

**ЁШЛАР ОНГГИДА ТАДБИРКОРЛИК ФАОЛИЯТИНИ
РИВОЖЛАНТИРИШДА ИНТЕЛЛЕКТУАЛ САЛОҲИЯТНИ
ОШИРИШ МЕХАНИЗМЛАРИ**

Абдурахмонов Умиджон Усмонович

ЎзМУ социология кафедраси тадқиқотчиси

E-mail: hope_umid@list.ru

Аннотация:

В данной статье, исходя из того, что человеческий потенциал – это способность предлагать четко сфокусированные решения, что является источником обновления и развития, доказывается, что основное предназначение человеческого потенциала – создание и распространение инноваций (товаров, технологий, система или структура управления). Человеческий потенциал формируется в ситуациях, когда большая часть времени и способностей сотрудников тратится на инновации, а раскрываются способности и возможности самовыражения.

Ключевые слова: Интеллектуальный потенциал, научный менеджмент, человеческий потенциал, структурный потенциал, потребительский потенциал.

Бугунги кунда мамлакатимизда олиб борилаётган ислохотларнинг туб моҳияти инсон омилини ўзида мужассамлантирган субъектив хусусият билан белгиланади десак муболаға бўлмайди. Айниқса ёшлар ўртасида тадбиркорлик, уни ҳар томонлама ривожлантириш - амалга оширишимиз керак бўлган ишларнинг негизи сифатида ифодаланади. Бу борада президентимиз Ш.М Мирзиёев куйидаги фикрларни билдириб ўтган: “Айни пайтда ислохотчи бўлиб майдонга чиқадиган, стратегик фикр юритадиган, билимли ва малакали янги авлод кадрларини тайёрлашимиз зарур. Шу боисдан ҳам боғчадан бошлаб олий ўқув юртигача – таълимнинг барча бўғинларини изчил ислохот қилмоқдамиз. Нафақат ёшлар, балки жамиятимиз аъзоларининг билими, савиясини ошириш учун аввало илм-маърифат, юксак маданият керак. Илм йўқ жойда колоқлик, жаҳолат ва албатта, тўғри йўлдан адашиш бўлади. Энг катта бойлик- бу ақл заковат ва илм, энг катта мерос- бу яхши тарбия, энг катта қашшоқлик-бу билимсизликдир!” [1:464]



