

DEMOGRAFIYA VA MEHNAT BOZORI



Elektron ilmiy-ommabop jurnal

2025

2 -SON

(+998) 50-005-45-69

https://t.me/demografiya_mehnatbozori

demografiya_mehnat_bozori@mail.ru

**DEMOGRAFIYA
VA MEHNAT
BOZORI**

**2025-yil
2-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 Qudratillaevich, 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

Умурзаков Баходир Хамидович, Акбарова Малика Ильхомовна <i>Стратегические направления повышения занятости населения в Респуб- лике Узбекистан: анализ современного состояния и прогнозирование на период до 2030 года.....</i>	4
Saidjabbor Shoiria Saidg'af for q'izi <i>Гендер тенглиги ва минтақаларнинг барқарор ривожланишини таъминлашнинг хорижий амалиёти.....</i>	17
Файзиева Дилафруз Шухратовна <i>Демографик ўсиш ва иқтисодий ривожланишнинг ўзаро алоқадорлиги.....</i>	34
Gulmurodov Kamoliddin Abduqodir o'g'li <i>O'zbekiston aholi soniga tashqi mehnat migratsiyasining ta'sirini baholash.....</i>	46
Xudayberdiyev Islamjan Zakirovich <i>Aholining kapital bozorda ishtirok etishga bo'lgan qiziqishini baholash.....</i>	55
Ibrogimov Sherzodbek Xalimjon o'g'li <i>Hududlarda yashil iqtisodiyot sharoitida innovatsion jarayondan foydalangan holda zamonaviy mehnat bozorining rivojlanishi.....</i>	63
Yunusova Ugiloy Bolkiboyevna <i>Problems and solutions in organizing public events in Uzbekistan.....</i>	74
Maxmudov Asliddin Sirojiddin o'g'li <i>Moliyaviy salohiyatni baholash metodologiyasini shakllanishida makroiqtisodiy indikatorlarning ahamiyatliligi.....</i>	88
Soatov Farhod Komiljon o'g'li <i>Raqamli platformalar orqali real vaqt rejimida boshqaruv hisobotlarini shakllantirish</i>	103
Жулиева Гулноз Юлдашевна, Джулибеков Нурмат Каршибекович <i>«Зелёная» экономика Республики Узбекистан, перспективы развития.....</i>	113
Умурзаков Баходир Хамидович <i>Меҳнат ресурсларининг сифат ва малакавий таркибини шакллантиришда инновацион тенденциялардан фойдаланишнинг хориж тажрибаси таҳлили.....</i>	120
Мирзаева Матлуба Ғайбулла қизи <i>Банклар ресурс базасини мустаҳкамлашда капиталнинг ўрни.....</i>	129
Mamatqulova Mushtariy Komiljon qizi <i>O'zbekiston fiskal siyosatining mehnat migratsiyasi va bandlikka ta'siri: konseptual tahlil</i>	135
Jurayev Elyorbek Sobirjon o'g'li <i>Kichik biznes uchun investitsion muhitni yaxshilashning asosiy yo'nalishlari.....</i>	
Samijonov Musobek G'ayratjon o'g'li <i>Xorijiy investitsiyalar va sanoat korxonalarini modernizatsiyalash: muammo va imkoniyatlar</i>	160
Suvonov Bekniyoz Baxtiyor o'g'li <i>Mehnat ko'rsatkichlari tahlilining xorij tajribasi va undan respublikamizda qo'llash jihatlari.....</i>	140

MEHNAT KO'RSATKICHLARI TAHLILINING XORIJ TAJRIBASI VA UNDAN RESPUBLIKAMIZDA QO'LLASH JIHATLARI

Suvonov Bekniyoz Baxtiyor o'g'li
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
“Audit” kafedrasida tayanch doktoranti,
beksuvonov8019@gmail.com
[tel:+998 93 570-00-18](tel:+998935700018)

Annotatsiya. Xo'jalik yurituvchi subyektlarda xodimlarning samaradorlik darajasini oshirish maqsadida xorij tajribasidan foydalanish ochib berilgan va ularni aniqlash yo'llari keltirib o'tilgan.

