



**TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

VOLUME 7 / 2024

LABOR ECONOMICS

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

**LABOR ECONOMICS AND
HUMAN CAPITAL**

scientific electronic journal

2026-yil 1-son

Volume 5, Issue 1, 2026



**MEHNAT IQTISODIYOTI
VA INSON KAPITALI**
ISSN: 3030-3117



LABORECONOMICS.UZ

МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 1-2026

**ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ**

LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

“Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi (OAK) rayosatining 2023-yil 3-iyundagi 328/3-sonli qarori bilan ro'yxatga olingan.

Muassis: “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy maktabi.

Tahririyat manzili:

100066, Toshkent shahri, Islom Karimov ko'chasi, 49 uy

Elektron manzil: ilmiymaktab@gmail.com

Jurnal web-sayti: www.laboreconomics.uz

Bog'lanish uchun telefonlar:

+998998818698

Tahririyat Kengashi raisi:
(Chairman of the Editorial Board)

Abduraxmanov Qalandar Xodjayevich, O'zFA akademigi

Tahririyat Kengashi a'zolari:
(Members of the Editorial Board)

Sharipov Kongratboy Avezimbetovich, t.f.d., prof.
Yusupov Axmadbek Tadjiyevich, i.f.d., prof.
Raifkov Kudratilla Mirsagatovich, i.f.d., prof.
Xalmuradov Rustam Ibragimovich, i.f.d., prof.
Umurzakov Baxodir Xamidovich, i.f.d., prof.
Nazarov Sharofiddin Xakimovich, i.f.d., prof.
Jumayev Nodir Xasiyatovich, i.f.d., prof.
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, i.f.d., prof.
Zokirova Nodira Kalandarovna, i.f.d., prof.
Xudoyberdiyev Zayniddin Yavkachevich, i.f.d., prof.
Muxiddinov Erkin Madorbekovich, i.f.f.d., (PhD)
Xolmuxammedov Muhsinjon Murodullayevich, i.f.n., dots.
G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich, i.f.d., prof.
Irmatova Aziza Baxramovna, i.f.d., prof.
Shakarov Zafar Gafarovich, i.f.f.d., (PhD)

Jamoatchilik Kengashi a'zolari:
(Community Council members)

Bred Bodenxauzen (AQSh)
Jon Ankor (Buyuk Britaniya)
Odegov Yuriy Gennadevich (Rossiya Federatsiyasi)
Xeynz Miller (AQSh)
Sung Dong Ki (Koreya Respublikasi)
Masato Xivatari (Yaponiya)
Gerxard Feldmayer (Germaniya)
Eko Shri Margianti (Indoneziya)
Ahmed Mohamed Aziz Ismoil (Misr)
Rohana Ngah (Malayziya)
Sharifah Zanniyerah (Malayziya)
Teguh Dartanto (Indoneziya)
Nur Azlinna (Saudiya Arabistoni)
Muhammed Xoliq (Pokiston)
Alisher Dedaxonov (Toshkent)

Mas'ul muharrir (Editor-in-Chief): G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

Ijrochi muharrir (Executive Editor): Iskandarova Dilafruz Ikrom qizi

Veb-administrator (Web admin): Mamatxo'jayev Otabek

MUNDARIJA (CONTENTS)**MEHNAT BOZORI VA MEHNAT MUNOSABATLARI**

A.B.Irmatova M.A.Ibodullayeva	<i>Raqamli texnologiyalarning joriy etilishining ijtimoiy mehnat munosabatiga ta'siri</i>	5-13
I.A.Bakiyeva Z.A.Azamatova	<i>O'zbekistonda mehnat bozori transformatsiyasi sharoitida iqtisodiy tengsizlikni keltirib chiqaruvchi sabablari va omillari</i>	14-25
M.O.Hamroqulov	<i>Barqaror demografik rivojlanish va mehnat resurslarining hududiy muvozanati</i>	26-37

DEMOGRAFIYA

T.Q.Aliyev Sh.T.Aliyev	<i>Factors affecting demographic development in Azerbaijan and opportunities to use them</i>	38-57
---	--	-------

