

SCIENCE
PROBLEMS.UZ

ISSN: 2181-1342 (ONLINE)

№ S/4 (3) - 2023

ИЖТИМОЙ-ГУМАНИТАР ФАНЛАРНИНГ
ДОЛЗАРБ МУАММОЛАРИ

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

ACTUAL PROBLEMS OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES



ЭЛЕКТРОН ЖУРНАЛ

ЭЛЕКТРОННЫЙ ЖУРНАЛ

ELECTRONIC JOURNAL

SCIENCEPROBLEMS.UZ

ИЖТИМОЙ-ГУМАНИТАР ФАНЛАРНИНГ ДОЛЗАРБ МУАММОЛАРИ

Махсус сон

№ 5/4 (3) – 2023

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО- ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

ACTUAL PROBLEMS OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

ТОШКЕНТ-2023

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.

08.00.00-ИҚТИСОДИЁТ ФАНЛАРИ:

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

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

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

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

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;

Шакаров 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;

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

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

10.00.00-ФИЛОЛОГИЯ ФАНЛАРИ:

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

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

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 ФАНЛАРИ:

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

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

Эсанова Замира Нормуратовна – 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;

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

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

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;

Тайланова Шоҳида Зайниевна – педагогика фанлари доктори, доцент.

19.00.00-ПСИХОЛОГИЯ ФАНЛАРИ:

Каримова Васида 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 психология кафедраси мудири;

Атабаева Наргис Батировна – психология фанлари доктори, доцент, Низомий номидаги Тошкент давлат педагогика 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 Мархабоевна – 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 рўйхати (Рўйхатга) киритилган.

Crossref DOI:

Тахририят Crossref DOI нинг расмий аъзоси ҳисобланади ва 10.47.390 DOI префиксига эга. Ҳар бир нашр ва илмий мақолага индивидуал Crossref DOI рақами берилади.

Google Scholar

Журнал Google Scholar (Академия) да индексацияланади.

Ижтимоий-гуманитар фанларнинг долзарб муаммолари электрон журнали 1368-сонли гувоҳнома билан давлат рўйхатига олинган.
Муассис: “SCIENCEPROBLEMS TEAM” масъулияти чекланган жамият.

Тахририят манзили:
Тошкент шаҳри, Яккасарой тумани, Кичик Бешёғоч кўчаси, 70/10-уй. Электрон манзил: scienceproblems.uz@gmail.com
Телеграм канал: https://t.me/scienceproblems_uz

МУНДАРИЖА

07.00.00 – ТАРИХ ФАНЛАРИ

- Аббасов Беҳзод Бахтиёрвич*
1946 – 1965 ЙИЛЛАРДА ФАРҶОНА ВОДИЙСИДА ИРРИГАЦИЯ ВА МЕЛИОРАЦИЯ ИШЛАРИ
ҲАМДА АҲОЛИНИ ЯНГИ ЎЗЛАШТИРИЛГАН ЕРЛАРГА КЎЧИРИШНИНГ
БОШЛАНИШИ 10-21
- Бабалжанов Хасан Бахтиёрвич*
ИККИНЧИ ҲАҶОН УРУШИ ДАВРИДА ЎЗБЕКИСТОНДА ОЗИҚ-ОВҚАТ МАҲСУЛОТЛАРИ
ТАЪМИНОТИДА ТОМОРҚА ХЎЖАЛИКЛАРИНИНГ ЎРНИ 22-27
- Саидбобоева Гулзора Нематжоновна*
ГОЭЛРО РЕЖАСИ ВА УНИНГ ЎЗБЕКИСТОН ҲУДУДИДА АМАЛГА ОШИРИЛИШИ 28-36
- Rasulov Ma'murjon Foziljonovich*
O'ZBEKISTONDA XALQARO SAYYONLIKNI RIVOJLANTIRISHDA MADANIY MEROS
OBJEKTLARINING O'RNI 37-42
- Жиянбекова Шарофат Абдикахаровна*
А.С. ПУШКИН НОМИДАГИ САМАРҚАНД ВИЛОЯТИ КУТУБХОНА МАРКАЗИНИНГ ТАШКИЛ
ЭТИЛИШИ ВА ШАКЛЛАНИШИ ТАРИХИ 43-51
- Esonov Ziyodbek Yuldashevich*
FARG'ONA VODIYSI QORAQALPOQLARI HUNARMANDCHILIGI TARIXIDAN 52-58
- Фарманова Гульнора Комилевна*
ИЗ ИСТОРИИ ПЕРВЫХ АРХЕОЛОГИЧЕСКИХ РАБОТ И ИССЛЕДОВАНИЙ НА
АФРАСИАБЕ 59-65
- Turaev Sherzod Gulboy ugli*
DESCRIPTION OF CHARACTERISTICS AND TYPES OF LIVESTOCK FARMING OF SURKHAN
OASIS IN B.H. KARMISHEVA RESEARCH 66-71
- Сотиболдиев Файратжон Отамирзаевич*
ИНТЕРНЕТНИНГ ТАЪЛИМ ТИЗИМИГА КИРИБ КЕЛИШИ ТАРИХИ: МУАММО ВА
ЕЧИМЛАР 72-78
- Rasulov Azizkhon Mukhamadqodirovich*
ЎЗБЕКИСТОННИНГ МУСТАҚИЛЛИК ДАВРИ ТАРИХИ МАНБАЛАРИНИНГ УМУМИЙ
ТАВСИФИ 79-90
- Абдуллажанова Нигорахон Турдалиевна*
БЕРУНИЙ ВА ИБН СИНО ҲАЁТИ ВА ИЛМИЙ МЕРОСИ ТАРИХШУНОСЛИГИДАН 91-95
- Дониёров Носиржон Абдухолиқ ўғли*
ЎЗБЕК ТИЛИ ВА ИМЛО СИЁСАТИДАГИ ЎЗГАРИШЛАР ТАРИХИДАН 96-102

