



jild. 3 No 2 (2026)

**MANAGEMENT AND ECONOMICS
SCIENTIFIC RESEARCH JOURNAL**

**MENEJMENT VA IQTISODIYOT
ILMIY-TADQIQOT JURNALI**

**НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ЖУРНАЛ МЕНЕДЖМЕНТА И ЭКОНОМИКИ**



journals@timeedu.uz



+998 95 651 90 00

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY TA'LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI
TOSHKENT MENEJMENT VA IQTISODIYOT INSTITUTI



**“MUHANDISLIKDA SUN'IY INTELLEKT VA
RAQAMLI INNOVATSION
TEKNOLOGIYALAR: ZAMONAVIY
YECHIMLAR VA ISTIQBOLLAR”
MAVZUSIDAGI
XALQARO ILMIY-AMALIY ANJUMAN
MATERIALLARI**



FARG'ONA-2026

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIIY TA'LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI

TOSHKENT MENEJMENT VA IQTISODIYOT INSTITUTI

"MUHANDISLIKDA SUN'IY INTELLEKT VA RAQAMLI INNOVATSION TEXNOLOGIYALAR:

ZAMONAVIY YECHIMLAR VA ISTIQBOLLAR" MAVZUSIDAGI

XALQARO ILMIY-AMALIY ANJUMAN MATERIALLARI

21 MAY 2026 YIL



МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И ИННОВАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ

УЗБЕКИСТАН

ТАШКЕНТСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ

МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ НА ТЕМУ

«ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И ЦИФРОВЫЕ ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В

ИНЖЕНЕРИИ: СОВРЕМЕННЫЕ РЕШЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ»

21 МАЯ 2026 ГОДА



MINISTRY OF HIGHER EDUCATION, SCIENCE AND INNOVATIONS OF THE REPUBLIC OF

UZBEKISTAN

TASHKENT INSTITUTE OF MANAGEMENT AND ECONOMICS

INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE ON THE THEME "ARTIFICIAL

INTELLIGENCE AND DIGITAL INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN ENGINEERING: MODERN

SOLUTIONS AND PROSPECTS" 21 MAY 2026

“Muhandislikda sun’iy intellekt va raqamli innovatsion texnologiyalar: zamonaviy yechimlar va istiqbollar” Xalqaro ilmiy-amaliy anjuman tezislar to‘plami. 2026-yil 21-may.

Ushbu to‘plamda – “Muhandislikda sun’iy intellekt va raqamli innovatsion texnologiyalar: zamonaviy yechimlar va istiqbollar” Xalqaro ilmiy –amaliy anjuman ishtirokchilarining tezislari keltirilgan. Anjuman kun tartibiga kiritilgan masalalar dolzarb bo‘lib, u yalpi ma‘ruzalar va amaliy zamonaviy muhandislik ta’limida raqamli transformatsiya va sun’iy intellekt, muhandislik yechimlari va sanoat 4.0, robototexnika va avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari, kiberxavfsizlik va ma'lumotlarni himoya qilish, ta’limda axborot va innovatsion texnologiyalarning qo‘llanilishi, biznes jarayonlar va raqamli iqtisodiyotga axborot texnologiyalarining o‘rni kabi sho‘balardan tashkil topgan. To‘plam sohasi mutaxassislari, ilmiy tadqiqotchilar, professor-o‘qituvchilar, doktorantlar, magistrlar va talabalar uchun mo‘ljallangan.

Maqolalarda keltirilgan ma’lumotlarning haqqoniyligi uchun mualliflar mas’uldir.

©Xalqaro ilmiy-amaliy anjuman tezislar to‘plami



☎ +998 95 651 90 00

✉ journals@timeedu.uz

📍 Shota Rustaveli ko'chasi, 114

🌐 tmijournals.ndc-agency.uz

✈ TMII_ilmiy_bolim

Tahririyat jamoasi

BOSH MUHARRIR:

Narbayev Sharafatdin Kengeshovich

BOSH MUHARRIR O'RINBOSARI:

Norbekov Shohzod Mamarasul o'g'li

TAHRIR HAY'ATI

1. Sharipov Qo'ngratbay Avezimbetovich — O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vaziri, tfd, professor.
2. Axmedov Xojiakbarxon Dilshatovich — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti rektori, ifn, dotsent.
3. Gulyamov Saidasror Saidaxmedovich — O'zbekiston Fanlar akademiyasi akademiyasi, ifd, professor.
4. Xotamov Ibodullo Sadulloyevich — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Iqtisodiyot kafedrasini professori, ifn.
5. Sultonov Mansur Qilichovich — O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Ta'lim sifatini ta'minlash milliy agentligi ekspertlar guruhi rahbari, tffd, dotsent.
6. Chertovitskiy Aleksandr Stepanovich — "Toshkent irrigatsiya va qishloq xo'jaligini mexanizatsiyalash muhandislari instituti" Milliy tadqiqot universiteti professori, iqtisodiyot fanlari doktori.
7. Popkova Yelenadyevna — Rossiya Gen "Ilmiy aloqalar instituti" avtonom notijorat tashkiloti prezidenti, iqtisodiyot fanlari doktori, professor.
8. Dr Go Khang Ven — Malayziyaning INTI xalqaro universiteti prorektori.
9. Wang Cheng — XXR "Hebei Institute of Mechanical and Electrical Technology" instituti iffd, dotsent.
10. Xakimova Nilufar Karimkulovna — O'zMU huzuridagi Yarimo'tkazgichlar fizikasi va mikroelektronika ilmiy-tadqiqot instituti PhD, ilmiy xodimi.
11. Yo'ldoshev Nuriddin Qurbonovich — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Biznes boshqaruvi va moliya kafedrasini ifd, professor.
12. Chariyev Qurbon Amirovich — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Iqtisodiyot kafedrasini professori, ifd.
13. Abduraimova Nigora Radjabovna — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Iqtisodiyot kafedrasini dotsenti, iffd.
14. Anarqulova Gulnaz Mirzaxmatovna — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Ijtimoiy-gumanitar fanlar kafedrasini professori, ifn.
15. Yakubov Sadiqjan Bakiyevich — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Ijtimoiy-gumanitar fanlar kafedrasini professori, ifn.
16. Kadirova Istora Bobirovna — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Karyera markazi direktori, iffd, dotsent.
17. Nosirova Nargiza Jamoliddin qizi — Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti doktoranti, iffd, dotsent.
18. Mamatov Narzullo Solidjonovich — "TIQXMMI" MTU kafedra mudiri, texnika fanlari doktori, professor.
19. Turaqulov Otabek Xolmirzayevich — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Muhandislik va axborot texnologiyalari kafedrasini mudiri, tffd, dotsent.
20. Toirov Shuxrat Abduganiyevich — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Muhandislik va axborot texnologiyalari kafedrasini professori vb, tffd.
21. Yusupov Rustam Abdimuratovich — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Muhandislik va axborot texnologiyalari kafedrasini dotsenti, tffd.
22. Nazarov Xolmo'min Abduxobovich — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Muhandislik va axborot texnologiyalari kafedrasini dotsenti, fmf.
23. Asrayev Muhammadmullo Abdulla o'g'li — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Muhandislik va axborot texnologiyalari kafedrasini dotsenti, tffd.
24. Yunusova Shaxnoza Muxamedumarovna — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Ijtimoiy-gumanitar fanlar kafedrasini dotsenti, fffd.

