

AGROBIZNES, FAN VA TEXNOLOGIYALAR

ILMIY-AMALIY
ELEKTRON
JURNALI

Агробизнес, наука и технологии

Agribusiness, science and technology

№ 083688



ISSN:
3060-5245



Toshkent-2026

Platform & workflow by
OJS / PKP

BOSH MUHARRIR

Oblomuradov Narzullo Naimovich – i.f.d. (DSc), professor.

Bosh muharrir o'rinbosarlari:

Islamov Soxib Yaxshibekovich – q.x.f.d. (DSc), professor.

Sultonov Kamoliddin Sadriddinovich – q.x.f.d. (DSc), professor.

Farmonov To'liqin Xayitmurodovich – i.f.d. (DSc), professor.

Muharrir:

Beglayev Uchqun Xurramovich – i.f.f.d. (PhD), dotsent.

Tahrir hay'atining xalqaro a'zolari:

Kusainov Xalel Xaymullayevich – i.f.d. professor (Qozog'iston davlat texnologiya universiteti)

Vilija Aleknevičienė – i.f.d. professor (Universitet Vitovta Velikogo)

Gilbert Ludwig – professor, (Jamk University of Applied Sciences)

Bobojonov Ixtiyor Baxtiyorovich – i.f.d. professor (Germaniyaning Leybnits nomidagi Markaziy Osiyoda qishloq xo'jaligini rivojlantirish instituti (IAMO))

Daiva Makutenene – professor, (Vitautes Magnus universiteti, Litva)

Xaitboyeva Nargiza Alikulovna – i.f.d. dotsent (Tojikiston davlat huquq, biznes va siyosat universiteti)

Tahrir hay'ati:**08.00.00-Iqtisodiyot fanlari:**

Gulyamov Saidasror Saidaxmedovich – i.f.d. (DSc), professor;

Saidov Muxammad-Ali Xakimovich – i.f.d. (DSc), professor;

Rustamova Iroda Baxramjanovna – i.f.d. (DSc), professor;

Ochilov Ilhom Sayitqulovich – i.f.d. (DSc), professor;

Askarov Nazimjon Niyozovich – i.f.d. (DSc), professor;

Abdullayev Altinbek Yangibayevich – i.f.d. (DSc), professor;

Boltayev Abror Sayitmuradovich – i.f.d. (DSc), dotsent;

Abduvasikov Abduaziz Abdulazizovich – i.f.n. professor;

Mamadiyarov Dilshad Uralovich – i.f.n. dotsent;

Achilov Mashrab Ulug'bekovich – i.f.f.d. (PhD), dotsent;

Galimova Feryuza Rafikovna – i.f.n. dotsent;

Odilova Dilnozaxon Barnayevna – i.f.f.d. (PhD), dotsent;

Yangiboyev Dilshod G'ulomovich – i.f.f.d. (PhD);

Saidova Dildora Nurmatovna – i.f.n. dotsent;

Dexkanova Nilufar Sagdullayevna – i.f.f.d. (PhD), dotsent;

Roziqov Jahongir Mustaqim o'g'li – i.f.f.d. (PhD), dotsent;

Boltayev Nurali Shiramatovich – i.f.f.d. (PhD), dotsent;

Ibragimova Madina Ismoilovna – i.f.f.d. (PhD), dotsent;

Javlijev Nuriddin Bektemir o'g'li – i.f.f.d. (PhD).

06.00.00-Qishloq xo'jaligi fanlari:

Shokirov Alisher Djuraboyevich – q.x.f.d. (DSc), professor;

Mardanov Husniddin Xolbozorovich – q.x.f.d. (DSc);

Abdiyev Fozil Rashidovich – q.x.f.d. (DSc);

Sattorov Maqsud Axtamovich – q.x.f.d. (DSc);

Yuldashov Nurbek Ergashovich – v.f.d. (DSc);

Xalmirzayev Dilmurad Kamilovich – q.x.f.d. (DSc), dotsent;

Namazov Ixtiyor Choriyevich – q.x.f.d. (DSc), professor;

Xudayqulov Jonibek Bozarovich – q.x.f.d. (DSc), professor;

Eshonqulov Jamoliddin Saporboy o'g'li – q.x.f.d. (DSc), professor;

Abdullayev Anvar Kodirullayevich – b.f.n., katta ilmiy xodim;

Atabayev Ma'ruf Maxmudovich – q.x.f.n. professor;

Safarov Asqar Asadullayevich – q.x.f.f.d. (PhD), dotsent;

Mustafakulov Davron Mamatqulovich – q.x.f.f.d. (PhD), dotsent;

Kasimov Botir Sadriddinovich – q.x.f.f.d. (PhD);

Akramov Umidilla Ikramdjanovich – q.x.f.n. dotsent;

Elboboyev Abdug'ani Shuxrat o'g'li – q.x.f.f.d. (PhD);

Muxammadov Yo'ldoshbek Akmal o'g'li – q.x.f.f.d. (PhD);

Maxmudova Shaxnoza Abdufattaxovna – q.x.f.f.d. (PhD), dotsent;

Idrisov Xusanjon Abdujabborovich – q.x.f.f.d. (PhD), dotsent.

MUASSIS

Toshkent davlat agrar
universiteti

ALOQA UCHUN MA'LUMOTLAR

Manzil: Toshkent viloyati, Qibray tumani, Universitet ko'chasi, 2-uy.

Jurnalning telegram manzili:

t.me/agrobiznes_elektronjurnal

E-mail: licht-1989@mail.ru

Jurnalning rasmiy sayti:

<https://www.agrobiznesjournal.uz>

Tel: +(998) 93 439 30 00

JURNALNING ILMIYLIGI:

Ma'lumot uchun, OAK Rayosatining 30.11.2024-yildagi №364/5-sonli qarori bilan 08.00.00-Iqtisodiyot fanlari bo'yicha, 08.05.2025-yildagi №370/5-sonli qarori bilan 06.00.00-Qishloq xo'jaligi fanlari bo'yicha "Dissertatsiyalar asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan milliy ilmiy nashrlar ro'yxati"ga kiritilgan.

Elektron nashr, 973 sahifa.
E'lon qilishga 2026-yil
30-sentabrda ruxsat etildi.



MUNDARIJA

IQTISODIYOT FANLARI

КУРПАЯНИДИ КОНСТАНТИН ИВАНОВИЧ

Стратегии цифровой трансформации в Европейском союзе и потенциал институционального трансфера Французского опыта в Узбекистан.....11

ERGASHEV RUSTAM RAJABOVICH

Ilmiy ishlanmalar asosida Spin-off korxonalarini tashkil etish va rivojlantirishning bosqichli boshqaruv modeli.....25

ABDURAXMANOVA MUQADDAS TOXTASINOVNA

Temir yo'l transporti korxonalarida ekologik-iqtisodiy samaradorlikni oshirishning ilg'or mexanizmlari.....34

ABDULLAYEV ILYOS AXMADOVICH, JABBOROV JAMOLIDDIN MUXAMMADJON O'G'LI

Surxondaryo viloyatida demografik jarayonlarning statistik tahlili.....44

XASANOV SANJARBEK ABDUMANNOBOVICH

Sanoat korxonalarida raqamli transformatsiya darajasini baholash uslubiyoti ("Farg'onaazot" AJ misolida).....50

ABDURAZAKOVA NARGIZA RIXSIBAYEVNA

Aksiyadorlik jamiyatlarida xususiy kapital rentabelligiga ta'sir etuvchi omillar: O'zbekistonning uchta aksiyadorlik jamiyati misolida panel tahlil.....57

