

**SCIENCE**  
**PROBLEMS.UZ**

ISSN 2181-1342

Actual problems of social and humanitarian sciences  
Актуальные проблемы социальных и гуманитарных наук

**Ijtimoiy-gumanitar  
fanlarning dolzarb  
muammolari**

9/s (3) 2023

**2023**

# **SCIENCEPROBLEMS.UZ**

## **ИЖТИМОЙ-ГУМАНИТАР ФАНЛАРНИНГ ДОЛЗАРБ МУАММОЛАРИ**

*№ 5/9 (3)-2023*

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-  
ГУМАНИТАРНЫХ НАУК**

**ACTUAL PROBLEMS OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES**

**ТОШКЕНТ-2023**

## **БОШ МУҲАРРИР:**

Исанова Феруза Тулқиновна

## **ТАҲРИР ҲАЙЪАТИ:**

### *07.00.00-ТАРИХ ФАНЛАРИ:*

Юлдашев Анвар Эргашевич – тарих фанлари доктори, сиёсий фанлар номзоди, профессор, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Мавланов Уктам Махмасабирович – тарих фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Хазраткулов Абдор – тарих фанлари доктори, доцент, Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети.

### *08.00.00-ИҚТИСОДИЁТ ФАНЛАРИ:*

Карлибаева Рая Хожабаевна – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Худойқулов Садирдин Каримович – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Азизов Шерзод Ўктамович – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент, Ўзбекистон Республикаси Божхона институти;

Арабов Нурали Уралович – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат университети;

Холов Актам Хатамович – иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), доцент, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Шадиева Дилдора Хамидовна – иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), доцент в.б, Тошкент молия институти;

Шакаров Қулмат Аширович – иқтисодиёт фанлари номзоди, доцент, Тошкент ахборот технологиялари университети

### *09.00.00-ФАЛСАФА ФАНЛАРИ:*

Ҳакимов Назар Ҳакимович – фалсафа фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Яхшиликков Жўрабой – фалсафа фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат университети;

Ғайбуллаев Отабек Мухаммадиевич – фалсафа фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат чет тиллар институти;

Ҳошимхонов Мўмин – фалсафа фанлари доктори, доцент, Жиззах педагогика институти;

Носирходжаева Гулнора Абдукаҳхаровна – фалсафа фанлари номзоди, доцент, Тошкент давлат юридик университети;

Турдиев Бехруз Собирович – фалсафа фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), доцент, Бухоро давлат университети.

### *10.00.00-ФИЛОЛОГИЯ ФАНЛАРИ:*

Ахмедов Ойбек Сапорбаевич – филология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети;

Кўчимов Шухрат Норқизилович – филология фанлари доктори, доцент, Тошкент давлат юридик университети;

Салахутдинова Мушарраф Исамутдиновна – филология фанлари номзоди, доцент, Самарқанд давлат университети;

Кучкаров Раҳман Урманович – филология фанлари номзоди, доцент в/б, Тошкент давлат юридик университети;

Юнусов Мансур Абдуллаевич – филология фанлари номзоди, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Саидов Улугбек Арипович – филология фанлари номзоди, доцент, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси.

### *12.00.00-ЮРИДИК ФАНЛАРИ:*

Ахмедшаева Мавлюда Ахатовна – юридик фанлар доктори, профессор, Тошкент давлат юридик университети;

Мухитдинова Фирюза Абдурашидовна – юридик фанлар доктори, профессор, Тошкент давлат юридик университети;

Эсанова Замира Нормуратовна – юридик фанлар доктори, профессор, Ўзбекистон Республикасида хизмат кўрсатган юрист, Тошкент давлат юридик университети;

Ҳамроқулов Баҳодир Мамашарифович – юридик фанлар доктори, профессор в.б., Жаҳон иқтисодиёти ва дипломатия университети;

Зулфиқоров Шерзод Хуррамович – юридик фанлар доктори, профессор, Ўзбекистон Республикаси Жамоат хавфсизлиги университети;

Хайитов Хушвақт Сапарбаевич – юридик фанлар доктори, профессор, Ўзбекистон Республикаси

Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Асадов Шавкат Ғайбуллаевич – юридик фанлар доктори, доцент, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Утемуратов Махмут Ажимуратович – юридик фанлар номзоди, профессор, Тошкент давлат юридик университети;

Сайдуллаев Шахзод Алиханович – юридик фанлар номзоди, профессор, Тошкент давлат юридик университети;

Ҳакимов Комил Бахтиярович – юридик фанлар доктори, доцент, Тошкент давлат юридик университети;

Юсупов Сардорбек Баходирович – юридик фанлар доктори, доцент, Тошкент давлат юридик университети;

Амиров Зафар Актамович – юридик фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD), Ўзбекистон Республикаси Судьялар олий кенгаши ҳузуридаги Судьялар олий мактаби;

Жўраев Шерзод Юлдашевич – юридик фанлар номзоди, доцент, Тошкент давлат юридик университети;

Бабаджанов Атабек Давронбекович – юридик фанлар номзоди, доцент, Тошкент давлат юридик университети;

Раҳматов Элёр Жумабоевич – юридик фанлар номзоди, Тошкент давлат юридик университети;

### *13.00.00-ПЕДАГОГИКА ФАНЛАРИ:*

Ҳашимова Дильдархон Уринбоевна – педагогика фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат юридик университети;

Ибрагимова Гулнора Хавазматовна – педагогика фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Закирова Феруза Махмудовна – педагогика фанлари доктори, Тошкент ахборот технологиялари университети ҳузуридаги педагогик кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тармоқ маркази;

Тайланова Шоҳида Зайниевна – педагогика фанлари доктори, доцент.

### *19.00.00-ПСИХОЛОГИЯ ФАНЛАРИ:*

Каримова Васида Маманосировна – психология фанлари доктори, профессор, Низомий номидаги Тошкент давлат педагогика университети;

Ҳайитов Ойбек Эшбоевич – Жисмоний тарбия ва спорт бўйича мутахассисларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш институти, психология фанлари доктори, профессор

Умарова Навбахор Шокировна – психология фанлари доктори, доцент, Низомий номидаги Тошкент давлат педагогика университети, Амалий психологияси кафедраси мудири;

Атабаева Наргис Батировна – психология фанлари доктори, доцент, Низомий номидаги Тошкент давлат педагогика университети;

Қодиров Обид Сафарович – психология фанлари доктори (PhD), Самарканд вилоят ИИБ Тиббиёт бўлими психологик хизмат бошлиғи.

### *22.00.00-СОЦИОЛОГИЯ ФАНЛАРИ:*

Латипова Нодири Мухтаржановна – социология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон миллий университети кафедра мудири;

Сеитов Азамат Пўлатович – социология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон миллий университети;

Содиқова Шоҳида Мархабоевна – социология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон халқаро ислом академияси

### *23.00.00-СИЁСИЙ ФАНЛАР*

Назаров Насриддин Атакулович – сиёсий фанлар доктори, фалсафа фанлари доктори, профессор, Тошкент архитектура қурилиш институти;

Бўтаев Усмонжон Хайруллаевич – сиёсий фанлар доктори, доцент, Ўзбекистон миллий университети кафедра мудири.

