

## DAVLAT BOSHQARUVI ORGANLARIDA RAHBAR XODIMLAR MEHNATINI TASHKIL ETISH VA SALOHIYATINI OSHIRISHNING NAZARIY ASOSLARI.

**Ikromov Elyor Ibodulloyevich**

Osiyo xalqaro universiteti "Iqtisodiyot" kafedrası o'qituvchisi.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10573228>

**Annotatsiya.** Ushbu maqolada Inson faoliyati turlicha bo'lib, turli xil yo'nalishga qaratilgan. Rahbarlar shuni yaxshi bilishi zarurki, agar ishlab chiqarishning kelajak muammolariga o'z vaqtida ahamiyat berilmasa, unda hozirgi vaqtda sexlarda, uchastkalarda yaxshi iqtisodiy ko'rsatkichlarga erishish mumkin bo'lmaydi. SHuning uchun ishlab chiqarishda usta, sex boshlig'i va boshqa rahbarlar istiqboldagi muammolarni, ilg'or mehnat usullarini qidirib topishi, ixtirochilik ishlarini ishlab chiqishi va ularni joriy qilishi, ishchilar malakasini, bilim saviyasini ko'tarishni yaxshi bilishi va uni amalga oshirishi kerak.

**Kalit so'zlar:** Rahbar, kichik biznes, Boshqaruv xodimlari, byudjet, kichik va o'rta tadbirkorlikda boshqaruv xodimlari.

## THEORETICAL FOUNDATIONS FOR THE ORGANIZATION AND CAPACITY BUILDING OF EXECUTIVE EMPLOYEE LABOR IN PUBLIC ADMINISTRATION BODIES.

**Abstract.** In this article, human activities are varied and focused in different directions. Leaders need to be well aware that if the problems of the future of production are not given timely importance, then at the moment it will not be possible to achieve good economic indicators in workshops, plots. Therefore, in production, the master, the head of the workshop and other leaders must look for problems in perspective, advanced methods of Labor, develop inventive work and introduce them, know well how to raise the skills of workers, the level of knowledge and carry it out.

**Keywords:** Leader, Small Business, Management staff, management staff in Budget, small and medium-sized enterprises.

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОВЫШЕНИЯ ПОТЕНЦИАЛА ТРУДА РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.

**Аннотация.** В этой статье Деятельность человека разнообразна и направлена в разные стороны. Руководителям необходимо хорошо знать, что если вовремя не придать значения будущим проблемам производства, то в настоящее время не удастся добиться хороших экономических показателей в цехах, на участках. Поэтому на производстве мастер, начальник цеха и другие руководители должны уметь решать задачи на перспективу, искать передовые методы труда, разрабатывать и внедрять изобретательские работы, хорошо знать повышение квалификации, уровня знаний рабочих и реализовывать его.

**Ключевые слова:** руководитель, малый бизнес, управленческий персонал, бюджет, управленческий персонал в малом и среднем бизнесе.

Boshqaruv mehnati ijtimoiy mehnat turi bo'lib, uning asosiy vazifasi ijtimoiy mehnat jarayonida ayrim ishtirokchilarning va mehnat jamoalarining oldiga kuyilgan topshiriqlarni,

rejalarni muvaffaqiyatli bajarish uchun ularning faoliyatini maqsad sari yo‘naltirish va bir-biriga muvofiqlashtirishni ta’minlashdir.

O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017- yil 4- oktyabrdagi «Xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblari klassifikatorini yanada takomillashtirish to‘g‘risida» 795-son qarori qabul qilingan bo‘lib, unga asosan «Xizmatchilarning asosiy lavozimlariva ishchilar kasblari Klassifikatori» ishlab chiqilgan.

