



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

GREEN ECONOMY AND DEVELOPMENT

Social, Economic, Technological, Scientific and Popular Science Journal

**2026-YIL / AVGUST / 8-SON,
II-QISM**



ISSN: 2992-8982

<https://yashil-iqtisodiyot-taraqqiyot.uz/>



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Bosh muharrir:

Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich

*Elektron nashr. 2026-yil, avgust.
II-qism*

Bosh muharrir o'rinbosari:

Karimov Norboy G'aniyevich

Muharrir:

Qurbonov Sherzod Ismatillayevich

Tahrir hay'ati:

Salimov Oqil Umrzoqovich, O'zbekiston Fanlar akademiyasi akademigi
Abduraxmanov Kalandar Xodjayevich, O'zbekiston Fanlar akademiyasi akademigi
Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich, texnika fanlari doktori (DSc), professor
Rae Kvon Chung, Janubiy Koreya, TDIU faxriy professori, "Nobel" mukofoti laureati
Osman Mesten, Turkiya parlamenti a'zosi, Turkiya – O'zbekiston do'stlik jamiyati rahbari
Axmedov Durbek Kudratillayevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Axmedov Sayfullo Normatovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Kalonov Muxiddin Baxritdinovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Siddiqova Sadoqat G'afforovna, pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
Xudoyqulov Sadirdin Karimovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Maxmudov Nosir, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Yuldashev Mutallib Ibragimovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Samadov Asqarjon Nishonovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, professor
Slizovskiy Dimitriy Yegorovich, texnika fanlari doktori (DSc), professor
Mustafakulov Sherzod Igamberdiyevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Axmedov Ikrom Akramovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Eshtayev Alisher Abdug'aniyevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Xajiyev Baxtiyor Dushaboyevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Hakimov Nazar Hakimovich, falsafa fanlari doktori (DSc), professor
Musayeva Shoirazimovna, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), professor
Ali Konak (Ali Ko'nak), iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor (Turkiya)
Cham Tat Huei, falsafa fanlari doktori (PhD), professor (Malayziya)
Foziljonov Ibrohimjon Sotvoldixoja o'g'li, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dots.
Faxridinov Zafarjon Faxridin o'g'li, O'zb. Res. Bosh prokuraturasi HIJQKD boshqarma boshlig'i
Utayev Uktam Choriyevich, Anijon viloyati prokurorining o'rinbosari
Ochilov Farkhod, O'zb. Res. Bosh prokuraturasi IJQK Departamentining Namangan viloyati boshqarmasi boshlig'i
Buzrukhonov Sarvarxon Munavvarxonovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent
Axmedov Javohir Jamolovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
Toxirov Jaloliddin Ochil o'g'li, texnika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), katta o'qituvchi
Bobobekov Ergash Abdumalikovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), v.b. dots.
Djudi Smetana, pedagogika fanlari nomzodi, dotsent (AQSH)
Krissi Lyuis, pedagogika fanlari nomzodi, dotsent (AQSH)
Glazova Marina Viktorovna, Iqtisodiyot fanlari doktori (Moskva)
Nosirova Nargiza Jamoliddin qizi, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent
Sevil Piriyeva Karaman, falsafa fanlari doktori (PhD) (Turkiya)
Mirzaliyev Sanjar Makhamatjon o'g'li, TDIU ITI departamenti rahbari
Ochilov Bobur Baxtiyor o'g'li, TDIU katta o'qituvchisi
Golisheva Yelena Vyacheslavovna, Iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent.
Abdukarimova Dinara Rustamxanovna, bank-moliya akademiyasi professori, DSc., professor.
Ikramov Murod Akramovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Nazarova Ra'no Rustamovna, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Editorial board:

Salimov Okil Umrzokovich, Academician of the Academy of Sciences of Uzbekistan
Abdurakhmanov Kalandar Khodjayevich, Academician of the Academy of Sciences of Uzbekistan
Sharipov Kongirاتبay Avezimbetovich, Doctor of Technical Sciences (DSc), Professor
Rae Kwon Chung, South Korea, Honorary Professor at TSUE, Nobel Prize Laureate
Osman Mesten, Member of the Turkish Parliament, Head of the Turkey–Uzbekistan Friendship Society
Akhmedov Durbek Kudratillayevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Akhmedov Sayfullo Normatovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Abdurakhmanova Gulnora Kalandarovna, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Kalonov Mukhiddin Bakhridinovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Siddikova Sadokat Gafforovna, Doctor of Philosophy (PhD) in Pedagogical Sciences
Khudoykulov Sadirdin Karimovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Makhmudov Nosir, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Yuldashev Mutallib Ibragimovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Samadov Askarjon Nishonovich, Candidate of Economic Sciences, Professor
Slizovskiy Dmitriy Yegorovich, Doctor of Technical Sciences (DSc), Professor
Mustafakulov Sherzod Igamberdiyevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Akhmedov Ikrom Akramovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Eshtayev Alisher Abduganiyevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Khajiyev Bakhtiyor Dushaboyevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Khakimov Nazar Khakimovich, Doctor of Philosophy (DSc), Professor
Musayeva Shoira Azimovna, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Professor
Ali Konak, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor (Turkey)
Cham Tat Huei, Doctor of Philosophy (PhD), Professor (Malaysia)
Foziljonov Ibrokhimjon Sotvoldikhoja ugli, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Associate Professor
Fakhridinov Zafarjon Fakhridin ogli, Head of the DCEC under the Prosecutor General's Office of the Rep. of Uzb.
Utayev Uktam Choriyevich, Deputy Prosecutor of Anijan Region
Ochilov Farkhod, Head of the Namangan Regional Department of the Department of Internal Affairs of Rep. of Uzb.
Buzrukkhonov Sarvarkhon Munavvarkhonovich, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Akhmedov Javokhir Jamolovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences
Tokhirov Jaloliddin Ochil ugli, Doctor of Philosophy (PhD) in Technical Sciences, Senior Lecturer
Bobobekov Ergash Abdumalikovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Acting Associate Professor
Judi Smetana, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor (USA)
Chrissy Lewis, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor (USA)
Glazova Marina Victorovna, Doctor of Sciences in Economics (Moscow)
Nosirova Nargiza Jamoliddin kizi, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Associate Professor
Sevil Piriyea Karaman, Doctor of Philosophy (PhD) (Turkey)
Mirzaliyev Sanjar Makhamatjon ugli, Head of the Department of Scientific Research and Innovations, TSUE
Ochilov Bobur Bakhtiyor ugli, Senior lecturer at TSUI
Golisheva Yelena Vyacheslavovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor.
Abdukirimova Dinara Rustamkhanovna, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Ikramov Murod Akramovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Nazarova Ra'no Rustamovna, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor

Ekspertlar kengashi:

Berkinov Bazarbay, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Po'latov Baxtiyor Alimovich, texnika fanlari doktori (DSc), professor
Aliyev Bekdavat Aliyevich, falsafa fanlari doktori (DSc), professor
Isakov Janabay Yakubbayevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Xalikov Suyun Ravshanovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent
Rustamov Ilhomiddin, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent
Hakimov Ziyodulla Ahmadovich, iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent
Kamilova Iroda Xusniddinovna, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
G'afurov Doniyor Orifovich, pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
Fayziyev Oybek Raximovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent
Tuxtabayev Jamshid Sharafetdinovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent
Xamidova Faridaxon Abdulkarim qizi, iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent
Yaxshiboyeva Laylo Abdisattorovna, katta o'qituvchi
Babayeva Zuhra Yuldashevna, mustaqil tadqiqotchi
Komilova Nilufar Karshiboyevna, Geografiya fanlari doktori, professori
Umirzoqov Ja'sur Artiqboy o'g'li, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), dotsent
Zebo Kuldasheva, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), dotsent

Board of Experts:

Berkinov Bazarbay, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Pulatov Bakhtiyor Alimovich, Doctor of Technical Sciences (DSc), Professor
Aliyev Bekdavat Aliyevich, Doctor of Philosophy (DSc), Professor
Isakov Janabay Yakubbayevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Khalikov Suyun Ravshanovich, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Rustamov Ilhomiddin, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Khakimov Ziyodulla Akhmadovich, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor
Kamilova Iroda Xusniddinovna, Doctor of Philosophy (PhD) in Economics
Gafurov Doniyor Orifovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Pedagogy
Fayziyev Oybek Raximovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economics, Associate Professor
Tukhtabayev Jamshid Sharafetdinovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economics, Associate Professor
Khamidova Faridaxon Abdulkarimovna, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor
Yakhshiboyeva Laylo Abdisattorovna, Senior Lecturer
Babayeva Zuhra Yuldashevna, Independent Researcher
Komilova Nilufar Karshiboyevna, Doctor of Geographical Sciences, Professor
Umirzokov Jasur Artiqboy ugli, Doctor of Economic Sciences (DSc), Associate Professor
Zebo Kuldasheva, Doctor of Economic Sciences (DSc), Associate Professor

