



КОРХОНА ИНСОН КАПИТАЛИНИ РАҚАМЛИ РИВОЖЛАНТИРИШНИ БОШҚАРИШНИНГ СТРАТЕГИК МОДЕЛИ

Тагаев Бекзод Анварович

*Бизнес ва тадбиркорлик олий мактаби
мустақил изланувчиси*

Аннотация. Рақамли иқтисодиёт шароитида меҳнат бозори иш берувчилар ва ўз ишчи кучини таклиф қилувчилар учун ўзининг янги талабларини илгари суради. Бундай талаблардан бири – бу рақамли технологиялардан самарали фойдаланган ҳолда, корхоналарнинг инсон капитали сифатини яхшилаш ҳисобланади. Шундан келиб чиққан ҳолда, мазкур мақолада инсон капиталини рақамли ривожлантириш масалалари баён қилинади.

Калит сўзлар: рақамли иқтисодиёт, корхона капитали, рақамли технологиялар, сунъий интеллект, рақамли компетенциялар, инсон ресурсларини бошқариш, стратегик режалаштириш.

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ЦИФРОВЫМ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Тагаев Бекзод Анварович

*независимый исследователь
Высший школы бизнеса и предпринимательства*

Аннотация. В контексте цифровой экономики рынок труда выдвигает свои новые требования к работодателям и тем, кто предлагает свою собственную рабочую силу. Одним из таких требований является повышение качества человеческого капитала предприятий эффективно используя цифровые технологии. Исходя из этого, в данной статье рассматриваются вопросы цифрового развития человеческого капитала.

Ключевые слова: цифровая экономика, капитал предприятия, цифровые технологии, искусственный интеллект, цифровые компетенции, управление человеческими ресурсами, стратегическое планирование.

STRATEGIC MANAGEMENT MODEL OF DIGITAL DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL OF THE ENTERPRISE

Tagaev Bekzod Anvarovich

*independent researcher
Higher School of Business and Entrepreneurship*

Annotation. In the context of the digital economy, the labor market puts forward its new requirements for employers and those who offer their own labor force. One of such requirements is to improve the quality of human capital of enterprises by effectively using digital technologies. Based on this, this article discusses the issues of digital development of human capital.

Keywords: digital economy, enterprise capital, digital technologies, artificial intelligence, digital competencies, human resource management, strategic planning.

Кириш.

Хар қандай миллий иқтисодиётда инсон капитали – ишлаб чиқаришнинг ҳал қилувчи омили, миллий иқтисодиётни қўллаб-қувватлаш ва унинг рақобатбардошлигини оширишнинг муҳим шарт ҳисобланади. Айнан шу сабабли ҳам, бугунги кунда тараққий этган мамлакатларда инсон капиталига иқтисодиётни ривожлантириш ва иқтисодий ўсишни таъминлаш-нинг муҳим омили сифатида қаралмоқда. Иқтисодий ўсишнинг хом-ашё манбаларидан инновацион манбаларига ўтиш миллий бойликни кўпайишини таъминловчи, қўшимча қиймат яратишнинг асосий ресурсига айланаётган инсон капиталини бирламчи омил сифатида юзага чиқармоқда. Инсон капиталининг жамғарилиши ва бойитилишини таъминлаш, инсонларнинг бутун ҳаётга фаолияти давомида узлуксиз таълим асосида ўзларининг касбий кўникма ва тажрибаларини такомиллаштиришга қаратилган стратегияни изчиллик асосида жорий этишга қаратилган фаолияти иқтисодиётнинг барқарор ривожланишини таъминлашнинг муҳим шарт бўлиб ҳисобланади. Ҳозирда жаҳон миқёсида инсон капиталининг жамият ижтимоий-иқтисодий тараққиётидаги ўрнини аниқлаш, миллий хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда ривожлантириш, ундан самарали фойдаланиш, тўлиқ намоён этиш учун шарт-шароитларни яратиш масалалари мамлакатларнинг халқаро ҳамжамиятдаги ўрни, аҳолининг муносиб ҳаёт кечирishi ва барқарор ривожланишини таъминлаш жиҳатидан илмий тадқиқотларнинг муҳим йўналишларидан бирига айланган. Бу борада илмий тадқиқотларда инсон капитали ривожланганлик даражасининг иқтисодий ўсишга таъсирини тадқиқ этиш, инсон капитали таркибий унсурларининг ўзаро муносабатини баҳолаш, инновацияларнинг жорий этилиши ва тарқалишига таъсирини аниқлаш, инсон капиталини ривожлантиришнинг самарали усуллари тадқиқ этиш муҳим аҳамият касб этмоқда.

Адабиётлар шарҳи.

Инсон капиталининг жамият ижтимоий-иқтисодий тараққиётини таъминлашдаги ўрни борасида амалга оширилган тадқиқотларнинг **биринчи гуруҳига** инсон капиталининг ишлаб чиқариш ҳажмига таъсир кўрсатиш кўлами ва сифати асослаб берилган илмий изланишлар мансуб бўлиб, бундай тадқиқотлар сирасига (Barro, 1991). Бу ўринда аксарият тадқиқотларда инсон капитали ва иқтисодий ўсиш ўртасида муҳим ижобий боғлиқлик мавжудлиги тасдиқланганлиги яққол кўзга ташланади (R. Solou 1992).

Иккинчи гуруҳ тадқиқотлари сирасига инсон капиталининг инновацион ривожланишга (чизиқли бўлмаган ва билвосита) тўғридан-тўғри статистик таъсирини очиқ беришга хизмат қилган (Rabiul Islam, 2010) каби олимларнинг изланиш натижаларини киритишимиз мумкин.

