

SCIENCE
PROBLEMS.UZ

ISSN 2181-1342

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

**Ijtimoiy-gumanitar
fanlarning dolzarb
muammolari**

Son 9 Jild 4

2024

SCIENCEPROBLEMS.UZ

ИЖТИМОЙ-ГУМАНИТАР ФАНЛАРНИНГ ДОЛЗАРБ МУАММОЛАРИ

№ 9 (4) - 2024

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-
ГУМАНИТАРНЫХ НАУК**

ACTUAL PROBLEMS OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

ТОШКЕНТ-2024

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.

Турсунов Равшан Нормуратович – тарих фанлари доктори, Ўзбекистон Миллий Университети;

Холикулов Ахмаджон Боймаҳамматович – тарих фанлари доктори, Ўзбекистон Миллий Университети;

Габриэльян Софья Ивановна – тарих фанлари доктори, доцент, Ўзбекистон Миллий Университети.

Саидов Сарвар Атабулло ўғли – катта илмий ходим, Имом Термизий халқаро илмий-тадқиқот маркази, илмий тадқиқотлар бўлими.

08.00.00-ИҚТИСОДИЁТ ФАНЛАРИ:

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

Насирходжаева Дилафруз Сабитхановна – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Остонокулов Азамат Абдукаримович – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор, Тошкент молия институти;

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

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

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

Хожаев Азизхон Саидалоҳонович – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент, Фарғона политехника институти

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;

Шакарров 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;

Саидова Камола Усканбаевна – фалсафа фанлари доктори, “Tashkent International University of Education” халқаро университети;

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

Ўроқова Ойсулув Жамолiddиновна – фалсафа фанлари доктори, доцент, Андижон давлат тиббиёт институти, Ижтимоий-гуманитар фанлар кафедраси мудири;

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;

Ҳасанов Шавкат Аҳадович – филология фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат университети;

Бахронова Дилрабо Келдиёровна – филология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети;

Мирсанов Ғайбулло Қулмуродович – филология фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат чет тиллар институти;

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 ФАНЛАР:

Аҳмедшаева 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;

Эргашев Икром Абдурасулович – юридик фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат юридик университети;

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;

Каюмова Насиба Ашуровна – педагогика фанлари доктори, профессор, Қарши давлат университети;

Тайланова Шохид Зайниевна – педагогика фанлари доктори, доцент;

Жуманиёзова Муҳайё Тожиевна – педагогика фанлари доктори, доцент, Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети;

Ибрахимов Санжар Урунбаевич – педагогика фанлари доктори, Иқтисодиёт ва педагогика университети;

Жавлиева Шахноза Баходировна – педагогика фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), Самарқанд давлат университети;

Бобомуротова Латофат Элмуродовна – педагогика фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), Самарқанд давлат университети.

19.00.00-ПСИХОЛОГИЯ ФАНЛАРИ:

Каримова Василя 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;

Шамшетова Анжим Караматдиновна – психология фанлари доктори, доцент, Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети;

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

22.00.00-СОЦИОЛОГИЯ ФАНЛАРИ:

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

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

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

23.00.00-СИЁСИЙ ФАНЛАР

Назаров Насриддин Атақулович – 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 рўйхатига киритилган.

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

Боғланиш учун телефонлар:

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

MUNDARIJA

07.00.00 – TARIX FANLARI

<i>Xaynazarov Baxromjon Baxtiyorovich</i> RIVOJLANGAN O'RTA ASRLARDA PIRENEY YARIM OROLIDAGI KORTESLARNING JAMIYAT HAYOTIDAGI O'RNI	10-14
<i>Azizbek Xolliyev</i> XIX ASR OXIRI – XX ASR BOSHLARIDA ROSSIYA TOG'-KON SANOATIDA BRITANIYA SARMOYASINING TUTGAN O'RNI	15-20
<i>Mahkamov Abdiqayum Mahkamovich</i> SUDYALAR OLIY KENGASHINING SUDYALAR KORPUSINI SHAKLLANTIRISHDA TUTGAN O'RNI (TARIXIY TAHLIL)	21-25
<i>Eshimov Shaxridin Xujayorovich</i> SUD – HUQUQ TIZIMIDAGI TARG'IBOTCHILIK FAOLIYATI VA MA'NAVIY – MA'RIFIY ISHLAR (QASHQADARYO VILOYATI MISOLIDA)	26-31
<i>Намазова Умида Нормурадовна</i> ИЛК ЎРТА АСРЛАР СУҒДДА НИКОҲ: ШАКЛЛАНИШИ, ТАРИХИЙ ИЛДИЗЛАРИ ВА ХУСУСИЯТЛАРИ	32-41
<i>Самадов Искандар Исматович</i> ХОРАЗМ ХАЛҚ СОВЕТ РЕСПУБЛИКАСИ (ХХСР)ДА ЕР-СУВ МАСАЛАСИ	42-48
<i>Rustamova Madina Musoqulovna</i> SAMARQAND VILOYATI XOTIN-QIZLARNING ILM-FAN, TA'LIM VA INNOVATSIYALARGA QO'SHGAN HISSASI	49-56
<i>Jiyanbekova Sharofat Abdikaharovna</i> SOVET DAVRIDA KITOB TAQIQLARIGA NISBATAN O'ZIGA XOS SENZURA AMALIYOTLARI... ..	57-64
<i>Tursunov Javlonbek Akrom o'g'li</i> MUQADDAS QADAMJOLAR. SAMARQAND SHAHRINING TARIXIY TOPONOMIYASINING MUHIM TARKIBIY QISMI	65-68

08.00.00 – IQTISODIYOT FANLARI

<i>Tolipova Baxtigul</i> MAMLUKAT OZIQ-OVQAT SANOATIGA YO'NALTIRILGAN INVESTISIYALARNING EKONOMETRIK TAHLILI	69-77
<i>Mamanazarov Abdusamat Abdusaitovich</i> O'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA PUL-KREDIT SIYOSATI KO'RSATKICHLARI TAHLILI	78-83
<i>Амбарцумян Анастас Алексеевич, Хасанова Руфина Раисовна</i> ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В УЗБЕКИСТАНЕ	84-96
<i>Meliyeva Nargiza Eshboyevna</i> INSON RESURSLARINI BOSHQARISHDA RIVOJLANGAN DAVLATLARING TAJRIBASI	97-104

