



INNOVATIVE
WORLD

ISSN: 3030-3079

ORIENTAL JOURNAL OF ACADEMIC AND MULTIDISCIPLINARY RESEARCH

SHARQ AKADEMIK VA KO'P TARMOQLI
TADQIQOTLAR JURNALI

Scientific Journal



www.innoworld.net

+998 33 5668868



ORIENTAL JOURNAL OF ACADEMIC AND MULTIDISCIPLINARY RESEARCH

Volume 3, Issue 3
2025

Journal has been listed in different indexings

Google Scholar



ResearchGate

zenodo



ADVANCED SCIENCE INDEX



Directory of Research Journals Indexing

The official website of the journal:

www.innoworld.net

Andijon-2025



RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA O'ZBEKISTONDA INSON RESURLARINI SAMARALI BOSHQARISH TENDENSIYALARI

Boltayeva Shoxsanam Boymurod qizi

Qarshi Davlat Universiteti Iqtisodiyot fakulteti 2-bosqich
talabasi. shoxsanamboltayeva971@gmail.com

Ilmiy rahbar: **Tohirova Nigora Zokirjon qizi**
Qarshi Davlat Universiteti Iqtisodiyot kafedrası
o'qituvchisi. nigora.takhirova@gmail.com

Annotatsiya: Bugungi kunda dolzarb mavzuga aylangan raqamli iqtisodiyot sharoitida O'zbekistonda inson resurslarini samarali boshqarish tendensiylarini strategik maqsadlarga erishish ta'sirini va mehnat samaradorligini oshirish tahlil qilib boriladi. Inson resurslarini boshqarishda raqamli iqtisodiyot qay darajada muhim rol ko'rsatishini va boshqarishda zamonaviy usullar, xususa, zamonaviy texnologiyalar va ijtimoiy tarmoqlardan to'g'ri maqsadda foydalanish, biznes jarayonlarini takomillashtiruvchi raqamli texnologiyalar va kadrlar boshqaruv siyosatida zamonaviy tendensiyalar tahlil qilib boriladi.

Kalit so'zlar: raqamli iqtisodiyot, inson resurslarni boshqarish, xodimlar, mehnat samaradorligi, zamonaviy texnologiyalar, SI texnologiyalar, ijtimoiy tarmoqlar, kommunikatsiya, bulutli platformalar.

Abstract: In the context of today's rapidly developing digital economy, this article analyzes the trends of effective human resource management in Uzbekistan, their impact on achieving strategic goals, and the enhancement of labor productivity. It explores the crucial role of the digital economy in human resource management, including modern management methods, the purposeful use of digital technologies and social networks, digital solutions that improve business processes, and contemporary trends in personnel policy.

Keywords: digital economy, human resource management, employees, labor productivity, modern technologies, artificial intelligence, social networks, communication, cloud platforms.

Аннотация: В условиях стремительного развития цифровой экономики, ставшей одной из наиболее актуальных тем современности, в статье анализируются тенденции эффективного управления человеческими ресурсами в Узбекистане, их влияние на достижение стратегических целей организаций и повышение производительности труда. Рассматривается роль цифровой экономики в управлении персоналом, современные методы управления, включая целевое использование цифровых технологий и социальных сетей, цифровые решения для оптимизации бизнес-процессов, а также новые тенденции в кадровой политике. В статье исследуются возможности применения

технологий искусственного интеллекта, облачных платформ и других инновационных решений в профессиональной деятельности.

Ключевые слова: цифровая экономика, управление человеческими ресурсами, сотрудники, производительность труда, современные технологии, искусственный интеллект, социальные сети, коммуникация, облачные платформы.

