



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 TRANSFORMATSIYA SHAROITIDA INSON RESURLARNI BOSHQARISH STRATEGIYASINI TAKOMILLASHTIRISH

Nurmatova Xumor Panji qizi

Qarshi Davlat Universiteti Iqtisodiyot fakulteti 2-bosqich
talabasi, xumornurmatova2007@gmail.com

Ilmiy rahbar: **Tohirova Nigora Zokirjon qizi**

Qarshi Davlat Universiteti Iqtisodiyot kafedrası
o'qituvchisi, nigora.takhirova@gmail.com

Annotatsiya: Ushbu maqolada raqamli transformatsiya jarayonining inson resurslarini boshqarish (HR) tizimiga ko'rsatadigan ta'siri, hamda bu jarayonda kadrlar siyosatini zamonaviy talablarga moslashtirish zarurati tahlil qilinadi. Maqolada raqamli texnologiyalar, sun'iy intellekt, "Big Data" va bulutli platformalarning HR jarayonlarida qo'llanishi natijasida paydo bo'ladigan imkoniyatlar hamda muammolar yoritilgan. Shuningdek, inson resurslarini boshqarish strategiyasini takomillashtirishda innovatsion yondashuvlar, xodimlarning raqamli kompetensiyalarini rivojlantirish, masofaviy ish jarayonlarini samarali boshqarish usullari ham ko'rib chiqiladi. Tadqiqot natijalari raqamli transformatsiya sharoitida tashkilotlarning raqobatdoshligini oshirishda inson kapitalining strategik ahamiyatini asoslab beradi.

Kalit so'zlar: raqamli transformatsiya, inson resurslarni boshqarish, innovatsion strategiya, raqamli kompetensiya, inson kapitali, sun'iy intellekt.

Abstract: This article analyzes the impact of the digital transformation process on the Human Resource (HR) management system and the necessity of adapting personnel policies to modern requirements. The paper highlights the opportunities and challenges arising from the application of digital technologies, artificial intelligence, Big Data, and cloud platforms in HR processes. Furthermore, it examines innovative approaches to improving human resource management strategies, developing employees' digital competencies, and effectively managing remote work processes. The research results substantiate the strategic importance of human capital in enhancing organizational competitiveness under conditions of digital transformation.

Key words: digital transformation, human resource management, innovative strategy, digital competence, human capital, artificial intelligence.

Аннотация: В данной статье анализируется влияние процесса цифровой трансформации на систему управления человеческими ресурсами (HR), а также необходимость адаптации кадровой политики к современным требованиям. В работе освещены возможности и проблемы, возникающие в результате применения цифровых технологий, искусственного интеллекта, Big Data и облачных платформ.

в HR-процессах. Кроме того, рассматриваются инновационные подходы к совершенствованию стратегии управления человеческими ресурсами, развитие цифровых компетенций сотрудников и эффективное управление дистанционными рабочими процессами. Результаты исследования обосновывают стратегическое значение человеческого капитала в повышении конкурентоспособности организаций в условиях цифровой трансформации.

Ключевые слова: цифровая трансформация, управление человеческими ресурсами, инновационная стратегия, цифровая компетенция, человеческий капитал, искусственный интеллект.

KIRISH. Hozirgi davrda raqamli transformatsiya jarayonlari jamiyat hayotining barcha sohalariga, jumladan inson resurslarini boshqarish tizimiga ham chuqur kirib bormoqda. Raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi sharoitida tashkilotlar faoliyatida inson omilining roli yanada ortib, kadrlar siyosatini zamonaviy texnologiyalar asosida tashkil etish dolzarb massalaga aylanmoqda. Shu bois, inson resurslarini boshqarishda innovatsion yondashuvlar, raqamli platformalar va axborot texnologiyalaridan samarali foydalanish zarurati tug'ilmoqda.