KADRLARNI BAHOLASH VA RIVOJLANTIRISH UCHUN ELEKTRON BAHOLASH TIZIMLARI TAHLILI

Xashimov Axmad

Qo'qon universiteti, PhD, dotsent v.b.

akhmadjon89@gmail.com

Mamatov Alisher

Ta'limni rivojlantirish respublika ilmiy-metodik markazi boshqarma boshlig'i, PhD

Annotatsiya. Ushbu maqolada zamonaviy tashkilotlarda kadrlarni baholash va rivojlantirish jarayonlarini avtomatlashtirish uchun qo'llaniladigan elektron baholash tizimlari (E-Assessment Platform) chuqur tahlil qilingan. Tadqiqot 47 ta xalqaro manba asosida amalga oshirilgan bo'lib, dunyo bo'ylab 12 ta yirik tashkilotda joriy etilgan E-Assessment platformalar taqqoslangan. Maqolada tizimlarning asosiy funktsionalligi, afzalliklari va cheklovlari, Uzbekiston kontekstida joriy etish muammolari, hamda ularning kadrlar samaradorligiga ta'siri miqdoriy ko'rsatkichlar asosida bayon etilgan. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, to'g'ri tanlab joriy etilgan E-Assessment tizimlari kadrlar baholash sifatini 42% ga oshirishi va HR xarajatlarini 31% ga kamaytirishi mumkin.

Kalit so'zlar: elektron baholash, E-Assessment, kadrlar boshqaruvi, kompetentsiya modeli, HR texnologiyalar, sun'iy intellekt, 360-daraja baholash, LMS, HRM tizimi.

Abstract. This article presents a deep analysis of Electronic Assessment Systems (E-Assessment Platforms) used for automating personnel evaluation and development processes in modern organizations. The research is based on 47 international sources and compares E-Assessment platforms implemented in 12 major organizations worldwide. The study examines core functionality, advantages, limitations, implementation challenges in the Uzbek context, and quantitative indicators of their impact on workforce performance. Results indicate that properly implemented E-Assessment systems can improve the quality of personnel evaluation by 42% and reduce HR costs by 31%.

Keywords: electronic assessment, e-assessment platform, human resource management, competency model, HR technology, artificial intelligence, 360-degree feedback, LMS, HRM system.

Аннотация. В данной статье представлен углубленный анализ электронных систем оценки (платформ электронной оценки), используемых для автоматизации процессов оценки и развития персонала

в современных организациях. Исследование основано на 47 международных источниках и сравнивает платформы электронной оценки, внедренные в 12 крупнейших организациях мира. В исследовании рассматриваются основные функции, преимущества, ограничения, проблемы внедрения в узбекском контексте, а также количественные показатели их влияния на эффективность работы персонала. Результаты показывают, что правильно внедренные системы электронной оценки могут повысить качество оценки персонала на 42% и снизить затраты на персонал на 31%.

Ключевые слова: электронная оценка, платформа электронной оценки, управление человеческими ресурсами, модель компетенций, HR-технологии, искусственный интеллект, обратная связь 360 градусов, LMS, система управления человеческими ресурсами.

1. KIRISH

Raqamli iqtisodiyot sharoitida tashkilotlarning raqobatbardoshligi ko'p jihatdan inson kapitalini samarali boshqarishga bog'liq. So'nggi o'n yil ichida kadrlar boshqaruvi sohasida inqilobiy o'zgarishlar yuz berdi: an'anaviy qog'oz-asosli baholash usullari o'rnini intellektual elektron baholash platformalari egalladi. E-Assessment tizimlari nafaqat test va so'rovnomalarni raqamlashtirish, balki Sun'iy Intellect (SI), Big Data tahlili va mashinali o'qitish texnologiyalari asosida xodimlarning kompetentsiyalarini chuqur va ob'ektiv tarzda aniqlash imkonini beradi [1, 2].

O'zbekiston Respublikasida «Raqamli O'zbekiston — 2030» strategiyasi doirasida davlat va xususiy sektorda kadrlar boshqaruvini modernizatsiya qilish bo'yicha muhim qarorlar qabul qilingan. 2022—2024 yillarda davlat tashkilotlarining 68% i HR jarayonlarini qisman raqamlashtirgan bo'lsa-da, kadrlarni baholashning kompleks elektron tizimi joriy etilgan tashkilotlar hali 12% ni tashkil etmoqda [3]. Bu holat keng ko'lamli ilmiy tadqiqotlarni taqozo etadi.

Ushbu tadqiqotning dolzarbligi shundaki, E-Assessment platformalari nafaqat baholash samaradorligini oshiradi, balki tashkilotlarda adolatli, shaffof va ob'ektiv kadrlar siyosatini shakllantirishga asosiy hissa qo'shadi. Zamonaviy HR amaliyotida sub'ektivlik muammosi — menejerning shaxsiy munosabati va kognitiv xatolar baholash natijalarini buzishi — jiddiy muammo bo'lib qolmoqda. E-Assessment tizimlari bu muammoni algoritmik yondashuvlar orqali hal etadi [4, 5].

Tadqiqotning maqsadi — zamonaviy E-Assessment platformalarining funksional xususiyatlari, texnologik asoslari va kadrlar samaradorligiga ta'sirini

tahlil qilish, hamda O'zbekiston sharoitida joriy etish bo'yicha ilmiy asoslangan tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

2. ADABIYOTLAR TAHLILI

2.1. E-Assessment tushunchasi va evolyutsiyasi

«Electronic Assessment» (E-Assessment) atamasi birinchi marta 1990-yillarda kompyuter asosidagi testlar (Computer-Based Testing, CBT) tizimlarini tavsiflash uchun ishlatilgan [6]. Dastlabki tizimlar oddiy ko'p javobli savollarga asoslangan bo'lib, natijalar ham avtomatik hisoblangan. Lekin keyingi yillarda bu tushuncha ancha kengaydi.

Stödberg (2012) E-Assessmentni «har qanday elektron media va texnologiyalar yordamida amalga oshiriladigan baholash jarayoni» deb ta'riflaydi [7]. Ridgway va McCusker (2003) esa bu tushunchani kengroq qilib, E-Assessmentni «texnologiyalar yordamida bilim, ko'nikma va qobiliyatlarni aniqlash, o'lchash va kuzatish jarayoni» sifatida izohlaydi [8].

Zamonaviy adabiyotlarda E-Assessment uch bosqichda rivojlangan deb ko'rsatiladi: (1) 1990—2000-yillar — oddiy kompyuterlashtirilgan testlar; (2) 2000—2015-yillar — veb-asosidagi platformalar va adaptiv testlar; (3) 2015-yildan hozirga — SI va Big Data integratsiyalashgan intellektual baholash tizimlari [9, 10].

2.2. Kadrlarni baholashda E-Assessment modellari

Ilmiy adabiyotlarda kadrlarni baholashning asosiy modellari tahlil qilingan: 360-daraja baholash, kompetentsiyaviy baholash, psixometrik testlar va Performance Review tizimlari. Lockyer va Carr (2020) tadqiqoti shuni ko'rsatadiki, 360-daraja baholashni raqamlashtirilgan tizimlar orqali amalga oshirish natijalarning ob'ektivligini 34% ga oshiradi [11].

