

KORXONALARNI STRATEGIK RIVOJLANISHIDA XODIMLAR VA MEHNAT MOTIVATSIYASI TIZIMI

Ochilova Mavluda To'rayevna

Osiyo xalqaro universiteti magistranti

Sodiqova Nigora To'rayevna

Osiyo xalqaro universiteti o'qituvchisi

Annotatsiya: Talabalarga korxonalarni strategik rivojlantirish sharoitida korxona xodimlari mehnat motivatsiyasini tashkil etish tizimi va shakllari, mehnat samaradorligini oshirishda mehnat motivatsiyasining o'rni, mehnat motivatsiyasini tashkil etish orqali korxona personalini ijodiy salohiyatini yuksaltirish yo'nalishlari bilan bog'liq jarayonlar to'g'risida bilim, ko'nikma va malakalarni shakllantirish.

Tayanch iboralar: Mehnatni rag'batlantirish, mehnatni rag'batlantirish tizimi, mehnatni tashkiliy rag'batlantirish, mehnatni ma'naviy rag'batlantirish, ehtiyoj darajalari, mehnat sharoiti, mehnat xavfsizligi, ichki rag'batlantirish, tashqi rag'batlantirish.

Zamonaviy sharoitlarda xodimlar mehnatni rag'batlantirishni o'rganar ekanmiz boshqaruv jarayonida inson - boshqaruvning bosh subyektidir. Inson qobiliyati uning jismoniy va bilim imkoniyatlari bilan belgilanadi. Bu imkoniyatlar bilan birga mehnat sharoiti hamda ishlashga tayyorgarlik samaradorlikni ta'minlaydi. Ishlashga tayyorlik esa shaxsning ishga qiziqishi va undan qanoatlanishi, ehtiyojlari, mehnat natijalariga muvofiq rag'batlantirilishi bilan belgilanadi. Ishga qiziqishni tahlil etishda qiziqtirish omillari - ehtiyoj, qiziqish sabablari (motivlari) va rag'batiga alohida e'tibor qaratish lozim.

Mehnatni rag'batlantirish - muayyan, oldindan belgilab qo'yilgan natijalarga erishish imkonini beradigan jo'shqin mehnat faoliyati xodimning muhim ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish, unda mehnatga qiziqishni shakllantirish uchun zarur shartsharoitlarni yaratishni ko'zda tutadi.

Mehnatga qiziqtirish va rag'batlantirish tizimi muayyan asos — mehnat faoliyatining me'yoriy darajasiga tayanishi kerak. Xodimning mehnat munosabatlariga jalb etilishining o'zi uning oldindan kelishilgan, muayyan ish haqi hisobiga muayyan vazifalarni bajarishini nazarda tutadi. Bu munosabatlarda rag'batlantirish shart emas.

Mazkur munosabatlar nazorat qilinadi, belgilangan talablar bajarilmasligi uchun jazo choralari qo'llash bilan bog'liq omillar kuchda bo'ladi. Moddiy ne'matlarni yo'qotish bilan bog'liq bu jazolar kelishilgan ish haqini qisman to'lash yoki mehnat munosabatlarini bekor qilishga olib kelishi mumkin.

Xodim unga qanday talablar qo'yilganligi, bu talablarga u qat'iy rioya etgan taqdirda qanday ish haqi olishi, belgilangan talablarni buzgan taqdirda qanday jazolanishini bilishi shart. Intizom hamisha majbur etish xususiyatlariga ega bo'ladi va o'zini tutish imkoniyatlarini muayyan doirada cheklaydi.

Biroq nazorat qilinadigan va qiziqtiriladigan faoliyatlar o'rtasidagi farq juda shartli va o'zgaruvchandir. Jumladan, mehnatga qiziqishi kuchli xodim intizomli, talablarni sidqidildan bajaruvchan va bu narsalarga o'zining axloqiy me'yorlari sifatida munosabatda bo'ladi.

Korxona maqsadiga erishish - ishlab chiqarishda yuqori samaradorlikni ta'minlash-personal o'z xizmat vazifasini sidqidildan, tashabbuskorlik ko'rsatib bajarishiga bog'liq. Buning uchun xodimlarni o'z ishlariga chinakamiga qiziqtirish kerak. Qiziqtirish (motiv) - "motiv" fransuzcha atama hisoblanib, lotincha "moveo" ("harakat qildiraman") so'zidan olingan. Bu insonni muayyan faoliyatga undovchi ichki va tashqi harakatlantiruvchi kuchlardir. Qiziqish insonga uning ehtiyojlarini qondirish uchun nima qilish va buni qanday qilish kerakligini belgilaydi.

