

## SANOAT KORXONALARIDA HR ANALYTICS ASOSIDA IMTIYOZLAR SAMARADORLIGINI BAHOLASH

**Mirzabayeva Dilafruz Maxmudovna**

O‘zbekiston Respublikasi Bank-moliya akademiyasi magistranti.

[mirzabayevadilafruz55@gmail.com](mailto:mirzabayevadilafruz55@gmail.com)

<https://doi.org/10.5281/zenodo.19957081>

*Annotatsiya.* Mazkur ilmiy tezisdagi sanoat korxonalarida xodimlarga taqdim etiladigan imtiyozlar tizimining samaradorligini HR analytics asosida baholash va optimallashtirish masalalari tadqiq etilgan. Tadqiqotning asosiy maqsadi — raqamli tahlil vositalari yordamida imtiyozlarning xodimlar motivatsiyasi, mehnat unumdorligi va tashkilotdagi sadoqat darajasiga ta’sirini aniqlashdan iborat. Shu nuqtai nazardan, sanoat korxonalarida inson resurslarini boshqarishda an’anaviy yondashuvlardan zamonaviy, ma’lumotlarga asoslangan boshqaruv tizimlariga o’tish zarurati asoslab beriladi. Tadqiqot jarayonida iqtisodiy-statistik tahlil, solishtirma tahlil hamda korrelyatsion-regression usullar qo’llanilib, imtiyozlar xarajatlari va asosiy HR ko‘rsatkichlari (*employee engagement, turnover, absenteeism, productivity*) o‘rtasidagi bog‘liqlik o‘rganildi. Xususan, yirik sanoat korxonasi sifatida O‘zbekko‘mir AJ misolida imtiyozlar tizimining amaldagi holati tahlil qilinib, uning samaradorligini oshirishga qaratilgan mexanizmlar ishlab chiqildi.

**Kalit so‘zlar:** HR analytics, sanoat korxonalarida, imtiyozlar tizimi, xodimlar motivatsiyasi, mehnat unumdorligi, *employee engagement*, kadrlar almashinuvi (*turnover*), *absenteeism*, KPI, raqamli HR platformalar, ma’lumotlarga asoslangan boshqaruv, ijtimoiy paketlar, inson resurslarini boshqarish, korporativ samaradorlik, O‘zbekko‘mir AJ.

**Kirish.** Zamonaviy sanoat korxonalarida inson resurslarini samarali boshqarish raqobatbardoshlikni ta’minlovchi asosiy omillardan biri hisoblanadi, bunda xodimlarga taqdim etiladigan imtiyozlar tizimi ularning motivatsiyasi, sadoqati va mehnat unumdorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Biroq, an’anaviy yondashuvlar orqali imtiyozlar samaradorligini baholash ko‘pincha subyektivlikka asoslanib, real natijalarni to‘liq aks ettirmaydi. Shu sababli, so‘nggi yillarda HR analytics — ya’ni ma’lumotlarga asoslangan tahliliy yondashuvlar orqali xodimlar faoliyatini baholash va boshqarish tizimi keng qo‘llanila boshladi. Ayniqsa, yirik sanoat korxonalarida, jumladan O‘zbekko‘mir AJda imtiyozlar tizimini raqamli tahlil asosida optimallashtirish masalasi dolzarb ahamiyat kasb etmoqda, chunki bu nafaqat xodimlar samaradorligini oshirish, balki korxonaning umumiy iqtisodiy natijalarini yaxshilash imkonini beradi.

