

KORXONADA KADRLAR SIYOSATINI OQILONA TASHKIL ETISH YO'NALISHLARI

Sodiqova Nigora To'rayevna

“Iqtisodiyot” kafedrası o'qituvchisi Osiyo xalqaro universiteti

ARTICLE INFO.

Tayanch so'zlar: Biznes, bozor kon'yunkturasi, raqobat, kadrlar siyosati, professional malaka, passiv kadr, reaktiv kadr, personal, motivatsiya, investitsion strategiya, menejment, strategiya, baholash strategiyasi, tendensiya, globalashuv, insoniy kapital, barqarorlik, ishsizlar, xronometraj, tarif stavka, unumdorlik.

Annotatsiya

Bugungi ishbilarmonlik dunyosining tobora kuchayib borayotgan raqobat muhitida kompaniyalar faoliyatining muvaffaqiyatli davom etishi ularning malakali kadrlarining fidokorona mehnatiga bog'liq. Shu nuqtai nazardan, kompaniyani keyingi bosqichga olib chiqadigan to'g'ri xodimlarni tanlash eng muhim qadamdir. Yaqin-yaqingacha ishga qabul qilishning eng muhim qismi bo'lgan suhbatni bu sohada tajribasi bo'lmagan boshliqlar yoki bo'lim rahbarlari olib borishardi. Bu lavozimga mos kelmaydigan xodimlarni yo'llash xavfini oshirdi. Keyingi davrlarda ushbu holat tufayli yuzaga kelishi mumkin bo'lgan barcha salbiy ta'sirlar kompaniyaning muvaffaqiyat ko'lamiga ta'sir qilishini tushungan holda, biznes menejerlari ishga qabul qilishning barcha bosqichlarida, shu jumladan suhbatlarda professional va o'qitilgan xodimlar bilan ishlashni tanlaydilar. Tadqiqot to'g'ri xodimlarni tanlashda shaxsiy inventarizatsiyadan foydalanishning muhimligini va natijalarga olib keladigan o'zgarishlarni kuzatishga qaratilgan.

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

Amaliyotga ko'ra, korxonalaridagi mulkdorlik shaklidan qat'iy nazar rahbarlar o'z xodimlari va korxonaning murakkab bozor sharoitida raqobatbardoshlik ustunligini vujudga keltirish ijtimoiy, iqtisodiy va texnologik samara olib kelishiga qodir hal qiluvchi resursga aylanib qolganligini asta-sekin tushuna boshladilar. Korxonada mehnat resurslarining asosiy qismi kadrlar siyosati bilan qamrab olingan. Xodimlarni boshqarish mehnat resurslarini samarali tashkil etish va unumli boshqarish maqsadlariga erishishda yagona imkon beruvchi tizimga aylanib bormoqda. Kadrlar siyosati - mamlakatimizning kadrlar sohasida azaldan qo'llangan tushuncha, bu tashkilotning xodimlarga munosabati va aniq maqsadlarga erishish niyatida unga ta'sir ko'rsatish usullari majmui deb tushuniladi.

“Kadrlar siyosati” tushunchasining zamonaviy ma'nosi quyidagilardan iborat. *Birinchi*dan, korxonaning zamonaviy kadrlar siyosati ishlayotgan har bir xodimning vazifalari va strategik maqsadlaridan mantiqiy kelib chiqadi va faoliyatning aniq natijalan hamda korxonaning umumiy rivojlanish istiqbollari moslashadi. Kadrlar siyosatining qulayligiga, egiluvchanligiga yuqori talablar va uning ichki (boshqarish va rahbarlik uslubi, ichki tashkiliy madaniyat va hokazo) va tashqi muhiti (mehnat bozori, iqtisodiy inqiroz sharoitida - moliya faoliyatini maqsadli olib borish xususiyatlari, qonunchilikning rivojlanishi, takomillashishi) ko'p omilli ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar asosida amalga oshiriladi.

*Ikkinchi*dan, kadrlar siyosatining g'oyalarini korxonadagi yuqori saviyadagi rahbarlar (ta'sischi, rahbarlar,

mulkdorlar, topmenejerlar) ishlab chiqadilar.

Uchinchidan, kadrlar siyosatini asosan oliy va o`rta darajali boshqaruv bo`g`inida mehnat faoliyatiga ega funksional rahbarlar, ma`lum tajribaga ega bo`lgan professional kadrlar xizmatini ham anglab va izchillik bilan mujassamlashtirib boradilar.

