

**ГЛОБАЛЛАШУВ ЖАРАЁНИДА КОРПОРАТИВ МАДАНИЯТНИНГ ЖАҲОН  
ТАЖРИБАСИ ВА УЛАРДАН АМАЛИЁТДА ФОЙДАЛАНИШ ЙЎНАЛИШЛАРИ**

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10846858>

**Begjigitov Elmurod Erkinboy o'g'li**

*Toshkent davlat iqtisodiyoti universiteti*

*Budjet hisobi va g'aznachilik fakulteti*

*BNG' 90- guruh talabasi*

**ОПЫТ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ И  
НАПРАВЛЕНИЯ ИХ ПРАКТИЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ**

**Бегжигитов Элмурод Эркинбой огли**

*Ташкентский государственный экономический университет*

*Факультет бюджетного учета и казначейства*

*студент 90-й группы БНГ*

**THE WORLD EXPERIENCE OF CORPORATE CULTURE IN THE PROCESS OF  
GLOBALIZATION AND DIRECTIONS OF THEIR PRACTICAL USE**

**Begjigitov Elmurod Erkinboyning o'g'li**

*Tashkent State University of Economics*

*Faculty of budget accounting and treasury*

*BNG' 90th group student*

**Annotasiya.** *Maqolada korxonalar va tashkilotlarda tashkiliy madaniyatni joriy qilishda jahon tajribasini o'rganish korxonaning nafaqat milliy madaniyat va an'analari, balki tashkiliy madaniyatni ham shakllantirishda muhim rol' o'ynaydi. Bu tashkilotlarga mahalliy korxonalar va korxonalar personalini qanday ishlashini yaxshiroq tushunishga yordam beradi. Xalqaro biznesda tashkiliy madaniyatning roli va ahamiyatini tushunish, korxonaning o'sishi va rivojlanishiga to'siq qiladigan madaniy to'siqlarni bartaraf etish uchun ko'mak bo'la oladi.*

**Tayanch so'zlar:** *tashkiliy madaniyat; jahon tajribasi; xalqaro biznes.*

**Аннотация.** *В статье изучены мировой опыт внедрения организационной культуры на предприятиях и в организациях играющую важную роль в формировании не только национальной культуры и традиций предприятия, но и организационной культуры. Это 20 1/2023 Молия ва бюджет помогает организациям лучше понять, как работают местные предприятия и персонал предприятий. Понимание роли и значения организационной культуры в*

международном бизнесе может помочь преодолеть культурные барьеры, препятствующие росту и развитию предприятия.

**Ключевые слова:** Организационная культура; мировой опыт; международный бизнес.

**Annotation.** *In the article, studying the world experience in the introduction of organizational culture in enterprises and organizations plays an important role in shaping not only the national culture and traditions of the enterprise, but also the organizational culture. This helps organizations to better understand how local businesses and company personnel work. Understanding the role and importance of organizational culture in international business can help to overcome cultural barriers that hinder the growth and development of the enterprise.*

**Keywords:** *Organizational culture; world experience; international business.*

### КИРИШ

Глобал бозор ўсиб бораётгани ва маданиятлараро ва кўпмиллатли бизнес ва жамоаларни ўз ичига олганлиги сабабли, ташкилий маданий сезгирлик халқаро муваффақиятни таъминлаш учун устувор аҳамиятга эга. Халқаро бизнесда маданиятнинг роли ва аҳамиятини тушуниш бизнеснинг ўсиши ва ривожланишига тўсқинлик қиладиган маданий тўсиқларни бартараф этиш учун зарурдир.