---

## **ОАК Рўйхати**

Мазкур журнал Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссияси Раёсатининг 2022 йил 30 ноябрдаги 327/5-сон қарори билан тарих, иқтисодиёт, фалсафа, филология, юридик ва педагогика фанлари бўйича илмий даражалар бўйича диссертациялар асосий натижаларини чоп этиш тавсия этилган илмий нашрлар рўйхати (Рўйхатга) киритилган.

---

**Ижтимоий-гуманитар фанларнинг долзарб муаммолари** электрон журнали 1368-сонли гувоҳнома билан давлат рўйхатига олинган.  
Муассис: “SCIENCEPROBLEMS TEAM” масъулияти чекланган жамият.

## **Таҳририят манзили:**

Тошкент шаҳри, Яккасарой тумани, Кичик Бешёғоч кўчаси, 70/10-уй. Электрон манзил: [scienceproblems.uz@gmail.com](mailto:scienceproblems.uz@gmail.com)  
Телеграм канал: [https://t.me/scienceproblems\\_uz](https://t.me/scienceproblems_uz)

## МУНДАРИЖА

### 07.00.00 – ТАРИХ ФАНЛАРИ

<i>Шарипов Шоҳруз Фахриддин ўғли</i> ХОРИЖИЙ МАМЛАКАТЛАРДА ХУСУСИЙЛАШТИРИШ СИЁСАТИ ТАРИХИ .....	9-14
<i>Хо'jamuratov Umarjon Rustamovich</i> O'ZBEKISTONDA QISHLOQ XO'JALIGINI RIVOJLANISH BOSQICHLARI.....	15-22
<i>Raxmanov Zafar Odilovich, Aloxunov Alisher Axmadjonovich</i> FARG'ONA VODIYSI YODGORLIKLARIDA ANIQLANGAN TAMG'ALI SOPOL IDISHLAR.....	23-26
<i>Mirhakimova Feruza Xoldorjon qizi</i> МАНМУДХО'ЖА ВЕНБУДИЙ УЙ МУЗЕҲИ ТАРИХИ .....	27-31
<i>Жабборова Ойдина Ихтиёржон қизи</i> XX АСРНИНГ 20-30 ЙИЛЛАРИДА МАҲАЛЛИЙ ТАРАҚҚИЙПАРВАРЛАР ТОМОНИДАН ИҚТИДОРЛИ ЁШЛАРНИ ГЕРМАНИЯГА ЎҚИШГА ЮБОРИЛИШНИНГ ТАШКИЛ ҚИЛИНИШИ.....	32-35

### 08.00.00 – ИҚТИСОДИЁТ ФАНЛАРИ

<i>Эшов Мансур Пулатович, Насырходжаева Дилафруз Сабитхановна</i> ЯШИЛ ИҚТИСОДИЁТ КОНЦЕПЦИЯСИ ВА УНИНГ ШАКЛЛАНИШ ХУСУСИЯТЛАРИ .....	36-43
<i>Шадманов Эркин Шеркулович</i> МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ ВЛИЯНИЯ ДЕТЕРМИНАНТ ПРЯМЫХ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ НА ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ .....	44-52
<i>Асатуллаев Хуршид Сунатуллаевич</i> ДАВЛАТ ФИСКАЛ (БЮДЖЕТ-СОЛИҚ) СИЁСАТИНИНГ ИҚТИСОДИЙ ЎСИШ ВА БАНДЛИККА ТАЪСИРИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ.....	53-60
<i>Кулибоев Азамат Шоназарович</i> ДАВЛАТ ТИББИЁТ ТАШКИЛОТЛАРИНИ БЮДЖЕТДАН МОЛИЯЛАШТИРИШ ЖАРАЁНИ ТАҲЛИЛИНИНГ НАЗАРИЙ-УСЛУБИЙ ЖИҲАТЛАРИ.....	61-68
<i>Razzaqova Durdon Adashboy qizi</i> IQTISODIYOTNI RAQAMLASHTIRISH SHAROITIDA BUXGALTERIYA DASTURINING AFZALLIKLARI VA KAMCHILIKLARI.....	69-76
<i>Muminova Elnorahon Abdugarimovna, Uraimjonov Azizbek Raxmonjon o'g'li</i> YASHIL IQTISODIYOTGA O'TISHDA QAYTA TIKLANUVCHI ENERGIYA MANBALARINING O'RNI .....	77-86
<i>Эргашев Отамурод Тоштемурович</i> КИЧИК БИЗНЕСНИ МОЛИЯ-КРЕДИТ МЕХАНИЗМЛАРИ ОРҚАЛИ ҚўЛЛАБ-ҚУВВАТЛАШ Йўналишлари.....	87-93
<i>Matyoqubova Dilfuza Olimboyevna, Qobulov Ozodbek O'ktamboy og'li</i> MINTAQALARDA GLOBAL OZIQ-OVQAT XAVFSIZLIGI VA QISHLOQ XO'JALIGINI RIVOJLANTIRISHDA TADQIQOTNING O'RNI .....	94-97
<i>Isaqova Zebo Murodovna</i> DAVLAT BOSHQARUVI TIZIMINI RIVOJLANTIRISHDA LOYIHA BOSHQARUVI STANDARTLARI INTEGRATSIYASI.....	98-104
<i>Улашов Алибой Рашид ўғли</i> ҚОЗОҒИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ИҚТИСОДИЁТИНИ РИВОЖЛАНИШИДА МИНТАҚАВИЙ ТАФОВУТЛАРНИНГ ЎРНИ .....	105-113

