

## KORXONADA MEHNAT FAOLIYATINI TASHKIL ETISHNING MOHIYATI VA ASOSLARI

**Naimova Nargiza Akbarovna**

Osiyo xalqaro universiteti

### ARTICLE INFO.

**Kalit so'zlar:** mehnat, inson  
resurslari, korxonalar resurslari.

### Annotatsiya

Ushbu maqolada korxonada mehnat faoliyatini tashkil etishning mohiyati to'g'risida tegishli ma'lumotlar keltirilgan hamda mehnat faoliyatini samarali tashkil etish bo'yicha xulosa va takliflar berilgan.

<http://www.gospodarkainnowacje.pl/> © 2024 LWAB.

Korxonada mehnat faoliyatini tashkil etishning mohiyati bir qator omillarga asoslanadi va bu jarayon korxonaning umumiy samaradorligi va barqarorligini ta'minlashga qaratilgan. Bu jarayon korxonaning barcha darajalarida aniq rejalashtirish, muvofiqlashtirish va nazorat elementlarini o'z ichiga oladi, shunda har bir xodimning vazifalari va maqsadlari korxonaning keng ko'lamli maqsadlari bilan hamohang bo'ladi.

Mehnatni tashkil etishning asosiy vazifasi korxonaning resurslarini, shu jumladan inson resurslarini, eng samarali tarzda ishlatishni ta'minlashdir. Bu, ish jarayonlarining aniq belgilanishi va har bir xodimning mas'uliyatlari aniq chegaralanishi orqali amalga oshiriladi. Aniq tashkil etilgan ish jarayonlari xodimlarning o'z vazifalariga e'tiborni qaratishlarini va korxonada tartibni saqlashlarini osonlashtiradi.

Shuningdek, mehnatni tashkil etish korxonada xavfsiz va sog'lom ish muhitini yaratishni o'z ichiga oladi. Xavfsizlik qoidalarining joriy etilishi va muntazam ravishda kuzatilishi, xodimlarning ish joyida xavfsiz va himoyalangan his qilishlarini ta'minlaydi. Bu holat xodimlarning ish samaradorligini oshiradi, chunki ular o'zlarining jismoniy va ruhiy farovonligi haqida tashvishlanmasdan, to'liq darajada vazifalarga e'tibor qaratishlari mumkin.

Bundan tashqari, mehnatni tashkil etish jarayoni xodimlarning motivatsiyasini oshirish va ularni rag'batlantirishga qaratilgan. Korxonaning rag'batlantirish tizimlari xodimlarni yangi g'oyalarni taklif qilishga va mavjud muammolarni hal etishda faol ishtirok etishga undaydi. Rag'batlantirish va motivatsiya tizimlari xodimlarning korxonaga sodiqligini oshiradi va ularni korxonaning maqsadlari yo'lida ishlashga undaydi.

Mehnatni tashkil etish korxonaning qonuniy va etik majburiyatlarni bajara olishini ham ta'minlaydi. Korxonada faoliyati davomida turli qonuniy cheklolar va talablarga rioya qilinishi zarur bo'lib, bu borada mehnatni tashkil etish korxonani bu talablarga muvofiqlashtiradi. Bu jarayon korxonaning obro'sini saqlashga va potentsial qonuniy muammolardan qochishga yordam beradi, shu bilan birga xodimlar va korxonada o'rtasidagi munosabatlarni tartibga soladi.

Korxonada mehnat faoliyatini tashkil etish bilan bog'liq bir qator olimlar va ularning nazariyalari

mavjud. Ushbu sohada keng tanilgan ba'zi taniqli olimlar va ularning asosiy hissalarini keltirib o'tamiz: Frederick Winslow Taylor - Amerikalik muhandis va boshqaruv bo'yicha maslahatchi bo'lib, "Ilmiy boshqaruv" nazariyasini yaratgan. U ish jarayonlarini optimallashtirish va mehnat samaradorligini oshirish yo'llarini o'rganib, xodimlarning ish faoliyatini qanday tashkil etish kerakligini ilmiy jihatdan yondashgan<sup>1</sup>.