Ўзбекистонда корпоратив бошқарув тизимини ривожлантиришга оид ислохотлар, асосан, миллий корпоратив бошқарув тизимида замонавий корпоратив бошқарув услубларини жорий қилиш, корхона ва ташкилотлар фаолиятининг самарадорлигини тубдан ошириш, уларга хорижий инвестицияларни кенг жалб этиш, уларнинг очиқлиги ва жозибadorлигини таъминлаш, корхоналарни стратегик бошқаришда корпоратив маданият ролини кучайтириш учун қулай шароитлар яратиш каби чора-тадбирларни амалга оширишга қаратилмоқда, корпоратив бошқарув тизимидаги тамойил ва ёндашувларни тубдан ўзгартириш, унга бозор иқтисодиётига хос бўлган ҳақиқий тусни бериш борасида катта ишлар амалга оширилмоқда. Ўзбекистонда корпоратив бошқарувни замонавийлаштириш доирасида Корпоратив бошқарув кодекси қабул қилиниб, унинг тавсиялари жуда кўплаб корхоналарнинг фаолиятида жорий қилинди.

### МАВЗУГА ОИД АДАБИЁТЛАР ШАРҲИ

Ҳозирги кунда корпоратив маданиятнинг энг дастлабки таърифлари ва амалиётлари маҳаллий ўқитувчи С.Кемерон ва Р.Қуиннинг «Ташкилий маданиятни диагностикаси ва ўзгариши» китобида кўриб чиқилган[2].

Маданият ва бизнесни боғлаш: 1982 йилда Нью-Йорк вақтининг энг кўп сотилган китоби Том Петерс ва Боб Уотерманнинг «Мукамалликни излашда» мажлислар залига кириб келди. Китобда мукамал деб аталадиган компаниялар ўзларининг тенгдошларига нисбатан юқори бизнес самарадорлигини ошириш учун қарашлар, қадриятлар ва хатти-ҳаракатлардан қандай фойдаланганликлари

таърифланган. Гарвард профессори Жон Коттер томонидан олиб борилган тадқиқотлар маданият ва бизнес ўртасидаги боғлиқлик ҳақидаги маълумотларни ўрганишни бошлади. Натижада, 1982 ва 2000 йиллар оралиғида биз янги бизнес моделлари ва керакли маданиятга мос равишда янги хатти-ҳаракатларни ривожлантириш учун барча ходимлар учун юқоридан пастга 21 Молия ва бюджет 1/2023 хулқ-атвор/маданиятни ўзгартириш бўйича семинарлардан фойдаланган ҳолда кўплаб маданият ўргатувчи фирмаларнинг пайдо бўлиши кўрилди.

Бутун дунёда замонавий ижтимоий иқтисодий вазиятни шакллантиришда миллий маданият маъноси ҳақида ҳам радикалроқ қарашлар мавжуд. Улардан бири А. С. Слободской шундай ёзади: «Жаҳонда ҳозирда содир бўлаётган ўзгаришларнинг миқдори иқтисодиётнинг ўзгариши эмас, балки маданият турининг ўзгариши». Ҳар қандай бундай ўзгаришлар ўрнатилган тизимга эга корхона ўзбошимчалик билан лойиҳалаш объекти бўла олмайдиган қадриятлар, хулқ-атвор қоидалари ва нормалари, бошқарув анъаналари ва одатлари томонидан амалга оширилади.

### **ТАДҚИҚОТ МЕТОДОЛОГИЯСИ**

Мақолада ташкилий маданият амалиётининг иқтисодий кўрсаткичлари юқори бўлган ривожланган давлатлар корхоналари мисолида монографик таҳлиллардан фойдаланган ҳолда илмий изланишлар олиб борилган. Унда анализ, синтез, гуруҳлаш ва таққослаш каби усуллардан самарали фойдаланилган.

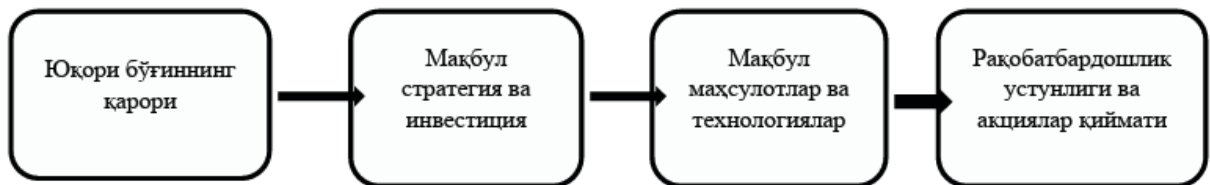
### **НАТИЖА ВА МУҲОКАМА**

Старбакс (Starbucks) корпоратив маданияти:

