



jild. 3 No 2 (2026)

**MANAGEMENT AND ECONOMICS
SCIENTIFIC RESEARCH JOURNAL**

**MENEJMENT VA IQTISODIYOT
ILMIY-TADQIQOT JURNALI**

**НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ЖУРНАЛ МЕНЕДЖМЕНТА И ЭКОНОМИКИ**



journals@timeedu.uz



+998 95 651 90 00

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY TA'LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI
TOSHKENT MENEJMENT VA IQTISODIYOT INSTITUTI



**“MUHANDISLIKDA SUN'IY INTELLEKT VA
RAQAMLI INNOVATSION
TEKNOLOGIYALAR: ZAMONAVIY
YECHIMLAR VA ISTIQBOLLAR”
MAVZUSIDAGI
XALQARO ILMIY-AMALIY ANJUMAN
MATERIALLARI**



FARG'ONA-2026

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIIY TA'LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI

TOSHKENT MENEJMENT VA IQTISODIYOT INSTITUTI

"MUHANDISLIKDA SUN'IY INTELLEKT VA RAQAMLI INNOVATSION TEXNOLOGIYALAR:

ZAMONAVIY YECHIMLAR VA ISTIQBOLLAR" MAVZUSIDAGI

XALQARO ILMIY-AMALIY ANJUMAN MATERIALLARI

21 MAY 2026 YIL



МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И ИННОВАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ

УЗБЕКИСТАН

ТАШКЕНТСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ

МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ НА ТЕМУ

«ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И ЦИФРОВЫЕ ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В

ИНЖЕНЕРИИ: СОВРЕМЕННЫЕ РЕШЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ»

21 МАЯ 2026 ГОДА



MINISTRY OF HIGHER EDUCATION, SCIENCE AND INNOVATIONS OF THE REPUBLIC OF

UZBEKISTAN

TASHKENT INSTITUTE OF MANAGEMENT AND ECONOMICS

INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE ON THE THEME "ARTIFICIAL

INTELLIGENCE AND DIGITAL INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN ENGINEERING: MODERN

SOLUTIONS AND PROSPECTS" 21 MAY 2026

“Muhandislikda sun’iy intellekt va raqamli innovatsion texnologiyalar: zamonaviy yechimlar va istiqbollar” Xalqaro ilmiy-amaliy anjuman tezislar to‘plami. 2026-yil 21-may.

Ushbu to‘plamda — “Muhandislikda sun’iy intellekt va raqamli innovatsion texnologiyalar: zamonaviy yechimlar va istiqbollar” Xalqaro ilmiy –amaliy anjuman ishtirokchilarining tezislari keltirilgan. Anjuman kun tartibiga kiritilgan masalalar dolzarb bo‘lib, u yalpi ma’ruzalar va amaliy zamonaviy muhandislik ta’limida raqamli transformatsiya va sun’iy intellekt, muhandislik yechimlari va sanoat 4.0, robototexnika va avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari, kiberxavfsizlik va ma'lumotlarni himoya qilish, ta’limda axborot va innovatsion texnologiyalarning qo‘llanilishi, biznes jarayonlar va raqamli iqtisodiyotga axborot texnologiyalarining o‘rni kabi sho‘balardan tashkil topgan. To‘plam sohasi mutaxassislari, ilmiy tadqiqotchilar, professor-o‘qituvchilar, doktorantlar, magistrlar va talabalar uchun mo‘ljallangan.

Maqolalarda keltirilgan ma’lumotlarning haqqoniyligi uchun mualliflar mas’uldir.

©Xalqaro ilmiy-amaliy anjuman tezislar to‘plami



☎ +998 95 651 90 00

✉ journals@timeedu.uz

📍 Shota Rustaveli ko'chasi, 114

🌐 tmijournals.ndc-agency.uz

✈ TMII_ilmiy_bolim

Tahririyat jamoasi

BOSH MUHARRIR:

Narbayev Sharafatdin Kengeshovich

BOSH MUHARRIR O'RINBOSARI:

Norbekov Shohzod Mamarasul o'g'li

TAHRIR HAY'ATI

1. Sharipov Qo'ngratbay Avezimbetovich — O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vaziri, tfd, professor.
2. Axmedov Xojiakbarxon Dilshatovich — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti rektori, ifn, dotsent.
3. Gulyamov Saidasror Saidaxmedovich — O'zbekiston Fanlar akademiyasi akademiyasi, ifd, professor.
4. Xotamov Ibodullo Sadulloyevich — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Iqtisodiyot kafedrasini professori, ifn.
5. Sultonov Mansur Qilichovich — O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Ta'lim sifatini ta'minlash milliy agentligi ekspertlar guruhi rahbari, tffd, dotsent.
6. Chertovitskiy Aleksandr Stepanovich — "Toshkent irrigatsiya va qishloq xo'jaligini mexanizatsiyalash muhandislari instituti" Milliy tadqiqot universiteti professori, iqtisodiyot fanlari doktori.
7. Popkova Yelenadyevna — Rossiya Gen "Ilmiy aloqalar instituti" avtonom notijorat tashkiloti prezidenti, iqtisodiyot fanlari doktori, professor.
8. Dr Go Khang Ven — Malayziyaning INTI xalqaro universiteti prorektori.
9. Wang Cheng — XXR "Hebei Institute of Mechanical and Electrical Technology" instituti iffd, dotsent.
10. Xakimova Nilufar Karimkulovna — O'zMU huzuridagi Yarimo'tkazgichlar fizikasi va mikroelektronika ilmiy-tadqiqot instituti PhD, ilmiy xodimi.
11. Yo'ldoshev Nuriddin Qurbonovich — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Biznes boshqaruvi va moliya kafedrasini ifd, professor.
12. Chariyev Qurbon Amirovich — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Iqtisodiyot kafedrasini professori, ifd.
13. Abduraimova Nigora Radjabovna — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Iqtisodiyot kafedrasini dotsenti, iffd.
14. Anarqulova Gulnaz Mirzaxmatovna — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Ijtimoiy-gumanitar fanlar kafedrasini professori, ifn.
15. Yakubov Sadiqjan Bakiyevich — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Ijtimoiy-gumanitar fanlar kafedrasini professori, ifn.
16. Kadirova Istora Bobirovna — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Karyera markazi direktori, iffd, dotsent.
17. Nosirova Nargiza Jamoliddin qizi — Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti doktoranti, iffd, dotsent.
18. Mamatov Narzullo Solidjonovich — "TIQXMMI" MTU kafedra mudiri, texnika fanlari doktori, professor.
19. Turaqulov Otabek Xolmirzayevich — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Muhandislik va axborot texnologiyalari kafedrasini mudiri, tffd, dotsent.
20. Toirov Shuxrat Abduganiyevich — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Muhandislik va axborot texnologiyalari kafedrasini professori vb, tffd.
21. Yusupov Rustam Abdimuratovich — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Muhandislik va axborot texnologiyalari kafedrasini dotsenti, tffd.
22. Nazarov Xolmo'min Abduxobovich — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Muhandislik va axborot texnologiyalari kafedrasini dotsenti, fmf.
23. Asrayev Muhammadmullo Abdulla o'g'li — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Muhandislik va axborot texnologiyalari kafedrasini dotsenti, tffd.
24. Yunusova Shaxnoza Muxamedumarovna — Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Ijtimoiy-gumanitar fanlar kafedrasini dotsenti, fffd.

ISHBILARMONLIK ETIKASINI RIVOJLANTIRISHNI KORPORATIV MADANIYATGA TA'SIRI

Narbayev Sh.K.

Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti dotsenti

Nabixonov S

Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti magistranti

Annotatsiya. Korporativ madaniyatni rivojlantirish sharti sifatida kompaniyada biznes etikasini rivojlantirish mavzusining dolzarbligi dinamik rivojlanayotgan bozorning zamonaviy sharoitida ayniqsa muhimdir. Globallashuv va raqobat sharoitida kompaniyalar nafaqat o'zlarining iqtisodiy barqarorligini mustahkamlash, balki xodimlar, mijozlar va sheriklar bilan ishonchni qo'llab-quvvatlaydigan ichki qadriyatlarni yaratish zarurati bilan duch kelmoqdalar. Ishbilarmonlik etikasi boshqaruv tizimining muhim elementiga aylanib, tashkilotning barcha darajalariga ta'sir ko'rsatadi va korporativ madaniyatni rivojlantirishga hissa qo'shadi.

Shuningdek, ishbilarmonlik muhitini yaxshilashga qaratilgan islohotlar doirasida yuqori samarali va ijtimoiy mas'uliyatli kompaniyalarni shakllantirishga e'tibor qaratilmoqda, bu esa ishbilarmonlik etikasi tamoyillariga asoslangan korporativ me'yorlar va qadriyatlarni ishlab chiqmasdan turib mumkin emas.

Kalit so'zlar: Ushbu maqolada mavzusi kompaniyalar nafaqat iqtisodiy samaradorlikka, balki ijtimoiy mas'uliyatli faoliyatga intilayotgan zamonaviy sharoitlarda ham dolzarb ekanligini ko'rsatadi.

Аннотация. Актуальность темы развития деловой этики в компании как условия формирования корпоративной культуры особенно важна в современных условиях динамично развивающегося рынка. В условиях глобализации и конкуренции компании сталкиваются не только с необходимостью укрепления своей экономической устойчивости, но и с созданием внутренних ценностей, поддерживающих доверие сотрудников, клиентов и партнёров. Деловая этика становится важным элементом системы управления, оказывает влияние на все уровни организации и способствует развитию корпоративной культуры.

Кроме того, в рамках реформ, направленных на улучшение деловой среды, особое внимание уделяется формированию высокоэффективных и социально ответственных компаний, что невозможно без разработки корпоративных норм и ценностей, основанных на принципах деловой этики.

Ключевые слова: промышленные предприятия, управление затратами, оптимальная стратегия, конкурентоспособность, экономическая эффективность, управление ресурсами.

Abstract. The relevance of developing business ethics within a company as a condition for shaping corporate culture is particularly significant in today's dynamically evolving market environment. Under globalization and competition, companies face not only the need to strengthen their economic stability but also the necessity of creating internal values that foster trust among employees, customers, and partners. Business ethics becomes an essential element of the management system, influencing all levels of the organization and contributing to the development of corporate culture.

Furthermore, within the framework of reforms aimed at improving the business environment, special attention is given to the formation of highly efficient and socially responsible companies, which is impossible without establishing corporate norms and values based on the principles of business ethics.

Keywords: industrial enterprises, cost management, optimal strategy, competitiveness, economic efficiency, resource management.

Kirish. Ishbilarmonlik etikasini rivojlantirishni korporativ madaniyatga ta'siri bugungi kunda korporativ madaniyatni rivojlantirish sharti sifatida kompaniyada biznes etikasini rivojlantirish mavzusining dolzarbligi dinamik rivojlanayotgan bozorning zamonaviy sharoitida ayniqsa muhimdir. Globallashuv va raqobat sharoitida kompaniyalar nafaqat o'zlarining iqtisodiy barqarorligini mustahkamlash, balki xodimlar, mijozlar va sheriklar bilan ishonchni qo'llab-quvvatlaydigan ichki qadriyatlarni yaratish zarurati bilan duch kelmoqdalar. Ishbilarmonlik etikasi boshqaruv tizimining muhim elementiga aylanib, tashkilotning barcha darajalariga ta'sir ko'rsatadi va korporativ madaniyatni rivojlantirishga hissa qo'shadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti mamlakatda korporativ madaniyat darajasini oshirish muhimligini bir necha bor ta'kidlagan. Xususan, Prezidentning 2017-yilda qabul qilingan "O'zbekistonda tadbirkorlikni yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarorida tadbirkorlik faoliyatida axloqiy me'yorlarni mustahkamlash, muvaffaqiyatli boshqaruvning asosiy elementlaridan biri sifatida korporativ madaniyatni joriy etish zarurligi ta'kidlangan. Shuningdek, ishbilarmonlik muhitini yaxshilashga qaratilgan islohotlar doirasida yuqori samarali va ijtimoiy mas'uliyatli kompaniyalarni shakllantirishga e'tibor qaratilmoqda, bu esa ishbilarmonlik etikasi tamoyillariga

asoslangan korporativ me'yorlar va qadriyatlarni ishlab chiqmasdan turib mumkin emas.

Adabiyotlar sharhi.

Mazkur mavzu bo'yicha adabiyotlar tahlili kompaniya ichki muhitida ishbilarmonlik etikasi va korporativ madaniyatning o'zaro bog'liqligi, ularning tashkilot barqarorligi, samaradorligi va raqobatbardoshligiga ta'sirini chuqur ochib beruvchi manbalarni o'z ichiga oladi.

Edvard Sheynning "Organizational Culture and Leadership" asarida korporativ madaniyatni tashkilotning chuqur qadriyatlari, me'yorlari va e'tiqodlari tizimi sifatida talqin qilinadi. U madaniyatni yetakchilik orqali shakllantirish va mustahkamlash jarayonlarini asoslab bergan. Uning modeli dissertatsiyada madaniyat turlarini ajratishda qo'llanilgan.

G. Xofstede madaniyatni milliy va korporativ darajalarda o'rganib, tashkilot ichida madaniy farqlar va axloqiy qadriyatlarning ta'siri haqida chuqur tahlil bergan. U o'z tadqiqotlarida axloqiy tamoyillarning xodim motivatsiyasiga ta'sirini ko'rsatgan.

Menejment asoschisi sifatida tanilgan Drucker ishbilarmonlik etikasi va mas'uliyatli boshqaruv tamoyillarini korporativ madaniyatga asosiy vosita sifatida kiritishni targ'ib qilgan. Unga ko'ra, kompaniyalar faqat iqtisodiy emas, balki axloqiy tamoyillarga asoslangan holda boshqarilishi kerak.

De George biznes etikasi nazariyasini chuqurlashtirgan olimlardan biri bo'lib, uning ishlari orqali kompaniyada etik qarorlar qabul qilish, manfaatlar to'qnashuvini bartaraf etish va axloqiy yetakchilik mavzulari keng ochib berilgan.

Michael Josephson va Lin Sharp Paynelar tomonidan ishbilarmonlik etikasi bo'yicha ishlab chiqilgan trening tizimlari va amaliy strategiyalar ishchi muhitni yaxshilashga qaratilgan. Ularning fikricha, korporativ madaniyat — bu xodimlar va rahbariyat tomonidan birgalikda shakllantiriladigan qadriyatlar asosidir.

Rossiyalik olim **V.A.Spivak** o'zining "Korporativ madaniyat" nomli asarida tashkilot ichidagi ijtimoiy-psixologik muhitni, ishbilarmonlik odob-axloqini shakllantirishning asosiy bosqichlarini va mexanizmlarini tahlil qilgan.

Mahalliy olimlardan O. Yo'ldoshev, B. Ergashxo'jayev, A. Sodikov va boshqalar korporativ boshqaruv, ijtimoiy mas'uliyat va etika sohasidagi mahalliy o'ziga xosliklarni tahlil qilgan. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining qarorlari va harakatlar strategiyasi orqali biznes muhitda axloqiy me'yorlar va korporativ madaniyatni rivojlantirish davlat siyosati darajasida qo'llab-quvvatlanmoqda.

Tadqiqot metodologiyasi

Ushbu tadqiqotning uslubiy asosi tahlil, sintez, tizimli yondashuvning umumiy ilmiy usullari, shuningdek, amaliyotda korporativ madaniyat va biznes etikasini baholashning o'ziga xos usullari hisoblanadi.

