

**RESPUBLIKAMIZDA AHOLI BANDLIGI MENEJMENTI MASALALARINI
ISTIQBOLLARI**

Obidova Feruza Yahyoyevna

Jizzax politexnika instituti "Iqtisodiyot va menejment" kafedrası dotsenti

feruza.obidova1971@gmail.com

Inoyatov Akobir Abdusamad o'g'li

Jizzax politexnika instituti talabasi

iakobir@bk.ru

Annotatsiya: maqolada mamlakatimizda inson resurslarini boshqarish borasidagi islohotlar, hamda erishgan natijalar tahlil etilgan.

Tayanch so'zlarlar: inson resurslarini boshqarish, inson omili, aholining ish bilan bandligi, malaka oshirish, qayta tayyorlash, personalni boshqarish.

Mamlakatimiz yildan-yilga jahon hamjamiyatida tenglar ichra teng bo'lib, taraqqiyotning o'zi tanlagan yo'lidan inson manfaatlari, huquqi va erkinliklari yuksak qadriyat hisoblanuvchi, ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotiga asoslangan demokratik huquqiy davlat va fuqarolik jamiyatini shakllantirish va taraqqiy ettirish sari dadil odimlar bilan rivojlanib bormoqda. Iqtisodiyotimizning turli soha va tarmoqlari o'rtasidagi mutanosiblikning kuchayishi hamda barqaror o'sish sur'atlarining ta'minlanishi natijasida aholi daromadlarining oshishi, turmush darajasining sezilarli ravishda o'sishi ertangi kunga bo'lgan ishonchning tobora mustahkamlanib borishiga zamin yaratmoqda.

O'zbekiston Respublikasining iqtisodiy islohatlarni amalga oshirishda mamlakat iqtisodiyotini rivojlantirishda bilimdon va ishbilarmon xodimlarni shakllantirishga erishish muhim ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatta egadir. Hozirgi kunda mamlakatimizda kadrlarni boshqarish dolzarb muammolardan biri hisoblanadi. Bu borada hukumatimiz tomonidan bir qator me'yoriy qonun hujjatlari qabul qilingan. SHulardan "Ta'lim to'grisida"gi Qonun, "Kadrlar tayyorlash milliy dasturi", «Iqtisodiyot tarmoqlari uchun muhandis kadrlarni tayyorlash tizimini innovatsiya va raqamlashtirish asosida tubdan takomillashtirish», "Istiqbolli yosh pedagog va ilmiy kadr malakasini oshirish va tajriba almashuv tizimini takomillashtirish to'grisida"gi Prezident Farmoni kabilarni misol qilib keltirish mumkin.

Jamiyatning rivojlanish darajasi ko'p hollarda mamlakatda mavjud aholining soni va tarkibi bilan aniqlanadi. Mamlakat aholisining faol qismi mehnat qilishga, mahsulot ishlab chiqarishga, xizmat ko'rsatishga o'z kuchini, bilimi va malakasini sarflaydi. Aholining faol qismi mehnatga layoqatli va mehnatta yaroqli aholidan tashkil topadi. Mehnatga layoqatlilik davri inson yoshining belgilangan darajasigacha bo'lgan davrni, mehnatga yaroqlilik esa aqliy va jismoniy qobiliyatining etarlilik darajasini bildiradi. SHunday qilib, aholining faol qismi inson resurslari, deb ataladi.

Zamonaviy korxonalar faoliyatini samarali ta'minlashda mehnat vositalari bilan birgalikda inson resurslari xodimlar ham muhim ahamiyatta ega. Aynan xodimlar ishlab chiqarishni boshqarib, joriy va istiqboldagi rejalashtirishni amalga oshiradilar hamda ishlab chiqarishdan foydalanishni ta'minlaydilar. Xodimlarning kasbiy malakasi qanchalik yuqori bo'lsa, korxonaning iqtisodiy va ishlab chiqarish ko'rsatkichlari shunchalik yaxshi bo'ladi.

Bugungi kunda jamiyatimizda rahbar kadrlar faoliyatida kuzatiladigan eng katta va murakkab muammolardan biri – bu o‘z tashkiloti va tarmog‘i uchun kadr tanlay olish va ularni boshqarish layoqatining etishmasligidir.

