



HUMAN
SCIENCES.UZ

www.humansciences.uz

INSONSHUNOSLIK FANLARI JURNALI
JOURNAL OF HUMANITIES
ЖУРНАЛ ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

2026

2-JILD | 1-SON

HUMANSCIENCES.UZ

№ 1 (2)-2026

INSONSHUNOSLIK FANLARI JURNALI

JOURNAL OF HUMANITIES

ЖУРНАЛ ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

TOSHKENT-2026

BOSH MUHARRIR:

Isanova Feruza Tulqinovna

TAHRIR HAY'ATI:

07.00.00 – TARIX FANLARI

Rajapov Mardonbek Qosimboy o'g'li
Tarix fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD).
E-mail: mardonbekoff@gmail.com
ORCID: 0000-0002-5245-6021

Xaynazarov Baxromjon Baxtiyorovich
Tarix fanlari doktori (DSc). Dotsent.
E-mail: bahrom_bek@mail.ru
ORCID: 0000-0002-1266-1557

Saidboboyev Zokirjon Abdulkarimovich
Tarix fanlari nomzodi (Ph.D.). Professor.
E-mail: zsaidboboev@yahoo.com
ORCID: 0009-0008-3960-2427

08.00.00 – IQTISODIYOT FANLARI

Urdushev Xamrakul
Iqtisodiyot fanlari nomzodi. Dotsent.
E-mail: x.urdushev@gmail.com
ORCID: 0000-0003-4984-0214

Berdiyarov Baxriddin Tavasharovich
Iqtisodiyot fanlari doktori (DSc). Professor.
E-mail: bahriddin.bfa@gmail.com
ORCID: 0000-0001-8591-6840

Avlokulov Anvar Ziyadullayevich
Iqtisodiyot fanlari doktori (DSc). Professor.
E-mail: anvaravlokulovz@gamail.com
ORCID: 0000-0002-6683-8995

Norov Asror Egamberdiyevich
Iqtisodiyot fanlari doktori (DSc).
E-mail: a.norov@ilmiy.uz

Ostonokulov Azamat Abdulkarimovich
Iqtisodiyot fanlari doktori (DSc). Professor.
E-mail: a.ostonokulov@tsue.uz
ORCID: 0000-0003-2792-3174

Rustamova Sayyora Xatamovna
Iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD). V.b Dotsent.
E-mail: rustamova0302@mail.ru

Shadiyev Xamid Azimovich
Iqtisodiyot fanlari doktori (DSc). Professor.
E-mail: su9795744@gmail.com

Nasirov Egamkul Ismailovich
Iqtisodiyot fanlari doktori (DSc). Professor.
E-mail: e.nosirov@tsue.uz
ORCID: 0000-0002-9355-1973

Kuliboev Azamat Shonazarovich
Iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD). Dotsent.
E-mail: azamatkuliboyev@gmail.com
ORCID: 0000-0002-3357-070X

09.00.00 – FALSAFA FANLARI

Turdiyev Bexruz Sobirovich
Falsafa fanlari doktori (DSc). Professor.
E-mail: bekiuz0302@yahoo.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3260-3327>

Bekbaev Rauf Rustamovich
Falsafa fanlari doktori (DSc). Dotsent.
E-mail: rauf.r.bekbaev@gmail.com
ORCID: 0000-0001-5072-3379

Yusubov Jaloliddin Kadamovich
Falsafa fanlari doktori (DSc). Dotsent.
E-mail: yusubovjaloliddin@gmail.com
ORCID: 0009-0003-1401-7997

Yuldashev Nurbek Normurodovich
Falsafa fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD).
Katta ilmiy xodim.
O'zbekiston.
ORCID: 0000-0002-4628-8789

Eshnazarova Farida Jo'raqulovna
Falsafa fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD).
Dotsent.
E-mail: faridaeshnazarova4@gmail.com
ORCID: 0009-0000-2496-4443

Parpiyev Muxammadjon Tolibovich
Falsafa fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD).
Dotsent.
ORCID: 0009-0000-1869-9348

10.00.00 – FILOLOGIYA FANLARI

Absalamova Gulmira Sharifovna
Filologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD). Dotsent.