Shunday qilib, ushbu tadqiqot Farmonlarda belgilangan tadbirkorlik va ishbilarmonlik muhitini yaxshilash sohasidagi davlat siyosatining ustuvor vazifalariga mos keladigan ishbilarmonlik odob-axloqi tizimini shakllantirish orqali korporativ boshqaruvni takomillashtirishning dolzarb vazifasini hal qilishga qaratilgan.

Ishbilarmonlik etikasi kompaniya ichida ham, uning tashqarisida ham – mijozlar, hamkorlar va butun jamiyat bilan ishonchli munosabatlar o'rnatishda asosiy rol o'ynaydi. Bozor iqtisodiyotining zamonaviy sharoitida korxonalar nafaqat qonunlarga rioya qilishlari, balki bozorda ijobiy imidj va obro'-e'tiborni shakllantirishga yordam beradigan yuqori axloqiy me'yorlarni joriy etishlari ham kerak. Kompaniyadagi barqaror axloqiy me'yorlar xavflarni kamaytirishga, xodimlarning ishonchini mustahkamlashga, shuningdek investitsiya jalb qilishni oshirishga yordam beradi.

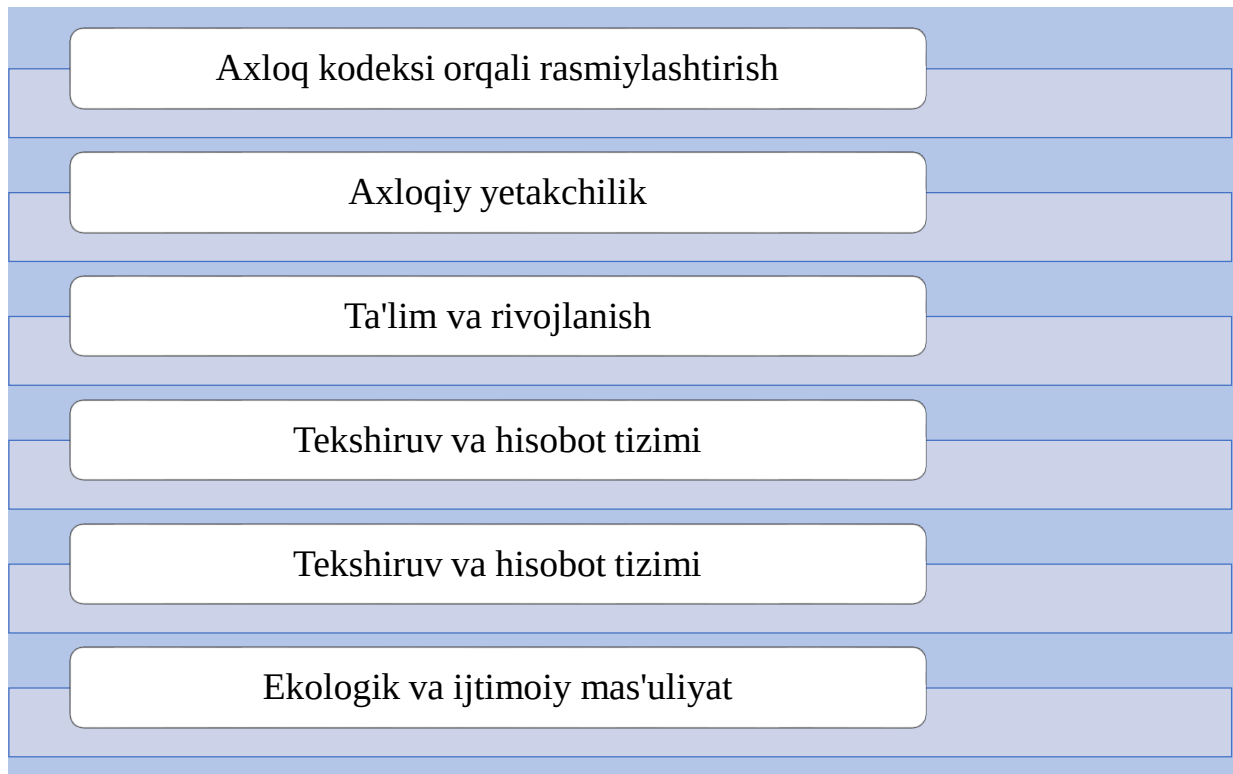
Korporativ madaniyat kompaniyada shakllangan qadriyatlar, e'tiqodlar va xatti-harakatlar normalari tizimini aks ettiradi. Bu xodimlarning bir-biri bilan qanday munosabatda bo'lishini va tashkilot ichida qarorlar qabul qilishini belgilaydi. Ishbilarmonlik etikasiga asoslangan kuchli korporativ madaniyatni rivojlantirish xodimlarning sodiqligini oshirishga, xodimlar almashinuvini kamaytirishga va umumiy biznes faoliyatini yaxshilashga yordam beradi. Ijtimoiy mas'uliyat va barqaror rivojlanishga katta e'tibor qaratilayotgan zamonaviy jamiyatda biznes etikasining yuqori standartlari va kuchli korporativ madaniyatga ega kompaniyalar raqobatdosh ustunlikka ega bo'lishadi.

Tahlil va natijalar

Kompaniyalarda ishbilarmonlik etikasining rivojlanishi XX asrning o'rtalarida, o'sib borayotgan globallashuv va jamoatchilikning biznesning ijtimoiy mas'uliyatiga e'tiborining kuchayishi jarayonida axloqiy me'yorlar va kodekslar shakllana boshlagan paytdan boshlandi. Ushbu shakllanish jarayoni quyidagi rivojlanish yillariga bo'lib o'rganishimiz mumkin bo'ladi:

Tomas Donaldson korporativ etikaga tanqidiy nuqtai nazarni taqdim etdi va global kontekstda axloqiy muammolarni hal qilish uchun innovatsion yondashuvlarni taklif qildi. Uning ishida xalqaro biznesda yuzaga keladigan axloqiy muammolar va umuminsoniy axloqiy me'yorlarga rioya qilish zarurligi ta'kidlangan.

Zamonaviy kompaniyalar biznes etikasini amalga oshirishda turli xil yondashuvlarni qo'llashadi, ular quyidagilarni o'z ichiga oladi(1-rasm):



qo'llaniladigan yondashuvlar

Korporativ madaniyat kompaniyada shakllangan qadriyatlar, e'tiqodlar va xatti-harakatlar normalari tizimini aks ettiradi. Bu xodimlarning bir-biri bilan qanday munosabatda bo'lishini va tashkilot ichida qarorlar qabul qilishini belgilaydi. Ishbilarmonlik etikasiga asoslangan kuchli korporativ madaniyatni rivojlantirish xodimlarning sodiqligini oshirishga, xodimlar almashinuvini kamaytirishga va umumiy biznes faoliyatini yaxshilashga yordam beradi. Ijtimoiy mas'uliyat va barqaror rivojlanishga katta e'tibor qaratilayotgan zamonaviy jamiyatda biznes etikasining yuqori standartlari va kuchli korporativ madaniyatga ega kompaniyalar raqobatdosh ustunlikka ega bo'lishadi.

Ishbilarmonlik etikasi kompaniya ichida ham, uning tashqarisida ham – mijozlar, hamkorlar va butun jamiyat bilan ishonchli munosabatlar o'rnatishda asosiy rol o'ynaydi. Bozor iqtisodiyotining zamonaviy sharoitida korxonalar nafaqat qonunlarga rioya qilishlari, balki bozorda ijobiy imidj va obro'-e'tiborni shakllantirishga yordam beradigan yuqori axloqiy me'yorlarni joriy etishlari ham kerak. Kompaniyadagi barqaror axloqiy me'yorlar xavflarni kamaytirishga, xodimlarning ishonchini mustahkamlashga, shuningdek investitsiya jalb qilishni oshirishga yordam beradi.