To`rtinchidan, kadrlar siyosatini amalga oshirishda yuqori professional malakaga ega kadrlar xizmati muhim ahamiyat kasb etadi. U maslahatchi, uslubchi, rahbar yordamchisi, kadrlar siyosati monitoringini amalga oshiruvchi koordinator vazifasida namoyon bo`ladi, uning faoliyat samarasi, zarurat tug`ilganda esa bevosita yangilash tashabbuskori sifatida ham yuzaga chiqadi. Korxonaning kadrlar xizmati aniq kadrlar bilan bogliq strategiyalar loyihalari, ssenariyalar, vaziyatlar va kadrlar siyosati talablari bajarilishiga yordam beruvchi personal texnologiyalar mexanizmini ishlab chiqaradi. Amalda korxonada kadrlar siyosatining turli ta`riflari mavjud (personalni boshqarish siyosati, inson resurslarini boshqarish siyosati, inson kapitalini boshqarish siyosati). Ulardan ba`zilariga o`z ta`rifimizni berishimiz zarur:

- Korxonaning kadrlar siyosati - korxonaning xodimlar faoliyati bilan bog`liq umumiy qoida, tamoyil, munosabat va ustuvorliklar tizimi orqali ushbu korxonada amalga oshirish uchun asosiy va majburiy deb e`tirof etilgan tizimida qo`llanuvchi qadriyat mo`ljallari, usullari, shakllari, ko`p yillik an`analar majmuasi, baholash usullaridan iborat.
- Korxonada kadrlar siyosati - rahbariyat tomonidan belgilanuvchi va jamoaning mavjud tashqi muhit sharoitda uzoq muddatli rivojlanish maqsadlariga eng samarali tarzda erishish imkonini beruvchi, xodimlarni boshqarish jarayonida qo`llanuvchi mavjud subyektlar, ularning xatti-harakat qoidalari, prinsiplar tizimi.
- Korxonada kadrlar siyosati - xodimlar vazifalarining umumiy yo`nalishi, korxonaning strategik rivojlanishini hisobga olgan holda doimiy o`zgarib borayotgan bozor talablariga o`z vaqtida moslashish qobiliyatiga ega mas`uliyatli, yuqori malakali uyushgan jamoani tuzish maqsadida kadrlar salohiyatini rivojlantirish, iqtisodiy inqiroz xavfi sharoitida jamoaning bir maromda ishlash talablarini saqlashga yo`naltirilgan maqsad, ishlab chiqish jarayonining tashkiliy mexanizmi, usullari, shakl va tamoyillari yig`indisidir.
- Korxonada kadrlar siyosati keng ma`noda mehnatni tashkil qilish prinsiplari, normalari, qoidalar tizimi, uning asosida xodimlarni boshqarish bo`yicha faoliyatning (saralash, tanlab olish, ishga yo`llash, o`qitish, lavozimini ko`tarilish) asosiy yo`nalishlari oldindan rejalashtiriladi va jamoaning umumiy maqsad va vazifalarini belgilash hamda barcha ishlab chiqarish bo`g`inlari bilan muvofiqlashtirish, tor ma`noda esa - inson va korxonada o`rtasidagi ijtimoiy-iqtisodiy, moliyaviy va huquqiy munosabatlardagi o`ziga xos qoidalar, majburiyatlar va cheklovlar majmuidir.
- Korxonada kadrlar siyosati - jamoa oldida turgan strategik maqsadlarga erishish va uning missiyasini ro`yobga chiqarish uchun zarur, yetarli miqdorda va malakaga ega bo`lgan xodimlar bilan ishlash sohasidagi muayyan ichki qoida va tamoyillari to`plarni