"Интеллектуал салоҳият" тушунчаси ижтимоий иқтисодий тараққиётнинг ажралмас қисми ҳисобланади. Кўпинча интеллектуал салоҳият маълум бир компаниянинг барча ходимларини билимларининг йиғиндиси сифатида қаралади, бу эса ўз навбатида унинг рақобатбардошлигини таъминлайди. Бунда биз аниқ фаолиятга йўналтирилган одамлар, уларнинг билим ва кўникмалари ҳамда ишлаб чиқариш тажрибаси, шу жумладан патентлар, маълумотлар базалари, дастурий таъминот, савдо белгилари ва бошқалар орқали изоҳланади. Интеллектуал салоҳиятнинг асосий вазифаси рақобатчиларга нисбатан турли хил технологик ва ташкилий фаолликка эга бўлишдир. Шунинг учун тутиш керакки, интеллектуал салоҳиятнинг самарадорлиги ва қиймати фақат компаниянинг маълум бир ривожланиш стратегияси контекстида аниқланади ва ўз-ўзини ривожлантиради. Бошқа стратегия билан мавжуд интеллектуал ресурслар унчалик фойдали бўлмаслиги мумкин. Энг муваффақиятли интеллектуал салоҳиятни янги маҳсулотларни яратиш бўйича мақсадли тадбирлар ва товар бозорларида янгиланишларни ривожлантириш бўйича ташкилий ва таркибий чоралар асосида ривожлантириш мумкин бўлади. Ривожланиш компаниянинг ушбу мақсад учун тадқиқот ва ишланмаларни қанчалик кенг миқёсда ташкил қилиши, зарур интеллектуал, моддий ва молиявий ресурсларни тўплашига боғлиқдир. Бундан ташқари, интеллектуал ресурслар узоқ муддатли ва тизимли тузилишга муҳтож бўлиб, таклиф қилинган мутахассисларнинг ақлий ҳужуми каби эпизодик ҳаракатлар компания интеллектуал салоҳиятини мунтазам равишда ошириб боради. Интеллектуал салоҳиятнинг асосий ташувчиси-бу компаниянинг махсус танланган ва ўқитилган ходимлари ҳисобланади. Компаниянинг ижодий салоҳияти, унинг интеллектуал ресурслари ҳажми, ҳар қандай маҳсулотни ишлаб чиқариш учун зарур бўлган бошқа ресурслар, масалан, асосий ва айланма маблағлар, пул, ишчи кучи ва бошқалар билан ўлчанади. Компания ходимларининг жамоавий билимлари, уларнинг тажрибаси ва сезиш қобилияти, интеллектуал мулк ва улар ўрганган маълумотларни ўлчашнинг ишончли усулларини топиш қийин. Шунга қарамадан, улар тегишли равишда танланган, ташкил этилган, жамланган ва маълум бир фаолият соҳасига йўналтирилган бўлиб, биргаликда компанияга янги маҳсулотлар яратишга имкон беради. Интеллектуал салоҳиятни оширишда кўплаб тадқиқотчилар интеллектуал ресурсларни қатъий расмий ва етарли даражада тавсифлаш ҳамда ўлчаш учун заиф имкониятларни,



хусусан, натижаларнинг юқори даражадаги ноаниқлигига эга бўлган тадқиқот ва ишлаб чиқариш жараёнларини, шунингдек ижодий иш стандартларини ва уларнинг ишончлилигини аниқлаш қийинлигини, ижодкорликнинг моҳиятини нафақат қийинлаштиради, балки интеллектуал жараёнлар ва ижодий фаолиятни тартибга солиш вазифасини асосий қилиб қўяди.

Интеллектуал ресурслардан фойдаланиш ва инсон эҳтиёжларини қондириш учун янги ечимлар яратиш имконияти жамиятимизда асосий ўринни эгаллай бошлади. Инсон билимлари ва малакаси ҳамма вақт ҳам яратувчанлик асосида ривожланиб келган. Бу ишнинг ақлий лойиҳаси тобора муҳим аҳамият касб этадиган ахборот асрида янада жадаллашди. Ҳар қандай бизнес режасининг амалий ривожланиш кетма-кетлигига назар соладиган бўлсак, унда ишлаб чиқаришни таҳлил қилишда интеллектуал салоҳиятга алоҳида эътибор берилмаганлигини, айниқса кўпроқ моддий ва иқтисодий фойда занжиридаги билимлар тизими тараққий этганлигини гувоҳи бўлишимиз мумкин. Бироқ, кўпроқ даромад келтирадиган яқка тартибдаги тадбиркорнинг салоҳият фойдалари вақт ўтиши билан ушбу ёндашувни ўзгартирди. Интеллектуал мулк турли шаклларда мавжуд ва уларнинг таъсири фақат одамларнинг улардан фойдаланиш қобилияти билан чекланади. Инсон ақл-идрокини бошқариш ва уни фойдали товар ҳамда хизматларга айлантириш қобилияти замонавий бизнесда муҳим аҳамият касб этмоқда. Рақобатбардошликни таъминлаш учун билимларни қўллаш ташкилий стратегияси интеллектуал ва ижодий салоҳиятга, инновацияларга қизиқиш тобора орگانлигини билдиради. Шундай қилиб, Интернетнинг пайдо бўлиши иқтисодиётни, бозорларни, саноат тузилмаларини, маҳсулотларнинг табиати ва уларнинг оқимлари, иш жойлари ва меҳнат бозорларини тубдан ўзгартирган электрон бизнесни шакллантириш ва ривожлантиришга имкон берди. Айнан инсоният фаолияти эмас, балки одамларни бошқа биологик мавжудотлардан ажратиб турадиган тўғридан-тўғри ишлаб чиқарувчи куч сифатида фойдаланишнинг технологик қобилияти, яъни рамзларни қайта ишлаш ва тушуниш назарияси ўзгартирилди.

