

**SCIENCE**  
**PROBLEMS.UZ**

ISSN 2181-1342

Actual problems of social and humanitarian sciences  
Актуальные проблемы социальных и гуманитарных наук

# Ijtimoiy-gumanitar fanlarning dolzarb muammolari

Son 9 Jild 4

**2024**

**SCIENCEPROBLEMS.UZ**

**ИЖТИМОЙ-ГУМАНИТАР ФАНЛАРНИНГ  
ДОЛЗАРБ МУАММОЛАРИ**

***№ 9 (4) - 2024***

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-  
ГУМАНИТАРНЫХ НАУК**

**ACTUAL PROBLEMS OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES**

**ТОШКЕНТ-2024**

## **БОШ МУҲАРРИР:**

Исанова Феруза Тулқиновна

## **ТАҲРИР ҲАЙЪАТИ:**

### *07.00.00-ТАРИХ ФАНЛАРИ:*

Юлдашев Анвар Эргашевич – тарих фанлари доктори, сиёсий фанлар номзоди, профессор, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Мавланов Уктам Махмасабирович – тарих фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Хазраткулов Абдор – тарих фанлари доктори, доцент, Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети.

Турсунов Равшан Нормуратович – тарих фанлари доктори, Ўзбекистон Миллий Университети;

Холикулов Ахмаджон Боймаҳамматович – тарих фанлари доктори, Ўзбекистон Миллий Университети;

Габриэльян Софья Ивановна – тарих фанлари доктори, доцент, Ўзбекистон Миллий Университети.

Саидов Сарвар Атабулло ўғли – катта илмий ходим, Имом Термизий халқаро илмий-тадқиқот маркази, илмий тадқиқотлар бўлими.

### *08.00.00-ИҚТИСОДИЁТ ФАНЛАРИ:*

Карлибаева Рая Хожабаевна – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Насирходжаева Дилафруз Сабитхановна – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Остонокулов Азамат Абдукаримович – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор, Тошкент молия институти;

Арабов Нурали Уралович – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат университети;

Худойқулов Садирдин Каримович – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Азизов Шерзод Ўктамович – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент, Ўзбекистон Республикаси Божхона институти;

Хожаев Азизхон Саидалоҳонович – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент, Фарғона политехника институти

Холов Актам Хатамович – иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), доцент, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Шадиева Дилдора Хамидовна – иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), доцент в.б, Тошкент молия институти;

Шакарров Қулмат Аширович – иқтисодиёт фанлари номзоди, доцент, Тошкент ахборот технологиялари университети

### *09.00.00-ФАЛСАФА ФАНЛАРИ:*

Ҳакимов Назар Ҳакимович – фалсафа фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Яхшиликков Жўрабой – фалсафа фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат университети;

Ғайбуллаев Отабек Мухаммадиевич – фалсафа фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат чет тиллар институти;

Саидова Камола Усканбаевна – фалсафа фанлари доктори, “Tashkent International University of Education” халқаро университети;

Ҳошимхонов Мўмин – фалсафа фанлари доктори, доцент, Жиззах педагогика институти;

Ўроқова Ойсулов Жамолиддиновна – фалсафа фанлари доктори, доцент, Андижон давлат тиббиёт институти, Ижтимоий-гуманитар фанлар кафедраси мудири;

Носирходжаева Гулнора Абдукаҳхаровна – фалсафа фанлари номзоди, доцент, Тошкент давлат юридик университети;

Турдиев Бехруз Собирович – фалсафа фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), доцент, Бухоро давлат университети.

### *10.00.00-ФИЛОЛОГИЯ ФАНЛАРИ:*

Ахмедов Ойбек Сапорбаевич – филология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети;

Кўчимов Шухрат Норқизилевич – филология фанлари доктори, доцент, Тошкент давлат юридик университети;

Ҳасанов Шавкат Аҳадович – филология фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат университети;

Бахронова Дилрабо Келдиёровна – филология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети;

Мирсанов Ғайбулло Қулмуродович – филология фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат чет тиллар институти;

Салахутдинова Мушарраф Исамутдиновна – филология фанлари номзоди, доцент, Самарқанд давлат университети;

Кучкаров Раҳман Урманович – филология фанлари номзоди, доцент в/б, Тошкент давлат юридик университети;

Юнусов Мансур Абдуллаевич – филология фанлари номзоди, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Саидов Улугбек Арипович – филология фанлари номзоди, доцент, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси.

#### 12.00.00-ЮРИДИК ФАНЛАР:

Аҳмедшаева Мавлюда Ахатовна – юридик фанлар доктори, профессор, Тошкент давлат юридик университети;

Мухитдинова Фирюза Абдурашидовна – юридик фанлар доктори, профессор, Тошкент давлат юридик университети;

Эсанова Замира Нормуротовна – юридик фанлар доктори, профессор, Ўзбекистон Республикасида хизмат кўрсатган юрист, Тошкент давлат юридик университети;

Ҳамроқулов Баҳодир Мамашарифович – юридик фанлар доктори, профессор в.б., Жаҳон иқтисодиёти ва дипломатия университети;

Зулфиқоров Шерзод Хуррамович – юридик фанлар доктори, профессор, Ўзбекистон Республикаси Жамоат ҳавфсизлиги университети;

Хайитов Хушвақт Сапарбаевич – юридик фанлар доктори, профессор, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Асадов Шавкат Ғайбуллаевич – юридик фанлар доктори, доцент, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Эргашев Икром Абдурасулович – юридик фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат юридик университети;

Утемуратов Махмут Ажимуратович – юридик фанлар номзоди, профессор, Тошкент давлат юридик университети;

Сайдуллаев Шахзод Алиханович – юридик фанлар номзоди, профессор, Тошкент давлат юридик университети;

Ҳакимов Комил Бахтиярович – юридик фанлар доктори, доцент, Тошкент давлат юридик университети;

Юсупов Сардорбек Баходирович – юридик фанлар доктори, доцент, Тошкент давлат юридик университети;

Амиров Зафар Актамович – юридик фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD), Ўзбекистон Республикаси Судьялар олий кенгаши ҳузуридаги Судьялар олий мактаби;

Жўраев Шерзод Юлдашевич – юридик фанлар номзоди, доцент, Тошкент давлат юридик университети;

Бабаджанов Атабек Давронбекович – юридик фанлар номзоди, доцент, Тошкент давлат юридик университети;

Раҳматов Элёр Жумабоевич – юридик фанлар номзоди, Тошкент давлат юридик университети;

#### 13.00.00-ПЕДАГОГИКА ФАНЛАРИ:

Ҳашимова Дильдархон Уринбоевна – педагогика фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат юридик университети;

Ибрагимова Гулнора Хавазматовна – педагогика фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Закирова Феруза Махмудовна – педагогика фанлари доктори, Тошкент ахборот технологиялари университети ҳузуридаги педагогик кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тармоқ маркази;

Каюмова Насиба Ашуровна – педагогика фанлари доктори, профессор, Қарши давлат университети;

Тайланова Шохид Зайниевна – педагогика фанлари доктори, доцент;

Жуманиёзова Муҳайё Тожиевна – педагогика фанлари доктори, доцент, Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети;

Ибрахимов Санжар Урунбаевич – педагогика фанлари доктори, Иқтисодиёт ва педагогика университети;

Жавлиева Шахноза Баходировна – педагогика фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), Самарқанд давлат университети;

Бобомуротова Латофат Элмуродовна – педагогика фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), Самарқанд давлат университети.