Учинчи гуруҳга инсон капитали ва инновацион ривожланиш ўртасидаги статистик боғлиқликлар аниқлаштирилган. Боулхолнинг таъкидлашича, узоқ муддатли истиқболда инсон капиталининг худудларнинг инновацион тараққиётига таъсири масалалари ҳали етарлича тадқиқ қилинмаган (Herve Boulhol, 2004).

Инсон капиталига инвестицияларнинг иқтисодий ўсишга таъсири таҳлили натижалари ҳам бир-бирига зид хулосалар беради. 2000 йилларнинг бошларида Европа мамлакатларида АҚШ билан таққослаганда олий таълимга инвестицияларнинг паст даражаси кузатилган, хусусан Европа Иттифоқида ЯИМнинг 1,4%и, АҚШда эса ЯИМнинг 3,0%и олий таълимга инвестиция сифатида йўналтирилганлиги, бугунги кунда Европа Иттифоқининг орқада қолишининг сабабларидан бири бўлиб хизмат қилмоқда. Аммо, Иккинчи Жаҳон урушидан кейинги дастлабки йигирма йил ичида Европа давлатлари бошланғич ва ўрта таълимга инвестицияларнинг нисбатан паст бўлишига қарамасдан АҚШга нисбатан юқори иқтисодий ўсиш суръатларига эришганлиги Агийон (2009) тадқиқотларида тилга олиб ўтилган. Осиё йўлбарслари саналувчи Гонконг, Тайвань, Жанубий Корея ва Сингапур мамлакатлари бошланғич ва ўрта таълимга инвестицияларни йўналтириш эвазига ўзига хос мўъжиза яратганлари ҳолда, юксак иқтисодий натижаларга эришдилар.

Инсон капиталининг технология ва инновацияларнинг оммалашишига таъсирини назарий жиҳатдан асослашга хизмат қилувчи илмий изланишлар етарлича кўп эмас, бундай изланишлар сирасига (John Whalley, 2010) кабиларнинг асарларини критиш мумкин.

Технологиялар борасида етакчи мамлакатлар билан фарқни бартараф этиш учун зарур бўлган инсон капиталининг минимал даражасини ҳисоблаб чиқиш борасида санокли тадқиқотлар мавжуд (Carina Hirsch, 2007). Тадқиқотчилар томонидан ишлаб чиқилган асосий илмий масала - бу технологияда мужассамлашган “капиталнинг тўлиб тошиши” ривожла-

наётган ва ривожланган мамлакатларни таққослаганда иқтисодий ўсиш суръатларидаги фарқни бартараф этиш учун зарур вақт оралиғини камайтира олиши мумкинми ёки йўқми деган саволга жавоб топишдан иборатдир.

Технологик жиҳатдан қолақликни бартараф қилиш ва шу аснода инновацион тараққиётни таъминлаш миллий хўжалиқда технологияларни яратиш ёки уларни технологик жиҳатдан тараққий этган мамлакатлардан қарзга олиш эвазига таъминланиши мумкин.

Технологияларни ишлаб чиқаришни йўлга қўйиш ёки технологик жиҳатдан тараққий этган мамлакатларга тақлид қилиш мамлакатлараро ва мамлакат даражасида, шунингдек микро даражада ҳам ўрганилади. Бу борада сўнгги йилларда эълон қилинган илмий изланишлар салмоғи озчиликни ташкил қилади.

Жон Вейли ва Хилианг Жао томонидан олиб борилган тадқиқотларни макро қўламдаги тадқиқотлар сирасига киритишимиз мумкин, мазкур олимларнинг илмий изланишлари натижасида 1978-2008 йиллар оралиғида Хитойнинг иқтисодий ўсишига инсон капиталининг қўшган улуши баҳоланган ва инсон капиталидан самарали фойдаланиш ҳисобига мамлакатдаги иқтисодий ўзгаришларнинг 38%и амалга оширилганлиги илмий жиҳатдан исботлаб берилган (John Whalley, 2010).

Инсон капиталининг корхоналарнинг инновацион ривожланишига таъсири атрофлича ўрганилган бир қатор илмий изланишлар маҳсули бўлган тадқиқот натижалари мавжудлигини ҳам эътибордан четда қолдирмаслик лозим. Бундай тадқиқотлар қаторида 1980-1990 йиллар давомида 42 та мамлакатда 37 та саноат тармоқлари маълумотларини таҳлил қилиш асосида инсон капиталининг инновацион ривожланишга ижобий таъсири асослаб берган Карина Хитч ва Жованни Сулис ва инсон капиталининг иқтисодий ўсишга таъсири статистик жиҳатдан ўрганган Ди Либертонинг илмий изланишларини санаб ўтишимиз мумкин (Carina Hirsch, Giovanni Sulis, 2007).

Тадқиқот методологияси.

Инсон капиталининг рақамли ривожланишини баҳолаш, рақамлаштириш жараёнларининг корхона инсон капитали сифатига таъсири тадқиқ қилишда мазкур йўналишда илмий изланишлар олиб борган олимлар ва мутахассисларнинг илмий асарларидан кенг фойдаланилди. Мақолада илгари сурилган қарашлар ва ёндашувларни асослаш мақсадида мақолани ёритишда гуруҳлаш, таққослаш, иқтисодий-математик моделлаштириш усулларида фойдаланишга эътибор қаратилади.

Таҳлил ва натижалар муҳокамаси.

