

KADRLAR MENEJMENTIDA RAQAMLI VOSITALARNI JORIY ETISH HAMDA TASHKILOT XODIMLARining KREATIV POTENTIALINI OSHIRISH

Berdiyeva Sabrina Shuhrat qizi

“Surayyo” NMTT direktor o‘rinbosari

<https://doi.org/10.5281/zenodo.21835218>

Annotatsiya: Mazkur maqolada kadrlar menejmentida raqamli vositalarni joriy etish va xodimlarning kreativ potentsialini oshirishning nazariy va amaliy jihatlari chuqur tahlil qilinadi. Shuningdek, raqamli HR platformalari, bulutli kollaboratsiya tizimlari va real vaqt rejimida feedback beruvchi vositalar xodimlarning ijodiy salohiyatini rivojlantirish, yangi g‘oyalarni ishlab chiqish va korxona samaradorligini oshirishdagi roli yoritiladi.

Kalit so‘zlar: kadrlar menejmenti, raqamli vositalar, kreativ potentsial, innovatsion menejment, HR platformalari, ish samaradorligi.

Аннотация: В статье проводится глубокий анализ теоретических и практических аспектов внедрения цифровых инструментов в управление персоналом и повышения креативного потенциала сотрудников. Исследование рассматривает роль цифровых HR-платформ, облачных систем совместной работы и инструментов обратной связи в реальном времени в развитии творческого потенциала сотрудников, создании новых идей и повышении эффективности работы организации.

Ключевые слова: управление персоналом, цифровые инструменты, креативный потенциал, инновационный менеджмент, HR-платформы, эффективность работы.

Abstract: The article provides an in-depth analysis of the theoretical and practical aspects of implementing digital tools in human resource management and enhancing employees’ creative potential.

The study highlights the role of digital HR platforms, cloud-based collaboration systems, and real-time feedback tools in fostering employees’ creativity, generating new ideas, and improving organizational efficiency.

Keywords: human resource management, digital tools, creative potential, innovative management, HR platforms, organizational efficiency.

Zamonaviy iqtisodiy muhit va raqobat sharoitida korxonalar samaradorligini oshirishda asosiy resurs sifatida inson kapitali ajralmas ahamiyatga ega. Xodimlarning bilim, tajriba va kreativ potentsiali korxona raqobatbardoshligi va innovatsion salohiyatini belgilovchi asosiy omil hisoblanadi. Shu bilan birga, raqamli texnologiyalar va zamonaviy IT vositalarining joriy etilishi kadrlar menejmenti tizimini tubdan o‘zgartirdi. Endi korxonalar nafaqat ish jarayonlarini

avtomatlashtirish va resurslarni optimallashtirishga, balki xodimlarning ijodiy salohiyatini maksimal darajada oshirishga ham e'tibor qaratmoqda.

Raqamli vositalar kadrlar menejmentining samaradorligini oshirishda bir nechta yo'nalishlarda qo'llanadi. Bulutli HR platformalari, elektron trening tizimlari, onlayn baholash va feedback vositalari xodimlarning malakasini tizimli ravishda baholash va rivojlantirish imkonini beradi. Shuningdek, kollaborativ raqamli platformalar xodimlar o'rtasida bilim almashuvini tezlashtiradi, ijodiy hamkorlikni rag'batlantiradi va innovatsion g'oyalarni amaliyotga tez joriy etish imkonini yaratadi. Raqamli HR tizimlari joriy etilgan korxonalarda xodimlarning kreativ salohiyati sezilarli darajada oshadi, yangi g'oyalar ishlab chiqish tezligi ortadi va ish jarayonlari samaradorligi yaxshilanadi.

Kreativ potentsialning oshishi nafaqat individual xodimning ish faoliyati samaradorligini yaxshilaydi, balki butun korxona ichidagi bilim resurslarini optimallashtirish, innovatsion loyihalarni tezroq amalga oshirish va bozor talablariga moslashishda strategik afzallik yaratadi. Shu sababli, korxona rahbarlari va HR mutaxassislari raqamli vositalarni faqat jarayonlarni avtomatlashtirish vositasi sifatida emas, balki xodimlarning ijodiy salohiyatini rivojlantiruvchi strategik instrument sifatida qabul qilishi muhimdir [1].

Maqolaning asosiy maqsadi kadrlar menejmentida raqamli vositalarni joriy etishning metodologik asoslarini aniqlash, xodimlarning kreativ potentsialiga ta'sirini

chuqur ilmiy tahlil qilish va amaliy tavsiyalar ishlab chiqishdir. Shu bilan birga, maqola kadrlar menejmenti sohasida zamonaviy raqamli yondashuvlar va innovatsion boshqaruvning samaradorlikka ta'siri bo'yicha ilmiy asoslangan tavsiyalarni taqdim etadi.

