

**MANAGEMENT AND ECONOMICS
SCIENTIFIC RESEARCH JOURNAL**

**MENEJMENT VA IQTISODIYOT
ILMIY-TADQIQOT JURNALI**

**НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ЖУРНАЛ МЕНЕДЖМЕНТА И ЭКОНОМИКИ**



MUNDARIJA

Шарипов К.А., Хотамов И.С.	Основные направления развития «зелёной» энергетики в Узбекистане.....	2
Хашимов Б.А., Ахмедов Х.Д., Махкамова С.Г.	Совершенствование учета поступления и выбытия нематериальных активов по договору обмена в нефтегазовой отрасли Республики Узбекистан.....	10
Narbayev Sh.K., Sadullayev S.N.	Dehqon xo'jaliklarida yerdan foydalanish samaradorligining o'zgarish tendensiyalari.....	20
Nosirova N.J.	Reklama – marketing kommunikatsiyasining biznesga ta'siri.....	26
Samadov A.N.	Innovative Service Marketing: Russian Experience.....	34
Temirov A.A.	Prospects for digitalization of corporate governance in corporate structures of the Republic of Uzbekistan.....	42
Sobirov A.A.	Sanoat klasterlari – sanoat salohiyatini oshirishning strategik yo'nalishi sifatida.....	51
Rajabov N.R., Adilova M.T., Xasanova N.N.	Mintaqalar iqtisodiy-ekologik barqaror rivojlanishining tashqi va ichki tahdidlari.....	60
Azlarova M.A.	Waste management activities and methods.....	71
Кадирова И.Б.	Анализ состояния и тенденций развития свободных экономических зон в Республике Узбекистан.....	74
Fozilova F.K.	Importance of children's financial education and behavior	78
Фарходова Ш.Ш.	Новые тенденции развития современного менеджмента в цифровой экономике: проблемы и решения.....	83
Ostanaqulov X.M.	Sun'iy intellekt va avtomatlashtirishning iqtisodiy ta'siri: O'zbekiston misolida.....	87
Karrieva Y.K.	Ways of development of innovative logistics in Uzbekistan	95
Masharipova Sh.A.	Transport-logistika klasterlari faoliyati bo'yicha xorij tajribasi va uni O'zbekistonda qo'llash imkoniyatlari.....	100
Xudayberdiyev O'.E	Mamlakatda qoramolchilik mahsulotlari marketingini rivojlantirish yo'nalishlari.....	111
Каримов В.А.	Қишлоқ хўжалиги маҳсулот ишлаб чиқаришида қишлоқ хўжалиги техникаларининг аҳамияти	116
Qahhorov Sh.G'.	O'zbekiston tijorat banklarining "muammoli kreditlari"	122
Муратов Ф.Д.	Конституция: ижтимоий адолатнинг кафолати.....	125
Karimova S. T.	Konstitutsiya – ishonchli kelajak va farovon hayot Qomusi	131
Arziqulov E.A.	Konstitutsiya farovon taraqqiyotimiz garovi.....	137
Azim Davron.	Jadid matbuoti: Ismoil Gasprali va Hamza Hakimzoda.....	142
Baxanurov O. O.	Digital Currencies and Central Banks: An Analysis from a National Economic Security Perspective	148
Akbarov Sh.X.	Raqamli texnologiyalarni qo'llash orqali korxonalarda HR menejment tizimini takomillashtirish ("O'zbekiston temir yo'llar" AJ misoolida)	155
Kodirov S.Q.	Logistika va Iqtisodiyot	160

Raqamli texnologiyalarni qo'llash orqali korxonalarda HR menejment tizimini takomillashtirish ("O'zbekiston temir yo'llar" AJ misoolida)

TDIU Kechki ta'lim va magistratura fakulteti
magistratura bosqichi, MEKP-01 guruh talabasi
Akbarov Shohabbos Xakimjon o'g'li

Annotatsiya. Bugungi globallashtirish va texnologik taraqqiyot davrida inson resurslarini boshqarish (HR menejment) tizimining samaradorligini oshirish muhim ahamiyat kasb etmoqda. Korxonalarda zamonaviy raqamli texnologiyalarni joriy etish orqali ishga qabul qilish, kadrlarni boshqarish, ularning malakasini oshirish va samaradorligini baholash jarayonlarini optimallashtirish mumkin. Ushbu tezisdagi HR sohasida raqamli yechimlarning asosiy afzalliklari, ularni joriy etish usullari hamda "O'zbekiston temir yo'llari" AJ misolida raqamlashtirish natijalari tahlil qilinadi. Tadqiqot natijasida HR menejmentda innovatsion yondashuvlarni keng joriy etishning samaradorligi hamda kelgusidagi rivojlanish istiqbollari yuzasidan tavsiyalar beriladi.

