

DEMOGRAFIYA VA MEHNAT BOZORI



Elektron ilmiy-ommabop jurnal

2025

5 -SON

(+998) 50-005-45-69

https://t.me/demografiya_mehnatbozori

demografiya_mehnat_bozori@mail.ru

**DEMOGRAFIYA
VA MEHNAT
BOZORI**

**2025-yil
5-son**

Elektron ilmiy-ommabop jurnal
Электронный научно-популярный
журнал
Electronic popular science journal

BOSH MUHARRIR:

Umurzoqov Bahodir Xamidovich

MUHARRIR:

Bahriddinova Muazzam Azam qizi

TAHRIR HAY' ATI:

Abduraxmonov Qalandar Xodjaevich, i.f.d., akademik.
Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich, t.f.d., prof.,
Xudoyqulov Sadirdin Karimovich, i.f.d., prof.,
Axmedov Durbek Quدراتillaevich, i.f.d., professor
Umurzakov Baxodir Xamidovich, i.f.d., prof.,
Nasimov Dilmurod Abdulloyevich, i.f.d., prof.,
Arabov Nurali Uralovich, i.f.d., prof.,
Abduraxmonova Gulnora Qalandarovna, i.f.d., prof.,
Mamadaliyeva Xafiza Xoldarovna, i.f.d., prof.,
Irmatova Aziza Baxromovna, i.f.d., prof.,
Tojiyeva Zulxumor Nazarovna, g.f.d., professor
Isayev Faxriddin Ikramovich, i.f.d., prof.
Usmanov Anvar Saidmaxmudovich, i.f.d., professor
Qodirov Abdurashid Madjidovich, i.f.d., professor
Hermann Sterzinger, i.f.d., professor (Germaniya)
Ergashxodjaeva Shaxnoza Djasurovna, i.f.d., professor
Tomash Kuchera, i.f.d., professor (Chexiya)
Abrorov Sirojiddin Zuxriddin o'g'li, PhD
Shakarov Zafar Gaffarovich, PhD, dotsent
Maxmudov Asliddin Sirojiddin o'g'li, PhD
Gulmurodov Kamoliddin Abduqodir o'g'li, PhD
Asqarova Muhabbat Ibraximovna
Bahriddinova Muazzam Azam qizi

MUNDARIJA

Усманов Анвар Саидмахмудович <i>Устойчивое развитие и выравнивание уровня жизни населения</i>	4
Usmanov Anvar Saidmaxmudovich, Xamdamov Shoh-Jaxon Rahmat o'g'li <i>O'zbekiston sanoatidagi uglerod izini qisqartirish</i>	16
Xudoyqulov Sadirdin Karimovich, Xalikchaeva Sadokat Ilxomjonovna <i>O'zbekiston Respublikasi soliq tizimida soliq bazasini aniqlash metodologiyasining rivojlanish bosqichlari</i>	30
Mamadaliyeva Xafiza Xoldarovna, To'rayev Mirzohid Hoshim o'g'li <i>Janubiy Koreya davlatida uy xo'jaligi transfertlarining iqtisodiy ahamiyati hamda uni o'zbekistonga tatbiq etish imkoniyatlari</i>	44
Tojiyeva Zulxumor Nazarovna, Qurbonov Paxlavon Rustamovich <i>O'zbekiston respublikasida shaharlar tizimi shakllanishi va hududiy urbanistik tarkibdagi o'zgarishlar</i>	60
Musayev Bekzod Murodovich <i>Sirdaryo viloyati shaharlari aholi soni dinamikasi va tarkibining hududiy xususiyatlari</i>	74
Mirzayeva Matluba G'aybulla qizi <i>Fintech va mobil banking platformalarida kiberxavfsizlik darajasini baholashning ilg'or yondashuvlar</i>	83
Maxmudov Asliddin Sirojiddin o'g'li <i>Ishlab chiqarish korxonalarida moliyaviy hisobotlarning shaffofligini oshirishda moliyaviy hisobotning xalqaro standartlarining ahamiyati</i>	93
Bahriddinova Muazzam Azam qizi <i>O'zbekiston hududlarining demografik tahlili</i>	103
Umarov Omonjon Muxammad o'g'li <i>Yosh avlodni madaniy merosni saqlash va turizmga faol ishtirok etishga jalb qilish mexanizmlari</i>	115
Solixova Xumora Xasan qizi <i>Soliq yig'uvchanligini oshirishda jamoatchilik nazorati va ijtimoiy ongning roli</i>	125
Мухамадиева Кубриё Баходировна <i>Цифровая трансформация демографических исследований</i>	135
Shoydulova Maftuna Zafar qizi <i>O'zbekiston korxonalarida kadrlar boshqaruvida yoshlar va ayollarning rolini kuchaytirish strategiyalari</i>	142