<i>Исраилов Рустам Ибрагимович</i> КИЧИК БИЗНЕС ВА ХУСУСИЙ ТАДБИРКОРЛИКНИ РИВОЖЛАНТИРИШ МАСАЛАЛАРИ	105-109
<i>Jumaniyazov Inomjon To'raevich</i> APPLICATION OF ESG PRINCIPLES IN THE ACTIVITIES OF SOVEREIGN INVESTMENT FUNDS	110-120
<i>Amonov Navro'zxon Saloxiddin o'g'li</i> MINTAQAVIY MEHNAT BOZORIDAGI ISHCHI KUCHIGA TALAB VA TAKLIFNI ISTIQBOLLASHTIRISH YO'LLARI	121-129
<i>Mirxamidova Zahinabonu Mirxamid qizi</i> ROBOTLASHTIRISH DAVRIDA MEHNAT BOZORINING O'ZGARISHI: TO'RTINCHI SANOAT INQILOBI MUAMMOLARI VA ISTIQBOLLARI.....	130-138
<i>Kalbayev Muratbay Aytbaevich</i> AYLANMA MABLAG'LARNI TAHLIL QILISH METODOLOGIYASI	139-144
09.00.00 – FALSAFA FANLARI	
<i>Ernazarova Yorqinoy Ollaberganovna</i> RIVOJLANGAN DAVLATLARDA KADRLAR XIZMATINI TASHKIL ETISH: ODOB-AXLOQ QOIDALARI VA KASBIY MADANIYAT TALABLARIGA RIOYA ETILISHINI TA'MINLASH MEKANIZMLARI	145-155
<i>Ahrorova Shahlo O'rinboyevna</i> GLOBALLASHUV SHAROITIDA MILLIY QADRIYATLARNING TAKOMILLASHUVI JARAYONI	156-161
<i>Рахманов Баҳодир</i> АЛИШЕР НАВОЙЙ КОМИЛ ИНСОН КОНСЕПСИЯСИДА СИНЕРГЕТИК ҲОЯЛАР ИНЪИКОСИ	162-170
<i>Нуралиева Насиба Ахмадқуловна</i> ЖАДИД МУТАФАККИРЛАРИ ИЖОДИДА ТАРБИЯГА ОИД ҚАРАШЛАРНИНГ ФАЛСАФИЙ ТАҲЛИЛИ	171-176
10.00.00 – FILOLOGIYA FANLARI	
<i>Fayzulloev Otabek Muhammadovich</i> KATTALAR FOLKLORINING TARKIBIY QISMI – BOLALAR FOLKLORI HAQIDA.....	177-184
<i>Тоқимбетова Гулбахор Абатбаевна</i> ЎЗБЕК-ҚОРАҚАЛПОҚ АДАБИЁТШУНОСЛИГИДА ИРФОНИЙ ОБРАЗЛАР	185-190
<i>Yusupova Sadokat Alijon qizi</i> “BOBURNOMA”NING YAPONIYADA O'RGANILISHI	191-197
<i>Xudoyberdiyeva Gulmira Allaberdi qizi</i> JAHON TILSHUNOSLIGIDA POLISEMIYA HODISASIGA LINGVISTIK YONDASHUV (RUS VA INGLIZ TILSHUNOSLIGI MISOLIDA)	198-201
<i>Tangriyev Valisher Azamovich</i> SOMATIK IFODALAR ORQALI BERILGAN PARALINGVISTIK VOSITALARNING QIYOSIY TADQIQI: “ANOR” HIKOYASI MISOLIDA	202-206

<i>Abulova Zilola Azimovna</i> INGLIZ AFORIZMLARINING TARKIBIDA BIR JUMLA HAMDA QO'SHMA GAPLAR BILAN IFODALANGAN AFORIZMLAR XUSUSIYATLARI	207-201
<i>Qurbonova Dilnoza Olimovna</i> TYPES AND FUNCTIONS OF ADVERTISEMENT IN ENGLISH AND UZBEK.....	210-216
<i>Quljanova To'lg'anoy Shodiyor qizi</i> ASQAR MAHKAM IJODIDA BUVI OBRAZINING O'ZIGA XOSLIGI	217-221
<i>Babajanova Aziza Rustamovna</i> ABDULLA ORIPOV SHE'RIYATIDA BAHOR MAVZUSINING BADIY TALQINI	222-227
<i>Khursanova Laylo Bakhtiyarovna</i> REPRESENTATION OF THE CONCEPT OF "PATIENCE" IN SPECIAL ENGLISH DICTIONARIES	228-232
<i>Diyorova Mohlaroyim Xamza qizi</i> O'ZBEK TILSHUNOSLIGIDA SIFAT SO'Z TURKUMI TADQIQI	233-238
<i>Samadova Visola Baxtiyor qizi</i> INGLIZ, O'ZBEK VA RUS TILLARIDA ANTONIM KOMPONENTLI FE'L FRAZEOLGIK BIRLIKRLARNING LEKSIK-SEMANTIK XUSUSIYATLARI	239-242
12.00.00 – YURIDIK FANLAR	
<i>Tўлаганова Гулчехра Захитовна, Гофурова Дилафруз Мурод қизи</i> AЁЛЛАР ТОМОНИДАН СОДИР ЭТИЛГАН ЖИНОЯТЛАРНИ ТЕРГОВ ҚИЛИШНИ РЕЖАЛАШТИРИШ, ЮЗАГА КЕЛАДИГАН ТЕРГОВ ВАЗИЯТЛАРИ ВА ВЕРСИЯЛАРНИ ИЛГАРИ СУРИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ	243-252
<i>Tosheva Maftuna Anvar qizi</i> INSON A'ZOLARI VA TO'QIMALARINING TRANSPLANTATSIYASI BILAN BOG'LIQ JINOYATLAR	253-262
<i>Ikramov Sherzod Raximdjanoich</i> VOYAGA YETMAGAN SHAXSLARNI MODDIY TA'MINLASHDAN BO'YIN TOVLASHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI	263-266
13.00.00 – PEDAGOGIKA FANLARI	
<i>Tohirova Mohigul Umir qizi</i> KO'RISHDA NUQSONI BOR SHAXSLARNING IJTIMOY UMIDSIZLIK DARAJASINI PSIXOLOGIK O'RGANISH. (L.I.VASSERMANNING "IJTIMOY FRUSTRATSIYA (UMIDSIZLIK) DARAJASINI DIAGNOSTIKA QILISH METODOLOGIYASI" ASOSIDA)	267-274
<i>Nasriddinov Dadaxon Komiljonovich</i> OLY HARBIY TA'LIMDA FIZIKA O'QITISH SAMARADORLIGINI MOBIL ILOVALAR VA ROBOTOTEXNIKA ELEMENTLARI ASOSIDA TAKOMILLASHTIRISH YUZASIDAN OLIB BORILGAN PEDAGOGIK TAJRIBASINOV ISHLARI VA ULARNING NATIJALARI	275-281
<i>Xojaniyazova Inkar Jumanazarovna</i> BOSHLANG'ICH TA'LIM SIFATINI OSHIRISHDA DIDAKTIK MATERIALLARDAN FOYDALANISH IMKONIYATLARINI KENGAYTIRISH MASALALARI	282-292
<i>Ashurova Marhabo Sayfulloyevna</i> BUXORO JADIDLARI VA YANGI USUL MAKTABLARIDA O'QITISH IMKONIYATLARI	293-301

