

MOLIYAVIY TEXNOLOGIYALAR

№2

ILMIY ELEKTRON JURNALI





ISSN: 2181-3965
VOLUME 5
TOSHKENT 2026

“MOLIYAVIY TEXNOLOGIYALAR” ILMIY ELEKTRON JURNALI TAHRIRIYAT KENGASHI RAISI

To‘lqin Zakirovich Teshabayev – tahririyat kengashi raisi. Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti rektori, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

TAHRIRIYAT KENGASHI

Mehmonov Sultonali Umaraliyevich – Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, O‘quv ishlari bo‘yicha birinchi prorektori, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Abdurahmanova Gulnora Qalandarovna - Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, Ilmiy ishlar va innovaциyalar bo‘yicha prorektor, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Karimova Komila Daniyarovna - Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, Yoshlar masalalari va ma’naviy-marifiy ishlar bo‘yicha birinchi prorektori, iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent

Xudoyqulov Sadirdin Karimovich - Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, Hududiy ta’lim masalalari va markazlar bo‘yicha prorektor, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Sindarov Sherzod Egamberdiyevich – Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, Infratuzilmalarni rivojlantirish va iqtisod ishlari bo‘yicha prorektori, iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent

Saparov Aktam Jo‘rayevich – bosh muharrir, filologiya fanlari doktori

Islamkulov Alimnazar Xudjamuratovich – iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Pardayev Abdunabi Xoliqovich – iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Kuziyev Islomjon Ne’matovich – iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Baymuratov Tursunbay Maxkambayevich – iqtisodiyot fanlari nomzodi, professor

Omonov Akrom Abdinazarovich – iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Sharipov Qongratbay Avezimbetovich – texnika fanlari doktori, professor, O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vaziri

Jumayev Nodir Xosiyatovich – iqtisodiyot fanlari doktori, professor, O‘zbekiston Respublikasi Oliy Kengashi deputati

Haydarov Nizomiddin Hamroyevich – iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Raviprakash G. Dani – Xalqaro ta’lim konsultanti, professor (AQSH)

Bagautdinova Nailya Gumerovna – Qozon federal universiteti Boshqaruv, iqtisodiyot va moliya instituti direktori, iqtisodiyot fanlari doktori, professor (Rossiya Federatsiyasi)

Sharifzoda Mu’min Mashokir – Tojik davlat huquq, biznes va siyosat instituti rektori, iqtisodiyot fanlari doktori, professor (Tojikiston Respublikasi)

Maley Elena Borisovna – Polotsk davlat universiteti rektori, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent (Belarus Respublikasi)

Asif Mahbub Karim – Malayziya Menejment va tadbirkorlik universiteti professori (Malayziya qirolligi)

Piter Xayk – Yevropa amaliy fanlar va menejment instituti ilmiy ishlar bo‘yicha prorektori (Chexiya Respublikasi)
Yavuz Demirel – Kastamonu universiteti professori (Turkiya Respublikasi)
Jo‘rayev Abdug‘affor Safarovich – iqtisodiyot fanlari doktori, professor
Ismanov Ibroxim Nabiyevich – Farg‘ona politexnika instituti kafedra mudiri, iqtisodiyot fanlari doktori, professor
Xayriddinov Azamat Botirovich – Qarshi muhandislik-iqtisodiyot instituti prorektori iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent
Tashnazarov Samiddin Nizamovich – Samarqand iqtisodiyot va servis instituti kafedra mudiri, iqtisodiyot fanlari doktori, professor
Nurmanov Ulug‘bek Anorbayevich - Bank-moliya akademiyasi “Buxgalteriya hisobi va audit” kafedrasi professori, iqtisodiyot fanlari doktori
Yakubova Nargiz Tursunbayevna – iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD), dotsent
Mamatov Baxadir Safaraliyevich – iqtisodiyot fanlari doktori, professor
Qiyosov Sherzod Uralovich – iqtisodiyot fanlari doktori, professor
Urazaliyev Kamoliddin Tajikulovich – iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent

JURNAL TAHRIRIYATI

Saparov Aktam Jo‘rayevich – bosh muharrir, filologiya fanlari doktori, dotsent
Avlokulov Anvar Ziyadullayevich – ilmiy muharrir, iqtisodiyot fanlari doktori, professor
Aliqulov Mehmonali Salohiddin o‘g‘li – mas’ul muharrir, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), dotsent
Buxorova Moxira Samandarovna – muharrir

O’zbekiston Respublikasi OAK Rayosatining 2023-yil 3-iyundagi 364-son qarori bilan “Moliyaviy texnologiyalar” ilmiy elektron jurnali iqtisodiyot fanlari bo’yicha falsafa doktori (PhD) va fan doktori (DSc) ilmiy darajasiga talabgorlarning dissertatsiyalari yuzasidan assosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan ilmiy nashrlar ro’yxatiga kiritilgan.

“**Moliyaviy texnologiyalar**” ilmiy elektron jurnali 23.11.2022-yildan O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan **№R-566966** reyestr raqami tartibi bo‘yicha ro‘yxatdan o‘tkazilgan. Litsenziya raqami: **№049864**