<i>Матюсупов Бунёд</i> АҚЛИ ТЕХНОЛОГИЯЛАРДАН ТУРИЗМ ДЕСТИНАЦИЯЛАРИ ВА ШАҲАРЛАРДА САМАРАЛИ ФОЙДАЛАНИШ .....	1114-123
<i>Мухитдинова Камола Алишеровна</i> ИҚТИСОДИЁТДА ИНВЕСТИЦИОН ФАОЛИЯТИ ВА УНИ БЕЛГИЛОВЧИ ОМИЛЛАР .....	124-131
<i>Ҳакимов Ҳакимжон</i> ДАВЛАТ ҚИММАТЛИ ҚОҒОЗЛАРИ БЎЙИЧА ДАРОМАДЛИЛИК ЭГРИ ЧИЗИҒИНИНГ ШАКЛЛАНИШ ХУСУСИЯТЛАРИ .....	132-141
<i>Achilova Ramziya A'zamovna</i> ISHCHI KUCHI VA UNING BANDLIGI .....	142-149
<i>Nasriddinova Dildora Shukrullayevna</i> OLIY TA'LIM XIZMATLARI BOZORIDA MARKETING TADQIQOTLARINI TAKOMILLASHTIRISH VA MODELLARINI YARATISH .....	150-157
<b>09.00.00 - ФАЛСАФА ФАНЛАРИ</b>	
<i>Хайридинов Аббосхон Анварович</i> YOSHLAR ORASIDA MAFKURAVIY TAHDIDLARNI OLDINI OLIHDA HUQUQ TARTIBOT ORGANLARINING VAZIFALARI .....	158-162
<i>Jurayev Alisher Tulqinboyevich</i> TA'LIMGA OID DAVLAT SIYOSATINI AMALGA OSHIRISHDA ZAMONAVIY YONDASHUVLARNING IJTIMOY AHAMIYATI .....	163-170
<i>Бекбаев Рауф Рустамович</i> ТРАДИЦИОНАЛИЗМ В ФИЛОСОФИИ КОНФУЦИАНСТВА.....	171-176
<i>Qayumova Aziza Toshmuradovna</i> IBN XALDUNNING SOSIOLOGIK QARASHLARINI O'RGANISHNING METODOLOGIK JIHATLARI.....	177-183
<i>Shokirov Mubin Rustamovich</i> MILLIY O'ZLIKNI ANGLASHDA TARIXIY TAFAKKUR MADANIYATINING O'RNI VA AHAMIYATI.....	184-188
<i>Нуруллаева Зулхумор Сидаматовна</i> МАҚОМ САНЪАТИ БАДИИЙ-ЭСТЕТИК ХУСУСИЯТЛАРИНИНГ ФАЛСАФИЙ ТАҲЛИЛИ .....	189-193
<i>Наврўзова Гулчеҳра Нигматовна</i> “ҲУШ ДАР ДАМ” МОҲИЯТИ: МЕТАФИЗИК ТАҲЛИЛ .....	194-199
<i>O'razov Bobir Baxtiyorovich</i> IJTIMOIY DAVLATNING NAZARIY VA METODOLOGIK ASOSLARI: VUJUDGA KELISH SHARTLARI, BELGILARI VA FUNKSIYALARI .....	200-204
<b>10.00.00 - ФИЛОЛОГИЯ ФАНЛАРИ</b>	
<i>Xolmatova Malika Ibadullayevna</i> AD'JEKTIVLI IDIOMALAR: QO'LLANILISHI, KELIB CHIQISHI VA MADANIY AHAMIYATI TAHLILI.....	205-209

<i>Olga Filippova</i> CLUSTER IMPLEMENTATION OF FUNCTIONS OF REDUNDANCY MEANS.....	210-222
<i>Эргашева Асаль Эркиновна</i> СПЕЦИФИКА РИТМИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЗЫ МАРИНЫ ЦВЕТАЕВОЙ .....	223-226
<i>Xaitova Gulhayo Tovasharovna</i> TILSHUNOSLIKDA “YAQIN – UZOQ” OPPOZITSIYASINING CHOG‘ISHTIRMA TADQIQI MASALASI (ingliz va o‘zbek tillari misolida) .....	227-231
<i>Rustamova Dilrabo</i> ATAMALAR LUG‘ATIDA LUG‘AT MAQOLASINING TUZILISHI.....	232-241
<i>Кдырбаева Бахытгуль Кеунимжаевна</i> ПАРНЫЕ СЛОВА В КАРАКАЛПАКСКОМ ЯЗЫКЕ: ОБЗОР ОСНОВНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	242-248
<i>Fayziyeva Aziza Anvarovna, Sadirova Sitara Sobirovna</i> TARJIMA MUAMMOLARINI YECHISH STRATEGIYALARI .....	249-253
<i>Alaudinova Dilnoza Rustam qizi</i> FRAZEOLOGIK (TURG‘UN) BIRIKMALAR VA ULARNI TARJIMA QILISH USULLARI .....	254-260
<i>Erdonova Muxlisa Hoshim qizi</i> ORNITONIM KOMPONENTLI MAQOLLARNING LINGVISTIK TADQIQI.....	261-265
<b>12.00.00 – ЮРИДИК ФАНЛАР</b>	
<i>Zaripov Mirzali Miraliyevich</i> KORRUPTSIYA MUAMMOLARINING SABABLARI VA YECHIMLARI .....	266-270
<b>13.00.00 – ПЕДАГОГИКА ФАНЛАРИ</b>	
<i>Yuldashev Mengali Ziyaduloyevich</i> BOSHLANG‘ICH SINIF O‘QITUVCHILARIDA MUSTAQIL ISHLASH KOMPITENSIYALARINI RIVOJLANTIRISH.....	271-276
<i>Yarkinay Nurumbekova Anarmatovna</i> INNOVATSION YONDASHUV ASOSIDA MURABBIYLIK KOMPETENSIYASINI SHAKLLANTIRISH PEDAGOGIK ZARURAT.....	277-284
<i>Sadullayev Dilmurod Baxtiyor o‘g‘li</i> INNOVATSIYA BOSHQARUV ASOSIDA BOSHQARUV XODRLARINI TAYYORLASH SIFATINI OSHIRISH OMILLARI .....	285-290
<i>Xudayqulova Zarifa Ummatqulovna</i> BO‘LAJAK PEDAGOGLARNI AKSIOLOGIK YONDASHUVLAR ASOSIDA MA‘NAVIY-MA‘RIFIY FAOLIYATGA TAYYORLASH IMKONIYATLARINI TAKOMILLASHTIRISH .....	291-301
<i>Бекчанова Солиха Давлатназаровна</i> ТИББИЁТ ОЛИЙ ТАЛИМ МУАССАСАЛАРИ ТАЛАБАЛАРИДА ДИВЕРГЕНТ ТАФАККУРНИ РИВИЖОЛАНТИРИШНИНГ ПЕДАГОГИК ИМКОНИАТЛАРИ .....	302-307
<i>Xasanova Gulsanam Xusanovna</i> MAGISTRATURA TALABALARING TASHKILY-BOSHQARUV KOMPETENSIYALARINI RIVOJLANTIRISHNING PEDAGOGIK MODELINI .....	308-314
<i>Allanazarov Qo‘ldosh Olimovich</i> TALABALARING TANLAGAN KASBIY FAOLIYATI VA IJODIY QOBILIYATLARINI INTERFAOL METODLAR ORQALI RIVOJLANTIRISH .....	315-319