Kalit so'zlar: Davlat siyosati, kadrlar uzliksizligi, mehnat samaradadorligi, texnologik o'zlashtirish, mehnta unumdorligi.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ АНАЛИЗА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ТРУДА И АСПЕКТЫ ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ В НАШЕЙ РЕСПУБЛИКЕ

Сувонов Бекниёз Бахтиерович
Ташкентский Государственный Экономический
Университет Базовый докторант кафедры “Audit”,

Аннотация. Раскрыто использование зарубежного опыта в целях повышения эффективности работы работников хозяйствующих субъектов и представлены пути его выявления.

Ключевые слова: Государственная политика, кадровая преемственность, эффективность труда, технологическое развитие, производительность труда.

FOREIGN EXPERIENCE IN THE ANALYSIS OF LABOR INDICATORS AND ASPECTS OF ITS APPLICATION IN OUR REPUBLIC.

Suvonov Bekniyoz Baxtiyorovich
Tashkent State University of Economics
Basic doctoral student of the department “Audit”,

Annotation. *The use of foreign experience in order to increase the efficiency of employees in business entities is disclosed and ways to identify them are presented.*

Keywords: *State policy, personnel continuity, labor efficiency, technological development, labor productivity.*

Kirish.

XXI asrda global miqyosda mehnat ko'rsatkichlarini (mehnat unumdorligi) tahlil qilish va ularni iqtisodiy siyosatga integratsiya qilish mamlakatlar uchun o'sish va barqaror rivojlanish kaliti sifatida e'tirof etilmoqda. Xorijda, xususan, OECD mamlakatlarida mehnat unumdorligi - jami ichki mahsulot (YaIM)ning bir ish soatiga to'g'ri keladigan qiymati orqali o'lchanadi, bu esa uzoq yillik rivojlanish kabi barqarorlik ko'rsatkichlarini tahlil qilish imkonini beradi [12]. Masalan, McKinsey'ning ta'rificha, mehnat unumdorligi uzoq muddatli iqtisodiy va maosh o'sishining eng muhim omili hisoblanadi [9]. Shuningdek, xalqaro tashkilotlar - OECD va ILO - mehnat faoliyati, ish vaqtining samaradorligi hamda mehnatni kiritish darajasini o'rganishga asoslangan me'yoriy va amaliy yondoshuvlarni ishlab chiqishda muhim rol o'ynamoqda[1]. Xorijda, ayniqsa, yuqori samarador ishchilarni jalb etish, texnologik investitsiyalarni keng tatbiq etish va kadrlar malakasini oshirish orqali mehnat unumdorligini sezilarli darajada yaxshilash tajribalari mavjud (shu jumladan hamkor rahbarlar bilan ishlash orqali - UK misoli). Aksincha, O'zbekistonda mehnat unumdorligini o'stirish yo'llari sifatida inson kapitalini rivojlantirish, malakali kadrlar tayyorlash, ishlab chiqarish tizimlariga innovatsiyalar joriy etish va qiymat zanjirlarini shakllantirish muhim strategiyalar sirasiga mansubdir[10]. Shu bilan birga, mamlakatda ishchi kuchining deyarli yarmi — taxminan 35–50 foiz atrofida — norasmiy sektorda band bo'lib, bu statistikani aniqlashtirish va mehnat siyosatini evidence-based tarzda qurish uchun qiyinchiliklar tug'diradi [11]. Xorijiy tajribaga tayanib, O'zbekistonda mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishda zamonaviy metodlarni - masalan, mehnat unumdorligini indekslash, Total factor productivity (TFP), malaka va texnologiyaga asoslangan indikatorlarni qo'llash, shuningdek, inklyuziv yondashuvni tatbiq etish muhimdir. Bu yondashuvlar mamlakat iqtisodiyotining raqobatbardoshligini oshirib, barqaror ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishni ta'minlashga xizmat qiladi.

Mehnat ko'rsatkichlari tahlili xorijiy mamlakatlarda samaradorlikni oshirish va iqtisodiyotni raqobatbardosh qilishning eng muhim vositalaridan

