



**Ilmiy amaliy
jurnal
№ 7 (9)
2026**

**YANGI
O'ZBEKISTON
IQTISODIYOTI**

“YANGI O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTI” *jurnali* 7-son 2026 yil

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

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

YANGI O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTI

7

ISBN 978-9943-5256-3-4

Toshkent – 2026

MUNDARIJA

Umarov A.T. Mintaqalarni barqaror rivojlantirish strategiyasini shakllantirishning konseptual asoslari.....	7
Хошимов П.З., Эгамназарова Г.Ш. Ўзбекистонда атроф-муҳитни муҳофаза қилишнинг иқтисодий ва ҳуқуқий асослари.....	13
Raxmatova F.Y. To‘qimachilik sanoatida yashil investitsiyalar va resurs samaradorligini oshirish yo‘nalishlari.....	19
Ergasheva A.F. Milliy hunarmandchilik brendlarini ilgari surishda raqamli marketing vositalaridan foydalanish.....	22
Rahimova N.A. Inson resurslarini boshqarishda Big Data va HR analitikaning samaradorlikka ta’siri.....	25
Эгамназарова Г.Ш. Аҳоли ўсишининг CO ₂ эмиссияси, ресурслар истеъмоли ва уларнинг иқтисодий барқарорликка таъсири.....	28
Хасанов У.Ю. Кибержиноят рискларини бошқариш амалиётининг концептуал асосларининг ривожланиши.....	33
Алимухамедов Ш.Р. Божхона тўловларини ундиришда божхона қийматини аниқлашнинг ўрни.....	38
Сапаров И.Х. Маҳаллий бюджетлар харажатлари ижросининг самарадорлигини ошириш масалалари (Тошкент вилояти мисолида).....	43
Shaydulov Sh.Sh. Surxondaryo viloyatida elektron tijorat rivojlanishiga ta’sir etuvchi omillar tahlili	57
Abdulkakimov Z.T. Dunyo zargarlik sanoatini rivojlanishining bugunki kundagi xolati.....	60
Ibragimova G.S. Ta’lim sifatini oshirishda boshqaruv tizimining iqtisodiy samaradorligini rivojlantirish.....	65
Davronova N., Abdulkakimov Z.T. Kaydzen konsepsiyasining nazariy va uslubiy asoslari.....	69
Isafov A.T. Fermer xo‘jaliklarida agrosurslardan foydalanish samaradorligini oshirish istiqbollari prognozlash.....	73
Berdimurodov U.S. Agrosanoat majmuasida klaster tizimini tashkil etish va rivojlantirishning iqtisodiy mexanizmlari.....	76
Хусанбоева Т.М. Цели и задачи преподавания экономических дисциплин в системе высшего образования.....	82
Alimov N.H. Global adolat kodeksi va global adolat reytingini (indeksini) joriy qilish yo‘llari.....	86
Umurzaqova I.S. “Investitsiyalar taqsimoti va samaradorlik paradoksi: O‘zbekiston tarmoqlari misolida stoxastik chegara (SFA) va kvadrant tahlili”.....	92
Safarova Y.A. Iqtisodiy o‘shishning infratuzilmaviy omillarining ta’sir mexanizmlarini baholash....	101
Eshqulova N.N. Mamlakat makroiqtisodiy barqarorligini ta’minlashda eksport va importning geografik diversifikatsiyasining ahamiyati.....	108
Nabiyev A.K. O‘zbekistonda raqobatchilik muhitini shakllantirish va monopoliyaga qarshi qonunchilik.....	115
Ketmanov A.M. Kichik biznesni moliyaviy resurslarni shakllantirish yo‘nalishlari.....	121
Мурадов Б.А. Жаҳон мамлакатларида темир йўл транспортини инновацион ривожлантириш тажрибаси.....	125
Jo‘rayeva M.Z. O‘zbekiston mintaqalarida yashil investitsiyalar va barqaror rivojlanish o‘rtasidagi bog‘liqlik tahlili.....	131
Qodirov H.M. Adir hududi ekotizimlarini boshqarishda intensiv sug‘orish tizimini joriy etish.....	136

“YANGI O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTI” *jurnali* 7-son 2026 yil

