

**FAN, TA'LIM, TEXNOLOGIYA VA ISHLAB CHIQRARISH
INTEGRATSIYASI ASOSIDA RIVOJLANISH ISTIQBOLLARI
RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY KONFERENSIYASI
VOLUME-3, ISSUE-03
MENEJER TARIXIY SHAXSLAR MISOLIDA**

Rahimberdiyev Shahriyor Ulug'bek o'g'li

O'zbekiston davlat san'at va madaniyat instituti
"Menejment" ta'lim yo'nalishi talabasi

Annotatsiya Ushbu maqolada menejment san'atining shakllanish tarixi va unda buyuk shaxslar faoliyati tahlil qilinadi. Tarixiy siymolarning boshqaruv uslublari, mahorati va jamoani yagona maqsad sari birlashtirish tajribasi zamonaviy menejment tamoyillari bilan qiyosiy o'rganilgan.

Kalit so'zlar: menejment, tarixiy shaxs, boshqaruv san'ati, inson resurslari, qaror qabul qilish, tajriba.

Аннотация. В данной статье анализируется история формирования искусства управления и деятельность выдающихся деятелей в этой области. Изучаются стили управления, навыки и опыт исторических личностей в объединении команды для достижения общей цели в сравнении с современными принципами управления.

Ключевые слова: управление, историческая личность, искусство управления, человеческие ресурсы, принятие решений, опыт.

Abstract. This article analyzes the history of the formation of the art of management and the activities of great figures in it. The management styles, skills and experience of historical figures in uniting a team towards a common goal are studied in comparison with modern management principles.

Keywords: management, historical figure, art of management, human resources, decision-making, experience.

Insoniyat taraqqiyoti silsilasi shuni ko'rsatadiki, ulug'vor g'alabalar hamda barqaror saltanatlar zamirida yuksak tafakkur va boshqaruv mahorati mujassam. Tarix sahnasidagi buyuk siymolar o'z davrining yetuk yetakchilari sifatida xaotik jarayonlarni tartibga solishga, inson resurslarini yagona g'oya atrofida birlashtirishga muvaffaq bo'lganlar. Ularning har bir strategik qarori bugungi zamonaviy menejment tamoyillarining fundamental asosi sanaladi. Menejment shaxs irodasi bilan jamoa intilishlarini uyg'unlashtiruvchi o'ziga xos hayotiy falsafa. Bizning nigohimizda

**FAN, TA'LIM, TEXNOLOGIYA VA ISHLAB CHIQRISH
INTEGRATSIYASI ASOSIDA RIVOJLANISH ISTIQBOLLARI
RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY KONFERENSIYASI
VOLUME-3, ISSUE-03**

tarixiy meros bugungi va ertangi kun rahbarlari uchun eng ishonchli tajriba maktabi bo'lib xizmat qiladi.

“Menejment” so‘zi o‘zbek tiliga ingliz tilidan kirib kelgan bo‘lib ya’ni inglizcha “manage” – boshqarmoq, tartibga solmoq degan ma’noni anglatadi. “Menejmet” – bu boshqaruv, harakatlantirish bo‘lib har bir texnika, hayvonot olami va insoniyatni boshqarish mumkin. Masalan, kir yuvadigan moshinani “on” tugmasini yoqsa “off” tugmasida o‘chiramiz. Xuddi shunday odamlarni ya’ni ishchi xodimlarni boshqaruvchi va ishlari tashkil qiluvch shaxs menejerdir. Umuman olib qaraganda, menejerlik millodan avvalgi davrlarda ham mavjud bo‘lgan. Qabila yoki ovul bo‘lib yashaganda qabilani “Matriarxat” davrida ona boshqargan. Chunki, onalar bolalari bilan ko‘p vaqt o‘tkazgan va tarbiya bergan. Shuningdek, davrda ona ovqatni va kundalik qabila yumushlarini taqsimlagan. Nimaga matriarxiyat davri bo‘lgan, chunki qabilalar ko‘chmanchi bo‘lib yashagan, ko‘chmanchilikda aholi ko‘chib yashaganda otalar ko‘pincha ovchilik yoki dehqonchilik bilan shug‘ullanganlar.

