

## **ISHCHI KUCHIDAN SAMARALI FOYDALANISHNING IQTISODIY- MOLIYAVIY DASTAKLARI**

**Kudbiyev Davlatbay,**

Farg‘ona Politexnika Instituti,  
“Buxgalteriya hisobi va audit” kafedrası, i.f.d., professor,  
e-mail: [davlatbay.kudbiyev@gmail.com](mailto:davlatbay.kudbiyev@gmail.com), +998903000470.

**Tashpulatov Aybek Umarovich,**

Farg‘ona Politexnika Instituti,  
“Buxgalteriya hisobi va audit” kafedrası, i.f.n., dotsent,  
e-mail: [a.tashpulatov@ferpi.uz](mailto:a.tashpulatov@ferpi.uz), + 998 94 497 60 51.

### **ANNOTATSIYA**

*Zamonaviy iqtisodiy sharoitlarda, mamlakatning ko‘plab sanoat korxonalari ishining to‘g‘ri va samarali tashkil etilishi ko‘p jihatdan korxonada kadrlarni salohiyatiga va ulardan samarali foydalanishga bog‘liq. Maqolada kompaniyaning samarali faoliyatini tashkil etishning hozirgi bosqichda yangi texnologiyalarni joriy yetish, texnik vositalarning rivojlanishi, yangi mahsulotlar va xizmatlarning paydo bo‘lishi, ijtimoiy tuzilishdagi o‘zgarishlar, iqtisodiyotni doimiy ravishda qayta qurish, ishchi kuchidagi kasbiy va malakaviy o‘zgarishlar xodimlarni boshqarishning yangi zamonaviy usullarini izlashni talab qiladi.*

***Kalit so‘zlar:** islohotlar, sanoat korxonalari, mehnatni tashkil yetish, kadrlar, xodimlar malakasi, inson omili, kadrlardan samarali foydalanish, ishlab chiqarish.*

### **АННОТАЦИЯ**

*В современных экономических условиях правильность и эффективная организация работы многих промышленных предприятий страны во многом зависит от потенциала и эффективного использования персонала на предприятии. В статье показано, что внедрение новых технологий на современном этапе организации эффективной деятельности компании, развитие технических средств, появление новых продуктов и услуг, изменения в социальной структуре, постоянная реструктуризация экономики, профессиональные и квалификационные изменения в рабочей силе требуют поиска за новые современные методы управления персоналом.*

***Ключевые слова:** реформы, промышленные предприятия, организация труда, персонал, квалификация работника, человеческий фактор, эффективное использования кадров, производства.*

## ABSTRACT

*In modern economic conditions, the correctness and effective organization of the work of many industrial enterprises of the country largely depends on the potential and effective use of personnel at the enterprise. The article shows that the introduction of new technologies at the present stage of the organization of effective company activities, the development of technical means, the emergence of new products and services, changes in the social structure, the constant restructuring of the economy, professional and qualification changes in the workforce require a search for new modern methods of personnel management.*

**Keywords:** *reforms, industrial enterprises, labor organization, personnel, employee qualifications, human factor, effective use of personnel, production.*

## KIRISH

Jahon miqyosida iqtisodiy munosabatlarning zamonaviy texnologiyalar ta'sirida jadallashuvi va globallashuvi mavjud resurslardan samarali foydalanishning yangi muammolari va yechimlarini tadqiq etishni nazarda tutadi. Milliy iqtisodiyotda mehnat resurslari va ishchi kuchi salohiyatidan to'liq foydalanishda zamonaviy fan-texnika yutuqlari, innovatsiyalar va axborot-kommunikatsiya texnologiyalari bilan bir qatorda samarali iqtisodiy-moliyaviy mexanizmlarni qo'llash zarur bo'ladi. [1-2]

Ma'lumki, mamlakatda makroiqtisodiy muvozanatni ta'minlash va iqtisodiy o'sishning eng muhim masalasi yalpi ichki talabni rag'batlantirish hisoblanadi. Makroiqtisodiy darajada tovarlar va resurslar bozori kabi mehnat bozorida yalpi ichki talabni rag'batlantirishning asosiy omillari qatoriga ishchi kuchiga talab va uning taklifini ish haqi asosida muvofiqlashtirish, mehnat bozoridagi nomuvofiqlik va keskin tafovutlar yuzaga kelish sabablarini aniqlash xamda ularni bartaraf etish bo'yicha samarali boshqaruv qarorlarini ishlab chiqish va amaliyotga joriy etish chora-tadbirlarini kiritish mumkin.

