INNOVATIVE PUBLICATION
Journal of Effective Learning and Sustainable Innovation
Vol.4 №5 (2026). MAY
innovativepublication.uz

XORIJIY MAMLAKATLARNING MEHNAT BOZORI INFRATUZILMASINI RIVOJLANTIRISH BORASIDAGI TAJRIBALARIDAN SAMARALI FOYDALANISH

Anvarova Lobarxon Sherzod qizi
Turon universiteti v.b.dotsenti, PhD
lobaranvarova1998@mail.com
Ro‘ziyeva Charos Hazratkulovna
Turon universiteti Iqtisodiyot yo‘nalishi magistri
+998977895005
orcid.org/0009-0001-7189-5097

Annotatsiya. Mazkur maqolada xorijiy mamlakatlarda mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish bo‘yicha ilg‘or tajribalar tahlil qilingan hamda ulardan samarali foydalanish imkoniyatlari yoritilgan. Xususan, rivojlangan davlatlarda bandlikni ta’minlash, ish o‘rinlarini yaratish, mehnat resurslarini qayta tayyorlash va kasbiy malakasini oshirish tizimlari o‘rganilgan. Shuningdek, zamonaviy raqamli texnologiyalar asosida mehnat bozori infratuzilmasini takomillashtirish, davlat va xususiy sektor hamkorligini kuchaytirish masalalariga alohida e’tibor qaratilgan. Tadqiqot natijasida xorijiy tajribalarni milliy mehnat bozori sharoitlariga moslashtirish orqali aholi bandligini oshirish va mehnat bozori samaradorligini ta’minlash bo‘yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: *mehnat bozori, infratuzilma, xorijiy tajriba, bandlik, mehnat resurslari, kasbiy tayyorgarlik, raqamli texnologiyalar, ish bilan ta’minlash, iqtisodiy rivojlanish.*

РОЛЬ ПОВЫШЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РОСТЕ В УЗБЕКИСТАНЕ

Аннотация. В данной статье проанализирован передовой опыт зарубежных стран в развитии инфраструктуры рынка труда, а также освещены возможности его эффективного использования. В частности, изучены системы обеспечения занятости, создания рабочих мест, переподготовки трудовых ресурсов и повышения профессиональной квалификации в развитых странах.

Особое внимание уделено совершенствованию инфраструктуры рынка труда на основе современных цифровых технологий и укреплению сотрудничества между государственным и частным секторами. В результате исследования разработаны предложения и рекомендации по повышению занятости населения и эффективности рынка труда путем адаптации зарубежного опыта к условиям национального рынка труда.

Ключевые слова: *рынок труда, инфраструктура, зарубежный опыт, занятость, трудовые ресурсы, профессиональная подготовка, цифровые технологии, трудоустройство, экономическое развитие.*

THE ROLE OF INCREASING POPULATION EMPLOYMENT AND LABOR PRODUCTIVITY IN ECONOMIC GROWTH IN UZBEKISTAN

Abstract.This article analyzes the advanced experiences of foreign countries in developing labor market infrastructure and highlights the opportunities for their effective use. In particular, the systems of employment promotion, job creation, retraining of labor resources, and professional skill development in developed countries are examined. Special attention is also paid to improving labor market infrastructure based on modern digital technologies and strengthening cooperation between the public and private sectors. As a result of the research, proposals and recommendations have been developed to increase employment and improve labor market efficiency by adapting foreign experiences to the conditions of the national labor market.

Keywords: *labor market, infrastructure, foreign experience, employment, labor resources, vocational training, digital technologies, job placement, economic development.*

