



**Ilmiy amaliy
jurnal
№ 2 (4)
2024**

**YANGI
O'ZBEKISTON
IQTISODIYOTI**

MUNDARIJA

Хонкелдиева Г.Ш. Эффективные пути развития агропромышленного комплекса.....	6
Mirzayev A.T. Ichki turizm korxonalarini faoliyatini boshqarishda turistik risklarni baholash...	11
Olimova N.X. Mamlakatimizda biznes korxonalarini moliyalashtirish mexanizmini rivojlantirishning ustuvor yo‘nalishlari.....	18
Asraqulov A.S. Turizm sohasida turistik xizmatlarga bo‘lgan talab mavsumiyligi va uni keltirib chiqaruvchi omillar.....	24
Жумақулов З.И. Олий таълим муассасалари моддий-техник базасини мустаҳкамлашда давлат хусусий шерикчилигининг ўрни.....	30
Jo‘rayeva N.Q. Yog‘-moy korxonalarida xomashyo resurslaridan unumli foydalanish darajasini oshirishda boshqaruv jarayonlarini takomillashtirish.....	34
To‘xtasinova D.R. O‘zbekistonda mehmondo‘stlik sohasida inson resurslarini boshqarish va kadrlar tayyorlash orqali personalni takomillashtirish.....	39
Khalmatjanova G.D. The role of clusters in the territorial organization of the economy.....	43
Хайдаров Х. “Суғурта назарияси ва амалиёти” фани – долзарб мавзуларидан биридир...	46
Xolmatov B. Maxsus iqtisodiy zonalar faoliyatining xorij tajribasi.....	50
Qurbonov D.Q. Raqamli iqtisodiyotda kognitiv texnologiyalar.....	53
Yunusov A.A. systemic approach to science, education and innovation policy in Uzbekistan	56
Гофуров А.У. Республиканинг туризм салоҳиятини жадал ривожлантиришда тиббий-соғломлаштириш туризмиди ривожлантириш йўналишлари.....	60
Mirsodiqov A.T. O‘zbekistonda qurilish sohasi logistik faoliyati tahlili va sohadagi tendensiyalar o‘zgarishi.....	64
Хонкелдиева К. Иқтисодиётдаги инновацион ўзгаришлар шароитида тўқимачилик корхоналарида рақобатбардошлиқни бошқаришнинг илмий-назарий асослари.....	68
Хакимов Д.Р. Совершенствование управления высшим учебным заведением.....	72
Nishonboyev D.E. Mamlakatimizda kichik biznes va tadbirkorlik sub’yektlari faoliyatida xorijiy tajribalardan foydalanish imkoniyatlari.....	75
Xamidov E.T. Mehnat resurslarining ichki va tashqi migratsiyasidan o‘zgarishlar tahlili.....	81
Xamraqulov I.B. Energetika sanoati korxonalarini faoliyatini barqarorlashtirishning me‘yori-huquqiy asoslari.....	90
Karimov Sh.X. Mamlakatimiz xizmatlar bozorida marketing tamoyillari va strategiyalaridan foydalanish omillari.....	93
Ortiqov A.B. Mamlakatimizda kichik sanoat zonalarini tashkil etish va rivojlantirishning xorij tajribalaridan foydalanish yo‘llari.....	98
Teshabayeva O.N. Turistik korxonalar raqobatbardoshligini boshqarishda xizmatlarni ta‘minlash.....	103
Хазраткулов С.С. Механизмы повышения конкурентоспособности предприятий в Республике Узбекистан.....	107
Yulchiyev A.O. Turizm xizmatlar sifatini oshirishda klasterlarning hal qiluvchi roli.....	110
Nematova Sh.E. O‘zbekiston Respublikasining innovatsion rivojlanish omili sifatida inson kapitalining o‘rni.....	114
Юлдашева Г. Повышение эффективности управления торговыми организациями.....	118
Zaylobitdinova H.X. Oliy ta‘lim tizimida marketing strategiyasini boshqarish xususiyatlari...	121
Xomidov Q.Q. O‘zbekistonda turistik majmualarning shakllanishi va faoliyat natijadorligining hududiy tahlili.....	125
A‘zamova Z. Korxonani boshqarishda kadrlar salohiyatidan maqsadli foydalanish.....	129
Салимов Д.Д. Роль и значение развития региональных маркетинговых стратегий в развитии индустрии туризма.....	133
Mo‘ydinova G.Q. Xorijiy mamlakatlarda to‘qimachilik sanoati va uning o‘ziga xos xususiyatlari.....	137



Pic.3. Work-life integration.