O'zbekiston iqtisodiyoti jahon iqtisodiy hamjamiyatida munosib o'rin egallab borayotganligi, mamlakatimizda qulay investitsiya muhitini yaratish maqsadida va ochiq iqtisodiyotni shakllantirish yo'nalishida hukumat tomonidan olib yaratilayotgan shart-sharoitlar hamda tashqi mehnat migratsiyasining holati tashqi iqtisodiy aloqalarning tobora kengayishiga ta'sir ko'rsatmoqda. Ishchi kuchi salohiyatidan to'liq foydalanish, mehnat unumdorligini oshirish, mehnatga munosib haq to'lash tizimini takomillashtirish kabi muammolarni hal etish asosida aholining bandligini oshirishda mehnat munosabatlarining moliyaviy, tashkiliy, huquqiy va me'yoriy tashkil etuvchilarini batafsil tahlil va sintez qilish talab qilinadi. Ayniqsa, jahondagi

yuz bergan moliyaviy inqiroz va koronavirus pandemiyasi ta'sirida iste'mol mahsulotlari, shu jumladan oziq-ovqat mahsulotlari narxiga jiddiy ta'sir ko'rsatishi joylarda ish bilan bandlik, ishchi kuchi bahosi, mahalliy byudjet tushumlari va bandlikni o'zaro aloqasini ta'minlash bilan bog'liq dolzarb masalalarning ilmiy asoslangan yechimlarini aniqlashni nazarda tutadi.

### **MAVZUGA OID ADABIYOTLARNING TAHLILI.**

Respublikamizda amalga oshirilayotgan tub islohotlarning mazmun-mohiyati, shubhasiz, xalqimiz farovonligiga qaratilgan. Prezident Shavkat Mirziyoyevning 28-yanvar 2022-yilda "O'zbekistonning 2022-2026-yillarga mo'ljallangan yangi rivojlanish strategiyasi to'g'risida"gi qarorni imzoladi. O'zbekistonning yangi rivojlanish strategiyasi 7 yo'nalish va 100 maqsaddan iborat. Birinchi yo'nalish inson qadr-qimmatini oshirish va erkin fuqarolik jamiyatini yanada rivojlantirish orqali xalq davlatini qurishga qaratilgan.[3-9]

Prezident Sh. Mirziyoev tomonidan olib borilayotgan islohotlarning asosiy maqsadi chekka hududlardagi odamlarning yashash sharoitlarini yaxshilash va bandligini ta'minlashdan iborat. Biz qurmoqchi bo'lgan iqtisodiy munosabatlar ijtimoiy yo'naltirilganligi bilan boshqa mamlakatlardagi iqtisodiy munosabatlardan farq qiladi.[18-21]

O'zbekiston sanoat korxonalarini rivojlanishning barcha bosqichlarida iqtisodiyotning asosiy va birlamchi bo'g'ini hisoblanadi. Albatta, ma'lum bir korxonada kadrlar darajasini oshirish uni boshqarish shakli va usullariga, ko'lami va ixtisoslashuviga bog'liq bo'ladi. Umuman olganda, iqtisodiyotimizda mavjud bo'lgan turli mulkchilik shakllariga asoslangan korxonalar o'zaro o'xshashlik va farqlarga ega.

Ularning o'xshashligi shundaki, har qanday korxonada ma'lum tovarlar, tovarlar yoki xizmatlarni ishlab chiqaradi va muayyan faoliyat turlarini amalga oshiradi. Shunda uning asosiy maqsadi va vazifasi ifodalanadi. Shuning uchun, ularning shakli va turidan qat'i nazar, ularni mehnat bilan ta'minlash uchun asos texnologik jarayonlarni boshqaruvchi omil - inson omilidir.

Mehnat resurslari bilan ta'minlash va ulardan samarali foydalanish borasidagi ilmiy izlanishlar jahondagi ko'pgina olimlarda qadimdan qiziqish uyg'otib kelgan. Ular orasida qadimgi yunon faylasufi Aristotel (384-322) asarlari bor (Mil.avv.), [14] Adam Smit (1723-1790), [5-16] ingliz moliyachisi va klassik siyosiy iqtisod maktabining yirik arbobi, mashhur fransuz iqtisodchisi, omillar nazariyasining sanoat muallifi Jan-Baptist Sey (1772-1823) [6-18-26] David Rikardo (1772-1832) [7-8-

