

HCS D

**Human capital and social
development.**

2025 – volume 16, issue 4

Inson kapitali va ijtimoiy rivojlanish jurnali.

2025 – 16-jild, 4-son



**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA’LIM FAN VA
INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI
SHAROF RASHIDOV NOMIDAGI SAMARQAND DAVLAT
UNIVERSITETI**



**Inson kapitali va ijtimoiy rivojlanish jurnali
Journal Human capital and social development
Журнал Человеческий капитал и социальное развитие
Jurnali**

15-jild, 4-son (avgust) 2025.

Jurnal 2021-yilda tashkil topgan.

Davriyligi: har ikki oyda

Davriy nashirning rasmiy nomi: “Inson kapitali va ijtimoiy rivojlanish”-“Human capital and social development”-“Человеческий капитал и социальное развитие”
O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan 19.05.2021 sanada berilgan №1179 guvohnomasi bilan ro‘yhatdan o‘tgan.

Jurnal: O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi Rayosatining 2023-yil 30-noyabrdagi 342/3-son qarori bilan tasdiqlangan Iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) va fan doktori (DSc) Ilmiy darajasiga talabgorlarning dissertatsiya ishlari yuzasidan dissertatsiyalari asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan ilmiy nashrlar ro‘yhatiga kiritilgan.

Jurnal asoschilari: Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti Inson resurslari va mahalla tarqiqiyotini boshqarish instituti.

Nashr etuvchi: SamDU tahririy-nashriyot bo‘limi.

Xalqaro indeksi: ISSN 3030-3672

Tahririyat telefoni: +998 (94) 283 56 78, +998 (90) 502 13 03

Pochta manzili: 140104, Samarqand shahar., Universitet xiyoboni, 4

Web-sayt: www.hcsd.samdu.uz.

E-mail: muhridinrabbimov@gmail.com

«INSON KAPITALI VA IJTIMOYIY RIVOJLANISH»
«HUMAN CAPITAL AND SOCIAL DEVELOPMENT»
«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ»
JURNALI

Bosh muharrir: t.f.d., prof. Xalmuradov Rustam Ibragimovich

Bosh muharrir o‘rinbosari: i.f.d., prof. Arabov Nurali Uralovich

Kotib: PhD, dots. Nasimov Ikrom Xusanovich

Texnik muharrir: assistent., Rabbimov Muxriddin Musoqul o‘g‘li

TAHRIRIYAT KENGASHI

O‘zFA akademigi, i.f.d., prof. Abdurahmonov Qalandar Xodjayivech

O‘zFA akademigi, i.f.d., prof. G‘ulomov Saidaxror Saidaxmedovich

DSc, professor Daler Mirpochoyev (Iqtisodiyot va savdo instituti, Tojikiston)

PhD, professor Arindam Banik (Xalqaro menejment instituti, Hindiston)

PhD, professor Jiye Li (Sian Jiatong universiteti, Xitoy Xalq Respublikasi)

PhD, professor Bayong Van Li (Yongnam universiteti, Janubiy Koreya)

PhD, professor Vonyong Li (Yongnam universiteti, Janubiy Koreya)

PhD, professor Yan Patterson (Kvinslend universiteti, Avstraliya)

PhD, dots. Djurakulov Shoxrux Davronovich (SamDU)

i.f.n., dots. Yuldashev Shamsiddin Qiyomiddinovich (SamDU)

i.f.n., dots. Nizamov Axtam Numonovich (SamDU)

i.f.n., dots. Bozorov Berdimurod Ulug‘murodovich (SamDU)

i.f.n., dots. Boboqulov Bahromqul Mamatkulovich (SamDU)

i.f.n., dots. Usmonova Dilafruz Karshiyevna (SamDU)

i.f.n., dots. Alibekova Saodat Lapasovna (SamDU)

PhD, dots. Ulug‘murodova Nodira Berdimuradovna (SamDU)

PhD, dots. Sharifov Shuhrat Saidahmadovich (SamDU)

PhD, dots. Bakayev Ziyovuddin Toshbolta o‘g‘li (SamDU)

PhD, dots. Karjavova Xurshida Abdumalikovna (SamDU)

PhD, dots. Mansurova Nargiza Shamsiddinovna (“Ipak yo‘li” turizm va madaniy meros xalqaro universiteti)

PhD, dots. Djalilov Faxriddin Azimovich (SamDU)

PhD, dots. Boltayev Burxon Sadinovich (SamDU)

PhD, dots. Maxmudova Mohinur Ravshanbekovna (SamDU)

TURIZMDA OMMAVIY TADBIRLARNI O'TKAZISHDA INSON RESURLARINING AHAMIYATI

S.X.Ibragimov 

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti Samarqand filiali, Samarqand, O'zbekiston.

