



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

№7

Google Scholar

OPEN ACCESS

ULRICHSWEB[®]
GLOBAL SERIALS DIRECTORY

OpenAIRE

ROAD

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU

Academic
Resource
Index
ResearchBib

ISSN
INTERNATIONAL
STANDARD
SERIAL
NUMBER
INTERNATIONAL CENTRE

CYBERLENINKA

BASE

INDEX COPERNICUS
INTERNATIONAL

Crossref



ISSN: 2992-8982

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

2025



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Bosh muharrir:

Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich

Bosh muharrir o'rinbosari:

Karimov Norboy G'aniyevich

Muharrir:

Qurbonov Sherzod Ismatillayevich

Elektron nashr. 49 sahifa.

E'lon qilishga 2025-yil 1-iyulda ruxsat etildi.

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 Sotvoldix o'g'li, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dots.
Utayev Uktam Choriyevich, O'z.Respub. Bosh prokuraturasi boshqarma boshlig'i o'rinbosari
Ochilov Farkhod, O'zbekiston Respublikasi Bosh prokuraturasi IJQKD boshlig'i
Buzrukxonov 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.



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 Kongiratbay 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
Utayev Uktam Choriyevich, Deputy Head of Department, Prosecutor General's Office of Uzbekistan
Ochilov Farkhod, Head of DCEC, Prosecutor General's Office of Uzbekistan
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 Piriyeva 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.

Ekspertlar kengashi:

Berkinov Bazarbay, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Po'latov Baxtiyor Alimovich, texnika fanlari doktori (DSc), professor
Aliyev Bekdavlal 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

Board of Experts:

Berkinov Bazarbay, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Pulatov Bakhtiyor Alimovich, Doctor of Technical Sciences (DSc), Professor
Aliyev Bekdavlal 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 Ilkhomiddin, 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

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'zR Tabiat resurslari vazirligi, O'zR Bosh prokuraturasi huzuridagi IJQK 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

O'zbekistonda aholi ish bilan bandligini oshirishda davlatning roli	20
Juraqulov Baxrimurod Ilxomovich	
BIM texnologiyasi: zamonaviy qurilish sohasida samaradorlik va shaffoflik omili	26
Usmonov F.B., Rajabova A.Sh.	
Nodavlat oliy ta'lim muassasalarida marketing faoliyati samaradorligini oshirish metodologiyasini takomillashtirish	31
Yuldashov Isomiddin Sidiqovich	
Korxona iqtisodiy barqarorligini ta'minlashda diversifikatsiya strategiyasining roli.....	35
Alimatova Shoxsanam Abdumalik qizi	
Модели совместного развития человеческого капитала и искусственного интеллекта в цифровую эпоху	40
Явкачев Шохзод Зайниддин углы	



МОДЕЛИ СОВМЕСТНОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ

Явкачев Шохзод Зайниддин углы

Научный соискатель Ташкентского филиала РЭУ им.Г.В. Плеханова
Кафедра «Экономика труда и управление»

Аннотация: В статье исследуются модели взаимодействия человеческого капитала и искусственного интеллекта в условиях цифровой трансформации. Анализируются механизмы адаптации работников к изменениям, вызванным автоматизацией и внедрением ИИ. Выявлено, что эффективное развитие человеческого капитала в цифровую эпоху требует инвестиций в образование, переподготовку кадров и создание благоприятных условий для профессионального роста. Подчеркивается важность гибридного и коллаборативного подходов, которые позволяют человеку и ИИ дополнять друг друга, а также значимость ответственного внедрения ИИ для обеспечения прозрачности и справедливости. В заключении предлагаются рекомендации для повышения конкурентоспособности компаний за счет интеграции ИИ и развития человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, искусственный интеллект, цифровая трансформация, гибридный интеллект, коллаборативный интеллект, адаптация работников, автоматизация, управление персоналом, цифровая экономика.

Annotatsiya: Maqolada inson kapitali va sun'iy intellektning raqamli transformatsiya sharoitida o'zaro ta'sir modellari tadqiq etiladi. Xodimlarning avtomatlashtirish va sun'iy intellektni joriy etish oqibatida yuzaga keladigan o'zgarishlarga moslashish mexanizmlari tahlil qilinadi. Raqamli davrda inson kapitalini samarali rivojlantirish ta'limga investitsiya kiritishni, kadrlarni qayta tayyorlashni va kasbiy o'sish uchun qulay sharoitlar yaratishni talab qilishi aniqlangan. Inson va sun'iy intellektning bir-birini to'ldirishi imkonini beruvchi gibrid va kollaborativ yondashuvlarning ahamiyati hamda sun'iy intellektni mas'uliyatli joriy etish orqali shaffoflik va adolatni ta'minlash zaruriyati ta'kidlangan. Xulosa qismida sun'iy intellektni integratsiyalash va inson kapitalini rivojlantirish orqali kompaniyalarning raqobatbardoshligini oshirish bo'yicha tavsiyalar berilgan.