ISSN: 2181-3965
VOLUME 5

MUNDARIJA

Akobirova Nodira Najmiddin qizi	Biznes subyektlarini tasniflash tizimida kuzatiladigan asosiy institutsional muammolar	8
Ashirova Aziza Zarif qizi, Chinqulov Qahramon Ravshanovich	Qimmatli qog‘ozlar bozorining rivojlanish tendensiyalari: mavjud muammolar va ularni hal qilish yo‘llari	15
Dexkanova Nargiza Sharifovna	Sanoat korxonalarida innovatsion faoliyatining nazariy jihatlari	22
Rustamov Maqsud Suvonqulovich, Normatov Muslimbek No’rbo’ta o’g‘li	O‘zbekistonda naqd pulsiz hisob-kitoblar va to‘lov tizimi: rivojlanishi va istiqbollari	28
Mamatkulov Baxtiyor Xalmuradovich	O‘zbekiston respublikasi aholisining hayotiy darajasi va sifatini statistik ko‘rsatkichlar orqali tahlil qilish	35
Туляганова Шахноза Самукджановна	Цифровизация и инновационные банковские продукты в эпоху цифровой экономики	42
Alimov Umid Xamid o‘g‘li, Rustamov Maqsud Suvonqulovich	Iqtisodiyotda yetakchi mamlakatlar tajribasida tijorat banklari biznes ekotizimi rivojlanish bosqichlari	48
Teshaboyeva Mohigul Eldorjon qizi	Ishlab chiqarish tannarxining moliyaviy natijalarga ta’sirini baholash uslublari (gilam ishlab chiqarish korxonalari misolida)	55
Ibodullayev Shohboz To‘lqin o‘g‘li	Tijorat banklarida kredit riski va uning bank likvidliligiga ta’siri	61
Toshniyozov Sherali Kamoliddinovich	Blockchain texnologiyasi asosida moliyaviy tranzaksiyalarni nazorat qilish: DLT arxitekturasi, smart-kontraktlar va O‘zbekiston amaliyoti	68
G‘aybullayeva Zilola Rahmatullayevna, Abduxalilov Sardor Abdullo o‘g‘li	Tijorat banklar faoliyatini raqamlashtirishning iqtisodiy samaradorligi	79
O‘ktamova Nozima Narzulla qizi	Tijorat banklari aktivlarini diversifikatsiyasini rivojlantirish yo‘nalishlari	85
Ochilova Ibodat G‘ulom qizi	Moliyaviy risklarni aniqlash, baholash va bartaraf etishning ekonometriya asosidagi yondashuvi: empirik tahlil va omillar modeli	91
Umariy Muxriddin Xusniddin o‘g‘li	Tijorat banklarining moliyaviy barqarorligini tavsiflovchi ko‘rsatkichlarni ekonometrik modellashtirish	99
Oybekov Shohjahon Akmal o‘g‘li	Dual ta’lim asosida oliy ta’lim muassasalarining moddiy-texnik bazasini moliyalashtirish istiqbollari	104
Madaminov G‘ayrat Madiyarovich	AQSH harbiy xizmatchilarini moddiy rag‘batlantirish tizimining metodologik asoslar va iqtisodiy samaradorligi	110
Arifjanova Yayraxon Usmonxo‘jayevna	O‘zbekiston korporativ emitentlarining xalqaro obligatsiyalari muomilasi	117
Ҳожиева Гулнора Ҳабибуллаевна	Консолидациялашган молиявий ҳисобот аудитини ташкил этишнинг норматив-ҳуқуқий асослари	124
Roza Khudaybergenova	The role of tax policy in enhancing the attractiveness of the investment climate	131
Tashmatova Rano Gaibovna, Qodirov Nurhayot Normuhammad o‘g‘li	Markaziy bank raqamli valyutasining xalqaro to‘lovlar tizimidagi o‘rni: transchegaraviy operatsiyalarni optimallashtirish	137
Abdinazarov Akbar Baxriddin o‘g‘li, Khudayarov Makhmasaid, Sherkuziyev Mamadiyar	Infra qizil spektrometrik o‘lchovlarni metodika va ishlash tamoyillari	145
Davronova Feruza Rahmonovna, Olimova Mehrangiz Feruzovna	Qishloq xo‘jaligining raqamli transformatsiyasi: texnologiyalar agrar iqtisodiyotni qanday o‘zgartirmoqda	154
Qilichev Sanjarbek Javlonbek o‘g‘li	Sug‘urta kompaniyalarida investitsion faoliyat samaradorligini oshirish yo‘llari	160
Boymurodova Lobar Tursunboy kizi	Insurance relations: nature and boundaries	165
Абдуллаев Шавкат Насриддинович	Яширин иқтисодиётнинг иқтисодий хавфсизликка таъсири ва ижтимоий оқибатлари	179
Айматова Фарида Хуразовна	Роль ESG-факторов на финансовую устойчивость и инвестиционную привлекательность университетов	186
Shoaxmedova Nozima Xayrullayevna	Xalqaro tajribalar asosida kripto sanoati faoliyati tahlili va ularning ishlash prinsiplari	193
Одинаев Равзатилло Асатуллоевич	Технологик ривожланиш қонуниятлари иқтисодиётдаги таркибий тузилмавий такомиллаштиришлар асоси сифатида	199
Ахмедов Хасанжон Мухамадович	Миллий иқтисодиётнинг институционал таркибий тузилмаси ва уни такомиллашуви	206
Abduraxmonova Munisa Axat qizi	Aloqa va axborot xizmatlarini rivojlantirishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari va ularning nazariy yondashuvlari	215
Abdullaeva Madina Bahadirova, Muyassar Umarkhodjaeva Ganievna	Evolution of organizational culture in industrial enterprises in the context of digital transformation	220
Mexmonaliyev Ulug‘bek Erkinjon o‘g‘li	Aksiyadorlik jamiyatlarida firibgarlikni aniqlash va oldini olishda ichki nazorat tizimining o‘rni	228

Ирмухамедова Муслима Дилшадовна	Особенности инвестиций в акции эмитентов в условиях формирования фондового рынка Узбекистана	236
Srajidinova Nodira Shavkatovna	Mintaqaviy sanoat siyosatini takomillashtirish va iqtisodiy o‘sishni prognozlash mexanizmlari	243
Ergasheva Ma’mura Farxodovna	Investitsiyalarning tarkibiy dinamikasi va ularning iqtisodiy o‘sishga ta’sirini korrelyatsion-regression tahlil qilish	248
Muxtorova Zarina Abduxalil qizi	Migratsiyaning bandlik va ishsizlik darajasiga ta’siri	259
Abdukaxxorova Durdona Ilxomovna, Hakimova Muhabbat Fayziyevna	Factors of sustainable development of the education system in the context of digital transformation	264
Маннапова Раъно Аброровна, Хамиджонов Бобиржон Анваржон ўғли	Бюджет ташкилотларида маблағлардан самарали фойдаланишда ички аудитни рақамлаштириш	270
Zaynalov Jahongir Rasulovich, Abdullayeva Sadokat Shonazarovna, Nurmuhamedov Abbos Mamadalievich	Kichik moliyaviy institutlar va ularning sanoati rivojlangan mamlakatlardagi faoliyat yuritish xususiyatlari	276
Мамбетсапаев Курбанияз Айниязович	Развитие социальной инфраструктуры и качество жизни населения: анализ в разрезе регионов Узбекистана за 2012–2024 годы	282
Suyunova Zuxra Bahodir qizi, Fayzullayev Jonibek Alisherovich	Korporativ boshqaruvda auditning roli va ahamiyati	287
Жиянова Наргиза Эсанбоевна, Курбаниязова Диана Даутибаевна	Современное состояние фондового рынка Республики Узбекистан: институциональный и аналитический аспект	294
Tojiyev Javlonbek Rustamovich, Otaxonova Maftunaxon Tulkinbekovna, Bekmuratov Samariddin Shamuratovich	Kichik biznesda raqamli marketing: O‘zbekiston sharoitida samaradorlik va integratsiya modellari	305
Iboyev Saxiddin Mansurovich	Ta’lim tizimini moliyalashtirishning zamonaviy modellari	314
Ismoilova Feruza Kubaymurodovna, Bozorov Sardor Ilhom o‘g‘li	Ta’lim xizmatlari bozorida universitetning raqobatbardoshligini baholash va uni yaxshilash strategiyasini tanlash	322
Xolbekov Shoxsuvor Ochilovich, Ochilov Orifjon Shohsuvor o‘g‘li	Kambag‘allik darajasini pasaytirishnining ba’zi iqtisodiy omillari. (Qashqadaryo viloyati misolida)	328
Жунайдуллаев Мелс Аслиддин ўғли	Индивидуал спортчиларни тайёрлаш тизимини бошқариш амалиётига бағишланган илмий назарияларнинг гуруҳланиши	334
Ne’matova Moxinur Farxod qizi	Maxsulotlarni sotish va xizmatlar ko‘rsatishda marketing siyosatini internet tarmog‘i yordamida takomillashtirish istiqbollari	340
Султонмуродов Бобир Баходирович, Абдуллоев Фуркат Олимджонович	Риск инвестиций в исламском финансировании	346
Xasanov Sardor Xazratkulovich	O‘zbekiston tijorat banklarida kredit risklarini boshqarish tizimi: institutsional asoslar va amaliy samaradorlik tahlili	352
Tursunkulova Gulchiroy Burxonovna	O‘zbekistonda ekologik audit tizimining rivojlanishi	360
Xomitov Komiljon Zoitovich	Rieltorlik faoliyatini tartibga solishning xorij va O‘zbekiston tajribasi tahlili	365
Usmanova Muslimaxon Abdusalomxo`ja qizi	O`zbekiston Respublikasi tijorat banklarining moliyaviy barqarorligini oshirishda depozit va kreditlarning ulushi va ahamiyati	373
Qodirov Bahodir Qudratovich	O‘zbekistonda bevosita va bilvosita soliqqa tortish darajalarini tarixiy shakllanishi	378
Адилова Гульмира Шамшетдиновна	Корпоратив лойиҳа бошқарувининг назарий асослари	385
Muminova Parvina Ilhom qizi	Jahon amaliyotida bank majburiyatlari hisobini yuritishda MREL va TLAC iqtisodiy tushunchalar tasnifi ahamiyati	393
Озод Улугбекович Мавлонов	Систематический обзор литературы по корпоративным конфликтам в государственных предприятиях	398
Mamatov Axmetjon Atajanovich, Xurramov Azamat Fayzullaevich	Qishloq xo‘jaligi maxsulotlari eksportini davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlashning xorijiy davlatlar tajribasi	405
Adilova Zohida Ikromjonovna	Bugungi kunda banklar tomonidan aholi to‘lov qobiliyatini ta’minlashdagi muammolar	413
Sultanova Gavkhar Karimovna, Muysinova Mushtariy Azamat qizi	Innovation and export diversification: a comparative analysis of South Korea, China and Singapore experience	420
Муминходжаева Дилноза Рамизовна	Учет доходов и анализ финансовых результатов в условиях перехода на МСФО	427
Mamatqulov Avazbek Axmadaliyevich	O‘zbekiston oliy ta’lim muassasalarida ichki auditni huquqiy-me’yoriy tartibga solish	433
Narzullayev Elmurod Shuxrat o‘g‘li	Chiqindilarni qayta ishlash tizimini rivojlantirishda davlat siyosati va iqtisodiy	441