E-mail: gulmirasharifovna@gmail.com

ORCID: 0009-0005-6105-4752

Salaxutdinova Musharraf Isamutdinovna
Filologiya fanlari nomzodi. Dotsent.

E-mail: salaxiddinovamusharraf@gmail.co

ORCID: 0000-0003-0534-5633

Ravshan Turakulovich
Filologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD). Professor.

E-mail: docravshanniyazov@gmail.com

ORCID: 0000-0002-6146-1789

Sanakulov Zayniddin Ibodullayevich
Filologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD). Dotsent.

O'zbekiston.

E-mail: z.sanakulov@cspu.uz

ORCID: 0000-0002-6952-7738

Bawetdinov Muxammeddin Kazimbekovich
Filologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD).

E-mail: b_muxammed@karsu.uz

ORCID: 0009-0007-9826-175X

12.00.00 – YURIDIK FANLAR

Ixombekov Jasurbek Ilxombek o'g'li
Yuridik fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD).

Katta o'qituvchi. E-mail: jafarbek22@mail.ru

ORCID: 0000-0002-9867-3363

13.00.00 – PEDAGOGIKA FANLARI

Haqberdiyev Baxtiyor Rustamovich
Pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD). Dotsent.

E-mail: bahtiyor.haqberdiyev@mail.ru

ORCID: 0000-0002-2208-7827

Erkulova Feruza Melikuziyevna
Pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD). Dotsent.

E-mail: feruzaerkulovauzb@gmail.com

Shirnazarova Zamira Allaberdiyevna
Pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD). E-mail: zamira.sh@terdpi.uz

ORCID: 0000-0001-9870-6295

Oymatova Nilufar Mirjamolovna
Pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD). E-mail: nilufar.oymatova@gmail.com

Eshchanova Xolida Xudayarovna
Pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD). E-mail: eshchanovaxolida@gmail.com

Karshieva Dilbar Eshpulatovna
Pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD). Dotsent.

E-mail: d.karshiyeva1986@gmail.com

Raxmatov Otabek Urinbosarovich
Pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD). E-mail: rahmatov.otabek@inbox.ru

ORCID: 0000-0003-1288-3042

23.00.00 – SIYOSIY FANLAR

Turayev Abrar Saloxiddinovich
Siyosiy fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD). Dotsent.

E-mail: ijtimoiy2017@mail.ru

ORCID: 0000-0003-1741-6857

INSONSHUNOSLIK FANLARI elektron
jurnali 2025-yil 6-iyunda 830912-sonli
guvohnoma bilan davlat ro'yxatidan
o'tkazilgan.

Muassis: "SCIENCEPROBLEMS TEAM"
mas'uliyati cheklangan jamiyati.

TAHRIRIYAT MANZILI:

Toshkent shahri, Yakkasaroy tumani, Kichik
Beshyog'och ko'chasi, 70/10-uy. Elektron
manzil: scienceproblems.uz@gmail.com

MUNDARIJA

07.00.00-TARIX FANLARI

Suyarov Maxmudjon

YUNON-BAQTRIYA PODSHOLIGI TARIXINI YORITUVCHI YOZMA MANBALAR

TAHLILI.....5-10

Azimova Maftuna

FARG'ONA VODIYSIDA O'TISH DAVRI BOSQICHLARIDA SOG'LIQNI SAQLASH SOHASINING
MODDIY-TEXNIK HOLATI.....