OPEN ACCESS

HCSD

Correspondence

Ibragimov Sardorbek Xusanovich
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
Samarqand filiali "Yashil iqtisodiyot va
barqaror biznes" kafedrasida assistenti
Email: sardoribragimov@samdukf.uz

Received: 21 July 2025

Revised: 29 July 2025

Accepted: 16 August 2025

Published: 30 August 2025

Funding source for publication:
Samarkand State University.

Publisher's Note: HCSD stays neutral
with regard to jurisdictional claims in
published maps and institutional
affiliations.



Copyright: Journal Human capital and
social development © 2 by Samarkand
State University is licensed
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Annotatsiya: Ommaviy tadbirlar (festival, sport musobaqasi, yirik anjuman va h.k.) qisqa muddatda tashriflar oqimini, mahalliy sarfni va brend kapitalini kuchaytiradi. Bu "ko'paytirgich" effektning markazida inson resurslari (HR — Inson resurslari boshqaruvi) turadi: doimiy va mavsumiy xodimlar, ko'ngillilar (volontyorlar) va pudratchilar uyg'unligi xizmat sifati, xavfsizlik va tajriba dizaynini belgilaydi.

Kalit so'zlar: ommaviy tadbir, inson resurslari, mupuzm, ko'p qatlamli xavfsizlik, xizmat sifati, volontyorlar, MICE kompetensiyalari, real vaqt tahlili.

ЗНАЧЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВЕННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ В СФЕРЕ ТУРИЗМА

Аннотация: Массовые мероприятия (фестивали, спортивные соревнования, крупные конгрессы и др.) за короткий период времени усиливают туристические потоки, стимулируют местные расходы и укрепляют бренд-капитал территории. В центре этого «мультипликативного» эффекта находятся человеческие ресурсы: постоянные и сезонные сотрудники, волонтеры и подрядчики, чья согласованная работа определяет качество сервиса, безопасность и дизайн туристического опыта.

Ключевые слова: массовые мероприятия, человеческие ресурсы, туризм, многослойная безопасность, качество сервиса, волонтеры, компетенции MICE, анализ в реальном времени.

THE IMPORTANCE OF HUMAN RESOURCES IN ORGANIZING PUBLIC EVENTS IN TOURISM

Annotation: Mass events (festivals, sports competitions, large-scale conferences, etc.) rapidly increase visitor flows, stimulate local spending, and strengthen the brand capital of destinations. At the core of this "multiplier" effect are human resources: permanent and seasonal staff, volunteers, and contractors, whose coordinated performance determines service quality, safety, and experience design.

Keywords: mass events, human resources, tourism, multilayered safety, service quality, volunteers, MICE competencies, real-time analytics.

1. Kirish

Ommaviy tadbirlarni tashkil etishga oid zamonaviy tadqiqotlar ularning faqatgina ko'ngilochar yoki iqtisodiy hodisa emas, balki murakkab ijtimoiy-iqtisodiy tizim sifatidagi mohiyatini ochib beradi. Tadbirlar destinatsiya iqtisodiyotiga qisqa muddatda katta miqdorda tashriflar oqimini jalb qilish, turli xizmat tarmoqlarida xarajatlarni ko'paytirish, mahalliy bandlikni oshirish, hududning brend imijini kuchaytirish orqali bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shu bilan birga, ular turizm strategiyasida uzoq muddatli ijtimoiy kapitalni shakllantirish, innovatsion tajribalarni sinash, mahalliy hamjamiyatni jalb qilish va ekologik barqarorlikni targ'ib qilish vositasi hamdir [1, 2].

