

YASHIL

IQTISODIYOT&TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

№3

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/>

2026



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Bosh muharrir:

Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich

Elektron nashr. 2026-yil, mart.

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 Shoiraz Azimovna, 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 Sotvoldixo'ja 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.
Abdukurimova Dinara Rustamxanovna, bank-moliya akademiyasi professori, DSc., professor.
Ikrarov 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 Kongirathbay 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 Bakhriddinovich, 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 Shoirazimovna, 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 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.
Abdukarimova 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'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

RAQAMLI IQTISODIYOTDA TADBIRKORLIK SUBYEKTLARI FAOLIYATINING IQTISODIY XAVFSIZLIGIGA TA'SIR ETUVCHI TIZIMLASHTIRILGAN TAHDIDLAR.....	40
Qodirov Tuyg'un Uzoqovich, Nabiyev Bexzod Shavkatovich	
SANOAT TARMOQLARINI RIVOJLANTIRISHDA INNOVATSIYA VA TEKNOLOGIK MODERNIZATSIYANING O'RNI	44
Boboqulov Sanjar Bahromqulovich	
YASHIRIN IQTISODIYOTNI BAHOLASHNING USLUBIYOTI VA UNING SOLIQ TIZIMIDA QO'LLANILISHI	49
To'xtabayev Oybek Odilovich	
YASHIRIN IQTISODIYOTNI QISQARTIRISHDA RAQAMLI TEKNOLOGIYALARDAN FOYDALANISH BO'YICHA ILG'OR XORIJIY TAJRIBALAR.....	56
Ismailov Bobir Salomovich	
TIJORAT BANKLARI INVESTITSIYA FAOLIYATINI RIVOJLANTIRISHNING ILMIY-NAZARIY JIHATLARI	62
Yangiboyev F.B.	
MINTAQAVIY IQTISODIY SALOHİYATDAN FOYDALANISH SAMARADORLIGINI BAHOLASH.....	68
Turayev Og'abek Kaxramonovich	
XORIJIY MAMLAKATLARDA TO'QIMACHILIK KLASSTERLARINI RIVOJLANTIRISH TAJRIBASI.....	75
Yusupova Feruza Yo'ldoshevna	
BANK XIZMATLARI SIFATINI BOSHQARISHNING INTEGRATSION VA ADAPTIV MODEL.....	83
Ibroximov Ilxomjon Shavkatjon o'g'li	
QURILISH TASHKILOTLARI FAOLIYATINING MOLİYAVIY BARQARORLIGINI EKONOMETRIK MODELAR ASOSIDA BAHOLASH	89
Qidirniyazov Ajiniyaz Sherniyazovich	
ICHKI NAZORAT VA KORPORATIV BOSHQARUV TIZIMIDAGI XAVFLARNI BOSHQARISH	94
Islamova Nargiza Mirzaxidovna	
TURIZMNING MINTAQADA IQTISODIY RIVOJLANISHIGA TA'SIRI	104
Rasulova Muxabbat Teshabayevna, Normurodov Sarvar Norboy o'g'li	
O'ZBEKISTONDA INVESTITSİYALARNI JALB QILISH ORQALI INVESTITSION JOZIBADORLIKNI OSHIRISHNING HOZIRGI KUNDAGI HOLATI TAHLILI	111
Begamov S.X.	
RETHINKING JOB CREATION: ONTOLOGICAL AND EPISTEMOLOGICAL FOUNDATIONS OF MACROECONOMIC EMPLOYMENT ANALYSIS.....	116
Zakhidov Azizbek Rustamovich	
HUDUDIY TURIZM KLASSTERLARINI SHAKLLANTIRISH VA ULARNING IQTISODIY SAMARADORLIGINI OSHIRISH.....	125
Ro'zimova Xusnora Mirzobek qizi	
SUG'URTACHILIK VA O'ZBEKISTONDA SUG'URTA SEKTORINING HOLATI.....	129
O'runboyeva Sotima Alisher qizi	
GO'SHT VA GO'SHT MAHSULOTLARINI SANOAT USULIDA QAYTA ISHLASHDA XORIJIY MAMLAKATLAR TAJRIBALARI.....	134
Kaydarova Sitara Suranbay qizi	
KORXONALAR QIYMATINI BAHOLASH VA BOZOR BAHOSINI SHAKLLANTIRISH METODOLOGIYASI.....	139
Abduraxmanov Sherzodbek Ravshanovich	
YASHIL IQTISODIYOT: EKOLOGIK BARQARORLIK VA IQTISODIY SAMARADORLIK UYG'UNLIGI.....	145
Jamalidinova Asalxon Saliyevna	
2025-YILDA O'ZBEKISTON UCHUN ENG YAXSHI 10 TA TRANSPORT TEKNOLOGIYALARI VA INNOVATSIYALARI	151
Mamasaliyeva Mukaddas Ibadullayevna, Beketov Timur Kazakbayevich	



MAHSULOT TANNARXINI ANIQLASHNING INTEGRATSIYALASHGAN YONDASHUVLARI: AN'ANAVIY VA ZAMONAVIY TIZIMLAR QIYOSIY TAHLILI	155
Tulyaganov Abdumalik Abdiraximovich	
ИННОВАЦИОННО-ИНВЕСТИЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ: ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ	163
Хайдарова Ёркиной Аскар кизи	
RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA INNOVATSION TADBIRKORLIKNI QO'LLAB-QUVVATLASHNING FISKAL VA INSTITUTSIONAL MEKANIZMLARI	170
Mamatova Nodira Mirzavaliyevna	
ЗЕЛЕНАЯ ЭКОНОМИКА И УСТОЙЧИВЫЕ ИНВЕСТИЦИИ: ФОРМИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ МОДЕЛИ ПЕРЕХОДА ТЕПЛИЧНЫХ ХОЗЯЙСТВ ТАШКЕНТСКОЙ АГЛОМЕРАЦИИ НА СОЛНЕЧНЫЕ СИСТЕМЫ ЭНЕРГОСНАБЖЕНИЯ	178
Срождидинова Зарина Хайриддиновна, Абдувалиева Зилола Абдуллаевна	
MAMLAKATIMIZDA QISHLOQ HUDUDLARIDA XIZMATLAR SOHASINI RIVOJLANTIRISHNING AHAMIYATI	186
Yuldashova Nilufar Ziyabayevna	
RIVOJLANISHDA RAQOBAT EMAS, BALKI HAMKORLIKNING USTUVORLIGI: NAZARIY VA AMALIY TAHLIL	190
Xolmirzayev Ulug'bek Abdulazizovich	
IJTIMOY HIMOYA QAMROVINI KENGAYTIRISH MEKANIZMLARI VA "QAMRAB OLINMAGAN O'RTA QATLAM" MUAMMOSI	196
Bafoev Farrux Jo'raqulovich	
RAQAMLI TEXNOLOGIYALAR YORDAMIDA EKOLOGIK BOSHQARUVNI TAKOMILLASHTIRISH	202
Shanazarova Gulyoraxon Baxtiyarovna	
O'ZBEKISTON STARTAP EKOTIZIMIDA INVESTITSIYA JALB QILISH JARAYONINING INSTITUTSIONAL MUAMMOLARI VA ULARNI BARTARAF ETISH MEKANIZMLARI	208
Xoliqova Xurshidaxon Xayotjon qizi	
INNOVATSION IQTISODIYOTNI RIVOJLANTIRISH SHAROITIDA STARTAP EKOTIZIMINI SHAKLLANTIRISHNING NAZARIY JIHATLARI	214
Usmanov Gafurjon Shavkatovich	
QURILISHDA ISHLAB CHIQRISH VA SIFATNI BOSHQARISH TIZIMLARINING RIVOJLANISHI	220
Buriyev Xakim Toshimovich, Usmanov Ilxom Achilovich	
O'ZBEKISTONDA INVESTITSION MUHITNI TAKOMILLASHTIRISHNING STRATEGIYALARI	225
Xolov Sherali Axrorboyevich	
2010-2024-YILLARDA O'ZBEKISTONDA TO'QIMACHILIKNI INVESTITSIYALASHNING EKONOMETRIK TAHLILI	229
Ashurov Shuhratbek Quadrat o'g'li	
TIJORAT BANKLARI MOLIVAVIY XAVFSIZLIGINI TA'MINLASHNING ZAMONAVIY USULLARI	233
Sherbekova Kamola Norbekovna	
AHOLI MOLIVAVIY SAVODXONLIGI DARAJASI VA UNI BAHOLASHNING ILMIY-USLUBIY ASOSLARI	243
Abduvoxidov Akmal Abdulazizovich	
MARKAZIY BANK KURS SIYOSATI SAMARADORLIGINI OSHIRISH USULLARI	249
Saydullayev Nodirbek Narzullaevich	
O'ZBEKISTON MINTAQALARIDA BARQAROR TURIZMNI RIVOJLANTIRISH SALOHİYATI VA MUAMMOLARI	258
Raupov Shuxrat Soyibovich	
ЭКОТУРИЗМ В УЗБЕКИСТАНЕ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	264
Абидова Дилфуза Игамбердиевна, Рахматуллаева Зулайхо Хасан кизи	
DIGITAL ECONOMY AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE: BUSINESS CHANGE IN THE REGIONS	270
Abdullayev Muzaffar Abdujabbarovich	