<i>Umarov Nurbek Irkinovich</i> KVEST TEXNOLOGIYASINI TA'LIM JARAYONIDA QO'LLASH ASOSLARI .....	320-324
<i>Буранова Мадина Уктамовна</i> ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРАДИЦИОННОГО И НЕТРАДИЦИОННОГО ВИДОВ ЧТЕНИЯ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ .....	325-330
<i>Зияева Хушнудабону Илхомжон кизи</i> ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ ФОРМИРОВАНИЯ РЕЧЕВЫХ НАВЫКОВ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ РУССКОГО ЯЗЫКА .....	331-339
<i>Toshpulatova Dilraboixon Sobirjonovna</i> BIOLOGIYA FANINI O'QITISH JARAYONIDA O'QUVCHILARNING KREATIV QOBILIYATLARINI RIVOJLANTIRISH .....	340-346
<i>Madaminova Nargiza Zuxridinovna</i> YOSHLAR MA'NAVIIY MADANIYATINI YUKSALTIRISHDA IJTIMOIY FANLARNING AHAMIYATI .....	347-351
<i>Shomurzayeva Nasiba Xoshimovna</i> PIYODA YURISH SAYOHATLARNI TALABALAR O'RTASIDA OMMALASHTIRISH .....	352-356
<i>Xoliyorov Murod Shavkatovich</i> O'QUVCHI YOSHLARDA IJTIMOIIY MOTIVLARNI SHAKLLANTIRISHNING PEDAGOGIK SHARTLARI.....	357-362
<i>Хамроқулова Дилнавоз</i> БОЛАЛАРДА ТАБИАТГА ДОИР ТАСАВВУР ВА ТУШУНЧАЛАРНИ ШАКЛЛАНИШИ....	363-366
<i>Tursunova Shaxzoda Baxromovna</i> TEXNOLOGIYA TA'LIMI O'QITUVCHILARINING IJODKORLIK QOBILIYATI VA BOSHQARUV MAHORATINI RIVOJLANTIRISHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLAR.....	367-373
<i>Usmonov Abdurashid Norbo'tayevich</i> O'QUVCHILARDA DEVIANT XULQ SHAKLLARINING NAMOYON BO'LISHI VA TAHLILI .....	374-380
<i>Ўтанов Ўткир</i> ЎЗБЕКИСТОНДА ЎҚИТУВЧИ МАЪНАВИЙ ҚИЁФАСИНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ КОНЦЕПТУАЛ АСОСЛАРИ .....	381-387
<i>Kuchkarov Bahodir Tashmurodovich</i> BO'LAJAK HARBIY OFITSERLARDA UMUMMADANIY KOMPETENTLIKNI SHAKLLANTIRISHNING PEDAGOGIK-PSIXOLOGIK OMILLARI .....	388-392



**Achilova Ramziya A'zamovna**  
Buxoro davlat pedagogika instituti  
Tabiiy fanlar kafedrasini o'qituvchisi

### **ISHCHI KUCHI VA UNING BANDLIGI**

**Annotatsiya.** Maqolada aholi bandligi tushunchasi iqtisodiy kategoriya sifatida tahlil qilingan. Sanoati rivojlangan mamlakatlarda bandlik va mehnat bozorini tartibga solishning modellari o'rganib chiqilgan. Mazkur davlatlar tajribalaridan mamlakatimizda ishsizlikni qisqartirish va aholining ijtimoiy zarur mehnat bilan bandligini ko'paytirish bo'yicha foydalanish imkoniyatlari yoritilgan.

**Kalit so'zlar:** bandlik, ishsizlik, mehnat bozori, bandlik dasturlari, bandlikni tartibga solish modellari, xorijiy tajriba.

---

**Achilova Ramzia Agzamovna**  
Bukhara State Pedagogical Institute  
Lecturer of the Department of Natural Sciences

### **THE LABOR FORCE AND ITS EMPLOYMENT**

**Abstract.** The concept of population employment has been analyzed as an economic category in the article. Models of organizing the labor market and employment in industrially developed countries have been studied. The possibilities of applying the experiences of these states in reducing unemployment and increasing the social necessity of labor in our country have been highlighted.

**Keywords:** employment, unemployment, labor market, employment programs, employment regulation models, foreign experience.

---

**Ачилова Рамзия Агзамовна**  
Бухарский государственный педагогический институт  
Преподаватель кафедры естественных наук

### **РАБОЧАЯ СИЛА И ЕЕ ЗАНЯТОСТЬ**

**Аннотация.** В статье проведен анализ понятия трудового населения как экономической категории. Изучены модели организации рынка труда и занятости в странах с развитой промышленностью. Подчеркнуты возможности использования опыта этих государств для сокращения безработицы и увеличения социальной необходимости труда в нашей стране.

**Ключевые слова:** занятость, безработица, рынок труда, программы занятости, модели регулирования занятости, зарубежный опыт.

---

DOI: <https://doi.org/10.47390/SPR1342V3SI9Y2023N19>

**Kirish.** Bugungi kunda ishchi kuchi bilan bandligini ta'minlash muammosi, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning eng muhim makroiqtisodiy xususiyatlaridan biri sifatida yuqori e'tibor qozonmoqda. 2017-2021 yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirish uchun qabul qilingan Harakatlar strategiyasi, mamlakatimiz Prezidenti Sh.M.Mirziyoyevning tashabbusi bilan belgilangan beshta ustuvor yo'nalishni o'z ichiga olgan. Bu strategiya "aholi bandligini oshirish maqsadida aholining real pul daromadlari va xarid qobiliyatini oshirish, kam

ta'minlangan oilalar sonini va daromadlar bo'yicha farqlanish darajasini yanada kamaytirish, yangi ish o'rinlarini yaratish, mehnat bozori mutanosibligini va infratuzilmasi rivojlanishini ta'minlash, ishsizlik darajasini kamaytirish" sifatida belgilangan.

Iqtisodiyotda tarkibiy o'zgarishlar jarayonida aholi bandligini ta'minlash muammolari ilmiy tadqiqotlar va tushunchalar asosida muhokama qilinmoqda. Bu muhokama, mazkur tushunchaning evolyutsion qarashlari va konseptual yondashuvlarini o'rganishni va analiz qilishni maqsad qiladi. Tushunchaning ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlari esa turli tuman shakllar orqali ifodalanib, muhim ko'rsatkichlar va o'lchovlar bilan taqqoslanadi. [1].

**Adabiyotlar tahlili va metodologiya.** Tadqiqotchilar, sanoati rivojlangan mamlakatlarda aholi bandligini rag'batlantirish siyosatini o'rganish uchun bir qancha modellarni tanlashadi. Ular o'rtasida Amerika modeli (AQSH), Skandinaviya modeli (Shvetsiya, Finlyandiya, Daniya, Norvegiya), Anglo-Saksoniya modeli (Buyuk Britaniya, Kanada, Irlandiya), Kontinental yoki Nemis modeli (Germaniya, Avstriya, Belgiya, Niderlandiya, Shveysariya, qisman Fransiya) va Yapon modellari keltiriladi. Ammo, ayrim tadqiqotchilar mamlakatlarni boshqacha guruhlashadilar, misol uchun, Amerika modelini bo'lak qilib ajratmagan, uni Anglo-Saksoniya modeliga qo'shib olishadi. Boshqa tadqiqotchilar esa mamlakatlarni uchta modelga (Amerika, Skandinaviya, Yevropa) ajratib o'rganishadi [2].

**Muhokama.** Quyidagi modellarni tahlili keltirilgan:

Amerika modeli:

Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining subsidiya ko'rinishi.

Xodimning shaxsiy yutuqqa erishishi va o'zini namoyon qilishi.

Ushbu model mehnat bozori markazlashmaganligi, bandlik va ijtimoiy ta'minotning qonuniyligi asosida belgilanadi. Ish beruvchi tomonidan yollanma ishchiga nisbatan nazorat yuqori darajadagini, ishchilarning yuqori darajadagi jug'rofiy va kasbiy mobilligini va nisbatan yuqori darajadagi ishsizlikni xarakterizlaydi. Kasbiy karyera eng avvalo ish joyi o'zgarishi bilan bog'liq, shuningdek, ushbu model qolganlariga nisbatan yuqori darajadagi mobilligi bilan farq qiladi. Ish haqi miqdori ish ixtisosligi va murakkabligiga asosan belgilanadi, xizmat sohasidagi siljish, odatda, kasbiy-malakaviy profilini kengaytirishga bog'liq emas.