Ishbilarmonlik etikasi - bu halollik, oshkoralik va ijtimoiy mas'uliyat tamoyillariga rioya qilishga qaratilgan kompaniya ichidagi xodimlar va rahbariyatning xatti-harakatlarini tartibga solishga qaratilgan axloqiy me'yorlar to'plami. Olimlardan Mescon va Phillips ta'kidlaganidek, biznes etikasining asosi

ishonchni saqlash va raqobat muhitida va boshqaruv qarorlarini qabul qilishda yuzaga kelishi mumkin bo'lgan nizolardan qochish istagidir. Ishbilarmonlik odob-axloqi ham tartibga solish funksiyasini bajaradi, xulq-atvor standartlarini belgilaydi, va rag'batlantiruvchi funksiyani bajaradi, xodimlarni axloqiy mas'uliyat bilan harakat qilishga undaydi. 1-jadvalda axloqiy standartlar darajasi yuqori va past bo'lgan tashkilotlarda korporativ etikaning qiyosiy jadvali keltirilgan:

1-jadval

Axloqiy standartlar darajasi yuqori va past bo'lgan tashkilotlarda korporativ etikaning qiyosiy jadvali

Asosiy jihatlari	Etika darajasi yuqori bo'lgan kompaniyalarda korporativ etika	Etika darajasi past bo'lgan kompaniyalarda korporativ etika
Ma'suliyat	Barcha darajadagi xodimlarning aniq javobgarligi. Menejment axloqiy xulq-atvorni faol ravishda namoyish etadi	Mas'uliyat ko'pincha e'tiborga olinmaydi va xodimlar o'z harakatlari uchun javobgarlikka tortilmaydi
Oshkoralik	Kompaniya ishlarida ochiqlik, xodimlarni rahbariyatning harakatlari va qarorlari haqida aniq xabardor qilish	Shaffoflik cheklangan, ma'lumotlar yashirin yoki to'liq taqdim etilmaydi
Adolat	Qarorlarni qabul qilishda adolat tamoyillarini qo'llash, kamsitish va tarafkashlikning yo'qligi	Qarorlar shaxsiy imtiyozlar asosida qabul qilinadi va ko'pincha tarafkashlik va kamsitish mavjud
Halollik	Biznesni yuritish va hamkorlar va mijozlar bilan muloqot qilishda halollik va axloqiy me'yorlarni saqlash	Yaxlitlikning yo'qligi, maqsadlarga erishish uchun manipulyatsiya, yolg'on va yolg'ondan foydalanish
Huquqlarni hurmat qilish	Inson huquqlarini hurmat qilish, xodimlarning mehnat huquqlarini hurmat qilishga e'tibor va qonunlarga rioya qilish	Xodimlarning huquqlarini buzish, shaxsiy va kasbiy chegaralarni hurmat qilmaslik
Ekologik javobgarlik	Kompaniya atrof-muhitni muhofaza qilishda faol ishtirok etadi va ekologik toza amaliyotlarni amalga	Atrof-muhit muammolari e'tiborga olinmaydi, kompaniya atrof-muhitga etkazilgan zararni

	oshiradi	minimallashtirish uchun choralar ko'rmaydi
Ijtimoiy javobgarlik	Jamiyat taraqqiyotiga hissa qo'shish, ijtimoiy tashabbuslarni qo'llab-quvvatlash va xayriya	Ijtimoiy masalalarga e'tibor bermaslik, jamiyat taraqqiyotida faol rol o'ynamaslik.
Etika bo'yicha treninglar	Barcha xodimlar uchun muntazam treninglar va axloqiy tarbiya tadbirlari	Amalda axloqiy me'yorlarga e'tibor bermaslikka olib keladigan axloqiy tayyorgarlikning yetishmasligi

Yuqoridagi jadval asosida yuqori va past darajadagi axloqiy standartlarga ega kompaniyalarda korporativ etikaning turli jihatlari taqqoslanadi. Etika darajasi yuqori bo'lgan kompaniyalar mas'uliyat, oshkoralik, halollik, adolatlik va xodimlarning huquqlarini hurmat qilishga e'tibor beradi, bu esa ishonch muhiti va samarali mehnatni yaratishga yordam beradi. Ushbu kompaniyalar ekologik va ijtimoiy tashabbuslarni faol qo'llab-quvvatlaydi va muntazam axloqiy treninglar o'tkazadi.

Aksincha, axloqiy me'yorlari past bo'lgan tashkilotlar halollik, oshkoralik va adolat tamoyillarining buzilishi bilan ajralib turadi, bu esa qaror qabul qilishda tarfakashlik, kamsitish va manipulyatsiyaga olib kelishi mumkin. Bunday kompaniyalar ko'pincha ekologik va ijtimoiy masalalarni e'tiborsiz qoldiradilar va xodimlarni axloqiy me'yorlarga o'rgatish bo'yicha tashabbus ko'rsatmaydilar, bu esa kompaniyaning korporativ madaniyati va obro'siga salbiy ta'sir qiladi.



2-rasm. Biznes etikasini rivojlantirish yondashuvlari

Kompaniyada biznes etikasini rivojlantirishning bir necha yondashuvlari mavjud:

1. **Axloq kodeksi.** Axloq kodeksini ishlab chiqish axloqiy me'yorlar va standartlarni rasmiylashtirishning bir usuli bo'lib, ularni tashkilotning barcha darajalarida ongli ravishda amalga oshirishga yordam beradi. Robertson va Lourens kabi ko'plab tadqiqotchilarning ta'kidlashicha, axloq kodeksiga ega bo'lish korporativ javobgarlik darajasini oshiradi va buzilish xavfini kamaytiradi.

2. **Axloqiy yetakchilik.** Rahbarlar biznes etikasini shakllantirishda asosiy rol o'ynaydi, chunki ularning xatti-harakatlari boshqalarga o'rnak bo'ladi. Braun va Trevinoning fikriga ko'ra, axloqiy yetakchilik xodimlarni axloqiy me'yorlarni qaror qabul qilish uchun asos sifatida qabul qilishga undaydi.

3. **Axloqiy me'yorlar bo'yicha trening.** O'quv dasturlari xodimlarga axloqiy me'yorlarni tushunish va qabul qilishda yordam beradi, ularni kundalik vazifalar va ish sharoitlariga moslashtiradi. Robertson va Lourens tadqiqotlarida ko'rsatilganidek, bunday dasturlar kompaniyada axloqiy me'yorlarni mustahkamlashda muhim rol o'ynaydi.

Tadbirkorlik etikasi – tadbirkorlik faoliyati ishtirokchilarining xulq-atvorini tartibga soluvchi axloqiy me'yorlar va tamoyillar majmuidir. Bu nafaqat qonunlarga rioya qilish, balki halollik, oshkoralik, adolat va ijtimoiy mas'uliyatga qaratilgan axloqiy me'yorlarni ishlab chiqishdir. Ishbilarmonlik etikasining asosiy funksiyalari quyidagilardan iborat:

- Tartibga solish funksiyasi – kompaniya qadriyatlarini aks ettiruvchi xulq-atvor qoidalarini shakllantirishga yordam beradi.

- Motivatsiya funksiyasi – xodimlarni axloqiy tamoyillarga asoslangan qarorlar qabul qilishga undaydi.

- Profilaktik funksiya – axloqsiz harakatlar va tegishli inqirozli vaziyatlar xavfini kamaytiradi.

Ishbilarmonlik etikasining nazariy asosini bir qator falsafiy yondashuvlar tashkil etadi:

- Deontologik axloq - axloqiy burch va qoidalarga rioya qilishga qaratilgan.

- Utilitarizm - eng ko'p odamlarga eng katta foyda keltiradigan qarorlar qabul qilishni o'z ichiga oladi.

- Fazilat etikasi - shaxsning shaxsiy fazilatlar va axloqiy fazilatlariga e'tibor qaratadi.