Yuqorida keltirilgan ta`riflar "kadrlar siyosati" tushunchasining mohiyatini yetarli darajada o`zida aks ettiradi. Ammo, fikrimizcha, bu borada yagona ta`rif bo`lishi mumkin emas, chunki har bir korxonada va har bir jamoa o`z oldiga qo`ygan muayyan maqsadlarga asoslanib, o`z-o`zidan xodimlarni boshqarish muammolarini tashxislash va hal qilishga qodir. Kadrlar siyosatini anglashning xilma-xilligi tashkilotlarning sohaviy, hududiy, tabiiy- iqlim, yoshi va jinsi, texnologik rivojlanish bosqichlarining xilma-xilligi natijasidir. Mualliflarning fikriga ko`ra, korxonaning kadrlar siyosati jamoada rahbariyat tomonidan (og`zaki yoki yozma) tuzilgan xodimlarning xulq-atvori qoidalari, qarashlari, prinsiplari, ustunliklari, me`yorlari, qoidalari, doimiy ravishda o`zgarib borayotgan ichki tashkiliy sharoitlar va tashqi muhit talablarini hisobga olgan holda tashkilotning oldida turgan ishlab chiqarish jarayonidagi strategik maqsadlarga erishish borasida xodimlarni boshqarish jarayonining barcha ishtirokchilari

uchun majburiy qo'llanuvchi talablardir. Korxonada kadrlar siyosatining obykti uning xodimlari bo'lib, kadrlar siyosatining subyekti esa - boshqaruv jarayonining barcha bo'g'inlaridagi rahbarlardan va mavjud kadrlar xizmatidan tashkil topgan boshqaruv tizimi.

Kadrlar siyosati turlari: Korxonada rahbariyatining kadrlar holatiga ta'siri va nazorat darajasiga, xodimlarning miqdori va malakaviy shaklini prognozlashtirishga qaratilgan tartiblariga ko'ra korxonada kadrlar siyosatining quyidagi turlari ajratib ko'rsatiladi:

- passiv;
- reaktiv;
- ogohlantiruvchi;
- Faol.

Passiv kadrlar siyosatida korxonada rahbariyati xodimlar bilan ishlash bo'yicha aniq dasturga ega emas va allaqachon yuzaga keluvchi kadrlar muammolariga (xodimlarning yetishmovchiligi, nizolar, uzoq davr bo'sh lavozimlar mavjudligi) vaziyatni chuqur tahlil qilmay, ularni bartaraf etishga mavjud kuch va vaqtlarini sarflab, majburiy va noiloj ravishda olib boriladi. Bunda kadrlarga taalluqli qarorlar korxonada uzoq muddatli davrlarda o'z vaqtida hisobga olmay qabul qilinadi. Xodimlarni saralash va tanlab olib, ishga rasmiylashtirish personalda kelajakka ehtiyojini rejalashtirmagan holda muntazam tezkor tartibda amalga oshiriladi. Nomzodlarni va xodimlarni baholash yuzaki va birmuncha rasman amalga oshiriladi. Personalni o'qitish, malakasini oshirish va lavozimlarni o'zgartirib turish (rotatsiya talablari) tizimsiz, tartibsiz va yashirin tarzda amalga oshiriladi. Ushbu turdagi kadrlar siyosatiga ega korxonalarda xodimlarning vakolati va mas'uliyati aniq taqsimlanmagan bo'ladi.

Reaktiv kadrlar siyosatida korxonada rahbariyati yuzaga kelgan muammolarni personal bilan aniqlaydi, kadrlarning muammolari, ziddiyatli vaziyatlarni tahlil qiladi, ularni bartaraf etish profilaktik choralarini ko'radi.

Ogohlantiruvchi kadrlar siyosatida korxonada rahbariyati kadrlar holati haqida asoslangan prognozlarga ega bo'lib, kadrlar salohiyati belgilangan vazifalar darajasiga ko'ra baholanadi. Qisqa va o'rta muddatli kadrlarga talablar prognozlari mavjud. Personalni rivojlantirish va o'qitish bo'yicha vazifalar shakllangan. Korxonada rahbariyati kadrlar holatini prognoz qiladi va uning doimiy monitoringini olib boradi, zarur hollarda maqsadli kadrlar dasturlarini ishlab chiqadi. Kadrlar siyosatining bunday turida korxonalarda kadrlarga talablarni rejalashtirish qisqa va o'rta muddatli davrlarda amalga oshiriladi, personalni o'qitish bo'yicha vazifalar ham o'sha muddatlarda qo'yiladi.

Faol kadrlar siyosatida tashkilot rahbariyati nafaqat kadrlar prognozi, balki kadrlar holatiga ta'sir etuvchi vositalarga ham ega bo'lib, zarur hollarda maqsadli kadrlar dasturini ishlab chiqishi mumkin. Ushbu turdagi kadrlar siyosatida korxonada ishlab chiqarish muhiti, personalni rag'batlantirish monitoringi o'tkaziladi. Faol kadrlar siyosati oqilona va avanyuristik bo'lishi mumkin. Tashkilot rahbariyati oqilona kadrlar siyosatida kadrlar holatini rivojlantirish borasida asosli prognozga ega va vaziyatni rivojlantirish (inqiroz gacha) turli xil ssenariyalari asosida kadrlar bilan olib boriladigan faoliyat bo'yicha qisqa, o'rta va uzoq muddatli ish rejalariga ega bo'ladi.