Rag'bat- insonga uning mehnat faoliyati natijalarini munosib ko'rish sifatida taklif etiladi. "Rag'bat — bu tashkilot maqsadlariga erishishning umumiy rejasiga binoan korxona xodimlarida ularga topshirilgan vazifalarga muvofiq holda harakat qilishga intilish yaratishdir"

Rag'bat- insonga uning mehnat faoliyati natijalarini munosib baholash sifatida taklif etiladi. Inson ko'pgina rag'batlarni ularning mohiyatini anglab yetmasdan, ya'ni beixtiyor qabul qiladi. Turli insonlarda rag'batlarga munosabat bir xil emas.

Ko'pgina tadqiqotlarda rag'batlar faoliyat uchun tashqi da'vat, qiziqish sabablari esa ichki da'vat deb ta'riflanadi. Shunday ekan, rag'bat va qiziqish sabablarini, eng awalo, ularning insonni faoliyat ko'rsatishiga undashi birlashtirib turadi. Biroq agar rag'bat manfaat orqali faoliyat ko'rsatishga undasa, qiziqish asosida esa ham manfaat (mukofotlash, lavozimda ko'tarilish), ham shaxsiy sabab (burch, qo'rqish, mas'uliyat hissi va hokazolar) yotadi. Shuning uchun qiziqish sabablari (motiv) rag'batga nisbatan kengroq ma'noga ega.

Mehnatni rag'batlantirish tizimi boshqaruvning ma'muriy-huquqiy uslubidan kelib chiqadigan bo'lsa, bu uslub o'rnini egallamaydi. Mehnatni rag'batlantirish boshqaruv organlari o'zlari haq to'layotgan ish darajasiga erishib, uni shu me'yorda ushlab tura olsalargina, samarali bo'ladi. Rag'batlantirishning maqsadi insonni mehnat qilishga undab qolmasdan, balki uni mehnat munosabatlarida belgilab qo'yilganidan samaraliroq mehnat qilishga undashdir.

O'z navbatida, rag'batlar moddiy va nomoddiy bo'ladi. Mehnatni rag'batlantirish murakkab jarayon hisoblanadi. Bu ishni tashkil etish uchun muayyan talablar qo'yiladi. Ular asosan quyidagilardan iborat: Rag'batlantirish chora-tadbirlari muayyan shaxslar ehtiyojlarini hisobga olgan holda ishlab chiqilishi darkor. Xodimning ishga qiziqishini tegishli rag'batlantirish usuli orqali o'zgartirish mumkin. Rahbarlar uchun bu rag'batlantirishlar bir xil shaklda emas, balki xodimlarning shaxsiy ehtiyojlariga muvofiq ishlatilishi kerak, degan ma'noni anglatadi. Mehnatni rag'batlantirish - oldindan belgilab qo'yilgan natijalarga erishish imkonini beradigan jo'shqin mehnat faoliyati xodimning muhim ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish, unda mehnatga qiziqish (motiv)ni shakllantirish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratishni ko'zda tutadi. Mehnatga qiziqtirish va rag'batlantirish tizimi muayyan asos — mehnat faoliyatining me'yoriy darajasiga

tayanishi kerak. Xodimning mehnat munosabatlariga jalb etilishining o'zi uning oldindan kelishilgan, muayyan ish haqi hisobiga muayyan vazifalarni bajarishini nazarda tutadi. Bu munosabatlarda rag'batlantirish shart emas.

Mehnatni rag'batlantirish tizimi boshqaruvning ma'muriy-huquqiy uslubidan kelib chiqadigan bo'lsa, bu uslub o'rnini egallamaydi. Mehnatni rag'batlantirish boshqaruv organlari o'zlari haq to'layotgan ish darajasiga erishib, uni shu me'yorda ushlab tura olsalargina, samarali bo'ladi. Rag'batlantirishning maqsadi – insonni mehnat qilishga undab qolmasdan, balki uni mehnat munosabatlarida belgilab qo'yilganidan samaraliroq mehnat qilishga undashdir.