KIRISH

Bugungi kunda mamlakatimiz iqtisodiyoti taraqqiy etib rivojlanishining hozirgi bosqichida bozor sharoitiga o‘tish hamda mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish bilan bog’liq bo’lgan jamiyki iqtisodiy jihatdan rivojlangan mamlakatlarni tajribalarini o’rganish muhim ahamiyatga ega. Masalan Shvetsiyada “to’liq ish bilan bandlik siyosati”[46] qaror topgan. Mamlakatning har bir guberniyasida **ish bilan bandlik bo’yicha Guberniya qo’mitasi** faoliyat yuritadi hamda quyidagi 4 ta masalalar bo’yicha ish olib boradi: boshqaruv, nazorat, tahlil va aloqalar. Xo‘jalik yurituvchi

subyektlarda, tashkilotlarda boshqaruv qarorlarini qabul qilish, moliyaviy barqarorlikning eng muhim omili hisoblanadi. Moliyaviy barqaror bo‘lgan tashkilotlarda esa nazorat eng muhim funksiya hisoblanadi. Jamiyatda moliyaviy boshqaruvning eng muhim funksiyalari va vazifalari bu pul mablag’larini shakllantirish, ularni taqsimlash va uni ustidan nazorat qilish bu eng muhim vazifa hisoblanadi.

Nazariy jihatdan aytadigan bo‘lsak, Respublikamizdagi aholining bandligini oshirish va mehnat unumdorligini yuksaltirish turli iqtisodiy maktablar tomonidan turlicha talqin qilinadi. Iqtisodiy ta’limotlar tarixiga nazar tashlaydigan bo‘lsak qator maktablarning aholi bandligini ta’minlashdagi qolaversa iqtisodiy o‘sish orqali jamiyat farovonligini ta’minlanib kelgan. Klassik iqtisodiy nazariya ish bilan bandlikni iqtisodiy resurs sifatida mehnatni samarali ishlatish bilan izohlab beradi. Bu ta’limotning nazariyasiga ko‘ra, mehnat bozoridagi talab va taklif muvozanati ish o‘rinlarini yaratadi va ish bilan bandlikni ta’minlaydi. Keyinchalik maydonga Keynschilik maktabi kirib keladi va e’tiborni faqat taklifga emas balki talabga qaratilishi lozimligini ta’kidlab o‘tadi. Keynscha yondashuv umumiy talab darajasiga urg‘u berib, talab yetarli bo‘lmasa, ish bilan bandlik pasayishini ta’kidlaydi. Neoklassik yondashuv esa mehnat unumdorligi va ish haqi o‘rtasidagi bog‘liqlikni ko‘rsatadi, ish haqi oshgan sari ishchi kuchining bozorga jalb qilinishi kuchayadi.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODLAR

Mehnat bozori iqtisodiyotdagi ijtimoiy munosabatlarning hamda iqtisodiy munosabatlarning tarkibiy qismi hisoblanib, bu tushunchaga olimlarning fikri har xil bo’lib, bu tushunchaga olimlar tomonidan keltirilgan ta’riflarni mazmunan quyidagilarga ajratdik. Masalan, I.M.Aliev, N.M.Lyasnikov, I.A.Dubrovin va A.S.Kamenskiylar mehnat bozoriga mehnat layoqatini sotish bilan bog’liq munosabatlar yig’indisi mazmunida berilgan ta’riflar bo’lib, ko’plab iqtisodchilar shunday mazmundagi ta’rifni qo’llashgan[23]. Shu o’rinda iqtisodchi olimlar A.I.Rofe, I.A.Dubrovin va V.A.Vaysburdlar tomonidan berilgan bir ta’rifni keltiramiz: «Mehnat bozori – ishchi kuchining mehnatga bo’lgan qobiliyatini sotish–sotib olish tizimidir»[1].

Yu.G.Odegov, G.G.Rudenko, Yu.P. Kokina va P.E. Shlendera mehnat bozoriga ishchi kuchini shakllantirish, iste’mol qilish, taqsimlash, uni yollash va haq to’lash

[1] Рофе А.И. Экономика труда: учебник. – М.: КНОРУС, 2011. – С. 138., Дубровин И.А. Экономика труда: учебник. – М.: Дашков и К, 2012. – С. 147., Вайсбурд В.А. Экономика труда. Учеб.пос. – М.: Омега-Л, 2012 – С. 176.