Kirkpatrick (1959) ishlab chiqqan klassik baholash modeli zamonaviy E-Assessment platformalari tomonidan to'rt darajada — reaksiya, o'rganish, xulq-atvor va natijalar — amalga oshirilmoqda [12]. Bu model hozirgi kunda ham HR sohasida asosiy metodologik asos hisoblanadi.

Sun'iy intellektni HR jarayonlarida qo'llashga bag'ishlangan tadqiqotlar soni yildan yilga oshib bormoqda. Gartner (2023) hisobotiga ko'ra, yirik kompaniyalarning 65% i 2025 yilga qadar SI-asosidagi HR platformalardan foydalanishni rejalashtirmoqda [13]. IBM, SAP va Oracle kabi yirik IT kompaniyalari ham o'z HRM tizimlarini SI imkoniyatlari bilan boyitishga katta investitsiyalar kiritmoqda.

2.3. E-Assessment samaradorligiga oid empirik tadqiqotlar

Collins va Murphy (2021) 28 ta yirik kompaniyada o'tkazgan tadqiqotida E-Assessment tizimlarini joriy etgandan keyin xodimlar mahsuldorligi o'rtacha

23% ga oshganligini qayd etgan [14]. Shu bilan birga, tizim sifati va xodimlar qabul qilishi o'rtasida kuchli korrelyatsiya ($r=0.71$) mavjudligi aniqlangan.

Marler va Fisher (2013) o'tkazgan meta-tahlil 82 ta tadqiqotni qamrab olgan bo'lib, E-HRM tizimlarining tashkiliy samaradorlikka ta'siri mediatsion ta'sir orqali — ya'ni HR sifati, menejerlar salohiyati va tashkiliy madaniyat orqali amalga oshishini ko'rsatgan [15]. Bu natija E-Assessment platformalarini joriy etishda kompleks yondashuvning zarurligini asoslaydi.

O'rta Osiyoda E-Assessment bo'yicha maxsus tadqiqotlar hali kam. Qozog'istonda 2021 yilda o'tkazilgan tadqiqot (Seitkali va boshq., 2021) davlat tashkilotlarida elektron baholash tizimlarini joriy etishda madaniy va lingvistik to'siqlar hal qiluvchi omil ekanligini ko'rsatgan [16].

3. TADQIQOT METODOLOGIYASI

Ushbu tadqiqot kombinatsiyalashgan (mixed-methods) metodologiyaga asoslanadi. Miqdoriy tahlil uchun 12 ta tashkilotda 2019—2024 yillar davomida to'plangan ma'lumotlardan foydalanildi. Sifatli tahlil uchun esa 5 ta tashkilotda chuqur intervyu o'tkazildi va kuzatuv metodidan foydalanildi.

Adabiyotlar tahlilida PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) protokoli qo'llanildi. 2015—2024 yillardagi 218 ta maqola ko'rib chiqilib, inklyuziya mezonlariga javob bergan 47 ta maqola tanlab olindi. Maqolalar Web of Science, Scopus va Google Scholar ma'lumotlar bazalaridan topildi.

Platformalar taqqoslovi uchun 8 ta kriteriy ishlab chiqildi: funksionallik, usability (foydalanish qulayligi), integratsiya imkoniyatlari, xavfsizlik, qo'llab-quvvatlash tili, narx-qiymat nisbati, SI imkoniyatlari va moslashtirilish darajasi. Har bir kriteriy 1-dan 5-gacha baho berildi.

4. E-ASSESSMENT PLATFORMALARINING TAHLILI

4.1. Dunyo bozorida yetakchi platformalar

Zamonaviy HR texnologiyalar bozorida E-Assessment platformalarning turli kategoriyalari mavjud bo'lib, ularni funksional yo'nalishiga ko'ra quyidagicha tasniflash mumkin:

- Keng qamrovli HRM platformalari: SAP SuccessFactors, Oracle HCM Cloud, Workday
- Maxsus baholash platformalari: SHL TalentCentral, Hogan Assessments, Korn Ferry Architect
- O'qitish va rivojlantirish platformalari: Cornerstone OnDemand, LinkedIn Learning, 360Learning
- Psixometrik baholash tizimlari: Criteria Corp, TestGorilla, Codility (texnik baholash)

- Mahalliy bozor uchun moslashtirilgan tizimlar: HRMS.uz, 1C:Kadrlar (O'zbekiston)

1-jadval. Yetakchi E-Assessment platformalarining taqqoslov tahlili

Platforma	Yo'nalish	SI Integratsiyasi	Narx (\$/foydalanuvchi/oy)	Umumiy baho (1-5)
SAP SuccessFactors	Keng qamrovli HRM	Yuqori	6–15	4.4
Oracle HCM Cloud	Keng qamrovli HRM	Yuqori	7–18	4.3
Workday	HRM + Tahlil	Yuqori	8–20	4.5
SHL TalentCentral	Psixometrik baholash	O'rta	3–8	4.2
Cornerstone OnDemand	O'qitish + baholash	O'rta	4–12	4.0
TestGorilla	Ko'nikma baholash	Past	0.5–3	3.7
15Five	Performance Review	O'rta	4–14	3.9
HRMS.uz	Mahalliy HRM	Past	1–3	2.8

4.2. E-Assessment tizimlarining asosiy modullari

Chuqur tahlil natijasida zamonaviy E-Assessment platformalarining to'rtta asosiy moduldan iborat ekanligini aniqladik:

Birinchi modul — Kompetentsiyaviy baholash moduli. Bu modul xodimning tashkilot strategiyasiga mos ravishda belgilangan kompetentsiyalar bo'yicha darajasini aniqlaydi. Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS) metodologiyasi asosida ishlaydi va har bir kompetentsiya bo'yicha 3—7 darajali baho berish imkonini yaratadi [17].

Ikkinchi modul — 360-daraja fikr-mulohaza moduli. Bu modul xodim haqida bir vaqtning o'zida rahbar, hamkasb, bo'ysunuvchi va mijozlardan ma'lumot to'playdi. Zamonaviy platformalarda bu jarayon avtomatlashtirilgan bo'lib, anonim javoblar sun'iy intellekt tomonidan tahlil qilinadi va holisona xulosa chiqariladi [18].

Uchinchi modul — O'qitish va rivojlantirish moduli (Learning Management System, LMS). Baholash natijalari asosida tizim avtomatik ravishda individual rivojlanish rejasini (IDP — Individual Development Plan) taklif qiladi va tegishli o'quv resurslarini tavsiya etadi [19].

To'rtinchi modul — Analitika va hisobot moduli. Real vaqt rejimida kadrlar samaradorligini kuzatuvchi dashboardlar, tranzaksion ma'lumotlar asosida bashoratli analitika va vizual hisobotlar tuziladi. Bu modul menejerlarga strategik qarorlar qabul qilishda muhim vosita bo'lib xizmat qiladi [20].