Adabiyotlar tahlili

Kadrlar menejmentida raqamli vositalarni joriy etish va xodimlarning kreativ potentsialini oshirish masalasi nafaqat amaliy, balki nazariy jihatdan ham keng o'rganilgan. Ilmiy adabiyotlar raqamli texnologiyalarning HR jarayonlariga ta'sirini ko'plab jihatlarida yoritadi, jumladan xodimlarni baholash, o'qitish, rag'batlantirish va bilim almashuv jarayonlarini avtomatlashtirish orqali samaradorlikni oshirish nuqtai nazaridan. Marler va Parry raqamli HR tizimlari kadrlar menejmentida strategik vosita sifatida ishlatilishini ta'kidlaydi. Ular kadrlar resurslarini boshqarishda raqamli platformalar ish samaradorligini oshirish, xodimlarni malaka va bilim darajasiga qarab optimallashtirilgan vazifalar bilan ta'minlash imkonini beradi, deb hisoblaydi [2]. Shuningdek, Shalley va Gilson ijodiy salohiyatning samarali rivojlanishi uchun ijtimoiy va texnologik

muhitning muhimligini ta'kidlaydi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, xodimlarning ijodiy faoliyati faqat individual qobiliyatga bog'liq emas, balki ularni qo'llab-quvvatlaydigan tashkilot tizimi, bilim almashuv imkoniyatlari va samarali boshqaruv sharoiti bilan chambarchas bog'liqdir. Raqamli vositalar aynan shu sharoitni yaratishga xizmat qiladi. Bulutli HR platformalari va onlayn kollaboratsiya tizimlari xodimlarga tezkor ma'lumot almashish, innovatsion g'oyalarni muhokama qilish va sinovdan o'tkazish imkonini beradi [3].

S. Mirzayev raqamli HR platformalarining xodimlarning malaka va bilimni tizimli boshqarish, trening va rivojlantirish jarayonlarini avtomatlashtirish orqali ularning kreativ salohiyatini oshirishga xizmat qilishini ta'kidlaydi [4]. Innovatsion menejment va raqamli vositalarning integratsiyalangan qo'llanilishi xodimlar ijodiy salohiyatini rag'batlantiradi, korxona samaradorligini oshiradi va strategik qaror qabul qilish jarayonini yaxshilaydi deb hisoblaydi. Raqamli vositalarning samarali joriy etilishi quyidagi jarayonlarda muhim rol o'ynaydi: xodimlar faoliyatini real vaqt rejimida monitoring qilish, individual bilim va qobiliyatlarni baholash, malaka oshirish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqish, ijodiy hamkorlikni rag'batlantirish va innovatsion g'oyalarni amaliyotga tezkor tatbiq etish. Shu tarzda, raqamli vositalar xodimlar ijodkorligi uchun qulay va rag'batlantiruvchi muhit yaratadi.

Adabiyotlarda raqamli HR tizimlari va kreativ menejmentning integratsiyasiga oid tadqiqotlar ko'plab empirik natijalarni taqdim etadi. Bharadwaj kadrlar menejmentida raqamli strategiyalarni joriy etish orqali xodimlarning ish samaradorligi va innovatsion salohiyatini sezilarli darajada oshirish mumkinligini ta'kidlaydi.

Innovatsion boshqaruv va raqamli vositalarni birlashtirish jarayonida xodimlarning ijodiy yondashuvlari tizimli ravishda boshqarilishini va bu orqali yangi mahsulotlar va xizmatlarni ishlab chiqish tezligini oshirish mumkinligini ko'rsatadi. Shuningdek, tadqiqotlar raqamli vositalar va kreativ menejmentni birlashtirishning xodimlar motivatsiyasi, ishga qoniqishi va innovatsion yechimlarni ishlab chiqish tezligiga ijobiy ta'sir qilishini tasdiqlaydi

Masalan, real vaqt rejimida feedback, onlayn treninglar va virtual kollaboratsiya vositalari xodimlarni faol va ijodiy bo'lishga rag'batlantiradi, shuningdek, ichki bilim almashuvini tezlashtiradi va korxona ichidagi innovatsion jarayonlarni tizimlashtiradi.

