

KADRLAR BOSHQARUVI XUSUSIY OTMLARDA: XUSUSIYATLARI, YONDASHUVLARI VA MUAMMOLARI

Shadiyev Alisher Xudoyazarovich
Osiyo xalqaro universiteti

ARTICLE INFO.

Kalit so'zlar: kadrlar boshqaruvi, OTM lar, moliyaviy mustaqillik, Malaka oshirish.

Annotatsiya

Mazkur maqolada xususiy oliy ta'lim muassasalarida kadrlar boshqaruvining xususiyatlari, asosiy vazifalari va zamonaviy yondashuvlari batafsil ko'rib chiqilgan. Xususiy OTMlarda kadrlar boshqaruvi moliyaviy mustaqillik, raqobat muhiti va moslashuvchan boshqaruv tizimi kabi omillar bilan bog'liq bo'lib, ta'lim sifatini oshirish, yuqori malakali kadrlarni jalb qilish va ularni uzoq muddat davomida saqlab qolishga qaratilgan. Maqolada o'qituvchilarni tanlash, moslashtirish, motivatsiya qilish va ularning ish samaradorligini baholash kabi masalalar yoritilgan. Shuningdek, raqamlashtirish, gibrid ish shakllari va iste'dodlarni boshqarish kabi zamonaviy tendensiyalar tahlil qilinib, kadrlar almashinuvi va cheklangan resurslar kabi muammolar muhokama qilingan. Maqola xususiy OTMlar uchun inson kapitalini samarali boshqarish va ta'lim bozorida raqobatbardosh bo'lish uchun kadrlar siyosatining strategik ahamiyatini ta'kidlaydi.

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

Kirish

Butun dunyoda oliy ta'lim tizimi sezilarli o'zgarishlarga duch kelmoqda va xususiy OTMlar bu jarayonda muhim o'rin tutmoqda. Ta'lim xizmatlari bozorida qattiq raqobat va texnologiyalarning jadal rivojlanishi sharoitida ta'lim jarayoni va professor-o'qituvchilar tarkibining malakasi alohida e'tiborga olinadi. Ushbu maqsadlarga erishish uchun xususiy OTMlarda kadrlar boshqaruvi muvaffaqiyatning muhim omiliga aylanmoqda.

Xususiy OTMlar davlat OTMlaridan nafaqat mulk shakli, balki o'ziga xos tashkiliy tuzilma, moliyaviy mexanizmlar va boshqaruv usullari bilan ham farq qiladi. Shunday sharoitda kadrlarni boshqarish alohida ahamiyat kasb etadi, chunki ta'lim jarayoni va OTMning obro'si xodimlarning — ma'muriy va ilmiy kadrlarning ish sifatiga bevosita bog'liq. Ushbu maqolada biz xususiy OTMlarda kadrlarni boshqarishning asosiy jihatlari, xususiyatlari va muammolarini ko'rib chiqamiz.

Xususiy OTMlarda kadrlar boshqaruvi xususiyatlari

Xususiy OTMlarda kadrlarni boshqarish, ushbu muassasalarining o'ziga xos tabiati bilan bog'liq bo'lgan bir qator xususiyatlarga ega. Ularning asosiylari quyidagilardir:

Raqobat muhiti: Xususiy OTMlar davlat OTMlaridan farqli ravishda kuchli raqobat sharoitida faoliyat yuritadi. Bu yuqori malakali o'qituvchilarni jalb qilish, ular uchun qulay ish sharoitlarini yaratish va

talabalarni ta'lim xizmatlaridan qoniqishini ta'minlash zaruratini keltirib chiqaradi. Raqobat boshqaruvda moslashuvchanlikni, ta'lim siyosatidagi va bozor ehtiyojlaridagi o'zgarishlarga tezkor javob berishni talab qiladi.

Moliyaviy mustaqillik: Xususiy OTMlarning moliyaviy tuzilmasi bevosita pullik ta'lim va grantlarga bog'liq. Bu esa OTM rahbariyatiga va kadrlar bo'limlariga qo'shimcha bosim yaratadi, chunki byudjet cheklovlari va ta'lim xizmatlari sifatini muvozanatlash zarurati tug'iladi. Maoshlarni boshqarish, bonuslar va rag'batlantiruvchi dasturlar xususiy OTMlarda kadrlar boshqaruvi uchun muhim jihatlardir.