Conclusion

The literature review demonstrates the crucial role of HR motivation in driving success in digital entrepreneurship. Motivated HR professionals have a significant impact on employee engagement, productivity, creativity, organizational culture, and overall performance in the digital realm. By understanding the underlying mechanisms and empirical evidence discussed in this article, organizations can harness the power of HR motivation to create a thriving environment that supports digital entrepreneurship.

Employee engagement emerges as a critical factor in digital entrepreneurship, and motivated HR professionals play a key role in fostering engagement. By designing motivation strategies that align with the unique characteristics of the digital landscape, HR professionals can inspire employees to actively participate in the organization’s digital transformation journey, leading to increased commitment, collaboration, and innovative contributions.

The impact of HR motivation extends to productivity and performance in the digital realm. Motivated HR professionals optimize HR practices to enhance employee productivity, ensuring that employees have the necessary resources, support, and feedback to excel in their digital roles. By implementing motivation-driven initiatives, such as recognition programs and career development opportunities, HR professionals can inspire employees to achieve higher levels of productivity and contribute to overall organizational success.

Creativity and innovation are essential for digital entrepreneurship, and HR motivation plays a crucial role in fostering these attributes. Motivated HR professionals create an environment that encourages risk-taking, experimentation, and the generation of novel ideas. By providing employees with the autonomy, resources, and incentives to explore innovative solutions, HR professionals stimulate creativity and enable the implementation of digital innovations that drive organizational growth and competitiveness. Organizational culture and values significantly influence the success of digital entrepreneurship, and motivated HR professionals actively shape the culture. By promoting digital mindsets, values, and practices, HR professionals foster a culture that embraces change, agility, collaboration, and continuous learning. This motivation-driven culture supports and sustains digital entrepreneurship, enabling organizations to adapt, innovate, and thrive in the dynamic digital landscape. Overall organizational performance and adaptability are enhanced by HR motivation in digital entrepreneurship. Motivated HR professionals effectively manage organizational change, providing the necessary support, training, and resources to enable employees to adapt to digital transformations. By inspiring employees to embrace digital initiatives and cultivating a positive attitude towards change, HR professionals contribute to organizational resilience, agility, and the ability to capitalize on emerging digital opportunities.

In conclusion, the evidence presented in this article underscores the critical role of HR motivation in driving success in digital entrepreneurship. Motivated HR professionals have a significant influence on employee engagement, productivity, creativity, organizational culture, and

overall performance. By recognizing the importance of HR motivation and implementing strategies to foster motivation, organizations can create a thriving environment that empowers employees, fosters innovation, and propels the organization towards sustainable growth and competitive advantage in the digital era.

List of used literature:

1. Дусматов Салимжон Мусурмонович, & Тагаев Бехзод Эргашевич (2019). Тадбиркорликни ривожлантириш – аҳоли бандлигини таъминлашнинг асосий воситаси. Экономика и финансы (Узбекистан), (11), 74-80.
2. Koehler, Jonathan & Mnookin, Jennifer & Saks, Michael. (2023). The scientific reinvention of forensic science. CrimRxiv. 10.21428/cb6ab371.359696f4./
3. Robinson, Leslie & Reeves, Pauline & Murphy, Fred & Hogg, Peter. (2012). Final paper Robinson et al.
4. Spreitzer, Gretchen & Cameron, Lindsey & Garrett, Lyndon. (2017). Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 4. 473-499. 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332.
5. Chong, Jane X.Y. & Gagné, Marylène. (2019). Self-Determination Theory for Work Motivation. 10.1093/obo/9780199846740-0182.
6. Huang, Zijian & Sindakis, Stavros & Aggarwal, Sakshi & Thomas, Ludivine. (2022). The role of leadership in collective creativity and innovation: Examining academic research and development environments. Frontiers in Psychology. 13. 1060412. 10.3389/fpsyg.2022.1060412.
7. Fondas, Nanette & Denison, Dan. (1991). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. The Academy of Management Review. 16. 203. 10.2307/258613.
8. <https://fastercapital.com/topics/exploring-the-relationship-between-motivation-and-productivity.html>