	rag‘batlantirish mexanizmlari	
Kuvondikov Ravshan Qushaqovich	Analysis of the effectiveness of investments attracted to the regions: modern approaches	447
Suvpo‘latov Ozodjon Alijon o‘g‘li	Aholining tadbirkorlik salohiyatini rivojlantirish barqaror iqtisodiy o‘sishning muhim omili sifatida	453
Рахимов Матназар Юсупович	Иқтисодий ночорлик(бонкротлик), тўловга қобилятсизликни баҳолашдаги муаммоли жиҳатлар	459
Ли Ирина Валентиновна	Развитие интеллектуальной таможни на основе цифровой трансформации: модель управления проектами и система управления рисками	466
Yangiboyev Dilshod G‘ulomovich, Nuriddinova Nilufar	Iqtisodiyotga raqamli iqtisodiyotni joriy etishning istiqbollari	475
Murodov Jahongir Choriyevich	O‘zbekiston Respublikasi fermer xo‘jaliklarida qo‘shilgan qiymat zanjiri samaradorligini statistik baholash metodologiyasini takomillashtirish	481
Гулямова Асия Нурутдинова	Цифровая трансформация финансового сектора: глобальные тренды и национальные особенности	486
Baymuratov Tursunbay Maxkambayevich	Risk komponentlari: umumiylik va o‘ziga xoslik	492
Ismatillayeva Mehrinoz Fozilovna	Korxonaning strategik boshqaruv tizimida bozor va narx strategiyalarini shakllantirish va samaradorligini baholash	505
Saidova Sevaraxon Abdumo‘min qizi	Xalqaro audit standartlari asosida auditorlik tekshiruvini rejalashtirish jarayonlarining kompleks metodikasini takomillashtirish	512
Inoyatov Mardonbek Mo‘min o‘g‘li	Oliy ta’lim muassasalarida ilmiy tadqiqot loyihalari va tijoratlashtirish faoliyati buxgalteriya hisobi va ichki auditining nazariy masalalari	518
Нуралиев Беҳзод Бахтиёр ўғли	Молиявий инструментларнинг иқтисодий мазмуни, таснифи ва уларнинг ўзига хос хусусиятлари	524
Turabova Shaxnoza Taxirovna	Tijorat banklarida kredit skoringini takomillashtirishda big data va mashinaviy o‘qitish texnologiyalarining roli	531
Narzullayeva Xilola Abdukomilovna	O‘zbekiston iqtisodiyotga xorijiy investitsiya va kreditlarni jalb qilish va moliyalashtirish	539
Majidov Amirxon Abdumalik o‘g‘li	Ko‘chmas mulklarni garov ta’minoti sifatida baholashni takomillashtirish	550
Abdullayev Axrorjon Axadjon o‘g‘li	O‘zbekiston uchun JSTga a’zo davlatlarda kichik biznes rivojlanishi tajribasi: qiyosiy tahlil (Xitoy, Vetnam, Qozog‘iston misolida)	560
Xushvoqov Azizbek Sirojidinovich	Investitsiyaviy muhit jozibadorligini oshirish bilan bog‘liq muammolar	570
Ismoilov Asadbek Abdusamat o’g‘li, Bababekova Zebo Baxtiyor qizi	Davlat auditi tizimini raqamlashtirish va xalqaro standartlar asosida isloh qilish: O‘zbekiston tajribasi va istiqbollari	578
Yovkochev Sherzod Shukhratovich	Modern mechanisms for enhancing the methodology of monitoring the effectiveness of cooperation with international financial institutions	587
Умаралиев Санжар Султоналиевич	Хорижий инвестицияларни жалб этишнинг молиявий механизмларини шакллантиришнинг назарий асослари	593
Umarov Baxrom Boxodir o‘g‘li	Investitsiya muhiti jozibadorligini oshirishning ilg‘or xorij tajribalari	600
Ташматова Мухтабар Алишеровна	Қишлоқ хўжалигининг барқарор ривожланишини инвестициялаш бўйича хориж тажрибаси ва ундан Ўзбекистон амалиётида фойдаланиш имкониятлари	610
Abdullayev Dilmurod Aliyar o‘g‘li	Iqtisodiyotning raqobatbardoshligini ta’minlashda bevosita soliqqa tortish ma’muriyatchiligini takomillashtirish yo‘nalishlari	620
Aminov Farrux Farxadovich	O‘zbekistonda innovatsion loyihalarni moliyalashtirish mexanizmini takomillashtirish istiqbollari	627
Yusupov Ahmadbek Tajiyevich Mehmonov Sultonali Umaraliyevich	Asosiy kapitalga investitsiyalarni moliyalashtirishni takomillashtirish	637
Rajabova Malika Nuriddin kizi	The institutional quality and Foreign Direct Investment inflows in Central Asian Countries	645
Saidov Sardorbek Iskandarbekovich	Likvidlikni boshqarishning zamonaviy usullari va inflyatsion jarayonlar	654
Mamadjanov Farrux Gayratovich	O‘zbekiston bank-moliya tizimida kapital oqimlarini barqarorlashtirishning institutsional asoslari	663
Khakimov Doston	Intrinsic versus market-based valuation approaches in pharmaceutical equity research: evidence from Novartis AG	672
Botirxo‘ja Aziza Faxmuddin qizi	Aksiya qiymatini baholashning nazariy va amaliy asoslari	680