Жерри Болдуин ва Ховад Д Шултз 1985 йилда Сиэтлда (ВА) ўз шахсий бизнесларига, яъни Старбаксга асос солишган. Старбакс ўзининг асосий маҳсулоти сифатида ўзига хос қаҳвани ишлаб чиқаради ва сотади, аммо сиёсат бу эрда улар қаҳва сотиш билан шуғулланмайдилар, улар маданиятни тарғиб қиладилар ва бошқалардан айнан ўзининг инсоний ташкилий маданияти билан ажралиб туришади. 2017 йилгача унинг қўл остида бошқариладиган 10 000 дан ортиқ жисмоний объектлар мавжуд бўлган. Унинг 346 000 дан ортиқ ходимлари ва 75 дан ортиқ дунёга машҳур журналлар бош муқоваларида, жумладан, Форбесда у ҳақида кўплаб мақолалар чоп этилган. Статистик маълумотларга қараганда, корхонанинг 26 миллиард долларлик савдоси бор эди[3].

Бундай ўлчамдаги компания учун ташкилотчи ва ташкилот ичидаги иерархиянинг ҳар бир даражасида изчил маданиятни сақлаб қолиб бошқариш жуда қийин бўлган масалалардан биридир. Аммо Старбакс ҳам бу муаммони етарли даражада баҳолай олди ва корхона персоналини энг аҳамиятли ресурс сифатида шакллантириб ва уларни фирма учун қимматли актив деб ҳисоблаб, истеъмолчилар ва бизнес ҳамжамиятида юқори баҳоланган бренд яратишга муваффақ бўлди. Айнан шу хислатлари учун ҳам мазкур компания Фортуненинг ишлаш учун энг яхши компаниялари рўйхатига қўшилишга муваффақ бўлди.

Старбакс корхонасининг кучли корпоратив маданиятининг иккита асосий жиҳати бор, улар ташкилот ва унинг функциялари муваффақияти учун жуда муҳимдир. Биринчидан, у ишчилар ёки хизматчиларга эмас, балки «ҳамкорлар» деб аталадиган фирма ходимларига кучли урғу беради. Ҳамкор сифатида чақирилган ходимлар компания ишида ҳам қатнашадилар ва уларнинг овози жиддийлик билан эшитилади ва уларга амал қилинади. Ходимлар ишлаб чиқариш жараёни билан машғул бўлишади ва мунтазам равишда унга алоқадор бўлган янги ғояларни тақдим этиб боришади. Бу нафақат ходимларнинг кучли мотивациясига олиб келади, балки шахсий хилма-хилликка асосланиб, компания ўз ходимларидан янги ва хилма-хил ғояларни яратишга қодирлигини намоён қилади. Бу бутун компания бўйлаб инновациялар маданиятини ҳамда ходимларнинг иштирокини яратади



**1-расм. Старбакс аъъанавий бизнес мантиғи**

1-расмда Старбакс аъъанавий бизнес мантиғи: муаммоларни еча олиш қобиляти ва технология билан уйғунлашган тўғри кўрсатмалар корхонанинг рақо батдош устунлигини таъминлайди[4].

Бунда корхонанинг юқори бўғини ҳам муҳим роль ўйнайди. У аввало, энг тўғри стратегияни ва қаерга инвестиция қилиш зарурлигини белгилайди. Агар инвестиция тўғри инструкциялар ва технологияларга қаратилса, унда корхона ўз-ўзида рақобатдош устунликка эришади.