Henri Fayol - Fransuz menejeri va nazariyachisi, u "umumiy boshqaruv" nazariyasini ishlab chiqqan. Fayol mehnatni tashkil etishda boshqaruvning oltita asosiy funksiyasini (prognozlash, rejalashtirish, tashkil etish, buyruq berish, muvofiqlashtirish va nazorat qilish) ta'kidlagan. Fayolning asosiy asarlardan biri "Administration Industrielle et Générale – Prévoyance, Organisation, Commandement, Coordination, Contrôle" deb nomlanadi. Bu asar dastlab 1916-yilda nashr etilgan va unda Fayol boshqaruvning asosiy funksiyalari sifatida prognozlash, rejalashtirish, tashkil etish, buyruq berish, muvofiqlashtirish va nazorat qilishni ta'kidlaydi. Ushbu asar zamonaviy boshqaruv nazariyasining rivojlanishiga katta hissa qo'shgan va ko'plab boshqaruv amaliyotlariga ilmiy yondashuvni joriy etishda muhim rol o'ynagan<sup>2</sup>.

Elton Mayo - Avstraliyalik psixolog bo'lib, "Xautorn Tadqiqotlari"ni olib borgan va shu orqali ishchilarning motivatsiyasi va mehnat unumdorligiga ijtimoiy omillar va ish sharoitlarining ta'sirini kashf etgan<sup>3</sup>.

Abraham Maslou - Psixologiya sohasida "Ehtiyojlar ierarxiyasi" nazariyasini ishlab chiqqan bo'lib<sup>4</sup>, uning nazariyasi xodimlarning motivatsiyasini tushunish va mehnatni tashkil etishda muhim ahamiyat kasb etadi. Maslowning nazariyasi korxonada mehnatni tashkil etishda juda muhim, chunki u boshqaruvchilarga xodimlarning turli ehtiyojlarini qondirish orqali ularni qanday motivatsiyalash mumkinligini ko'rsatadi. Maslou ta'kidlaganidek, faqat eng past darajadagi ehtiyojlar qondirilganda, xodimlar keyingi bosqichdagi ehtiyojlarini qondirishga harakat qilishadi. Shunday qilib, agar korxonada xodimlarining xavfsizlik va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirsa, ular o'zlarini hurmat qilish va o'z-o'zini ro'yobga chiqarish kabi yuqori darajadagi ehtiyojlarga intiladi, bu esa ularning umumiy ish unumdorligini oshiradi<sup>5</sup>. Maslouning modeli besh asosiy ehtiyojlar darajasini o'z ichiga oladi (1.1-rasm):

1. Fiziologik ehtiyojlar: Bu birinchi va eng asosiy daraja bo'lib, oziq-ovqat, suv, uyqu va boshqa zarur jismoniy talablar kiradi. Bu ehtiyojlar qondirilmaguncha, odam boshqa darajadagi ehtiyojlarni qondirishga o'tmaydi.
2. Xavfsizlik va himoya ehtiyojlari: Fiziologik ehtiyojlar qondirilgandan so'ng, odamlar o'zlarini va o'z oilalarini xavfsiz va himoyalangan his qilishga intiladilar. Bu, jumladan, jismoniy xavfsizlik, ish bilan ta'minlanganlik va sog'liqni saqlashni o'z ichiga oladi.
3. Ijtimoiy ehtiyojlar: Bu darajada odamlar oila, do'stlar va hamkasblar bilan aloqalarni rivojlantirishga intiladilar. Mehr-oqibat, sevgi va mansubiyat hissi bu bosqichning muhim qismlaridir.
4. Hurmat va qadrlash ehtiyojlari: Ushbu darajada odamlar boshqalardan hurmat va tan olinishni istaydilar. Bu shuningdek, o'z-o'zini hurmat qilish va o'ziga ishonch hissi bilan bog'liqdir.

<sup>1</sup> Taylor F. W. Principles and methods of scientific management //Journal of Accountancy. – 1911. – T. 12. – №. 3. – C. 3.

<sup>2</sup> Fayol H. (ed.). Administration industrielle et générale: prévoyance, organisation, commandement, coordination, contrôle. – H. Dunod et e. Pinat, 1918.

<sup>3</sup> Wickström G., Bendix T. The "Hawthorne effect"—what did the original Hawthorne studies actually show? //Scandinavian journal of work, environment & health. – 2000. – C. 363-367.

<sup>4</sup> Маслоу А. Г. Мотивация и личность: [пер. с англ.]. – Издательский дом "Питер", 2009.

<sup>5</sup> Frager R., Maslow A. H. Motivation and personality //(No Title). – 1987.

5. O‘z-o‘zini ifodalash ehtiyojlari: Bu ierarxiyaning eng yuqori darajasi bo‘lib, shaxs o‘z potensialini to‘liq ro‘yobga chiqarishga intiladi. Buning uchun kreativlik, o‘zini rivojlantirish va o‘z maqsadlariga erishish zarur.