- 08.00.01 Iqtisodiyot nazariyasi
- 08.00.02 Makroiqtisodiyot
- 08.00.03 Sanoat iqtisodiyoti
- 08.00.04 Qishloq xo'jaligi iqtisodiyoti
- 08.00.05 Xizmat ko'rsatish tarmoqlari iqtisodiyoti
- 08.00.06 Ekonometrika va statistika
- 08.00.07 Moliya, pul muomalasi va kredit
- 08.00.08 Buxgalteriya hisobi, iqtisodiy tahlil va audit
- 08.00.09 Jahon iqtisodiyoti
- 08.00.10 Demografiya. Mehnat iqtisodiyoti
- 08.00.11 Marketing
- 08.00.12 Mintaqaviy iqtisodiyot
- 08.00.13 Menejment
- 08.00.14 Iqtisodiyotda axborot tizimlari va texnologiyalari
- 08.00.15 Tadbirkorlik va kichik biznes iqtisodiyoti
- 08.00.16 Raqamli iqtisodiyot va xalqaro raqamli integratsiya
- 08.00.17 Turizm va mehmonxona faoliyati

Muassis: "Ma'rifat-print-media" MChJ

Hamkorlarimiz: Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti,
O'zbekiston Respublikasi Bosh prokuraturasi huzuridagi Iqtisodiy
jinoyatlarga qarshi kurashish departamenti

Jurnalning ilmiyligi:

“Yashil” iqtisodiyot va
taraqqiyot” jurnali

O'zbekiston Respublikasi
Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar
vazirligi huzuridagi Oliy
attestatsiya komissiyasi
rayosatining
2023-yil 1-apreldagi
336/3-sonli qarori bilan
ro'yxatdan o'tkazilgan.



MUNDARIJA

KICHIK BIZNESNI RIVOJLANTIRISHDA TO'G'RIDAN-TO'G'RI XORIJIY INVESTITSİYALARNING AHAMIYATI.....	12
Usmonova Zarina	
O'ZBEKISTONDA YASHIL IQTISODIYOTNI RIVOJLANTIRISHNING HUQUQIY MEXANIZMLARI VA MAHALLIY DAVLAT HOKIMIYATI ORGANLARI FAOLIYATINI TAKOMILLASHTIRISH MASALALARI	19
Zaripova Sabrina Zafar qizi	
O'ZBEKISTON TO'QIMACHILIK TARMOG'IDA INTEGRATSIYALASHGAN MENEJMENT TIZIMINI RAQAMLI TRANSFORMATSIYA ASOSIDA JORIY ETISH: SAMARADORLIK, TO'SIQLAR VA ISTIQBOLLAR.....	25
Sobirov Shohruh Shuxratovich	
ISTE'MOLCHILAR ORASIDA IJTIMOYIY TARMOQLARDAGI QISQA FORMATLI VIDEOKONTENTNING IMPULSIV XARID XATTI-HARAKATLARIGA TA'SIRI.....	30
Ra'no Balxiboyeva Davron qizi	
KAPITAL BOZORI ORQALI TIJORAT BANKLARI RESURS BAZASINI KENGAYTIRISH YO'LLARI.....	40
Otabek Oltiboyev	
TURIZM XIZMATLARI BOZORIDA RAQAMLASHTIRISHNING YALPI TALAB O'ZGARISHIGA TA'SIRI TAHLILI.....	45
Ochilov Laziz Siddiqovich	
O'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA SOLIQ SIYOSATINING IQTISODIY O'SISHGA TA'SIRI VA YANGI ISLOHOTLARNING MAKROIQTISODIY TAHLILI	54
Sanakulova Iroda Abrorovna	
GLOBAL IQLIM O'ZGARISHI SHAROITIDA CHO'L YAYLOVLARI IXTISOSLASHUVINI MOSLASHTIRISHNING NAZARIY-KONSEPTUAL ASOSLARI VA ILG'OR XORIJIY TAJRIBA (O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI QIZILQUM CHO'L YAYLOVLARI MISOLIDA)	61
Kozokov Najmiddin Isomiddinovich	
XALQARO OLIY TA'LIM TIZIMLARIDA UNIVERSITET BOSHQARUVINING TRANSFORMATSIYASI: INSTITUTSIONAL AVTONOMIYA, HISOBDOIRLIK VA STRATEGIK BOSHQARUV MODELLARI	68
Tursunmuratov Sherzod Turdimuratovich	
THREE GENERATIONS OF REFORM: GOVERNANCE PARADIGMS AND THE MEASUREMENT GAP IN UZBEKISTAN'S SUSTAINABLE DEVELOPMENT TRANSITION	76
Salakhutdinova Yulduz Golibovna	
ГЕНЕРАТИВНЫЙ ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И ТРАНСФОРМАЦИЯ КОНТЕНТ-МАРКЕТИНГА	82
Умарова Нозанин Алишерзода	
RAQAMLI TRANSFORMATSIYA SHAROITIDA XIZMATLAR SOHASINI RIVOJLANTIRISHNING IQTISODIY MEXANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH.....	88
Sapayev Abduljalol Odinayevich	
TIJORAT BANKLARIDA TO'LOV TIZIMLARI SAMARADORLIGINI OSHIRISH VA XAVFSIZLIGINI TA'MINLASH	96
Berdiboyev Oltinboy Abdiboqi o'g'li	
UMUMIY IQTISODIY MUVOZANAT NAZARIYASINING ZAMONAVIY TALQINI.....	102
Murodov Alisher Murodjon o'g'li	
РОЛЬ СИСТЕМЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ОБЕСПЕЧЕНИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ И НАПРАВЛЕНИЯ ЕЁ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ	106
Уралова Сожида Анвар кизи	



JIZZAX VILOYATI TURIZMINING RIVOJLANISH DINAMIKASI, TUZILMASI VA ISTIQBOLLARI (2016–2024-YILLAR)	112
Mamadiyrov Adhamjon Qo'chqar o'g'li	
KREATIV INDUSTRIYALARNI RIVOJLANTIRISH ORQALI AHOLI BANDLIGI VA DAROMADLARINI OSHIRISH IMKONIYATLARI	121
Ulug'bekov Sardorbek Ulug'bekovich	
TIJORAT BANKLARIDA KREDITLASH AMALIYOTI SAMARADORLIGINI BAHOLASH MEZONLARI VA KO'RSATKICHLAR TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH	128
Turdiyev Eralijon Muxtarovich	
OLIY TA'LIM MUASSASALARIDA BUDJETDAN TASHQARI TUSHUMLAR AUDITINING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI	134
Abduraxmonov Saidqosimxon Abduhamid o'g'li	
CHAKANA BANK XIZMATLARINI RAQAMLI TRANSFORMATSIYA QILISHNING NAZARIY JIHATLARI	138
Asqarov Fayzullo G'iyosiddin o'g'li	
RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA BILIM VA MALAKALARNI RAQAMLI BAHOLASH TIZIMINING NAZARIY-IQTISODIY ASOSLARI	148
Abdiyev Nosir Raximovich	
Muzaffarova Mohira Nuraliyevna	
O'ZBEKISTON BANK SEKTORIDA MOLIYAVIY JINOYATLARGA QARSHI KURASHISHDA SUN'YI INTELLEKT TEXNOLOGIYALARIDAN FOYDALANISH IMKONIYATLARI	154
Berdiboyev Oltinboy Abdiboqi o'g'li	
SURXONDARYO VILOYATIDA TURIZM INFRATUZILMASINING HUDUDII RIVOJLANISH DARAJASINI QIYOSIY BAHOLASH	160
Omonova Nigora Bahodir qizi	
ZAMONAVIY TO'LOV TIZIMLARINING INSTITUTSIONAL RIVOJLANISHINI STRATEGIK BOSHQARISH MEXANIZMLARI	167
Iskandarov Xurshid Iskandarovich	
TEXNOLOGIK AVLOD ALMASHINISHI SHAROITIDA ALOQA KORXONALARI TOVAR-MODDIY ZAXIRALARINING QADRSIZLANISHINI HISOBGA OLISH USLUBIYATINI TAKOMILLASHTIRISH	175
Jamilov Jushqin Jonon o'g'li	
SANOAT KORXONALARINING INNOVATSION RIVOJLANISH DARAJASINI ANFIS ASOSIDA MODELLASHTIRISH	181
Avazova Nafisa Namazovna	
O'ZBEKISTONDA KICHIK BIZNESNING RAQAMLI RIVOJLANISHINI BAHOLASH: O'ZSME-DDI MODULINING METODOLOGIYASI VA AMALIY JORIY ETISH MEXANIZMI	186
Rajabov Sirojiddin Mansurovich	
ISLOM MOLIYASI TAMOYILLARINING IQTISODIY SAMARADORLIKNI TA'MINLASHDAGI AHAMIYATI	193
Kenjaeva Durdona Ravshan qizi	
ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ КАК ИНСТРУМЕНТ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	198
Аюбов Ойбек Улугбек угли	
YASHIRIN IQTISODIYOTGA QARSHI KURASHISHDA MA'LUMOTLAR TAHLILINI MATEMATIK MODELLASHTIRISH	204
Raximov Sarvarbek Abdumutalibjonovich	
KICHIK BIZNES SUBYEKTLARINI QO'LLAB-QUVVATLASH, ULARNI MOLIYALASHTIRISHNI RAG'BATLANTIRISH BO'YICHA CHORA-TADBIRLARNING ASOSIY YO'NALISHLARI	211
Umarova Gulzodxon Qodirbekovna	