INSON KAPITALI

S.M.Dusanov	<i>Ta'lim tizimi moliya resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirishga to'g'ri va aks ta'sir etuvchi omillar</i>	58-68
G.Z.Ubaydullayev	<i>Improvement of regional socio-economic development based on human capital management</i>	69-76
S.R.Xolbayeva	<i>Классификация участия человека в экономической системе по признаку его функциональной роли и институционального положения в воспроизводственном процессе</i>	77-93

INSON TARAQQIYOTI

F.A.Abduraxmonov	<i>Digital silk road and Uzbekistan: infrastructure upgrading, inclusion, and digital services growth</i>	94-103
Sh.Z.Karimova	<i>Hududlar kesimida ijtimoiy-iqtisodiy tabaqalashuv darajasini baholashning nazariy asoslari</i>	104-109
O.S.Mirzamurodov	<i>Namangan viloyati aholi daromadlari darajasi bo'yicha ijtimoiy-iqtisodiy tabaqalanish dinamikasining tahlili</i>	110-118

KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH

D.I.Iskandarova D.R.Ro'zimurodova	<i>Kambag'allikni qisqartirish va yoshlar bandligini ta'minlashda davlat siyosatining o'rni</i>	119-128
--	---	---------

MIGRATSIYA

O.O.Dlyanchev	<i>Фактор миграционной политики ФРГ в обеспечении национальных интересов Республики Узбекистан</i>	129-140
----------------------	--	---------

INSON RESURLARINI BOSHQARISH

O'.X.Abdukarimov	<i>Davlat fuqarolik xizmatida inson resurslarini rivojlantirishning tashkiliy va iqtisodiy mexanizmlarini takomillashtirish: xalqaro tajriba va O'zbekiston uchun xulosalar</i>	141-157
F.Z.Tolibova	<i>Raqamli iqtisodiyot sharoitida strategik boshqaruv samaradorligini ta'minlashda hr analitikaning o'рни</i>	158-165

TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH

A.S.Abdullayev	<i>Tabiiy falokatlar (NATCAT) qayta sug'urtalashida PML ko'rsatkichini baholashning ekstremal qiymatlar ekonometrikasi</i>	166-174
E.D.Abduxakimov	<i>Роль малого бизнеса в обеспечении занятости населения в Узбекистане</i>	175-182
M.M.Anvarova	<i>Kichik biznes subyektlarining raqamli platformalar orqali rivojlanishi nazariy asoslari</i>	183-190
Sh.U.Karimova	<i>Ekologik barqaror transport turlarini iqtisodiyotga ta'sirini aniqlash va baholash</i>	191-199
D.T.Salimov S.D.Tojiyev J.A.Fayziyev	<i>Kobba–Duglas funksiyasi yordamida ishlab chiqarish jarayonlarini modellashtirish</i>	200-217
M.O.Shadmanova	<i>Mintaqalarda kichik biznes subyektlarini rivojlantirish imkoniyatlari (Toshkent shahri va Toshkent viloyati misolida)</i>	218-231



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA STRATEGIK BOSHQARUV SAMARADORLIGINI TA'MINLASHDA HR ANALITIKANING O'RNI

Ferangiz Tolibova Zoyir qizi

TDIU 2-kurs magistrant

e-mail: ferangiztolibova10@gmail.com

Annotatsiya. Ushbu maqolada raqamli iqtisodiyot sharoitida korxonalarni strategik boshqarishda HR analitikaning roli tadqiq etiladi. Ma'lumotlarga asoslangan boshqaruv modelining inson kapitali samaradorligini oshirishdagi ahamiyati tahlil qilingan. Tadqiqotda HR-metrikalarni strategik qarorlar qabul qilish jarayoniga integratsiyalash hamda bashoratli tahlil orqali kadrlar siyosatini optimallashtirish bo'yicha ilmiy-amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: Raqamli iqtisodiyot, HR analitika, strategik boshqaruv, inson kapitali, bashoratli tahlil, HR-metrikalar, raqamli transformatsiya.