4.3. Sun'iy Intellektning E-Assessment tizimlariga integratsiyasi

So'nggi yillarda SI texnologiyalari E-Assessment platformalarida inqilobiy o'zgarishlarni yuzaga keltirdi. Natural Language Processing (NLP) algoritmlaridan foydalanish xodimlarning ochiq javoblarini, ish haqidagi sharhlarni va aloqa uslubini avtomatik tahlil qilish imkonini bermoqda [21].

Machine Learning (ML) modellari xodimlarning kelajakdagi faoliyatini taxmin qilishda yuqori aniqlikka erishmoqda. LinkedIn (2023) ma'lumotlariga ko'ra, SI-asosidagi baholash tizimlari xodim ish faoliyatini 12 oy oldin 78% aniqlik bilan bashorat qila oladi [22].

Quyida E-Assessment tizimlarida qo'llaniladigan asosiy SI texnologiyalari keltirilgan:

2-jadval. E-Assessment tizimlarida SI texnologiyalari va ularning qo'llanilishi

SI Texnologiyasi	Qo'llanilish sohasi	Aniqlik darajasi	Tatbiq etgan platformalar
NLP (Matnni qayta ishlash)	Ochiq javob tahlili, sentiment	85-92%	Workday, SAP SF
Computer Vision	Video intervyu tahlili	78-84%	HireVue, Pymetrics
Predictive Analytics	Ish faoliyatini bashorat qilish	74-81%	Oracle HCM, IBM Kenexa
Adaptive Testing	Individual test yo'llari	N/A	SHL, Criteria Corp

Recommendation Engine	O'quv resurslari tavsiyasi	71-79%	Cornerstone, LinkedIn
Anomaly Detection	Firibgarlikni aniqlash	91-96%	Talview, HackerEarth

5. TADQIQOT NATIJALARI VA MUHOKAMA

5.1. Miqdoriy tahlil natijalari

12 ta tashkilotda olib borilgan tadqiqotimiz natijasida E-Assessment tizimlarini joriy etishdan oldin va keyin (pre-post dizayn) qator ko'rsatkichlardagi o'zgarishlar qayd etildi. Natijalar quyidagi jadvalda keltirilgan:

3-jadval. E-Assessment tizimlarini joriy etishdan oldin va keyin ko'rsatkichlar taqqoslovi

Ko'rsatkich	Joriy etishdan oldin	Joriy etishdan keyin	O'zgarish (%)
Baholash ob'ektivligi (ekspert bahosi, 1-10)	5.2	7.4	+42%
HR jarayoni vaqti (soat/baholash tsikli)	48 soat	12 soat	-75%
Xodim qoniqishi (baholash jarayonidan)	52%	74%	+42%
Baholash xarajatlari (\$/xodim/yil)	\$320	\$220	-31%
Rahbarlar tomonidan qabul qilish darajasi	61%	83%	+36%
Ma'lumot aniqligi va to'liqligi	67%	91%	+36%
Xodimlar rivojlanish rejasini bajarishi	38%	64%	+68%
Kadrlar almashinuvi (turnover) koeffitsienti	19%	13%	-32%

Jadval ma'lumotlari shuni ko'rsatadiki, E-Assessment tizimlarini to'g'ri joriy etish tashkilotlarda keng qamrovli ijobiy o'zgarishlarga olib keladi. Ayniqsa, baholash jarayoni vaqtining 75% ga qisqarishi va kadrlar almashinuvi koeffitsientining 32% ga kamayishi alohida e'tiborga molik.

Tashkilot kattaligi bo'yicha tahlil qilinganda, yirik kompaniyalar (500+ xodim) kichik kompaniyalarga nisbatan 1.6 barobar yuqori samaradorlikka erishganligi aniqlandi. Bu holat yirik tashkilotlarda ma'lumotlar hajmining ko'pligi SI algoritmlarining aniqroq ishlashini ta'minlashiga bog'liq [23].

5.2. O'zbekiston kontekstida E-Assessment joriy etishning muammolari

O'zbekiston sharoitida E-Assessment tizimlarini joriy etish bir qator o'ziga xos muammolarni keltirib chiqaradi. Ushbu muammolar uch asosiy guruhga bo'linadi:

Texnologik muammolar. Mamlakatimizda internet tarmoqlarining barcha hududlarda bir xil darajada rivojlanmaganligi, ayniqsa qishloq joylarda tizimdan foydalanishda qiyinchiliklar yaratadi. O'zbekiston Statistika agentligi (2023) ma'lumotlariga ko'ra, internet qamrovi shahar joylarda 84%, qishloq joylarda esa 61% ni tashkil etadi [24].

Madaniy muammolar. O'rta Osiyoning an'anaviy boshqaruv madaniyatida rahbar va bo'ysunuvchi o'rtasidagi munosabatlar vertikal ierarxiyaga asoslangan. Shu sababli 360-daraja baholash — bo'ysunuvchilar rahbari baholashi — ko'plab tashkilotlarda madaniy qarshilikka duch keladi [25]. Bizning so'rovnomamizda qatnashgan rahbarlarning 43% i bu usulni o'z huquqlariga tajovuz sifatida qabul qilganligi ma'lum bo'ldi.

Huquqiy va maxfiylik muammolari. O'zbekistonda shaxsiy ma'lumotlarni himoya qilish qonunchiligining to'liq shakllanmaganligi E-Assessment tizimlarida to'plangan biografik, psixometrik va ish faoliyatiga oid ma'lumotlarning himoyasini ta'minlashda qiyinchiliklar yaratadi. «Shaxsga doir ma'lumotlar to'g'risida» qonunning 2019 yilda qabul qilinishi muhim qadam bo'lsa-da, E-HR tizimlariga xos normalar hali ishlab chiqilmagan [26].

5.3. Samarali joriy etish modeli

Tadqiqot natijasida O'zbekiston tashkilotlari uchun moslashtirilgan E-Assessment joriy etish modeli ishlab chiqildi. Model besh bosqichdan iborat:

- 1-bosqich — Diagnostika (2—3 oy): Tashkilotning hozirgi HR jarayonlarini tahlil qilish, kompetentsiya modelini shakllantirish va joriy etish uchun tayyor emaslik omillarini aniqlash.
- 2-bosqich — Platforma tanlovi (1—2 oy): Tashkilot o'lchami, soha, byudjet va texnologik imkoniyatlarga ko'ra optimal platforma tanlov matritsamizdan foydalangan holda tanlash.

- 3-bosqich — Pilot loyiha (3—6 oy): Bitta bo'lim yoki filialda tizimni sinab ko'rish, foydalanuvchi fikrlarini to'plash va tizimni moslashtirish.
- 4-bosqich — Keng ko'lamdagi joriy etish (6—12 oy): Bosqichma-bosqich butun tashkilotga kengaytirish, trening dasturlarini amalga oshirish va o'zgarishlar boshqaruvi.
- 5-bosqich — Optimallashtirish (doimiy jarayon): Ma'lumotlar tahlili asosida tizimni doimiy takomillashtirish va yangi funktsiyalar qo'shish.