MEHMONXONA XO'JALIKLARI SAMARADORLIGINI BAHOLASHNING INTEGRAL MEKANIZMI VA EKONOMETRIK MODELLASHTIRISH	216
Rahimov Hasan Abdusaitovich	
NOMODDIY AKTIVLAR BO'YICHA OSHKORALIKNI TAKOMILLASHTIRISH VA MILLIY HISOBNI XALQARO STANDARTLAR BILAN UYG'UNLASHTIRISH.....	221
Ishankulov Izzatilla Nurillayevich	
SANOATLASHTIRISH ORQALI MILLIY IQTISODIYOT RAQOBATBARDOSHLIGINI TA'MINLASHDA UNUMDORLIK OMILI.....	226
Erkayev Akrom Normuxammadovich	
INNOVATSION O'ZGARISHLAR ASOSIDA AHOLI FAROVONLIGINI OSHIRISHNING 2030-YILGACHA MO'LJALLANGAN PROGNOZ SSENARIYLARI VA ULARNING SEZGIRLIK TAHLILI	232
Amrullayev Dadaxon	
ЭКОНОМЕТРИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ УЯЗВИМОСТИ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ И СТРУКТУРНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ	237
Эркинбаева Камила Жавланбековна	
TIJORAT BANKLARI BIZNES MODELINING RAQAMLI TRANSFORMATSIYASI: ZAMONAVIY TENDENSIYALAR VA RIVOJLANISH ISTIQBOLLARI	243
Sh. Nurullayeva	
S. Narimonov	
OLIY TA'LIMDA RAQAMLI EKOTIZIMNI SHAKLLANTIRISHDAGI XAVF-XATARLAR (RISKLAR) VA BOSHQARUV MUAMMOLARI.....	249
Pirmanov Oxunjon Baxridin o'g'li	
НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ДИСТАНЦИОННОГО БАНКОВСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ В УЗБЕКИСТАНЕ	256
Шомуродов Равшан Турсункулович	
Хакимов Хафизбек Хамза угли	
Джумабаева Гаянэ Рахимовна	
YASHIL IQTISODIYOT SHAROITIDA AVTOTRANSPORT XIZMATLARI BOZORINING RAQOBATBARDOSHLIGINI EKOLOGIK-IQTISODIY OMILLAR ASOSIDA OSHIRISH YO'LLARI	263
Sultanov Sulaymon Safarboy o'g'li	
TIJORAT BANKLARIDA TADBIRKORLIK SUBYEKTLARINI KREDITLASH SAMARADORLIGINI BAHOLASH VA UNI OSHIRISHNING USTUVOR YO'NALISHLARI.....	269
Abdushukurova Mehribonu Dilmurod qizi	
CHORVACHILIK MAHSULOTLARI ISHLAB CHIQRISH, YER RESURLARIDAN FOYDALANISH VA AHOLINING XARID QOBILIYATI MUVOFIQLIGINI BAHOLASH	276
Ramazonov Zafar Ulug'bekovich	
ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ СТРАХОВЫХ КОМПАНИЙ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СТРАХОВОГО РЫНКА	281
Мирахмедова Мафтуна Ибрагимовна	
TIJORAT BANKLARIDA FOIZ SIYOSATI SAMARADORLIGINI OSHIRISHNING AMALIY JIHATLARI.....	288
Orifova Dilnoza Obid qizi	
XALQARO KREDIT LINIYALARIDAN FOYDALANISH SAMARADORLIGINI OSHIRISH YO'LLARI.....	295
Aliyev Bekzod Ilhomovich	
ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УЧЁТА И АНАЛИЗА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ВЫСШИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	301
Холикова Дурдона Бунёдjon кизи	



TOSHKENT VILOYATIDA ISHLAB CHIQUARISH SOHASIDA KICHIK BIZNESNING RIVOJLANISH TENDENSIYALARI VA HUDUDIIY DIFFERENSIATSIYASI.....	308
Salimov Burxoniddin	
IJTIMOIIY-IQTISODIIY ADOLATNI TA'MINLASHDA SINERGETIK YONDASHUV: ZANJIRLI ADOLAT KONSEPSIYASI.....	314
Alimov Nasimjon Hoshimovich	
AQLLI SHAHAR TIZIMIDA IJTIMOIIY SOHA BOSHQARUVI SAMARADORLIGINI OSHIRISHNING TASHKILIIY-IQTISODIIY MEXANIZMLARI.....	319
Radjabov Bunyod Abduxalilovich	
QO'SHILGAN QIYMATNI TAQSIMLASHNING SAMARALI SOLIQ MEXANIZMIGA OID XORIJ TAJRIBALARI.....	326
A.A. Bobomurodov	
O'ZBEKISTONNING "YASHIL IQTISODIYOT" TIZIMIGA O'TISH ZARURIYATI VA XIZMATLAR SOHASI UCHUN IQTISODIIY AHAMIYATI.....	333
Y.M.Xalikov	
OLIIY TA'LIM TASHKILOTLARIDA AKADEMIK FAOLIYATNI BOSHQARISHNING NAZARIY VA METODOLOGIK ASOSLARI.....	342
Ixtiyorov Bekzod Zulfiqor o'g'li	
YOSHLARNING RAQAMLI MEHNAT PLATFORMALARIDA BARQAROR BANDLIGINI RISKKA ASOSLANGAN STRATEGIK BOSHQARISH.....	349
Palvonova Sevara Baxromovna	
RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA XIZMAT KO'RSATISH TARMOQLARIDA INNOVATSION BOSHQARUV TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH.....	355
Almanov Ilhom Sultonovich	
MAKTABGACHA TA'LIM XIZMATLARINI GEYMIKATSIIYALASH ASOSIDA TA'LIM SIFATI VA IQTISODIIY SAMARADORLIKNI OSHIRISH	362
Aslonova Rushano Ilxomovna	
KICHIK BIZNES SUBYEKTLARIDA RAQAMLI PLATFORMALARDAN FOYDALANISHNING IQTISODIIY NATIJADORLIKKA TA'SIRINI BAHOLASH.....	368
Tursunxo'jayeva Gulnoza Jamoliddin qizi	
HUDUDLARNING IQTISODIIY RIVOJLANISHIDA ISTE'MOLCHILAR HUQUQLARINI HIMOYA QILISH MEXANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH	374
Xolmatov Azamatjon Abdupattoyevich	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКСПОРТА В УЗБЕКИСТАНЕ: ЭКОНОМЕТРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЭКСПОРТНОЙ АКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ	380
Муниса Турдибаева	
LOYIHA MENEJERLARINING SOFT SKILLS KOMPETENSIYALARINI RIVOJLANTIRISHNING LOYIHALAR IQTISODIIY SAMARADORLIGIGA TA'SIRI	394
Zairova Farida To'xtamurod qizi	
TIBBIY XIZMAT KO'RSATUVCHI KORXONALAR FAOLIYATI SAMARADORLIGINI OSHIRISHDA IQTISODIIY KO'RSATKICHLAR TIZIMIDAN FOYDALANISH.....	400
O'roqov Firdavs Ortiqniyoz o'g'li	
RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA KORXONALAR FAOLIYATI SAMARADORLIGINI OSHIRISHNING NAZARIY-USLUBIIY ASOSLARI	407
Jumaev Sohob Baxodirovich	
O'ZBEKISTONDA RAQAMLI VA BARQAROR TURIZMNI RIVOJLANTIRISHNING TRANSFORMATSIYON MODELII.....	412
Murodullayeva Guljaxon A'zamjon qizi	
INSON KAPITALINI BOSHQARISHNING ILMIY-NAZARIY VA USLUBIIY ASOSLARI	418
Djalilova Dilbar Abdikarim qizi	