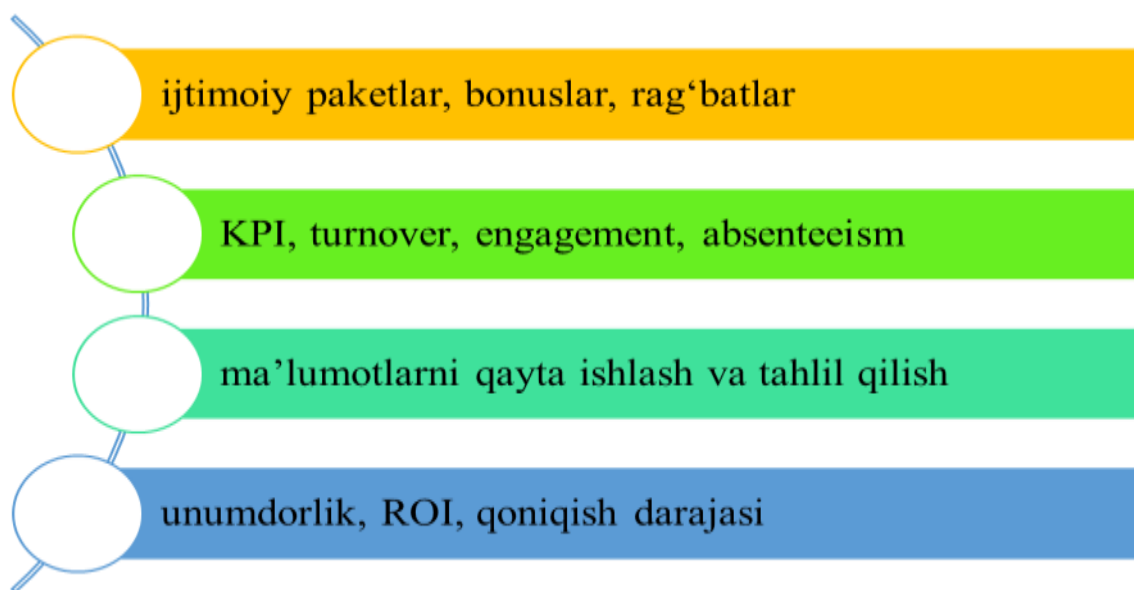
Zamonaviy sanoat korxonalarida inson resurslarini boshqarish tizimi tubdan o‘zgarib, an’anaviy boshqaruv usullaridan ma’lumotlarga asoslangan yondashuvlarga o‘tish jarayoni jadallashmoqda. Ayniqsa, xodimlarga taqdim etiladigan imtiyozlar tizimi (ijtimoiy paketlar, bonuslar, sog‘liqni saqlash xizmatlari, qo‘shimcha ta’lim imkoniyatlari) korxonaning ichki barqarorligi va ishlab chiqarish samaradorligiga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi. Shu nuqtai nazardan, imtiyozlar samaradorligini HR analytics asosida baholash sanoat korxonalarida strategik ahamiyatga ega bo‘lib bormoqda.

HR analytics — bu inson resurslari bilan bog‘liq ma‘lumotlarni yig‘ish, qayta ishlash va tahlil qilish orqali boshqaruv qarorlarini ilmiy asoslashga xizmat qiluvchi tizimdir. Ushbu yondashuv orqali xodimlar faoliyatining turli jihatlari, jumladan, ularning ishga munosabati, qoniqish darajasi, ish unumdorligi va tashkilotga sodiqligi aniq raqamlar asosida o‘lchanadi.

Natijada, imtiyozlar tizimining haqiqiy samaradorligini aniqlash va uni optimallashtirish imkoniyati yuzaga keladi.

Sanoat korxonalarida imtiyozlar samaradorligini baholashda bir qator asosiy ko‘rsatkichlar muhim ahamiyat kasb etadi. Bular qatoriga xodimlar qoniqish darajasi (employee satisfaction), ishga jalb etilganlik (employee engagement), kadrlar almashinuvi (turnover rate), ishda qatnashmaslik darajasi (absenteeism) va mehnat unumdorligi (productivity) kiradi. HR analytics vositalari yordamida ushbu ko‘rsatkichlar o‘rtasidagi o‘zaro bog‘liqlik aniqlanadi va imtiyozlar tizimining har bir elementi qanchalik samarali ishlayotgani baholanadi.

Amaliy tahlillar shuni ko‘rsatadiki, imtiyozlar tizimiga kiritilgan investitsiyalar ko‘pincha xodimlar samaradorligining oshishiga olib keladi. Masalan, yirik sanoat korxonasi sifatida O‘zbekko‘mir AJ misolida olib borilgan kuzatuvlar shuni ko‘rsatadiki, xodimlar uchun yaratilgan ijtimoiy paketlarning kengaytirilishi ularning ishga sodiqligini oshirgan, bu esa o‘z navbatida ishlab chiqarish hajmining o‘shishiga xizmat qilgan. HR analytics orqali ushbu jarayonlar aniq raqamlar bilan tasdiqlanib, imtiyozlar samaradorligi yuzasidan asosli xulosalar chiqarish imkonini beradi.



**1-rasm. Sanoat korxonalarida HR analytics asosida imtiyozlar samaradorligini baholash jarayoni**

*Manba: Muallif tomonidan tuzildi.*

Sanoat korxonalarida imtiyozlar tizimi HR analytics bilan integratsiyalashgan holda ko‘rib chiqilganda, u xodimlar motivatsiyasi va tashkilot samaradorligiga bevosita ta‘sir etuvchi kompleks boshqaruv instrumentiga aylanadi. Ijtimoiy paketlar, bonuslar va rag‘batlantirish choralarining joriy etilishi dastlab xodimlarga ta‘sir mexanizmini shakllantirsa-da, ularning haqiqiy natijadorligi KPI, turnover, engagement va absenteeism kabi aniq o‘lchov ko‘rsatkichlari orqali baholanadi.