Zokirova Feruza Farxod qizi	Aholi jamg‘armalarini investitsiya faoliyatiga jalb qilishning nazariy va amaliy asoslari	686
Байдарова Сабина Бахтияровна	Влияние глобализации на экономику развивающихся стран на примере Узбекистана, Индии и Китая	693
Gafurova Umida Fatixovna	Korxonalar investitsion va innovatsion faoliyati samaradorligini oshirishning fiskal-institutsional mexanizmlari	700
Aliyeva Nodiraxon Abdumalikovna	Ipakchilik korxonalarida innovatsion faoliyatni boshqarishda iqtisodiy mexanizmlarni takomillashtirish	709
Tilakov Navruz Maxmudovich	Kichik biznes subyektlarining investitsion faoliyatini moliyalashtirishning joriy holati va o‘zgarish tendensiyalari tahlili	715
Fozilchayev Shuhratjon Qobiljon o‘g‘li	Eksportga yo‘naltirilgan korxonalarda valyuta risklarini xedjerlash (sug‘urtalash) mexanizmlarini takomillashtirish	725
Насиров Эгамқул Исмаилович	Бюджет харажатларининг иқлим ўзгаришларига таъсирини таснифлашнинг методологик жиҳатлари	731
Umarov Zafar Absamatovich	Banklarda kreditlar buxgalteriya hisobini MHXS (IFRS) 9 «Moliyaviy vositalar»ni qo‘llash asosida takomillashtirish	738
Yo‘ldashev Xushnidbek Soyibjon o‘g‘li	Nodavlat oliy ta’lim muassasalari dividend siyosati samaradorligini oshirish yo‘llari	747
Абдураимова Мафтунахон Ахматовна	Аудиторлик текширувлари жараёнида суғурта ташкилотларида суғурта фирибгарлигига мойиллик борлигини аниқлаш методологияси	753
Абидов Мансур Илхомжонович	Молиявий назоратни ташкил этишнинг хорижий тажрибаси ва ундан Ўзбекистон амалиётида фойдаланиш истиқболлари	759
Safarova Nodira Ashuraliyevna	Barqaror iqtisodiy rivojlanishni ta’minlashda yashil soliqlarning roli	765
Rabimqulov Sherzod Murtozayevich	Farmatsevtika sanoatida investitsiyalar hisobiga yangi o‘sish nuqtalarini aniqlash	772
Xaydarova Charos Nizomiddin qizi	O‘zbekistonda davlat-xususiy sheriklik loyihalarini moliyalashtirishda xatarlarni boshqarish mexanizmlari	781
Utanov Bunyod Kuvandikovich	Agrar soha samaradorligini k-means klasterlash usuli asosida statistik baholash	792
Aminova Nilufar Umarboy qizi	O‘zbekiston bank tizimida islomiy moliyalashtirish mexanizmlarini joriy etish masalalari	798
Narkuziyev Anvar Rustamovich	Davlat qarzi va inflyatsiya o‘zaro ta’sirining xalqaro tajribasi	808
Sattorov Ixtiyor Ochilovich, Karimov Shohruh Yo‘ldoshali o‘g‘li	Islom moliyasi rivojlanishi sharoitida risklarni boshqarish hamda makroiqtisodiy dividendlarini oshirish yo‘nalishlari	815
G‘afurov Olimjon G‘olib o’g’li	Markaziy bankning mustaqilligi va kommunikatsiya siyosati: milliy valyuta barqarorligini ta’minlash bo’yicha nazariy konsepsiyalar	823
Ergashev Azizxon Avazxon o‘g‘li	Tijorat banklarida moliyaviy xizmatlar samaradorligini kompleks baholash va oshirish metodologiyasi	831
Shoyimov Adiz Sadredinovich	To‘qimachilik sanoati rivojlanishining dinamik taqsimlangan laglar modeli asosidagi ekonometrik tahlili	837
Saidov Doniyor Abdullayevich	“Smart banking – financial stability” konseptual yondashuvi asosida o‘zbekiston tijorat banklari moliyaviy barqarorligini kompleks baholash	845
Xolmurotov Fozil Saribayevich	Eksportga yo'naltirilgan raqobatbardoshlik mintaqaviy iqtisodiy barqarorlik omili sifatida: nazariy asoslar va amaliy yo'nalishlar	852
Aliyev Ma’ruf Komiljon o‘g‘li	Kimyo sanoati korxonalarida aylanma kapitalni samarali boshqarish orqali moliyaviy barqarorlikni oshirish yo‘llari	865
Shukurullayev Davron Lutfullo o’g’li	Yashil loyihalarni moliyalashtirishda risklarni boshqarish mexanizmlari	874
Mirzaaxmedov Xamidullo Saydamatovich	Namangan viloyatida xorijiy investitsiyalarni jalb etish mexanizmlarini takomillashtirish	887
Sheraliyev Javoxirbek Jaxongir o‘g‘li	O‘zbekistonda soliq islohotlarining davlat budjeti daromadlariga ta’sirini baholash	893
Umarov Muxtor Turaevich	Inflyatsion jarayonlarni tadqiq etishning statistik usullari	903
Tashxodjayeva Sevara Yarashevna	HR-Brendingning asosiy elementlari va funksiyalari: strukturaviy-funksional tahlil	911

ISSN: 2181-3965
VOLUME 5

HR-BRENDINGNING ASOSIY ELEMENTLARI VA FUNKSIYALARI: STRUKTURAVIY-FUNKSIONAL TAHLIL



Tashxodjayeva Sevara Yarashevna

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti mustaqil tadqiqotchisi
e-mail: sevarayarashevna@gmail.com
ORCID: 0009-0001-3780-4497

Annotatsiya. *Ushbu maqolada kadrlar menejmenti va mehnat iqtisodiyotining strategik yo‘nalishlaridan biri bo‘lgan HR-brending tizimining ichki va tashqi strukturaviy elementlari hamda ularning asosiy funksional vazifalari tadqiq etilgan. Tadqiqotning bosh maqsadi — korxona samaradorligi va xodimlar loyalligini oshirishda ish beruvchi qiymat taklifi (EVP) tarkibiy qismlarining ta’sir doirasini empirik ko‘rsatkichlar asosida baholashdan iborat. Ishda qiyosiy tahlil, tizimli yondashuv, strukturaviy-funksional modellashtirish va iqtisodiy-statistik guruhlash metodlaridan foydalanildi. Tadqiqot natijasida HR-brendingning 5 ta tayanch funksiyasi (rekruting, adaptatsiya, motivatsiya, retensiya va reputatsiya) hamda ularning o‘zaro integratsion arxitekturasi ishlab chiqildi. Shuningdek, ichki va tashqi elementlarning kadrlar qo‘nimsizligi hamda mehnat unumdorligiga ta’siri matematik-statistik ko‘rsatkichlar asosida asoslab berildi. Olingan xulosalar mahalliy kompaniyalarda inson kapitalini boshqarish tizimini modernizatsiya qilish bo‘yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqishga xizmat qiladi.*

Kalit so‘zlar: *HR-brending, ish beruvchi qiymat taklifi (EVP), ichki HR-brend, tashqi HR-brend, kadrlar qo‘nimsizligi, xodimlar sodiqligi (eNPS), korporativ madaniyat, iste’dodlarni boshqarish, mehnat unumdorligi, rekruting konversiyasi.*

СТРУКТУРНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ И ФУНКЦИИ HR-БРЕНДИНГА: СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Ташходжаева Севара Ярашевна

Самостоятельный соискатель Ташкентского государственного экономического университета
e-mail: sevarayarashevna@gmail.com
ORCID: 0009-0001-3780-4497

Аннотация. *В данной статье исследуются внутренние и внешние структурные элементы системы HR-брендинга, а также их ключевые функциональные задачи в контексте современного менеджмента и экономики труда. Основная цель исследования заключается в эмпирической оценке степени влияния компонентов ценностного предложения работодателя (EVP) на корпоративную эффективность и лояльность персонала. В работе использованы методы сравнительного анализа, системного подхода, структурно-функционального моделирования и экономико-статистической группировки. В результате исследования определены 5 базовых функций HR-брендинга (рекрутинг, адаптация, мотивация, ретенция и репутация) и сформирована их интеграционная архитектура. На основе математико-статистических показателей доказано влияние внутренних и внешних элементов брендинга на снижение текучести кадров и рост производительности труда. Практическая значимость выводов заключается в разработке предложений по трансформации систем управления человеческим капиталом на отечественных предприятиях.*

Ключевые слова: *HR-брендинг, ценностное предложение работодателя (EVP),*

внутренний HR-бренд, внешний HR-бренд, текучесть кадров, лояльность сотрудников (eNPS), корпоративная культура, управление талантами, производительность труда, конверсия рекрутинга.