### 1.1. Rasm. Maslou bo‘yicha ehtiyojlar iyerarxiyasi<sup>6</sup>.

Douglas McGregor - O‘zining X va Y nazariyalari bilan tanilgan, bu nazariyalar xodimlarning motivatsiyasi va mehnatga yondashuvini tushunishda yordam beradi. McGregor ish joyida xodimlarni rag‘batlantirish va ularni boshqarish usullariga yangi yondashuvlar taklif qilgan. Douglas McGregorning X va Y nazariyalari, mehnatni tashkil etish va xodimlarni boshqarish sohalarida muhim ahamiyatga ega bo‘lgan konseptual yondashuvlardir. U 1960-yilda o‘zining "The Human Side of Enterprise" kitobida ushbu nazariyalarni taqdim etgan. McGregorning nazariyalari rahbarlar va boshqaruvchilar tomonidan xodimlarga qanday qarashlariga asoslangan ikkita turli boshqaruv uslubini ifodalaydi<sup>7</sup>.

X Nazariyasi inson tabiatiga pessimistik qarashni ifodalaydi. McGregor bu nazariyaga ko‘ra quyidagi farazlarni keltiradi:

- Dahshatli qarash. X nazariyasi bo‘yicha odamlar tabiiy ravishda mehnatdan qochishadi va agar iloji bo‘lsa, hech narsa qilmaslikka harakat qilishadi.
- Nazorat va majburlash. Ushbu nazariya bo‘yicha, odamlarni ishlashga majburlash uchun tashqi nazorat va jazo tizimiga tayanish kerak, chunki ular o‘z-o‘zidan motivatsiyaga ega emaslar.
- Mas‘uliyatdan qochish. X nazariyasi bo‘yicha odamlar mas‘uliyatni yaxshi ko‘rmaydilar va shuning uchun ularni doimiy nazorat qilish va ko‘rsatma berish talab etiladi.
- Xavfsizlikni afzal ko‘rish. X nazariyasi ta’kidlashicha, ko‘pchilik odamlar xavfsizlik va barqarorlikni rag‘batlantirish va rivojlanish imkoniyatlaridan ko‘ra yuqori baholaydilar.

Nazariyasi inson tabiatiga optimistik qarashni ifodalaydi va X Nazariyasining teskarisi hisoblanadi. McGregor Y Nazariyasiga ko‘ra quyidagi farazlarni keltiradi:

- Ijobiy qarash. Y nazariyasi bo‘yicha, odamlar tabiiy ravishda mehnatni yaxshi ko‘radilar va agar ish ularga ma‘no va qoniqish bersa, ular o‘z-o‘zidan motivatsiyaga ega bo‘ladilar.

<sup>6</sup> Valijonov R. va boshq. Menejment asoslari: Kasb-hunar kollejlari uchun darslik / R. Valijonov, O. Qobulov, A. Ergashev.—T.: «Sharq», 2002.—93 b.

<sup>7</sup> MacGregor D. The human side of enterprise. – McGraw-Hill : New York, 1960. – T. 21. – №. 166.1960.

- O'z-o'zini nazorat qilish va boshqarish. Agar to'g'ri sharoitlar yaratilgan bo'lsa, odamlar o'z-o'zini nazorat qilish va o'z vazifalarini bajarish qobiliyatiga ega. Ular yuqori darajadagi mas'uliyatni qabul qilishga tayyorlar.
- Mas'uliyatni qabul qilish. Y nazariyasi bo'yicha odamlar mas'uliyatni qabul qilishni xohlaydilar va agar ularning fikr-mulohazalari inobatga olinsa, ular yanada yaxshi ishlashadi.
- Potentsialni rivojlantirish. Odamlarning aksariyati o'z salohiyatini to'liq ishga solish va rivojlantirish imkoniyatini qadrlashadi.

McGregor bu ikki nazariya orqali rahbarlar va boshqaruvchilarga xodimlarga qanday qarashlarining ularning motivatsiyasi va ish unumdorligiga qanday ta'sir qilishini ko'rsatib beradi. U ta'kidlaydiki, Y Nazariyasi asosida ishlaydigan tashkilotlar xodimlarining ijodiy va innovatsion salohiyatini yanada samarali ishga solishi mumkin, bu esa tashkilotning umumiy samaradorligini oshiradi.

Peter Drucker - "Zamonaviy boshqaruvning otasi" sifatida tanilgan, korxonada boshqaruv va mehnatni tashkil etish bo'yicha keng qabul qilingan nazariyalar va amaliyotlarning asoschilaridan biridir. Drucker boshqaruv va mehnatni tashkil etish bo'yicha o'zining chuqur tushunchalari va yondashuvlari bilan mashhur. Uning asosiy g'oyalari samaradorlik, natijaga yo'naltirilgan boshqaruv va inson resurslarini samarali boshqarishni o'z ichiga oladi.