#### 19.00.00-ПСИХОЛОГИЯ ФАНЛАРИ:

Каримова Василя Маманосировна – психология фанлари доктори, профессор, Низомий номидаги Тошкент давлат педагогика университети;

Ҳайитов Ойбек Эшбоевич – Жисмоний тарбия ва спорт бўйича мутахассисларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш институти, психология фанлари доктори, профессор

Умарова Навбаҳор Шокировна – психология фанлари доктори, доцент, Низомий номидаги Тошкент давлат педагогика университети, Амалий психологияси кафедраси мудири;

Атабаева Наргис Батировна – психология фанлари доктори, доцент, Низомий номидаги Тошкент давлат педагогика университети;

Шамшетова Анжим Караматдиновна – психология фанлари доктори, доцент, Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети;

Қодиров Обид Сафарович – психология фанлари доктори (PhD), Самарканд вилоят ИИБ Тиббиёт бўлими психологик хизмат бошлиғи.

#### 22.00.00-СОЦИОЛОГИЯ ФАНЛАРИ:

Латипова Нодира Мухтаржановна – социология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон миллий университети кафедра мудири;

Сеитов Азамат Пўлатович – социология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон миллий университети;

Содиқова Шоҳида Мархабобовна – социология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон халқаро ислом академияси.

#### 23.00.00-СИЁСИЙ ФАНЛАР

Назаров Насриддин Атакулович – сиёсий фанлар доктори, фалсафа фанлари доктори, профессор, Тошкент архитектура қурилиш институти;

Бўтаев Усмонжон Хайруллаевич – сиёсий фанлар доктори, доцент, Ўзбекистон миллий университети кафедра мудири.

### ОАК Рўйхати

Мазкур журнал Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссияси Раёсатининг 2022 йил 30 ноябрдаги 327/5-сон қарори билан тарих, иқтисодиёт, фалсафа, филология, юридик ва педагогика фанлари бўйича илмий даражалар бўйича диссертациялар асосий натижаларини чоп этиш тавсия этилган илмий нашрлар рўйхатига киритилган.

**Ижтимоий-гуманитар фанларнинг долзарб муаммолари**” электрон журнали 2020 йил 6 август куни 1368-сонли гувоҳнома билан давлат рўйхатига олинган.

**Муассис:** “SCIENCEPROBLEMS TEAM” масъулияти чекланган жамияти

#### Таҳририят манзили:

100070. Тошкент шаҳри, Яккасарой тумани, Кичик Бешёғоч кўчаси, 70/10-уй. Электрон манзил:

[scienceproblems.uz@gmail.com](mailto:scienceproblems.uz@gmail.com)

#### Боғланиш учун телефонлар:

(99) 602-09-84 (telegram).

## MUNDARIJA

### 07.00.00 – TARIX FANLARI

|                                                                                                                                                                  |       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| <i>Xaynazarov Baxromjon Baxtiyorovich</i><br>RIVOJLANGAN O'RTA ASRLARDA PIRENEY YARIM OROLIDAGI KORTESLARNING JAMIYAT<br>HAYOTIDAGI O'RNI .....                  | 10-14 |
| <i>Azizbek Xolliyev</i><br>XIX ASR OXIRI – XX ASR BOSHLARIDA ROSSIYA TOG'-KON SANOATIDA BRITANIYA<br>SARMOYASINING TUTGAN O'RNI .....                            | 15-20 |
| <i>Mahkamov Abdiqayum Mahkamovich</i><br>SUDYALAR OLIY KENGASHINING SUDYALAR KORPUSINI SHAKLLANTIRISHDA TUTGAN<br>O'RNI (TARIXIY TAHLIL) .....                   | 21-25 |
| <i>Eshimov Shaxridin Xujayorovich</i><br>SUD – HUQUQ TIZIMIDAGI TARG'IBOTCHILIK FAOLIYATI VA MA'NAVIY – MA'RIFIY ISHLAR<br>(QASHQADARYO VILOYATI MISOLIDA) ..... | 26-31 |
| <i>Намазова Умида Нормурадовна</i><br>ИЛК ЎРТА АСРЛАР СУҒДДА НИКОҲ: ШАКЛЛАНИШИ, ТАРИХИЙ ИЛДИЗЛАРИ ВА<br>ХУСУСИЯТЛАРИ .....                                       | 32-41 |
| <i>Самадов Искандар Исмамович</i><br>ХОРАЗМ ХАЛҚ СОВЕТ РЕСПУБЛИКАСИ (ХХСР)ДА ЕР-СУВ МАСАЛАСИ .....                                                               | 42-48 |
| <i>Rustamova Madina Musoqulovna</i><br>SAMARQAND VILOYATI XOTIN-QIZLARNING ILM-FAN, TA'LIM VA INNOVATSIYALARGA<br>QO'SHGAN HISSASI .....                         | 49-56 |
| <i>Jiyanbekova Sharofat Abdikaharovna</i><br>SOVET DAVRIDA KITOB TAQIQLARIGA NISBATAN O'ZIGA XOS SENZURA AMALIYOTLARI...                                         | 57-64 |
| <i>Tursunov Javlonbek Akrom o'g'li</i><br>MUQADDAS QADAMJOLAR. SAMARQAND SHAHRINING TARIXIY<br>TOPONOMIYASINING MUHIM TARKIBIY QISMI .....                       | 65-68 |

### 08.00.00 – IQTISODIYOT FANLARI

|                                                                                                                                                |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <i>Tolipova Baxtigul</i><br>MAMLAKAT OZIQ-OVQAT SANOATIGA YO'NALTIRILGAN INVESTISIYALARNING<br>EKONOMETRIK TAHLILI .....                       | 69-77  |
| <i>Mamanazarov Abdusamat Abdusaitovich</i><br>O'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA PUL-KREDIT SIYOSATI KO'RSATKICHLARI TAHLILI ....                      | 78-83  |
| <i>Амбарцумян Анастас Алексеевич, Хасанова Руфина Раисовна</i><br>ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА<br>В УЗБЕКИСТАНЕ ..... | 84-96  |
| <i>Meliyeva Nargiza Eshboyevna</i><br>INSON RESURSLARINI BOSHQARISHDA RIVOJLANGAN DAVLATLARING TAJRIBASI ....                                  | 97-104 |