Jo‘rayeva M.A. Kichik biznes subyektlariga jalb etilgan investitsiyalarni raqobatbardoshlik transmissiya mexanizmi va uni baholash uslubiyoti (Andijon viloyati misolida).....	143
Muhsinova F.A. Raqamli texnologiyalarning inson resurslarini boshqarishdagi o‘rni va innovatsion yondashuvning nazariy jihatlar.....	151
Kamoldinova N.A. Kichik biznesda ayollar bandligining ahamiyati.....	157
Xamrayeva S.I. Raqamli iqtisodiyot sharoitida xalqaro savdning transformatsiyasi va iqtisodiy rivojlanishga ta’siri.....	161
Dadaboyeva M.M. Andijon viloyatida kichik biznes eksportining hozirgi holati va rivojlanish tendensiyalari.....	166
Xakkulov A.U. Tijorat banklarida foiz risklarini baholashning nazariy va metodologik asoslari.....	171
Allasheva N.A. Zamonaviy globallashuv sharoitida moliyaviy risklar va ularni boshqarish strategiyalari.....	179
Atoyev N.R. Yangi industrial mamalakatlar: Chili va Singapur modeli tahlili va ularni O‘zbekistonda qo‘llash imkoniyatlari.....	182
Yangiboev R.B. O‘zbekiston bank tizimi likvidligiga ta’sir etuvchi omillarining empirik tahlili....	190
Nazarov J.R. Yashil iqtisodiyot: O‘zbekistonning barqaror kelajagiga yo‘l.....	198
Qo‘zieva N.N. Tijorat banklarida mijozlar bazasini shakllantirishning nazariy asoslari.....	202
Wang Jiahao Исследование по вопросам совместного развития индустрии электронной коммерции между Пекином и Ташкентом в рамках «Цифрового Шелкового пути».....	207
Qurbanov U.E. O‘zbekiston Respublikasi hududlari kesimida aholi daromadlarining iqtisodiy tahlili.....	216
Abduvaxidova N.A. O‘zbekistonda barqaror turizmni rivojlantirishda raqamli texnologiyalar va innovatsion yondashuvlar.....	221
Murodov O.U. Sanoat korxonalarida resurslardan samarali foydalanish jarayoniga ta’sir etuvchi omillar.....	225
Xasanov S.Q. “To‘qimachilik sanoati korxonalari raqobatbardoshligini oshirishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari.....	229
Kabilov O.X. Paxta va g‘alla urug‘liklarini tayyorlovchi korxonalar faoliyatiga ta’sir etuvchi omillar	234
Pirmanov O.B. Oliy ta’lim tizimi raqamli ekotizimini shakllantirishdagi tizimli muammolar va boshqaruvdagi uzilishlar tahlili.....	238

**INSON RESURSLARINI BOSHQARISHDA BIG DATA VA HR ANALITIKANING
SAMARODORLIKKA TA’SIRI**

**ВЛИЯНИЕ БОЛЬШИХ ДАННЫХ И КАДРОВОЙ АНАЛИТИКИ НА
ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

**THE IMPACT OF BIG DATA AND HR ANALYTICS ON EFFICIENCY IN HUMAN
RESOURCES MANAGEMENT**

Rahimova Nargiza Akram qizi

Qarshi davlat universiteti Iqtisodiyot fakulteti

Inson resurslarini boshqarish yo‘nalishi 4-bosqich talabasi

Annotatsiya

Mazkur tezisda inson resurslarini boshqarishda Big Data va HR analitika texnologiyalarining samaradorlikka ta’siri tahlil qilingan. Tadqiqotda katta hajmdagi ma’lumotlarni yig‘ish, qayta ishlash va tahlil qilish orqali xodimlarni tanlash, baholash, rivojlantirish hamda kadrlar qo‘nimsizligini prognozlash imkoniyatlari o‘rganilgan. Shuningdek, HR analitika vositalarining boshqaruv qarorlarini qabul qilish sifatini oshirishdagi o‘rni hamda tashkilot faoliyati samaradorligiga ta’siri yoritilgan. Tadqiqot natijalari inson resurslarini boshqarishda ma’lumotlarga asoslangan yondashuvlardan foydalanish tashkilotlarning raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qilishini ko‘rsatadi.

Kalit so‘zlar: Big Data, HR analitika, inson resurslarini boshqarish, HRM, raqamli transformatsiya, ma’lumotlar tahlili, kadrlar boshqaruvi, samaradorlik.

