

RAQAMLASHTIRISH SHAROITIDA TO‘QIMACHILIK KORXONALARIDA MEHNAT RESURSLARINI BOSHQARISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH

Musayev Shavkatjon Kayumjonovich

Toshkent to‘qimachilik va yengil sanoat instituti

“Iqtisodiyot va menejment” kafedrası

mustaqil tadqiqotchisi

ORCID: 0009-0000-7436-3988

E-mail: sh.musayev@afu.uz

Annotatsiya

Ushbu maqolada raqamlashtirish sharoitida to‘qimachilik korxonalarida mehnat resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish masalasi yoritilgan. Ish jarayonlarini raqamli vositalar asosida boshqarish, xodimlar faoliyatini hisobga olish, mehnat unumdorligini oshirish va boshqaruv qarorlarini tezkor qabul qilish imkoniyatlari tahlil qilinadi. Tarmoqda uchraydigan asosiy muammolar va ularni bartaraf etishning amaliy yo‘llari ko‘rsatib beriladi. Maqola natijalari to‘qimachilik korxonalarida mehnat resurslaridan samarali foydalanish va boshqaruv tizimini yaxshilashga xizmat qiladi.

Kalit so‘zlar: Raqamlashtirish, to‘qimachilik korxonalarini, mehnat resurslari, mehnat unumdorligi, raqamli boshqaruv, xodimlar samaradorligi, HR tizimi, ishlab chiqarish samaradorligi.

Аннотация

В данной статье рассматривается вопрос совершенствования системы управления трудовыми ресурсами на текстильных предприятиях в условиях цифровизации. Анализируются возможности управления рабочими процессами на основе цифровых средств, учета деятельности сотрудников, повышения производительности труда и оперативного принятия управленческих решений. Также показаны основные проблемы, возникающие в отрасли, и практические пути их устранения. Результаты статьи направлены на обеспечение более эффективного использования трудовых ресурсов и улучшение системы управления на текстильных предприятиях.

Ключевые слова: цифровизация, текстильные предприятия, трудовые ресурсы, производительность труда, цифровое управление, эффективность сотрудников, HR-система, эффективность производства.

Abstract

This article examines the issue of improving the labor resource management system at textile enterprises in the context of digitalization. It analyzes the possibilities of managing work processes through digital tools, monitoring employee performance, increasing labor productivity, and making prompt managerial decisions. The study also identifies the main problems observed in the sector and outlines practical ways to address them. The findings of the article are aimed at ensuring more efficient use of labor resources and improving the management system at textile enterprises.

Keywords: digitalization, textile enterprises, labor resources, labor productivity, digital management, employee efficiency, HR system, production efficiency.

KIRISH

Ishlab chiqarishning jadal yangilanib borishi sharoitida korxonalaridan nafaqat texnik bazani, balki mehnat resurslarini boshqarish usullarini ham qayta ko‘rib chiqish talab etilmoqda. Raqamli vositalar ishni rejalash, xodimlar faoliyatini kuzatish, vazifalarni taqsimlash va natijani baholashda tobora ko‘proq qo‘llanmoqda. Shu bois mehnat resurslarini boshqarish endi faqat kadrlarni hisobga olish bilan cheklanmay, balki ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga xizmat qiladigan muhim boshqaruv bo‘g‘iniga aylanmoqda. Bu holatni jahon tadqiqotlari ham tasdiqlaydi: “Yangi raqamli texnologiyalar odamlarning yashashi, ishlashi va o‘rganish usullarini o‘zgartirmoqda” [1]. Shu ma‘noda, raqamlashtirish mehnat munosabatlari va boshqaruv amaliyotini yangilashning asosiy omillaridan biri sifatida qaraladi.

To‘qimachilik korxonalarini uchun bu masala yanada dolzarbdir, chunki mazkur tarmoqda ishlab chiqarishning uzluksizligi, buyurtmalar tezligi, sifat talabi va ishchi kuchiga bo‘lgan ehtiyoj bir-biri bilan chambarchas bog‘liq. To‘qimachilik ko‘p hollarda mehnat talab qiladigan tarmoq bo‘lib, unda xodimlarning malakasi, moslashuvchanligi va ish intizomi ishlab chiqarish natijasiga bevosita ta‘sir qiladi. Raqamli boshqaruv vositalari kirib kelishi bilan bu tarmoqda eski ish usullarini saqlab qolish tobora qiyinlashmoqda. Xususan, sohaga bag‘ishlangan tadqiqotlardan birida: “Raqamli o‘zgarish to‘qimachilik va poyabzal tarmoqlarida zarur ko‘nikmalarni tubdan yangilamoqda” deb ta‘kidlanadi [2]. Demak, to‘qimachilik korxonalarida mehnat resurslarini boshqarish masalasi endi faqat ishchi sonini belgilash emas, balki yangi ishlab chiqarish sharoitiga mos kadr siyosatini shakllantirishni ham anglatadi.