Bu olimlar va ularning nazariyalari korxonada mehnat faoliyatini tashkil etish sohasida katta ta'sir ko'rsatgan va hozirgi kunda ham bu g'oyalar zamonaviy korxonada boshqaruviga asos qilib olinadi.

Korxonada mehnat faoliyatini tashkil etishning asoslari korxonaning umumiy maqsadlari va strategiyasiga muvofiqlashtirilgan samarali ish jarayonlarini yaratishga qaratilgan. Bu jarayon ish faoliyatini rejalashtirish, xodimlarni tanlash va tayyorlash, mehnat munosabatlarini boshqarish, ish muhitini yaxshilash va xodimlarni rag'batlantirish kabi elementlarni o'z ichiga oladi. Ish jarayonlarining to'g'ri tashkil etilishi nafaqat ish unumdorligini oshiradi, balki xodimlarning korxonaga bo'lgan sodiqligini ham kuchaytiradi. Shuningdek, bu jarayon korxonani qonuniy talablarga javob berishga majbur qiladi, bu esa korxonaning tashqi muhit bilan munosabatlarini yaxshilashga va potentsial qonuniy muammolardan qochishga yordam beradi. Korxonada mehnatni tashkil etishning bu asoslari korxonada barqarorlik va muvofiqlikni ta'minlash orqali uning barqaror rivojlanishiga zamin yaratadi.

Korxonada mehnat faoliyatini tashkil etishning muhim jihati xodimlarning kasbiy rivojlanishiga e'tibor qaratishdan iborat. Bu, xodimlarga malaka oshirish kurslari, seminarlar va qo'shimcha ta'lim imkoniyatlarini taqdim etish orqali amalga oshiriladi. Bunday yondashuv xodimlarni yangi texnologiyalar va usullar bilan tanishtirishga yordam beradi, bu esa ularning mehnat bozorida raqobatbardoshligini oshiradi va korxonada faoliyatining samaradorligini yuqori darajada saqlash imkonini beradi. Shuningdek, xodimlarning rivojlanishi korxonaning ichki innovatsion salohiyatini kuchaytiradi, yangi g'oyalar va yechimlar paydo bo'lishiga turtki beradi.

Bundan tashqari, korxonada mehnat faoliyatini tashkil etish jarayoni korporativ madaniyatni shakllantirish va uni boshqarishni o'z ichiga oladi. Korporativ madaniyat, xodimlar o'rtasidagi hamkorlikni va jamoaviy ishni rag'batlantirish bilan birga, ularning korxonaga bo'lgan sodiqligini oshiradi. Madaniyatni yaxshi boshqarish korxonaning ichki muhitini yaxshilaydi, bu esa xodimlarning ish joyiga bo'lgan munosabatini ijobiy tomonga o'zgartiradi va ularning ishdan rozi bo'lish darajasini oshiradi.

Nihoyat, mehnatni tashkil etish jarayonida xodimlarning fikr-mulohazalari va takliflarini tinglash ham muhim hisoblanadi. Xodimlar o'zlarining takliflari va g'oyalari korxonada rivojiga hissa qo'sha olishini his etishlari, ularning motivatsiyasini yanada oshiradi va ish jarayonlarini yaxshilashga yordam beradi. Bu esa korxonaning umumiy ish samaradorligini yaxshilash va xodimlarni yanada faol ishtirok etishga undash orqali korxonaning barqaror rivojlanishiga zamin yaratadi.

Korxonada mehnat faoliyatini tashkil etish va xodimlarni rag'batlantirish o'rtasidagi bog'liqlik juda muhimdir, chunki bu ikkala jarayon ham bir-birini qo'llab-quvvatlaydi va korxonaning umumiy muvaffaqiyatiga yordam beradi. Mehnatni tashkil etish, ish jarayonlarining aniq belgilanishi va har bir xodimning vazifalari hamda mas'uliyatlari aniq chegaralanishi orqali amalga oshiriladi. Bu jarayonning o'zi xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshirish va ularni yanada samarali ishlashga undash uchun asos yaratadi.