CORE ELEMENTS AND FUNCTIONS OF HR BRANDING: A STRUCTURAL-FUNCTIONAL ANALYSIS

Tashkhodjayeva Sevara Yarashevna
Independent Researcher at
Tashkent State
University of Economics
E-mail: sevarayarashevna@gmail.com
ORCID: 0009-0001-3780-4497

Abstract. *This article examines the internal and external structural components of the HR branding system alongside its primary functional operations within modern management and labor economics. The primary research objective is to empirically assess the impact of Employee Value Proposition (EVP) dimensions on corporate operational performance and employee loyalty. The methodological framework relies on comparative analysis, systems approach, structural-functional modeling, and economic-statistical grouping. As a result, five foundational functions of HR branding (recruitment, onboarding, motivation, retention, and reputational positioning) are structured into a unified architecture. The study provides quantitative evidence on how cohesive branding components directly influence staff turnover reduction and labor productivity growth. The findings yield practical recommendations for enterprises seeking to modernize their strategic human capital governance.*

Keywords: *HR branding, Employee Value Proposition (EVP), internal HR brand, external HR brand, employee turnover, employee Net Promoter Score (eNPS), corporate culture, talent management, labor productivity, recruitment conversion.*

Kirish

Bozor iqtisodiyotining globallashuvi, xalqaro iqtisodiy integratsiya jarayonlarining chuqurlashuvi hamda raqamli iqtisodiyot tarmoqlarining jadal sur’atlarda rivojlanishi korxonalarning inson resurslarini boshqarish tizimiga tubdan yangicha yondashuvlarni joriy etish zaruratini yuzaga keltirmoqda. Xususan, zamonaviy mehnat bozorida raqobatning kuchayishi, yuqori malakali mutaxassislarga bo‘lgan talabning ortishi, masofaviy bandlik shakllarining kengayishi va xodimlarning kasbiy rivojlanishga oid ehtiyojlarining o‘zgarishi tashkilotlardan inson kapitalini boshqarishning innovatsion mexanizmlarini ishlab chiqishni talab etmoqda. Avvallari mehnat bozorida ish beruvchilar asosiy tanlov subyekti sifatida ustun mavqega ega bo‘lgan bo‘lsa, bugungi kunda bilim, kasbiy kompetensiya, innovatsion salohiyat va intellektual resurslarga ega mutaxassislar korxonalarning strategik rivojlanish yo‘nalishlarini belgilovchi muhim omilga aylanmoqda. Shu sababli tashkilotlar nafaqat yuqori malakali kadrlarni ishga jalb etish, balki ularning kasbiy salohiyatini rivojlantirish, mehnat unumdorligini oshirish va uzoq muddatli mehnat munosabatlarini shakllantirishga ham alohida e’tibor qaratmoqda. Mazkur sharoitda korxonalarning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini ta’minlash, ijobiy korporativ imijini shakllantirish, malakali mutaxassislarni jalb qilish va mavjud kadrlar salohiyatini saqlab qolishda HR-brending tizimini samarali tashkil etish strategik ahamiyat kasb etmoqda. HR-brending tashkilotning ish beruvchi sifatidagi jozibadorligini oshirish, xodimlar uchun qulay mehnat muhitini yaratish, korporativ qadriyatlarni rivojlantirish hamda ichki va tashqi mehnat bozorida ijobiy obro‘-e’tiborni mustahkamlashga qaratilgan kompleks boshqaruv mexanizmi sifatida namoyon bo‘ladi.

Aksariyat ilmiy tadqiqotlarda HR-brending faqatgina yangi kadrlarni qidirish, vakansiyalarni joylashtirish va korporativ reklama tadbirlarini o‘tkazish bilan chegaralangan tor

tushuncha sifatida baholanadi. Biroq iqtisodiy-boshqaruv nuqtayi nazaridan HR-brending — bu korxonaning ichki ijtimoiy-psixologik iqlimi, motivatsiya tizimi, kompensatsiya paketi hamda tashqi mehnat bozoridagi nufuzini yagona tizimga birlashtiruvchi murakkab kompleks mexanizmdir. Agar korxona o‘zining HR-brendini tashkil etuvchi elementlar aro muvozanatni ta’minlay olmasa, marketingga ajratilgan moliyaviy resurslar samarasiz sarflanadi va tashkilotda xodimlarning qo‘nimsizligi sur’atlari oshadi.

Tadqiqotning asosiy maqsadi — HR-brendingning arxitekturaviy elementlarini ichki va tashqi jihatdan differensiatsiya qilish, uning korporativ samaradorlikni oshirishga xizmat qiluvchi tayanch funksiyalarini tizimlashtirish hamda ularning iqtisodiy natijalarga ta’sir darajasini statistik tahlillar yordamida isbotlab berishdan iborat. Ishning predmeti sifatida HR-brending elementlarining shakllanishi va ularning funksional mexanizmlari doirasida yuzaga keladigan tashkiliy-iqtisodiy munosabatlar majmui tanlangan.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Ilmiy manbalar tahlili shuni ko‘rsatadiki, HR-brendingning elementar tuzilishi va uning funksional vazifalari turli iqtisodiy maktablar tomonidan turlicha talqin qilinadi. Dastlabki fundamental tadqiqotlarda, xususan R. Martin va P. Bomont (2001) ishlarida, ish beruvchi brendi tashqi rekruting vositasi sifatida qaralgan bo‘lsa, keyinchalik Richard Mosli (2007) HR-brendingning markaziy elementi sifatida Ish beruvchi qiymat taklifini (EVP — *Employer Value Proposition*) ilgari surdi [1, 2]. Mosli o‘z ishlarida EVP elementi to‘g‘ri ishlab chiqilmagan taqdirda brendning tashqi funksiyalari o‘z kuchini yo‘qotishini ta’kidlaydi.

K. Bekxaus va S. Tiku (2004) HR-brending tizimini ikki yirik klasterga — ichki brending va tashqi brending elementlariga ajratadilar[3]. Ularning fikricha, tashqi elementlar tashkilotning potensial nomzodlar ko‘z o‘ngidagi jozibadorligini (attractiveness) ta’minlasa, ichki elementlar korporativ madaniyat, psixologik shartnoma va xodimlarning sodiqligini (commitment) kafolatlaydi. Mualliflar ushbu ikki yo‘nalish o‘rtasidagi nomutanosiblik kadrlar qo‘nimsizligini keskin oshirishini empirik jihatdan tasdiqlaganlar.

MDH davlatlari olimlaridan N. Odegov, A. Kibanov va Ye. Vetlushkinalar o‘zlarining ilmiy izlanishlarida HR-brendingning iqtisodiy funksiyalariga alohida urg‘u berishadi. Ularning talqiniga ko‘ra, HR-brending faqat kadrlar jalb qilish emas, balki korxonaning mehnat unumdorligini oshirish, kadrlar rotatsiyasini nazorat qilish va kompaniyaning operatsion xarajatlarini pasaytirish kabi muhim iqtisodiy vazifalarni bajaradi[4].