biri sifatida keng qo'llaniladi. Masalan, Germaniya, Yaponiya, AQSh va Janubiy Koreyada mehnat unumdorligini tahlil qilishda innovatsion metodlar, zamonaviy texnologiyalar va statistik yondashuvlardan foydalaniladi. Bu mamlakatlarda xodimlarning ishlab chiqarish samaradorligi, mehnat unumdorligiga ta'sir qiluvchi ichki va tashqi omillar, motivatsiya va mehnat sharoitlari muntazam ravishda o'rganilib, davlat siyosatida hamda korxona boshqaruvida qo'llanadi. Ayniqsa, Germaniyada "Industrie 4.0" konsepsiyasi asosida mehnat jarayonlari avtomatlashtirilgan holda kuzatilib, natijalar raqamli platformalar orqali tahlil qilinmoqda. Yaponiyada esa "kaizen" tamoyillari asosida ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish jarayonlari doimiy takomillashtirilib, mehnat unumdorligini oshirishga erishilmoqda. AQShda xodimlar samaradorligi ko'rsatkichlari korxona daromadi, mehnat bozoridagi talab va raqobat sharoitlari bilan bog'lab o'rganiladi, bu esa kadrlar siyosatini optimallashtirishga xizmat qiladi. Respublikamizda esa mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilish jarayoni hali to'liq zamonaviy darajada emas, ko'p hollarda statistik ma'lumotlarning sifat va aniqligi yetarli emas, xodimlarning motivatsiyasi past, texnologik modernizatsiya sekin amalga oshmoqda, ish samaradorligini o'lchashda an'anaviy usullar ko'proq qo'llanilmoqda. Muammolardan yana biri – korxonalarda inson resurslarini boshqarish bo'yicha ilg'or xorijiy tajribalarning yetarli darajada joriy qilinmaganligi, mehnat unumdorligini oshirishga qaratilgan innovatsion yondashuvlarning sustligi. Bundan tashqari, ayrim sohalarda kadrlarning malaka darajasi yetarli emasligi ham umumiy samaradorlikka salbiy ta'sir ko'rsatmoqda. Shuningdek, ish o'rinlarida mehnatni rag'batlantirish tizimi ko'proq moddiy omillarga asoslangan, holbuki rivojlangan mamlakatlarda moddiy va nomoddiy rag'batlantirish uyg'un holda qo'llaniladi. Shu sababli xorijiy tajribadan o'rnak olib, respublikamizda mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishda bir necha jihatlarni kuchaytirish zarur: birinchidan, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish korxonalarida zamonaviy raqamli monitoring tizimlarini joriy etish; ikkinchidan, mehnat unumdorligini oshirish uchun xodimlarni doimiy ravishda qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimini rivojlantirish; uchinchidan, rag'batlantirish mexanizmlarini diversifikatsiya qilish, ya'ni moddiy mukofotlar bilan bir qatorda nomoddiy rag'batlarni ham kengaytirish; to'rtinchidan, korxonalarda inson resurslarini boshqarishda xorijiy ilg'or tajribalarni moslashtirish; beshinchidan, mehnat unumdorligi bo'yicha tahlillarni davlat siyosati va strategik rejalashtirishda asosiy ko'rsatkichlardan biri sifatida belgilash. Shuningdek, xorijiy tajribadan olingan eng samarali yondashuv – bu mehnat unumdorligini faqat natija orqali

emas, balki jarayon samaradorligi, innovatsiyalarni qo'llash, inson kapitaliga sarmoya kiritish orqali ham o'lchashdir. Agar bu yo'nalishlar respublikamizda keng qo'llanilsa, nafaqat korxonalar daromadliligi, balki umumiy iqtisodiy taraqqiyot, mehnat bozorining raqobatbardoshligi ham sezilarli darajada oshadi.

1-jadval

Mehnat ko'rsatkichlari tahlilini xorijiy tajriba va O'zbekistonda qo'llash jihatlari

Mamlakat / Yondashuv	Asosiy xususiyatlar	O'zbekiston uchun olinadigan jihatlari
Germaniya (Industrie 4.0)	Raqamli texnologiyalar orqali real vaqt monitoringi, ishlab chiqarish samaradorligini avtomatlashtirilgan tizimlarda kuzatish	Korxonalarda raqamli mehnat kuzatuv tizimlarini joriy etish, aniq statistikani tezkor olish
Yaponiya (Kaizen tamoyili)	Xodimlarning doimiy takomillashuvi, sifat doiralari (quality circles) orqali jarayonlarni samarali qilish	Ish jarayonlarini bosqichma-bosqich takomillashtirish, xodimlarni tashabbuskorlikka o'rgatish
AQSh (Performance Management)	Mehnat samaradorligi ko'rsatkichlari korxona daromadi, innovatsiya va bozor raqobati bilan bog'liq holda o'lchanadi	Ishchi samaradorligini korxona natijalariga bog'lash, kadr siyosatini bozor talablari asosida moslashtirish
Janubiy Koreya (HRD – Human Resource Development)	Kadrlarni uzluksiz o'qitish va qayta tayyorlash, zamonaviy texnologiyalarni tez joriy etish	Xodimlar malakasini uzluksiz oshirish, ta'lim va ishlab chiqarish integratsiyasini kuchaytirish
Skandinaviya davlatlari (Work-life balance modeli)	Mehnat unumdorligini oshirishda sog'lom muhit, moslashuvchan ish vaqti, gender tengligi ta'minlanadi	Moslashuvchan ish grafigi va ijtimoiy qo'llab-quvvatlash tizimini kuchaytirish
Xitoy (Mass production + innovation)	Mehnat samaradorligi katta hajmli ishlab chiqarish va davlat strategiyasi bilan qo'llab-quvvatlanadi	Davlat siyosatini ishlab chiqarish samaradorligi bilan uyg'unlashtirish, milliy innovatsion dasturlarni kengaytirish