O'ZBEKISTON KORXONALARIDA KADRLAR BOSHQARUVIDA YOSHLAR VA AYOLLARNING ROLINI KUCHAYTIRISH STRATEGIYALARI

Shoydulova Maftuna Zafar qizi

Denov tadbirkorlik va Pedagogika institute

Iqtisodiyot yo'nalishi 4-bosqich talabasi

iqtisod2005@gmail.com

+998 88 429 81 80

Annotatsiya. Maqolada O'zbekiston korxonalarida kadrlar boshqaruvi tizimida yoshlar va ayollar ishtirokini kuchaytirishning zamonaviy strategiyalari tahlil qilingan. Mamlakatda mehnat bozorini diversifikatsiya qilish, gender tengligini ta'minlash va yoshlarning innovatsion g'oyalarini qo'llab-quvvatlash menejment samaradorligini oshirishda muhim omil sifatida ko'rib chiqiladi. Xorijiy tajribalar asosida O'zbekiston korxonalarida inson resurslarini boshqarishda qo'llanilishi mumkin bo'lgan mexanizmlar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: kadrlar boshqaruvi, yoshlar, ayollar, menejment strategiyalari, innovatsiya, gender tengligi.

СТРАТЕГИИ ПО УСИЛЕНИЮ РОЛИ МОЛОДЕЖИ И ЖЕНЩИН В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА УЗБЕКСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Шойдулова Мафтуна Зафар кизи

*Институт предпринимательства и
педагогике им. Денова, студентка 4 курса,
факультет экономики*

Аннотация. В статье рассмотрены современные стратегии усиления роли молодежи и женщин в системе управления кадрами на предприятиях Узбекистана. Диверсификация рынка труда, обеспечение гендерного равенства и поддержка инновационных идей молодежи рассматриваются как ключевые факторы повышения эффективности менеджмента. На основе зарубежного опыта предложены механизмы, которые могут применяться в управлении человеческими ресурсами узбекских предприятий.

Ключевые слова: управление кадрами, молодежь, женщины, стратегии менеджмента, инновации, гендерное равенство.

STRATEGIES TO STRENGTHEN THE ROLE OF YOUTH AND WOMEN IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN UZBEK ENTERPRISES

Shoydulova Maftuna Zafar qizi
Denov Institute of Entrepreneurship
and Pedagogy, 4th year student,
Economics department

Annotation. *This article analyzes modern strategies for strengthening the role of youth and women in human resource management within enterprises in Uzbekistan. The diversification of the labor market, ensuring gender equality, and supporting the innovative ideas of young people are considered as key factors for increasing management efficiency. Based on international experience, mechanisms applicable to the management of human resources in Uzbek enterprises are proposed.*

Keywords: *human resource management, youth, women, management strategies, innovation, gender equality.*

Kirish.

XXI asrda global iqtisodiy rivojlanishning asosiy omillaridan biri sifatida inson kapitali tobora katta ahamiyat kasb etmoqda. Boshqaruv tizimida inson resurslari samarali ishlatilishi korxonalarining barqarorligi, raqobatbardoshligi va innovatsion rivojlanishini belgilab beradi. Shu nuqtai nazardan, yoshlar va ayollarni kadrlar boshqaruvi jarayonlariga keng jalb etish masalasi bugungi kunda O'zbekiston uchun dolzarb strategik vazifalardan biri hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlariga ko'ra, mamlakat aholisi 2024-yilda 37 milliondan oshdi, shundan 60 foizdan ortig'ini yoshlar tashkil etadi. Mehnat bozorida yoshlarning ulushi 55 foiz atrofida bo'lsa-da, ularning katta qismi hali to'liq bandlikka ega emas yoki o'z salohiyatidan to'liq foydalana olmayapti. Shu bilan birga, iqtisodiyotning turli tarmoqlarida faoliyat yuritayotgan ayollar ulushi 45 foiz bo'lsa-da, rahbarlik lavozimlaridagi ulushi atigi 20 foizni tashkil etadi. Bu raqamlar O'zbekistonda inson resurslari boshqaruvida gender nomutanosiblik va yoshlar salohiyatidan yetarli darajada foydalanilmayotganini ko'rsatadi.