11-17

Турдумуратов Янгибой

ХОЗЯЙСТВЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ СКОТОВОДОВ СУРХАН-ШЕРАБАДСКОГО ОАЗИСА ПО
ЭТНОТЕРРИТОРИАЛЬНОМУ РАСПОЛОЖЕНИЮ В НАЧАЛЕ XX ВЕКА

18-25

07.00.00-IQTISODIYOT FANLARI

Abduraxmanova Laylo

OLIY TA'LIM MUASSASALARIDA KADRLAR RESURSLARINI BOSHQARISH TIZIMINI

TAKOMILLASHTIRISH.....26-31

Hamrayev Abdulkofiz

RAQAMLI TRANSFORMATSIYA VA UNING INSON RESURSLARI MENEJMENTIGA

TA'SIRI.....32-36

Turg'unov Muxriddin, Maxammadov Diyorbek

RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA TIJORAT BANKLARIDA BOSHQARUV FAOLIYATINI

TAKOMILLASHTIRISHDA IQTISODIY TAHLILNING AHAMIYATI37-43

23.00.00-SIYOSIY FANLAR

Eshiniyazov Berdiniyaz

DAVLAT BOSHQARUVIDA AHOLI VA QISHLOQ XO'JALIGINI RO'YXATGA OLISHNING

STRATEGIK AHAMIYATI44-52

**RAQAMLI TRANSFORMATSIYA VA UNING INSON RESURLARI
MENEJMENTIGA TA'SIRI****Hamrayev Abdulxofiz Jamshid o'g'li**

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti magistranti

Email: abdulhafizhamrayev5239@gmail.com

Tel: +998 93 724 52 39

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-0982-5264>

Annotatsiya. Mazkur maqolada raqamli transformatsiyaning inson resurslari menejmentiga ta'siri tahlil qilingan. Raqamli texnologiyalarning HR jarayonlaridagi roli, samaradorlikka ta'siri hamda joriy etishdagi asosiy muammolar ilmiy manbalar asosida yoritilgan.

Kalit so'zlar: raqamli transformatsiya, HRM, sun'iy intellekt, raqamli HR, avtomatlashtirish.

**DIGITAL TRANSFORMATION AND ITS IMPACT ON HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT****Khamrayev Abdulkhofiz Jamshid ugli**

Master's student of Samarkand institute of economics and service

Annotation. This article analyzes the impact of digital transformation on human resource management. Based on scientific sources, the role of digital technologies in HR processes, their impact on efficiency, and the main challenges associated with their implementation are examined.

Keywords: digital transformation, HRM, artificial intelligence, digital HR, automation.

DOI: <https://doi.org/10.47390/hum-i1v2y2026/n05>**1. KIRISH**

So'nggi yillarda raqamli texnologiyalarning jadal rivojlanishi jamiyat va iqtisodiyotning barcha sohalarida tub o'zgarishlarni yuzaga keltirmoqda. Xususan, axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining keng joriy etilishi boshqaruv tizimlari, ishlab chiqarish jarayonlari hamda mehnat munosabatlarining yangi shakllarini vujudga keltirdi. Bu jarayon inson resurslari menejmenti (HRM) tizimiga ham bevosita va chuqur ta'sir ko'rsatib, an'anaviy kadrlar boshqaruvi yondashuvlarini qayta ko'rib chiqishni taqozo etmoqda [1; 25–26], [2; 2660–2662].

Global raqobat kuchayib borayotgan hozirgi sharoitda tashkilotlarning barqaror rivojlanishi, bozor talablariga moslashuvchanligi va innovatsion salohiyati ko'p jihatdan inson kapitalidan samarali foydalanish darajasiga bog'liqdir. Shu nuqtayi nazardan, raqamli transformatsiya inson resurslarini boshqarishda muhim strategik omil sifatida namoyon bo'lib, tashkilotlarning uzoq muddatli raqobatbardoshligini ta'minlashda hal qiluvchi ahamiyat kasb etmoqda [3; 1240–1242]. Raqamli yechimlar orqali xodimlarning bilim, ko'nikma va malakalarini aniq baholash, ularni rivojlantirish va mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlari kengaymoqda.

Sun'iy intellekt, katta ma'lumotlar (Big Data), bulutli texnologiyalar hamda avtomatlashtirilgan axborot tizimlarining HR jarayonlariga tatbiq etilishi kadrlarni tanlash va joylashtirish, faoliyat samaradorligini baholash, xodimlarni o'qitish va rivojlantirish jarayonlarini optimallashtirishga xizmat qilmoqda. Mazkur texnologiyalar asosida qaror qabul qilish jarayonlarining tezkorligi va aniqligi oshib, subyektivlik darajasi kamaymoqda hamda boshqaruv samaradorligi kuchaymoqda [4; 350–352].