Kalit so'zlar: inson kapitali, sun'iy intellekt, raqamli transformatsiya, gibrid intellekt, kollaborativ intellekt, xodimlarning moslashishi, avtomatlashtirish, kadrlar boshqaruvi, raqamli iqtisodiyot.

Abstract: The article explores models of interaction between human capital and artificial intelligence in the context of digital transformation. It analyzes mechanisms for workers to adapt to changes driven by automation and the integration of AI. It has been identified that effective human capital development in the digital era requires investment in education, retraining of personnel, and the creation of favorable conditions for professional growth. The importance of hybrid and collaborative approaches, which allow humans and AI to complement each other, is emphasized, as well as the significance of responsible AI implementation to ensure transparency and fairness. In conclusion, recommendations are offered to enhance companies' competitiveness through the integration of AI and the development of human capital.

Key words: human capital, artificial intelligence, digital transformation, hybrid intelligence, collaborative intelligence, worker adaptation, automation, human resource management, digital economy.



ВВЕДЕНИЕ

В условиях стремительного развития цифровых технологий и внедрения искусственного интеллекта, человеческий капитал приобретает ключевое значение как основной фактор конкурентоспособности и устойчивого роста в мировой экономике. Современные экономические системы требуют от работников не только высокой квалификации, но и способности адаптироваться к быстроменяющимся условиям и непрерывному внедрению новых технологий. В этом контексте эффективное развитие человеческого капитала становится важнейшим условием для успешной интеграции и применения искусственного интеллекта в различных отраслях, от промышленности до сферы услуг.

Важным аспектом является необходимость формирования моделей, которые позволяют синхронно развивать навыки работников и технологии, обеспечивая при этом взаимодействие и взаимное усиление человеческого интеллекта и цифровых решений. Такие модели способны обеспечить гибкость и адаптивность, что особенно важно в эпоху цифровизации, когда стандарты и требования к компетенциям постоянно обновляются. Совместное развитие человеческого капитала и искусственного интеллекта становится основой для формирования интеллектуально-инновационной экономики, где знания, навыки и технологии работают в едином направлении для создания добавленной стоимости и повышения общей производительности.

Кроме того, интеграция искусственного интеллекта в трудовые процессы и управление требует новых подходов к обучению и повышению квалификации работников, а также создания благоприятных условий для их профессионального роста. Это позволяет раскрыть потенциал каждой личности и использовать интеллектуальные ресурсы более эффективно, что приводит к укреплению социальной устойчивости и формированию высококвалифицированного и мотивированного персонала, способного решать задачи завтрашнего дня.

Совместное развитие человеческого капитала и искусственного интеллекта становится важнейшей задачей для правительств и организаций по всему миру, так как почти 50% работников в развитых странах сталкиваются с необходимостью освоения новых навыков для адаптации к автоматизации, как отмечено в отчете Всемирного экономического форума. [24] Эта тенденция подчеркивает важность инвестиций в образование и переподготовку для сохранения занятости и повышения производительности труда в условиях автоматизации.

Согласно последним данным Всемирного банка, страны с высокими затратами на образование и здравоохранение демонстрируют на 20-30% более высокие темпы экономического роста по сравнению с теми, где инвестиции в человеческий капитал остаются низкими. [25] Это показывает, что успешное внедрение ИИ напрямую связано с качеством подготовки и поддержкой работников в процессе адаптации к новым технологическим вызовам.

Исследования Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) показывают, что в странах с активным внедрением ИИ, таких как Южная Корея и Сингапур, инвестиции в цифровое образование достигли более 5% от ВВП, что значительно превышает глобальный средний показатель в 3%. Такой подход позволяет развивать критические навыки и поддерживать экономическую устойчивость в условиях быстро меняющихся технологий. [19]

Статистика из исследований, опубликованных в журнале Science, свидетельствует, что использование ИИ может увеличить производительность на до 40% в странах с развитой инфраструктурой и высоким уровнем цифровой грамотности, таких как США и Германия. Это подчеркивает значение симбиоза технологий и человеческого капитала, поскольку страны с высококвалифицированной рабочей силой быстрее адаптируются к ИИ и извлекают из него максимальную выгоду. [7]