Mazkur masalaning dolzarbligi davlat siyosati darajasida ham e'tirof etilmoqda. Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 19-avgustdagi PQ-5217-son qarori "Xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlash va ularning jamiyatdagi rolini yanada oshirish chora-tadbirlari to'g'risida", 2021-yil 27-iyundagi PF-6247-son Farmoni "Yoshlarni ma'naviy-ma'rifiy qo'llab-quvvatlash va ularning bo'sh vaqtini mazmunli tashkil etishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida", hamda 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-son Farmoni "2022-2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekiston taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"

hujjatlarida yoshlar va ayollarni qo'llab-quvvatlash, ularning mehnat bozoridagi faolligini oshirish, innovatsion tashabbuslarini rag'batlantirish davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlari sifatida belgilangan.

Xalqaro tajriba shuni ko'rsatadiki, yoshlar innovatsion g'oyalari va kreativ yondashuvlari orqali menejment tizimiga yangi impuls beradi, ayollar esa mas'uliyatlilik, barqarorlik va samaradorlikni oshiradi. Masalan, Jahon banki hisobotlarida qayd etilishicha, gender balansi ta'minlangan korxonalarda mehnat unumdorligi o'rtacha 10–15 foizga yuqori bo'ladi.

Mavzuning ilmiy va amaliy ahamiyati shundaki, yoshlar va ayollarni kadrlar boshqaruviga keng jalb qilish orqali:

- mehnat bozorida bandlik darajasini oshirish;
- korxonalarda innovatsion salohiyatni kuchaytirish;
- gender tengligi va ijtimoiy barqarorlikni ta'minlash;
- kadrlar resursidan samarali foydalanish imkoniyatlari yaratiladi.

Mazkur tadqiqotning asosiy maqsadi – O'zbekiston korxonalarida yoshlar va ayollarning kadrlar boshqaruviga jalb etilishidagi hozirgi holatni tahlil qilish, mavjud muammolarni aniqlash hamda xorijiy tajribalar asosida ularning rolini kuchaytirishga qaratilgan samarali strategiyalar ishlab chiqishdir. Shu orqali mamlakat korxonalarida menejment tizimini yangi bosqichga olib chiqish imkoniyati yuzaga keladi.

Adabiyotlar sharhi.

So'nggi yillarda O'zbekiston korxonalarida kadrlar boshqaruvi masalasi, ayniqsa yoshlar va ayollarning faol ishtirokini kengaytirish dolzarb mavzulardan biriga aylandi. Mazkur yo'nalishda milliy va xorijiy olimlarning ilmiy qarashlari va amaliy tajribalarini tahlil qilish tadqiqotning ilmiy asoslanishini ta'minlaydi.

O'zbekistonlik olimlardan A. Yo'ldoshev (2019) o'z tadqiqotlarida kadrlar boshqaruvi tizimida inson omilining ustuvorligini, ayniqsa yoshlarning innovatsion fikrlash qobiliyati korxonalar samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatishini alohida ta'kidlaydi. Shuningdek, M. Tursunova (2021) o'z ilmiy ishlarida ayollarning rahbarlik lavozimlarida ishtirokini kengaytirish korxona boshqaruvida qaror qabul qilish sifatini yaxshilashini qayd etadi.