Klassifikatorda keltirilishicha, “Boshqaruv xodimlari - boshqaruv funksiyalarini amalga oshiruvchi, xodimlarga rahbarlik qiluvchi, zarur qarorlarni ishlab chiquvchi va qabul qiluvchi, tashkilot faoliyatini rejalashtiruvchi, nazorat qiluvchi va jarayonlarni tartibga soluvchi, zarur qarorlar qabul qilish uchun ma’lumotlar tayyorlovchi xodimlar. Boshqaruv xodimlari tashkilotning o‘z oldiga qo‘ygan maqsadlar vavazifalarga erishishi uchun zarur tashkiliy-texnik shartlarni, yuklangan funksiyalar va ishlab chiqarish dasturlari bajarilishini ta’minlaydilar. Boshqaruv xodimlari rahbarlarga va boshqaruv xodimlarimutaxassislariga bo‘linadi”.

Keltirilgan ta’rifdan kelib chiqib, shuni ta’kidlash mumkinki, boshqaruv mehnatining bevosita predmeti boshqariladigan obyektning hozirgi paytdagi holatini tavsiflovchi ma’lumotdir. Mehnat natijalari esa shu obyektning oldiga kuygan maqsadni bajarish uchun uning holatini o‘zgartirishga mos keladigan yechimlar, ishlar, harakatlardir.

Boshqaruv mehnatining o‘ziga xos xususiyati shundan iboratki, bu mehnat bilan shug‘ullanadigan xodimlarning o‘zlari moddiy boylikni yaratmaydilar, lekin ular moddiy va ma’naviy boyliklarni ishlab chiqarishda u yoki bu ishlarni bajaruvchi ishchilarning qobiliyatini, hulk-atvorini, harakatini boshqarib turadilar.

Moddiy ishlab chiqarish sohasida boshqaruv mehnati muxandislik mehnati bilan uzviy bog‘likdir. Boshqaruv vazifasini bajarishda rahbar bilan birgalikda mutaxassislar, texnik ijrochilar ishtirok etadi. Har qaysi boshqaruv vazifasini bajaradigan xodim tashkilotning barcha jamoalari faoliyati natijalariga bevosita ta’sir ko‘rsatadi.

Tashkilot, bo‘lim rahbarlari mutaxassislarni, xodimlarni tanlaydi va ularni joy-joyiga qo‘yadi. Ijrochilarni, ishlab chiqarish bo‘limlarining ishlarini bir-biriga muvofiqlashtiradi va xodimlar mehnatining samaradorligini ta’minlaydi.

Mutaxassislar jumlasiga muxandislar, texniklar, iqtisodchilar va boshqalar kiradi. Ular yangi va takomillashtirilgan texnologik jarayonlarni, texnik va iqtisodiy me’yorlarni, shuningdek, ishlab chiqarishda zamonaviy mehnat va boshqaruv shakllari, usullarini ishlab chiqadi hamda ularni ishlab chiqarishga joriy etadi. Butun tashkilotning ish faoliyati ularning ishiga bog‘liq bo‘ladi.

Texnik ishlarni bajaruvchilar-hisobchilar, kotiblar, kompyuterlarda ishlaydigan operatorlar va boshqalar. Ular boshqaruv vazifasini bajarish uchun dastlabki axborotni yig‘ish, ularni uzatish, qayta ishlash, har xil xujjatlarni tayyorlash va rasmiylashtirish ishlarini amalga oshiradi.

Boshqaruv mehnatining moddiy ishlab chiqarish sohasidagi ta’rifi xodimlarlar mehnati kabi unumli mehnat bo‘lib, bu ish bilan band bo‘lgan xodimlarga, mehnat jamoasining bir qismi deb qaraladi. Shuning uchun boshqaruv mehnati natijalari ishlab chiqilgan va ijro etilgan qarorlar yoki xujjatlar soni bilan emas, balki uning tashkilot yoki bo‘linmaning barcha jamoalari faoliyatiga ko‘rsatgan ta’siri bilan baholanadi. Qarorlarni qabul qilish va ularni amalga oshirish

jarayonida boshqaruv apparati turli ishlab chiqarish bo'g'inlarining kuch- g'ayratlarini birlashtiradi.

Har qanday hollarda ham boshqaruv mehnati barcha zarur boshqaruv vazifalarining eng kam harajat hamda vaqt sarf qilgan holda sifatli bajarilishini ta'minlashi kerak.