Korporativ madaniyat tashkilot ichidagi o'zaro munosabatlarning umumiy atmosferasi va uslubini shakllantiradigan me'yorlar va qadriyatlarni o'z ichiga oladi. Olimlardan Adizes va Goffmanning ta'kidlashicha, korporativ madaniyat kompaniyaning barcha ishtirokchilari tomonidan umumiy qabul qilingan qadriyatlar, an'analar va urf-odatlar bilan belgilanadi va xodimlarning xatti-harakati va o'zini tutishini tartibga soladi. Ushbu mualliflar korporativ madaniyatning bir nechta turlarini aniqlaydilar - hokimiyat madaniyati, rol madaniyati, vazifa madaniyati va shaxsiyat madaniyati - ularning har biri o'ziga xos xususiyatlarga ega va turli boshqaruv modellari uchun mos keladi.

Korporativ madaniyat konsepsiyasi rivojlanishining quyidagi bosqichlarini shartli ravishda ajratib ko'rsatish mumkin:

1. 1970-yilgacha bo'lgan davr, vakillari: M.Sherif, K.Levin, K.Ardjiris, D.Mak-Gregor. Xususiyatlari: tashkilot madaniyati tushunchasi kiritilmagan, lekin bilvosita yodga olib o'tilgan.

2. 1970-1980-yy. Vakillari: P.Terner, A.Pettigru, K.Gerts. Xususiyatlari: «madaniyat» tushunchasi tashkilotga nisbatan foydalanilgan, antropologiya atamaları tashkiliy tahlilda qanday qo'llanishi mumkinligi ko'rsatilgan.

3. 1980-yillardan boshlab. Vakillari: E.Sheyn, T.Dil va A.Kennedi, L.Smirchich, Dj. Martin va b. Xususiyatlari: korporativ madaniyat konsepsiyasi tashkilot nazariyasi bo'yicha adabiyotlarda yetakchi o'rinlardan birini mustahkam egallagan.

O'zbekistonda korporativ madaniyat konsepsiyasi taxminan 1992-yildan dissertatsiya ishlari, monografiyalar (V.A. Spivak), maqolalar va h.k. paydo bo'lganda rivojlana boshladi.

Korporativ madaniyat - bu xodimlar va kompaniya rahbariyati tomonidan birgalikda olib boriladigan qadriyatlar, me'yorlar va e'tiqodlar tizimi. Korporativ

madaniyat xodimlarning xulq-atvorini shakllantiradi, ularning motivatsiyasiga, hamkasblar bilan o'zaro munosabatiga, kompaniyaga sodiqligiga va mehnat unumdorligiga ta'sir qiladi. Korporativ madaniyatning asosiy tarkibiy qismlari quyidagilardan iborat:

- Qadriyatlar kompaniyani boshqaradigan asosiy tamoyillardir (masalan, innovatsiyalar, sifat, halollik).

- Xulq-atvor normalari - xodimlarning o'zaro munosabatlarini va ularning mehnatga munosabatini tartibga soluvchi qoidalar.

- An'ana va marosimlar jamoaga daxldorlik tuyg'usini mustahkamlovchi ichki tartib va urf-odatlaridir.

Nazariyachilar tomonidan aniqlangan korporativ madaniyatning bir necha turlari mavjud:

- Hokimiyat madaniyati – ierarxiya va markazlashgan qarorlar qabul qilishga urg'u berish.

- Lavoziy madaniyati – aniq belgilangan lavozim va majburiyatlarga muvofiq ishni tashkil etish.

- Qiyinchilik madaniyati (Культура вызова) – muammolarni hal qilishga va maqsadlarga erishishga e'tibor qaratish.

- Shaxs madaniyati – tashkilot individual xodimlarning manfaatlari va ehtiyojlari atrofida qurilgan.

Etika kompaniya madaniyatini shakllantirishda markaziy rol o'ynaydi, chunki u xodimlarning ishonchi va sodiqligini qo'llab-quvvatlaydigan axloqiy me'yorlarni yaratishga yordam beradi. Masalan, Xofstede o'zining "Madaniyat va tashkilotlar" asarlarida axloqiy tamoyillar asosida qurilgan kuchli korporativ madaniyat xodimlarning motivatsiyasiga ijobiy ta'sir ko'rsatishi va axloqsiz xatti-harakatlar xavfini kamaytirishi mumkinligini ta'kidlaydi.

Ishbilarmonlik etikasi va korporativ madaniyat bir-biri bilan chambarchas bog'liq, chunki axloqiy standartlar korporativ qadriyatlar va xatti-harakatlarning asosini tashkil qiladi. Biznes etikasi quyidagilarni ta'minlaydi:

- Korporativ madaniyatda axloqiy qadriyatlarni shakllantirish, bu qaror qabul qilish uchun axloqiy me'yorlarni yaratishga yordam beradi.

- Sog'lom korporativ muhitni rivojlantirishga hissa qo'shadigan xodimlar o'rtasida ishonch va hamkorlikni mustahkamlash.

- Axloqsiz harakatlarga qarshi kurashish va korporativ janjallar xavfini kamaytirish.

Ishbilarmonlik axloqiga asoslangan kuchli korporativ madaniyat kompaniyaga o'z obro'sini saqlab qolish, xodimlarni saqlab qolish va yangi mijozlarni jalb qilishga yordam beradi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, yuqori axloqiy standartlarga ega bo'lgan kompaniyalar yuqori mahsuldorlikka ega,

mijozlar bilan yaxshi munosabatlarga ega va tashqi o'zgarishlarga nisbatan chidamliroqdir.

Korxonada ishbilarmonlik etikasini shakllantirish turli yondashuvlar orqali amalga oshirilishi mumkin:

1. Axloq kodeksini shakllantirish - xodimlar va kompaniya rahbariyati rioya qilishi kerak bo'lgan qoidalar va xulq-atvor standartlari to'plamini ishlab chiqish.

2. Xodimlarni o'qitish va rivojlantirish – axloqiy xulq-atvorning ahamiyatini tushunishga qaratilgan xodimlarni axloqiy tamoyillarga o'rgatish dasturlari.

3. Axloqiy yetakchilik - Rahbarlar xodimlar uchun standartlarni belgilash orqali axloqiy xulq-atvorni modellashtirishlari kerak.

4. Monitoring va nazorat – axloqiy me'yorlarga rioya etilishini nazorat qilish tizimi, shu jumladan, buzilishlar haqida xabar berish imkoniyati va qayta aloqa mexanizmlarini joriy etish.

Xalqaro tajriba shuni ko'rsatadiki, korporativ madaniyatning muvaffaqiyatli rivojlanishi tashkilotning barcha darajalarida axloqiy me'yorlarni birlashtirishni talab qiladi. Google, IKEA yoki Toyota kabi kompaniyalar misollari shuni ko'rsatadiki, kuchli axloqiy tamoyillarga asoslangan korporativ madaniyat xodimlarning sodiqligini oshirishga, samaradorlikni oshirishga va uzoq muddatli biznes muvaffaqiyatiga olib keladi.

Shunday qilib, biznes etikasi va korporativ madaniyatni shakllantirishning nazariy jihatlarini axloqiy me'yorlar, boshqaruv yondashuvlari va ularni kompaniyaning korporativ tuzilishiga integratsiya qilish usullarini o'z ichiga oladi. Ushbu tamoyillar ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga yordam beradigan va kompaniyaga ishonchni mustahkamlaydigan ichki muhitni yaratishga yordam beradi.

Xulosa va takliflar.

Mazkur bobda ishbilarmonlik etikasi va korporativ madaniyat tushunchalarining ilmiy-nazariy asoslari chuqur tahlil qilindi. Birinchi navbatda, **ishbilarmonlik etikasi** tashkilotlarda xodimlarning axloqiy xatti-harakatlarini tartibga soluvchi tamoyillar majmui sifatida talqin qilinib, u kompaniya ichki muhitida ishonch, halollik, adolat, mas'uliyat va oshkoralikni shakllantirishda muhim omil ekanligi ta'kidlandi.

