



**Ways to improve human capital management in the process of
digital transformation**

Saidakhmedova Dilafruz Saidbahromovna

Associate Professor of the Jizzakh Polytechnic Institute, Ph.D.

e-mail: 77.angel.88@inbox.ru

Abstract. This article analyzes the concept of human capital as an important direction of modern management and studies the problems associated with human capital management in the process of digital transformation. The article proposes ways to improve human capital management in the context of a digital and innovative economy.

Keywords. Human capital, innovation, digital economy, digital competence, digital transformation, workplace learning, productivity.

**Raqamli transformatsiyalash jarayonida inson kapitalini boshqarishni
takomillashtirish yo‘llari**

Saidaxmedova Dilafruz Saidbaxromovna

JizPI dotsenti, p.f.n. e-mail: 77.angel.88@inbox.ru

Annotatsiya. Ushbu maqolada inson kapitali tushunchasi zamonaviy menejmentning muhim yo‘nalishi sifatida tahlil qilingan va raqamli transformatsiyalash jarayonida inson kapitalini boshqarish bilan bog‘liq muammolar o‘rganilgan. Maqolada raqamli va innovatsion iqtisodiyot sharoitida inson kapitalini boshqarishni takomillashtirish yo‘llari taklif etilgan.

Kalit so‘zlar. Inson kapitali, innovatsiya, raqamli iqtisodiyot, raqamli kompetensiya, raqamli transformatsiya, ish joyida o‘qitish, samaradorlik.

Mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish va dunyo hamjamiyatiga qo‘shilishida inson kapitali hal qiluvchi rol o‘ynaydi. Bugungi kunda inson kapitalini boshqarish ustuvor yo‘nalish bo‘lib, jadal rivojlanish sur‘atlariga ega bo‘lgan





**JOURNAL OF
SCIENCE AND INNOVATIVE RESEARCH STUDIES
VOLUME-1, ISSUE-3, 2026**

hududlarning iqtisodiy o'sishi uchun asos bo'lib xizmat qilmoqda. Jahon bankining "Inson kapitali indeksi 2024" ma'lumotlariga ko'ra, Shvetsiya, Singapur, Finlyandiya, Shveysariya va AQSh davlatlari yetakchi o'rinlarni, xususan, O'zbekiston 107-o'rinni egallab turibdi¹. Singapurning birinchi Bosh vaziri Li Kuan Yu "Singapur mo'jizasi"ning mohiyati "to'g'ri siyosat va inson kapitaliga sarmoya tikishimizda", deya ta'kidlagan edi. Ya'ni inson kapitaliga yo'naltirilgan 1 dollar mablag' 10 yildan so'ng 100 barobar, 20 yildan so'ng 1000 barobar bo'lib qaytadi². Shu nuqtai nazardan, dunyo hamjamiyatidagi iqtisodiy-ijtimoiy islohotlar, globallasuv, raqamli transformatsiya va shu kabi innovatsion rivojlanish tendensiyalari inson kapitalini rivojlantirish muammosining har doim yangilanib turishiga sabab bo'lmoqda [6].

Inson kapitalini rivojlantirish muammolari tadqiqotchi G.Becker tomonidan yetarlicha tadqiq etilgan bo'lib, ko'plab munozaralarga sabab bo'lgan. G.Beckerning fikricha, inson kapitali (bilim, malaka, tajriba, sog'liq) ham vaqt o'tishi bilan jismoniy kapital (uskunalar, mashina) singari amortizatsiyaga uchraydi. Ya'ni, xodimning malakasi yangilanmasa yoki bilim va ko'nikmalari rivojlantirilmasa, uning ish samaradorligi pasayadi, ya'ni qiymati tushadi, boshqacha qilib aytganda, jismoniy kapital kabi "eskiradi", deb hisoblaydi [1]. Darhaqiqat, bugungi shiddatli o'zgarishlar va raqamli transformatsiyalashuv jarayonida inson ekstremal, beqaror, xaotik va kutilmagan vaziyatlarga duch kelmoqda. Bunday sharoitda iqtisodiy farovonlik va raqobatbardoshlik inson kapitalining kognitiv qobiliyatlari, ko'nikmalari va malakalari, hissiy va obro'-e'tibor xususiyatlariga bog'liq bo'lib, "bulut texnologiyalar", ijtimoiy va kompyuter tarmoqlari bilan to'yingan yangi raqamli muhitda sodir bo'lishi bilan ajralib turadi. Bu o'z navbatida, mehnatning tabiati va mazmunining o'zgarishiga, innovatsiyon ishlab chiqarish va taqsimot zanjirlaridagi o'zgarish va boshqalarga sabab bo'ladi. Natijada, inson kapitalining o'z-o'zidan eskirishi, zamon talablariga javob bera olmaslik