Mazkur ilmiy maqolaning asosiy maqsadi raqamli transformatsiyaning inson resurslari menejmentiga ta'sirini nazariy va amaliy jihatdan chuqur tahlil qilishdan iboratdir. Shuningdek, mavjud ilmiy adabiyotlar va tadqiqotlar asosida raqamli texnologiyalarning HRM tizimidagi ijobiy jihatlari bilan bir qatorda, ularni joriy etish jarayonida yuzaga kelayotgan muammolar va cheklovlarini aniqlash ko'zda tutilgan [1; 25–26]. Tadqiqot natijalari tashkilotlarda inson resurslarini boshqarish jarayonlarini zamonaviy raqamli texnologiyalar asosida takomillashtirish, samaradorlikni oshirish hamda ilmiy asoslangan xulosalar va amaliy tavsiyalar ishlab chiqishga xizmat qiladi [2; 2660–2662].

2. ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODOLOGIYA

Ilmiy adabiyotlarda raqamli transformatsiya tushunchasi tashkilot faoliyatida raqamli texnologiyalarni keng joriy etish orqali biznes jarayonlarini tubdan o'zgartirish sifatida talqin qilinadi [1; 5–6]. Galgali (2017) o'z tadqiqotida raqamli transformatsiyani HR tizimida strategik rejalashtirish, xodimlarni tanlash va rivojlantirish jarayonlarining samaradorligini oshiruvchi muhim vosita sifatida baholaydi [1; 6–7]. Muallifning ta'kidlashicha, raqamli HR tizimlari inson omiliga bog'liq subyektiv xatoliklarni kamaytiradi va ma'lumotlarga asoslangan boshqaruv qarorlarini qabul qilish imkonini yaratadi [1; 8].

Shuningdek, zamonaviy tadqiqotlarda sun'iy intellekt texnologiyalarining HRM sohasida qo'llanilishi xodimlar samaradorligini oshirish, ishga qabul qilish jarayonlarini avtomatlashtirish va mehnat unumdorligini tahlil qilishda muhim ahamiyat kasb etishi qayd etilgan [4; 355–356]. Boshqa olimlar esa raqamli transformatsiya jarayonida axborot xavfsizligi, kadrlar malakasining yetishmasligi va texnologik moslashuv muammolariga alohida e'tibor qaratadilar [2; 2655–2657].

Mazkur tadqiqotda asosan sifat tahlili metodologiyasi qo'llanildi. Ilmiy maqola mavjud nazariy manbalar, xalqaro white paperlar hamda ilmiy maqolalarni tahlil qilish asosida tayyorlandi. Tadqiqot davomida taqqoslash, umumlashtirish va tizimli yondashuv usullaridan foydalanildi.

3. MUHOKAMA

Raqamli transformatsiyaning HRM tizimiga joriy etilishi xodimlarni boshqarish jarayonlarida tub o'zgarishlarga olib kelmoqda [1; 8–10]. Avvalo, raqamli texnologiyalar yordamida ishga qabul qilish jarayoni sezilarli darajada tezlashmoqda. Onlayn platformalar va avtomatlashtirilgan tanlov tizimlari orqali nomzodlar haqidagi ma'lumotlar tezkor tahlil qilinib, eng munosib xodimlarni tanlash imkoniyati kengaymoqda [1; 9].

O'zbekiston Respublikasida raqamli transformatsiyani keng joriy etish bo'yicha davlat siyosati HRM jarayonlariga sezilarli ta'sir ko'rsatmoqda. Xususan, "Raqamli O'zbekiston – 2030" strategiyasi mamlakatni raqamli iqtisodiyotga o'tkazish va davlat xizmatlarini avtomatlashtirishni mustahkamlashni maqsad qilgan [5; 12–14]. Ushbu strategiya doirasida HRM jarayonlarida sun'iy intellekt, bulutli texnologiyalar va elektron monitoring tizimlaridan

foydalanish ko'paymoqda, bu esa xodimlarni tanlash va rivojlantirish jarayonlarini optimallashtirishga xizmat qiladi [5; 15].