Изоҳ: Муаллиф тадқиқотлари асосида шакллантирилган

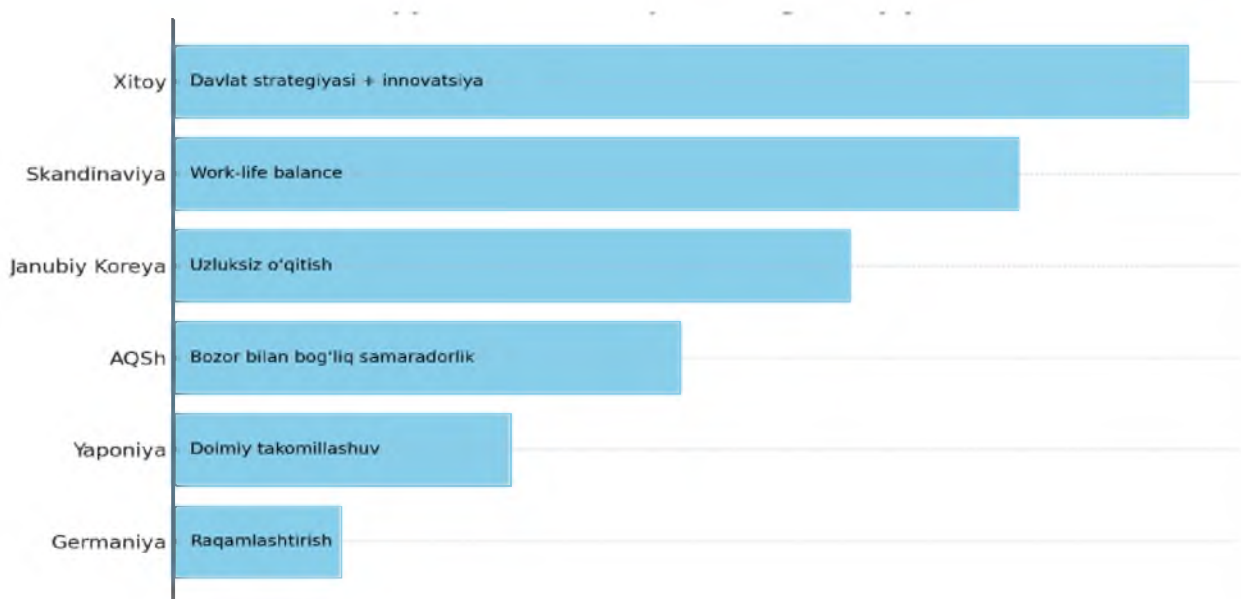
O'zbekistonda mehnat unumdorligini faqat ishchi soni va ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi bilan o'lchashdan chiqish, jarayon samaradorligi va innovatsion faoliyatni ham baholash zarur. Xorij tajribasidan raqamlashtirish, inson kapitaliga investitsiya, nomoddiy rag'batlar, moslashuvchan ish tizimi kabi jihatlari samarali natija berishi mumkin. Har bir xorijiy tajriba to'liq emas, balki moslashtirilgan holda qabul qilinishi kerak.

Hozirgi vaqtda kompaniyaning moliyaviy ko'rsatkichlarini yaxshilashning sharti kompaniyaning yuqori rahbariyatining umumiy maqsadlarga erishishga, ularning ijtimoiy-iqtisodiy holati va natijalaridan qoniqishni ta'minlashga qaratilgan yaxshi muvofiqlashtirilgan ishlashga qodir samarali jamoani shakllantirish qobiliyatidir. ishchi kuchining barcha a'zolarining ishi, shuningdek, tashqi manfaatdor tomonlar bilan o'zaro aloqalar bilan bog'liq tranzaksiya xarajatlarini minimallashtirish [2].