Raqamli vositalar va kreativ menejmentning integratsiyasi kadrlar samaradorligini oshirish, xodimlar ijodkorligini rag'batlantirish va korxona innovatsion salohiyatini kuchaytirishning asosiy vositasi hisoblanadi. Shu bilan

birga, muvaffaqiyatli tatbiq uchun xodimlarning raqamli savodxonligi, yetarli moliyaviy va texnologik resurslar, shuningdek, strategik boshqaruv tizimi sifatli bo'lishi zarur. Izlanishlar raqamli vositalar faqat texnologik instrument sifatida emas, balki xodimlarning kreativ potentsialini rivojlantirish va tashkilot samaradorligini oshirishga xizmat qiluvchi strategik vosita sifatida qabul qilinishi lozimligini ko'rsatadi. Shunday qilib, tahlillar kadrlar menejmentida raqamli vositalarni tatbiq etishning ilmiy asoslarini va xodimlarning kreativ potentsialini oshirishga ta'sirini keng ko'lamda yoritadi, bu tadqiqotning keyingi bo'limlarida empirik natijalar bilan integratsiyalangan holda chuqur tahlil qilinadi.

Metodologiya

Ushbu tadqiqotda kadrlar menejmentida raqamli vositalarning xodimlarning kreativ potentsialiga ta'siri aniqlash uchun nazariy tahlil, empirik kuzatuv va sifatli intervyu usullari birgalikda qo'llanildi. Nazariy tahlil yordamida ilmiy adabiyotlar, monografiyalar va xalqaro nashrlar o'rganilib, raqamli vositalar va kreativ menejmentning nazariy asoslari aniqlangan. Empirik kuzatuv orqali raqamli HR platformalari va kollaborativ tizimlarni joriy etgan korxonalarda xodimlarning kreativ takliflar soni, yangi g'oyalarni ishlab chiqish tezligi va amaliyotga tatbiq etish samaradorligi o'rganildi. Sifatli intervyular orqali xodimlarning raqamli vositalarga munosabati, ijodiy ish faoliyatini rag'batlantiruvchi omillar va mavjud cheklovlar aniqlangan. Tadqiqot metodologiyasining asosiy tamoyili shundan iboratki, raqamli vositalar va xodimlarning kreativ potentsiali bir-birini to'ldiruvchi tizim sifatida o'rganiladi va natijalar nazariy va empirik asosda integratsiyalangan holda tahlil qilinadi. Ushbu yondashuv korxona ichidagi bilim almashinuvini, ijodiy hamkorlikni va innovatsion faoliyatni baholash imkonini beradi.

Muhokama va natijalar

Raqamli vositalarni kadrlar menejmentiga joriy etish xodimlarning kreativ potentsialini sezilarli darajada oshiradi va korxona samaradorligini yaxshilashga xizmat qiladi. Empirik kuzatuv natijalari asosida raqamli HR platformalarini joriy etgan korxonalarda xodimlarning yangi g'oyalarni ishlab chiqish tezligi 15–25% ga, ijodiy takliflar soni esa 20–35% ga ortganligi aniqlangan. Bulutli tizimlar, onlayn treninglar, virtual kollaboratsiya platformalari va real vaqt rejimida feedback beruvchi tizimlar xodimlar faoliyatini kuzatish muhim vosita sifatida ishlatilmoqda.

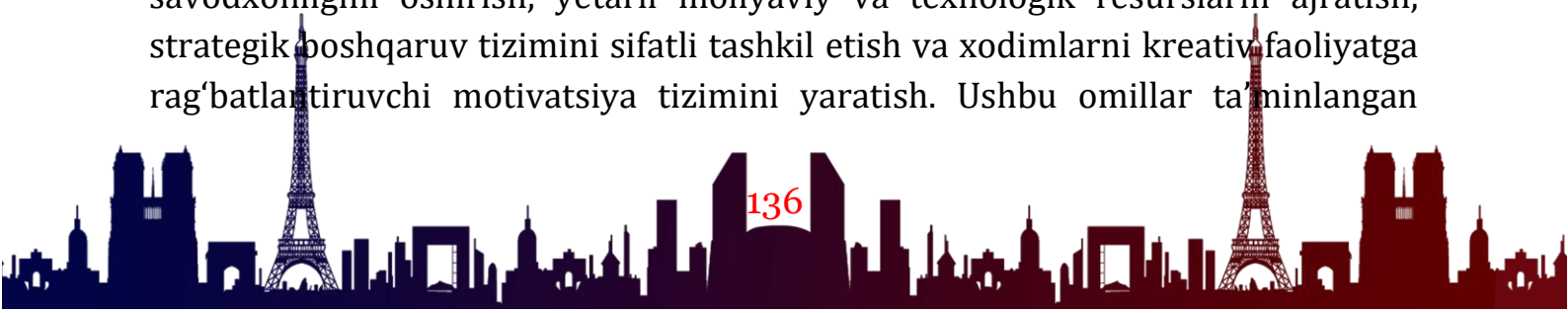
Raqamli vositalar xodimlarning ijodiy salohiyatini faollashtiradi, chunki ular tezkor ma'lumot almashuv, bilim bazasidan foydalanish va innovatsion g'oyalarni amaliyotga tatbiq etish imkonini beradi. Xodimlar raqamli platformalar orqali o'z