O'zbekiston sharoitida raqamli iqtisodiyotning jadal rivojlanishi davlat va xususiy sektor kadrlar siyosatiga ham sezilarli ta'sir ko'rsatmoqda. Bu jarayon HR tizimini takomillashtirish, xodimlarning raqamli kompetensiyalarini rivojlantirish, hamda mehnat samaradorligini oshirishni taqozo etadi. Mazkur tadqiqotning asosiy maqsadi raqamli transformatsiya sharoitida inson resurslarini boshqarish strategiyasini takomillashtirish yo'llarini aniqlashdan iborat. Ushbu maqsadga erishish jarayonida raqamli texnologiyalarning inson resurslarini boshqarish tizimiga ko'rsatayotgan ta'siri chuqur tahlil qilinadi, shuningdek, rivojlangan xorijiy mamlakatlarda qo'llanilayotgan ilg'or HR boshqaruv tajribalari o'rganiladi. Tadqiqot davomida zamonaviy raqamli yechimlarning xodimlarni tanlash, baholash, rivojlantirish va rag'batlantirish jarayonlaridagi ahamiyati baholanib, ularning samaradorligi aniqlanadi. Shu asosda inson resurslarini boshqarish strategiyasini raqamli muhit talablariga mos ravishda takomillashtirish bo'yicha ilmiy-amaliy taklif va tavsiyalar ishlab chiqiladi.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODOLOGIYA

Tadqiqotning nazariy va amaliy asoslarini O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmon va qarorlari, jumladan, PF-6097-sonli farmon: "Ilm-fan va innovatsiyalarni rivojlantirish tizimini 2030-yilgacha takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida" (29.09.2023), PF-117-sonli farmon: "Sun'iy intellekt sohasini rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida" (03.12.2021), Mehnat kodeksi hamda inson resurslarini boshqarishga oid normativ-huquqiy hujjatlar tashkil etildi. Shuningdek, Birlashgan Millatlar Tashkiloti Taraqqiyot Dasturi(UNDP), Xalqaro Mehnat Tashkiloti(ILO) kabi xalqaro tashkilotlarning hisobotlari (Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashtirish

huquqini himoya qilish to'g'risidagi 87-sonli konvensiya), 1948-yil 9-iyul, San-Fransiskoda XMT Bosh konferensiyasining 31-sessiyasida qabul qilingan, O'zbekiston Respublikasining 2016-yil 25-oktabrdagi O'RQ-412-son qonuniga muvofiq ratifikatsiya qilingan, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar mahkamasi huzuridagi Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi Xorazm viloyati hududiy filiali bosh mutaxasisi – Palvanbayev Umidbek O'ktam o'g'li ("JOURNAL OF SCIENCE INNOVATIVE RESEARCH IN UZBEKISTAN") jurnali, Xalqaro mehnat tashkiloti, ilmiy maqolalar, monografiyalar va internet manbalari tadqiqotning asosiy manbalari sifatida foydalanildi.

Tadqiqot metodologiyasi sifatida **tahlil** va **taqqoslash** usullari qo'llanildi. Ushbu metodlar yordamida raqamli transformatsiyaning inson resurslarini boshqarish tizimiga ta'siri o'rganilib, mavjud holat baholandi hamda asosiy muammo va imkoniyatlar aniqlab chiqildi.

NATIJALAR. Raqamli transformatsiya jarayonlari inson resurslarini boshqarishning barcha yo'nalishlariga-xodimlarni tanlash, o'qitish, baholash, rag'batlantirish va malakasini oshirish tizimlarigaa sezilarli ta'sir ko'rsatmoqda. O'zbekiston Respublikasida so'nggi yillarda raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish hamda kadrlar siyosatini takomillashtirish bo'yicha qator me'yoriy-huquqiy hujjatlar qabul qilindi. Xususan, "Raqamli O'zbekiston- 2030" strategiyasi, Prezidentning PF-6079-sonli farmoni (2020-yil 5-oktyabr) –"Raqamli iqtisodiyotni jadal rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi farmoni, shuningdek, "Kadrlar siyosatini takomillashtirish konsepsiyasi" inson resurslarini boshqarish tizimini modernizatsiya qilishda muhim huquqiy asos bo'lib xizmat qilmoqda. 1."Raqamli O'zbekiston-2030" strategiyasi: Bu O'zbekistonning 2030-yilgacha bo'lgan davrda raqamli iqtisodiyot va jamiyatni rivojlantirishning asosiy yo'nalishlarini belgilovchi ustuvor hujjatdir.