Raqamlashtirish sharoitida mehnat resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish deganda xodimlarni ro‘yxatga olishni elektronlashtirishning o‘zi tushunilmaydi. Bu, avvalo, ishga qabul qilish, ish o‘rinlarini taqsimlash, mehnat natijasini baholash, o‘qitish, qayta tayyorlash va ichki nazorat jarayonlarini yagona va aniq ishlaydigan tizimga keltirishdir. So‘nggi tadqiqotlardan birida bu jarayon sodda va lo‘nda tarzda shunday izohlanadi: “Raqamli HR o‘zgarishi – bu inson resurslari boshqaruvi jarayonlariga raqamli texnologiyalarni qo‘shib, samaradorlikni, xodim tajribasini va tashkilot natijasini yaxshilashdir” [3]. Mazkur fikr to‘qimachilik korxonalarini uchun ham to‘liq ahamiyatga ega, chunki bu yerda boshqaruvdagi sustlik ishlab chiqarish sur‘ati, mahsulot sifati va xarajat darajasiga darhol ta‘sir qiladi.

Aynan shu sababli to‘qimachilik korxonalarida mehnat resurslarini boshqarish tizimini raqamlashtirish masalasi nazariy emas, balki amaliy ahamiyatga ega bo‘lgan tadqiqot yo‘nalishidir. Muammo shundaki, ko‘plab korxonalarda ishlab chiqarish jarayoni qisman yangilanayotgan bo‘lsa-da, mehnat resurslarini boshqarish usullari hanuz eski tartibda qolmoqda. Natijada ishchi kuchidan to‘liq foydalanilmaydi, malaka va vazifa o‘rtasida nomuvofiqlik paydo bo‘ladi, xodimlar almashinuvi kuchayadi va mehnat unumdorligi kutilgan darajada oshmaydi. Shuning uchun mazkur maqolada raqamlashtirish sharoitida to‘qimachilik korxonalarida mehnat resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirishning mazmuni, zarurati va amaliy yo‘nalishlari yoritiladi; bunda mehnatni samarali tashkil etish, xodimlar salohiyatidan oqilona foydalanish va boshqaruv qarorlarini aniqroq yo‘lga qo‘yish masalalariga alohida e‘tibor qaratiladi.

ADABIYOTLAR SHARHI

Mavzu doirasida mavjud adabiyotlar shuni ko'rsatadiki, mehnat resurslarini raqamli sharoitda boshqarish masalasi ko'plab iqtisodchi olimlar tomonidan turli tarmoqlar misolida yoritilgan, ammo aynan to'qimachilik korxonasi kesimida tadqiqotlar yetarli darajada jamlanmagan. Mahalliy ilmiy manbalarda asosan bank, oliy ta'lim va umumiy boshqaruv tizimlari yoritilgan bo'lsa, Rossiya iqtisodchi olimlari tadqiqotlarida korxonalar darajasida kadrlar boshqaruvi, mehnat resurslari va raqamli boshqaruv vositalaridagi o'zgarishlar batafsilroq tahlil qilingan. Shu jihatdan, mavjud adabiyotlar mazkur maqola uchun zarur nazariy asos beradi, lekin ularni to'qimachilik tarmog'iga moslashtirish alohida tahlilni talab qiladi.

Mahalliy iqtisodchi olimlar orasida Asqarov Azizbekning qarashi mavzuga yaqin yo'nalishlardan biridir. Muallif raqamlashtirishni faqat hujjat yuritishni soddalashtirish deb emas, balki xodim bilan ishlashning barcha bosqichlarini yangilash omili sifatida ko'radi. U buni quyidagicha ifodalaydi: "HR tizimini raqamlashtirishning asosiy harakatlantiruvchi kuchlari tashqi va ichki omillar bilan bog'liq bo'lib, asosiy e'tibor xodim hayotiy siklining barcha bosqichlarini qamrab oluvchi raqamli texnologiyalarni amaliy qo'llashga qaratiladi" [4].