6. XULOSA

Ushbu tadqiqot shuni ko'rsatadiki, E-Assessment platformalari zamonaviy tashkilotlarda kadrlarni boshqarishning muhim vositasiga aylangan. Dunyo bo'ylab olib borilgan empirik tadqiqotlar va bizning tahlilimiz natijalari bir xil xulosaga olib keladi: to'g'ri tanlab joriy etilgan elektron baholash tizimlari:

- Baholash ob'ektivligi va aniqligini sezilarli darajada oshiradi (o'rtacha 42%);
- HR jarayonlarining vaqt va moliyaviy xarajatlarini kamaytiradi (vaqt bo'yicha 75%, xarajatlar bo'yicha 31%);
- Xodimlarning rivojlanish rejasini bajarish motivatsiyasini kuchaytiradi (68% o'sish);
- Kadrlar almashinuvi koeffitsientini kamaytiradi (32% kamayish).

O'zbekiston uchun xulosalar. Mamlakatimiz tashkilotlari E-Assessment tizimlarini joriy etishda quyidagi yo'nalishlarni hisobga olishi lozim: milliy tilga to'liq moslashtirilgan platformalarni afzal ko'rish, an'anaviy boshqaruv madaniyatiga mos 360-daraja baholash modellarini qo'llash, shaxsiy ma'lumotlarni mahalliy serverlar orqali saqlash, va bosqichma-bosqich joriy etish strategiyasiga rioya qilish.

Kelajak tadqiqotlar yo'nalishlari. Maqolada keltirilgan natijalar bo'yicha yanada chuqurroq tadqiqotlar o'tkazish, ayniqsa O'zbekiston davlat sektorida E-Assessment tizimlarining samaradorligi bo'yicha maxsus empirik tadqiqotlar zarur. Shu bilan birga, maqsadli SI-asosidagi kompetentsiya baholash algoritmlarini o'zbek tili va madaniyatiga moslashtirishga qaratilgan fundamental tadqiqotlar ham dolzarb hisoblanadi.

ADABIYOTLAR RO'YXATI

- [1] Bondarouk, T., & Ruël, H. (2009). Electronic Human Resource Management: challenges in the digital era. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(3), 505-514.
- [2] Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216-231.

- [3] O'zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi. (2023). Raqamli O'zbekiston — 2030 dasturi ijrosi bo'yicha yillik hisobot. Toshkent.
- [4] Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2010). *The Psychology of Personnel Selection*. Cambridge University Press.
- [5] Kaur, P., & Bhardwaj, A. (2021). Artificial intelligence in HR management: A systematic review. *Journal of Human Resource Technology*, 8(2), 45-63.
- [6] Wainer, H. (2000). *Computerized Adaptive Testing: A Primer* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- [7] Stöddberg, U. (2012). A research review of e-assessment. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 37(5), 591-604.
- [8] Ridgway, J., & McCusker, S. (2003). Using computers to assess new educational goals. *Assessment in Education*, 10(3), 309-328.
- [9] Crisp, G. T. (2011). *Teacher's handbook for e-Assessment*. Australian Learning and Teaching Council.
- [10] Nguyen, Q., Rienties, B., & Toetenel, L. (2017). Unravelling the dynamics of instructional practice: A longitudinal study on learning design and VLE activities. In *LAK '17 Proceedings* (pp. 168-177). ACM.
- [11] Lockyer, L., & Carr, L. (2020). 360-degree electronic feedback systems: A systematic review. *International Journal of Human Resource Management*, 31(8), 1025-1048.
- [12] Kirkpatrick, D. L. (1959). Techniques for evaluating training programs. *Journal of the American Society for Training and Development*, 13(11), 3-9.
- [13] Gartner. (2023). *Hype Cycle for Human Capital Management Technology 2023*. Gartner Research.
- [14] Collins, H., & Murphy, R. (2021). Digital transformation in HR: Measuring the impact of e-assessment platforms. *Journal of Organizational Technology*, 15(3), 112-134.
- [15] Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013). An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 23(1), 18-36.
- [16] Seitkali, A., Bekova, S., & Nurmagambetov, A. (2021). E-HRM adoption in Central Asian organizations: Barriers and enablers. *Central Asian Journal of Management*, 6(1), 78-95.
- [17] Smith, B., & Rutigliano, T. (2009). *Discover Your Sales Strengths: How the World's Greatest Salespeople Develop Winning Careers*. Warner Business Books.
- [18] Lepsinger, R., & Lucia, A. D. (2009). *The Art and Science of 360 Degree Feedback* (2nd ed.). Pfeiffer.

- [19] Bersin, J. (2016). The Learning & Development Factbook 2016. Bersin by Deloitte.
- [20] Bassi, L., & McMurrer, D. (2007). Maximizing your return on people. *Harvard Business Review*, 85(3), 115-123.
- [21] Ferreri, C., Laxton-Kane, M., & Thorne, S. (2022). NLP applications in HR assessment: A critical analysis. *Computers in Human Behavior*, 127, 107044.
- [22] LinkedIn Talent Solutions. (2023). Future of Recruiting: 2023 Global Talent Trends Report. LinkedIn Corporation.
- [23] Lawler, E. E., & Boudreau, J. W. (2015). *Global Trends in Human Resource Management: A Twenty-Year Analysis*. Stanford University Press.
- [24] O'zbekiston Respublikasi Statistika agentligi. (2023). Axborot va kommunikatsiya texnologiyalari statistikasi. Toshkent.
- [25] Karabayeva, A., & Seitkali, A. (2020). Hierarchical leadership culture and 360-degree feedback in post-Soviet organizations. *European Journal of Cross-Cultural Competence and Management*, 6(1), 34-51.
- [26] O'zbekiston Respublikasi. (2019). Shaxsga doir ma'lumotlar to'g'risida Qonun. O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari ma'lumotlar bazasi.
- [27] Aguinis, H. (2019). *Performance Management* (4th ed.). Chicago Business Press.
- [28] SHRM Foundation. (2022). Using Technology to Manage and Improve Performance. SHRM Foundation Executive Briefing.
- [29] Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2011). Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives. FT Press.
- [30] Seo, D. B., & La Paz, A. I. (2008). Exploring the dark side of IS in achieving organizational creativity. *Information & Management*, 45(2), 109-119.
- [31] Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2014). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annual Review of Organizational Psychology*, 1, 245-275.
- [32] Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., & Younger, J. (2012). *HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources*. McGraw-Hill.
- [33] Davenport, T. H., Harris, J., & Shapiro, J. (2010). Competing on talent analytics. *Harvard Business Review*, 88(10), 52-58.
- [34] Rasmussen, T., & Ulrich, D. (2015). Learning from practice: How HR analytics avoids being a management fad. *Organizational Dynamics*, 44(3), 236-242.
- [35] Peng, A. C., & Kim, D. (2020). A meta-analytic test of the differential pathways linking ethical leadership to normative conduct. *Journal of Organizational Behavior*, 41, 348-368.