08.00.00 – ИҚТИСОДИЁТ ФАНЛАРИ

- Юлдашев Обиддин, Махлиё Мамбетқулова*
ИСЛОМИЙ СУҒУРТА (ТАКАФУЛ) ВА УНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ 103-109

<i>Фозилов Умид Закирович</i> БОШҚАРУВ ХОДИМЛАРИ ФАОЛИЯТИНИ ОҚИЛОНА БАҲОЛАШ ТАШКИЛОТ БОШҚАРУВ ТИЗИМИ САМАРАДОРЛИГИНИНГ АСОСИ	110-118
<i>Shoyev Davronbek Axmadjonovich</i> BOSHQARISH SIFATINI OSHIRISHDA “MENEJMENT LABORATORIYASI”NI TASHKIL QILISHNING O‘RNI	119-125
<i>Орзукулова Зумрад Абдуҳолиқ қизи</i> ТРАНСПОРТ-ЛОГИСТИКА ХИЗМАТЛАРИ САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШНИНГ ТАШКИЛИЙ-ИҚТИСОДИЙ МЕХАНИЗМЛАРИ	126-133
<i>Djurakulov Shoxrux, Isaxonova Mohinur</i> O‘ZBEKISTONDA RAQAMLI IQTISODIYOT VA UNI TAKOMILLASHTIRISH IMKONIYATLARI	134-139
<i>Raxmatullayeva Feruza Azimovna, Sharobiddinov Ahrorbek Qosimjon o‘g‘li</i> YALPI HUDUDIY MAHSULOT SAMARADORLIGINI OSHIRISH YO‘LLARI	140-146
<i>Ёдгорова Шахноза Хайридиновна</i> ЎЗБЕКИСТОНДА ВА ХОРИЖИЙ МАМЛАКАТЛАРДА ТЎҚИМАЧИЛИК САНОАТИНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ТАЖРИБАЛАРИ	147-155
<i>Qurbonov Ma‘murjon G‘ayrat o‘g‘li</i> ASOSIY ISHLAB CHIQRISH KO‘RSATKICHLARINI TAKOMILLASHTIRISH USLUBIYATI	156-166
<i>Nurullayev Hoshimjon Hamidovich</i> BUXORO VILOYATINING NOMODDIY-MADANIY MEROSONING O‘ZBEKISTON TURIZMI RIVOJLANISHIDAGI ANAMIYATI	167-172
<i>Маматов Бахадир Сафаралиевич</i> РИВОЖЛАНГАН ВА РИВОЖЛАНАЁТГАН МАМЛАКАТЛАРНИНГ ПЕНСИЯ ТАЪМИНОТИ ТИЗИМИ ТАЖРИБАЛАРИ	173-188
<i>Ғойипназаров Санжар Баходирович</i> ИНСОН КАПИТАЛИНИ РАҚАМЛИ РИВОЖЛАНТИРИШ ДРАЙВЕРЛАРИНИНГ ИНСТИТУЦИОНАЛ МОДЕЛИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ	189-195
<i>Садинов Азиз Зиядуллаевич</i> ЧИҚИНДИ МАҲСУЛОТЛАРИНИ ҚАЙТА ИШЛАШНИ ТАШКИЛ ЭТИШДА ТЕХНОЛОГИК ЖАРАЁНЛАРНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ	196-203
<i>Қурбонова Раҳима Жамшедовна, Мирзаева Ширин Нодировна, Хакимов Дамир</i> ИЖТИМОЙ КАПИТАЛНИ ЎЛЧАШДА ИЖТИМОЙ ТАРМОҚЛАР ВА ТЕХНОЛОГИЯЛАРНИНГ РОЛИ	204-216
<i>Asatxodjayeva Shoira Shukurullayevna, Maxmudov Muxammadqodir Muzaffar o‘g‘li</i> YASHIL IQTISODIYOTNING MOHIYATI VA UNGA INVESTITSİYALARNI YO‘NALTIRISH ZARURIYATI	217-222

Исломов Алишер Бахтиёр ўғли
БУХГАЛТЕРИЯ АУТСОРСИНГ ХИЗМАТЛАРИНИ КЎРСАТИШДА ПРОФЕССИОНАЛЛИКНИ
ТАЪМИНЛАШ 223-229

Agzatova Nargiza Garurovna
SPECIFICS OF ETHNOGRAPHIC TOURISM AND ETHNIC TOURISM IN UZBEKISTAN 230-237

Муродова Дилноза Чориевна
ТИЖОРАТ БАНКЛАРИНИНГ ФАОЛИЯТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ БЎЙИЧА ХОРИЖ
ТАЖРИБАСИ ВА УНИНГ АМАЛИЙ АҲАМИЯТИ 238-245

Khodjaeva Shodiyabonu Abitdjanovna
QISHLOQ XO'JALIGIDA AGROMARKETING TIZIMINING AHAMIYATI VA UNING
FUNKSIYALARI 246-250

09.00.00 - ФАЛСАФА ФАНЛАРИ

Нуруллаева Зулхумор Сидаматовна
МИЛЛИЙ ВА УМУМИНСОНИЙ МАДАНИЯТ ТИЗИМИДА МАҚОМ САНЪАТИНИНГ
ЎРНИ 251-259

Ibroximov Sarvar Mo'yudinjon o'g'li
IJTIMOIY-GUMANITAR VA MUTAXASSISLIK FANLARNI INNOVATSION PEDAGOGIK
TEKNOLOGIYALAR ASOSIDA O'QITISH ORQALI TALABALARDA FUQAROLIK POZITSIYASINI
TAKOMILLASHTIRISH 260-265

Yuldashev Ibroxim To'uchiyevich
MOVAROUNNAHR VA XUROSONDA MINIATYURA SAN'ATINING ADABIYOT BILAN O'ZARO
UYG'UNLIGI VA G'OYAVIY ESTETIK VA AXLOQIY TASAVVURLARINING
MUSHTARAKLIGI 266-271