Bu fikr to'qimachilik korxonalarida uchun ham muhim, chunki tarmoqda ishga qabul qilish, ish o'rniga moslashtirish, malaka oshirish va rag'batlantirishni alohida-alohida emas, yagona boshqaruv zanjiri sifatida ko'rish zarur.

Shuningdek, Shaxnoza Asadova va Abdumalik Jumanovning tadqiqoti ham e'tiborga loyiq. Ular raqamlashtirishni boshqaruv funksiyalarini yangi shaklga keltiruvchi amaliy yo'l sifatida talqin qiladi. Mualliflar buni shunday bayon etadi: "Ushbu tadqiqot O'zbekiston oliy ta'lim muassasalarida inson resurslarini boshqaruv funksiyalarini raqamlashtirish va raqamli o'zgarish masalalarini o'rganishga qaratilgan, tadqiqot esa kadrlar bo'limi xodimlari o'rtasida o'tkazilgan so'rovnoma tahliliga asoslangan" [5]. Bu yondashuvdan ko'rinadiki, raqamlashtirish texnik vosita emas, balki boshqaruv funksiyalarini qayta tashkil etish jarayonidir. To'qimachilik korxonalarida ham ayni shu tamoyil asosida mehnatni rejalash, xodimlar hisobi va natijani baholash tizimi yangilanadi.

Xorijlik iqtisodchi olim A. A. Mohamdning qarashlari mavzu uchun muhim nazariy tayanch beradi. Muallif raqamli iqtisodiyot sharoitida boshqaruvning an'anaviy usullari yetarli bo'lmay qolayotganini ko'rsatadi va quyidagi tadqiqotida shunday ifodalaydi: "Xodimlarni boshqarish endi eski shaklda qololmaydi; u jismoniy bog'liqlikka tayangan usuldan chiqib, odamlarni raqamli va masofaviy vositalar orqali boshqarish me'yor bo'ladigan yangi modelga o'tishi kerak" [6]. Bu fikr to'qimachilikda dolzarb, chunki ishlab chiqarishning o'zi an'anaviy ko'rinsa ham, xodimlarni boshqarish vositalari eski qolsa, ishlab chiqarish samaradorligi pasayadi. Demak, korxonadagi boshqaruv shakli ishlab chiqarish uskunalari bilan birga yangilanishi kerak.

Rus iqtisodchilari O. S. Reznikova va S. E. Umerova mehnat resurslarini boshqarish texnologiyalarini yanada amaliyroq tahlil qiladi. Ularning xulosasi quyidagicha ko‘rsatadi: “Raqamlashtirish sharoitida mehnat resurslarini boshqarish texnologiyalarini takomillashtirish zarurati iste’molchilar talabi o‘zgarishi, raqobat kuchayishi va jarayonlarni avtomatlashtirish kengayishi bilan bog‘liq; axborot texnologiyalarining biznes jarayonlariga kirib kelishi boshqaruv yondashuvlarini tubdan o‘zgartirmoqda” [7].

Bu qarash bevosita to‘qimachilik tarmog‘iga mos tushadi. Chunki ushbu tarmoqda bozor talabi tez almashadi, buyurtma hajmi o‘zgaruvchan bo‘ladi, ishlab chiqarish sur‘ati esa xodimlar bilan ishlash sifati va tezkorligiga bog‘liq. Shuning uchun mehnat resurslarini boshqarishda raqamli vositalardan foydalanish ishlab chiqarish barqarorligi uchun ham, mehnat unumdorligi uchun ham zarur.

Umuman, tahlil qilingan adabiyotlar ikki muhim xulosaga olib keladi. Birinchidan, mahalliy adabiyotlarida raqamlashtirish ko‘proq boshqaruv funksiyalarini yangilash va kadrlar bilan ishlash bosqichlarini tizimlashtirish vositasi sifatida talqin qilinadi. Ikkinchidan, rus iqtisodchi olimlari bu masalani kengroq qo‘yib, raqamli sharoitda xodimlarni boshqarishning butun modeli o‘zgarishini ko‘rsatadi. Aynan shu nuqtada mazkur maqolaning ilmiy zarurati ko‘rinadi: mavjud yondashuvlarni to‘qimachilik korxonalarining mehnat resurslarini boshqarish tizimiga moslab, tarmoqning o‘ziga xos ishlab chiqarish sharoiti bilan bog‘lab tahlil qilish kerak.