UDK:338.23

**INNOVATION FAOLIYAT SAMARADORLIGINI TA’MINLASHDA
RAG‘BATLANTIRISHNI AMALGA OSHIRISH OMILLARI**

**ФАКТОРЫ РЕАЛИЗАЦИИ СТИМУЛОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**FACTORS OF IMPLEMENTATION OF INCENTIVES IN ENSURING THE EFFICIENCY
OF INNOVATIVE ACTIVITY**

**Turdiyeva Muqaddas Umarovna
Buxoro davlat universiteti
Iqtisodiyot kafedrası o‘qituvchisi (PhD)**

Annatsiya

Ushbu maqola to‘qimachilik sanoati korxonalari innovatsion faoliyatini davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlash masalalari tadqiq etilgan bo‘lib, unda asosan istiqbolda modernizatsiyalash va qayta qurish bo‘yicha loyihalarni qo‘llab quvvatlash tarmoqni rivojlantirishning asosiy jihatlari ko‘rib chiqilgan

Kalit so‘zlar: To‘qimachilik sanoati, innovatsion faoliyat, modernizatsiyalash, loyiha, fantexnika, innovatsion rivojlantirish strategiyasi, yo‘l xaritasi, demokratik davlat, ma‘naviy va

ma’rifiy jamiyat, progressiv taraqqiyot, yoqilg_i-energetika resurslari, — Nil granit, —Mini Maks lyuks, —UPM tekstil, —Ho‘jaobod fazo, —Namuna, —Shofirkon ekvatorial, —Sharofat invest.

В данной статье рассматриваются вопросы государственной поддержки инновационной деятельности предприятий текстильной отрасли, а также преимущественно рассматриваются основные аспекты развития отрасли, поддержка проектов модернизации и реконструкции в перспективе.

Ключевые слова: Текстильная промышленность, инновационная деятельность, модернизация, проект, наука и технологии, стратегия инновационного развития, дорожная карта, демократическое государство, духовно-просвещенное общество, прогрессивное развитие, топливно-энергетические ресурсы, «Нил гранит», «Мини Макс Люкс», «UPM Textile», «Ходжаабод Спейс», «Намуна», «Шофиркон экваториальный», «Шарофат инвест».

This article examines the issues of state support for the innovative activities of textile industry enterprises, and mainly considers the main aspects of the development of the industry, supporting modernization and reconstruction projects in the future.

Key words: Textile industry, innovative activity, modernization, project, science and technology, innovative development strategy, road map, democratic state, spiritual and enlightened society, progressive development, fuel and energy resources, "Nil granite", "Mini Max Lux", "UPM textile", "Khojaabad space", "Namuna", "Shofirkon equatorial", "Sharofat invest"

Hozirgi iqtisodiy sharoitda innovatsion jarayonlarni o‘z ichiga olgan intensiv omillardan foydalanish va ichki raqobatbardoshlikning o‘shirish ta’minlash orqali hududlarning iqtisodiy o‘shirish sur’atlarini oshirish zarur. Kompaniyalar aniq yondashuvlar va tamoyillarga asoslangan strategiyalarni ishlab chiqishlari kerak.