Бизнесдаги билим ҳодисасини таҳлил қилишга уринишлар унинг ривожланишининг барча босқичларида кузатилиши мумкин. Ф.В Тейлор ўзининг "илмий менежмент" мактабида ишчиларнинг тажрибаси ва маҳоратини объектив ва илмий билимларга айлантира бошлади [2:104].



Шуни таъкидлаш керакки, компания ходимларидан ташқари унинг тузилмалари ва мижозлари ҳам корпоратив интеллектуал ресурсларнинг ташувчиси ҳисобланади. Шунга кўра интеллектуал салоҳият уч қисмга бўлинади: "инсон салоҳияти", "структуравий салоҳият" ва "истеъмол салоҳияти". Ушбу бўлиниш амалда қулай эканлигини исботлади, чунки ушбу элементларнинг ҳар бири ўлчаниши ва инвестиция учун мослаштирилиши мумкин.

1. Инсон салоҳияти-бу аниқ йўналтирилган ечимларни таклиф қилиш қобилияти, бу янгиланиш ва тараққиёт манбаи. Инсон салоҳиятининг асосий мақсади инновацияларни (маҳсулот, технология, тизим ёки бошқарув тузилмаси) яратиш ва тарқатишдир. Инсон салоҳияти ходимларнинг кўп вақтлари ва қобилиятлари янгиликка эришишга сарфланадиган вазиятларда шаклланади ва ўзини намоён қилади. Инсон салоҳияти икки йўл билан ўсади: 1) компания ўз ходимларининг максимал билим миқдоридан фойдаланади; 2) ходимларнинг максимал сони компанияга қанчалик фойда келтириши билан тавсифланади. Компаниянинг инсон салоҳияти ва инновация қобилиятининг кўрсаткичларидан бири бу янги маҳсулотларнинг умумий сотувдаги улуши ҳисобланади. Шуни ёдда тутиш керакки, юқори малакали рақобатбардош кадр жамоага келтирган умумий фойда қиймати компания ускуналарга сарфлаган сармоя миқдоридан деярли уч барабар юқори туради. Бундан хулоса қилиш мумкинки, меҳнат унумдорлигининг таълимга боғлиқлиги ўтказилган тадқиқот натижаларига кўра, таълим даражасининг ўн фоиз ўсиши билан унумдорлик 8,6% га ошади.

2. Структуравий салоҳият. Инсон салоҳиятининг ишлаши учун нафақат билимларни сингдириш, балки уни бошқариш ҳам зарур. Бизга жамоавий иш керак ва шунинг учун унинг таркибига тадқиқот лабораториялари, билим базалари ва маълумотлар базалари, маркетинг ва тарқатиш тармоқлари, тадқиқот ва ривожланишни олиб бориш марказлари зарур бўлади. Структуравий имкониятлар, инсон салоҳияти сингари, фақат компаниянинг стратегик мақсадлари нуқтаи назаридан самарали бўлади. Структуравий салоҳиятнинг ички қиймати, шунингдек умуман салоҳият унинг мавжудлиги билан эмас, балки ундан унумли фойдаланиш самарадорлиги билан белгиланади. Шундай қилиб, структуравий салоҳият-бу компаниянинг бозор талабларига жавоб берадиган ташкилий қобилиятининг намоён бўлиши,



уларни янги қадриятларни яратиш учун қайта-қайта ишлатиш қобилиятини ифодалайди.

