

Ilmiy amaliy jurnal

№ 7 (9)
2026

YANGI O'ZBEKISTON IQTISODIYOTI

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY TA’LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI

MIRZO ULUG‘BEK NOMIDAGI
O‘ZBEKISTON MILLIY UNIVERSITETI

YANGI O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTI

7

ISBN 978-9943-5256-3-4

Toshkent – 2026

MUNDARIJA

Umarov A.T. Mintaqalarni barqaror rivojlantirish strategiyasini shakllantirishning konseptual asoslari..... **7**

Хошимов П.З., Эгамназарова Г.Ш. Ўзбекистонда атроф-муҳитни муҳофаза қилишнинг иқтисодий ва ҳуқуқий асослари..... **13**

Raxmatova F.Y. To‘qimachilik sanoatida yashil investitsiyalar va resurs samaradorligini oshirish yo‘nalishlari..... **19**

Ergasheva A.F. Milliy hunarmandchilik brendlarini ilgari surishda raqamli marketing vositalaridan foydalanish..... **22**

Rahimova N.A. Inson resurslarini boshqarishda Big Data va HR analitikaning samarodorlikka ta’siri..... **25**

Эгамназарова Г.Ш. Аҳоли ўсишининг CO_2 эмиссияси, ресурслар истеъмоли ва уларнинг иқтисодий барқарорликка таъсири..... **28**

Хасанов У.Ю. Кибержиноят рискларини бошқариш амалиётининг концептуал асосларининг ривожланиши..... **33**

Алимухамедов Ш.Р. Божхона тўловларини ундиришда божхона қийматини аниқлашнинг ўрни..... **38**

Сапаров И.Х. Маҳаллий бюджетлар харажатлари ижросининг самарадорлигини ошириш масалалари (Тошкент вилояти мисолида)..... **43**

Shaydulov Sh.Sh. Surxondaryo viloyatida elektron tijorat rivojlanishiga ta‘sir etuvchi omillar tahlili **57**

Abdulxakimov Z.T. Dunyo zargarlik sanoatini rivojlanishining bugunki kundagi xolati..... **60**

Ibragimova G.S. Ta’lim sifatini oshirishda boshqaruv tizimining iqtisodiy samaradorligini rivojlantirish..... **65**

Davronova N., Abdulxakimov Z.T. Kaydzen konsepsiyasining nazariy va uslubiy asoslari..... **69**

Isaqov A.T. Fermer xo‘jaliklarida agroresurslardan foydalanish samaradorligini oshirish istiqbollarini prognozlash..... **73**

Berdimurodov U.S. Agrosanoat majmuasida klaster tizimini tashkil etish va rivojlantirishning iqtisodiy mexanizmlari..... **76**

Хусанбоева Т.М. Цели и задачи преподавания экономических дисциплин в системе высшего образования..... **82**

Alimov N.H. Global adolat kodeksi va global adolat reytingini (indeksini) joriy qilish yo‘llari..... **86**

Umurzaqova I.S. “Investitsiyalar taqsimoti va samaradorlik paradoksi: O‘zbekiston tarmoqlari misolida stoxastik chegara (SFA) va kvadrant tahlili”..... **92**

Safarova Y.A. Iqtisodiy o‘sishning infratuzilmaviy omillarining ta’sir mexanizmlarini baholash.... **101**

Eshqulova N.N. Mamlakat makroiqtisodiy barqarorligini ta’minlashda eksport va importning geografik diversifikatsiyasining ahamiyati..... **108**

Nabiyev A.K. O‘zbekistonda raqobatchilik muhitini shakllantirish va monopoliyaga qarshi qonunchilik..... **115**

Ketmanov A.M. Kichik biznesni moliyaviy resurslarni shakllantirish yo‘nalishlari..... **121**

Мурадов Б.А. Жаҳон мамлакатларида темир йўл транспортини инновацион ривожлантириш тажрибаси..... **125**

Jo‘rayeva M.Z. O‘zbekiston mintaqalarida yashil investitsiyalar va barqaror rivojlanish o‘rtasidagi bog‘liqlik tahlili..... **131**

Qodirov H.M. Adir hududi ekotizimlarini boshqarishda intensiv sug‘orish tizimini joriy etish..... **136**