IX-X asrlarda ilm-fan va madaniyat rivojlangan bo‘lib, bu vaqt “Birinci Renessans” davriga to‘g‘ri keladi. Aynan shu davr oralig‘ida Xorazmshohlar davlati vujudga keladi va hammamizga tanish bo‘lgan buyuk sarkarda Jaloliddin Manguberdi buyuk shaxs bo‘lib shakllanadi. Nimaga men bu ajdodimizni esga oldim? U menejerlikka loyiq bo‘lgan barcha xislatlarga ega bo‘lgan. Masalan, jasur, tavakkalchi, qo‘shinini oldinga boshlab boradigan va eng muhimi, hech qanday yengilishni tan olmagan. Jaloliddin Manguberdi mo‘g‘ullarga qarshi kurashda Hind daryosi bo‘yida o‘zini daryoga tashlaydi va narigi qirg‘oqqa omon chiqib ketadi. Men bu gap bilan nima demoqchiman? U ham tavakkal qilgan, ham jangda mag‘lub bo‘lishni istamagani uchun shunday yo‘l tutgan.

Undan tashqari yana bir buyuk sarkarda Amir Temur ham davlat boshqaruvida odilona yo‘l tutgan. U Movarunnahrni birlashtira olgan va buyuk davlat qurgan. Amir Temur janglarda o‘zining qo‘shinini markazini boshqarsa, yana o‘ng qanot va chap qanot qo‘mondonlari bilan qo‘shinni tortgan. Bu Amir Temurning boshqaruvchilik taktikalaridan biri hisoblanadi.

Shu davrlar o‘tishi bilan davlat tepasidagi sulola vakillari taxtni egallaganlar, lekin bu vaziyatda ilmga yoki boshqaruvlik ko‘nikmalariga egami, yo‘qmi, ahamiyatsiz bo‘lgan, shuningdek agar majbur bo‘lsa taxt tepasiga yoshlikdan kelganlar ham bor. Bunga misol qilib o‘zga yurtda Boburiylar sulolasiga asos solgan ajdodimiz ‘Zahiriddin Muhammad Bobur’ bo‘ladilar. Bobur atiga 12 yoshida otasining vafotidan keyin Farg‘ona taxtiga keladi. U yosh bo‘lishiga qaramasdan boshqaruvchilikni uddalashga va Movaraunnahrda markazlashgan davlat qurishga intilgan. Biroq

**FAN, TA'LIM, TEXNOLOGIYA VA ISHLAB CHIQRISH
INTEGRATSIYASI ASOSIDA RIVOJLANISH ISTIQBOLLARI
RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY KONFERENSIYASI
VOLUME-3, ISSUE-03**

Shayboniyxonlar bilan bo'lgan tortishuvlarda mag'lub bo'lgach, vatanni tark etadi va Hindistonga boradi. 1526-yil Panipat jangida qo'li baland kelganidan keyin Hindistonda markazlashgan Boburiylar sulolasiga asos solgan. Bobur o'zga elga ketganiga qaramay, buyuk davlat qurishni, hind xalqini birlashtirishni va boshqarishni uddalagan.

U bosh sarkarda bo'lib askarlarni qanday boshqarish haqida ilmiy ko'nikmalarga ega bo'lib, o'zining "Boburnoma" asarda boshqaruvlik ko'nikmalari to'g'risida aytib o'tgan. Bobur faqatgina markazlashgan davlat quribgina qolmay, davlatda iqtisodiy islohotlarni ham amalga oshirgan. Bular; yerdan olinadigan va jon solig'lariga yengillik qilgan, shu bilan birga bozor iqtisodiyotini aylanishini osonlashtirish uchun savdo yo'llari qurdirgan. Shuningdek, davlat siyosatini adolatli boshqarish uchun qat'iy qonunlar tuzadi va mahalliy hokimiyat ustidan nazorat o'rnatadi. Aynan shu harakatlari menejmentlik fazilatlarini hisoblanadi.