3. Истемол салоҳият - Компаниянинг истемол салоҳияти-муносабатлар салоҳияти деб ҳам аталади) - бунда компаниянинг ўз маҳсулотларини истемолчилари билан ўзаро муносабатлари назарда тутилади. Компаниянинг истемол салоҳияти унинг етказиб берувчиларига ҳам тегишли. Бугунги кунда тадқиқотлар натижаси шуни кўрсатадики, маҳсулот ишлаб чиқарувчи корхоналар миқдорига кўра уни сотиш хизмати, яъни диллерлик марказлари, маркетинг хизматлари, савдо ҳамда маҳсулот етказиб бериш хизматларини амалга ошириш офислари кенг миқёсда ривожланган. Шунингдек корхоналарда, айниқса ёшлар онгида ишлаб чиқариш, тадбиркорлик ғояларини ривожлантириш учун ҳар бир ишлаб чиқарувчи ташкилот негизида "Интеллектуал ташкилот" марказини ташкил этиш мумкин бўлади. Бунда интеллектуал ташкилотнинг мақсади дастлаб социологик тадқиқотлар (суровнома, контент таҳлил) орқали юқори малакали рақобатбардош кадрларни ҳамда билими кучли бўлмаган ишчилар гуруҳини шакллантириб олиш имконини беради. Ташкилотнинг вазифаларини қуйидагича тавсифлашимиз мумкин:

- Юқори малакали кадрлар билимидан имкон қадар корхона иқтисодий фойдасини ривожига ҳисса қўшадиган бўлимларда ишлашни таклиф этиш.
- Билим даражаси кучли бўлмаган ёшлар тоифасини шакллантириб, масалага индивидуал ёндашишни амалга оширамиз, яъни гуруҳдаги ҳар бир иштирокчини кучли томонини психологик тест ёрдамида аниқлаб оламиз. Чунки ҳар бир шахснинг кучли ва кучсиз томони бўлади.
- Ташкилот Виртуал моделини яратамиз, бунда корхонага қайси йўналишлар фойда ёки қайси бўлимлар зиён келтиришини кўриш имкони пайдо бўлади.

Интеллектуал ташкилотнинг фаолиятини тўғри амалга оширишда билимларни бошқариш муҳим аҳамият касб этади. Ҳардоим ҳам олинган билимлардан тўғри фойдаланмасликка купроқ гувоҳи бўламиз. Инсоният ўзида орттирган бойликлари орасида билим одатда биринчи бўлиб аталади, аммо ушбу концепциянинг эпистемологик ва онтологик кўринишлари аниқланмаган. Шу билан бирга, "билим", "ахборот" ва "маълумотлар базалари" тушунчалари аслида кенг талқин қилинади ва тадбиркорлик жиҳатларинг ривожланишига мунтазам равишда ўз ҳиссасини қўшиб боради. Тадбиркорлик моҳиятини



идрок этишда тадбиркорларнинг ўзаро боғлиқ тўрт фаолиятини алоҳида кўрсатган америкалик иқтисодчилар Р.Мак Коннелл [3:745] ва С.Ю. Брюларнинг қуйидаги нуқтаи назарлари алоҳида аҳамият касб этади: – тадбиркор ер, маблағ ва меҳнат ресурсларини маҳсулот ишлаб чиқариш ҳамда хизмат жараёнига бирлаштириш ташаббусини ўз зиммасига олади; – тадбиркор бизнесни олиб бориш жараёнида асосий қарорларни ишлаб чиқиш ва қабул қилишни, яъни бизнесни ривожлантириш йўналишлари, корхона фаолияти йўналишини белгиловчи операцияларни ўз зиммасига олади; – тадбиркор янги маҳсулот (хизмат)ларни ишлаб чиқаришга интилувчи, янги ишлаб чиқариш технологияларини ишлаб чиқарувчи ёки бизнесни ташкил қилишни ва ривожланишнинг янги шакллари олиб кирувчи ташаббускор шахсдир; – тадбиркор тадбиркорлик фаолиятида юзага келадиган хавфни ўз зиммасига олади, зеро, тадбиркор учун даромад олиш кафолатланмаган, сарф этилган вақт, ҳаракат ва қобилиятлардан даромад олиш баробарида зарар кўриш ҳам мумкин. Бундай ҳолларда тадбиркор нафақат ўзининг ўз вақти, меҳнати ва ишбилармонлик обрўси билан, балки сарф этилган маблағ билан ҳам таваккал қилади. Шундай қилиб, ижодкорлик тадбиркорлик вазибаларидан бири бўлиб, тадбиркорлик фаолиятида доим мавжуд бўлиши шартдир.