Ishga qabul qilish va boshqarishda moslashuvchanlik: Xususiy OTMlarda ishga qabul qilish, lavozimga ko'tarish va ishdan bo'shatish jarayonlari davlat muassasalariga qaraganda ancha moslashuvchan bo'lishi mumkin. Bu OTMlarga mehnat bozorida o'zgarishlarga tezroq moslashish va yetakchi mutaxassislarni jalb qilish imkonini beradi. Biroq, bu ham o'z navbatida qimmatli kadrlarni ushlab qolish va ularning motivatsiya darajasini saqlab qolish muammolarini keltirib chiqaradi.

Xususiy OTMlarda kadrlar boshqaruvining asosiy vazifalari

Xususiy OTMlarda kadrlar boshqaruvi ko'plab jihatlarni o'z ichiga oladi, ulardan muhimlari ta'lim muassasasining muvaffaqiyatli faoliyatini ta'minlovchi asosiy vazifalar hisoblanadi.

O'qituvchilar tarkibini tanlash va moslashtirish

Xususiy OTMlarda kadrlar boshqaruvida muhim vazifalardan biri yuqori malakali mutaxassislarni jalb qilishdir. O'qituvchilar tarkibini tanlash jarayoni nafaqat ularning ilmiy malakasini, balki pedagogik ko'nikmalarini, turli toifadagi talabalar bilan ishlash tajribasini va zamonaviy ta'lim texnologiyalarini joriy etishga tayyorligini ham hisobga olishi kerak.

Kadrlarni tanlashning asosiy bosqichlari:

- ✓ Nomzodlarga qo'yiladigan talablarni aniqlash;
- ✓ Akademik tarmoqlar va professional jamoalar orqali nomzodlarni qidirish;
- ✓ Suhbat va malaka baholash;
- ✓ Yangi xodimlarni moslashtirish va ularni OTM madaniyatiga jalb qilish.

Xususiy OTMlar yangi xodimlar uchun mentorlik dasturlarini joriy etishga e'tibor berishi kerak, bu moslashuv jarayonini tezlashtirish va ularning OTMga sodiqligini oshirishga yordam beradi.

Malaka oshirish va kadrlarni rivojlantirish

Zamonaviy ta'lim muhiti o'qituvchilarning bilim va ko'nikmalarini doimiy yangilashni talab qiladi. Bu esa malaka oshirish va professional rivojlanish tizimini tashkil qilish vazifasini qo'yadi. Xususiy OTMlar ko'pincha xodimlar rivojlanishiga sarmoya kiritadi, ularga ilmiy konferentsiyalarda, malaka oshirish kurslarida va amaliyotlarda ishtirok etish imkonini beradi.

Raqamli kompetensiyalarni rivojlantirish dasturlarini joriy qilish ham muhimdir, bu ayniqsa masofaviy va gibridd ta'lim joriy etilishi sharoitida dolzarb hisoblanadi.

Xodimlarni motivatsiya qilish va ushlab qolish

Xususiy OTMlar uchun asosiy muammolardan biri yuqori malakali xodimlarni raqobatbardosh mehnat bozorida ushlab qolish imkonini beradigan motivatsiya tizimini yaratishdir. Buning uchun turli xil rag'batlantiruvchi dasturlar ishlab chiqiladi, ular quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- ✓ Raqobatbardosh maosh va bonuslar;
- ✓ Professional rivojlanish dasturlari;
- ✓ Moslashuvchan ish sharoitlari;

- ✓ O'qituvchilarning ilmiy faoliyatini qo'llab-quvvatlash.

Xususiy OTMLar shuningdek, xodimlarni erishilgan yutuqlarni e'tirof etish, muhim loyihalarda ishtirok etish imkoniyatlari va tashabbuslarni qo'llab-quvvatlash kabi nomoddiy rag'batlantirish usullarini joriy qiladi.