Avanyuristik kadrlar siyosatida tashkilot rahbariyati kadrlar holatini rivojlantirish borasida asosli prognozga ega emas, ammo unga ta'sir ko'rsatishga intiladi. Natijada korxonaning vakant joylarini kadrlar bilan to'ldirish va ularni rivojlantirish bo'yicha yetarli darajada asoslanmagan ish rejalari tuziladi. Kadrlar siyosatining tashqi yoki ichki muhitiga, personalning tarkibini shakllantirishda korxonaning ixtisosiga qarab yana ochiq va yopiq turi ajratiladi.

1.1.1-jadval Ochiq va yopiq kadrlar siyosatining o`ziga xos xususiyatlari

Kadrlar jarayoni	Kadrlar siyosati turi	
	Ochiq	Yopiq
Personalni tanlash	Melinat bozorida yuqori raqobat vaziyati	Ishchi kuchining yetishmovchilik vaziyati
Personalning moslashuvi	Korxonada feoliyatiga tezda kirish imkoniyati, "yangi xodimlar" tomonidan taklif etilgan yangi yechimlarni joriy etish	Murabbiylar instituti hisobiga samarali moslashish, jamoaning yuqori birligi
Personalni o`qitish va rivojlantirish	Ko`pincha tashqi markazlarda o`tkaziladi, yangi tajriba va bilimlarni o`zlashtirishga moslashadi	Ko`pincha ichki korporativ markazlarda yoki ichki o`qituvchilar tomonidan o`tkaziladi, umumiy texnologiyalar, "yakka qarashning" shakllanishiga olib keladi, ushbu tashkilot ishiga moslashgan
Personalning ko`tarilishi	Kar'era bo'yicha o`shish imkoniyatining qiyinligi, chunki tashqaridan allaqachon tayyor personalni tanlash tendensiyasi ustunlik qiladi	Yuqori lavozimga tayinlashda ustuvorlik hamisha korxonaning xodimlariga beriladi, karerani rejalashtirish amalga oshiriladi
Motivatsiya va personalni rag`batlantirish	Ustuvorlik rag`batlantirish masalalariga qaratiladi	Ustuvorlik motivatsiya masalalariga beriladi (barqarorlikka, xavfsizlikka, ijtimoiy munosabatlarga ehtiyojni qondirish)
Innovatsiyalarni joriy etish	Yangi xodimlar tomonidan doimiy innovatsion ta`sirlar, innovatsiyalarning asosiy mexanizmi - xodim va tashkilot javobgarligini aniqlovchi shartnoma	Innovatsiyalarni ishlab chiqish va joriy etish jarayonini maxsus tashabbusni ko`rsatish kerak, xodimlarning yuqori darajadagi o`zgarishlarni amalga oshirish uchun javobgarligida daxldorlik hissi

Ochiq kadrlar siyosatida korxonaning tashqaridan yangi ishchilarni har qanday lavozim darajasida qabul qilish uchun ochiq, va har bir kishi uchun har qanday lavozimdan ishbilarmonlik darajasiga ko`ra lavozimda o`shish imkoniyatlari yuzaga keladi. Ochiq kadrlar siyosati tezkor o`shishga va o`z sohasida oldingi holatlariga tezkor kirib borishga yo`naltirilgan bozorni egallashning faol siyosatini yurituvchi yangi kompaniyalar uchun odatiy holdir.

Yopiq kadrlar siyosatida korxonada faoliyatini asosan personalning ichki manbalari hisobidan amalga oshiradi, Shuning uchun yangi xodimlarning yuqori lavozimlarga ko`tarilishi faqatgina o`z xodimlari va hokozolarning quyi lavozim darajasidagilardan amalga oshirilishi mumkin. Ushbu turdagi kadrlar siyosati muayyan korporativ madaniyatni yaratishga yo`naltirilgan kompaniyalarga xosdir.