<i>Алимова Нигора Исраиловна</i> ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА В ОБРАЗОВАНИИ И ВОСПИТАНИИ ДЕТЕЙ, НАХОДЯЩИХСЯ НА ДЛИТЕЛЬНОМ ЛЕЧЕНИИ	302-308
<i>Матажонова Гулноза Каримовна</i> IJTIMOIY FANLARNI TEXNIKA YO'NALISHI TALABALARIGA O'QITISHNING DOLZARB MUAMMOLARI	309-313
<i>Axmadjanova Madina Maxmudjon qizi</i> GRAMMATIK MINIMUM VA UNI O'QITISH METODLARI	314-319
<i>Norboyev Zafar Abdumuminovich</i> OLIV TA'LIM MUASSASALARIDA CEFR ME'ZONLARI ASOSIDA YANGI AVLOD DARSLIKLARINI YARATISH TEXNOLOGIYALARI	320-323
<i>Axmedova Zuxraxon Tulyanbayevna</i> QO'L TO'PI O'YININING JISMONIY JIHATDAN O'QUVCHILARNING O'QISHNI TUSHUNISHLARIGA TA'SIRI	324-329
<i>Юсупова Заррина Курбоновна</i> УНИКАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ВЫЗОВЫ В РАЗВИТИИ ЦИФРОВОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ	330-334
<i>Ravshanova Xafiza Komilovna</i> МАКТАБГАЧА ТА'LIM TASHKILOTI TARBIYACHILARIDA TANQIDIY FIKRLASH KO'NIKMALARINI RIVOJLANTIRISHNING ILMIY ASOSLARI	335-340
<i>Nurbayeva Xolniso Uralovna</i> GENDER STREOTIPLAR GENDER MADANIYATNING TARKIBIY QISMI SIFATIDA	341-345
<i>Samatova Shohsanam Xolmuhammad qizi</i> BO'LAJAK O'QITUVCHILARNING TIZIMLI FIKRLASHINI RIVOJLANTIRISH MUHIM PEDAGOGIK MUAMMO SIFATIDA	346-351
<i>Mustayeva Guliston Bo'riboyevna</i> TIBBIY TA'LIMDA AKS ETTIRISH AMALIYOTINING AHAMIYATI: UZLUKSIZ KASBIY RIVOJLANISHGA KO'MAKLASHISH	348-356
<i>Ahmedbekova Maxpuzaxon</i> TASVIRIY SAN'AT DARSLARIDA O'QUVCHILAR BILIMINI OSHIRISHNING PEDAGOGIK VA INNOVATSION JIHATLARI	357-362
<i>Utkirov Abbas Meyliyevich</i> ARTIFICIAL INTELLIGENCE IMPACT ON HIGHER EDUCATION QUALITY AND EFFICIENCY	363-388
<i>Xodiyeva Gulhayo Hasan qizi</i> BOSHLANGICH SINIF O'QUVCHILARIDA MATEMATIKA FANI ORQALI TANQIDIY-TAHLILIIY HAMDA MA'LUMOTLARNI TAHLIL QILISH KO'NIKMALARINI RIVOJLANTIRISH USULLARI.....	389-393
<i>Maxliyo Qalandarova</i> UMUMTA'LIM MAKTABLARIDA MATEMATIKA DARSLARIDA O'QUVCILARNING MOLIYAVIY SAVODXONLIGINI RIVOJLANTIRISH SHAKLLARI VA USULLARI.....	394-399

Received: 30 August 2024
Accepted: 5 September 2024
Published: 15 September 2024

Article / Original Paper

WAYS TO OPTIMIZE THE DEMAND AND SUPPLY OF LABOR IN THE REGIONAL LABOR MARKET

Amonov Navrozhkhan Salokhiddin ugli

"SANOAT ENERGETIKA GURUHI " FOREIGN ENTERPRISE LLC
amonovnavrozhxon@GMAIL.COM

Abstract. This article explores innovative strategies for optimizing labor demand and supply within regional labor markets. As economies evolve and labor dynamics shift, understanding the factors that influence labor availability and job opportunities becomes crucial. The study investigates various mechanisms, including skill development programs, better alignment of education with industry needs, and the role of technology in enhancing labor market efficiency. The findings suggest that collaborative efforts between stakeholders—such as government entities, educational institutions, and businesses—are essential for creating a responsive and adaptive labor market. This research aims to provide actionable insights for policymakers and industry leaders to foster a balanced labor market that meets both employer needs and workforce demands.

Keywords: Labor market optimization; Regional workforce; Demand and supply; Skill development; Education-industry alignment; Labor market efficiency; Policy strategies.

MINTAQAVIY MEHNAT BOZORIDAGI ISHCHI KUCHIGA TALAB VA TAKLIFNI ISTIQBOLLASHTIRISH YO'LLARI

Amonov Navro'zxon Saloxiddin o'g'li

"SANOAT ENERGETIKA GURUHI" XORIJIY KORXONASI MCHJ

Annotatsiya. Ushbu maqola mintaqaviy mehnat bozorlarida ishchi kuchiga talab va taklifni optimallashtirish uchun innovatsion strategiyalarni o'rganadi. Iqtisodiyotlar rivojlanib, mehnat dinamikasi o'zgarib borar ekan, ishchi kuchi mavjudligi va ish imkoniyatlariga ta'sir qiluvchi omillarni tushunish hal qiluvchi ahamiyatga ega bo'ladi. Tadqiqot turli mexanizmlarni, jumladan, malaka oshirish dasturlarini, ta'limni sanoat ehtiyojlariga moslashtirishni va texnologiyaning mehnat bozori samaradorligini oshirishdagi rolini o'rganadi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, manfaatdor tomonlar (masalan, davlat organlari, ta'lim muassasalari va bizneslar) o'rtasidagi hamkorlikdagi sa'y-harakatlar sezgir va moslashuvchan mehnat bozorini yaratish uchun muhim ahamiyatga ega. Ushbu tadqiqot siyosatchilar va sanoat rahbarlariga ish beruvchining ehtiyojlari va ishchi kuchi talablariga javob beradigan muvozanatli mehnat bozorini rivojlantirish uchun amaliy tushunchalarni taqdim etishga qaratilgan.

Kalit so'zlar: Mehnat bozorini optimallashtirish; Mintaqaviy ishchi kuchi; Talab va taklif; Ko'nikmalarni rivojlantirish; Ta'lim va sanoatni moslashtirish; Mehnat bozori samaradorligi; Siyosat strategiyalari.