Yaqin o'tmishga kelib, ilm-fan va texnika rivojlanish g'arb davlatlardan boshlangan. XVIII asr oxiri, XIX asr boshlariga kelib Yaponiya, Angliya va Germaniyada menejmentlikka bog'langan ehtiyoj kuchaygan. Bu vaziyat "Menejment" fanini yaratilishiga olib kelgan. Yaponiya davlatida menejer tayyorlash universitetlari ochilgan. Davlatda biznes, ishlab chiqarish va savdo-sotiq yuqori pog'onalariga chiqqan. O'z navbatida biznesni boshqarish, inson resurslarini boshqarish va marketing sohalari ham rivojlana borgan. Yaponiyada menejerlar eng birinchi o'zidan ham biznes va xodimlarni muhim deb bilishgan. Ular kompaniyalarni rivojlantirish uchun avvalambor ishchi xodimlarni rag'batlantirish va oila bilan ish hayotini bir xil balansda saqlash uchun xodimlar bilan shaxsiy suhbatlar tashkil qilib turganlar. Yaponiyada menejerlarni tayyorlash maqsadida ko'plab hollarda katta oila bilan yashashi aytilgan, chunki menejerlarga eng muhim bo'lgan fazilatlar rivojlanishi uchun. Bular qaysilar, teamworking, leadership, communication skills, motivating va time management eng muhimlaridir. Hozirgi kunda Yaponiyada kompaniyalarni faqat inson emas texnologiyalar ham boshqarmoqda. Ya'ni, sun'iy intellektlar yordamida ko'pgina soha ishlari osonlashadi. Yapon menejerlari sun'iy intellekt bilimlarini ham juda puxta o'rganmoqda va kompaniyalarni o'zgartirishmoqda.

Yaponlar boshqaruvni avvalo to'la berilib ishlash, agar kerak bo'lsa, o'zini qurbon qilishga ham tayyor turish, deb tushunadilar. O'zini boshqaruvga bag'ishlagan inson hurmatga sazovor bo'ladi va jamiyatda mas'uliyatli, shu bilan birga sharaflilar o'rin egallaydi. "Kanban" usuli yaponlarga tegishli bo'lib, boshqaruv ilmi tarixida eng samarali hisoblanadi. U ishlab chiqarishning uzluksiz harakatini ta'minlovchi boshqaruv tizimi sifatida xomashyoni tayyor mahsulotga aylantirib, iste'molchilarga

**FAN, TA'LIM, TEXNOLOGIYA VA ISHLAB CHIQRISH
INTEGRATSIYASI ASOSIDA RIVOJLANISH ISTIQBOLLARI
RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY KONFERENSIYASI
VOLUME-3, ISSUE-03**

yetkazib berishni ta'minlaydi. Xodimlarni tanlash va ishga yollash mahoratini baholash va attestatsiyadan o'tkazish, o'qitish va malakasini oshirish, ular oldiga aniq maqsad va vazifalar qo'yish, lavozimlarni almashtirib turish (rotatsiya) yapon menejmentining o'ziga xos xususiyatlaridandir. Yaponiyada firma manfaati boshqa hamma manfaatlardan ustun qo'yiladi. Firmada ishlovchilar katta oila ruhida tarbiyalanadilar. O'ziga nisbatan g'amxo'rlik his etgan xodimlar o'zlarini firmaga nisbatan begona tutmaydilar. Rahbarlar va ishchilarning taqdiri bir deb qaraladi, ular hatto bir oshxonada ovqatlanadilar va doimo birga bo'ladilar.