Rahbar faoliyatining harakteri turli-tumandir. Rahbar tashkilotchi, ma'mur, mutaxassis-tarbiyachi, jamoat arbobi rolida ish olib boradi. Tashkilotchi sifatida ish olib borganda u boshqaruv mehnatining ishlab chiqarishni ilmiy tashkil etish bo'yicha ega bo'lgan bilimlariga tayanadi va amalda qo'llaydi. Boshqaruv va ishlab chiqarishni uyushtirish jarayonida ro'yobga chiqqan masalalar o'z vaqtida hal etilmasa, u tezda yuqori bo'g'in rahbarlarga yoki tashkilot rahbariga yetib boradi. Shuning uchun rahbar bo'linmani, jamoani boshqarganda mehnatni yuqori darajali ilmiy asosda uyushtirishga katta ahamiyat beradi. Chunki o'z vaqtida xal qilinmagan har bir muammolar uchun u tashkilot rahbariga javob beradi.

Jamoa oldiga qo'yilgan maqsadni bajarish uchun yunaltirilgan tashkilotchilik ishini rahbar o'zining ijodiy ishi, ya'ni maqsadga muvofiq qarorlarni tanlash bilan birga qo'shib olib boradi.

Boshqaruvchi sifatida rahbar o'z ko'l ostidagilariga huquqiy mezonlarga rioya qilgan holda ma'muriy usulda ta'sir ko'rsatishdan foydalanadi. Rahbarning o'zi mutaxassis bo'lishi, o'z xodimi oldiga faqat vazifalarni yuklash bilan qanoatlanmasdan, balki masalalarning qanday usulda hal qilish yo'llarini bilishi zarur.

Rahbar tarbiyachi, ustozsifatida o'z xodimlarini irodali, kamtar qilib, baynalmilallik, vatanparvarlik ruhida tarbiyalaydi. Jamoa arbobi sifatida o'zining ishini kasaba uyushma qo'mitasi va boshqa jamoat tashkilotlari bilan birgalikda olib boradi, muhim madaniy-tarbiyaviy va boshqa tadbirlarni ishlab chiqadi, shuningdek, saylov idoralarida katnashadi.

Shunday qilib bir xil faoliyat bilan shug'ullanadigan, ma'lum mansab vazifasini bajaradigan rahbarning mehnatini oddiy mutaxassisning mehnati bilan bir xil deb hisoblab bo'lmaydi. Chunki rahbar bajaradigan ish serqirra va turli-tumandir.

Rahbarning mehnatini faqat aqliy mehnat desak, u yetarli bo'lmaydi. Rahbar har xil ma'muriy-tashqiliy echimlarni qidirish jarayonida muxandis-texnik xodimlar, ixtirochilar bilan birga ijodiy mehnat bilan ham shug'ullanadi.

Rahbar tarbiyaviy ishlarni amalga oshirganda uning pedagoglik faoliyati namoyon bo'ladi.

Odatda rahbarlar har xil mehnatni ketma-ket bajarmasdan, balki parallel ravishda bajaradilar. Bu rahbarning tashkilotchilik, tarbiyaviy va boshqa ishlarini birga olib borganida ko'rinib turadi. Rahbar mehnatining mazmunini aniqlash uning har qaysi turdagi faoliyati mazmunini tahlil qilishdan kelib chiqadi.

Rahbarning ma'muriy-tashqiliy va tarbiyaviy faoliyati bilan bog'liq bo'lgan ishni turt turga bo'lish mumkin:

1. Xizmatchi – bu og'zaki axborotni qabul qilish va uzatishni bildiradi.
2. Boshqaruvchi - qarorlarni ijrochilarga yetkazish.
3. Muvofiklashtiruvchi - boshqaruv obyektining tarkibiy qismlarini bir-biri bilan uzviy bog'lash.

4. Nazorat-baholovchi - qarorlarning ijrosini nazorat qilish jamoa va uning a'zolari ishiga baho berish, rag'batlantirish va jazolash.

Boshqaruv obyekti bo'lgan korxonalar (sex, uchastka)larning oldiga kuyilgan vazifalarni o'z vaqtida bajarilishida eng muhim masalalarni tayyorlashda va ularni zudlik bilan xal etishda, zarur qarorlarni qabul qilishda rahbarning ijodiy bilimi alohida ahamiyatga egadir.