METODOLOGIYA

Mazkur tadqiqotda raqamlashtirish sharoitida to‘qimachilik korxonalarida mehnat resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish masalasi tizimli yondashuv asosida o‘rganildi. Bunda mehnat resurslari boshqaruvi alohida bo‘laklar yig‘indisi sifatida emas, balki bir-biri bilan bog‘langan bosqichlar va jarayonlar majmui sifatida qaraldi. Shu sababli tadqiqotda xodimlarni jalb etish, joylashtirish, o‘qitish, baholash, rag‘batlantirish va rivojlantirish jarayonlari yagona boshqaruv tizimining o‘zaro bog‘liq qismlari sifatida tahlil qilindi. Bu yondashuvni asoslashda quyidagi ilmiy qarash metodik tayanch bo‘ldi: “Mehnat resurslari boshqaruvi uzluksiz shakllanish, foydalanish va rivojlanish jarayonidir” [8]. Mazkur qarashdan kelib chiqib, to‘qimachilik korxonasida mehnat resurslarini faqat joriy holat bo‘yicha emas, balki ularning shakllanishi, foydalanilishi va keyingi rivojlanishi nuqtai nazaridan baholash usuli qo‘llandi.

Tadqiqotning keyingi bosqichida qiyosiy tahlil va mazmuniy tahlil usullaridan foydalanildi. Bunda an’anaviy boshqaruv usullari bilan raqamli boshqaruv vositalari asosidagi yondashuvlar o‘zaro solishtirildi. Xususan, qog‘oz shaklidagi hisob va nazorat usullari bilan elektron hisob, raqamli kuzatuv, onlayn o‘qitish va tezkor tahlil vositalarining amaliy samarasi taqqoslandi. Bu yo‘nalishda quyidagi fikr muhim: “Tadqiqotda turli yondashuvlar tahlil qilinadi, ilmiy manbalar mazmunan o‘rganiladi, so‘ng aniqlangan yo‘nalishlar modellashtiriladi” [9]. Shu asosda maqolada ilmiy adabiyotlar, amaliy qarashlar va korxonalar boshqaruvi bilan bog‘liq mavjud yondashuvlar solishtirilib, to‘qimachilik tarmog‘iga mos bo‘lgan usullar ajratib olindi.

Tadqiqotda, shuningdek, statistik, hisob-tahliliy va qiyosiy baholash usullari ham qoʻllandi. Bu usullar orqali xodimlar soni, mehnat unumdorligi, ish vaqtidan foydalanish, kadrlar almashinuvi, malaka oshirish holati va boshqaruv samaradorligiga taʼsir etuvchi omillar oʻrganildi. Raqamlashtirishdan oldingi va keyingi holatni taqqoslash mazkur maqola uchun muhim usul boʻlib xizmat qiladi. Bu borada quyidagi ilmiy xulosa tadqiqot usulini aniq belgilashga yordam beradi: “Metodologik asos sifatida statistik, grafik, хисоб-тахлилий va qiyosiy tahlil qoʻllanadi” [10]. Mazkur yondashuvdan kelib chiqib, maqolada toʻqimachilik korxonalarini uchun raqamli boshqaruv vositalarining mehnatni rejalash, nazorat qilish va natijani baholashdagi oʻrni tahlil qilinadi.

Amaliy jihatdan tadqiqotda toʻqimachilik korxonalarining shtat tuzilmasi, ish vaqti hisobi, ishlab chiqarish topshiriqlari, xodimlar harakati, malaka oshirish holati va mehnat unumdorligi kabi koʻrsatkichlarni oʻrganish nazarda tutiladi. raqamli boshqaruv vositalari joriy etilganda xodimlarni tanlash, vazifa taqsimoti, ichki nazorat, oʻqitish va ragʻbatlantirish tizimida qanday oʻzgarish boʻlishi qiyosiy tarzda baholanadi. Bunday yondashuv toʻqimachilik korxonalarida mehnat resurslarini boshqarishdagi sust nuqtalarni aniqlash, raqamlashtirish orqali ularni bartaraf etish va boshqaruv samaradorligini oshirish yoʻllarini asoslash imkonini beradi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Mazkur mavzu doirasida olib borilgan tahlil shuni koʻrsatadiki, raqamlashtirish sharoitida toʻqimachilik korxonalarida mehnat resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish uchta asosiy yoʻnalishda natija beradi: birinchidan, xodimlarga oid maʼlumotlar bilan ishlash ancha tartibli va tezkor tus oladi; ikkinchidan, kadrlar boʻlimining vazifasi oddiy hisob-kitobdan chiqib, ishlab chiqarish natijasiga taʼsir etuvchi boshqaruv boʻgʻiniga aylanadi; uchinchidan, mehnatni tashkil etishning oʻzi qayta koʻrib chiqiladi. Toʻqimachilik tarmogʻida bu muhim, chunki bu yerda ishchi kuchi, smena, buyurtma, ishlab chiqarish surʼati va sifat nazorati bir-biri bilan bevosita bogʻliqdir.