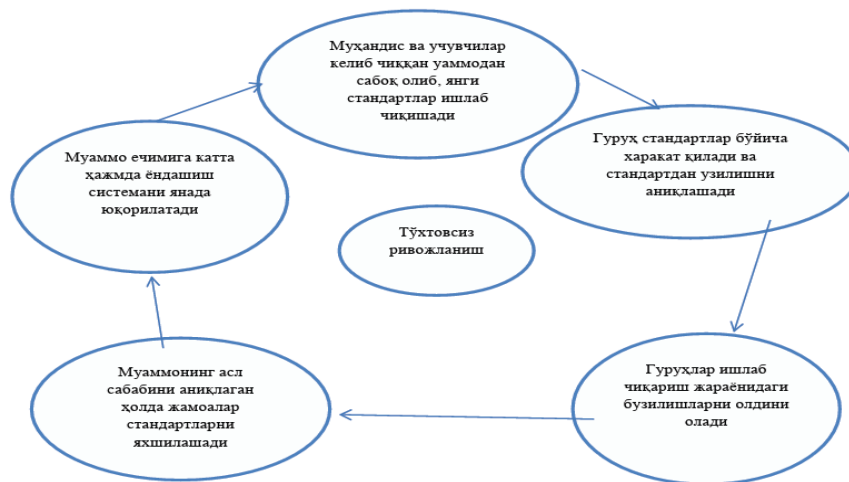
Старбаксининг корпоратив маданияти нинг яна асосий жиҳатларидан бири бу хизматкор етакчиликдир. Ушбу ёндашув шуни англатадики, ходимлар ва хизматчилар компаниянинг асосий шахслари ва улар ташкилотни ва унинг муваффақиятини бошқарадиганлардир. Ушбу концепция корпоратив маданиятнинг бир қисми бўлган корпоратив маданиятда юқори раҳбарият ва юқори бошқарув қуйи ишчилар ва бўйсунувчиларга ғоялар бериш ва қарорлар қабул қилиш ҳуқуқини беради. Бу корхона ривожини учун катта ҳисса қўшиши мумкин бўлган инновацияларга ва ходимларнинг юқори даражадаги эгалик даражасига олиб келади[5].

Старбакс корпоратив маданиятининг ўзига хосликларининг яна бири — бу муносабатларга асосланган ёндашув. Ушбу ёндашув қўлланилганда корпоратив маданият дўстона ва очик иш муҳитини яратади, бу ерда барча даражадаги барча ходимлар дўстлик ришталари орқали боғланади ва улар одатда мижозларга ҳам бу илиқлик ва ғамхўрлик туйғусини ўтказадилар.

Старбакс корпоратив маданиятининг яна бир асосий атрибути ҳамкорлик ва мулоқот ёндашувидир. Корпоратив маданият компания бўйлаб мулоқот орқали ходимлар ўртасида ҳамкорлик муҳитини тарғиб қилади.

Старбакс, шунингдек, корпоратив муҳитда инклюзивлик ва хилма-хилликка катта аҳамият беради. Бу хусусият Старбакснинг ташкилий маданиятини шакллантиради, унинг камситишга қарши сиёсати жинси, ирқи, этник келиб чиқиши, жинсий ориентацияси, дини, ёши, маданий келиб чиқиши, ҳаётий тажрибаси, фикрлари ва ғоялари асосида камситишнинг ҳар қандай шаклини тақиқлайди[6].

Тадқиқотлар шуни тасдиқлайдики, ўз маданиятида инклюзивлик ва хилма хилликни тарғиб қилувчи ташкилотлар инновационлик ва юқори бандлик қониқишини яратишга қодир. Бу Старбаксда яққол намоён бўлади, бу ерда ходимлар ўзларини жуда қониқарли ҳис қилишади ва ташкилот томонидан уларга ғамхўрлик қилишади. Старбакс маданияти ходимларга нисбатан дўстона сиёсат туфайли ходимлар алмашинувининг жуда паст даражасига олиб келинган.