Muhokama davomida boshqa modellarga o'xshash sifatida ta'kidlanadigan nuqtalarni o'rganish mumkin.

Kasbiy yo'nalish masalalariga katta e'tibor vaqtincha o'tkazilgan investitsiyalar, universitetlar va kollejlardan orqali mehnat vazirligi tomonidan tashkil etilgan maxsus markazlar va xususiy agentliklar orqali bajariladi. Amerika Qo'shma Shtatlarida, mehnat vazirligi qoshida 1200 dan ortiq davlat hisobidan faoliyat olib borayotgan kasbga yo'naltirish va kasb tanlash markazlarini rivojlantirgan. Har yil, bu markazlar orqali 1 milliondan ortiq yoshlar kasbga yo'naltiriladi. Bu faoliyat natijasida mutaxassis tayyorlash uchun sarflangan mablag'lar 30-40%ga kamayadi.

Mehnat vazirligi tomonidan amalga oshirilgan kasbiy tanlov testlari, kasbiy yo'nalishni tanlashda muhim ahamiyatga ega. Ular orqali o'quvchilarning malakaviy tayyorgarligi, kasb vositalarini o'rganish va amaliyot bilan tanishish, va so'zlashish ko'nikmalarini baholash uchun imkoniyat yaratiladi. Bu sinovlar o'tkazilgan bir dollar ming dollarlik iqtisodiy samaradorlikni ta'minlaydi. Natijada, o'quvchilar ish bozorining talablari va so'rovlari boyicha yaxshi tayyorlanib, savollarini hal qilishadi va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishga qat'iy hissa qo'shadi. [3].

AQSHda ishsizlik darajasi an'anaviy ravishda yuqori hisoblanadi va bu holatga friksion ishsizlik kuchaytirib kelmoqda. Bu, keng va dinamik mehnat bozorida ishchilar uchun qiyinchiliklarni yaratadi, shuningdek, ishchilar faol ravishda ixtisosliklarini o'zgartirish orqali ish joylarini topishlari mumkin. Masalan, har yil 10% ishchilar o'z ixtisosligini o'zgartiradi va yangi ish joylarini yaratishda o'ngan birinchi bo'lib kelmoqda.

AQSHning bandlik siyosatidagi asosiy yo'nalishlar, ish haqini oshirish, ish joylarini saqlash va yaratish, kasbiy ulg'ayishni ta'minlashga yo'naltirilgan. Bu siyosat, malakasiz yoki kam malakali ishchilar uchun ham ish joylarini yaratishni o'z ichiga olgan. Bunday tadbirlar ishchilarni tayyorlash va qayta tayyorlash, yollanma ishchi kuchiga ko'maklashishga qaratilgan.

Yevropa davlatlari va AQSHda aholi bandligi muammosini hal etish maqsadida, mintaqaviy rivojlanish agentliklari tashkil etilgan. Ular, investitsiya korporatsiyalari sifatida faoliyat yuritish, davlat investitsiyalarini shahar rivojlantirishga yo'naltirish va qolgan periferiyalarga iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishni ta'minlash maqsadida sa'y har qilishmoqda. Shu bilan birga, shahar va qishloqning iqtisodiy aloqalarini rivojlantirishga e'tibor berilmoqda.

Bu siyosat va tadbirlar, ish joylarini ko'paytirish, ishchilarni tayyorlash, va mamlakatni barcha sohalarida rivojlantirish yo'nalishida yuqori darajada samaradorlik ko'rsatishga xizmat qilmoqda [4].

2. Skandinaviya yoki Shvetsiya modeli quyidagi uchta tamoyilga asoslanadi:

Mehnatga Layoqatli Aholining To'liq Bandligini Ta'minlash:

Ishsizlik darajasini kamaytirish va ish joylarini yaratishga qaratilgan tadbirlar orqali mehnatga layoqatli aholining to'liq bandligini ta'minlash.

Ijtimoiy Kafolatlarni Taqdim Etish:

Aholiga ijtimoiy kafolatlarni, masalan, ta'lim, sog'lik xizmati, va boshqa sohalarda muhokama qilingan yordamni taqdim etish.

Farovonlikka Erishishda Teng Imkoniyatlarni Ta'minlash:

Ish o'rinlarini yaratish va ishga joylash uchun barqaror, adolatli va o'zaro teng imkoniyatlarni ta'minlash.

Shvetsiya iqtisodiy siyosati kompaniyalar foydasini haddan tashqari ortib ketishini chegaralashga yo'naltirilgan. Ishsizlar va ish bilan band xodimlar uchun kasb tayyorgarligi va qayta tayyorlashning rivojlangan tizimi amal qiladi. Bu, ishsiz kuchining mintaqaviy va kasbiy harakatchanligini rag'batlantiradi.

Shvetsiya mehnat bozorida cheklovchi (fiskal) siyosatni amal qiladi, ish o'rinlarini yaratishni rag'batlantirish, iqtisodiy yuksalishni selektiv tarzda rivojlantirish uchun tanlanma (selektiv) iqtisodiy elementlarga tayanadi. Ish bilan to'liq bandlikni oshirish strategiyasi, inflyatsiyaning yuqori darajasiga chiqish va ish haqida siljishlar ro'y berish asosida shakllangan.

Shved modeli ishsizlik darajasini minimumga keltirgan davlatning bandlik sohasidagi faol siyosati bilan xarakterlanadi. Bu model ishsizlarni ogohlantirishni, mamlakat hukumati tomonidan ijtimoiy siyosatga katta e'tibor berilishi, yangi ish o'rinlarini yaratish uchun mablag'lar sarflanishi, aholi migratsiyasini, ishchi kuchini qo'shishni, ish joylari bo'lgan hududlarga ko'chib o'tishni va ishsiz qolgan yoki ajralib qolish xavfi bor shaxslarni kasbiy tayyorlash va qayta tayyorlashni amalga oshirish tadbirlariga fokuslanadi. [5].

Skandinaviya yoki Shvetsiya modeli, to'liq bandlikka erishish uchun quyidagi asosiy amallarni amalga oshirishni o'z ichiga oladi:

Cheklovchi fiskal siyosat:

Ish haqini oshirishda firmalararo inflyatsiya raqobatini kamaytirish maqsadida cheklovchi (fiskal) siyosatni o'rnatish. Bu, kam foydali korxonalarni qo'llab-quvvatlash va yuqori daromadli firmalar foydasini to'xtab turishni ta'minlaydi.

Hamjihatlik siyosati:

Ish haqida "Hamjihatlik siyosati"ni o'rnatish. Bu siyosatning maqsadi moliyaviy imkoniyatdan qat'i nazar, teng mehnatga teng ish haqi to'lash maqsadi bilan birgalikda mehnat bozorida adalet va barqarorlikni ta'minlashdir. Bu, kam foydali korxonalarining ishchilar sonini qisqartirish va yuqori daromadli firmalar bilan o'zaro teng ish haqida chegaralanishga xizmat qiladi.