Bu yechimlar ko'rilayotgan masalalarga, savollarga ko'ra texnik, tashqiliy-iqtisodiy va boshqa harakterlarga ega bo'lishi mumkin.

Masalalarni yechish yo'lini kidirib topish ikki xil- analitik va konstruktiv jarayonlardan iborat.

Birinchisi – axborot olish, uni bilish, tushunish, o'kish, masalan, xujjatlar, adabiyotlar va u yoki bu obyekt hamda jarayonlar bilan bevosita tanishib chikish.

Ikkinchisi - o'tkazilgan tahlilga asosan zarur qarorlarni ishlab chiqish va qabul etish.

Rahbar ishining mazmuni, uning ishlab chiqarish jamoasini boshqarishda bajaradigan vazifasi bilan aniqlanadi.

Rahbar bevosita ishlab chiqarishni tayyorlash va unga xizmat ko'rsatish, korxonani yuqori sifatli xom ashyo bilan ta'minlash, ishlab chiqarishni tezkor boshqarish va uni muvofiklashtirish, moliyaviy vositalar bilan ta'minlash, jamoaning ijtimoiy rivojlanishini boshqarish va boshqalar bilan bog'liq bo'lgan ishlarni bajarishda ishtirok etadi.

Rahbarning faoliyati – bu rahbarlik vazifasini amalga oshirish asosida ishlab chiqarish va mehnat jamoalariga maqsadli rahbarlik qilish jarayonidan iborat bo'lib, davlat mehnat jamoalarini va ishchi shaxsni yagona maqsadga erishishini ta'minlashdir.

Rahbarlikning umumiy vazifalari – rejalashtirish, uyushtirish, tartibga solish, nazorat va hisob-kitob qilishdir.

Rejalashtirish. Bu boshqaruv obyektini rivojlantirish uchun uning maqsadini aniqlash va unga rishish uchun zarur vositalarni hamda rejali ish harakatlarini tuzishdir. U o'z ichiga boshqaruv obyektlarining kelajakda rivojlanishini bashorat qilish va uni zamonaviylashtirish ishlarini oladi.

Uyushtirish. Bu ishlab chiqarish obyekti va boshqaruv tizimini tanlash, ularni tuzish va tizimning tuzilishi birliklari orasidagi nisbatini va ularning o'zaro munosabatlarini aniqlashdan iborat.

Tartibga solish. Bu boshqaruv obyekti ishlash jarayonida reja topshiriklaridan chetga chikish hollarini bartaraf etish uchun tizimning har xil bug'inlari orasidagi zarur nisbatni ushlab turishga karatilgan.

Nazorat - baholovchi ishlab chiqarish jarayonining borishini kuzatish va uning rivojlanishining ishlab chiqilgan rejaga muvofiqligini tekshirishdan iboratdir.

Hisob-kitob qilish, ya'ni reja ko'rsatkichlarining bajarilishini tekshirish. Hisob yakuniy axborotni to'plashga va uni tahlil qilishga yordam beradi. SHuningdek, u axborot manbaidan foydalanib, tizimning kelajakdagi harakat dasturini ishlab chikishga imkon yaratadi. Bu vazifalarning mohiyati va ulardan to'g'ri foydalanish mehnat jamoalariga muvaffakiyatli rahbarlik qilishning garovidir.

Har qanday boshqaruv tizimi korxonalar, sex, bo'lim bir-biri bilan uzviy boglangan obyekt va subyektdan tashkil topgan bo'ladi. Rahbar — yakka boshchi sifatida subyektni bevosita

boshqarishda o'z qo'l ostidagilar faoliyati uchun yuqori rahbarlar oldida javobgar shaxsdir.

Rahbarning tutgan o'rni va roli korxonaning boshqaruv tizimidagi vazifasining turiga bog'liq bo'ladi. Bu belgiga ko'ra rahbarlik muntazam va funksional turlarga bo'linadi.