Shuningdek, **korporativ madaniyat** kompaniya qadriyatlari, me'yorlari, urf-odatlarini va xulq-atvor standartlarini o'zida mujassam etgan muhim tashkilot ichki muhit elementi sifatida ko'rib chiqildi. Uning tashkilot ichida intizom, sodiqlik, motivatsiya, jamoaviylik, shuningdek tashqi obro' va raqobatbardoshlikni ta'minlashdagi o'rni asoslab berildi.

Ushbu bob doirasida ishbilarmonlik etikasi va korporativ madaniyatning o'zaro bog'liqligi, ularning tashkilot barqarorligi va samaradorligiga ta'siri

haqidagi yondashuvlar ko'rib chiqildi. **Axloq kodeksi, axloqiy liderlik, xodimlar uchun etik treninglar**, shuningdek, **korporativ qadriyatlarni shakllantirish** kabi asosiy yondashuvlar amaliy misollar bilan tahlil qilindi. Xulosa qilib aytganda, kompaniyada sog'lom ish muhiti yaratish, xodimlar motivatsiyasini oshirish va umumiy boshqaruv sifatini yaxshilash uchun ishbilarmonlik etikasi va korporativ madaniyatni uyg'un holda shakllantirish zarurdir. Nazariy yondashuvlar kompaniya faoliyatiga kompleks tarzda tadbiq qilinsa, bu uzoq muddatli muvaffaqiyat uchun muhim poydevor bo'lib xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

odjayev U. Korporativ boshqaruv asoslari. – Toshkent: [Nashriyot], [Yil]. – 220

rinov B.N., Umarxodjayeva M.G., Shermuxamedov A.K., Kayumova M.Sh. Korporativ madaniyat. – Toshkent: [Nashriyot], [Yil]. – 180 bet.

odirov A. Biznes etikasi va uning zamonaviy talqini. – Toshkent: [Nashriyot], [Yil]. – 200 bet.

е Джордж, Р. Business Ethics. – Macmillan Publishing Co., 1982. – 320 bet.

арнард, Ч. The Functions of the Executive. – Harvard University Press, 1958. – 334 bet.

рукер, П. Management: Tasks, Responsibilities, Practices. – Harper & Row, 1974. – 839 bet.

оффман, М., Фредерик, Р., Шварц, М. Business Ethics: Readings and Cases in Corporate Morality. – McGraw-Hill, 1995. – 416 bet.

ейн, Л.Ш. Value Shift: Why Companies Must Merge Social and Financial Imperatives to Achieve Superior Performance. – McGraw-Hill, 2002. – 296 bet.

ональдсон, Т., Вербэ, Т. Business Ethics: Critical Perspectives on Business and Management. – Routledge, 2012. – 522 bet.

дизес, И. Как справиться с кризисами в управлении. М.: Вильямс, 2009. — 320 с. Стр. 20–24

Korporativ madaniyat. Darslik. – Т.: «Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa -betlar

офстеде Г. Культура и организации. М.: Питер, 2001. — 320 с.

оуренс, П. и др. Обучение сотрудников и укрепление корпоративных норм. М.: Мир, 2016. — 272 с. Стр. 45–49

.Г. Подопригора Деловая этика Учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2012, 125-bet

TADBIRKORLIK FAOLIYATIDA SOLIQ HUQUQI MADANIYATINING AHAMIYATI

MUNDARIJA		
1-SHO'BA: ZAMONAVIY MUHANDISLIK TA'LIMIDA RAQAMLI TRANSFORMATSIYA VA SUN'IY INTELLEKT		6
<i>Turakulov O Asrayev M Karimov E</i>	QISHLOQ VRACHLIK PUNKTLARINING SAMARADORLIGINI OSHIRISHDA AXBOROT TEXNOLOGIYALARINING RO'LI	6
<i>G'oiipova Kh</i>	VOICE ANALYSIS TECHNOLOGIES SPECIAL ALGORITHMS AND ARTIFICIAL INTELLECT MODELS	11
<i>G'oiipova Kh</i>	SECURITY MECHANISMS BASED ON VOICE AND VIDEO SYNTHESIS	17
<i>Sh.A.Toirov, T.E.Xudoyqulov</i>	METHODS AND SOLUTIONS FOR GENERALIZING AMPLITUDE AMPLIFICATION IN QUANTUM ALGORITHMS	23
<i>Rizayev X</i>	MUHANDISLIK GRAFIKASI FANLARINI O'QITISHDA AUTOCAD DASTURIDAN BIM TEXNOLOGIYALARIGA ASOSLANGAN REVIT DASTURIGA O'TISHNING DIDAKTIK AFZALLIKLARI	27
<i>Turakulova Sh</i>	KO'Z TUBI TASVIRLARIDA QON TOMIR TARMOQLARINING DIAMETRI, EGRI-BUGRILIGI VA TARMOQLANISH BURCHAKLARI ASOSIDA DIAGNOSTIK TAHLIL	34
<i>Turakulov O, Jumaboyev D</i>	IJTIMOIIY TARMOQ YOZISHMALARIDAGI HISSIYOTLARNI TAHLILLASH MODELII	45
<i>X.T. Dusanov</i>	SUN'IY INTELLEKT ALGORITMLARI ASOSIDA TASVIRLAR SIFATINI OSHIRISH	49
<i>Yusupov R.A.</i>	YER OSTI SUVLARI GIDROSFERASI HARAKATINI SUN'IY INTELLEKT YORDAMIDA MODELLASHTIRISH	56
<i>Erhanova N</i>	BOLALARNING NUTQINI O'STIRISH ORQALI TANQIDIY FIKRLASHGA O'RGATISHDA SUN'IY INTELLEKTDAN FOYDALANISH	64
<i>S.A. Olimov</i>	TA'LIM TIZIMIGA SUN'IY INTELLEKT TEXNOLOGIYALARINI TATBIQ ETISH JIHATLARI	70
<i>Shadmanov S</i>	SUN'IY INTELLEKTNING ZAMONAVIY TENDENSIYALARI	77
2-SHO'BA: MUHANDISLIK YECHIMLARI VA SANOAT 4.0		82
<i>Норматов Ш, Туражонов К,</i>	МЕТОД ОЦЕНКИ УСТОЙЧИВОСТИ ОТКОСОВ И УСТУПОВ КАРЬЕРА	82

Логинов П, Акбаров Н		
Егорова В.В.	ЖИВУЧЕСТЬ И ТЕХНИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ ЖЕЛЕЗОБЕТОННЫХ КОНСТРУКЦИЙ КАРКАСА ЗДАНИЯ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСОБОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ	89
Ochilova I	O'ZBEKISTON SANOAT KORXONALARIDA GENDER TENGLIK INDIKATORLARINI RAQAMLI MONITORING QILISH MEXANIZMLARI	104
Axmedov X, Sharipov K	KORXONALARNING RAQOBATBARDOSHLIGINI TA'MINLASH STRATEGIYASINI ISHLAB CHIQISHDA ZAMONAVIY TAHLIL METODLARINING AHAMIYATI	109
Khidirova D	TOWARDS TRUSTWORTHY WILDFIRE DETECTION: INTEGRATING EXPLAINABILITY AND UNCERTAINTY IN DEEP LEARNING MODELS	113
Axmedov X, Sharipov K	RAQOBAT STRATEGIYASINI ISHLAB CHIQISH ASOSIDA KORXONANI STRATEGIK BOSHQARISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH	120
Narbayev Sh, Abduqayumov A	DAVLAT KORXONALARIDA ESG STANDARTLARI ASOSIDA KORPORATIV BOSHQARUV TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH	126
Omonturdiyev O	SIFATLI NOTO'QIMA MATO OLISH UCHUN JUN TOLASINI CHO'TKALI BARABAN ORQALI SAMARALI TOZALASH VA UZATISH JARAYONINING NAZARIY TAHLILI	132
Rashidov J.X., Kaipov A. K	IQTISODIY MODERNIZATSIYA JARAYONIDA ISHLAB CHIQARISH SAMARADORLIGINI RIVOJLANTIRISHNING ASOSIY OMILLARI	143
Rashidov J.X., Kaipov A. K	IQTISODIYOTNI MODERNIZATSIYA VA DIVERSIFIKATSIYA QILISH JARAYONIDA KORXONALARDAGI MOLIVAVIY XAVFLARNI BOSHQARISH MEXANIZMLARI	147
Kadirjanova M	KORXONALARDA INNOVATSION RIVOJLANISHNI BOSHQARISH STRATEGIYALARINI TAKOMILLASHTIRISH	158
Kadirjanova M	KORXONALARDA INNOVATSION BOSHQARISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH.	166