- [36] Wiblen, S., & Marler, J. H. (2021). Digitalised talent management and automated talent decisions: The implications for HR professionals. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(12), 2592-2621.
- [37] Kraiger, K., & Jerden, E. (2007). A new look at learner control: Meta-analytic results and directions for future research. In S. Fiore & E. Salas (Eds.), *Toward a Science of Distributed Learning* (pp. 65-90). APA.
- [38] Chiang, C. F., & Jang, S. S. (2008). An expectancy theory model for hotel employee motivation. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 313-322.
- [39] Xu, D., & Jaggars, S. S. (2014). Performance gaps between online and face-to-face courses: Differences across types of students and academic subject areas. *Journal of Higher Education*, 85(5), 633-659.
- [40] Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), 425-478.
- [41] Konradt, U., Hertel, G., & Schmook, R. (2003). Quality of management by objectives, task-related stressors, and non-task-related stressors as predictors of stress and job satisfaction among teleworkers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(1), 61-79.
- [42] European Foundation for Quality Management. (2020). EFQM Model 2020. EFQM.
- [43] ISO 10667:2020. (2020). Assessment service delivery — Procedures and methods to assess people in work and organizational settings. International Organization for Standardization.
- [44] Deloitte. (2023). Global Human Capital Trends 2023: New Fundamentals for a Boundaryless World. Deloitte Insights.
- [45] McKinsey Global Institute. (2022). The Future of Work After COVID-19. McKinsey & Company.
- [46] World Economic Forum. (2023). Future of Jobs Report 2023. World Economic Forum.
- [47] OECD. (2022). OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Green and Digital Transition. OECD Publishing.

MUNDARIJA		
1-SHO'BA: ZAMONAVIY MUHANDISLIK TA'LIMIDA RAQAMLI TRANSFORMATSIYA VA SUN'IY INTELLEKT		6
<i>Turakulov O Asrayev M Karimov E</i>	QISHLOQ VRACHLIK PUNKTLARINING SAMARADORLIGINI OSHIRISHDA AXBOROT TEXNOLOGIYALARINING RO'LI	6
<i>G'oipova Kh</i>	VOICE ANALYSIS TECHNOLOGIES SPECIAL ALGORITHMS AND ARTIFICIAL INTELLECT MODELS	11
<i>G'oipova Kh</i>	SECURITY MECHANISMS BASED ON VOICE AND VIDEO SYNTHESIS	17
<i>Sh.A.Toirov, T.E.Xudoyqulov</i>	METHODS AND SOLUTIONS FOR GENERALIZING AMPLITUDE AMPLIFICATION IN QUANTUM ALGORITHMS	23
<i>Rizayev X</i>	MUHANDISLIK GRAFIKASI FANLARINI O'QITISHDA AUTOCAD DASTURIDAN BIM TEXNOLOGIYALARIGA ASOSLANGAN REVIT DASTURIGA O'TISHNING DIDAKTIK AFZALLIKLARI	27
<i>Turakulova Sh</i>	KO'Z TUBI TASVIRLARIDA QON TOMIR TARMOQLARINING DIAMETRI, EGRI-BUGRILIGI VA TARMOQLANISH BURCHAKLARI ASOSIDA DIAGNOSTIK TAHLIL	34
<i>Turakulov O, Jumaboyev D</i>	IJTIMOIIY TARMOQ YOZISHMALARIDAGI HISSIYOTLARNI TAHLILLASH MODELII	45
<i>X.T. Dusanov</i>	SUN'IY INTELLEKT ALGORITMLARI ASOSIDA TASVIRLAR SIFATINI OSHIRISH	49
<i>Yusupov R.A.</i>	YER OSTI SUVLARI GIDROSFERASI HARAKATINI SUN'IY INTELLEKT YORDAMIDA MODELLASHTIRISH	56
<i>Erhanova N</i>	BOLALARNING NUTQINI O'STIRISH ORQALI TANQIDIY FIKRLASHGA O'RGATISHDA SUN'IY INTELLEKTDAN FOYDALANISH	64
<i>S.A. Olimov</i>	TA'LIM TIZIMIGA SUN'IY INTELLEKT TEXNOLOGIYALARINI TATBIQ ETISH JIHATLARI	70
<i>Shadmanov S</i>	SUN'IY INTELLEKTNING ZAMONAVIY TENDENSIYALARI	77
2-SHO'BA: MUHANDISLIK YECHIMLARI VA SANOAT 4.0		82
<i>Норматов Ш, Туражонов К,</i>	МЕТОД ОЦЕНКИ УСТОЙЧИВОСТИ ОТКОСОВ И УСТУПОВ КАРЬЕРА	82

Логинев П, Акбаров Н		
Егорова В.В.	ЖИВУЧЕСТЬ И ТЕХНИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ ЖЕЛЕЗОБЕТОННЫХ КОНСТРУКЦИЙ КАРКАСА ЗДАНИЯ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСОБОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ	89
Ochilova I	O'ZBEKISTON SANOAT KORXONALARIDA GENDER TENGLIK INDIKATORLARINI RAQAMLI MONITORING QILISH MEXANIZMLARI	104
Axmedov X, Sharipov K	KORXONALARNING RAQOBATBARDOSHLIGINI TA'MINLASH STRATEGIYASINI ISHLAB CHIQISHDA ZAMONAVIY TAHLIL METODLARINING AHAMIYATI	109
Khidirova D	TOWARDS TRUSTWORTHY WILDFIRE DETECTION: INTEGRATING EXPLAINABILITY AND UNCERTAINTY IN DEEP LEARNING MODELS	113
Axmedov X, Sharipov K	RAQOBAT STRATEGIYASINI ISHLAB CHIQISH ASOSIDA KORXONANI STRATEGIK BOSHQARISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH	120
Narbayev Sh, Abduqayumov A	DAVLAT KORXONALARIDA ESG STANDARTLARI ASOSIDA KORPORATIV BOSHQARUV TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH	126
Omonturdiyev O	SIFATLI NOTO'QIMA MATO OLISH UCHUN JUN TOLASINI CHO'TKALI BARABAN ORQALI SAMARALI TOZALASH VA UZATISH JARAYONINING NAZARIY TAHLILI	132
Rashidov J.X., Kaipov A. K	IQTISODIY MODERNIZATSIYA JARAYONIDA ISHLAB CHIQARISH SAMARADORLIGINI RIVOJLANTIRISHNING ASOSIY OMILLARI	143
Rashidov J.X., Kaipov A. K	IQTISODIYOTNI MODERNIZATSIYA VA DIVERSIFIKATSIYA QILISH JARAYONIDA KORXONALARDAGI MOLIVAVIY XAVFLARNI BOSHQARISH MEXANIZMLARI	147
Kadirjanova M	KORXONALARDA INNOVATSION RIVOJLANISHNI BOSHQARISH STRATEGIYALARINI TAKOMILLASHTIRISH	158
Kadirjanova M	KORXONALARDA INNOVATSION BOSHQARISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH.	166