Ushbu jarayonlarda markaziy rolni inson omili egallaydi. Tadqiqotlarda qayd etilishicha, liderlik, xavfsizlikni ta'minlash, inklyuziya, xodim va ko'ngillilar tajribasi kabi bloklar turizm tadbirlarining muvaffaqiyat ko'rsatkichlari bilan bevosita bog'liq. Inson resurslari siyosati, amaliyoti va mehmon tajribasi o'rtasidagi o'zaro munosabat "ko'prik" sifatida talqin etilib, strategik rejalashtirishdan boshlab amaliy boshqaruv va natijalarni baholashgacha bo'lgan barcha jarayonlarda hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi [1]. Barqaror boshqaruv bo'yicha xalqaro standartlar ham bu xulosani tasdiqlaydi. Jumladan, ISO 20121:2024 standarti tadbirlarni boshqarishda inson resurslari bilan ishlash, manfaatdor tomonlar bilan muntazam va shaffof aloqa o'rnatish, xodimlar tayyorgarligi va zarur kompetensiyalarni shakllantirishni tizimli ravishda talab qiladi [3]. Bu nafaqat xizmat sifati va xavfsizlikni, balki tadbirlarning ijtimoiy va ekologik barqarorligini ham kafolatlaydi.

Ko'p qatlamli xavfsizlik

konsepsiyasi (ya'ni "Shveysar pishlog'i" modeli) esa inson resurslarining tayyorgarligi va rollarining aniqligi bilan bevosita bog'liq. Har bir qatlamdagi ehtimoliy bo'shliq boshqa qatlamlar orqali qoplanishi kerak: masalan, texnik infratuzilma yetarli bo'lmagan hollarda xodimlarning operativ qarorlari, kommunikatsiya vositalari yoki favqulodda mashqlar orqali xatarlar kamaytiriladi [4]. Shu tariqa, inson resurslari tadbir muvaffaqiyati va xavfsizligini ta'minlovchi "ko'rinmas tuzilma" sifatida namoyon bo'ladi.

2. Adabiyotlar tahlili

Mehmondo'stlik sohasida HPWS — tanlov-o'qitish-mulohaza-rag'bat "paketi" — motivatsiya, qoniqish va ish unumdorligini oshiradi [5]. 2024 yildagi tadqiqot HPWS (High-Performance Work Systems) murakkab sharoitlarda ham xodim qoniqishiga ijobiy ta'sirini tasdiqlaydi, ayniqsa yuklama boshqaruvi orqali aylanmani kamaytiradi [6]. Ommaviy tadbirlarda tig'iz payt (pik) yuklarni HR siyosati bilan "yumshatish" amaliy foyda beradi. Festival ekotizimida ko'ngilli (voloter) larning o'rne yuqori ahamiyatga ega. Volontyorlar faoliyati natijalarini (qoniqish, qayta qatnashish niyati) motivatsiya, o'zini samarali his etish va vakolatlar berilishi bilan izohlaydi [7]. Demak, "imkoniyatga yo'naltirilgan HR" (rol berish, qarorga jalb etish) tashabbuskor volontyorlar ulushini oshiradi. Festival xizmat sifati mehmon qoniqishi va xulqiy niyatlarini belgilaydi; yangi empirik ishlar xizmat sifati orqali turizm barqarorligiga bilvosita ta'sirini ko'rsatadi [9]. Post-COVID davrida MICE sohasida kommunikatsiya, muvofiqlashtirish, inqiroz boshqaruvi va gibridd tadbirlar bo'yicha raqamli ko'nikmalar eng talabgir

to'plam sifatida qayd etiladi [8]. Demak, lavozimlar kesimidagi kompetensiya xaritalarini yangilash — raqobat ustunligi sharti bo'lib qoladi. “Shveysar pishlog'i” modeli dizayn, operativ boshqaruv, kommunikatsiya va real vaqt monitoringini uyg'unlashtiradi [4]. Pandemiya davridagi ishlar jamoaviy identifikatsiya va ishonch his etilgan xavfsizlikni oshirishini ko'rsatadi — bu xizmatchi va volontyorlarning mulohazali, tinchlantiruvchi muloqotini talab qiladi [12].

