



ИНСОН КАПИТАЛИНИ БОШҚАРИШНИ РИВОЖЛАНТИРИШДА РАҚАМЛИ ТЕХНОЛОГИЯЛАРНИ ЖОРИЙ ҚИЛИШНИНГ ХИТОЙ ВА СИНГАПУР ТАЖРИБАСИ

Сапарбаева Дилфуза Бахтияровна
Бизнес ва Тадбиркорлар Олий мактаби

Замонавий глобал муҳитда инсон капиталини самарали бошқариш ташкилот муваффақияти ва рақобатбардошлигининг ҳал қилувчи омили ҳисобланади. Рақамли технологияларнинг жадал ривожланиши билан инсон капиталини бошқаришнинг анъанавий парадигмалари чуқур ўзгаришларни бошдан кечирмоқда. Сунъий интеллект, катта маълумотлар таҳлили, булутли ҳисоблаш ва бошқа рақамли инновацияларнинг пайдо бўлиши билан таъминланган ушбу трансформация ташкилотлар истеъдодларни ёллаш, ривожлантириш ва сақлаб қолишга бўлган ёндашувларини қайта кўриб чиқишга мажбур бўлган даврни бошлаб берди.

Инсон капиталини бошқаришда рақамли трансформациянинг афзалликлари сезиларли бўлсада, амалга ошириш йўли қийинчиликлар ва мураккабликлар билан тўла. Маданий қаршилик, шахсий дахлсизлик муаммолари, малакалардаги бўшлиқлар ва тартибга солиш чекловлари инсон капиталини самарали бошқаришда рақамли технологияларнинг тўлиқ имкониятларини очиш учун ташкилотлар ҳаракат қилишлари керак бўлган катта тўсиқларни англатади.

Инсон капиталини бошқаришда рақамли технологияларнинг эволюцияси 20-асрнинг ўрталарида компютерлаштиришнинг пайдо бўлиши билан кузатилди. Дастлабки HR тизимлари, биринчи навбатда, иш ҳақини қайта ишлаш ва ҳисобни юритиш каби мунтазам маъмурий вазифаларни автоматлаштиришга қаратилган. 1990 йилларда шахсий компютерлар ва интернетнинг кенг тарқалиши билан HR технологиялари жадал ривожлана бошлади, бу эса инсон капиталини бошқаришнинг янада мураккаб ечимларига йўл очди.

Хитой компаниялари ишга қабул қилиш жараёнларини оптималлаштириш, энг яхши иқтидорларни аниқлаш ва истеъдодларни бошқариш стратегияларини яхшилаш учун сунъий интеллект ва катта маълумотлар таҳлилидан фойдаланади. Сунъий интеллектга асосланган алгоритмлар номзодларнинг катта ҳажмдаги маълумотларини, ижтимоий медиа профилларини ва онлайн хатти-ҳаракатларини таҳлил қилади, бу эса ишга яроқлилигини башорат қилиш, ваколатларни баҳолаш ва номзодларни танлаш жараёнини соддалаштиришга ёрдам беради, бу эса ташкилотларга маълумотларга асосланган ишга қабул қилиш қарорларини қабул қилиш ва истеъдодларни эгаллашда рақобатдош устунликка эга бўлиш имконини беради.

Хитой мобил ва ижтимоий HR ечимларини қабул қилишда етакчилик қилмоқда, бу Хитой ишчи кучи орасида смартфонлар ва ижтимоий медиа платформаларидан кенг фойдаланишга асосланган. Мобил иловалар, ВеЧат Ворк ва бошқа ижтимоий ҳамкорлик воситалари ходимлар ўртасида мулоқот, ҳамкорлик ва ҳамкорликни осонлаштиради, бу эса HR бўлимларига шахсийлаштирилган HR хизматларини



тақдим этиш, ходимларнинг фикр-мулоҳазаларини йиғиш ва мобил биринчи муҳитда жонли ташкилий маданиятни шакллантириш имконини беради.

Хитой ташкилотлари ўз ишчи кучларини рақамли иқтисодиётда ривожланиш учун зарур бўлган имкониятлар билан жиҳозлаш учун рақамли кўникмаларни ривожлантириш ва узлуксиз ўрганиш ташаббусларига устувор аҳамият беради. Рақамли ўқув платформалари, онлайн ўқув курслари ва виртуал синф хоналари ходимларга турли хил ўқув ресурслари, интерактив контент ва уларнинг мартаба интилишлари ва ташкилот эҳтиёжларига мослаштирилган шахсийлаштирилган ўқув йўлларида фойдаланиш имкониятини беради.

Хитой компаниялари маълумотлар хавфсизлиги, масштабlilik ва HR операцияларида самарадорликни ошириш учун HR тизимларини блокчейн, булутли ҳисоблаш ва нарсалар Интернет (IoT) каби ривожланаётган технологиялар билан бирлаштиради. Блокчейн технологияси ходимлар ёзувларининг яхлитлиги ва кузатилишини таъминлайди, булутга асосланган инсон капиталини бошқариш ечимлари эса исталган вақтда, исталган жойда HR хизматлари ва маълумотларига кириш имконини беради ва IoT қурилмалари ишлаб чиқариш ва логистика секторларида ишчи кучини мониторинг қилиш ва хавфсизликни бошқаришни осонлаштиради.

