

Saidaxmedova Dilafruz Saidbaxromovna

JizPI, "Iqtisodiyot va menejment" kafedrası dotsenti

RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISHNING USTUVOR YO'NALISHLARI

Annotatsiya. Mazkur maqolada raqamli iqtisodiyot sharoitida inson kapitalini rivojlantirish zaruriyati va raqamli transformatsiyalash jarayoni muammolari yoritilgan. Unda inson kapitalini rivojlantirishning innovatsion jarayonlar bilan bog'liqligi va zamonaviy HR tizimlarini joriy etishdagi qiyinchiliklar tahlil qilingan, shuningdek, kelajakda inson kapitalini rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlari keltirilgan.

Kalit so'zlar. Innovatsiya, raqamli iqtisodiyot, raqamli texnologiya, raqamli infratuzilma, inson kapitali, HR tizimlari, sun'iy intellekt, transformatsiya.

Саудахмедова Дилафруз Саидбахромовна

ДжизПИ, доцент кафедры «Экономика и менеджмент»

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Аннотация. В данной статье рассматривается необходимость развития человеческого капитала в условиях цифровой экономики и проблемы процесса цифровой трансформации. Анализируется взаимосвязь между развитием человеческого капитала и инновационными процессами, а также трудности внедрения современных систем управления персоналом, и представлены приоритетные направления развития человеческого капитала в будущем.

Ключевые слова. Инновация, цифровая экономика, цифровые технологии, цифровая инфраструктура, человеческий капитал, системы управления персоналом, искусственный интеллект, трансформация.

Saidaxmedova Dilafruz Saidbaxromovna

JizPI, associate professor of the "Economics and Management" department

PRIORITY AREAS FOR HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN THE DIGITAL ECONOMY

Abstract. This article examines the need for human capital development in the digital economy and the challenges of digital transformation. It analyzes the relationship between human capital development and innovation, as well as the challenges of implementing modern HR management systems. Priority areas for future human capital development are presented.

Keywords. Innovation, digital economy, digital technologies, digital infrastructure, human capital, HR management systems, artificial intelligence, transformation.

Raqamli iqtisodiyot sharoitida jamiyat, texnologiya va biznes sohasini rivojlantirishda innovatsiyalar muhim rol o‘ynamoqda. Ayniqsa, sun‘iy intellekt va zamonaviy axborot texnologiyalari tobora kundalik hayotimizning ajralmas qismiga aylanib bormoqda. Bugungi kunda yangi raqamli texnologiyalar va innovatsion biznes modellarini jamiyatning barcha jabhalariga kirib borishi natijasida, iqtisodiyotning mohiyatida sifat jihatidan yangi tarkibiy o‘zgarishlarni yuzaga keltirmoqda. Natijada, zamonaviy raqamli infratuzilmalar shakllanib, inson kapitalini boshqarish tizimining butunlay o‘zgarishiga sabab bo‘lmoqda.

Raqamli jamiyatda hayot uchun zarur bo‘lgan bilim, ko‘nikma va munosabatlar tizimini ifodalovchi raqamli kompetensiyalar tobora muhim ahamiyat kasb etadi. Bu tizim aholi o‘rtasida raqamli savodxonlikni, jumladan, raqamli iste‘mol, raqamli kompetensiyalar va raqamli xavfsizlik bo‘yicha ko‘nikma va malakalarni rivojlantiradi. Bunday sharoitda ta‘lim jarayonining asosiy natijasi shunchaki talabalarning muayyan bilim, ko‘nikmani egallashi emas, balki turli xil ish tajribasini o‘zlashtirishiga qaratiladi. Ya‘ni, inson kapitalining nafaqat miqdoriy, balki sifat jihatidan ham mazmuni ham o‘zgarib, tuzilishi murakkablashib boradi.

World Economic Forum ma'lumotlariga ko'ra, yaqin kelajakda robototexnika, sun'iy intellekt, 3D va nanotexnologiyalar, kiberxavfsizlik va boshqa ilg'or texnologiyalar sohasida malakali mutaxassislarga, shuningdek innovatsion biznesni rivojlantira oladigan menejerlarga talab keskin ortadi. Bu o'z-o'zidan, mavjud inson kapitalini boshqarish tizimini takomillashtirish, zamonaviy HR tizimlarini joriy etish va transformatsiya qilish zaruriyatini taqozo etadi.

Bugungu kunda zamonaviy HR tizimlari va inson kapitali tushunchalari hozirgi raqamli iqtisodiyot sharoitida tashkilotlarning muvaffaqiyati va raqobatbardoshligini belgilovchi asosiy omillar hisoblanadi. Su nuqtai nazardan, IT-parklar va malaka markazlari kabi raqamli infratuzilmalarning yaratilishi yoshlar o'rtasida innovatsiyalarni kengayishini rag'batlantirmoqda. Natijada, O'zbekistonda raqamli kasblarga o'tish, ta'limni modernizatsiya qilish, jarayonlarni avtomatlashtirish va kadrlarni boshqarishda sun'iy intellektdan foydalanishga keng yo'l ochilmoqda.