Ish samaradorligini boshqarish

Xodimlarning ish samaradorligini baholash xususiy OTMLarda kadrlarni boshqarishning muhim qismidir. Davlat OTMLaridan farqli o'laroq, bu yerda baholash ko'proq individual yutuqlar va o'qituvchilarning OTM rivojlanishiga qo'shgan hissasiga qaratiladi.

Baholash quyidagi jihatlarni o'z ichiga olishi mumkin:

- ✓ Talabalar muvaffaqiyati va ta'lim sifatidan qoniqish darajasi;
- ✓ Ilmiy yutuqlar (maqolalar, konferentsiyalarda ishtirok etish);
- ✓ Ta'lim dasturlarini rivojlantirishga qo'shilgan hissa va innovatsion yondashuvlar.

Ushbu ma'lumotlar asosida xodimlarni rag'batlantirish va ularning xizmat pog'onasida ko'tarilishini rejalashtirish dasturlari ishlab chiqiladi.

Xususiy OTMLarda kadrlar boshqaruvida zamonaviy tendensiyalar

Kadrlar boshqaruvida zamonaviy tendensiyalar xususiy OTMLarga sezilarli ta'sir ko'rsatadi va ish jarayonini tashkil qilish uchun yangi talablar va yondashuvlarni shakllantiradi.

Jarayonlarni raqamlashtirish

Raqamli texnologiyalarning joriy etilishi ta'lim muassasalarida kadrlarni boshqarishning eng muhim tendensiyalaridan biridir. Kadrlarni tanlash, baholash va ish samaradorligini boshqarish jarayonlarining avtomatlashtirilishi shaffoflikni oshirish va qaror qabul qilish jarayonlarini tezlashtirish imkonini beradi.

Xususiy OTMLarda quyidagi vositalardan foydalaniladi:

- ✓ Kadrlar resurslarini boshqarish uchun elektron platformalar (HRM tizimlari);
- ✓ O'qituvchilarni masofaviy o'qitish platformalari;
- ✓ Xodimlar qoniqish darajasini baholash va ularning martaba afzalliklarini tahlil qilish uchun vositalar.

Ta'lim va ishning gibril modellarini joriy etish

Masofaviy va gibril ta'limning rivojlanishi bilan o'qituvchilar uchun moslashuvchan ish sharoitlarining ahamiyati oshib bormoqda. Xususiy OTMLar tobora ko'proq gibril ish modellarini joriy etmoqda, bu o'qituvchilarga an'anaviy darslarni onlayn formatlar bilan birlashtirish imkonini beradi.

Bu kadrlarni boshqarish bo'limlaridan yangi ish tashkil qilish yondashuvlarini, jumladan o'qituvchilar va talabalar uchun raqamli infratuzilmani yaratishni, xodimlarning texnik tayyorgarligini qo'llab-quvvatlashni va yuzma-yuz hamda masofaviy ish o'rtasidagi muvozanatni hal qilishni talab qiladi.

Liderlik va iste'dodlarni boshqarishning kuchayishi

Raqobat va globallashtirishning o'sishi sharoitida xususiy OTMLar nafaqat o'qituvchilar, balki boshqaruv xodimlari orasida ham iste'dodlarni jalb qilish va rivojlantirishga intilmoqda. Shu munosabat bilan OTM rahbariyati orasida liderlik qobiliyatlarini rivojlantirish va strategik qarashlarni shakllantirish dasturlarining ahamiyati ortib bormoqda.

Iste'dodlarni boshqarish tizimi quyidagi elementlarni o'z ichiga olishi kerak:

- ✓ Yuqori salohiyatli xodimlarni aniqlash;
- ✓ Individual rivojlanish va martaba o'sish rejalarini ishlab chiqish;
- ✓ Doimiy professional o'sish sharoitlarini yaratish.

Ushbu dasturlar nafaqat qimmatli kadrlarni saqlab qolishga, balki tashkilot ichida yangi liderlarni yaratishga yordam beradi.

Xususiy OTMlarda kadrlar boshqaruvidagi muammolar

Ko'plab afzalliklarga qaramay, xususiy OTMlar kadrlarni boshqarish sohasida bir qator jiddiy muammolarga duch kelmoqda.