¹ <https://intosairussia.org/ru/novosti-media/kratie-obzory/globalnyj-indeks-chelovecheskogo-razvitiya-2024>

² <https://review.uz/uz/post/inson-kapitaliga-sarmoya-yangi-ozbekiston-taraqqiyoti-kafolati>





**JOURNAL OF
SCIENCE AND INNOVATIVE RESEARCH STUDIES
VOLUME-1, ISSUE-3, 2026**

holati yuz beradi [4]. Bunda asosiy muammo axborot texnologiyalarining yetishmasligida emas, balki inson omilida, uning raqamli kompetensiyasining shakllanmaganligida, chunki hamma insonlar ham raqamli texnologiyalardan foydalanishga hali to'liq tayyor emas. Ma'lumki, raqamli kompetensiyalar har xil turdagi axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan foydalangan holda professional, ijtimoiy, shaxsiy xarakterdagi muammolarni samarali hal qilish ko'nikmalarining mavjudligi bilan belgilanadi [5]. Agar inson kapitaliga o'z vaqtiga sarmoya kiritilmasa, raqamli imkoniyatlardan foydalana olmaydigan qatlamlar yuzaga keladi va bu iqtisodiy tengsizlikni kuchaytiradi.

Bugungi kunda O'zbekiston sharoitida inson kapitalini rivojlantirish muammolariga quyidagilarni kiritish mumkin [7]:

- xodimlarning o'z sohasi bo'yicha zamonaviy talablarga javob beradigan bilim, ko'nikma va malakaga ega emasligi;
- raqamli transformatsiyalashuv jarayonlarida rahbar va xodimlarning raqamli kompetensiyalarining yetishmasligi;
- yuqori rahbarlarning inson kapitalini samarali boshqarish bo'yicha yetarli bilim va tajribaga ega emasligi;
- xodimlarni rag'batlantirish tizimining mukammal va shaffof emasligi;
- xodimlarni ish joyida o'qitish va malakasini oshirish tizimini to'g'ri tashkil etilmaganligi yoki umuman tashkil etilmaganligi;
- xodimlarning samaradorlik ko'rsatkichlarini baholash tizimining mukammal emasligi va boshqalar.

Ma'lumki, har xil insonlardan tarkib topgan tizimlar hech qachon bir xil natija ko'rsatmaydi yoki bir xil tarzda harakat qilmaydi. Chunki boshqaruv tizimida inson omili yetakchi o'rinni egallaydi va har qanday tizimning samarali ishlashi insonning kapitali va uning mehnatga bo'lgan munosabatiga bevosita bog'liq. Shu nuqtai



nazardan, G.Becker o‘z nazariyasida, inson kapitalini rivojlantirish jarayonida ish joyida o‘qitishni tashkil etishning ahamiyatini ko‘rib chiqadi. G.Becker tomonidan taklif qilingan ish joyida o‘qitish shakli umumiy yoki ixtisoslashtirilgan ta’lim shaklidan batamom farq qiladi. Uning fikricha, ish joyida o‘qitish – xodimning malaka va bilimni oshirishning eng samarali yo‘llaridan biri hisoblanadi. Ish joyida o‘qitish orqali xodimlar amaliy tajriba bilan nazariy bilimni uyg‘unlashtirishga va ularni amaliyotda qo‘llashga muvaffaq bo‘ladilar. G.Beckerning ta’limoti mazmunida ish joyida o‘qitish orqali xodimga ham, tashkilotga ham investitsiya kiritish, hamda inson kapitalini doimiy rivojlantirib borishi natijasida tashkilotning yuqori foyda va samaradorlikka erishish g‘oyasi yotadi [1]. Ye.Shirinkina esa, o‘z tadqiqotlarida inson kapitalini raqamli rivojlantirish drayverlarining institutsional modelini ishlab chiqqan bo‘lib, unda inson kapitalini rivojlanishida raqamli bilim va ko‘nikmalarga ommaviy talabni rag‘batlantiruvchi ijtimoiy muhitning rolini ochib bergan [2].