<i>R.M. Tursunova, M.E. Tursunov, G. Abduraxmanov, A.T. Dexqonov, Sh.M. Norbekov, D.R. Jumaboyev</i>	LEGIRLANGAN SILIKAT SHISHASIDA SIZIB O'TISH BUSAG'ASIGA TEXNOLOGIK OMILLAR TA'SIRI	173
3-SHO'BA: ROBOTOTEXNIKA VA AVTOMATLASHTIRILGAN BOSHQARUV TIZIMLARI		179
<i>Asrayev M, Tursunaliyeva O</i>	HTTP GET ORQALI SERVERGA ULANISH.	179
<i>M.E. Tursunov, Sh.M. Norbekov</i>	AVTOMOBILLAR UCHUN PELTIER EFFEKTI ASOSIDAGI MINI AQLLI SUV SOVITISH TIZIMINI ISHLAB CHIQISH VA TADQIQ ETISH	188
<i>Yakubov S, Xasanova Sh.</i>	ROBOTOTEXNIKA VA AVTOMATLASHTIRILGAN BOSHQARUV TIZIMLARINING O'ZBEKISTONDA RIVOJLANISH TENDENSIYALARI INTELLEKT	194
4-SHO'BA: KIBERXAVFSIZLIK VA MA'LUMOTLARNI HIMOYA QILISH		201
<i>Sh.A.Toirov, A.A.Seytnazarova, T.E.Xudoyqulov</i>	OPTIMIZING GLOBAL SEARCH PROBLEMS USING GROVER'S QUANTUM ALGORITHM	201
<i>Toshpo'latov Sh</i>	VEB-ILOVALARDA HTTP XAVFSIZLIK SARLAVHALARINI JORIY ETISHNING DOLZARB MUAMMOLARI	209
<i>Очилов Н, Набиев С</i>	АНАЛИЗ АРХИТЕКТУРНОГО СЛОЯ ИСТОЧНИКОВ ДАННЫХ DLP-СИСТЕМ ДЛЯ ГИБРИДНЫХ КОРПОРАТИВНЫХ СРЕД	215
<i>Toirov Sh, Asrayev M, Yo'ldoshaliyeva G</i>	KIBERHUJUM VA UNGA QARSHI KURASH	225
<i>Karabayev R.</i>	O'ZBEKISTONDA KIBERXAVFSIZLIK HOLATINI BAHOLASH VA KIBERXAVFLARNING STATISTIK TAHLILI	229

5-SHO'BA: TA'LIMDA AXBOROT VA INNOVATSION TEKNOLOGIYALARNING QO'LLANILISHI		237
<i>Suyunov Y, Nazarov U</i>	RAQAMLI TA'LIM TEKNOLOGIYALARINI RIVOJLANTIRISH MARKAZIDA MOLIVAVIY NAZORATINI TASHKIL ETISHNING AMALDAGI HOLATI	237
<i>Gulyamova Sh</i>	THE NEW SETUP IN ENGLISH LANGUAGE TEACHING (ELT): THE INTEGRATION OF INNOVATIVE TECHNOLOGIES AND STANDARD CLASSES	247
<i>Xashimov A, Mamatov A</i>	KADRLARNI BAHOLASH VA RIVOJLANTIRISH UCHUN ELEKTRON BAHOLASH TIZIMLARI TAHLILI	252
<i>Mirzaev R.</i>	MATERIALLARNI ME'YORLASHTIRISH JARAYONIDA DATA ANALITIKA VA SUN'IY INTELLEKT TEKNOLOGIYALARIDAN FOYDALANISH MUAMMOLARI VA YECHIMLARI	264
<i>Xaydarov S</i>	TALABALARNI TARBIYALASHDA JISMONIY VA MA'NAVIY BARKAMOLLIKNI SHAKLLANTIRISHNING PEDAGOGIK MEXANIZMLARIDA AXBOROT VA INNOVATSION TEKNOLOGIYALARNING QO'LLANILISHI	269
<i>Anarkulova G, Mamajonova R.</i>	OLIV TA'LIMDA MAXSUS FANLARNI O'QITISHDA INNOVATSION TA'LIM TEKNOLOGIYALARIDAN FOYDALANISH: MUAMMOLAR VA YECHIMLAR	278
<i>Sherova D.</i>	OLIV TA'LIMDA INNOVATSION TEKNOLOGIYALAR VA SUN'IY INTELLEKT ASOSIDA MUSTAQIL TA'LIMNI TASHKIL ETISH IMKONIYATLARI	284
<i>Mukhamadiyev A, Sh.A.Toirov</i>	OPTIMIZING EDUCATIONAL PROCESSES WITH GENERATIVE AI: INNOVATIVE INSTRUCTIONAL DESIGN AND AUTOMATED ASSESSMENT TOOLS	290
<i>Xoshimova M.</i>	AKMEOLOGIK YONDASHUV ASOSIDA TALABALARDA KONFLIKTOLOGIK	301

	KOMPETENTLIKNI RIVOJLANTIRISH	
<i>Olamova M.</i>	PEDAGOGIK LOYIHALASHDA TALABALARDA AXBOROT-KONSTRUKTIV KOMPETENSIYANI SHAKLLANTIRISHNING PEDAGOGIK ASPEKTLARI	306
<i>Mamadaliyev N.</i>	RAQAMLI TEXNOLOGIYALAR YORDAMIDA “MA’LUMOTLAR TUZILMASI VA ALGORITMLAR” FANINING DASTURIY TA’MINOTINI PEDAGOGIK QO’LLASH METODIKASI	311
<i>G’aniyeva M. Yunusova I</i>	BARQAROR RIVOJLANISH HISOBOTI (ESG) – KORXONALARNING INVESTITSION JOZIBADORLIGINI OSHIRISHNING ZAMONAVIY AUDITI SIFATIDA	315
<i>Juraboyeva Sh.</i>	TA’LIM VA BIZNES INTEGRATSIYASIDA RAQAMLI PLATFORMALARNING AHAMIYATI.	320
<i>Anvarov D.</i>	O’ZBEKISTONNING ENG YANGI TARIXI FANINI O’QITISHDA AXBOROT VA INNOVATSION TEXNOLOGIYALARNING QO’LLANILISHI: METODOLOGIK TAHLIL VA SAMARADORLIK	326
<i>Usmonova M.</i>	TELEFONGA TOBELIK – NOMOFOBIYA: ZAMONAVIY DAVRNING PSIXOLOGIK ILLATLARI.	331
<i>Jo’rayeva N</i>	KORXONALARDA BOSHQARUV JARAYONLARINI TAKOMILLASHTIRISH: CRAFERS SHIRINLIKLAR KORXONASI MISOLIDA EMPIRIK TADQIQOT	340
<i>A. M. Романова, С.А. Олимов</i>	ЗНАЧЕНИЕ СЕТЕВОЙ ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ УВО ДЛЯ ИНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ	349
<i>Suyunova N</i>	RAQAMLI TEXNOLOGIYALARDAN FOYDALANGAN HOLDA MATEMATIKA DARSLARIDA MANTIQUIY VA TANQIDIY FIKRLASHNI RIVOJLANTIRISH	354
<i>Уснитдинов М</i>	РОЛЬ РУССКОГО ЯЗЫКА В ФОРМИРОВАНИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ УЗБЕКИСТАНА).	361