Zaif raqobat qobiliyatga ega ishchilarni qo'llab-quvvatlash:

Ish faoliyati natijasi past bo'lgan sohalarida zaif raqobat qobiliyatga ega ishchilarni qo'llab-quvvatlash bo'yicha faol siyosat o'rnatish. Bu tadbirlar orqali, tadbirkorlar ko'pgina subsidiyalar olishadi.

Iqtisodiyot sektorlarida bandlikni qo'llab-quvvatlash:

Ish faoliyati natijasi past bo'lgan, ammo ijtimoiy masalalarni hal etishni ta'minlovchi iqtisodiyot sektorlarida bandlikni qo'llab-quvvatlash. Bu, mamlakat hukumati tomonidan amalga oshirilgan siyosat va tadbirlar orqali bajariladi.

Shvetsiyada to'liq bandlikni ta'minlashdagi yutuqlar YAIMning 3% va budjetning 7% sarf etiladi. Shvetsiya mehnat bozorida bandlik siyosati masalalari sifatida ishga joylashtirish dasturini bajarish, kasbiy rehabilitatsiya, o'qitish, mehnat bozorida bandlik bo'yicha faol siyosat dasturi hamda bandlik bo'yicha sug'urtani nazoratga olish orqali amalga oshiriladi.

Bular ichida quyidagi to'rtta dasturni alohida ajratish mumkin:

Ishchi kuchiga talab va aholi bandligini oshirishni rag'batlantirish:

Ishchi kuchiga talab va aholi bandligini oshirishni rag'batlantirish dasturi maqsadi ko'ngildagidek bo'lmagan holatlarda ishchi kuchiga talabni qo'llab-quvvatlash hisoblanadi. Ular ishsizlarga vaqtinchalik ishga joylashtirish va katta bo'lmagan ishlab chiqarish ish staji taklif etadi.

Ish kuchi taklifiga ta'sir etish:

Ish kuchi taklifiga ta'sir etish dasturi orqali, tadbirkorlar ko'pgina subsidiyalar olishadi, shuningdek, ish joylari va ishchilarning mobilizatsiyasini ta'minlash uchun qo'llaniladi.

Nogironlarni qo'llab-quvvatlash:

Nogironlarni qo'llab-quvvatlash dasturi yordamida, xususan, mazkur tadbirlar orqali kam foydali korxonalarni qo'llab-quvvatlash va faol hamkorlikni rag'batlantirishga yo'naltiriladi.

Ishsizlikda pul mablag'lari bilan yordam ko'rsatish:

Ish faoliyati natijasi past bo'lgan holatlarda ishsizlarga pul mablag'lari bilan yordam ko'rsatish dasturi o'rnatiladi. Bu tadbirlar orqali, ishchi kuchining ijtimoiy-iqtisodiy holatini yangilashga xizmat qiladi.

Shvetsiyada o'rtacha bandlik darajasi va uning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishiga qo'llanilgan tadbirlar bu modelni aniq ko'rsatishda muhim ahamiyatga ega.

Ushbu dasturlar nogironlar uchun tadbirlar va chegaralangan insonlar uchun ish joyi sharoitlarini yaratish bo'yicha xarajatlarni qoplashda kompensatsiyalar ajratishni o'z ichiga olgan. Shvetsiya qonunchiligida bandlik masalasida ish beruvchilarga qat'iy talablar

belgilangan. Davlat monitoringi orqali diskriminatsiyani yo'qotishning asosiy yo'nalishlari va Finlandiya, Niderlandiya va Shvetsiya kabi skandinaviya mamalakatlarida mehnat sohasidagi ayollar huquqi buzilishiga jinoiy javobgarlik tuzatilgan.

Shvetsiyaning amalda bo'lgan "Mehnat sohasida erkaklar va ayollarning teng imkoniyatlari to'g'risida"gi qonuni (1991 yil) ish beruvchilarning ishchi o'rinlarini erkaklar va ayollar o'rtasida adolatli taqsimlashini majburiy qiladi. Bu qonun, jinsiy diskriminatsiyani yo'qotish va mehnat bozorida tashqi va dahiliy ravishda yuqori darajada barqarorlikni ta'minlash uchun xizmat qiladi.

Shvetsiya, Finlandiya, va Niderlandiya skandinaviya mamalakatlarida bandlikning yuqori darajasi va tug'ilishning normal darajasi birgalikda olib borish uchun amaliy va qonuniy tadbirlar samarali davom etmoqda. Ular, ish haqini oshirish, mehnat bozorida adolat va barqarorlikni ta'minlash, va jinsiy tafavutlar bilan kurashishga oid yangi qonunlar va tadbirlar o'rnatish orqali, mehnat sohasidagi barcha ishchi uchun o'zaro teng imkoniyatlar yaratishga harakat qilmoqda [6].

Ta'riflagan tadbirlar, ishlovchi erkaklar va ayollar o'rtasida nisbatan bir xilda bo'lmagan korxonalarda ish beruvchi mazkur korxonada vakilligi yetarli darajada bo'lmagan jinsdagi shaxslarni qo'shimcha ravishda ishga qabul qilish sharti ekanligini ifodalaydi. Ushbu model davlat sektorida o'rtacha, qoniqarli ish haqi va mehnat sharoitiga ega ish o'rinlari yaratish maqsadida mo'ljallanadi.

Bu siyosatning salbiy jihati uni faqat davlat moliyaviy mablag'lari hisobiga amalga oshirilishi, ammo mablag'larning chegaralanganligi yoki kamayishi ishlab chiqarish pasayishi va ish o'rinlarining keskin qisqarishiga olib keladi. Ushbu model orqali, jinsdagi tafavutlari yetarli darajada bo'lmagan shaxslar uchun ish o'rinlarini yaratishda qoniqarli sharoitlar yaratish, ularning ish haqini oshirish va mehnat sharoitlarini ta'minlashni ta'minlashga yo'l qo'yadi.

Bu, jinsiy diskriminatsiyani kamaytirish va to'g'risida adolatli muomala qilishga harakat qilishni maqsad qilgan strategik bir siyosatni ifodalaydi. Bu siyosat, davlat sektorida ishlovchi erkaklar va ayollar uchun adolatli imkoniyatlar yaratish, ularning ishga qabul qilinishida jinsiy to'g'risidagi qonunlar va huquqlarni himoya qilish yoki ish joylarini o'zaro solishtirish imkonini berish orqali amalga oshiriladi.

Mazkur siyosatning muvofiq amalga oshirilishi, davlatning moliyaviy resurslarini huquqli va adolatli tarzda ishga qo'llash, jinsiy to'g'risida barqarorlikni ta'minlash, va ish o'rinlarining jinsdagi qisqarishiga ko'maklashga qaratilgan tadbirlar bilan bog'liq bo'ladi. Bu holatda, davlat xususiy va jamiyatni yaxshi rivojlantirish, yangi iqtisodiy va ijtimoiy imkoniyatlarni yaratish uchun tayyorlangan bo'ladi.

3. Kontinental yoki Yevropa modeli, shved modeli kabi, mehnat qilayotgan aholining ish bilan bandlar sonini va daromadi o'sishini qisqartirishga asoslangan. Bandlik va ishsizlik masalalariga e'tibor berish, davlatning mehnat bozori ahvoli va ijtimoiy-siyosiy xarakterdagi sabablar bo'yicha mas'uliyatini anglatishni talab etadi.