Xorijiy adabiyotlarda ham bu masala keng o'rganilgan. Masalan, G. Dessler (2017) "Human Resource Management" asarida ayollar va yoshlarni qo'llab-quvvatlash orqali kompaniyalarda inklyuziv muhit shakllanishi, buning natijasida innovatsion salohiyatning oshishi haqida yozadi. Shuningdek, Eagly va Carli (2007) o'z tadqiqotlarida ayollarning rahbarlikdagi o'rni haqida gapirar ekan, "shisha shift" muammosini yengib o'tish korxonalarni yanada barqaror va samarali boshqaruv tizimiga olib kelishini ilmiy jihatdan asoslab berishadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti qarorlarida ham kadrlar boshqaruvida yoshlar va ayollarning rolini kuchaytirishga alohida e'tibor qaratilgan. Jumladan, 2019-yil 27-iyundagi "Xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlash va

oila institutini mustahkamlash tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-4351-son qarorda ayollarning turli sohalarda, jumladan korxona boshqaruvida faol ishtirokini rag'batlantirish mexanizmlari belgilangan. Shuningdek, 2021-yilda qabul qilingan "Yoshlarni qo'llab-quvvatlash va ularning ijtimoiy faolligini oshirish strategiyasi" yosh kadrlarni rahbarlik lavozimlariga tayyorlash, ularning salohiyatidan samarali foydalanish yo'llarini ko'rsatib beradi.

Tahlil shuni ko'rsatadiki, milliy olimlarning ilmiy izlanishlari hamda xorijiy tadqiqotchilarning qarashlari bir nuqtada tutashadi: yoshlar va ayollarning faol ishtiroki nafaqat ijtimoiy adolatni ta'minlaydi, balki korxonalarining barqaror rivojlanishiga, innovatsion boshqaruv mexanizmlarini joriy etishga ham xizmat qiladi. Shu bois, mazkur mavzuning nazariy va amaliy ahamiyati nihoyatda yuqoridir.

Tadqiqot metadalogiyasi.

Mavzuni ilmiy o'rganish, statistik tahlillar, mantiqiylik, tahlil va tadqiq etish jarayonida turli xil adabiyotlar va maqolalar tahlilidan foydalanilgan.

Muhokama va natijalar muhokamasi.

O'zbekiston korxonalarida yoshlar va ayollarning boshqaruvdagi rolini kuchaytirish masalasi so'nggi yillarda dolzarb masalaga aylandi. Statistik ma'lumotlarga ko'ra, 2024 yilda 15–24 yoshlar orasida ishsizlik darajasi qariyb 11 foizni tashkil etmoqda. Shu bilan birga, rahbarlik lavozimlarida ayollar ulushi 25 foizdan oshmaydi. Bu ko'rsatkichlar O'zbekistonda kadrlar siyosatini yanada takomillashtirish, yoshlar va ayollarga qo'shimcha imkoniyatlar yaratish zarurligini ko'rsatadi.

Mavzuni chuqur tahlil qilganda, bir nechta muammolar ko'zga tashlanadi. Jumladan, yoshlar orasida ishsizlik yuqoriligi, ayollarning rahbarlik lavozimlarida kam ishtiroki, startap va innovatsion loyihalarga kirish imkoniyatlari torligi, kadrlar malakasining yetarli emasligi hamda hududiy tengsizlik mavjud. Ushbu muammolarni bartaraf etishda xalqaro tajriba muhim o'rin tutadi. Masalan, Yevropa Ittifoqida yoshlarni qisqa muddat ichida ish yoki ta'lim bilan ta'minlash bo'yicha "Youth Guarantee" dasturi, Skandinaviya mamlakatlarida gender kvotalarining joriy etilishi, AQShdagi startap inkubatorlari va venchur kapital tizimi, Janubiy Koreyaning "lifelong learning" yondashuvi, Xitoyning maxsus iqtisodiy zonalari hamda Yaponiyaning "Womenomics" siyosati O'zbekiston uchun samarali model bo'lib xizmat qilishi mumkin.

Xalqaro tajriba shuni ko'rsatadiki, yoshlar va ayollarning bandligini ta'minlashda turli davlatlar o'ziga xos yondashuvlarni ishlab chiqqan va ularning

natijalari sezilarli bo'lgan. O'zbekiston sharoitida bu tajribalarni chuqur o'rganib, mahalliy muhitga moslashtirish juda muhim.