Jo‘rayeva M.A. Kichik biznes subyektlariga jalb etilgan investitsiyalarni raqobatbardoshlik transmissiya mexanizmi va uni baholash uslubiyoti (Andijon viloyati misolida)..... **143**
Muhsinova F.A. Raqamli texnologiyalarning inson resurslarini boshqarishdagi o‘rni va innovatsion yondashuvning nazariy jihatlari..... **151**
Kamoldinova N.A. Kichik biznesda ayollar bandligining ahamiyati..... **157**
Xamrayeva S.I. Raqamli iqtisodiyot sharoitida xalqaro savdoning transformatsiyasi va iqtisodiy rivojlanishga ta’siri..... **161**
Dadaboyeva M.M. Andijon viloyatida kichik biznes eksportining hozirgi holati va rivojlanish tendensiyalari..... **166**
Xakkulov A.U. Tijorat banklarida foiz risklarini baholashning nazariy va metodologik asoslari..... **171**
Allasheva N.A. Zamonaviy globallashuv sharoitida moliyaviy risklar va ularni boshqarish strategiyalari..... **179**
Atoyev N.R. Yangi industrial mamalakatlar: Chili va Singapur modeli tahlili va ularni O‘zbekistonda qo‘llash imkoniyatlari..... **182**
Yangiboev R.B. O‘zbekiston bank tizimi likvidliligiga ta’sir etuvchi omillarining empirik tahlili.... **190**
Nazarov J.R. Yashil iqtisodiyot: O‘zbekistonning barqaror kelajagiga yo‘l..... **198**
Qo‘zieva N.N. Tijorat banklarida mijozlar bazasini shakllantirishning nazariy asoslari..... **202**
Wang Jiahao Исследование по вопросам совместного развития индустрии электронной коммерции между Пекином и Ташкентом в рамках «Цифрового Шелкового пути»..... **207**
Qurbanov U.E. O‘zbekiston Respublikasi hududlari kesimida aholi daromadlarining iqtisodiy tahlili..... **216**
Abduvaxidova N.A. O‘zbekistonda barqaror turizmni rivojlantirishda raqamli texnologiyalar va innovatsion yondashuvlar..... **221**
Murodov O.U. Sanoat korxonalarida resurslardan samarali foydalanish jarayoniga ta’sir etuvchi omillar..... **225**
Xasanov S.Q. “To‘qimachilik sanoati korxonalari raqobatbardoshligini oshirishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari..... **229**
Kabilov O.X. Paxta va g‘alla urug‘liklarini tayyorlovchi korxonalar faoliyatiga ta’sir etuvchi omillar **234**
Pirmanov O.B. Oliy ta’lim tizimi raqamli ekotizimini shakllantirishdagi tizimli muammolar va boshqaruvdagi uzilishlar tahlili..... **238**

UDK: 658.3

RAQAMLI TEXNOLOGIYALARNING INSON RESURSLARINI BOSHQARISHDAGI O‘RNI VA INNOVATSION YONDASHUVNING NAZARIY JIHATLARI

РОЛЬ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИННОВАЦИОННОГО ПОДХОДА

THE ROLE OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND THEORETICAL ASPECTS OF THE INNOVATIVE APPROACH

Muhsinova Fotima Anvarovna
BDTU mustaqil izlanuvchisi

Annotatsiya

Ushbu maqolada raqamli texnologiyalarning inson resurslarini boshqarish (IRB) tizimidagi o‘rni va innovatsion yondashuvning nazariy jihatlari tahlil qilinadi. Raqamli IRBning nazariy asoslari (inson kapitali nazariyasi, resurslarga asoslangan yondashuv, dinamik qobiliyatlar, texnologiyani qabul qilish modeli), zamonaviy texnologiyalar tasnifi, an’anaviy va raqamli boshqaruvning qiyosiy tahlili, global tendensiyalar hamda transformatsiya risklari o‘rganilgan. Natijalar raqamli yondashuvning barcha ko‘rsatkichlar, ayniqsa analitik salohiyat va mashtablanuvchanlik bo‘yicha ustunligini ko‘rsatadi.

Kalit so‘zlar: raqamli texnologiyalar, inson resurslarini boshqarish, HR-analitika, sun’iy intellekt, innovatsion yondashuv, raqamli transformatsiya, raqamli yetuklik.