2.Prezidentning PF-6079-sonli farmoni (2020-yil 5-oktabr): "Raqamli iqtisodiyotni jadal rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi ushbu farmon raqamli transformatsiyani amalga oshirish uchun aniq vazifalar, muddatlar va ma'sul organlarni belgilab beradi.

3."Kadrlar siyosatini takomillashtirish konsepsiyasi": Bu hujjat yangi sharoit va talablar, shu jumladan raqamli iqtisodiyot ehtiyojlari uchun zarur bo'lgan kadrlar tayyorlash va ularni boshqarish tizimini modernizatsiya qilishning konseptual asoslarini belgilaydi.

Mazkur hujjatlar quyidagi maqsadlard amuhim huquqiy asos bulib xizmat qiladi:

-Raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish

-Inson resurslari(kadrlar)ni boshqarish tizimini modernizatsiya qilish va shu kabi bir qancha yunalishlarni ichiga oladi.

"Raqamli O'zbekiston-2030"strategiyasi

~PF-6079-sonli farmon

~"Kadrlar siyosatini takomillashtirish konsepsiyasi" haqidagi qaror

Tadqiqot natijalari raqamli texnologiyalar HR tizimida samaradorlikni oshirishini ko'rsatadi, xodimlar faoliyatini tahlil qilish va qaror qabul qilish jarayonlarini avtomatlashtirish imkonini bermoqda. Shu bilan birga, mavjud muammolar sifatida kadrlar malakasining pastligi, texnik bazaning yetarli emasligi, an'anaviy boshqaruv yondashuvlarining ustuvorligi aniqlangan.

"Raqamli O'zbekiston — 2030" strategiyasining						
MAQSADLI KO'RSATKICHLARI						
T/r	Ko'rsatkich nomi	O'lchov birligi	Joriy holati	Yillar kesimidagi maqsadlar		
				2022	2025	2030
1.	Respublika bo'ylab qurilgan optik tolali aloqa tarmog'ining uzunligi	ming km	41	70	120	250
2.	Respublika hududlarining yuqori tezlikdagi Internet jahon axborot tarmog'i bilan qamrov darajasi	foiz	67	74	85	100
3.	Ijtimoiy obyektlarning yuqori tezlikdagi Internet jahon axborot tarmog'i bilan ta'minlanganlik darajasi	foiz	45	100	100	100
4.	Uy xo'jaliklarining keng polosali Internet jahon axborot tarmog'i bilan ta'minlanganlik darajasi	foiz	67	74	85	100
5.	Aholi punktlarining keng polosali mobil aloqa tarmog'i bilan qamrov darajasi	foiz	78	100	100	100
6.	Elektron hukumatni rivojlantirish xalqaro reytingida "Elektron hukumatni rivojlantirish indeksi"ning samaradorlik ko'rsatkichi	ball (0-1 oralig'ida)	0,66	0,70	0,75	0,86
7.	Davlat xizmatlari markazlari tomonidan ko'rsatiladigan davlat xizmatlariga nisbatan Yagona interaktiv davlat xizmatlari portali orqali ko'rsatiladigan elektron davlat xizmatlarining ulushi	foiz	34	60	70	90
8.	Yagona interaktiv davlat xizmatlari portali elektron davlat xizmatlariga nisbatan mobil qurilmalar yordamida foydalanish imkoniyatiga ega elektron davlat xizmatlari ulushi	foiz	5	30	42	60
9.	Yagona interaktiv davlat xizmatlari portali orqali ko'rsatiladigan tranzaksiyaviy xizmatlar ulushi	foiz	25	45	60	75
10.	Korxona resurslarini boshqarish tizimini (ERP) joriy qilgan yirik xo'jalik yurituvchi subyektlar ulushi	foiz	20	40	65	100
11.	Onlayn bank xizmatlari foydalanuvchilari soni (yuridik va jismoniy shaxslar)	mln nafar	10	15	17	20
12.	Dasturiy mahsulotlar va axborot texnologiyalari texnologik parkining inkubatsiya va akseleratsiya dasturlariga kiritilgan startap-loyihalar soni	dona	50	250	700	2 300
13.	Axborot texnologiyalari sohasida kadrlarni tayyorlash bo'yicha oliy ta'lim va o'rta maxsus ta'lim muassasalariga qabul kvotalar soni	ming	7	12	15	20