SULTANOVA ZUXRA JAKSILIKOVNA

Qaraqalpaqstan Respublikasida region ekonomikasini rivojlantirishda IT park xizmatini amalga oshirish masalalari hamda paydalanilgan mumkinliklari.....69

ERGASHEV G'IYOS BAXROM O'G'LI

Mamlakat qishloq xo'jaligi mahsulotlari eksportining yalpi ichki mahsulotdagi ulushini oshirish zarurati.....76

URMANOVA UMIDA XAKIMDJANOVNA

Sanoat tarmoqlariga investitsiyalarni jalb etish holati va rivojlanish tendensiyalari.....87

SHAMSIDDINOVA DILNOZA SHAVKAT QIZI

O'zbekiston charm poyabzal korxonalarida milliy brend qiymatini oshirishning marketing mexanizmlarini takomillashtirish.....97

MUSAYEV OZODJON SHAVKAT O'G'LI

Mehnat resurslarini boshqarishning zamonaviy usullari va ularning iqtisodiy samaradorligi.....106

XALIKCHAYEVA SADOKAT

Qum-shag'al mahsulotlarini realizatsiya qilishda soliq bazasini aniqlash metodologiyasi "Minimal narx" mexanizmining tatbiq chegaralarini takomillashtirish masalalari.....113

XUSANOV SHUXRAT BURXANOVICH

Moliyaviy hisobotlarni qalbakilashtirish xavfi ko'rsatkichlari tizimini ishlab chiqish.....122

QUDRATOV ALISHER ALIJANOVICH, QODIRQULOVA SEVINCH TOIR QIZI

Qishloq xo'jaligida dukkakli mahsulotlarni yetishtirishda davlatning iqtisodiy tutgan o'rni.....133





IKROMOVA IRODA

Transport logistika korxonalari va koridorlari samaradorligini oshirishda milliy logistikani boshqarish markazi platformasi.....139

AXMADOVA IRODA MUZAFFAR KIZI

The economic role of professional tour guides in enhancing the quality of ecotourism services.....153

SODIQOVA NIGORA TURAYEVNA

Suv resurslari cheklangan sharoitda hududiy ixtisoslashuvni takomillashtirish bo'yicha xorijiy tajribalar va ulardan O'zbekiston sharoitida foydalanish.....165

АСРОРОВА МАВЛУДА АБДУШУКУРОВНА

Кадровый потенциал в системе государственной научно-инновационной политики: сравнительный анализ опыта зарубежных стран.....175

KULIBOYEV AZAMAT SHONAZAROVICH

Davlat tibbiyot tashkilotlarida tibbiy xizmatlar kalkulyatsiyasini shakllantirish va xarajatlar hisobining uslubiy muammolari.....193

UMAROV JAVOHIR BAHODIR O'G'LI

Tovar operatsiyalari hisobini avtomatlashtirishda integratsiyalashgan axborot tizimlarining roli: jahon tajribasi misolida.....204

KADIROVA LAZOKAT YUREVNA

Davlat moliyaviy nazorati jarayonlarini sun'iy intellekt yordamida riskka yo'naltirilgan raqamli nazorat modeli asosida takomillashtirish.....212

BAXSHULLOYEV FERUZBEK

The economics of digital water management: a critical review.....226

TO'XTAYEV UMIDJON SHUHRAT O'G'LI

Xususiy tibbiy xizmatlar raqobatbardoshligini oshirish iqtisodiy mexanizmi amal qilish tamoyillari.....236

RAXIMOV ANVAR NORIMOVICH, MIRZAYOROVA HURIYAT

UBAYDULLAYEVNA
Qashqadaryo viloyatida qishloq xo'jaligi tadbirkorligi samaradorligidagi hududiy tafovutlarni baholash.....244

XURRAMOV XOLBEK XURRAM O'G'LI

O'zbekistonning janubiy hududlarida anorchilik tarmog'ining rivojlanish tendensiyalari.....251

ABDUSHEROZOVA MADINA SODIQJON QIZI

Agrologistika korxonalarini rivojlantirish va shartnomaviy munosabatlarni takomillashtirish.....258

ZARIKEYEVA MIYASAR MARATOVNA

Ekonometrik modellashirishda endogenlik muammosi: nazariy yondashuvlar va zamonaviy baholash usullari.....264

KODIROVA GAVHAROIY QUTBIDINOVNA

Sanoat korxonalarining tashkiliy va iqtisodiy xususiyatlari.....276

DJURAYEVA RUXSORA NEMATILLOYEVNA

Qishloq joylarida aholi turmush farovonligini yaxshilash va bandligini ta'minlash yo'llari (Buxoro viloyati misolida).....283





SULTANOV BAXODIR FAYZULLAYEVICH, SULTANOV AZIZBEK BAXODIR

O'G'LI

Qishloq xo'jaligida melioratsiyadan yashil-raqamli transformatsiyagacha: evolyutsion rivojlanish va boshqaruv modeli.....290

BAYMURATOVA ZINA AQILBEKOVNA

Improving the credit risk management system in commercial banks.....299

SHERQO'ZIYEVA UMIDA ULUG'BEK QIZI

Sun'iy intellekt ta'sirida mehnat bozori: texnologik ishsizlik, kasblar qayta taqsimlanishi va inson kapitaliga yangi talablar.....308

MASHARIPOVA SARVINOZ

Sanoat tarmoqlarida yashil iqtisodiyot tamoyillari asosida energiya tejamkorligini oshirishda xorij tajribasi.....320

ACHILOV MASHRAB ULUG'BEKOVICH

Intensiv bog'dorchilikni modernizatsiyalashning resurs-integratsiyalashgan mexanizmi.....328

ABDULLAEV MUZAFFAR ABDUJABBAROVICH, KARIEVA GULNORA

ABDULLAEVNA, NARINBAEVA GULNORA KARIMOVNA

Prospects for the formation of the economic mechanism of innovation policy in the regions.....335

ABDULLAYEVA SHAXNOZA ERKINOVNA

O'zbekistonda ijtimoiy himoya tizimida sun'iy intellekt va raqamli texnologiyalardan foydalanish istiqbollari.....345

MAVRULOV RAVSHAN NEMATJONOVICH

Farg'ona vodiysidagi kichik biznes subyektlari faoliyati samaradorligini baholash.....351

QUDRATOV BAHODIR G'AYBULLAEVICH

Buxoro viloyatida elektron xizmatlarni rivojlantirishning hududiy iqtisodiy o'sishga ta'siri.....360

AZIZKHODJA AMONOVICH SHARIPOV

Ownership structure, marketing innovation and market performance in Uzbekistan: evidence from 2020–2025.....369

ABDULLAYEV ILYOS AXMADOVICH, HAMROYEV SAMANDAR ANVAR O'G'LI

O'zbekistonda faoliyat yuritayotgan oliy ta'lim tashkilotlari statistik ko'rsatkichlar va ularning dinamikasi.....377

ZAFAR QODIROV ABDIVAXOBOVICH

The economic nature, necessity, classification, characteristics, and theoretical foundations of long-term asset valuation.....385

BOBOBEKOV BAXROM KAXXAROVICH

Raqamli iqtisodiyot sharoitida joriy aktivlarni tahlil qilishning axborot ta'minotini takomillashtirish va undan samarali foydalanish usullari.....397