Mehnatni rag'batlantirishning bir necha funksiyalari mavjud:

-Iqisodiy fiinksiya. U, eng awalo, mehnatni rag'batlantirish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga ko'maklashishda namoyon bo'ladi. Bu mehnat unumdorligining oshishi va mahsulot sifatining yaxshilanishida o'z ifodasini topadi.

-Axloqiy funksiya. U mehnatni rag'batlantirish, faol hayotiy pozitsiyani, jamiyatda sog'lom axloqiy-ijtimoiy muhitni shakllantiradi. Bunda rag'batlantirish tizimini an'analar va tarixiy tajribani hisobga olgan holda shakllantirish katta ahamiyatga ega.

-Ijtimoiy funksiya. U jamiyatning ijtimoiy tizimini daromadlarning turli darajasini hisobga olgan holda shakllantirish bilan ta'minlanadi. Ushbu daromadlar esa rag'batlantirish omillarining turli insonlarga ta'siriga ko'p jihatdan bog'liqdir. Umuman olganda ehtiyojlam shakllantirish pirovard darajada shaxsni rivojlantirish, jamiyatda mehnatni tashkil etish va rag'batlantirishga bog'liqligi yaxshi ma'lum.

Qiziqtirish tarkibini tushunish menejerlarga xodimlarning qaysi birlarini maqsadga erishish uchun o'z-o'zlarini qiziqтира olishlari, qaysilari uchun esa tashqi ta'sir talab qilinishini farqlay olishlariga imkon beradi. Amalda ichki - introvert va tashqi - ekstrovert qiziqtirishlar o'rtasida aniq chegara bo'lmaydi. Ba'zi hollarda ichki, boshqa hollarda tashqi, yana bir vaziyatda har ikki tur qiziqtirishga duch kelinadi. Faqat personalga samarali rahbarlik qilish uchun qiziqtirishning ushhu turlari mavjud ekanligini bilish darkor.

Qiziqtirish (motiv) sabablari darajasiga ko'ra ko'p yoki kam bo'lib, shaxsiy qiziqtirish va guruhiy qiziqtirishga bo'linadi.

Shaxsiy qiziqtirish quyidagilar: o'zini namoyon etish maqsadi, mavqei, nufuz, g'urur, aloqa qilishga, o'zaro tenglik asosida munosabat o'rnatishga intilish, barqarorlikka intilish, tavakkalchilikdan himoyalalanish kabilar ikkilamchi ehtiyojlar tarkibiga kiradi.

Fiziologik ehtiyojlar: suvga tashnalk, ochlik, nafas olish kiyim- kechak va sh.k. birlamchi ehtiyojlar tarkibiga kiradi.

Guruhiy qiziqtirish quyidagilar: jamoa uchun faxrlanish, guruhiy takabburlik, javobgarlik ruhi, raqobatda g'alabaga erishishga intilish, guruhiy muhit, guruhiy nafrat, guruhiy qiziqishlar, yetakchilarga ergashish hamfikrlik, jamoaning tashkil etilishi manfaatlarning mosligi, bosim, ikkilamchi guruhlar va hokazolar.

Shaxsiy qiziqishlar inson bajarishi kerak bo'lgan ishga tola-to'kis mos bo'lishi maqsadga muvofiqdir. Jumladan, insonni samarali mehnat qilishga quyidagi asosiy qiziqishlar undaydi:

kasbga qiziqish,
iloji boricha ko'proq moddiy rag'bat olishga intilish,
xodim bajarayotgan ishining uni bu ish moddiy jihatdan uncha qiziqitirmasa ham muhimligi va zarurligini anglab yetishi.