3. Metodologiya

Taklif etilayotgan inson resurslari tuzilishi ketma-ket bog'langan bosqichlardan iborat bo'lib, har biri o'zaro uzviy ta'sirda ishlaydi. Avvalo strategik bosqichda kompetensiyalar xaritasi tuzilib, zarur rollar, ko'nikmalar va malakalar aniqlanadi hamda yuqori samarali mehnat tizimlari asosida tanlash, o'qitish, rag'batlantirish va baholash mexanizmlari ishlab chiqiladi. Bu yondashuv inson resurslari siyosatini tadbir strategiyasi bilan uyg'unlashtiradi va xizmat sifati hamda xavfsizlik uchun poydevor yaratadi. Keyingi bosqichda amaliy jarayonlar amalga oshiriladi: kvartirlash va smena rejaları tuziladi, pik soatlarda yetarli xodim taqsimlanadi, xizmatchi va gidlar tayyorlanadi, volontyorlar jalb etilib ularga vazifalar va motivatsiya beriladi. Bu bosqichda bevosita boshqaruv va nazorat mexanizmlari ishga tushadi. Natijani belgilovchi ta'sir kanallari xodimlarning xizmat ko'rsatish xulqi, xavfsizlik bo'yicha kommunikatsiyasi va oqimlarni boshqarish qobiliyatida namoyon bo'ladi, bu esa tashrif buyuruvchilarning umumiy tajribasini shakllantiradi. Jarayon yakunida natijalar ko'rinadi: mehmonlarning qoniqishi ortadi, qayta tashrif ehtimoli kuchayadi, xavfsizlik

indikatorlari yaxshilanadi, ekologik va ijtimoiy iz kamayadi. Shu tariqa inson resurslari me'morchiligi strategiya, amaliyot va tajriba uchligini yagona tizimda birlashtiradi va bu yondashuv xizmat sifati, xavfsizlik, barqarorlik hamda iqtisodiy samaradorlikni ta'minlovchi integratsiyalashgan boshqaruv modeli sifatida qaraladi. Quvvat va smena rejalashtirish pik interval uchun minimal xodim talabini quyidagi tenglama orqali baholash mumkin:

$$FTE_{min} = \frac{\lambda \cdot t_{xizmat}}{1-\rho} \cdot PF \cdot (1 + s)$$

bu yerda: λ — kelish intensivligi; t_{xizmat} — bitta mehmonni xizmatdan o'tkazish vaqti; ρ — ruxsat etilgan yuklama; PF — tirbandlik (pik) omili; s — zaxira ulushi (bufer).

MICE kompetensiyalari va front-line rollari uchun texnik-ijtimoiy ko'nikmalar: oqim-navbatni boshqarish, nizoni yumshatish, inqirozda qarshi muloqot, inklyuziv xizmat, sanitariya-gigiyena, yengil tibbiy yordam, savdo nuqtasi qurilmasi (POS) va mijozlar tizimi (CRM) bilan ishlash, ko'p tilli muloqot muhim ahamiyatga ega [8, 10].

5. Munozaralar

Shu o'rinda tadqiqot davomida quyidagi ilmiy farazlar ilgari surildi:

H1. HPWS joriy etilganda front-line xulq-atvor standartlari orqali xizmat sifati va mehmon qoniqishi ortadi [9, 10].

H2. “Imkoniyat”ga yo'naltirilgan volontyorlarni boshqarish (vakolat, rotatsiya) qayta qatnashish niyatini oshiradi [7].

H3. Ko'p qatlamli xavfsizlik yondashuvi tayyorgarlik mashqlari orqali ko'ngilsiz hodisalar ehtimoli va oqibatini kamaytiradi [4].

H4. “Identifikatsiya-ishonch”ga qaratilgan xizmatchi kommunikatsiyasi his etilgan xavfsizlikni oshiradi; biroq bu har doim real xavfsizlik bilan mos kelmasligi mumkin — texnik monitoring qatlami zarur [12, 13].

H5. Sensorli tahlil va Chuqur o‘rganish (Deep Learning). modellar inson resurslariga oid qarorlarini tezlashtirib, navbat va tiqilinchlar davomiyligini qisqartiradi [11].