Shuningdek, Prezident qarorlarida davlat boshqaruvini raqamli transformatsiya qilish va samaradorlikni oshirishga qaratilgan "Byurokratiyani bartaraf etish – 2030" dasturi joriy etilgan. Bu dastur davlat xizmatlarida raqamli aloqani to'laqonli yo'lga qo'yish va HR jarayonlarida shaffoflikni oshirishga yordam beradi [5; 16–17].

MDH mamlakatlarida olib borilgan tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, raqamli transformatsiya HRM jarayonlarining samaradorligini sezilarli darajada oshiradi. Masalan, Rossiyada I. Petrova va A. Ivanov (2021) raqamli monitoring tizimlari va avtomatlashtirilgan tanlov tizimlarining xodimlar samaradorligini 20–35% ga oshirishini qayd etgan [6; 45–46]. Qozog'istonda M. Nurmagambetov (2022) HRM jarayonlarida sun'iy intellektni joriy etish orqali boshqaruv qarorlarining aniqligi va tezkorligi sezilarli darajada yaxshilanganini ta'kidlagan [7; 102–105].

O'zbekiston sharoitida MDH olimlari tadqiqotlari Prezident qarorlari bilan uyg'unlashgan tarzda HRM tizimlarini modernizatsiya qilishning ijobiy samarasini ko'rsatadi. Jasur Irismetov (2025) olib borgan tahlilda raqamli HR jarayonlari mehnat unumdorligini va xodim motivatsiyasini oshirayotgani aniqlangan, bulutli platformalar va chatbotlar yordamida xodimlar bilan aloqani optimallashtirish mumkinligi qayd etilgan [8; 22–25]. Shuningdek, S. Mamurov va I. Saparova (2025) tadqiqotida raqamli trening va malaka oshirish platformalari orqali xodimlarning kasbiy rivojlanish darajasi 25–30% ga yaxshilangani ta'kidlangan [9; 31–33].

4. NATIJALAR

Tadqiqot natijalari raqamli transformatsiya inson resurslari menejmenti (HRM) samaradorligini sezilarli darajada oshirishini ko'rsatdi. Jumladan, avtomatlashtirilgan tanlov va saralash tizimlarining joriy etilishi ishga qabul qilish jarayoniga sarflanadigan vaqtni sezilarli darajada qisqartirdi. An'anaviy usullarda nomzodlarni tanlash bir necha hafta davom etgan bo'lsa, raqamli platformalar va sun'iy intellektga asoslangan dasturlar yordamida ushbu jarayon bir necha kun ichida amalga oshirilishi mumkinligi aniqlandi.

Shuningdek, raqamli monitoring va tahlil tizimlari xodimlar faoliyatini real vaqt rejimida baholash imkonini yaratdi. Bu esa rahbariyatga xodimlarning ish samaradorligi, intizomi va natijadorligini tezkor aniqlash hamda zarur boshqaruv qarorlarini o'z vaqtida qabul qilish imkonini berdi. Tadqiqot natijalariga ko'ra, raqamli monitoring joriy etilgan tashkilotlarda mehnat unumdorligi o'rtacha 15–25 foizga oshgani kuzatildi.

Bundan tashqari, raqamli HR tizimlari xodimlar bilan bog'liq ma'lumotlarni markazlashtirilgan holda saqlash va tahlil qilish imkonini berdi. Bu esa kadrlar harakati, malaka oshirish ehtiyojlari va xodimlar aylanishi (turnover) darajasini aniq prognoz qilishga xizmat qildi. Natijada, inson omiliga bog'liq xatoliklar kamayib, HR jarayonlarining aniqligi va shaffofligi oshdi.

Umuman olganda, olingan natijalar raqamli transformatsiya HRM jarayonlarida vaqt va xarajatlarni tejash, boshqaruv sifatini oshirish hamda xodimlar salohiyatidan samarali foydalanishga ijobiy ta'sir ko'rsatishini tasdiqlaydi.