В статье анализируются роль цифровых технологий в системе управления человеческими ресурсами (УЧР) и теоретические аспекты инновационного подхода. Рассмотрены теоретические основы цифрового УЧР, классификация современных технологий, сравнительный анализ традиционного и цифрового управления, глобальные тенденции и риски трансформации. Результаты показывают превосходство цифрового подхода, особенно по аналитическому потенциалу и масштабируемости.

Ключевые слова: цифровые технологии, управление человеческими ресурсами, HR-аналитика, искусственный интеллект, инновационный подход, цифровая трансформация, цифровая зрелость.

This article analyzes the role of digital technologies in the human resource management (HRM) system and the theoretical aspects of the innovative approach. It examines the theoretical foundations of digital HRM, the classification of modern technologies, a comparative analysis of traditional and digital management, global trends, and transformation risks. The results show the superiority of the digital approach, particularly in analytical capacity and scalability. It is substantiated that the essence of the innovative approach lies in systematically advancing an organization to the higher levels of digital maturity.

Keywords: digital technologies, human resource management, HR analytics, artificial intelligence, innovative approach, digital transformation, digital maturity.

XXI asr — raqamli transformatsiya asri bo‘lib, sun’iy intellekt, katta ma’lumotlar (big data), bulutli hisoblash va avtomatlashtirish texnologiyalari iqtisodiyotning barcha sohalarini tubdan o‘zgartirmoqda. Inson resurslarini boshqarish (IRB) tizimi ham bundan mustasno emas: talantlarni jalb qilish, rivojlantirish, baholash va ushlab qolish jarayonlari an’anaviy, qo‘lda bajariladigan amaliyotlardan raqamli, dalilga asoslangan va real vaqtda ishlaydigan modelga o‘tmoqda. O‘zbekistonda raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish davlat siyosati darajasiga ko‘tarilgan sharoitda raqamli IRBning nazariy asoslarini o‘rganish alohida dolzarblik kasb etadi, chunki inson kapitalini

samarali boshqarish tashkilotlar va milliy iqtisodiyot raqobatbardoshligini belgilovchi asosiy omillardan biridir.

Raqamlashtirish (digitalization) IRB kontekstida shunchaki qog‘oz hujjatlarni elektron shaklga o‘tkazish emas — bu jarayonlar, boshqaruv qarorlari va xodim tajribasining zamonaviy texnologiyalar yordamida qayta loyihalanishidir. Shu ma’noda ilmiy adabiyotda elektron inson resurslari boshqaruvi (e-HRM) tushunchasidan raqamli/kognitiv IRB (digital HRM) konsepsiyasiga bosqichma-bosqich o‘tish kuzatiladi.

Maqolaning maqsadi — raqamli texnologiyalarning IRBdagi o‘rnini nazariy jihatdan asoslash, mavjud texnologiyalarni tasniflash, an’anaviy va raqamli yondashuvlarni qiyosiy tahlil qilish, global tendensiyalar hamda transformatsiya risklarini o‘rganish va innovatsion yondashuvning nazariy asoslarini ochib berishdan iborat. Maqoladagi miqdoriy ko‘rsatkichlar xalqaro konsalting va bozor tadqiqot tashkilotlari (Deloitte, Gartner, PwC, McKinsey, Grand View Research, LinkedIn) hisobotlari asosida umumlashtirilgan indikativ qiymatlardir.

Raqamli IRBning shakllanishini uch bosqichga ajratish mumkin: birinchi bosqich (1990–2000-yillar) — elektron IRB (e-HRM), ya’ni asosiy kadrlar jarayonlarini kompyuterlashtirish va elektron hujjat aylanishi; ikkinchi bosqich (2000–2010) — turli jarayonlarni yagona axborot platformasida birlashtirgan integratsiyalashgan HRIS/HCM tizimlari; uchinchi bosqich (2010-yildan hozirgacha) — bulutli platformalar, katta ma’lumotlar analitikasi va sun’iy intellektning strategik boshqaruvga integratsiyasiga asoslangan raqamli va kognitiv IRB.