6. Xulosa

Ommaviy tadbirlarni muvaffaqiyatli tashkil etishda inson resurslari hal qiluvchi omildir. Yuqori samarali mehnat tizimlari joriy etilmagan sharoitda xizmat ko‘rsatish sifati barqarorlashmaydi va mehmon qoniqishi izchil ta‘minlanmaydi. Xodimlarni tanlash, o‘qitish, rag‘batlantirish va muntazam baholash jarayonlari xizmat standartlari izchilligini va muammolarni tezkor bartaraf etish imkoniyatini beradi, bu esa mehmonlarning umumiy qoniqishini oshiradi. Volontyorlarga aniq qiymat taklifi berilmaganida ular faqat qisqa muddatli yordamchi kuch bo‘lib qoladi. Ularga vakolatlar berish, vazifalar almashinuvi va rag‘batlantiruvchi mexanizmlarni yo‘lga qo‘yish volontyorlarning tadbirlarda qayta ishtirok etish niyatini oshiradi hamda inson kapitalining barqarorligini ta‘minlaydi. Ko‘p qatlamli xavfsizlik yondashuvi, ya‘ni maydonni to‘g‘ri loyihalash, oqimlarni boshqarish, muntazam mashqlar, aniq belgilar va real vaqt kuzatuv bo‘lmagan taqdirda tadbirlar xavf ostida qoladi. Bunday tizim qo‘llanilganda insidentlar kamayadi, evakuatsiya tezlashadi va xavfsizlikning umumiy darajasi oshadi.

Ushbu jarayonlarda markaziy rolni inson omili egallaydi. Tadqiqotlarda qayd

etilishicha, liderlik, xavfsizlikni ta‘minlash, inklyuziya, xodim va ko‘ngillilar tajribasi kabi bloklar turizm tadbirlarining muvaffaqiyat ko‘rsatkichlari bilan bevosita bog‘liq. Inson resurslari siyosati, amaliyoti va mehmon tajribasi o‘rtasidagi o‘zaro munosabat “ko‘prik” sifatida talqin etilib, strategik rejalashtirishdan boshlab amaliy boshqaruv va natijalarni baholashgacha bo‘lgan barcha jarayonlarda hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi. Barqaror boshqaruv bo‘yicha xalqaro standartlar ham bu xulosani tasdiqlaydi. Jumladan, ISO 20121:2024 standarti tadbirlarni boshqarishda inson resurslari bilan ishlash, manfaatdor tomonlar bilan muntazam va shaffof aloqa o‘rnatish, xodimlar tayyorgarligi va zarur kompetensiyalarni shakllantirishni tizimli ravishda talab qiladi.

Real vaqt tahlili vositalarisiz inson resurslari bo‘yicha qarorlar sekinlashadi. Video kuzatuv, simsiz tarmoq (WiFi) signallari va mayoqchalar asosida zichlik va oqimni kuzatish imkoniyatlari xodimlarni zarur nuqtalarga qayta taqsimlashga xizmat qiladi. Bu navbatlarni qisqartiradi va tiqilinchlarning oldini oladi. Umuman olganda, inson resurslari tuzilishi strategiya, amaliyot va tajriba uchburchagi doirasida integratsiya qilinmagan taqdirda ommaviy tadbirlarni boshqarish tarqoq holatda qoladi. Integratsiyalashgan yondashuv xizmat sifati, mehmon qoniqishi, xavfsizlik va iqtisodiy samaradorlik ko‘rsatkichlari bilan uzviy bog‘lanishni ta‘minlaydi. Shu sababli inson resurslari tizimini qayta ko‘rib chiqish va uni zamonaviy boshqaruv mexanizmlari asosida tiklash ommaviy tadbirlar turizmida raqobat ustunligining asosiy omili hisoblanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Getz D., Page S. J. Event Studies: Theory and Management for Planned Events. 5th ed. London: Routledge, 2024.
2. Bladen C., Kennell J., Abson E., Wilde N. Events Management: An Introduction. 3rd ed. London: Routledge, 2022.
3. ISO. ISO 20121:2024 — Event sustainability management systems: Requirements with guidance for use. Geneva: International Organization for Standardization (ISO), 2024.
4. Haghani M., et al. A roadmap for the future of crowd safety research and practice: Introducing the Swiss Cheese Model. Safety Science, 2023, vol. 168, art. 106292.
5. Dorta-Afonso D., et al. Effects of high-performance work systems on hospitality employees' outcomes. Sustainability, 2021, vol. 13, no. 6, art. 3226.
6. Benítez-Núñez C., Dorta-Afonso D., De Saá-Pérez P. HPWS and employees' outcomes in challenging contexts: the role of hindrance stressors. Journal of Hospitality Marketing & Management, 2024.
7. Senevirathna L., Jin X., Ma E. Event volunteers' motivation, self-efficacy and empowerment on outcomes. Journal of Hospitality & Tourism Management, 2023, vol. 57, pp. 1–12.
8. Nocoń M., et al. Actual and expected competencies in the meetings industry sector during the post-COVID-19 era. Sustainability, 2023, vol. 15, no. 15, art. 11686.
9. Alsiehem S. M., et al. Events-based service quality and tourism sustainability. Sustainability, 2023, vol. 15, no. 21, art. 15303.
10. Smith A. The Wealth of Nations. London: W. Strahan and T. Cadell, 1776.
11. Malthus T.R. An Essay on the Principle of Population. London: J. Johnson, 1798.
12. Hicks J.R. Value and Capital. Oxford: Clarendon Press, 1939.
13. Daly H. Steady-State Economics. Washington D.C.: Island Press, 1991.
14. Porter M.E. The Competitive Advantage of Nations. New York: Free Press, 1990.
15. Schumpeter J.A. Capitalism, Socialism and Democracy. New York: Harper & Brothers, 1942.
16. Bratić M., et al. IPA analysis of tourist perception and satisfaction with Nišville Jazz Festival service quality. Sustainability, 2024, vol. 16, no. 22, art. 9616.
17. Alasmari A. M., Farooqi N. S., Alotaibi Y. A. Recent trends in crowd management using deep learning: a systematic review. Journal of Umm Al-Qura University for Engineering & Architecture, 2024.
18. Morton T. A., Power S. A., et al. Coming together after standing apart: What predicts felt safety in the post-coronavirus crowd? Social Science & Medicine, 2022, vol. 293, art. 114640.