Mehnatni tashkil etishda xodimlarni rag'batlantirish quyidagi usullar orqali amalga oshiriladi:

1. Shaffoflik va ochiqlik. Xodimlar o'z vazifalari va korxonaning keng maqsadlari haqida to'liq ma'lumotga ega bo'lishlari kerak. Ular o'z mehnatlari korxonaga maqsadlariga qanday hissa qo'shayotganini bilishlari, ularga ishlarini yanada ma'nosiz va muhim his qilish imkonini beradi. Bu ularni ishda qatnashishga va yaxshi natijalar ko'rsatishga rag'batlantiradi.
2. Maqsadga yo'naltirilgan rag'batlantirish. Xodimlarning yutuqlarini tan olish va mukofotlash, ularning motivatsiyasini oshiradi. Moliyaviy rag'batlar, bonuslar, qo'shimcha ta'tillar yoki kasbiy rivojlanish imkoniyatlari kabi mukofotlar xodimlarni yanada qat'iyatli va ijodiy ishlashga undaydi.
3. Kasbiy rivojlanish va o'sish imkoniyatlari. Xodimlarga doimiy o'qitish va rivojlanish imkoniyatlarini taqdim etish, ularning kasbiy mahoratini oshiradi va ish joyida qolish istagini kuchaytiradi. Xodimlar o'zlarining kasbiy yo'nalishlarida ilg'orlashayotganini his qilishsa, bu ularni korxonaga yanada ko'proq hissa qo'shishga undaydi.
4. Munosib ish sharoitlari. Xavfsiz, sog'lom va qo'llab-quvvatlovchi ish muhitini yaratish xodimlarning ish unumdorligini oshiradi. Ish joyining jismoniy va psixologik sharoitlari yaxshi bo'lganda, xodimlar ishga yanada sodiq bo'lishadi va ularning umumiy ish samaradorligi oshadi.
5. Muntazam fikr almashinuvi. Xodimlar bilan muntazam ravishda fikr almashish va ularning takliflarini tinglash, ularni korxonaga jarayonlariga faol ishtirok etishga undaydi. Xodimlar o'z fikrlari va takliflari qadrlanishini his etganda, bu ularning korxonaga bo'lgan sodiqligini va motivatsiyasini oshiradi.

Shunday qilib, korxonada mehnat faoliyatini tashkil etish va xodimlarni rag'batlantirish bir-biriga chambarchas bog'liq bo'lib, bu ikkala jarayon ham korxonaning umumiy muvaffaqiyati va barqaror rivojlanishiga hissa qo'shadi. Bu strategiyalar korxonaning raqobatbardoshligini oshirishda muhim rol o'ynaydi va xodimlarning korxonaga sodiqligini mustahkamlashga yordam beradi.

Korxonada mehnat faoliyatini tashkil etishning mohiyati va asoslari, korxonaga ichida aniq va samarali ish jarayonlarini yaratish orqali ish unumdorligini oshirishga, xodimlarni motivatsiya qilishga va korxonaning umumiy maqsadlariga erishishga qaratilgan. Bu jarayon ish rejalashtirish, xodimlarni tanlash va tayyorlash, mehnat munosabatlarini boshqarish, ish muhitini yaxshilash va xodimlarni rag'batlantirish kabi omillarni o'z ichiga oladi. Tashkil etishning asosiy maqsadi korxonaning resurslaridan maksimal darajada foydalanish va xodimlarning korxonaga sodiqligini oshirishdir.

Mehnatni tashkil etishning asoslariga muvofiqlashtirilgan ish jarayonlari xodimlarning vazifalari va mas'uliyatlari aniq chegaralanishi orqali amalga oshiriladi. Bu jarayon korxonaning qonuniy talablarga javob berish qobiliyatini oshiradi, ish muhitini yaxshilaydi va korxonaning ichki hamkorlik va barqarorligini ta'minlaydi. Natijada, korxonaga o'z faoliyatida samarali bo'ladi va raqobatbardoshligini oshiradi, bu esa korxonaning rivojlanishida muhim rol o'ynaydi.

#### **Foydalanilgan adabiyotlar ro'yhati:**

1. Shamsiya, A. (2023). HR MANAGEMENT AND COACHING IN THE INNOVATIVE ECONOMY AS A METHOD OF BUSINESS MANAGEMENT. *Modern Science and Research*, 2(10), 712-717.
2. Abidovna, A. S. (2024). The Importance of Personnel Management in the Operations of an

Organization. *Miasto Przyszłości*, 49, 971-975.