QISHLOQ XO'JALIK MAHSULOTLARINI QAYTA ISHLASHDA IOT TEXNOLOGIYALARIDAN FOYDALANISH.....	273
Mirzaev Dilshod Artikovich	
ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕХАНИЗМОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ СТАРТАП-ПРОЕКТОВ В ВУЗАХ УЗБЕКИСТАНА	279
Касимова Наргиза Сабитджановна	
YASHIL IQTISODIYOTNING NAZARIY ASOSLARI VA UNGA ILMIY YONDASHUVLAR.....	284
Ismoyilova Mahliyo Oybek qizi	
BOSHQARUVDA ZAMONAVIY YONDASHUVLAR (OLIIY TA'LIM MISOLIDA).....	289
Karievva Gulnora Abdullayevna, Normurodov Sarvar Norboy o'g'li	
TIJORAT BANKLARIDA KORPORATIV MIJOZLARGA XIZMAT KO'RSATISHNING AMALDAGI HOLATI VA ASOSIY TENDENSIYALARI.....	295
Qurbonov Odilbek Ro'zmatovich	
O'ZBEKISTONDA SPORT FEDERATSIYALARI VA ASSOTSIATSIYALARINI SAMARALI BOSHQARISH TIZIMINI MODERNIZATSIYA QILISH YO'LLARI	302
Umed Farmonkulovich Radjabov	
XIZMAT KO'RSATISH KORXONALARI FAOLIYATI SAMARADORLIGINI OSHIRISHGA QARATILGAN IQTISODIY MEKANIZMNI TAKOMILLASHTIRISHNING USTUVOR YO'NALISHLARI VA ULARNING AMALIY AHAMIYATI	307
Mullayeva Mexrangiz Axtam qizi	
KICHIK BIZNESNI RIVOJLANTIRISHNING IQTISODIY MUAMMOLARI VA ULARNI BARTARAF ETISH YO'LLARI (NAMANGAN VILOYATI MISOLIDA)	313
Xolmirzayev Ulug'bek Abdulazizovich, Muradova Nazira Raximjanovna	
RAQAMLI MARKETING VA ONLAYN PLATFORMALAR ORQALI EKOTURISTIK MAJMUALARNI OMMALASHTIRISH TRENDI	318
Xolmatova Parvina Asliddin qizi	
O'ZBEKISTONDA SOLIQ MA'MURCHILIGI STRATEGIYASINI TAKOMILLASHTIRISH MASALALARI VA ULARNI YECHIMLAR	323
Normurzayev Umid Xolmurzayevich	
РАЗВИТИЕ ДИСТАНЦИОННОГО БАНКОВСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ В ХОРЕЗМСКОЙ ОБЛАСТИ НА ОСНОВЕ ТЕХНОЛОГИЙ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА КАК ФАКТОР РЕГИОНАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА.....	327
Бахтиёрров Худайберган Хамдам угли	
MAHALLIY BUDJETLARDA TRANSFERTLARGA QARAMLIK DARAJASINI BAHOLASH (XORAZM VILOYATI MISOLIDA)	335
Xudoyqulov Hamidjon Abdullayevich	
QORAQALPOG'ISTON QISHLOQ XO'JALIGIDA RESURSLARDAN SAMARALI FOYDALANISHNI BOSHQARISHNING INNOVATSION YONDASHUVLARI.....	342
Tajibaev Berdax Asqarbay uli	
XIZMAT KO'RSATISH SOHASIDA INNOVATSION JARAYONLARNI JADALLASHTIRISH MEKANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH	347
Ashurova Maftuna Ortiq qizi	
STRATEGIC DIRECTIONS FOR INCREASING CAPITAL EFFICIENCY OF COMMERCIAL BANKS: DIGITALIZATION AND RISK MANAGEMENT INTEGRATION	352
Sadullaeva Mokhinur Aziz kizi	
TECHNOLOGY MANAGEMENT AND SME INTERNATIONALIZATION: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW	358
Abduxafizova Madinabonu Mirabbos qizi	
TA'LIM SIFATINI BAHOLASH MEZONLARINI SHAKLLANTIRISH USULLARI.....	363
Mamadiyarov Zokir Toshtemirovich	
SMART UNIVERSITET KONSEPSIYASI ASOSIDA REYTING VA RAQOBATBARDOSHLIKNI INTEGRAL BOSHQARISH	371
Xudoyqulov Husen Ahadovich	



BUXGALTERIYA HISOBINING MILLIY VA XALQARO STANDARTLARI ASOSIDA MOLIVAVIY HISOBOT 1-SHAKLINING QIYOSIY TAHLILI	379
Shodiyev Murodjon Bakirovich	
SUG'URTA BOZORINING RAQAMLI RIVOJLANISHIDA NAZARIY QARASHLAR	384
G'oziyeva Aziza Abdusalomovna	
MINTAQAVIY IQTISODIY RIVOJLANISHDA INNOVATSION LOYIHALAR SAMARADORLIGINI BAHOLASH USULLARI	389
Xamrayev Quvvat Iskandarovich	
MAHALLIY BUDJETLAR DAROMADLARINI SHAKLLANTIRISHNING IQTISODIY AHAMIYATI	397
P.SH.Usmonov	
СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДОВ ИНВЕСТИЦИОННОГО АНАЛИЗА ДЛЯ ОЦЕНКИ ДОХОДНОСТИ АКЦИЙ УЗБЕКСКИХ ЭМИТЕНТОВ.....	401
Ирмухамедова Муслима Дилшодовна	
KORXONA VA TASHKILOTLARDA INSON KAPITALIDAN SAMARALI FOYDALANISHDA KORPORATIV MADANIYAT, AXLOQIY-RUHIY VA MA'NAVIY MUHITNING O'RNl	407
Suyunov Dilmurod Xolmurodovich, Qodirov Tuyg'un Uzoqovich	



KORXONA VA TASHKILOTLARDA INSON KAPITALIDAN SAMARALI FOYDALANISHDA KORPORATIV MADANIYAT, AXLOQIY-RUHIY VA MA'NAVIY MUHITNING O'RNI

Suyunov Dilmurod Xolmurodovich

i.f.d., prof.