Шуни таъкидлаш лозимки, Тадбиркорликнинг айнан классик моделида ишлаб чиқаришнинг ўсиш концепцияси шакллантирилади, унинг татбиқ этилиши давлат томонидан қўллаб қувватлашни, тадбиркорлик фирмаси учун ташқи субсидиялаштириш омиллари ҳисобига ўтказиладиган тадбирлар учун вақт талаб этади. Бундан ташқари, фирма фаолияти самарадорлигини ошириш учун унинг ички захиралари ҳам фойдаланилади. Иккинчи модель – корхона ривожланишининг янги йўллари назарда тутувчи, инновациялар ёки ўсиш концепцияси ҳақида гапиришга имкон берувчи инновацион тадбиркорликдир. Инновацион тадбиркорлик бутунлай инновацияга асосланган, шунинг учун бундай фаолият натижаси янги маҳсулот ёки асосан янги тавсифлар ва хусусиятларга эга бўлган янги маҳсулот ёки янги технологиялар бўлиши мумкин. Аниқ йўналтирилган мақсадга эришиш ва инновацион фаолиятдан монополь юқори фойдага эришиш учун тадбиркорлик айрим шартларга риоя қилиши ва аниқ талабларга жавоб бериши керак бўлади: 1. Салоҳиятли истеъмолчиларнинг янгиликка бўлган эҳтиёжи ҳажмини, мазкур эҳтиёжни қондиришнинг маълум усулларида иқтисодий устуворликни аниқлаб олиши



лозим. Бундан ташқари, янгилик киритиш, ишлаб чиқариш ва яратишда юзага келадиган манбалар чегарасини аниқлаш лозим, яъни янгиликнинг иқтисодий салоҳиятининг ҳар томонлама башоратини тўғри ташкил этиш лозим. 2. Инновацион ташкилотнинг муваффақиятли ривожланиши учун корхона ходимларининг айрим талабларга мослиги асосий шарт ҳисобланади. Фирма ташкилотчиларининг ёши (ўртача 30 – 35 ёш) ва уларнинг шахсий хусусиятлари муҳим аҳамиятга эга бўлади: юқори жавобгарлиги. 3. Моддий-молиявий ресурсларнинг чекланганлигида ва бозорга мослашмаганликда инновацион корхоналарнинг муваффақиятида бошқарувни ташкил қилиш сифати муҳим аҳамият касб этади.

Хулоса ўрнида айтишимиз мумкинки ёшлар онгида тадбиркорлик фаолиятини ривожлантиришда интеллектуал салоҳиятни ошириш бугунги кунда долзарб масалалардан бири ҳисобланади. Шунинг учун ёшлар онгида дастлаб инновацион тадбиркорликни ривожланиш стратегиясини сингдиришимиз лозим бўлади. Зеро интеллектуал салоҳиятни ортиб боришида айнан ёшлар ҳамда уларнинг қизиқишлари позитив-фаол қатлам сифатида тавсифланади.