РОЛЬ HR-АНАЛИТИКИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Толибова Ферангиз Зойир кизи

Магистрант 2-го курса ТГЭУ

Аннотация. В статье исследуется роль HR-аналитики в стратегическом управлении предприятиями в условиях цифровой экономики. Анализируется значимость модели управления на основе данных в повышении эффективности человеческого капитала. В исследовании разработаны научно-практические рекомендации по интеграции HR-метрик в процесс принятия стратегических решений и оптимизации кадровой политики посредством прогнозной аналитики.

Ключевые слова: Цифровая экономика, HR-аналитика, стратегическое управление, человеческий капитал, прогнозная аналитика, HR-метрики, цифровая трансформация.

THE ROLE OF HR ANALYTICS IN ENSURING THE EFFECTIVENESS OF STRATEGIC MANAGEMENT IN THE DIGITAL ECONOMY

Ferangiz Tolibova Zoyir qizi

2nd-year Master's student at TSUE

Abstract. This article explores the role of HR analytics in the strategic management of enterprises within the digital economy. The importance of data-driven management models in enhancing human capital efficiency is analyzed. The study develops scientific and practical recommendations for integrating HR metrics into strategic decision-making and optimizing personnel policy through predictive analytics.

Keywords: Digital economy, HR analytics, strategic management, human capital, predictive analytics, HR metrics, digital transformation.

Kirish

Raqamli iqtisodiyotning shiddatli rivojlanishi va biznes muhitidagi tezkor o'zgarishlar korxonalarni boshqarish paradigmalarini tubdan yangilamoqda. Bugungi kunda sun'iy intellekt va katta ma'lumotlar texnologiyalarining korporativ sektorga keng joriy etilishi an'anaviy inson resurslarini boshqarishni reaktiv yondashuvdan proaktiv, ma'lumotlarga asoslangan strategik funksiyaga aylantirdi [1]. Ushbu transformatsiya sharoitida inson kapitalini boshqarishda ilg'or analitik vositalardan foydalanish korxonalar uchun bozorda raqobatbardoshlikni ta'minlashning eng muhim shartlaridan biri hisoblanadi.

HR analitika shunchaki xodimlarga oid operatsion statistikani yig'ish amaliyoti emas, balki korxonaning uzoq muddatli strategik maqsadlariga xizmat qiluvchi muhim intellektual resursdir. Zamonaviy ilmiy izlanishlar shuni tasdiqlaydiki, asosiy HR-metrikalarni (HR metrics) chuqur tahlil qilish va bashoratli tahlil (predictive analytics) modellarini qo'llash orqali tashkilotlar o'z kadrlar siyosatini tizimli optimallashtirish imkoniyatiga ega bo'ladilar [2]. Xususan, boshqaruvda ma'lumotlarga asoslangan qarorlar qabul qilish madaniyatining shakllanishi nafaqat iqtidorli kadrlarni jalb qilish va ushlab qolish, balki xodimlarning mehnat unumdorligini bevosita yaxshilashda ham hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi [3].

Mavzuning dolzarbligi O'zbekiston Respublikasida amalga oshirilayotgan raqamli transformatsiya islohotlari bilan bevosita bog'liq. Muhtaram Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyev ta'kidlaganlaridek: “Raqamli iqtisodiyot bo'lmasa, mamlakat iqtisodiyoti rivojlanmaydi. Inson kapitali – bu bizning eng katta boyligimiz va islohotlarimizning asosiy harakatlantiruvchi kuchidir” [4]. Ushbu ustuvor yo'nalish doirasida mamlakatimiz korxonalarida boshqaruv sifatini yangi bosqichga ko'tarish, kadrlar siyosatini ilmiy va tahliliy asosda qurish davlat ahamiyatiga molik vazifadir.

Xalqaro tajribaga nazar tashlaydigan bo'lsak, zamonaviy biznes muhitida HR analitika korxona strategiyasining ajralmas qismi hisoblanadi. Masalan, Stacy Harris va Sapient Insights Group tadqiqotlariga ko'ra, yuqori daromadli kompaniyalarning 70% dan ortig'i strategik rejalashtirishda HR-metrikalardan foydalanadi [5]. Raqamli iqtisodiyotda inson kapitalini boshqarish endi shunchaki ma'muriy funksiya emas, balki "bashoratli tahlil" orqali kelajakdagi xavf-xatarlarni modellashtirish va biznes samaradorligini ta'minlash mexanizmiga aylandi. Fortune 500 ro'yxatiga kiruvchi kompaniyalarning aksariyati HR analitikani joriy etish orqali xodimlarni jalb qilish xarajatlarini 25-30% ga kamaytirishga erishgan [6].