Хитой ташкилотлари ишчи кучини режалаштириш, самарадорликни бошқариш ва ходимларни жалб қилиш ташаббуслари учун одамлар таҳлилини ўз ичига олади. Мураккаб таҳлил воситалари ходимларнинг маълумотларини, ҳиссиётларни таҳлил қилиш ва ишлаш кўрсаткичларини таҳлил қилади, бу тенденцияларни аниқлаш, пасайиш хавфини башорат қилиш ва кадрлар аралашувини ишчи кучининг ўзгарувчан эҳтиёжлари ва афзалликларини қондириш учун мослаштириш ва шу билан ташкилотнинг тезкорлиги ва ходимларнинг қониқишини оширади²⁹.

Сингапур ҳукумати турли схемалар, грантлар ва рағбатлантиришлар орқали инсон капиталини бошқаришда рақамлаштириш ташаббусларини илгари суришда фаол роль ўйнайди, бу эса корхоналарни самарадорлик ва рақобатбардошликни ошириш учун рақамли технологияларни қўллашга рағбатлантиришга қаратилган. Ҳосилдорлик ечимлари гранти (PSG), Корхонани ривожлантириш гранти каби ташаббуслар ташкилотларга рақамли HR ечимлари, малака ошириш ва ишчи кучини ўзгартиришга сармоя киритишда ёрдам бериш учун молиявий ёрдам ва ресурсларни тақдим этади.

Сингапур компаниялари HR жараёнларини соддалаштириш, маълумотларга киришни яхшилаш ва ходимлар ўртасидаги ҳамкорликни яхшилаш учун булутга асосланган инсон капиталини бошқариш ечимларини қўллайди. SAP SuccessFactors, Oracle HCM Cloud, инсон капиталини бошқариш Workday каби етакчи провайдерлар булутга асосланган HR платформаларини таклиф этади, бу эса ташкилотларга ишга ёллаш, иш ҳақини тўлаш, ишлаш самарадорлигини бошқариш, ўрганиш ва ривожлантириш фаолиятини янада самарали бошқариш имконини беради, шу билан бирга маълумотлар хавфсизлиги ва меъёрий талабларга мувофиқлигини таъминлайди.

²⁹ China HR Technology Conference. "China's HR Technology Trends."



Сингапур ўз ишчи кучини рақамли иқтисодиётда муваффақият қозониш учун зарур бўлган малакалар билан жиҳозлаш учун кўникмаларни ривожлантириш ва умрбод таълимга катта эътибор беради. SkillsFuture ташаббуси янги кўникмаларга эга бўлиш, мавжудларини янгилаш ва тез ўзгарувчан меҳнат бозорида долзарб бўлиб қолишда шахсларни қўллаб-қувватлаш учун кенг қўламли ўқув дастурлари, субсидиялар ва имтиёзларни таклиф этади. Рақамли таълим платформалари, электрон таълим курслари ва виртуал ўқув дастурлари ходимлар учун муҳим рақамли кўникмалар ва қобилиятларни ривожлантириш учун мослашувчан ва қулай ўқув имкониятларини тақдим этади.

Сингапур ташкилотлари HR жараёнларини соддалаштириш, қарорлар қабул қилишни яхшилаш ва ходимлар тажрибасини яхшилаш учун сунъий интеллект ва автоматлаштириш технологияларидан фойдаланади. Сунъий интеллектга асосланган чатботлар, виртуал ёрдамчилар ва роботлаштирилган жараёнларни автоматлаштириш воситалари номзодларни текшириш, ишга қабул қилиш ва ходимларнинг ўз-ўзига хизмат кўрсатиш сўровлари каби одатий маъмурий вазифаларни автоматлаштиради, бу эса HR мутахассисларини кўпроқ стратегик ташаббуслар ва қўшимча қийматли фаолиятга эътибор қаратишга имкон беради.

Сингапур компаниялари ишчи кучини режалаштириш, истеъдодларни эгаллаш ва самарадорликни бошқариш ташаббуслари учун маълумотлар таҳлилидан фойдаланади. Мураккаб таҳлил воситалари иқтидордаги камчиликларни аниқлаш, келажакдаги малака талабларини башорат қилиш ва ишга қабул қилиш, сақлаб қолиш ва меросхўрликни режалаштириш учун HR стратегияларини оптималлаштириш ва шу билан рақамли асрда ташкилотнинг чакқонлиги ва рақобатбардошлигини ошириш учун ходимлар маълумотларини, ишлаш кўрсаткичларини ва ишчи кучи тенденцияларини таҳлил қилади³⁰.

Юқоридагиларга асосланиб хулоса қиладиган бўлсак, инсон капиталини бошқаришда рақамли технологияларни жорий этиш бўйича хорижий тажрибалар ишчи кучи унумдорлигини ошириш, иқтидорларни эгаллаш ва ходимларни жалб қилиш учун инновациялардан фойдаланишга қаратилган глобал тенденцияни очиқ беради. Ушбу тажрибалардан ўрганиб, бутун дунё бўйлаб ташкилотлар кадрлар жараёнларини оптималлаштириш, инновациялар маданиятини юксалтириш ва рақамли асрда ташкилий мукамалликка эришиш ва барқарор ўсиш йўлида инсон капиталининг тўлиқ салоҳиятини очиш учун рақамлаштириш тақдим этаётган имкониятлардан фойдаланиши мумкин.

³⁰ Deloitte. "Data Analytics in HR: Singapore Insights."