UDK: 35.073.6

E-mail: d.suyunov@gsbe.uz

<https://orcid.org/0009-0003-1897-9966>

Qodirov Tuyg'un Uzoqovich

i.f.n., prof.

Annotatsiya. Ushbu maqolada korxona va tashkilotlarda inson kapitali tushunchasi, uning zarurligi, mamlakatimizda dolzarbdigi, iqtisodchi olimlar va tashkilotlarning ilmiy va amaliy qarashlari, jahon amaliyotida tutgan o'rni tahlil qilingan, undan samarali foydalanishda korporativ madaniyat, axloqiy-ruhiy va ma'naviy muhitning o'rni muhim ekanligi, inson kapitali tarkibidagi elementlarni umumlashtirish va uni yanada takomillashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan tavsiyalar berilgan.

Kalit so'zlar: Inson kapitali, samarali foydalanish, korporativ madaniyat, axloqiy-ruhiy ma'naviy muhit, kompaniya, investisiya, aql-zakovat, intellektual salohiyat, bilim, tajriba va kasbiy kompetensiyalar, mehnat qobiliyati, ijtimoiy faollik, hayot sifati.

Abstract. This article analyzes the concept of human capital in enterprises and organizations, its necessity, relevance in our country, the scientific and practical views of economists and organizations, its role in world practice, the role of corporate culture, moral-spiritual and spiritual environment in its effective use, the generalization of the elements of human capital and its further improvement are given scientifically based recommendations.

Key words: Human capital, effective use, corporate culture, moral and spiritual environment, company, investment, intelligence, intellectual potential, knowledge, experience and professional competences, work ability, social activity, quality of life.

Аннотация. В данной статье анализируется концепция человеческого капитала на предприятиях и в организациях, ее необходимость, актуальность в нашей стране, научные и практические взгляды экономистов и организаций, ее место в мировой практике, важность корпоративной культуры, морально-духовной и духовной среды для ее эффективного использования, а также даются научно обоснованные рекомендации по обобщению элементов человеческого капитала и его дальнейшему совершенствованию.

Ключевые слова: человеческий капитал, эффективное использование, корпоративная культура, морально-духовная и духовная среда, компания, инвестиции, интеллект, интеллектуальный потенциал, знания, опыт и профессиональные компетенции, трудоспособность, социальная активность, качество жизни.

KIRISH

Jahon iqtisodiyoti va uni boshqarishning globallasuvi va raqamlashuvi sharoitida ushbu jarayonlarni transformatsiya qilish qobiliyatiga, bilimlarga hamda ko'nikmalarga asoslangan iqtisodiyot sharoitida korxona va tashkilotlarning raqobatbardoshligi tobora moddiy resurslar emas, balki inson kapitalining qaydarajada rivojlanganligi va uning sifati bilan belgilanmoqda. Inson kapitali zamonaviy iqtisodiy taraqqiyotning strategik omili sifatida faqat kasbiy bilim va ko'nikmalar bilan cheklanmay, balki insonning ruhiy va jismoniy salomatligi,



axloqiy qarashlari, ma'naviy dunyosi, jamoadagi ijtimoiy munosabatlar tizimiga munosabati va uning korporativ madaniyatini ham qamrab oladi.

Ushbu global tendensiyalar mamlakatimiz korxona va tashkilotlari uchun ham muhim ilmiy-amaliy ahamiyatga ega. Bu borada mamlakatimiz iqtisodiyotini rivojlantirishning 2022 – 2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasida: adolatli ijtimoiy siyosat yuritish, inson kapitalini rivojlantirish masalasi ustuvora yuqalishlardan biri bo'lib, unda har bir fuqaroga davlat hisobidan aniq kasb-hunarga o'qish imkoniyatini yaratish. Kasbga o'qitish ko'lamini 2 baravar oshirib, jami 1 million nafar ishsiz fuqaroni kasb-hunarlarga o'qitish va bu jarayonda nodavlat ta'lim muassasalarining ishtirokini 30 foizga yetkazish, «El-yurt umidi» jamg'armasi orqali erkin va ijodiy fikrlaydigan yoshlarni nufuzli xorijiy oliygohlarga o'qishga yuborish ko'lamini 2 baravarga oshirish, bunda yoshlarning 50 foizini texnik, aniq fanlar va IT sohalariga o'qitish¹ kabi vazifalarning belgilangangligi, xususan, milliy korxonalarda inson kapitalini rivojlantirish siyosati nafaqat ta'lim va malaka oshirishga yo'naltirilmo'g'i, balki korporativ madaniyat, axloqiy-ruhiy iqlim va ma'naviy muhitni mustahkamlash bilan uyg'un holda olib borilishi lozim. Korxona va tashkilotlarda xodimlar kasbiy malakasining egallab turgan lavozimiga mosligini ta'minlash, korporativ qadriyatlar asosida kadrlar siyosatini yuritish, rahbar va liderlarning ma'naviy rolini kuchaytirish inson kapitalidan samarali foydalanishning muhim shartlari hisoblanadi.

Bugungi kunda dunyo miqyosida inson kapitalini rivojlantirishga yo'naltirilayotgan investisiyalar hajmi global iqtisodiyotdagi tuzilmaviy o'zgarishlar, raqamli transformatsiya va mehnat bozoridagi yangi kasbiy malaka talablari bilan bevosita bog'liq holda jadal sur'atlarda o'sib bormoqda. Xalqaro miqyosda xodimlarni o'qitish, qayta tayyorlash va malakasini oshirishga qaratilgan korporativ ta'lim bozori hajmi 2025-yilda 417 mlrd AQSH dollaridan oshgan bo'lib, ushbu ko'rsatkich 2030-yilga borib 540 mlrd AQSH dollaridan oshishishi prognoz qilinmoqda². Inson kapitalini rivojlantirishga qaratilgan mazkur sarmoyalar, eng avvalo, kompaniya xodimlarining kasbiy bilimlarini chuqurlashtirish, raqamli texnologiyalardan foydalanish ko'nikmalarini shakllantirish, rahbarlik va boshqaruv kompetensiyalarini oshirish hamda mehnat faoliyatini sun'iy intellekt va avtomatlashtirish sharoitiga moslashtirishga xizmat qilmoqda. AQSHda 2025-yilda korporativ ta'limga sarflanayotgan mablag'lar 102,8 mlrd AQSH dollarini tashkil etgan bo'lib, bu inson kapitalini rivojlantirish kompaniyalar uchun ixtiyoriy xarajatlar emas, balki strategik zaruratga aylanganini ko'rsatmoqda³.

Yirik transmilliy kompaniyalar tajribasi inson kapitalini rivojlantirishga yo'naltirilayotgan investisiyalar uzoq muddatli raqobat ustunligini ta'minlovchi asosiy manba ekanini yaqqol tasdiqlamoqda. Xususan, Amazon kompaniyasi 2019–2025-yillar davomida xodimlarni kasbiy rivojlantirish, raqamli va texnologik kompetensiyalarini oshirish maqsadida 1,2 mlrd AQSH dollaridan ortiq mablag' ajratgan⁴. Walmart kompaniyasi esa xodimlarning kasbiy o'sishi, rahbarlik qobiliyatini shakllantirish va ichki mehnat safarbarligini ta'minlashga qaratilgan dasturlar uchun 2026-yilgacha 1 mlrd AQSH dollar sarmoya kiritishini e'lon qilgan⁵. Ushbu misollar 2030-yilgacha inson kapitalini rivojlantirishga yo'naltirilayotgan investisiyalar saqlanib qolishi yoki ayrim sohalarda yanada oshishi prognoz qilinayotganini ko'rsatadi.