6-SHO'BA: BIZNES JARAYONLAR VA RAQAMLI IQTISODIYOTGA AXBOROT TEXNOLOGIYALARINING O'RNI.		368
<i>Axmedov X.D, Kamalov Sh.F</i>	SANOAT KORXONALARIDA OPTIMAL XARAJATLAR STRATEGIYASINI AMALGA OSHIRISH YO'LLARI	368
<i>Sodiqov M</i>	TOVARLAR VA XIZMATLARNI KENG TABAQALASHTIRISH YO'NALISHLARI	381
<i>R.B.Mirzayev</i>	REKLAMA TIZIMI VA SOTUV JARAYONINI MUVOFIQLASHTIRISH MASALALARI.	388
<i>Primov S, Akramov J</i>	RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA DAVLAT MOLIVASINI BOSHQARISHNING ZAMONAVIY MEKANIZMLARI	392
<i>Karabayev R.</i>	ИСККУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ УЗБЕКИСТАНА	401
<i>Абдураимова Н, Зоҳидов А</i>	ПУТИ ДОСТИЖЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА ЗА СЧЁТ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СЕТЕЙ В УЗБЕКИСТАНА	407
<i>М.Асраев, Ш.Ақбаров</i>	ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ФУНДАМЕНТ КОМПОЗИТНОГО БИЗНЕСА	417
<i>Abduraimova N, Zohidov A</i>	BARQAROR TARMOQLARNING IQTISODIY O'SISHGA TA'SIRINI BAHOLASHNING DOLZARB MODELLARI: O'ZBEKISTON TAJRIBASI	422
<i>Samatov A, Turdibekova S.</i>	RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA KORPORATIV BOSHQARUV JARAYONIGA RAQAMLI TEXNOLIGYALARNI JORIY QILISHNING SAMARADORLIGI.	430
<i>Samatov A, Turdibekova S.</i>	RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA KORPORATIV BOSHQARUV ASOSLARI VA UNING ZAMONAVIY MODELLARI TAHLIL QILISH	435
<i>Toxirov J.</i>	EKOLOGIK STANDARTLAR JORIY ETILISHIDA BUYRUQBOZLIK VA BOZOR MEKANIZMLARINING TA'SIRI	440

<i>Maxmudov J.</i>	O'ZBEKISTONNING "TASHQI QARZ ORQALI RIVOJLANISH STRATEGIYASI"	450
<i>Shoyev D, Abdullayeva G.</i>	BOSHQARUV SIFATIGA TA'SIR QILUVCHI OMILLAR TAHLILI	459
<i>Daminova O', Pulatov Sh.</i>	QISHLOQ XO'JALIK KORXONALARINING IQTISODIY MOHIYATI, TASNIFI VA FAOLIYAT XUSUSIYATLARI	467
<i>Daminova O', Pulatov Sh.</i>	QISHLOQ XO'JALIK MAHSULOTLARINI XALQARO BOZORLARGA OLIB CHIQISH STRATEGIYALARINI ISHLAB CHIQISH	471
<i>Narbayev Sh.K. Nabixonov S.</i>	BIZNES ETIKASIDAN KORPORATIV MADANIYATNI SHAKLLANTIRISH VOSITASI SIFATIDA FOYDALANISH	480
<i>Muydinov N</i>	RAQAMLI IQTISODIYOT RIVOJLANISHI VA IT TEXNOLOGIYALARINING IQTISODIY SAMARADORLIGI	487
<i>Primov S, Shakirov X.</i>	DAVLAT TASHQI QARZI VA MOLIYAVIY BARQARORLIKNI TA'MINLASH YO'LLARI	491
<i>Primov S, Shakirov X</i>	RAQAMLI TRANSFORMATSIYA SHAROITIDA "YASHIL" IQTISODIYOTNING STRATEGIK YO'NALISHLARI VA ISTIQBOLLARI.	498
<i>Bozorov J</i>	MEHNAT MIGRATSIYASINI KAMAYTIRISHDA KICHIK BIZNESNING IQTISODIY AHAMIYATI	505
<i>Mamajonov A</i>	STARTAPLARNI QO'LLAB-QUVVATLASH MARKAZLARI FAOLIYATI: JAHON TAJRIBASI VA O'ZBEKISTON AMALIYOTI	511
<i>Samatov A, Kushbakov B</i>	KORXONANING IQTISODIY SALOHİYATIDAN SAMARALI FOYDALANISH JARAYONLARI	516
<i>X.D.Axmedov, Kamalov.Sh</i>	KORXONADA TEXNIKAVIY VA MEHNAT RESURLARINI BOSHQARISH TAHLILI	521
<i>Karabayev R</i>	RAQAMLI IQTISODIYOT: NAZARIY ASOSLARI VA O'ZBEKISTONDA RIVOJLANISH YO'NALISHLARI	527
<i>Туракулов О, Асраев М,</i>	ЛУЧШИЕ РЕШЕНИЯ ДЛЯ ОПТИМИЗАЦИИ ЛОГИСТИКИ	532

<i>Мирзаева О.</i>		
<i>Алимов О</i>	ФОРСИРОВАННАЯ ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: ИИ-ПОДХОД ДЛЯ ЭКСПАНСИИ НА ВНЕШНИЕ РЫНКИ	543
<i>Nazarov X</i>	OCHIQ BANK (OPEN BANKING) FAOLIYATINING XALQARO TAJRIBASI VA O'ZBEKISTONDA QO'LLANILISHI	551
<i>Narbayev Sh.K, Nabixonov S</i>	ISHBILARMONLIK ETIKASINI RIVOJLANTIRISHNI KORPORATIV MADANIYATGA TA'SIRI	560
<i>R.B.Mirzayev</i>	TADBIRKORLIK FAOLIYATIDA SOLIQ HUQUQI MADANIYATINING AHAMIYATI	572
<i>Narbayev Sh.K, Axmadaliyev V.A.</i>	QISHLOQ XO'JALIGI YERLARI MONITORINGINI YURITISHDA MASOFADAN ZONDLASH VA RAQAMLI TEXNOLOGIYALARDAN FOYDALANISH	580
<i>Soliyev D</i>	SOLIQ MA'MURCHILIGINI RAQAMLASHTIRISH: AFZALLIKLARI VA IMKONIYATLARI	590
<i>Samatov A, Allanov U</i>	SIFAT MENEJMENT TIZIMIDA NOMUVOFIQLIKLARNI ANIQLASH USULLARI	597
<i>Narbayev Sh, Abdufattoxova H</i>	MENEJMENT FAOLIYATIDA SUN'IY INTELLEKTNING INNOVATSION YECHIMLARI	600
<i>Narbayev Sh.K, Abduqayumov A</i>	KORXONALARDA ESG (Environmental, Social, Governance) KO'RSATKICHLARINI JORIY ETISHDA MENEJMENTNING ROLI	605
<i>Primov S, Akramov J</i>	DAVLAT MOLIVASINING BARQARORLIGINI TA'MINLASHNING ASOSIY MUAMMOLARI VA BARTARAF ETISH YO'LLARI	611

Ingliz tili muharriri: Norbekov Shohzod Mamarasul o'g'li
Sahifalovchi va dizayner: Zoirov Sardor Ziyodin o'g'li

2026. № 2

© Materiallar ko'chirib bosilganda, **"Management and Economics Scientific Research Journal"** jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar mas'ul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelmasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

Mazkur jurnalda maqolalar chop etish uchun quyidagi havolalarga maqola, reklama, hikoya va boshqa ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin.
Materiallar va reklamalar pulli asosda chop etiladi.

El. pochta: journals@timeedu.uz

Tel.: +998 95 651 90 00

"Management and Economics Scientific Research Journal" jurnali 19.09.2024-yildan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan 404368-son reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan. Litsenziya raqami:

C-5669639

PNFL: 308906510

Manzilimiz: Toshkent shahar Yakkasaroy tumani
Shota Rustaveli ko'chasi, 114