bo'yicha munosabatlar yig'indisi sifatidagi berilgan ta'riflardan iborat bo'lib, shu yerda bir ta'rifni namuna sifatida keltiramiz: «Mehnat bozori – bu ishchi kuchini shakllantirish, iste'mol qilish, taqsimlash va qayta taqsimlash, uni yollash va haq to'lash xususida vujudga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimi bo'lib, bu munosabatlar huquqiy normalar bilan tartibga solinadi va mehnat resurslarini boshqarish usuli sifatida namoyon bo'ladi»[2]. Iqtisod fanlari doktori, professor Q.X.Abdurahmonov "mehnat bozori" tushunchasiga quyidagicha ta'rif bergan: "Mehnat bozori deganda ish kuchi takror yuzaga kelishining barcha bosqichlarida: uning yetishtirilishi (ijtimoiy-demografik jihat, yangi ishchi kuchi paydo bo'lishi), ayiriboshlanishi (sotib olish-sotish harakati amalga oshirilishi), taqsimlanishi (ishchi kuchining ijtimoiy, kasbiy va hududiy ko'chishi orqali taqsimlanishi) va mehnat sohasida foydalanilishi bosqichlarida xodim bilan ish beruvchi o'rtasida kechadigan ijtimoiy munosabatlar tizimi tushunilishi kerak"[3]. Mehnat bozori haqida gap ketar ekan olimlarimiz mehnat bozorini ishchi kuchiga bo'lgan jamiyki talab va takliflar bir yerda shakllanadigan, ish beruvchilar hamda ish izlovchilar o'rtasidagi iqtisodiy munosabatlar tizimi deya ma'lumot berganlar. U mehnat resurslarining taqsimlanishi, bandlik darajasi va ish haqi shakllanishida muhim rol o'ynaydi.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Ushbu tadqiqotda O'zbekistonda aholi bandligi va mehnat faoliyati unumdorligining iqtisodiy o'sishga ta'siri ilmiy asosda o'rganildi. Tadqiqotda tahlil va sintez, statistik tahlil, taqqoslash va tizimli yondashuv metodlaridan foydalanildi. Rasmiy statistika ma'lumotlari va iqtisodiy ko'rsatkichlar yordamida bandlik darajasi, ishsizlik ko'rsatkichi va mehnat unumdorligining YAIM o'sishiga ta'siri baholandi, shuningdek, mamlakat ichidagi va boshqa davlatlar bilan solishtirma tahlillar o'tkazildi.

Bundan tashqari, iqtisodiy-matematik modellashtirish usuli qo'llanib, bandlik va mehnat unumdorligining milliy iqtisodiy rivojlanishdagi o'rni prognoz qilindi. Tadqiqot natijalari asosida ilmiy umumlashtirish va xulosalar chiqarildi, bu esa mehnat bozorini rivojlantirish, bandlikni oshirish hamda iqtisodiy siyosatni takomillashtirish bo'yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqishga imkon yaratadi. Bandlik darajasi iqtisodiyotning sektoral va struktural o'zgarishlariga bevosita ta'sir qiladi. Ish bilan

[2] Экономика труда: учебник. – 2-е изд. перераб. и доп./под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010. – С. 103.
[3] Абдураҳмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиѐти ва социологияси. Дарслик. – Т.: "Fan va texnologiya", 2012. - 94- б.

band bo‘lgan aholi soni va uning malaka darajasi ishlab chiqarish sohalarining tarkibini shakllantirishda muhim rol o‘ynaydi. Yuqori bandlik darajasi qishloq xo‘jaligi, sanoat va xizmat ko‘rsatish sohalari orasidagi optimal ishchi kuchi taqsimlanishini ta’minlaydi, bu esa iqtisodiy strukturaning barqaror va samarali ishlashini kafolatlaydi. Bandlikning iqtisodiy strukturalarga ta’siri ikki asosiy yo‘l bilan namoyon bo‘ladi: sektorlar kesimida ishchi kuchining taqsimlanishi va malaka darajasining o‘sishi. Masalan, qishloq xo‘jaligidan sanoat va xizmat ko‘rsatish sohalariga ishchi kuchining ko‘chishi iqtisodiy diversifikatsiyani oshiradi, yuqori qo‘shilgan qiymatli ishlab chiqarish va innovatsion faoliyat rivojlanadi. Shu bilan birga, malakali ishchi kuchining ko‘payishi yuqori texnologiyali sektorlarni rivojlantirish va iqtisodiy strukturalarni modernizatsiya qilish imkonini beradi. Qishloq xo‘jaligida ishchi kuchi ortib borar ekan, mehnat unumdorligi pasayadi, natijada ishlab chiqarish samaradorligi cheklangan bo‘ladi. Sanoat va xizmat ko‘rsatish sohalarida esa bandlik o‘rtacha bo‘lib, mehnat unumdorligi yuqori, bu esa iqtisodiy strukturalarning samarali rivojlanishiga va ichki bozor talabini qondirishga yordam beradi. Shu tariqa, bandlik darajasi iqtisodiy strukturalarning shakllanishi va rivojlanishida asosiy omil hisoblanadi. Ishchi kuchining optimal taqsimlanishi, malaka oshirish va texnologik yangiliklarni joriy etish orqali bandlik iqtisodiy strukturalarning samaradorligini oshiradi, iqtisodiy diversifikatsiya va barqaror o‘sishni ta’minlaydi.