<i>R.M. Tursunova, M.E. Tursunov, G. Abduraxmanov, A.T. Dexqonov, Sh.M. Norbekov, D.R. Jumaboyev</i>	LEGIRLANGAN SILIKAT SHISHASIDA SIZIB O'TISH BUSAG'ASIGA TEXNOLOGIK OMILLAR TA'SIRI	173
3-SHO'BA: ROBOTOTEXNIKA VA AVTOMATLASHTIRILGAN BOSHQARUV TIZIMLARI		179
<i>Asrayev M, Tursunaliyeva O</i>	HTTP GET ORQALI SERVERGA ULANISH.	179
<i>M.E. Tursunov, Sh.M. Norbekov</i>	AVTOMOBILLAR UCHUN PELTIER EFFEKTI ASOSIDAGI MINI AQLLI SUV SOVITISH TIZIMINI ISHLAB CHIQISH VA TADQIQ ETISH	188
<i>Yakubov S, Xasanova Sh.</i>	ROBOTOTEXNIKA VA AVTOMATLASHTIRILGAN BOSHQARUV TIZIMLARINING O'ZBEKISTONDA RIVOJLANISH TENDENSIYALARI INTELLEKT	194
4-SHO'BA: KIBERXAVFSIZLIK VA MA'LUMOTLARNI HIMOYA QILISH		201
<i>Sh.A.Toirov, A.A.Seytnazarova, T.E.Xudoyqulov</i>	OPTIMIZING GLOBAL SEARCH PROBLEMS USING GROVER'S QUANTUM ALGORITHM	201
<i>Toshpo'latov Sh</i>	VEB-ILOVALARDA HTTP XAVFSIZLIK SARLAVHALARINI JORIY ETISHNING DOLZARB MUAMMOLARI	209
<i>Очилов Н, Набиев С</i>	АНАЛИЗ АРХИТЕКТУРНОГО СЛОЯ ИСТОЧНИКОВ ДАННЫХ DLP-СИСТЕМ ДЛЯ ГИБРИДНЫХ КОРПОРАТИВНЫХ СРЕД	215
<i>Toirov Sh, Asrayev M, Yo'ldoshaliyeva G</i>	KIBERHUJUM VA UNGA QARSHI KURASH	225
<i>Karabayev R.</i>	O'ZBEKISTONDA KIBERXAVFSIZLIK HOLATINI BAHOLASH VA KIBERXAVFLARNING STATISTIK TAHLILI	229

5-SHO'BA: TA'LIMDA AXBOROT VA INNOVATSION TEKNOLOGIYALARNING QO'LLANILISHI		237
<i>Suyunov Y, Nazarov U</i>	RAQAMLI TA'LIM TEKNOLOGIYALARINI RIVOJLANTIRISH MARKAZIDA MOLIVAVIY NAZORATINI TASHKIL ETISHNING AMALDAGI HOLATI	237
<i>Gulyamova Sh</i>	THE NEW SETUP IN ENGLISH LANGUAGE TEACHING (ELT): THE INTEGRATION OF INNOVATIVE TECHNOLOGIES AND STANDARD CLASSES	247
<i>Xashimov A, Mamatov A</i>	KADRLARNI BAHOLASH VA RIVOJLANTIRISH UCHUN ELEKTRON BAHOLASH TIZIMLARI TAHLILI	252
<i>Mirzaev R.</i>	MATERIALLARNI ME'YORLASHTIRISH JARAYONIDA DATA ANALITIKA VA SUN'IY INTELLEKT TEKNOLOGIYALARIDAN FOYDALANISH MUAMMOLARI VA YECHIMLARI	264
<i>Xaydarov S</i>	TALABALARNI TARBIYALASHDA JISMONIY VA MA'NAVIY BARKAMOLLIKNI SHAKLLANTIRISHNING PEDAGOGIK MEXANIZMLARIDA AXBOROT VA INNOVATSION TEKNOLOGIYALARNING QO'LLANILISHI	269
<i>Anarkulova G, Mamajonova R.</i>	OLIV TA'LIMDA MAXSUS FANLARNI O'QITISHDA INNOVATSION TA'LIM TEKNOLOGIYALARIDAN FOYDALANISH: MUAMMOLAR VA YECHIMLAR	278
<i>Sherova D.</i>	OLIV TA'LIMDA INNOVATSION TEKNOLOGIYALAR VA SUN'IY INTELLEKT ASOSIDA MUSTAQIL TA'LIMNI TASHKIL ETISH IMKONIYATLARI	284
<i>Mukhamadiyev A, Sh.A.Toirov</i>	OPTIMIZING EDUCATIONAL PROCESSES WITH GENERATIVE AI: INNOVATIVE INSTRUCTIONAL DESIGN AND AUTOMATED ASSESSMENT TOOLS	290
<i>Xoshimova M.</i>	AKMEOLOGIK YONDASHUV ASOSIDA TALABALARDA KONFLIKTOLOGIK	301

	KOMPETENTLIKNI RIVOJLANTIRISH	
<i>Olamova M.</i>	PEDAGOGIK LOYIHALASHDA TALABALARDA AXBOROT-KONSTRUKTIV KOMPETENSIYANI SHAKLLANTIRISHNING PEDAGOGIK ASPEKTLARI	306
<i>Mamadaliyev N.</i>	RAQAMLI TEXNOLOGIYALAR YORDAMIDA “MA’LUMOTLAR TUZILMASI VA ALGORITMLAR” FANINING DASTURIY TA’MINOTINI PEDAGOGIK QO’LLASH METODIKASI	311
<i>G’aniyeva M. Yunusova I</i>	BARQAROR RIVOJLANISH HISOBOTI (ESG) – KORXONALARNING INVESTITSION JOZIBADORLIGINI OSHIRISHNING ZAMONAVIY AUDITI SIFATIDA	315
<i>Juraboyeva Sh.</i>	TA’LIM VA BIZNES INTEGRATSIYASIDA RAQAMLI PLATFORMALARNING AHAMIYATI.	320
<i>Anvarov D.</i>	O’ZBEKISTONNING ENG YANGI TARIXI FANINI O’QITISHDA AXBOROT VA INNOVATSION TEXNOLOGIYALARNING QO’LLANILISHI: METODOLOGIK TAHLIL VA SAMARADORLIK	326
<i>Usmonova M.</i>	TELEFONGA TOBELIK – NOMOFOBIYA: ZAMONAVIY DAVRNING PSIXOLOGIK ILLATLARI.	331
<i>Jo’rayeva N</i>	KORXONALARDA BOSHQARUV JARAYONLARINI TAKOMILLASHTIRISH: CRAFERS SHIRINLIKLAR KORXONASI MISOLIDA EMPIRIK TADQIQOT	340
<i>A. M. Романова, С.А. Олимов</i>	ЗНАЧЕНИЕ СЕТЕВОЙ ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ УВО ДЛЯ ИНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ	349
<i>Suyunova N</i>	RAQAMLI TEXNOLOGIYALARDAN FOYDALANGAN HOLDA MATEMATIKA DARSLARIDA MANTIQIY VA TANQIDIY FIKRLASHNI RIVOJLANTIRISH	354
<i>Уснитдинов М</i>	РОЛЬ РУССКОГО ЯЗЫКА В ФОРМИРОВАНИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ УЗБЕКИСТАНА).	361

