

AGROBIZNES, FAN VA TEXNOLOGIYALAR

ILMIY-AMALIY
ELEKTRON
JURNALI

Агробизнес, наука и технологии

Agribusiness, science and technology



ISSN:
3060-5245



Toshkent-2026



Platform & workflow by
OJS / PKP

BOSH MUHARRIR

Oblomuradov Narzullo Naimovich – i.f.d. (DSc), professor.

Bosh muharrir o'rinbosarlari:

Islamov Soxib Yaxshibekovich – q.x.f.d. (DSc), professor.

Sultonov Kamoliddin Sadriddinovich – q.x.f.d. (DSc), professor.

Farmonov To'lg'in Xayitmurodovich – i.f.d. (DSc), professor.

Muharrir:

Beglayev Uchqun Xurramovich – i.f.f.d. (PhD), dotsent.

Tahrir hay'atining xalqaro a'zolari:

Kusainov Xalel Xaymullayevich – i.f.d. professor (Qozog'iston davlat texnologiya universiteti)

Vilija Aleknevičienė – i.f.d. professor (Universitet Vitovta Velikogo)

Gilbert Ludwig – professor, (JAMK University of Applied Sciences)

Bobojonov Ixtiyor Baxtiyorovich – i.f.d. professor (Germaniyaning Leybnits nomidagi Markaziy Osiyoda qishloq xo'jaligini rivojlantirish instituti (IAMO))

Daiva Makutenene – professor, (Vilniaus Magnus universiteti, Litva)

Xaitboyeva Nargiza Alikulovna – i.f.d. dotsent (Tojikiston davlat huquq, biznes va siyosat universiteti)

Tahrir hay'ati:**08.00.00-Iqtisodiyot fanlari:**

Gulyamov Saidasror Saidaxmedovich – i.f.d. (DSc), professor;

Saidov Muxammad-Ali Xakimovich – i.f.d. (DSc), professor;

Rustamova Iroda Baxramjanovna – i.f.d. (DSc), professor;

Ochilov Ilhom Sayitqulovich – i.f.d. (DSc), professor;

Askarov Nazimjon Niyozovich – i.f.d. (DSc), professor;

Abdullayev Altinbek Yangibayevich – i.f.d. (DSc), professor;

Boltayev Abror Sayitmuradovich – i.f.d. (DSc), dotsent;

Abduvasikov Abdulaziz Abdulazizovich – i.f.n. professor;

Mamadiyarov Dilshad Uralovich – i.f.n. dotsent;

Achilov Mashrab Ulug'bekovich – i.f.f.d. (PhD), dotsent;

Galimova Feryuza Rafikovna – i.f.n. dotsent;

Odilova Dilnozaxon Barnayevna – i.f.f.d. (PhD), dotsent;

Yangiboyev Dilshod G'ulomovich – i.f.f.d. (PhD);

Saidova Dildora Nurmatovna – i.f.n. dotsent;

Dexkanova Nilufar Sagdullayevna – i.f.f.d. (PhD), dotsent;

Roziqov Jahongir Mustaqim o'g'li – i.f.f.d. (PhD), dotsent;

Boltayev Nurali Shiramatovich – i.f.f.d. (PhD), dotsent;

Ibragimova Madina Ismoilovna – i.f.f.d. (PhD), dotsent;

Javlijev Nuriddin Bektemir o'g'li – i.f.f.d. (PhD).

06.00.00-Qishloq xo'jaligi fanlari:

Shokirov Alisher Djuraboyevich – q.x.f.d. (DSc), professor;

Mardanov Husniddin Xolbozorovich – q.x.f.d. (DSc);

Abdiyev Fozil Rashidovich – q.x.f.d. (DSc);

Sattorov Maqsud Axtamovich – q.x.f.d. (DSc);

Yuldashov Nurbek Ergashovich – v.f.d. (DSc);

Xalmirzayev Dilmurad Kamilovich – q.x.f.d. (DSc), dotsent;

Namazov Ixtiyor Choriyevich – q.x.f.d. (DSc), professor;

Xudayqulov Jonibek Bozarovich – q.x.f.d. (DSc), professor;