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. Alimova, S. (2024). NEW APPROACHES TO THE EFFECTIVENESS OF INTERACTION BETWEEN PROFESSIONAL EDUCATION AND EMPLOYERS. *Modern Science and Research*, 3(7), 211-218.
7. Abidovna, A. S. (2024). COMMUNICATION PROCESS MANAGEMENT AS A TOOL TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF MODERN ORGANIZATIONS. *Gospodarka i Innowacje.*, 49, 211-217.
8. Bazarova, M. (2024). MARKETING MANAGEMENT STRATEGY'S IMPORTANCE AND MODERN CONCEPT. *Modern Science and Research*, 3(6).
9. Bazarova, M. (2024). FEATURES OF BANKING MANAGEMENT IN THE ACTIVITIES OF COMMERCIAL BANKS. *Modern Science and Research*, 3(6).
10. 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).
11. 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.
12. 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.
13. Базарова, М. С. (2021). ЭКОНОМИКА РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН И РОЛЬ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В ЕЁ РАЗВИТИИ. In *Современные проблемы социально-экономических систем в условиях глобализации* (pp. 350-354).
14. Khudoynazarovich, S. A. (2023). CREATING VALUE IN A TOURIST DESTINATION.
15. Xudoynazarovich, S. A. (2024). KORXONA VA TASHKILOTLARDA PERSONALNI BOSHQARISH TIZIMI VA TAMOYILLARI. *Gospodarka i Innowacje.*, 48, 685-690.
16. Shadiyev, A. (2024). TA'LIM MENEJMENTI. TA'LIMNI BOSHQARISH USULLARI VA QARORLARI. *Modern Science and Research*, 3(6).
17. Khudoynazarovich, S. A. (2021). An Opportunity of Internet Marketing in Tourism Sphere. *International Journal on Economics, Finance and Sustainable Development*, 3(3), 356-361.

