



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



INSON RESURLARINI BOSHQARISHDA GENDER TENGLIGI VA INKLYUZIV YONDASHUV

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: Ushbu maqolada butun dunyoga dolzarb bo'lgan muammoga tahlil qilinib va ijobiy tarzda misollar ,faktlar keltiriladi.Raqamli iqtisodiyot davrida inson resurslarini boshqarish tizimida gender tengligi va inklyuziv yondashuv dolzarb masala bo'lib kelayotgani tahlil qilinib ,yoritilib boriladi.Raqamli iqtisodiyot sohasida inson resurslarini boshqarish tizimida gender tengligi va inklyuziv yondashuv teng ravishda erkin va ijobiy tarzda olib borilsa ,raqali iqtisodiyot sohasiga ijobiy yechimlar bo 'lishi kuzatiladi va inson resurslari tizimida gender tengligi va inklyuziv yondashuvga xavf to'g'irayotgan jarayonlarga bivosita va bilvosita yechim beriladi.Gender tengligi va inklyuziv yondashuv tushunchalari haqida ma'lumot berilib,inson resurslari tizimida roli haqida tahlil qilinib boriladi.

Kalit so'zlar: Inson resurslarini boshqarish, gender tengligi, inklyuziv yondashuv, mehnat samaradorligi, raqamli iqtisodiyot.

Abstract :This article analyzes one of the most globally relevant contemporary issues by presenting positive examples and factual evidence. In the era of the digital economy, gender equality and an inclusive approach within human resource management systems have become increasingly significant and are examined in detail in this study. The paper highlights that when gender equality and inclusive practices are implemented in a balanced, transparent, and positive manner within human resource management in the digital economy, they contribute to effective solutions and sustainable development in this sector. Furthermore, the study identifies both direct and indirect challenges that threaten gender equality and inclusion in human resource systems and proposes potential solutions to address these risks. The concepts of gender equality and inclusive approach are explained, and their role and importance in human resource management are systematically analyzed.

Keywords: Human resource management, gender equality, inclusive approach, labor productivity, digital economy.

Аннотация: В данной статье анализируется одна из наиболее актуальных глобальных проблем с приведением положительных примеров и фактических данных. В условиях цифровой экономики вопросы гендерного равенства и инклюзивного подхода в системе управления человеческими ресурсами приобретают особую значимость,

что подробно рассматривается в исследовании. В статье подчеркивается, что эффективная, сбалансированная и позитивная реализация принципов гендерного равенства и инклюзии в управлении человеческими ресурсами в цифровой экономике способствует выработке устойчивых и положительных решений в данной сфере. Также выявляются прямые и косвенные процессы, представляющие угрозу гендерному равенству и инклюзивному подходу, и предлагаются возможные пути их преодоления. Раскрываются основные понятия гендерного равенства и инклюзивного подхода, а также анализируется их роль в системе управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, гендерное равенство, инклюзивный подход, производительность труда, цифровая экономика.

KIRISH. Raqamli iqtisodiyot va global biznesda inson resurslarini boshqarish (IRB) tizmida korxona va tashkilotlarda xodimlarning ish faoliyati jarayonida ularning mehnat samaradorligini oshirish maqsadida gender tengligi va inklyuziv yondashuv jarayoniga alohida ahamiyat kasb etiladi. Xodimlar ish faoliyati davomida irqchilik, etnik kelib chiqishidan qat'iy nazar bir xil inson huquqlariga, erkinlik huquqlariga va imkoniyatlarga, trening dasturlarga va rag'batlantirish jarayonlarga egadir. O'zbekiston gender tengligi ko'rsatkichi ro'yxatida 2019-yildan boshlab qatnashishni boshladi. 2019-yil holati bo'yicha O'zbekistonning gender tengligi ko'rsatkichi ro'yxatdagi 189 mamlakat ichida 62-o'rinni egalladi. Birlashgan Millatlar Tashkilotining Aholishunoslik jamg'armasi (UNFPA) ekspertlarining fikriga ko'ra, O'zbekistondagi har 100 000 dan 29 ayol gender tengsizlik tufayli vafot etishi ko'rsatilgan.[1] Ushu fakt shuni ko'rsatadiki, xodimlarni ish faoliyati davomida gender tengligi to'la qonli ravishda O'zbekistonda ham ta'minlanmagan va salbiy natijalarga olib kelgani kuzatildi. Raqamli iqtisodiyot va global rivojlanish biznes davrida xodimlarni ish faoliyati davomida quyidagila vaziyatlar kuzatilsa, xodimlarni mehnat samaradorligiga salbiy ta'sir qiladi. Motivatsiya-gender tengligi inobatga olinmay, xotin-qizlarga moddiy va nomoddiy motivatsiya berilmasa, ularni ish faoliyati davomida kamsitilsa, ish faoliyati davomida mehnat samaradorligini salbiy ta'sir qiladi. Lavozim ko'tarilishi-bu davrda xodimlarni shaxsiy ko'nikmalarini va ish stajiga qarab gender tengligini inobatga olinmasa ish tashkash holati kuzatiladi.