В данном тезисе рассматривается влияние технологий Big Data и HR-аналитики на эффективность управления человеческими ресурсами. В исследовании изучаются возможности сбора, обработки и анализа больших объёмов данных для подбора персонала, оценки эффективности сотрудников, их развития и прогнозирования текучести кадров. Кроме того, раскрывается роль HR-аналитики в повышении качества управленческих решений и эффективности деятельности организации. Результаты исследования показывают, что использование подходов, основанных на данных, способствует повышению конкурентоспособности организаций.

Ключевые слова: Big Data, HR-аналитика, управление человеческими ресурсами, HRM, цифровая трансформация, анализ данных, управление персоналом, эффективность организации.

This thesis examines the impact of Big Data and HR analytics on the effectiveness of human resource management. The study explores the opportunities provided by collecting, processing, and analyzing large volumes of data for employee recruitment, performance evaluation, development, and workforce turnover prediction. Furthermore, the role of HR analytics in improving the quality of managerial decision-making and organizational performance is highlighted. The findings indicate that data-driven approaches to human resource management contribute significantly to enhancing organizational competitiveness.

Keywords: Big Data, HR analytics, human resource management, HRM, digital transformation, data analysis, workforce management, organizational effectiveness.

Katta hajmli ma’lumot [1] yoki katta hajmdagi ma’lumot [2] (inglizcha: Big data) — katta hajmdagi ma’lumotlarga nisbatan qo‘llanadigan termin hisoblanadi (odatda terabayt, ekzabayt va petabaytlar darajasida). Ushbu ma’lumotlarni amaldagi va yangi yaratilayotgan texnologiyalar

yordamida to‘plash, taqsimlash, o‘zgartirishlar kiritish, tahlil qilish, saqlash va vizual shaklda tasvirlash imkonini bo‘lishi kerak. Ma’lumotlar miqdorining tez o‘sishiga so‘nggi yillarda kuzatilayotgan texnologik taraqqiyot va buning natijasi hisoblanmish mashina tomonidan yaratilayotgan ma’lumotlarning ko‘payib borishi sababchidir. Big Data aslida ilmiy-tadqiqotga aloqador sohalarda avvaldan ham mavjud bo‘lgan bo‘lsa-da, lekin so‘nggi yillardagina ushbu fenomen ko‘proq tilga olinadigan bo‘ldi. Buning sababi shundaki, katta miqdordagi ma’lumotlarni tahlil qilish endi iqtisodiy tashkilotlar tomonidan ham keng qo‘llanila boshlanishi va buning oqibatida ma’lumotlar tahlilining raqobatbardoshlikni oshirish va samaradorlikni kuchaytirish kabi muhim masalalarda asosiy o‘rinni egallaganidir. Xususan, Big Data (katta hajmdagi ma’lumotlar) HR (Inson resurslari) sohasida sezgi yoki taxminlarga emas, balki aniq fakt va raqamlarga tayangan holda qaror qabul qilish imkonini beradi. U yollash jarayonlarini optimallashtirish, xodimlar samaradorligini oshirish, jamoani saqlab qolish va xarajatlarni qisqartirishda muhim ahamiyatga ega. Shu nuqtai nazardan, mazkur maqolada Big Data va HR analitika texnologiyalarining inson resurslarini boshqarish samaradorligiga ta’siri, ularning amaliy qo‘llanilishi hamda rivojlanish istiqbollari o‘rganiladi. Inson resurslarini boshqarishda Big Data va HR analitika masalasi zamonaviy ilmiy tadqiqotlarda muhim yo‘nalishlardan biri sifatida qaralmoqda. Ushbu yo‘nalishda turli olimlar va amaliyotchilar tomonidan Big Data texnologiyalarining iqtisodiyot va boshqaruv jarayonlaridagi o‘rni, shuningdek, HR sohasida qaror qabul qilish jarayonlariga ta’siri keng o‘rganilgan. Borotov (2023) o‘z tadqiqotida raqamli iqtisodiyot sharoitida elektron tijoratni rivojlantirish istiqbollarini tahlil qilib, ma’lumotlarga asoslangan boshqaruv yondashuvlarining iqtisodiy samaradorlikni oshirishdagi rolini ta’kidlaydi. Ushbu yondashuv Big Data texnologiyalarining biznes jarayonlarida keng qo‘llanilishini asoslab beradi. Fayziyev, Babayev va Babayev (2023) esa katta hajmdagi ma’lumotlarni tahlil qilish usullarini o‘rganib, Big Data texnologiyalarining strukturalangan va strukturalanmagan ma’lumotlarni qayta ishlashdagi imkoniyatlarini yoritadi. Ularning fikricha, ushbu texnologiyalar qaror qabul qilish jarayonini sezilarli darajada tezlashtiradi va aniqligini oshiradi. Google tomonidan ishlab chiqilgan amaliy qo‘llanmalarda (Rework, 2024) jamoalar samaradorligini oshirish va xodimlarni boshqarishda ma’lumotlarga asoslangan yondashuvlar muhim o‘rin egallashi ta’kidlanadi. Bu yondashuv HR jarayonlarida empirik tahlil va real vaqt ma’lumotlaridan foydalanish zarurligini ko‘rsatadi. Mazkur maqolada inson resurslarini boshqarishda Big Data va HR analitika texnologiyalarining samaradorlikka ta’sirini o‘rganish uchun kompleks yondashuv qo‘llanildi. Tadqiqot jarayonida ilmiy adabiyotlarni tizimli tahlil qilish orqali HR analitika va Big Data texnologiyalarining nazariy asoslari o‘rganildi. Shuningdek, qiyosiy tahlil usuli yordamida an’anaviy HR boshqaruvi va ma’lumotlarga asoslangan HR (data-driven HR) yondashuvlari o‘zaro solishtirildi. Statistik ma’lumotlar tahlili asosida xodimlarni tanlash, baholash va kadrlar qo‘nimsizligini prognozlash jarayonlarida Big Data texnologiyalarining samaradorligi baholandi.