Mazkur ko'rsatkichlar asosida yig'ilgan ma'lumotlarning tahlili imtiyozlar va xodimlar faoliyati o'rtasidagi funksional bog'liqlikni aniqlash imkonini beradi. Natijada, unumdorlik, ROI va qoniqish darajasi kabi yakuniy indikatorlar orqali imtiyozlarning iqtisodiy hamda ijtimoiy samaradorligi kompleks baholanadi va bu esa boshqaruv qarorlarini subyektiv yondashuvdan obyektiv, ma'lumotlarga asoslangan tizimga o'tkazishga xizmat qiladi.

Bundan tashqari, HR analytics tizimlari yordamida individual yondashuvni shakllantirish mumkin. Ya'ni, barcha xodimlar uchun bir xil imtiyozlar paketi o'rniga, ularning ehtiyojlari va motivatsiya omillariga mos ravishda differensial imtiyozlar tizimi ishlab chiqiladi. Bu esa nafaqat xodimlarning qoniqish darajasini oshiradi, balki resurslardan samarali foydalanishni ham ta'minlaydi. Raqamli platformalar bu jarayonni avtomatlashtirib, real vaqt rejimida tahlil qilish imkonini beradi.

HR analytics asosida imtiyozlar samaradorligini baholashda ayrim muammolar ham mavjud. Jumladan, ma'lumotlar sifati va to'liqligi, analitik tizimlarni joriy etish uchun zarur texnologik infratuzilma, hamda xodimlarning shaxsiy ma'lumotlarini himoya qilish masalalari dolzarb hisoblanadi. Bu muammolarni hal etish uchun korxonalarda raqamli madaniyatni rivojlantirish va HR bo'limining analitik salohiyatini oshirish zarur.

**Xulosa.** Xulosa qilib aytganda, HR analytics sanoat korxonalarida imtiyozlar tizimini samarali boshqarishning zamonaviy va istiqbolli vositasi hisoblanadi. U orqali imtiyozlar samaradorligini aniq baholash, xodimlar ehtiyojlarini chuqurroq tushunish va boshqaruv qarorlarini ilmiy asosda qabul qilish imkoniyati yaratiladi. Bu esa korxonalarning raqobatbardoshligini oshirish va barqaror rivojlanishini ta'minlashda muhim omil bo'lib xizmat qiladi.

#### **Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati**

1. Vahobov, A. (2020) Inson kapitalini boshqarishda raqamli transformatsiya. Toshkent: Iqtisodiyot nashriyoti.
2. Xolmo'minov, Sh. (2021) Inson resurslarini boshqarish va zamonaviy yondashuvlar. Toshkent: Fan va texnologiya.
3. Kibanov, A.Y. (2019) Upravlenie personalom organizatsii. Moskva: INFRA-M.
4. Belyaeva, T. & Koziyeva, I. (2020) 'Employee engagement in HR analytical systems', *Economic Annals-XXI*, 186(11–12), pp. 94–102.
5. Bhardwaj, S. & Patnaik, S. (2019) 'People Analytics: Challenges and Opportunities', *IUP Journal of Management Research*, 18(1), pp. 7–23.
6. Marler, J.H. & Boudreau, J.W. (2017) 'An evidence-based review of HR analytics', *International Journal of Human Resource Management*, 28(1), pp. 3–26.
7. Boudreau, J.W. & Cascio, W.F. (2017) 'Human capital analytics: why are we not there?', *Journal of Organizational Effectiveness*, 4(2), pp. 119–126.
8. Ulrich, D. (2019) *Reinventing the Organization*. Boston: Harvard Business Review Press.
9. Huselid, M.A. (2018) 'The science and practice of workforce analytics', *Human Resource Management Journal*, 28(1), pp. 1–15.
10. Minbaeva, D. (2018) 'Building credible human capital analytics', *Human Resource Management*, 57(3), pp. 701–713.

11. Lee, J.Y. & Lee, Y. (2023) 'People analytics and HR development', Human Resource Development Review, 23(1).
12. Samson, K. (2022) 'Strategic human capital analytics and organizational performance', Journal of Business Research.
13. Aguinis, H. (2023) Performance Management. Chicago: Chicago Business Press.