|                                                                                                                                                                                                                 |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <i>Исраилов Рустам Ибрагимович</i><br>КИЧИК БИЗНЕС ВА ХУСУСИЙ ТАДБИРКОРЛИКНИ РИВОЖЛАНТИРИШ<br>МАСАЛАЛАРИ .....                                                                                                  | 105-109 |
| <i>Jumaniyazov Inomjon To'raevich</i><br>APPLICATION OF ESG PRINCIPLES IN THE ACTIVITIES OF SOVEREIGN<br>INVESTMENT FUNDS .....                                                                                 | 110-120 |
| <i>Amonov Navro'zxon Saloxiddin o'g'li</i><br>MINTAQAVIY MEHNAT BOZORIDAGI ISHCHI KUCHIGA TALAB VA TAKLIFNI<br>ISTIQBOLLASHTIRISH YO'LLARI .....                                                                | 121-129 |
| <i>Mirxamidova Zahinabonu Mirxamid qizi</i><br>ROBOTLASHTIRISH DAVRIDA MEHNAT BOZORINING O'ZGARISHI: TO'RTINCHI SANOAT<br>INQILOBI MUAMMOLARI VA ISTIQBOLLARI.....                                              | 130-138 |
| <i>Kalbayev Muratbay Aytbaevich</i><br>AYLANMA MABLAG'LARNI TAHLIL QILISH METODOLOGIYASI .....                                                                                                                  | 139-144 |
| <b>09.00.00 – FALSAFA FANLARI</b>                                                                                                                                                                               |         |
| <i>Ernazarova Yorqinoy Ollaberganovna</i><br>RIVOJLANGAN DAVLATLARDA KADRLAR XIZMATINI TASHKIL ETISH: ODOB-AXLOQ<br>QOIDALARI VA KASBIY MADANIYAT TALABLARIGA RIOYA ETILISHINI TA'MINLASH<br>MEXANIZMLARI ..... | 145-155 |
| <i>Ahrorova Shahlo O'rinboyevna</i><br>GLOBALASHUV SHAROITIDA MILLIY QADRIYATLARNING<br>TAKOMILLASHUVI JARAYONI .....                                                                                           | 156-161 |
| <i>Рахманов Баҳодир</i><br>АЛИШЕР НАВОЙИ КОМИЛ ИНСОН КОНСЕПСИЯСИДА СИНЕРГЕТИК<br>ҲОЯЛАР ИНЪИКОСИ .....                                                                                                          | 162-170 |
| <i>Нуралиева Насиба Ахмадқуловна</i><br>ЖАДИД МУТАФАККИРЛАРИ ИЖОДИДА ТАРБИЯГА ОИД ҚАРАШЛАРНИНГ ФАЛСАФИЙ<br>ТАҲЛИЛИ .....                                                                                        | 171-176 |
| <b>10.00.00 – FILOLOGIYA FANLARI</b>                                                                                                                                                                            |         |
| <i>Fayzulloev Otabek Muhammadovich</i><br>KATTALAR FOLKLORINING TARKIBIY QISMI – BOLALAR FOLKLORI HAQIDA.....                                                                                                   | 177-184 |
| <i>Тоқимбетова Гулбахор Абатбаевна</i><br>ЎЗБЕК-ҚОРАҚАЛПОҚ АДАБИЁТШУНОСЛИГИДА ИРФОНИЙ ОБРАЗЛАР .....                                                                                                            | 185-190 |
| <i>Yusupova Sadokat Alijon qizi</i><br>“BOBURNOMA”NING YAPONIYADA O'RGANILISHI .....                                                                                                                            | 191-197 |
| <i>Xudoyberdiyeva Gulmira Allaberdi qizi</i><br>JAHON TILSHUNOSLIGIDA POLISEMIYA HODISASIGA LINGVISTIK YONDASHUV (RUS VA<br>INGLIZ TILSHUNOSLIGI MISOLIDA) .....                                                | 198-201 |
| <i>Tangriyev Valisher Azamovich</i><br>SOMATIK IFODALAR ORQALI BERILGAN PARALINGVISTIK VOSITALARNING<br>QIYOSIY TADQIQI: “ANOR” HIKOYASI MISOLIDA .....                                                         | 202-206 |

*Abulova Zilola Azimovna*

INGLIZ AFORIZMLARINING TARKIBIDA BIR JUMLA HAMDA QO'SHMA GAPLAR BILAN  
IFODALANGAN AFORIZMLAR XUSUSIYATLARI ..... 207-201

*Qurbonova Dilnoza Olimovna*

TYPES AND FUNCTIONS OF ADVERTISEMENT IN ENGLISH AND UZBEK..... 210-216

*Quljanova To'lg'anoy Shodiyor qizi*

ASQAR MAHKAM IJODIDA BUVI OBRAZINING O'ZIGA XOSLIGI ..... 217-221

*Babajanova Aziza Rustamovna*

ABDULLA ORIPOV SHE'RIYATIDA BAHOR MAVZUSINING BADIY TALQINI ..... 222-227

*Khursanova Laylo Bakhtiyarovna*

REPRESENTATION OF THE CONCEPT OF "PATIENCE" IN SPECIAL ENGLISH  
DICTIONARIES ..... 228-232

*Diyorova Mohlaroyim Xamza qizi*

O'ZBEK TILSHUNOSLIGIDA SIFAT SO'Z TURKUMI TADQIQI ..... 233-238

*Samadova Visola Baxtiyor qizi*

INGLIZ, O'ZBEK VA RUS TILLARIDA ANTONIM KOMPONENTLI FE'L FRAZEOLGIK  
BIRLIKRLARNING LEKSIK-SEMANTIK XUSUSIYATLARI ..... 239-242

## 12.00.00 – YURIDIK FANLAR

*Tўлаганова Гулчехра Захитовна, Гофурова Дилафруз Мурод қизи*

AЁЛЛАР ТОМОНИДАН СОДИР ЭТИЛГАН ЖИНОЯТЛАРНИ ТЕРГОВ ҚИЛИШНИ  
РЕЖАЛАШТИРИШ, ЮЗАГА КЕЛАДИГАН ТЕРГОВ ВАЗИЯТЛАРИ ВА ВЕРСИЯЛАРНИ  
ИЛГАРИ СУРИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ ..... 243-252

*Tosheva Maftuna Anvar qizi*

INSON A'ZOLARI VA TO'QIMALARINING TRANSPLANTATSIYASI BILAN  
BOG'LIQ JINOYATLAR ..... 253-262

*Ikramov Sherzod Raximdjanyovich*

VOYAGA YETMAGAN SHAXSLARNI MODDIY TA'MINLASHDAN BO'YIN TOVLASHNING O'ZIGA  
XOS XUSUSIYATLARI ..... 263-266

## 13.00.00 – PEDAGOGIKA FANLARI

*Tohirova Mohigul Umir qizi*

KO'RISHDA NUQSONI BOR SHAXSLARNING IJTIMOY UMIDSIZLIK DARAJASINI PSIXOLOGIK  
O'RGANISH. (L.I.VASSERMANNING "IJTIMOY FRUSTRATSIYA (UMIDSIZLIK) DARAJASINI  
DIAGNOSTIKA QILISH METODOLOGIYASI" ASOSIDA) ..... 267-274

*Nasriddinov Dadaxon Komiljonovich*

OLIY HARBIY TA'LIMDA FIZIKA O'QITISH SAMARADORLIGINI MOBIL ILOVALAR VA  
ROBOTOTEXNIKA ELEMENTLARI ASOSIDA TAKOMILLASHTIRISH YUZASIDAN OLIB  
BORILGAN PEDAGOGIK TAJRIBASINOV ISHLARI VA ULARNING NATIJALARI ..... 275-281

*Xojaniyazova Inkar Jumanazarovna*

BOSHLANG'ICH TA'LIM SIFATINI OSHIRISHDA DIDAKTIK MATERIALLARDAN FOYDALANISH  
IMKONIYATLARINI KENGAYTIRISH MASALALARI ..... 282-292