В связи с этим, Президент Республики Узбекистан отметил: «Основная цель нашей работы - развивать человеческий капитал в республике. Одним только сырьем и его переработкой далеко не продвинуться. Более того, инновации нужны для создания добавленной стоимости в производстве. Поэтому наука будет важным направлением, точкой опоры нашего развития». [1]

В 2024 года Президент Республики Узбекистан ознакомился с презентацией о мерах по развитию технологий ИИ и стартапов в сфере IT, где было подчеркнуто о необходимости создания законодательной базы по ИИ, разработки стратегии внедрения и двухлетней программы проектов, а также поручил создать Центр технологий искусственного интеллекта. Особое внимание было уделено подготовке специалистов в этой области, учитывая растущую потребность в кадрах по обработке больших данных и языковым моделям. [2]

В 2024 году Узбекистан продолжает активное развитие человеческого капитала, получая значительную поддержку от международных организаций. Согласно данным Всемирного банка, Индекс человеческого капитала (HCI) в Узбекистане составляет 0,62, что отражает потенциал экономического роста при существующих уровнях инвестиций в образование, здравоохранение и развитие навыков



населения. Эта метрика также показывает, что нынешнее поколение может реализовать около 62,0% своего возможного потенциала к возрасту 18 лет при данных условиях развития человеческого капитала. [25]

Азиатский банк развития (ADB) выделил 93 миллиона долларов на проекты, направленные на развитие квалифицированных кадров, включая профессиональное обучение и развитие навыков в таких секторах, как строительство, текстильная промышленность и агробизнес. Эти инициативы направлены на повышение конкурентоспособности и адаптацию к быстро меняющимся условиям глобальной экономики. [8]

Таким образом, Республика Узбекистана и международные организации активно работают над развитием человеческого капитала, что должно стать основой для устойчивого роста экономики и социальной справедливости в стране к 2030 году

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ ПО ТЕМЕ

В современную цифровую эпоху интеграция человеческого капитала и искусственного интеллекта (ИИ) становится ключевым фактором устойчивого экономического развития. Профессор Эрик Бриньолфссон из Стэнфордского университета отмечает, что сочетание уникальных человеческих навыков с возможностями ИИ может значительно повысить производительность и инновационный потенциал организаций. [10] Он подчеркивает, что для достижения этого необходимо инвестировать в образование и переподготовку кадров, чтобы работники могли эффективно взаимодействовать с новыми технологиями.

Доктор Кай-Фу Ли, известный эксперт в области ИИ, утверждает, что успешная интеграция ИИ в экономику требует не только технических решений, но и глубокого понимания человеческой природы. [17] Он подчеркивает важность развития эмоционального интеллекта и социальных навыков, которые дополняют возможности ИИ и способствуют созданию более гармоничных рабочих сред.

Исследования профессора Томаса Дэвенпорта из Гарвардской школы бизнеса показывают, что компании, которые активно внедряют ИИ и одновременно развивают навыки своих сотрудников, достигают более высоких показателей эффективности. [13] Он отмечает, что такие организации создают гибкие модели работы, где ИИ выполняет рутинные задачи, а люди сосредотачиваются на стратегическом мышлении и творческих процессах.

Профессор Линда Граттон из Лондонской школы бизнеса подчеркивает, что в условиях цифровой трансформации особое значение приобретает культура непрерывного обучения. [15] Она утверждает, что организации должны создавать условия для постоянного профессионального развития сотрудников, что позволит им адаптироваться к быстро меняющимся технологическим требованиям и эффективно использовать возможности ИИ.

Академик Каландар Ходжаевич Абдурахманов и научная школа «Экономика труда и человеческий капитал» при Ташкентском государственном экономическом университете активно исследуют взаимодействие человеческого капитала и искусственного интеллекта в условиях цифровой эпохи. В своей монографии «Искусственный интеллект — основа устойчивого развития экономики» академик К.Абдурахманов подчеркивает, что внедрение технологий ИИ способствует повышению производительности труда, трансформации рынка труда и созданию новых рабочих мест, требующих высоких квалификаций. [3]

Научная школа «Экономика труда и человеческий капитал» проводит исследования, направленные на разработку моделей совместного развития человеческого капитала и искусственного интеллекта. [5] В статье «Трансформация рынка труда в условиях внедрения искусственного интеллекта» рассматриваются механизмы адаптации работников к новым условиям, вызванным цифровизацией и автоматизацией процессов. Авторы отмечают, что успешная интеграция ИИ требует инвестиций в образование и переподготовку кадров, а также разработки стратегий, направленных на гармонизацию взаимодействия человека и машины. [4]

В исследованиях авторы анализируют влияние ИИ на рынок труда и предлагают механизмы цифрового развития человеческого капитала на национальном уровне. Они подчеркивают необходимость создания условий для непрерывного обучения и развития навыков, соответствующих требованиям цифровой экономики. [6]

Таким образом, исследования узбекских ученых акцентируют внимание на необходимости синергии между развитием человеческого капитала и внедрением искусственного интеллекта. Они подчеркивают важность инвестиций в образование, переподготовку кадров и создание условий для эффективного взаимодействия человека и технологий в цифровую эпоху.



МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Методы исследования включают анализ литературы, изучение практических примеров и сравнительный анализ. Анализ литературы охватывает теоретические работы по теории человеческого капитала и исследования влияния цифровизации и ИИ на занятость. Сравнительный анализ позволяет выявить общие и специфические факторы успешной цифровой трансформации, сопоставляя различные подходы к управлению человеческим капиталом.

АНАЛИЗ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Взаимодействие человеческого капитала и искусственного интеллекта представляет собой важный аспект развития современной экономики и общества. С развитием цифровых технологий и автоматизации процессы управления, производства и анализа данных становятся все более сложными и требуют не только человеческого интеллекта, но и мощных алгоритмов ИИ. Это приводит к необходимости пересмотра традиционных подходов к обучению, профессиональной подготовке и развитию кадров.

Интеграция ИИ в различные сферы деятельности оказывает значительное влияние на повышение производительности труда, создание новых рабочих мест и оптимизацию существующих. Человеческий капитал, обладающий способностями к адаптации и обучению, становится ключевым фактором успешного внедрения ИИ. Способность людей эффективно использовать новые технологии напрямую влияет на уровень экономического развития и конкурентоспособности стран.

Одновременно с этим, применение ИИ требует глубокого осмысления вопросов социальной и этической ответственности. Совместная работа человека и машины открывает новые горизонты для инноваций, но также создает вызовы, связанные с заменой рабочих мест и изменением роли человека в экономике. В этих условиях разработка моделей эффективного взаимодействия между человеческим капиталом и искусственным интеллектом приобретает первостепенное значение для устойчивого развития общества.

Синергия человека и искусственного интеллекта (ИИ) в бизнес-среде становится все более важным элементом в современных организациях. Компании стремятся объединить человеческие способности с мощностью ИИ для повышения эффективности и внедрения инноваций. Взаимодействие человека и ИИ основано на ряде теоретических моделей, каждая из которых предлагает уникальный подход к интеграции технологий в рабочие процессы. (табл. 1.1.)

Гибридный интеллект представляет собой комбинацию человеческого и искусственного интеллекта, когда обе стороны дополняют друг друга для выполнения задач, которые они не могут выполнить по отдельности. ИИ усиливает возможности человека, предоставляя инструменты для анализа данных и автоматизации процессов, в то время как человек вносит креативность, интуицию и экспертные знания. [22] Примером применения гибридного интеллекта является маркетинговая аналитика, где сочетание человеческой интуиции и вычислительных возможностей ИИ позволяет создавать персонализированные стратегии и улучшать клиентский опыт.

Коллаборативный интеллект предполагает совместную работу человека и ИИ, где оба партнера взаимодействуют на всех этапах принятия решений. ИИ предоставляет аналитические данные, прогнозы и рекомендации, а человек использует их для окончательных решений, что позволяет повысить качество и скорость этих решений. В такой модели важно соблюдать принципы добавления, релевантности и сотрудничества, чтобы достичь максимальной эффективности от интеграции технологий. Примером является управление проектами, где ИИ автоматически отслеживает прогресс, а человек принимает критические решения на основе полученных данных.

Таблица 1. Модели взаимодействия человека и искусственного интеллекта (составлено автором)

Модель	Описание	Пример применения	Преимущества
Гибридный интеллект	Сочетание человеческого интеллекта и ИИ для выполнения задач, которые они не могут выполнить по отдельности.	В маркетинговой аналитике: сочетание человеческой интуиции и вычислительных возможностей ИИ для улучшения стратегий и персонализации.	Повышение точности и эффективности решений, синергия креативности человека и аналитики ИИ.
Коллаборативный интеллект	Совместная работа человека и ИИ, где они дополняют друг друга в процессе принятия решений.	В управлении проектами: ИИ предоставляет данные и прогнозы, а человек принимает окончательные решения.	Ускорение принятия решений, повышение качества благодаря сотрудничеству человека и ИИ.