Inson resurslarini boshqarish ya’ni HRda Big Data dan foydalanishning bir qancha afzalliklari va qo‘llanish sohalari mavjud. Ular quyidagilardan iborat:

1. Sifatli va tezkor yollash ya’ni smart rekruting:

- Rekruterlar Big Data yordamida kompaniya qadriyatlari va ehtiyojlariga mos tarzda tizimni filtrlashadi va nomzodlarning rezyumelari aynan shu filtr asosida saralanadi. Shuningdek, ma’lumotlar tahlili orqali o‘tgan yillarda qaysi manbalardan (masalan, LinkedIn, maxsus ish saytlari yoki tavsiyalar) kelgan xodimlar kompaniyada uzoqroq va samaraliroq ishlaganini aniqlash mumkin. Bu esa HR byudjetini to‘g‘ri taqsimlashga va noto‘g‘ri nomzodlarni yollash xavfini (kamaytirishga yordam beradi.

2. Xodimlarning ishdan ketishini oldindan aniqlash:

- Bunda tizim xodimlarning kayfiyati va faolligini tahlil qilish natijasida, xodimlarning ishdan ketish holatlarini oldindan aniqlaydi va xavf haqida ogohlantiradi. HR menejerlari esa ushbu ma’lumotlar asosida xodim bilan vaqtida suhbatlashib, uning muammolarini hal qilishlari va qadrlı kadrlarni kompaniyada saqlab qolishlari mumkin.

3. Samaradorlikni oshirish:

- Katta ma’lumotlar tahlili orqali kompaniyadagi eng muvaffaqiyatli va yuqori natija ko‘rsatayotgan xodimlarning umumiy xususiyatlarini (ko‘nikmalari, ish uslubi, muloqot formati)

aniqlash mumkin. Ma'lumotlar qaysi jamoalar birgalikda samaraliroq ishlayotganini va qayerda ish jarayoni sekinlashayotganini aniq ko'rsatib beradi.

4. Xodimlar rivojlanishi va o'qitish:

- Hamma xodimlarga bir xil trening o'tish tizimi o'zini oqlamaydi. Big Data har bir xodimning kuchli va kuchsiz tomonlarini, uning joriy loyihalardagi natijalarini tahlil qilib, aynan u uchun zarur bo'lgan shaxsiy o'quv rejasini tuzishga yordam beradi. Bu esa o'qitishga ajratilgan byudjetning samarali sarflanishini va xodimlarning professional jihatdan to'g'ri o'sishini ta'minlaydi.