Khamdamova Sitora Safarovna
MARKAZIY OSIYO XALQLARI TARIXIY TARAQQIYOTIDA KROSS-MADANIYATINING O'ZIGA
XOSLIGI 272-277

Абдуллаев Джасур Абдиваит ўғли
ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ КЛАССИФИКАЦИИ КАЧЕСТВ СОВЕРШЕННОГО
ЧЕЛОВЕКА 278-283

10.00.00 - ФИЛОЛОГИЯ ФАНЛАРИ

Xasanov Akbarjon Abdurashidovich
O'ZBEK TILSHUNOSLIGIDA MILLIY KONSEPTOSFERANI VOQELANTIRUVCHI LINGVISTIK
BIRLIKLAR BO'YICHA AMALGA OSHIRILGAN TADQIQOTLAR 284-292

Qurbonova Muharram Jurabekovna
XURSHID DAVRON SHE'RIYATINING TIL XUSUSIYATLARI 293-297

Сафарова Замира Рустамовна
ИНГЛИЗЧА ФРАЗЕОЛОГИЗМЛАР ТАРКИБИДАГИ ИНСОН НОМЛАРИНИНГ ЭТИМОЛОГИК
ТАСНИФИ 298-304

<i>Gubaydullin Artur Faridovich</i> THE NUANCES OF HUMOR TRANSLATION IN TERRY PRATCHETT'S 'GOOD OMENS'	305-313
<i>Tuxtayeva Dildora Zokirovna, Baxtiyorova Malikabonu Shavkat qizi</i> ETEL LILIAN VOYNICHNING “SO’NA” ASARIDA BOSH QAHRAMONLAR DINAMIKASI ...	314-318
<i>Seytnazarova Injayim Erjanovna</i> TILEWBERGAN JUMAMURATOV ASARLARIDA UNDA LMALARNING USLUBIY QO’LLANILISHI	319-325
<i>Асадова Дилбархон</i> ЎРХОН ПАМУҚНИНГ “ҚОРА КИТОБ” РОМАНИДА “ЎЗЛИКНИ ИЗЛАШ” МОТИВИ	326-342
<i>Khusanov Eldor Davlat o’g’li</i> BUYUK BRITANIYA VA AMERIKA INGLIZ SHEVALARINING O’XSHASH VA FARQLI JIHATLARI	343-348

12.00.00 – ЮРИДИК ФАНЛАР

<i>Утемурастов Махмут Ажимурастович</i> ЖАМИЯТДА ҲУҚУҚИЙ ОНГ ВА ҲУҚУҚИЙ МАДАНИЯТНИ ЮКСАЛТИРИШ – ҲУҚУҚИЙ ДЕМОКРАТИК ДАВЛАТ БАРПО ЭТИШНИНГ МУҲИМ ОМИЛИ	349-355
<i>Шымбергенова Улзада</i> ТЕРГОВ ҲАРАКАТЛАРИДА ВОЯГА ЕТМАНЛАРНИНГ ҲУҚУҚ ВА МАНФААТЛАРИНИ ҲИМОЯ ҚИЛИШДА ПЕДАГОГ (ПСИХОЛОГ)НИНГ РОЛИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ	356-362
<i>Полвонов Нажмиддин Аслиддинович</i> ЖИНОЯТ ПРОЦЕССИДА МОЛ-МУЛКНИ МУСОДАРА ҚИЛИШ МАҚСАДИ ВА УНИНГ ЎЗИГА ХОС ЖИҲАТЛАРИ ТАҲЛИЛИ	363-372
<i>Мирзаев Шухрат Шавкатович</i> КАТЕГОРИЯ «ДЕЙСТВИЕ ПРАВА»: ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И ПРЕДЕЛЫ	373-382
<i>Муҳаммадиев Сарвар Асқар ўғли</i> “ЖИНОЯТ НАТИЖАСИДА ЕТКАЗИЛГАН ЗАРАРНИ УНДИРИШДА РАҚАМЛАШТИРИШ ИМКОНИАТЛАРИДАН САМАРАЛИ ФОЙДАЛАНИШ МАСАЛАЛАРИ”	383-392
<i>Махмудов Суннат Азим ўғли</i> ЖИНОЯТ ИШИНИ ТУГАТИШ АСОСИ СИФАТИДА ЯРАШУВ ВА ХУСУСИЙ АЙБЛОВНИНГ ЎЗИГА ХОС ЖИҲАТЛАРИ	393-399

13.00.00 – ПЕДАГОГИКА ФАНЛАРИ

<i>Farrux Axmedov</i> XALQARO TAJRIBALAR ASOSIDA KURASHNI RIVOJLANTIRISH	400-409
<i>Музафарова Саодат Хайдаровна</i> ЎРТА АСРЛАР ШАРҚ АЛЛОМАЛАРИ МАЪНАВИЙ МЕРОСИДА МУСИҚА ВА УНИНГ ЭСТЕТИК АҲАМИЯТИ	410-415