Respublikada innovatsion ta‘lim va texnologiyalar transferini qo‘llab-quvvatlash tizimini yaratish, ta‘lim va ishlab chiqarishni uzviy bog‘lash, oliy ta‘lim muassasalari faoliyat yo‘nalishlarini tubdan takomillashtirish, ularning xalqaro nufuzini oshirish, samarali boshqaruv tizimini tashkil etish, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 8 oktyabrdagi PF-5847-son farmoni bilan tasdiqlangan O‘zbekiston Respublikasi oliy ta‘lim tizimini 2030 yilgacha rivojlantirish konsepsiyasida belgilandi.

2023 yil 1 yanvar holatiga O‘zbekistonda doimiy aholi soni 36 million kishiga etib, 2010 yilga nisbatan 8 million kishiga (28,7 foizga) oshdi. Ushbu davrda aholi soni yiliga o‘rtacha 2 foizga yoki 600 ming kishiga ko‘paydi.

Statistika agentligi 2023 yilning 1 oktyabr holatiga O‘zbekistonning doimiy aholisi soni 36,6 million kishiga etganini xabar qilgandi.

2022 yil boshida 3–6 yosh oralig‘idagi bolalar soni 2855,2 ming nafarni tashkil qilgan. Prognozlarga ko‘ra, 2026 yilga borganda ularning soni 3567,3 ming nafarni, 2030 yilda esa 3631,9 ming nafarni tashkil etadi.

3–6 yosh oralig‘idagi bolalarni maktabgacha ta‘lim bilan qamrab olishning erishilgan ko‘rsatkichlarini saqlab qolish va kelajakda respublikaning barcha hududlarida jahonning rivojlanayotgan davlatlaridagi kabi ko‘rsatkichlarni (80% atrofida) ta‘minlash uchun 1 million 400 ming nafar bola uchun maktabgacha ta‘lim muassasalarida yangi o‘rinlar tashkil etish, malakali mutaxassis-tarbiyachilarni tayyorlash zarur, deb hisoblanadi.

Umuman qamrovni ta‘minlash uchun byudjetdan qo‘shimcha 38,5 trln so‘m ajratilishi lozim bo‘ladi. Hududlar bo‘yicha tahlillarga asosan Samarqand, Toshkent, Qashqadaryo va Surxondaryo viloyatlarida kelajakda bolalar sonining o‘shish sur‘ati yuqori bo‘ladi, lekin hozirgi kunda qamrov darajasi past ekanligini ko‘rish mumkin. **2030 yilga borib, 3–6 yosh oralig‘idagi barcha bolalarni maktabgacha ta‘lim bilan qamrab olish natijasida 28 000 ta ish o‘rni tashkil etish mumkin.**

2021/2022 o‘quv yilida umumta‘lim maktablarini jami 441,3 ming o‘quvchi bitirgan bo‘lsa, 2022/2023 o‘quv yilida 701,9 ming bola 1-sinfga chiqadi. Ushbu bolalarni maktabga qabul qilish uchun 2022/2023 o‘quv yilining o‘zida qo‘shimcha 260,6 ming o‘quvchi o‘rni zarur bo‘ladi. 2021/2022 o‘quv yilida maktablar pasporti bo‘yicha umumiy loyihaviy quvvati 5111,1 ming o‘rinni tashkil etdi. Hisob kitoblariga ko‘ra, **2026 yilda 7–17 yosh oralig‘idagi bolalar soni 7 mln 642 ming 700 nafarni, 2030 yilda esa 8 mln 660 ming 800 nafarni tashkil etadi.**

2029/2030 o‘quv yiliga qadar bitiruvchilar hamda 1-sinfga qabul qilinadiganlar o‘rtasidagi tafovut o‘rtacha 162,8 ming o‘quvchini tashkil qiladi. Yiliga o‘rta hisobda qo‘shimcha 162,8 ming o‘quvchi uchun kamida 4500 nafar yangi o‘qituvchi jalb qilish zarur bo‘ladi. 2021/2022 o‘quv yilida jami o‘quvchilar soni 6 mln 304 ming 600 nafar, o‘qituvchilar soni 529,1 ming nafar, ya‘ni **bitta o‘qituvchiga 11,9 nafar o‘quvchi to‘g‘ri keladi.** Rivojlangan mamlakatlarda ushbu ko‘rsatkich 10 nafardan oshmaydi.