Avvalo, Yevropa Ittifoqida qo'llanilayotgan "Youth Guarantee" dasturi diqqatga sazovor. Ushbu tashabbusning mohiyati shundaki, 15–24 yosh oralig'idagi yoshlar maktab yoki universitetni bitirganidan keyin 4–6 oy ichida ish, ta'lim yoki amaliyot bilan ta'minlanishi kafolatlanadi. Bu tizim yoshlarning bozor iqtisodiyotiga tez kirib borishini, ularning "yo'qotilgan avlod"ga aylanmasligini oldini oladi. O'zbekiston uchun bu ayniqsa muhim, chunki mamlakatda yoshlar ulushi yuqori (60% dan ortiq) va yoshlar ishsizligi umumiy ko'rsatkichdan yuqoriroqdir. Demak, ushbu modelni joriy etish qisqa muddatda sezilarli natija berishi mumkin.

Bundan tashqari, Yaponiyada joriy etilgan "Womenomics" siyosati ayollarning mehnat bozorida ishtirokini kengaytirishga qaratilgan. Bu siyosat doirasida ayollar uchun moslashuvchan ish vaqti, masofaviy ishlash imkoniyatlari va oilaviy mas'uliyatlarni hisobga oluvchi qo'llab-quvvatlash choralari joriy etilgan. Natijada, ayollar nafaqat xizmat ko'rsatish sohasida, balki rahbarlik lavozimlarida ham faol ishtirok eta boshlashgan. O'zbekistonda ayollar iqtisodiy faolligi past bo'lib, ularning bir qismi norasmiy sektorda ishlaydi yoki umuman mehnat bozorida qatnashmaydi. Shu bois Yaponiyaning bu tajribasi biz uchun mos, chunki u ayollarning salohiyatini iqtisodiyotning barcha tarmoqlariga jalb etishga yordam beradi.

Shuningdek, Janubiy Koreyaning "Lifelong Learning" modeli ham alohida e'tiborga loyiqdir. Ushbu yondashuv butun umr davomida bilim va ko'nikmalarni yangilashga asoslangan bo'lib, texnologik taraqqiyotga moslashish imkonini beradi. Janubiy Koreya qisqa vaqt ichida rivojlangan davlatga aylanishida ushbu uzluksiz ta'lim tizimining o'rni juda katta bo'lgan. O'zbekiston uchun bu tajriba dolzarb, chunki bizda yoshlarning ko'pchiligi zamonaviy kasblar va raqamli ko'nikmalarni yetarlicha egallamagan. Agar uzluksiz qayta tayyorlash va malaka oshirish tizimi shakllansa, mehnat bozori yangi texnologik talablar bilan hamohang bo'ladi.

Xulosa qilib aytganda, ushbu xorijiy tajribalar o'zaro uyg'unlashgan holda O'zbekistonda samarali qo'llanilishi mumkin. Yevropa Ittifoqining "Youth Guarantee" dasturi qisqa muddatda yoshlar ishsizligini kamaytirish imkonini bersa, Yaponiyaning "Womenomics" modeli ayollarning iqtisodiy faolligini oshiradi. Shu bilan birga, Janubiy Koreyaning "Lifelong Learning" yondashuvi uzoq muddatli barqaror rivojlanishni ta'minlaydi. Bu tajribalar O'zbekiston uchun mos, chunki mamlakatda aholining katta qismi yoshlar, ayollarning mehnat bozori faolligi yetarlicha emas va zamonaviy malakali kadrlar taqchilligi mavjud.