Kalit so'zlar: Raqamli texnologiyalar, HR menejment, inson resurslarini boshqarish, avtomatlashtirish, kadrlar siyosati, ishga qabul qilish, samaradorlik tahlili, O'zbekiston temir yo'llari, raqamlashtirish.

Аннотация. В эпоху глобализации и технологического прогресса повышение эффективности системы управления человеческими ресурсами (HR-менеджмента) приобретает особую значимость. Внедрение современных цифровых технологий в предприятия позволяет оптимизировать процессы найма, управления кадрами, повышения квалификации сотрудников и оценки их эффективности. В данном тезисе рассматриваются основные преимущества цифровых решений в сфере HR, методы их внедрения, а также анализируются результаты цифровизации на примере АО «Узбекистон темир йуллари». В ходе исследования выявлена эффективность применения инновационных подходов в HR-менеджменте, а также предложены рекомендации по дальнейшему развитию данной области.

Ключевые слова: Цифровые технологии, HR-менеджмент, управление человеческими ресурсами, автоматизация, кадровая политика, прием на работу, анализ эффективности, Узбекские железные дороги, цифровизация.

Annotation. In the era of globalization and technological progress, improving the efficiency of human resource management (HR management) systems has become increasingly important. The implementation of modern digital technologies in enterprises allows for the optimization of recruitment, personnel management, employee training, and performance evaluation processes. This thesis examines the key advantages of digital solutions in the HR sector, their implementation methods, and analyzes the results of digitalization using the example of JSC "Uzbekistan Railways". The study highlights the effectiveness of innovative approaches in HR management and provides recommendations for further development in this field.

Keywords: Digital technologies, HR management, human resource management, automation, personnel policy, recruitment, performance analysis, Uzbekistan Railways, digitalization.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 5-oktabrdagi "Raqamli O'zbekiston – 2030" strategiyasini tasdiqlash va uni samarali amalga oshirish chora tadbirlari to'g'risida"gi PF-6079-son Farmonida raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish, barcha soha va tarmoqlarda raqamli texnologiyalarni takomillashtirish masalalarni qo'llash, sohadagi muammolarni bartaraf etish bo'yicha vazifalar ko'rsatilgan. [1]

Mamlakatimiz Prezidenti Sh.M. Mirziyoyev Oliy Majlisga Murojaat-nomasida "Iqtisodiyotda boshqaruv tizimi eskirgani, innovatsion g'oyalarni qo'llab-quvvatlash bo'yicha samarali mexanizmlar o'z vaqtida joriy qilinmagani ham jiddiy muammo bo'lib qolmoqda. Shuningdek, texnologik qoloqlik, resurs va energiyani tejaydigan texnologiyalar, muqobil energiya manbalarini tatbiq etishning sustligi ham iqtisodiy taraqqiyot yo'lida to'siq bo'lmoqda" deya ta'kidlab o'tganligi tadbirkorlik sohasida HR-menejment tizimidagi innovatsiyalardan foydalanish, shungidek elekt-energiya tejaydigan texnologiyalarni keng jalb qilish orqali ham tadbirkorlar uchun kommunal to'lovlarni tejash, ham ishlab chiqarish samaradorligiga oshishi olib kelishi mumkin. [2]

Mehnat (resurslari balansini tuzish hamda ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash chog'ida asosiy axborot manbalari davlat statistikasi (mehnat bo'yicha, aholi bo'yicha statistika hisobotlari) ma'lumotlari, ma'muriy hisobga olishning (masalan, mehnat va aholini

ijtimoiy muhofaza qilish organlari, uy xo'jaliklari, xodimlar ro'yxatlari) har xil turlari, shuningdek, ish bilan bandlik masalalari yuzasidan ishchi kuchini tanlab tekshirishdan iborat bo'ladi. Ushbu xilma-xil manbalar ulardagi axborotning xususiyati va mazmuni, ma'lumotlarni to'plash shakllari va usullari bo'yicha bir-biridan farq qilishi mumkin. [3]