*Ashurova Marhabo Sayfulloyevna*

BUXORO JADIDLARI VA YANGI USUL MAKTABLARIDA O'QITISH IMKONIYATLARI ..... 293-301



|                                                                                                                                                                                                      |         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <i>Алимова Нигора Исраиловна</i><br>ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА В ОБРАЗОВАНИИ И ВОСПИТАНИИ ДЕТЕЙ,<br>НАХОДЯЩИХСЯ НА ДЛИТЕЛЬНОМ ЛЕЧЕНИИ .....                                                      | 302-308 |
| <i>Matajonova Gulnoza Karimovna</i><br>IJTIMOIY FANLARNI TEXNIKA YO'NALISHI TALABALARIGA O'QITISHNING DOLZARB<br>MUAMMOLARI .....                                                                    | 309-313 |
| <i>Axmadjanova Madina Maxmudjon qizi</i><br>GRAMMATIK MINIMUM VA UNI O'QITISH METODLARI .....                                                                                                        | 314-319 |
| <i>Norboyev Zafar Abdumuminovich</i><br>OLIY TA'LIM MUASSASALARIDA CEFR ME'ZONLARI ASOSIDA YANGI AVLOD DARSLIKLARINI<br>YARATISH TEXNOLOGIYALARI .....                                               | 320-323 |
| <i>Axmedova Zuxraxon Tulyanbayevna</i><br>QO'L TO'PI O'YININING JISMONIY JIHATDAN O'QUVCHILARNING O'QISHNI<br>TUSHUNISHLARIGA TA'SIRI .....                                                          | 324-329 |
| <i>Юсупова Заррина Курбоновна</i><br>УНИКАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ВЫЗОВЫ В РАЗВИТИИ<br>ЦИФРОВОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ .....                                                                 | 330-334 |
| <i>Ravshanova Xafiza Komilovna</i><br>МАКТАБГАЧА ТА'LIM TASHKILOTI TARBIYACHILARIDA TANQIDIY FIKRLASH<br>KO'NIKMALARINI RIVOJLANTIRISHNING ILMIY ASOSLARI .....                                      | 335-340 |
| <i>Nurbayeva Xolniso Uralovna</i><br>GENDER STREOTIPLAR GENDER MADANIYATNING TARKIBIY QISMI SIFATIDA .....                                                                                           | 341-345 |
| <i>Samatova Shohsanam Xolmuhammad qizi</i><br>BO'LAJAK O'QITUVCHILARNING TIZIMLI FIKRLASHINI RIVOJLANTIRISH MUHIM PEDAGOGIK<br>MUAMMO SIFATIDA .....                                                 | 346-351 |
| <i>Mustayeva Guliston Bo'riboyevna</i><br>TIBBIY TA'LIMDA AKS ETTIRISH AMALIYOTINING AHAMIYATI: UZLUKSIZ KASBIY<br>RIVOJLANISHGA KO'MAKLASHISH .....                                                 | 348-356 |
| <i>Ahmedbekova Maxpuzaxon</i><br>TASVIRIY SAN'AT DARSLARIDA O'QUVCHILAR BILIMINI OSHIRISHNING PEDAGOGIK VA<br>INNOVATSION JIHLTLARI .....                                                            | 357-362 |
| <i>Utkirov Abbos Meyliyevich</i><br>ARTIFICIAL INTELLIGENCE IMPACT ON HIGHER EDUCATION QUALITY AND<br>EFFICIENCY .....                                                                               | 363-388 |
| <i>Xodiyeva Gulhayo Hasan qizi</i><br>BOSHLANGICH SINIF O'QUVCHILARIDA MATEMATIKA FANI ORQALI TANQIDIY-TAHLILIIY<br>HAMDA MA'LUMOTLARNI TAHLIL QILISH KO'NIKMALARINI<br>RIVOJLANTIRISH USULLARI..... | 389-393 |
| <i>Maxliyo Qalandarova</i><br>UMUMTA'LIM MAKTEBLARIDA MATEMATIKA DARSLARIDA O'QUVCILARNING MOLIVAVIY<br>SAVODXONLIGINI RIVOJLANTIRISH SHAKLLARI VA USULLARI.....                                     | 394-399 |

**Received:** 30 August 2024  
**Accepted:** 5 September 2024  
**Published:** 15 September 2024

*Article / Original Paper*

## **EXPERIENCE OF DEVELOPED COUNTRIES IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**

**Meliyeva Nargiza Eshboyevna**  
DTPI Teacher

**Abstract.** In this article, the development of human resources in state and community services and the introduction of innovative technologies and the practical implementation of conceptual methods and methods of its management, taking into account human factors, the introduction of artificial intelligence technologies in state and community services, relying on the experience of modern developed countries, topics related to data matching were discussed.

**Key words:** resource, intellectual, innovative, conceptual, consulting, technocratic, manual, manager, self-management.

## **INSON RESURSLARINI BOSHQARISHDA RIVOJLANGAN DAVLATLARING TAJRIBASI**

**Meliyeva Nargiza Eshboyevna**  
DTPI o'qituvchisi

**Annotatsiya.** Ushbu maqolada davlat va jamiyat xizmatlarida inson resurslarini rivojlantirish va innovatsion texnologiyalarni joriy etish hamda uning boshqarishning konseptual usullari va metodlarini amalda tadbqiq etish, bunda inson omillarini hisobga olish, davlat va jamiyat xizmatlarida sun'iy intellektual texnologiyalari joriy etilishi, zamonaviy rivojlangan davlatlar tajribasiga tayanish, olingan ma'lumotlarni moslashtirishga qaratilgan mavzularda so'z borgan.

**Kalit so'zlar:** Resurs, intellektual, innovatsion, konseptual, konsultatsiya, texnokratik, qo'llanma, menejer, self-menejment.

DOI: <https://doi.org/10.47390/SPR1342V4I9Y2024N12>

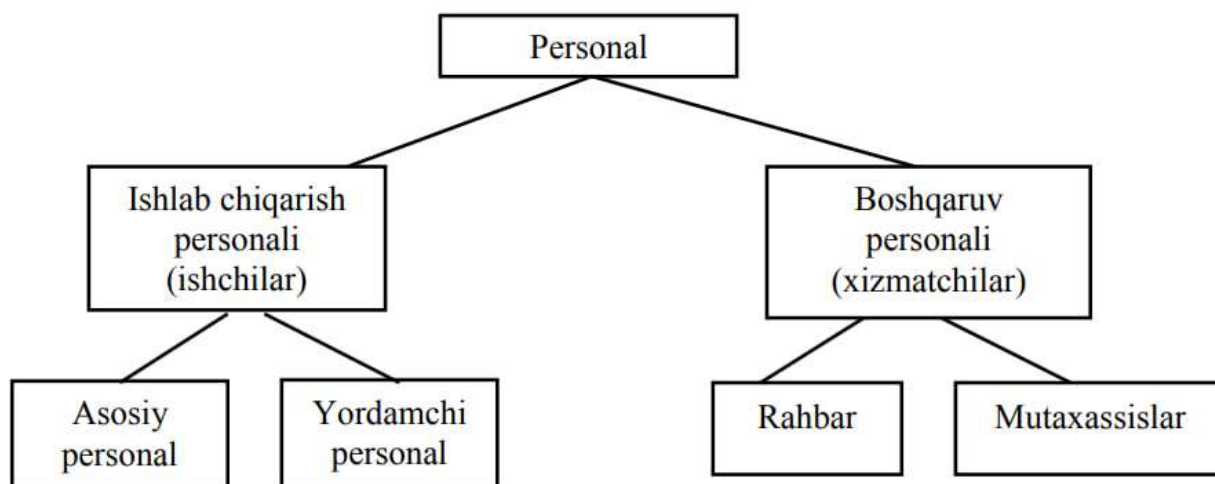
Bilamizki, davlat tashkilotlari inson resurslarini boshqarish, rivojlantirish va innovatsiya usullarini joriy etish uchun ta'lim va malakaviy kadrlar ustuvorligini oshirish, rivojlangan davlatlar tajribasini o'rganish va innovatsion loyihalar uchun moliyaviy qo'llanmalar olish, loyihalarni amalga oshirish uchun qo'llanmalar ta'minlash bilan shug'ullanadi.