INSON KAPITALINI BOSHQARISHNING ILMIY-NAZARIY VA USLUBIY ASOSLARI



Djalilova Dilbar Abdikarim qizi
International School of Finance Technology and Science instituti
Menejment kafedrası o'qituvchisi
ORCID: 0009-0001-8385-7178
E-mail: Dlexpress.acc@gmail.com

Annotatsiya: Inson kapitalini boshqarishning ilmiy-nazariy va uslubiy asoslari zamonaviy iqtisodiy rivojlanish sharoitida tadqiq etilgan. Inson kapitali iqtisodiy o'sish, mehnat unumdorligi, innovatsion rivojlanish va tashkilotlarning raqobatbardoshligini ta'minlovchi muhim strategik omillardan biri sifatida namoyon bo'lmoqda. Tadqiqot doirasida inson kapitali tushunchasining shakllanishi va rivojlanishining nazariy asoslari, uning tarkibiy elementlari hamda inson kapitalini boshqarishning zamonaviy yondashuvlari tahlil qilingan. Inson kapitali, inson resurslari, intellektual kapital va ijtimoiy kapital tushunchalari o'rtasidagi farqlar ochib berilgan. Shuningdek, strategik inson resurslarini boshqarish, kompetensiyaga asoslangan boshqaruv, talent-menejment, bilimlarni boshqarish, raqamli HR va HR-analitika kabi zamonaviy uslubiy yondashuvlarning mazmuni yoritilgan. O'zbekiston sharoitida inson kapitalini rivojlantirish va undan samarali foydalanishning ustuvor yo'nalishlari aniqlanib, inson kapitali samaradorligini baholashga qaratilgan integral yondashuv taklif etilgan.

Kalit so'zlar: inson kapitali, inson resurslari, inson kapitalini boshqarish, mehnat unumdorligi, kompetensiya, talent-menejment, intellektual kapital, raqamli HR, HR-analitika, inson kapitaliga investitsiyalar.

Аннотация: Научно-теоретические и методологические основы управления человеческим капиталом исследованы в условиях современного экономического развития. Рассмотрена эволюция теории человеческого капитала и раскрыты основные научные подходы к определению его сущности и содержания. Проанализированы основные составляющие человеческого капитала, включая образование, профессиональную квалификацию, трудовой опыт, здоровье, цифровые компетенции, инновационный потенциал и социальные навыки. Особое внимание уделено современным подходам к управлению человеческим капиталом, включая стратегическое управление человеческими ресурсами, компетентностный подход, управление талантами, управление знаниями, цифровой HR и HR-аналитику. На основе проведённого анализа предложен методический подход к оценке эффективности человеческого капитала с использованием интегрального показателя. Рассмотрены особенности управления человеческим капиталом в условиях развития цифровой экономики Узбекистана и сформулированы научно-практические рекомендации по совершенствованию системы его формирования, развития и эффективного использования.

Ключевые слова: человеческий капитал, управление человеческим капиталом, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, компетенции, профессиональная квалификация, цифровая экономика, HR-аналитика, управление талантами, интеллектуальный капитал, производительность труда, развитие человеческого капитала.

Abstract: The scientific, theoretical, and methodological foundations of human capital management are examined in the context of modern economic development. The evolution of human capital theory is considered, and the major scientific approaches to defining its essence and content are explored. The key components of human capital are analyzed, including education, professional qualifications, work experience, health, digital competencies, innovation potential, and social skills. Particular attention is paid to contemporary approaches to human capital management, including strategic human resource management, competency-



based management, talent management, knowledge management, digital HR, and HR analytics. Based on the analysis, a methodological approach to assessing human capital effectiveness using an integrated indicator is proposed. The specific features of human capital management in the context of Uzbekistan's digital economy development are also examined, and scientific and practical recommendations for improving the formation, development, and effective utilization of human capital are formulated.

Keywords: human capital, human capital management, human resources, labor resources, competencies, professional qualifications, digital economy, HR analytics, talent management, intellectual capital, labor productivity, human capital development.

KIRISH

XXI asrda globallashtirish, raqamlashtirish, sun'iy intellekt va innovatsion texnologiyalarning jadal rivojlanishi iqtisodiyotda inson kapitalining ahamiyatini sezilarli darajada oshirmoqda. Zamonaviy sharoitda korxonalarning raqobatbardoshligi nafaqat moddiy va moliyaviy resurslarga, balki xodimlarning bilim, malaka, tajriba, kompetensiya va innovatsion salohiyatidan samarali foydalanish darajasiga ham bog'liq. Shu sababli inson kapitalini boshqarish zamonaviy menejmentning strategik yo'nalishlaridan biriga aylanmoqda.

Inson kapitali nazariyasining ilmiy asoslari T. Schultz, G. Becker va J. Mincer kabi olimlarning tadqiqotlarida shakllangan. T. Schultz inson kapitaliga investitsiyalarni iqtisodiy rivojlanishning muhim omili sifatida baholagan [1], G. Becker ta'lim va kasbiy tayyorgarlikning inson daromadlariga ta'sirini asoslagan [2], J. Mincer esa ta'lim, mehnat tajribasi va daromad o'rtasidagi bog'liqlikni tadqiq qilgan [3]. Hozirgi davrda ushbu nazariyalar raqamli kompetensiyalar, ijodkorlik, moslashuvchanlik va uzluksiz ta'lim kabi yangi omillar bilan boyib bormoqda.

O'zbekiston iqtisodiyotida ham inson kapitalini rivojlantirish masalasi dolzarb hisoblanadi. Mehnat bozorining transformatsiyasi, raqamli texnologiyalarning keng joriy etilishi va malakali kadrlarga bo'lgan talabning ortishi korxonalarda inson kapitalini samarali boshqarish mexanizmlarini takomillashtirishni talab etmoqda.

Shu nuqtayi nazardan, inson kapitalini boshqarishning ilmiy-nazariy asoslarini o'rganish, uning tarkibiy qismlarini aniqlash va samaradorligini baholashning zamonaviy uslubiy yondashuvlarini ishlab chiqish muhim ilmiy-amaliy ahamiyatga ega.

Tadqiqotning maqsadi — inson kapitalini boshqarishning ilmiy-nazariy va uslubiy asoslarini o'rganish hamda uni samarali boshqarish bo'yicha ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqish.

Tadqiqot vazifalari inson kapitali tushunchasining nazariy mazmunini ochib berish, uning tarkibiy qismlarini aniqlash, zamonaviy boshqaruv yondashuvlarini tahlil qilish, inson kapitalini baholash usullarini o'rganish hamda O'zbekiston sharoitida uni rivojlantirish bo'yicha takliflar ishlab chiqishdan iborat.

Tadqiqot obyekti — korxona va tashkilotlarda inson kapitalini shakllantirish, rivojlantirish va undan foydalanish jarayonlari.

Tadqiqot predmeti — inson kapitalini boshqarish jarayonida yuzaga keladigan iqtisodiy, tashkiliy va uslubiy munosabatlar.

MAVZUGA OID ADABIYOTLAR SHARHI

Inson kapitali tushunchasi iqtisodiy fanlarda uzoq tarixiy rivojlanish jarayonida shakllangan bo'lib, uning nazariy asoslari dastlab mehnat, ta'lim va inson qobiliyatlarining iqtisodiy qiymatini o'rganishga qaratilgan. Klassik iqtisodiy maktab vakillaridan A. Smith insonning foydali qobiliyatlarini shakllantirish uchun sarflangan xarajatlarni kapitalning alohida shakli sifatida izohlagan. Uning qarashlarida ta'lim va kasbiy tayyorgarlik insonning mehnat unumdorligini oshiruvchi muhim omil sifatida namoyon bo'ladi [4].