Корхоналарнинг инсон капиталининг рақамли ривожланишини бошқаришнинг стратегик моделини шакллантиришни тадқиқ қилиш муҳим аҳамият касб этади, бу ўз навбатида бизга корхоналарнинг инсон капиталини рақамли ривожлантириш жараёнини қуйидаги иштирокчилар-институтларнинг ўзаро таъсири бирлаштириш асосида кўриб чиқишга имкон беради (1-расм):

1. Инсонларни юқори малакали касбларни танлашга ундаш борасида зарур бўлган бозор муҳитини шакллантирувчи меҳнат бозори институти.
2. Саноат, рақамли технологиялар ва технологияларнинг ўзини жорий қилувчи корхоналарни бирлаштирувчи экотизим сифатида технологик муҳитни шакллантириш.
3. Зарурий мақсадли компетенцияларга эга бўлган юқори сифатли инсон капиталини яратиш учун таълим муҳитини шакллантирувчи таълим тизими.
4. Инсон капиталининг амалда бўлиши ва рақамли ривожланиши учун ижтимоий муҳитни ташкил этувчи соғлиқни сақлаш ва ижтимоий таъминот тизими.

Тақдим этилган институционал моделга мувофиқ, корхоналарнинг инсон капиталини рақамли ривожлантириш стратегияси қуйидаги драйверлар таъсири остида шаклланади:

1. Рақамли билим ва кўникмаларга оммавий талабни рағбатлантириш драйверларига қуйидагилар киради:

- саноат ва иқтисодиётнинг барча тармоқларини рақамли ривожлантириш;
- рақамли воқеликка мослаштириш ва илғор рақамли технологиялар, бизнес моделлари синовдан ўтказиладиган пилот лойиҳаларни тартибга солиш режимини соддалаштириш борасида иқтисодиёт тармоқларнинг рақамли ривожланишини давлат томонидан тартибга солиш;

- автоматлаштириш, сунъий интеллект ва рақамли бизнес моделлари соҳасида фундаментал тадқиқотлар ўтказишга хизмат қилувчи илмий-тадқиқот марказларини ривожлантириш;

- меҳнатни ташкил этиш шакллари аниқ белгиланган вазифа валавозиимлардан лойиҳалаштириш ишларига ўзгартириш, бунда иш жараёнлари функцияларга қараганда кўпроқ аниқ лойиҳаларга асосланади;

- бандлик таркибини ўзгартириш, чунончи рақамлаштириш анъанавий ва мустақил фаолиятни бирлаштирган ҳолда мустақил ёки гибрид бандликка ўтишни сезиларли даражада энгиллаштиради;

- автоматлаштирилган меҳнат улушининг кўпайиши билан иш жойини ўзгартириш;

- рақамли дунё талаб қиладиган янги кўникмаларни ривожлантиришга бўлган эҳтиёжни шакллантириш (Abdulazizovich, 2022).

2. Таълим тизимининг замонавий рақамли кадрлар таъминотини йўлга қўйиш драйверлари.

Таълим тизими XXI асрда иқтисодий ривожлантиришнинг асосий омили сифатида инсон капиталини яратиши билан бир қаторда, унинг ўзи ҳам иқтисодийнинг жадал ўсиб бораётган тармоқларидан бири ҳисобланади. Ўзбекистон иқтисодий зарур даражадаги юқори сифатли капитал билан таъминлаш давлат иқтисодий сиёсатининг устувор йўналишига айланмоқда ва бу вазифани замонавий юқори сифатли таълим тизими ёрдамида ҳал қилиш мумкинлиги-ҳаётий ҳақиқатдир.

Таълим тизими томонидан рақамли кадрларнинг кенгайтирилган таклифини яратиш драйверларига сирасига қуйидагиларни киритиш мумкин:

- миллий таълим тизимини таълим траекторияларининг мослашувчан-лигини назарда тутувчи “узлуксиз таълим” парадигмасига кенг миқёсда ўзгартириш;

- таълим дастурларининг долзарблиги ва аҳамиятини таъминлаш ва таълим тизимини рақамли иқтисодий талабларига мослаштириш вақтини қисқартириш мақсадида таълим ташкилотлари ва ишбилармон доиралар ўртасидаги ўзаро муносабатларни ривожлантириш;

- рақамли таълим платформаларини такомиллаштириш орқали касбий ривожланишни таъминлаш.

3. Инсон капиталининг шаклланиши ва рақамли ривожланиши учун қулай бўлган ижтимоий муҳитни яратиш драйверлари инсон капи-талининг шаклланиши ва рақамли ривожланишига ҳисса қўшадилар ва қуйидагилардан ташкил топади:

- тармоқ жамиятини ривожлантириш ва сунъий интеллект асосида қарорлар қабул қилишни оммалаштириш;

