shubhasiz, iqtisodiyotni raqamlashtirish temir yo‘l transportida kadrlar strategiyasini jiddiy qayta ko‘rib chiqishni talab qiladi. Innovatsiyalar HR doirasidagiasosiy strategiya bo‘lishi kerak. Dizayn sessiyalari va xakatonlar bunda katta foyda keltirishi mumkin, ulardan qiziqarli innovatsion HR yechimlari paydo bo‘lishi mumkin. Bundan tashqari, benchmarking, shuningdek, ilmiy tadqiqotlar va loyihalarda a‘zolik dasturlariga qo‘shilish haqida unutmaslik lozim. Shu munosabat bilan analitik ko‘nikmaga ega bo‘lgan shaxslarni HR kasbiga jalb qilish zarurati aniqlanmoqda, bu raqamlashtirish sharoitida HR funksiyalarini bajarish samaradorligini oshiradi. Shubhasiz, faqat HR Digital formatida birlashtirilgan yangi raqamli texnologiyalar, platformalar va ish usullarini qo‘llaydigan HR

menejerlari biznes natijalariga ta'sir qilish uchun barcha imkoniyatlarga ega bo'ladi. Ma'lumki, Digital - bu kompaniya maqsadlariga erishish uchun raqamli resurslar, kanallardan foydalanishdir. HR Digital - bu xodimlarni boshqarish va HR brendingi sohasidagibir qator yangi yondashuvlarni birlashtirgan tadbir formatidir. Keling, ushbu yondashuvlardan ba'zilarini ko'rib chiqaylik:

- HR tahlili. HR mutaxassisi ishining mutlaqo barcha bosqichlarining samaradorligi o'lchanadi va oldindan aytib bo'ladi: ishga olish, xodimlarni rag'batlantirish, HR brendingi, iste'dodlarni boshqarish va boshqalar.

- Ma'lumotlar bilan ishlash. Ish samaradorligini to'g'ri hisoblash uchun siz ma'lumotlar bilan ishlashni bilishingiz kerak: muntazam ma'lumotlarni to'plash, ma'lumotlarni malakali qayta ishlash (ham kompaniyaning ichki "Iqlimi" haqida, hamumuman bozor haqida), shuningdek, ular bilan ishlash. katta ma'lumotlar (Big Data).

- Natijani hisoblash. Analytica sizga loyihani ishga tushirish bosqichida jarayonlarning samaradorligini boshqarish imkonini beradi, chunki u to'g'ri yoki noto'g'ri yoki boshqa birovning tajribasiga emas, balki raqamlarga asoslanadi.

- Jarayonlarni avtomatlashtirish. Ma'lumotlar bilan mohirona ishlash yordamida kadrlar bo'yicha mutaxassisning ishini avtomatlashtirish orqali imkon qadar soddalashtirish mumkin. Murakkab jarayon sodda va tushunarli bo'lishi kerak! HR vazifalarini jarayonlarga oson va tez taqsimlash, xavflarni baholash va ko'rinadigan natijalarga erishish imkoni paydo bo'ladi.

- Loyihaviy yondashuv. HR bo'yicha mutaxassisning ishi boshqaruvning yangi darajasiga kirmoqda: barcha ish jarayonlarini baholash; optimallashtirish zarur bo'lgan sohalarni aniqlash; muammolarni hal qilish uchun eng yaxshi vositalarni o'z vaqtida joriy etish, bularning barchasi ma'lumotlarni tahlil qilishga asoslangan.

Shunday qilib, raqamlar davrida kadrlar faoliyatini o'zgartirish zarurati kadrlar bo'yicha mutaxassis oldiga yangi talablarni qo'yishiga aslo shubha yo'q. U nafaqat psixologiya, sotsiologiya, brending va kommunikatsiyalar sohasida bilimga ega bo'lishi, balki kadrlar bo'yicha loyihalarning malakali tahlilchisi va menejeri bo'lishi kerak, bu esa o'z navbatida, HR ishi uchun mutaxassislar tayyorlash bo'yicha o'quv dasturlarini ishlab chiqishda IT komponentini kuchaytirishni talab qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 1-fevraldagi “Transport sohasida davlat boshqaruvi tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-5647-sonli Farmoni.
2. Денисов А.Ф., Кардаш Д.С. Анализ практики цифровых технологий в подборе персонала // Экономика и управление. 2018. № 6 (152). С. 26-37.
3. Набижонов, О., Шавкатова, Ш. ., & Сатторова , С. . (2022). КОРХОНАЛАРДА ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ХАРАЖАТЛАРИНИ МИНИМАЛЛАШТИРИШ СТРАТЕГИЯСИНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ. Евразийский журнал права, финансов и прикладных наук, 2(7), 27–29. извлечено от <https://in-academy.uz/index.php/EJLFAS/article/view/1918>
4. Набижонов , О. ., Хужамкулов , З. ., & Юлдашева, С. . (2022). РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ НА ТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ. Евразийский журнал права, финансов и прикладных наук, 2(5), 239–246. извлечено от <https://in-academy.uz/index.php/EJLFAS/article/view/3100>
5. Атаджанова , З., Муродов , А., & Набижонов , О. Г. (2022). ТРАНСПОРТ ХИЗМАТЛАРИ СИФАТИ САМАРАДОРЛИК . Евразийский журнал права, финансов и прикладных наук, 2(4), 74–82. извлечено от <https://in-academy.uz/index.php/EJLFAS/article/view/1356>
6. Otabek Ganiyevich Nabijonov, & Sh. A. Kholbutaeva (2022). THE ROLE OF CONSULTING IN THE MODERN MARKET ECONOMY. Central Asian Academic Journal of Scientific Research, 2 (2), 5-8.
7. Ugli, A. S. O., Ganiyevich, N. O., Ugli, Y. S. Z., & Ugli, K. R. A. (2021). About how cheap (actually very expensive) loans may not enrich the poor. ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal, 11(10), 2191-2193.
8. Набижонов , О. ., & Саидалиев , С. . (2023). ТЕМИР ЙЎЛ ТРАНСПОРТИДА ИНВЕСТИЦИОН ЖАРАЁН ХУСУСИЯТЛАРИ ВА ИНВЕСТИЦИОН ЛОЙИХАЛАР МАНБАЛАРИ. Евразийский журнал права, финансов и прикладных наук, 3(1), 244–247. извлечено от <https://in-academy.uz/index.php/EJLFAS/article/view/9617>
9. Shavkatova , S. ., & Nabijonov , О. . (2022). INNOVATSIYA

FAOLIYATINING ANAMIYATI. Евразийский журнал права, финансов и прикладных наук, 2(11), 4–7. извлечено от <https://in-academy.uz/index.php/EJLFAS/article/view/4088>

10. Отабек Ганиевич Набижонов, Зоҳиджон Раббимқул Ўғли Хужамқулов, & Ф. Б. Шакирова (2022). ИННОВАЦИЯЛАР НЕГИЗИДА БАРҚАРОР ИҚТИСОДИЙ ЎСИШНИ ТАЪМИНЛАШНИНГ НАЗАРИЙ ЖИҲАТЛАРИ. Central Asian Academic Journal of Scientific Research, 2 (4), 326-334.

11. Nabijonov Otabek Ganiyevich, & Shavkatova Shakhnoza Pulot Qizi. (2021). THE ROLE OF UNIVERSITIES IN BUILDING A REGIONAL INNOVATION SYSTEM. Eurasian Journal of Academic Research, 1(8), 102–106. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5709174>



Research Science and
Innovation House