<i>Xaydarova Iroda Nizomiddinovna</i> BO'LAJAK INGLIZ TILI O'QITUVCHILARI TALAFFUZINI TAKOMILLASHTIRISH NUQTAYI NAZARIDAN 2020-2021 O'QUV YILI FAN DASTURLARI VA MATERIALLARI TAHLILI ...	416-421
<i>Шукурова Нафиса Алишеровна</i> ЗАМОНАВИЙ ВОЛЕЙБОЛГА ХОС ҲИМОЯ ҲАРАКАТЛАРИНИ МОДЕЛЛАШТИРИЛГАН ТАРТИБДА ШАКЛЛАНТИРИШ	422-427
<i>Nigmanov Bori Botirovich</i> FUTBOLCHILARNI TAKTIK TAYYORLASHDA HARAKATLI O'YINLARNING AHAMIYATI	428-433
<i>Муродова Дурдона Раимжон қизи</i> БЎЛАЖАК МУСИҚА ТАЪЛИМИ ЎҚИТУВЧИЛАРИНИНГ БАДИИЙ-ЭСТЕТИК КОМПЕТЕНТЛИГИНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ ИННОВАЦИОН ПЕДАГОГИК ТЕХНОЛОГИЯСИ	434-438
<i>Axmedov Alisher Nosir o'g'li</i> ANSAMBL BILAN ISHLASH METODLARI VA TAMOYILLARI	439-447
<i>Saparboyeva Dilshoda Sobir qizi</i> BOSHLANG'ICH SINIF O'QUVCHILARIDA INSON QADRINI ULUG'LASH MADANIYATINI RIVOJLANTIRISH MEKANIZMLARI	448-452
<i>Mansurbekova Feruza Gayratovna</i> BOLALAR XORLARI BILAN ISHLASHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI	453-456
<i>Xodjayev Bolta Qurbonovich, Xojiyeva Matluba Shukurovna</i> O'QITUVCHI MEHNATNI ILMIY ASOSDA TASHKIL ETISH YO'LLARI	457-465
<i>Atamuratova Munira</i> O'ZBEK GURUHLARIDA INGLIZ TILINI XORIJIY TIL SIFATIDA O'QITISHDA MADANIY ASPEKTDAN FOYDALANISHGA OID ZAMONAVIY YONDASHUVLAR VA INTERFAOL METODLAR TAVSIFI	466-471
<i>Нурилло Эминов</i> ХОРАЗМ ДОСТОНЛАРИНИНГ МОҲИР ИЖРОЧИСИ ОТАХОН МАТЁҚУБОВНИНГ ИЖОДИГА БИР НАЗАР	472-476

08.00.00 – Иқтисодиёт фанлари

Shoyev Davronbek Axmadjonovich

“Buxgalteriya hisobi va audit” kafedrasida katta o‘qituvchisi.

Farg‘ona politexnika instituti

e-mail: d.shoiev@ferpi.uz

Tel: +998905344104

BOSHQARISH SIFATINI OSHIRISHDA “MENEJMENT LABORATORIYASI”NI TASHKIL QILISHNING O‘RNI

Аннотасија. Boshqarish sifatining asoslari, mohiyati va asosiy tushunchalari o‘rganilgan. Boshqarish sifati va unga ta’sir etuvchi omillar yoritilgan bo‘lib boshqarish sifatini oshirishning asosiy ob’yekti sifatida xodimlarning bilim va malaka ko‘nikmalari asos qilib olingan. Xodimlarning ishchanlik qobiliyatini rivojlantirish orqali boshqarish sifati va samaradorlikni oshirishning yo‘nalishlari belgilab berilgan.

Таянч со‘злар. Menеjment, menеjment sifati, xodimlar sifati, xodimlar malakasi, menеjment laboratoriyasi, ishchanlik qobiliyati, xodimlarni rivojlantirish, aqliy qobiliyat, xodimlarning faolligini oshirish.

Шоев Давронбек Ахмаджонович.

Ферганский политехнический институт.

старший преподаватель кафедры "Бухгалтерский учет и аудит"

электронная почта: d.shoiev@ferpi.uz

РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ «ЛАБОРАТОРИИ УПРАВЛЕНИЯ» В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. Изучены основы, сущность и основные понятия управления качеством. Выделено качество управления и факторы, влияющие на него, а основным объектом повышения качества управления являются знания и навыки сотрудников. Определены направления повышения качества и эффективности управления за счет развития трудоспособности сотрудников.

Ключевые слова: Менеджмент, качество управления, качество сотрудников, квалификация сотрудников, лаборатория управления, работоспособность, развитие сотрудников, умственные способности, повышение активности сотрудников.

Shoiev Davronbek Ahmadzhonovich.

Fergana Polytechnic Institute

senior lecturer of the department "Accounting and audit".

e-mail: d.shoiev@ferpi.uz

THE ROLE OF THE "MANAGEMENT LABORATORY" ORGANIZATION IN INCREASING THE QUALITY OF MANAGEMENT

Abstract. The basics, essence and basic concepts of quality management are studied. The quality of management and the factors influencing it are singled out, and the main object of improving the quality of management is the knowledge and skills of employees. Directions for improving the quality and efficiency of management through the development of the working capacity of employees are determined.

Key words: Management, quality of management, quality of employees, qualification of employees, laboratory of management, working capacity, development of employees, mental abilities, increasing the activity of employees.

DOI: <https://doi.org/10.47390/SP1342V3SI4Y2023N15>

Kirish. Hozirgi kunda sportda, xususan, futbolda yuqori natijalarga erishish uchun ishchanlik qobiliyatini rivojlantirish modellaridan keng foydalanilmoqda. Lekin oxirgi yillarda "Performance-based training" (PBL) - samaradorlik treningi korporatsiyalarda xodimlarni ma'lum bir kasbda unga belgilangan vazifalarni samarali bajarishi va samarali ishlashini yaxshilash uchun ham qo'llanilmoqda. Xodimlarning ishchanlik qobiliyatini oshirish yoki o'zini takomillashtirishga maqsadli yordam beradigan o'quv-psixologik trening "Performance-based training" (PBL) modelidan foydalanish odatda dunyo bo'yicha rivojlanib bormoqda. Bu usul berilgan funksiyani aniq bajarish ehtimolini oshirishga xizmat qiladi. Tashkil etiladigan trening imkoniyatdan maksimal darajada foydalanish va yuqori darajada rivojlanishni nazarda tutadi. Dunyo miqyosida o'z-o'zini takomillashtirish, ta'lim, sport va boshqa ko'plab sohalarda rivojlanish uchun doimiy ravishda bir nechta dasturlar ishlab chiqilmoqda.

"Performance-based training" (PBL) - xodimlar faoliyatini samarali tashkil etish, ularning o'zlashtirishlarini tezlashtirish, ish faoliyatini tahlil qilishga asoslangan dastur bo'lib ma'lumotlar asosida o'quv jarayonini ishlab chiqishdir. Ushbu o'quv jarayonda xodimlarni yangi ko'nikma va bilimlarni o'rganishi bo'yicha aniq natijalar belgilab olinadi.