Ushbu holatlarni inobatga olgan holda inson resurslari boshqarish (IRB) tizimida gender tengligi va inklyuziv yondashuv jarayonlarini asosiy mexanizmlar va ilmiy manbalar bo'yicha tahlil qilinib boriladi.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODOLOGIYA. HRM maqsadi - kompaniya xodimlaridan foydalanishni ta'minlash, ya'ni. ish beruvchining o'z mahoratlaridan maksimal foyda olishlari va xodimlar - o'z ishlaridan maksimal darajada moddiy va psixologik qoniqish olishlari uchun uning

kadrlari. Kadrlar menejmenti mehnat psixologiyasining yutuqlariga asoslanadi va " kadrlar boshqaruvi" deb nomlangan texnologiyalar va protseduralardan foydalanadi. Kadrlar boshqaruvi bu korxonani kadrlar bilan ta'minlash, xodimlarning ehtiyojlarini aniqlash va qondirish, shuningdek, tashkilot va uning xodimi o'rtasidagi munosabatlarni tartibga soluvchi amaliy qoidalar va protseduralar hisoblanadi. O'ziga bo'ysunadigan har bir kishi inson resurslarini boshqarish bilan bog'liq; biron bir menejer ushbu funktsiyani bajarishdan qochib, uni mutaxassislarning elkasiga topshirishga qodir emas. *Gender tengligi va jinsiy tenglik*, aniqrog'i: *erkaklar va ayollar o'rtasidagi tenglik* — bu oilada va jamiyatda erkaklar va ayollar o'rtasida teng huquqlarga erishishni nazarda tutadigan tushuncha va boshqa qonuniy munosabatlar. Ba'zi tadqiqotchilarning fikriga ko'ra, gender tengligi — bu patriarxal tizimdan keyingi ijtimoiy-jinsiy munosabatlarning keyingi bosqichi. Gender tengligi tamoyili insonning shaxs sifatida paydo bo'lishiga to'sqinlik qiladigan barcha ijtimoiy to'siqlarni o'rganish va yo'q qilish, shuningdek, hayotning barcha sohalarida erkaklar va ayollar shaxsiyatini anglash uchun teng ijtimoiy imkoniyatlarni yaratishdan iborat. Inklyuziv iqtisodiyot (inclusive economy) – bu iqtisodiy o'sishning barqaror va adolatli bo'lishi, jamiyatning barcha qatlamlarini (ayollar, yoshlar, chekka hududlar aholisi, kam ta'minlanganlar) iqtisodiy faollikka jalb qilish demakdir. U an'anaviy iqtisodiy o'sishdan farqli o'laroq teng imkoniyatlar yaratishga urg'u beradi. Agar ayollar bilan erkaklar iqtisodiy faoliyatda teng ishtirok etsa, bu global yalpi ichki mahsulot (GDP)ni sezilarli darajada oshiradi: Jahon Banki hisob-kitoblariga ko'ra, gender tafovutlarini yo'qotish global GDPni 20% dan ortiq oshirishi mumkin — bu butun jahon bo'yicha iqtisodiy o'sishga katta turtki bo'ladi.