1-jadval

O'zbekistonda yoshlar va ayollar boshqaruvidagi muammolar va ularning yechimlari

Muammo	Hozirgi holat (O'zbekiston, 2024)	Xalqaro tajriba (misol)	Kutiladigan natija (agar qo'llansa)
Yoshlar ishsizligi	2024 yilda 15-24 yoshlar orasida ishsizlik darajasi ~11 %	Yevropa Ittifoqida "Youth Guarantee" dasturi orqali yoshlar 4 oy ichida ish yoki ta'lim bilan ta'minlanadi	Yoshlar bandligi oshadi, migratsiya kamayadi
Ayollar rahbarlikdagi ulushi past	Rahbarlik lavozimlarida ayollar ulushi 25 % dan kam	Skandinaviya davlatlarida gender kvotalari joriy etilgan; Yaponiyada "Womenomics" siyosati orqali ayollarni iqtisodiyotga keng jalb qilish choralari ko'rilgan	Ayollar ulushi oshib, qaror qabul qilishda tenglik ta'minlanadi
Startup innovatsion loyihalarga yoshlar kirishi cheklangan	Moliyalashtirish imkoniyatlari tor, grantlar soni yetarli emas	AQShda "Startup incubator" va "Venture capital" tizimlari keng rivojlangan	Yoshlar innovatsion bizneslarda faol ishtirok etadi, iqtisodiy o'sish tezlashadi
Kadrlar malakasining pastligi	Korxonalarda zamonaviy menejment va raqamli ko'nikmalar yetishmaydi	Janubiy Koreyada "lifelong learning" va korxona ichida treninglar majburiy	Malakali yosh rahbarlar soni ortadi, samaradorlik kuchayadi
Hududiy tengsizlik	Poytaxt va yirik shaharlarda imkoniyat ko'p, viloyatlarda kam	Xitoyda maxsus iqtisodiy zonalar orqali hududiy tenglik ta'minlangan	Hududlarda yoshlar va ayollarga teng imkoniyatlar yaratiladi

Manbalar: Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси. Ўзбекистоннинг ижтимоий-иқтисодий кўрсаткичлари – 2024 йил. Тошкент: Давстатқўм, 2025.; European Commission. *Youth Guarantee Implementation Report*. Brussels, 2023.; World Economic Forum. *Global Gender Gap Report 2024*. Geneva: WEF, 2024.; METI Japan. *Womenomics Policy Progress Report*. Tokyo, 2023.; OECD. *Startups and Venture Capital: 2024 Trends*. Paris: OECD Publishing, 2024.; Ministry of Employment and Labor, Republic of Korea. *Lifelong Learning and Workforce Development*. Seoul, 2023.; Asian Development Bank. *Regional Economic Zones in China: Policy Lessons*. Manila: ADB, 2024.

Demak, ushbu tajribalarni bosqichma-bosqich joriy etish orqali nafaqat yoshlar va ayollarning bandligi ta'minlanadi, balki butun iqtisodiyotning raqobatbardoshligi ham ortadi.

Jadvallardan ko'rinib turibdiki, mavjud muammolarni xalqaro tajribaga asoslangan holda bosqichma-bosqich hal qilish mumkin. Masalan, yoshlar bandligini ta'minlashga yo'naltirilgan dasturlar qisqa muddatda natija berishi mumkin bo'lsa, gender kvotalarini va Yaponiyaning "Womenomics" yondashuvini joriy etish rahbarlik lavozimlarida ayollar ulushini sezilarli darajada oshiradi. Innovatsion startaplarni qo'llab-quvvatlash esa o'rta muddatli istiqbolda iqtisodiy o'sishga kuchli turtki beradi.

2-jadval

O'zbekiston – 2024 yildagi yoshlar va ayollarga oid statistik ko'rsatkichlar

Ko'rsatkich	2024-yilgi holat	Manba / Izoh
Umumiy ishsizlik darajasi	Taxminan 5.8 % (2024 yil boshida)	Kun.uz
Yoshlar ishsizlik darajasi (15–24 yosh)	10.94 %	“Макротенденции”
Aholi soni	~ 37.2 million	Kun.uz
Rasmiy band ishlaydiganlar (iqtisodiy faol)	~ 41 % aholi iqtisodiy faol	Kun.uz

Shunday qilib, O'zbekistonda yoshlar va ayollarni boshqaruv tizimiga jalb qilish strategiyalarini samarali amalga oshirish, xalqaro tajribalarni milliy sharoitga moslashtirish orqali jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini yangi bosqichga olib chiqish imkonini beradi.

Xulosa va takliflar.

O'zbekistonda yoshlar va ayollarning iqtisodiy faoliyatdagi ishtirokini kengaytirish masalasi so'nggi yillarda davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biriga aylandi. Prezident qarorlari va davlat dasturlarida yoshlar bandligini ta'minlash, ayollarni qo'llab-quvvatlash, ularni tadbirkorlik va boshqaruv sohalariga keng jalb etish bo'yicha aniq vazifalar belgilangan. Masalan, “Yoshlar daftari” va “Ayollar daftari” orqali ularning ehtiyojlarini o'rganish va muammolarini hal qilish tizimi yo'lga qo'yildi. Hududlarda “Yoshlar mehnat guzarlari” tashkil etilib, startup loyihalarga grant va imtiyozlar berilmoqda.