Eshonqulov Jamoliddin Saporboy o'g'li – q.x.f.d. (DSc), professor;

Abdullayev Anvar Kodirullayevich – b.f.n., katta ilmiy xodim;

Atabayev Ma'ruf Maxmudovich – q.x.f.n. professor;

Safarov Asqar Asadullayevich – q.x.f.f.d. (PhD), dotsent;

Mustafakulov Davron Mamatqulovich – q.x.f.f.d. (PhD), dotsent;

Kasimov Botir Sadriddinovich – q.x.f.f.d. (PhD);

Akramov Umidilla Ikramdjanovich – q.x.f.n. dotsent;

Elboboyev Abdug'ani Shuxrat o'g'li – q.x.f.f.d. (PhD);

Muxammadov Yo'ldoshbek Akmal o'g'li – q.x.f.f.d. (PhD);

Maxmudova Shaxnoza Abdufattaxovna – q.x.f.f.d. (PhD), dotsent;

Idrisov Xusanjon Abdujabborovich – q.x.f.f.d. (PhD), dotsent.

MUASSIS

Toshkent davlat agrar
universiteti

ALOQA UCHUN MA'LUMOTLAR

Manzil: Toshkent viloyati, Qibray tumani, Universitet ko'chasi, 2-uy.

Jurnalning telegram manzili:

t.me/agrobiznes_elektronjurnal

E-mail: licht-1989@mail.ru

Jurnalning rasmiy sayti:

<https://www.agrobiznesjournal.uz>

Tel: +(998) 93 439 30 00

JURNALNING ILMIYLIGI:

Ma'lumot uchun, OAK Rayosatining 30.11.2024-yildagi №364/5-sonli qarori bilan 08.00.00-Iqtisodiyot fanlari bo'yicha, 08.05.2025-yildagi №370/5-sonli qarori bilan 06.00.00-Qishloq xo'jaligi fanlari bo'yicha "Dissertatsiyalar asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan milliy ilmiy nashrlar ro'yxati"ga kiritilgan.

Elektron nashr, 142-sahifa.
2026-yil, oktabr.



MUNDARIJA

KONSTANTIN IVANOVICH KURPAYANIDI

Green energy transition in Central Asia: capacity growth, technological diversification and system constraints.....11

TURSUNKULOVA GULCHIROY BURXONOVNA

Meva-sabzavotchilik korxonalarida biologik aktivlarni hisobga olishni xalqaro standartlar asosida takomillashtirish.....24

MO'MINOV ABDUVALI AKBARALIEVICH, DJO'RAEV MUQIMJON YAQUBJONOVICH

Tritikale seleksiyasida molekulyar markerlardan foydalanishning iqtisodiy samaradorligi: QTL, SSR, SNP va KASP yondashuvlari asosida.....30

KARIMOV NURBEK DEXKANOVICH

Yeryong'oq yetishtirishda oqqanotga qarshi kimyoviy himoya tadbirlarining iqtisodiy samaradorligini baholash.....43

SAYIPOV BEGZOD RAHIMOVICH

Valyuta kursi tebranishlari indeksini hisoblash va baholash.....53

KARIMOV NURBEK DEXKANOVICH

Yeryong'oq ekinlarida o'rgimchak kanaga qarshi kimyoviy kurash choralarining iqtisodiy samaradorligini baholash.....63

SHOMURODOV TOHIR BOYMUROD O'G'LI

Oziq-ovqat xavfsizligini ta'minlashda aholi daromadlarining o'rni haqidagi nazariy yondashuvlar.....73

МУСТАФОКУЛОВА ЗАРИФА

Сравнительный анализ лидерства в условиях кризиса и роль молодых лидеров в развитии.....80

BOZOROVA MUHABBAT TOXTAYEVNA

Korxonalarda davr xarajatlarining iqtisodiy mohiyati, mazmuni va tasnifi.....87

RAXIMJONOVA SHOHSANAM BAXODIROVNA

Davlat-xususiy sheriklik asosida ijtimoiy soha infratuzilmasini rivojlantirishda "Value for Money" (VfM) baholash mexanizmini takomillashtirish.....95