DOI: <https://doi.org/10.47390/SPR1342V4I9Y2024N15>

Kirish. Borgan sari o'zaro bog'langan va tez sur'atlar bilan rivojlanayotgan jahon iqtisodiyotida mehnat bozorlarining dinamikasi doimiy ravishda o'zgarib bormoqda. Mintaqaviy mehnat bozorlari mahalliy iqtisodiyotni shakllantirishda muhim rol o'ynaydi va ish beruvchilar va xodimlar ishchi kuchi ehtiyojlarini qondirish uchun o'zaro aloqada bo'lib xizmat

qiladi. Biroq, ko'plab hududlar ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi muvozanatga erishishda jiddiy muammolarga duch kelmoqda. Tez texnologik taraqqiyot, o'zgaruvchan demografik tendentsiyalar va tarmoqlarning o'zgaruvchan ehtiyojlari kabi omillar bandlik landshaftini murakkablashtiradi, bu esa iqtisodiy o'sish va ishchi kuchi ishtirokiga to'sqinlik qilishi mumkin bo'lgan nomuvofiqliklarga olib keladi. Ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifni optimallashtirish shunchaki raqamlarni o'zgartirish emas; bu ishchi kuchi dinamikasini harakatga keltiruvchi son-sanoqsiz kuchlarni har tomonlama tushunishni talab qiladi.[1] Misol uchun, ish beruvchilar ko'pincha mahalliy ishchi kuchi tomonidan etarli darajada ta'minlanmagan ma'lum mahorat to'plamlariga ega nomzodlarni qidiradilar. Aksincha, ish izlovchilar mavjud lavozimlar talablarini qondirish uchun zarur bo'lgan malaka yoki tayyorgarlikdan mahrum bo'lishlari mumkin. Ushbu nomuvofiqliklar to'ldirilmagan lavozimlar bilan bir qatorda yuqori ishsizlik darajasiga olib kelishi mumkin, bu stsenariy odatda "tarkibiy ishsizlik" deb ataladi. Ushbu muammolarni hal qilish uchun manfaatdor tomonlar, jumladan, davlat organlari, ta'lim muassasalari va korxonalar yanada sezgir mehnat bozorini yaratish uchun hamkorlik qilishlari kerak. Ushbu maqolada mintaqaviy bozorlarda ishchi kuchiga talab va taklifni optimallashtirishning asosiy strategiyalari bayon etilgan. Iqtisodiyotni raqamlashtirish va innovatsion rivojlantirish sharoitida mavjud resurslarning taqsimoti bozordagi narx va raqobat muhitida amalga oshiriladi. Iqtisodiy nazariyadan ma'lumki, ishchi kuchi o'ziga xos tovar sifatida bozorda oldi-sotdi obyekt bo'lib gavdalanadi. Mazkur tovarning o'ziga xosligi xaridor va sotuvchi o'rtasida insonning jismoniy va aqliy qobiliyatidan vaqtinchalik qo'llanilishida aks etib, bunda tovarning moddiy, moliyaviy yoki boshqa shakli namoyon bo'lmaydi. Iqtisodiy resurs nuqtayi nazaridan ishchi kuchining bozordagi xaridor va uni taklif etuvchilar o'rtasida ayirboshlanishida raqobat hamda ishchi kuchining bahosi ta'sirida tarkibiy va tuzilmaviy nomutanosiblik muammosini vujudga keltiradi. Mazkur muammoni hal etishda boshqa tovar bozorlarida muvaffaqiyatli qo'llanilib kelinayotgan kadrlar marketingi imkoniyatlaridan samarali foydalanish mumkin. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 14 iyuldagi PQ3856-son "Aholi bandligini ta'minlash borasidagi ishlarni takomillashtirish va samaradorligini oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Qarorida mamlakatda aholi bandligini ta'minlash bo'yicha davlat dasturlari amalga oshirish, bo'sh va kvotalanadigan ish o'rinlariga ishga joylashtirish mexanizmlarini takomillashtirish, o'zini o'zi band qilishning samarali shakllarini rivojlantirish borasida ta'sirchan choratadbirlar ko'rilayotganligiga e'tibor qaratilgan. Shu bilan birga, mazkur me'yoriy hujjatda hududlardagi mehnat bozorida hali-hamon yuqori darajada keskinlik saqlanib qolmoqda, doimiy ish o'rinlarini tashkil etish, yoshlar, xotin-qizlar, kam ta'minlangan oilalar a'zolari bandligini, ayniqsa, qishloq joylarda ta'minlash, shuningdek, tashqi mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solish masalalari hal etilmayotganligi ta'kidlab o'tilgan. Jumladan: "Ishlab chiqarish kadrlari ko'pincha iqtisodiyot tarmoqlarining joriy va istiqboldagi ehtiyojlarini, ularning imkoniyatlari va resurslarini hisobga olmagan holda kasbga qayta tayyorlanmoqda. Oqibatda mehnat bozorida ayrim mutaxassisliklar bo'yicha malakali kadrlar taqchilligi kuzatilmoqda". Eng yaxshi amaliyot va innovatsion yechimlarni o'rganib chiqib, biz siyosatchilar va soha rahbarlari uchun ishchi kuchining moslashuvini oshirish, barqaror iqtisodiy o'sishni rag'batlantirish va ish beruvchilar ham, ish izlovchilar ham doimiy o'zgarib turadigan mehnat landshaftida muvaffaqiyat qozonishini ta'minlash uchun yo'l xaritasini taqdim etishni maqsad qilganmiz. Maqsadli malaka oshirish tashabbuslari, ta'lim muassasalari va ishlab chiqarish o'rtasidagi mustahkam

hamkorlik va texnologiyalardan foydalanish orqali mintaqalar yanada muvozanatli va samarali mehnat bozori sari muhim qadamlar qo'yishi mumkin.

O'rganilganlik darajasi. Mavzuni o'rganishda turli xil adabiyotlardan foydalanildi. Shu jumladan, Kadirovna, A. M.[2] Ishchi kuchi va migratsiya jarayonlarini o'rgangan xorijiy tadqiqotchilardan T.Parsons[3], R.Merton[4], M.Veber[5], M.Kern[6], E.Kofman[7] va boshqalarni keltirib o'tishimiz mumkin.

Yuqoridagi olimlardan tashqari MDH doirasida G.U.Soldatova va L.A.Shaygerov[8] T.G.Stefanenko[9], kabi tadqiqotchilar tomonidan ushbu mavzu o'rganilgan.

Shuningdek, O'zbekistonda migratsiya va migrantlarning huquqlarini himoya qilish masalalari o'zbek olimlaridan A.X.Abdullayev[10], A.A.Otajonov[11], M.Nosirova[12], F.Razakova[13] o'z ilmiy ishlarida ish kuchi va migratsiya, mehnatkash migrantlar jarayonlari haqida tadqiqotlar olib borganlar.

Tadqiqot metodologiyasi. Tadqiqotda ilmiy abstraksiya, tizimli yondashuv, statistik kuzatish, iqtisodiy-matematik modellashtirish, korrelyatsion-regression tahlil, ekspert baholash, tahlil va sintez hamda sotsiologik va statistik so'rovnoma usullari qo'llanildi.