HR analitika orqali korxonalar xodimlarning samaradorligini aniq o'lchash, iqtidorlarni aniqlash va ularni saqlab qolish strategiyalarini ishlab chiqish imkoniyatiga ega bo'ladilar. Bu esa o'z navbatida, raqamli muhitda

korxonaning moslashuvchanligini va bozordagi barqarorligini ta'minlaydi. Bashoratli modellashtirish yordamida kadrlar ehtiyojini oldindan aniqlash korxonaga o'z resurslarini optimallashtirishga yordam beradi [7].

Tadqiqotning asosiy muammosi shundan iboratki, yig'ilgan HR ma'lumotlarini korxonaning umumiy strategik boshqaruv arxitekturasini bilan uzviy integratsiyalash hamda bu ma'lumotlarni aniq biznes natijalariga aylantirish bo'yicha yagona, kompleks metodologik mexanizmlar yetarlicha ishlab chiqilmagan [8]. Ayniqsa, raqamli o'tish davrida texnologik yechimlar va xodimlar psixologiyasi o'rtasidagi balansni saqlash qo'shimcha ilmiy yondashuvlarni talab etadi [9]. Shu sababli, HR analitika va strategik boshqaruv integratsiyasini raqamli iqtisodiyot sharoitida kompleks o'rganish ilmiy jihatdan dolzarb hisoblanadi.

Tadqiqotimizning asosiy maqsadi — raqamli iqtisodiyot sharoitida korxonani strategik boshqarish jarayoniga HR analitika tizimini integratsiyalashning ilmiy-uslubiy asoslarini takomillashtirish va uning samaradorligini baholashdir.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Zamonaviy raqamli iqtisodiyot sharoitida inson resurslarini boshqarish tizimi tubdan o'zgarib, an'anaviy administrativ funksiyalardan strategik boshqaruv darajasiga ko'tarilmoqda. Ayniqsa, inson resurslari analitikasi (HR analytics) tashkilotlarda ma'lumotlarga asoslangan qaror qabul qilishni ta'minlovchi muhim vositaga aylanib bormoqda. Ilmiy adabiyotlarda HR analitika inson resurslariga oid ma'lumotlarni yig'ish, qayta ishlash va tahlil qilish orqali tashkilot samaradorligini oshirishga xizmat qiluvchi strategik instrument sifatida talqin etiladi. Marler va Boudreau (2017) ta'kidlashicha, HR analitika va tashkilot samaradorligi o'rtasida ijobiy bog'liqlik mavjud bo'lsa-da, uning amaliyotda qo'llanish darajasi hali ham pastligicha qolmoqda [10].

Raqamli transformatsiya jarayonlari inson resurslarini boshqarish tizimiga sezilarli ta'sir ko'rsatib, big data, sun'iy intellekt va analitik texnologiyalarni keng joriy etishni talab etmoqda. Zehir va boshqalar (2020) ta'kidlashicha, ushbu texnologiyalar strategik inson resurslarini boshqarishni rivojlantirish va biznes samaradorligini oshirishda muhim rol o'ynaydi [11]. Texnologiyalar rivojlanishi bilan HR funksiyasi ham evolyutsiyaga uchrab, oddiy kadrlar boshqaruvidan strategik biznes hamkor darajasiga ko'tarilmoqda. Big data va sun'iy intellekt texnologiyalarining HR jarayonlariga integratsiyasi orqali tashkilotlar xodimlarni tanlash, rivojlantirish va baholash jarayonlarini optimallashtirish imkoniyatiga ega bo'lmoqda.