Darhaqiqat, jamiyatning taraqqiy etishi bilan birga inson kapitalini boshqarish muammolari ham, uning boshqarish metodologiyasi ham o‘zgarib boradi. Bugungi kunda tashkilotlar nafaqat o‘zgaruvchan muhitda faoliyat yuritishga, balki ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish oqimiga, xususan, raqamli va innovatsion iqtisodiyot talablariga moslashishga ham majburdirlar. Bunday sharoitda inson kapitalini tashkilotning muhim resursi sifatida tan olish va uni boshqarishni takomillashtirish vazifasi katta ahamiyat kasb etadi

Yuqoridagi fikrlar asosida, raqamli iqtisodiyot va raqamli transformatsiyalshuv jarayonida inson kapitalini boshqarishni takomillashtirish yuzasidan quyidagi takliflarni berish maqsadga muvofiq:

1. Ta’lim dasturlarining dolzarbligi va ahamiyatini ish beruvchilarning talab va ehtiyojlariga, shuningdek, raqamli iqtisodiyot talablariga moslashtirish.





**JOURNAL OF
SCIENCE AND INNOVATIVE RESEARCH STUDIES
VOLUME-1, ISSUE-3, 2026**

2. Korxonalarda xodimlarning raqamli va kasbiy kompetentsiyalarini shakllantirish bo'yicha ish joyida o'qitish, qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimining yangi yondashuvlarni ishlab chiqish.
3. Ta'lim tashkilotlarida yaratilgan raqamli ta'lim platformalari orqali xodimlarning kasbiy rivojlanishni ta'minlash maqsadida, ishlab chiqarish korxonalari va ta'lim tashkilotlarining o'zaro hamkorligini rivojlantirish.
4. Sun'iy intellekt va raqamli biznes modellari bo'yicha fundamental tadqiqotlar uchun tadqiqot markazlarini tashkil etishni qo'llab quvvatlash va shu kabilar.

Xulosa qilib aytganda, tashkilotning raqobatbardoshligi, samaradorligi va innovatsion rivojlanishida inson kapitali asosiy omil hisoblanadi. Inson kapitalining holati va salohiyati tashkilotning strategik rejalari, yangi bozorlarni kashf etish va raqobatbardosh mahsulot ishlab chiqarish imkoniyatlarini belgilab beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. University of Chicago Press, 187 p.
2. Shirinkina Ye.V. Teoriya i metodologiya upravleniya chelovecheskim kapitalom predpriyatiy v usloviyax razvitiya sifrovoy ekonomiki 08.00.05 – Ekonomika i upravleniye narodnim xozyaystvom (ekonomika truda) avtoreferat dissertatsii na soiskaniye uchenoy stepeni doktora ekonomicheskix nauk, Yekaterinburg – 2021, 46 str.
3. Saidaxmedova D.S. O'zbekistonda yashil iqtisodiyotga o'tish sharoitida inson kapitalini rivojlantirish zaruriyati. "Byudjet daromatlarin keneytiw maqsetinde xizmetler tarawında sociallıq-ekonomikalıq zıyanı kem bolğan qosımsha daramat dereklerin anıqlaw mashqalaları" atamasındağı respublikalıq ilimiy-ámeliy konferenciyasınıń materiyallar toplami Nukus, 2025-jil 21-22 may, 371-373 b.





**JOURNAL OF
SCIENCE AND INNOVATIVE RESEARCH STUDIES
VOLUME-1, ISSUE-3, 2026**

4. Saidaxmedova, S.D. (2023). RAQAMLI TRANSFORMATSIYALASHUV JARAYONLARI: MUAMMOLAR VA YECHIMLAR. *Экономика и социум*, (11 (114)-2), 394-397.

5. Saidaxmedova, D.S., & Abdiyeva, D.N. (2024). TADBIRKORLIK SUBYEKTLARINING RAQAMLI KOMPETENSIYASINI RIVOJLANTIRISH YO‘LLARI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13833633>. *Science technology&Digital finance*, 2(7), 12-18.

6. Saidaxmedova D.S. Bozor iqtisodiyoti sharoitida inson kapitalini rivojlantirish muhim omil sifatida. «Barqaror rivojlanishda uzluksiz ta’lim: muammo va yechimlar» xalqaro ilmiy-amaliy anjuman ilmiy ishlar to‘plami, Chirchik shaxri, 2019 yil, 21-24 may. 281-282 b.

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