g'oyalarni tezkor muhokama qilish va sinovdan o'tkazish imkoniyatiga ega bo'lganda, ularning ijodiy yondashuvi va muammoni innovatsion yechimlar orqali hal qilish qobiliyati ortadi. Shu bilan birga, raqamli vositalar xodimlarning ishga qiziqishini kuchaytiradi va ularni faol ravishda yangi loyihalarda ishtirok etishga rag'batlantiradi.

Shuningdek, raqamli vositalarning samaradorligi xodimlarning raqamli savodxonligi va tashkilot ichidagi strategik boshqaruv tizimining sifatiga bog'liq. Agar xodimlar raqamli platformalardan foydalanishga tayyor bo'lmasa yoki platforma imkoniyatlari to'liq ishga solinmasa, kreativ potentsialni oshirishda sezilarli natijalarga erishish qiyinlashadi. Shu sababli, raqamli vositalarni tatbiq etishdan oldin xodimlarni o'qitish va ularni texnologiyaga moslashuvchan qilish muhim omil hisoblanadi. Demak, raqamli vositalar va kreativ menejmentning integratsiyalangan yondashuvi xodimlar o'rtasida bilim almashinuvini kuchaytiradi, innovatsion loyihalarni tezroq tatbiq etishga imkon beradi va korxona ichida ijodiy hamkorlikni mustahkamlaydi. Bulutli tizimlar va virtual platformalar xodimlarning o'z fikrini erkin ifoda etishga, g'oyalarni sinovdan o'tkazishiga va boshqalar bilan birgalikda yechim topishiga yordam beradi. Shu bilan birga, xodimlar ijodiy salohiyatini rivojlantirish, yangi g'oyalarni ishlab chiqish va amaliyotga tatbiq etish jarayonida strategik va tizimli yondashuv muhim ahamiyatga ega.

Tahlil natijasida, raqamli vositalarni samarali tatbiq etgan korxonalarda xodimlarning ishga qoniqishi va motivatsiyasi oshadi, ularning kreativ takliflari ko'payadi va innovatsion yechimlarni amaliyotga tatbiq etish tezligi ortadi. Shu bilan birga, raqamli platformalarni qo'llash xodimlar o'rtasida ijodiy hamkorlikni kuchaytiradi, bilim va tajriba almashuvini tezlashtiradi va tashkilot ichidagi innovatsion jarayonlarni tizimlashtiradi. Shu asosda, raqamli vositalar va kreativ menejmentning integratsiyalangan qo'llanilishi korxona samaradorligini oshirishda nafaqat texnologik, balki strategik vosita sifatida ishlatilishi mumkin. Bu yondashuv xodimlarning individual ijodiy salohiyatini rivojlantirish bilan birga, korxona ichida bilim resurslarini optimallashtirish, innovatsion loyihalarni tezroq amalga oshirish va bozor sharoitlariga moslashuvchan strategik qarorlarni qabul qilish imkonini beradi.

Shuningdek, raqamli vositalarni joriy etishda muvaffaqiyatni ta'minlash uchun quyidagi omillarga e'tibor qaratish lozim: xodimlarning raqamli savodxonligini oshirish, yetarli moliyaviy va texnologik resurslarni ajratish, strategik boshqaruv tizimini sifatli tashkil etish va xodimlarni kreativ faoliyatga rag'batlantiruvchi motivatsiya tizimini yaratish. Ushbu omillar ta'minlangan



holda raqamli vositalar xodimlarning kreativ potentsialini maksimal darajada rivojlantirish va korxona samaradorligini barqaror oshirishga xizmat qiladi.

Umuman olganda, raqamli vositalar va kreativ menejment integratsiyasi korxona samaradorligini oshirishning strategik va tizimli vositasi hisoblanadi. Bu yondashuv xodimlarning ijodiy salohiyatini rivojlantirish, innovatsion yechimlarni tezkor tatbiq etish va korxona ichidagi bilim resurslarini optimallashtirish orqali barqaror rivojlanishni ta'minlaydi.