"O'zbekiston temir yo'llari" AJ kabi yirik davlat korxonalarida zamonaviy HR menejment tizimlarini joriy etish - mamlakat transport sohasidagi islohotlarning muhim qismidir. Korxonaning keng geografiyasi (12 ta mintaqaviy filial, 66 mingdan ortiq xodim) HR jarayonlarning markazlashtirilgan boshqaruvini, shu bilan birga raqamli yechimlarni joriy etishni talab qiladi.

HR menejment tizimida raqamli texnologiyalarni qo'llashning dolzarbligi

- Inson resurslarini boshqarish tizimining zamonaviy tendensiyalari
- Korxonalarda raqamli texnologiyalarni joriy etish zarurati
- "O'zbekiston temir yo'llari" AJning kadrlar siyosati va mavjud HR tizimi

HR menejmentda raqamli texnologiyalarni qo'llash yo'nalishlari

- Raqamli ishga qabul qilish tizimlari (onlayn rezyume, virtual suhbatlar)
- Xodimlarni baholash va rag'batlantirish tizimlarini avtomatlashtirish

- Sun'iy intellekt va analitik vositalar yordamida xodimlarning samaradorligini tahlil qilish

- Masofaviy o'qitish va malaka oshirish platformalaridan foydalanish

"O'zbekiston temir yo'llari" AJ misolida raqamlashtirish natijalari

- Joriy etilgan raqamli HR tizimlari va ularning samaradorligi

- Xodimlar va rahbariyat uchun qulayliklar

- HR jarayonlarining tezligi va shaffofligini oshirish natijalari

HR tizimini raqamlashtirishning afzalliklari va muammolari

- Samara va iqtisodiy foydalar: vaqtni tejash, byurokratiyani kamaytirish

- Raqamli texnologiyalarni joriy etishda duch kelinadigan muammolar

- Kiberxavfsizlik va shaxsiy ma'lumotlarni himoya qilish masalalari.

1-jadval

HR menejment tizimini joriy etish asosida xodimlar soni va uning tarkibidagi o'zgarishlari. [4]

Ko'rsatkichlar	2023-yil	2024-yil		Farqi {+, -}	
		Shtat jadvalida	Haqiqatda	Rejaga nisbatan	O'tgan yilga nisbatan
1. Barcha xodimlar, kishi	71 220	66 268	66 263	-5	-4 957
2. Asosiy xodimlar, kishi	55 541	47 322	53 251	-5 929	-2 290
3. Asosiy xodimlarning umumiy xodimlarga ulushi, % (2q:1q*100)	78	71.4	80.3	+8.9	+2.3

Manba: O'zbekiston temir yo'llari" AJ ma'lumotlari asosida tuzilgan.

kishiga kamayganganini ko'rishimiz mumkin.

Ushbu 1-jadval ma'lumotlaridan ko'rinib turibdiki, O'zbekiston temir yo'llari" AJ da HR menejment tizimida raqamli texnologiyalarni joriy etish orqali xodimlar soni hisobot yilida rejaga nisbatan 5 kishiga kamaygan va o'tgan yilga nisbatan mos ravishda 4 957 kishiga kamaygan. Shu bilan birga asosiy xodimlar soni ham o'tgan yilga nisbatan 2 290 kishiga kamaygan. Bu ko'rsatkich rejaga nisbatan 5 929

Asosiy xodimlarning ulushi o'tgan yildagi 78 foizdan hisobot yilida 80.3 foizgacha, ya'ni 2.3 foiz ko'paygan. Asosiy xodimlar ulushini hisobot yilida o'tgan yilga nisbatan kamaytirib, 71.4 foizga yetkazish ko'zda tutilgan edi. Ammo, hisobot yilida, ta'kidlanganidek, bu ko'rsatkich 80.3 foizni tashkil qildi va uning miqdori 8.9 ga ortdi. Bunday holatni bozor munosabatlari sharoitida

yaxshi ko'rsatkich chunki asosiy xodimlar ulushining ko'payishi maqsadga muvofiq hisoblanadi.