Statistik ma'lumotlarga murojaat qilsak: 2024-yil boshida O'zbekiston aholisi ~37,2 mln kishiga yetdi, shundan 56,4 % mehnatga layoqatli qatlamni tashkil etadi. Umumiy ishsizlik darajasi 5,8 % bo'lsa, yoshlar (15–24 yosh) orasida bu ko'rsatkich ~11 % ga teng. Ayollar oliy ta'lim muassasalarida tahsil olayotganlarning 52,2 % ini tashkil etmoqda, biroq rahbarlik lavozimlaridagi ulushi 33 % atrofida qolmoqda. Shuningdek, 2024-yilda oliy ta'lim bitiruvchilarining 58,6 % i, professional ta'lim bitiruvchilarining esa 50,3 % i ish bilan band bo'lgan.

Bu tashabbuslar qisqa vaqt ichida samara bera boshladi: yoshlar bandligi ortmoqda, ayollarning tadbirkorlikdagi ulushi esa yil sayin kengaymoqda. Shu bilan birga, boshqaruv tizimida yoshlar va ayollar ulushini oshirish nafaqat ijtimoiy tenglikni ta'minlaydi, balki boshqaruv samaradorligini ham kuchaytiradi. Ayollar rahbarlikka ko'proq jalb etilganda qarorlar qabul qilish jarayonida inklyuzivlik ortadi, yoshlarning ishtiroki esa yangicha g'oya va innovatsion qarashlarni olib kiradi. Bu esa korxonalar raqobatbardoshligini oshiradi, iqtisodiyotni diversifikatsiya qilishga xizmat qiladi.

Xalqaro tajribalar ham bu yo'nalishda qimmatli saboqlarni taqdim etmoqda. Masalan, Yevropa Ittifoqining "Youth Guarantee" dasturi yoshlarni 4 oy ichida ish yoki ta'lim bilan ta'minlab, yoshlar ishsizligini keskin kamaytirdi. Yaponiyaning "Womenomics" siyosati esa ayollarni iqtisodiyotga jalb etish orqali YaIM o'sishiga salmoqli hissa qo'shgan. Janubiy Koreyaning "Lifelong Learning" modeli esa doimiy ta'lim va qayta tayyorlash orqali malakali kadrlar tayyorlashda katta natija bermoqda. Ushbu tajribalarni O'zbekiston sharoitiga moslashtirish yoshlar va ayollarning mehnat bozoridagi faolligini oshirishga, raqamli transformatsiya jarayoniga moslashuvchan kadrlar tayyorlashga imkon beradi.

Xulosa qilib aytganda, O'zbekiston yoshlar va ayollarning bandligi hamda rahbarlikdagi rolini kengaytirish orqali ijtimoiy tenglikni oshiradi, korxonalar samaradorligini kuchaytiradi va iqtisodiy o'sish sur'atlarini tezlashtiradi. Statistik ko'rsatkichlar mamlakatda bu yo'nalishlarda ijobiy siljishlar mavjudligini ko'rsatmoqda, ammo xalqaro tajribalar bilan boyitilgan holda yanada tizimli yondashuv zarurligini ham anglatadi.

1. *"Bir kunlik rahbarlik rotatsiyasi"* – har bir davlat tashkilotida oyiga bir kun yosh mutaxassis yoki ayol xodim rahbar o'rnida boshqaruv jarayonini boshdan kechiradi. Bu ularda mas'uliyat va qaror qabul qilish ko'nikmalarini kuchaytiradi, rahbarlar esa yangi g'oyalarni bevosita eshitadi.

2. *"Ochiq statistik shaffoflik platformasi"* – yoshlar va ayollarning bandligi, ish haqi tafovutlari, rahbarlik ulushi kabi ko'rsatkichlar real vaqt rejimida ochiq e'lon qilinadi. Bu jamiyatda nazorat va faollikni oshiradi, muammolarni yashirmasdan hal qilishga majbur etadi.