Shu bilan birga, bunday ijtimoiy-psixologik birdamlik muhiti boshqaruvning qat'iy texnologik va tizimli asoslari bilan uyg'unlashgan holda samaradorlikni ta'minlaydi. Ya'ni, insoniy omil va jamoaviy ruh qanchalik muhim bo'lmasin, zamonaviy boshqaruv jarayoni aniq tahlil, mantiqiy qarorlar va mukammal tashkiliy tuzilmani talab etadi.

Menejment texnologiyasi, boshqaruv qarorlari axborotlarini tahlil qilish shu asosida qabul qilishini taqozo qiladi. Boshqaruv tizimidagi iyerarxiya boshqaruv tizimining pastki darajasidagi ma'suliyat muammosini yechadi, uni ya'ni qaror qabul qilishni va boshqaruvchini tashkil qilish jarayonini markazlashtirilish va detsentralizatsiya qilish. Bozor iqtisodiy tizimning mavjudligi jarayonni takomillashtirish va ratsionalizatsiyalashni o'z ichiga oladi.

Menejmentga boshqarish tizimiga yondashgandek uni statistika va dinamikada o'rganishni talab etadi: mahalliy global faoliyat ichida: hozirgi vaqtga va kelajakka.

Menejmentning bunday har tomonlama va istiqbolga yo'naltirilgan ilmiy metodologiyasi mamlakatimizda amalga oshirilayotgan keng ko'lamli islohotlarning ham asosiy poydevori bo'lib xizmat qilmoqda. Xususan, boshqaruv tizimini zamon talablari asosida transformatsiya qilish va strategik rejalashtirishga tizimli yondashish masalasi davlat siyosatining eng muhim qismiga aylandi.

Muhtaram Prezidentimiz Sh.M.Mirziyoyev yurtimizni yanada rivojlantirish maqsadida maqsadli reja tuzib chiqqan. Bu reja 2017-2021-yillarni o'zida qamrab olgan "Harakatlar strategiyasi" va 2022-2026-yillarni qamragan "Taraqqiyot strategiyasi"dir. Eng muhimi, bunda menejerlar tayyorlashga ham ustuvor yo'nalish sifatida qaralgan. Menejerlar hozirgi kunda qanday bo'lishi kerak? Ular stressga chidamli, risk qiluvchan, harakatchan va jamoani yetaklay ola bilishi eng muhimlaridandir. To'g'ri, soha rivojlanishi iqtisodiyotga katta foyda hisoblanadi, lekin shu bilan birga, hozirgi zamonaviy texnologiyalar asrida deyarli 80-85 foiz sohalarni sun'iy intellekt boshqarmoqda. Bu shuni anglatadiki, yaqin 5-10 yil ichida dunyoda ko'plab sohalarda ish kamayishiga olib keladi. Shuning uchun ham zamonaviy

**FAN, TA'LIM, TEXNOLOGIYA VA ISHLAB CHIQRISH
INTEGRATSIYASI ASOSIDA RIVOJLANISH ISTIQBOLLARI
RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY KONFERENSIYASI
VOLUME-3, ISSUE-03**

menejerlar faqat kitobiy bilimlarni egallab qolmay, balki texnologik bilimlarni ham yetuk bilish kerak. Masalan, biznesda sun'iy intellektdan qanday foydalanish, data analitika, front-end va back-end ko'nikmalarini rivojlantirish muhimdir. Zamonaviy menejer nafaqat kompyuter sohalari va tajribalari egasi bo'lishi, balki jamoa bilan ishlay olishi, risk qobiliyatli bo'lishi va kreativ bo'lishi muhimdir. Bu fazilatlar bilan menejerlarimiz zamonaviy davrda kompaniya, firma va tashkilotlarni albatta samarali boshqara oladilar.