Kadrlar almashinuvi

Kadrlar almashinuvi xususiy OTMlar uchun eng dolzarb muammolardan biri hisoblanadi. O'qituvchilar va boshqa xodimlar ko'pincha nufuzli ta'lim muassasalariga yoki xususiy sektorga o'tishga moyil bo'lishi mumkin. Shu munosabat bilan kadrlar boshqaruvi asosiy xodimlarni ushlab qolish strategiyalarini ishlab chiqishi kerak, jumladan ular uchun jozibador ish sharoitlarini yaratish va ularning martaba maqsadlarini qo'llab-quvvatlash.

Cheklangan resurslar

Xususiy OTMlar ko'pincha cheklangan moliyaviy resurslar bilan ishlashadi, bu esa yuqori darajadagi ish haqi va rivojlanish dasturlarini joriy qilishni qiyinlashtiradi. Bu HR bo'limlaridan qo'shimcha xarajatlarni oshirmasdan xodimlarni motivatsiya qilish uchun innovatsion yechimlarni izlashni talab qiladi.

Talabalar va mehnat bozorining kutganlariga moslashish

Zamonaviy talabalar ta'lim sifatiga yuqori talablarni qo'yadilar, bu esa o'qituvchilar va ma'muriy xodimlarga qo'shimcha majburiyatlar yuklaydi. Kadrlar boshqaruvi xodimlarning mehnat bozoriga va talabalar talablariga javob berishini ta'minlashga qaratilgan bo'lishi kerak, shuningdek, zamonaviy ta'lim dasturlari va yuqori darajadagi xizmat ko'rsatishni ta'minlashi kerak.

Xulosa

Xususiy oliy ta'lim muassasalarida kadrlarni boshqarish zamonaviy ta'lim tizimining asosiy omillaridan biri bo'lib, uning muvaffaqiyati butunlay inson kapitalini samarali boshqarish va ta'lim jarayonini sifatli tashkil qilishga bog'liq. Boshqaruvning asosiy maqsadi nafaqat yuqori malakali o'qituvchilarni jalb qilish, balki ularni uzoq muddat davomida motivatsiya qilib, OTM bilan bog'lab turishdir. Bunday OTMlar bozor sharoitida raqobatbardoshlikni saqlab qolish uchun kadrlar boshqaruvini strategik darajaga olib chiqishi lozim.

Xususiy OTMlar davlat OTMlaridan ko'ra ko'proq moslashuvchanlikka ega bo'lsa-da, bu ularga boshqaruv jarayonlarida muammolarni hal qilishni osonlashtirmaydi. Moliyaviy mustaqillik, byudjet cheklovlari va raqobat muhiti sharoitida samarali kadrlar siyosatini yuritish katta mas'uliyatni talab qiladi. Ayniqsa, o'qituvchilarning bilimlarini doimiy yangilab turish, malaka oshirish va raqamli ko'nikmalarni rivojlantirish, ularning OTM faoliyatiga sodiqligini oshirishning muhim omillaridir. Ta'lim jarayonining muvaffaqiyati bevosita o'qituvchi va talabalar o'rtasidagi munosabatlar, pedagoglarning kasbiy ko'nikmalari va ularning ta'lim sifatini oshirishga bo'lgan intilishlariga bog'liq.

Raqobatbardoshlikni saqlab qolish uchun xususiy OTMlar o'z kadrlarini jahon standartlariga mos ravishda tayyorlashlari, ularni zamonaviy texnologiyalar va pedagogik usullardan foydalanishga undashlari lozim. Shu bilan birga, o'qituvchilarga yanada qulay ish sharoitlari yaratish, masofaviy ta'lim texnologiyalaridan foydalanish imkoniyatlarini kengaytirish va ularni rivojlanish uchun yangi imkoniyatlar bilan ta'minlash bugungi kunda o'ta dolzarbdir.

Kadrlarni motivatsiya qilish va ularni saqlab qolish strategiyalari xususiy OTMLar uchun muhim ustuvor yo'nalishlardan biridir. Xodimlarni ushlab qolish uchun nafaqat raqobatbardosh maoshlar va bonuslar tizimi, balki nomoddiy rag'batlantirish choralari ham katta ahamiyat kasb etadi. O'z sohasida yetakchi bo'lishni istagan OTMLar o'z xodimlarining bilim va ko'nikmalarini oshirish uchun zamonaviy o'qitish va malaka oshirish tizimlarini joriy etishi zarur.