Birinchisiga ustalar, katta ustalar, uchastka boshliqlari, sex boshliqlari, ishlab chiqarish rahbarlari, korxonada direktorlari, birlashmalarning bosh direktorlari kiradi.

Ikkinchisiga — funksional tuzilishlarning bo'limlari va xizmatlari kiradi. Masalan, iqtisodiy-rejalashtirish bo'limi, mehnatni, ish haqini tashkil qilish bo'limi, bosh mexanika, energetika bo'limi va boshqa bo'limlar shular jumlasidandir.

Muntazam ishlaydigan rahbarlar vazifasiga korxonada yoki uning bo'linmalari oldiga kuyilgan topshiriqlarni muvaffaqiyatli bajarish uchun uning ixtiyoridagi barcha resurslar majmuasiga har tomonlama muvofiklashtirilgan holda ta'sir etish kiradi. Shuning uchun muntazam rahbarlikning qarorlari dasturiy xususiyatga ega bo'lib, funksional rahbarlikdan farqi shuki, ular qabul qiladigan qarorlar faqat muntazam rahbarlik roziligiga asosan kuchga kiradi.

Rahbarning ishlab chiqarishda egallagan joyi va roli boshqaruv darajasiga bog'liq. Rahbarlikning harakteri boshqaruvning turli darajalarida har xildir.

Shunday qilib, korxonada, birlashma miqyosida boshqaruv oliy darajali boshqaruv bo'lib, korxonada, birlashma rejalarini va ishlarini uyushtirish bo'yicha rahbarlikni amalga oshiradi.

Ishlab chiqarish bo'limlari va sexlarini boshqarish o'rtacha darajadagi boshqarishga kiradi. Bunda korxonada direktori tomonidan sexga belgilangan rejalarini, topshiriqlarni bajarish bo'yicha tezkor rahbarlik ta'minlanadi.

Pastki darajadagi boshqaruvga ishlab chiqarish uchastkalarini boshqarish kiradi. Bunda ishlab chiqarish jarayonlarini bajarish bo'yicha bevosita ishchilarga rahbarlik qilinadi. Demak, barcha darajalarda ma'lum vazifalar xal qilinadi. Korxonada faoliyatiga taalluqli istiqbol qarorlar, muhim masalalar, muammolar oliy darajadagi rahbarlikda ko'riladi. Ishlab chiqarishga taalluqli muayyan muammolar esa pastki va o'rta darajalarda xal qilinadi.

Rahbar mehnatining mazmuni va harakteri uning ishlab chiqarishda tutgan o'rni va roli bilan belgilanadi. Lekin u korxonada, sex, uchastkaning boshqaruv tuzilishi bilan uzviy bog'liq bo'ladi. Bunday hol funksional boshqaruv apparati mavjud bo'lgan korxonalarning direktorlari va ularning muovnlari, ishlab chiqarish va sex rahbarlariga xosdir.

Boshlang'ich ishlab chiqarish jamoalari rahbari mehnatining mazmuni uning tutgan o'rni va roli, shuningdek rahbarning vazifasi, huquqi, burchi, mas'uliyati bilan anivdanadi.

Boshlang'ich jamoani boshqarish jarayonida rahbarlar o'z lavozimlariga mos qonun-qoida, nizom, yuriqnoma va boshqa xujjatlardan foydalanadilar. Mashinasozlik korxonalarida boshlang'ich jamoalarning uchastka va bo'limlarini usta va katta usta boshqaradi. Koidaga asosan bularning ishi, vazifasi aniq, bir-biridan chegaralangan bo'lishi shart. Lekin ba'zi bir paytlarda ishlab chiqarishda usta va katta ustaning vazifalari aniq chegaralanmaganligi sababli ma'lum chalkashliklarning kelib chiqishiga sabab bo'ladi. Masalan, katta usta, kichik ustaning ishiga aralashib, bevosita ishchilarga buyruq berishi, bundan ishchilar taajjublanib kimning topshirig'ini bajarishni bilmasdan, natijada berilgan topshiriklar o'z vaqtida bajarilmasligi mumkin. Bu esa ishlab chiqarishga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Ustaning vazifasi o'z qo'l ostidagi ishchilarga bevosita topshirik berish va uni vaqtida bajarilishini talab qilishdan iborat. Katta ustaning vazifasi esa o'z bo'limidagi ustalarni

boshqarish va ularning ishini muvofiqlashtirishdir. SHuning uchun har bir rahbar o'zining vazifasini to'liq, chegaradan chiqmasdan, xalol va vijdonan bajarishi shart. SHundagina ishlab chiqarishda rahbarlar ko'zlagan maqsadlariga erishishi mumkin.