Человеко-центрированный ИИ (HCAI)	Разработка ИИ-технологий, которые ставят во главу угла человеческие потребности и способности.	В корпоративной среде: ИИ улучшает работу сотрудников, предлагая автоматизированные решения, поддерживающие их деятельность.	Повышение продуктивности, улучшение качества работы и удовлетворенности сотрудников.
Ответственное внедрение ИИ	Подход, в котором ИИ разрабатывается совместно с участием всех заинтересованных сторон, чтобы учитывать человеческие ценности и требования бизнеса.	Внедрение ИИ в HR-процессы: создание ИИ-решений, которые соответствуют корпоративной культуре и улучшают опыт сотрудников.	Увеличение доверия к ИИ, снижение рисков и повышение принятия ИИ внутри компании.

Подход человека-центрированного ИИ (HCAI) фокусируется на разработке технологий, которые ставят во главу угла человеческие потребности и способности. ИИ не заменяет человека, а, напротив, служит вспомогательным инструментом, повышающим продуктивность и улучшая рабочий опыт. [14] В корпоративной среде HCAI помогает сотрудникам справляться с рутинными задачами, освобождая время для более креативных и стратегических аспектов работы. Это способствует общему повышению продуктивности и удовлетворенности сотрудников своей деятельностью.

Ответственное внедрение ИИ подчеркивает важность участия всех заинтересованных сторон в процессе разработки и внедрения технологий. Этот подход помогает учитывать как бизнес-требования, так и человеческие ценности, что делает ИИ-инструменты не только эффективными, но и полезными для сотрудников. Примером является использование ИИ в управлении персоналом, где технологии помогают поддерживать корпоративную культуру и улучшать взаимодействие между сотрудниками и организацией. Ответственный подход позволяет минимизировать риски, связанные с внедрением новых технологий, и повышает уровень принятия ИИ в коллективе.

Таким образом, синергия человека и ИИ в бизнес-среде может быть достигнута через различные модели взаимодействия, каждая из которых имеет свои уникальные преимущества. Выбор подходящей модели зависит от целей компании и готовности сотрудников к внедрению новых технологий.

Искусственный интеллект (ИИ) оказывает глубокое влияние на процессы принятия управленческих решений в сфере управления человеческим капиталом (УЧК). Благодаря ИИ организации могут не только улучшить свои внутренние процессы, но и трансформировать подходы к работе с сотрудниками, начиная от подбора персонала до развития талантов и повышения продуктивности. Расширение и персонализация возможностей ИИ позволяет принимать более точные и обоснованные управленческие решения, минимизируя человеческие ошибки и повышая эффективность всей системы управления персоналом.

Одним из ключевых направлений влияния ИИ является автоматизация процессов подбора персонала. Внедрение ИИ в систему управления кадрами изменило способ, которым компании ищут и нанимают сотрудников. Традиционные методы, такие как просмотр резюме вручную или проведение интервью, становятся менее эффективными по сравнению с возможностями ИИ. Современные ИИ-системы могут автоматически анализировать большие объемы данных, включая резюме, профили в социальных сетях и даже результаты онлайн-тестов. [18]

Алгоритмы ИИ способны быстро и точно идентифицировать кандидатов, чьи навыки и опыт наиболее соответствуют требованиям компании. Применение ИИ на ранних стадиях рекрутинга позволяет не только ускорить процесс найма, но и улучшить его качество. Это особенно важно для компаний, стремящихся оптимизировать использование своих ресурсов и снизить затраты на подбор персонала. Более того, ИИ помогает создать более нейтральные и объективные подходы к выбору сотрудников, снижая риски предвзятости и дискриминации.

ИИ также играет значительную роль в персонализации опыта сотрудников. В традиционных системах управления персоналом программы развития часто являются стандартными для всех сотрудников, что может привести к потере мотивации и вовлеченности. Системы на основе ИИ способны анализировать данные о сотрудниках, включая их производительность, предпочтения в обучении и карьерные цели, и на основе этих данных предлагать индивидуальные планы развития. [20]

ИИ может автоматически предложить подходящие тренинги или курсы, которые будут наиболее полезны для конкретного сотрудника, а также дать рекомендации по карьерному росту. Персонализированный подход позволяет улучшить опыт сотрудников, повысить их удовлетворенность работой и уменьшить текучесть кадров, что в конечном итоге положительно влияет на производительность компании.

Прогнозирование потребностей в персонале - еще одно важное направление, в котором ИИ оказывает влияние на управленческие решения. Алгоритмы ИИ могут анализировать исторические



данные компании, такие как уровни текучести кадров, динамика производительности сотрудников и внешние факторы рынка труда, чтобы прогнозировать будущие потребности в персонале. [9]

Это дает возможность организациям заранее готовиться к возможным изменениям в кадровом составе, планировать набор сотрудников и предотвращать нехватку или избыток работников. Такие прогнозы также помогают адаптировать стратегии управления человеческим капиталом к долгосрочным целям организации.