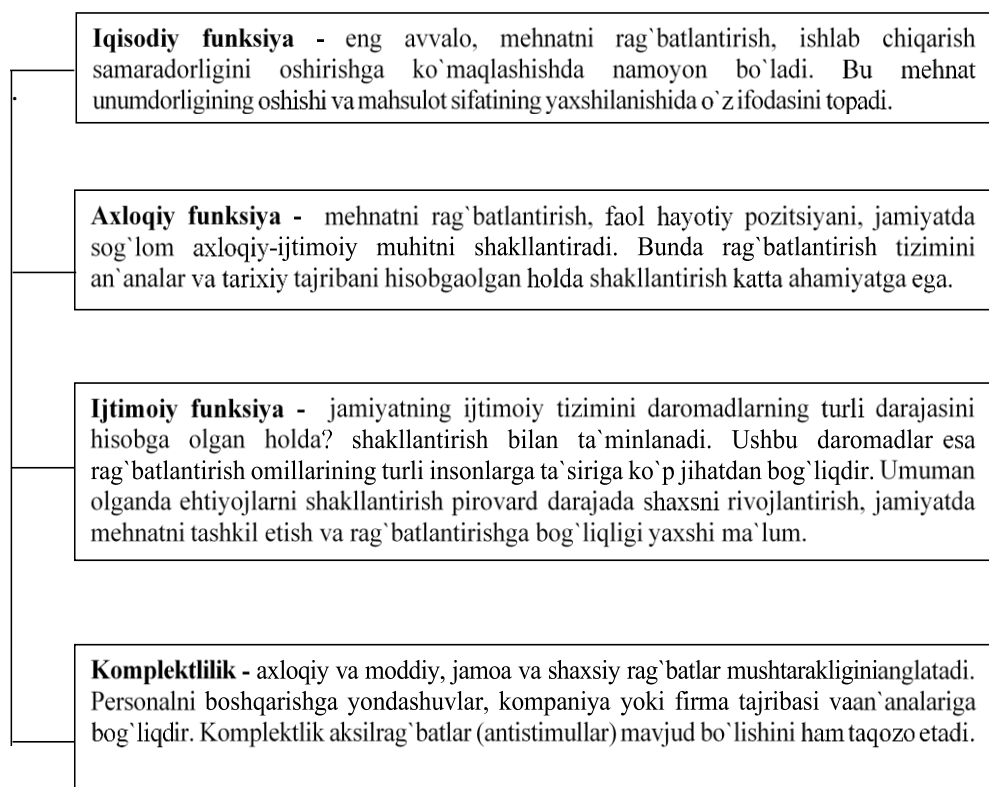
Bu esa, o‘z navbatida, zamonaviy sharoitda innovatsion korxonalar xodimlari tomonidan yaratilgan innovatsiyalarni rag‘batlantirish darajasini aniqlash va ularni rag‘batlantirish tizimini ishlab chiqish bilan bog‘liq bo‘lgan boshqaruv tizimini takomillashtirish zarurligini e’tirof etmoqda.

Motivatsiya - bu shaxs yoki korxonaga faoliyatini qo‘zg‘atuvchi va uning faoliyat yo‘nalishini belgilovchi omillar to‘plami. Ko‘pgina olimlarning ushbu muammolarni o‘rganishga bo‘lgan yondashuvlari innovatsion motivatsiya natijalarini belgilaydi, ular boshqaruv, iqtisodiy, ijtimoiy va psixologik kabi asosiy masalalar bo‘yicha innovatsiyalarga nisbatan xodimlarni rag‘batlantirish shakllari va usullarining tavsifi va tasnifini umumlashtiradi.

Ma’lumki, ichki innovatsion faoliyat shaxs yoki korxonaning motivlari, sabablari, omillari, ehtiyojlari va manfaatlari bilan motivatsiyalanadi. Tashqi innovatsion faoliyat esa - rag‘batlantiruvchi omillar yordamida motivatsiyalanadi, shuningdek vaziyatli omillar harakatining natijasi bo‘lib hisoblanadi. Bundan tashqari, faoliyatga nisbatan subyekt ehtiyojlarining qondirilishi bilan bog‘liq bo‘lgan faoliyatga undash motivi, ma’lum bir kuchning predmetli yo‘naltirilgan faolligi, harakatlar va ish tutishlarni tanlash asosida yotuvchi anglanilgan sabab kabi ta’riflar ham mavjud. Motiv tushunchasining ta’rifi insonning o‘z ehtiyojlarini qondirishga bo‘lgan ichki xohish-istaklari, rag‘batlantiruvchi omil esa – ma’lum bir harakatlarni bajarish evaziga o‘z ehtiyojlarini qondirish vositalariga ega bo‘lish imkoniyati sifatida tushuniladi [1].