Ba'zi bir jamoa rahbarlari faqat bugungi ishlab chiqarish ko'rsatkichlarini yaxshilash ustida bosh qotiradilar, lekin ishlab chiqarishning kelajak natijalari ularni qiziqitirmaydi. Rahbarlar shuni yaxshi bilishi zarurki, agar ishlab chiqarishning kelajak muammolariga o'z vaqtida ahamiyat berilmasa, unda hozirgi vaqtda sexlarda, uchastkalarda yaxshi iqtisodiy ko'rsatkichlarga erishish mumkin bo'lmaydi. SHuning uchun ishlab chiqarishda usta, sex boshlig'i va boshqa rahbarlar istiqboldagi muammolarni, ilg'or mehnat usullarini qidirib topishi, ixtirochilik ishlarini ishlab chiqishi va ularni joriy qilishi, ishchilar malakasini, bilim saviyasini ko'tarishni yaxshi bilishi va uni amalga oshirishi kerak. SHuningdek, rahbar xodimlar o'zlarining xususiy malakasini oshirib turishi, bozor munosabatlarini yaxshi tushunishi, iqtisodiy bilim darajasini kutarishi zarur. Faqat shundagina ishlab chiqarish jamoalarini samarali boshqarish ishlari yaxshi yo'lga qo'yilgan deb ishonch xosil qilish mumkin bo'ladi.

## REFERENCES

1. Shadiyev, A. K. (2023). Stages of Development of The Digital Economy in Uzbekistan and Future Plans. *Best Journal of Innovation in Science, Research and Development*, 2(12), 333-340.
2. Shadiyev, A. (2022). O 'QUV EKSKURSIYASI-TURIZMNI O 'QITISHNING INNOVATSION USULI SIFATIDA. ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz), 13(13).
3. Базарова, М. С., Шарипова, М., & Нуруллоев, О. (2021). "РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ" ДА АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ ХУСУСИЯТЛАРИ. САМАРҚАНД ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ, 482.
4. 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.
5. Bahodirovich, K. B. (2023). EVOLUTION OF THE AUDITING PROFESSION IN THE SMART MACHINE AGE. *Gospodarka i Innowacje.*, 41, 450-454.
6. Khalilov Bahromjon Bahodirovich. (2023). The International Financial Reporting Standards (IFRS) Mean to Businesses and Investors in Uzbekistan. *Miasto Przyszłości*, 42, 746-750.
7. Raxmonqulova, N. (2023). DEVELOPMENT STRATEGY IN THE DEVELOPMENT OF THE REGIONAL ECONOMY. *Modern Science and Research*, 2(12), 301-305.
8. Abdulloev, A. J., & Rakhmankulova, N. O. THEORETICAL ASPECTS OF THE INNOVATIVE ENTREPRENEURSHIP CONCEPT.
9. Sh, Y. D., & Rakhmanqulova, N. O. (2021). XUSUSIY SHERIKCHILIK VA TURIZM KLASTERI SOHASIDAGI TADBIRKORLIK RIVOJIDA DAVLATNING O'RNI. BARQARORLIK VA YETAKCHI TADQIQOTLAR ONLAYN ILMIY JURNALI, 1(2), 73-76.