Bunday o'qitish modelini ishlab chiqarish korxonalariga qo'llash faoliyat, vazifa yoki funksiyani amalga oshirish va yuqori darajada bajarish bo'yicha umumiy malaka hamda samaradorlikni oshiradi. Korxonada xodimlarining o'z ustida doimiy ishlashlari yoki o'zini takomillashtirish uchun maqsadli yordam beradigan "Performance-based training" (PBL) modelidan foydalanish orqali berilgan funksiyani aniq va qisqa vaqt ichida bajarish ehtimolini oshirishga xizmat qiladi.

Tadqiqot metodologiyasi. Tadqiqot jarayonida tahlil va sintez, induksiya va deduksiya, statistik guruhlash, ekspert baholash, ilmiy abstraksiyalash va boshqa usullardan keng foydalanildi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. Xodimlarni boshqarish muammolari *Rayner Marr*, Gerbert Shmidt, Richard Daft, Maykl Armstrong kabi xorijiy olimlarning ishlarida yoritilgan. *Rayner Marr* va Gerbert Shmidtning "Ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyoti sharoitida xodimlarni boshqarish" [1] asarida zamonaviy inson resurslarini boshqarish tizimi orqali insonga yo'naltirilgan ish muhitini targ'ib qilganlar. Richard Daft tomonidan taklif qilingan yondashuv tashkilotning samaradorligi va evolyutsiyasi funksional jihatdan uning tuzilishiga bog'liqligiga asoslanadi. Tashkiliy tizimlar nazariyasining zamonaviy qarashlari va modellari mashhur korporatsiyalarning - Nokia, Chrysler, Microsoft, Ford Motor, Nissan, Xerox, Gillette, NBC, Tommy Hilfiger va boshqalarning faoliyatlari misolida ko'rib chiqilgan.[2]. Maykl Armstrongning "Inson resurslarini boshqarish amaliyoti" nomli asarida inson resurslarini boshqarishning ilmiy asoslari yoritib berilgan[3]. Ular tomonidan menejmentning umumiy masalalari bilan birga, uning inson resurslarini boshqarish bilan bog'liq turli yo'nalishlari ham ko'rib chiqilgan.

Xodimlarni boshqarish bilan bog'liq turli muammolarni hal qilishda MDH olimlaridan A.Ye.Anatolyev, P.V.Malinovskiy, N.M.Malinovskayalarning "Upravleniye personalom" asarida

xodimlarni boshqarishning zamonaviy yondashuvlaridan foydalanish taklif etiladi va xodimlarni boshqarish konsepsiyasi, xodimlarni boshqarish strategiyalari, xodimlarni boshqarish texnologiyalari va usullarini ko'rsatib beradi[4]. T.B.Bazarov "Xodimlarni boshqarish" darsligida xodimlarni boshqarishning o'ziga xos xususiyatlarini ochib berishga harakat qilib, zamonaviy korxonalarining tashkiliy jihatlariga alohida e'tibor qaratadi. T.B.Bazarov xodimlar faoliyatini rejalashtirish, ularni ishga qabul qilishda har tomonlama o'rganish, mehnatini baholash va attestasiyadan o'tkazish jarayonini doimiy olib borish, kadrlar zaxirasini shakllantirishda ularning ish faoliyati natijalarini hisobga olish asosida rag'batlantirish xususiyatlarini yoritib bergan.[5]

R.S.Muratov, I.A.Djalolova, S.Sh.Oripovlarning ilmiy qarashlarida asosiy ob'yekt sifatida korxonalar qaralib, unga ta'sir etuvchi omillar va ko'rsatkichlar tizimi atroficha tahlil qilib berilgan[6]. I.O.Ulashev, Sh.A.Atamuradovlarning ilmiy qarashlarida esa boshqarish va unga qo'yilgan talablar, tamoyillari o'rganilgan. Shuningdek boshqarish mexanizmidagi muammolar va ularni yechish masalalari yoritib berilgan[7].

G.Sh.Xonkeldiyevaning ilmiy tadqiqot ishlarida korxonalarini boshqarishning tashkiliy-iqtisodiy ko'rsatkichlar tizimi, rag'batlantirish va samaradorlikni oshirishning asosiy yo'nalishlari ko'rsatib berilgan[8]. N.E.Bauman nomidagi Moskva davlat texnika universiteti Iqtisodiyot fanlari nomzodi G.B.Larionovning "Xodimlarni boshqarish sifati"[9] ilmiy maqolasida boshqarish sifati murakkab kategoriya sifatida baholangan hamda uni falsafiy, ijtimoiy, huquqiy va iqtisodiy ko'rib chiqishga e'tibor qaratilgan.