3. Alimova, S. O. FEATURES OF THE STRATEGIC MANAGEMENT SYSTEM OF INDUSTRIAL ENTERPRISES. *Kielce: Laboratorium Wiedzy Artur Borcuch*.
4. Рахматов, Ж. А., Алимова, Ш. А., & Бобомуродов, К. Х. (2021). Стратегия инвестиционной политики Республики Узбекистан.
5. Алимова, Ш. А. (2021). ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА КАК НОВЫЙ ЭТАП ГЛОБАЛИЗАЦИИ. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ И РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ, 234-238.
6. Bazarova, M. (2024). MARKETING MANAGEMENT STRATEGY'S IMPORTANCE AND MODERN CONCEPT. *Modern Science and Research*, 3(6).
7. Bazarova, M. (2024). FEATURES OF BANKING MANAGEMENT IN THE ACTIVITIES OF COMMERCIAL BANKS. *Modern Science and Research*, 3(6).
8. Хайитов, Ш. Н., & Базарова, М. С. (2020). Роль иностранных инвестиций в развитии экономики Республики Узбекистан. In *Современные проблемы социально-экономических систем в условиях глобализации* (pp. 284-287).
9. Базарова, М. С., & Пулатов, Ш. Ш. (2019). Проблемы банковской системы узбекистана и пути их решения. *Современные проблемы социально-экономических систем в условиях глобализации*, 131-133.
10. Bazarova, M. S. (2022). FACTORS THAT ENSURE THE SUCCESSFUL IMPLEMENTATION OF A SYSTEM OF KEY PERFORMANCE INDICATORS IN THE FIELD OF HIGHER EDUCATION. *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 10(11), 582-586.
11. Khudoynazarovich, S. A. (2023). CREATING VALUE IN A TOURIST DESTINATION.
12. Xudoynazarovich, S. A. (2024). KORXONA VA TASHKILOTLARDA PERSONALNI BOSHQARISH TIZIMI VA TAMOYILLARI. *Gospodarka i Innowacje.*, 48, 685-690.
13. Shadiyev, A. (2024). TA'LIM MENEJMENTI. TA'LIMNI BOSHQARISH USULLARI VA QARORLARI. *Modern Science and Research*, 3(6).
14. Khudoynazarovich, S. A. (2021). An Opportunity of Internet Marketing in Tourism Sphere. *International Journal on Economics, Finance and Sustainable Development*, 3(3), 356-361.
15. Shadiyev, A. (2022). EXPERIENCE IN THE DEVELOPMENT OF SINGAPORE TOURISM IN UZBEKISTAN. *ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz)*, 23(23).
16. Ibdulloevich, I. E. (2024). XIZMATLAR SOHASINI RIVOJLANTIRISHNING XORIJIY TAJRIBALARI.
17. Ibdulloevich, I. E. (2024). XIZMATLAR SIFATI VA RAQOBATBARDOSHLIGINI OSHIRISHNING TASHKILY-IQTISODIY MEKANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH YO'NALISHLARI.
18. Ibdulloevich, I. E. (2024). Ijtimoiy Soliq Stavkasini Kamaytirish Orqali Davlat Budjeti Daromatlarini Oshirish Imkoniyatlari. *Gospodarka i Innowacje.*, 48, 348-353.
19. Ikromov, E. (2024). SCIENTIFIC AND THEORETICAL BASIS OF INCREASING THE EFFICIENCY OF SERVICE ENTERPRISES. *Modern Science and Research*, 3(2), 103-109.
20. Ikromov, E. (2024). FEATURES AND ADVANTAGES OF SERVICE ENTERPRISES. *Modern Science and Research*, 3(2), 98-102.
21. Khalilov, B. B. (2024). INTERNATIONAL ACCOUNTING ANALYSIS. *Gospodarka i*

Innowacje., 48, 740-745.