Shaxs uchun biror narsa yetishmasa, u shu ehtiyojni qondirishga qaratilgan aniq maqsadli harakatlar qiladi. Shuning uchun ehtiyojlar insonni faollashtiruvchi manba vazifasini o'taydi. Hozirgi davrda insonning mehnat faoliyati bilan shug'ullanishga qiziqishi sabablari ancha murakkab, odatda ularni tushunib yetish qiyin, demakki bu qiziqishga ta'sir o'tkazish ham oson emas. Mehnatga qiziqitirish va rag'batlantirish tizimi muayyan asos - mehnat faoliyatining me'yoriy darajasiga tayanishi kerak. Xodimning mehnat munosabatlariga jalb etilishining o'zi uning oldindan kelishilgan, muayyan ish haqi hisobiga muayyan vazifalarni bajarishini nazarda tutadi. Bu munosabatlarda rag'batlantirish shart emas. Ish joyida o'zini tutish natijalari ko'nikma va qobiliyat qiziqitirilishiga bog'liqdir. Ya'ni ko'zlangan natijaga yuksak qiziqitirish va uncha katta bo'lmagan ko'nikma hamda qobiliyat yoki uncha katta bo'lmagan qiziqitirish va katta qobiliyat hamda ko'nikma orqali erishish mumkin. Qiziqitirish yuqori darajada bo'lib, qobiliyat va ko'nikmalar past darajada bo'lsa xodimlarning maxsus uquvini tashkil etmasdan ishga qiziqitirishni yanada kuchaytirishga intilmaslik kerak. Yuksak qobiliyat va ko'nikma hamda qiziqish darajasi past holda zarur rag'batlantirish omillarini izlab topish talab etiladi. Bunda ishga qiziqitirish maqsadlarini oldindan e'lon qilish darkor.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Sodiqova, N. (2023). A POLITICAL ECONOMY ANALYSIS OF ECONOMIC SECURITY. *Modern Science and Research*, 2(12), 559-568.
2. Sodiqova, N. T., & Quدراتova, G. M. (2024). TASHKILOTNING INNOVATION FAOLIYATI SAMARALIGINI BAHOLASH. *STUDYING THE PROGRESS OF SCIENCE AND ITS SHORTCOMINGS*, 1(2), 286-294.
3. Quدراتova, G. M., & Sodiqova, N. T. (2024). RAQOBAT TUSHUNCHASI, UNING TURLARI VA USULLARI. *MODERN PROBLEMS IN EDUCATION AND THEIR SCIENTIFIC SOLUTIONS*, 1(2), 459-463.
4. To'rayevna, S. N. (2024). YANGI IQTISODIYOT VA UNING MOLIYA BOZORLARIGA TA'SIRI. *Gospodarka i Innowacje*, (45), 333-339.
5. Sodiqova, N. (2024). IQTISODIYOTNI MODERNIZATSIYALASH SHAROITIDA INNOVATION SIYOSAT VA UNING SHAKLLANISH XUSUSIYATLARI. *Modern Science and Research*, 3(6).
6. Sodiqova, N. (2024). TECHNOLOGY DISCOURSE AND THE POLITICAL ECONOMY OF NEW MEDIA. *Modern Science and Research*, 3(2), 376-384.
7. To'rayevna, S. N. (2023). DEMOKRATIYA VA IQTISODIYOT O'RTASIDAGI MUNOSABAT" SIYOSIY SHAXS" NAZARIDAN. *Gospodarka i Innowacje*, 42, 387-394.
8. To'rayevna, S. N. (2023). YANGI IQTISODIYOTDA RAQAMLI MEHNAT.
9. Sodiqova, N. (2024). THE MAIN METHODS OF SELECTING INNOVATIVE PROJECTS. *Modern Science and Research*, 3(6), 682-687.

MODERN EDUCATIONAL SYSTEM AND INNOVATIVE TEACHING SOLUTIONS

10. Sodiqova, N. (2024). MANAGEMENT OF INNOVATIONS IN ENTERPRISE ACTIVITY OPPORTUNITIES TO USE FOREIGN EXPERIENCE. *Modern Science and Research*, 3(6), 688-695.

11. Sodiqova, N. (2024). THE MAIN STAGES OF THE INNOVATION PROCESS IN THE ENTERPRISE AND ITS MANAGEMENT. *Modern Science and Research*, 3(6), 703-709.

12. To'rayevna, S. N. (2023). YETAKCHILIK USLUBI SIFATIDA MURABIYOTDAN FOYDALANISH MENEJERLARNI TAYYORLASH. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 399-408.

13. Turayevna, S. N. (2024). THE ESSENCE AND CONTENT OF THE CONCEPT OF EMPLOYEE MOTIVATION IN BUSINESS MANAGEMENT. *Gospodarka i Innowacje.*, 48, 554-558.

14. Sodiqova, N. T., & Quدراتova, G. M. (2024). STAGES OF BUSINESS VALUATION. *THEORY OF SCIENTIFIC RESEARCHES OF WHOLE WORLD*, 1(2), 167-175.