MAVZUGA OID ADABIYOTLAR SHARHI

Bugungi kunda nazariy qarashlar va amaliyotda inson kapitali tushunchasi eng muhim ko'rsatkichlardan biri bo'lib hisoblanmoqda. Inson kapitalini aniq ifoda qilish bo'yicha xorijiy, maxalliy olimlarning va mustaqil tashkilotlar tomonidan turli ilmiy va amaliy qarashlar mavjud bo'lib, 1-jadvalda keltirilmoqda. Keltirilgan jadval ma'lumotlaridan ko'rinib turibdiki, inson kapitalini iqtisodiy, moliyaviy va ijtimoiy nuqtai-nazardan qarash maqsadga muvofiq bo'ladi. Inson kapitali mehnat resurslarining sifatko'rsatkichi sifatida namoyon bo'lib, ishlab chiqarish jarayonida samaradorlikni oshirish, yangi texnologiyalarni joriy qilish va innovatsiyalarni rivojlantirishga xizmat qiladi. Ta'lim, kasbiy tayyorgarlik va malaka darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, mehnat unumdorligi va milliy iqtisodiyotning raqobatbardoshligi shunchalik ortadi. Shu sababli inson kapitali iqtisodiy o'sishning asosiy drayverlaridan biri hisoblanadi. Moliyaviy nuqtai-nazardan qaraydigan bo'lsak, inson kapitali investisiya ob'yekti sifatida qaraladi. Ta'lim, tibbiyot, kasbiy qayta tayyorlash va malaka oshirishga sarflangan mablag'lar inson kapitaliga investisiya sifatida baholanadi.

Bu investisiyalar uzoq muddatda yuqori daromad, ishlab chiqarish samaradorligining oshishi va iqtisodiy faollikning kuchayishiga olib keladi. Shuningdek, inson kapitali korxona va tashkilotlar uchun strategik aktiv hisoblanib, u biznes qiymatini oshirish, innovation salohiyatni kuchaytirish va barqaror moliyaviy natijalarga

1 Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ- 60-сонли Фармони.

2 Corporate Training Market Global Report 2025–2030.- The Business Research Company.

3 2025 Training Industry Report.- Training Magazine.

4 Upskilling 2025.- Amazon (About Amazon).

5 Skills-First & Walmart Academy Initiatives. - Walmart Corporate.



erishishga xizmat qiladi. Ijtimoiy nuqtai nazardan, inson kapitali jamiyatning intellektual va madaniy salohiyatini ifodalaydi. Ta'lim darajasi yuqori, sog'lom va ijtimoiy faol aholi qatlami jamiyatda ijtimoiy barqarorlikni ta'minlash, kambag'allik darajasini pasaytirish va turmush sifatini oshirishda muhim rol o'ynaydi. Inson kapitali rivojlangan jamiyatlarda ijtimoiy mobillikni ta'minlaydi, fuqarolik faolligini kuchaytiradi va barqaror taraqqiyotning asosiy omili sifatida namoyon bo'ladi.

Shunday qilib, fikrimizcha inson kapitali - bu insonning ta'lim, kasbiy bilim va ko'nikmalari, mehnat tajribasi, intellektual qobiliyatlari, ijtimoiy kompetensiyalari hamda sog'lom jismoniy va psixologik holati asosida shakllanadigan va iqtisodiy, moliyaviy hamda ijtimoiy jarayonlarda qo'shimcha qiymat yaratish, mehnat unumdorligini oshirish va innovasion rivojlanishni ta'minlashga xizmat qiluvchi investision xususiyatga ega bo'lgan strategik resurslar majmuasidir. Ushbu ta'rifga ko'ra inson kapitali: iqtisodiy jihatdan - mehnat resurslarining sifat ko'rsatkichi va iqtisodiy o'sish omili, moliyaviy jihatdan - ta'lim, sog'liqni saqlash va malaka oshirishga yo'naltirilgan investisiyalar natijasida shakllanuvchi iqtisodiy aktiv va ijtimoiy jihatdan- jamiyatning intellektual salohiyati, ijtimoiy barqarorlik va inson rivojlanishini ta'minlovchi asosiy resurs sifatida namoyon bo'ladi.

1-jadval. Inson kapitaliga iqtisodiyotga iqtisodchi olimlar va tashkilotlarning ilmiy va amaliy qarashlari

Mualliflar	Ta'riflarning qisqacha ma'zmoni
Xorijiy mamlakatlar iqtisodchi olimlari tomonidan berilgan ta'riflar	
David Dorn, Ludger Woessmann va hammualliflar (2024)	Inson kapitali - bu insonning ta'lim, ish tajribasi va kasbiy ko'nikmalar natijasida shakllanadigan ko'p o'lchamli kompetensiyalar majmuasi bo'lib, u mehnat bozorida daromad va mahsuldorlik darajasini belgilaydi ⁶ .
Solarin S.A. va hammualliflar (2024)	Inson kapitali - bu mamlakatning eng muhim strategik resursi bo'lib, uning rivojlanishi innovatsiyalar, texnologiyalar va iqtisodiy o'sishni ta'minlaydi ⁷ .
Xun Wang va Jingwen Yu (2023)	Inson kapitali- bu insonning bilimlari, ko'nikmalari, tajribasi va intellektual imkoniyatlari yig'indisi bo'lib, u korxona innovatsiyasi va qiymat yaratish jarayonida muhim rol o'ynaydi ⁸ .
Rus iqtisodchi olimlari tomonidan berilgan ta'riflar	
Ye.V. Kuz'min va hammualliflar (2023)	Inson kapitali- bu insonning bilim, malaka, kasbiy kompetensiya va intellektual salohiyati yig'indisi bo'lib, u iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishning muhim omili hisoblanadi ⁹ .
S.V. Yegert (2022)	Inson kapitali - bu iqtisodiyotda ishlab chiqarish samaradorligini oshiradigan va mehnat resurslarining sifatini belgilaydigan bilim, ko'nikma va tajriba zaxirasidir ¹⁰ .
V. Strelkovskiy va hammualliflar (2023)	Inson kapitali - bu insonlarda shakllanadigan bilim, kasbiy malaka va ijtimoiy kompetensiyalar majmuasi bo'lib, ular iqtisodiy tizimda innovasion va barqaror rivojlanishni ta'minlaydi ¹¹ .
Xorijiy tashkilotlar tomonidan berilgan ta'riflar	
OECD (Iqtisodiy hamkorlik va rivojlanish tashkiloti)	Inson kapitali - bu insonlarda mujassam bo'lgan bilimlar, malaka va shaxsiy xususiyatlar zaxirasi bo'lib, ular ishlab chiqarish va iqtisodiy faoliyatda mahsuldorlikni ta'minlaydi ¹² .
BMT (UNDP) inson rivojlanishi hisoboti	Inson kapitali – bu iqtisodiy o'sishning asosiy omili bo'lib, u ta'lim, sog'liq va ko'nikmalar orqali shakllanadigan inson salohiyatini ifodalaydi va mamlakatning barqaror rivojlanishini ta'minlaydi ¹³ .
Jahon banki (World Bank)	Inson kapitali - insonlar hayoti davomida to'playdigan bilim, ko'nikma va sog'liq majmuasi bo'lib, ularga jamiyatning samarali va ishlab chiqaruvchi a'zolari sifatida o'z salohiyatini ro'yobga chiqarish imkonini beradi ¹⁴ .