Inson kapitali nazariyasining mustaqil ilmiy yo'nalish sifatida shakllanishida T. Schultzning tadqiqotlari alohida o'rin tutadi. Olim inson kapitaliga investitsiyalarni iqtisodiy taraqqiyotning muhim manbai sifatida ko'rib, ta'lim, sog'liqni saqlash, kasbiy tayyorgarlik va inson qobiliyatlarini rivojlantirishga yo'naltirilgan xarajatlarning kelgusida iqtisodiy samara berishini asoslagan [5]. Schultzning mazkur yondashuvi insonning bilim va ko'nikmalarini iqtisodiy resurs sifatida baholash imkonini kengaytirdi.

G. Becker inson kapitali nazariyasini mikroiqtisodiy nuqtayi nazardan rivojlantirib, ta'lim va kasbiy tayyorgarlikka yo'naltirilgan xarajatlarni kelgusidagi daromadlarni oshiruvchi investitsiya sifatida talqin qildi [6]. Uning fikricha, insonning bilim va malakasi ortishi uning mehnat bozorida qiymatini oshiradi. Ushbu yondashuv inson kapitaliga investitsiyalarning iqtisodiy qaytimini individual va tashkilot darajasida baholash uchun muhim nazariy asos bo'lib xizmat qildi.



J. Mincer tadqiqotlarida ta'lim va ish tajribasi bilan daromad o'rtasidagi bog'liqlik empirik jihatdan asoslangan [7]. Mincerning yondashuvi inson kapitalining iqtisodiy qiymatini miqdoriy baholashga imkon berdi va keyingi tadqiqotlarda mehnat daromadlarining shakllanishini tushuntirish uchun keng qo'llanildi. Shu tariqa, inson kapitali nazariyasi dastlabki falsafiy va nazariy qarashlardan boshlab, empirik va ekonometrik tadqiqotlar yo'nalishida ham rivojlandi.

Keyingi ilmiy izlanishlarda inson kapitalining mazmuni yanada kengaytirildi. P. Bourdieu kapitalning iqtisodiy shakli bilan bir qatorda, madaniy va ijtimoiy shakllari ham mavjudligini ta'kidlab, insonning bilimlari, madaniy tajribasi va ijtimoiy aloqalari uning jamiyatdagi iqtisodiy imkoniyatlariga ta'sir ko'rsatishini asoslagan [8]. Mazkur yondashuv inson kapitalini faqat rasmiy ta'lim va kasbiy malaka bilan cheklab qo'ymasdan, uning ijtimoiy va madaniy jihatlarini ham hisobga olishga imkon beradi.

Zamonaviy ilmiy adabiyotlarda inson kapitali kompleks iqtisodiy kategoriya sifatida talqin qilinmoqda. World Bank inson kapitalini inson hayoti davomida shakllanadigan bilim, ko'nikma, sog'liq va boshqa xususiyatlar majmui sifatida baholaydi hamda uning uzoq muddatli iqtisodiy o'sish va mehnat unumdorligi bilan bog'liqligini ko'rsatadi [9]. Jahon bankining Human Capital Project tashabbusi mamlakatlarda inson kapitalini o'lchash, ta'lim va sog'liqni saqlash natijalarini yaxshilash hamda mavjud inson salohiyatidan samarali foydalanishga qaratilgan.

Inson kapitalini baholashda World Bank tomonidan ishlab chiqilgan Human Capital Index ham muhim metodologik vosita hisoblanadi. Ushbu ko'rsatkich inson salomatligi va ta'lim natijalarining kelajakdagi mehnat unumdorligiga ta'sirini baholash imkonini beradi. Shu jihatdan, inson kapitalini boshqarishda faqat xodimlar sonini emas, balki ularning sifat ko'rsatkichlarini ham baholash zarurligi namoyon bo'ladi.

Zamonaviy iqtisodiy sharoitda inson kapitalining tarkibiga raqamli kompetensiyalarni kiritish masalasi ham muhim ilmiy yo'nalishga aylandi. OECD tadqiqotlarida raqamlashtirish va yangi texnologiyalar mehnat bozorida talab qilinadigan ko'nikmalar tarkibini o'zgartirayotgani, ayniqsa, raqamli va texnologik kompetensiyalarni rivojlantirish zarurligi ta'kidlanadi. OECDning O'zbekiston bo'yicha tadqiqotida ham xususiy sektorning raqamli transformatsiyasini yanada jadallashtirishda raqamli ko'nikmalarni rivojlantirish muhim omillardan biri sifatida ko'rsatilgan [10].

Mazkur holat inson kapitalini boshqarishda an'anaviy ta'lim va kasbiy tayyorgarlik bilan bir qatorda, raqamli savodxonlik, ma'lumotlar bilan ishlash, texnologik vositalardan foydalanish, kreativ fikrlash va moslashuvchanlik kabi kompetensiyalarni rivojlantirish zarurligini ko'rsatadi. Ayniqsa, raqamli iqtisodiyotda texnologiyalarning tez yangilanishi xodimlardan mavjud bilimlarini muntazam yangilab borishni talab etmoqda.

Shuningdek, inson kapitalini boshqarish bo'yicha zamonaviy tadqiqotlarda inson kapitalini yaratish, rivojlantirish va undan foydalanish jarayonlari o'zaro bog'liq holda ko'rilmog'da. Xodimlarni tanlash va ishga qabul qilish jarayonining samaradorligi, ularni o'qitish va malakasini oshirish, motivatsiya qilish, faoliyatini baholash va tashkilotda saqlab qolish siyosati inson kapitalini boshqarishning yagona tizimini shakllantiradi. Shu sababli zamonaviy tashkilotlarda inson kapitalini boshqarish oddiy kadrlar funksiyasidan strategik boshqaruv mexanizmiga aylanmoqda.

Bugungi ilmiy adabiyotlarda inson kapitalining yana bir muhim jihati — uning innovatsion salohiyat bilan bog'liqligidir. Bilimli va malakali xodimlar yangi mahsulot va xizmatlarni yaratish, texnologik jarayonlarni takomillashtirish hamda boshqaruv qarorlarini optimallashtirishda muhim rol o'ynaydi. Shu sababli inson kapitalini rivojlantirishga yo'naltirilgan investitsiyalar tashkilotning innovatsion faolligi va raqobatbardoshligini oshirishning muhim sharti sifatida qaralmoqda.

Inson kapitalining tarkibiy qismlarini baholashda ta'lim darajasi, kasbiy malaka va ish tajribasi bilan bir qatorda, sog'liq, raqamli kompetensiyalar, ijtimoiy ko'nikmalar va innovatsion qobiliyatlarni hisobga olish tobora muhimlashmoqda. Bunda inson kapitalini boshqarishning samaradorligi xodimlarning mavjud salohiyatidan qanchalik samarali foydalanilayotganligi bilan ham belgilanadi. Mazkur masala, ayniqsa, rivojlanayotgan mamlakatlarda ta'lim tizimi va mehnat bozori o'rtasidagi uyg'unlikni ta'minlash nuqtayi nazaridan dolzarbdir.

Adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, inson kapitali nazariyasi klassik davrda asosan ta'lim, malaka va mehnat unumdorligi bilan bog'langan bo'lsa, zamonaviy bosqichda uning tarkibiga sog'liq, innovatsion faoliyat, raqamli kompetensiyalar, kreativlik, ijtimoiy ko'nikmalar va uzluksiz ta'lim kabi omillar ham kiritilmoqda. Shu bilan birga, mavjud tadqiqotlarning sezilarli qismi inson kapitalining alohida tarkibiy qismlarini o'rganishga qaratilgan bo'lib, ularni tashkilot darajasida yagona boshqaruv va baholash tizimiga integratsiya qilish yo'nalishidagi tadqiqotlarni yanada rivojlantirish maqsadga muvofiq.

Shundan kelib chiqib, mazkur tadqiqotda inson kapitalini boshqarishning ilmiy-nazariy yondashuvlarini tizimlashtirish bilan bir qatorda, uning tarkibiy qismlarini kompleks baholash, rivojlantirish va tashkilotning strategik maqsadlari bilan uyg'unlashtirishga qaratilgan uslubiy yondashuvni shakllantirish maqsadga muvofiq deb hisoblanadi.