Ushbu mexanizmlar inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish jarayonlarini rag'batlantirish uchun zarur bo'lgan imkoniyatlarni taqdim etishda muhim ahamiyatga ega. Davlat xizmatlari inson resurslarini rivojlantirishning innovatsiya usullarini joriy etish orqali fuqarolarga yuqori sifatli xizmat ko'rsatish, ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanishni ta'minlash uchun katta imkoniyatlar yaratadi.

Barcha tashkilotlar uchun kishilarni boshqarish juda katta ahamiyatga ega. Insonlarsiz tashkilot yo'q. Hech bir tashkilot kerakli insonlarsiz o'z maqsadlariga erisha olmaydilar. Mehnat resurslarini boshqarish boshqaruv nazariyasi va amaliyotining muhim qismidir. Yirik tashkilotlarda mehnat resurslarga umumiy rahbarlik mas'uliyati kadrlar bo'limining malakali xodimlariga yuklatilgan bo'lib, u odatda shtab xizmatlari tarkibiga kiradi. Bu mutaxassislar tashkilot maqsadlarini amalga oshirishga yordam berishi uchun, ular faqat o'z sohalarini emas, balki quyi bo'g'in rahbarlarining ehtiyojlarini ham bilishlari zarur. Shu bilan birga bu rahbarlar mehnat resurslarini boshqarish xususiyatlarini, uning mexanizmi, imkoniyatlari va kamchiliklarini tushunmasa, kadrlar mutaxassislari xizmatlaridan umumli foydalana olmaydilar. Shuning uchun barcha rahbarlar insonlarni boshqarish usullari va metodlarini bilishi va tushunishi muhim [1;73].

Inson resurslarini boshqarish tizimi quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi:

1. Resurslarni rejalashtirish: inson resurslariga kelgusi ehtiyojlarni qondirish rejasini ishlab chiqish.
2. Personalni to'plash: barcha lavozimlar bo'yicha potensial nomzodlar rezervini tashkil etish.
3. Tanlash: ish joylariga nomzodlarni baholash va rezervdan eng yaxshilarini tanlash.
4. Ish haqi va imtiyozlarni aniqlash: xizmatchilarni jalb qilish, yollash va saqlab qolish maqsadida ish haqi va imtiyozlar strukturasini ishlab chiqish.
5. Kasbga yo'naltirish va moslashuv: yollangan ishchilarni tashkilot va uning bo'linmalari bilan tanishtirish, ishchida undan nima kutilayotganligi haqida tushuncha hosil qilish va qanday mehnat yaxshi baholanishini tushuntirish.
6. O'qitish: ishni samarali bajarish uchun kerakli mehnat ko'nikmalarini o'rgatish uchun dasturlar ishlab chiqish.
7. Mehnat faoliyatini baholash: mehnat faoliyatini baholash metodikasini ishlab chiqish va uni xodimg etkazish.
8. O'stirish, pasaytirish, o'tkazish, bo'shatish: xodimlarni lavozimlarga yoki boshqa ish uchastkalariga o'tkazish metodlarini ishlab chiqish.
9. Rahbar kadrlarni tayyorlash, xizmat ko'rsatishlarini boshqarish: rahbar xodimlarni mehnat samaradorligini ko'tarishga va qobiliyatlarini rivojlantirishga qaratilgan dasturlarni ishlab chiqish.



—Inson resurslarini boshqarish mazkur muammoni hal qilishning strategik jihatlarini, shu jumladan, ijtimoiy rivojlantirish masalalarini qamrab oladi, —personalni boshqarish esa ko'proq kadrlar bilan operativ ish olib borishga taalluqlidir. —Inson resurslarini boshqarish avvalo mehnat va bandlik sohasidagi munosabatlarni davlat yo'li bilan tartibga solish masalalariga, —personalni boshqarish|| esa korxona darajasidagi mehnat munosabatlari qaratilgan [2;65].

• AQSH kompaniyalarining 1500 ta menejerlari XXI asrdagi inson resurslarini boshqarish (IRB) ning roli haqida quyidagilarni aytadilar:

• ertangi ehtiyoj uchun inson resurslarini rejalashtirish korporatsiya strategiyasini shakllantirishning bir qismi hisoblanadi;

• inson resurslarini boshqarishning rahbari hamma joyda boshqaruvining yuqori aʼzosi boʻladi va biznes strategiyasi rejalari, texnologiyasi, bozor mahsulotlari va vositalari haqida toʻliq xabardor boʻladi;

• IRB ning vazifalari roli protsessual aktivatoridan (maʼlumotlar toʻplash va ishlov berish) inson resurslarini tanlash va foydalanishdagi muhim aktivatorga aylanadi;

• malaka oshirishdagi asosiy mezonlar uning xilma-xilligi va kengligi, aniq natijalarga erisha olishi, dinamizm, komandada ishlay bilishi, moʻljol olishi va ishchanlik ahloqidir;

• IRB ning eng muhim vazifalaridan biri korporatsiya madaniyati, qadriyatlar va maqsadlari birikmasidan iborat boʻlib qoladi [3;55].

Birinchi va eng muhimi, bu Shimoliy Amerika va Gʻarbiy Yevropa industrial dunyoda mehnatga eng koʻp haq toʻlanadigan mamlakatlarga juda tez aylanganligi. 80-yillar boshidan Tinch Okean mintaqasi mamlakatlarida mahsulotning past bahosi va yuqori sifati gʻarbiy kompaniyalar egallab olgan bozorni barbod qildi. Bu xonavayronlik koʻp kompaniyalarni oʻz mahsulotlarini dengiz ortida joylashtirishga majbur qildi. Anʼanaviy sanoatdagi (koʻmir, poʻlat) yuqori mehnat haqi past baholi import oldida qiyinchilikka uchradi [4;12].