Bugungi kunda respublikada 178 ta oliy o‘quv yurti faoliyat yuritmoqda. 2021/2022 o‘quv yilida OTMLarga qabul qilinganlar soni 235,9 ming nafarni, jami talabalar soni 808,4 ming nafarni tashkil qilib, bitiruvchilarni oliy ta‘lim bilan qamrab olish darajasi 38%ga etdi. Bitiruvchilarni 50% oliy ta‘lim bilan qamrab olish uchun zarur bo‘lgan talaba o‘rinlari soni:

2026 yilda jami o'rtta ta'limni bitiruvchilar soni 619,0 ming nafar, 2030 yilga borib, 615,5 ming nafar bo'lishi kutilmoqda.

2030 yilgacha o'rtta ta'lim bitiruvchilarining oliy ta'lim bilan qamrovini 50% ga etkazish uchun jami qo'shimcha 646,8 ming talabani o'qitish zarur. 2030 yilda o'rtta ta'lim bitiruvchilarni 50% oliy ta'lim bilan qamrab olish uchun OTMlarning hozirgi quvvatini 8 yil ichida 1,5–1,8 marta oshirish zarur.

Mamlakatimizni zamonaviy bosqichda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish bo'yicha ustuvor vazifalarni ro'yobga chiqarish uchun boshqaruv usullarini qayta ko'rib chiqish, faoliyat samaradorligini oshirishga alohida e'tibor qaratilmoqda. SHu bois, O'zbekiston jamiyatining qaysi bo'g'inidan qat'iy nazar sog'lom muhitni yaratishda birinchi darajali rahbar mas'uldir.

YAngicha fikrlaydigan, tashabbuskor, el-yurtga sadoqatli kadrlarga keng yo'l ochish bo'yicha samarali tizim ishlab chiqishni davlat fuqarolik xizmatida kadrlar zaxirasini shakllantirishning ustuvor yo'nalishlarini ilmiy-amaliy jihatdan tadqiq etish, milliy, respublika, tarmoq va hududiy darajalarda professional tayyorlangan samarali kadrlar zaxirasini shakllantirish, davlat fuqarolik xizmatiga eng malakali nomzodlarni saralab olish uchun milliy kadrlar zaxirasini boshqarish bo'yicha mas'ul organ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligiga yuklatilgan.

O'zbekistonda aholini ish bilan ta'minlashni yanada yaxshilash va farovonligini oshirishning eng muhim yo'nalishi sifatida kichik biznes va xususiy tadbirkorlik, xizmat ko'rsatish va kasanachilik sohaslarini qo'llab-quvvatlash va rivojlantirishni rag'batlantirish, ishlab chiqarish va ijtimoiy infratuzilmani yanada rivojlantirish bo'yicha ishlar amalga oshirilmoqda.

Bunday dolzarb global muammolarni echish uchun investitsiyalar va ilmiy tadqiqotlarni kengaytirish, raqamli texnologiyalarni keng joriy etish orqali ilmiy salohiyatni yangi bosqichga ko'tarish hamda ishlanmalarni amaliyotda qo'llashga qodir bo'lgan muhandislarni tayyorlash masalalari ustuvor ahamiyat kasb etadi.

Bugungi kunda mamlakatda aholini ish bilan bandligini ta'minlash bo'yicha amalga oshirilayotgan tarkibiy o'zgarishlar quyidagilarni qamrab oladi:

1. Aholining ish bilan bandligi tarkibiy tuzilmasini takomillashtirish hamda ishsiz aholini yangi, mehnat bozorida raqobatbardosh kasb-hunarlariga o'rgatish.

2. Ishlab chiqarishni modernizatsiyalash, texnik va texnologik jihatdan qayta jihozlash, ayniqsa tarkibiy o'zgartirish va diversifikatsiyalashga e'tiborni kuchaytirish. Bu yangi ish o'rinlari yaratish bilan bir qatorda ichki va tashqi iste'molga mo'ljallangan yangi mahsulotlar ishlab chiqarishni va xizmatlar ko'rsatishni ham ko'zda tutadi.

3. Ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi markazlar faoliyatini takomillashtirish, bunda eng avvalo ushbu markazlar tuzilmasini maqbullashtirish, global inqiroz sharoitida ustuvor chora-tadbirlarni belgilab olish, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish vazifalaridan kelib chiqqan holda aholini ish bilan ta'minlash uchun ajratilayotgan moliyaviy mablag'larni oqilona taqsimlash chora-tadbirlarni amalga oshirishni talab etadi.