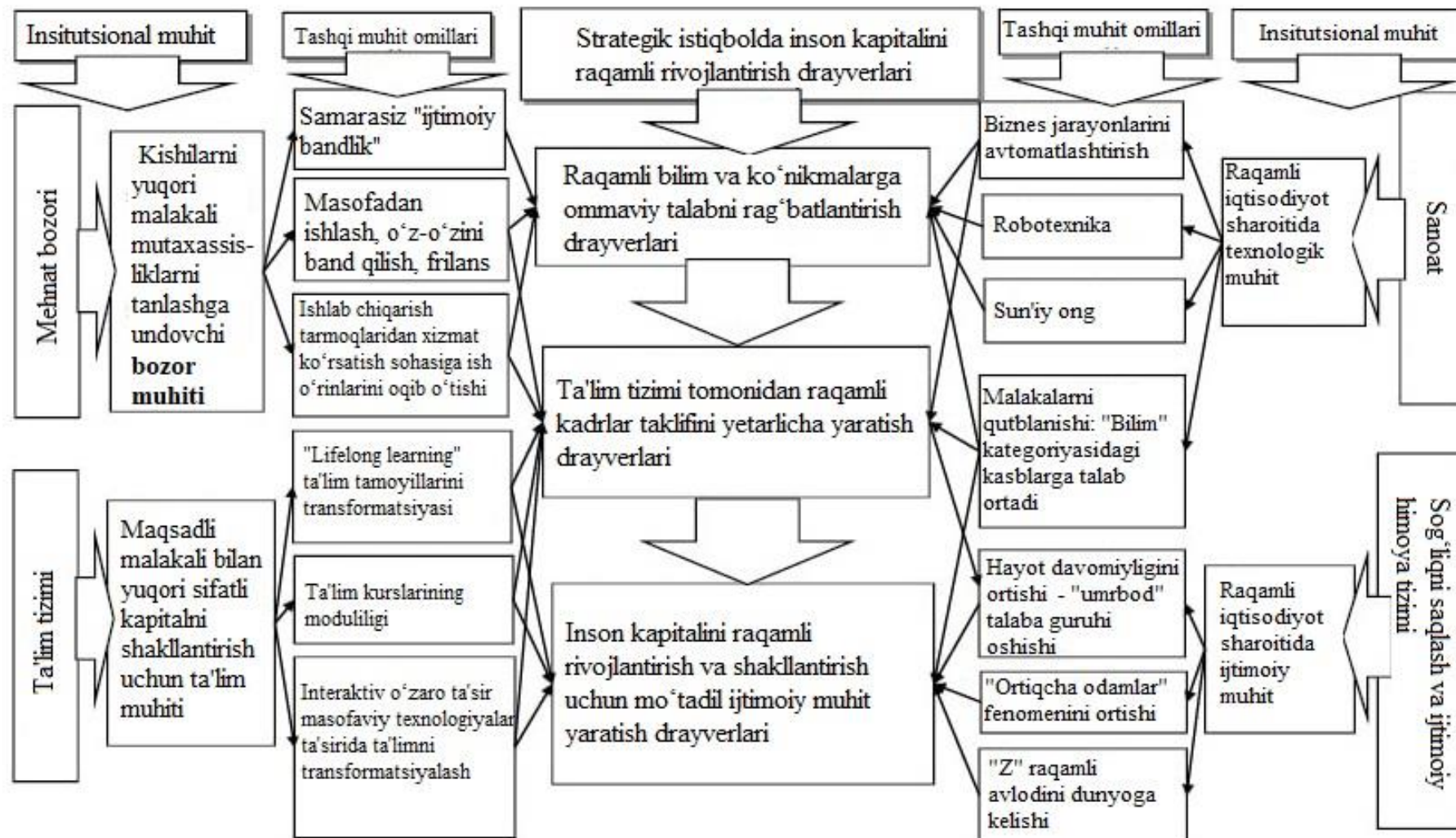
- жамиятда биргаликда яшаш ва ҳамкорликни ташкил этишнинг янги шакллари ишлаб чиқиш: коворкинг, каршеринг ва рақамли иқтисодийнинг шу каби бошқа атрибутлари;

- таълим эҳтиёжлари таркибини ўзгартириш, чунончи рақамлаштириш умр кўриш давомийлигини оширишга ёрдам беради, бу эса ўсиб бораётган “абадий” талабалар гуруҳига нисбатан янги ёндашувларни талаб қилади;

- таълим, соғлиқни сақлаш, лойиҳалаштириш, кўнгил очар ва бошқалар соҳасида инсонга йўналтирилган шахсийлаштирилган хизматларни ривожлантириш (Mamurovich, 2021).

Бу таълим инфратузилмасини ислоҳ қилиш, амалий тадқиқотлар ва рақамли тадбиркорликни молиялаштириш, рақамлаштиришни тарғиб қилиш ва уларни рақамли воқеликка мослаштириш учун давлат томонидан тартибга солиш стандартларини ўрнатиш борасида рақамли иқтисодий таркибий ўзгартириш йўналишида стратегик давлат бошқарувининг янги векторларини аниқлаш имконини беради. Узоқ муддатли истиқболда инсон капиталининг рақамли ривожлан-тириш драйверларининг амалда иш бериши кўп жиҳатдан инсон капиталига инвестиция киритиш ва уни бошқариш субъектлари, яъни таълим тизими, корхоналар ва давлатнинг ўзаро мақсадли ва тизимлашган алоқаларини тақозо этади (Абдувоҳидов, 2022).

Янги бошқарув драйверлари орқали корхоналарнинг инсон капиталининг рақамли ривожланишини бошқаришнинг ушбу стратегик модели бошқарувнинг энг муҳим услубий тамойилларини очиб беради, меҳнат бозори барча субъектлари манфаатларининг мувозанатини таъминлайди ва инсон капиталини бошқаришда узоқ муддатли стратегияларни белгилаб беради.



1-расм. Корхона инсон капиталини рақамли ривожлантиришни бошқаришнинг стратегик модели¹¹⁵

¹¹⁵ Адабиётлар таҳлили асосида муаллиф ишланмаси.

1. Рақамли иқтисодиётда инсон капиталини бошқаришга услубий ёндашув ижтимоий-иқтисодий субъектларнинг реал эҳтиёжларини қондириши, шунингдек иқтисодий, геосиёсий, технологик ва меҳнат бозори тенденция-ларини ҳисобга олиши лозим (Arntz, Gregory and other 2016).