2-расм. Toyotaнинг тўхтовсиз ривожланиш дастури доирасида корпоратив маданият[9]

Яна бир ўз саноатининг лидери бўлган Toyota Моторс неча асрлардан буён ўз қадрини йўқотмаётган корпоратив маданияти билан бошқа рақобатдошларидан ажралиб туради. Toyota Мотор корпорациясининг ташкилий Тўхтовсиз ривожланиш маданияти компаниянинг бозорда дуч келиши мумкин бўлган муаммоларга ходимларнинг жавобларини белгилайди. Автомобиль саноатида жаҳон етакчиси сифатида Toyota ўзининг корпоратив маданиятидан инновацияларда инсон ресурслари имкониятларини максимал даражада ошириш учун фойдаланади (2 расм) [9].

Toyota компаниясида инсоний ва техник жараёнлар ўзаро боғлиқ ва динамикдир, шунинг учун дастлабки дизайнлар фақат намунали ва жамоа аъзолари билан биргаликда доимий равишда такомиллаштирилади. Юқори даражадаги реализм ва барча даражадаги реал жараён имтиёзсиз мустаҳкамлаш тизимини ва юқори даражадаги мажбурият ҳақиқатини таъминлайди.

Шундай қилиб, юқорида келтириб ўтилган маълумотларни ҳисобга олган ҳолда ва вазиятга фикр билдирган ҳолда қуйидаги 1-жадвалда ҳосил бўлади:

Жадвалдан кўриниб турибдики, самарали ташкилий маданиятга эга бўлиш учун, аввало, корхонада мавжуд бўлиши мумкин бўлган муаммоларни юқори бўғин томонидан йўл қўйилган камчилик деб қабул қила олишлари лозим. Бу уларга

келгусида юзага келиши мумкин бўлган муаммоларни олдини олиш имконини беради. Бундан ташқари, инсоннинг қобилиятларини тан олган ҳолда, унинг қўникмаларига ишониш ва унга корхона сиёсатини пухта ўгатиш энг зарур амалиётлардан бири ҳисобланади. Чунки тўхтовсиз меҳнат ва изланиш ҳар қандай келиб чиқиши мумкин бўлган муаммонинг олдини олади, ҳар қандай шахс муаммони ечиш қобилиятига эга каби қарашлар корхона истиқболи учун муҳим роль ойнайди.

*1-жадвал*

**Ташкилий маданиятнинг жаҳон тажрибаси ва анъанавий қарашлар солиштирмаси**

Анъанавий қараш		Тоуотанинг қараш	Старбакснинг қараш
Қандай муаммо мавжуд?	Кимдир бузди	Стандартларда бузилиш	Системанинг издан чиқиши, эскириши
Ким жавоб беради	Ким муаммони келтириб чиқарган бўлса ўша инсон	Юқори бўғин	Юқори бўғин
Муаммонинг сабаби нима?	Инсон, ходим	Системада узиллиш	Метод эскириши
Йўл қўйилган хатога нима қилиш зарур	Имкони бўлса муаммо ечиш йўлларини мустақил излаш зарур	Бор эътиборини муаммога қаратиш ва ёрдам олиш	Муаммо қайтадан келиб чиқмаслиги учун уни тубдан ўрганиш ва баргараф этиш
Инсон тарафдан тан олинми	Ҳеч ким мардларча хатони тан олмайдилар	Агар инсонга маънавий ва жисмоний қўллаб-қувватланиш берилса, у ўз кучига ишониб муаммони ҳал қилишга киришади	Инсон бор кучи билан олға интилади ва муаммони ҳал қилишга киришади
Муаммони ечиш қобилияти	Баъзи бир ходимларда бор, баъзиларида эса йўқ	Ҳар қандай шахс муаммони ечиш қобилиятига эга, фақат унга ўргатиш лозим	Ҳар қандай шахс муаммони ечиш қобилиятига эга, фақат унга ўргатиш лозим

**ХУЛОСА**

Шундай қилиб, ўрганилган халқаро тажриба, шунингдек, амалда қарор топган тартиб корхоналар бошқарув органлари таркибига бир неча ўзгартиришларни қўшиш мақсадга мувофиқ бўлади. Аввало, корхона ва ташкилотлар корпоратив маданиятнинг асоси бўлган корхона персоналига бор эътиборларини қаратишлари даркор. Яъни ҳар қандай юқори иқтисодий кўрсаткич ва рақобатбардошлик қобилияти, юқорида таъкидлаб ўтилганидек, ўз ишининг мутахассислари томонидан амалга оширилади. Бу дегани, қачонки персонал озини корхона доирасида қадрли эканлигини ҳис қилса, унинг фикри, хоҳиши, истак ва эътирозлари, таклифлари корхона ривожини учун муҳим элемент сифатида қабул қилинса, у корхонадаги энг қимматли ва самарали ресурсга айланади.

