

IJTIMOYIY TARMOQLARNING KUNDALIK FAOLIYATIMIZDAGI AHAMIYATI

O'ktamova Farzona

2101 guruh (MBT) talabasi

Ilmiy rahbarlar:

Iskandarova Nilufar Tohirovna,

Ochilova Noila Farmonovna

Annotatsiya: Ushbu maqolada ijtimoiy tarmoqlarning insonlar hayotidagi ahamiyati, tashkilotlarda tutgan o'rnini, ishlatilish sohalari, ularning ijobiy tomonlari, tashkilotning o'ziga xos resurslari haqida yoritilgan.

Kalit so'zlar: ijtimoiy tarmoqlar, ommaviy madaniyat, inson resurslari, inson resurslarini o'ziga xos xususiyatlari, facebook.com, linkedin.com, xobhabar.ru, internet, saytlar.

Hozirgi zamon rivojlanishi bilan internet "ommaviy madaniyat" ham jadal sur'atlarda rivojlanmoqda. Internetning faqat salbiy tomonlari haqida gapirilavergani uchun busafar biz ijtimoiy tarmoqlarning hayotimizdagi o'rnini haqida, uni foydali tomonlari haqida gapirishga qaror qildik.

Inson resurslarini boshqarish izchillikda amalga oshiriladigan, mantiqiy asoslangan, tashkilotning o'ziga xos resurslarga ehtiyojlarini qondirishga qaratilgan tashkiliy choratadbirlar sifatida izlash, tanlash, rivojlantirish, o'qitish, baholash, attestatsiya qilish, motivatsiyalash, mehnatni rag'batlantirish, tashkiliy rivojlantirish va karerani boshqarish vositasida amalga oshiriladi. Hozirgi sharoitlarda aytib o'tilgan funksiyalar innovatsion texnologiyalarni qo'llash asosida, turli axborot resurslari, jumladan,

INTERNET-global tarmog'i resurslarini jalb qilgan holda amalga oshiriladi.¹

Globalashuv jarayonlarini kengaytirish yagona jahon tarmoq bozor iqtisodiyotini shakllantiradi. Globalashuv tarqalishining muhim belgilari inson resurslari bilan ta'minlash sohasida raqobatning kuchayishi, inson kapitalini, iste'dodlarni va intellektual salohiyatini boshqarish zarurati hisoblanadi. Globalashuv ta'sirining yaqqol namoyon bo'lishi ko'rinishlaridan biri inson resurslarini shakllantirish va ularni keyinchalik boshqarishda muhim innovatsion vositaga aylanadigan ijtimoiy tarmoqlardan foydalanish amaliyotining keng tarqalishidir. Ijtimoiy tarmoqlar zamonaviy jamiyat hayotining ajralmas qismiga aylandi.² Ularning yordami bilan tilga oid, geografik va professional to'siqlar yo'q qilindi, mehnat bozorida, tashkilot sharoitida inson resurslarini boshqarish jarayoni faollashdi va umuman kadrlar sohasida bir qator o'zgarishlarni keltirib chiqardi.

Zamonaviy tashkilotlar keng miqyosdagi tashkiliy muammolarni hal qilish uchun ijtimoiy tarmoqlardan: ichki muhitda aloqa kanallarini qurish uchun ham, tashqi aloqa vositasi sifatida ham faol foydalanmoqda. O'z faoliyatini ijtimoiy tarmoqlarda samarali rivojlantiradigan tashkilotlar inson resurslarini topish va jalb qilishda aniq raqobatdosh ustunliklarga ega bo'ladi.³ Bundan tashqari, ijtimoiy tarmoqlar maxsus virtual makonni yaratishga imkon beradi. Unda insonlar shaxsiy va kasbiy masalalar bo'yicha bir-biri bilan muloqot qilish imkoniyatiga ega bo'ladi. Bu ularning ishbilarmonlik muhitiga qo'shilish darajasini oshiradi, turli xil vazifalarni hal qilish uchun sa'y-harakatlarni birlashtirishga yordam beradi. Yuqori darajadagi hamjihatlikni va jamoaning birligini ta'minlaydi. Shunday qilib, ijtimoiy tarmoq ham tashkilot ichidagi psixologik iqlimni shakllantirish vositasiga aylanib bormoqda.

Ijtimoiy tarmoqlardan mehnat munosabatlari sohasida samarali foydalanish aholi bandlikka ko'maklashish markazlari va rekruting agentliklarining virtual, innovatsion prototipini yaratadi. Bu tashkilotlarning tashqi bozorga chiqishini ta'minlaydi, uning chegaralarini kengaytiradi va shu tariqa nafaqat boshqa mintaqalardan, balki boshqa davlatlardan ham «masofadan» nomzodlar jalb qilish hisobiga tashkilot shtatini kattalashtirishga imkon beradi. Ijtimoiy tarmoqlarning tarqalishi ham xodimlarning, ham tashkilotning harakatchanligini oshirishga, mustaqil amaliyotni rivojlantirishga yordamlashadi. Chunki ijtimoiy tarmoqlar bazasida yaratilgan virtual ofis xodimlariga bir-biridan juda uzoq masofada joylashgan holda muvaffaqiyatli ishlashlari uchun imkon tug'iladi. Bugungi kunda deyarli barcha zamonaviy hamkorlik yechimlari u yoki bu tarzda, ijtimoiy tarmoqlarga xos elementlardan foydalanadi.

Personal rekrutingini amalga oshirish uchun Facebook.com, LinkedIn.com, Habrahabr.ru, Professional.ru, Moikrug.ru kabi ommaviy ijtimoiy tarmoqlar foydalanilmoqda. Shuni ham ta'kidlash joizki, bugungi kunda personalni ijtimoiy tarmoqlar orqali izlash amaliyoti asosan IT-kompaniyalar xodimlari, kotibalar, sotuv, PR va marketing bo'yicha menejerlar orasida tarqalgan. Eng mashhur bo'lgan ijtimoiy tarmoqlar esa — VKontakte, Odnoklassniki, Instagramm, Facebook, Twitter va boshqalar hisoblanadi. Tashkilotlar amaliyotida quyidagi jarayonlarni amalga oshirishda ijtimoiy tarmoq texnologiyalari eng keng tarqalgan:

- 1) personal izlab topish va yo'llash;
- 2) o'qitish va rivojlantirish;
- 3) moslashtirish;
- 4) innovatsiyalarni joriy qilish;
- 5) ish unumdorligini boshqarish.

Ijtimoiy tarmoqlar katta miqdordagi ma'lumotlarni, shu jumladan, insonlarning shaxsiy bo'lgan moddiy va ma'naviy ma'lumotlarini umumlashtirib saqlashga imkon beradigan bulutli boshqaruv texnologiyasining bir turi hisoblanadi. Ijtimoiy

tarmoqlarning formati turli xil masalalarda, shaxslarni har tomonlama baholashga imkon beradi. Shu jumladan xodimlarni boshqarish bilan bog‘liq tegishli boshqaruv qarorlarini qabul qilish, shuningdek, tashqi bozorni kuzatish orqali zarur bo‘lgan xodimlarni topish, iste’dodlarni jalb qilish imkoniyatini beradi. Ijtimoiy tarmoq vositalari tashkilotning ko‘plab biznes-jarayonlariga integratsiyalashuvi ham muhimdir. Kadrlarni izlab topish va tanlashda ijtimoiy tarmoqlarning ba’zi bir afzalliklari orasida:

- a) katta auditoriyani qamrab olish;
- b) ma’lumot manbalariga kirishning tezkorligi;
- c) nomzod to‘g‘risida kerakli ma’lumotlarni to‘plash;
- d) arzimagan moddiy resurslarni sarflagan holda tezda mutaxassis topish

imkoniyati mavjud.

Ushbu afzalliklar bilan bir qatorda, bo‘sh resursga nomzodlarga qo‘yiladigan talablar to‘g‘risida ma’lumotni tarmoq manbalari jalb qilgan holda joylashtirish qidiruv sifatini oshirishga, eng mos bo‘lganlar bilan o‘zaro munosabatlarni samarali yo‘lga qo‘yishga imkon beradi. Bu esa bo‘sh ish o‘rnini yopish to‘g‘risida qaror qabul qilishda eng yuqori tezlikni ta’minlaydi.

Superjob portal tadqiqot markazi ish beruvchilarning 1000 nafar vakillari o‘rtasida so‘rov o‘tkazdi. So‘rov davomida har ikkinchi kompaniya xodim yollashda ijtimoiy tarmoqlardan foydalanayotganligini, har uchinchi kompaniya ijtimoiy tarmoqlardan nomzodlarning akkauntlarini kuzatishi ma’lum bo‘ldi. Shuningdek, ish beruvchilarning uchdan bir qismi nomzodlar to‘g‘risidagi ma’lumotlarni tekshirish uchun ijtimoiy tarmoqlardan foydalanadi. Yana 17% ish beruvchilar esa ijtimoiy tarmoqlardan faqat xodimlarni yollashda foydalanishini bildirgan.

Xulosa o‘rnida shuni aytishimiz kerakki, ijtimoiy tarmoqlarning faqatgina salbiy emas ijobiy taraflari juda ko‘p. Yoshlar bu saytlardan to‘g‘ri foydalansa, bizga “ommaviy madaniyat” hech qanday huruj qilmaydi. Buning uchun yoshlarda axloqiy tarbiyalar, estetik ong yaxshi rivojlangan bo‘lishi kerak, tushunchalarga ega bo‘lishi kerak.

REFERENCES:

1. Адамбаев, У. Х. (2022). ИШОНЧ-ЭЪТИҚОДНИ ШАКЛЛАНТИРИШДА АРГУМЕНТЛАШНИНГ ЎРНИ. Academic Research in Educational Sciences, 3(1), 898-905.
2. Адамбаев, У. Х., & Джораев, Д. Ў. (2022). ЭКОЛОГИК МАДАНИЯТ ВА УНИ ШАКЛЛАНТИРИШ. Academic Research in Educational Sciences,
3. Умидбек Хаитбаевич Адамбаев, (2022). Ишонч – эътиқодни шакллантиришда урф-одат ва анъаналарнинг таъсири, SCIENTIFIC PROGRESS (pp. 348-351). 4. Adambayev Umidbek Xaitbayevich, (2022). Ancient myths and legends. “International scientific research conference”. (20th February, 2022) – BELARUS, MINSK: “CESS”, 2022. Part 1 – 4 p.
4. <https://.review.uz/uz/x53>