10]asarlari. O‘zbekistonning etakchi olimlari K.H.Abduraxmonov, N.T.Shoysupova va I.A.Bakiyevlar bu sohada ko‘plab tadqiqotlar olib borganlar. [4]

Mamlakatdagi ko‘plab sanoat korxonalarining samaradorligi va samaradorligi ko‘p jihatdan korxonada kadrlarni rejalashtirish va ulardan samarali foydalanishga bog‘liq. Shu ma‘noda xodimlar va ularning rahbarlari faoliyatni maqsadli boshqarishda muhim shaxsiy omilni ko‘radilar.[11-12] Texnik vositalarning rivojlanishi mahsulot va xizmatlarning yangi turlarining paydo bo‘lishi, yangi texnologiyalarning joriy etilishi, jamiyatning ijtimoiy tarkibidagi o‘zgarishlar, iqtisodiyotni tarkibiy qayta qurish, ishchi kuchining doimiy kasbiy o‘zgarishi bilan birga keladi.[13-15]

### **TADQIQOT METODOLOGIYASI.**

Ushbu maqola doirasida, deduksion va induksion belgilash, tizim tahlillari, detallar, mavzu doirasida faktor tahlili va yetakchi olimlar fikrlari o‘rganildi.

### **TAHLIL VA NATIJALAR.**

O‘zbekistonda aholining tabiiy o‘shish ko‘rsatkichlari mehnat resurslari dinamikasini muttasil oshib borishini ta‘minlamoqda. Iqtisodiyotning tarmoq va sohalarida yangi tashkil etilayotgan korxonalar soni, ularda yaratilayotgan yangi ish o‘rinlari ko‘lami mehnat bozoriga kirib kelayotgan ishchi kuchining malaka darajasi, unga to‘lanadigan ish haqi ishchi kuchi sonidan kam miqdorni tashkil etmoqda. [19]

Bundan tashqari, tovarlar narxi va xizmatlar tarifining hozirgi darajasiga nisbatan ishchi kuchi bahosining miqdoriy parametrlari rivojlangan mamlakatlar darajasidan hamon past bo‘lib qolmoqda. Ishchi kuchidan samarali foydalanish va uning bahosi bilan bog‘liq nazariy va amaliy muammolarning kelib chiqish sabablarini aniqlash hamda ularni hal etishning asosiy yechimlari sifatida quyidagilar taklif etiladi:

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 6-may 2960-sonli “Aholi bandligini ta‘minlash bo‘yicha olib borilayotgan ishlar natijadorligi va samaradorligini oshirishda mahalliy ijro hokimiyati va iqtisodiy kompleksning hududiy organlari rahbarlarining shaxsiy mas‘uliyatini oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” gi qaroriga muvofiq muvofiq, yangi ish o‘rinlarini tashkil etish, iqtisodiyot tarmoqlari korxonalarini hamda tadbirkorlik subyektlari faoliyatini rivojlantirish va kengaytirishda ularga amaliy yordam ko‘rsatish bo‘yicha aniq yo‘naltirilgan va tizimli ishlar olib borishda mahalliy ijro hokimiyati va iqtisodiy kompleks hududiy organlari rahbarlarining shaxsiy mas‘uliyatini kuchaytirish, shu asosda band bo‘lmagan aholini, ishga joylashtirish masalalarini hal etish ko‘zda

tutilgan. [20-23] Sohaga taaluqli bo'lgan mansabdor shaxslarning ish haqi faoliyat natijadorligiga bog'liq holda oshirilishi yoki kamaytirilishi belgilangan.

Mazkur qarorning ijrosini ta'minlashning zamonaviy mexanizmi sifatida soliqlarning bandlikni ta'minlashdagi ta'siridan foydalanish mumkin. Amaldagi Soliq kodeksining 99-moddasi birinchi bandida daromad solig'i bo'yicha to'lash muddatlarini o'zgartirish to'g'risida qarorlar qabul qilish vakolatiga ega organ sifatida belgilangan Davlat soliq qumitasini mahalliy davlat hokimiyati organlariga o'zgartirish taklif qilinadi. [18-19]

Natijada, mahalliy davlat organlarining hududidagi aholining bandligini ta'minlashga qaratilgan boshqaruv qarorlarini ishlab chiqishdagi va ularni amalga oshirishdagi chora-tadbirlarning samaradorligiga erishiladi. Bundan tashqari, mahalliy boshqaruv idoralarining soliq dastaklaridan foydalanish ta'sirida ishchi kuchining taklifi miqdoriga bog'liq ravishda tegishli ish o'rinlarini barpo etish, band bo'lmagan ishchi kuchini malakasini oshirish, kasbga qayta tayyorlash, tadbirkorlik, hunarmandchilik, kasanachilik va o'zini-o'zi band qilish kabi sohalarda vakolatlari kengayadi.