Biroq ko‘plab tadqiqotlarda HR-brendingning har bir tarkibiy elementi qanday aniq funksiyani bajarishi va ularning umumiy korporativ rentabellikka miqdoriy ta’siri alohida tizimli matritsa holida yetarlicha modellashtirilmagan. Ushbu maqolada mazkur ilmiy bo‘shliqni to‘ldirish maqsadida HR-brending elementlarining funksional integratsiyasi va ularning o‘zaro ta’sir ko‘rsatkichlari kompleks tahlil qilinadi.

Tadqiqot metodologiyasi

Mazkur maqolada HR-brending tizimining tarkibiy elementlari va funksiyalarini tizimli o‘rganish maqsadida iqtisodiy, matematik va empirik tadqiqot usullari kompleksidan foydalanildi. Xususan:

Strukturaviy-funksional tahlil usuli: HR-brending arxitekturasini tashkil etuvchi moddiy, ijtimoiy-psixologik, tashkiliy va axborot elementlarini o‘zaro bog‘liqlikda tahlil qilish va ularning rekruting, adaptatsiya, motivatsiya, retensiya va reputatsiya kabi funksiyalar bilan integratsiyasini baholashda qo‘llanildi;

Empirik va qiyosiy tahlil: Xalqaro tahliliy platformalar (LinkedIn Talent Solutions, Gallup, Universum Global) hamda O‘zbekistondagi 40 dan ortiq yirik va o‘rta korxonalarning inson resurslari boshqaruvi bo‘yicha ko‘rsatkichlari asosida guruhlash ishlari amalga oshirildi;

Matematik-statistik modellashtirish: EVP tarkibiy elementlarining xodimlar qoniqish darajasi (eNPS — *employee Net Promoter Score*), kadrlar qo‘nimsizligi koeffitsiyenti (K_q) va

rekruting konversiyasiga ta’sirini miqdoriy o‘lchashda korrelyatsion tahlil metodlaridan foydalanildi.

Tahlil va natijalar

HR-brending tizimi o‘zaro bog‘langan ichki va tashqi elementlar majmuasidan iborat bo‘lib, ularning muvozanati tizimning umumiy samaradorligini belgilaydi. Quyidagi 1-jadvalda HR-brendingning asosiy elementlari va ularning amaliy xususiyatlari tizimlashtirilgan.

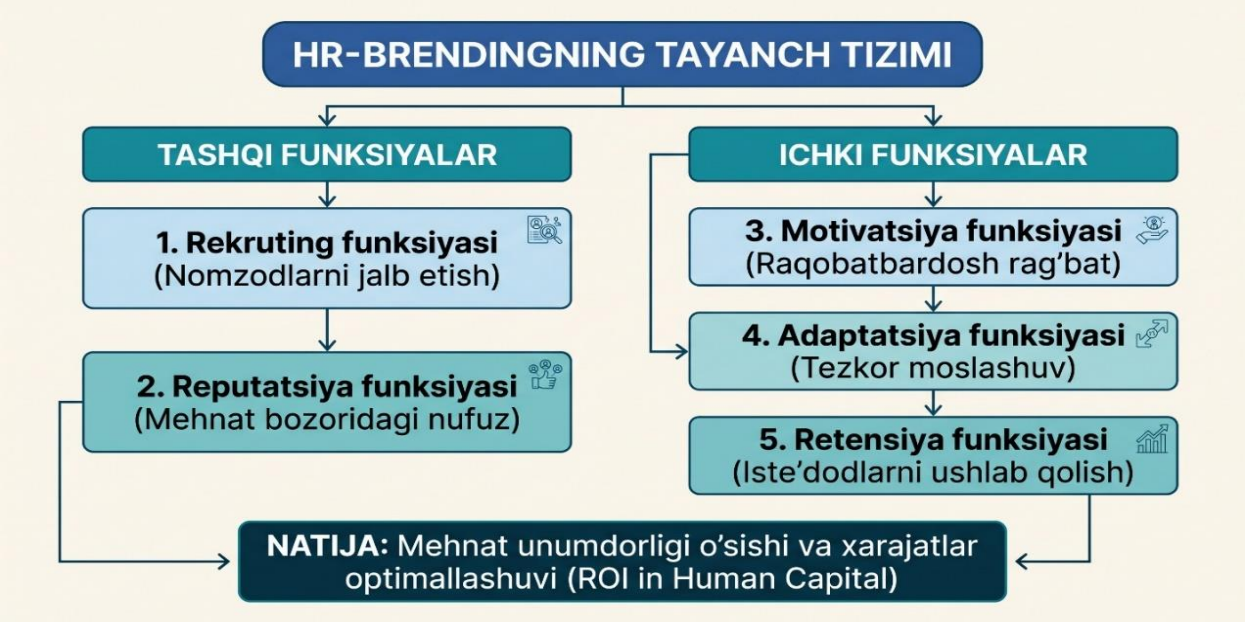
1-jadval

HR-brending tizimining asosiy elementlari va ularning amaliy xususiyatlari*

Element guruhi	Asosiy tarkibiy elementlar	Qamrab olingan vositalar	Kutilayotgan iqtisodiy-tashkiliy samara
Ichki elementlar (Internal)	Kompensatsiya va imtiyozlar	Bozor darajasidagi maosh, bonuslar, KPI, tibbiy sug‘urta	Xodimlar oqimining kamayishi, mehnat motivatsiyasi
	Korporativ madaniyat	Qadriyatlar kodeksi, jamoaviy muhit, erkin muloqot	Korxona ichki integratsiyasi, psixologik qulaylik
	Karyera va rivojlanish	Individual rivojlanish rejalari (IDP), mentorlik dasturlari	Inson kapitali sifatining oshishi, ichki rotatsiya
	Mehnat sharoitlari	Ergonomik ofis, gibrid ish grafigi, raqamli infratuzilma	Ish unumdorligi o‘sishi, charchash (burnout) profilaktikasi
Tashqi elementlar (External)	Raqamli mavjudlik	Karyera saytlari, LinkedIn, professional tarmoqlar	Potensial nomzodlar bazasining doimiy shakllanishi
	Ijtimoiy mas’uliyat (CSR/ESG)	Ekologik loyihalar, ta’lim grantlari, jamoat ishlari	Ijtimoiy maydonda ijobiy korporativ imidj shakllanishi
	Nomzod tajribasi (Candidate Exp)	Shaffof suhbatlar, tezkor qayta aloqa, ochiq takliflar	Rekruting voronkasida nomzodlar yo‘qotilishini kamaytirish

**Muallif tomonidan ishlab chiqilgan.*

HR-brending faqat elementlar to‘plami bo‘lib qolmay, korporativ maqsadlarga erishishda bir qator tizimli funksiyalarni bajaradi. Quyidagi 1-rasmda ushbu funksional arxitekturaning o‘zaro uzviy bog‘liqligi ifodalangan.