KADIROVA MARALJON MATYAKUBOVNA

Innovatsion faoliyat asosida tekstil korxonalari raqobatbardoshligini baholash va rivojlantirish mexanizmlari.....403

MUSAYEVA NIGORA NURIDDINOVNA

Iqtisodiy taraqqiyotning yangi bosqichida O'zbekistonning rivojlanish modeli.....415

YORBEKOVA DILOROM MUXAMMADKULOVNA

Raqamli iqtisodiyot sharoitida buxgalteriya hisobi metodikasini takomillashtirish masalalari.....422





MUHAMMAD UMAR ASLAM

Agritourism as a driver of sustainable rural development in Uzbekistan: economic, environmental and socio-cultural perspectives.....431

XUDAYBERDIYEVA FILYURA MIRZAMASHRABOVNA

Yangi O'zbekiston taraqqiyotida yashil iqtisodiyot va barqaror rivojlanish.....445

ISOQOV HASAN ABDUXALIMOVICH

Qashqadaryo viloyatida oziq-ovqat sanoati innovatsion rivojlanishining ko'p omilli ekonometrik modelini ishlab chiqish.....454

SAGIEVA MOLDIR ORAZBAY QIZI, MADREYMOVA ALTINAY SARSENBAEVNA

Qoraqalpog'iston Respublikasida tashqi savdo va eksport salohiyatining hududiy iqtisodiy o'sishdagi roli.....464

ULUG'MURODOV FARXOD FAXRIDDINOVICH

Elektron savdo xizmatlarida qaytarish va sotuvdan keyingi xizmatlarni takomillashtirishning iqtisodiy ahamiyati.....472

NAVRUZ ISLAMOV

To'g'ridan-to'g'ri xorijiy investitsiyalar oqimini boshqarish strategiyalarining nazariy asoslari va ularni tasniflashga yondashuvlar.....481

RAIMBERDIYEV SAMANDAR SHERZOD O'G'LI

Tijorat banklari raqobatbardoshligini oshirishda strategik boshqaruv mexanizmlarini takomillashtirish.....490

YO'LDOSHEVA MOHICHEHRA MUSURMON QIZI

Kambag'allikni qisqartirishda tomorqa xo'jaliklarini rivojlantirishning tashkiliy-iqtisodiy zarurati: muammolar va ilmiy yondashuvlar.....502

NORMURODOV SARVAR NORBOY O'G'LI

Mamlakatimizda eksport imkoniyatlarini kengaytirish va qishloq xo'jaligini rivojlantirish.....509

XABILOV DJAXONGIR XAKIMOVICH

Budjet tashkilotlarida hisob siyosati sifatini baholashning takomillashtirilgan konseptual modeli.....518

MAMATMUMINOV XOLBEK OMONOVICH

Hududlar iqtisodiy rivojlanishidagi nomutanosibliklarni kamaytirish va mintaqaviy raqobatbardoshlikni oshirish yo'llari.....525

NAVRUZ-ZODA BAXTIYOR NEGMATOVICH, TOXIROV JAVLON RAXIMOVICH

Savdo xizmatlari raqobatbardoshligini oshirishda raqamli marketingdan samarali foydalanishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmini takomillashtirish.....533

SOTIBOLDIYEVA DILRABO SHUXRATOVNA

O'zbekistonda inson kapitaliga kiritilayotgan investitsiyalarning samaradorligini baholashdagi mavjud muammolar va ularning yechimlari.....546

SIROJOV OXUNJON ODIL O'G'LI

Buxoro viloyati savdo korxonalari raqobatbardoshligini oshirishda marketing mexanizmini takomillashtirish: raqamli imkoniyatlar va xorijiy tajriba.....552

XABILOV DJAXONGIR XAKIMOVICH

Byudjet tashkilotlarida hisob siyosatining nazorat va axborot funksiyalarini kuchaytirish.....566

YULDASHOV AZIZ AVAZOVICH

Korxona raqobatbardoshligini oshirishda strategik inson resurslarini boshqarishning ahamiyati.....572





KORXONA RAQOBATBARDOSHLIGINI OSHIRISHDA STRATEGIK INSON RESURSLARINI BOSHQARISHNING AHAMIYATI

YULDASHOV AZIZ AVAZOVICH

“Al-Aziz Academy” nodavlat ta’lim muassasasi bosh direktori

E-mail: yuldashovaziz134@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-6227-9787>

Annotatsiya. Ushbu maqolada strategik inson resurslarini boshqarishning zamonaviy iqtisodiyotda korxonalar raqobatbardoshligini ta'minlashdagi o'rni nazariy va empirik jihatdan tadqiq etilgan. Resurslarga asoslangan yondashuv, inson kapitali nazariyasi va yuqori samarali mehnat amaliyotlari bo'yicha ilmiy manbalar tizimlashtirilib, strategik inson resurslarini boshqarish ta'sirining kontseptual modeli taklif etilgan. Huselid, Combs va boshqalarning tadqiqot natijalari hamda Butunjahon iqtisodiy forumi, Gallup, Jahon banki va OECD ma'lumotlari asosida solishtirma va grafik tahlil o'tkazilgan. Tahlil natijalari inson resurslari amaliyotlarining moliyaviy va operatsion ko'rsatkichlar bilan ijobiy bog'liqligini ko'rsatdi, shu bilan birga bu bog'liqlik sababiy emas, ehtimoliy xarakterga ega ekani qayd etildi. O'zbekiston korxonalari uchun strategik inson resurslarini boshqarishni joriy etishning bosqichma-bosqich mexanizmi ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: strategik inson resurslarini boshqarish, raqobatbardoshlik, inson kapitali, yuqori samarali mehnat amaliyotlari, xodimlarni ishga jalb etish, ko'nikmalar, mehnat unumdorligi, korxona samaradorligi, HR analitikasi.

Аннотация. В статье теоретически и эмпирически исследована роль стратегического управления человеческими ресурсами в обеспечении конкурентоспособности предприятий в современной экономике. Систематизированы научные подходы, основанные на ресурсной концепции, теории человеческого капитала и системах высокопроизводительных рабочих практик, предложена концептуальная модель влияния стратегического управления человеческими ресурсами на результаты деятельности предприятия. На основе результатов исследований Хуселида, Комбса и др., а также данных Всемирного экономического форума, Gallup, Всемирного банка и ОЭСР проведён сравнительный и графический анализ. Результаты показывают положительную связь кадровых практик с финансовыми и операционными показателями, при этом эта связь носит вероятностный, а не строго причинный характер. Для предприятий Узбекистана разработан поэтапный механизм внедрения стратегического управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: стратегическое управление человеческими ресурсами, конкурентоспособность, человеческий капитал, высокопроизводительные рабочие практики, вовлечённость сотрудников, навыки, производительность труда, эффективность предприятия, HR-аналитика.

Abstract. This article examines, both theoretically and empirically, the role of strategic human resource management in ensuring enterprise competitiveness in the modern economy. The literature based on the resource-based view, human capital theory and high-performance work practices is systematized, and a conceptual model of the strategic human resource management –performance link is proposed. A comparative and graphical analysis is carried out using the findings of Huselid, Combs et al. and data from the World Economic Forum, Gallup, the World Bank and the OECD. The results indicate a positive association between HR practices and financial and operational outcomes, while showing that this association is probabilistic rather than strictly causal. A step-by-step mechanism for implementing strategic human resource management at Uzbek enterprises is developed.

Keywords: strategic human resource management, competitiveness, human capital, high-performance work practices, employee engagement, skills, labor productivity, enterprise performance, HR analytics.