QURBANOVA OYDIN TO'LQIN QIZI

Ishlab chiqarish korxonalari raqobatbardoshligini baholashning integral ko'rsatkichini shakllantirish.....101

SADIKOVA SHOHIDA OBIDQUL QIZI

O'zbekistonda piyoz yetishtirishning iqtisodiy o'rni va samaradorligi.....108

XAKIMOV RASHID

Oziq-ovqat xavfsizligini mustahkamlashda sun'iy intellekt va raqamli texnologiyalarning o'rni va samaradorligi.....119





TOJIMATOV IZZATBEK IKROMALI O'G'LI

Don mahsulotlari ishlab chiqarish korxonalarida intellektual marketing strategiyasini boshqarish mexanizmlarini takomillashtirish.....133

SODIQOVA GAVHAR XAYRULLA QIZI

Xodimlarni boshqarishda raqamli texnologiyalardan foydalanish samaradorligi.....142

Ma'lumotlar va ma'lumotlar bazalarini ishlatishda intellektual marketing strategiyasini boshqarish mexanizmlarini takomillashtirish.....142





XODIMLARNI BOSHQARISHDA RAQAMLI TEKNOLOGIYALARDAN FOYDALANISH SAMARADORLIGI

SODIQOVA GAVHAR XAYRULLA QIZI

Renessans universiteti Biznes va boshqaruv
departamenti assistent o'qituvchisi

E-mail: gavharsodiqova2001@gamil.com

Annotatsiya. Tashkiliy samaradorlikning ta'siri, raqamli texnologiyalardan foydalanish jarayonlarida maqolada tahlil qilinadi. Inson resurslarini boshqarish ma'lumotga asoslangan, tez va moslashuvchan modelga o'tayotgani natiladi Tadqiqotning raqamli transformatsiya sharoiti. Tahlil tizimli adabiyotlar usulida, qiyosiy tahlil, kontent-tahlil va umumlashtirish usullari ishlatilgan. Natijalar HRIS, people analytics, elektron rekruting, raqamli performance management vositalaridan har birining tezligi, aniqligi, qaror qabul qilish sifatini oshirishi mumkin. Samaradorlikni cheklovchi omillarga 2013-yilda Shu bilan bir qatorda raqamli ko'nikmalar yetishmasligi, ma'lumotlarni maxfiylik, algoritmik xatolik va texnologiyaga qarshilik qiziqchalini kiritildi. Muallif tomonidan xodimlarni boshqarish samaradorligini baholashga integrallangan ko'rsatkichlar tizimi taklif qilinadi.

Kalit so'zlar: raqamli menejment, inson resurslarini boshqarish, HRIS, people analytics, sun'iy intellekt, elektron rekruting, xodimlar samaradorligi, raqamli transformatsiya, KPI.

Аннотация. В статье теоретически и практически анализируется эффективность применения цифровых технологий в управлении персоналом. Актуальность исследования обусловлена переходом организаций к более гибким, оперативным и основанным на данных моделям управления человеческими ресурсами. В исследовании использованы методы систематического анализа литературы, сравнительного анализа, контент-анализа и обобщения. Результаты показывают, что HRIS, people analytics, цифровой рекрутинг, цифровое управление результативностью, онлайн-обучение и инструменты искусственного интеллекта способны повысить скорость и точность HR-процессов и качество управленческих решений. Одновременно недостаток цифровых компетенций, риски конфиденциальности данных, алгоритмическая предвзятость и сопротивление изменениям могут снижать эффект цифровизации. Предложена система интегральных показателей оценки эффективности цифрового управления персоналом.

Ключевые слова: цифровой менеджмент, управление персоналом, HRIS, people analytics, искусственный интеллект, цифровой рекрутинг, результативность сотрудников, цифровая трансформация, KPI.

Abstract. The article examines the effectiveness of digital technologies in employee management from theoretical and practical perspectives. The relevance of the study is determined by the transition of organizations toward more agile, data-driven and responsive human resource management models. The study applies systematic literature review, comparative analysis, content analysis and synthesis. The findings indicate that HR information systems, people analytics, digital recruitment, digital performance management, online learning and artificial intelligence tools can improve the speed and accuracy of HR processes and the quality of managerial decisions. At the same time, insufficient digital skills, data privacy risks, algorithmic bias and resistance to change may reduce the expected benefits. The author proposes an integrated set of indicators for evaluating the effectiveness of digital employee management.

Keywords: digital management, human resource management, HRIS, people analytics, artificial intelligence, digital recruitment, employee performance, digital transformation, KPI.

KIRISH

Raqamli transformatsiya – bu modern organizatsiyalarda boshqaruvning mazmuni, usullari, vositalarini o'zgartirish. Ayniqsa, xodimlarni boshqarish





sohasi ushbu jarayonning markaziy yo'nalishlaridan biriga aylanmoqda. Today, these tasks, such as Avvallari's personal hisobini yuritish, ishga qabul qilish, ta'til va davomatni nazorat qilish, boshqarilmoqda, bu yerda yechimlar yagona HR platformalari, bulutli servislar, people analytics, sun'iy intellekt asosidagi yechimlar yordamida. Davlat siyosatining muhim yo'nalishlaridan biri sifatida ro'xotirilmoqda, raqamli iqtisodiyot va raqamli ko'nikmalar rivojlantirish O'zbekistonda. "Raqamli O'zbekiston – 2030" strategiyasida davlat xizmatchilarining AKT ko'nikmalarini oshirish, masofaviy o'qitish, raqamli ko'nikmalarni baholash va inson kapitalini rivojlantirishga oid vazifalar belgilangan

Mavzuning dolzarbligi shundaki, raqamli vositalarni joriy etish o'zi avtomatik ravishda yuqori samaradorlikni ta'minlamaydi. Sizalar, maqsadda, jarayon, qaysi jarayon, qanday jarayon, qaysi jarayon, qanday maqsad, qanday ko'rsatkichlar asosida va xodimlarning tayyorgarlik darajasi hisobga olingan holda joriy qilishi muhim. Shuning uchun raqamlashtirishni faqat texnik yangilanish emas, balki tashkiliy va boshqaruv o'zgarishi sifatida ko'rib chiqish zarur.

Tadqiqotning maqsadi – xodimlarni boshqarishda raqamli texnologiyalardan foydalanishning asosiy yo'nalishlarini aniqlash, ularning samaradorlikka ta'sir mexanizmlarini tahlil qilish, tashkilotlar uchun amaliy baholash ko'rsatkichlarini taklif etishdan iborat. Xodimlarni boshqarish jarayonlari, predmeti esa ushbu jarayonlarda qo'llaniladigan raqamli texnologiyalar va ularning boshqaruv natijalariga ta'sir etadi.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi raqamli HR vositalarining alohida funksiyonlarini sanab o'tishdan iborat, u texnologik infratuzilma, xodimlarning raqamli kompetensiyasi, ma'lumotlar sifati va boshqaruv natijalarini sanab o'tish bilan cheklanmay, yagona samaradorlik zanjiri hisoblanadi. Samaradorligi baholash uchun, amaliy jihatdan esa maqolada raqamli xodimlarni boshqarish uchun ko'rsatkichlar tizimi taklif qilinadi.

ADABIYOTLAR TAHLILI

Prolific scientific literature in the field of Raqamli HRM diapazoni texnologiyaning personalni boshqarishdagi roli bir necha asosiy yo'nalishda o'rganildi. Ular elektron HRM (e-HRM), HRIS, people analytics, sun'iy intellekt, raqamli rekruting, raqamli o'qitish va performance management tizimlarini qamrab oladi. Tizimli adabiyotlar sharhi raqamli texnologiyalarning inson resurslari amaliyotlariga ulushi va inson resurslari amaliyotda elektron HR texnologiyalari va sun'iy intellektning ulushi, 2025-yilda e'lon qilingan [2]. Marler va Fisherning e-HRM tadqiqotlari va keyingi meta-tahlil havas hisobini takdim etgan taktikasi va keyingi meta-tahlil raqamli HR vositalaridan foydalanish tashkilotning texnologik tayyorgarligi, xodimlarning bilimlari va tizimning foydaliligi bilan chambarchas bog'liqligini ko'rsatgan [3]. Empirik tadqiqotlari gave 37 924 individual, operatsion, transformatsion va tashkiliy samaradorlik o'rtasida ijobiy bog'liqlik tespiti qilingan. Individual, operatsion, transformatsion





va tashkiliy samaradorlik o'rtasida ijobiy bog'liqlik 96 ta empirik tadqiqot bilan tespit qilingan. [4] This means that the samaradorligining baholashini qanaqin vaqt tejalishi bilan ba'zi texnologiyalarni joriy etish bilan mahalliy bo'laishi kerak. Personnel analytics concepts are applied to analyze the data about employees and help identify business problems and make decisions based on evidence. CIPD ma'lumotlari people analytics xodimlar kayfiyati, ushlab qolish darajasi, mehnat unumdorligi va boshqalarini tahlil qilishda qo'llanishi mumkin. Ma'lumotni shunchaki saqlash – demak, menegmentning asosiy afzalligi emas, balki ma'lumotni boshqaruv qaroriga aylantirish qobiliyati.

Kutilgan ma'lumotlarga ko'ra, 2030 yilgacha xodimlarning asosiy ko'nikmalari qariyb 40 foiz ekan Cetek, Texnologik ko'nikmalar esa eng tez o'sish ko'nikmalari ro'yxatida yotyroqlik kidiradi. Bu holat raqamli HRMni faqat HR bo'limining texnik vazifasi emas, balki butun tashkilotning uzluksiz o'qitish va kompetensiyalarni rivojlantirish strategiyasi bilan bog'lash zarurligini ko'rsatadi.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Adabiyotlar tahliliga asoslangan tadqiqot sifat jihatidan tizimli adabiyotlar. Maqolalar, xalqaro professional tashkilotlar materiallari, normativ hujjatlar – O'zbekiston raqamlashtirish siyosatiga oid maqolalar tanlandi. Bevosita aloqadorlik, ilmiy yoki institutsional ishonchliligi, amaliy qo'llanish asosiy mezonlar sifatida olingan.

Ustun yondashuvlar: raqamli HR texnologiyalarining asosiy funksiyalari guruhlandi (birinchidan), an'anaviy va raqamli xodimlarni boshqarish yondashuvlarining farqlari ajratib oldi (ikkinchidan), anilash va takrorlash masalalari, ilmiy manbalarda samaradorlik omillari, samaradorlik omillari, anilash va takrorlash masalalari anilash (uchinchidan), raqamli HR samaradorligini baholash modeli umumlashtirildi va modellashtirildi (to'rtinchidan). Mazkur ish empirik so'rovnoma natijalarini ishlab chiqirgan konseptual tadqiqotdir.

Tahlilning asosiy logikasi "texnologiya – jarayon – xodim – natija" zanjirini kutilgan so'zga kutilgan amalda ifodalandi. Bunda texnologiya mavjud bo'lishining o'zi yetarli emas: undan foydalanish qulayligi, xodimlarning raqamli kompetensiyasi, ma'lumotlarning sifati, rahbariyatning qo'llab-quvvatlashi va maxfiylik talablariga rioya qilish ham yakuniy samaradorlikka ta'sir etadi.

TAHLILLAR VA NATIJALAR

Xodimlarni boshqarishda raqamli texnologiyalarni qo'llashning birinchi muhim yo'nalishi HRIS tizimlaridir. HRIS xodimlarning shaxsiy ma'lumotlarini, lavozimlarini, ish vaqti, ta'tili, ish haqini, o'qitish tarixi va ma'lumotlarni birga boshqarish imkonini berad. Bunday tizimlarning asosiy samarasi ma'lumotlarni yana kiritishning huquqini kamaytirish, xatolarning sonini qisqartirish, HR mutaxassirlarining vaqtini strategik vazifalarga yo'naltirishdir. HRIS va payroll dasturlaridan foydalanish HR rahbarlari orasida keng tarqalgan tadqiqot resultado asosini tashkil etgan.





Ikkinchi yo'nalish – raqamli rekruting. Saralash natijasi tarixiyning algoritm asosida bo'lmagan naqshlar, takrorlanishi mumkin. Sun'iy intellekt yakuniy qaror qabul qiluvchi vosit, menajerdir.

Raqamli performance management – uchinchi yo'nalish. Kuchaytirilgan elektron KPI panellari, muntazam feedback, maqsadlarni kuzatish va natijalarni real vaqtga yaqin monitoring, rahbar-vazir o'rtasidagi aloqani kuchaytiradi. Technology of using short-term and evidence-based feedback systems during an ananaviy yillik baholash xodim rivojlanish ehtiyojlarini tezroq shakarate berish imkon beradi.

To'rtinchi yo'nalish – raqamli o'qitish va rivojlantirish. Xodim individual ehtiyojiga mos xodimning individual ta'lim yo'li yaratishi mumkin LMS, onlayn kurslar, mikroo'qitish, simulyatsiya, adaptiv ta'lim vositalari bilan[6]. O'qish "xodim sababli raqamli HRMda 'xodimning kompetensiyasini rivojlantirish' tamoyiliga urg'ulashga samaraliroq.

Raqamli texnologiyalarning xodimlarni boshqarish samaradorligiga ta'siri.

Ma'lumotlar rahbarlarga «Xodimlar nima sababdan ketmoqda?» yoki «Qaysi bo'limda samaradorlik pasaymoqda?» kabi savollarni faqat taxminlarga tayanmay, mavjud dalillar asosida o'rganishga yordam beradi. Biroq analitika ko'rsatgan bog'liqlikning o'zi sabab va oqibatni isbotlamaydi. Natijalarni talqin qilish va boshqaruv qarorlarini qabul qilishda inson mulohazasi ham zarur.

Adabiyotlar tahliliga tayangan holda raqamli texnologiyalarning xodimlarni boshqarish samaradorligiga ta'sirini yetti mezon bo'yicha baholash mumkin: vaqt samaradorligi, xarajatlar samaradorligi, ma'lumotlar sifati, qarorlar sifati, xodimlar tajribasi, rivojlanish samaradorligi va xavflarni boshqarish. Bu mezonlar texnologiyaning xarid qilingani yoki joriy etilganini qayd etish bilangina cheklanmay, uning tashkilot uchun haqiqiy qiymatini aniqlashga yordam beradi.

1-jadval

Raqamli HR boshqaruvi: vositalar va samaradorlik ko'rsatkichlari

Yo'nalish	Asosiy raqamli vosita	Samaradorlik natijasi	Baholash ko'rsatkichi
Personal hisobi	HRIS, cloud HR	Ma'lumotlarni tezkor boshqarish	Ma'lumot kiritishga ketadigan vaqt; xatolar soni
Rekruting	ATS, AI screening	Nomzodlarni saralash jarayoni tezlashadi	Vakansiyaning to'ldirish muddati; bir xodimga to'g'ri keladigan xarajat
Faoliyat samaradorligi	Digital KPI, feedback	Natijalarni muntazam kuzatish	KPI bajarilishi; fikr-mulohaza berish chastotasi
O'qitish	LMS, online courses	Moslashuvchan rivojlanish imkoniyati	Kursni yakunlash; kompetensiyalarning o'sishi
People analytics	BI, dashboards	Dalillarga asoslangan qarorlar	Xodimlar almashinuvi; ishga kelmaslik (absenteeism)
Xodimlar tajribasi	Self-service portal	Xodim [matn uzilgan]	Ko'rsatilmagan

Manba: muallif tomonidan ilmiy adabiyotlar va institutsional manbalar asosida ishlab chiqilgan.





Raqamli texnologiyalar samaradorligini bitta mezon bilan o'lchash yetarli emas. Masalan, HRIS hujjatlarni ko'rib chiqishga ketadigan vaqtni qisqartirishi mumkin. Biroq foydalanuvchilar tizimdan foydalana olmasa yoki unga noto'g'ri, sifatsiz ma'lumot kiritilsa, kutilgan γp μy yuzaga kelmasligi mumkin. Shu bois texnologik natijalarni inson omili bilan birgalikda baholash lozim.

Muallif taklif etgan integrallashgan model raqamli HR samaradorligini yetti yo'nalishda ko'rib chiqadi: vaqt, xarajat, ma'lumot sifati, qaror sifati, xodimlar tajribasi, kompetensiyalar rivoji, xavfsizlik va etik muvofiqlik. Har bir yo'nalish bo'yicha tashkilot o'z faoliyatiga mos KPIlarni ishlab chiqishi mumkin.

Tizimdan foydalanish murakkab bo'lsa, xodimlar zamonaviy vositani chetlab o'tib, norasmiy alternatalarga qaytishi mumkin. Meta-tahlil natijalariga ko'ra, texnologiyani qabul qilish tizimning foydaliligi, tashkilot resurslari, foydalanuvchi bilimlari va ijtimoiy ta'sir bilan bog'liq [8]. Shuning uchun xodimlarni muntazam o'qitish, texnik yordam ko'rsatish va foydalanuvchi tajribasini izchil o'lchab borish zarur.

"Raqamli O'zbekiston – 2030" strategiyasida raqamli ko'nikmalarni rivojlantirish, AKT bo'yicha malakani oshirish, masofaviy ta'lim va inson kapitalini rivojlantirishga oid vazifalar belgilangan [1]. Shu tashkilotlar raqamli HR strategiyasini milliy raqamli transformatsiya yo'nalishlari bilan uyg'unlashtirishi lozim.

Tadqiqot mazmunidan kelib chiqib, raqamli texnologiyalardan olinadigan samara texnologiyaning o'zidan ko'ra, uning boshqaruv jarayonlariga qanchalik puxta integratsiyalashganiga bog'liq, degan xulosaga kelish mumkin. Raqamli HRM va samaradorlik o'rtasida ijobiy bog'liqlik qayd etilgan bo'lsa-da, natija barcha tashkilotlarda bir xil bo'lmaydi. Tashkilot hajmi va faoliyat sohasi, infratuzilma, raqamli kompetensiyalar hamda boshqaruv madaniyati ushbu natijalarga ta'sir ko'rsatadi [4]. Raqamlashtirish inson omilini siqib chiqarmasdan, uning qiymatini oshirishi kerak. Sun'iy intellekt nomzodlarni dastlabki saralashni tezlashtirishi mumkin, ammo lavozimga moslik, motivatsiya, axloqiy jihatlar va jamoaga moslashish imkoniyatlarini yakuniy baholashda inson mulohazasi zarur. Xuddi shuningdek, kadrlar almashinuvi xavfini ko'rsatishi mumkin, biroq suhbat va menejer kuzatuvi orqali aniqlash lozim.

Raqamli HR yechimlarini joriy etishda bosqichma-bosqich yondashuv maqsadga muvofiq. Dastlab HR jarayonlari auditi o'tkazilib, ko'p vaqt va resurs talab qiladigan jarayonlar aniqlanadi. So'ng ularga mos vosita tanlanadi, xodimlar o'qitiladi va yechim pilot tarzda sinovdan o'tkaziladi. Pilot natijalari KPilar asosida baholanadi; natija ijobiy bo'lsa, yechim bosqichma-bosqich kengaytiriladi. Bu yondashuv katta xarajat talab qiladigan, birdaniga to'liq joriy etish o'rniga dalillarga tayangan qaror qabul qilish imkonini beradi. Xodimlarning faoliyati, shaxsiy va xulq-atvor ma'lumotlari bilan ishlashda ma'lumotlardan foydalanish maqsadini aniq belgilash, ularga kirish huquqlarini cheklash, axborot xavfsizligi va shaffoflik talablariga rioya qilish zarur. Ushbu tamoyillarga e'tibor berilmasa, xodimlarning tashkilotga va raqamli tizimlarga bo'lgan ishonchi susayishi mumkin.