REFERENCES:

1. Мирзиёев Ш.М. Янги Ўзбекистон стратегияси [Матн] / Ш.М. Мирзиёев. Тошкент: "O'zbekiston" нашриёти, 2021. - 464 б. ISBN 978-9943-6992-3-6.
2. Тейлор Ф.У. (Тэйлор Ф.У.). Принципы научного менеджмента: Пер. с англ. Вып.1 1991. 104 с. ISBN 5-86005-010-0.
3. Макконнелл К.Р., Экономикс: Принципы, проблемы, политика/К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю. - Пер. с 13-го англ. изд. - м.: инфра-м,1999. - Гл. 34, 35, 36. - с. 745 - 812. 2. Мэнкью Н.Г. Принципы экономики/Н.Г. Мэнкью. - Пер. с англ.. - 2-е изд., сокращ. – СПб.
4. Sanakulov, A., Rakhmonov, D., & Nazarova, N. (2020). Social Service Technologies and Mechanisms of its Implementations. International Journal of Advanced Science and Technology, 29(3), 14192-14198.
5. Амонов, Б., Алимова, Ш., & Санакулов, А. (2018). Процесс глобализации и модернизации в Республике Узбекистан. Theoretical & Applied Science, (5), 431-435.
6. Касимова, З. С., & Санакулов, А. Н. (2019). ВЫСОКАЯ ДУХОВНОСТЬ- КАК ФАКТОР ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ. European Journal of Humanities and Social Sciences, (1), 168-172.



7. Sanakulov, A. N. (2019). MAINTENANCE OF THE WORLD OUTLOOK SECURITY IN THE INFORMATION SOCIETY. Социосфера, (4), 54-57.
8. Санакулов, А. Н. (2022, January). ВЫРАБОТКА ИНФОРМАЦИОННОГО ИММУНИТЕТА-КАК ЗАЛОГ ПОВЫШЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЛЮДЕЙ. In Multidiscipline Proceedings of Digital Fashion Conference (Vol. 2, No. 1).
9. Sanaqulov, A. N. Prospective Directions of Effective Use of Virtual Technologies in Increasing the Power of Youth. JournalNX, 897-903.
10. Tulenova, G., & Sanaqulov, A. (2022). MODERN VIRTUAL TECHNOLOGY AND ITS OPPORTUNITIES. Academic research in educational sciences, 3(9), 100-105.
11. Омонов, Б., & Санакулов, А. (2018). ДАВЛАТ АРБОБИ ВА СИЁСИЙ ЕТАКЧИ. ВЕСТНИК КАРАКАЛПАКСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ БЕРДАХА, 38(1), 82-84.
12. Санакулов, А. (2017). Духовность-основа информационной безопасности. Молодой ученый, (19), 231-234.10.
13. Bakiyevna, V. Z., Khamidovna, S. A., Nazarovich, A. S., & Abdugarimovna, G. K. (2021). The Role of the Spiritual Heritage of Mahmudhodja Behbudi in the Education of the Heirs of the Third Renaissance. Design Engineering, 14650-14671.
14. Khakimov, A. (2021). THE ROLE OF POLITICAL AND LEGAL CULTURE IN ENSURING CIVIC RESPONSIBILITY IN SOCIETY. Berlin Studies Transnational Journal of Science and Humanities, 1(1.2 Historical sciences).
15. Nizomi, A. B. M., & Al-Khorazmi, K. A. O. (2022). Sufism as a way of self-implementation and knowledge of the truth. Asian Journal of Multidimensional Research, 11(11), 199-204.
16. Хакимов, А. О. (2017). ЎЗБЕКИСТОНДА ФУҚАРОЛАРНИНГ ҚОНУН БИЛАН ҲИМОЯЛАНИШНИНГ АЙРИМ МАСАЛАЛАРИ. Научная дискуссия: вопросы юриспруденции, (5), 164-167.
17. Qaxxorova, M. (2022). БИОЭТИКА ИНСОН ҲАЁТИЙ ФАОЛИЯТИНИНГ АМАЛИЙ ФАЛСАФАСИ СИФАТИДА. NamDU.
18. Qaxxorova, M. (2022). ЖАДИДЧИЛИК ТАЪЛИМОТИДА ЖАМИЯТ МУҲИТИНИ АХЛОҚИЙ МЕЪЁРЛАШТИРИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ. Теория и практика современной науки.
19. Qaxxorova, M. (2022). Ma'naviy tarbiya strategiyasi. Ўзбекистон халқаро



ислом академияси нашриёт-матбаа.