S. Strohmeier (2007) hamda T. Bondarouk va H. Ruël (2009) tadqiqotlarida e-HRM axborot texnologiyalari yordamida IRB amaliyotlarini amalga oshirish sifatida ta’riflanadi, J. Marler va J. Boudreau (2017) esa HR-analitikani dalilga asoslangan boshqaruvning markaziy elementi sifatida ko‘rsatadi. Umumlashtirilganda, raqamli IRB — bulutli platformalar, katta ma’lumotlar, sun’iy intellekt va avtomatlashtirish vositalaridan foydalangan holda inson kapitalini strategik boshqarish tizimidir. Raqamli IRB tasodifiy texnologik hodisa emas, balki bir qator fundamental boshqaruv va iqtisodiy nazariyalarga asoslanadi (1-jadval).

1-jadval

Raqamli IRBning nazariy-uslubiy asoslari

Nazariya	Muallif(lar), yil	Asosiy g‘oya	Raqamli IRBga tatbiqi
Inson kapitali nazariyasi	G. Becker, 1964	Xodimlarning bilim va ko‘nikmalari investitsiya talab qiladigan kapitaldir	Kompetensiyalarni raqamli platformalarda o‘lchash va rivojlantirish
Resurslarga asoslangan yondashuv (RBV)	J. Barney, 1991	Noyob, taqlid qilib bo‘lmaydigan resurslar raqobat ustunligi manbaidir	HR-analitika inson kapitalini strategik resursga aylantiradi
Dinamik qobiliyatlar	D. Teece va b., 1997	Muhit o‘zgarishiga tez moslashish qobiliyati muhim	Raqamli vositalar tez qayta kompetensiyalash imkonini beradi
Texnologiyani qabul qilish modeli (TAM)	F. Davis, 1989	Foydalilik va qulaylik texnologiya qabulini belgilaydi	HR-tizimlarni joriy etishda xodim qabulini prognozlash
Innovatsiyalar diffuziyasi	E. Rogers, 1962	Yangiliklar tashkilotga bosqichma-bosqich tarqaladi	Raqamli HR yechimlarini joriy etish bosqichlarini izohlaydi
Ijtimoiy-texnik tizimlar	E. Trist, 1951	Texnologik va ijtimoiy tizimlar birgalikda optimallashtirilishi kerak	Texnologiya va insonni muvozanatli joriy etish zarurati

Manba: ilmiy adabiyotlar asosida muallif tomonidan tuzilgan.

Ushbu nazariyalardan inson kapitali nazariyasi va RBV raqamli vositalarning strategik ahamiyatini, TAM va innovatsiyalar diffuziyasi nazariyasi esa joriy etish jarayonining ijtimoiy-tashkiliy jihatlarini tushuntiradi.

Tadqiqotda ilmiy bilishning sifat usullaridan — ilmiy adabiyotlarni tahlil qilish va sintez qilish, qiyosiy tahlil, tizimlashtirish hamda umumlashtirishdan foydalanilgan. Empirik asos sifatida xalqaro konsalting va bozor tadqiqot tashkilotlari hisobotlaridan olingan ikkilamchi ma’lumotlar qo‘llanilgan; miqdoriy ko‘rsatkichlar indikativ xususiyatga ega bo‘lib, umumiy tendensiyalarni aks ettiradi.

Zamonaviy raqamli IRB vositalarini funksional belgisiga ko‘ra bir necha guruhga ajratish mumkin (2-jadval).

2-jadval

Raqamli HR texnologiyalarining tasnifi va funksional imkoniyatlari

Texnologiya turi	Asosiy funksiyasi	Qamrab oladigan jarayon	Kutilayotgan samara
Bulutli HRIS/HCM	Ma’lumotlarni markazlashtirish, kadrlar hisobi	Barcha bosqichlar	Ma’lumot yaxlitligi, tezkorlik
ATS (rekrutment tizimi)	Nomzodlarni saralash va kuzatish	Yollash	Yollash muddatining qisqarishi
People analytics	Ma’lumotlarni tahlil va prognoz qilish	Qaror qabul qilish	Obyektiv, dalilga asoslangan qarorlar
Sun’iy intellekt (AI/ML)	Avtomatik saralash, tavsiya, bashorat	Yollash, rivojlantirish	Aniqlik va tezlikning oshishi
RPA (robotlashtirish)	Takroriy jarayonlarni avtomatlashtirish	Ma’muriy jarayonlar	Xarajat va xatolarning kamayishi
LMS / EdTech	Masofaviy o‘qitish va rivojlantirish	Ta’lim va rivojlanish	Kompetensiyalarning uzluksiz o‘sishi
Chat-bot / virtual yordamchi	Xodimlar bilan avtomatik muloqot	HR-xizmat ko‘rsatish	Uzluksiz (24/7) qo‘llab-quvvatlash
Blokcheyn, VR/AR	Hujjatlarni tasdiqlash; intensiv trening	Verifikatsiya, ta’lim, onboarding	Ishonchlilik; o‘zlashtirishning yaxshilanishi