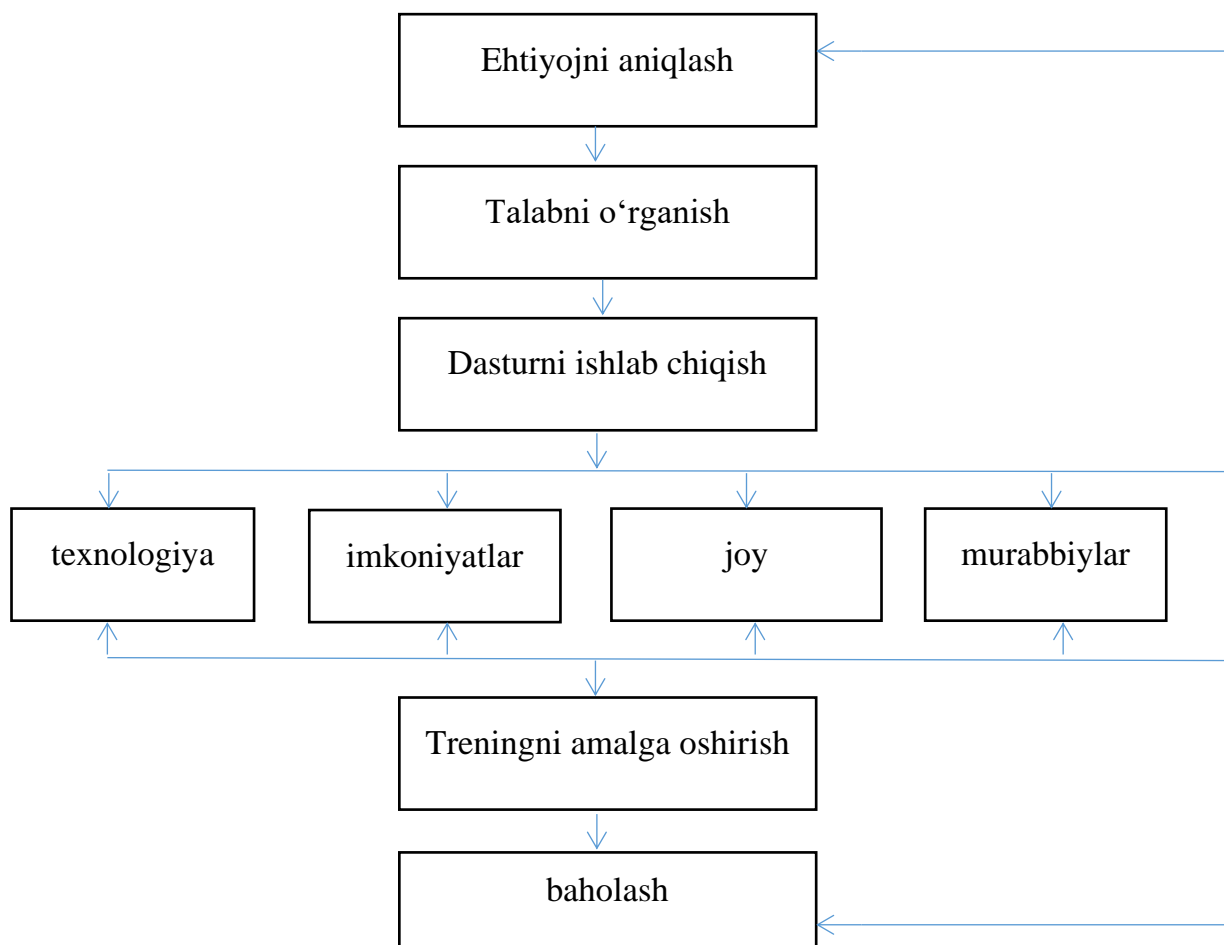
Xalqaro tajribalar asosida boshqarishning zamonaviy usullaridan foydalanish orqali boshqarish samaradorligi va boshqarish sifatini rivojlantirishga alohida e'tibor qaratilgan. Shuningdek, Djordj S., Vaymerskix[10], A.L.Gaponenko, A.P.Pankruxina[11], G.Niv [12], Ye.V.Shubenkova[13], va boshqalar boshqarish ilmining rivojlanishiga o'z hissalarini qo'shgan. Ushbu olimlar tomonidan boshqarishning o'ziga xos tomonlari va uning rivojlanishiga ta'sir etuvchi omillar muayyan darajada o'rganilgan. Ularning ishlarida xodimlarni boshqarishning umumnazariy va ayrim uslubiy masalalari yoritilgan. Shuni ta'kidlash kerakki, shiddat bilan o'zgarib borayotgan bugungi bozor sharoitida faoliyat yuritish xodimlarni boshqarish masalasiga yangicha nigoh bilan qarashni talab qilmoqda. Raqobatchilik muhiti o'z navbatida xodimlarning doimiy malakasini oshirib borishni talab etmoqda.

Tahlil va natijalar. Xodimlarni doimiy ravishda kasbiy tayyorgarliklarini rivojlantirish korxonalar rahbariyati tomonidan doimiy qo'llaniladigan taomillardan bo'lishi, bu ishchilarning kasbiy rivojlanishiga xizmat qilmog'i lozim. Mazkur jarayon ish beruvchilar tomonidan xodimlar malakasini oshirish, bilimlarini kuchaytirish va o'z ustilarida muntazam ishlashlari kabi kasbiy tayyorgarlikni o'z ichiga olgan taomillardan iborat bo'ladi. Xodimlarni rivojlantirishga ustuvor ahamiyat berish jamoa a'zolarining malakasini sanoat tendensiyalari va ilg'or tajribalarga muvofiq ravishda rivojlanishini ta'minlaydi.

Xodimlarni rivojlantirishga investisiya jalb qiladigan ish beruvchilar o'z xodimlarining kuchli tomonlarini (shu bilan birga kuchsiz) aniqlashga va ko'nikmalarini oshirishga e'tibor qaratsa, ularni hozirgi holatidan yanada yaxshiroq qurollanishga olib keladi. Bu ularning ish faoliyatiga qo'shimcha qiymat qo'shadi va korxonaga ko'proq foyda keltirishi bilan birga uning qiymatini oshiradi.

Xodimlarning aqliy va jismoniy qobiliyatlarini rivojlantirish uchun menejment laboratoriyasini tashkil etish tavsiya etiladi. Menejment laboratoriyasida ikki yo'nalish bo'yicha

ishlar olib boriladi. Birinchi yo‘nalish xodimlarning ovqatlanish rasioniga rioya qilish bo‘yicha va ikkinchi yo‘nalish xodimlarning ishchanligini oshirish mashqlari bilan shug‘ullanishi bo‘yicha.