Biroq HR analitikani joriy etish jarayoni bir qator muammolar bilan ham bog'liq. Dahlbom va boshqalar (2020) tadqiqotlariga ko'ra, ko'plab tashkilotlarda ma'lumotlar sifati pastligi, analitik ko'nikmalarning yetishmasligi, an'anaviy HR madaniyati va eskirgan axborot tizimlari HR analitikani rivojlantirishga to'sqinlik qilmoqda. Bundan tashqari,

tashkilotlarda HR analitikaga nisbatan noto‘g‘ri tasavvurlar va strategik fikrlashning yetishmasligi ham ushbu jarayonni sekinlashtiruvchi omillar sifatida ko‘riladi. Fernandez va Gallardo-Gallardo (2021) esa HR analitikani joriy etishga to‘sqinlik qiluvchi omillarni tizimli ravishda tahlil qilib, ularni texnologik, ma‘lumotga oid, inson omili va boshqaruv omillari sifatida guruhlagan [12].

Shu bilan birga, ilmiy tadqiqotlar HR analitikaning tashkilot samaradorligiga ijobiy ta‘sirini ham tasdiqlaydi. McCartney va Fu (2022) tomonidan o‘tkazilgan empirik tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, HR texnologiyalarining rivojlanishi HR analitikani shakllantiradi, bu esa evidence-based management orqali tashkilot samaradorligini oshiradi [13]. Xuddi shuningdek, Huselid (2018) ishchi kuchi analitikasi tashkilot rahbarlariga inson resurslarini strategik maqsadlarga erishishda samarali boshqarish imkonini berishini ta‘kidlaydi [14]. Bu esa HR analitikani strategik boshqaruvning muhim elementi sifatida ko‘rsatadi.

Raqamli iqtisodiyot sharoitida HR analitika prognozlash va strategik rejalashtirish vositasi sifatida ham keng qo‘llanilmoqda. Mohammed (2019) fikriga ko‘ra, HR analitika orqali tashkilotlar xodimlar faoliyatini oldindan baholash, risklarni aniqlash va kelajakdagi ehtiyojlarni prognoz qilish imkoniyatiga ega bo‘ladi [15]. Bu esa tashkilotning strategik barqarorligini ta‘minlashda muhim ahamiyat kasb etadi.

Zamonaviy tadqiqotlar HR analitika rivojlanishining asosiy tendensiyalarini ham ko‘rsatadi. Lengnick-Hall va boshqalar inson resurslarini boshqarish sohasida uchta asosiy trendni ajratadi: big data hajmining oshishi, HR analitikaning barcha HR jarayonlariga integratsiyasi va sun‘iy intellektdan foydalanish [16]. Ushbu tendensiyalar HR funksiyasining transformatsiyasini tezlashtirib, uni tashkilotning strategik rivojlanish markaziga aylantirmoqda.

Shu bilan birga, mahalliy tadqiqotlar ham inson kapitali va boshqaruv samaradorligi o‘rtasidagi bog‘liqlikni tasdiqlaydi. Xususan, Irmatova va hammualiflar tomonidan o‘tkazilgan tadqiqotlarda xodimlar ko‘nikmalari hamda menejerlar tayyorgarligi darajasi tashkilot samaradorligiga bevosita ta‘sir ko‘rsatishi aniqlangan (Irmatova et al., 2024) [17]. Shuningdek, liderlik kompetensiyalarini rivojlantirish boshqaruv samaradorligini oshirishda muhim omil ekanligi ta‘kidlanadi (Abdurakhmanova et al., 2025) [18]. Ushbu natijalar HR analitika orqali inson kapitalini boshqarish va strategik qarorlar sifatini oshirish zaruratini yanada asoslaydi.

Bundan tashqari, HR analitika kelajakda yanada muhim rol o‘ynashi kutilmoqda. van den Heuvel va Bondarouk (2017) tadqiqotiga ko‘ra, HR analitika 2025-yilga kelib tashkilotlarda strategik qaror qabul qilishning ajralmas qismiga aylanishi prognoz qilinmoqda [19]. Shu bilan birga, HR analitika alohida funksiyadan ko‘ra, tashkilotdagi umumiy analitik tizimga integratsiyalashishi mumkinligi ham ta‘kidlanadi.