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Maqolada kuzatuv, abstrakt-mantiqiy fikrlash, tizimli tahlil, taqqoslash va iqtisodiy sharhlash usullaridan foydalanilgan.

6 <https://arxiv.org/abs/2409.18638>

7 <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0883035524000752>

8 <https://doi.org/10.1111/irfi.12372>

9 <https://arxiv.org/abs/2312.06450>

10 OECD Ecoscope Blog (2024) <https://oecdscopescope.blog/category/human-capital>

11 <https://arxiv.org/abs/2312.06450>

12 <https://www.oecd.org/en/topics/sub-issues/human-capital-and-educational-policies.html>

13 <https://hdr.undp.org>

14 <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>



TAHLIL VA NATIJALAR

Inson kapitali (Human Capital) — iqtisodiy, ijtimoiy va oilaviy rivojlanishning asosiy ishlab chiqaruvchi omili bo'lib, u insonning intellektual salohiyati, yashash va mehnat muhiti hamda mehnat faoliyati orqali shakllanadi. Inson kapitali jamiyatda iqtisodiy qiymat yaratish qobiliyatiga ega bo'lgan inson resurslarining sifat jihatdan ifodasini aks ettiradi¹⁵.

Inson kapitali tarkibiga quyidagi asosiy elementlar kiradi:

- aql-zakovat va intellektual salohiyat;
- bilim, tajriba va kasbiy kompetensiyalar;
- jismoniy va ruhiy salomatlik;
- mehnat qobiliyati va quvvati;
- ijtimoiy faollik va hayot sifati.

Zamonaviy yondashuvlarga ko'ra, inson kapitali faqat shaxsiy xususiyatlar yig'indisi emas, balki insonning jamiyatda samarali mehnat qilishi, innovatsiya yaratishi va iqtisodiy o'sishga hissa qo'shishini ta'minlovchi strategik resurs hisoblanadi¹⁶.

Inson kapitali quyidagi darajalarda shakllanadi va baholanadi:

- individual darajada inson kapitali — alohida shaxsning bilimi, salomatligi, kasbiy mahorati va mehnat qobiliyati;
- kompaniya (tashkilot) inson kapitali — korxonada jamlangan xodimlarning umumiy bilim, ko'nikma, tajriba va korporativ madaniyat salohiyati;
- milliy inson kapitali — mamlakat aholisining umumiy bilim darajasi, salomatligi holati, mehnat unumdorligi va ijtimoiy faolligi yig'indisi.

Milliy inson kapitali — mamlakat milliy boyligining asosiy tarkibiy qismi bo'lib, aholining bilim, sog'liq va mehnat salohiyati orqali ifodalanadi. Jahon bankining zamonaviy baholashlariga ko'ra, global miqyosda milliy boyluk tarkibida inson kapitali o'rtacha 64 foizni tashkil etadi.

Rivojlangan mamlakatlarda inson kapitalining milliy boylukdagi ulushi 70–80 foiz atrofida saqlanib qolmoqda, bu esa iqtisodiy o'sishda bilim va salomatlikka asoslangan model ustunligini ko'rsatadi¹⁷.

Jahon banki tomonidan ishlab chiqilgan metodologiyaga muvofiq, turli mamlakatlarning milliy inson kapitali qiymati davlat, oilalar va xususiy sektor tomonidan ta'lim, sog'liqni saqlash, ijtimoiy himoya va mehnat bozoriga sarflangan xarajatlar asosida hisoblanadi. Ushbu yondashuv jamiyatda inson kapitalini takror ishlab chiqarish uchun yillik sarflanayotgan umumiy xarajatlarni baholashga imkon beradi.

XXI asr boshlariga kelib (yangilangan baholashlar asosida), ayrim mamlakatlarda inson kapitalining milliy boylukdagi ulushi quyidagicha shakllangan: AQSH — inson kapitali milliy boylukning taxminan 76–78 % ini tashkil etadi; Xitoyda — 65–70 % atrofida, Hindistonda — 55–60%, Rossiyada — 50–55% atrofida.¹⁸

Jahon inson kapitali zaxirasining katta qismi aynan rivojlangan mamlakatlar hissasiga to'g'ri keladi, chunki bu mamlakatlarda ta'lim, sog'liqni saqlash va inson rivojlanishiga yo'naltirilgan investisiyalar yuqori darajada amalga oshiriladi.

Inson kapitalini iqtisodiy samaradorlik nuqtai nazaridan quyidagicha tasniflash mumkin:

- ijobiy (ijodiy) inson kapitali — innovatsiya yaratadigan, mehnat unumdorligini oshiradigan va jamiyat rivojiga hissa qo'shadigan kapital;
- salbiy inson kapitali — jamiyatda ijtimoiy muammolar, ishsizlik, korrupsiya yoki samarasiz boshqaruvni kuchaytiruvchi kapital;
- passiv inson kapitali — mavjud bo'lsa-da, iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishga yetarlicha jalb etilmagan inson resursi.

Zamonaviy iqtisodiy siyosatning asosiy vazifalaridan biri — inson kapitalini passiv yoki salbiy holatdan ijobiy va ijodiy shaklga o'tkazish hisoblanadi¹⁹.

Yuqorida keltirilgan inson kapitali tarkibiy elementlarini umumlashtirilgan va tizimlashtirilgan holda o'rganish ilmiy jihatdan maqsadga muvofiq hisoblanadi. Chunki inson kapitali tarkibiga kiruvchi aql-zakovat, bilim, salomatlik, mehnat qobiliyati va hayot sifati o'zaro chambarchas bog'liq bo'lib, ularning har biri boshqasining samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shu nuqtai nazardan inson kapitalini uchta asosiy tashkil etuvchiga ajratib tadqiq etish ilmiy va o'quv adabiyotlarda keng tarqalgan

15 Шульц Т. Инвестиции в человеческий капитал. - М.: Экономика, 1971. - 272 с.; Беккер Г. Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ. - М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2003. — 336 с.

16 Qodirov T.U. Inson resurslarini boshqarish. Darslik.// T.U. Qodirov. — T.: "Dimal", 2025. -572 bet.

17 World Bank. The Changing Wealth of Nations 2021: Managing Assets for the Future. -Washington, DC: World Bank, 2021.; World Bank. Human Capital Project: Measuring Human Capital Index. -Washington, DC, 2023.

18 World Bank. The Changing Wealth of Nations 2021: Managing Assets for the Future. - Washington, DC: World Bank, 2021.; World Bank. Human Capital Project: Measuring Human Capital Index. - Washington, DC, 2023.

19 World Bank. The Changing Wealth of Nations 2021: Managing Assets for the Future. - Washington, DC: World Bank, 2021.



Birinchidan, inson kapitalining professional tashkil etuvchisiga aql-zakovat va intellektual salohiyat, bilim, tajriba hamda kasbiy kompetensiyalar kiradi. Ushbu elementlar insonning mehnat bozorida qiymatini, innovasion faolligini va qaror qabul qilish salohiyatini belgilaydi. Professional kapital insonning bilim va ko'nikmalari orqali iqtisodiy qiymat yaratish qobiliyatini ifodalaydi va mehnat unumdorligini oshirishda hal qiluvchi o'rin tutadi.