18. Shadiyev, A. (2022). EXPERIENCE IN THE DEVELOPMENT OF SINGAPORE TOURISM IN UZBEKISTAN. ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz), 23(23).
19. Ibdulloyevich, I. E. (2024). XIZMATLAR SOHASINI RIVOJLANTIRISHNING XORIJIY TAJRIBALARI.
20. Ibdulloyevich, I. E. (2024). XIZMATLAR SIFATI VA RAQOBATBARDOSHLIGINI OSHIRISHNING TASHKILY-IQTISODIY MEKANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH YO'NALISHLARI.
21. Ibdulloyevich, I. E. (2024). Ijtimoiy Soliq Stavkasini Kamaytirish Orqali Davlat Budjeti Daromatlarini Oshirish Imkoniyatlari. Gospodarka i Innowacje., 48, 348-353.
22. Ikromov, E. (2024). SCIENTIFIC AND THEORETICAL BASIS OF INCREASING THE EFFICIENCY OF SERVICE ENTERPRISES. Modern Science and Research, 3(2), 103-109.
23. Ikromov, E. (2024). FEATURES AND ADVANTAGES OF SERVICE ENTERPRISES. Modern Science and Research, 3(2), 98-102.
24. Khalilov, B. B. (2024). INTERNATIONAL ACCOUNTING ANALYSIS. Gospodarka i Innowacje., 48, 740-745.
25. Халилов, Б. Б., & Курбанов, Ф. Г. (2020). Важность подготовки кадров в экономике. Вопросы науки и образования, (6 (90)), 12-14.
26. Khalilov, B. B. (2024). ROLE OF INTERNAL AUDITING IN INTERNATIONAL COMPANIES. Gospodarka i Innowacje. 47, 413-419.
27. Bakhodirovich, K. B. (2023). CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF IMPROVING ACCOUNTING IN SMALL BUSINESS AND PRIVATE ENTREPRENEURSHIP. IMRAS, 6(6), 161-165.
28. Bahodirovich, K. B. (2023). The International Financial Reporting Standards (IFRS) Mean to Businesses and Investors in Uzbekistan. Miasto Przyszłości, 42, 746-750.
29. Nafisa, R. (2024). THE PLACE AND ROLE OF TOURISM IN THE ECONOMY OF UZBEKISTAN. Gospodarka i Innowacje. 48, 279-284.
30. Mukhammedrizaevna, T. M., Bakhridinovna, A. N., & Olimovna, R. N. TOURIST LOGISTICS AND SUPPLY CHAIN MANAGEMENT: STRATEGIES FOR REDUCING COST AND IMPROVING SERVICE. Zbiór artykułów naukowych recenzowanych, 90.
31. Қизи Рахмонқулова, Н. О. (2023). КИЧИК САНОАТ ЗОНАЛАРИНИНГ ХУДУДЛАР ИҚТИСОДИЁТИНИ РИВОЖЛАНТИРИШДАГИ ЎРНИ. " Экономика и туризм" международный научно-инновационной журнал, 6(14).
32. 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.
33. Bakhridinovna, A. N., & Kizi, R. N. O. (2021). The impact of the digital economy on resource consumption.
34. Nafisa, R. (2024). THE ROLE OF THE MODERN MANAGER IN THE ECONOMY. Gospodarka i Innowacje. 49, 148-154.
35. Raxmonqulova, N. (2023). THE DEVELOPMENT OF CRYPTOCURRENCIES IN THE DIGITAL ECONOMY. Modern Science and Research, 2(10), 192-194.
36. 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.
37. ЖУМАЕВА, З. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ТОЧЕК ПРОИЗВОДСТВЕННОГО РОСТА В БУХАРСКОЙ ОБЛАСТИ. *ЭКОНОМИКА*, 4, 455-458.
38. Жумаева, З. К. (2023). Потенциал инвестиционной стратегии развития региона. *Gospodarka i Innowacje*. 41, 333-337.
39. Jumayeva, Z. (2024). THE NEED FOR AN INNOVATIVE APPROACH IN MANAGING ORGANIZATIONS. *Modern Science and Research*, 3(1), 557-562.
40. 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.
41. Jumayeva, Z. Q. (2024). METHODOLOGY OF DEVELOPMENT OF COMPREHENSIVE DEVELOPMENT PROGRAMS OF THE REGION BASED ON THE ACTIVATION OF INVESTMENT PROCESSES. *EUROPEAN JOURNAL OF BUSINESS STARTUPS AND OPEN SOCIETY*, 4(7), 137-140.
42. Hakimovich, T. M. (2024). Iqdisodiy Nochor Korxonalarini Moliyaviy Soglomlashtirishning Moliya-Kredit Mexanizmlarini Takomillashtirish.
43. Hakimovich, T. M. (2024). KORPORATIV KORXONALARDA ISH O'RINLARINI YARATISH VA BANDLIKNI TA'MINLASHNING SAMARALI USULLARI.
44. Hakimovich, T. M. (2024). MINTAQALARDA TADBIRKORLIK FAOLIYATI RIVOJLANISHIGA INVESTITSIYA JALB QILISH.
45. Hakimovich, T. M. (2024). ZAMONAVIY MENEJMENT YONDASHUVLARI ASOSIDA XALQ TA'LIMI TIZIMINI BOSHQARISHNI TAKOMILLASHTIRISH.
46. Hakimovich, T. M. (2024). XIZMAT KO'RSATISH SOHASI RIVOJLANISHINING IJTIMOIIY-IQTISODIY AHAMIYATI VA TAMOYILLARI. *Gospodarka i Innowacje*., 48, 341-347.
47. Toshov, M. (2024). IMPROVING PUBLIC EDUCATION SYSTEM MANAGEMENT BASED ON MODERN MANAGEMENT APPROACHES. *Modern Science and Research*, 3(6), 716-722.
48. Toshov, M. (2024). WAYS TO DEVELOP AGROTOURISM AND ITS INFRASTRUCTURE IN POST-PANDEMIC CONDITIONS. *Modern Science and Research*, 3(6), 723-729.
49. Toshov, M. (2024). EFFECTIVE METHODS OF CREATING JOBS AND PROVIDING EMPLOYMENT IN CORPORATE ENTERPRISES. *Modern Science and Research*, 3(6), 710-715.
50. Toshov, M. (2024). ATTRACTING INVESTMENT TO THE DEVELOPMENT OF BUSINESS ACTIVITIES IN THE REGIONS. *Modern Science and Research*, 3(6), 696-702.
51. Sodiqova, N. (2024). THE MAIN STAGES OF THE INNOVATION PROCESS IN THE ENTERPRISE AND ITS MANAGEMENT. *Modern Science and Research*, 3(6), 703-709.
52. Sodiqova, N. (2024). MANAGEMENT OF INNOVATIONS IN ENTERPRISE ACTIVITY OPPORTUNITIES TO USE FOREIGN EXPERIENCE. *Modern Science and Research*, 3(6), 688-695.
53. Sodiqova, N. (2024). THE MAIN METHODS OF SELECTING INNOVATIVE PROJECTS. *Modern Science and Research*, 3(6), 682-687.
54. Turayevna, S. N. (2024). THE ESSENCE AND CONTENT OF THE CONCEPT OF EMPLOYEE MOTIVATION IN BUSINESS MANAGEMENT. *Gospodarka i Innowacje*., 48, 554-558.