20. Nazarovich, S. A., & Olimjanovich, X. A. (2022). FEATURES OF PREVENTING METAMORPHOSIS OF SPIRITUAL AND MORAL VALUES IN THE VIRTUALIZATION OF PUBLIC LIFE. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 14(7).
21. Абсатторов, Б. (2019). ШАХС МАЪНАВИЙ-АХЛОҚИЙ БАРКАМОЛЛИГИ МЕЗОНЛАРИНИНГ ФАЛСАФИЙ ТАЛҚИНЛАРИ. *Scienceweb academic papers collection*.
22. МАМАРАСУЛОВИЧ, А. В. (2020). ИНСОН ФАОЛИЯТИДА АХЛОҚИЙ МЕЪЁРЛАРНИ ШАКЛЛАНТИРИШ МЕЗОНЛАРИ. *Вестник Каракалпакского государственного университета им. Бердаха*.
23. МАМАРАСУЛОВИЧ, А. В. (2020). Evolution of views on ethics, ethical criteria and ethical standards. *Scienceweb academic papers collection*.
24. МАМАРАСУЛОВИЧ, А. В. (2019). Общность общечеловеческих и национальных ценностей в нравственном развитии. *ILM SARCHASHMALARI*.
25. МАМАРАСУЛОВИЧ, А. В. (2018). INNOVATORY METHODS OF WORKING WITH UNORGANIZED YOUTH. *European Science Riview*.
26. МАМАРАСУЛОВИЧ, А. В. (2018). Zamonaviy sivilizatsiya rivoji va uning axloqiy mezonlari. *TDPU ILMIIY AXBOROTLARI*.
27. Абсатторов, Б. М. (2022). ТАСАВВУФ–ЎЗ-ЎЗИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ВА ҲАҚИҚАТНИ БИЛИШ ЙЎЛИ СИФАТИДА. *Gospodarka i Innowacje.*, 30, 167-173.
28. Nizomi, A. B. M., & Al-Khorazmi, K. A. O. (2022). Sufism as a way of self-implementation and knowledge of the truth. *Asian Journal of Multidimensional Research*, 11(11), 199-204.
29. Mukhammadievich, K. J., & Mamarasulovich, A. B. (2022). POSITION OF AL-FARABI AND IBN SINA IN THE CONFLICT OF PHILOSOPHY AND SUFISM. *Conferencea*, 46-56.
30. Mukhammadievich, K. J., Mamarasulovich, A. B., & Olimjanovich, X. A. (2022, December). THE POSITION OF AL-FARABI AND IBN SINA IN THE CONTROVERSY OF THE HISTORY OF PHILOSOPHY AND SUFISM. In *E Conference Zone* (pp. 17-25).
31. Qaxxarova, M., & Absattorov, B. M. (2020). Evolution of views on ethics, ethical criteria and ethical standards. *The Light of Islam*, 2020(1), 110-115.