O'zbekistondagi va xorijiy davlatlardagi tashkilotlar tajribasini umumlashtirish personalni boshqarish tizimining asosiy maqsadini, yani kadrlar bilan ta'minlash, ularning samarali ishlashini, kasbiy va ijtimoiy jihatdan rivojlanishini shakllantirishga imkon beradi. SHunga asosan korxonalar va tashkilot personalini boshqarish tizimi shakllantiriladi.

YAngi ish o'rinlarini tashkil etish, iqtisodiyot tarmoqlari tarkibini diversifikatsiya qilish, malakali mutaxassislar tayyorlash borasida qo'yilgan chora-tadbirlar aholining bandlik darajasini yanada oshirish imkonini berdi.

Malaka oshirish ishchilar malakasining fan, texnika va iqtisodiyotning zamonaviy darajasiga mosligini ta'minlashning asosiy usuli sifatida personalni o'qitishda alohida ahamiyat kasb etadi. Mazlumki, agar inson mustaqil shugullanib, malakasini oshirmasa, olingan bilimlar har besh yilda teng yarmiga eskiradi. Malaka oshirish korxonalarida bir qancha sabablarga ko'ra keng tarqalgan.

Rahbarlar va mutaxassislar malakasini oshirishning quyidagi tamoyillarini ajratib ko'rsatish mumkin:

1. Inson faoliyati sohalari (boshqaruv, iqtisodiyot, ekologiya, ilmiy, badiiy, pedagogika, jismoniy tarbiya va tibbiyot) bo'yicha tinglovchining shaxsiyatini har tomonlama takomillashtirish.

2. Keng miqyosdagi o'quv modullari asosida maqsadli intensiv tayyorgarlik.

3. Faol o'qitish usullarini o'quv vaqtining 60-75 %iga etkazgan holda keng qo'llanilishi.

4. YUqori malakali olimlar, pedagoglar va rahbarlarni jalb qilish va o'qitishni o'qituvchining shaxsiga yo'naltirilganligi.

5. O'qitishning individual-guruhli usuli.

6. Zamonaviy texnika vositalari, birinchi navbatda, shaxsiy kompyuterlar, o'kuv televideniyesi, audiovizual texnika vositalari, videokamera, dasturli o'qitish vositalari va boshqalardan foydalangan holda o'qitish jarayonining avtomatlashuvi.

Malaka oshirishning asosi o'quv modullari asosida tuzilgan moslashuvchan o'quv dasturlaridir. O'kuv moduli ma'lum kursning aniq reja tarkibi, ish maqsadi, vazifalari, boshlang'ich ma'lumotlar, o'qitish uslubi, texnik vositalar. adabiyotlar ro'yxati, bilimni nazorat qilish usuli belgilangan yakuniy elementidan iborat.

Bozor munosabatlari sharoitida ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish, to'la va samarali ish bilan ta'minlashga ko'maklashadigan eng muhim omillardan biri bulib, unga aholini ijtimoiy himoya qilish choralarining bir turi sifatida qaraladi. YAngi iqtisodiy-ijtimoiy sharoitda kadrlardan yuksak saviya, ijodiy tashabbus, zamonaviy iqtisodiy fikrlash, ishning yangi uslub va ko'nikmalarini egallash talab qilinadi. Mehnat muassasalari tomonidan fuqarolarni ishga joylashtirish inglari bilan birgalikda, mehnat bozoridagi talab va taklifni muvofiqlashtirish faoliyati, ishsiz fuqarolarni turli kasblarga tayyorlash, pul to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil etish, mehnat yarmarkalari uyushtirish, mehnat bozorilagi talab va taklifni tadqiq qilish, bu bozordagi talabni o'sishiga ko'maklashish, hukumatning mehnat munosabat-laridagi ijtimoiy kafolatlarini amalga oshirish ishlari bajarilmoqda. Respublika ishlab chiqarish korxonalarini texnik va texnologik jihatdan yangilash bilan bir qatorda, mavjud personalni boshqarish tizimi va kadrlar menejmenti takomillashtirilish davom ettirilishni taqozo etmoqda. Bu esa, hozirgi bozor iqtisodiyoti sharoitida yanada dolzarb masalaga aylanmoqda.

ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Qosimova D.S., Nazarova G.G., Salixova N.M., Ismoilova N.S. Inson resurslarini boshqarish. - T.: Iqtisodiyot, 2011.-2136.