Izoh. Yuqoridagi ko'rsatkichlarga erishish uchun davlat organi va tashkilotlari o'zlarining vakolatli doirasida amaliy yordam ko'rsatadilar.

SWOT tahlili inson resurslari (HR) mutaxassislariga uchun ichki va tashqi omillarni baholash uchun juda samarali vositadir. Bu HR menejerlariga takomillashtirish sohasini aniqlash va ularni hal qilish uchun sstrategiyalarni ishlab chiqishda yordam beradi. SWOT tahlili tashkilotning ichki va tashqi muhitini har tomonlama ko'rish imkonini beradi, bu esa HR mutaxassislariga asosli qarorlar qabul qilish imkonini beradi. Shuningdek, u HR mutaxassislariga HR strategiyalarini tashkilotning umumiy biznes maqsadlariga moslashtirishga yordam beradi.

Tashkilotning kuchli va zaif tomonlarini tushunib, HR mutaxassislariga xodimlarning ish faoliyatini yaxshilash uchun samarali yollash va o'qitish strategiyalarini ishlab chiqishlari mumkin. Xuddi shunday, imkoniyatlar va tahdidlarni tahlil qilib, HR mutaxassislar xavflarni kamaytirish va yangi imkoniyatlardan foydalanish strategiyalarini ishlab chiqishlari mumkin.

Quyidagi SWOT tahlili misollari kadrlar bo'limiga nima kuchli taalluqli ekanligini tasvirlaydi.



MUHOKAMA. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, raqamli transformatsiya jarayonlari inson resurslarini boshqarish (IRB) tizimiga sezilarli ta'sir ko'rsatib, an'anaviy boshqaruv yondashuvlarining samaradorligini qayta ko'rib chiqishni talab etmoqda. Raqamli texnologiyalarning joriy etilishi xodimlarni tanlash, baholash, rivojlantirish va motivatsiya qilish jarayonlarini avtomatlashtirish hamda optimallashtirish imkonini bermoqda. Bu esa boshqaruv qarorlarini tezkor va aniq qabul qilishga xizmat qilmoqda.

Tahlillar natijasida aniqlanishicha, raqamli HR tizimlaridan samarali foydalanish tashkilotlarda mehnat unumdorligini oshirish, inson omili bilan bog'liq xatolarni kamaytirish hamda xodimlar faoliyatini baholashda shaffoflikni ta'minlashga yordam beradi. Shu bilan birga, tadqiqot davomida raqamli transformatsiya jarayonida kadrlarning raqamli savodxonligi yetarli darajada rivojlanmaganligi, o'zgarishlarga qarshilik va zamonaviy texnologiyalarni joriy etishdagi tashkiliy muammolar mavjudligi aniqlandi.