Gʻarbda tor huquqiy va tashkiliy doiralar sababli ish beruvchilarning manyovr imkoniyatlari cheklangan. Xodimlarni ishdan boʻshatish yuqori huquqiy va moliyaviy xarajatlarga olib kelishi mumkin. Xodimlarni yoʻqotish mehnat intensivlashtirishidan texnologiya identifikatsiyasiga oʻtishining natijasiga aylandi. Parallel ravishda Angliya

### **Yapon menejerlari boshqaruv siyosatning yoʻnalishlari<sup>8</sup>**

|                                                                    |               |
|--------------------------------------------------------------------|---------------|
| Inson resurslari (IR) potensialining rivojlanishi                  | <b>86,6%</b>  |
| IR potensialidan puxta foydalanish                                 | <b>78,9 %</b> |
| Guruh tarzidagi faoliyatning rivojlanishi                          | <b>47,1 %</b> |
| Katta yoshdagi ish bilan bandlarning rivojlanishiga eʼtibor berish | <b>42,4 %</b> |
| Malaka darajasidagi xilma-xillikni kengaytirish                    | <b>38,3 %</b> |
| Mehnat munosabatlarining barqarorlashuvi                           | <b>35,3 %</b> |
| Mehnatning boyitilishi va rotatsiya                                | <b>33,9 %</b> |
| Motivatsiya fondlarining toʻldirilishi                             | <b>29,6 %</b> |
| Mehnat sharoitlarining yaxshilanishi                               | <b>9,4 %</b>  |

hukumati qonunchilikka oʻzgartirish kiritib, kasaba uyushmalarning ish beruvchilarga qarshilik koʻrsatish imkoniyatlarini cheklab qoʻydi. Hukumat shuningdek bozorni yagona tartiblashtiruvchi sifatida qabul qildi, hayotning koʻp sohalariga davlatning aralashuvini

minimumgacha qisqartirdi. Hozirgi davr adabiyotida xarajatlarni kamaytirish bo'yicha IRMga mos keluvchi eng qiziqarli model mavjud. Bu Atkinson ishlab chiqqan (1984) –egiluvchan firma Modelidir. Unga ko'ra har bir korxonada xodimlarni ikki guruhga: –yadro|| va –periferiya||ga bo'lish orqali egiluvchanlikning uchta shakli (funksional, miqdoriy va 25 moliyaviy) kuchaytiriladi. Yadro kompaniyaga xos professional xususiyatlarga ega yoki ishchi kuchi bozoridan topish qiyin bo'lgan xodimlardan tarkib topadi. Bularga uzoq muddatli ish taklif qilinadi, biroq bozor sharoitlari o'zgargan holda ular qayta o'qib chiqishlari zarur. Periferiya xodimlariga taklif qilinadigan ish uning saqlanishi uchun maxsus kafolatlariga ega emas. Ularga qisqa muddatli yoki kontrakt asosidagi qisman bandlik taklif qilinib, bu bozor sharoiti yomonlashganda xodimlar sonini qiyinchiliksiz kamaytirishga imkon beradi. Bunday kishilar odatda past darajadagi professional sifatlarga ega va ularni tashqi ishchi kuchi bozoridan topish oson. Bu model chuqur tanqid qilinganligiga qaramay, faqat ish haqini o'zgartirish masalasiga qiziquvchi tashkilotlar uchun katta qiziqish uyg'otmoqda.

2. Xodimlar - maksimallashtirish zarur bo'lgan resurs. Ko'p firmalarda, ayniqsa, bozorda yetakchilik uchun kurashishga majbur bo'lgan firmalarda xodimlar va bozorni anglash o'zgardi. Ular raqobat sharoitida bozorda ustunlik qilish kam darajada ishlab chiqarish xarajatlariga, ko'p darajada mahsulotni differentsiyalashga, yangilik kiritish va bozordagi o'zgarishlarga reaksiya tezligiga bog'liqligini tushundilar. Mahsulot tannarxi hisobiga asoslangan raqobat bozor o'zgarishlariga tez moslashish qobiliyatiga asoslangan raqobatga yon bosa boshladi. Shunday fikrga kelindiki, agar kompaniya kimningdir boshqarish tizimidan nusxa ko'chirib ustunliklarga erishgan bo'lsa, demak, boshqa firmalar ham undan nusxa olishlari mumkin va ustunlik bunda yo'qoladi. Shuningdek, beqaror iqtisodiy sharoitlarda bozorda uzoq muddatli ustunlikning yagona manbai o'z xodimlarining qobiliyatlarini bilish hisoblanadi. Amerikada ayrim elektronika ixtisoslashgan (Hewlett Packart, IBM) yetakchi kompaniyalarda inson resurslarini boshqarish amaliyotiga katta e'tibor qaratildi. Bu yerda ishchilar mehnat birligi sifatida emas, balki kompaniya salohiyati va innovatsiyalar manbai sifatida qaraladi. Bunday kompaniyalarda boshqarish uslubi va personalga munosabat sinchiklab o'rganildi. Ular ommaviy bozor va ommaviy ishlab chiqarish bilan bog'langan xodimlarning yuqori –chetlatilganlik|| darajasidan birmuncha farq qiladi. Bu ommaviy ishlab chiqarish o'rnini tez o'zgarayotgan bozorda raqobat qilishga imkon beruvchi egiluvchan shakllar bosishi kerakligi haqidagi xulosani chiqarishga asos bo'ldi. Personalga aktivlarga kabi bo'lgan munosabat, ya'ni ularni iloji boricha o'stirishni ko'zlaydigan munosabat IRM bilan bog'liq bo'lgan –yumshoq|| masalani keltirib chiqardi. Korxonalarda 50 yillik ijtimoiy va ilmiy izlanishlar xodimlarning ixtirochilik qobiliyatlari va sodiqligini maksimallashtirishga qanday ko'mak beradi? Motivlashtirish nazariyalari, liderlik uslublari, ish joyini jihozlash, guruhning ishi, sanoat korxonalarida mehnat munosabatlariga bag'ishlangan adabiyotlar asosan amerikada chiqarilgan. Mehnat munosabatlarini o'rganuvchi maktab ishini qayta o'rganish IRMda ikkinchi yo'nalish bo'lib qoldi.

3. Strategik integratsiya. Inson resurslarini boshqarish muammolari bo'yicha eng muhimi-personalni boshqarish strategiyasining korxona strategiyasi bilan chambarchas bog'liqligidir. Bu yondashuvda 2000-yillarda strategik fikrlashda sodir bo'lgan chuqur o'zgarishlar aks etgan. Bu davrgacha strategiyani markazlashtirish muvaffaqiyat garovi degan dunyoqarash ko'pchilikka xos edi va bunday yondashuv ikkita g'oyaga asoslanar edi. Birinchisi, korxonalarda yagona markaz bo'lishi va u butun korxona strategiyasini qadamba-qadam ishlab

chiqishga mas'ul bo'lishi zarur. Ikkinchisi: risk (tavakkalchilik xavfi) manbalarini firmaga birlashgan holda engish mumkin, va bu xavf qanchalik katta bo'lsa, uning boshqarilishi shunchalik markazlashgan bo'lishi kerak. Bunday markaz sharoitida markaz va periferiya o'rtasida nazorat qiluvchi xarakterdagi uzviy aloqalar, strategik rejalashtirish va ishlab chiqarish ustidan nazorat o'rtasida uzviy aloqalar talab qilinar edi. Bu ko'p darajada funksional prinsip bo'yicha tashkil qilingan ko'p sonli ierarxik tuzilmalarga ega yirik korxonalarning ko'payishiga olib keldi. 2000-yillarning boshida bu yondashuvdan voz kechildi. Porter (1985) yangi nazariyani ilgari suruvchilardan biri bo'ldi. Bu nazariya korxonaning muvaffaqiyati bozor o'zgarishlariga qanchalik tez reaksiya ko'rsatishiga bog'liq degan fikrlarga asoslangan edi. Biroq beqarorlik sharoitida bozor o'zgarishlariga javob harakatlarni rejalashtirish juda qiyin. Markazlashgan holda ishlab chiqilgan strategiyalar egiluvchanmasligi sababli detsentralizatsiya, dekonglomeratsiya zaruriyati haqidagi dunyoqarashlar vujudga keldi. Dekonglomeratsiya - bu yirik korxonalarning –strategik birliklar||ga bo'linishidir. –Strategik birliklar|| o'zlarining maxsus strategiyalarini va ularga mos personalni boshqarish strategiyalarini ishlab chiqa boshladilar. –Strategik birliklar|| va markaz o'rtasidagi bog'lanish zaiflashdi, biroq markaz o'zi mo'ljallagan ishlab chiqarish rejalari bajarilishini nazorat qilish huquqini saqlab qoldi. Fombraun modeli (1984) strategiya, struktura va kadrlarni boshqarish o'rtasidagi bog'lanishlarni yaxshi tasvirlab beradi. Bu modeldan kelib chiqadigan asosiy masala - personalni boshqarish strategiyasini korxonaning umumiy strategiyasiga qanday ulab yuborish ma'qul? Tashqi muhitga eng qulay kirishib ketishni (iqtisodiy holatga tez reaksiya ko'rsatish va h.k.) va shu bilan birga korxonaning barcha darajalarida kadrlar salohiyatini maksimallashtirishni ta'minlovchi sharoitlarni yaratishga qaratilganlikdir.