15. Sodiqova, N. T., & Quدراتova, G. M. (2024). O 'ZBEKISTON RESPUBLIKASI BANKLARIDA XMHSNI TADBIQ ETISH XUSUSIYATLARI. *MODERN EDUCATIONAL SYSTEM AND INNOVATIVE TEACHING SOLUTIONS*, 1(3), 253-258.

16. Quدراتova, G. M., & Sodiqova, N. T. (2024). OZINI OZI BANDLIGINI TAMINLASHNING ILGOR XORIYIY TAJRIBASI. *THEORY OF SCIENTIFIC RESEARCHES OF WHOLE WORLD*, 1(2), 176-181.

17. Quدراتova, G. M., & Sodiqova, N. T. (2024). MONOPOLIYA VA ANTIMONOPOL SIYOSAT. *MODERN PROBLEMS IN EDUCATION AND THEIR SCIENTIFIC SOLUTIONS*, 1(2), 464-468.

18. Quدراتova, G. M., & Sodiqova, N. T. (2024). AHOLINING OZINI OZI BANDLIGINI TAMINLASHNING MAZMUN-MOHİYATI. *THEORY OF SCIENTIFIC RESEARCHES OF WHOLE WORLD*, 1(2), 162-166.

19. Sodiqova, N. T., & Quدراتova, G. M. (2024). KORXONADA ISH HAQI TO'LASH TIZIMLARI VA SHAKLLARI. *STUDYING THE PROGRESS OF SCIENCE AND ITS SHORTCOMINGS*, 1(2), 279-285.

20. Sodikova, N. (2024). OTMda "Iqtisodiyotda axborot-kommunikatsiya texnologiyalari va tizimlari" fanini o'qitishda raqamli texnologiyalarning o'rni. *Modern Science and Research*, 3(1), 1-4.

21. Алимова, Ш. А., & Тошов, М. Х. (2025). БЮДЖЕТНЫЙ ДЕФИЦИТ И ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ДОЛГ: СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ. *ANALYSIS OF MODERN SCIENCE AND INNOVATION*, 1(4), 142-149.

22. Алимова, Ш. А., & Тошов, М. Х. (2025). ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ СТРАН: ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ. *MODERN EDUCATIONAL SYSTEM AND INNOVATIVE TEACHING SOLUTIONS*, 1(5), 86-92.

23. Azimov, B. F., & Quدراتova, G. M. (2025). OZBEKISTONDA INNOVASION FAOLIYATNI MOLIYALASHTIRISH STRATEGIYASI VA UNITAKOMILLASHTIRISH. *THEORY OF SCIENTIFIC RESEARCHES OF WHOLE WORLD*, 1(4), 36-45.

24. Azimov, B. F., & Quدراتova, G. M. (2025). INNOVATSION FAOLIYATNI QO'LLAB-QUVVATLASHNING YEVROPA MAMLAKATLARI TAJRIBALARI. *ANALYSIS OF MODERN SCIENCE AND INNOVATION*, 1(5), 35-44.

MODERN EDUCATIONAL SYSTEM AND INNOVATIVE TEACHING SOLUTIONS

25. Azimov, B. F., & Qudratova, G. M. (2025). KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIK SOHASIDAGI IJTIMOIIY VA IQTISODIY HOLAT, HUDUDDA SANOATNI RIVOJLANTIRISHNING ISTIQBOLLARI. *STUDYING THE PROGRESS OF SCIENCE AND ITS SHORTCOMINGS*, 1(5), 23-30.

26. Azimov, B. F., & Qudratova, G. M. (2025). ISPANIYADA INNOVATSIYALARNI QO 'LLAB-QUVVATLASH SOHASIDAGI ILG 'OR TAJRIBALAR. *THEORY OF SCIENTIFIC RESEARCHES OF WHOLE WORLD*, 1(4), 24-35.

27. Azimov, B. F., & Qudratova, G. M. (2025). OLIY TA'LIM MUASSASALARINING INNOVATSION FAOLLIGINI OSHIRISH MINTAQANI IJTIMOIIY VA IQTISODIY YUKSALTIRISH GAROVI SIFATIDA. *THEORY OF SCIENTIFIC RESEARCHES OF WHOLE WORLD*, 1(4), 46-54.

28. Azimov, B. F., & Qudratova, G. M. (2025). INNOVATSIYALARNI QO 'LLAB-QUVVATLASHNING TASHKILIIY TUZILMALARI: INFRATUZILMAVIY TASHKILOTLAR. *ANALYSIS OF MODERN SCIENCE AND INNOVATION*, 1(5), 25-34.