Manba: muallif ishlanmasi.

Amalda ushbu texnologiyalar alohida emas, balki o‘zaro integratsiyalashgan raqamli ekotizim sifatida ishlaydi, biroq ularning joriy etilish darajasi bir xil emas: bulutli HRIS/HCM tizimlari (75%) va rekrutmentni avtomatlashtirish (68%) eng keng joriy etilgan “yetuk” texnologiyalar hisoblansa, sun’iy intellekt (40%), chat-botlar (35%) va prognozli analitika (28%) hali o‘sish bosqichida bo‘lib, aynan shu segmentda tashkilotlar uchun raqobat ustunligi imkoniyati mavjud.

Raqamli IRBning eng transformatsion yo‘nalishi — sun’iy intellekt va HR-analitikaning boshqaruv qarorlariga integratsiyasi. HR-analitika rivojlanish darajasiga ko‘ra to‘rt bosqichga ajratiladi: deskriptiv (nima yuz berdi?), diagnostik (nega yuz berdi?), prognozli (nima yuz beradi?) va preskriptiv (nima qilish kerak?). Analitika murakkablashgani sari uning tarqalganligi kamayadi (deskriptiv — 82%, preskriptiv — 18%), biroq yaratadigan biznes qiymati ortadi (shartli indeksda 40 dan 95 gacha). Shu bois prognozli va preskriptiv analitikaga o‘tish innovatsion yondashuv hamda yuqori raqamli yetuklikni talab qiladi va raqobat ustunligining asosiy manbai hisoblanadi.

Raqamli texnologiyalar IRBning barcha asosiy funksiyalarini qamrab oladi (3-jadval).

3-jadval

Raqamli texnologiyalarning asosiy HR funksiyalari bo‘yicha qo‘llanilishi

HR funksiyasi	An’anaviy usul	Raqamli yechim	Kutilayotgan samara
Ishchi kuchini rejalashtirish	Statik shtat jadvali	Prognozli analitika, ssenariylar	Ehtiyojni aniq bashorat qilish
Yollash va tanlash	Qo‘lda saralash	ATS, AI-skrining, video-intervyu	Muddat va xarajatning kamayishi
Adaptatsiya (onboarding)	Qog‘oz yo‘riqnomalar	Raqamli onboarding, chat-bot	Samaradorlikning tez o‘sishi
O‘qitish va rivojlantirish	Auditoriyali kurslar	LMS, mikro-o‘qitish, VR-trening	Uzluksiz, shaxsiylashtirilgan ta’lim
Samaradorlikni boshqarish	Yillik baholash	Uzluksiz feedback, OKR platformalari	Ob’ektiv va tezkor baholash
Kompensatsiya va imtiyozlar	Qo‘lda hisob-kitob	Analitik ish haqi tizimlari	Adolatli, bozorga mos taqsimot
Xodimlarni ushlab qolish	Intuitiv choralar	Attrition-prognoz modellari	Ketishning oldini olish

Manba: muallif ishlanmasi.

Raqamli yondashuvning mohiyati uni an’anaviy model bilan qiyoslashda yaqqol namoyon bo‘ladi (4-jadval).