Fransiyadagi ushbu hodisani hal etish, "Yangi xizmatlar - yangi ish o'rinlari" dasturini amalga oshirish orqali amalga oshirilgan. Bu strategiya yoshlarga yangi ish joylarini yaratish uchun korxonalar xarajatlarining 80 foizigacha qoplanishini ta'minlaydi, shuningdek, yangi xizmatlar va innovatsiyalar uchun ma'naviy va moliyaviy qo'llab-quvvatni ta'minlaydi.

Germaniyada (yoki neoliberal) ish bilan bandlik modeli, davlat yangi ish joylarini yaratadigan barcha ishlab chiqaruvchilarni rag'batlantiradi va korxonalarini modernizatsiya qilishda bandlikning mavjud darajasini saqlab turadi. Bu siyosat oshib borayotgan ishsizlar soni uchun qimmatga tushuvchi nafaqa tizimini yaratishni talab etadi va ishsizlikni kamaytirish uchun ko'nikmalarni tez-tez o'zgartirishni qo'llab-quvvatlaydi.

Germaniyada aholi bandligini tartibga solish, subsidiyalarning ko'p yonalishi va yangi ish o'rinlarini yaratishda ishlatiladigan iqtisodiy modelni tashkil etishda muvaffaqiyatli hissa qo'shgan. Bu model, iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishni oshirish, ishsizlik darajasini pasaytirish va raqobatbardosh mahsulotlar yaratish orqali tizimni kuchaytirishni talab etadi.

Ushbu siyosatni amalga oshirish natijasida ijtimoiy, moliyaviy va iqtisodiy rivojlanishning ortib chiqishi va ishsizlik darajasining qisqartilishi orqali yangi imkoniyatlar paydo bo'ladi.

4. Anglosaksoniya modeli ijtimoiy xizmatlarni taqdim etishda davlatning bandlik siyosatdagi passivligi, xususiy korxonalar va jamoat tashkilotlari ulushi yuqori ekanligini bildiradi. Ushbu model Buyuk Britaniya tomonidan o'zgartirilgan mehnat tartib-qoidalari va umumiy yo'nalishiga e'tibor beringanligi sababli tarixiy jihatdan muhimdir. Buyuk Britaniyaning eski Bosh vaziri T. Bler yangi ish o'rinlarini yaratishda statistikani yomon yordamchi deb tanib, ishga joylashishning shaxsiy muammodir va buni hisob-kitoblar bilan ta'minlash to'g'risida hisob-kitoblar mavjud bo'lmagan ishsiz kishiga yordam bera olmaydigan muammosi borligini aytadi.

XX asr 30-yillari o'rtalarida J.M. Keynsning Angliya hukumatiga tavsiyalari asosida iqtisodiy rivojlanishni ta'minlash maqsadida Milliy Kengash tashkil etilgan. Keyns, hukumatning bamosoli qat'iy aralashuvi sifatida davlat xarajatlaridan sun'iy ravishda foydalanishni taklif qildi, masalan, yo'llarni qurish va ish o'rinlari yaratish maqsadida (jamoat ishlari) yangi hududlarni o'zlashtirish kabi.

Milliy Kengashning vazifalari davlatning asosiy maqsadlarga erishishi, ishchi kuchining to'liq bandligini ta'minlash va aholi turmush darajasini yaxshilashga qaratilgan iqtisodiy va ijtimoiy dasturlarni ishlab chiqish bilan bog'liq edi. Hozirgi kunda Buyuk Britaniyada ish bilan bandlikning zamonaviy modeli ta'sirchan va samarali hisoblanadi. Ushbu modelning bir nechta o'zaro bog'liq bloklari mavjud: mehnat bozorida talab va taklifning holati, kasbiy ta'lim va ish bilan ta'minlashning yaxlit tizimi, kadrlar bozorida ayol va yoshlarning raqobatbardoshligini oshirish bo'yicha o'quv va qayta tayyorlash dasturlarini ishlab chiqish, maqsadli jamoat ishlarini rivojlantirish dasturlarini ishlab chiqish, ishsizlik sug'urtasi jamg'armalarini rivojlantirish, ijtimoiy ta'minot tizimini rivojlantirish kabi yo'nalishlarda faoliyat olib borilmoqda [7].

Buyuk Britaniyada iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarni tartibga solish bo'yicha institutsional tizim keng miqyosli yarim hukumat tashkilotlari tarmog'iga ega. Ish bilan bandlik va ishsizlik masalalari hukumatga nisbatan maslahatchi vazifasini bajaruvchi Mehnat Komissiyasi (Labour Commission) tomonidan ko'rib chiqiladi. Bugungi kunda davlat miqyosida bandlikni tartibga solish Mehnat Departamenti (Department for Work and Pensions) tomonidan amalga oshiriladi.

Buyuk Britaniyaning kasb-hunarga yo'naltirish bo'yicha tajribasi e'tiborga loyiqdir. Kasb-hunarga oid faoliyatning asosiy muvofiqlashtiruvchi organi 3,6 mingdan ortiq konsultant

va ularning yordamchilaridan tashkil topgan, yoshlarni ish bilan ta'minlash xizmati hisoblanadi.

Ushbu sohadagi trening Buyuk Britaniyada 1949 yildan buyon o'tkazilmoqda. 2016 yilning boshida ishsizlik darajasi oxirgi 7 yil davomida eng minimal qiymatga (5,3%), band bo'lganlar soni esa rekord qiymat (31,2 mln kishi) ga ko'tarilib, mehnat bozoridagi sharoitlar ijobiy tomonga o'zgarganligini ko'rsatdi [8].

5. Yapon modelida mehnat munosabatlari tizimi umrbod yollanish tizimiga asoslanib, xodimlarning korxonada ishlaydigan eng yuqori (55-56) yoshga yetgunlariga qadar ish bilan ta'minlanishi kafolatlangan. Umrbod yollanishning bunday tizimi ishga yollanuvchilar ish haqi, mukofotlar, rag'batlantirish, hamda ijtimoiy to'lovlar tarzidagi moddiy taqdirlash miqdorlari o'sib borishiga qulay asos hisoblanadi. Bu esa xodimlarda mehnatga ijobiy munosabatda bo'lish va yuqori darajada sifatli mehnatga intilishni tarbiyalashga qaratilgan siyosatni barqarorligini ta'minlashga asoslanadi. So'nggi yillarda Yaponiyada ishsizlik darajasi 33,5 foizni tashkil etmoqda.

Yaponiyada xodimlardan uzoq vaqt davomida foydalanishni ko'zlash, ularning kasb tayyorgarligi va malakasini oshirishni ish o'rinlari tarkibi, ishlab chiqarilayotgan mahsulot turlarini hisobga olgan holda, ichki firma darajasida amalga oshirish, avvaldan xodimning firma ichida kasbiy harakatchanligini nazarda tutishi, xodimlarda mehnatga, yuqori ish sifati darajasiga erishishga ijobiy yondashishni tarbiyalash imkoniyatini yaratadi.