1-rasm. Treningni rejalashtirish

Birinchi yo‘nalish doirasida, xodimlarning aqliy va jismoniy ishchanligini oshirish maqsadida sog‘lom ovqatlanishning 3 ta asosiy yondashuvi bo‘lgan balanslashgan, adekvat va optimal ovqatlanish tartibini yo‘lga qo‘yishdan iborat. Xodimlarda kun davomida necha marotaba, qancha vaqt oralig‘ida, qancha davomiylikda ozuqa mahsulotlari va taomlarini taqsimlash va iste‘mol qilish me‘yorlari asosida ovqatlanish ko‘nikmalarini shakllantirishdan iborat.

Ovqatlanish ratsioniga rioya qilish orqali xodimlarning ishchanlik qobiliyatini oshirish alohida ahamiyat kasb etadi. Tibbiyot xodimlarining olib borgan tadqiqotlariga ko‘ra, kun davomida ovqatlanish me‘yorlarni to‘g‘ri taqsimlanishi xodimning mehnat samaradorligiga katta ta‘sir ko‘rsatadi. Bunda kunlik ovqatlanish xajmini 30% - ertalabki nonushta; 40 % - tushlik; 10% - kun yarmi; 20% - kechki ovqat tashkil etishi normal xolat hisoblanadi. Organizm uchun ahamiyatli bo‘lgan moddalar oqsillar, yog‘lar, uglevodlar, vitaminlar, mineral moddalar va suv iste‘moliga belgilangan normalar asosida rioya qilish xodimlarni aqliy va ishchanlik qobiliyatini yanada oshiradi. Aksincha noto‘g‘ri ovqatlanish oqibatlarini xodimlarda bo‘qoq kasalligi, kamqonlik, semirish, yurak – qon tomir kasalliklari, qandli diabet, buyrak va jigar kasalliklariga olib kelishi haqidaga ko‘nikmalarga ega bo‘lishlarini ta‘minlash kerak.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 30.10.2020 yildagi "Sog'lom turmush tarzini keng tatbiq etish va ommaviy sportni yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida" gi PF-6099-son farmoni bilan aholi orasida sog'lom ovqatlanish madaniyatini keng targ'ib qilish hamda noto'g'ri ovqatlanish odatlaridan voz kechish, sanitariya-gigiyena talablariga rioya qilish maktabgacha ta'lim, umumta'lim, o'rta maxsus, oliy ta'lim muassasalarida, korxonalar va tashkilotlarda jismoniy tarbiya bilan shug'ullanish uchun zamonaviy moddiy-texnika bazasini shakllantirishni keng amalga oshirish ko'zda tutilgan.

Xodimlarning ishchanligini oshirish bo'yicha ikkinchi yo'nalishda aqliy va jismoniy qobiliyatlarini oshirish uchun menejment laboratoriyasini shaxmat, shashka, jismoniy mashqlarni bajarish qurilmalari, xodimlarning sog'ligini tekshirish apparatlari va h.k. lar bilan ta'minlash hamda professional psixolog xizmatini yo'lga qo'yish maqsadga muvofiq bo'ladi.

1-jadval Xodimlarning ishchanlik qobiliyatini oshirish yo'nalishlari.

Aqliy ishchanligini oshirish	Jismoniy faolligini oshirish	Biologik faolligini oshirish
Shaxmat Shashka Boshqotirmalar IQ testlar	Yugurish yo'lakchalari Elliptik trenajorlar Fitnes trenajorlar	Minerallar Vitaminlar Ozuqaviy tolalar O'simlik ekstraktlari To'yinmagan yog'li kislotalar Aminokislotalar va boshqa tabiiy komplekslar.

Muntazam jismoniy mashqlarni bajarib borish va to'g'ri ovqatlanish tartibiga rioya qilish inson organizmida o'z vaznini nazorat qilishga yordam beradi, kayfiyatni yaxshilaydi, tiniqib uxlashga yordam beradi, kasallanish ehtimolini kamaytiradi, terining ahvoli yaxshilanadi, tetik va yoshroq ko'rinishga yordam beradi, qomatning tik bo'lishiga hissa qo'shadi, miya faoliyati va xotirani yaxshilaydi, stressni kamaytiradi, ko'rish qobiliyatini yaxshilaydi, ko'proq pul topishga turtki bo'ladi, Finlyandiyalik olimlar tomonidan o'tkazilgan tadqiqotda sport bilan doimiy ravishda shug'ullangan insonlar kam harakat qiladigan insonlarga nisbatan tetiklik va ish samaradorligini oshirishi natijasida ko'proq mablag' ishlab topishlari isbotlangan.

Xulosa va takliflar.

Doimiy faoliyat bilan shug'ullanadigan insonlar to'g'ri ovqatlanishga rioya qilmaslik va uyqusizlik kabi holatlarga ko'proq duch kelishadi. Albatta bunday holatlar kishilarning ish unumdorligi ta'sir etmasdan qolmaydi. Ma'lumki inson miyasi uning boshqa organizmiga o'xshab doimiy mashqlarga ehtiyoj sezadi. Shuning uchun inson aqliy mashqlarni qanchalik ko'p amalga oshirsa uning xotirasi shunchalik yaxshi rivojlanib boraveradi. Hozirgi kunda inson aqliy faoliyati bilan amalga oshirishi kerak bo'lgan turli amallarni bajaruvchi har xil elektron loyihalar insonlarning aqliy salohiyatini kamaytirishga olib kelmoqda. Masalan, xotira bo'yicha, ya'ni eslab qolish qobiliyatining pasayishi kabi muammolarning paydo bo'lishiga sabab bo'ladi. Bunday muammolarni kamaytirish uchun xodimlarning ish joylarida ularning intellektual qobiliyatlarini oshirish uchun boshqotirmalar, turli aqliy o'yinlar, kitob mutolasini yo'lga qo'yish, biron bir chet tilini o'zlashtirish kabi mashg'ulotlar bilan shug'ullanishni tashkil qilish tavsiya qilinadi. Ish faoliyati jarayonida qisqa dam olish vaqtlarini tashkil qilish ham mehnat faoliyatini samarali bo'lishiga xizmat qiladi. Tadqiqotchilarning fikricha ishchilarning har 4 soatda 15-20 daqiqa dam olishi uning miya faoliyatiga samarali ta'sir qiladi. Ishchi xodimlarning nafaqat aqliy faoliyati va kun tartibiga rioya qilishi, balki organizm uchun kerakli "A", "V", "Ye", "D" guruh vitaminlarini qabul qilishi hamda muntazam jismoniy mashqlarni