2-jadval

HR menejment tizimida raqamli texnologiyalarni joriy etish asosida asosiy xodimlar ish vaqti hajmining o'zgarishiga alohida omillar ta'sirini hisoblash. [4]

Ko'rsatkichlar	2023-yil	2024-yil	Farqi	Ko'rsatkichlar indeksi
1. Barcha xodimlarning yillik o'rtacha soni, kishi	72 741	64 345	-8396	0.88
2. Asosiy xodimlarning umumiy xodimlardagi ulushi, %	68,2	77,4	+9.2	1.13
3. Bir asosiy xodimga to'g'ri keladigan o'rtacha yillik ish kunlari, kun	216,8	218,8	+2	1.00
4. Bir asosiy xodimga to'g'ri keladigan bir kunlik o'rtacha ish vaqti, soat	6,9	7,1	+0.2	1.02
5. Asosiy xodimlar ish vaqtining umumiy xajmi, ming soat (1q*2q*3q*4q)	74211.6	77368	+3156.4	1.04

Ushbu 2-jadval ma'lumotlari bizga quyidagi axborotlarini olishimizga imkon beradi: asosiy xodimlar ish vaqti umumiy hajmi 3156.4 ming soatga oshgan. Ushbu ko'rsatkichga erishishga bir qancha omillar ta'sir qilganligini ko'rishimiz mumkin. Shuningdek barcha xodimlarning yillik o'rtacha soni 8396 taga kamayganli ham yuqoridagi jadvalda aytib o'tilgan. Sanoat korxonalarida HR menejment tizimi asosida korxonada band bo'lgan xodimlar sonini tahlil qilish iqtisodiy ishlarning eng muhim sohalaridan biridir. Chunki, xodimlar soni, birinchidan, har bir korxonani mehnat salohiyati va malakali ish kuchi bilan ta'minlanganligini ifodalasa, ikkinchidan, katta ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatga ega. Har bir xodimning iqtisodiy-ijtimoiy ahvoli o'zlari ishlayotgan

korxonalarda bandligi va u yerdan oladigan oylik maoshi, mehnat haqi va boshqa rag'batlantirish mexanizmlarining qanday tashkil qilinganligi bilan ifodalanadi.

O'tkazilgan tadqiqot natijalari asosida quyidagi xulosalar hosil qilindi:

- Raqamli texnologiyalar HR menejment tizimini samarali tashkil etish va korxonaning raqobatbardoshligini oshirishda muhim rol o'ynaydi.

- "O'zbekiston temir yo'llari" AJ mi-solida raqamlashtirish HR jarayonlarini sezilarli darajada soddalashtirgani va samaradorligini oshirgani kuzatilgan.

- Kelajakda HR tizimini to'liq avtomatlashtirish, sun'iy intellekt va big data texnologiyalaridan foydalanish, xodimlarning professional rivojlanishi uchun onlayn ta'lim platformalarini kengaytirish tavsiya etiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 5-oktabrdagi "Raqamli O'zbekiston – 2030" strategiyasini tasdiqlash va uni samarali amalga oshirish chora tadbirlari to'g'risida"gi PF-6079-son Farmoni.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "2022-2026-yillarda O'zbekiston Respublikasining innovatsion rivojlanish strategiyasini tasdiqlash to'g'risida" 6765- sonli Farmoni. 2022-yil 7-Iyul. www.lex.uz
3. Sh.R. Xolmo'minov. Mehnat bozori iqtisodiyoti. Darslik. - T.: «Innovation rivojlanish nashriyot-matbaa uyi», 2021 – 160 bet
4. O'zbekiston temir yo'llari" AJ ma'lumotlari. (2022-2024-yil Xodimlar soni va tarkibi to'g'risida ma'lumotlar)

Ingliz tili muharriri: Nosirova Nargiza Jamoliddin qizi
Musahhih: Vahobova Marfua Mirkamalovna
Sahifalovchi va dizayner: Zoirov Sardor Ziyodin o'g'li

2024. 1-son

© Materiallar ko'chirib bosilganda **"Management and Economics Scientific Research Journal"** jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar ma'sul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelamasligi 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 pullik 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 Adminstratsiyasi 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