Таҳлиллар рақамли иқтисодиётни ривожлантириш шароитида инсон капиталини бошқаришнинг услубий тамойилларини тушунишга имкон берадиган бизнесдаги учта тенденцияни аниқлашга имкон беради:

1. Дунёдаги барча йирик ташкилотлар ўзгаришни бошдан кечирмоқдалар, бундай ўзгаришларнинг асосий вазифаси рақамлаштириш шароитида муваффақиятли ривожланиш учун асос яратишдан иборатдир. Шу билан бир қаторда, жуда озчилик корхона ва ташкилотлар ўзгариш шиддатидан мамнун, улар маҳсулот ва мижозлар билан янги усулда ишлаш борасида ўзгаришлар тезлигига шунчалик тез мослаша оладилар. Рақамли кўникмаларни ривожлантириш борасида жавобгарлик тўла-тўқис ходимларга ўтади.

2. Бошқарувнинг ташкилий тузилмаси ўзгармоқда. Корхоналар трансформация тезлигига улгура олмайдилар ва кўпроқ мослашувчанлик борасида кичик жамоалар ўзаро таъсир қиладиган платформага айланади, биргаликда қиймат яратиш ва жамоавий иш компетенциялари биринчи ўринга чиқади.

Трансформация жараёнларини бошқариш усули ўзгаришга юз тутмоқда. Агар илгари бу юқоридан пастга бошқаришни акс эттирган бўлса, эндиликда корхоналар мижозларни чуқур таҳлил қилиш, турли бўлимлар ва функцияларнинг горизонтал ўзаро таъсирига асосланган турли хил ёндашувлардан ўзаро уйғунликда фойдаланмоқдалар.

Бугунги кунда иш жараёнида :

- иш юмушларини бажаришдан муаммоларни ҳал қилишгача;
- бошлиқ ва бўйсунувчи ўртасидаги муносабатлардан жамоаларни шакллантириш ва шахслараро ўзаро таъсир алоқаларигача;
- қўлда бажарилувчи одатий юмушлардан автоматлаштиришгача;
- мунтазам касбий ривожланишдан узлуксиз таълим олишгача бўлган силжишлар яққол кўзга ташланмоқда.

Шу билан бир қаторда, илмий концепция сифатида инсон капиталини бошқариш услубиёти инсон капитали объекти ва предмети– уни бошқаришни тадқиқ этувчи илмий назарияларга асосланмоғи лозим. Инсон капиталини бошқаришнинг услубий тамойилларини аниқлаш учун биз 77-расмда келтирилган рақамли иқтисодиётни ривожлантиришда инсон капиталини бошқариш ва бошқаришнинг анъанавий тамойилларини қиёсий таҳлил қиламиз.

1. Рақамли иқтисодиётни ривожлантириш асносида корхоналар эҳтиёжларининг қондирилганлик тамойили эндиликда ташкилотнинг реал эҳтиёжларини анъанавий тарзда қондирилишини англамайди, аксинча ишлаб чиқаришни автоматлаштириш ва ташкилий тузилмаларни ўзгартириш таъсири остида янги пайдо бўлган эҳтиёжларни қондиришга қаратилганлиги билан ажралиб туради. Қониқиш тамойили рақамли муҳитда фаолият кўрсатишнинг асоси саналувчи ва самарадорликни ошириш, муаммоларни ҳал қилиш вақтини қисқартириш, шахсий ва касбий ривожланиш имкониятларини очиш имконини берувчи асосий ва стандарт рақамли кўникмаларни ривожлантиришда намоён бўлади (McKinsey, 2017).

Ушбу тамойил парадигмасида инсон капиталини бошқариш ходимларнинг хатти-ҳаракатларини қандай ўзгартириши кераклигини яхшироқ тушуниш учун янги кўникмаларни шакллантириш ва ривожлантириш, билимларни эгаллаш, хулқ-атвор ва таълим мотивациясини яратиш ортида қандай жараёнлар ётишини тасаввур қилиш керак. Янги нарсаларни ўрганиш ташқи омиллар таъсири остида хатти-ҳаракатларнинг ўзгариши билан чамбарчас боғлиқ. Олимлар ва фанни оммалаштирувчилар хулқ-атвор ҳақида гапириб, уни ҳаракат билан боғлашади. Ҳар қандай организмнинг хатти-ҳаракати, яъни қандайдир тарзда “ўзини тутиши” ҳақида гапира олиш учун у маконда ҳаракатланиши ёки ташқи қийинчиликларга жавобан вақт давомида ўзгариши керак. Хулқ-атворнинг мослашувчанлиги ривожланишнинг асосий омилдир. Биологик турларнинг эволюцияси ва омон қолиши ёки замонавий инсон ўзгарувчан дунё шароитларига қандай мослашиши ҳақида гапираётганимиздан қатъи назар, у турли даражаларда ўзини намоён қилади. Хулқ-атворимизни ўзгартириб, биз ташқи муҳит муаммоларига мослашамиз.