Har bir amaldagi menejer o'zining professional faoliyatida va umuman boshqaruv qarorlarini ishlab chiqish jarayonida uni o'rab turgan olamga o'zining tushunchasi orqali qaraydi va shu tamoyillar nuqtai nazaridan kelib chiqqan holda boshqaruvga yondashadi. Olamning iqtisodiy tavsifi menejer faoliyatida muhim rol o'ynaydi. Uning faoliyatining samaradorligini baholashda aynan ana shu iqtisodiy ko'rsatkichlar asos bo'ladi. Shuning uchun ham amaldagi menejerning vazifasi avvalambor uni o'rab turgan olam iqtisodiy muhitini anglab yetish va u bilan bog'liq bo'lgan bilimlarni egallash zaruriyatini hal etish hisoblanadi. Bunday muhitning shakllanishi shunday darajaga yetishi kerakki, to'plangan barcha bilimlar strategik fikrlashga transformatsiyalansin.

Iqtisodiy fikrlashning professional stereotipi – bu kuzatilayotgan omillar, voqealar hodisalarni iqtisodiy nuqtai nazardan tushuntirib berish, tahlil etishning o'ziga xos shakli. Gap shundaki, menejer qabul qilayotgan qarorlar avvalambor uning shaxsiy stereotip fikrlashida aks etadi. Bundan tashqari olam o'zgaruvchanligi tufayli, menejer o'z faoliyati davrida stereotip fikrlashini real hayotdagi o'zgarishlar ta'sirida tahrir qilish zaruriyatini yuzaga keltiradi. Ijtimoiy hayotda hamisha muqobil variantlar mavjud bo'lib, biz har doim tanlovda bo'lamiz.

Xulosa qilganda, tarixiy shaxslar faoliyati vaqt sinovidan o'tgan boshqaruv ibratidir. O'tmish yetakchilari qo'llagan usullar zamirida mushtarak mantiq inson omiliga tayanish, uzoqni ko'ra bilish va o'zgaruvchan vaziyatda aniq strategiyaga ega bo'lish yotadi. Zamonaviy boshqaruvchi mutaxassis uchun ushbu merosni o'zlashtirish raqobatbardosh tizim yaratish yo'lidagi muhim omildir. Boshqaruv san'ati doimiy rivojlanishdagi jarayon bo'lib, u tinimsiz izlanishni talab etadi. Tarixiy tajriba shuni uqtiradiki, chinakam rahbar jamoani boshqarish bilan cheklanmay, ularni yuksak marralar sari ruhlantiradi. O'tmishning oltin sahifalaridan olingan saboqlar bugungi murakkab muhitda to'g'ri yo'lni tanlashga yordam beradi hamda yosh mutaxassislarni ulkan zafarlarga tayyorlaydi.

**FAN, TA'LIM, TEXNOLOGIYA VA ISHLAB CHIQRARISH
INTEGRATSIYASI ASOSIDA RIVOJLANISH ISTIQBOLLARI
RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY KONFERENSIYASI
VOLUME-3, ISSUE-03**