NATIJALAR. Inson resurslarini boshqarish (IRB) tizimida gender tengligi quyidagi vaziyatlarda ta'sir ko'rsatadi: Ishga qabul qilish-korxona va tashkilotlarda yangi xodimlarni ishga yollash vaqtida gender tengligiga alohida ahamiyat qaratish lozim. Lavoziim-xodimlarni ish faoliyati davomida lavozim ko'tarilishi jarayonida xotin-qizlarni huquqlarini ham e'tiborga olib, ularni ham karyerasini ko'tarilishiga e'tibor qaratish lozim. Google Inc. kompaniyasi gender tengligi va inklyuzivlik siyosatini kompaniya madaniyatining ajralmas qismiga aylantirgan yetakchi texnologik kompaniyalardan biridir. 2022-yilgi Google DEI (Diversity, Equity and Inclusion) hisobotiga ko'ra, kompaniyada 120 mingdan ortiq xodimlar mavjud bo'lib, shundan 47 foizi ayollardir. Bu raqam ayniqsa texnologik sohada ayollar kam bo'lganiga qaramasdan sezilarli natija hisoblanadi[8]. Google ayollar uchun quyidagi imkoniyatlarni yaratdi: 20 haftalik to'liq maoshli onalik ta'tili; "Women@Google" mentorlik dasturi; Moslashuvchan va gibril ish grafiklari. Ishchilarning ish joyida qolish koeffitsienti 89% ni tashkil etgan va xodimlar sodiqligi so'rovnomalarida ayollar 93% ijobiy baho bergan. Innovatsion patentlar soni 2015–2022 yillarda 35% ga oshdi, bunda

ayollar guruhi boshchiligidagi jamoalarning hissasi katta bo'lgan. Norvegiyada 2003-yildan boshlab yirik korporatsiyalar direktorlar kengashida ayollar ulushining kamida 40 foiz bo'lishi qonuniy majburiyatga aylantirilgan. Ushbu qonun Equinor (avvalgi Statoil) va Telenor kabi energetika va telekommunikatsiya kompaniyalarida faol tatbiq etilgan. Equinor 2021-yil holatiga ko'ra 43% direktorlar kengashi a'zolari ayollar edi.

Mary Barra 2014-yilda General Motors kompaniyasining (GM) bosh direktori etib tayinlanganidan buyon kompaniya strategiyasida tub o'zgarishlar sodir bo'ldi. U "Zero Crashes, Zero Emissions, Zero Congestion" falsafasiga asoslangan yondashuvni ilgari surdi. Asosiy tashabbuslar: Ayollar uchun mentorlik va rahbarlikka tayyorlash dasturlari; Ish joyidagi jismoniy va ruhiy salomatlikka oid maxsus platformalar; Innovatsion muhit yaratish orqali elektr avtomobillarga o'tish siyosati. 2020–2023-yillarda GM kompaniyasining daromadi 28% ga o'sdi, xodimlar sodiqligi indeksi esa 12% ga yaxshilandi (Forbes Women Report, 2023). Yaponiya mehnat bozorida gender tafovuti uzoq vaqt davomida yuqori bo'lib kelgan bo'lsa-da, Hitachi Ltd. so'nggi yillarda gender tengligi bo'yicha keskin islohotlar amalga oshirmoqda. Kompaniya "Diversity & Inclusion Strategy 2021–2025" rejasi doirasida quyidagilarni joriy etdi [10]: Ayollar uchun texnik sohalarda karera o'sishi uchun grant dasturlari; Ish joylarida farovonlik va shaxsiy rivojlanish uchun "D&I Labs" muhitlari; Ayol xodimlarning boshqaruvdagi ulushini 10 yildan kam vaqtda 9% dan 23% ga oshirish. Ish samaradorligi 2022-yilda 14,7% ga oshdi, va kompaniya HR barqarorlik reytingida Yaponiya bo'yicha eng yuqori 10 talikka kirdi. So'nggi ilmiy tadqiqot shuni ko'rsatadiki, xodimlar orasida HRM jarayonlarida gender tengsizlik haqida sezilarli farqlar mavjud. Tadqiqot Indoneziya, Filippin va Vetnam kabi davlatlarda xodimlarning gender asosidagi tengsizlikni qabul qilish darajasini o'rgandi. Natijalarga ko'ra, ayollar va erkaklar o'rtasida HRM amaliyotlaridagi gender tengsizlikni qabul qilish darajasi farqlanadi, bu esa HR jarayonlarida gender bias mavjudligini ko'rsatadi. Gender biasning HRM jarayonlaridagi muhim ko'rinishlari. Tadqiqotlar shuni isbotlaydiki, lavozimga qabul qilish, baholash va lavozimni oshirish jarayonlarida genderga oid noaniq qarashlar (bias) ko'pincha ayollar uchun to'sqinlikka aylanishi mumkin. Bu bias ba'zan anglanmaydigan stereotiplarga asoslanadi va ayollarning kasbiy o'sishini cheklaydi. Inson resurslarini boshqarish (IRB) tizmida xotin-qizlarga nisbatan eng katta adolatsizlikda biri bu-zo'ravonlikdir va bu holat haligacha kuzatilmoqda.