Таблица 2. Влияние ИИ на процессы принятия решений в управлении человеческим капиталом (составлено автором)

Направление использования ИИ	Описание	Примеры применения	Преимущества
Автоматизация подбора персонала	Использование ИИ для анализа данных кандидатов (резюме, соцсети, тесты) для быстрого и точного определения подходящих сотрудников.	Рекрутинг с помощью ИИ-систем для анализа резюме и предложений подходящих вакансий.	Ускорение процесса найма, снижение человеческой предвзятости, улучшение качества подбора персонала.
Персонализация опыта сотрудников	ИИ анализирует данные сотрудников и предлагает индивидуальные программы развития и карьерные рекомендации.	Индивидуальные планы развития на основе анализа производительности и интересов сотрудников, рекомендации курсов и тренингов.	Повышение вовлеченности сотрудников, улучшение удовлетворенности работой, снижение текучести кадров.
Прогнозирование потребностей в персонале	ИИ предсказывает будущие потребности в персонале, анализируя динамику текучести кадров и внешние рыночные факторы.	Прогнозы кадровых потребностей на основе исторических данных и рыночных тенденций.	Снижение рисков нехватки или избытка персонала, лучшее долгосрочное планирование кадровой стратегии.
Этика и справедливость при использовании ИИ	Внедрение этических стандартов для предотвращения предвзятости в алгоритмах ИИ и обеспечения прозрачности при принятии решений в управлении персоналом.	Контроль данных для обучения ИИ, разработка этических стандартов и практик использования.	Прозрачность и справедливость принятия решений, снижение дискриминации и предвзятости в оценке сотрудников.
Ожидания сотрудников от ИИ	ИИ используется для автоматизации рутинных задач и облегчения работы сотрудников, что позволяет им сосредоточиться на более творческих и стратегических задачах.	Автоматизация отчетов, управление календарем, обработка данных для повышения эффективности работы.	Повышение эффективности работы, удовлетворенность сотрудников, устранение монотонных задач.

Например, ИИ может предсказывать, в каких областях могут возникнуть дефициты квалифицированных сотрудников, что позволяет компаниям вовремя принимать меры по их привлечению или переобучению существующих работников.

Этические аспекты использования ИИ в управлении человеческим капиталом также требуют внимательного подхода. С одной стороны, ИИ может значительно улучшить процессы управления, однако с другой стороны, существует риск возникновения предвзятости и несправедливости при принятии решений. Например, если алгоритмы ИИ обучены на основе данных, которые содержат предвзятые или дискриминационные элементы, то они могут воспроизводить или даже усугублять эти предвзятости при подборе персонала или оценке производительности сотрудников. Компании должны активно заниматься внедрением этических стандартов в использование ИИ, чтобы обеспечить прозрачность и справедливость в принятии решений, связанных с управлением человеческим капиталом.

Помимо этого, важной задачей остается управление ожиданиями сотрудников от внедрения ИИ. Многие сотрудники считают, что ИИ должен быть использован для автоматизации рутинных задач, таких как заполнение отчетов, обработка данных или управление календарем, чтобы они могли сосредоточиться на более творческих и стратегических аспектах своей работы. [23] Однако внедрение



ИИ может также вызывать опасения среди сотрудников, что их роли станут менее значимыми или что их рабочие места будут заменены машинами. Компании должны быть готовы к активному взаимодействию с сотрудниками на всех уровнях, разъясняя преимущества использования ИИ и подчеркивая, что его основная задача - помочь, а не заменить работников.

В итоге, роль ИИ в принятии управленческих решений в области управления человеческим капиталом значительно расширяется и становится все более важной. ИИ не только автоматизирует рутинные задачи, но и помогает создавать более точные и персонализированные решения, улучшая общий опыт сотрудников и повышая эффективность бизнеса. Прогнозирование потребностей в кадрах, адаптация обучения под конкретных сотрудников и этическое использование ИИ — все эти элементы становятся ключевыми факторами успеха в управлении человеческим капиталом в современном мире технологий.

Цифровая трансформация и развитие искусственного интеллекта (ИИ) оказывают глубокое воздействие на теории человеческого капитала, требуя их пересмотра и адаптации к новым условиям. Традиционные концепции, которые определяли человеческий капитал как совокупность знаний, навыков и опыта, нуждаются в расширении и дополнении для того, чтобы адекватно учитывать воздействие цифровизации и ИИ на экономические и социальные процессы. Человеческий капитал в современном мире уже не сводится только к базовым знаниям и квалификациям; он включает цифровые навыки, способность к адаптации и умение взаимодействовать с высокими технологиями, включая ИИ.