6-SHO'BA: BIZNES JARAYONLAR VA RAQAMLI IQTISODIYOTGA AXBOROT TEXNOLOGIYALARINING O'RNI.		368
<i>Axmedov X.D, Kamalov Sh.F</i>	SANOAT KORXONALARIDA OPTIMAL XARAJATLAR STRATEGIYASINI AMALGA OSHIRISH YO'LLARI	368
<i>Sodiqov M</i>	TOVARLAR VA XIZMATLARNI KENG TABAQUALASHTIRISH YO'NALISHLARI	381
<i>R.B.Mirzayev</i>	REKLAMA TIZIMI VA SOTUV JARAYONINI MUVOFIQLASHTIRISH MASALALARI.	388
<i>Primov S, Akramov J</i>	RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA DAVLAT MOLIYASINI BOSHQARISHNING ZAMONAVIY MEKANIZMLARI	392
<i>Karabayev R.</i>	ИСККУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ УЗБЕКИСТАНА	401
<i>Абдураимова Н, Зоҳидов А</i>	ПУТИ ДОСТИЖЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА ЗА СЧЁТ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СЕТЕЙ В УЗБЕКИСТАНЕ	407
<i>М.Асраев, Ш.Акбаров</i>	ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ФУНДАМЕНТ КОМПОЗИТНОГО БИЗНЕСА	417
<i>Abduraimova N, Zohidov A</i>	BARQAROR TARMOQLARNING IQTISODIY O'SISHGA TA'SIRINI BAHOLASHNING DOLZARB MODELLARI: O'ZBEKISTON TAJRIBASI	422
<i>Samatov A, Turdibekova S.</i>	RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA KORPORATIV BOSHQARUV JARAYONIGA RAQAMLI TEXNOLIGYALARNI JORIY QILISHNING SAMARADORLIGI.	430
<i>Samatov A, Turdibekova S.</i>	RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA KORPORATIV BOSHQARUV ASOSLARI VA UNING ZAMONAVIY MODELLARI TAHLIL QILISH	435
<i>Toxirov J.</i>	EKOLOGIK STANDARTLAR JORIY ETILISHIDA BUYRUQBOZLIK VA BOZOR MEKANIZMLARINING TA'SIRI	440

<i>Maxmudov J.</i>	O'ZBEKISTONNING "TASHQI QARZ ORQALI RIVOJLANISH STRATEGIYASI"	450
<i>Shoyev D, Abdullayeva G.</i>	BOSHQARUV SIFATIGA TA'SIR QILUVCHI OMILLAR TAHLILI	459
<i>Daminova O', Pulatov Sh.</i>	QISHLOQ XO'JALIK KORXONALARINING IQTISODIY MOHIYATI, TASNIFI VA FAOLIYAT XUSUSIYATLARI	467
<i>Daminova O', Pulatov Sh.</i>	QISHLOQ XO'JALIK MAHSULOTLARINI XALQARO BOZORLARGA OLIB CHIQISH STRATEGIYALARINI ISHLAB CHIQISH	471
<i>Narbayev Sh.K. Nabixonov S.</i>	BIZNES ETIKASIDAN KORPORATIV MADANIYATNI SHAKLLANTIRISH VOSITASI SIFATIDA FOYDALANISH	480
<i>Muydinov N</i>	RAQAMLI IQTISODIYOT RIVOJLANISHI VA IT TEXNOLOGIYALARINING IQTISODIY SAMARADORLIGI	487
<i>Primov S, Shakirov X.</i>	DAVLAT TASHQI QARZI VA MOLIYAVIY BARQARORLIKNI TA'MINLASH YO'LLARI	491
<i>Primov S, Shakirov X</i>	RAQAMLI TRANSFORMATSIYA SHAROITIDA "YASHIL" IQTISODIYOTNING STRATEGIK YO'NALISHLARI VA ISTIQBOLLARI.	498
<i>Bozorov J</i>	MEHNAT MIGRATSIYASINI KAMAYTIRISHDA KICHIK BIZNESNING IQTISODIY AHAMIYATI	505
<i>Mamajonov A</i>	STARTAPLARNI QO'LLAB-QUVVATLASH MARKAZLARI FAOLIYATI: JAHON TAJRIBASI VA O'ZBEKISTON AMALIYOTI	511
<i>Samatov A, Kushbakov B</i>	KORXONANING IQTISODIY SALOHİYATIDAN SAMARALI FOYDALANISH JARAYONLARI	516
<i>X.D.Axmedov, Kamalov.Sh</i>	KORXONADA TEXNIKAVIY VA MEHNAT RESURLARINI BOSHQARISH TAHLILI	521
<i>Karabayev R</i>	RAQAMLI IQTISODIYOT: NAZARIY ASOSLARI VA O'ZBEKISTONDA RIVOJLANISH YO'NALISHLARI	527
<i>Туракулов О, Асраев М,</i>	ЛУЧШИЕ РЕШЕНИЯ ДЛЯ ОПТИМИЗАЦИИ ЛОГИСТИКИ	532

<i>Мирзаева О.</i>		
<i>Алимов О</i>	ФОРСИРОВАННАЯ ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: ИИ-ПОДХОД ДЛЯ ЭКСПАНСИИ НА ВНЕШНИЕ РЫНКИ	543
<i>Nazarov X</i>	OCHIQ BANK (OPEN BANKING) FAOLIYATINING XALQARO TAJRIBASI VA O'ZBEKISTONDA QO'LLANILISHI	551
<i>Narbayev Sh.K, Nabixonov S</i>	ISHBILARMONLIK ETIKASINI RIVOJLANTIRISHNI KORPORATIV MADANIYATGA TA'SIRI	560
<i>R.B.Mirzayev</i>	TADBIRKORLIK FAOLIYATIDA SOLIQ HUQUQI MADANIYATINING AHAMIYATI	572
<i>Narbayev Sh.K, Axmadaliyev V.A.</i>	QISHLOQ XO'JALIGI YERLARI MONITORINGINI YURITISHDA MASOFADAN ZONDLASH VA RAQAMLI TEXNOLOGIYALARDAN FOYDALANISH	580
<i>Soliyev D</i>	SOLIQ MA'MURCHILIGINI RAQAMLASHTIRISH: AFZALLIKLARI VA IMKONIYATLARI	590
<i>Samatov A, Allanov U</i>	SIFAT MENEJMENT TIZIMIDA NOMUVOFIQLIKLARNI ANIQLASH USULLARI	597
<i>Narbayev Sh, Abdufattoxova H</i>	MENEJMENT FAOLIYATIDA SUN'IY INTELLEKTNING INNOVATSION YECHIMLARI	600
<i>Narbayev Sh.K, Abduqayumov A</i>	KORXONALARDA ESG (Environmental, Social, Governance) KO'RSATKICHLARINI JORIY ETISHDA MENEJMENTNING ROLI	605
<i>Primov S, Akramov J</i>	DAVLAT MOLIVASINING BARQARORLIGINI TA'MINLASHNING ASOSIY MUAMMOLARI VA BARTARAF ETISH YO'LLARI	611

Ingliz tili muharriri: Norbekov Shohzod Mamarasul o'g'li
Sahifalovchi va dizayner: Zoirov Sardor Ziyodin o'g'li

2026. № 2

© Materiallar ko'chirib bosilganda, **"Management and Economics Scientific Research Journal"** jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar mas'ul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelmasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

Mazkur jurnalda maqolalar chop etish uchun quyidagi havolalarga maqola, reklama, hikoya va boshqa ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin.
Materiallar va reklamalar pulli asosda chop etiladi.

El. pochta: journals@timeedu.uz

Tel.: +998 95 651 90 00

"Management and Economics Scientific Research Journal" jurnali 19.09.2024-yildan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan 404368-son reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan. Litsenziya raqami:

C-5669639

PNFL: 308906510

Manzilimiz: Toshkent shahar Yakkasaroy tumani
Shota Rustaveli ko'chasi, 114