KIRISH. Hozirgi kunda "raqamli iqtisodiyot" tushunchasi juda ko'p marta ta'kidlanib kelinmoqda. Darhaqiqat, ko'plab rivojlangan mamlakatlarga raqamli iqtisodiyot ularning rivojlanishiga sezilarli hissa qo'shgan. Bugungi kunga kelib jamiyatda raqamli iqtisodiyot juda muhim rol o'ynaydi. Raqamli iqtisodiyot-iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy aloqalarni raqamli texnologiyalarda qo'llash asosida amalga oshirilayotgan tizimdir. Raqamli iqtisodiyot tushunchasini 1995-yilda amerikalik dasturchi Nikolas Negroponte "raqamli iqtisodiyot tushunchasini fanga kiritdi. Hozirgi kunda bu tushuncha global dunyoda barcha sohlarida qo'llanilib, sezilarli darajada o'zgartirishlar kiritmoqda. Bugungi kunda O'zbekiston iqtisodiyoti uchun ham raqamli iqtisodiyot dolzarb rol bo'lib kelmoqda. Raqamli iqtisodiyotni yanada rivojlantirish maqsadida O'zbekiston Respublikasining Prezidentining 2022-yil 5-noyabrdagi qaroriga muvofiq "Raqamli O'zbekiston -2030" strategiyasi davlat dasturi tasdiqlandi, mamlakatni raqamli iqtisodiyotga o'tkazish, axborot kommunikatsiya texnologiyalari (AKT) asosida rivojlanishi maqsad qilingan bo'lib, O'zbekiston Respublikasida raqamli iqtisodiyot texnologiyalarini keng miqyosda qo'llanilishi ta'kidlangan.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODOLOGIYA So'nggi yillarda mamlakatimizni raqamli iqtisodiyotini oshirish maqsadida "Raqamli O'zbekiston -2030" strategiyasi tasdiqlash va uni samarali foydalanish chora-tadbirlari to'g'risidagi farmonda elektron hukumat tizimini takamillashtirish, raqamli iqtisodiyot texnologiyalarini mahalliy bozorda qo'llash yanada raqamli iqtisodiyotni mamlakatimizda rivojlanishiga ijobiy ta'sir ko'rsatdi. Bundan tashqari sanoat korxonalarida joriy etilayotgan ishlab chiqarish va boshqaruv jarayonlarini avtomatlashtirish (ERP, MES, SCADA va boshqalar), robotlashtirish, "Buyumlar interneti", "sun'iy intellekt" kabi texnologiyalarning dasturiy mahsulot qismini 2027-yilga kelib, apparat qismini esa 2030-yilga kelib davlat-xususiy sheriklik asosida mahalliyashtirish rejalashtirilgan. Mazkur tadbirlar natijasida ko'plab davlat boshqaruv organlari elektron tizimga o'tishni boshladi. Bu o'z navbatida boshqaruv jarayoniga va aholiga qulaylik yaratishga yordam beradi.

NATIJALAR. O'zbekistondagi tashkilotlarda HR digitalizatsiyasi tengsiz darajada rivojlanmoqda. Katta kompaniyalar, masalan, UzAuto Motors, Ucell, AloqaBank, SAP va Oracle HR platformalarini joriy qilgan. Shu bilan birga, ko'plab korxonalar an'anaviy, qog'oz asosidagi HR tizimlaridan foydalanmoqda. Davlat sektorida HR hujjatlarni boshqarish elektron shaklga

o'tkazilmoqda, jumladan Interactive Government Services Portal orqali. 2024 yil Tashkentdagi 50 tashkilot bo'yicha so'rov natijalari. 32% tashkilotda to'liq raqamli HR tizimi mavjud. 44% tashkilotda qisman avtomatlashtirilgan HR jarayonlari mavjud, 24% tashkilot esa asosiy jarayonlarni qog'ozda yuritmoqda, HR digitalizatsiyasining samaradorlikka ta'siri. Xodimlar aylanishi (turnover) taxminan 17%ga kamayadi, operatsion natija taxminan 23%ga oshadi, HRM jarayonlari 50%gacha tezroq amalga oshiriladi, KPI tizimlari xodimlar samaradorligini real vaqtda baholashga yordam beradi, raqamli ishga qabul platformalari ishga qabul qilish muddatini taxminan 40% qisqartiradi.