2. Zokirova N, Abdurahmonov O.Inqiroz: oqibatlar, bartaraf etish, mehnat muammolari va yangi marralarga chiqish. T.: Fan va texnologiya, 2009. 136-138

3. Umarova, Z. O., & qizi Nurboyeva, Z. Y. (2024). IQTISODIY RIVOJLANISH SHAROITIDA INNOVATSION LOYIHALARNI BOSHQARISH. *Educational Research in Universal Sciences*, 3(1), 108-113.
4. Odilovna, U. Z., & Alexandrovich, A. A. (2024). ECONOMIC AND LEGISLATIVE CORNERSTONES OF INVESTMENT POLICY OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN. *JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE*, 3(1), 87-90.
5. Obidova, F. Y. (2024). TADBIRKOR-ZAMONAVIY MENEJER SIFATIDA. *Educational Research in Universal Sciences*, 3(1), 103-107.
6. Yahyoyevna, O. F., & Alexandrovich, A. A. (2024). THE ROLE OF FINANCIAL MANAGEMENT IN IMPROVING THE FINANCIAL CONDITION OF ENTERPRISES. *JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE*, 3(1), 44-47.
7. Obidova, F. Y. (2023). QURILISH KORXONALARIDA BOSHQARUV SAMARADORLIGINI BAHOLASH USLUBIYOTI. *Educational Research in Universal Sciences*, 2(4), 74-78.
8. Feruza, O. (2023). How to Create Effective Marketing Strategies for Your Business. *Vital Annex: International Journal of Novel Research in Advanced Sciences*, 2(3), 12-17.
9. Umarova, Z. O., & Obidova, F. Y. (2023). GLOBALLASHUV SHAROITIDA INNOVATSION LOYIHALARNI BOSHQARISH. *Educational Research in Universal Sciences*, 2(3), 203-207.
10. Obidova, F. Y., & Umarova, Z. O. (2023). BOSHQARUV FAOLIYATINI AMALGA OSHIRISHDA KADRLARNING GENDER TENGLIGI. *Educational Research in Universal Sciences*, 2(3), 208-215.
11. Feruza, O. (2023). How to Create Effective Marketing Strategies for Your Business. *Vital Annex: International Journal of Novel Research in Advanced Sciences*, 2(3), 12-17.
12. Yahyoyevna, O. F. (2023). FACTORS AFFECTING THE FORMATION OF INNOVATIVE POTENTIAL AND ITS TRANSFORMATION. *World Economics and Finance Bulletin*, 18, 72-77.
13. Umarova, Z. O. (2020). BUSINESS OPPORTUNITY FOR TOURISM DEVELOPMENT. *Экономика и социум*, (10), 275-278.
14. Умарова, З. О., & Пулатова, М. (2020). CREATION OF AGROSERVICE SERVICES IN AGRICULTURE. *Актуальные научные исследования в современном мире*, (6-4), 22-25.
15. Obidova, F., & Umarova, Z. (2021). FOREIGN EXPERIENCE OF SMALL BUSINESS DEVELOPMENT. *Экономика и социум*, (5-1), 376-379.
16. Obidova, F. Y. (2020). GREEN INNOVATION IN BUSINESS MARKET. *Экономика и социум*, (10), 191-194.
17. Obidova, F. Y. (2021). PROSPECTS FOR INNOVATIVE DEVELOPMENT OF TOURISM. *Актуальные научные исследования в современном мире*, (4-10), 91-95.
18. Umarova, Z. O., & Obidova, F. Y. (2021). MANAVIY QADRIYATLARIMIZ-MILLIY TARBIYA OMILI. *Global Science and Innovations: Central Asia (с. в книгах)*, 5(1), 137-140.