4-jadval

An’anaviy va raqamli inson resurslarini boshqarishning qiyosiy tahlili

Mezon	An’anaviy yondashuv	Raqamli yondashuv
Ma’lumot manbai	Qog‘oz hujjatlar, intuitsiya	Katta ma’lumotlar (big data), real vaqt
Qaror qabul qilish	Tajriba va subyektiv baho	Dalil va analitikaga asoslangan
Rekrutment usuli	Qo‘lda saralash, an’anaviy e’lonlar	AI-saralash, raqamli kanallar
Xodim bilan muloqot	Shaxsiy va qog‘oz asosida	Platforma, chat-bot, mobil ilova
Samaradorlikni baholash	Yillik, retrospektiv	Uzluksiz, real vaqtda (continuous)
Xarajatlar tuzilmasi	Yuqori ma’muriy xarajat	Avtomatlashtirish orqali optimallashtirilgan
Masshtablanuvchanlik	Cheklangan	Yuqori (bulut asosida)
HR mutaxassisi roli	Ma’muriy ijrochi	Strategik hamkor va tahlilchi

Manba: muallif ishlanmasi.

Jadvaldan ko‘rinadiki, raqamli yondashuv IRBni operatsion darajadan strategik darajaga ko‘taradi va HR mutaxassisining rolini ma’muriy ijrochidan strategik hamkorga aylantiradi. Ikki modelni besh mezon bo‘yicha 0–100 balli konseptual indeksda taqqoslash ham raqamli modelning barcha ko‘rsatkichlar bo‘yicha ustunligini tasdiqlaydi; eng katta farq “ma’lumotga asoslangan qaror” (35 → 85) va “masshtablanuvchanlik” (40 → 88) mezonlarida kuzatiladi. Bu raqamli transformatsiyaning asosiy qiymati analitik salohiyat va masshtablashda ekanini ko‘rsatadi.

Raqamli yondashuvning afzalliklari amaliyotda muayyan samaradorlik ko‘rsatkichlari (KPI) orqali o‘lchanadi (5-jadval).

5-jadval

Raqamli IRBni joriy etishning asosiy samaradorlik ko‘rsatkichlariga ta’siri

Ko‘rsatkich (KPI)	Mazmuni	Kutilayotgan o‘zgarish
Yollash muddati (time-to-hire)	Nomzod topilgandan ishga qabulgacha bo‘lgan davr	~30–40% qisqarish
Yollash xarajati (cost-per-hire)	Bir xodimni yollashga ketadigan xarajat	~20–25% kamayish
Xodimlarni ushlab qolish (retention)	Muayyan davrda saqlanib qolgan xodimlar ulushi	~15–20% yaxshilanish
HR ma’muriy xarajatlari	Operatsion HR jarayonlari xarajatlari	~20–30% kamayish
Xodim jalb etilganligi (engagement)	Xodimlarning ishga sadoqati va qiziqishi	Sezilarli o‘sish
Qarorlar tezligi va aniqligi	Ma’lumotga asoslangan boshqaruv qarorlari	Bir necha barobar tezlashish

Manba: xalqaro konsalting hisobotlari asosida umumlashtirilgan (indikativ).

Raqamli IRB bozori ham jadal o‘smoqda: global HR-tech bozori hajmi 2019-yildagi ~22,6 mlrd dollardan 2023-yilda 35,6 mlrd dollarga o‘sgan va 2030-yilga borib 81,8 mlrd dollarga yetishi prognoz qilinmoqda (o‘rtacha yillik o‘sish sur’ati — ~13%). Biroq raqamli IRB darajasi hududlar bo‘yicha notekis taqsimlangan: Shimoliy Amerika yetakchi (bulutli tizimlar — 82%, analitika — 62%), MDH va Markaziy Osiyo mintaqasi (mos ravishda 42% va 25%) esa hali rivojlanish bosqichida. Ushbu tafovut O‘zbekiston kabi rivojlanayotgan bozorlar uchun ilg‘or tajribani o‘zlashtirish imkoniyatini bildiradi.

Raqamli IRBning afzalliklari bilan bir qatorda muayyan risklar ham mavjud bo‘lib, ularni e’tiborga olmaslik joriy etish samaradorligini pasaytiradi (6-jadval).