2. Ish beruvchilardan undiriladigan ijtimoiy soliq va stavkalarini o'zgartirish asosida ish bilan bandlikni oshirishga erishi mumkin. Amaldagi Soliq kodeksida barcha yuridik shaxslar uchun 12 foizli, byudjet tashkilotlari uchun esa 25 foizlik soliq stavkasi qo'llaniladi.[21] Fikrimizcha, mamlakatimizda rivojlangan G'arb mamlakatlarning tajribasini o'rgangan holda milliy nafaqa tizimi takomillashtirish, shu asosida xo'jalik yurituvchi va biznes subyektlariga ijtimoiy soliqlarni stavkalarini isloh qilish zarur.

Xususan, AQSH, Xitoy, Germaniya, Shvetsiya va Yevropa Itifoqining ayrim rivojlangan mamlakatlarida nafaqa ta'minotining asosan uch manbai qo'llaniladi: davlat, korxonalar va shaxsiy. [27]

Respublikamizda ham bir mehnat faoliyati bilan shug'ullanayotganlar uchun nafaqa yoshigacha maqsadli yig'ilib boriladigan shaxsiy jamg'arma mexanizmini sinovdan o'tkazish va joriy etish maqsadga muvofiq. Bunda shaxsiy jamg'arib boriladigan nafaqa uchun ijtimoiy soliq stavkasi chegaralarini markazlashgan holda o'rnatilgani holda uning aniq stavkasini yollanma xodimning o'zi belgilashi mumkin bo'ladi.

3. So'nggi yillar mobaynida iqtisodiyotning barcha tarmoq va sohalari korxonalarida o'rtacha ish haqi har yili 15-25 foiz ortib bormoqda. Rasmiy statistik ma'lumotlarga ko'ra, 2021-yil yakunlariga ko'ra, O'zbekistonda o'rtacha oylik



maosh 3,2 mln soʻmga teng boʻlgan. Ushbu koʻrsatkich 2019-yilda 2,32 mln. soʻmni, 2020-yilda esa 2,673 mln soʻmni tashkil etgan. [23]

Shu davrda nominal ish haqi ortgani holda inflyatsiya surʼati taʼsirida ishchi kuchiga toʻlanadigan real ish haqi miqdoridagi sezilarli oʻsish deyarli kuzatilmagan. Tovar va xizmatlar bozorida narxlarning dinamikasi rivojlangan mamlakatlardagi darajaga yaqinlashgani, inflyatsion kutishlarning barqarorlashuvi korxonalarda ish haqini yuqoriroq surʼatda oshirishga iqtisodiy zamin yaratadi.

Chunki, yuqorida koʻrsatib oʻtilganidek, yollanma xodimlar uchun toʻlanayotgan ish haqining jahon mamlakatlari bilan taqqoslama miqdori oʻrtacha darajadan sezilarli darajada pastligicha qolmoqda.

4. Qishloq joylaridagi mehnatga layoqatli aholining malakasi va kasbiy tayyorgarligining boshqa tarmoqlarga nisbatan pastligi ham ishchi kuchi qiymatiga taʼsir koʻrsatadi. Globallashtirish sharoitida ishlab chiqarishda innovatsion texnologiyalarni joriy etilishi, jahonda ilmtalab mahsulotlarning taklif va ularga boʻlgan ehtiyojning muttasil oʻsib borayotganligi kadrlar malakasiga jiddiy talablarni qoʻymoqda. [24]

Ish haqi darajasining pastligiga mehnatning texnik qurollanganligi va mexanizatsiyalash darajasining pastligi tufayli ishchi xodimlar mehnat unumdorligining yuqori emasligi xam jiddiy tasir koʻrsatadi.[25] Fikrimizcha, mavjud muammoni hal etishda qishloq xoʻjaligi korxonalari faoliyatining barqarorligiga erishish bilan bir qatorda, ularda mehnat qilayotgan xodimlarning malakasini oshirishda ish beruvchining maʼsuliyati va majburiyatlarini kuchaytirish, oliy taʼlim muassasalari, oʻquv markazlari, biznes-inkubatorlarda va bandlik idoralari qoshida kasbga tayyorlash kurslarini tashkil etish va faoliyatini kuchaytirish katta samara beradi.