Xorijiy tajriba tahlili shuni ko'rsatadiki, rivojlangan mamlakatlarda inson resurslarini boshqarishda raqamli platformalar, sun'iy intellekt va ma'lumotlarga asoslangan qarorlar qabul qilish keng qo'llanilmoqda. Ushbu tajribalarni milliy sharoitga moslashtirish orqali mahalliy tashkilotlarda IRB strategiyasining samaradorligini oshirish mumkin. Biroq, bunday yondashuvni tatbiq etishda me'yoriy-huquqiy baza, infratuzilma va kadrlar salohiyatini hisobga olish muhim ahamiyat kasb etadi.

Umuman olganda, tadqiqot natijalari raqamli transformatsiya sharoitida inson resurslarini boshqarish strategiyasini takomillashtirish zarur ekanini tasdiqlaydi. Raqamli texnologiyalarni joriy etish faqat texnik jarayon emas,

balki boshqaruv madaniyati va strategik fikrlashni ham yangilashni talab qiladi. Shu sababli, inson resurslarini boshqarish strategiyasini raqamli rivojlanish tendensiyalariga moslashtirish tashkilotlarning uzoq muddatli raqobatbardoshligini ta'minlashda muhim omil bo'lib xizmat qiladi.

XULOSA. Tadqiqot natijalari raqamli transformatsiya sharoitida inson resurslarini boshqarish strategiyasini takomillashtirish O'zbekiston uchun dolzarb va strategik ahamiyatga ega ekanini ko'rsatdi. Raqamli HR tizimlarini joriy etish xodimlar samaradorligini oshirish, boshqaruv jarayonlarini tezlashtirish hamda qarorlar qabul qilishda ma'lumotlarga asoslangan (data-driven) yondashuvni kuchaytirishga xizmat qilmoqda. Xususan, xodimlarning raqamli kompetensiyalarini rivojlantirish bo'yicha tizimli dasturlarni joriy etish mehnat unumdorligini 25–40 foizga oshirish, malaka oshirish xarajatlarini esa 30 foizgacha qisqartirish imkonini bermiqda. OECD ma'lumotlariga ko'ra, raqamli ko'nikmalarni rivojlantirish korxonalar unumdorligini o'rtacha 17 foizga oshiradi, O'zbekistonda esa 2023-yilda 75 mingdan ortiq xodim raqamli ko'nikmalar bo'yicha treninglardan o'tgan.

Shuningdek, HR Analytics va sun'iy intellektga asoslangan tahlil tizimlarini joriy etish xodimlar almashinuvi darajasini kamaytirish, iste'dodlarni aniqlash va boshqarishda aniqlikni oshirishga xizmat qilmoqda. Xalqaro tajribaga ko'ra, AI asosidagi HR tahlillari xodimlarning tashkilotda qolish istagini 35 foizga oshirgan, yetakchi korxonalarda esa rekruting jarayonining davomiyligi 50 foizga qisqargan. Bu esa HR funksiyasining strategik rolini yanada kuchaytiradi.

Avtomatlashtirilgan HR platformalarini kengaytirish va yagona raqamli ma'lumotlar bazasini shakllantirish ma'muriy jarayonlarga sarflanadigan vaqtni 60 foizgacha qisqartirib, inson omili bilan bog'liq xatoliklarni 80 foizgacha kamaytiradi. O'zbekistonda 2024-yilga kelib 2 mingdan ortiq korxona yagona HR platformalaridan foydalanishga o'tgani ushbu yo'nalishning amaliy ahamiyatini tasdiqlaydi.

"Raqamli O'zbekiston – 2030" dasturi doirasida davlat va xususiy sektor o'rtasida raqamli kadrlar siyosatini uyg'unlashtirish investitsiyalarni jalb qilish va xalqaro standartlarga mos kadrlar tayyorlash imkonini bermiqda. Jumladan, 2023-yilda IT sohasiga 3 trillion so'mdan ortiq investitsiya jalb qilingan bo'lib, 2025-yilga kelib 100 mingdan ortiq raqamli mutaxassis tayyorlash rejalashtirilgan. Umuman olganda, raqamli HR tizimlarini joriy etish 2021–2023-yillarda O'zbekistonda mehnat unumdorligini 22 foizga oshirgan, 2025-yilga kelib esa bu ko'rsatkichni 35 foizga yetkazish ko'zda tutilmoqda.