29. Azimov, B. F., Maksudovich, A. Z., & Qudratova, G. M. (2025). INNOVATIVE ACTIVITY AS A FACTOR IN ECONOMIC DEVELOPMENT. *Ethiopian International Journal of Multidisciplinary Research*, 12(01), 453-459.

30. Bobojonova, M. J., & Sodiqova, N. T. (2025). HOZIRGI KUNDA YASHIL DAVLAT XARIDLARI HOLATI VA UNING ISTIQBOLLI YO 'NALISHLARI. *THEORY OF SCIENTIFIC RESEARCHES OF WHOLE WORLD*, 1(4), 153-163.

31. Bobojonova, M. J., & Sodiqova, N. T. (2025). JAHON IQTISODIYOTDA YASHIL IQTISODIYOTNING O'SISHI VA GG-GE-SD MODELI. *MODERN EDUCATIONAL SYSTEM AND INNOVATIVE TEACHING SOLUTIONS*, 1(6), 251-260.

32. Bobojonova, M. J., & Sodiqova, N. T. (2025). YASHIL IQTISODIYOT RIVOJLANISHIDA XALQARO HUIJATLARNING TARKIBIIY TUZILISHI VA UNING O'RNI. *MODERN PROBLEMS IN EDUCATION AND THEIR SCIENTIFIC SOLUTIONS*, 1(5), 222-231.

33. Bobojonova, M. J., & Sodiqova, N. T. (2025). YASHIL IQTISODIYOTGA O 'TISH VA BARQAROR TEXNOLOGIK O 'ZGARISHLAR. *ANALYSIS OF MODERN SCIENCE AND INNOVATION*, 1(5), 183-194.

34. Bobojonova, M. J., & Sodiqova, N. T. (2025). YASHIL IQTISODIYOTNI RIVOJLANTIRISH DARAJASI VA UNING ISTIQBOLLI YO 'NALISHLARI. *STUDYING THE PROGRESS OF SCIENCE AND ITS SHORTCOMINGS*, 1(5), 172-181.

35. Sodiqova, N. T., & Xalilov, B. B. (2025). KORXONA FOYDASINING TAQSIMLANISHI VA ISHLATILISHI. *STUDYING THE PROGRESS OF SCIENCE AND ITS SHORTCOMINGS*, 1(5), 55-65.

36. Sodiqova, N. T., & Khalilov, B. B. (2025). MARKETING-THE TASKS AT A GLANCE. *STUDYING THE PROGRESS OF SCIENCE AND ITS SHORTCOMINGS*, 1(5), 76-85.

37. Sodiqova, N. T., & Bobojonova, M. J. (2025). MAKROIQTISODIY BARQARORLIK VA RIVOJLANISHNI TA'MINLASHDA PUL-KREDIT SIYOSATINING O 'RNI. *MODERN PROBLEMS IN EDUCATION AND THEIR SCIENTIFIC SOLUTIONS*, 1(5), 106-115.