CONTENTS

1	Arabov Nurali Uralovich	4-12
	XIZMAT KO'RSATISH KORXONALARIDA RISK LARNING SHAKLLANISHI: SABABLARI, TURLARI VA YO'NALISHLARI	
2	Мухсинова Парвина Абулкосимовна, Шоххусайнзаде Шохруз	13-25
	МЕХАНИЗМЫ ПРОСТРАНСТВЕННОЙ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОЙ СИСТЕМЫ РЕГИОНА	
3	Turdibekov Xasan Ibragimovich	26-32
	TURIZMNI STRATEGIK RIVOJLANTIRISHNING HORIJ TAJRIBASI	
4	Xudoyorov Lochinbek Bahromovich	33-38
	RAQAMLI TRANSFORMATSIYA VA XIZMATLAR SIFATINI BOSHQARISHNING NAZARIY-METODOLOGIK ASOSLARI	
5	Tileuov Erkinbay Muratbaevich	39-46
	RAQAMLI IQTISODIYOTDA INSON KAPITALINI BOSHQARISH TAMOIYILLARI VA USULLARI	
6	Х.А.Абдукадырова	47-53
	ОЦЕНКА НЕДВИЖИМОСТИ В РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН И ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ	
7	Ахмедова Азиза Тохировна	54-58
	СИСТЕМА ИННОВАЦИОННОГО СТРАТЕГИЧЕСКОГО ФИНАНСОВОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ	
8	Xaitov Oxunjon Nomoz o'g'li	59-65
	IQTISODIYOTDA BARQAROR RIVOJLANISH NAZARIYASI VA UNING AMALIY TATBIQLARI	
9	Ibragimov Sardorbek Xusanovich	66-70
	TURIZMDA OMMAVIY TADBIRLARNI O'TKAZISHDA INSON RESURSLARINING AHAMIYATI	
10	Axmedov Sanjar Temur o'g'li	71-76
	XIZMAT KO'RSATISH SOHASIDA KICHIK KORXONALAR RAQOBATBARDOSHLIGINI BOSHQARISH USULLARI VA BOSQICHLARI	
11	Ergashev Shoxrux Axtamovich	77-83
	YANGI O'ZBEKISTONDA AHOLI O'SISH STATISTIKASINING AHAMIYATI VA PROGNOZ KO'RSATKICHLARI	
12	Муродов Шавкат Фарходович	84-90
	ОПТИМИЗАЦИЯ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ СРЕДСТВ В МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ	
13	Tursunov Xasan Xolmuminovich, Samiyeva Muxlisa Olim qizi	91-97
	TURISM SOHASINI RIVOJLANTIRISHDA MADANIY MEROS OBYEKTARIDAN FOYDALANISH (RAQAMLASHTIRISH, VIRTUAL TURIZM VA BOSHQALAR)	
14	Toshmurza Raxmanov, Qobulov Dilshod Qodir o'g'li	98-103
	XUSUSIY TADBIRKORLIK KORXONALARIDA BUXGALTERIYA HISOBINI YURITISHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI	
15	Uzoqov Suhrobjon Do'smat o'g'li	104-110
	AHOLI DAROMADLARINI OSHIRISHDA BANDLIK SIYOSATINING SAMARADORLIGI	