Birinchi natija shundan iboratki, raqamli boshqaruv vositalari xodimlarga doir qarorlarni ancha aniqroq qilishga yordam beradi. Bu ishchi kuchiga ehtiyojni oldindan belgilash, mehnat unumdorligini kuzatish, xodimlarni ragʻbatlantirish va ichki oʻsish yoʻnalishlarini belgilashda yaqqol koʻrinadi. N. K. Zokirova bu holatni quyidagicha ifodalaydi: “Raqamli boshqaruv vositalari korxonaga kadruga boʻlgan ehtiyojni oldindan koʻrish, mehnat natijasini boshqarish va xodimni maqsadli ragʻbatlantirish imkonini beradi” [11]. Mazkur fikrni toʻqimachilik korxonasi sharoitiga tatbiq etganda, xodimlar sonini faqat mavjud shtat asosida emas, balki buyurtmalar hajmi, smena yuklamasi, uskunalar bandligi va malaka darajasi bilan bogʻliq holda boshqarish zarurligi ayon boʻladi. Natijada ortiqcha ishchi kuchi yoki aksincha, ishchi yetishmasligi holatlari kamayadi, mehnat taqsimoti ancha oqilona tus oladi.

Ikkinchi natija shuki, raqamlashtirish sharoitida mehnat resurslarini boshqarish korxonaning chekka yordamchi vazifasi boʻlib qolmaydi. U ishlab chiqarishning barqarorligi, mahsulot sifati va mehnat unumdorligiga taʼsir qiladigan boshqaruv omiliga aylanadi. A. Yu. Anisimov va hammualliflar bu oʻzgarishni quyidagicha bayon

etadi: “Bugungi sharoitda kadrlarga qo‘yiladigan talablar, bandlik shakllari, boshqaruv usullari va korporativ muhit o‘zgarib bormoqda; shu bois xodimlarni boshqarish endi strategik yo‘nalishga aylanmoqda” [12]. Bu holat to‘qimachilik korxonalarida dolzarbdir. Chunki xodimlar bilan ishlash sifati past bo‘lsa, ishlab chiqarish rejasining bajarilishi, smena intizomi, uskunadan foydalanish darajasi va hatto tayyor mahsulot sifati ham izdan chiqadi. Demak, kadrlar bo‘limi faqat buyruq yurituvchi bo‘lim emas, balki ishlab chiqarish boshqaruvi bilan bir yo‘nalishda ishlovchi tuzilma bo‘lishi kerak.

Uchinchi natija esa shundan iboratki, raqamlashtirish faqat mavjud tartibga kompyuter qo‘shish bilan cheklanmaydi; u mehnatni tashkil etishning o‘zini yangilashni talab etadi. O. E. Podverbniy va hammualliflar bu masalani juda aniq qo‘yadi: “Korxonalarda raqamlashtirish ko‘p hollarda tuzilma va ma’lumot oqimlarini qamrab oladi, lekin mehnatni tashkil etishning yangi shakllari qayta ko‘rilmasa, raqamli rivojlanishga kiritilgan mablag‘ to‘liq samara bermaydi” [13]. To‘qimachilik tarmog‘ida bu fikr amaliy ahamiyatga ega: agar tikuv, yigiruv, bo‘yash, qadoqlash va ombor bilan bog‘liq ishlar o‘zaro uzviy bog‘lanmasa, alohida raqamli dasturlar joriy etilgan taqdirda ham mehnat samaradorligi kutilgan darajada oshmaydi. Shuning uchun mehnat jarayonlarini qayta taqsimlash, vazifalarni aniqlashtirish, ichki aloqa yo‘llarini soddalashtirish va nazoratni bir markazga jamlash zarur bo‘ladi.