Shuningdek, joriy va kelajakda duch keladigan qiyinchiliklar kadrlar siyosatining yanada puxta rejalashtirilishini talab qiladi. OTMLar o'rtasida o'tkir raqobat, yuqori darajadagi kadrlar almashinuvi va moliyaviy cheklovlar sharoitida xususiy OTMLar o'z rivojlanish strategiyalarini yanada moslashuvchan qilishi kerak. Bu jarayon raqamlashtirish, gibrid ish shakllari va iste'dodlarni boshqarish kabi zamonaviy yondashuvlarni o'z ichiga oladi.

Xulosa qilib aytganda, xususiy OTMLar uchun kadrlar boshqaruvi doimiy ravishda o'zgarib borayotgan ta'lim bozorida muvaffaqiyatga erishishning muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. Ta'lim xizmatlarining sifatini oshirish va o'quv jarayonini yangilash yo'lida inson kapitalini samarali boshqarish, innovatsion yondashuvlarni joriy qilish va xodimlarning professional rivojlanishini ta'minlash muhim ahamiyatga ega. Shu bilan birga, xususiy OTMLar o'z xodimlarini uzoq muddat davomida saqlab qolish va ularni rivojlantirish orqali o'z pozitsiyalarini mustahkamlashga intilishi kerak. Ta'lim sifati va universitet obro'si bevosita OTM kadrlarining mehnatiga bog'liq bo'lib, bu kadrlar boshqaruvi strategiyasining muhimligini yana bir bor tasdiqlaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yhati:

1. Alimova, S. O. FEATURES OF THE STRATEGIC MANAGEMENT SYSTEM OF INDUSTRIAL ENTERPRISES. Kielce: Laboratorium Wiedzy Artur Borcuch.
2. Alimova, S. (2024). THE ROLE OF UZBEK PEDAGOGY IN DEVELOPING THE SPIRITUALITY OF FUTURE TEACHERS. *Modern Science and Research*, 3(5), 386-392.
3. Alimova, S. (2024). THE MAJOR FACTORS INFLUENCING ON CAREER DEVELOPMENT AND ON ADVANCE OF A CAREER LADDER. *Modern Science and Research*, 3(5), 417-425.
4. Заявителинова, Н. М., Базарова, М. С., & Ходжиев, А. Б. (2022). ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА СТРАТЕГИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЙ НА ТЕРРИТОРИИ УЗБЕКИСТАНА. ББК 65.0501 А 43, 265.
5. Supiyevna, B. M. (2024). WAYS OF EMPLOYMENT OF THE POPULATION IN THE DEVELOPMENT OF PRIVATE ENTREPRENEURSHIP IN UZBEKISTAN. *Gospodarka i Innowacje*, 51, 131-137.
6. Бозорова, М. С. (2021). Глава 10. Стратегия внедрения цифровых технологий и современных методов в образовательный процесс. In *Инновационное развитие науки и образования* (pp. 122-132).
7. Shadiyev, A. (2024). PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN ENTERPRISES AND ORGANIZATIONS. *Modern Science and Research*, 3(8), 10-18.
8. Shadiyev, A. X. (2024). PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM DEVELOPMENT CHARACTERISTICS. *Gospodarka i Innowacje*, 51, 108-115.
9. Shadiyev, A. K. (2021). Development and organization catering service in hospitality. *ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal*, 11(5), 381-387.
10. Ibdulloyevich, 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.