55. Sodiqova, N. (2024). KORXONALARDA INNOVATSION LOYIHALARNI BAHOLASH TARTIBI VA TANLASH USULLARI. *Modern Science and Research*, 3(6).
56. Sodiqova, N. (2024). KORXONADA INNOVATSIYANING MOHIYATI VA UNING ASOSIY TUSHUNCHALARI. *Modern Science and Research*, 3(6).
57. To'rayevna, S. N. (2024). YANGI IQTISODIYOT VA UNING MOLIYA BOZORLARIGA TA'SIRI. *Gospodarka i Innowacje.*, (45), 333-339.
58. Turayevna, S. N. (2024). THE EFFECT OF LABOR PROMOTION ON WORK EFFICIENCY. *Gospodarka i Innowacje*. 49, 142-147.
59. Bustonovna, D. Z. (2024). CREATIVE THINKING AND ITS APPLICATION IN ECONOMICS.[Data set]. Zenodo.
60. Bostonovna, D. Z. (2023). CONCEPTUAL BASIS OF IMPROVEMENT OF BANK AUDIT IN COMMERCIAL BANKS. *IMRAS*, 6(6), 118-124.
61. 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.
62. 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.
63. Bostonovna, D. Z. (2023). CONCEPTUAL BASIS OF IMPROVEMENT OF BANK AUDIT IN COMMERCIAL BANKS. *IMRAS*, 6(6), 118-124.
64. Jumayeva, Z. (2024). ROLE OF THE STATE IN REGULATING THE ECONOMY. *Modern Science and Research*, 3(1), 511-516.
65. Akbarovna, N. N. (2024). XIZMAT KO 'RSATISH SOHASINING TASNIFIY BELGILARI. *Gospodarka i Innowacje.*, 48, 357-364.
66. Akbarovna, N. N. (2024). OPPORTUNITIES FOR THE DEVELOPMENT OF CRYPTOCURRENCIES IN THE DIGITAL ECONOMY. *Gospodarka i Innowacje.*, (45), 320-326.
67. Akbarovna, N. N. (2024). XIZMAT KO 'RSATISH KORXONALARIDA IQTISODIY RESURSLARDAN FOYDALANISH SAMARADORLIGINI BAHOLASH MEZONLARI VA KO 'RSATKICHLARI. *Gospodarka i Innowacje.*, 46, 326-335.
68. Naimova, N. (2024). STRATEGY OF DIGITALIZATION OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES OF THE STATE TAX COMMITTEE. *Modern Science and Research*, 3(2), 635-641.
69. Akbarovna, N. N. (2024). KORXONADA MEHNAT FAOLIYATINI TASHKIL ETISHNING MOHIYATI VA ASOSLARI. *Gospodarka i Innowacje.*, 49, 133-141.
70. Akbarovna, N. N. (2023). RAQAMLI IQTISODIYOTDA MOLIYA VA MOLIYAVIY TEXNOLOGIYALARNING ORNI. *Gospodarka i Innowacje.*, 41, 446-449.
71. Naimova, N. (2024). DIGITALIZATION IN OUR COUNTRY'S EDUCATION SYSTEM AND APPLICATION IN THE DIGITAL WORLD. *Modern Science and Research*, 3(1), 912-917.
72. Mahmudovna, Q. G. (2024). RAQOBAT STRATEGIYASINI SHAKLLANTIRISHDA RAQOBATNI BAHOLASH USULLARIDAN SAMARALI FOYDALANISH YO'LLARI. *Gospodarka i Innowacje.*, 48, 715-720.

73. Mahmudovna, Q. G. (2024). Oliy ta'lim muassasalari raqobatbardoshligini oshirishda innovatsion faoliyatning ahamiyati.
74. Mahmudovna, Q. G. (2024). Oliy ta'lim muassasalari raqobatbardoshligini tavsiflovchi omillar. Gospodarka i Innowacje., 46, 620-627.
75. 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.
76. 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.