Muhokama nuqtai nazaridan qaralganda, to‘qimachilik korxonalarida mehnat resurslarini boshqarishni raqamlashtirishning haqiqiy foydasi uch holatda yaqqol namoyon bo‘ladi. Birinchisi – ishchi kuchidan foydalanishdagi yo‘qotishlarni kamaytirish; ikkinchisi – malaka bilan vazifa o‘rtasidagi moslikni yaxshilash; uchinchisi – xodimlar almashinuvi va boshqaruvdagi sustkashlikni kamaytirish. Biroq bu foyda o‘z-o‘zidan yuzaga kelmaydi. Agar korxonada raqamli tizim joriy etilib, lekin rahbarlar, ustalar, kadrlar xodimlari va ishlab chiqarish bo‘g‘inlari o‘rtasidagi hamkorlik o‘zgarmasa, natija sust bo‘ladi. Shuning uchun raqamlashtirishni dastur o‘rnatish deb emas, mehnatni boshqarish tartibini yangilash deb tushunish to‘g‘riroqdir.

Mazkur tahlildan kelib chiqib, to‘qimachilik korxonalarini uchun quyidagi amaliy xulosa kelib chiqadi: mehnat resurslarini boshqarish tizimi raqamli shaklga o‘tayotganda, avvalo ishga qabul qilish, smena rejalash, mehnat natijasini baholash, malaka oshirish va rag‘batlantirish bir-biri bilan bog‘langan yagona tizim sifatida yo‘lga qo‘yilishi kerak. Shundagina raqamlashtirish korxonada ichida qog‘ozni kamaytirish bilangina cheklanmay, ishlab chiqarish unumdorligi va boshqaruv sifati o‘sishiga xizmat qiladi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Raqamlashtirish sharoitida to‘qimachilik korxonalarida mehnat resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish bugungi ishlab chiqarish talablari bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan dolzarb masaladir. Raqamli vositalardan oqilona foydalanish xodimlar haqidagi ma’lumotlarni tartibli yuritish, ishga qabul qilish va joylashtirishni aniqroq tashkil etish, mehnat natijalarini tezkor baholash, ish vaqtidan samarali foydalanish hamda boshqaruv qarorlarini asosli qabul qilishga xizmat qiladi. To‘qimachilik tarmog‘ining mehnat talab etuvchi xususiyati, buyurtmalar hajmining o‘zgaruvchanligi

va ishlab chiqarish jarayonlarining uzviy bog‘liqligi mehnat resurslarini boshqarishda eski usullar bilan cheklanib qolish mumkin emasligini ko‘rsatadi.

Raqamlashtirishni faqat texnik yangilanish sifatida tushunish yetarli emas. U mehnatni tashkil etish, vazifalarni taqsimlash, nazoratni kuchaytirish, xodimlar malakasini oshirish va rag‘batlantirish tizimini qayta ko‘rib chiqishni ham talab qiladi. Agar korxonada raqamli tizim joriy etilib, lekin boshqaruv mazmuni o‘zgarmasa, kutilgan samaraga erishish qiyin bo‘ladi. Demak, to‘qimachilik korxonalarida mehnat resurslarini boshqarishni takomillashtirishning eng muhim sharti – raqamli imkoniyatlarni amaliy boshqaruv jarayonlari bilan uyg‘unlashtirishdir.

Raqamlashtirish to‘qimachilik korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish, xodimlar salohiyatidan to‘liqroq foydalanish, ortiqcha yo‘qotishlarni kamaytirish va ishlab chiqarish barqarorligini mustahkamlash uchun muhim omil hisoblanadi. Shu sababli tarmoq korxonalarida mehnat resurslarini boshqarish tizimini raqamli asosda takomillashtirish nafaqat ichki boshqaruvni yaxshilaydi, balki korxonaning raqobatbardoshligi va iqtisodiy samaradorligini oshirishga ham xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. Manca, Fabio; Osés Arranz, Ainhoa. Skills for the Digital Transition: Assessing Recent Trends Using Big Data. OECD Publishing, Paris, 2022.

2. Ly, Dang Kim Khanh; Trang, Nguyen Thu. Skill Demands of Vietnamese Textile and Footwear Enterprises in the Context of Digital Transformation. VNU Journal of Science: Policy and Management Studies, Vol. 41, No. 2, 2025.