6-jadval

Raqamli IRBni joriy etishdagi asosiy risklar va ularni kamaytirish choralari

Xavf / muammo	Mohiyati	Kamaytirish chorasi
Ma’lumotlar maxfiyligi va xavfsizligi	Xodimlarning shaxsiy ma’lumotlari ochilishi xavfi	Kiberxavfsizlik siyosati, shifrlash, himoya standartlari
Algoritmik yon bosish (bias)	SI qarorlarida adolatsizlik va kamsitish ehtimoli	Algoritmlarni auditlash, shaffoflik, inson nazorati
Raqamli ko‘nikmalar tanqisligi	HR va xodimlarda yetarli kompetensiya yo‘qligi	Uzluksiz o‘qitish, raqamli savodxonlik dasturlari
O‘zgarishlarga qarshilik	Xodimlarning yangi tizimlarni qabul qilmasligi	O‘zgarishlarni boshqarish, ochiq muloqot
Yuqori dastlabki xarajat	Texnologiyalarga katta boshlang‘ich investitsiya	Bosqichma-bosqich joriy etish, bulutli (SaaS) modellar
Texnologiyaga haddan tashqari bog‘liqlik	Inson omili va empatiyaning susayishi	Texnologiya va inson yondashuvini muvozanatlash

Manba: muallif ishlanmasi.

Ushbu risklar raqamli transformatsiyaning muvaffaqiyati faqat texnologiyaga emas, balki tashkiliy tayyorgarlik, boshqaruv sifati va inson omiliga ham bog‘liqligini ko‘rsatadi.

Innovatsion yondashuv raqamli IRBda uch o‘lchovda — texnologik, jarayoni va tashkiliy-madaniy o‘lchovlarda namoyon bo‘ladi. Raqamli innovatsiyalarning integratsiyasi bosqichma-bosqich kechadi va uni raqamli yetuklik modeli (digital maturity model) orqali ifodalash mumkin (7-jadval).

7-jadval

Inson resurslarini boshqarishda raqamli yetuklik modeli bosqichlari

Bosqich	Tavsif	Xarakterli belgilar	Texnologik daraja
1. An’anaviy (analog)	Qo‘lda boshqaruv	Qog‘oz hujjatlar, bog‘lanmagan jarayonlar	Minimal
2. Boshlang‘ich raqamlashtirish	Alohida jarayonlarni avtomatlashtirish	Elektron hisob, izolyatsiyalangan tizimlar	Past
3. Integratsiyalashgan	Yagona axborot platformasi	HRIS/HCM, integratsiyalangan ma’lumot	O‘rta
4. Optimallashtirilgan	Analitikaga asoslangan boshqaruv	People analytics, dashboardlar	Yuqori
5. Innovatsion (kognitiv)	AI-boshqaruv, avtonom jarayonlar	Sun’iy intellekt, prognoz, avtomatlashtirish	Eng yuqori

Manba: muallif ishlanmasi.

Aksariyat tashkilotlar hozirda 2–3-bosqichda joylashgan; 4–5-bosqichga o‘tish strategik innovatsion yondashuvni talab qiladi. Shunday qilib, innovatsion yondashuvning nazariy mohiyati tashkilotni raqamli yetuklikning yuqori bosqichlariga tizimli ravishda olib chiqishda namoyon bo‘ladi.

O‘tkazilgan tahlil asosida quyidagi xulosalarni shakllantirish mumkin:

1. Raqamli texnologiyalar inson resurslarini boshqarishni operatsion funksiyadan strategik-analitik funksiyaga aylantiradi va e-HRMdan raqamli/kognitiv IRBga evolyutsiyani belgilaydi.

2. Raqamli IRB inson kapitali nazariyasi, resurslarga asoslangan yondashuv, dinamik qobiliyatlar va texnologiyani qabul qilish modeli kabi fundamental nazariyalarga tayanadi (1-jadval).

3. Qiyosiy tahlil (4-jadval) raqamli yondashuvning barcha mezonlar bo‘yicha, ayniqsa analitik salohiyat va masshtablar bo‘yicha ustunligini tasdiqladi.

4. Global HR-tech bozori jadal (~13% CAGR) o‘smoqda, biroq joriy etish hududiy jihatdan notekis bo‘lib, bu O‘zbekiston uchun strategik imkoniyat yaratadi.

5. Innovatsion yondashuvning mohiyati texnologiyani mexanik joriy etishda emas, balki risklarni boshqargan holda tashkilotni raqamli yetuklikning yuqori bosqichlariga tizimli olib chiqishda namoyon bo‘ladi (6- va 7-jadvallar).