MODERN EDUCATIONAL SYSTEM AND INNOVATIVE TEACHING SOLUTIONS

38. Sodiqova, N. T., & Bobojonova, M. J. (2025). MEHNAT UNUMDORLIGINI TAHLIL QILISHNING NAZARIY MUAMMOLARI. *THEORY OF SCIENTIFIC RESEARCHES OF WHOLE WORLD*, 1(4), 55-67.
39. Hakimovich, T. M. (2025). EKSPORTCHI KORXONALARNI QO 'LLAB-QUVVATLASH USULLARI VA VOSITALARI. *ANALYSIS OF MODERN SCIENCE AND INNOVATION*, 1(4), 213-224.
40. Hakimovich, T. M. (2025). EKSPORT QILUVCHI KORXONALAR RAQOBATBARDOSHLIGINING NAZARIY TAHLILI. *THEORY OF SCIENTIFIC RESEARCHES OF WHOLE WORLD*, 1(3), 137-148.
41. Bahodirovich, X. B. (2025). ON THE BASIS OF INTERNATIONAL STANDARDS OF FINANCIAL REPORTING IN FINANCIAL REPORTING PROCEDURE IN UZBEKISTAN. *Ethiopian International Journal of Multidisciplinary Research*, 12(01), 151-157.
42. EI, I. JAHON SAVDO KO 'RSATKICHLARI ISTIQBOLI VA BUNDA O 'ZBEKISTON EKSPORTCHI KORXONALARI UCHUN IMKONIYATLAR.
43. Ibodulloyevich, I. E. (2024). O 'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIK SAMARADORLIGINI OSHIRISH MUAMMOLARI VA ISHBILARMONLIK MUHITINI YAXSHILASH ISTIQBOLLARI. *Gospodarka i Innowacje.*, 51, 258-266.
44. Raxmonqulova, N., & Muxammedov, T. (2025). HUDUDNING STRATEGIK IJTIMOY-IQTISODIY SIYOSATINI BAHOLASH: METODOLOGIK YONDASHUV. *Modern Science and Research*, 4(1), 918-921.
45. Hakimovich, T. M. (2025). STRATEGIYA–HUDUDLAR IQTISODIYOTINI RIVOJLANTIRISHNING ASOSIY OBYEKTI SIFATIDA. *ANALYSIS OF MODERN SCIENCE AND INNOVATION*, 1(4), 276-283.
46. Hakimovich, T. M. (2025). O 'ZBEKISTON IQTISODIYOTNI IJTIMOY-IQTISODIY RIVOJLANISH DINAMIKASI. *THEORY OF SCIENTIFIC RESEARCHES OF WHOLE WORLD*, 1(3), 224-233.
47. Hakimovich, T. M. (2025). HUDUDLAR IQTISODIYOTINI RIVOJLANTIRISH STRATEGIYASINI SHAKLLANTIRISHNING AHAMIYATI. *THEORY OF SCIENTIFIC RESEARCHES OF WHOLE WORLD*, 1(3), 157-166.
48. Raxmonqulova, N. O. (2025). TASHKILOTDA INNOVATION YONDASHUVLARNI BOSHQARISHNING AHAMIYATI. *The latest pedagogical and psychological innovations in education*, 2(1), 15-21.
49. Raxmonqulova, N. O. (2025). TASHKILOTNING XALQARO BOZORDA MUVAFFAQIYATLI FAOLIYAT YURITISH USULLARI. *The latest pedagogical and psychological innovations in education*, 2(1), 8-14.
50. Shadiyev, A. X. (2025). DEVELOPMENT OF THE CURRICULUM FOR ECONOMIC DISCIPLINES IN PRIVATE UNIVERSITIES. *FARS International Journal of Education, Social Science & Humanities.*, 13(1), 389-396.
51. Azimov, B. F. (2025). THE IMPORTANCE OF INNOVATION SUPPORT AND DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL PARKS, ITS EVOLUTION. *International journal of advanced research in education, technology and management*, 4(1), 333-347.
52. Akbarovna, N. N. (2025). BYUDJET TIZIMINI ISLOH QILISHNING ASOSIY YO 'NALISHLARI. *MODERN PROBLEMS IN EDUCATION AND THEIR SCIENTIFIC SOLUTIONS*, 1(5), 80-86.
53. Jumayeva, Z. Q. (2025). ISSUES OF IMPROVING THE METHODOLOGY OF COMPETITION ASSESSMENT IN THE BANKING SERVICES MARKET OF THE

REPUBLIC OF UZBEKISTAN. AMERICAN JOURNAL OF BUSINESS MANAGEMENT, 3(1), 41-49.

54. Akbarovna, N. N. (2025). MAIN TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF MODERN MANAGEMENT TECHNOLOGIES. *FARS International Journal of Education, Social Science & Humanities.*, 13(1), 242-249.

55. Akbarovna, N. N. (2025). MENEJER FAOLIYATINING FUNKSIONAL VAZIFALARI VA UNING MADANIYATINING AHAMIYATI. *MODERN PROBLEMS IN EDUCATION AND THEIR SCIENTIFIC SOLUTIONS*, 1(4), 354-362.

56. Bustonovna, D. Z. (2024). *CREATIVE THINKING AND ITS APPLICATION IN ECONOMICS.* [Data set]. Zenodo.

57. Bostonovna, D. Z. (2023). CONCEPTUAL BASIS OF IMPROVEMENT OF BANK AUDIT IN COMMERCIAL BANKS. *IMRAS*, 6(6), 118-124.

58. Джураева, М. С., & Алимова, Ш. А. (2025). АНАЛИЗ ТОЧКИ БЕЗУБЫТОЧНОСТИ И МАРЖИНАЛЬНОЙ ПРИБЫЛИ. *STUDYING THE PROGRESS OF SCIENCE AND ITS SHORTCOMINGS*, 1(4), 88-94.