TADQIQOT METODOLOGIYASI

Tadqiqot inson kapitalini boshqarishning ilmiy-nazariy va uslubiy asoslarini o'rganishga qaratilgan bo'lib, unda tizimli, qiyosiy va mantiqiy tahlil, induksiya va deduksiya hamda umumlashtirish usullaridan foydalanildi. Tadqiqotning nazariy asosini inson kapitali nazariyasi, strategik inson resurslarini boshqarish va resurslarga asoslangan yondashuv tashkil etdi.

Tadqiqot jarayonida A. Smith, T. Schultz, G. Becker, J. Mincer kabi olimlarning ilmiy qarashlari, shuningdek, World Bank, OECD va ILOning inson kapitaliga oid zamonaviy tadqiqotlari tahlil qilindi. Inson kapitalini baholashda ta'lim, malaka, mehnat tajribasi, mehnat unumdorligi, raqamli kompetensiyalar va innovatsion salohiyat kabi indikatorlardan foydalanish taklif etildi.

Tadqiqotda inson kapitalining integral ko'rsatkichini aniqlash uchun $IHK = \sum(W_i \times X_i)$ modeli qo'llanildi. Bu yerda IHK — inson kapitalining integral ko'rsatkichi, W_i — indikatorning og'irlik koeffitsiyenti, X_i — indikatorning standartlashtirilgan qiymatini ifodalaydi. Mazkur metod inson kapitalining alohida tarkibiy qismlarini kompleks baholash va uni samarali boshqarish bo'yicha ilmiy xulosalar ishlab chiqish imkonini beradi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Tadqiqot natijalari inson kapitalini boshqarish zamonaviy tashkilotlarda faqat xodimlarni ishga qabul qilish, joylashtirish va mehnat faoliyatini nazorat qilish bilan cheklanmasligini ko'rsatdi. Inson kapitalini boshqarish jarayoni xodimlarning bilim va kompetensiyalarini aniqlash, ularni rivojlantirish, tashkilot strategiyasi bilan uyg'unlashtirish, mehnat natijalarini baholash va mavjud salohiyatdan samarali foydalanishni o'z ichiga oluvchi uzluksiz boshqaruv tizimi sifatida shakllanishi lozim.

Tadqiqot davomida aniqlanishicha, raqamli transformatsiya inson kapitalining mazmunini sezilarli darajada o'zgartirmoqda. OECD tomonidan O'zbekiston xususiy sektori bo'yicha o'tkazilgan tadqiqotda raqamli ko'nikmalarni yanada rivojlantirish korxonalarning raqamli transformatsiyasi va raqobatbardoshligini oshirishning muhim omillaridan biri sifatida qayd etilgan [11]. Shu bilan birga, raqamli texnologiyalarni samarali joriy etish nafaqat texnik vositalarga, balki xodimlarning ulardan foydalanish, yangi jarayonlarga moslashish va bilimlarini yangilash qobiliyatiga ham bog'liq.

Mazkur holat inson kapitalini boshqarishda kompetensiyalar tarkibini qayta ko'rib chiqish zarurligini ko'rsatadi. Ilgari xodimning kasbiy bilimi va ish tajribasi asosiy mezon sifatida qaralgan bo'lsa, hozirgi sharoitda raqamli savodxonlik, analitik fikrlash, ijodkorlik, moslashuvchanlik, jamoada ishlash va uzluksiz o'rganish qobiliyati ham muhim omillarga aylanmoqda. World Economic Forumning 2025-yilgi tadqiqotiga ko'ra, 2030-yilgacha mavjud asosiy ko'nikmalarning o'rtacha 39 foizi o'zgarishi yoki yangilanishi kutilmoqda. Tashkilotlar uchun analitik fikrlash eng muhim asosiy ko'nikma bo'lib qolmoqda, texnologik savodxonlik, sun'iy intellekt va katta ma'lumotlar bilan ishlash, kreativ fikrlash, moslashuvchanlik va uzluksiz ta'lim esa tobora muhimlashmoqda [12].

Shundan kelib chiqib, tadqiqotda inson kapitalini boshqarish samaradorligini uchta o'zaro bog'liq yo'nalish — shakllantirish, rivojlantirish va foydalanish orqali baholash maqsadga muvofiq deb topildi. Shakllantirish bosqichida ta'lim, kasbiy tayyorgarlik va ishga qabul qilish sifati muhim bo'lsa, rivojlantirish bosqichida malaka oshirish, qayta tayyorlash va kompetensiyalarni yangilash ustuvor ahamiyat kasb etadi. Foydalanish bosqichida esa xodim salohiyatining mehnat unumdorligi, innovatsion faollik va tashkilot natijalariga ta'siri baholanadi (1-jadval).

1-jadval

Inson kapitalini boshqarishning asosiy yo'nalishlari¹

Yo'nalish	Asosiy mazmun	Baholash ko'rsatkichlari	Kutiladigan natija
Shakllantirish	Xodimlarni tanlash va zarur kompetensiyalarni aniqlash	Ta'lim darajasi, malaka, ishga qabul qilish sifati	Zarur kompetensiyaga ega kadrlar
Rivojlantirish	O'qitish, malaka oshirish va qayta tayyorlash	Treninglar soni, ta'lim xarajatlari, kompetensiyalar o'sishi	Xodim salohiyatining oshishi
Foydalanish	Bilim va ko'nikmalardan samarali foydalanish	Mehnat unumdorligi, ish sifati, innovatsiyalar	Yuqori iqtisodiy samaradorlik
Motivatsiya	Moddiy va nomoddiy rag'batlantirish	Ish haqi, mukofot, karyera imkoniyati, qoniqish	Xodimlarning faolligi
Saqlab qolish	Malakali xodimlarni tashkilotda ushlab qolish	Xodimlar almashinuvi, retention darajasi	Inson kapitalining barqarorligi
Raqamlashtirish	Raqamli kompetensiyalarni rivojlantirish	IT ko'nikmalari, raqamli vositalardan foydalanish	Texnologik moslashuvchanlik

1 Muallif ishlanmasi



Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, inson kapitalini rivojlantirishga yo'naltirilgan xarajatlarning iqtisodiy samarasi bevosita va bilvosita shakllarda namoyon bo'ladi. Bevosita samara xodimning mehnat unumdorligi va ish sifatining oshishi orqali yuzaga kelsa, bilvosita samara xodimlar almashinuvining kamayishi, innovatsion faollikning ortishi, tashkiliy bilimlarning saqlanib qolishi va mijozlarga xizmat ko'rsatish sifatining yaxshilanishida namoyon bo'ladi.

OECD ma'lumotlari ham bu xulosani qo'llab-quvvatlaydi: O'zbekistonda xususiy sektorning raqamli ko'nikmalarini rivojlantirish korxonalar mahsuldorligi va raqamli transformatsiyasini jadallashtirishning muhim yo'nalishlaridan biri sifatida ko'rsatilgan. OECD korxonalarda raqamli ko'nikmalarni rivojlantirish, ehtiyojlarni muntazam baholash va xodimlarni qayta tayyorlash mexanizmlarini kuchaytirishni tavsiya qiladi [11].

Shu asosda tadqiqotda inson kapitalini boshqarish samaradorligini baholash uchun quyidagi tarkibiy indikatorlar tizimi taklif etildi (2-jadval).

2-jadval
Inson kapitalini baholashning taklif etilayotgan indikatorlar tizimi²

No	Indikator	Belgilanishi	Mazmuni	Og'irlik, %
1	Ta'lim darajasi	X_1	Xodimlarning ta'lim va kasbiy tayyorgarlik darajasi	15
2	Kasbiy malaka	X_2	Lavozimga mos professional kompetensiyalar	15
3	Mehnat tajribasi	X_3	Amaliy tajriba va kasbiy staj	10
4	Mehnat unumdorligi	X_4	Xodim mehnatidan olinayotgan iqtisodiy natija	20
5	Raqamli kompetensiya	X_5	Raqamli texnologiyalar va dasturlardan foydalanish qobiliyati	15
6	Innovatsion salohiyat	X_6	Yangi g'oya va texnologiyalarni yaratish yoki joriy etish	10
7	Rivojlantirish investitsiyasi	X_7	Xodimlarni o'qitish va rivojlantirishga sarflanadigan mablag'	10
8	Xodimlar barqarorligi	X_8	Malakali xodimlarni tashkilotda saqlab qolish darajasi	5
	Jami			100

Jadvaldagi og'irlik koeffitsiyentlari mualliflik uslubiy taklifi bo'lib, amaliy tadqiqotda ekspert baholash, korxona statistikasi yoki boshqa matematik-statistik usullar asosida moslashtirilishi mumkin. Ushbu yondashuvning afzalligi shundaki, inson kapitalini faqat xodimlar soni yoki ta'lim darajasi orqali emas, balki uning tashkilot uchun yaratadigan iqtisodiy va innovatsion qiymati bilan birgalikda baholash imkonini beradi.