5. Kompensatsiya va rag'batlantirish tizimi:

- Big Data mehnat bozoridagi joriy maoshlar trendini, raqobatchilarning takliflarini va kompaniya ichidagi xodimlarning hissalarini real vaqt rejimida solishtirish imkonini beradi. Natijada xodimlarga bozordagidan past bo'lmagan, ularning bajargan ishiga mos keladigan adolatli maosh va shaffof bonus tizimi joriy etiladi. Bu esa jamoada noroziliklar kelib chiqishining oldini oladi.

Jahonning yetakchi texnologik gigantlari HR sohasida Big Data-dan shunchaki ma'lumot yig'ish uchun emas, balki strategik boshqaruv vositasi sifatida foydalanadilar. Ularning tajribasi "People Analytics" (Inson analitikasi) yo'nalishining asosi hisoblanadi. Masalan, Google (Project Oxygen va Project Aristotle) [3]: Google kompaniyasi o'zining "People Analytics" bo'limi orqali HR sohasiga ilmiy yondashuvni olib kirdi. Project Oxygen tadqiqoti doirasida yillar davomida yig'ilgan unumdorlik ko'rsatkichlari va xodimlar so'rovnomalari tahlil qilindi. Natijada, kompaniyadagi "eng yaxshi menejer"ning 8 ta (keyinchalik 10 ta) asosiy xususiyati aniqlandi va rahbarlarni tayyorlash tizimi qayta ko'rib chiqildi. Project Aristotle loyihasida esa Big Data yordamida jamoalarning samaradorligi tahlil qilindi va eng muvaffaqiyatli jamoalarning siri ulardagi texnik bilimda emas, balki "psixologik xavfsizlik" (xodimlarning fikr bildirishdan qo'rqmasligi) muhitida ekanligi isbotlandi [4].

O'zbekiston bozorida HR analitikasi va Big Data elementlarini qo'llash endigina rivojlanish bosqichiga qadam qo'yimoqda. Mamlakatdagi raqamlashtirish tendensiyalari ushbu sohada ham yangi imkoniyatlarni ochmoqda.

- Raqamli infratuzilmaning shakllanishi: O'zbekistonda Yagona milliy mehnat tizimi (my.mehnat.uz) joriy etilishi mehnat munosabatlarini raqamlashtirishda birinchi yirik qadam bo'ldi. Bu davlat va yirik kompaniyalar darajasida umumiy mehnat bozori tendensiyalarini (ish o'rinlari dinamikasi, o'rtacha maoshlar, talab yuqori bo'lgan kasblar) tahlil qilish uchun boshlang'ich ma'lumotlar bazasini yaratdi.

- Yetakchi sohalardagi amaliyot (Banking va Telekom): Hozirda O'zbekistondagi yirik xususiy va transformatsiya jarayonidagi davlat banklari, riteyl (chakana savdo) tarmoqlari hamda telekommunikatsiya kompaniyalari (Beeline, Ucell va b.) HR analitikasidan faol foydalanmoqda. Ular KPI (samaradorlik ko'rsatkichlari) monitoringi, xodimlarning sotuv ko'rsatkichlari tahlili va xizmat ko'rsatish sifatini baholashda BI (Business Intelligence — masalan, Power BI, Tableau) tizimlarini integratsiya qilmoqdalar.

- Mavjud muammolar va cheklovlar: O'zbekiston sharoitida Big Data-ni HR-ga to'liq tatbiq etishda bir nechta to'siqlar mavjud. Birinchidan, ko'plab kichik va o'rta korxonalarda HR hali ham faqat "kadrlar ishi" (hujjatlashtirish) darajasida qolib ketmoqda va ma'lumotlar tizimli yig'ilmaydi. Ikkinchidan, bozorda bir vaqtning o'zida ham HR jarayonlarini, ham ma'lumotlar tahlilini (Data Science) tushunadigan HR-analitik mutaxassislar taqchilligi sezilarli darajada yuqori. Uchinchidan, xodimlarning shaxsiy ma'lumotlari xavfsizligi va maxfiyligini ta'minlash bo'yicha huquqiy va korporativ madaniyat to'liq shakllanmagan.