Bugungi kunda aksariyat korxonalar va tashkilotlarda inson kapitalini boshqarish tizimini zamonaviy talablar asosida yangilash va transformatsiya qilish jarayoni allaqachon boshlangan. Biroq, bu jarayonni to'laqonli amalga oshirishda bir qator tashkiliy, texnologik va ijtimoiy muammolar yuzaga kelmoqda:

birinchidan, korxonalar va tashkilot xodimlarining ko'pchiligida raqamli ko'nikmalar yetarli darajada rivojlanmaganligi sababli, yangi HR texnologiyalarini samarali joriy etish sekinlashmoqda;

ikkinchidan, ayrim rahbar va xodimlar islohotlar ish o'rinlarini qisqartiradi yoki ish jarayonini murakkablashtiradi deb hisoblashi natijasida, yangi boshqaruv tizimlarini joriy etishda sun'iy qarshiliklar yuzaga kelmoqda;

uchinchidan, korxonalarda zamonaviy HR platformalari va raqamli tizimlarni joriy etish va xodimlarni o'qitish kabi islohotlar katta investitsiya yoki

xarajat talab qilishi, bunga hamma korxonalar rahbarlari ham tayyor emasligi natijasida, inson kapitalini rivojlantirish muammosi hana saqlanib qolmoqda;

to'rtinchidan, inson kapitalini samarali boshqarish uchun tashkilotda innovatsion va ochiq tashkiliy madaniyat bo'lishi zarur, biroq ko'pchilik tashkilotlarda HR bo'limi hali ham ma'muriy vazifalar bilan cheklanib qolganligi sababli, inson kapitalini transformatsiya qilish jarayoniga salbiy ta'sir ko'rsatmoqda;

beshinchidan, raqamli HR tizimlari joriy etilgan korxonalar va tashkilotlarda ma'lumotlarni himoya qilish, maxfiylik va kiberxavfsizlikni ta'minlash muammolari kelib chiqmoqda.

Yuqoridagi fikrlardan keilib chiqqan holda aytish joizki, avvalo, kiberxavfsizlik muammolarini hal qilish va axborot xavfsiligini ta'minlash dolzarb vazifalardan hisoblanadi. Bu borada mamlakatimizda bir qator normativ-huquqiy hujjatlar qabul qilingan: 2019-yil 2-iyuldagi "Shaxsiy ma'lumotlar to'g'risida"gi Qonun (O'RQ-547), 2022-yil 15-apreldagi "Kiberxavfsizlik to'g'risida"gi Qonun (O'RQ-764), 2023-yil 28-dekabrda "Raqamli iqtisodiyotda kiberxavfsizlikni ta'minlash chora-tadbirlari to'g'risida" Prezident qarori (PQ-450). Mazkur hujjatlar milliy kiberxavfsizlik siyosatini amalga oshirishda muhim huquqiy asos bo'lib hisoblansada, biroq, amaliyotda kiberxavfsizlik muammolari hali to'liq bartaraf etilgani yo'q. Buning eng muhim sabablaridan biri sifatida aholi va mutaxassislar o'rtasida raqamli madaniyat va raqamli kompetensiyalarining shakllanmaganligini keltirib o'tish mumkin. Shu nuqtai nazardan, bugungi kunda inson kapitalini transformatsiya qilish, xodimlarning bilim va ko'nikmalarini yangilash, raqamli kompetensiyalarni shakllantirish bo'yicha tashkilotlarda qayta tayyorlash va malaka oshirish tizimlarini samarali tashkil etish tobora dolzarblik ahamiyat kasb etmoqda.

Xulosa qilib aytganda, global o'zgarishlar va jadal islohotlar inson kapitalini boshqarish tizimini sun'iy intellekt, raqamli platformalar va uzluksiz

ta'lim tizimlari asosida yanada rivojlanishi uchun sharoit yaratadi. Buning natijasida, kelajakda inson kapitalini boshqarish tizimi yanada takomillashib, quyidagi yo'nalishlarda rivojlanishi kutilmoqda:

- kadrlar boshqaruvi samaradorligini oshirishda sun'iy intellekt va Big Data texnologiyalaridan foydalanish;
- moslashuvchan ish shakllari, jumladan, masofaviy ish, gibrid ish modeli kabilarni kengayishi;
- kompetensiyalarga asoslangan boshqaruv tizimining rivojlanishi;
- xodimlarning innovatsion va ijodiy salohiyatni rag'batlantirish kabilar.

Mamlakatimizda yoshlarni ish bilan ta'minlash, kasbga tayyorlash, mehnat migratsiyasining salbiy oqibatlarini yumshatish alohida ahamiyatga egaligini hisobga olgan holda inson kapitalini uzoq muddatli rivojlantirish va ta'lim tizimini mehnat bozori ehtiyojlari bilan integratsiyalash masalalarini kuchaytirish zarur.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi Farmoni. PF-60. 2022 yil 28 yanvar. Manba: lex.uz.
2. Saidaxmedova, S. D. (2023). RAQAMLI TRANSFORMATSIYALASHUV JARAYONLARI: MUAMMOLAR VA YECHIMLAR. *Экономика и социум*, (11 (114)-2), 394-397.
3. Saidbaxromovna, S. D., & Muhabbat, X. (2022). RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA TADBIRKORLIK FAOLIYATINI BOSHQARISHGA TA'SIR ETUVCHI OMILLAR. *International Journal of Contemporary Scientific and Technical Research*, 124-128.
4. Dilafruz, S., & Shaxnoza, G. O. (2023). O 'ZBEKISTONDA RAQAMLI TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRSH–DOLZARB MUAMMO SIFATIDA. *International Journal of Contemporary Scientific and Technical Research*, 153-157.

5. Saidbaxromovna, S. D. (2025). INSON KAPITALINI BOSHQARISH ZAMONAVIY MENEJMENTNING MUHIM YO 'NALISHI SIFATIDA. *Raqamli iqtisodiyot (Цифровая экономика)*, (13. I), 1364-1371.