22. Халилов, Б. Б., & Курбанов, Ф. Г. (2020). Важность подготовки кадров в экономике. Вопросы науки и образования, (6 (90)), 12-14.
23. Khalilov, B. B. (2024). ROLE OF INTERNAL AUDITING IN INTERNATIONAL COMPANIES. *Gospodarka i Innowacje.*, 47, 413-419.
24. Bakhodirovich, K. B. (2023). CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF IMPROVING ACCOUNTING IN SMALL BUSINESS AND PRIVATE ENTREPRENEURSHIP. *IMRAS*, 6(6), 161-165.
25. Bahodirovich, K. B. (2023). The International Financial Reporting Standards (IFRS) Mean to Businesses and Investors in Uzbekistan. *Miasto Przyszłości*, 42, 746-750.
26. Nafisa, R. (2024). THE PLACE AND ROLE OF TOURISM IN THE ECONOMY OF UZBEKISTAN. *Gospodarka i Innowacje.*, 48, 279-284.
27. Mukhammedrizaevna, T. M., Bakhriddinovna, A. N., & Olimovna, R. N. TOURIST LOGISTICS AND SUPPLY CHAIN MANAGEMENT: STRATEGIES FOR REDUCING COST AND IMPROVING SERVICE. *Zbiór artykułów naukowych recenzowanych*, 90.
28. кизи Рахмонкулова, Н. О. (2023). КИЧИК САНОАТ ЗОНАЛАРИНИНГ ХУДУДЛАР ИҚТИСОДИЁТИНИ РИВОЖЛАНТИРИШДАГИ ЎРНИ. "Экономика и туризм" международный научно-инновационной журнал, 6(14).
29. Орипов, М. А., Аминова, Н. Б., & Рахманкулова, Н. О. (2020). Экологически чистое и устойчивое управление цепочками поставок в экономике платформы. *Вестник науки и образования*, (13-2 (91)), 28-30.
30. Bakhriddinovna, A. N., & Kizi, R. N. O. (2021). The impact of the digital economy on resource consumption.
31. Ruzmetov, B., Jumaeva, Z. K., & Xudayarova, M. (2021). International experience in attracting foreign direct investment. *International Journal on Economics, Finance and Sustainable Development*, 3(4), 38-43.
32. ЖУМАЕВА, З. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ТОЧЕК ПРОИЗВОДСТВЕННОГО РОСТА В БУХАРСКОЙ ОБЛАСТИ. *ЭКОНОМИКА*, 4, 455-458.
33. Жумаева, З. К. (2023). Потенциал инвестиционной стратегии развития региона. *Gospodarka i Innowacje.*, 41, 333-337.
34. Jumayeva, Z. (2024). THE NEED FOR AN INNOVATIVE APPROACH IN MANAGING ORGANIZATIONS. *Modern Science and Research*, 3(1), 557-562.
35. Ruzmetov, B., Ruzmetov, S., Bakhtiyarov, S., Dzhumaeva, Z., & Juraev, K. (2023). Formation of supporting points for production growth based on diversification of the regional industry. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 449, p. 01001). EDP Sciences.
36. Hakimovich, T. M. (2024). IQDISODIY NOCHOR KORXONALARNI MOLIYAVIY SOGLOMLASHTIRISHNING MOLIYA-KREDIT MEKANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH.
37. Hakimovich, T. M. (2024). KORPORATIV KORXONALARDA ISH O'RINLARINI YARATISH VA BANDLIKNI TA'MINLASHNING SAMARALI USULLARI.
38. Hakimovich, T. M. (2024). MINTAQALARDA TADBIRKORLIK FAOLIYATI RIVOJLANISHIGA INVESTITSIYA JALB QILISH.