NATIJALAR

O’zbekiston iqtisodiyoti rivojlanishining hozirgi bosqichida mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish bilan bog’liq bo’lgan iqtisodiy jihatdan rivojlangan mamlakatlarni tajribalarini o’rganish muhim ahamiyatga ega.

Shvetsiyada “to’liq ish bilan bandlik siyosati”[46] qaror topgan. Mamlakatning har bir guberniyasida **ish bilan bandlik bo’yicha Guberniya qo’mitasi** faoliyat yuritadi hamda quyidagi 4 ta masalalar bo’yicha ish olib boradi: boshqaruv, nazorat, tahlil va aloqalar.

Guberniya qo’mitasi mehnat birjalarini va ularning qoshidagi institutlarni boshqaradi. Bu institutlarning bosh maqsadi mijozlarni mehnat bozoriga chiqish imkoniyatini ta’minlashdir. Maslahatchilar har bir mijoz bilan alohida ishlaydilar, ular mehnat bozorida mehnat vositachiligi va kasbga yo’naltirish bilan shug’ullanadilar.

Ish bilan bandlik xizmatining byudjeti hukumat Parlamentining roziligi asosida shakllantiriladi, Shvetsiyada hech qanday alohida byudjetdan tashqari jamg’armalar yo’q. Tadbirkorlar ish haqi jamg’armasidan 38 foiz miqdorida yagona soliq to’laydilar. Mamlakatda ishsizlik nafaqalari boshqa manbalar hisobiga to’lanadi. Nafaqa miqdori

ishsizni hisobga qo'yish vaqtiga bog'liq bo'lmay, balki ishni yo'qotishdan oldingi daromadiga bog'liqdir va uning 80 foizini tashkil etadi. Nafaqa miqdorining chegarasi 15 ming shved kronini tashkil etadi. Agar korxona ishsizni qabul qilsa, qabul qilingan kundan boshlab 36 hafta mobaynida u soliq bo'yicha chegirmaga ega bo'ladi[4].

Shvetsiya mehnat bozoridagi siyosat bo'sh ish o'rinlarini ishsizlar bilan to'ldirishga ko'maklashish va ishsizlarga faqat nafaqalar berishdan iborat bo'lib qolmasligi lozim, deb hisoblanadi. Ish bilan to'liq bandlikni yuzaga keltirish an'anaviy strategiyasi muqarrar ravishda inflyastiyaninig yuqori darajasiga chiqishga va ish haqi borasida siljishlar ro'y berishiga olib kelishi e'tirof etilgan. Shu bois mehnat bozorida faol siyosat yuritilib, u quyidagi to'rt elementni o'z ichiga oladi[5]:

Shvetsiya mehnat bozorida faol siyosatning farqlanuvchi xususiyatlaridan yana biri, bu uning bozordagi muhitga nisbatan ilgariroq amalga oshirilishidir, ya'ni oldindan ish joylarini yaratish yoki oldindan mutaxassislarni qayta tayyorlash kabi tadbirlarni nazarda tutadi. **Shvetsiya ish bilan bandlik xizmati** o'quv yurtlari bilan chambarchas aloqadorlikda ish bilan bandlik sohasida faoliyat olib boradi. Xususan, uzluksiz ta'lim tizimida ishchi-xodimlarni qayta tayyorlashni ahamiyati tobora oshib bormoqda. Shuningdek xodimlarning «umri davomida malaka oshirish tamoyili» amal qilmoqdaki, oqibatda ishlovchilarning bilim darajasi, malakasi tobora oshib bormoqda. Shu bilan birga Shvestiyada to'lanadigan o'quv ta'tili qonunchilik yo'li bilan tartibga solinadi.