10. Явмутов, Д. Ш., & Рахманкулова, Н. О. (2021). РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ В РАЗВИТИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА. TA'LIM VA RIVOJLANISH TAHLILI ONLAYN ILMIY JURNALI, 1(2), 23-28.
11. Рахманкулова, Н. (2023). РОЛЬ ИНВЕСТИЦИЙ В РЕГИОНАЛЬНОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ. *Gospodarka i Innowacje.*, 36, 168-170.
12. Sodiqova, N. (2023). A POLITICAL ECONOMY ANALYSIS OF ECONOMIC SECURITY. *Modern Science and Research*, 2(12), 559–568.
13. To'rayevna, S. N. (2023). DEMOKRATIYA VA IQTISODIYOT O'RTASIDAGI MUNOSABAT" SIYOSIY SHAXS" NAZARIDAN. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 387-394.
14. To'rayevna, S. N. (2023). YETAKCHILIK USLUBI SIFATIDA MURABIYOTDAN FOYDALANISH MENEJERLARNI TAYYORLASH. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 399-408.
15. Toshov, M. (2023). FORMATION OF PRINCIPLES HR (HUMAN RESOURCE) BASED ON KEY INDICATORS (KPI). *Modern Science and Research*, 2(12), 477–482.
16. Toshov, M. (2023). CREATIVE ECONOMY: ESSENCE AND STRUCTURE. *Modern Science and Research*, 2(12), 499-505.
17. Toshov, M. (2023). HR BOSHQARMASIDA KPI TIZIMI. *Modern Science and Research*, 2(12), 470–476.
18. Очилов, Ш. Б., & Жумаева, З. К. (2017). Основные направления развития инноваций в республике Узбекистан. *Инновационное развитие*, (6), 45-47.
19. Жумаева, З. К., & Тошев, Ф. З. (2017). Пути дальнейшего совершенствования привлечения прямых иностранных инвестиций в экономику Узбекистана. *Инновационное развитие*, (4), 66-68.
20. Akbarovna, N. N. (2023). BULUTLI HISOBLASH TEXNOLOGIYALARINING IQTISODIYOTDA TURGAN ORNI. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 517-520.
21. Nargiza, N. . (2023). THE ROLE OF PROPERTY RELATIONS IN SOCIETY. *Modern Science and Research*, 2(12), 889–893.
22. Ibodulloyevich, I. E. (2023). DAVLAT BUDJETI DAROMADLARINI TAQSIMLANISHINI TAKOMILLASHTIRISH. *Gospodarka i Innowacje.*, 41, 321-325.
23. Ibodulloyevich, I. E. (2023). KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIKNI YANADA RIVOJLANTIRISH UCHUN QULAY ISHBILARMONLIK MUHITINI SHAKLLANTIRISH. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 481-484.
24. Ikromov, E. (2023). REGULATION OF BUSINESS ACTIVITY IS SIMPLIFIED. *Modern Science and Research*, 2(12), 1107–1111.
25. Jumayeva, Z. (2023). BASICS OF NATIONAL ECONOMIC DEVELOPMENT. *Modern Science and Research*, 2(12), 296–300.
26. Bustonovna, J. Z. (2023). PECULIARITIES OF THE AGRICULTURAL ECONOMY IN THE COUNTRIES OF THE EUROPEAN UNION. *Finland International Scientific Journal of Education, Social Science & Humanities*, 11(5), 1256-1260.

27. Abidovna, A. S. (2023). MONTE CARLO MODELING AND ITS PECULIARITIES IN THE IMPLEMENTATION OF MARKETING ANALYSIS IN THE ACTIVITIES OF THE ENTERPRISE. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 375-380.
28. Abidovna, A. S. (2023). PRIORITY DIRECTIONS OF ANALYSIS OF CHANNELS OF PROMOTION OF THE MAIN ACTIVITY OF THE ENTERPRISE AND SEPARATE COMMUNICATION PROGRAMS. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 369-374.
29. Malikov T.S, Olimjonov O.O Moliya darslik-T "Iqtisod-moliya", 2019 125 b.
30. Vahobov.A.V, Jo'rayev.A.S. Soliq va soliqqa tortish. Darslik. T.: Iqtisodiyot-Moliya. 2018.-408 b.
31. E.Gadoev, N.Kuzieva. Jismoniy shaxslani soliqqa tortish. Oliy o'quv yurtlari talabalari uchun darslik. TDIU, Iqtisodiyot. 2019 y. 430 b