Ikkinchidan, inson kapitalining salomatlik tashkil etuvchisi jismoniy va ruhiy salomatlik, mehnat qobiliyati hamda insonning quvvat va energiya zaxiralarini qamrab oladi. Salomatlik kapitali insonning uzoq muddatli mehnat faoliyatini ta'minlovchi asosiy omil hisoblanib, uning ish unumdorligi, barqarorligi va stresslarga chidamliligiga ta'sir ko'rsatadi. Jismoniy va ruhiy salomatlik yetarli darajada ta'minlanmagan holatda yuqori bilim va kasbiy kompetensiyalar ham kutilgan iqtisodiy samarani bermaydi.

Uchinchidan, inson kapitalining madaniy-ijtimoiy tashkil etuvchisi ijtimoiy faollik, hayot sifati, qadriyatlar tizimi va insonning jamiyatdagi munosabatlariga bog'liq bo'lgan omillarni o'z ichiga oladi. Mazkur tashkil etuvchi insonning mehnatga munosabati, jamoada ishlash qobiliyati, korporativ madaniyatga moslashuvi hamda ijtimoiy mas'uliyatini belgilaydi. Aynan madaniy-ijtimoiy tashkil etuvchi inson kapitalining professional va salomatlik komponentlarini o'zaro uyg'unlashtirib, ularning sinergetik samarasini ta'minlaydi.

Shunday qilib, inson kapitali tarkibidagi barcha elementlarni umumlashtirgan holda, uni professional kapital, salomatlik kapitali va madaniy-ijtimoiy kapital kabi uchta muhim tashkil etuvchiga ajratib o'rganish ilmiy va amaliy jihatdan zarur hisoblanadi. Bunday yondashuv inson kapitalini kompleks baholash, uni rivojlantirish strategiyalarini ishlab chiqish va iqtisodiy hamda ijtimoiy samaradorlikni oshirish imkonini beradi.

Yaxlit tizim sifatida professional kapital, salomatlik kapitali va madaniy-ijtimoiy kapital bir-birini to'ldiruvchi hamda o'zaro kuchaytiruvchi elementlar hisoblanadi. Ushbu kapitallardan birortasining zaifligi qolgan ikkitasining samaradorligini ham pasaytiradi.

Professional kapital (bilim, tajriba, kasbiy kompetensiyalar, intellektual salohiyat) insonning iqtisodiy qiymat yaratish qobiliyatini belgilaydi. Biroq u faqat sog'lom insonda va qulay ma'naviy-ijtimoiy muhitda to'liq namoyon bo'ladi. Ya'ni salomatlik kapitali professional kapitalning amaliy qo'llanilishi uchun fiziologik va psixologik asos yaratadi.

Salomatlik kapitali (jismoniy va ruhiy sog'liq, mehnat qobiliyati) professional bilim va ko'nikmalarni uzoq muddat davomida samarali qo'llash imkonini beradi. Biroq salomatlik kapitali ham o'z-o'zidan barqaror emas: stress, nosog'lom korporativ muhit, adolatsiz munosabatlar va ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning yetishmasligi uni tez yemirishi mumkin.

Aynan shu nuqtada madaniy-ijtimoiy kapital hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi. Madaniy-ijtimoiy kapital (qadriyatlar, axloqiy me'yorlar, ijtimoiy faollik, korporativ madaniyat, hayot sifati) insonning mehnatga munosabatini, jamoada ishlash qobiliyatini va ichki motivatsiyasini belgilaydi. U professional kapitalni to'g'ri yo'naltiradi, salomatlik kapitalini asraydi va tiklaydi, hamda ular o'rtasida sinergetik samarani ta'minlaydi.

Shu bois madaniy-ijtimoiy kapital birinchi ikki tashkil etuvchiga nisbatan integrativ va tartibga soluvchi funksiyani bajaradi:

- professional kapitalni ijodiy va innovasion faoliyatga yo'naltiradi;
- salomatlik kapitaliga ijobiy ta'sir ko'rsatib, stressni kamaytiradi va mehnat qobiliyatini barqarorlashtiradi;
- inson kapitalining umumiy samaradorligini oshiradi (1-rasm).



1-rasm. Inson kapitalining tarkibiy tashkil etuvchilari va ular o'rtasidagi o'zaro ta'sir mexanizmi²⁰



Madaniy-ijtimoiy kapital inson kapitali tarkibidagi eng murakkab va integrativ element hisoblanib, u shaxsning qadriyatlarini, axloqiy me'yorlari, ijtimoiy munosabatlari, jamoada faol ishtirok etishi hamda korporativ madaniyatga moslashuvi bilan ifodalanadi. Ilmiy adabiyotlarda madaniy-ijtimoiy kapital inson kapitalining iqtisodiy samaradorligini ta'minlovchi muhim omil sifatida baholanadi, chunki u professional bilim va salomatlik salohiyatining amaliy natijaga aylanishini ta'minlaydi²¹.

Madaniy-ijtimoiy kapitalning birinchi muhim tarkibiy elementi qadriyatlar va madaniy me'yorlar hisoblanadi. Qadriyatlar jamiyat va tashkilotda qabul qilingan axloqiy standartlar, umumiy xulq-atvor qoidalari va ma'naviy tamoyillarni qamrab oladi²². Ular xodimlarning mehnatga munosabatini, jamoaviy maqsadlarga sadoqatini hamda korporativ ruhini shakllantiradi. Qadriyatlar tizimi mustahkam bo'lgan jamoada inson kapitali ijobiy va ijodiy yo'nalishda rivojlanadi.

Ikkinchi element — ijtimoiy munosabatlar va ishonch. Ijtimoiy munosabatlar xodimlar o'rtasida o'zaro ishonch, hamkorlik va jamoaviy qaror qabul qilish mexanizmlarini ta'minlaydi. Ishonch darajasi yuqori bo'lgan tashkilotlarda axloqiy-ruhiy iqlim barqaror bo'ladi, ichki ziddiyatlar kamayadi va inson kapitali samarali faoliyat ko'rsatadi. Ilmiy tadqiqotlarda ijtimoiy ishonch va hamkorlik madaniy-ijtimoiy kapitalning asosiy ustunlaridan biri sifatida e'tirof etilgan²³.

Uchinchi tarkibiy element — kommunikatsiya va ijtimoiy tarmoqlardir. Kommunikatsiya tizimi xodimlar o'rtasida bilim va tajriba almashish, korporativ qadriyatlarni tarqatish va innovasion g'oyalarni shakllantirishga xizmat qiladi. Rivojlangan ijtimoiy tarmoqlarga ega tashkilotlarda madaniy-ijtimoiy kapital yuqori bo'lib, bu holat professional kapitalning yanada samarali qo'llanilishiga sharoit yaratadi.

To'rtinchi element sifatida jamoaviy ishtirok va ijtimoiy mas'uliyatni ko'rsatish mumkin. Jamoaviy ishtirok xodimlarning tashkilot hayotida faol qatnashishi, umumiy maqsadlarga daxldorlik hissini anglashi va korporativ qarorlarga ta'sir ko'rsatish imkoniyati bilan bog'liq. Ijtimoiy mas'uliyat esa inson kapitalining jamiyat va tashkilot oldidagi ma'naviy javobgarligini ifodalaydi. Bu elementlar inson kapitalining uzoq muddatli barqarorligini ta'minlaydi.

Bu elementlar korporativ madaniyatning mazmuniy o'zagini tashkil etib, uning ajralmas tarkibiy qismlari hisoblanadi. Korporativ madaniyat aynan ushbu elementlar orqali tashkilotda hayotga tatbiq etiladi, ya'ni u faqat rasmiy qoidalar yoki deklarativ tamoyillar yig'indisi emas, balki xodimlarning kundalik xulq-atvori, mehnatga munosabati va jamoaviy o'zaro munosabatlarida namoyon bo'ladi. Qadriyatlar korporativ maqsadlar bilan uyg'unlashgan holda xodimlarning faoliyatini ma'naviy jihatdan yo'naltirsa, ijtimoiy ishonch va kommunikatsiya tizimi korporativ ruhni mustahkamlaydi va jamoada axloqiy-ruhiy barqarorlikni ta'minlaydi. Jamoaviy ishtirok va ijtimoiy mas'uliyat esa korporativ madaniyatni statik holatdan dinamik, rivojlanuvchi tizimga aylantirib, inson kapitalining professional va salomatlik komponentlarini samarali faoliyatga safarbar etadi.