Mamlakatda ish bilan bandlikni kengaytirish uchun "umumlashgan ish vaqti siyosati" muhim ahamiyat kasb etadi. Bunda haftalik ish soati 35 soatdan 30 soatgacha qisqartirilishi; ishlovchilarning mehnat haqini belgilashda turli toifadagi mehnatkashlar ish vaqtini taqqoslash; oilaviy ahvoli yoki mehnat tavsifiga qarab ba'zi toifadagi ishlovchilarning ish vaqtini qisqartirish; ishlovchiga qulay bo'lgan vaqtda mehnat ta'tilini olish; qisqa muddatli ta'til olish huquqi va boshqa tadbirlar hisobiga amalga oshiradi.

MUHOKAMA

Umuman olganda, ravnaq topgan diyorlarda mehnat resurslari tanqisligiga duch kelish xavfi yuzaga kelayotgan bir sharoitda ularni tejab-tergashga doir tavsiyalarga e'tibor oshib bormoqda. Finlyandiyada olib borilayotgan ish bilan bandlik siyosati rivojlangan

[4] Барр Н. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. – Москва, 1997. – С. 145- 148

[5] Абдураҳмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т.: Меҳнат, 2004. – Б. 164-165

mamlakatlarda yuritiladigan ijtimoiy-iqtisodiy siyosatlariga nisbatan alohida o'ziga xos yo'nalish va xususiyatga ega. Mamlakatda iqtisodiyot va ish bilan bandlik markazlari tashkil qilingan bo'lib, ishlovchilar va ish beruvchilar bir xilda teng huquqli sub'ekt sifatida mehnat bozorida ishtirok etadi. **Finlyandiyada ish bilan bandlik markazlari** lokal mehnat bozoridagi holatni barqarorlashtirish uchun katta rol o'ynaydi, ya'ni markaz ishlovchilarning tayyorgarlik darajasini oshirib, ish beruvchilar talabiga mos mutaxassislarni tayyorlab beradi. Ish beruvchilar, mahalliy hokimiyat, o'quv yurtlari va jamoatchilik tashkilotlari bilan hamkorlikda markazlar kasbiy mahorat va malakani oshirishga bo'lgan istiqbolini ishlab chiqadi, korxonalar talablaridan kelib chiqqan holda kasbiy mahoratni oshirish va qo'shimcha tayyorgarlikni tashkil etadi. Iqtisodiyot va ish bilan bandlik markazlari aholining malakasini oshirish bilan bog'liq bo'lgan loyihalarni moliyalashtirishni amalga oshiradi. Markazning ishchi kuchi bo'lishi korxona talabnomasi asosida ishlovchilarni testdan o'tkazish orqali mehnat birjalarini boshqarishda bevosita ishtirok etadi. Bundan tashqari, markazlar o'z ishini dastlabki boshlovchi tadbirkorlarga boshlang'ich kapitalni ajratish bilan shug'ullanadilar. Ish bilan bandlikni kengaytirishga ko'maklashuvchi davlat loyihalarini ishlab chiqish va moliyalashtirishdan tashqari markazlar mehnatkashlarning manfaatlarini himoyalash vazifasini, immigrantlar va qochoqlar yashash sharoitini va mehnat ko'nikmalarini qo'llab-quvvatlash vazifalarini ham bajaradi[6].