Tadqiqotda inson kapitalining integral ko'rsatkichini hisoblash uchun quyidagi model taklif qilindi:

$$IHK = 0,15X_1 + 0,15X_2 + 0,10X_3 + 0,20X_4 + 0,15X_5 + 0,10X_6 + 0,10X_7 + 0,05X_8$$

bu yerda:

IHK — inson kapitalining integral ko'rsatkichi;

X_1 – X_8 — standartlashtirilgan indikatorlar;

0,05–0,20 — tegishli indikatorlarning og'irlik koeffitsiyentlari.

Mazkur model orqali korxonaning inson kapitalini shartli ravishda uch darajaga ajratish mumkin (3-jadval).

3-jadval
Inson kapitalining integral ko'rsatkichini talqin qilish³

IHK qiymati	Daraja	Tavsif	Boshqaruv chorasi
0,00–0,39	Past	Inson kapitalidan foydalanish samaradorligini oshirish imkoniyati mavjud	Malaka oshirish va qayta tayyorlashni kuchaytirish
0,40–0,69	O'rta	Inson kapitalining ayrim tarkibiy qismlari yetarli darajada shakllangan	Rivojlantirish talab etiladigan indikatorlarni takomillashtirish
0,70–1,00	Yuqori	Inson kapitalidan foydalanish samaradorligi yuqori	Rivojlanish va innovatsiyalarni kengaytirish

Mazkur natijalar inson kapitalini baholashda yagona ko'rsatkichdan foydalanish bilan bir qatorda, kompleks yondashuvni qo'llash maqsadga muvofiqligini ko'rsatadi. Masalan, xodimlarning ta'lim darajasi yuqori bo'lishi

² Muallif ishlanmasi

³ Muallif ishlanmasi



mumkin, biroq raqamli kompetensiya yoki innovatsion salohiyatni yanada rivojlantirish umumiy samaradorlikni oshirish imkonini beradi. Shu sababli integral yondashuv turli komponentlarning o'zaro ta'sirini hisobga olish imkonini beradi.

Tadqiqotning yana bir muhim natijasi inson kapitali va texnologik transformatsiya o'rtasidagi bog'liqlikni aniqlashdan iborat. Zamonaviy mehnat bozorida texnologik ko'nikmalar bilan bir qatorda insoniy, ya'ni avtomatlashtirish murakkab bo'lgan kompetensiyalarning ahamiyati ham ortmoqda. World Economic Forum ma'lumotlariga ko'ra, 2025–2030-yillar davrida AI va katta ma'lumotlar, tarmoqlar va kiberxavfsizlik, texnologik savodxonlik bilan birga kreativ fikrlash, chidamlilik, moslashuvchanlik va chaqqonlik kabi ko'nikmalar ham eng tez rivojlanadigan kompetensiyalar qatoriga kiradi [12].

Demak, inson kapitalini boshqarishning samarali modeli "hard skills" va "soft skills"ni birgalikda rivojlantirishga asoslanishi lozim. Texnik bilimlarni insoniy va ijtimoiy kompetensiyalar bilan uyg'un rivojlantirish xodimning o'zgaruvchan tashkiliy muhitga moslashuvchanligini yanada oshiradi. Texnologik kompetensiyalarni analitik fikrlash, muloqot, liderlik va uzluksiz o'rganish qobiliyati bilan uyg'unlashtirish inson kapitalining barqarorligini oshiradi (4-jadval).

4-jadval

Raqamli iqtisodiyot sharoitida inson kapitalining ustuvor kompetensiyalari⁴

Kompetensiya guruhi	Asosiy kompetensiyalar	Strategik ahamiyati
Analitik	Tahlil, muammoni hal qilish, qaror qabul qilish	Boshqaruv sifatini oshiradi
Raqamli	Texnologik savodxonlik, AI, ma'lumotlar bilan ishlash	Raqamli transformatsiyani tezlashtiradi
Ijtimoiy	Muloqot, hamkorlik, liderlik	Jamoaviy samaradorlikni oshiradi
Innovatsion	Kreativlik, yangi g'oya yaratish	Innovatsion raqobatbardoshlikni ta'minlaydi
Moslashuvchan	Resilience, flexibility, agility	O'zgaruvchan muhitga moslashishni ta'minlaydi
Rivojlanish	Lifelong learning, curiosity	Kompetensiyalarning muntazam yangilanib borishini ta'minlaydi

Ushbu jadvaldan ko'rinadiki, inson kapitalining zamonaviy tarkibi texnologik va ijtimoiy kompetensiyalar kombinatsiyasiga asoslanmoqda. Bu xulosa global mehnat bozori tendensiyalari bilan ham mos keladi. 2025-yilgi *Future of Jobs Report* ma'lumotlariga ko'ra, ish beruvchilarning 63 foizi malaka masalasini biznes transformatsiyasining muhim yo'nalishlaridan biri deb hisoblaydi, 85 foizi esa ishchi kuchining malakasini oshirishni ustuvor yo'nalish sifatida belgilagan [12].

O'zbekiston uchun mazkur natija ayniqsa muhimdir. OECDning O'zbekiston bo'yicha tadqiqotida davlat siyosati doirasida xususiy sektorning raqamli ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyojini muntazam aniqlash, mavjud ko'nikmalarni baholash va korxonalarni xodimlarni qayta tayyorlashga rag'batlantirish zarurligi ko'rsatilgan [11].

Shu asosda O'zbekiston korxonalarida inson kapitalini boshqarishning quyidagi mexanizmini taklif etish mumkin:

Inson kapitalini aniqlash → Kompetensiyalarni baholash → Rivojlanish ehtiyojlarini aniqlash → O'qitish va qayta tayyorlash → Motivatsiya → Mehnat natijasini baholash → Monitoring → Takomillashtirish.

Umuman olganda, muhokama natijalari inson kapitalini boshqarish bo'yicha uchta asosiy xulosani shakllantirish imkonini berdi. Birinchidan, inson kapitalining qiymati faqat ta'lim va mehnat tajribasi bilan emas, balki raqamli va innovatsion kompetensiyalar bilan ham belgilanadi. Ikkinchidan, inson kapitaliga investitsiyalarning samaradorligi xodimlarning individual natijalari bilan bir qatorda, korxonaning umumiy mehnat unumdorligi va raqobatbardoshligi orqali baholanishi kerak. Uchinchidan, raqamli transformatsiya sharoitida uzluksiz o'qitish, reskilling va upskilling jarayonlarini inson kapitalini boshqarish strategiyasining doimiy elementi sifatida shakllantirish zarur.

Shunday qilib, tadqiqotda taklif etilgan integral baholash modeli va boshqaruv mexanizmi korxonalarda inson kapitalining holatini kompleks tahlil qilish, rivojlanishning ustuvor yo'nalishlarini aniqlash hamda xodimlarga yo'naltirilgan investitsiyalar samaradorligini oshirish uchun metodik asos bo'lib xizmat qilishi mumkin.



XULOSA VA TAKLIFLAR

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, zamonaviy iqtisodiyot sharoitida inson kapitali korxona va tashkilotlarning barqaror rivojlanishi, mehnat unumdorligining oshishi hamda raqobatbardoshligini ta'minlovchi strategik resurslardan biridir. Inson kapitalining mazmuni an'anaviy ravishda ta'lim, kasbiy malaka va mehnat tajribasi bilan izohlangan bo'lsa, hozirgi bosqichda uning tarkibiga raqamli kompetensiyalar, innovatsion salohiyat, kreativ fikrlash, ijtimoiy ko'nikmalar, moslashuvchanlik va uzluksiz ta'lim olish qobiliyati ham kiradi.

Tadqiqot davomida inson kapitalini boshqarish oddiy kadrlar boshqaruvi bilan cheklanmasligi, balki xodimlarni tanlash, ularning kompetensiyalarini baholash, rivojlantirish, motivatsiya qilish, mehnat natijalarini monitoring qilish va tashkilotda saqlab qolish jarayonlarini o'zaro bog'lovchi strategik tizim ekanligi aniqlandi. Bunday yondashuv xodimlarning individual salohiyatini korxonaning uzoq muddatli strategik maqsadlari bilan uyg'unlashtirish imkonini beradi.