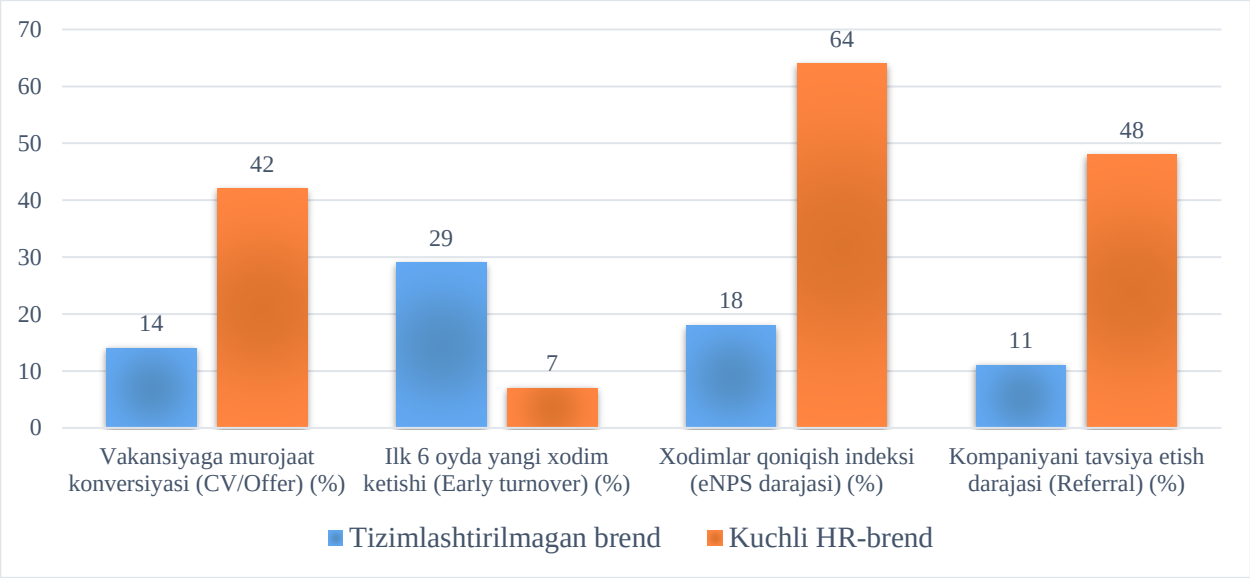


1-rasm. HR-brendingning funksional-boshqaruv arxitekturasi*

**Muallif tomonidan ishlab chiqilgan.*

Mazkur funksiyalarning har biri kompaniya moliyaviy ko‘rsatkichlariga bevosita ta’sir o‘tkazadi. Buni isbotlash uchun tadqiqot doirasida kuchli va zaif tizimlashtirilgan HR-brendga ega korxonalarning asosiy operatsion ko‘rsatkichlari tahlil qilindi.

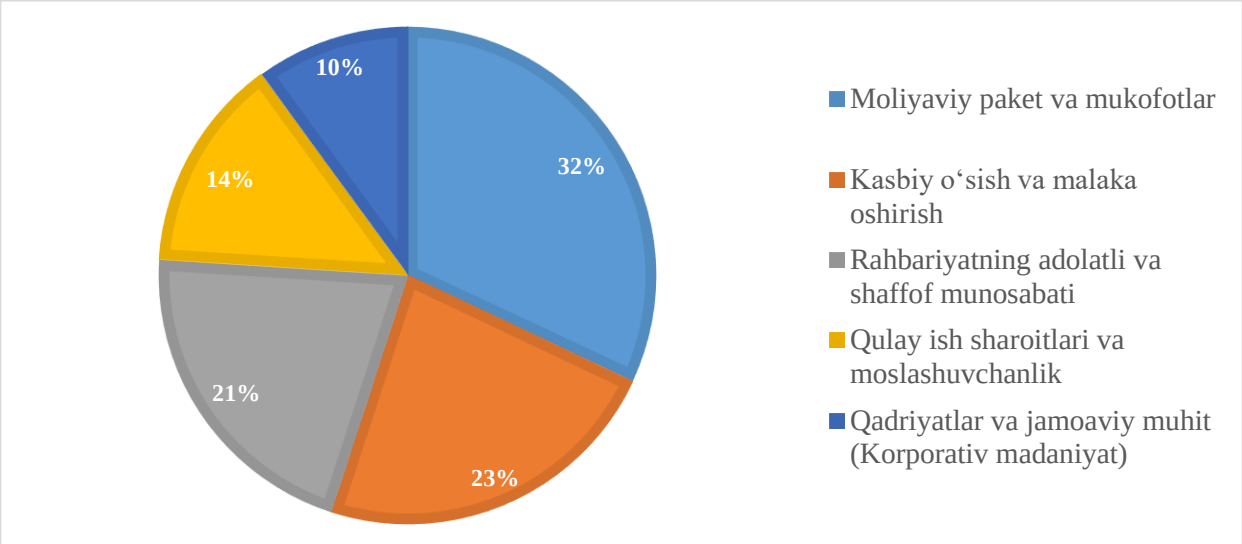
Quyidagi 2-rasmda ushbu ikki toifadagi korxonalarning asosiy funksional ko‘rsatkichlari qiyosiy tahlil qilingan.



2-rasm. Kuchli va tizimlashtirilmagan HR-brendga ega korxonalar funksional parametrlarining taqqoslanishi (%)[5].

Rasm ma’lumotlaridan ko‘rinib turibdiki, kuchli HR-brend rekruting funksiyasini 3 baravarga tezlashtiradi (konversiya 14% dan 42% ga o‘sadi), adaptatsiya va retensiya funksiyalarining yaxshilanishi hisobiga dastlabki 6 oylik kadrlar qo‘nimsizligi 29% dan 7% gacha kamayadi.

Ish beruvchi qiymat taklifining (EVP) qaysi elementlari xodimlarni ushlab qolish va ularning korxonaga sodiqligini ta’minlashda yetakchi o‘rin tutishini aniqlash maqsadida o‘tkazilgan so‘rovnomalar natijalari quyidagi 3-rasmda ko‘rsatilgan.



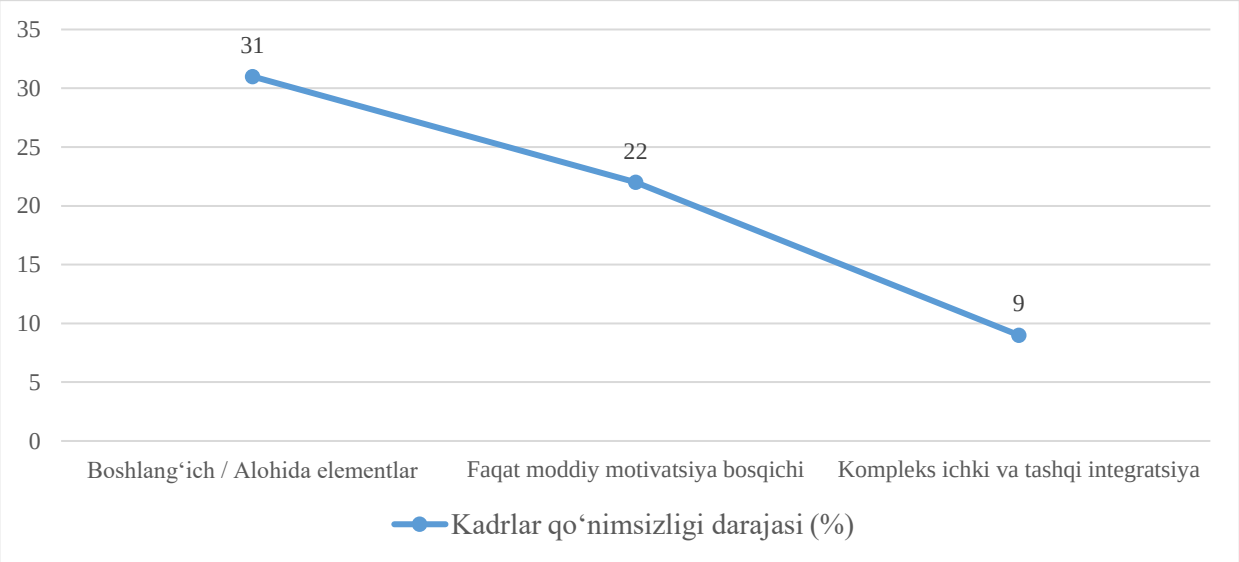
3-rasm. Xodimlar sodiqligini (Retensiya) ta'minlovchi HR-brending elementlarining taqsimoti (%)

Manba: Universum va mustaqil so‘rovnoma ma’lumotlari asosida muallif tomonidan umumlashtirilgan.