Amaliy takliflar: O‘zbekiston tashkilotlariga (a) bulutli HRIS va HR-analitika tizimlarini bosqichma-bosqich joriy etish; (b) xodimlarning raqamli ko‘nikmalarini muntazam rivojlantirish; (c) ma’lumotlar maxfiyligi va kiberxavfsizlik bo‘yicha me’yoriy bazani mustahkamlash; (d) raqamli yetuklik modeliga asoslangan holda o‘z rivojlanish strategiyasini ishlab chiqish tavsiya etiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – New York: NBER, 1964.
2. Barney J. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage // Journal of Management. – 1991. – Vol. 17(1). – P. 99–120.
3. Teece D. J., Pisano G., Shuen A. Dynamic Capabilities and Strategic Management // Strategic Management Journal. – 1997. – Vol. 18(7). – P. 509–533.
4. Davis F. D. Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology // MIS Quarterly. – 1989. – Vol. 13(3). – P. 319–340.
5. Rogers E. M. Diffusion of Innovations. – New York: Free Press, 1962.

6. Strohmeier S. Research in e-HRM: Review and Implications // Human Resource Management Review. – 2007. – Vol. 17(1). – P. 19–37.
7. Marler J. H., Boudreau J. W. An Evidence-based Review of HR Analytics // The International Journal of Human Resource Management. – 2017. – Vol. 28(1). – P. 3–26.
8. Bondarouk T., Ruël H. Electronic Human Resource Management: Challenges in the Digital Era // The International Journal of Human Resource Management. – 2009. – Vol. 20(3). – P. 505–514.
9. Chesbrough H. Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology. – Boston: Harvard Business School Press, 2003.
10. Deloitte. Global Human Capital Trends. – Deloitte Insights (yillik hisobotlar).
11. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Raqamli O‘zbekiston — 2030” strategiyasini tasdiqlash to‘g‘risidagi Farmoni, PF-6079, 2020-yil 5-oktyabr.

UDK: 331.5

KICHIK BIZNESDA AYOLLAR BANDLIGINING AHAMIYATI

ЗНАЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

THE IMPORTANCE OF WOMEN’S EMPLOYMENT IN SMALL BUSINESS

Kamoldinova Nargiza Anvarovna
Andijon davlat texnika instituti Iqtisodiyot kafedrasi assistenti

Annotatsiya

Ushbu maqolada kichik biznesda ayollarning bandligi masalasi iqtisodiy, ijtimoiy va demografik jihatdan tahlil qilinadi. Ayollarning tadbirkorlik faolligi, ularning iqtisodiy mustaqilligi va kichik biznesni rivojlantirishdagi o‘rni ochib beriladi. Shuningdek, mavjud muammolar va ularni hal qilish yo‘nalishlari bo‘yicha taklif va tavsiyalar keltiriladi.

Kalit so‘zlar: kichik biznes, ayollar bandligi, tadbirkorlik, gender tengligi, iqtisodiy mustaqillik, ijtimoiy rivojlanish.

В данной статье анализируется вопрос занятости женщин в малом бизнесе с экономической, социальной и демографической точек зрения. Раскрываются предпринимательская активность женщин, их экономическая независимость и роль в развитии малого бизнеса. Также приводятся предложения и рекомендации по существующим проблемам и направлениям их решения.

Ключевые слова: малый бизнес, занятость женщин, предпринимательство, гендерное равенство, экономическая независимость, социальное развитие

This article analyzes the issue of women’s employment in small business from economic, social, and demographic perspectives. It reveals women’s entrepreneurial activity, their economic independence, and their role in the development of small business. Additionally, suggestions and recommendations are provided regarding existing problems and ways to address them.

Keywords: small business, women’s employment, entrepreneurship, gender equality, economic independence, social development

Zamonaviy iqtisodiyotda kichik biznes muhim o‘rin tutadi. Ayniqsa, bandlik masalasini hal qilishda, aholining ijtimoiy himoyasini ta’minlashda va hududlarni barqaror rivojlantirishda kichik tadbirkorlikning roli beqiyosdir. So‘nggi yillarda O‘zbekistonda ham ayollarning iqtisodiy faolligini oshirish, ularni kichik biznesga jalb qilish davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biriga aylangan.