Tahlil va natijalar. O'tgan yilning ikkinchi yarim yilligidan boshlab mehnat bozori ko'rsatkichlari yaxshilanishda davom etmoqda. 2023 yil yakuniga, yuqori investitsion faollik sharoitida jami ish bilan band bo'lgan aholi soni 312 ming kishiga yoki o'tgan yilga nisbatan 2,3 foizga oshdi. Iqtisodiyotdagi ishsizlik darajasi sezilarli darajada kamayib, 6,8 foizni tashkil qildi. Bandlikka asosiy hissa qo'shgan sohalar qurilish va savdo tarmoqlari bo'lsa-da, qishloq xo'jaligida band bo'lganlar soni kamaydi. Mehnat bozoridagi bo'sh ish o'rinlari (vakansiyalar) soni bilan o'lchanadigan ishchi kuchiga bo'lgan talab sezilarli darajada oshdi. Ushbu davrda bo'sh ish o'rinlarining o'rtacha soni qariyb 36,8 mingtani tashkil etib, 2023 yil dekabr oyi ko'rsatkichlariga nisbatan 14 foizga oshgan (32,2 mingta). Eng ko'p bo'sh ish o'rinlari chakana savdo, qurilish, umumiy ovqatlanish, ishlab chiqarish va ta'lim sohalarida shakllanishda davom etmoqda. Hududlar bo'yicha bo'sh ish o'rinlarining asosiy qismi Toshkent shahri (60 foiz atrofida), Samarqand (11 foiz) va Toshkent viloyatlariga (9 foiz) to'g'ri kelgan. Mintaqaviy mehnat bozorlarida ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifni optimallashtirish iqtisodiy o'sish, ishchi kuchining rivojlanishi va ijtimoiy farovonlikka jiddiy ta'sir ko'rsatadigan murakkab, ammo muhim ishdir. Mehnat bozorini shakllantiradigan turli omillarning o'zaro ta'siri turli darajalarda mos kelmaydigan malakalar va ishchi kuchi etishmasligi muammolarini faol ravishda hal qiladigan nozik tushunish va ko'p qirrali yondashuvni talab qiladi. Mintaqaviy iqtisodiyotlar texnologik taraqqiyot, demografik o'zgarishlar va o'zgaruvchan iste'molchilar talablariga javoban rivojlanishda davom etar ekan, manfaatdor tomonlar barqaror va moslashuvchan mehnat bozorini qo'llab-quvvatlovchi strategiyalarga ustuvor ahamiyat berishlari kerak.

Rivojlanayotgan global iqtisodiyotda mintaqaviy mehnat bozorlarida ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifni optimallashtirish iqtisodiy o'sishni rag'batlantirish, samaradorlikni oshirish va ijtimoiy tenglikni ta'minlash uchun muhim ahamiyatga ega. Mehnat bozori ishchi kuchi ish beruvchilarning ehtiyojlarini qondiradigan hal qiluvchi mexanizm bo'lib xizmat qiladi va u turli manfaatdor tomonlar, jumladan, korxonalar, ta'lim muassasalari, davlat tuzilmalari va ishchi kuchining o'zi o'rtasidagi murakkab o'zaro munosabatlar bilan tavsiflanadi. Malakali ishchi kuchiga bo'lgan talab va tegishli malakali ishchilar taklifi o'rtasidagi nomuvofiqlik iqtisodiy ko'rsatkichlar va jamiyat farovonligiga to'sqinlik qiladigan ishsizlik yoki malaka

etishmasligi kabi jiddiy muammolarni keltirib chiqarishi mumkin. Binobarin, ushbu dinamikani optimallashtirish uchun samarali strategiyalarni aniqlash mintaqaviy iqtisodiy barqarorlik va raqobatbardoshlikni oshirish uchun muhim ahamiyatga ega. [14]

Ishchi kuchiga talab va taklifni samarali optimallashtirish uchun birinchi navbatda mintaqaviy mehnat bozorlarini tavsiflovchi asosiy dinamikani tushunish juda muhimdir. Ishchi kuchiga talab, birinchi navbatda, iqtisodiy muhit, jumladan, sanoatning o'sishi, texnologik taraqqiyot va iste'molchilarning xohish-istaklarining o'zgarishi kabi omillarga ta'sir qiladi. Korxonalarining kengayishi yoki qisqarishi bilan ularning mehnatga bo'lgan ehtiyoji o'zgarib turadi, bu bo'sh ish o'rinlari soniga va ish beruvchilar tomonidan talab qilinadigan ko'nikmalarga bevosita ta'sir qiladi. Boshqa tomondan, ishchi kuchi taklifi demografik tendentsiyalar, ma'lumot darajasi va ishchilar ega bo'lgan ko'nikmalar bilan shakllanadi. Masalan, keksa aholiga ega hududlarda mavjud ishchi kuchining qisqarishi kuzatilishi mumkin, yoshlar migratsiyasi yuqori bo'lgan hududlar esa ishchi kuchi oqimidan foydalanishi mumkin. Bundan tashqari, ta'lim tizimi shaxslarni mehnat bozori talablariga javob beradigan zarur ko'nikmalar bilan jihozlashda muhim rol o'ynaydi. Ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif o'rtasidagi moslashish yoki noto'g'ri moslashish muhim tarkibiy ishsizlikka olib kelishi mumkin, bunda ish qidiruvchilar mavjud ish imkoniyatlariga mos kelmaydigan malakaga ega.

Mintaqaviy bozorlarda ishchi kuchiga talab va taklifni optimallashtirishning birinchi qadamlaridan biri mehnat bozorini har tomonlama baholashdan iborat. Bunday baholashlar mahalliy iqtisodiy sharoitlar, ishchi kuchining xususiyatlari va rivojlanayotgan tendentsiyalar haqida qimmatli tushunchalarni beradi. Ish o'rinlari haqidagi e'lonlarni tahlil qilish, mahalliy korxonalar bilan suhbatlashish va jamoatchilik bilan muloqot qilish orqali manfaatdor tomonlar yuqori talabga ega bo'lgan aniq ko'nikmalarni aniqlashlari va ishga joylashishdagi mumkin bo'lgan to'siqlarni aniqlashlari mumkin. Bundan tashqari, mehnat bozorini baholashda ishsizlik darajasi, ish haqi tendentsiyalari va ishchi kuchi demografiyasini kuzatish uchun ma'lumotlar tahlili vositalaridan foydalanish kerak. Ushbu ma'lumotlar o'qitish dasturlari, ishchi kuchini rivojlantirish tashabbuslari va mintaqaning o'ziga xos mehnat muammolarini hal qilish uchun zarur bo'lgan siyosat tadbirlariga oid strategik qarorlar haqida ma'lumot berishi mumkin. Misol uchun, agar baholash IT-mutaxassislariga talab ortib borayotganini aniqlasa, mintaqaviy manfaatdor tomonlar ushbu sohadagi ta'lim takliflarini yaxshilashga e'tibor qaratishlari mumkin.

Mehnat ta'minotini optimallashtirishning muhim strategiyasi ta'lim va o'qitish dasturlarining sifati va dolzarbligini oshirishdir. Ta'lim muassasalari va o'quv provayderlari o'quv dasturlari ish beruvchilar izlayotgan ko'nikmalarga mos kelishini ta'minlash uchun mahalliy sanoat korxonalarini bilan yaqindan hamkorlik qilishlari kerak. Ushbu hamkorlik turli shakllarda bo'lishi mumkin[15], jumladan:

1. O'quv dasturlarini ishlab chiqish: Ta'lim muassasalari korxonalar bilan hamkorlikda sanoatning joriy ehtiyojlarini aks ettiruvchi o'quv dasturlarini ishlab chiqishlari va yangilashlari kerak. Misol uchun, amaliy, amaliy mashg'ulotlar va sanoat sertifikatlarini o'quv dasturlariga integratsiya qilish talabalarni ishchi kuchiga yaxshiroq tayyorlashi mumkin.