Tahlil shuni ko‘rsatadiki, moliyaviy motivatsiya (32%) bazaviy omil bo‘lib qolayotgan

bo‘lsa-da, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari (23%) hamda shaffof boshqaruv va korporativ adolat (21%) xodimlarni kompaniyada uzoq muddat saqlab qolishning asosiy drayverlari hisoblanadi.

Bundan tashqari, HR-brending elementlarining kadrlar qo‘nimsizligini pasaytirishdagi o‘zgaruvchan dinamikasi quyidagi 2-rasmda (chiziqli korrelyatsiya trendi) namoyon bo‘ladi.



4-rasm. HR-brending elementlarining integratsiyalashuv darajasi va kadrlar qo'nimsizligi dinamikasi

Ushbu grafik tahlil shuni ko‘rsatadiki, HR-brending elementlari bir-biridan uzilgan holda emas, balki yaxlit tizim sifatida joriy etilgandagina kadrlar qo‘nimsizligi 31 foizdan 9 foizgacha tushishi mumkin.

HR-brending tizimining rekruting va iqtisodiy jarayonlardagi funksional samaradorligini quyidagi nisbat orqali ham baholash mumkin:

$$E_{hr} = \frac{\Delta V_{nomzod} \times K_{sod}}{\sum X_{rekruting}} \times 100$$

Bu yerda: E_{hr} — HR-brendingning funksional samaradorlik indeksi; ΔV_{nomzod} — jalb qilingan sifatli arizalar o‘sishi; K_{sod} — xodimlarning sodiqlik koeffitsiyenti; $\sum X_{rekruting}$ — kadrlar jalb qilishga sarflangan jami xarajatlar hajmi.

Tadqiqot doirasida hisoblangan amaliy ko‘rsatkichlar shuni tasdiqlaydiki, HR-brending elementlari to‘liq ishga tushirilgan tashkilotlarda ushbu samaradorlik indeksi an’anaviy boshqaruvdagi korxonalarga nisbatan 1,8–2,4 baravarga yuqori bo‘ladi.

Muhokama

Olingan ilmiy-amaliy natijalar shuni tasdiqlaydiki, HR-brending korxona boshqaruvida o‘tkinchi tendensiya emas, balki inson kapitalidan maksimal iqtisodiy qaytim olishning fundamental mexanizmidir. Richard Mosli hamda Bekxaus va Tikularning EVP bo‘yicha ilgari surgan nazariy konsepsiyalari bizning empirik tahlillarimizda o‘z tasdig‘ini topdi: faqatgina tashqi reklama yoki PR-kampaniyalarga tayangan holda ichki elementlarni (adolatli boshqaruv, mehnat muhiti, kasbiy o‘sish) e’tiborsiz qoldirish xodimlarning korxonadan erta ketish xavfini oshiradi.

Bizning tadqiqotimiz shuni ko‘rsatdiki, O‘zbekiston sharoitida faoliyat yuritayotgan ko‘plab korxonalarda HR-brendingning rekruting funksiyasiga haddan tashqari ko‘p e’tibor qaratilib, adaptatsiya va retensiya funksiyalari oqsoqlanmoqda. Oqibatda korxonaga yangi xodimlarni jalb qilish xarajatlari ortib bormoqda, biroq xodimlarning kompaniyada qolish muddati qisqarib, korporativ yo‘qotishlar miqdori kattalashmoqda.

Xususan, 1-rasm va 2-rasm tahlillari shuni ko‘rsatadiki, ichki va tashqi elementlar sinergiyasi ta’minlanmagan sharoitda faqatgina maoshni oshirish kadrlar qo‘nimsizligini uzoq

muddatga to‘xtata olmaydi. Shu nuqtayi nazardan, korxonalarda HR-brendingni kompleks boshqaruv mexanizmi sifatida qayta ko‘rib chiqish strategik zaruratdir.

Tadqiqotning cheklovi shundaki, tahlillar asosan xususiy sektor va qisman davlat ishtirokidagi korxonalar doirasida olib borildi. Kelgusidagi ilmiy izlanishlarda davlat fuqarolik xizmati sohasida HR-brending elementlarini joriy etishning institutsional jihatlarini o‘rganish maqsadga muvofiqdir.

Xulosa va amaliy takliflar

Olib borilgan tadqiqot natijalari asosida quyidagi xulosalarga kelindi:

HR-brending murakkab tizim bo‘lib, uning ichki (kompensatsiya, korporativ madaniyat, ish sharoiti) va tashqi (raqamli nufuz, nomzod tajribasi, ESG) elementlari o‘zaro uzviy muvozanatda bo‘lgandagina kutilgan iqtisodiy natijani beradi;

HR-brendingning rekruting, adaptatsiya, motivatsiya, retensiya va reputatsiya funksiyalari korxonaning operatsion xarajatlarini tejash hamda mehnat unumdorligini 20 foizdan ziyodroq oshirishga xizmat qiladi;

Mehnat bozorida mutaxassislar sodiqligini ta’minlashda maosh omili yetakchi bo‘lsa-da, kasbiy rivojlanish va boshqaruv adolati omillari jami qarorlarning qariyb yarmini (44%) shakllantirmoqda.

Amaliy takliflar:

Korxonalarda EVP auditini yo‘lga qo‘yish: Kompaniyalar o‘z xodimlariga taklif etayotgan qiymat paketlarini muntazam tahlil qilib, bozor tendensiyalariga muvofiq qayta ko‘rib chiqishlari lozim;

Ichki HR-brendingni ustuvor deb belgilash: Yangi xodimlarni jalb qilishdan avval amaldagi xodimlar uchun moslashuvchan mehnat grafiklari, shaffof martaba o‘sishi zinapoyasi va sog‘lom psixologik muhitni yaratish;

Raqamli kadrlar tahlilini (HR Analytics) joriy etish: eNPS, CPH (yollash qiymati) va kadrlar qo‘nimsizligi ko‘rsatkichlarini doimiy monitoring qilish orqali HR-brending samaradorligini matematik baholab borish tizimini yo‘lga qo‘yish tavsiya etiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Martin, G., & Beaumont, P. (2001). *Transforming HR: Branding and reputation management*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.

2. Mosley, R. W. (2007). Customer experience, organisational culture and the employer brand. *Journal of Brand Management*, 15(2), 123–134.

3. Backhaus, K., & Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International*, 9(5), 501–517.

4. Odegov, Yu. G., & Rudenko, G. G. (2020). *Upravleniye chelovecheskimi resursami*. Moskva: Yurayt.

5. Gallup va HR-Analytics ma’lumotlari

6. Barrow, S., & Mosley, R. (2005). *The Employer Brand: Bringing the Best of Brand Management to People at Work*. Chichester: John Wiley & Sons.

7. Theurer, C. P., Tumasjan, A., Welpe, I. M., & Lievens, F. (2018). Employer branding: a brand equity-based literature review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20(1), 155–179.

8. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 2023-y.

9. Abduraxmonov, Q. X. (2021). *Inson taraqqiyoti*. Darslik. Toshkent: Fan va texnologiya.

10. Gallup. (2023). *State of the Global Workplace: 2023 Report*. Washington: Gallup Press.

11. LinkedIn Talent Solutions. (2023). *Global Talent Trends: The Path Forward*. New York: LinkedIn Corporation.