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. R.Valijonov, O. Qobulov, A. Ergashev. Menejment asoslari. -Toshkent.: Sharq, 2002. 208 b.
2. Leshenko B.A., Matmurodov F.M., Bekbasova A.A. Tadbirkorlik faoliyatini boshqarish asoslari. – Toshkent.: TAQI, 2004 y. 93 b.
3. Yo‘ldoshev N.Q. Azlarova M.M. Xojimuratova G.Y. Menejment. -Toshkent.: ToshDYU. 2009. 217 b.
4. XOLMO‘MINOV, M. M., & QOLQANATOV, A. YANGI O‘ZBEKISTONDA MADANIYAT MARKAZLARINI RIVOJLANTIRISH: MUAMMOLAR VA YECHIMLAR. *O‘zbekiston davlat san’at va madaniyat instituti xabarlari*.
5. Xolmo‘Minov, M. M., & Qolqanatov, A. (2023). HIMMATNING QIYMATI ILM VA TAFAKKUR XAZINASI. *World of Philology*, 2(1), 59-64.
6. Xolmo‘Minov, M. M., & Qolqanatov, A. (2022). Mufassal mushohadalar me‘moridan mufassal mushohadalar meroji. *Oriental Art and Culture*, 3(2), 568-580.
7. Zokirovich, M. K., & Nazarbaevich, A. K. (2022). A Look at the History of Club Establishments and Cultural and Educational Process in Uzbekistan. *JournalNX*, 8(2), 9-15.
8. Юлдашева, М., & Колканатов, А. (2022). OILAVIY DAM OLISH MADANIYATINI RIVOJLANTIRISHDA IJTIMOIY VA MADANIY MARKETING. *Farg'ona davlat universiteti*, (3), 6-6.
9. ЮЛДАШЕВА, М., & КОЛКАНАТОВ, А. (2023). ПУТИ ФОРМИРОВАНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МОЛОДЕЖИ В СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СРЕДЕ. *Journal of Culture and Art*, 1, 16-20.
10. Yuldasheva, M., & Qolqanatov, A. (2022). O‘ZBEKISTONDA MUZEY MENEJMENTI VA UNI TAKOMILLASHTIRISH XUSUSIYATLARI. *Oriental art and culture*, 3(1), 254-260.
11. Yuldasheva, M. B., & Qolqanatov, A. N. (2024). Kadrlar potentsiali ijtimoiy-madaniy sohada tashkilot faoliyati samaradorligini oshirishshning yetakchi omili sifatida. *Inter education & global study*, (8), 58-68.

**FAN, TA'LIM, TEXNOLOGIYA VA ISHLAB CHIQARISH
INTEGRATSIYASI ASOSIDA RIVOJLANISH ISTIQBOLLARI
RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY KONFERENSIYASI
VOLUME-3, ISSUE-03**

12. QOLQANATOV, A. (2023). "O 'ZBEKKONSERT" DAVLAT MUASSASASI FAOLIYATI: TADQIQOT VA TAHLIL. *TA'LIM VA INNOVATSION TADQIQOTLAR*, 12, 8-14.
13. Kolkanatov, A. (2023). IFTIKHORI TIMSOLI TUMOR BRANCH. *JOURNAL OF HEALTHCARE AND LIFE-SCIENCE RESEARCH*, 2, 67-69.
14. QOLQANATOV, A. (2024). MA'DANIYAT VAZIRLIGI VA MADANIYAT MARKAZLARI: TARIXIY TARAQQIYOT JARAYONLARIDAN. *News of UzMU journal*, 1(1), 1.
15. Nazarbai, K. A. (2023). NEW VOICE IN UZBEK DIRECTION. *Journal of Innovation, Creativity and Art*, 2, 65-70.
16. Kalkanatov, A. (2023). PROFESSIONAL QUALIFICATION OF THE MANAGER IN THE CULTURAL FIELD. *JOURNAL OF ECONOMY, TOURISM AND SERVICE*, 2, 19-23.
17. Kalkanatov, A. (2023). THE IMPORTANCE OF MANAGING THE PARTICIPATION OF CULTURAL AND ART INSTITUTIONS AND ORGANIZATIONS IN CULTURAL ACTIVITIES. *Journal of Innovation, Creativity and Art*, 2, 7-10.
18. Nazarbaevich, Q. A. (2025). FORMATION OF THEORY AND PRACTICE OF CREATIVE ENTREPRENEURSHIP IN THE FIELD OF CULTURE AND ART. *SHOKH LIBRARY*, 1(13).
19. Kolkanatov, A. (2025). The Need to Improve the Performance of Cultural Centers. *Turkology*, (2).
20. ЮЛДАШЕВА, М., & КОЛКАНАТОВ, А. (2024). К ВОПРОСУ О МЕЖКУЛЬТУРНОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ И РАЗВИТИЕ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ В УЗБЕКИСТАНЕ. «*АСТА NUUZ*», 1(1.1. 1), 236-239.
21. Qolqanotov, A. (2026). NATIONAL SONGS AS A SPIRITUAL NEED. *AMERICAN JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE*, 4(2), 86-91.
22. Qizi, A. N. F. (2022). ALISHER NAVOIY VA MUSIQA. *Central Asian Research Journal for Interdisciplinary Studies (CARJIS)*, 1(Conference DSMI), 252-555.