11. Ibodulloyevich, I. E. (2024). Tadbirkorlik Faoliyatini Davlat Tomonidan Qo 'Llab-Quvvatlanishi Va Sohaga Mintaqalar Miqyosida Investitsiya Jalb Qilish Samaradorligi. *Miasto Przyszłości*, 53, 515-523.
12. Ibodulloyevich, I. E. (2023). MAHALLALARDA KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH VA TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISHNI TAKOMILLASHTIRISH. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 504-507.
13. Hakimovich, T. M. (2024). Xizmat Ko'rsatish Sohasida Aholi Bandligini Oshirishning Nazariy-Metodologik Asoslari. *Miasto Przyszłości*, 54, 987-995.
14. Toshov, M. (2024). IQDISODIY NOCHOR KORXONALARNI MOLIYAVIY SOGLOMLASHTIRISHNING MOLIYA-KREDIT MEXANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH. *Modern Science and Research*, 3(6).
15. Khakimovich, T. M. (2024). FINANCIAL AND SUPPORT OF SMALL BUSINESSES BY COMMERCIAL BANKS OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN. *Gospodarka i Innowacje.*, 51, 237-242.
16. Nafisa, R. (2024). Formation of a Strategy for Sustainable Development of the National Economy. *Miasto Przyszłości*, 54, 764-771.
17. Rakhmonkulova, N. (2024). Prospects for the Development of the Economy of Uzbekistan. *JOURNAL OF INTELLECTUAL PRPERTY AND HUMAN RIGHTS*, 3(10), 37-44.
18. Nafisa, R. (2024). Defects in Administration in Economic Development. *International Journal of Formal Education*, 3(9), 17-24.
19. Khalilov, B. B. (2024). MANAGERIAL ACCOUNTING-THE LANGUAGE OF BUSINESS MANAGEMENT. *Gospodarka i Innowacje.*, 49, 249-255.
20. Bahodirovich, K. B. (2024). FINANCIAL LEVERAGE RATIOS AND ANALYSIS. *Ethiopian International Journal of Multidisciplinary Research*, 11(11), 418-426.
21. Akbarovna, N. N., & Bahodirovich, X. B. (2023). AKSIYADORLIK JAMIYATLARIDA MOLIYAVIY HISOBOTNING XALQARO STANDARTLARI ASOSIDA MOLIYAVIY HISOBOTLARINI TUZISH TARTIBI.
22. Жумаева, З. К. (2016). Эффективность стратегического управления предприятием. *Наука и образование сегодня*, (2 (3)), 60-62.
23. Жумаева, З. К., & Тошев, Ф. З. (2017). Пути дальнейшего совершенствования привлечения прямых иностранных инвестиций в экономику Узбекистана. *Инновационное развитие*, (4), 66-68.
24. Jumaeva, Z. K., & Gafurov, E. O. (2022). Fiscal policy in ensuring the economic security of the state. In *Экономическая безопасность социально-экономических систем: вызовы и возможности* (pp. 358-361).
25. Sodiqova, N. T. R. (2024). KORXONADA KADRLAR SIYOSATINI OQILONA TASHKIL ETISH YO'NALISHLARI. *Gospodarka i Innowacje*, 51, 54-62.
26. Tohir o'g'li, M. T., & To'rayevna, S. N. (2024). O 'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA INVESTITSION SIYOSAT. ZAMONAVIY TA'LIMDA FAN VA INNOVATSION TADQIQOTLAR JURNALI, 2(14), 45-53.
27. Turayevna, S. N. (2024). Человеческий Капитал Как Главный Фактор Генерации Экономического Развития В Узбекистане. *Miasto Przyszłości*, 54, 848-856.
28. Akbarovna, N. N. (2024). Oliy Ta'lim Muassasalarining Innovatsion Faoliyat Natijalarini