- Kelajakdagi imkoniyatlar (Istiqbollar): Mahalliy kompaniyalarning raqobatbardoshligini oshirish uchun yaqin yillarda HR-da avtomatlashtirish tizimlaridan (ATS — Applicant Tracking Systems, LMS — Learning Management Systems) foydalanish ko'lami kengayadi. Mahalliy startaplar va kompaniyalar uchun nomzodlarni skreping (ochiq manbalardan qidirish) qilish, xodimlar samaradorligini ichki tahliliy tizimlar orqali baholash va ishchi kuchini to'g'ri rejalashtirish uchun katta bozor imkoniyatlari mavjud.

HR analitika — kelajakdagi boshqaruvning muhim elementi. O'zbekiston mehnat bozorida ushbu tizim endi shakllanayotgan bo'lsa-da, bank, telekommunikatsiya va riteyl sohalaridagi

raqamlashtirish jarayonlari kelajak uchun katta imkoniyatlar ochmoqda. Mahalliy kompaniyalar raqobatbardoshligini saqlab qolishlari uchun tizimli ma'lumotlar bazasini yaratish, professional HR-analitiklarni tayyorlash va global texnologiyalarni mahalliy sharoitga moslashtirgan holda joriy etish o'ta muhim ahamiyatga ega.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Wikipedia ma'lumotlari
2. Borotov, SHarofiddin (28-fevral 2023-yil). "Raqamli iqtisodiyot sharoitida elektron tijoratni rivojlantirish istiqbollari" Iqtisodiyot va ta'lim. 24-jild, № 1. 56–61-bet. doi:10.55439/ECED/vol24_iss1/a7.
3. <https://rework.withgoogle.com/intl/en/guides/understand-team-effectiveness>
4. Garvin, D. A., Wagonfeld, E., & Kind, L. (2013). How Google Sold Its Engineers on Management. Harvard Business Review, 91(12), 74-82.
5. Fayziyev, Shavkat Ismatovich; Babayev, Saidmuhammadjon Saidkamolovich; Babayev, Sirojiddin Saidkamolovich (2023). "Katta hajmdagi ma'lumotlarni tahlil qilish usullari". O'zbekiston milliy axborot agentligi – O'z A Ilm-fan bo'limi (elektron jurnal). No.04

УДК: 330.36

**АҲОЛИ ЎСИШИНИНГ СО₂ ЭМИССИЯСИ, РЕСУРСЛАР ИСТЕЪМОЛИ ВА
УЛАРНИНГ ИҚТИСОДИЙ БАРҚАРОРЛИККА ТАЪСИРИ**

**ВЫБРОСЫ СО₂, ПОТРЕБЛЕНИЕ РЕСУРСОВ И РОСТ НАСЕЛЕНИЯ, А ТАКЖЕ ИХ
ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ УСТОЙЧИВОСТЬ**

**POPULATION GROWTH'S CO₂ EMISSIONS, RESOURCE CONSUMPTION, AND
THEIR IMPACT ON ECONOMIC SUSTAINABILITY**

Эгамназарова Гулноза Шухрат кизи
ЎзМУ талабаси

Аннотация

Ушбу мақоланинг асосий мақсади аҳоли ўсишининг СО₂ эмиссияси, ресурслар истеъмоли ва уларнинг иқтисодий барқарорликка таъсирини ўрганишдир. Мақоланинг методологияси ушбу мавзуга оид назарияларнинг қиёсий таҳлили, статистик маълумотлар орқали эконометрик регрессия таҳлилини тузиш ва унинг натижаларини изоҳлашдан iborat. Шу билан бирга, халқаро ташкилотлар томонидан аҳоли ўсиши билан боғлиқ экологик муаммоларни ҳал қилишга қаратилган усуллар ва таклифларни ўрганиш ушбу мақоланинг устувор йўналишларидан биридир.

Калит сўзлар: СО₂ эмиссияси, аҳоли ўсиши, эконометрик регрессия, корреляция.

Основная цель данной статьи — изучение влияния роста населения на выбросы СО₂, потребление ресурсов и их воздействие на экономическую стабильность. Методология статьи включает сравнительный анализ теорий по данной теме, построение эконометрического регрессионного анализа с использованием статистических данных и интерпретацию его результатов. При этом одним из приоритетов статьи является изучение методов и предложений, направленных на решение экологических проблем, связанных с ростом населения, международными организациями.

Ключевые слова: выбросы СО₂, рост населения, эконометрическая регрессия, корреляция.