KIRISH

Zamonaviy iqtisodiyotda korxonalar raqobatbardoshligi endi faqat kapital, texnologiya va xomashyo resurslariga emas, balki ularni samarali ishga sola oladigan inson kapitaliga tobora ko'proq bog'liq bo'lib bormoqda. Klassik yondashuvda raqobat ustunligi xarajatlar bo'yicha yetakchilik yoki mahsulotni differentsiatsiyalash orqali shakllantirilishi ta'kidlangan bo'lsa [1], resurslarga asoslangan qarash bunday ustunlikning barqarorligi qimmatli, noyob, taqlid qilish qiyin va almashtirib bo'lmaydigan resurslarga bog'liqligini asoslab berdi [2]. Bu mezonlarga texnologiya yoki uskuna emas, eng avvalo xodimlarning bilimi, malakasi va tashkiliy madaniyati mos keladi.

Muammoning dolzarbligi so'nggi yillarda keskin oshdi. Butunjahon iqtisodiy forumining hisob-kitoblariga ko'ra, 2025–2030-yillarda dunyoda 170 million yangi ish o'rni yaratilishi va 92 million ish o'rni siqib chiqarilishi, ish beruvchilar esa xodimlar asosiy ko'nikmalarining 39 foizi o'zgarishini kutmoqda [3]. Shu bilan birga, Gallup ma'lumotlariga ko'ra, 2024-yilda dunyo bo'yicha xodimlarning atigi 21 foizi ishga faol jalb etilgan bo'lib, bu ko'rsatkich oldingi yildagi 23 foizdan past [4]. Demak, korxona uchun asosiy masala nafaqat kerakli mutaxassislarni topish, balki ularning salohiyatini doimiy rivojlantirish va ishga bo'lgan qiziqishini saqlab qolishdir.

O'zbekiston uchun mavzu alohida ahamiyatga ega. "O'zbekiston – 2030" strategiyasining birinchi ustuvor yo'nalishi har bir insonning salohiyatini ro'yobga chiqarish uchun munosib sharoit yaratishga qaratilgan [5], 2022-yilda esa Mehnat kodeksi yangi tahrirda qabul qilindi [6]. Ammo davlat darajasidagi bu islohotlarning samarasi oxir-oqibat alohida korxonalarda inson resurslarini boshqarish amaliyoti qanchalik strategik va tizimli ekaniga bog'liq bo'ladi. Tadqiqotning maqsadi — strategik inson resurslarini boshqarishning korxona raqobatbardoshligiga ta'sir mexanizmini nazariy va empirik ma'lumotlar asosida tahlil qilish hamda O'zbekiston korxonalari uchun uni joriy etish yo'nalishlarini asoslashdan iborat.

ADABIYOTLAR SHARHI

Raqobatbardoshlikda inson omilining o'rni nazariy jihatdan avvalo inson kapitali nazariyasida asoslangan. G.Becker ta'lim va kasbiy tayyorgarlikka sarflangan mablag'lar kelgusida yuqori daromad va unumdorlik keltiruvchi investitsiya ekanini ko'rsatgan [7]. Strategik boshqaruv nuqtayi nazaridan P.Wright va G.McMahan strategik inson resurslarini boshqarishni tashkilot maqsadlariga erishishga xizmat qiladigan rejalashtirilgan inson resurslari faoliyati va joylashtirish tizimi sifatida ta'riflagan [8].

Empirik yo'nalishning asosini M.Huselid tadqiqoti tashkil etadi: AQShning 968 ta korporatsiyasi misolida yuqori samarali mehnat amaliyotlari xodimlar aylanuvchanligining pasayishi, mehnat unumdorligi va moliyaviy natijalarning yaxshilanishi bilan bog'liqligi aniqlangan [9]. B.Becker va B.Gerhart bu yo'nalishdagi izlanishlarning yutuqlari va cheklovlarini umumlashtirib, inson resurslari tizimi tashkilot natijalariga qanday mexanizm orqali ta'sir qilishini





chuqurroq o'rganish zarurligini ta'kidlagan [10]. J.Delery va D.Doty strategik inson resurslarini boshqarish tadqiqotlaridagi universalistik, kontingent va konfiguratsion yondashuvlarni ajratib, ularni empirik jihatdan sinovdan o'tkazgan [11].

J.Combs va hammualliflarning 92 ta tadqiqotni qamragan meta-tahlili yuqori samarali mehnat amaliyotlari bilan tashkilot natijalari o'rtasidagi umumiy korrelyatsiya taxminan 0,20 ekanini, bu bog'liqlik alohida amaliyotlarga qaraganda amaliyotlar tizimida va ishlab chiqarish korxonalarida kuchliroq ekanini ko'rsatdi [12]. K.Jiang va hammualliflar esa inson resurslari amaliyotlarining moliyaviy natijalarga ta'siri asosan inson kapitali, xodimlarning motivatsiyasi, ixtiyoriy ishdan ketish va operatsion natijalar orqali amalga oshishini meta-tahlil asosida asoslab bergan [13].

P.Boxall va J.Purcell strategik inson resurslarini boshqarishni strategiya, inson resurslari amaliyotlari va tashkiliy kontekstning o'zaro bog'liqligi sifatida talqin qilib, inson kapitalidan va tashkiliy jarayonlardan olinadigan ustunlik tushunchalarini kiritgan [14]. J.Pfeffer xodimlarga investitsiya qiluvchi kompaniyalar uzoq muddatda yuqori foyda olishi haqidagi g'oyani ilgari surgan [15], D.Ulrich esa inson resurslari xizmatining strategik hamkor, ma'muriy mutaxassis, xodimlar himoyachisi va o'zgarishlar agenti rollarini ajratgan [16].

Yuqoridagi tadqiqotlarda strategik inson resurslarini boshqarish bilan tashkilot natijalari o'rtasidagi bog'liqlik asosan rivojlangan mamlakatlar korxonalari misolida o'rganilgan. Ammo bu bog'liqlikni bugungi texnologik o'zgarishlar, ko'nikmalar yetishmasligi va xodimlar jalb etilganligining pasayishi kabi global tendensiyalar bilan birgalikda, shuningdek O'zbekiston mehnat bozori sharoitlari bilan bog'lab tahlil qilish masalasiga yetarlicha e'tibor berilmaganligini qayd etish o'rinli.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Tadqiqot jarayonida ilmiy bilishning mantiqiy abstraksiya, induksiya va deduksiya, tizimli va solishtirma tahlil hamda grafik tahlil usullaridan foydalanilgan. Empirik qism ikkilamchi ma'lumotlarga — M.Huselid tadqiqoti va J.Combs meta-tahlili natijalari, Butunjahon iqtisodiy forumining "Ishlarning kelajagi 2025" hisoboti, Gallup ma'lumotlari, Jahon bankining inson kapitali indeksi va OECD hisobotiga asoslangan. Ma'lumotlar turli davr, tanlanma va metodologiyaga ega bo'lgani uchun ular o'zaro qat'iy solishtirilmagan, balki strategik inson resurslarini boshqarishning raqobatbardoshlikka ta'sir yo'nalishlarini ko'rsatuvchi indikativ dalillar sifatida talqin qilingan. Nisbiy o'zgarishlar va ulushlar bo'yicha hisob-kitoblar e'lon qilingan raqamlar asosida muallif tomonidan bajarilgan.