5. Oziq-ovqat mahsulotlariga talab ortib borayotgan hozirgi paytda mahsulotlarning tannarxi tarkibida ish haqi va unga tenglashtirilgan toʻlovlar hissasi oʻrganish, tahlil etish va shu masalada munosib, samarali va oqilona boshqaruv qarorlarini ishlab chiqish lozim.

Rivojlangan xorijiy mamlakatlardagi kompaniyalarda ishlab chiqarilgan mahsulot qiymatida mehnat xarajatlari 40-45 foizni tashkil etgani holda, milliy kompaniyalar, firmalar va xoʻjaliklarda bu koʻrsatkich oʻrtacha 20 foizga yaqin koʻrsatkichni tashkil qilmoqda. Xususan, Fargʻona viloyatida faoliyat koʻrsatayotgan fermer xoʻjaliklarida ishchi kuchi bahosi tannarxi tarkibida 15-18 foizni tashkil etadi. [25]

Mazkur muammoni hal etish maqsadida, birinchidan, mamlakat hukumati tomonidan byudjet tashkilotlarida ish haqi miqdorini oshirish tendensiyasini davom ettirish, iqtisodiyot tarmoqlaridagi xodimlar ish haqini yuqoriroq suratda oshirish zarur, deb hisoblaymiz. Ikkinchidan, fermer xo‘jaliklari, xususiy korxonalarda va boshqalarda mehnatga haq to‘lashning minimal darajasini mavjud yagona tarif tizimining kamida ikkinchi razryadidan boshlab o‘sovchi tartibda o‘rnatilishi maqsadga muvofiqdir.

### **XULOSA VA TAKLIFLAR.**

Shunday qilib, ishchi kuchi salohiyatida samarali foydalanishda ish haqi miqdorini iqtisodiyotni barcha tarmoqlari hamda xalqaro darajaga muvofiqlash bilan bir qatorda soliq, ijimoiy sug‘urta va boshqa moliyaviy mexanizmlar yordamida aholining bandlik darajasini oshirishga, ishsizlikni kamaytirishga va, pirovard natijada, aholining turmush darajasini sezilarli ravishda oshirishga erishiladi.

### **REFERENCES**

1. Aybek, T. (2021). Simulation Modelling of Employment of the Population. CENTRAL ASIAN JOURNAL OF INNOVATIONS ON TOURISM MANAGEMENT AND FINANCE, 2(12), 57-62.
2. Ташпулатов, А. У., & Фозилов, А. Н. (2021). МОДЕЛИ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА СЕЛЬСКОМ РЫНКЕ ТРУДА. Бюллетень науки и практики, 7(11), 254-261.
3. Ташпулатов, А. (2021). ВОПРОСЫ ОПТИМИЗАЦИИ СЕЛЬСКОГО РЫНКА ТРУДА. In Современная наука. XXI век: научный, культурный, ИТ контекст (pp. 236-242).
4. ТАШПУЛАТОВ, А. У., & ФОЗИЛОВ, А. Н. (2021). БЮЛЛЕТЕНЬ НАУКИ И ПРАКТИКИ. БЮЛЛЕТЕНЬ НАУКИ И ПРАКТИКИ Учредители: Овечкина Елена Сергеевна, 7(11), 254-261.
5. Ташпулатов, А. (2021). ОПРЕДЕЛЕНИЕ РЕЙТИНГА РЕГИОНОВ ПО ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ: МЕТОДИКА И ПРАКТИКА. Ответственный редактор, 169.
6. Абдураззаков, А., Фозилов, А. Н., & Ташпулатов, А. (2021). Некоторые вопросы оптимизации рынка труда. The Scientific Heritage, (76-2), 29-32.
7. Tashpulatov, A. (2020). The use of simulation modeling in forecasting the labor market development International Journal of Research in Economics and Social

Sciences (IJRESS) Available online at: <http://euroasiapub.org> Vol. 10 Issue 8, August-2020 ISSN (o): 2249-7382| Impact Factor: 7.077|.