Zamonaviy sharoitda tashqi muhit dinamik ravishda o'zgarib borayotganligi sababli va ko'pincha uning o'zgarishlarini oldindan aytib bo'lmaydi (koronavirus pandemiyasi bunga misol bo'la oladi), kompaniyalar o'zgaruvchan sharoitlarga zudlik bilan javob berishga tayyor bo'lishi kerak. yangi iqtisodiy haqiqat. Bu shuni anglatadiki, bunday sharoitda inson kapitali, uning sifati, ya'ni kadrlarning ta'lim darajasi, tayyorgarligi va malakasi, uning o'rganish qobiliyati va mavjud bilimlarni kengaytirish va yangi, ko'pincha oldingilariga aloqador bo'lmagan qobiliyatlari, mehnat unumdorligi, o'zgarishga psixologik tayyorlik, kasbiy harakatchanlik, katta hajmdagi ma'lumotlarni tezda o'zlashtirish qobiliyatining o'sishining eng muhim zaxirasiga aylanadi.

Xorijiy amaliyotda ishchilarning mehnat unumdorligini o'lchash metodologiyasi uchta asosiy maqsadni ko'zlashi mumkin:

- korxonani raqobatchilar bilan solishtirish;
- kompaniya xodimlari va uning tarkibiy bo'linmalari ish samaradorligini oshirishni ta'minlash;
- ishlab chiqarish jarayonida ishtirok etuvchi turli xil resurslardan foydalanish samaradorligini tahlil qilish.



1-rasm. Xorijiy mamlakatlar tajribasining asosiy yo'nalishlari

Manba: Muallif tadqiqotlari asosida shakllantirilgan

Xo'jalik yurituvchi sub'ektlarda mehnat samaradorligi o'zgarishiga ta'sir qiluvchi omillarni to'g'ri aniqlash va ularni tahlil qilish - korxona iqtisodiy barqarorligi, samarali boshqaruv va raqobatbardosh rivojlanishning kafolatidir. Shu bois, bu jarayon ilmiy asoslangan usullar, amaliy kuzatuvlar va tizimli yondashuv asosida olib borilishi zarur.

Globallashgan dunyoda iqtisodiyotlarning o'zaro bog'liqligi mehnat samaradorligiga ta'sir qilishi mumkin. Baldvin (2016) tomonidan tahlil qilingan xalqaro savdo shakllaridagi o'zgarishlar iqtisodiy subyektlarda bandlik va samaradorlikning o'zgarishiga olib kelishi mumkin [3].

Yuqoridagi rasm xorijiy mamlakatlarning mehnat ko'rsatkichlari tahlilida turlicha yondashuvlarini ko'rsatadi: Germaniya raqamlashtirish va "Industrie 4.0" orqali real vaqt monitoringini yo'lga qo'ygan bo'lsa, Yaponiya "kaizen" tamoyiliga asoslanib doimiy takomillashuvga urg'u beradi, AQSh samaradorlikni korxona daromadi va bozor natijalari bilan bog'laydi, Janubiy Koreya inson resurslarini rivojlantirishda uzluksiz o'qitish va malaka oshirishni asosiy vosita deb biladi, Skandinaviya davlatlari esa work-life balance, moslashuvchan ish vaqti va ijtimoiy himoya orqali yuqori samaradorlikka erishadi, Xitoy esa mass production bilan birga davlat strategiyasi va innovatsiyani uyg'unlashtiradi; bu tajribalar ichida O'zbekiston uchun raqamlashtirishni joriy etish, xodimlarni muntazam qayta tayyorlash, moslashuvchan ish tartibini kuchaytirish va innovatsiyani davlat siyosati bilan integratsiya qilish eng ustuvor yo'nalishlar sifatida ahamiyatlidir.

Xulosa va takliflar.