39. Hakimovich, T. M. (2024). ZAMONAVIY MENEJMENT YONDASHUVLARI ASOSIDA XALQ TA'LIMI TIZIMINI BOSHQARISHNI TAKOMILLASHTIRISH.
40. Hakimovich, T. M. (2024). XIZMAT KO 'RSATISH SOHASI RIVOJLANISHINING IJTIMOY-IQTISODIY AHAMIYATI VA TAMOYILLARI. *Gospodarka i Innowacje.*, 48, 341-347.
41. Toshov, M. (2024). IMPROVING PUBLIC EDUCATION SYSTEM MANAGEMENT BASED ON MODERN MANAGEMENT APPROACHES. *Modern Science and Research*, 3(6), 716-722.
42. Toshov, M. (2024). WAYS TO DEVELOP AGROTOURISM AND ITS INFRASTRUCTURE IN POST-PANDEMIC CONDITIONS. *Modern Science and Research*, 3(6), 723-729.
43. Toshov, M. (2024). EFFECTIVE METHODS OF CREATING JOBS AND PROVIDING EMPLOYMENT IN CORPORATE ENTERPRISES. *Modern Science and Research*, 3(6), 710-715.
44. Toshov, M. (2024). ATTRACTING INVESTMENT TO THE DEVELOPMENT OF BUSINESS ACTIVITIES IN THE REGIONS. *Modern Science and Research*, 3(6), 696-702.
45. Sodiqova, N. (2024). THE MAIN STAGES OF THE INNOVATION PROCESS IN THE ENTERPRISE AND ITS MANAGEMENT. *Modern Science and Research*, 3(6), 703-709.
46. Sodiqova, N. (2024). MANAGEMENT OF INNOVATIONS IN ENTERPRISE ACTIVITY OPPORTUNITIES TO USE FOREIGN EXPERIENCE. *Modern Science and Research*, 3(6), 688-695.
47. Sodiqova, N. (2024). THE MAIN METHODS OF SELECTING INNOVATIVE PROJECTS. *Modern Science and Research*, 3(6), 682-687.
48. To'rayevna, S. N. (2024). KORXONA FAOLIYATIDA INNOVATSIYALARNI BOSHQARISHNING XORIJ TAJRIBASIDAN FOYDALANISH IMKONIYATLARI.
49. Turayevna, S. N. (2024). THE ESSENCE AND CONTENT OF THE CONCEPT OF EMPLOYEE MOTIVATION IN BUSINESS MANAGEMENT. *Gospodarka i Innowacje.*, 48, 554-558.
50. To'rayevna, S. N. (2024). YANGI IQTISODIYOT VA UNING MOLIYA BOZORLARIGA TA'SIRI. *Gospodarka i Innowacje.*, (45), 333-339.
51. Bustonovna, D. Z. (2024). CREATIVE THINKING AND ITS APPLICATION IN ECONOMICS.[Data set]. Zenodo.
52. Bostonovna, D. Z. (2023). CONCEPTUAL BASIS OF IMPROVEMENT OF BANK AUDIT IN COMMERCIAL BANKS. *IMRAS*, 6(6), 118-124.
53. Bostonovna, D. Z. (2023). USE OF FOREIGN EXPERIENCE IN IMPROVING THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF COMMERCIAL BANKS. *International Journal of Education, Social Science & Humanities*. Finland Academic Research Science Publishers, 11(9), 607-613.
54. Bostonovna, D. Z. (2023). WAYS OF USING REENGINEERING IN ENTERPRISES. *International Journal of Education, Social Science & Humanities*. Finland Academic Research Science Publishers, 11(7), 430-435.
55. Bostonovna, D. Z. (2023). CONCEPTUAL BASIS OF IMPROVEMENT OF BANK AUDIT IN COMMERCIAL BANKS. *IMRAS*, 6(6), 118-124.
56. Jumayeva, Z. (2024). ROLE OF THE STATE IN REGULATING THE ECONOMY. *Modern Science and Research*, 3(1), 511-516.
57. Akbarovna, N. N. (2024). XIZMAT KO 'RSATISH SOHASINING TASNIFIY BELGILARI. *Gospodarka i Innowacje.*, 48, 357-364.



58. Akbarovna, N. N. (2024). OPPORTUNITIES FOR THE DEVELOPMENT OF CRYPTOCURRENCIES IN THE DIGITAL ECONOMY. *Gospodarka i Innowacje.*, (45), 320-326.
59. Akbarovna, N. N. (2024). XIZMAT KO 'RSATISH KORXONALARIDA IQTISODIY RESURSLARDAN FOYDALANISH SAMARADORLIGINI BAHOLASH MEZONLARI VA KO 'RSATKICHLARI. *Gospodarka i Innowacje.*, 46, 326-335.
60. Naimova, N. (2024). STRATEGY OF DIGITALIZATION OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES OF THE STATE TAX COMMITTEE. *Modern Science and Research*, 3(2), 635-641.
61. Akbarovna, N. N. (2023). RAQAMLI IQTISODIYOTDA MOLIYA VA MOLIYAVIY TEXNOLOGIYALARNING ORNI. *Gospodarka i Innowacje.*, 41, 446-449.
62. Naimova, N. (2024). DIGITALIZATION IN OUR COUNTRY'S EDUCATION SYSTEM AND APPLICATION IN THE DIGITAL WORLD. *Modern Science and Research*, 3(1), 912-917.
63. Mahmudovna, Q. G. (2024). RAQOBAT STRATEGIYASINI SHAKLLANTIRISHDA RAQOBATNI BAHOLASH USULLARIDAN SAMARALI FOYDALANISH YO'LLARI. *Gospodarka i Innowacje.*, 48, 715-720.
64. Mahmudovna, Q. G. (2024). Oliy ta'lim muassasalari raqobatbardoshligini oshirishda innovatsion faoliyatning ahamiyati.
65. Mahmudovna, Q. G. (2024). Oliy ta'lim muassasalari raqobatbardoshligini tavsiflovchi omillar. *Gospodarka i Innowacje.*, 46, 620-627.
66. Mahmudovna, G. G. (2024). Competitive strategies, the importance of using innovation in their implementation. *Iqtisodiyot va zamonaviy texnologiya jurnali | journal of economy and modern technology*, 3(5), 8-14.
67. Mahmudovna, Q. G. (2024). Raqobat strategiyalari, ularni amalga oshirishda innovatsiyalardan foydalanishning ahamiyati. *Iqtisodiyot va zamonaviy texnologiya jurnali | journal of economy and modern technology*, 3(5), 15-21.