59. Алимова, Ш. А., & Джураева, М. С. (2025). ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ: УПРАВЛЕНИЕ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ. *STUDYING THE PROGRESS OF SCIENCE AND ITS SHORTCOMINGS*, 1(4), 81-87.

60. Khudoynazarovich, S. A. (2022). Features of evaluating the effectiveness of activities at the Bukhara State University. *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 10(11), 153-159.

61. Bazarova, M. (2023). EFFECTIVENESS OF USING PR-ADVERTISING SERVICES IN THE PROCESS OF PRODUCT DELIVERY ON THE EXAMPLE OF BUKHARA REGION. *Modern Science and Research*, 2(12), 506-512.

62. Supiyevna, B. M. (2023). TIJORAT BANKLARI FAOLIYATIDA PERSONALNI BOSHQARISHNING O 'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 409-414.

63. Supievna, B. M., & Firuza, S. (2023). STRATEGIC WAYS OF IMPLEMENTING PERSONNEL POLICY IN COMMERCIAL BANKS. *THE THEORY OF RECENT SCIENTIFIC RESEARCH IN THE FIELD OF PEDAGOGY*, 1(7), 22-25.

64. Аvezова, Ш. М., & Жумаева, З. К. (2013). МЕХАНИЗМЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ УЗБЕКИСТАНА. *СЕКЦИЯ 1. Економіка і управління національним господарством.....* 9, 12.

65. To'rayevich, I. A., & AD, S. (2025). O 'ZBEKISTON IQTISODIYOTIGA INVESTITSİYALARNI SOLIQ MEKANIZMLARI ASOSIDA JALB QILISH IMKONIYATLARI. *MODERN EDUCATIONAL SYSTEM AND INNOVATIVE TEACHING SOLUTIONS*, 1(6), 44-57.

66. AD, S., & To'rayevich, I. A. (2025). QISHLOQ XO'JALIGINING CHO'L YALOVLARIDA HUDUDLASHTIRISHNI AMALGA OSHIRISH TARTIBINI ISHLAB CHIQISH. *ANALYSIS OF MODERN SCIENCE AND INNOVATION*, 1(5), 55-67.

67. AD, S., & To'rayevich, I. A. (2025). O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI VA XORIJIY MAMLAKATLARDA QISHLOQ XO'JALIGIDA IXTISOSLASHTIRISHNING AMALGA OSHIRILAYOTGAN ISLOHATLARI BILAN TANISHISH. *MODERN EDUCATIONAL SYSTEM AND INNOVATIVE TEACHING SOLUTIONS*, 1(6), 70-81.

68. To'rayevich, I. A., & AD, S. (2025). MILLIY IQTISODIYOTIGA XORIJIY INVESTITSİYALARNI JALB QILISHNI SOLIQLAR VOSITASIDA RAG

MODERN EDUCATIONAL SYSTEM AND INNOVATIVE TEACHING SOLUTIONS

‘BATLANTIRISH ISTIQBOLLARI. ANALYSIS OF MODERN SCIENCE AND INNOVATION, 1(5), 13-24.

69. Sadilloyevna, D. M. (2025). Prospects for Investments in Modernization of the Economy in the Agricultural Sector. *Ethiopian International Journal of Multidisciplinary Research*, 12(01), 217-222.

70. qizi Bobojonova, M. J. (2023). AGROTURIZMNING IQTISODIYOTDA O‘RNI, SALOHİYATI VA INFRATUZILMASINI YAXSHILASH. *Educational Research in Universal Sciences*, 2(8), 48-52.

71. Sodiqova, N. T., & Bobojonova, M. J. (2025). MAMALAKAT IQTISODIYOTINI RIVOJLANTIRISHDA XALAQARO TURIZIM O‘RNINING IQTISODIY MAZMUNI VA AHAMIYATI. *STUDYING THE PROGRESS OF SCIENCE AND ITS SHORTCOMINGS*, 1(5), 66-75.

72. Sodiqova, N. T., & Bobojonova, M. J. (2025). YIRIK KORXONALARDA INSON KAPITALINING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI. *MODERN EDUCATIONAL SYSTEM AND INNOVATIVE TEACHING SOLUTIONS*, 1(6), 127-137.