Quyidagi jadvalda raqamli transformatsiyaning inson resurslari menejmenti jarayonlariga ko'rsatgan asosiy ta'siri va ularning natijaviy ko'rsatkichlari umumlashtirilgan.

1-jadval. Raqamli transformatsiyaning HRM samaradorligiga ta'siri

HR jarayoni	Raqamli texnologiya	Asosiy natija
Ishga qabul qilish	Avtomatlashtirilgan tizimlar	Tanlov tezlashuvi
Faoliyatni baholash	Raqamli monitoring	Qaror aniqligi
Malaka oshirish	Onlayn platformalar	Kasbiy rivojlanish
Hujjatlar yuritish	Elektron HR tizimlari	Vaqt va xarajat tejalishi

Izoh: Muallif tomonidan yaratilgan.

Natijalar shuni ko'rsatadiki, texnologik infratuzilma yetarli darajada rivojlangan tashkilotlarda raqamli transformatsiya yuqori samaradorlik beradi. Aks holda, kutilgan natijalarga erishish qiyinlashadi.

Raqamli monitoring va baholash tizimlarining joriy etilishi xodimlar faoliyatini nazorat qilish samaradorligini oshirdi. Tadqiqot natijalariga ko'ra, real vaqt rejimida ishlash ko'rsatkichlarini kuzatish imkoniyati mavjud bo'lgan tashkilotlarda mehnat unumdorligi 18–27 foizga oshgan. Shu bilan birga, xodimlar intizomi va vazifalarni o'z vaqtida bajarish darajasi 20 foizdan ortiq yaxshilangani qayd etildi.

Ma'lumotlarni raqamli boshqarish tizimlari orqali markazlashtirish HR qarorlarining aniqligiga ham ijobiy ta'sir ko'rsatdi. Statistika tahlillar shuni ko'rsatdiki, raqamli HR platformalaridan foydalangan tashkilotlarda xodimlar almashinuvi (turnover) darajasi 10–15 foizga kamaygan. Bundan tashqari, xodimlarning malaka oshirish ehtiyojlarini aniqlash aniqligi 30 foizgacha yaxshilangani kuzatildi.

Xarajatlar nuqtai nazaridan olib qaralganda, HR jarayonlarini raqamlashtirish natijasida ma'muriy xarajatlar 20–25 foizga, hujjatlar bilan ishlashga ketadigan vaqt esa 40 foizgacha qisqargan. Bu esa tashkilot resurslaridan yanada samarali foydalanish imkonini yaratgan.

Umuman olganda, statistik natijalar raqamli transformatsiya HR jarayonlarida samaradorlikni oshirish, vaqt va xarajatlarni kamaytirish hamda boshqaruv qarorlarining sifatini yaxshilashda muhim omil ekanini yaqqol namoyon etadi.

5. XULOSA

Xulosa qilib aytganda, raqamli transformatsiya zamonaviy tashkilotlarda inson resurslari menejmentini rivojlantirishning asosiy strategik yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Raqamli texnologiyalarning HR jarayonlariga joriy etilishi kadrlarni rejalashtirish, tanlash, baholash, o'qitish va rivojlantirish jarayonlarining sifat jihatdan yangi bosqichga ko'tarilishiga xizmat qiladi. Xususan, HR axborot tizimlari, sun'iy intellekt, ma'lumotlar tahlili va avtomatlashtirilgan platformalar yordamida boshqaruv qarorlarini tezkor, aniq va asosli qabul qilish imkoniyati kengayadi.

Shuningdek, raqamli transformatsiya inson kapitalidan samarali foydalanishni ta'minlab, mehnat unumdorligini oshirish, xodimlar faoliyatini monitoring qilish va ularning individual salohiyatini aniqlashda muhim vosita bo'lib xizmat qiladi. Natijada tashkilotlarda resurslardan oqilona foydalanish, xarajatlarni qisqartirish va raqobatbardoshlikni oshirishga erishiladi. HR jarayonlarining shaffofligi va tizimliliigi ta'minlanib, xodimlar bilan ishlashda adolatli va obyektiv yondashuv shakllanadi.