32. Абсаттаров, Б. М., & Юсупова, Н. А. (2020). Эволюция взглядов об этике, этических критериях и этических нормах. Учёный XXI века, (12-1 (71)), 75-81.
33. Absattarov, B. M. (2019). EVOLUTION OF VIEWS ON ETHICS, ETHICAL CRITERIA AND ETHICAL STANDARDS. In НОВАЯ НАУКА: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ (pp. 135-141).
34. Absattarov, B. M. (2019). SPIRITUAL AND MORAL DEVELOPMENT OF THE PERSON IN MODERN WORLD. Central Asian Problems of Modern Science and Education, 4(2), 167-173.
35. Mamarasulovich, A. B. (2021). IMPROVEMENT AND DEVELOPMENT OF ETHICAL CRITERIA AND NORMS.
36. МАМАРАСУЛОВИЧ, А. В. (2021). Баркамол ёшларни тарбиялашда маънавий-ахлоқий мезон ва меъёрларнинг ўрни. АНДИЖОН ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ ИЛМИЙ ХАБАРНОМА.
37. Mamarasulovich, A. B. (2022). RELIGIOUS AND PHILOSOPHICAL FOUNDATIONS OF HUMAN MORAL DEVELOPMENT. American Journal of Interdisciplinary Research and Development, 11, 154-163.
38. Mamarasulovich, A. B. (2022). RELIGIOUS AND PHILOSOPHICAL ASPECTS OF HUMAN MORAL DEVELOPMENT. Conferencea, 197-201.
39. Mamarasulovich, A. B. (2021). IMPROVEMENT AND DEVELOPMENT OF ETHICAL CRITERIA AND NORMS.
40. Kholmuminov, J. M. (2022). THE POSITION OF TASAVVUF AND IRFAN IN MAVERUNNAHR AND KHORASAN: IBN AL-ARABI AND ABDURAHMAN JAMI (A COMPARATIVE ANALYSIS). Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences, 2(9), 76-92.
41. Холмўминов, Қ. (2021). ХУДО ВА ҲАСТӢ АЗ ДИДГОҲҲОИ АРАСТУ, ФОРОбӢ ВА СИНО. Academic research in educational sciences, 2(10), 1115-1123.
42. Холмуминов, Д. М. (2021). ТАСАВВУФИНИ ШАКЛЛАНТИРГАН МАНБАЛАР МУАММОСИ ҚИЁСИЙ ТАСАВВУФШУНОСЛИК ТАҲЛИЛИДА. Исследование Ренессанса Центральной Азии, 2(2).
43. Холмўминов, Ж. М. (2021). МОВАРОУННАҲР ФАЛСАФИЙ-ИРФОНИЙ МАКТАБЛАРИ ВА ИБН АЛ-АРАБИЙ ТАЪЛИМОТИ. Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences, 1(10), 803-



811.

44. Холмуминов, Д. (2021). ИЗУЧЕНИЯ ИСТОРИИ СУФИЗМА–ОДНА ИЗ ОСНОВ РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО СОЗНАНИЯ. Academic research in educational sciences, 2(11), 1145-1150.
45. Холмўминов, Ж. (2021). СОҲИБҚИРОН АМИР ТЕМУР ФАТҲЛАРИДА ҲАРБИЙ ТАКТИКА ВА ИСЛОМИЙ ҚАДРИЯТЛАР МУТАНОСИБЛИГИ. Academic research in educational sciences, 2(6), 538-553.
46. Kholmuminov, J., & Narzulla, J. (2020). INFLUENCE OF VAHDAT UL-WOOJUDE PHILOSOPHY (UNITY OF BEING) ON NAKSHBANDIYA DOCTRINES Transformation processes and special features. European Journal of Molecular & Clinical Medicine, 7(2), 297-307.
47. Kholmuminov, J., & Narzulla, J. (2020). INFLUENCE OF VAHDAT UL-WOOJUDE PHILOSOPHY (UNITY OF BEING) ON NAKSHBANDIYA DOCTRINES. Solid State Technology, 63(6), 26-34.
48. Холмуминов, Д. М. (2020). ВАҲДАТ УЛ-ВУЖУД ТЕОЛОГИК ТАЪЛИМОТИ ВА НАҚШБАНДИЯ ТАРИҚАТИ. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЖУРНАЛ КОНСЕНСУС, 1(1).