Raqamli iqtisodiyot sharoitida HR analitika va strategik inson resurslarini boshqarishning amaliy ahamiyati empirik tadqiqotlarda ham o'z aksini topgan. Alexandro (2025) tomonidan o'tkazilgan tadqiqot natijalariga ko'ra, HR analitika va sun'iy intellektdan foydalanish xodimlar unumdorligi va tashkilot samaradorligiga sezilarli darajada ijobiy ta'sir ko'rsatadi [20]. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, ayniqsa innovatsion rekruting va xodimlarni ushlab qolish strategiyalari hamda ma'lumotga asoslangan HR tizimlari raqamli iqtisodiyot sharoitida muhim ustunlikka ega.

Shunga qaramasdan, mavjud adabiyotlar tahlili ayrim muhim ilmiy bo'shliqlar mavjudligini ko'rsatadi. Birinchidan, HR analitika va strategik boshqaruv o'rtasidagi bog'liqlik yetarli darajada kompleks o'rganilmagan. Ikkinchidan, HR analitikaning rivojlanayotgan davlatlardagi, xususan, O'zbekiston sharoitida qo'llanilishi bo'yicha tadqiqotlar yetarli emas. Bundan tashqari, HR analitika joriy etilishida uchraydigan institutsional to'siqlar yetarlicha chuqur tahlil qilinmagan.

Umuman olganda, ko'rib chiqilgan adabiyotlar shuni ko'rsatadiki, HR analitika raqamli iqtisodiyot sharoitida tashkilotlarni strategik boshqarishning muhim vositasiga aylanib bormoqda. Ma'lumotlarga asoslangan boshqaruv, innovatsion texnologiyalar va analitik yondashuvlar orqali tashkilotlar o'z samaradorligini oshirish, raqobatbardoshligini mustahkamlash va uzoq muddatli barqarorlikni ta'minlash imkoniyatiga ega bo'lmoqda.

Tadqiqot metodologiyasi

Maqolada ilmiy abstraksiyalash, tizimli va qiyosiy tahlil hamda empirik yondashuvlardan foydalanildi. Tadqiqot jarayonida HR analitika, raqamli texnologiyalar va strategik boshqaruv o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikni aniqlash maqsadida dinamik tahlil usuli qo'llanildi.