XULOSA

Raqamli vositalar HR jarayonlarini tezlashtirish, ma'lumotlar sifatini yaxshilash va dalillarga tayangan qarorlar qabul qilish uchun imkoniyat yaratadi. HRIS, raqamli rekruting, digital performance management, LMS, people analytics va AI xodimlarni boshqarishning turli bosqichlarida qo'shimcha qiymat yaratishi mumkin. Biroq natija texnologiyani o'rnatishning o'zi bilan ta'minlanmaydi. Raqamli kompetensiyalar, foydalanuvchi tajribasi, ma'lumotlar sifati, rahbariyat ko'magi, maxfiylik va etika o'zaro bog'liq holda boshqarilishi lozim. Shu sababli raqamli HRMni faqat texnik loyiha sifatida emas, balki inson kapitalini rivojlantirish va strategik menejmentning tarkibiy qismi sifatida ko'rish kerak.

Muallif taklif etgan model raqamli HR samaradorligini yetti mezon asosida baholaydi: vaqt, xarajat, ma'lumot sifati, qaror sifati, xodimlar tajribasi, kompetensiyalar rivoji, xavfsizlik va etik muvofiqlik. Kelgusida ushbu model asosida O'zbekiston tashkilotlarida, jumladan turizm, ta'lim va xizmat ko'rsatish sohalarida empirik so'rovnomalar o'tkazish va statistik modellashirishni amalga oshirish zarur.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining PF-6079-son Farmoni. "Raqamli O'zbekiston – 2030" strategiyasini tasdiqlash va uni samarali amalga oshirish chora-tadbirlari to'g'risida. 2020-yil 5-oktabr. LexUZ.
2. Kee, R., et al. Digital technology and human resource practices: A systematic literature review. 2025. BMC/PMC open access.
3. e-HRM: A meta-analysis of the antecedents, consequences, and cross-national moderators. Human Resource Management Review, 2022, 32(4), 100862. DOI: 10.1016/j.hrmr.2021.100862.
4. Met the expectations? A meta-analysis of the performance consequences of digital HRM. The International Journal of Human Resource Management, 2023, 34(20). DOI: 10.1080/09585192.2022.2161324.
5. CIPD. People analytics. Factsheet, 7 February 2025. Chartered Institute of Personnel and Development.
6. World Economic Forum. Future of Jobs Report 2025: What's shaping the future of the global workforce? Geneva: World Economic Forum, 2025.
7. CIPD. Technology and data use in HR functions. 2023. Chartered Institute of Personnel and Development.
8. Consolidating the theoretical foundations of digital human resource management acceptance and use research: A meta-analytic validation of UTAUT. Management Review Quarterly, 2023. DOI: 10.1007/s11301-023-00367-z.
9. Redesigning HRM for the digital era: evidence from a systematic literature review. Procedia Computer Science, 2026, 277, 1610–1620. DOI: 10.1016/j.procs.2026.02.199



Mas'ul muharrir: Beglayev Uchqun

Musahhih: Boltayev Nurali

Sahifalovchi va dizaynerlar: Normurodov Sarvar,
Sharipov Shoxruh

© Materiallar ko'chirib bosilganda "Agrobiznes, fan va texnologiyalar" ilmiy-amaliy elektron jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar mas'ul hisoblanadi. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelavermasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

Mazkur jurnalda maqolalar chop etish uchun quyidagi havolalarga murojaat qilish mumkin. Ilmiy maqolalar, reklama, hikoya va boshqa ilmiy-ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin. Materiallar va reklamalar pullik asosda chop etiladi.

Elektron pochta: licht-1989@mail.ru

Jurnalning telegram manzili: t.me/agrobiznes_elektronjurnal

Telefon raqami: +998939018320, +998934393000

Jurnal rasmiy sayti: <https://www.agrobiznesjournal.uz>

"Agrobiznes, fan va texnologiyalar" ilmiy-amaliy elektron jurnali O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi rayosatining 30.11.2024-yildagi №364/5-sonli qarori bilan 08.00.00-Iqtisodiyot fanlari bo'yicha, 08.05.2025-yildagi №370/5-sonli qarori bilan 06.00.00-Qishloq xo'jaligi fanlari bo'yicha "Dissertatsiyalar asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan milliy ilmiy nashrlar ro'yxati"ga kiritilgan.



"Agrobiznes, fan va texnologiyalar" ilmiy-amaliy elektron jurnali 2023-yil 23-maydan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan **C-5669225** reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan.

Litsenziya raqami: №083688