Ko‘pincha motiv va stimulga sinonimlar sifatida qarab kelinadi. Biroq motiv - ichki undovchi kuch, intilishdir, stimul esa – ma’lum bir maqsadli tashqi jo‘shqinlik. Shuning uchun ehtiyoj - anglangan va anglanmagan muhtojlik bo‘lib, inson ularga nisbatan o‘z organizmining hayot faoliyati va shaxsiyati rivoji uchun zarurligiga bog‘liq holda muhtojlik sezadi. Umuman aytganda, ehtiyoj va manfaatlarni maqsadga muvofiq ravishda turli pog‘onalarda o‘zgartirish va shakllantirish mumkin. Biroq elastik va noelastik ehtiyojlar va manfaatlarni farqlash lozim bo‘ladi.

Yana bir asosiy masalalardan biri rag‘batlantiruvchi omil hisoblanadi, bu undash bo‘lib, uning samarasi insonning ruhiyatiga, uning qarashlariga, hissiyotlari, kayfiyati, qiziqishlariga bog‘liq bo‘ladi. Shaxsning yoki korxonaning xatti-harakatlariga ta’sir ko‘rsata olishga qodir bo‘lgan - vaziyatli omillarni ham hisobga olish zarur.



1-rasm. Korxonada mehnatni ragʻbatlantirishning asosiy funksiyalari [4]

Ragʻbatlantirish choralari aniq shaxslarning ehtiyojlariga moslashtirilishi kerak. Siz tegishli ragʻbatlantirish usulidan foydalangan holda xodimlarning ishga qiziqishini oʻzgartirishingiz mumkin. Menejerlar uchun bu ragʻbatlantirish universal emas, balki xodimlarning individual ehtiyojlariga moslashtirilishi kerakligini anglatadi.

Mehnatni ragʻbatlantirish - oldindan belgilangan natijalarga erishishga imkon beradigan, xodimlarning muhim ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish, mehnatga qiziqishi (motiv)ni shakllantirishni taʼminlaydigan kuchli mehnat faoliyati. Mehnatga qiziqish va ragʻbatlantirish tizimi maʼlum bir asosga - mehnat faoliyatining meʼyoriy darajasiga asoslanishi kerak. Xodimlarni mehnat munosabatlariga jalb qilish ular tomonidan oldindan belgilangan, aniq ish haqi hisobiga muayyan vazifalarni bajarishni nazarda tutadi. Bu munosabatlarda ragʻbatlantirishning hojati yoʻq.

Mehnatni ragʻbatlantirish boshqaruv organlari oʻzlari haq toʻlayotgan ish darajasiga erishib, uni shu meʼyorda ushlab tura olsalargina, samarali boʻladi.

Ragʻbatlantirishning maqsadi insonni mehnatga undash emas, balki uni mehnat munosabatlarida belgilanganidan koʻra samaraliroq ishlashga undashdir. Bu davrlarda mehnatga qadriyat sifatida munosabat shakllana boshlaydi, shaxsning mehnat sifatleri - mehnatsevarlik, masʼuliyat, intizom, tashabbuskorlik va boshqa sifatlar, mehnat koʻnikmalari shakllanadi.

Toʻqimachilik sanoati korxonalarida mehnatni ragʻbatlantirishga taʼsir koʻrsatuvchi omillar orasida ishni toʻgʻri tashkil etish alohida oʻrin tutadi.

Tahlili shuni koʻrsatadiki, toʻqimachilik korxonalarida asosiy tashkiliy innovatsion masalalar oʻz ichiga kishilarning sogʻligi va ish qobiliyatini saqlash bilan bogʻliq psixofiziologik masalalarni, hamda mehnatning qizikarligini oshirish bilan bogʻliq estetik masalalarni oladi.