Mehnat ko'rsatkichlari tahlili samaradorlikni oshirishda faqat iqtisodiy natijalarni emas, balki jarayonning o'zini ham baholashni talab qiladi. Xorij tajribasi shuni ko'rsatadiki, ishlab chiqarish samaradorligi faqat ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi bilan emas, balki innovatsiyalarni joriy qilish darajasi, inson kapitaliga qilingan sarmoya va ijtimoiy-iqtisodiy barqarorlik bilan ham chambarchas bog'liq. Shu nuqtai nazardan, O'zbekiston sharoitida ham mehnat ko'rsatkichlari tahlilida kengroq indikatorlardan foydalanish zarur.

Xodimlarning malakasini oshirish va ularga zamonaviy kompetensiyalarni singdirish samaradorlikning asosiy drayveri hisoblanadi. Janubiy Koreya va Yaponiya misolida ko'rish mumkinki, inson resurslariga muntazam investitsiya qilish, uzluksiz o'qitish tizimini shakllantirish va xodimlarning tashabbuskorligini rag'batlantirish nafaqat ishlab chiqarish unumdorligini oshiradi, balki korxonalarni raqobatbardosh qilishda ham muhim rol o'ynaydi. Respublikamiz uchun bu tajriba kadrlar siyosatini yangi bosqichga olib chiqishda asos bo'la oladi.

Mehnat samaradorligini oshirishda ijtimoiy muhitning ahamiyati ham alohida e'tiborga molikdir. Skandinaviya davlatlari tajribasi shuni ko'rsatadiki, ish va shaxsiy hayot muvozanati ta'minlangan joyda xodimlarning motivatsiyasi, sog'lomligi va ijodkorligi yuqori bo'ladi. O'zbekistonda ham mehnat unumdorligini oshirish uchun faqat moddiy rag'batlantirish bilan cheklanmasdan, balki moslashuvchan ish grafigi, gender tengligi va sog'lom mehnat sharoitlari kabi omillarni joriy qilish dolzarbdir.

Davlat siyosati va korxona strategiyasi uyg'unlashganda, mehnat samaradorligi ko'lamli natijalar beradi. Xitoy tajribasi bunga yorqin misoldir, chunki u yirik ishlab chiqarishni innovatsiya va davlat dasturlari bilan uyg'unlashtira oldi. O'zbekiston uchun ham mehnat ko'rsatkichlari tahlilini nafaqat korxona darajasida, balki milliy darajadagi iqtisodiy rejalashtirishning ajralmas qismi sifatida shakllantirish muhimdir. Bu yondashuv barqaror iqtisodiy o'sishni ta'minlash va xalqaro raqobatda mustahkam o'rinni egallashga xizmat qiladi.

Adabiyotlar ro'yxati

1. *The International Labour Organization (ILO) publishes several key reports in 2024. "World Employment and Social Outlook: Trends 2024". <https://www.ilo.org/>*
2. Sink, D.S. *Performance Management: Planning, Measuring and Evaluating, Controlling and Improving.* - M., 2012.
3. Baldwin, Richard. (2016). "The World Trade Organization and the Future of Multilateralism." *Journal of Economic Perspectives*, 30 (1): 95-116.
4. To'rayev A.N. Ichki audit. (Darslik). – T.: «Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi» 2023, 380. B. 321-323.
5. Abduqahhor Oripov Moliyaviy hisobotlarda xalqaro standartlarning ahamiyati. Tashkent: O'zbekiston Iqtisodiyot Instituti Nashriyoti, 2020. pp. 34-56.
6. Usmon Xudoyberganov O'zbekistonda moliyaviy hisobot standartlarini rivojlantirish yo'nalishlari. *Journal of Uzbekistan Economics*, 2019, Issue 4, pp. 45-67.
7. Ziyoda Karimova Xalqaro moliyaviy standartlar va kadrlar tayyorlash masalalari. Tashkent: Iqtisodiyot Nashriyoti, 2021. pp. 72-88.
8. Ravshan Usmonov Xalqaro standartlar va iqtisodiy samaradorlik. *Economic Review of Uzbekistan*, 2022, Vol. 3(2), pp. 55-74.
9. https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-productivity?utm_source
10. https://www.uzembassy.uk/news/968?utm_source
11. https://cabar.asia/en/labour-and-informality-in-uzbekistan-policy-analysis?utm_source
12. https://www.oecd.org/en/publications/2001/07/measuring-productivity-oecd-manual_g1gh2484.html?utm_source

DEMOGRAFIYA VA MEHNAT BOZORI

BOSH MUHARRIR:

Umurzoqov Bahodir Xamidovich

MUHARRIR:

Bahriddinova Muazzam Azam qizi