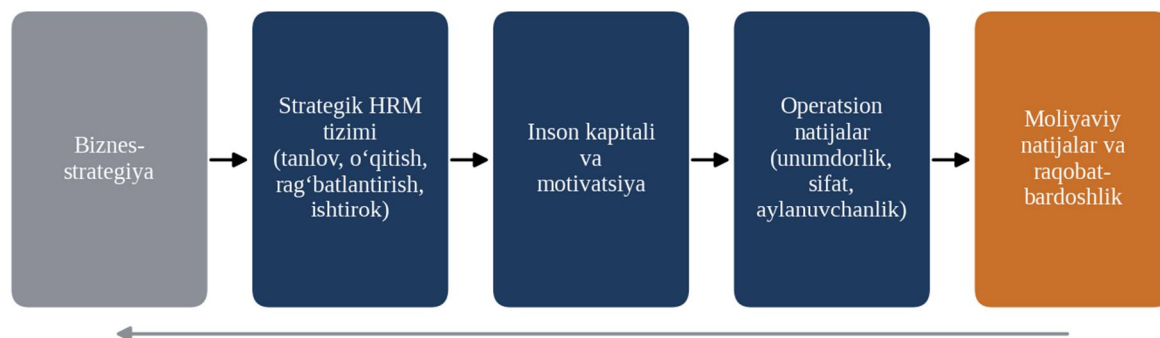
TAHLIL VA NATIJALAR

Strategik inson resurslarini boshqarish kadrlar bilan ishlash faoliyatini korxonaning uzoq muddatli strategiyasi bilan bog'lashni, ya'ni tanlov, o'qitish, rag'batlantirish va xodimlarni ishga jalb etish amaliyotlarini yagona tizim sifatida





shakllantirishni anglatadi [8]. Resurslarga asoslangan yondashuvga ko'ra, raqobat ustunligi qimmatli, noyob, taqlid qilish qiyin va almashtirib bo'lmaydigan resurslardan kelib chiqadi [2]. Xodimlarning bilimi, tajribasi va jamoaviy ishlash madaniyati aynan shu belgilarga ega bo'lgani uchun strategik inson resurslarini boshqarish raqobatbardoshlikning ichki manbasi sifatida qaraladi. Bu jarayonning kontseptual modeli 1-rasmda keltirilgan.



Teskari aloqa: natijalar strategiya va HR investitsiyalarini qayta belgilaydi

1-rasm. Strategik inson resurslarini boshqarishning korxona raqobatbardoshligiga ta'sir mexanizmi[8]

Strategik inson resurslarini boshqarishga nazariy yondashuvlar bir-biridan tanlangan "eng yaxshi amaliyot"ning universalligi yoki kontekstga bog'liqligi bo'yicha farqlanadi. Ularning mohiyati va raqobatbardoshlikka ta'sir mexanizmi 1-jadvalda umumlashtirilgan.

1-jadval

Strategik inson resurslarini boshqarishning asosiy nazariy yondashuvlari

Yondashuv	Asosiy g'oya	Raqobatbardoshlikka ta'sir mexanizmi
Universalistik [9],[11]	Ayrim HR amaliyotlari har qanday sharoitda yuqori natija beradi	Tanlov, o'qitish va rag'batlantirish amaliyotlarini kengaytirish orqali unumdorlikni oshirish, aylanuvchanlikni kamaytirish
Kontingent [11]	HR amaliyotlari samarasi korxona strategiyasiga moslikka bog'liq	HR tizimini tanlangan raqobat strategiyasi (xarajat, sifat, innovatsiya) bilan moslashtirish
Konfiguratsion [11],[12]	Amaliyotlarning o'zaro mos to'plami alohida amaliyotlarga qaraganda kuchliroq ta'sir ko'rsatadi	Amaliyotlar sinergiyasi; meta-tahlilda tizimlarning ta'siri kuchliroq ekani qayd etilgan
Resurslarga asoslangan [2],[14]	Xodimlar noyob va taqlid qilish qiyin resurs hisoblanadi	Inson kapitali va tashkiliy jarayonlar orqali uzoq muddatli ustunlikni shakllantirish

Empirik dalillar strategik inson resurslarini boshqarish ta'sirining iqtisodiy jihatdan sezilarli ekanini ko'rsatadi (2-jadval, 2-rasm).

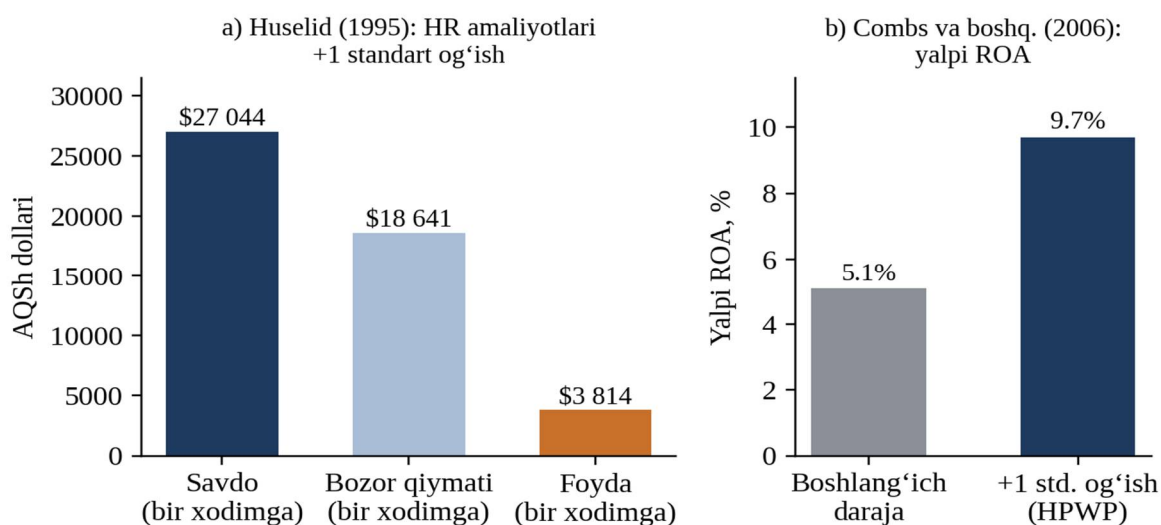


2-jadval

Strategik inson resurslarini boshqarishning natijalarga ta'siri bo'yicha asosiy empirik dalillar