**FAN, TA'LIM, TEXNOLOGIYA VA ISHLAB CHIQRARISH
INTEGRATSIYASI ASOSIDA RIVOJLANISH ISTIQBOLLARI
RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY KONFERENSIYASI
VOLUME-3, ISSUE-03**

23. Mukhamedova, M. (2024). Analysis of Museum Construction and Development of Museum Tourism in Uzbekistan (Early Twentieth Century). *European Journal of Arts*, (1), 6-14.
24. MUXAMEDOVA, M. (2023). MUZEY FONDLARINI ZAMONAVIY HUIJATLASHTIRISH VA ELEKTRON ARXIVLASH MASALALARI. *Scientific Journal of Mathematical Knowledge and Applied Research*, 1(01), 236-240.
25. Mukhamedova, M. S. (2019). THE MAIN FUNCTIONS OF HISTORICAL AND CULTURAL HERITAGE SITES IN UZBEKISTAN, FACTORS OF EVOLUTIONARY DEVELOPMENT OF PROPAGATION AND RESEARCH PRINCIPLES. *Theoretical & Applied Science*, (6), 370-373.
26. Mukhamedova, M. S. (2019). ОСУЩЕСТВЛЕННЫЕ РАБОТЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ОБЪЕКТАМ ИСТОРИКО-КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ СОЗДАННЫХ В УЗБЕКИСТАНЕ В НАЧАЛЕ XX В. *Актуальные научные исследования в современном мире*, (3-6), 5-10.
27. Мухамедова, М. С. (2017). ПРОЦЕССЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТУРИСТИЧЕСКИХ МАРШРУТОВ ОБЪЕКТОВ ИСТОРИКО-КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ В УЗБЕКИСТАНЕ (ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XX ВЕКА). *Theoretical & Applied Science*, (12), 60-63.
28. Мухамедова, М. С. (2015). ИЗ ИСТОРИИ МУЗЕЙНЫХ ОБЪЕКТОВ ИСТОРИКО-КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ УЗБЕКИСТАНА. *Научная дискуссия: вопросы филологии, искусствоведения и культурологии*, (11-1), 69-73.
29. Sabirovna, M. M. Innovative Solutions for Lighting Online Projects in the Development of Cultural Tourism in Russia (Based on the Analysis of Foreign and Domestic Museums). *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 9(9), 246-251.
30. Sabirovna, M. M. XX ASR BOSHLARIDA O 'ZBEKISTON MUZEYLARINING RIVOJLANISH JARAYONLARINING O 'RGANILISHI. *Muqimova D. Sh. Ilmiy uslubdagi matnlarni tushunishda til vositalarining psixolingvistik*, 46.
31. Mukhamedova, M. S., Kasimova, S. A., Khasanova, F. R., Ganieva, C. X., & Jabborova, L. B. Advancing Ties: Uzbekistan's Relationship Development with UNESCO.

**FAN, TA'LIM, TEXNOLOGIYA VA ISHLAB CHIQRISH
INTEGRATSIYASI ASOSIDA RIVOJLANISH ISTIQBOLLARI
RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY KONFERENSIYASI
VOLUME-3, ISSUE-03**

32. Mukhamedova, M., Kasimova, S., Khasanova, F., Ganieva, C., & Jabborova, L. Historical Development of Cooperation Relations Between the International Organization UNESCO and Uzbekistan.
33. Muxamedova, M., Jumayev, J., Matmurotov, K., Kabilov, F., & Giyasov, S. Implementation of the Museum Shop in Museums of Uzbekistan.