С развитием цифровой экономики человеческий капитал стал важнейшим ресурсом, влияющим на инновации и конкурентоспособность компаний и целых стран. Если в классических теориях, таких как теория человеческого капитала Гарри Беккера, основное внимание уделялось значению образования и профессиональной подготовки как ключевых факторов, влияющих на производительность, то сегодня этого недостаточно. На первый план выходят способность к обучению на протяжении всей жизни и готовность осваивать новые цифровые технологии. Это связано с тем, что навыки быстро устаревают, и постоянное обновление знаний становится необходимостью для успеха в цифровом мире. Современные исследования подтверждают, что цифровизация требует от работников новых компетенций, таких как работа с большими данными, знание основ кибербезопасности и понимание принципов работы ИИ. Организации, которые поддерживают и развивают эти компетенции, получают значительное конкурентное преимущество. [12]

Управление факторами развития человеческого капитала возможно через соответствующие механизмы и методы. Цифровизация предоставляет больше возможностей для исследований, прогнозирования и, как следствие, управления человеческим капиталом. В исследовании хотим обратить внимание на тот факт, что этим вопросам в научной литературе уделяется недостаточно внимания. Как правило, ученые предлагают различные рекомендации по развитию человеческого капитала, напрямую связанные с исследуемыми факторами влияния, такими как образование, здравоохранение или экология. [16, 21] При этом, многие из авторов, рассматривают управление человеческим капиталом как задачу и проблему организаций, а не государства. Роль государства в развитии человеческого капитала практически не упоминается или не рассматривается в исследованиях. По нашему мнению, такая позиция исследователей связана с образом жизни стран, в которых проводятся данные исследования. [11] Вместе с тем, мы считаем, что эффективное управление человеческим капиталом возможно только в рамках экономической системы, которая не ориентирована исключительно на получение прибыли, а направлена на всестороннее и гармоничное развитие государства и общества.

Цифровизация является одним из важнейших условий и одновременно факторов развития человеческого капитала. В то же время крупномасштабные проекты по цифровизации отдельных отраслей и сфер деятельности требуют значительных инвестиций, координации множества институтов, переориентации в образовательной среде и других изменений. Такие проекты, включая привлечение средств заинтересованных инвесторов, целесообразно и эффективно реализовывать через систему государственного управления.

Общий процесс развития теории человеческого капитала в условиях цифровой экономики может быть представлен структурно на Рис. 2.

Исходя из указанных фактов о состоянии теории человеческого капитала в условиях цифровой трансформации, мы сформулировали следующие её отличительные характеристики:

- а. несоответствие научных принципов и подходов;
- б. постоянный рост взаимосвязей с другими научными областями;
- в. сложность инструментов для проведения исследований;
- г. широкий исследовательский потенциал.

Таким образом, в ходе исследования удалось выделить основную структуру тематики современных исследований по теории человеческого капитала с учётом тенденций цифровой трансформации



и дать её краткое описание. Этот результат может быть использован для переосмысления текущих направлений теории и служить основой для поиска и выбора более узкой темы исследования.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

В ходе исследования были рассмотрены модели взаимодействия человеческого капитала и искусственного интеллекта в условиях цифровой трансформации. Выявлено, что успешная интеграция ИИ в экономику требует адаптации человеческого капитала к новым технологическим вызовам, что предполагает инвестиции в образование, переподготовку кадров и развитие навыков, необходимых для работы с высокими технологиями. Современные организации, стремящиеся к повышению конкурентоспособности, должны формировать гибкие и адаптивные модели взаимодействия ИИ и сотрудников, где искусственный интеллект выполняет рутинные задачи, а человек сосредотачивается на стратегическом мышлении и креативности.

По нашему мнению, исходя из вышеуказанного необходимо:

Инвестиции в образование и переподготовку — для успешного внедрения ИИ требуется увеличение финансирования образовательных программ, ориентированных на развитие цифровых и аналитических навыков у работников.

Создание адаптивных моделей управления персоналом — необходимо внедрять гибкие системы, которые позволят сотрудникам эффективно взаимодействовать с ИИ, выполняя более творческие и стратегические задачи.

Разработка этических стандартов использования ИИ — важно обеспечить прозрачность и справедливость при применении ИИ в управлении человеческим капиталом, минимизируя риски предвзятости и дискриминации.

Поддержка государства в формировании человеческого капитала — рекомендуется усилить роль государства в поддержке цифровизации и повышении квалификации рабочей силы, что позволит адаптироваться к требованиям цифровой экономики и повысит конкурентоспособность на мировом рынке.