3. El Garem, Rania Ahmed. HR digital transformation: enhancing human resource management through technology. Future Business Journal, Vol. 12, Article 5, 2026.

4. Asqarov Azizbek. Davlat banklarida inson resurslarini boshqarish tizimini raqamlashtirish: asosiy yo‘nalishlar va strategik imkoniyatlar. Journal of Science-Innovative Research in Uzbekistan, 1(1), 2023.

5. Asadova Shaxnoza, Jumanov Abdumalik. O‘zbekiston oliy ta‘lim muassasalarida inson resurslarini boshqaruv funksiyalarini raqamlashtirish. Iqtisodiy taraqqiyot va tahlil, 2024.

6. Mohamd Abed Alrahman. Strategii i metody upravleniya personalom organizatsiy v tsifrovoy ekonomike. Kreativnaya ekonomika, 2021, 15(8).

7. Reznikova O. S., Umerova S. E. Tsifrovye tekhnologii upravleniya trudovymi resursami v sfere servisa. Ekonomika truda, 2025, 12(10).

8. Глаз Ю.А. Управление воспроизводством трудовых ресурсов организации // Российское предпринимательство, 2012, Т. 13, № 13.

9. Чжао С. Направления повышения эффективности труда при подготовке и повышении квалификации трудовых ресурсов в условиях цифровизации // Экономика труда, 2024, Т. 11, № 8.

10. Резникова О.С., Умерова С.Э. Цифровые технологии управления трудовыми ресурсами в сфере сервиса // Экономика труда, 2025, Т. 12, № 10.

11. Zokirova N. K. Novye vozmojnosti i perspektivy razvitiya upravleniya chelovecheskimi resursami v Respublike Uzbekistan // Liderstvo i menedjment, 2025, Т. 12, № 3.

12. Anisimov A. Yu., Aleksaxina S. A., Molchanov I. I., Golikov R. Yu. Transformatsiya upravleniya personalom v usloviyax tsifrovoy ekonomiki: ot administrativnoy funktsii k strategicheskomu partnerstvu // Liderstvo i menedjment, 2025, Т. 12, № 5.

13. Podverbnix O. E., Samoxvalova S. M., Donova N. A., Mokin Yu. I. Formirovanie i realizatsiya modeli tsifrovoy organizatsii truda na promyshlennom predpriyatii // Kreativnaya ekonomika, 2023, Т. 17, № 12.

14. Yusupova D. T., Musayev Sh.K. To‘qimachilik korxonalarida mexnat resurslaridan foydalanish samaradorligi. (2025). Marketing Journal, 10. <https://marketingjournal.uz/index.php/mj/article/view/68>



Marketing

ilmiy, amaliy va ommabop jurnali

Muharrir:

Ingliz tili muharriri:

Rus tili muharriri:

Musahhah:

Sahifalovchi va dizaynerlar:

Xakimov Ziyodulla Axmadovich

Tursunov Boburjon Ortiqmirzayevich

Kaxramonov Xurshidjon Shuxrat o'g'li

Karimova Shirin Zoxid qizi

Sadikov Shoxrux Shuxratovich

Abidjonov Nodirbek Odijon o'g'li

2026-yil, mart, 3-son

© Materiallar ko'chirib bosilganda "Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar mas'ul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelavermasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

Mazkur jurnalda maqolalar chop etish uchun quyidagi havolalarga murojaat qilish mumkin. Ilmiy maqola, ommabop maqola, reklama, hikoya va boshqa ilmiy-ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin.

Materiallar va reklamalar pullik asosda chop etiladi.

Elektron pochta:

info@marketingjournal.uz

Bot:

[@marketinjournalbot](https://t.me/@marketinjournalbot)

Tel.:

+998977838464, +998939266610

Jurnalning rasmiy sayti: <https://marketingjournal.uz>

Marketing jurnali O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi **Oliy attestatsiya komissiyasi rayosatining 2024-yil 04-oktabrdagi 332/5 sonli qarori** bilan milliy ilmiy nashrlar ro'yxatiga kiritilgan



"Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnali 2024-yil 15-martdan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan **C-5669517** reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan. **Litsenziya raqami: №240874**



"Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnalining xalqaro darajasi: **9710**. GOCT 7.56-2002 " Seriyali nashrlarning xalqaro standart raqamlanishi" davlatlartaro standartlari talablari. **Berilgan ISSN tartib raqami: 3060-4621**