2. Amaliyot va shogirdlik: stajirovka va shogirdlik orqali talabalarga real dunyo tajribasini taklif qiluvchi dasturlarni yaratish, sinfda o'qish va ish joyidagi umidlar o'rtasidagi tafovutni bartaraf etishi mumkin. Mahalliy korxonalar bilan hamkorlik qilib, maktablar

o'quvchilarning ish bilan ta'minlanishini oshiradigan tajribaviy ta'lim imkoniyatlarini osonlashtirishi mumkin.

3. Butun umr bo'yi ta'lim imkoniyatlari: tez o'zgarib borayotgan mehnat bozorida odamlarga doimiy ravishda o'z malakalarini oshirishga imkon beradigan umrbod ta'lim tashabbuslarini ilgari surish muhim ahamiyatga ega. Seminarlar, onlayn kurslar va malaka oshirish dasturlarini taklif qilish ishchilarga rivojlanayotgan sanoat talablari va texnologik yutuqlarga moslashishga yordam beradi.

Ishonchli mehnat bozori axborot tizimini (LMIS) joriy etish talab va taklif dinamikasini optimallashtirishga sezilarli hissa qo'shishi mumkin. Samarali LMIS ish o'rinlari, ish haqi, kasbiy tendentsiyalar va ishchilarning malakasi haqidagi ma'lumotlarni to'playdi, tahlil qiladi va tarqatadi. Manfaatdor tomonlar LMISdan bir necha usulda foydalanishlari mumkin:

1. Axborot asosida qaror qabul qilish: siyosatchilar va ta'lim muassasalari o'zlarining strategik rejalashtirishlari va yuqori o'sish potentsialiga ega bo'lgan sohalarga yo'naltirilgan ishchi kuchini rivojlantirish tashabbuslariga sarmoya kiritish uchun mehnat bozori ma'lumotlaridan foydalanishlari mumkin.[16]

2. Kengaytirilgan oshkoralik: Mehnat bozori ma'lumotlarini ish izlovchilar uchun ochiq qilish orqali LMIS shaxslarga bozor tendentsiyalari va imkoniyatlariga mos keladigan ma'lumotli martaba tanlash imkoniyatini beradi. Ushbu shaffoflik ishchilarning mavjud lavozimlar va zarur malakalardan xabardor bo'lishini ta'minlash orqali ishsizlikni kamaytirishi mumkin.

3. Ehtiyojlarni bashorat qilish: LMIS kelajakdagi mehnat bozori ehtiyojlarini bashorat qilishda muhim rol o'ynashi mumkin, bu manfaatdor tomonlarga potentsial ko'nikmalardagi bo'shliqlarni muhim muammolarga aylanishidan oldin faol ravishda hal qilish imkonini beradi.

Mahalliy iqtisodiy rivojlanish tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash ishchi kuchiga bo'lgan talabni oshirish uchun muhim ahamiyatga ega. Korxonalar rivojlansa, ularning malakali ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyoji ortib, ish o'rinlari yaratiladi. Bu boradagi asosiy strategiyalar quyidagilardan iborat. Davlat organlari faoliyatini kengaytiruvchi va ish o'rinlari yaratuvchi korxonalariga soliq imtiyozlari, grantlar va subsidiyalar taqdim etishi mumkin. Bunday moliyaviy rag'batlantirish kompaniyalarni mahalliy ishga yollashga undaydi, bu esa mintaqaviy bandlik darajasini oshiradi. Transport, aloqa va kommunal xizmatlarni o'z ichiga olgan mustahkam infratuzilmani rivojlantirish mintaqaga yangi korxonalarni jalb qilishi yoki mavjud kompaniyalarning kengayishiga yordam berishi mumkin. Yaxshi rivojlangan infratuzilma ish unumdorligini oshiradi va bu joyni potentsial ish beruvchilar uchun jozibador qiladi. Tadbirkorlikni rag'batlantirish mahalliy iqtisodiy rivojlanishning yana bir muhim tarkibiy qismidir. Biznes-inkubatorlar, murabbiylik dasturlari va moliyalashtirish imkoniyatlari kabi resurslarni taqdim etish intiluvchan tadbirkorlarga yangi korxonalarni ishga tushirishga yordam beradi va shu orqali qo'shimcha ish o'rinlarini yaratadi va iqtisodiy o'sishni rag'batlantiradi.[17]

Mehnat bozorini optimallashtirish, shuningdek, inklyuziya va xilma-xillikni rag'batlantirish majburiyatini talab qiladi. To'liq foydalanilmagan iste'dodlar zaxiralari mintaqaviy ishchi kuchi ta'minotini sezilarli darajada oshirishi mumkin. Ish beruvchilar va siyosatchilar bir nechta strategiyalarni qabul qilishlari mumkin. Kam vakillik guruhlar uchun ishga qabul qilish tashabbuslari: Tashkilotlar ish bilan ta'minlashda tarixan to'siqlarga duch kelgan guruhlariga, jumladan ozchiliklar, ayollar, faxriylar va nogironlarga qaratilgan maqsadli

ishga olish strategiyalarini amalga oshirishlari kerak. Moslashuvchan mehnat tartiblari: Masofaviy ish variantlari, yarim kunlik lavozimlar va ish almashish imkoniyatlari kabi moslashuvchan ish tartibini taklif qilish ish izlovchilarni, jumladan, yolg'iz ota-onalarni, tarbiyachilarni va o'z kasblari bilan bir qatorda ta'lim oluvchi shaxslarni jalb qilishi mumkin. Kam ta'minlangan aholining malakasini oshirishga yo'naltirilgan moslashtirilgan o'quv dasturlari mehnat bozoridagi o'yin maydonini tenglashtirishga yordam beradi. Hududlar ta'lim va maqsadli yordam olish imkoniyatini ta'minlash orqali umumiy iste'dodlar zaxirasini oshirishi mumkin. Raqamli asrda ishchi kuchi talabi va taklifini optimallashtirish uchun texnologiyadan foydalanish muhim ahamiyatga ega. Ishga qabul qilish va o'qitish jarayonlariga texnologiyaning integratsiyalashuvi sezilarli yaxshilanishlarga olib kelishi mumkin. [18]

Ishlar bo'yicha kengashlar, ijtimoiy media va kompaniya veb-saytlari kabi platformalardan foydalanish ish izlovchilar va ish beruvchilar o'rtasidagi aloqalarni osonlashtirishi va ishga qabul qilish bo'yicha harakatlar doirasini kengaytirishi mumkin. Onlayn kurslar va o'quv dasturlari nomzodlarga o'z malakalarini oshirish, ularni geografik cheklovlersiz ishchi kuchida zarur bo'lgan malakalar bilan jihozlash uchun qulay imkoniyatlarni taqdim etadi. Ish beruvchilar o'zlarining yollash strategiyalarini yaxshilash, nomzodlarning arizalaridagi namunalarni aniqlash va vaqt o'tishi bilan ularning ishga olish tashabbuslari samaradorligini kuzatish uchun ma'lumotlar tahlilidan foydalanishlari mumkin.[19]