bajarib borishi ularning sog'lom turmush darajasini yaxshilashga olib keladi. Shuningdek, "Performance-based training" modeli asosida xodimlarni o'qitish tizimini joriy etish korxonaning joriy maqsadlari bilan birga strategik maqsadlarni rejalashtirishni ko'zda tutadi. Natijada xodimlar jamoaga o'z fikr va xulasalarni taklif qiladi, malaka oshirishni rag'batlantiradi, yangi ko'nikmalarni shakllantiradi va ma'lumotlar bazasini ishlab chiqadi. Bularning barchasi ish faoliyatni rivojlantirishga qaratilgan bo'ladi.

"Performance-based training" modeli asosida o'qitish tizimini tashkil qilishning afzalliklari.

1. Xodimlar ahamiyati yuqori bo'lmagan ishlarni o'rganishga ortiqcha vaqt sarflamaydilar, aksincha, korxonada rahbariyati tomonidan ahamiyati yuqori deb hisoblagan aniq sohalarni rivojlantirishga e'tibor qaratadilar.

2. Xodimlarni malakasi aniq soha bo'yicha o'z vaqtida amalga oshirilganligi sababli xodimlar tezroq malakaga ega bo'lishadi va ularda yuzaga kelishi mumkin bo'lgan xatoliklar kamayadi.

3. Korxonada malakali va tajribali xodimlarni shakllanishi natijasida mijozlarning qoniqish darajasi oshadi, ushbu holatda korxonaning raqobatbardoshligi va umumiy rentabelligi yaxshilanadi.

4. "Performance-based training" o'qitish modeli aniq bir o'quv troyektoriyasiga qaratilganligi sababli xodimlarning bilim va ko'nikmasi, umumiy ma'naviyati va o'ziga bo'lgan ishonchi ortadi. Natijada xodimlar ishlab chiqarish jarayonidagi muammo va kamchiliklarni bartaraf etishda faollik ko'rsatishadi.

5. Samaradorlikka asoslangan trening faoliyatning asosiy ko'rsatkichlari (KPI) bilan bog'liq bo'lganligi uchun xodimlarning kuchli tomonlari va imkoniyatlarini baholash bo'yicha bo'shliqlarni aniqlash imkoniyati yuzaga keladi.

Адабиётлар/Литература/References:

1. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики: [перевод / Р.Марр, Г.Шмидт, И.Прокопенко и др.] ; под науч. ред. и [с предисл.] Р.Марра, Г.Шмидта; Междунар. орг. труда, МБТ
2. Теория организации Ричард Дафт Учебник, 2010
3. Практика управления человеческими ресурсами, Майкл Армстронг. ISBN: 978-5-91180-771-9, 0 7494 4631 5; 2009 г.
4. Управление персоналом. Издательство: ЮНИТИ-ДАНА Авторы: Аксенова Елена Анатольевна, Малиновский П. В., Малиновская Н. М. 2017
5. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2015. —560 с
6. Жданкин Николай Александрович Мотивация персонала. Измерение и анализ: учебно-практическое пособие / Н. А. Жданкин. - Москва : Финпресс, 2010-. - 21 см. - (Библиотека журнала "Кадры предприятия").; ISBN 978-5-8001-0128-7
7. "Iqtisodiyot va innovation texnologiyalar" ilmiy elektron jurnali. № 1, yanvar-fevral, 2019 yil 1/2019 (№ 00039) www.iqtisodiyot.uz
8. G.Sh. Xonkeldiyeva Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida korporatsiyalarni boshqarishning ilmiy-metodologik asoslari. Iqt.fanlari doktori ilm.daraj. olish uchun yozilgan diss. avtoref.-Toshkent, 2018-71 b.

9. Джордж С., Ваймерских А. Всеобщее управление качеством: стратегии и технологии, применяемые сегодня в самых успешных компаниях –СПб.: «Виктория плюс», 2002.
10. Теория управления: Учебник / Под общ. ред. А.Л.Гапоненко, А.П. Панкрухина.- М.: Изд-во РАГС, 2004.-558 с.
11. Нив Г. Пространство доктора Деминга. Принципы построения устойчивого бизнеса – М.: Изд-во Алпина Бизнес Букс, 2005.-370 с
12. Тотальное управление качеством: Учебное пособие / Е.В. Шубенкова. Под ред. профессора Ю.Г. Одегова.-М.: Издательство «Экзамен», 2008.
13. Карлоф Б. Деловая стратегия. Пер. с англ. – М.: Экономика, 1991.
14. Antony, J. Six Sigma in the UK service organizations: results from a pilot survey, In: Managerial Auditing Journal, Vol. 19, Issue 8, 1006-1013. 2004.
15. Berman, S. Performance-based learning: aligning experiential tasks and assessment to increase learning, Thousand Oaks, CA: Corwin Press 2008.
16. Ahuja, K.. Personnel management. 3rd Ed. New Delhi. India. Kalyani publishers. 2006.
17. Gorbashko Ye.A. Upravleniye kachestvom: uchebnik — М.: Izd-vo Yurayt, 2012.
18. Бегалов Б.А., Жуковская И.Е., Методические аспекты влияния информационного общества на инновационное развитие экономики. Т.: Fan va texnologiya, 2016.

SCIENCEPROBLEMS.UZ

ИЖТИМОЙ-ГУМАНИТАР ФАНЛАРНИНГ ДОЛЗАРБ МУАММОЛАРИ

Махсус сон

№ 5/4 (3) – 2023

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 жамият

Таҳририят манзили:

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

scienceproblems.uz@gmail.com

Боғланиш учун телефонлар:

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