4. Tashkiliy madaniyat. Peters va Uoterman (1982) birinchi bo'lib ichki madaniyat ayrim eng –omadli|| Amerika kompaniyalariga raqobatli kurashda muhim ustunlikka ega bo'lishini ta'minlaganligini isbotladilar. Bu kompaniyalarni –omadli|| qilgan narsalar faqat kishilar haqida g'amxo'rlik va IRM bo'yicha metodlarning rivojlanish darajasi emas, balki ular kuchli ichki madaniyatni - umumiy qadriyatlar, jamoaviy anglangan maqsadlar, xarizmatik liderlar, ularning sadoqatlikni, bozorga yuzlanganlikni ulug'lashi bo'ldi. Bundan tashqari ular eng kam rasmiy nazoratdan foydalanib ham yaxshi natijalarga erishishga qodir edilar. Nazorat asosan ijtimoiy vositalar (ko'pchilik qabul qilgan normalar, munosabatlar) yordamida amalga oshiriladi. Ko'p tashkilotlar Poters va Folebruk g'oyalaridan nusxa ko'chirdilar [5;34].

| INSON RESURSLARINI BOSHQARISHGA YONDASHUVLAR        |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                 |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Faoliyat sohasi                                     | Nimaga ustuvorlik beradi                                                                                                                     | Qanday funksiyalarni bajaradi                                                                                                                                                                                                                          | Bajarilishi to'g'risida kimga ma'lumot beriladi |
| Inson resurslarini boshqarish (strategik yondashuv) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mutloq yangi vazifalarni echishga;</li> <li>• Global, uzoq muddatli vazifalarni echishga</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Inson resurslarini rejalashtirish;</li> <li>♣ Shaxsiy qobiliyat va malakani oshirish;</li> <li>♣ Korxonaning xodimlarga sarflanadigan harajat doirasida xodimlar uchun xarajatlarni rejalashtirish</li> </ul> | Korporatsiya prezidentiga                       |

|                                          |                                                                           |                                                                                                                                                                                                                  |                                |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| Xodimlar bilan ishlash (tezkor faoliyat) | Ma'muriy aralashuvga zaruriyat tug'iladigan kundalik muammolarni echishga | <ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Kadrlarni tanlash va joy joyiga qo'yish;</li> <li>♣ Mehnat motivatsiyasini boshqarish; Texnika xavfsizligini nazorat qilish;</li> <li>♣ Nizolarni hal qilish</li> </ul> | Korporatsiya vitseprezidentiga |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|

Tez orada kompaniyalarda yagona qiyinish uslubi va maxsus qabullarga katta ahamiyat berila boshlandi. Ammo o'tkazilgan empirik tadqiqotlar bunday nusxa ko'chirishlar samarali natijalarga olib kelmasligini ko'rsatgan.

5. Personalni boshqarish usullari: "Yaponlashtirish". Agar —omadli kompaniyalar IRM amaliyotining ishonchsiz tasdig'i bo'lsa, ayrim yirik yapon kompaniyalarining omadi va muvaffaqiyati isbotlandi. Ular o'z amaliyotlarining ko'p usullarida IRM idealini - kam darajali ierarxiya va nazoratning rasmiy shakllari; kuchli tashkiliy madaniyat; ishchilarning sadoqati; mehnatni tashkil etishning egiluvchan formalari; kichik xarajatlar; mahsulotning yuqori sifati; qat'iy bozorga yuzlanganlikni aks yettirar edilar. Bozordan yapon kompaniyalari tomonidan siqib chiqarilayotgan g'arbiy kompaniyalar ularning boshqarish va tashkillashtirish usullarini ko'chirish orqali o'z yo'qotishlarini qaytarishga urindilar. G'arbiy kompaniyalar ishlab chiqarishga yapon texnologik yondashuvlarni qo'llaganlarida o'sish samaradorligiga erishishlari mumkin. Biroq ular boshqaruvga ijtimoiy yondashuvlarni qo'llaganlarida kam muvaffaqiyatga erishdilar. Masalan, ishlab chiqarishga —hamma narsa o'z vaqtida (Just-In-Time)-JIT degan yondashuv mahsulot ishlab chiqarish jarayonida keraksiz xarajatlar shakllari va harakatsizlikni yo'qotishni yoqlab chiqdi. Bu, ehtimol, ishlab chiqarishning eng samarali shaklidir, biroq u tebranishlar va cheklanishlar oldida zaif. Bu farqlanishlardan himoya tadbirlari juda kam, shuning uchun u xodimlarning kompetentligi va sidqidil ishlashiga ko'p darajada bog'liq. Aynan inson omili - ko'chirish qiyin bo'lgan va raqobatda yapon kompaniyalariga ustunlik beruvchi element. Xuddi shunday, sifatni har tomonlama boshqarish (TQM) maqsadi ishlab chiqarishning har bir uchastkasida, boshlang'ich paytidan iste'molchigacha yuqori sifat standartlarini o'rnatish hisoblanadi. Biroq ayrim texnik muammolar vujudga kelishiga qaramay, TQM tashkilotning barcha faoliyat doiralariga sifat olib kiruvchi madaniyatga ko'p jihatdan bog'liq. TQMni joriy qilgan g'arbiy kompaniyalar kam hollarda tashkilotning barcha darajalarida yapon darajasidagi sifatga erishadilar. IRM uchun muhim xulosa shuki, ko'chirib o'tkazilgan boshqaruv amaliyoti oddiy, texnik ko'rsatkichlar yig'indisi sifatida emas, balki ijtimoiy-texnik parametrlar majmui sifatida ko'rib chiqilishi kerak. Ko'p g'arbiy kompaniyalar (shuningdek, olimlar ham) yaponchcha ish usullarini yuzaki o'rganib, ularni boshqa mamlakatlarda oson qo'llash mumkin deb o'yladilar. Ular bu kompleksda kamroq ko'zga tashlanadigan ijtimoiy-madaniy asoslarni ko'pincha inkor etadilar.