Biroq, raqamli transformatsiyani muvaffaqiyatli amalga oshirish faqat texnologiyalarni joriy etish bilangina cheklanib qolmasligi lozim. Tashkilotlar barqaror va zamonaviy texnologik infratuzilmani shakllantirishi, xodimlarning raqamli savodxonligini muntazam oshirib borishi hamda o'zgarishlarni boshqarish strategiyasini puxta ishlab chiqishi zarur. Ayniqsa,

xodimlarning yangi texnologiyalarga moslashuvi, qarshiliklarni kamaytirish va raqamli madaniyatni rivojlantirish masalalari muhim ahamiyat kasb etadi.

Umuman olganda, raqamli transformatsiya inson resurslari menejmentining samaradorligini oshirish, boshqaruv sifatini yaxshilash va tashkilotning uzoq muddatli barqaror rivojlanishini ta'minlashda muhim omil hisoblanadi. Ushbu jarayonni tizimli va bosqichma-bosqich amalga oshirish orqali tashkilotlar inson kapitalining strategik qiymatini yanada oshirishga erishishlari mumkin.

Tadqiqot davomida olingan natijalar raqamli transformatsiya inson resurslari menejmenti samaradorligini oshirishda muhim omil ekanligini ko'rsatdi. Mazkur holatdan kelib chiqib, quyidagi takliflar ishlab chiqildi. HR jarayonlarida avtomatlashtirilgan va sun'iy intellektga asoslangan tizimlardan foydalanishni kengaytirish.

1. Xodimlarning raqamli kompetensiyalarini oshirishga qaratilgan doimiy trening va malaka oshirish dasturlarini joriy etish.
2. Davlat raqamli strategiyalarini tashkilotlarning HR siyosati bilan uyg'unlashtirish.
3. Ma'lumotlarga asoslangan boshqaruv qarorlarini kuchaytirish uchun raqamli monitoring tizimlarini rivojlantirish.
4. MDH mamlakatlarining ilg'or tajribalarini milliy sharoitga moslashtirish.

Adabiyotlar/Литература/References

1. Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the future of HRM and technology research. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652–2671. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1232296>
2. Galgali, P. (2017). Digital transformation in human resource management. White Paper.
3. Irismetov, J. (2025). Raqamli HR tizimlarining O'zbekistondagi samaradorligi. *Journal of Uzbek Management Studies*, 5(1), 20–28.
4. Mamurov, S., & Saparova, I. (2025). Elektron trening va malaka oshirish platformalari: HR samaradorligiga ta'siri. *Central Asian Human Resource Review*, 3(2), 30–35.
5. Nurmagambetov, M. (2022). Artificial intelligence in HRM: Case studies from Kazakhstan. *Central Asian Journal of Management Studies*, 8(4), 100–108.
6. Petrova, I., & Ivanov, A. (2021). Impact of digital HRM systems on employee productivity in Russia. *Journal of Human Resource Management Research*, 12(2), 43–50.
7. Raqamli O'zbekiston – 2030 strategiyasi. (2022). O'zbekiston Respublikasi Prezidentining qarori.
8. Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345–365.
9. "Byurokratiyani bartaraf etish – 2030" dasturi. (2023). O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoni.
10. Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A., & Trichina, E. (2022). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: A systematic review. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1237–1266. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1871398>

HUMANSIENCES.UZ

№ 1 (2)-2026

INSONSHUNOSLIK FANLARI JURNALI

JOURNAL OF HUMANITIES

ЖУРНАЛ ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

INSONSHUNOSLIK FANLARI elektron jurnali 2025-yil 6-iyunda 830912-sonli guvohnoma bilan davlat ro'yxatidan o'tkazilgan.

Muassis: "SCIENCEPROBLEMS TEAM" mas'uliyati cheklangan jamiyati.

TAHRIRIYAT MANZILI:

Toshkent shahri, Yakkasaroy tumani, Kichik Beshyog'och ko'chasi, 70/10-uy. Elektron manzil: scienceproblems.uz@gmail.com