16	Sultanova Nigina Utkurovna	111-115
	BARQAROR TURIZM MEZONLARI ASOSIDA MEHMONXONA XIZMATLARI SIFATINI BAHOLASH MODEL	
17	Abdusaidov Akmal Abduvaliyevich	116-124
	XIZMAT KO'RSATISH SOHASIDA ISH BILAN BANDLIK DARAJASINI BAHOLASH USHLBLARI	
18	Amriddinova Muslima Zayniddinovna, Axrorova Munavvar Farxod qizi	125-129
	ELEMENTLARINING O'ZARO MUNOSABATI VA ULARNI SAMARALI QO'LLASH AHAMIYATI	
19	Azizova Nilufar Ikrom qizi	130-135
	XIZMAT KO'RSATISH SOHALARIDA RAQAMLI IQTISODIYOTNING O'RNI VA AHAMIYATI	
20	Berdiyeva Nafisa Qahramonovna	136-143
	IJTIMOY XIZMATLAR RIVOJLANISHINING TASHKILY-IQTISODIY MEXANIZMLARINI SHAKLLANTIRISHNING NAZARIY ASOSLARI	
21	Mamirov Zamir Uzoq o'g'li	144-155
	XIZMAT KO'RSATISH KORXONALARI XO'JALIK FAOLIYATI SAMARADORLIGINI BAHOLASHGA USHLBIY YONDASHUV	
22	Xaitov Oxunjon Nomoz o'g'li	156-161
	MAMLAKATIMIZDA TURIZMNING RIVOJLANISH HOLATI VA TENDENSIYALARI TAHLILI	
23	Jin Bochen	162-166
	RURAL E-COMMERCE AND TECHNOLOGICAL INNOVATION: LESSONS FROM CHINA AND UZBEKISTAN	
24	Shamsiyev Davlatxon Shuxratxon o'g'li	167-173
	RAQAMLI IQTISODIYOT RIVOJLANISHIDA INVESTITSION DASTURLAR XAVFINI KAMAYTIRISH YO'LLARI	
25	Ye Hanlong	174-178
	SUCCESSFUL EXPERIENCES AND POLICY IMPLICATIONS OF THE SHANGHAI FREE TRADE ZONE FOR DEVELOPING COUNTRIES	
26	Amirov Akmal Mexrojovich, Sayitmurodov Og'abek Farxod o'g'li	179-187
	XIZMAT KO'RSATISH KORXONALARIDA RAQOBATBARDOSHLIKNI OSHIRISHNING ZAMONAVIY USULLARI	
27	Shirov Ravshan Izatullayevich	188-199
	РАЗВИТИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НА ТУРИСТИЧЕСКОМ РЫНКЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	
28	Abduvaliyev Abdurahim Salim o'g'li	200-205
	RAQAMLI MARKETING VOSITALARINING GASTRONOMIK TURIZM RIVOJIGA TA'SIRI VA UNING SAMARADORLIGINI OSHIRISH YO'LLARI (SAMARQAND VILOYATI MISOLIDA)	
29	Zhang WenRui	206-210
	THE ROLES OF VENTURE CAPITAL AND ANGEL INVESTMENT IN INNOVATION FINANCING (EXPANDED)	
30	Abdumajitov Baxtiyor Dustbek o'g'li	211-216
	RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA ELEKTRON TIJORAT EKOTIZIMI VA TADBIRKORLIK IMKONIYATLARI (O'ZBEKISTON MISOLIDA)	