Yetakchi mamlakatlardagi subyektlarning boshqaruv bilan bog‘liq resurslarni tergash borasidagi tajribalari ham e'tiborga sazovor. Yillar o‘tgani sayin ushbu subyektlar turkumida boshqarish qobiliyatiga ega bo‘lgan xodimlarni aniqlashga qaratilgan choralarni tizimli ravishda amalga oshirayotganlari ko‘payib bormoqda. Ilg‘or kompaniyalarda rahbarlik qilish uchun tanlangan xodimlar bilan alohida ishlash yo‘lga qo‘yilgan. Bu ishlar davomida bo‘lajak rahbarlar to‘g‘ri qarorlar qabul qilishga, korxona faoliyatini tugal rejalashtirishga o‘rgatiladi. Ularning ko‘plab xodimlarning birgalikdagi faoliyatlarini tashkil etishga doir uquvlari kengaytiriladi. Shuningdek, bo‘lg‘usi rahbarlar mehnat bilan mashg‘ul bo‘lgan kishilarning (jamoa a'zolarining) faoliyatini muvaffaqiyatli nazorat qilishga tayyorlanadi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Hozirgi vaqtda davlat ish bilan bandlik xizmati faoliyatining samaradorligi chegaralangan doiradagi ko'rsatkichlar bilan baholanmoqda. Bunda gap qoida sifatida

[6] Финляндия: центры экономики и занятости – катализаторы развития предпринимательства и рынка труда.

ish bilan band bo'lganlar haqida emas, balki ish bilan band bo'lmagan aholi haqida borayapti. Ish bilan bandlikni ta'minlash holatini baholashning mezoni ishsizlik darajasining o'zgarishi hisoblanib, agarda u kamaysa – ish bilan bandlik xizmatining faoliyati samarali, agarda u oshsa – samarasiz hisoblanadi. Davlat ish bilan bandlik xizmati faoliyatining samaradorligini baholashda asosiy ko'rsatkichlar ishsizlik darajasining o'zgarishi va ishsizlikning davomiyligi bo'lib hisoblangan. Ishsizlik darajasi va uning davomiyligini pasayishi ish bilan bandlik xizmati faoliyatining muvoffaqiyatli ekanligini, ishsizlik darajasi va davomiyligini turg'unligi yoki o'sishi uning faoliyat samaradorligi pasayishini va salbiy xulosa chiqarish zarurligini ifodalaydi. Ish bilan bandlik xizmati organlari faoliyatlarining turli darajalarini o'z ichiga oluvchi va belgilangan, bir-biriga yaqin masalalarni bajarilishini ta'minlovchi funkstional tuzilmalar tuzish zarur.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Рофе А.И. Экономика труда: учебник. – М.: КНОРУС, 2011. – С. 138., Дубровин И.А. Экономика труда: учебник. – М.: Дашков и К, 2012. – С. 147., Вайсбурд В.А. Экономика труда. Учеб.пос. – М.: Омега-Л, 2012 – С. 176.
2. Shodmonov SH. Tejamkorlikning umumiqtisodiy kategoriya sifatidagi mazmuni va undan amalda foydalanish.// Iqtisod va moliya, 2017, №3.- 4-b.
3. [1] Барр Н. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. – Москва, 1997. – С. 145- 148
4. Абдураҳмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиѐти. Дарслик. – Т.: Меҳнат, 2004. – Б. 164-165
5. Zahirova G.M., Qodirov S.M. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik faoliyatini boshqarishda mahalliy hokimiyat organlarining roli.// Mamlakatni modernizasiyalash sharoitida O'zbekiston iqti-sodiyotini boshqarishning dolzarb muammolari. Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari.- T.:O'zMU, 2016.- B.21.
6. Соколов В.И., Корнеев А.В. Особенности современного использования природно-ресурсного потенциала США.// США и Канада: экономика, политика, культура, 2014, №4.- 3-20-с.
7. Anvarova L.Sh. Labor efficiency-life economic development factor // International bulletin of Applied Sciences and Technology. –USA, 2023. -Vol.3, Issue 05. -PP.918-922.
8. Abdullayeva D.K., Nurullayeva SH.T. Sanoat korxonalarida mehnat samaradorligini

oshirish mexanizmini takomillashtirish zaruriyati.// O‘zbekiston statistika axborotnomasi, 2023, №4.

9. Abduraxmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti.- T.: Mehnat, 2009.
10. Abulqosimov H.P., Ashurova M.X. Ishchi kuchi sifati va raqobatbardoshligini oshirish yo‘llari.// Iqtisod va moliya, 2014, №9.- 18-27-b.
11. Axmedxodjayev X.T., Kazakov O.S., Axmedov R.M. Mehnatni ilmiy tashkil etish.- T., 2010.