Tashkilot korporativ madaniyati - bu korxona tashkil topgandan boshlab unda ishlovchi xodimlarning shakllangan qadriyatlarini, e'tiqodlari, xulq-atvor normalari, urf-odatlar, umumiy amaliyot va ish uslublarini o'zida jamlagan tizimdir. Korporativ madaniyat xodimlarning o'zaro hamda ishga va mijozlarga bo'lgan munosabatini, kompaniyaning maqsad va vazifalari haqidagi qarshilarini belgilaydi. Zamonaviy tashkilotlar uchun korporativ madaniyat nafaqat ichki muhitni mustahkamlash, balki biznesda muvaffaqiyatga erishishda ham muhim rol o'ynaydi. U kompaniyaning uzoq muddatli strategik maqsadlariga erishish, samarali boshqaruvni yo'lga qo'yish va bozorda o'z o'rnini mustahkamlash uchun muhim omil hisoblanadi²⁴.

Korporativ madaniyatni shakllantirishdan asosiy maqsad - korxonada xodimlarni boshqarishni takomillashtirish, ularning qabul qilingan qarorlarni bajarishga moyilligini oshirish, jipslashtirish va kompaniyaga sodiqligini ta'minlash orqali yaxshiroq natijalarga erishishdir. Korporativ madaniyat korxona imiji, xodimlar motivatsiyasi va boshqaruv samaradorligini oshirish, yangi xodimlar moslashuvini tezlashtirish, tashkilotlarning jamiyatda va bozorda o'zining munosib o'rinini egallash vazifalarini bajaradi.

Korporativ madaniyat tizimida axloqiy-ruhiy iqlim va ma'naviy muhit tashkilot faoliyatining ichki barqarorligi, xodimlarning jamoadagi hamjihatligi va inson kapitalidan samarali foydalanishni ta'minlovchi hal qiluvchi omillardan biri hisoblanadi. Ilmiy adabiyotlarda korporativ madaniyat ko'pincha qadriyatlar, me'yorlar va xulq-atvor qoidalari tizimi sifatida talqin qilinsa-da, ushbu tizimning amalda ishlashi aynan axloqiy-ruhiy iqlim va

21 Лобанов Д. В. Культурная составляющая человеческого капитала // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. - 2020. - № 3. - С. 45–53.; Богдан С. В. Социокультурный капитал: концептуальное содержание понятия // Вестник Томского государственного университета. - 2012. - № 358. - С. 72–77.

22 Горбунова Н. В. Социальный капитал как форма культурного капитала // Социологические исследования. - 2005. - № 11. - С. 38–44.

23 Горбунова Н. В. Социальный капитал как форма культурного капитала // Социологические исследования. - 2005. - № 11. - С. 38–44.; Шенгелия Т. А. Improving the methodology of measuring social capital in international companies // Экономика и предпринимательство. - 2022. - № 4 (141). - С. 1183–1187.

24 Суюнов Д.Х., Қодиров Т.У., Умарова Р.З. Бошқарув этикаси ва корпоратив маданият. Дарслик: Т.: «Impress media» 2025, -560 бет.



ma'naviy muhit orqali ta'minlanadi²⁵ (1, 2). Axloqiy-ruhiy iqlim jamoada ishonch, adolat, o'zaro hurmat va psixologik xavfsizlik darajasini ifodalab, xodimlarning mehnatga munosabati va ichki motivatsiyasiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Ma'naviy muhit esa korporativ qadriyatlarni xodimlar ongiga singdirish, jamoaviy maqsadlarga sodiqlikni shakllantirish va korporativ ruhni mustahkamlash funksiyasini bajaradi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Shu nuqtai nazardan xulosa qiladigan bo'lsak, korporativ madaniyatda axloqiy-ruhiy iqlim va ma'naviy muhitning asosiy xususiyatlari quyidagilarda namoyon bo'ladi. Birinchidan, ular normativ-tartibga soluvchi funksiyani bajaradi, ya'ni rasmiy qoidalardan tashqari holda xodimlarning xulq-atvorini ma'naviy me'yorlar asosida boshqaradi. Ikkinchidan, axloqiy-ruhiy iqlim integrativ xususiyatga ega bo'lib, turli kasbiy, ijtimoiy va shaxsiy xususiyatlarga ega xodimlarni yagona korporativ jamoaga birlashtiradi²⁶. Uchinchidan, ma'naviy muhit motivasion funksiyani bajarib, xodimlarning faqat moddiy manfaatlar bilan emas, balki ma'naviy qoniqish va jamoaviy mas'uliyat hissi orqali faoliyat yuritishini ta'minlaydi. To'rtinchidan, axloqiy-ruhiy muhit korporativ madaniyatning barqarorlik va qayta tiklanish mexanizmi sifatida namoyon bo'ladi, ya'ni inqirozli holatlarda jamoani saqlab qolish va inson kapitalining parchalanishini oldini olishga xizmat qiladi²⁷.

Demak, axloqiy-ruhiy iqlim va ma'naviy muhit korporativ madaniyatning qo'shimcha yoki ikkinchi darajali elementi emas, balki uning ichki o'zagi va funksional asosi hisoblanadi. Korporativ madaniyat aynan ushbu muhit orqali real ijtimoiy-iqtisodiy natijalarga aylanadi, inson kapitalining professional va salomatlik komponentlari esa ma'naviy muhit ta'sirida uyg'un va samarali faoliyat ko'rsatadi.

Korporativ madaniyat tashkilotda shakllangan qadriyatlar, me'yorlar, an'analar va xulq-atvor qoidalarining barqaror tizimi sifatida ta'riflansada, uni shunchaki ichki hujjatlarda qayd etilgan qoidalar majmui sifatida talqin qilish mohiyatini to'liq ochib bera olmaydi. Korporativ madaniyatning real mazmuni va hayotiy ahamiyati tashkilotdagi axloqiy-ruhiy iqlim va ma'naviy muhit orqali namoyon bo'ladi. Aynan shu muhit korporativ madaniyatni amaliyotga tatbiq etib, uni xodimlarning kundalik faoliyati, jamoaviy munosabatlari va qaror qabul qilish jarayonlarida ifodalaydi.

Axloqiy-ruhiy iqlim jamoadagi ishonch, adolat, o'zaro hurmat, psixologik xavfsizlik va ochiq muloqot darajasini aks ettiradi. Ma'naviy muhit esa xodimlarning ichki motivatsiyasi, jamoaviy maqsadlarga sodiqligi, korporativ qadriyatlarni qabul qilishi hamda ma'naviy javobgarlik hissini belgilaydi. Ushbu ikki omil korporativ madaniyatning ichki tayanchi bo'lib, inson kapitalining professional va salomatlik komponentlarini samarali faoliyatga yo'naltiradi.

Amaliyotda ma'naviy muhitning buzilishi, odatda, quyidagi tizimli omillar ta'sirida yuzaga keladi:

- rahbariyat tomonidan axloqiy va ma'naviy liderlikning yetarli darajada ta'minlanmasligi;
- adolatli baholash va rag'batlantirish tizimining mavjud emasligi yoki samarasizligi;
- ochiq va samarali korporativ kommunikatsiyaning yetishmasligi;
- korporativ qadriyatlarning formal ravishda qabul qilinishi va amaliyotda qo'llanilmasligi;
- kadrlarni tanlash va lavozimlarga joylashtirish jarayonlarida madaniy va axloqiy mezonlarni inobatga olmaslik.

Shu bilan birga, ushbu omillar orasida eng keng tarqalgan va eng xavfli holat sifatida ayrim xodimlarning egallab turgan lavozimiga nisbatan kasbiy kompetensiyalarining mos kelmasligi hamda shaxsiy manfaatlarni jamoa manfaatidan ustun qo'yish holatlari alohida ajralib turadi. Lavozimiga mos kompetensiyalarga ega bo'lmagan xodimlar qaror qabul qilishda tizimli xatolarga yo'l qo'yadi, mas'uliyatni o'z zimmasiga olmaslikka moyil bo'ladi va jamoada salbiy axloqiy namuna shakllantiradi. Ayniqsa, bunday holat rahbarlik lavozimlarida kuzatilganda, uning salbiy ta'siri butun tashkilotga tarqaladi, korporativ ruh susayadi va ishonch muhiti yemiriladi.

Shaxsiy manfaatlarni jamoa manfaatidan ustun qo'yuvchi, korporativ qadriyatlarga zid fikrlaydigan xodimlar jamoada nosog'lom munosabatlarni kuchaytiradi, ichki ixtiloflarni avj oldiradi va korporativ madaniyatni mazmunan zaiflashtirib yuboradi. Natijada inson kapitalining sinergetik samarasi yo'qoladi, jamoaviy hamkorlik zaiflashadi va tashkilotning o'z oldiga qo'yilgan strategik maqsadlarga erishish imkoniyati pasayib ketadi. Hattoki uni barbod bo'lishigacha olib boradi.

Shu nuqtai nazardan inson kapitalidan samarali foydalanish korporativ madaniyatni mustahkamlash, axloqiy-ruhiy iqlim va ma'naviy muhitni rivojlantirish bilan uzviy bog'liqdir (2-rasm).

Bunda tashkilotlar quyidagi strategik yo'nalishlarga ustuvor ahamiyat qaratishi lozim:

- korporativ qadriyatlarni ma'naviy me'yorlar bilan uyg'unlashtirish;

25 Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. - СПб.: Питер, 2012. - 336 с.; Денисон Д. Корпоративная культура и эффективность организации. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. — 320 с.

26 Хофстеде Г. Культуры и организации: программирование человеческого разума. - СПб.Питер, 2011. - 416 с.

27 Кузнецова Н. В. Нравственно-психологический климат как фактор развития корпоративной культуры // Социологические исследования. - 2018.- № 6. - С. 84–92.



- rahbarlarning axloqiy va ma'naviy liderlik salohiyatini oshirish;
 - kompetensiyaga asoslangan kadrlar siyosatini shakllantirish;
 - ochiq, ishonchli va psixologik jihatdan xavfsiz ish muhitini yaratish;
 jamoaviy mas'uliyat va ma'naviy rag'batlantirish mexanizmlarini joriy etish. Bunday kompleks yondashuv asosida korporativ madaniyat inson kapitalini rivojlantiruvchi, uning samaradorligini oshiruvchi va tashkilotning uzoq muddatli barqarorligini ta'minlovchi strategik resursga aylanadi (2-rasm).



2-rasm. Inson kapitalidan samarali foydalanishda korporativ madaniyat, axloqiy-ruhiy iqlim va ma'naviy muhitning strategik

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, inson kapitali korxona va tashkilotlarda avtomatik ravishda iqtisodiy samara beruvchi resurs emas, balki u muayyan axloqiy-ruhiy iqlim va ma'naviy muhit sharoitidagina o'z qudratini to'liq namoyon etadi. Korporativ madaniyat inson kapitali uchun institusional qolip bo'lsa, axloqiy-ruhiy iqlim va ma'naviy muhit uni "ishga tushiruvchi" ichki kuch vazifasini bajaradi. Aynan ma'naviy muhit xodimlarning kasbiy bilim va salomatlik salohiyatini ijtimoiy mas'uliyat, jamoaviy manfaat va korporativ maqsadlar bilan uyg'unlashtiradi. Shu ma'noda inson kapitalini boshqarish, avvalo, ma'naviy muhitni boshqarishni taqozo etadi. Agar tashkilotda ishonch, adolat va ma'naviy javobgarlik tamoyillari ustuvor bo'lsa, inson kapitali ijodiy va barqaror rivojlanish manbaiga aylanadi. Aks holda esa u samarasiz va strategik xavfli omilga aylanishi mumkin. Shu bois axloqiy-ruhiy iqlim va ma'naviy muhit inson kapitalidan samarali foydalanishning nafaqt sharti, balki uning hal qiluvchi natijaviy mezon sifatida qaralishi lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Хофстеде Г. Культуры и организации: программирование человеческого разума. - СПб. Питер, 2011. - 416 с.
2. Кузнецова Н. В. Нравственно-психологический климат как фактор развития корпоративной культуры // Социологические исследования. - 2018.- № 6. - С. 84-92.
3. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. - СПб.: Питер, 2012. - 336 с.; Денисон Д. Корпоративная культура и эффективность организации. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. — 320 с.
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги "2022-2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида"ги ПФ- 60-сонли Фармони.
5. Суёнов Д.Х., Қодиров Т.У., Умарова Р.З. Бошқарув этикаси ва корпоратив маданият. Дарслик: Т.: "Impress media" 2025, -560 бет.
6. Suyunov D.X.: Maxsudov M.: The role of energy in the economic development of Uzbekistan, science and innovation, 1, a4, 145-149, 2022. «Science and innovation»
7. Suyunov D.X., Elmirzayev. S.E.: Korporativ boshqaruv, 2021. 356 бет.



8. Suyunov D.X.: Kenjabayev. A.T.: Ro'ziyev. A.O.: Elektron tijorat. Дарслик. 2023,
9. Suyunov D.X.: Qodirov. T.U.: Ways for a leader to work on speech and improve speaking skills. American journal of pedagogical and educational research, 11, 29-32, 2023.
10. Suyunov D.X., Kaytarov. V.: Problems in the development of remote banking services in commercial banks of Uzbekistan. World economics and finance bulletin, 26, 39-46, 2023. Бабанова Ю.В., Орлов В.М., Антонян Р.С. Гибкие технологии управления предприятием в условиях цифровизации экономики // Известия Волгоградского государственного технического университета. 2018. № 6 (216). С. 61–66.
11. Суюнов Д.Х. Корпоратив бошқарув механизми: муаммо ва ечимлар. Монография. – Т.: Академия, 2006. – 116 б.
12. Tricker B. Corporate governance: principles, policies, and practices. 3rd edition, Oxford 2015.- 544 p.
13. Суюнов Д.Х., Хусайнов Ш.А., Хошминов Э.А. Корпоратив бошқарув: муаммолар ва замонавий ечимлар. Монография. BROK CLASS SERVIS" МЧЖ босмахонасида чоп қилинган. Монография. 2021 йил. -207 б.
14. Суюнов Д., Элмирзаев С. Корпоратив бошқарув. "BROK CLASS SERVIS" МЧЖ босмахонасида чоп қилинган. Дарслик. 2021 йил. -448 б.



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Ingliz tili muharriri: Feruz Hakimov

Musahhih: Zokir ALIBEKOV

Sahifalovchi va dizayner: Oloviddin Sobir o'g'li

2026. № 3

© 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>