Tashkiliy innovatsiyalar oʻz navbatida mehnat taqsimotini oqilonalastirish, kadrlar malakasini oshirish, ilgʻor ish usullarini qoʻllash, mehnatni meʼyorlashtirishni takomillashtirish, mehnatga haq toʻlashni tashkil qilishni takomillashtirish, mehnat sharoitlarini yaxshilash, mehnat intizomini mustahkamlash, yangi texnika va ilgʻor texnologiyani qoʻllash, ishlab chiqarishni texnik jihatdan tayyorlashni takomillashtirish, asosiy ishlab chiqarish jarayonini tashkil qilishni oqilonalastirish, yordamchi ishlab chiqarishni tashkil qilishni oqilonalastirish, ishlab chiqarishni boshqarishni takomillashtirish kabi asosiy yoʻnalishlar boʻyicha amalga oshirilishini maqsadga

muvofiq, deb hisoblaymiz. To‘qimachilik korxonalarida mahsulot, jarayon, marketingga oid va tashkiliy innovatsiya turlarining murakkablik darajasi va ahamiyatidan kelib chiqqan holda, tegishli innovatsiyani joriy etishda ishtirok etgan xodim yoki xodimlar guruhiga bir martalik rag‘batlantirish bilan bir qatorda innovatsiya keltiradigan moliyaviy natijaga mutanosib ravishda moddiy rag‘batlantirish jamg‘armasi hisobidan muntazam to‘lab boriluvchi to‘lov joriy etilsa, tashkiliy innovatsiyalar samaradorligi ortadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yhati:

1. “To‘qimachilik va tikuv-trikotaj sanoatini jadal rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018- yil 14- dekabrda PF-5285-sonli Farmoni.
2. “Yengil sanoatni yanada rivojlantirish va tayyor mahsulotlar ishlab chiqarishni rag‘batlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020- yil 16- sentabridagi PQ-4453-sonli qarori.
3. Abdullayev O.M., Qosimova M.S. va boshqalar. Marketing. O‘quv qo‘llanma. Akademik G‘ulomov S.S. tahriri ostida. –T.: TDIU, 2006. -567 b.
4. Amerikanskaya ekonomika – chelovek, texnicheskiy progress i predprinimatelstvo. Pod Red. V.B.Supyan. –M.: Nauka, 2001. -239 s.
5. Axunova G.N. i dr. Strategiya biznesa: Uchebnoye posobiye. –T.: TGEU, 2007. -180 s.

UDK:336.7

MAMLAKATIMIZDA FOND BOZORI RIVOJLANISHIGA TA’SIR QILAYOTGAN ASOSIY MUAMMOLAR

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РАЗВИТИЕ ФОНДОВОГО РЫНКА В НАШЕЙ СТРАНЕ

MAIN PROBLEMS AFFECTING THE DEVELOPMENT OF THE STOCK MARKET IN OUR COUNTRY

Kayumova Shodiya Sobir qizi
Mirzo Ulug‘bek nomidagi O‘zbekiston Milliy Universiteti
Iqtisodiyot fakultiteti “Moliya va kredit” kafedrasida o‘qituvchisi

Annotatsiya

Ushbu ilmiy maqolada mamlakat fond bozorning rivojlanishiga to‘sqinlik qilayotgan asosiy muammolarni ko‘rib chiqilgan, shuningdek ushbu muammolarning mamlakat iqtisodiy tizimiga ta’siri o‘rganilgan va ularni hal qilishning mumkin bo‘lgan yo‘llari taklif qilingan.

Kalit so‘zlar: Qimmatli qog‘ozlar, aksiyalar, fond bozori, kapital, investitsiya qimmatli qog‘ozlar bozori, sarmoya.

В данной научной статье рассматриваются основные проблемы, которые тормозят развитие фондового рынка страны, а также рассматривается влияние этих проблем на экономическую систему страны и предлагаются возможные пути их решения.

Ключевые слова: Ценные бумаги, акции, фондовый рынок, капитал, рынок инвестиционных ценных бумаг, инвестиции.

This scientific article examines the main problems that hinder the development of the country’s stock market, as well as examines the impact of these problems on the country’s economic system and suggests possible ways to solve them.

Key words: Securities, shares, stock market, capital, investment stock market, investment.