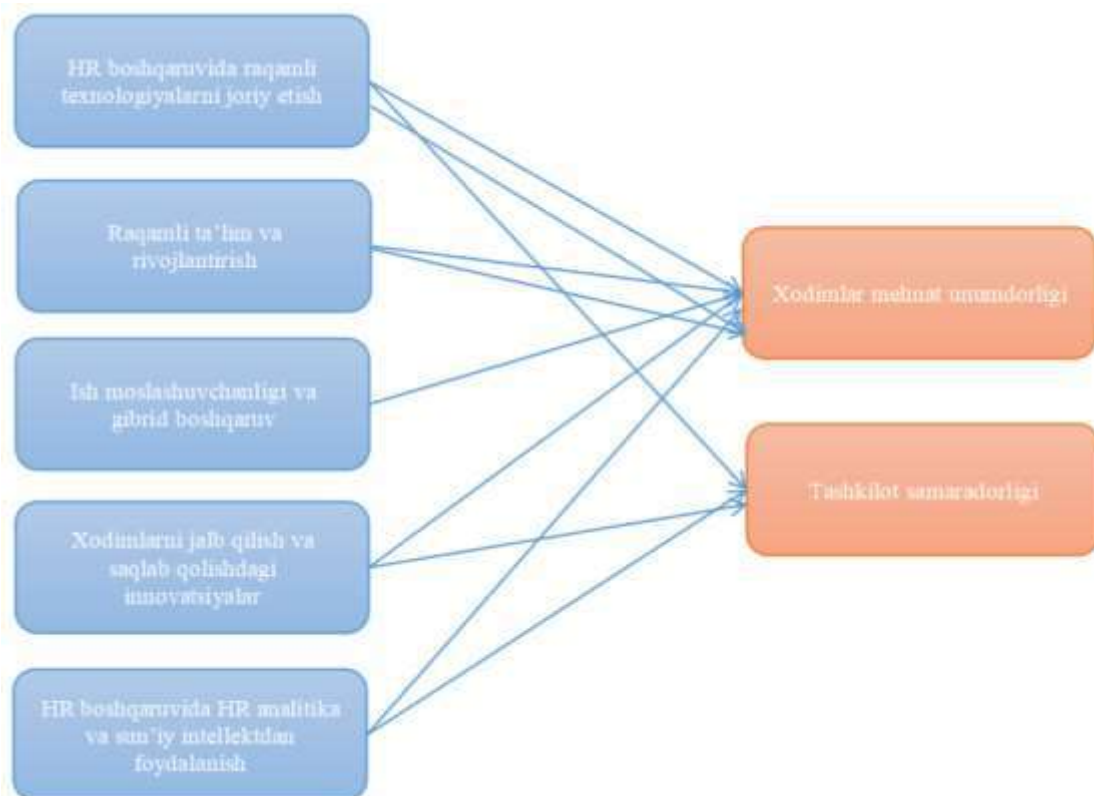
Tahlil va natijalar

Ushbu tadqiqotda raqamli texnologiyalarning inson resurslarini boshqarish jarayonlariga ta'siri ilmiy adabiyotlar hamda empirik tadqiqotlar asosida tahlil qilindi. Zamonaviy yondashuvlarga ko'ra, raqamli transformatsiya HR faoliyatini nafaqat avtomatlashtirish, balki uni strategik boshqaruv darajasiga olib chiqishda muhim omil hisoblanadi. Xususan, sun'iy intellekt, katta ma'lumotlar va bulutli texnologiyalar HR jarayonlarining samaradorligini oshirish, qaror qabul qilishni optimallashtirish hamda xodimlar faoliyatini real vaqt rejimida baholash imkonini bermoqda.

Alexandro (2025) [21] tadqiqotlariga ko'ra, raqamli HR tizimlari va analitik vositalardan foydalanish tashkilotlarda inson kapitalini boshqarish samaradorligini sezilarli darajada oshiradi hamda strategik ustunlikni ta'minlaydi. Ushbu yondashuvlar asosida ishlab chiqilgan model 1-rasmda keltirilgan.

Diagrammada ko'rsatilganidek, HR tizimlarida raqamli texnologiyalarni joriy etish, raqamli ta'lim va rivojlantirish, ish moslashuvchanligi, innovatsion

rekruting hamda HR analitika va sun'iy intellektdan foydalanish kabi omillar tashkilot natijalariga bevosita ta'sir ko'rsatadi.



1-rasm. HR boshqaruvida raqamli texnologiyalarning samaradorlikka ta'siri

Xususan, raqamli texnologiyalarni HR jarayonlariga integratsiya qilish ma'muriy vazifalarni avtomatlashtirish, qo'lda bajariladigan ish hajmini qisqartirish va kommunikatsiya jarayonlarini optimallashtirish orqali xodimlar samaradorligini oshiradi. Shu bilan birga, bulutga asoslangan tizimlar va analitik vositalar yordamida boshqaruv qarorlarini tezkor va aniq qabul qilish imkoniyati yaratiladi.

Natijada, ushbu omillar o'zaro bog'liq holda xodimlar mehnat unumdorligini oshirish bilan bir qatorda, tashkilotning umumiy samaradorligi va raqobatbardoshligini mustahkamlashga xizmat qiladi. Mazkur model HR analitika va raqamli texnologiyalarning strategik boshqaruvdagi muhim rolini yaqqol ifodalaydi.

Bu esa HR analitikaning raqamli iqtisodiyot sharoitida strategik boshqaruvning ajralmas elementi ekanligini tasdiqlaydi.

Xulosa va takliflar

O'tkazilgan tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, raqamli iqtisodiyot sharoitida HR analitika korxonani strategik boshqarish samaradorligini oshiruvchi muhim vosita hisoblanadi. Ma'lumotlarga asoslangan yondashuv orqali tashkilotlar inson kapitalidan samarali foydalanish, xodimlar

unumdorligini oshirish va boshqaruv qarorlarini optimallashtirish imkoniyatiga ega bo'ladi. Shu bilan birga, HR analitikani joriy etishda ma'lumotlar sifati, analitik kompetensiyalar va tashkiliy yondashuv bilan bog'liq muammolar mavjudligi aniqlandi.