Mintaqaviy mehnat bozorlarida ishchi kuchiga talab va taklifni optimallashtirish ko'p qirrali vazifa bo'lib, turli manfaatdor tomonlarning birgalikdagi sa'y-harakatlarini talab qiladi. Mehnat bozorini keng qamrovli baholash, ta'lim va kadrlar tayyorlash darajasini oshirish, mehnat bozori to'g'risidagi ishonchli ma'lumotlardan foydalanish va mahalliy iqtisodiy rivojlanish tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash orqali hududlar o'sishga to'sqinlik qilayotgan malaka va ishchi kuchi yetishmovchiligini bartaraf etishi mumkin. Bundan tashqari, inklyuzivlikni rag'batlantirish, texnologiyadan foydalanish va siyosatni isloh qilishni targ'ib qilish ishchi kuchining turli ehtiyojlarini qondiradigan moslashuvchan mehnat bozorining muhim tarkibiy qismidir. Davom etayotgan iqtisodiy o'zgarishlar va rivojlanayotgan tendentsiyalarni hisobga olgan holda, mintaqalar mehnat bozorini optimallashtirishga yondashishda tezkor va sezgir bo'lib qolishi juda muhimdir. Jamiyatlar innovatsiyalar, hamkorlik va inklyuziv o'sishga e'tibor qaratish orqali iqtisodiy farovonlikni ta'minlovchi hamda shaxs va jamiyat farovonligini oshiradigan barqaror, malakali ishchi kuchini yaratishi mumkin. Oxir oqibat, yaxshi optimallashtirilgan mehnat bozori nafaqat iqtisodiy raqobatbardoshlikni, balki ijtimoiy hamjihatlikni ham rag'batlantiradi, hamma uchun adolatli jamiyatni yaratadi.[20]

Xulosa. Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, mintaqaviy mehnat bozorlarida ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifni optimallashtirish iqtisodiy o'sish, ishchi kuchining rivojlanishi va ijtimoiy farovonlikka jiddiy ta'sir ko'rsatadigan murakkab, ammo muhim ishdir. Mehnat bozorini shakllantiradigan turli omillarning o'zaro ta'siri turli darajalarda mos kelmaydigan malakalar va ishchi kuchi etishmasligi muammolarini faol ravishda hal qiladigan nozik tushunish va ko'p qirrali yondashuvni talab qiladi. Mintaqaviy iqtisodiyotlar texnologik taraqqiyot, demografik o'zgarishlar va o'zgaruvchan iste'molchilar talablariga javoban rivojlanishda davom etar ekan, manfaatdor tomonlar barqaror va moslashuvchan mehnat bozorini qo'llab-quvvatlovchi strategiyalarga ustuvor ahamiyat berishlari kerak. Ish haqi

dinamikasi mehnat bozorining joriy holatini o'zida aks ettirishda davom etmoqda. 2024-yilning birinchi choragida ish haqining nominal o'sish sur'ati yillik 19,8 foizni, inflyatsiyani hisobga olgan holda esa 9,8 foizni tashkil etdi. Xususan, ishchi kuchiga bo'lgan yuqori talab fonida, savdo (24,4 foizga) hamda axborot va aloqa (23,5 foizga) sohalarida yuqori ko'rsatkichlar saqlanib qoldi. Qurilish sohasida mehnat resurslari taklifining o'sishi hisobiga ish haqi o'sishi pastroq shakllanmoqda (6,6 foiz). Iqtisodiyotdagi bandlik va ishlab chiqarish darajasini inobatga olganda, xizmat ko'rsatish sohalarining aksariyatida mehnat unumdorligi ish haqi o'sishidan ortda qolib, bu xizmat ko'rsatish sohasi tomonidan inflyatsiyaga bosim beruvchi omillardan biri bo'lib qolmoqda. Ushbu optimallashtirish jarayonining markazida mehnat bozorini har tomonlama baholash zarurati yotadi. Ushbu baholashlar manfaatdor tomonlarga mehnat bozorining mavjud sharoitlari, aniqlangan ko'nikmalardagi kamchiliklar va ishga joylashish uchun paydo bo'ladigan imkoniyatlar haqida tanqidiy tushunchalar beradigan asosiy vositalar bo'lib xizmat qiladi. Ushbu dinamikani tushunib, siyosatchilar, o'qituvchilar va biznes rahbarlari joriy va kelajakdagi mehnat talablari bilan mos keladigan samarali o'qitish va ta'lim dasturlarini shakllantiradigan asosli qarorlar qabul qilishlari mumkin. Bundan tashqari, zamonaviy ma'lumotlarni tahlil qilish texnologiyalarini qo'llash ushbu sa'y-harakatlarni yanada kuchaytirishi, moslashuvchanlik va bozordagi o'zgarishlarga javob berish qobiliyatini oshirishi mumkin. Ta'lim beruvchilar, ish beruvchilar va davlat tuzilmalari o'rtasidagi hamkorlik ta'lim dasturlari nafaqat reaktiv, balki oldindan belgilab qo'yiladigan xarakterga ega bo'lishini ta'minlash uchun juda muhimdir. Sanoat jadal rivojlanishda davom etar ekan, ta'lim muassasalari innovatsion o'qitish usullari va amaliy mashg'ulotlar imkoniyatlarini joriy etgan holda ushbu o'zgarishlarga mos ravishda o'z o'quv dasturlarini doimiy ravishda moslashtirishlari kerak. Amaliyot va shogirdlik kabi dasturlar talabalarga nazariya va amaliyot o'rtasidagi tafovutni yo'qotib, muhim real tajribalarni taqdim etishi mumkin. Umrbod ta'lim va malaka oshirishni rag'batlantiradigan tizimlardan foydalanish ham zarur bo'lib, mavjud ishchilarga o'z martaba davomida o'z bilim va ko'nikmalarini yangilash imkonini beradi. Shu bilan bir qatorda, ishchi kuchida inklyuzivlik va xilma-xillikni rag'batlantirishni ortiqcha baholab bo'lmaydi. Kam ta'minlangan guruhlarga ta'lim va ish bilan ta'minlash imkoniyatlaridan foydalanishga yordam berish uchun mo'ljallangan dasturlarga sarmoya kiritib, mintaqaviy iqtisodlar foydalanilmagan salohiyatni ochishi va adolatli mehnat bozorini rivojlantirishi mumkin. Turli ovozlar va tajribalarni kuchaytirish, pirovardida, mehnat unumdorligi va raqobatbardoshligini oshiruvchi innovatsiya va ijodkorlikni oshiradi. Mintaqaviy mehnat bozorini optimallashtirish bo'yicha sa'y-harakatlarda odamlar duch kelishi mumkin bo'lgan noyob to'siqlarni hisobga olish, teng ishtirok etish imkonini beruvchi inklyuziv muhitni yaratish juda muhimdir.