Бундан ташқари, корхона кадриятига персонални мунтазам ўқитиш ва ривожлантириш дастурини қўшиш ҳам корпоратив маданиятнинг янада самарали натижага беришига туртки бўлади. Бу вазифани амалга оширишда, корхоналарда ҳар бир гуруҳ кесимида координаторлар фаолияти йўлга қўйилиши лозим бўлади.

Яна бир муҳим жиҳат шундан иборатки, корхона сиёсатини тушуниш ва ҳис қилиш ҳам энг ривожланган корхоналар ташкилий маданиятининг асоси бўлган ва бўлиб келмоқда. Персонал қайси оқимда кетаётгани, корхонада мавжуд бўлишининг мақсади ва сабабларини тўлиқ англаган ҳолда, жамоанинг ва корпоратив маданиятнинг ажралмас қисми бўлиши мумкинлигини юқорида айтиб ўтдик.

Компаниянинг бошқарув структураси таҳлили, молиявий натижалари, молиявий ҳолати таҳлили бошқарув фаолияти самарадорлигини кўрсатиб берувчи кўрсаткичлар асосида корхонада молиявий таҳлил ўтказишдан мақсад – корхонани ҳисоботлари орқали ўтган даврда, таҳлил қилаётган вақтда ва келажакда эришилган ва эришиладиган молиявий натижалари ва молиявий ҳолатига баҳо бериш ҳамда иқтисодий ташхис қўйишдан иборатдир. Бунда асосий эътибор бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив тузилмаларнинг мавқеини мустаҳкамлаш ва таваккалчилик ҳолатларининг вужудга келиши ҳамда ушбу жараёнда инновацион бошқарув стратегияларини амалиётга самарали татбиқ этиш, корхона самарадорлигини яхшилаш масалаларига қаратилади. Мамлакат иқтисодиётида интеграциялашган корпоратив тузилмаларнинг шаклланиши ва ривожланиши нафақат миллий иқтисодиётимизнинг стратегик рақобатбардошлигини оширади, балки молиявий ва ишлаб чиқариш тармоқларида пайдо бўладиган инқирозни енгиб ўтишда кўмакдош ҳам бўлади. Шу билан бирга, интеграциялашган корпоратив тузилмалар фаолиятининг самарадорлигини ошириш учун интеграциялашган корпоратив тузилмалар таркибига нафақат йирик корхоналарни, балки кичик корхоналарни қўшиш ва улар ўртасида узвий алоқадорликларни ташкил этиш мақсадга мувофиқ деб ҳисоблаймиз.

#### **Фойдаланилган адабиётлар:**

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 18 январдаги ПФ-4720-сонли «Акциядорлик жамиятларида замонавий корпоратив бошқарув услубларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Фармони.
2. Suleymanov I. ANTI-CRISIS FINANCIAL MEASURES DUE TO COVID-19: INTERNATIONAL EXPERIENCE AND PRACTICE OF UZBEKISTAN //International Finance and Accounting. – 2020. – Т. 2020. – №. 3. – С. 5.
3. Narimonov S. DIVIDEND POLICY OF JOINT STOCK COMPANIES OF EU COUNTRIES //Theoretical aspects in the formation of pedagogical sciences. – 2024. – Т. 3. – №. 5. – С. 30-34.
4. Murtazaevich K. S. The Role of Foreign Direct Investment in the Socio-Economic Development of the Country //Global Scientific Review. – 2023. – Т. 19. – С. 17-24.
5. Сулейманов И. Р. СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БАНКОВСКОГО СЕКТОРА С РЕАЛЬНЫМ СЕКТОРОМ ЭКОНОМИКИ УЗБЕКИСТАНА //Журнал Инновации в Экономике. – 2022. – Т. 5. – №. 2.