Tahlillar shuni ko'rsatdiki, inson kapitalining samaradorligini faqat xodimlar soni, ma'lumot darajasi yoki mehnat staji orqali baholash bilan bir qatorda, boshqa muhim sifat ko'rsatkichlarini ham hisobga olish maqsadga muvofiq. Inson kapitalini kompleks baholashda mehnat unumdorligi, raqamli kompetensiyalar, innovatsion faollik, xodimlarni rivojlantirishga yo'naltirilgan investitsiyalar va malakali kadrlarni saqlab qolish darajasi kabi ko'rsatkichlarni ham hisobga olish zarur. Shu sababli tadqiqotda inson kapitalining integral ko'rsatkichidan foydalanishga asoslangan uslubiy yondashuv taklif etildi.

Raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi inson kapitalini boshqarish mazmuniga ham yangi talablarni qo'yimoqda. Texnologiyalarning tez yangilanishi natijasida ayrim kasbiy ko'nikmalarni muntazam yangilab borishga bo'lgan ehtiyoj ortmoqda. Shu bois xodimlarni qayta tayyorlash, ularning malakasini muntazam oshirish va yangi texnologiyalarni o'zlashtirish imkoniyatlarini kengaytirish korxonalarning inson kapitalini boshqarish siyosatining doimiy yo'nalishiga aylanishi lozim.

O'zbekiston sharoitida inson kapitalini rivojlantirishning muhim shartlaridan biri ta'lim tizimi, ish beruvchilar va mehnat bozori o'rtasidagi aloqalarni mustahkamlashdir. Ta'lim jarayonida shakllantirilayotgan bilim va ko'nikmalarning real iqtisodiyot ehtiyojlariga mosligini oshirish, amaliy tayyorgarlikni kuchaytirish va raqamli kompetensiyalarni rivojlantirish mehnat bozori bilan ta'lim tizimi o'rtasidagi uyg'unlikni kuchaytirishga xizmat qiladi.

Tadqiqot natijalaridan kelib chiqib, quyidagi takliflarni ilgari surish mumkin:

Birinchidan, korxonalarda inson kapitalini boshqarishning yagona strategiyasini ishlab chiqish va uni umumiy rivojlanish strategiyasi bilan integratsiya qilish maqsadga muvofiq. Bunda xodimlarning mavjud kompetensiyalari va korxonaning kelajakdagi kadrlarga bo'lgan ehtiyoji muntazam taqqoslab borilishi kerak.

Ikkinchidan, inson kapitalini baholashning kompleks indikatorlar tizimini joriy etish zarur. Ushbu tizim ta'lim darajasi, kasbiy malaka, mehnat tajribasi, mehnat unumdorligi, raqamli kompetensiya, innovatsion salohiyat va xodimlar barqarorligi kabi ko'rsatkichlarni qamrab olishi maqsadga muvofiq.

Uchinchidan, xodimlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirishga yo'naltirilgan investitsiyalarni kengaytirish lozim. Ayniqsa, sun'iy intellekt, ma'lumotlar tahlili, raqamli platformalar va zamonaviy boshqaruv texnologiyalaridan foydalanish bo'yicha amaliy ko'nikmalarni rivojlantirishga ustuvor e'tibor qaratish kerak.

To'rtinchidan, xodimlarning rivojlanishini mehnat natijalari bilan bog'lovchi motivatsiya tizimini takomillashtirish zarur. Moddiy rag'batlantirish bilan bir qatorda, martaba o'sishi, kasbiy rivojlanish, malaka oshirish va tashabbuslarni qo'llab-quvvatlash kabi nomoddiy motivatsiya vositalaridan ham samarali foydalanish lozim.

Beshinchidan, korxonalarda HR-analitika vositalarini keng joriy etish maqsadga muvofiq. Xodimlar almashinuvi, mehnat unumdorligi, o'qitish natijalari, kompetensiyalar va motivatsiya ko'rsatkichlarini muntazam tahlil qilish boshqaruv qarorlarining aniqligi va samaradorligini oshiradi.

Oltinchidan, inson kapitaliga yo'naltirilgan xarajatlarni oddiy joriy xarajat sifatida emas, balki uzoq muddatli strategik investitsiya sifatida baholash mexanizmlarini takomillashtirish kerak. Bunda xodimlarni rivojlantirishga sarflangan mablag'larning mehnat unumdorligi, innovatsion natijalar va iqtisodiy samaradorlikka ta'sirini aniqlash muhimdir.

Yettinchidan, O'zbekiston korxonalarida raqamli va insoniy kompetensiyalarni birgalikda rivojlantirishga asoslangan modelni shakllantirish lozim. Texnologik bilimlar analitik fikrlash, kreativlik, kommunikativ qobiliyat, liderlik va moslashuvchanlik bilan uyg'unlashganda, inson kapitalining haqiqiy iqtisodiy qiymati oshadi.

Umuman olganda, inson kapitalini samarali boshqarish korxonalarning mavjud xodimlar salohiyatidan yuqori darajada foydalanish, yangi kompetensiyalarni shakllantirish va kelajakdagi iqtisodiy o'zgarishlarga moslashish imkoniyatlarini kengaytiradi. Shu sababli inson kapitalini rivojlantirishga yo'naltirilgan tizimli yondashuvni shakllantirish O'zbekistonning raqamli va innovatsion iqtisodiyotga o'tish jarayonining muhim shartlaridan biri sifatida qaralishi lozim.



FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Smith A. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. — London : W. Strahan and T. Cadell, 1776.
2. Schultz T. W. Investment in Human Capital // *The American Economic Review*. — 1961. — Vol. 51, No. 1. — P. 1–17.
3. Becker G. S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. — New York : Columbia University Press, 1964.
4. Mincer J. *Schooling, Experience, and Earnings*. — New York : National Bureau of Economic Research, 1974.
5. Bourdieu P. The Forms of Capital // *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* / ed. by J. G. Richardson. — New York : Greenwood Press, 1986. — P. 241–258.
6. World Bank. *The Human Capital Project*. — Washington, DC : World Bank, 2018.
7. World Bank. *The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19*. — Washington, DC : World Bank, 2020.
8. World Bank. *The Human Capital Project: Key Reports*. — Washington, DC : World Bank, 2020.
9. OECD. *OECD Digital Education Outlook 2021: Pushing the Frontiers with AI, Blockchain and Robots*. — Paris : OECD Publishing, 2021. — DOI: 10.1787/589b283f-en.
10. International Labour Organization. *Skills for Digital Transformation*. — Geneva : International Labour Organization, 2024.
11. OECD. *Digital Skills for Private Sector Competitiveness in Uzbekistan*. — Paris : OECD Publishing, 2023. — DOI: 10.1787/6c54f447-en.
12. World Economic Forum. *The Future of Jobs Report 2025*. — Geneva : World Economic Forum, 2025.
13. OECD. *OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Green and Digital Transition*. — Paris : OECD Publishing, 2023.
14. Gatti R. V., Corral P., Dehnen N., D'Souza R., Mejalenko J., Pennings S. *The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19*. — Washington, DC : World Bank, 2020.
15. World Bank. *Human Capital Project: Key Reports*. — Washington, DC : World Bank, 2020.
16. International Labour Organization. *Skills and Lifelong Learning: Skills for Digital Transformation*. — Geneva : International Labour Organization, 2024.



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Ingliz tili muharriri: Feruz HAKIMOV

Musahhih: Zokir ALIBEKOV

Sahifalovchi va dizayner: Hasan MAQSUDOV

2026. № 8/2

© Materiallar ko'chirib bosilganda "Yashil" iqtisodiyot va taraqqiyot" 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: sq143235@gmail.com

Bot: @iqtisodiyot_77

Tel.: 93 718 40 07

Jurnalga istalgan payt quyidagi rekvizitlar orqali obuna bo'lishingiz mumkin. Obuna bo'lgach, @iqtisodiyot_77 telegram sahifamizga to'lov haqidagi ma'lumotni skrinshot yoki foto shaklida jo'natishingizni so'raymiz. Shu asosda har oygi jurnal yangi sonini manzilingizga jo'natamiz.

"Yashil" iqtisodiyot va taraqqiyot" jurnali 03.11.2022-yildan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Adminstratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan №566955 reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan.

Litsenziya raqami: №046523. PNFL: 30407832680027

Manzilimiz: Toshkent shahar, Mirzo Ulug'bek tumani
Kumushkon ko'chasi, 26-uy.



Jurnal sayti: <https://yashil-iqtisodiyot-taraqqiyot.uz>