6. Personalni boshqarish – strategik funksiya. IRMga qiziqishlarni aks yettiruvchi adabiyotlarning juda ko'p qismi personalni boshqarish mavzusiga bag'ishlangan. Ko'pchilik insonlar uchun IRM - strategik masalalarga ko'proq ahamiyat beruvchi kadrlarni boshqarish amaliyotining boshqacha nomidir. Ko'p yillar mobaynida tashkilotlarda personalni boshqarish strategik vazifa hisoblanmas edi. Bu vazifa asosan tashkilotning birlamchi darajasida ish kuchini tartibga solish, ishlab chiqarish (mehnat) munosabatlarini boshqarish masalalarini o'z

ichiga olar edi. Bu masalalar kam hollarda strategik ta'sir yoki hokimiyatga ega bo'ladi. Biroq, firmalar yaponcha uslublarni, yetakchi firmalar amaliyotini ko'chirib o'tkazishga, tashkiliy madaniyatni o'zgartirishga, tashkiliy maqsadlarga erishishda insonlar hissasini ko'paytirishga harakat qila boshlashi bilan personalni boshqarish amaliyoti yanada ko'p ahamiyat kasb etadi. Umuman, ishchilarni tanlash jarayonida nomzodlarni sinashning turli usullardan foydalaniladi. Evropa va Amerika kompaniyalarning ko'pi tanlash jarayonining ayrim bosqichlarida psixologik testlardan foydalanmokda. Testlar faqat qobiliyatlarni aniqlash va ish sifatini taxmin etish uchungina emas, balki kompaniya tashkiliy madaniyati xususiyatlariga nomzodning to'g'ri kelishini aniqlash uchun ham ishlatiladi. Masalan, —Nissan|| korporatsiyasi Shimoliy Angliyada mashina yig'uvchi yangi zavodga ishchilarni tanlash vaqtida ularning texnik qobiliyatlariga kam ahamiyat bergandilar, chunki ularga zaruriy ta'lim berishni mo'ljallangan edilar. Biroq barcha nomzodlar psixologik testlardan to'la o'tkazilib, ularning qadriyatlari, hayotga munosabatlari va shaxsiy sifatlari yaponcha boshqaruv uslubiga, va ayniqsa, —Nissan|| korporatsiyasi madaniyatiga mos kelishi aniqlangan. Buyuk Britaniyaning boshqa kompaniyalari sof ekologik maydonlarda yangi sanoat zavodlarini joylashtirishda shu kabi personalni tanlash jarayoniga amal qildilar. Bajarish sifatini boshqarish ham yanada takomillashgan. Mehnat haqi va mukofotlash tizimi shaxsiy faoliyat sifatiga bog'liqligi kuchaygan. Ijtimoiy va 30 xususiy sektorlarda tashkilotning barcha bo'g'inlarida o'tkazilayotgan rasmiy attestatsiyalar aniqlashtirilgan. Kadrlarni o'qitish kompaniya xususiyatlariga yo'naltirilgan.

7. Boshqaruv siyosatining tanlov modellari. Bu model (1984) adabiyotlarda e'lon qilingan bo'lib, IRM modellari ichida eng muhimi hisoblanadi. U firmalarga o'z IRM strategiyasini ishlab chiqish uchun qat'iy qoidalarni keltirmaydi. Buning o'rniga u IRM strategiyasida 4 asosiy aspektni hisobga olishni taklif qiladi. Xodimning ta'siri - o'z ichiga boshqaruv usullarini, ishchi ittifoqlarini tan olish darajasini, jamoaviy kelishuvchilik usullarini, xodimlar bilan maslahatlashish va jalb qilishni, kommunikatsiya tizimlarini va boshqalarni oladi. Inson resurslari oqimi insonlarni tashkilot ichida harakatlanishi (tanlash, qabul qilish, o'qitish, attestatsiya, rivojlantirish, martabani rivojlantirish, mehnat shartnomasini bekor qilish) bilan bog'liq personalni boshqarish faoliyat turlarini o'z ichiga oladi. Mukofotlash tizimi ish haqi, nafaqalar, bajarish sifati mezonlari tizimlarini o'z ichiga oladi. Ish joyini tashkil qilish tizimi texnologik tizimlar tanlovini, ish joyi dizayni, nazorat va axborot tizimlari, shuningdek, axborot texnologiyalaridan foydalanish kabilarni o'z ichiga oladi. Boshqaruv siyosati tanlovining bu sohalari IRM strategiyasining to'rtta kritik komponentini ifodalaydi va bir sohadagi tanlov boshqa sohalarga ta'sir etadi. Bir kompaniyalarga o'z siyosatlarini tanlashda yagona tanlov usulini taklif qilib bo'lmasligini isbotlaydi. Har bir firma o'z xususiyatlariga va turli ish tajribasiga ega. SHuning uchun firma rahbarlarining fikrlash saviyasiga ko'p narsa bog'liq. Biroq, firmalar mana shu to'rtta sohada to'g'ri tanlov amalga oshirsalar ishlab chiqarishning yuqori samaradorligiga erishishlari isbotlangan. Bu model olimlar tomonidan ko'p punktlar bo'yicha avvalo, siyosatni tanlash haqida aniq materialning yetarli emasligi, tahliliy jihatdan kamchiligi, tajribalarda tekshirish qiyin bo'lgan fikr-mulohazalarga tayanishi bo'yicha tanqid qilingandi. Biroq u boshqa modellarga nisbatan har tomonlama rivojlantirilgan va IRM —kartasi 31 sifatida namoyon bo'ladi. Uning ustunligi shundaki, u har qanday madaniyat va tashkilotga tatbiq etilishi mumkin.





#### Адабиётлар/Литература/References:

1. O. A. Lymareva, A. V. Badilenko Xizmat ko'rsatish sohasida inson resurslarini boshqarish: investitsiyalar va ularning samaradorligi.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining —O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha harakatlar strategiyasi to'g'risidagi №PF-4947 sonli Farmoni. //Xalq so'zi, 2017-yil 8-fevral.
3. Sh. M.Mirziyoyev. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik - har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. -Toshkent: O'zbekiston, 2017 y.,104 b.
4. Abduraxmonov Q.X., Shoyusupova N.T. Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiymehnat munosabatlari. Darslik - T.: 2011. – 691 b.
5. Human Resource Management. Fifteenth Edition/Robert L.Malthis, John H.Jackson Sean R. Valentine. Patrisia A. Megllch 2017. 2014 Cengage Learning WCN 02.200.206

**SCIENCEPROBLEMS.UZ**

**ИЖТИМОЙ-ГУМАНИТАР ФАНЛАРНИНГ  
ДОЛЗАРБ МУАММОЛАРИ**

*№ 9 (4) – 2024*

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-  
ГУМАНИТАРНЫХ НАУК**

**ACTUAL PROBLEMS OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES**

**Ижтимоий-гуманитар фанларнинг  
долзарб муаммолари**” электрон  
журнали 2020 йил 6 август куни 1368-  
сонли гувоҳнома билан давлат  
рўйхатига олинган.

**Муассис:** “SCIENCEPROBLEMS TEAM”  
масъулияти чекланган жамияти

**Таҳририят манзили:**

100070. Тошкент шаҳри, Яккасарой  
тумани, Кичик Бешёғоч кўчаси, 70/10-  
уй. Электрон манзил:

[scienceproblems.uz@gmail.com](mailto:scienceproblems.uz@gmail.com)

**Боғланиш учун телефонлар:**

(99) 602-09-84 (telegram).