2. Рақамли иқтисодиётнинг ривожланиши шароитида бошқариш тамойили султ бошқарилувчанликда намоён бўлади, у ўз навбатида беқарорлик (volatility), ноаниқлик

(uncertainty), мураккаблик (complexity) ва кўп қирралилик (ambiguity) билан тавсифланувчи VUCA- муҳит деб номланувчи рақамли иқтисодиёт муҳитининг шаклланиши билан боғлиқдир. Технологик, иқтисодий ва ижтимоий ўзгаришларни жадаллаштириш шароитида корхоналарнинг турли даражадаги раҳбар ва бошқарувчилари олдида қуйидаги вазифалар қўйилади:

- ноаниқлик ва мураккаблик шароитида олдинга интилиш;
- ҳатто “ёмон” ва “жуда ёмон” ўртасида танлов қилиш керак бўлса ҳам, қарор қабул қилиш борасида жавобгарликни ўз зиммасига олиш;
- умумий мақсадларга эришиш борасида ташкилотнинг бошқа раҳбарлари билан ўзаро ҳамкорликда ҳаракат қилиш;
- аксарият ҳолатларда диверсификацияланган жамоалар тармоғи билан ишлаш;
- масофавий иш тартибида бошқариш ва иштиёқ уйғотиш;
- бизнесга таъсир қилувчи технологияларнинг ривожланишидан хабардор бўлиш (ижобий имкониятлардан фойдаланиш, салбий оқибатларни истисно қилиш); бошқа ходимларнинг ривожланиши, шу жумладан янги етакчиларни тайёрлашга кўмаклашиш. Буларнинг барчаси бир қатор кўникмаларни талаб қилади, уларнинг баъзилари фикрлаш, баъзилари эса, бошқа одамлар билан мулоқот қилиш билан тўғридан-тўғри боғлиқ.

3. Қарор қабул қилиш ва ечимлар топиш тамойили жамоада ишни ташкил этиш шароитида жамоавий мушоҳада қилишга асосланади ва инсон капиталида ахборот билан ишлаш, доимий ўрганиш, натижа учун жавобгар-ликни ўз зиммасига олиш учун зарур бўлган муҳим қўшимча таркибий қисмларни шакллантиришга қаратилганлиги билан ажралиб туради. Бугунги кунда муаммоларни биргаликда ҳал қилиш борасида самарали мулоқот қилиш қобилиятининг сезиларли пасайиши кузатилмоқда, мулоқот самарадорлиги ўз навбатида тараққиётнинг асосий кўникмаларидан бири эканлигини ёдда тутиш лозим. Иштирокчиларнинг хилма-хиллиги тўсиқ сифатида эмас, балки ечим излаш ва қарор қабул қилиш самарадорлигини оширишнинг муҳим манбаи сифатида кўриб чиқиши лозим. Кўп сонли тадқиқотларнинг кўрсатишича, диверсификацияланган жамоалар инновациялар яратиш ва бизнес қарорларини қабул қилиш каби масалалар борасида аксарият ҳолатларда бир турли жамоаларга қараганда муваффақиятлироқ фаолият кўрсатадилар. Улар ўзгарувчан шароитларга мослашиш, турли вазифалар ўртасида алмашиш ва самарали ечимларни топишга имкон беради. Мураккаб масалаларни тизимли ҳал этишга аналитик ёндашув учта омилга асосланади:

- таҳлил предметини билиш;
- мотивация;
- муаммоларни ҳал қилишнинг ўзлаштирилган воситалари (муаммоларни ҳал қилиш техникаси ва қарорларни қабул қилиш стратегиялари; қарорларни таҳлил қилиш воситалари-куч майдонларининг диаграммалари, қарорларни қабул қилиш матрицаси, оғиш таҳлили ва бошқалар).

3. Рақамли иқтисодиётда хатарлилик тамойили VUCA-муҳити билан боғлиқ бўлган ахборот асимметрияси ва ноаниқлик туфайли жуда юқори даражада намоён бўлади. VUCA-муҳитида самарали қарорлар қабул қилиш биргина етакчига боғлиқ, деган хато қарашлар мавжуд. Ноаниқлик ва ахборот асимметрияси шароитида корхона ва ташкилотларда мақбул қарор ва ечимлар қабул қилиш, кўп жиҳатдан корхона ва ташкилотлар жамоасининг ҳамкорликдаги ҳатти-ҳаракатларига боғлиқ.

4. Бошқарув услуги тамойили жамоавий ишда намоён бўлади. Бундай бошқарувнинг асосини ўз-ўзини бошқарадиган ишчи гуруҳларни шакллантириш ва бошқаришга асосланган динамик тармоқ ташкилий тузилмаси ташкил этади, бунда иш жараёнлари функцияларга қараганда кўпроқ аниқ лойиҳаларга асосланади. Иқтисодиётнинг глобаллашуви, технологиянинг ривожланиши, хоҳ олдиндан режалаштирилган ёки мажбурий тусда бўлишидан қатъи назар кўплаб жараёнларнинг рақамли форматга ўтиши бир вақтнинг ўзида географик жиҳатдан узоқ масофада жойлашган бўлса-да, асосан масофадан туриб турли авлод, таълим, маданиятга мансуб инсонларнинг лойиҳалар устида биргаликда ишлашларига олиб келади. Шу билан бирга, доимий ўзгаришлар шароитида ҳар бир иштирокчининг умумий натижага қўшган ҳиссаси таълим ёки тажриба даражаси билан боғлиқ бўлмаслиги мумкин, бу эса иерархия ва ҳокимият ҳақидаги анъанавий ғояларни йўққа чиқаради. Иштирокчиларнинг хилма-хиллиги тўсиқ сифатида эмас, балки самарадорликни ошириш манбаи сифатида кўриб чиқиши лозим.