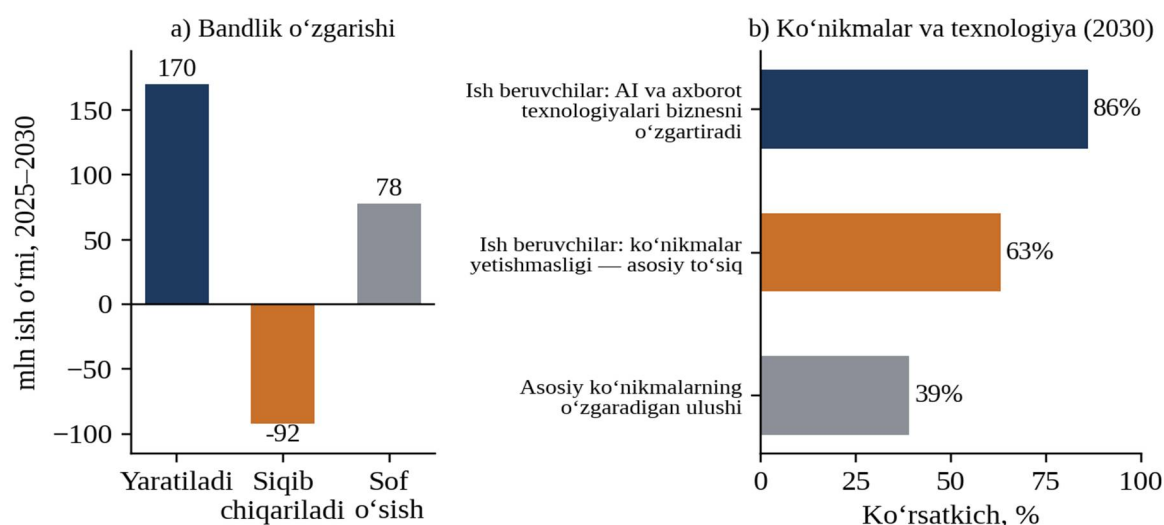
Manba	Tanlanma	Asosiy natija
Huselid (1995) [9]	AQShning 968 ta korporatsiyasi	HR amaliyotlarining bir standart og'ishga yaxshilanishi aylanuvchanlikning nisbatan 7,05 foizga kamayishi, bir xodimga 27 044 dollar ko'proq savdo, 18 641 dollar ko'proq bozor qiymati va 3 814 dollar ko'proq foyda bilan bog'liq
Combs va boshq. (2006) [12]	92 ta tadqiqot (meta-tahlil)	Umumiy korrelyatsiya taxminan 0,20; bir standart og'ishga oshish yalpi ROAning 5,1 dan 9,7 foizgacha (4,6 foiz band) o'sishiga mos keladi
WEF (2025) [3]	1000 dan ortiq ish beruvchi, 55 iqtisodiyot, 14 mln dan ortiq xodim	2030-yilgacha 170 mln ish o'rni yaratiladi, 92 mln ish o'rni siqib chiqariladi; asosiy ko'nikmalarning 39 foizi o'zgaradi; ish beruvchilarning 63 foizi ko'nikmalar yetishmasligini transformatsiyaning asosiy to'sig'i deb hisoblaydi
Gallup (2025) [4]	Dunyo bo'ylab xodimlar so'rovi (Q12 metodikasi)	2024-yilda global jalb etilganlik 21%; rahbarlarda 27%, oddiy ijrochilarda 18%; jalb etilganlikning pasayishi 438 mlrd dollarlik yo'qotilgan unumdorlikka teng

Huselid natijalarini nisbiy ko'rinishda baholasak, HR amaliyotlarining bir standart og'ishga yaxshilanishi bilan bog'liq qo'shimcha savdo bir xodimga o'rtacha 171 099 dollar bo'lgan savdoning taxminan 15,8 foiziga to'g'ri keladi [9]. Combs va hammualliflar natijasida yalpi ROAning 5,1 dan 9,7 foizgacha oshishi nisbiy jihatdan taxminan 90 foizli o'sishni bildiradi ($9,7/5,1 \approx 1,90$) [12]. Biroq bu ko'rsatkichlarni sababiy ta'sir deb emas, bog'liqlik deb talqin qilish lozim: yuqori foydali korxonalar inson resurslariga ko'proq mablag' sarflashi (teskari sababiyat), shuningdek tanlanma va o'lchov usullaridagi farqlar natijalarga ta'sir ko'rsatishi mumkin. Shunga qaramay, natijalarning turli davr va tanlanmalarda bir yo'nalishda ekani SHRM ta'sirining barqarorligiga bo'lgan ishonchni oshiradi.



2-rasm. HR amaliyotlarining bir standart og'ishga yaxshilanishi bilan bog'liq natijalar[9]

Zamonaviy iqtisodiyotda strategik inson resurslarini boshqarishning ahamiyatini oshiruvchi asosiy omillar mehnat bozoridagi tarkibiy o'zgarishlar va ko'nikmalarga talabning tez yangilanishidir. WEF ma'lumotlariga ko'ra, 2030-yilgacha 170 million ish o'rni yaratilishi va 92 million ish o'rni siqib chiqarilishi natijasida sof o'sish 78 million bo'ladi [3]. Yaratiladigan va siqib chiqariladigan ish o'rinlari yig'indisi (262 million) bugungi global bandlikning taxminan beshdan bir qismiga teng (14 va 7 foizning yig'indisi — 21 foiz), ya'ni taxminan har beshinchi ish o'rni yo yangidan yaratiladi, yo yo'qoladi (3-rasm). Bunday sharoitda korxona uchun xodimlarni tashqi bozordan almashtirish o'rniga ularni ichki qayta tayyorlash va malakasini oshirish strategik zaruratga aylanadi.



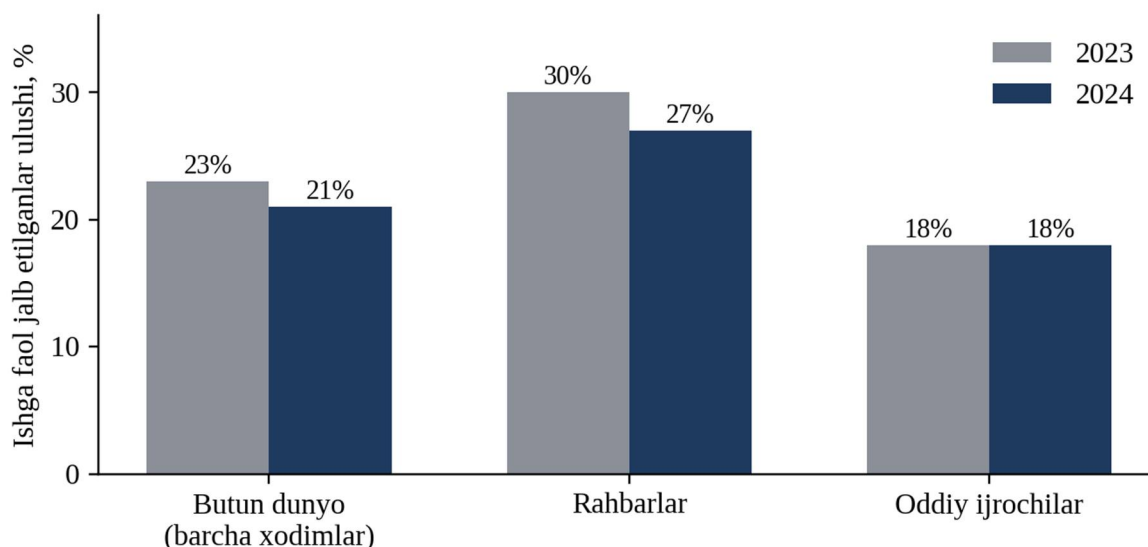
3-rasm. 2030-yilgacha bandlik va ko'nikmalar bo'yicha global prognozlar[3]

Ko'nikmalarning mavjudligi o'zi yetarli emas — ularni ishga safarbar etuvchi jalb etilganlik ham zarur. Gallup ma'lumotlariga ko'ra, 2024-yilda global jalb etilganlik 23 foizdan 21 foizga tushdi, bunga asosiy sabab rahbarlar jalb etilganligining 30 foizdan 27 foizga pasayishi bo'ldi, oddiy ijrochilarda esa u 18 foizda o'zgarishsiz qoldi [4]. Bu pasayish jahon iqtisodiyotiga 438 milliard dollarlik yo'qotilgan unumdorlik bo'lib tushgan [4]. Rahbarlar va oddiy ijrochilar o'rtasidagi farq 9 foiz bandni tashkil etadi (4-rasm). Bu holat rahbarlarni rivojlantirish strategik inson resurslarini boshqarishning eng samarali ta'sir nuqtalaridan biri ekanini ko'rsatadi.

O'zbekistonda strategik inson resurslarini boshqarishning dolzarbligi inson kapitali va mehnat resurslaridan foydalanish ko'rsatkichlarida ham namoyon bo'ladi (5-rasm). Jahon bankining 2020-yilgi inson kapitali indeksiga ko'ra, O'zbekistonda bugun tug'ilgan bola voyaga yetganda to'liq ta'lim va sog'liq sharoitida erishishi mumkin bo'lgan unumdorlikning 62 foiziga erishadi (dunyo bo'yicha o'rtacha 56 foiz) [17]. Ayni paytda kutilayotgan ta'lim muddati 12,0 yil bo'lsa-da, o'quv sifati hisobga olingan ta'lim muddati 9,1 yilni tashkil etadi [17]; ya'ni ta'lim sifati bo'shlig'i 2,9 yil, yoki kutilayotgan muddatning taxminan 24

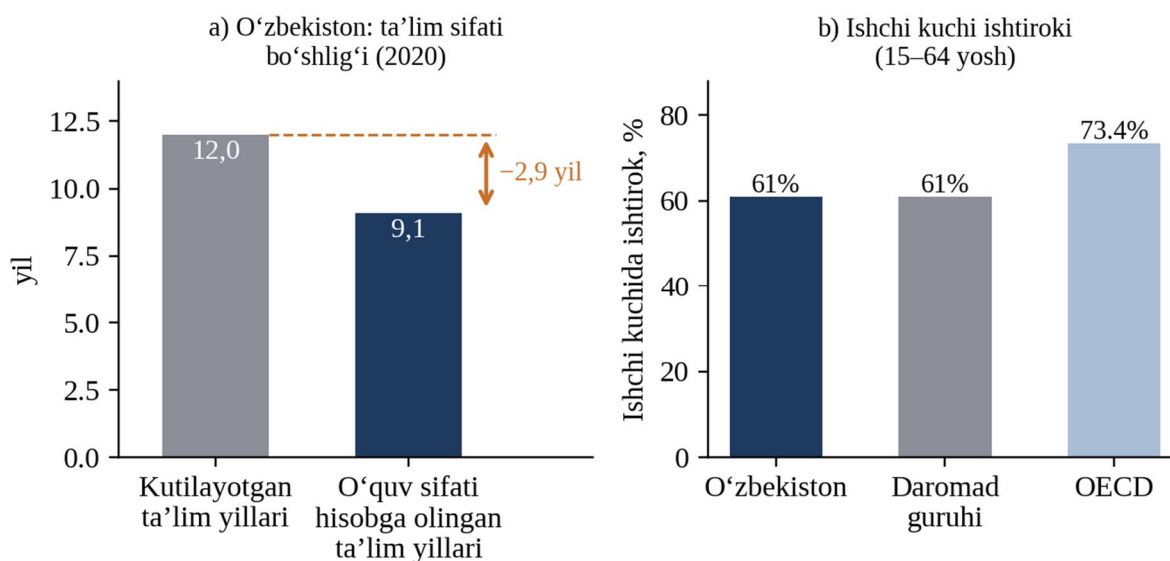


foizini (2,9/12,0) tashkil qiladi. Bu holat korxonalarda ichki o'qitish, mentorlik va malaka oshirish tizimlarining ahamiyatini oshiradi.



4-rasm. Global xodimlar jalb etilganligi, 2023–2024-yillar[4]

OECD ma'lumotlariga ko'ra, 15–64 yoshdagi aholining ishchi kuchida ishtiroki O'zbekistonda 61 foizni tashkil etib, daromad guruhi bo'yicha o'rtacha darajaga mos keladi, biroq OECD mamlakatlaridagi 73,4 foizdan 12,4 foiz band past [18]. Bundan tashqari, 2030-yilgacha yuqori o'rta daromadli davlatlar guruhiga kirish uchun aholi jon boshiga yalpi milliy daromadning yillik o'sishi kamida 7,6 foiz bo'lishi talab etiladi [18]. Bu ish o'rinlari sonini oshirish bilan bir qatorda, band bo'lganlarning unumdorligini oshirish vazifasi ham korxonalar zimmasiga tushishini bildiradi.



Manba: [17],[18] asosida muallif tomonidan tuzilgan.

5-rasm. O'zbekistonda inson kapitali va ishchi kuchi ishtiroki ko'rsatkichlari





Tahlil natijalarini umumlashtirib, strategik inson resurslarini boshqarishning raqobatbardoshlikka ta'sirini quyidagi yo'nalishlarda ifodalash mumkin:

- unumdorlik va moliyaviy natijalar: HR amaliyotlari tizimi ROA va bir xodimga savdo ko'rsatkichlari bilan ijobiy bog'liq [9],[12];
- moslashuvchanlik: ko'nikmalar yangilanishining tezlashishi ichki qayta tayyorlash va malaka oshirishni strategik zaruratga aylantirmoqda [3];
- jalb etilganlik: rahbarlar jalb etilganligining pasayishi jamoaviy unumdorlikka xavf tug'diradi [4];
- inson kapitali sifati: ta'lim sifati bo'shlig'i korxonalarga qo'shimcha o'qitish yukini yuklaydi [17].

Yuqoridagilarga asosanib, O'zbekiston korxonalarida strategik inson resurslarini boshqarishni joriy etish mexanizmini quyidagicha umumlashtirish mumkin (3-jadval).

3-jadval

O'zbekiston korxonalarida strategik inson resurslarini boshqarishni joriy etish mexanizmi (muallif taklifi)

Bosqich	Mazmuni	Monitoring ko'rsatkichi
1. HR strategiyasini biznes strategiyasi bilan moslashtirish	Korxonaning strategik maqsadlaridan kelib chiqib kerakli kompetensiyalar va kadrlarga ehtiyojni aniqlash	Strategik lavozimlarning kompetensiya bo'yicha to'liqligi
2. Tanlov va moslashuv	Kompetensiyaga asoslangan tanlov, yangi xodimlar uchun moslashuv dasturi	Ishga qabul qilingandan keyingi birinchi yilda ketish ulushi
3. O'qitish va qayta tayyorlash	Ichki akademiya, mentorlik, raqamli va analitik ko'nikmalarni rivojlantirish	Bir xodimga o'qitish soatlari va xarajati
4. Rag'batlantirish	Natijaga bog'liq mukofot tizimi va shaffof karyera yo'li	Bir xodimga tushum (qo'shilgan qiymat)
5. Jalb etish va rahbarlarni rivojlantirish	Muntazam so'rovlar, rahbarlik ko'nikmalarini o'qitish, fikr-mulohaza madaniyati	Xodimlar jalb etilganligi indeksi
6. Mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish	Mehnat shartnomalari va ichki hujjatlarni Mehnat kodeksi talablariga moslashtirish [6]	Mehnat nizolari soni
7. HR analitikasi va nazorat	HR ko'rsatkichlarini moliyaviy natijalar bilan bog'lab yillik baholash	HR investitsiyalarining daromadga ta'siri (ROI)

Mazkur mexanizmning asosiy afzalligi shundaki, u inson resurslari faoliyatini xarajat emas, balki raqobat ustunligini shakllantiruvchi investitsiya sifatida ko'radi va natijalarni o'lchash imkonini beradi. Shu bilan birga bosqichlar ketma-ket alohida chora sifatida emas, yagona tizim sifatida amalga oshirilishi zarur, chunki meta-tahlilda amaliyotlar tizimi alohida amaliyotlarga qaraganda kuchliroq bog'liqlik ko'rsatgan [12].





XULOSA VA TAKLIFLAR

Tadqiqot natijalari strategik inson resurslarini boshqarish zamonaviy iqtisodiyotda korxonalar raqobatbardoshligini ta'minlovchi muhim ichki omil ekanini ko'rsatdi. Empirik dalillarga ko'ra, HR amaliyotlari tizimining yaxshilanishi mehnat unumdorligi, xodimlar aylanuvchanligi va moliyaviy natijalar bilan ijobiy bog'liq: bir standart og'ishlik yaxshilanish yalpi ROAning 5,1 dan 9,7 foizgacha oshishiga, bir xodimga savdoning esa taxminan 15,8 foizga ko'payishiga mos keladi [9],[12].

Global tendensiyalar strategik inson resurslarini boshqarishning ahamiyatini yanada oshirmoqda: 2030-yilgacha bandlikning taxminan beshdan bir qismi qayta taqsimlanishi va asosiy ko'nikmalarning 39 foizi o'zgarishi kutilmoqda [3], xodimlar jalb etilganligi esa, ayniqsa rahbarlar orasida, pasaymoqda [4]. O'zbekistonda inson kapitali indeksining 0,62 darajasi va ta'lim sifati bo'shlig'i [17] korxonalarda ichki o'qitish tizimini rivojlantirishni taqozo etadi.

Tadqiqotning cheklovi shundaki, tahlil ikkilamchi ma'lumotlarga asoslangan bo'lib, natijalar sababiy emas, bog'liqlik xarakteriga ega; O'zbekiston korxonalari bo'yicha alohida HR ko'rsatkichlari to'plami tahlilga kiritilmagan. Tadqiqot xulosalariga tayanib, quyidagilar taklif etiladi:

- korxonalarda HR strategiyasini biznes strategiyasi bilan rasmiy ravishda bog'lash va uni 3-jadvalda keltirilgan bosqichlar asosida joriy etish;
- HR ko'rsatkichlarini (aylanuvchanlik, bir xodimga tushum, o'qitishga xarajat ulushi, jalb etilganlik indeksi) yillik hisobotlarga kiritish va ularni moliyaviy natijalar bilan bog'lab tahlil qilish;
- rahbarlarni rivojlantirish dasturlarini ustuvor yo'nalish sifatida belgilash, chunki jalb etilganlik dinamikasida rahbarlar hal qiluvchi o'rin tutadi [4];
- ta'lim muassasalari va korxonalar hamkorligida qisqa muddatli qayta tayyorlash dasturlarini kengaytirish.

Fikrimizcha, istiqbolda O'zbekiston korxonalari o'rtasida HR amaliyotlari va ularning moliyaviy natijalarga ta'sirini o'rganuvchi so'rovnoma asosidagi tadqiqot o'tkazish hamda natijalarni ochiq statistik baza sifatida jamlash maqsadga muvofiq. Bu strategik inson resurslarini boshqarishning mahalliy sharoitdagi samaradorligini sababiy jihatdan baholashga imkon beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Porter M.E. Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. New York: Free Press, 1985.
2. Barney J. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage // Journal of Management. 1991. Vol. 17, No. 1. P. 99–120.
3. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2025. Geneva: WEF, 2025. URL: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf
4. Gallup. Global Employee Engagement Drops for Only the Second Time in 12 Years, Costing the World's Economy US\$438 Billion (State of the Global





Workplace: 2025 Report press release), April 23, 2025. URL: <https://www.prnewswire.com/news-releases/global-employee-engagement-drops-for-only-the-second-time-in-12-years-costing-the-worlds-economy-us438-billion-302434901.html>

5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentyabrdagi PF-158-son Farmoni "O'zbekiston – 2030" strategiyasi to'g'risida. URL: <https://lex.uz/en/docs/6991208>

6. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (yangi tahrir): 2022-yil 28-oktyabrdagi O'RQ-798-son Qonun bilan tasdiqlangan.

7. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York: National Bureau of Economic Research, 1964.

8. Wright P.M., McMahan G.C. Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management // Journal of Management. 1992. Vol. 18, No. 2. P. 295–320.

9. Huselid M.A. The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance // Academy of Management Journal. 1995. Vol. 38, No. 3. P. 635–672.

10. Becker B., Gerhart B. The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects // Academy of Management Journal. 1996. Vol. 39, No. 4. P. 779–801.

11. Delery J.E., Doty D.H. Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions // Academy of Management Journal. 1996. Vol. 39, No. 4. P. 802–835.

12. Combs J., Liu Y., Hall A., Ketchen D. How Much Do High-Performance Work Practices Matter? A Meta-Analysis of Their Effects on Organizational Performance // Personnel Psychology. 2006. Vol. 59, No. 3. P. 501–528. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2006.00045.x

13. Jiang K., Lepak D.P., Hu J., Baer J.C. How Does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes? A Meta-analytic Investigation of Mediating Mechanisms // Academy of Management Journal. 2012. Vol. 55, No. 6. P. 1264–1294.

14. Boxall P., Purcell J. Strategy and Human Resource Management. 4th ed. London: Palgrave Macmillan, 2016.

15. Pfeffer J. The Human Equation: Building Profits by Putting People First. Boston: Harvard Business School Press, 1998.

16. Ulrich D. Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results. Boston: Harvard Business School Press, 1997.

17. World Bank. Human Capital Index 2020: Uzbekistan. Human Capital Project, October 2020.

18. OECD. Roadmap for Sustainable Investment Policy Reforms in Uzbekistan. Paris: OECD Publishing, 2025.



Mas'ul muharrir: Beglayev Uchqun

Musahhih: Boltayev Nurali

Sahifalovchi va dizaynerlar: Normurodov Sarvar,
Sharipov Shoxruh

© Materiallar ko'chirib bosilganda "Agrobiznes, fan va texnologiyalar" ilmiy-amaliy elektron jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar mas'ul hisoblanadi. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelavermasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

Mazkur jurnalda maqolalar chop etish uchun quyidagi havolalarga murojaat qilish mumkin. Ilmiy maqolalar, reklama, hikoya va boshqa ilmiy-ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin. Materiallar va reklamalar pullik asosda chop etiladi.

Elektron pochta: licht-1989@mail.ru

Jurnalning telegram manzili: t.me/agrobiznes_elektronjournal

Telefon raqami: +998939018320, +998934393000

Jurnal rasmiy sayti: <https://www.agrobiznesjournal.uz>

"Agrobiznes, fan va texnologiyalar" ilmiy-amaliy elektron jurnali O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi rayosatining 30.11.2024-yildagi №364/5-sonli qarori bilan 08.00.00-Iqtisodiyot fanlari bo'yicha, 08.05.2025-yildagi №370/5-sonli qarori bilan 06.00.00-Qishloq xo'jaligi fanlari bo'yicha "Dissertatsiyalar asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan milliy ilmiy nashrlar ro'yxati"ga kiritilgan.



"Agrobiznes, fan va texnologiyalar" ilmiy-amaliy elektron jurnali 2023-yil 23-maydan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan C-5669225 reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan.

Litsenziya raqami: №083688

Manzilimiz: Toshkent viloyati, Qibray tumani,
Universitet ko'chasi, 2-uy