Tadqiqot natijalari asosida quyidagi takliflar ilgari suriladi: HR analitika tizimini rivojlantirish, mutaxassislarining analitik ko'nikmalarini oshirish, zamonaviy raqamli HR platformalarni joriy etish hamda boshqaruvda data-driven yondashuvni keng qo'llash zarur.

Umuman olganda, HR analitikani strategik boshqaruv tizimiga integratsiya qilish korxonalarining raqobatbardoshligini oshirish va barqaror rivojlanishini ta'minlaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018).

Artificial intelligence for the real world. Harvard Business Review, 96(1), 108–116.

2. 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.

3. Angrave, D., Charlwood, A., Kirkpatrick, I., Lawrence, M., & Stuart, M. (2016). HR and analytics: why HR is set to fail the big data challenge. Human Resource Management Journal, 26(1), 1–11.

4. Mirziyoyev Sh. M. (2020). Oliy Majlisga Murojaatnomasi. Toshkent: "O'zbekiston" NMIU. (Shuningdek, 2022-yildagi Toshkent xalqaro investitsiya forumi nutqi)

5. Harris S. (2023). Sapient Insights Group: 26th Annual HR Systems Survey White Paper. Sapient Insights Research.

6. Deloitte University Press. (2021). High-impact People Analytics: The Performance Factor. Global Human Capital Trends Report.

7. Gartner Research. (2024). Top Strategic Technology Trends for HR Leaders in Digital Economy. gartner.com.

8. Rasmussen, T., & Ulrich, D. (2015). Learning from practice: how HR analytics avoids being a management fad. Organizational Dynamics, 44(3), 236–242.

9. Minbaeva, D. (2018). Building credible human capital analytics for organizational competitive advantage. Human Resource Management, 57(3), 701–713.

10. 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.

11. Zehir, C., Karaboğa, T., Başar, D. (2020). The Transformation of Human Resource Management and Its Impact on Overall Business Performance: Big Data Analytics and AI Technologies in Strategic HRM. In: Hacıoglu, U.

- (eds) Digital Business Strategies in Blockchain Ecosystems. Contributions to Management Science. Springer, Cham.
12. Dahlbom P, Siikanen N, Sajasalo P, Jarvenpää M (2020), "Big data and HR analytics in the digital era". *Baltic Journal of Management*, Vol. 15 No. 1 pp. 120–138
 13. McCartney S, Fu N (2022), "Bridging the gap: why, how and when HR analytics can impact organizational performance". *Management Decision*, Vol. 60 No. 13 pp. 25–47
 14. Huselid MA. The science and practice of workforce analytics: Introduction to the HRM special issue. *Hum Resour Manage.* 2018;57:679–684
 15. Mohammed, Dr. Abdul Quddus, HR Analytics: A Modern Tool in HR for Predictive Decision Making (2019). *Journal of Management*, 6(3), 2019, pp. 51-63
 16. Human Resource Management in the Digital Age: Big Data, HR Analytics and Artificial Intelligence Edited By Mark L. Lengnick-Hall, Andrea R. Neely, Christopher B. Stone
 17. Irmatova, A., Iskandarova, D., Pirnazarova, G., Mansurov, J., & Xakimova, M. (2024). Green jobs and skills development in the context of sustainable development in Uzbekistan.
 18. Abdurakhmanova, G., Irmatova, A., Iskandarova, D., Khamrokulov, M., & Tolibova, F. (2025). Developing female leadership: Experience of Tashkent State University of Economics. *IEEE Integrated STEM Education Conference (ISEC)*, 1–8.
 19. van den Heuvel, S., & Bondarouk, T. (2017). The rise (and fall?) of HR analytics: A study into the future application, value, structure, and system support. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(2), 157–178
 20. Alexandro, R. (2025). Strategic human resource management in the digital economy era: An empirical study of challenges and opportunities among MSMEs and startups in Indonesia. *Cogent Business & Management*, 12(1).
 21. Alexandro, R. (2025). Strategic human resource management in the digital economy era: an empirical study of challenges and opportunities among MSMEs and startups in Indonesia. *Cogent Business & Management*.

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13

Tashkent, Uzbekistan

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz