



**Ilmiy amaliy  
jurnal  
№ 1 (03)  
2026**

**YANGI  
O'ZBEKISTON  
IQTISODIYOTI**

**“YANGI O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTI” *jurnali* 1-son 2026 yil**

---

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI  
OLY TA‘LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI**

**MIRZO ULUG‘BEK NOMIDAGI  
O‘ZBEKISTON MILLIY UNIVERSITETI**

**YANGI O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTI**

**1**

**ISBN 978-9943-5256-3-4**

**Toshkent – 2026**

MUNDARIJA

<b>Tursunov A.M.</b> O‘zbekiston elektroenergetikasini rivojlantirishda innovatsion texnologiyalar va “Yashil” energetikaning o‘rni.....	7
<b>Abdulazizov A.A.</b> Raqamlashtirish sharoitida energetika sanoati korxonalarining barqaror rivojlanish omillari.....	11
<b>Jurayev D.A.</b> Электротехника sanoati korxonalarida ishlab chiqarish jarayoniga taʼsir etuvchi omillar.....	15
<b>Suyarov Sh.S.</b> Konchilik sanoati korxonalarida resurs salohiyatidan samarali foydalanish.....	18
<b>Кариева Л.С.</b> Энергетика sanoati korxonalarining ishlab chiqarish samaradorligini oshirish yo‘llari.....	21
<b>Axtamov A.U.</b> Aksionerlik jamiyatlarida korporativ boshqaruvning moliyaviy samaradorlikka taʼsiri xususida.....	25
<b>Гафуров А.Б.</b> Значение цифровой трансформации управления образованием в высших учебных заведениях.....	29
<b>Абиткариев А.М.</b> Значение развития человеческого капитала и стимулирования трудовой деятельности.....	33
<b>Abdullayev D.G’.</b> Intellektual kapital: tushunchasi, mazmuni va taraqqiyoti.....	37
<b>Abdullayev M.G’.</b> Xodimlarning professional rivojlanishini baholash usullari.....	42
<b>Isakov A.Y.</b> Tadbirkorlik sub’yektlarida raqobat ustunliklarini shakllantirishning asosiy omillari.....	46
<b>Ashurova G.N.</b> Charm poyabzal sanoatining xom-ashyo ishlab chiqarish va uning zahira resurslari.....	52
<b>Yo‘ldosheva M.F.</b> O‘zbekistonda davlat budjeti daromad va xarajatlarining tarkibi va ularning statistik tahlili.....	56
<b>Қулматов А.А.</b> Кичик бизнес ва хусусий тadbirkorlikni mintaqalarda qo‘llab-quvvatlash mexanizmlari.....	61
<b>Babayev A.N.</b> Yoshlar bandligini taʼminlashni boshqarishning nazariy-metodologik asoslari va institutsional mexanizmlari.....	67
<b>Sharipov H.A.</b> Oilaviy tadbirkorlikning iqtisodiy mazmuni va xo‘jalik yuritish shakli sifatidagi o‘ziga xos belgilari.....	71
<b>Турдиева Я.</b> Анализ коррупционных рисков в системе гчп в сфере дошкольного образования.....	75
<b>Vaxidov A.K.</b> Personalni tanlash va ishga yollashning xorijiy tajribalari.....	78
<b>Gaymatova D.G’.</b> Biznes faoliyatini samaradorligini oshirishda iqtisodiy-matematik tahlil.....	83
<b>Pardayev E.E.</b> Xizmat ko‘rsatish jarayonlarini boshqarishda raqamli texnologiyalarning iqtisodiy samaradorligi.....	87
<b>Ibragimova S.A., Muradov Sh.D.</b> Aksiyadorlik jamiyatlari boshqaruvida innovatsion usullarni joriy etishning zamonaviy tendensiyalari.....	91
<b>Адилов Б.Б.</b> Социальные услуги в Республике Узбекистан: современное состояние, проблемы и перспективы развития.....	96
<b>Yoqubova Z.T.</b> Tarkibiy o‘zgarishlar va iqtisodiy o‘sish o‘rtasidagi mutanosiblikni taʼminlashning konseptual asoslari.....	101
<b>Saidaxmedova N.I., Aripov A.S.</b> Oliy taʼlim tashkilotlari boshqaruv tizimini shakllantirishda iqtisodiy nazariyalarning metodologik ahamiyati.....	106
<b>Abduvoyeva X.Sh.</b> O‘zbekistonda davlat ijtimoiy xarajatlarining aholi farovonligiga taʼsirining korrelyatsion–regression tahlili.....	111
<b>Умаров А.А.</b> Хорижий тажрибаларга асосан янги банк хизматларини жорий этилишини ривожлантириш натижасида тижорат банкларини хизматлар жозибадорлигини ошириш...	116
<b>Shoraximova Z.N.</b> «O‘zbekistonda sug‘urta kompaniyalarida qayta sug‘urta orqali risklarni diversifikatsiya qilish samaradorligini baholash».....	120
<b>Умурзакова З.С.</b> Меҳнат омилидан фойдаланишни такомиллаштириш йўллари.....	126
<b>Karimov X.O.</b> Kichik biznes va tadbirkorlikni rivojlantirish orqali aholi daromadlarini oshirishning institutsional strategiyalari.....	130

<b>Aхунов М.А.</b> Корхона иқтисодий самарадорлигини таъминлашнинг асосий йўналишлари.	<b>134</b>
<b>Ахмаджонов С.С.</b> Корхона асосий фондларидан фойдаланишни яхшилашнинг ижтимоий-иқтисодий самараси.....	<b>138</b>
<b>Abdullayeva Sh.А.</b> Veb-texnologiyaga asoslangan bir turdagi tovar zaxiralarini boshqarish va amaliy masalalarni optimallashtirish.....	<b>142</b>
<b>Дусанов С.М.</b> Таълим тизимида рақобат муҳитини ривожлантиришнинг молиявий ресурслардан фойдаланиш аҳамияти.....	<b>146</b>
<b>Мамаражобов А.С.</b> Tadbirkorlik subyektlarining tashqi savdo faoliyati natijalarini reytinglash va undan foydalanish masalalari.....	<b>151</b>
<b>Nigmatova D.Z., Amanov E.G’.</b> Kadrlar qo‘nimsizligining korxonalarida samaradorligiga ta’siri.....	<b>157</b>
<b>Ikromjonova M.U.</b> To‘qimachilik korxonalarida mahsulot tannarxini kalkulyatsiya qilishning iqtisodiy mohiyati va tarkibi.....	<b>160</b>
<b>Madaminjonov A.O.</b> To‘qimachilik korxonalarida tayyor mahsulotlar ishlab chiqarish va sotish hisobini rivojlantirishning iqtisodiy jihatlari.....	<b>164</b>
<b>Jamoliddinova S.S.</b> Ustama xarajatlarning iqtisodiy mohiyati, tarkibi va ishlab chiqarish tannarxini shakllantirishdagi o‘rni.....	<b>168</b>
<b>Akbaraliyev A.E.</b> O‘zbekiston Respublikasida investitsiya siyosati va investitsiya dasturlarining iqtisodiy rivojlanishdagi o‘rni.....	<b>173</b>
<b>Эрматова С.И.</b> Учет обязательств в хозяйствующих субъектах.....	<b>178</b>
<b>Maxsudov Sh.S.</b> To‘qimachilik sanoati korxonalar faoliyati samaradorlikni monitoring qilishning ahamiyati.....	<b>181</b>
<b>Boyev X.I., Adilov B.B.</b> Mahalliy byudjetlar barqarorligi — ijtimoiy himoya tizimini mustahkamlash omili sifatida.....	<b>186</b>
<b>Raxmonova N.A.</b> Biznes ta’limida raqamli transformatsiya va innovatsion o‘qitish strategiyalari.....	<b>190</b>
<b>Якубова Д.М.</b> Применение экономико-математических моделей в промышленном производстве.....	<b>194</b>
<b>Ibrohimov N.B., Jabbarov K.Y.</b> Aylanma iqtisodiyotga o‘tishning fundamental asoslari: chiziqli modelning cheklovlari va barqaror rivojlanish imkoniyatlari.....	<b>198</b>
<b>Matyoqubova D.O.</b> Biznes tuzilmalarining innovatsion rivojlanishini diversifikatsiya qilish.....	<b>202</b>
<b>Rahmatullayeva F.</b> Andijon viloyatida yoshlar tadbirkorligi rivojlanishining tarmoqlararo diversifikatsiyasi va iqtisodiy faollikka ta’siri.....	<b>206</b>
<b>Mamajonov L.A.</b> Mahalliy byudjet daromadlarining barqarorligini ta’minlash yo‘nalishlari.....	<b>209</b>
<b>Давруков Ф.У.</b> Инновационные механизмы демонополизации в условиях цифровой трансформации экономики Республики Узбекистан.....	<b>213</b>
<b>Убайдуллаева Н.Р.</b> Роль перестрахования в управлении катастрофическими рисками и обеспечении финансовой устойчивости страховых компаний.....	<b>222</b>
<b>Abdullayev A.A.</b> Tijorat banklari orqali kichik biznesni moliyalashtirish samaradorligini oshirish mexanizmlari.....	<b>227</b>
<b>Alimov O.N.</b> O‘zbekiston Respublikasida jamg‘arib boriladigan pensiya ta’minoti tizimining huquqiy asoslari va rivojlanish istiqbollari.....	<b>230</b>
<b>Sultonov B.M.</b> Oilaviy korxonalar faoliyatini boshqarishda va boshqaruv mexanizmi bo‘yicha institutsional asoslari.....	<b>235</b>
<b>Mamajonova N.A.</b> Innovatsion rivojlanish sharoitida iqtisodiy tizimlarni boshqarish nazariyalarining transformatsiyasi hamda uning evolyutsiyasi.....	<b>239</b>
<b>Sanaqulova A.</b> O‘zbekistonda yashil iqtisodiyotga o‘tish: muammolar va imkoniyatlar.....	<b>243</b>
<b>Nazarov N.N.</b> Hududiy barqaror rivojlantirish strategiyasini shakllantirishning metodologik asoslarini takomillashtirish.....	<b>247</b>
<b>Toshpulatov A.M.</b> Qurilish materiallari sanoati korxonalarida ishlab chiqarish hajminiga oid qarashlar va uning mohiyati.....	<b>251</b>
<b>Sanaqulova A., Ochilova M.</b> Bugungi kunda raqamli iqtisodiyot.....	<b>254</b>
<b>Umarov I.Y.</b> Xalqaro darajada sifat menejmenti va ISO standartlarini rivojlanish tendensiyalari tahlili....	<b>257</b>

**ЗНАЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И СТИМУЛИРОВАНИЯ  
ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISH VA MEHNATGA  
QIZIQTIRISHNING AHAMIYATI**

**THE IMPORTANCE OF DEVELOPING HUMAN CAPITAL AND ENCOURAGING  
LABOR MOTIVATION**

**Абиткариев А.М.** к.э.н., доцент кафедры Экономика  
Андижанского государственного университета

**Аннотация**

Активизация деятельности персонала на производстве способствует повышению производительности труда, улучшению качества продукции, эффективному использованию имеющихся ресурсов, реализации стратегических целей и внедрению инновационной деятельности. Это, в свою очередь, создаёт возможности для расширения экспортного потенциала предприятия за счёт выхода на мировой рынок с конкурентоспособной продукцией. В связи с этим особое значение приобретает последовательное развитие человеческого капитала, повышение уровня образования, квалификации и практического опыта работников. Формирование на предприятии эффективной системы мотивации и стимулирования является ключевым фактором успешного выполнения поставленных задач.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, персонал, стимулирование, мотивация, модернизация, диверсификация, стратегия предприятия, инновация.

Ishlab chiqarishda personal faoliyatini faollashtirish mehnat unumdorligini oshirishga, mahsulot sifatini yaxshilashga, mavjud resurslardan samarali foydalanishga, strategik maqsadlarni amalga oshirishga hamda innovatsion faoliyatni joriy etishga xizmat qiladi. Bu, o‘z navbatida, raqobatbardosh mahsulotlar bilan jahon bozoriga chiqish orqali korxonaning eksport salohiyatini kengaytirish imkoniyatlarini yaratadi. Shu munosabat bilan inson kapitalini izchil rivojlantirish, xodimlarning ta’lim darajasini, malakasini va amaliy tajribasini oshirish alohida ahamiyat kasb etadi. Korxonada samarali motivatsiya va rag‘batlantirish tizimini shakllantirish belgilangan vazifalarni muvaffaqiyatli bajarishning asosiy omili hisoblanadi.

**Kalit so‘zlar:** inson kapitali, personal, rag‘batlantirish, motivlash, modernizatsiya, diversifikatsiya, korxonona strategiyasi, innovatsiya.

Activating personnel activities in production contributes to increasing labor productivity, improving product quality, ensuring the efficient use of available resources, achieving strategic objectives, and implementing innovative activities. This, in turn, creates opportunities to expand the enterprise’s export potential by entering the global market with competitive products. In this regard, the consistent development of human capital, as well as the enhancement of employees’ education levels, qualifications, and practical experience, is of particular importance. Establishing an effective system of motivation and incentives at the enterprise is considered a key factor in the successful accomplishment of the assigned tasks.

**Keywords:** human capital, personnel, incentives, motivation, modernization, diversification, enterprise strategy, innovation.

В повышении производственной эффективности ключевую роль играют инициативность работников, их свобода действий и справедливая система поощрений, соответствующая их

вклада в работу. Для достижения этих целей на предприятиях необходимо внедрение организационных изменений, направленных на повышение эффективности управления.

С целью предотвращения многочисленных проблем и недостатков важно создание советов, которые позволят обсуждать и принимать решения совместно с инициативными сотрудниками. В этом случае служба управления персоналом выполняет двойную функцию: с одной стороны, она выступает в роли консультанта, с другой — содействует оптимальной реализации поставленных стратегических задач, выполняя при этом обслуживающую функцию.

Следует чётко понимать, что без диверсификации производства невозможно эффективно реализовывать программы выхода на внешние рынки и продажу продукции, обеспечивать поступление валютной выручки, а также создавать новые производственные мощности и рабочие места на базе высоких технологий.

В первую очередь необходимо ускоренное развитие отраслей и предприятий, способных конкурировать на мировом рынке и в дальнейшем выступать локомотивом экономического роста, а также обеспечение их целенаправленной поддержки в процессе модернизации и диверсификации экономики.

Реализация новых идей и инициатив иногда сталкивается с различного рода сопротивлением и препятствиями. Для их преодоления и эффективного достижения поставленных целей необходимо выполнить ряд задач. В первую очередь следует выявить основные риски, к которым относятся:

неспособность чётко и ясно представить желаемое состояние в будущем, отсутствие чётких критериев и направлений для достижения целей и стратегических ориентиров;

недостаточное планирование организации работы и недостаточная оценка эффективности использования имеющихся материальных, трудовых, финансовых и временных ресурсов;

противодействие некоторых сотрудников внедряемым изменениям;

недостаток профессиональных навыков и низкий уровень квалификации работников и специалистов для эффективной деятельности в условиях быстро меняющегося производственного окружения;

недостаточное формирование долгосрочного планирования в работе.

Часто при реализации запланированных мероприятий возникают неопределённости и трудности. Для успешного выполнения поставленных задач необходимо разработать конкретные меры и мероприятия. При этом в их подготовке следует привлекать не только менеджеров, но и широкий круг трудового коллектива, что обеспечивает полноценное выполнение этих мер. Эти мероприятия должны быть чёткими, обоснованными и понятными; постановка слишком расплывчатых или декларативных задач может привести к их формальному выполнению или сбить с правильного курса.

Необходимо разработать систему мотивации в рамках стратегии производства. Для достижения поставленных целей разрабатывается ряд проектов и планов, которые находят своё отражение в конкретных мероприятиях. Американские учёные, лауреаты Нобелевской премии по экономике Т. Шульц, У. Льюис (1979) и Г. Беккер (1992), разрабатывая теорию человеческого капитала, исходили из содержания различных аспектов человеческого поведения, составляющих этот капитал. В частности, они рассматривали повышение потенциала человеческого капитала через образование, квалификацию и мотивацию [2].

Для эффективного и квалифицированного участия сотрудников в управленческой деятельности необходимо, чтобы они обладали достаточными знаниями и навыками. В этой связи требуется их подготовка и обучение. При этом речь идёт не только о повышении профессионального мастерства, которое можно получить и в специализированных учебных заведениях. Обучение, проводимое предприятиями, направлено на то, чтобы чётко и ясно донести до трудового коллектива цели и стратегические ориентиры. Для успешного выполнения этих задач необходимо объяснить коллективу, что от них требуется, включая вопросы качества, производительности труда, эффективности использования фондов,

стратегических задач и инновационной деятельности. Кроме того, сотрудников следует подготовить к тому, чтобы каждый мог внести свой вклад и выразить собственное мнение.

Участие сотрудников в управлении должно оцениваться надлежащим образом. Вклад каждого в реализацию конкретных мероприятий по развитию производства необходимо учитывать своевременно, не дожидаясь окончательных результатов, и соответствующим образом поощрять. Это обеспечивает возможность полного и качественного выполнения намеченных действий.

Для более эффективного использования рабочей силы на протяжении многих лет ведутся научные исследования по научной организации труда, а их результаты и практический опыт внедряются на практике. Тем не менее, даже при использовании этих методов и всех имеющихся возможностей трудно утверждать, что потенциал используется полностью. Причиной этого являются искусственно создаваемые условия, рекомендации и решения, которые не всегда полностью соответствуют реальной практике и не могут сразу найти своё место. В таких условиях на сотрудников возлагаются большие обязанности и ответственность, при этом их потребности, желания, стремления и внутренние ожидания часто остаются недостаточно учтёнными и во многих случаях игнорируются.

Для достижения высокой производственной эффективности и справедливой оценки труда был введён коэффициент участия в работе.

Научные работы А.К. Гастева, включая «Как нужно работать?» и «Нормирование и организация труда», внесли значительный вклад в развитие научной организации труда. В частности:

была создана система обучения и повышения квалификации сотрудников на основе научной организации труда;

принципы научной организации труда получили распространение не только в стране, но и за рубежом [3].

Для реализации стратегических задач привлечение специалистов извне, а не только собственных сотрудников, является целесообразным. В этом контексте привлечение учёных из научных учреждений и специалистов из конструкторских бюро играет важную роль в квалифицированном решении задач.

Реализация стратегии предприятия должна стать глубинной целью всех членов трудового коллектива. Все должны проявлять равную заботу, участвовать в консультациях и обсуждениях, обеспечивая коллективное осознание и поддержку стратегии.

В контексте национальной независимости вопросы положения и ценности человека в обществе ставят перед собой следующие цели и задачи [4]:

признание и уважение достоинства человека;

создание условий для счастливой жизни каждого человека;

обеспечение возможностей для самопознания, выполнения социальных обязанностей и задач, поддержания здоровья будущих поколений, сохранения положительной памяти для потомков и формирования полноценной системы верований и убеждений.

В жизни и производственной деятельности некоторые факторы считаются приоритетными и получают основное внимание, в то время как другие остаются на периферии и кажутся незначительными. Однако со временем пробелы, возникшие из-за упущенных возможностей, неизбежно проявят своё влияние.

Если руководитель не доверяет своим сотрудникам, осуществляет чрезмерный контроль и давление над каждой их деятельностью, такой руководитель не сможет быть эффективным. Настоящий руководитель строит взаимодействие с подчинёнными на основе доверия и создаёт соответствующую рабочую атмосферу, что свидетельствует о высоком уровне его управленческого мастерства. Такой подход делает работу интересной, комфортной и продуктивной как для руководителя, так и для сотрудников.

Совершенное управление характеризуется следующим: все сотрудники квалифицированы и компетентны в своей области, к ним проявляется доверие, руководитель

сам заслуживает доверия, готов внимательно слушать и учитывать каждое требование и предложение, а также формирует атмосферу взаимного доверия и дружеских отношений.

Руководитель, который не желает слушать мнение других, является истинным эгоистом и необразованным человеком; от него нельзя ожидать эффективного ведения деятельности предприятия. Каждый руководитель и сотрудник должен проявлять доверие, сотрудничество, энтузиазм и стремление к новым прогрессивным достижениям. Для достижения поставленных целей необходимо разработать совершенную тактику и стратегию, основанную на взаимном доверии и сотрудничестве. Такой стиль управления позволяет достичь высокой производительности труда и качественной продукции за короткие сроки при минимальных затратах.

В Японии никогда не достигли бы современных успехов в области качества и экономического развития, если бы управленческая практика ограничивалась только функциями руководителя и исполнением формальных обязанностей сотрудниками, без учёта их мнений, предложений и рекомендаций в производственном процессе.

Участие сотрудников в управлении не следует понимать как бюрократическое или формальное подчинение административным указаниям. Напротив, это предполагает активное внимание ко всем факторам производства, недопущение снижения качества, падения темпов работы и распространения «бесхозности» в процессах. Такая управленческая практика должна стать обязанностью каждого сотрудника, поскольку выполнение этих задач под силу каждому при условии, что им предоставлены соответствующие возможности. К сожалению, в реальной практике этот потенциал часто используется неэффективно. Направление усилий в продуктивное русло и максимальное использование возможностей работников для созидательной деятельности остаётся важнейшей задачей.

Полное охватывание всех аспектов производства и принятие справедливых решений по каждой ситуации исключительно силами руководителя — крайне сложная задача. Принятие необоснованных решений или абстрактных указаний может нарушить ход производственного процесса и вызвать путаницу. Консультации с информированными сотрудниками, способными точно оценить проблемы и предложить решения, позволяют найти оптимальные решения для производственных задач.

Мотивация сотрудников служит инструментом их активизации, что включает:

- формирование трудолюбивой, здоровой и творческой рабочей среды с взаимным уважением и дружескими отношениями;
- повышение способностей и квалификации работников;
- создание условий для реализации идей и инициатив способных и предприимчивых сотрудников, а также заботу о них.

Несоблюдение работы с информацией и неспособность её анализировать свидетельствуют о непрофессионализме. Решения, основанные на неверных данных, могут дестабилизировать производственный процесс.

Поощрение активности сотрудников в управлении и совершенствовании производства является важнейшей мерой. Оно включает их творческий и инновационный подход к работе, рационализаторские предложения и инициативу. Другими словами, такое стимулирование способствует развитию предприятия и выведению его из кризисного состояния.

Система поощрений должна быть справедливой и максимально удовлетворять вклад сотрудника в работу. Для этого на предприятии разрабатывается мотивационно-стимулирующий механизм, эффективность которого оценивается по реализации стратегических целей.

Каждый сотрудник имеет своё место в оценке результатов работы предприятия. Анализируя результаты, определяется значение профессиональной квалификации, знаний, опыта, ответственности и инициативы каждого работника для достижения стратегических и тактических целей предприятия.

Трудовые коллективы должны иметь чёткий и долгосрочный курс, который направляет их к устойчивым достижениям.

Общество всегда стремится к прогрессу. Человеческий фактор, являющийся основой общества, также стремится к совершенству. Под этим понимается моральное и духовное развитие личности. Именно духовное совершенство позволяет человеку реализовать свою гордость, достоинство и ценность. Воспитание добродетелей подразумевает самопознание, извлечение уроков из ошибок и критическую оценку собственных действий.

Современный темп жизни, быстрота событий и влияние научно-технического прогресса на все сферы социального бытия очевидны. Реализуемые в Республике социально-экономические преобразования, модернизация и диверсификация экономики, создание гражданского общества и проведение инновационной политики неизбежно влияют на сознание человека. Поскольку требования времени меняются и возможности расширяются, каждый должен адаптировать своё поведение, привычки и добродетели в соответствии с вызовами эпохи.

**Список использованной литературы:**

1. Конституция Республики Узбекистан. – Ташкент, 2019.
2. Schultz T., Lewis W., Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – New York, 1979–1992.
3. Гастев А.К. Как нужно работать?; Нормирование и организация труда. – Москва, 1920–1930.
4. Национальная стратегия по обеспечению прав и свобод человека и гражданина в условиях независимости Узбекистана. – Ташкент, 2020.

**УДК: 331.108.2**

**INTELLEKTUAL CAPITAL: TUSHUNCHASI, MAZMUNI VA TARAQQIYOTI**

**ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ: КОНЦЕПЦИЯ, СОДЕРЖАНИЕ И РАЗРАБОТКА**

**INTELLECTUAL CAPITAL: CONCEPT, CONTENT AND DEVELOPMENT**

**Abdullayev Doniyorbek G‘oyibberdiyevich**

Andijon davlat universiteti, “Iqtisodiyot va moliya” kafedrası o‘qituvchisi

**Annotatsiya**

Zamonaviy sharoitda intellektual kapital tushunchasining mohiyatini tushunish uchun ko‘plab yondashuvlar mavjud. Bugungi kunda insonning iqtisodiy jarayonlarga ta’sir doirasi kengaydi. Maqolada intellektual kapital tushunchasini o‘rgangan ko‘plab xorijiy va mahalliy olimlarning nazariy qarashlari ko‘rib chiqilgan. Ushbu maqolaning asosiy maqsadi intellektual kapital va inson kapitali bilan bog‘liq tushunchalarning mazmunini nazariy tahlil qilishdir.

**Kalit so‘zlar:** intellektual kapital, inson kapitali, kognitiv kapital, bilim, malaka, kompetensiya, kasbiy tayyorgarlik darajasi.

В современных условиях существует множество подходов к пониманию сущности понятия интеллектуального капитала. В настоящее время значительно расширилась сфера влияния человека на экономические процессы. В статье рассмотрены теоретические взгляды многочисленных зарубежных и отечественных ученых, изучавших категорию интеллектуального капитала. Основной целью данной статьи является теоретический анализ содержания понятий, связанных с интеллектуальным капиталом и человеческим капиталом.

**Ключевые слова:** интеллектуальный капитал, человеческий капитал, когнитивный капитал, знания, навыки, компетенции, уровень профессиональной подготовки.