8. Tashpulatov, A. (2020). Modeling the supply of labor in the rural labor market. EPRA International Journal of Research and Development (IJRD), 5(5), 150.
9. Ташпулатов, А. (2020). Некоторые аспекты моделирования сельского рынка труда. In инноватика в современном мире: опыт, проблемы и перспективы развития (pp. 65-74).
10. АУБЕК, Т. (2020). Effective Rural Labour Market Development Strategy. JournalNX, 6(09), 39-44.
11. Кудбиев, Д. (2022). МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АРЕНДЫ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ И ИХ УЧЕТ. Nazariy va amaliy tadqiqotlar xalqaro jurnali, 2(1), 57-62.
12. Кудбиев, Д. (2021). ВОПРОСЫ УЧЕТА АРЕНДОВАННЫХ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ. In Современная наука. XXI век: научный, культурный, ИТ контекст (pp. 109-119).
13. Кудбиев, Д. (2021). МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА АРЕНДОВАННЫХ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ. In Современная наука. XXI век: научный, культурный, ИТ контекст (pp. 119-124).
14. Qudbiyev, N. T., Ulug'bek Erkinjon, O. G. L., & Mominov, I. L. O. (2022). TADBIRKORLIK SUBYEKTLARIDA ICHKI NAZORATNING SAMARALI TIZIMI SIFATIDA ICHKI AUDITNING O'RNI VA AHAMIYATI. Scientific progress, 3(1), 449-457.
15. Shokiraliyevich, G. I., Erkinjon o'g, M. U. B., & Tohirovich, Q. N. (2022). MOLIYAVIY HISOBOTLARNI MNXS BO'YICHA TRANSFORMATSIYASINING ZARURATI, MONIYATI VA DOLZARBLIGI. BARQARORLIK VA ETAKCHI TADQIQOTLAR ONLAIN ILMIIY JURNALI, 339-344.
16. Атабаева, З. А. (2022). ДИСТАНЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СФЕРЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ. ТАЪЛИМ ВА РИВОЖЛАНИШ ТАХЛИЛИ ONLAIN ILMIIY JURNALI, 261-266.
17. Qudbiyev, N. T., Axmadaliyeva, Z. A., & No, D. M. O. G. L. (2022). SOLIQ YUKINING BIZNES UCHUN AHAMIYATI. Scientific progress, 3(3), 699-708.
18. Qudbiyev, N. T., Qudbiyeva, G. A. Q., & Abduraximov, B. U. O. (2022). LOGISTIKADA RAQAMLI TEXNOLOGIYALARNI JORIY ETISH VA



- ULARDAN FOYDALANISHNING DOLZARBLIGI. Scientific progress, 3(1), 133-142.
19. Давлятшаев, А. А., & Жамолиддинова, М. (2022). РАЗВИТИЯ ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ РАСШИРЕНИЯ ГЛОБАЛИЗАЦИОННЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ. *Gospodarka i Innowacje.*, 22, 133-139.
20. Rakhimovich, F. I., & Rakhimovich, F. H. (2022). The Development of Economic Analysis in Uzbekistan and Some Features in the Digital Economy. *Zien Journal of Social Sciences and Humanities*, 7, 110-113.
21. Kunduzova, K. I., Qudbiyev, N. T., & Asatullayeva, N. Y. Q. (2022). IQTISODIYOTNING MODERNIZATSIYALASH SHAROITIDA ASOSIY VOSITALAR HISOBINI TAKOMILASHTIRISH MASALALARI. *Scientific progress*, 3(3), 837-846.
22. Akbaraliyevich, E. A. (2022). XUSUSIY KAPITALNING KOMPANIYA RIVOJLANISHIDAGI O'RNINI TA'BLIM VA RIVOJLANISH TA'HLILI ONLAIN ILMIIY JURNALI, 255-260.
23. Ugli, A. B. U., Tohirovich, Q. N., Khatamovna, R. S., & Nigoraxon, M. (2021). Current Assets and Their Role in Company Activity. *Journal of Marketing and Emerging Economics*, 1(7), 25-30.
24. Shokiraliyevich, G. A. I. (2021). Increasing The Income Of The Population And Reducing The Tax Burden As A Key Factor In Improving The Living Standards Of The Population. *The American Journal of Management and Economics Innovations*, 3(07), 7-10.
25. Исманов, И. Н., & Савинова, Г. А. (2021). Сопоставление Некоторых Аспектов Национальных Стандартов Бухгалтерского Учета и МСФО. *CENTRAL ASIAN JOURNAL OF INNOVATIONS ON TOURISM MANAGEMENT AND FINANCE*, 2(11), 14-19.
26. Savinova, G. A. (2020). ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ МАЛОГО БИЗНЕСА. *Theoretical & Applied Science*, (6), 227-230.