Mazkur rivojlanish modelida mehnatni rag'batlantirish va tartibotni shakllantirishning muhim belgisi ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va mahsulot sifatini yaxshilash masalalarining barcha xodimlar tomonidan ishlab chiqilishi, ishchilarning tashabbuskorligini taqdirlashdir. Mehnatga munosabat va samarali ishlash, ratsionalizatorlik takliflari, uzoq yil bir joyda ishlashga qo'shimcha haq belgilash, nafaqaga chiqayotganda yirik to'lovlar orqali rag'batlantiriladi. Tadbirkorlar ishlab chiqarishni qisqartirish masalasini personalni qisqartirish bilan emas, balki ish vaqti davomligini qisqartirish yo'li yoki ishchilarning ma'lum bir qismini boshqa korxonaga, ular bilan kelishgan holda, o'tkazish bilan hal etadi.

Yaponiyada an'ana bo'yicha boshqaruvning yuqori bo'g'inida erkaklar imtiyozga ega bo'lganligi, o'tgan asrning 50-yillarida boshlangan va 70- yillarda yanada faollashgan "feminizatsiyalash" jarayoni natijasida 80-yillarda menejerlar orasida ayollar paydo bo'la boshladi.

**Xulosa va takliflar.** Fikrimizcha, davlatning ish o'rinlarini tashkil etish sohasidagi siyosati ishsizlikni qisqartirish va aholining ijtimoiy zarur mehnat bilan bandligini oshirish bo'yicha xorijiy davlatlar singari aniq usullar asosida ishlab chiqilishi kerak. Ular quyidagi tadbirlarni e'tiborga olish maqsadida tavsiya etiladi:

Davlat tomonidan iqtisodiyotga kiritilayotgan investitsiyalarni rag'batlantirish, bu yangi ish joylarini yaratishning asosiy sharti hisoblanadi.

Yangi ish joylarini tashkil etilganda tadbirkorlarga va kichik biznes korxonalariga soliq imtiyozlari berish.

O'z-o'zini ijtimoiy zarur mehnat bilan band qilishni rag'batlantirish.

Kichik biznes va oilaviy tadbirkorlikda investitsion faollikni rag'batlantirish asosida shart-sharoitlar yaratish, bu ko'plab mamlakatlarda aholi bandligini ta'minlashning muhim uslubi sifatida o'rganilmoqda.

Tarkibiy o'zgarishlar bilan bog'liq ishsiz qolgan yoki ishidan ajralib qolish xavf solayotgan shaxslarning ish izlashlarini faollashtirish maqsadida kasbga o'qitish, qayta tayyorlash va ularga axborot-konsalting xizmatlarini ko'rsatish.

Mehnat bozorida vositachilik qilayotgan mehnat birjalari va bandlik xizmatlarini rivojlantirish, friksion ishsizlik va tarkibiy o'zgarishlar bilan bog'liq ishsizlikni pasaytirish maqsadida vakant ish joylari to'g'risida ma'lumotlar yig'ish, tahlil qilish va ularga tezkor murojaatini ta'minlash (axborot-maslahat markazlari).

Aholining alohida guruhlari, yoshlar, nogironlar, ishlash qobiliyati chegaralangan insonlar uchun ish joyi sharoitlarini yaratish bilan bog'liq xarajatlarni qoplashlari uchun ish beruvchilarga kompensatsiyalar ajratish.

Kompetentlik va mehnatga ijodiy munosabat uchun moddiy rag'batlantiradigan ijtimoiy-iqtisodiy muhitni yaratish.

Zarurat tug'ilganda oilalarga ishchi kuchi zich bo'lgan hududlardan vakant joylar bo'lgan xududlarga ko'chib o'tishida subsidiya va kreditlar berish yo'li bilan ko'maklashish.

Bandlik muammolarini hal qilishda xalqaro hamkorlik, xalqaro mehnat migratsiyasi bilan bog'liq masalalarni hal qilish.

Davlat sektorida, ta'lim, tibbiy xizmatlar, kommunal xo'jaligi, jamoatchilik binolari va inshootlarini qurish sohalarida ishchi o'rinlarini yaratish, maqsadli jamoat ishlarini tashkil qilish va hokazo. Iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish sharoitida aholi ish bilan bandligini oshirishning ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmlari bo'yicha xorijiy amaliyotlar tajribasini ilmiy tadqiq va tahlil etish, mazkur davlatlar tajribasining ilg'or, respublikamiz uchun qulay bo'lgan jihatlardan foydalangan holda, aholi ish bilan bandlik darajasini oshirishning samarali, istiqbolli yo'nalishlarini aniqlash va amaliyotda qo'llash imkonini beradi.

#### **Адабиётлар/Литература/References:**

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 7 fevraldagi "O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha Harakatlar strategiyasi to'g'risida"gi PF - 4947-sonli Farmoni. O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari to'plami, 2017 y., 6 -son.
2. Belous, I. Opit stran YES v sfere sotsialnoy podderjki naseleniya. // Mir finansov. -2006. - № 4. - S. 165-169.
3. Drujinina, V.V. Obespecheniye sbalansirovannosti mestnogo rinka truda: zarubejniy opit. //Nauchny Vestnik Xersonskogo gosudarstvennogo universiteta.
4. Zaytseva, K.V. Upravleniye trudovoy zanyatostyu v usloviyax smeshannoy ekonomiki: monografiya. - Donetsk: MCHP «VIK», 2003. - 294 s.
5. Олимова, Н. Х., & Ахунова, О. Э. (2019). Научно-теоретические аспекты организации и торговли текстилем. Тенденции развития мировой торговли в XXI веке (pp.66-69).
6. Axunova, O., Teshabaeva, O., & Yulchiev, A. (2021). Analysis of the status, movement and level of funding of fund funds in foreign enterprises. *academia: An International Multidisciplinary Research Journal*, 11(3), 450-460.
7. Akhunova, O. E., Kh, O. N., & Kh, E. A. (2019). Role of innovative technologies in ensuring competitiveness of export products in Uzbekistan. *Process management and scientific developments*.
8. Ахунова, О. Э., Олимова, Н. Х., & Хамидова, З. А. (2019). влияние эффективной занятости населения на рынке туристических услуг на национальное прикладное искусство и экономическое развитие страны. *Научные исследования*, 24.



# SCIENCEPROBLEMS.UZ

## ИЖТИМОЙ-ГУМАНИТАР ФАНЛАРНИНГ ДОЛЗАРБ МУАММОЛАРИ

*№ 5/9 (3) – 2023*

## АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО- ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

## ACTUAL PROBLEMS OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

**Ижтимоий-гуманитар фанларнинг долзарб муаммолари** электрон журнали 2020 йил 6 август куни 1368-сонли гувоҳнома билан давлат рўйхатига олинган.

**Муассис:** “SCIENCEPROBLEMS TEAM” масъулияти чекланган жамияти

**Таҳририят манзили:**

100070. Тошкент шаҳри, Яккасарой тумани, Кичик Бешёғоч кўчаси, 70/10-уй. Электрон манзил:

[scienceproblems.uz@gmail.com](mailto:scienceproblems.uz@gmail.com)

**Боғланиш учун телефонлар:**

(99) 602-09-84 (telegram).