19. Obidova, F. Y., & Umarova, Z. O. (2021). IQTISODIYOTNI MODERNIZATSIYALASH SHAROITIDA INNOVATSION LOYIHALARNING O'RNII. *Global Science and Innovations: Central Asia (см. в книгах)*, 3(7), 25-29.
20. Obidova, F. Y., & Muminova, M. (2019). РОЛЬ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ В РАЗВИТИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ. *Актуальные научные исследования в современном мире*, (3-8), 44-47.
21. Obidova, F. Y. (2020). SMALL BUSINESS IN THE ECONOMY. *Economy and Society*, (2), 264.
22. Umarova, Z. O., & Obidova, F. Y. (2019). SIGNIFICANCE OF FREE ECONOMIC ZONES IN THE DEVELOPMENT OF THE NATIONAL ECONOMY. *Actual scientific research in the modern world*, (2-6), 53.
23. Obidova, F. Y. (2017). REFORMING OF THE EDUCATIONAL SYSTEM OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN. *Actual scientific research in the modern world*, 13(11-13), 87.
24. Умарова, З. О., & Обидова, Ф. Я. (2019). Значение свободных экономических зон в развитии национальной экономики. *Актуальные научные исследования в современном мире*, (2-6), 53-57.
25. Турумова, Д. (2022). Банк назоратида ички ва ташки аудит ўтказишнинг ахамияти. *Science and Education*, 3(12), 1013-1022.
26. Турумова, Д. (2022). Банк кредитлари аудитини такомиллаштириш масалалари. *Science and Education*, 3(10), 640-645.
27. Abdumannonovna, T. D. (2023). WAYS OF DEVELOPING THE INTERNAL AUDIT SERVICE IN BUSINESS ENTITIES. *JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE*, 2(8), 37-40.
28. Turumova, D. A., & o'g'li Tolibboyev, Q. G. (2023). AUDITORLIK FAOLIYATIDA TANLAB TEKSHIRISHNING MOHIYATI. *Educational Research in Universal Sciences*, 2(6), 234-240.
29. Turumova, D. A. (2023). O 'ZBEKISTONDA ICHKI NAZORAT TIZIMI-AUDITORLIK TEKSHIRUVI JARAYONINING ASOSIY ELEMENTI. *Educational Research in Universal Sciences*, 2(4), 608-612.
30. Abdumannonovna, T. D. (2023). AUDITORLIK TEKSHIRUVIDA MUHIMLIK DARAJASI. *SCIENTIFIC ASPECTS AND TRENDS IN THE FIELD OF SCIENTIFIC RESEARCH*, 2(14), 60-62.
31. Abdumannonovna, T. D. (2023). AUDITING MOLIYAVIY BOZOR UCHUN ZARURLIGI. *INNOVATION IN THE MODERN EDUCATION SYSTEM*, 3(34), 290-294.
32. Abdumannonovna, T. D. (2023). AUDITORLIK TEKSHIRUVINI REJALASHTIRISH.
33. *INNOVATIVE DEVELOPMENTS AND RESEARCH IN EDUCATION*, 2(22), 243-248.
34. Abdumannonovna, T. D. (2024). IMPORTANCE AND ROLE OF INTERNAL AUDIT IN ENTERPRISES. *JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE*, 3(1), 6-9.
35. Abdumannonovna, T. D. (2024). DEVELOPMENT AND USEFUL ASPECTS OF AUDITING ACTIVITY IN UZBEKISTAN. *JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE*, 3(1), 15-18.

36. Abdumannonovna, T. D., & Abdurasul, A. D. (2024). FORMATION OF STATE FINANCE AND AUDIT ACTIVITY IN THE EARLY PERIODS IN UZBEKISTAN. *JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE*, 3(1), 34-37.
37. Abdumannonovna, T. D., & Sherzod, K. S. (2024). SIGNIFICANCE AND ROLE OF INTERNATIONAL AUDITING STANDARDS. *JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE*, 3(1), 57-60.
38. Abdumannonovna, T. D. (2024). FRAUD DETECTION IN AN AUDIT. *JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE*, 3(1), 136-140.
39. Abdumannonovna, T. D. (2023). AUDITORLIK DALILLARINING AUDITORLIK TEKSHIRUVIDA DOLZARBLIGI. In " *ONLINE-CONFERENCES*" *PLATFORM* (Vol. 1, pp. 469-473).
40. Abdumannonovna, T. D. (2023). AUDITORLIK TEKSHIRUVINI REJALASHTIRISHNING AFZALLIGI. In " *ONLINE-CONFERENCES*" *PLATFORM* (Vol. 1, pp. 474-478).
41. Abdumannonovna, T. D. (2023). AUDITORLIK TEKSHIRUVIDA EKSPERT ISHLARIDAN FOYDALANISHNING MUHIM JIHATLARI. In " *ONLINE-CONFERENCES*" *PLATFORM* (Vol. 1, pp. 483-487).
42. Обидова, Ф. Я. (2023). УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ КАЧЕСТВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ. *Экономика и социум*, (11 (114)-1), 929-932.