6. Aminova, N. XORIJIY INVESTITSİYALARNI JALB QILISH ORQALI O 'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA TASHQI IQTISODIY FAOLIYATNI RIVOJLANTIRISH. Ўзбекистон республикаси сўғурта бозори учун кадрлар тайёрлашнинг ҳозирга ҳолати, муаммолари ва ривожланиш истиқболлари, 132.
7. Asqar, C., & Farhod, X. (2022). The profitability indicators of commercial banks in the republic of Uzbekistan and their modern state. *World Economics and Finance Bulletin*, 8, 141-148.
8. Vohidovich G. S. Leasing Procedure of Fixed Assets in Budget Organizations and their Expenditure // *Indonesian Journal of Public Policy Review*. – 2022. – Т. 18.
9. Saparov A. D., Ganiev S. V. ISSUES OF FORMATION OF UZBEK ECONOMIC TERMINOLOGY // *Academia Science Repository*. – 2023. – Т. 4. – №. 7. – С. 108-110.
10. Kholmammatov, F., Khannaev, S., & Ruzimorotov, O. (2021). Assessment Of The Competitive Environment In The Bank Market Of Uzbekistan Through" Bun" Indicator. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(7).
11. Abdullayevich N. I. O 'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA MAXSUS IQTISODIY ZONALAR FAOLIYATINI RIVOJLANTIRISH YO 'NALISHLARI VA ISTIQBOLLARI //" *MOLIYA-IQTISOD*". – 2024. – Т. 2. – №. 1. – С. 72-76.
12. Холмаматов, Ф. К. (2021). РЕСПУБЛИКАМИЗ БАНК ТИЗИМИДА МУАММОЛИ КРЕДИТЛАРНИНГ АМАЛИЙ ҲОЛАТИ ВА УЛАРНИ КАМАЙТИРИШ ЙЎЛЛАРИ. *Scientific progress*, 2(2), 488-495.
13. Сулейманов И., Рахимов Д. НАЛОГОВАЯ ПОЛИТИКА В ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫХ ГРУППАХ // *Development of pedagogical technologies in modern sciences*. – 2024. – Т. 3. – №. 4. – С. 33-38.
14. Aminova N. INVESTITSIYA LOYIHALARINI ISLOM MOLIYASI DOIRASIDA FINTECH ORQALI MOLIYALASHTIRISH ISTIQBOLLARI // *Евразийский журнал права, финансов и прикладных наук*. – 2024. – Т. 4. – №. 1. – С. 193-200.
15. Suleymanov, I. (2024). FEATURES OF FINANCIAL SUPPORT FOR THE REAL SECTOR OF UZBEKISTAN'S ECONOMY IN THE CONTEXT OF GEO-FINANCIAL POLICY INSTABILITY. *Spectrum Journal of Innovation, Reforms and Development*, 23, 33-43.
16. Khairullaevich, I. T. (2023). PROBLEMS AND TASKS OF EDUCATION IN THE ECONOMIC SPHERE. *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 11(5), 409-412.
17. Hoshimov, Jahongir. "HUDUDLARGA TO'G'RIDAN-TO'G'RI XORIJIY INVESTITSİYALARNI JALB QILISH ISTIQBOLLARI." " *Milliy iqtisodiyotni isloh qilish va barqaror rivojlantirish istiqbollari*" respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari to 'plami. (2023): 410-412.
18. Xayrulla o'g'li, I. T. (2023). O 'ZBEKISTONDA "ELEKTRON HUKUMAT" TIZIMIDAN G'AZNACHILIKDA FOYDALANISH MUAMMOLARI. *INNOVATION IN THE MODERN EDUCATION SYSTEM*, 3(29), 589-592.