Диверсификацияланган жамоалар кўпинча бир турли жамоаларга қараганда кўпроқ муваффақият қозонадилар. Аралаш жамоаларда, бизнинг фикримизча, иштирокчилар учун куйидаги кўникмаларнинг комбинацияси муҳим аҳамиятга эга:

- ўзи ва бошқаларнинг ҳис-туйғуларини таҳлил қилиш, тушунмов-чиликларни бартараф этиш, эҳтиёжларни бир-бирига тушунтириш, конструктив ўзаро таъсир ўрнатиш имконини берувчи ҳиссий интеллект;

- мураккаб, шу жумладан рақамли муҳитда алоқа тизимларини қуриш қобилияти;

- лойиҳа бошқаруви кўникмалари, бу ўз навбатида жамоа аъзоларининг жараён мантиғини тушунишга имкон беради;

- ривожланиш учун фикрлаш (growth mindset) - ҳаёт давомида ўрганиш қобилияти ва шу жумладан муайян вазиятда жамоага нима кераклигини билишга тайёрлиги.

5. Самарадорлик тамойили трансформацияни таъминлаш самара-дорлигига эришиш борасида ўзгаришларни бошқаришдир. Ўзгаришларни бошқариш-бу атроф-муҳит билан ўзаро муносабатларнинг белгиланган ва қатъий усули сифатида ходимларнинг хатти-ҳаракатларини ўзгартиришга қаратилган инсон капиталини бошқаришни ифода этади, бу ўз навбатида атрофда содир бўлаётган воқеаларга мослашувчан жавоб бериш ва муваффақиятли стратегияларни танлашга имкон беради. Ўзгаришларни бошқариш-бу билимларни эгаллаш, кўникма ва малакаларни ривожлан-тириш, шунингдек, ходимларнинг муайян одатлари ва амалиётини шакллантиришни ўз ичига олган жуда мураккаб жараён ҳисобланади. Корхона даражасида янги кўникмаларни доимий равишда шакллантиришга қўйиладиган талаблар янада қийинлашади. Бундай ҳолда, хатти-ҳаракат-ларнинг барқарор ўзгариши зарурлигини англаш нафақат шахсдан, балки корхонава унинг стратегияси билан боғлиқ.

6. Ходимларни ўқитишни бошқариш тамойили янги рақамли таълим технологияларини жорий этиш, ўқитиш стратегиясини ишлаб чиқиш ва қайта кўриб чиқиш, “ўз вақтида” ва “айнан мен учун” ўқитиш асносида ўқитиш ва ишлаш ўртасида кучли алоқани яратишда намоён бўлади. Ҳаёт суръати қанчалик тез бўлса, янги кўникмаларни шакллантириш зарурати шунча кучаяди.

7. Компетенцияларни ривожлантириш тамойили. Иқтисодиётни рақамлаштириш шароитида ҳар бир фаол иштирокчи ўз маҳорати, ички мотивацияси ва янги одатларни шакллантиришни доимий равишда янгилан туриши шарт. Бу шахсий даражадаги жиддий муаммо. Корхона даражасида янги кўникмаларни доимий равишда шакллантиришга қўйиладиган талаблар янада қийинлашади. Бундай ҳолда, хатти-ҳаракатларнинг барқарор ўзгариши зарурлигини англаш нафақат шахсдан, балки корхонадан келиб чиқади ва унинг стратегияси билан боғлиқ бўлади.

Мақсадли компетенция модели-2025 касбий маҳоратни уч турга ажратади: когнитив, ижтимоий-хулқ-атвор ва рақамли. Уларнинг барчаси назорат қилиш мушкул бўлган VUCA муҳитида муаммоларни ҳал қилиш учун зарур ҳисобланади. Шуни таъкидлаш керакки, мақсадли моделнинг когнитив қобилиятларни тавсифловчи қисми одатда бу кўникмаларнинг сезги, идрок, фикрлаш, хотира, эътибор, тасаввурдан иборат классик моделдан фарқ қилади. Когнитив кўникмалар ахборот билан ишлаш, узлуксиз ўрганиш, жамоавий ишларни ташкил этиш, натижа учун жавобгарликни ўз зиммасига олиш учун зарур бўлган ваколатларни шакллантиради.

Улар ўзгарувчан шароитларга мослашишга, турли вазифалар ўртасида алмашишга ва самарали ечимларни топишга имкон беради. Ривожланган ижтимоий ва хулқ-атвор кўникмаларисиз кўп маданиятли, кўп ёшли, интизомий жамоаларда ишни ташкил қилишнинг имкони йўқ. Рақамли кўникмалар замонавий технологиялар томонидан тақдим этилган имконият-лардан тўлиқ фойдаланиш, сунъий интеллект ва роботлар одамларни тўлдирадиган лавозимларда самарали ишлаш учун зарурдир. Турли тадқиқотлар рақамли иқтисодиётда муваффақият қозониш учун зарур бўлган ўз компетенциялари рўйхатини таклиф қилади. Таъкидлаш лозимки, компаниянинг рақобатбардошлигини таъминлайдиган ходимларнинг янги фазилатларининг тўлиқ рўйхати мавжуд эмас. Аксарият тадқиқотчилар “ташкilotлар ўз ходимларида кўришни истаган фазилатлар тез ўзгарувчан дунёда доимий равишда ўрганиш ва ўз хатти-ҳаракатларини ўзгартириш қобилиятини таъминлаши керак”-деган фикрни қўллаб-қувватлайдилар.

Аксарият инсонлар ҳали ҳам ўқув жараёнини расмий таълим сифатида тушунишади. VUCA оламида узлуксиз таълим тамойили асосий ҳисобланади. Асосий жараён-бу доимий ўрганиш,

шахсий ёки касбий сабаблар боис билимларни доимий, ихтиёрый ва иштиёқ билан излаш ҳисобланади.