Список использованной литературы

1. Мирзиёев Ш. М. Выступление на совещании, посвященном задачам развития науки и высшего образования. [Электронный ресурс]. URL: <https://president.uz/ru/lists/view/2604>
2. Мирзиёев Ш. М. Презентация о мерах по развитию технологий ИИ и стартапов в сфере IT. [Электронный ресурс]. URL: <https://president.uz/ru/lists/view/7464>
3. Абдурахманов К.Х. Искусственный интеллект - основа устойчивого развития экономики. Монография. - Москва. Изд.: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2023.- 356 с
4. Гойипназаров С.Б. Состояние цифрового развития человеческого капитала в Узбекистане // КиберЛенинка. - 2023. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sostoyanie-tsifrovogo-razvitiya-chelovecheskogo-kapitala-v-uzbekistane>
5. Зокирова Н.К. Интеграция искусственного интеллекта в управленческие процессы: роль человеческого капитала // Экономические науки. - 2022. - № 3. - С. 15–28. - URL: <https://scientific-conference.com/ai-integration>
6. Совершенствование механизма цифрового развития человеческого капитала на основе искусственного интеллекта / Под ред. Умарова Н.Х., Ибрагимова А.С. // Вестник ТГЭУ. — 2023. — № 3. — С. 45–56.
7. Artificial Intelligence and Productivity Growth. Science. 2024. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.sciencemag.org/content/2024/artificial-intelligence-productivity>
8. Asian Development Bank. ADB and Uzbekistan: Fact Sheet [Электронный ресурс]. URL: <https://www.adb.org/publications/uzbekistan-fact-sheet>
9. Alvarez & Marsal. Smart HR: Integrating Artificial Intelligence in Human Capital Management [Электронный ресурс]. URL: <https://www.alvarezandmarsal.com/insights/smart-hr-integrating-artificial-intelligence-human-capital-management>
10. Brynjolfsson, E. Digitalization and Artificial Intelligence: Perspectives and Challenges. Cyberleninka. [Electronic resource]. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-i-iskusstvennyy-intellekt-perspektivy-i-vyzovy>
11. Culpepper, P.T.: Creating Cooperation. Cornell University Press, San Diego, California, USA (2002)
12. China. J. Manag. Organ. 28(3), 1–20 (2022)
13. Davenport, T. Artificial Intelligence and Workforce Development: Enhancing Organizational Efficiency. Cyberleninka. [Electronic resource]. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-i-iskusstvennyy-intellekt-perspektivy-i-vyzovy>
14. Interaction Design Foundation. Human-Centered Artificial Intelligence (HCAI) [Электронный ресурс]. URL: <https://www.interaction-design.org/literature/topics/human-centered-ai>
15. Gratton, L. Continuous Learning Culture in the Age of Digital Transformation. Cyberleninka. [Electronic resource]. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-i-iskusstvennyy-intellekt-perspektivy-i-vyzovy>
16. Khalil, S., Shah, S., Khalil, S.: Sustaining work outcomes through human capital sustainability leadership: knowledge sharing behaviour as an underlining mechanism. Leadersh. Org. Dev. J. 42(7), 1119–1135 (2021)



17. Lee, K.-F. Digital Transformation and the Role of Emotional Intelligence. Cyberleninka. [Electronic resource]. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-i-iskusstvennyy-intellekt-perspektivy-i-vyzovy>
18. McKinsey & Company. Generative AI and the Future of HR [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/generative-ai-and-the-future-of-hr>
19. OECD Digital Economy Outlook 2024. Organisation for Economic Co-operation and Development. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.oecd.org/digital/oecd-digital-economy-outlook-2024.htm>
20. PCQuest. AI and Human Capital Management [Электронный ресурс]. URL: <https://www.pcquest.com/technology-explained/ai-and-human-capital-management-4506282>
21. Peng, X., Lockett, M., Liu, D., Qi, B.: Building dynamic capability through sequential ambidexterity: a case study of the transformation of a latecomer firm in World Development Report 2024: Education, Health and Economic Growth. World Bank. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2024>
22. SpringerLink. Hybrid Intelligence in Marketing Analytics [Электронный ресурс]. URL: <https://link.springer.com/article/10.1057/s41270-023-00245-3>
23. SpringerLink. Employee Expectations and AI in the Workplace [Электронный ресурс]. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10796-021-10223-8>
24. The Future of Jobs Report 2023. World Economic Forum. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>
25. World Bank. Human Capital Index (HCI) - Uzbekistan [Электронный ресурс]. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.HCI.OVRL>



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Ingliz tili muharriri: Feruz Hakimov

Musahhih: Zokir ALIBEKOV

Sahifalovchi va dizayner: Oloviddin Sobir o'g'li

2025. № 7

© 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>