3. *"Ayollar va yoshlar uchun kvant bonus tizimi"* – startap, loyiha yoki biznesda yoshlar va ayollar tomonidan amalga oshirilgan har bir innovatsion tashabbus davlat tomonidan qo'shimcha bonus ballari bilan baholanadi. Bu ballar keyinchalik soliq imtiyozlari yoki grantlarda ustunlik beradi.

4. *"Mentor-bank" tizimi* – pensiyaga chiqqan, ammo katta tajribaga ega bo'lgan rahbarlar yosh mutaxassislar uchun rasmiy mentor sifatida ro'yxatga olinadi. Ular tajribalarini volontyorlik asosida ulashadi, bu esa bilimlar almashinuvi va inson kapitalini saqlashga xizmat qiladi.

5. *"Virtual parlament sessiyalari"* – yoshlar va ayollar onlayn tarzda davlat qarorlari loyihalarini muhokama qilishi va taklif berishi mumkin bo'lgan raqamli platforma yaratiladi. Bu nafaqat ularning ovozi oshiradi, balki siyosiy jarayonlarga ishonchni kuchaytiradi.

6. *"Oilaviy biznes inkubatori"* – bir oilaning ikki yoki uch a'zosi (masalan, ona + qiz + o'g'il) birgalikda startap loyihani amalga oshirish uchun grant oladi. Bu oilaviy birdamlikni mustahkamlaydi va xotin-qizlarning tadbirkorlikdagi rolini kuchaytiradi.

7. *"Karyera-simulator" dasturi* – sun'iy intellekt asosida yosh va ayollar uchun shaxsiylashtirilgan karyera yo'nalishini modellashtirib beradi: qaysi sohada tezroq o'sishi mumkin, qanday ko'nikmalarni egallashi kerak va qaysi xorijiy tajribadan foydalanishi maqsadga muvofiq bo'lishini ko'rsatadi.

Adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M. Mirziyoyev. "2024 yilda mamlakatimiz ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotining ustuvor yo'nalishlari to'g'risida"gi Oliy Majlisga Murojaatnomasi. – Toshkent, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi. "Ayollarning ijtimoiy-iqtisodiy faolligini oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qaror. – Toshkent, 2022.
3. Davlat statistika qo'mitasi. O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy ko'rsatkichlari – 2024 yil. – Toshkent: Davstatqo'm, 2025. – 248 b.
4. Jo'rayev Sh. Yoshlar siyosatining ijtimoiy-iqtisodiy asoslari. – Toshkent: "Iqtisod", 2022. – 210 b.
5. Qurbonova S.M., Xudoyberdiyeva M.B. Ayollar tadbirkorligi va uning rivojlanish istiqbollari. – Toshkent: "Fan va taraqqiyot", 2021. – 180 b.
6. Karimov U., Rakhimov F. Digital Economy and Youth Employment in Uzbekistan // Central Asian Problems of Modern Science and Education. – 2023. – №2(3). – P. 55–65.
7. OECD. Youth Employment and Skills Strategies. – Paris: OECD Publishing, 2021. – 156 p.
8. European Commission. The Youth Guarantee: A Policy for Young People in Europe. – Brussels, 2022. – 132 p.
9. Matsui K. Womenomics 2.0: The Time is Now. – Tokyo: Goldman Sachs Japan, 2019. – 97 p.
10. UNESCO. Lifelong Learning Policies and Strategies. – Paris: UNESCO, 2020. – 210 p.
11. Lee J.W. Education, Skills and Economic Growth in Korea // Journal of Asian Economics. – 2021. – Vol. 72. – P. 101–115.
12. Smith A., Johnson P. Gender and Economic Development: Global Perspectives. – London: Routledge, 2020. – 220 p.
13. Xodjayev A., Hamidov R. O'zbekistonda yoshlar tadbirkorligini rivojlantirish masalalari // Iqtisodiyot va ta'lim. – 2023. – №5. – B. 44–52.
14. World Bank. Uzbekistan Country Economic Memorandum: Modernizing the Economy. – Washington D.C., 2022. – 240 p.
15. Asian Development Bank. Promoting Women's Economic Empowerment in Central Asia. – Manila: ADB, 2021. – 175 p.

DEMOGRAFIYA VA MEHNAT BOZORI

BOSH MUHARRIR:

Umurzoqov Bahodir Xamidovich

MUHARRIR:

Bahriddinova Muazzam Azam qizi