Дж. Делор томонидан таклиф қилинган “келажак учун ўқиш” тушунчасига кўра, инсон ташқи муҳитдаги ўзгаришлар талабларини қондириш учун 5та кўникмаларни эгаллаши керак. Дж. Делорнинг сўзларини қайта ўзгартирган ҳолда, шуни таъкидлашимиз муҳимки, lifelong learning рақамли муҳитида таълимни бошқариш тамойиллари қуйидагиларни ўз ичига олади:

learning to know (билиш учун ўрганиш)-нафақат тизимлаштирилган билимларни эгаллаш, балки ахборотнинг моҳиятини англаш, ўқув восита-ларини ўзлаштириш;

learning to do (бажаришни ўрганиш) - бу ҳозирда зарур бўлган ва келажакда керак бўладиган иш турлари учун кўникмалар тўпламини ишлаб чиқиш, шу жумладан инновациялар ва ўқитишни келгусидаги иш шароит-ларига мослаштириш;

learning tolive together, and with others (ўзга инсонлар одамлар муҳитида яшашни ўрганиш ва ҳамкорлик қилиш) – конструктив мулоқот қилиш, низоларни тинч йўл билан ҳал қилиш, ижтимоий интеграцияни кучайтириш;

learning to be (бўлмоқликни ўрганиш)-бу инсоннинг онги ва танаси, ақли, сезгирлиги, ахлоқи, маънавий олами ва шу каби жиҳатларини ҳар томонлама ва тўлиқ ривожланишига ёрдам берадиган таълимдир;

learning to learn (ўрганиш учун ўқиш)- бутун ҳаёт даовида ўрганишда давом этиш.

Хулоса ва таклифлар.

Таълим соҳасидаги долзарб муаммоларни ҳал қилиш учун юқори рақамли малакага эга кадрлар тайёрлаш тизимини тубдан ислоҳ қилиш талаб қилинади, бунда қуйидагиларга алоҳида эътибор қаратиш талаб қилинади:

Турли хил таълим технологиялари, ўқитиш форматлари ва техник янгиликларни бирлаштириш ва кундузги таълимнинг анъанавий моделларини мобил технологиялар, кенгайтирилган реаллик воситалари ва бошқа рақамли таълим воситалари билан мувозанатлаш орқали ягона рақамли таълим тизимини шакллантириш.

Маълумотларни яхшироқ таҳлил қилиш ва прогнозлаш, сунъий интеллектдан фойдаланган ҳолда илғор таълим маҳсулотларини ишлаб чиқиш ва ишга тушириш, турли бўлимларнинг рақамли трансформациясини тушуниш ва уларнинг ўзаро таъсирини таъминлаш учун прогнозлаш воситаларини такомиллаштириш орқали рақамли таълим сифатини ошириш.

Рақамли иқтисодиётда инсон капиталини бошқаришнинг таклиф этилаётган услубий тамойиллари корхоналарнинг инсон капиталини бошқаришнинг назарий ва услубий асосларини ривожлантиришга ёрдам беради.

Адабиётлар/Литература/Reference:

Abdulazizovich A.A., Rashidovich O.M. (2022) RAQAMLI IQTISODIYOT VA UNING MOLIYAVIY BOZORGA TA'SIRI //International Journal of Contemporary Scientific and Technical Research. – С. 71-75.

Arntz, M., Gregory, T., Zierahn, U. (2016) *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, OECD Publishing.* – Paris, – 189 p.

Avoiding (2009) *the Trap: The Dynamic Interaction of North-South Capital Mobility and Technology Diffusion [Text].* -

Barro R., Sala-i-Martin X. (2003) *Economic growth, 2 nd edn.* / R. Barro, X. Sala-i-Martin. – Cambridge, MA: MIT Press,. – 608 p.

Carina Hirsch. (2007) *Schooling, Production Structure and Growth: An Empirical Analysis on Italian Regions [Text]* / Carina Hirsch, Giovanni Sulis. – Cagliari: Università di Cagliari,. – 25 p.

Herve Boulhol (2004) *Technology differences, institutions and economic growth: a conditional convergence [Text]* : 02/2004 / Herve Boulhol. - France: Paris I Pantheon-Sorbonne et CNRS,. - 64 p.

John Whalley. (2010) *The contribution of human capital to China's economic growth [Text]* : NBER working paper № 16592 / John Whalley, Xiliang Zhao. - Cambridge: National bureau of economic research, - 33 p.

Mamurovich Z.Z. (2021) *et al. Issues Of Achieving Sustainable Development And Expanding The Role Of Human Capital In Pandemia And Post-Pandemy Periods* //Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry. – T. 12. – №. 9.

McKinsey (2017) Global Institute «A future that works: automation, employment and productivity»
Rabiul Islam Md. (2010) Human Capital Composition, Proximity to Technology Frontier and Productivity Growth [Text]: discussion paper 23/10 / Md. Rabiul Islam.

Solow R. (1957) Technical change and the aggregate production function / R. Solow // The Review of Economics and Statistics. – 1957. – Vol. 39. – P. 312-320.

Абдувохидов А. А. и др. Ўзбекистонда банк тизимини рақамлаштириш масалалари //Журнал Инновации в Экономике. – 2021. – Т. 4. – №. 2.

Абдувохидов А.А. и др. (2022) САНОАТ СИЁСАТИНИ АМАЛГА ОШИРИШНИНГ НАЗАРИЙ ЖИҲАТЛАРИ //BARQARORLIK VA YETAKCHI TADQIQOTLAR ONLAYN ILMIY JURNALI. – Т. 2. – №. 5. – С. 40-45.