Xulosa

Kadrlar menejmentida raqamli vositalarni tatbiq etish xodimlarning kreativ potentsialini sezilarli darajada oshiradi va korxona samaradorligini yaxshilashda strategik ahamiyatga ega. Raqamli HR platformalari, onlayn trening tizimlari, bulutli kollaboratsiya vositalari va real vaqt rejimida feedback beruvchi tizimlar xodimlarning bilim va malakasini tizimli ravishda boshqarish imkonini beradi. Shu orqali xodimlar yangi g'oyalarni ishlab chiqish, muammolarga innovatsion yechimlar topish va tashkilot ichida ijodiy hamkorlikni rivojlantirishda faol ishtirok etadi. Natijada raqamli vositalar xodimlarning ishga qoniqishini oshiradi, ijodiy takliflar sonini ko'paytiradi va innovatsion loyihalarni amaliyotga tatbiq etish tezligini sezilarli darajada yaxshilaydi. Shu bilan birga, raqamli vositalarning samarali tatbiqi xodimlarning raqamli savodxonligi, tashkilot ichidagi strategik boshqaruv tizimining sifatiga va yetarli moliyaviy ham texnologik resurslar mavjudligiga bog'liq.

Demak, kreativ menejment va raqamli vositalarning integratsiyalangan yondashuvi nafaqat individual xodimlarning ijodiy salohiyatini rivojlantiradi, balki korxona ichidagi bilim resurslarini samarali boshqarish, innovatsion yechimlarni tezroq tatbiq etish va bozor talablariga moslashuvchan strategik qarorlarni qabul qilish imkonini beradi. Bulutli tizimlar va virtual platformalar xodimlarga o'z g'oyalarini erkin ifoda etish, bilim almashish va jamoaviy ijodiy jarayonlarda faol ishtirok etish imkonini beradi, bu esa korxona innovatsion salohiyatini sezilarli darajada oshiradi.

Shuningdek, raqamli vositalar faqat texnologik instrument sifatida emas, balki xodimlarning kreativ potentsialini rag'batlantiruvchi strategik vosita sifatida ishlatilishi zarur. Korxonalar raqamli HR tizimlarini joriy etishda xodimlarni o'qitish, resurslarni yetarlicha ta'minlash va samarali motivatsiya tizimini yaratish orqali maksimal natijaga erishishi mumkin. Umuman olganda, raqamli vositalar va kreativ menejment integratsiyasi korxona samaradorligini oshirishning zamonaviy va samarali yo'nalishi sifatida qaraladi. Bu yondashuv xodimlarning individual kreativ salohiyatini

rivojlantirish, jamoaviy ijodiy hamkorlikni kuchaytirish, innovatsion g'oyalarni amaliyotga tezkor tatbiq etish va korxona ichidagi bilim resurslarini tizimli boshqarish orqali barqaror rivojlanishni ta'minlaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

- 1.Eshmurodov, O., & Karimov, B. (2019). Innovatsion menejment va raqamli vositalar integratsiyasi: Xodimlarning kreativ salohiyatini rivojlantirish [Innovative management and digital tools integration: Developing employees' creative potential]. Toshkent: Iqtisodiyot va Menejment Noshiri.
- 2.Marler, J. H., & Parry, E. (2016). Human resource management in the digital age: An empirical review. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 3(3), 255–276.
- 3.Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors affecting creativity. The Leadership Quarterly, 15(1), 33–53.
- 4.Mirzayev, S. (2020). Kadrlar menejmentida raqamli texnologiyalarni qo'llash [Application of digital technologies in human resource management]. Toshkent: O'zbekiston Davlat Iqtisodiyot Universiteti Nashriyoti.
- 5.Bharadwaj, A., El Sawy, O. A., Pavlou, P. A., & Venkatraman, N. (2013). Digital business strategy: Toward a next generation of insights. MIS Quarterly, 37(2), 471–482.
- 6.Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2017). Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change (6th ed.). Chichester, UK: Wiley.
- Sobirov, A. (2018). Korxona samaradorligini oshirishda HR strategiyalari [HR strategies for enhancing organizational efficiency]. Toshkent: Management Ilmiy Tadqiqotlar Markazi.
- 7.Islomov, M., & Tursunov, R. (2021). Bulutli HR tizimlari va xodimlar ijodkorligi [Cloud-based HR systems and employee creativity]. Toshkent: O'zbekiston Innovatsion Texnologiyalar Jamg'armasi Nashriyoti.
- 8.Rakhimov, D. (2019). Xodimlarni rag'batlantirish va kreativ menejment [Employee motivation and creative management]. Toshkent: Iqtisodiy Tadqiqotlar Jurnal, 12(3), 45–60.
- 9.Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. Journal of Strategic Information Systems, 28(2), 118–144.