- Tijoratlashtirish Muammolari Va Ularni Hal Etish Yo 'Llari. *Miasto Przyszłości*, 54, 857-866.
29. Akbarovna, N. N. (2024). MAMLAKAT IQTISODIYOTINI RIVOJLANTIRISHDA XALQARO TURIZIMNING O'RNI NAZARIY USLUBIY ASOSLARI. *Gospodarka i Innowacje.*, 51, 63-70.
30. Akbarovna, N. N. (2024). Servis Korxonalarida Xizmat Ko 'Rsatish Sifatini Oshirish Omillari. *Miasto Przyszłości*, 53, 548-557.
31. Jumayeva, Z. B. (2024). ANALYSIS OF MACROECONOMIC INDICATORS. *Gospodarka i Innowacje*, 51, 230-236.
32. Bustonovna, J. Z. (2024). TIJORAT BANKLARIDA BANK MARKETINGGI VA MIJOZLAR ISHLASHNING INNOVATSION STRATEGIYALARI. *Scientific Journal of Actuarial Finance and Accounting*, 4(08), 102-108.
33. Bustonovna, J. Z. (2024). WAYS OF EFFECTIVE USE OF STATE FINANCIAL RESOURCES IN ENSURING THE STABILITY OF THE NATIONAL ECONOMY. *Gospodarka i Innowacje.*, 49, 242-248.
34. Qudratova, G. M. (2024). METHODOLOGY FOR ASSESSING THE COMPETITIVENESS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS. *Gospodarka i Innowacje.*, 51, 191-195.
35. Mahmudovna, Q. G. (2024). Raqobatdoshlikni Oshirishda Innovatsion Salohiyatning Ahamiyati.
36. Qudratova, G. (2024). The Importance Of Innovative Activity In Increasing The Competitiveness Of Higher Education Institutions. *Modern Science and Research*, 3(2), 1257-1261.
37. Азимов, Б. Ф. (2024). Инновационные Стратегии Промышленных Предприятий: Факторы Формирования. *Miasto Przyszłości*, 54, 867-877.
38. Fattohevich, A. B., & Davronovna, R. D. (2024). KRAUDFANDING-MINTAQA OLIY TALIM MUASSASALARI ILMIY-INNOVATSION FAOLIYATINI MOLIALASHTIRISHNING ZAMONAVIY YONALISHI SIFATIDA. XALQARO KONFERENSIYA VA JURNALLARNI SIFATLI INDEXLASH XIZMATI, 1(1), 354-360.
39. Азимов, Б. Ф., & Гафарова, Д. Т. (2013). ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА РЕСУРСНЫХ НАЛОГОВ. In *ЕКОНОМІКА І УПРАВЛІННЯ: ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ПРАКТИКИ* (pp. 278-279).
40. Turayevich, I. A. (2024). Milliy Iqtisodiyotga Xorijiy Investitsiyalarni Jalb Qilishda Soliqlarning O 'Rni. *Miasto Przyszłości*, 54, 1206-1214.
41. Ibragimov, A. T. (2024). MILLIY IQTISODIYOTGA XORIJIY INVESTITSIYANI JALB QILISHNI SOLIQLAR VOSITASIDA RAG 'BATLANTIRISH. *Gospodarka i Innowacje*, 51, 116-122.
42. Turayevich, I. A. (2024). Iqtisodiyotga Investitsiyalarni Jalb Qilish Va Boshqarishning O 'Ziga Xos Xususiyatlari. *Miasto Przyszłości*, 53, 1231-1237.
43. Lolakhon, R. (2024). APPLICATION OF THE 4P CONCEPT IN TOURISM. *Gospodarka i Innowacje.*, 51, 138-145.
44. Rakhimova, L. (2024). THE CONCEPT OF 4P MARKETING. ELEMENTS OF THE MODEL. *Modern Science and Research*, 3(1), 812-816.
45. qizi Bobojonova, M. J. (2023). AGROTURIZMNING IQTISODIYOTDA O 'RNI, SALOHIYATI VA INFRATUZILMASINI YAXSHILASH. *Educational Research in Universal Sciences*, 2(8), 48-52.
46. Otkirovich, N. S. (2024). Yashil Iqtisodiyotda Raqamli Transformatsiya. *Miasto Przyszłości*, 54,

1356-1364.

47. Sadullayevna, D. M. (2024). BASICS OF DIGITAL MARKETING. *Gospodarka i Innowacje.*, 51, 160-166.
48. Sadilloevna, D. M. (2024). IQTISODIYOTDA INSON TARAQQIYOTI KONSEPSIYASI VA UNI BAHOLASH MEZONLARIDAN FOYDALANISHNING METOLOGIK ASOSLARI. *Scientific Journal of Actuarial Finance and Accounting*, 4(08), 161-167.
49. Sadilloevna, D. M. (2024). ROLE OF COMMERCIAL BANKS IN THE DEVELOPMENT OF THE MODERN ECONOMIC SYSTEM. *Ethiopian International Journal of Multidisciplinary Research*, 11(11), 241-248.