MUHOKAMA. Raqamli iqtisodiyot va SI texnologiyalari inson resurslarini boshqarishda qo'llanilishi korxona va tashkilotlar uchun mehnat samaradorligini ijobiy tarzda samarali qilishga hissa qo'shdi va yuqori malakali mutaxassislarni jalb qildi. Raqamli texnologiyalarni korxona va tashkilotlarda samarali qo'llash uchun bir qator omillarni hisobga olish kerak. SI texnologiyalari HRM jarayonlarini avtomatlashtirish uchun samarali bo'lsa ham, inson omilining ahamiyatini qo'shish lozim. Chunli SI texnologiyalarini inson omili boshqaradi, darhaqiqat SI texnologiyalari mazkur berilgan buyruqlar asosida vazifalarni bajaradi. O'zbekiston SI texnologiyalarni mehnat samaradorligi uchun foydalanish jarayonida rivojlangan mamlakatlar oldidan boshlang'ich o'rinda turgani kuzatildi. "Raqamli O'zbekiston - 2030" dasturi doirasida davlat tashkilotlari va xususiy sektor tomonidan amalga oshirilayotgan loyihalar muhim ahamiyat kasb etsada, ularning natijalari hali to'liq namoyon bo'lmadi. HRM boshqaruv tizimida kadrlarni mehnat samaradorligini raqamli texnologiyalar bilan baholansa jamiyatda muayyan ta'sir ko'rsatadi. SI texnologiyalari rivojlanishi natijasida ba'zi kasblar yo'q bo'lishiga sabab bo'lishi kuzatilgan. Natijada SI texnologiyalarini boshqarish va tahlil qiluvchi IT kasblariga mehnat bozorida talab kuchaymoqda. O'zbekistonda yanada raqamli iqtisodiyotni kuchaytirish maqsadida ta'lim tizimini avtomatlashtirish kerak. Raqamli savodxonlikni oshirish uchun IT sohalariga yoshlar uchun davlat tomonidan grant dasturlarini rejalashtirib, bandligini ta'minlash lozim. Yoshlar amalga oshirayotgan startap innovatsion dasturlarni qo'llab quvvatlash va innovititsiya kiritish lozimdir.

XULOSA. Raqamli texnologiyalar va sun'iy intellekt bugungi kunda inson resurslarini boshqarish (HRM) sohasida muhim o'rin egallab, global miqyosda biznes va boshqaruv jarayonlarini takomillashtirishga xizmat qilmoqda. Uning nazariy asoslari raqamli transformatsiya va sun'iy intellektning rivojlanishi bilan bog'liq bo'lib, HRM jarayonlarini avtomatlashtirish, ma'lumotlar tahlili va xodimlar samaradorligini oshirishga qaratilgan. O'zbekistonda bu yo'nalishda amalga oshirilayotgan islohotlar va strategiyalar doirasida kadrlar boshqaruvining zamonaviy yondashuvlari shakllanmoqda. HRM sohasida sun'iy intellekt va raqamli

texnologiyalarni qo'llash natijasida tanlov jarayonlari aniqlik bilan tahlil qilinib, eng mos nomzodlar aniqlanmoqda. Bundan tashqari, xodimlarning faoliyat samaradorligi kuzatilib, motivatsiya tizimlari takomillashtirilmoqda. O'zbekistonda raqamli texnologiyalar va sun'iy intellekt asosida HR jarayonlarini avtomatlashtirish va optimallashtirish bo'yicha qator tashabbuslar ilgari surilgan. Jumladan, mehnat bozori talablarini oldindan prognoz qilish, kadrlarni qayta tayyorlash va ularning bilimlarini baholash tizimlarida raqamli yechimlar keng qo'llanilmoqda. Kelajakda raqamli texnologiyalar va sun'iy intellektning HRM sohasida keng joriy etilishi inson kapitalini samarali boshqarish, tashkilotlarda innovatsion strategiyalarni shakllantirish va raqobatbardoshlikni oshirishga xizmat qiladi. Shu sababli, HRM jarayonlarini raqamlashtirishga qaratilgan investitsiyalar, ilmiy tadqiqotlar va davlat tomonidan ko'rsatilayotgan qo'llab-quvvatlash choralari bu yo'nalishning rivojlanishini jadallashtiruvchi muhim omillar bo'lib xizmat qilishi zarur.

ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Irismetov, J. (2025). *Digitalization of HR Activities and Its Impact on Organizational Performance (The Case of Uzbekistan)*. Modern Science and Research. Deloitte. (2024). *Global Human Capital Trends 2024*. Deloitte Insights. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/human-capital/topics/human-capital-trends.html>
2. World Economic Forum. (2023). *Future of Jobs Report 2023*. Geneva: WEF. Retrieved from <https://www.weforum.org/reports/future-of-jobs-2023>
3. Mamurov, S., & Saparova, I. (2025). *HRM and Digitalization: Modern Approaches and Opportunities*. Labor Economics and Human Capital. Mannanova, S. (2023). *The Role of Human Capital in the Digital Economy in Uzbekistan*. Galaxy International Interdisciplinary Research Journal.
4. Umarmuklov, K., & Abdunosirova, N. (2025). *O'zbekistonda inson kapitali raqamli transformatsiya sharoitida: muammolar, imkoniyatlar va strategik yechimlar*. Muhandislik va Iqtisodiyot. Retrieved from Lex.uz. (2022). *"Raqamli O'zbekiston - 2030" davlat dasturi*. Retrieved from <https://lex.uz/docs/5304240>