Xalqaro tajribalar ham bu yo'nalishning to'g'riligini tasdiqlaydi. Masalan, Estoniyaning "e-Estonia" modeli davlat va xususiy sektor o'rtasidagi HR ma'lumotlar almashinuvinini to'liq raqamlashtirib, jarayonlarning tezligi va shaffofligini ta'minlagan. Koreya va Singapur esa sun'iy intellekt va katta ma'lumotlar asosida kadrlarni tanlash, baholash va ularning faoliyatini

prognozlashda yetakchi davlatlar hisoblanadi. O'zbekiston uchun ushbu tajribalardan olinadigan asosiy xulosa — HR tizimini raqamlashtirishda izchil, tizimli yondashuv va davlat darajasidagi qo'llab-quvvatlash muhim ahamiyat kasb etadi. Shu bilan birga, raqamli HR tizimlari bilan bog'liq ayrim xavf va cheklovlar ham mavjud. Jumladan, kiberxavfsizlik tahdidlari, yuqori boshlang'ich texnologik xarajatlar, xodimlarning yangi texnologiyalarga moslashishdagi qiyinchiliklari hamda insoniy munosabatlar omilining susayishi ehtimoli mavjud. Shu sababli, raqamli transformatsiya texnologik emas, balki tashkiliy va madaniy o'zgarish sifatida qaralishi lozim.

Yuqoridagi tahlillar asosida O'zbekiston sharoitida inson resurslarini boshqarish strategiyasini takomillashtirishning ustuvor yo'nalishlari sifatida HR faoliyatini biznes strategiyasining ajralmas qismi sifatida shakllantirish, Agile va loyihaviy boshqaruv yondashuvlarini joriy etish, barcha darajadagi xodimlar uchun raqamli savodxonlikni oshirish hamda davlat darajasida yagona milliy HR platformani yaratish taklif etiladi. Bu chora-tadbirlar inson kapitalini rivojlantirish, mehnat bozorining shaffofligini oshirish va mamlakatning uzoq muddatli raqobatbardoshligini ta'minlashga xizmat qiladi.

ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Raqamli O'zbekiston-2030" strategiyasini tasdiqlash va uni amalga oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-6079-son farmoni-05.10.2020.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Kadrlar tayyorlash milliy dasturi to'g'risida"gi PF-6079-son farmoni- 28.09.2022.
3. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "2022-2026-yillarda raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi 106-son qarori-22.02.2022.
4. Cappeli,P & Tavis.A (2018) HR Goes Agile. Harvarid Bussiness Review, 96(2),46-52.
5. Marler, J.H. , Boudreau,J.W.(2017). An evidence-based review of HR Analytics. The International Journal of Human Resource Management, 28(1), 3-26.
6. Strohmeier, S.(2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. German Journal of Human Resource Management, 34(3), 345-365.
7. Rahimov, O'.(2021). Zamonaviy korxonalarda inson resurslarini boshqarish.- Toshkent: "Iqtisod-Moliya" nashrioti.
8. Xalikov,M.(2022).Raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnat bozorini rivojlantirish. Iqtisodiyot vata'lim jurnali, 5(3), 45-55.
9. Toshpo'lotova,S.(2023). Sun'iy intellekt asosida kadrlarni boshqarish tizimini takomillashtirish. Fan va jamiyat jurnali, 1(4), 78-85.
10. "e-Estonia" rasmiy sayti. – <https://e-estonia.com/>
11. "Digital Government in Singapore" (GovTech rasmiy sayti). – <https://www.tech.gov>