MUHOKAMA. Inklyuziv yondashuvning iqtisodiy va HRM bo'yicha afzalliklari. Ishchi jalb qilish va motivatsiyani oshiradi-inklyuziv ish muhiti xodimlarning hamma farqlarga hurmat bilan munosabatda bo'lishini ta'minlab, ularni kompaniya bilan ko'proq qoniqish his qilishga undaydi. Bu holat xodimning tashkilotga sodiqligini va ulanish darajasini oshiradi, natijada samaradorlik yaxshilanishi mumkin. Diverse va inklyuziv muhit innovatsiyani

rag'batlantiradiTurli xildagi xodimlar jamlangan inklyuziv jamoalar yangi g'oyalar va ijodkor yechimlar ishlab chiqishda samaraliroq bo'lishi ko'rsatildi. Bu innovatsiyalar biznes raqobatbardoshligini oshiradi. Iqtisodiyot darajasida inklyuzivlikni oshirish — global foyda.Jahon Iqtisodiy Forumi kabi tashkilotlar xabar qilishicha, gender inklyuzivligini oshirish global iqtisodiy ishtirok va ...ning kengayishiga yordam beradi. Misol uchun, gender tafovutlarini yo'qotish orqali global iqtisodiyot katta foyda oladi (masalan, World Bank tomonidan aytilishicha gender bo'yicha iqtisodiy tafovutlarni kamaytirish jahon GDPni sezilarli darajada oshiradi). Ish faoliyatini yaxshilaydi — xodimlar sodiqligi va unumdorlikTadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, inklyuziv muhit xodimlarni ko'proq jalb qiladi, ularni tinglashadi va ularga imkoniyatlar beradi. Bu esa mehnat unumdorligini oshiradi va ishga jalb qilinishni kuchaytiradi. Global iqtisodiyot uchun gender tengligi foydasi-ayollarni to'liq ishchi kuchiga jalb qilish orqali global GDP 20% yoki undan ko'proq oshadi. Inklyuziv indekslar-inklyuziv o'sish darajasi davlatlar bo'yicha farq qiladi — rivojlangan mamlakatlar ko'pincha yuqori natijalar ko'rsatadi. Raqamli inklyuzivlik-raqamlashtirish jamiyatning chekka qatlamlarini iqtisodiy tizimga jalb qiladi: bu yoshlar, ayollar va chekka hududlar aholisi uchun yangi imkoniyatlar yaratadi.

XULOSA. Raqamli iqtisodiyot va global biznes davrida inson resurslarini boshqarish (IRB) tizimida gender tengligi va inklyuziv yondashuv jarayonlari bajarilsa quyidagi o'zgarishlar aks ettirildi.Mehnat samaradorligi oshadi,xotin-qizlar bandligi ta'minlanadi,Xotin-qizlar uchun motivatsiya yanada kuchayadi va boshqa xotin-qizlarni ta'lim olishiga ham turtki bo'ladi.Ilmiy tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, inklyuziv yondashuvga ega jamoalar gender xilma-xillikdan maksimal foyda oladi va bu jamoalarda ijodkorlik hamda samaradorlik oshadi. Akademik tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, jamoalarda gender xilma-xilligi va inklyuziv muhit mavjud bo'lsa, ijodiy natijalar va samaradorlik sezilarli darajada oshadi. Ya'ni, turli tajribalar va perspektivalarni qamrab olgan inklyuziv jamoalar murakkab muammolarga innovatsion yechimlar topishda moyilroq bo'ladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Garcia, M. F., Ahmed, R., Flores, G. L., & Halliday, C. S. (2023). *Gender equality and comparative HRM: A 40-year review*. Human Resource Management Review. DOI:10.1016/j.hrmr.2023.100972 — This review analyzes gender equality within HRM over four decades and its impact on organizational outcomes and policies linked to SDG 5. [zuscholars.zu.ac.ae](https://www.zuscholars.zu.ac.ae)
2. Faruk, F. (2024). *Create diversity and equality in the workplace through inclusive and fair HR management practices*. International Journal on Social Science, Economics and Art, 14(1), 54–62. — Focuses on how inclusive HRM practices promote diversity and equality in organizations. ijosea.isha.or.id
3. Lima, S. A., Rahman, M. M., Hoque Bhuiyan, M. I., & Rahman, Z. (2025). *Leveraging HRM practices to foster inclusive leadership and advance gender diversity in U.S. tech organizations*. International Journal of Research in Human Resource Management, 7(1), 200–208. — Discusses HRM strategies for enhancing gender diversity and inclusive leadership. humanresourcejournal.com