Bundan tashqari, texnologiyani mehnat bozorini optimallashtirish katalizatori sifatida qabul qilish e'tibordan chetda qolmasligi kerak bo'lgan yana bir strategik yo'nalishdir. Ishga qabul qilish, o'qitish va malaka oshirish uchun raqamli platformalarning integratsiyasi jarayonlarni soddalashtirishi mumkin, bu ish beruvchilarga potentsial nomzodlar bilan yanada samarali bog'lanish imkonini beradi. Bundan tashqari, texnologik vositalar turli xil ta'lim uslublari va geografik cheklolarga mos keladigan moslashuvchan, qulay o'qitish variantlarini taqdim etishni osonlashtirishi mumkin. Masofaviy ish turli sohalarda tobora ustunlik qiladigan xususiyatga aylanar ekan, ishchilarga yangi raqamli landshaftlarda harakat qilish uchun zarur bo'lgan ko'nikmalarni ta'minlash raqobatbardosh ustunlikni saqlab qolish uchun kalit bo'ladi.

Nihoyat, innovatsion siyosat islohotlarini rag'batlantirish mintaqaviy mehnat bozorlarini barqaror optimallashtirish uchun juda muhimdir. Siyosatchilar ishchilarning huquqlarini himoya qilish va adolatli mehnat amaliyotini rag'batlantirish bilan birga, moslashuvchanlik va sezgirlik uchun qulay muhit yaratishi kerak. Ish haqi siyosatiga tuzatishlar, moslashuvchan mehnat tartibini targ'ib qiluvchi qoidalar va o'tish davrini o'tayotgan ishchilarni maqsadli qo'llab-quvvatlash yanada dinamik mehnat bozorini yaratishga yordam beradi. Ushbu sohalarni faol hal qilish nafaqat ishchilar va ish beruvchilarga foyda keltiradi, balki gullab-yashnayotgan mahalliy iqtisodiyotga ham hissa qo'shadi. Aslini olganda, mintaqaviy mehnat bozorlarida ishchi kuchiga talab va taklifni optimallashtirish sohalar bo'ylab hamkorlikni va strategik rejalashtirish va amalga oshirish bo'yicha uzoq muddatli majburiyatni talab qiladigan jamoaviy mas'uliyatdir. Ma'lumotlarga asoslangan qarorlar qabul qilish, samarali ta'lim va o'qitish dasturlari, inklyuziv amaliyotlar, texnologik integratsiya va qo'llab-quvvatlovchi siyosatlar kombinatsiyasi orqali mintaqalar tez rivojlanayotgan iqtisodiy landshaft talablariga javob beradigan mustahkam va tezkor ishchi kuchini etishtirishlari mumkin. Kelajakka nazar tashlaydigan bo'lsak, nafaqat funktsional, balki gullab-yashnagan mehnat bozorini ta'minlashda ham bevosita, ham uzoq muddatli ehtiyojlarni qamrab oluvchi yaxlit strategiyalarni qabul qilish muhim bo'ladi. Oxir oqibat, yaxshi optimallashtirilgan mehnat bozori iqtisodiy barqarorlik, ijtimoiy tenglik va jamoalar farovonligini rag'batlantiradi, bu esa barcha manfaatdor tomonlar uchun yanada barqaror va farovon kelajakka yo'l ochadi.

Адабиётлар/Литература/References:

1. Vasylieva, Tetiana Anatoliivna, Serhii Viacheslavovych Lieonov, and Liliana Volodymyrivna Lopa. "Forecasting Supply and Demand In the Regional Labor Market: In Search of Optimal Proportions of Financing Vocational Education Institutions In the Region." (2018).
2. Qizi, Raximova Kizlarxon Ne'Matjon, and Axmadaliyeva Mohigul Kadirovna. "Ishchi Kuchiga Talab Va Taklifni Istiqbollashtirish." Ta'lim fidoyilari 8 (2022): 149-153.
3. Linhard, Tabea, and Timothy H. Parsons. "Introduction: how does migration take place?." Mapping migration, identity, and space (2019): 1-20.
4. Thomas, D. P., R. E. Merton, and D. J. Hockley. "The effect of stasis on the venous endothelium: an ultrastructural study." British Journal of Haematology 55, no. 1 (1983): 113-122.
5. Bandhauer, Andrea, and Maria Veber, eds. Migration and cultural contact: Germany and Australia. Sydney University Press, 2009.
6. Humblet, M., M. Zarka-Martres, A. Trebilcock, B. Gernigon, A. Odero, H. Guido, M. Kern et al. "International labour standards." (2001).
7. Kofman, Eleonore. "Contemporary European migrations, civic stratification and citizenship." Political Geography 21, no. 8 (2002): 1035-1054.
8. Солдатов, Галина Уртамбековна, Людмила Анатольевна Шайгерова, and Елена Ивановна Шлягина. "Нарушения этнической идентификации у русских мигрантов." Социологический журнал 3 (1994): 150-156.
9. Стефаненко, А. П. "Экономические причины международной миграции." (2022).
10. Abdullayev, Aziz Xamidulloevich. "Mehnat migratsiyasi: sabab va oqibatlari." Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences 2, no. 10 (2022): 907-919.
11. Рахманов, Ш. Н., and А. А. Отажонов. "Правовое регулирование процессов трудовой миграции в Республике Узбекистан." Экономика 6, no. 3 (2022).
12. Nosirova, M. "Migratsiya muammolari va uning sotsiologik talqini." Oriental Renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences 3, no. 1-2 (2023): 71-76.

13. Razakova Farangiz. "Migratsiya bo'yicha xalqaro me'yoriy-huquqiy baza." *Инновационные исследования в современном мире: теория и практика* 2, no. 19 (2023): 78-86.
14. Simonova, Marina V., Larisa A. Ilyukhina, Irina V. Bogatyreva, S. G. Vagin, and K. S. Nikolaeva. "Conceptual approaches to forecast recruitment needs at the regional level." *International Review of management and Marketing* 6, no. 5 (2016): 265-273.
15. Moretti, E. (2010). *Local labor markets* (No. w15947). National Bureau of Economic Research.
16. Sugiarto, H. S., Lim, E. P., & Sim, N. L. (2019, October). On analysing supply and demand in labor markets: Framework, model and system. In *2019 IEEE International Conference on Data Science and Advanced Analytics (DSAA)* (pp. 511-520). IEEE.
17. Antczak, Elżbieta, Ewa Gałęcka-Burdziak, and Robert Pater. "What affects efficiency in labour market matching at different territorial aggregation levels in Poland?." *Bulletin of Economic Research* 71, no. 2 (2019): 160-179.
18. Trenovski, Borce, Vesna Garvanlieva Andonova, Marjan Nikolov, Gabriela Dimovska, and Igor Mitevski. "Labor market supply vs. Demand characteristics in the northeastern planning region of Macedonia." *CEA Journal of Economics* 11, no. 1 (2016).
19. Huber, Peter, Herbert Brücker, Janos Köllö, J. Traistaru, and Tomasz Mickiewicz. "Regional and labour market development in candidate countries: a literature survey." (2002).
20. Allen, Emma R. "Analysis of trends and challenges in the Indonesian labor market." (2016).

SCIENCEPROBLEMS.UZ

ИЖТИМОЙ-ГУМАНИТАР ФАНЛАРНИНГ ДОЛЗАРБ МУАММОЛАРИ

№ 9 (4) – 2024

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

Боғланиш учун телефонлар:

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