

YASHIL

IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

GREEN ECONOMY AND DEVELOPMENT

Social, Economic, Technological, Scientific and Popular Science Journal

2026-YIL / SENTABR /
9-SON, II-QISM

Google
scholar

RePEc
RESEARCH PAPERS
IN ECONOMICS



ISSN: 2992-8982

<https://yashil-iqtisodiyot-taraqqiyot.uz/>



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Bosh muharrir:

Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich

*Elektron nashr. 2026-yil, sentabr.
II-qism*

Bosh muharrir o'rinbosari:

Karimov Norboy G'aniyevich

Muharrir:

Qurbonov Sherzod Ismatillayevich

Tahrir hay'ati:

Salimov Oqil Umrzoqovich, O'zbekiston Fanlar akademiyasi akademigi
Abduraxmanov Kalandar Xodjayevich, O'zbekiston Fanlar akademiyasi akademigi
Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich, texnika fanlari doktori (DSc), professor
Rae Kvon Chung, Janubiy Koreya, TDIU faxriy professori, "Nobel" mukofoti laureati
Osman Mesten, Turkiya parlamenti a'zosi, Turkiya – O'zbekiston do'stlik jamiyati rahbari
Axmedov Durbek Kudratillayevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Axmedov Sayfullo Normatovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Kalonov Muxiddin Baxritdinovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Siddiqova Sadoqat G'afforovna, pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
Xudoyqulov Sadirdin Karimovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Maxmudov Nosir, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Yuldashev Mutallib Ibragimovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Samadov Asqarjon Nishonovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, professor
Slizovskiy Dimitriy Yegorovich, texnika fanlari doktori (DSc), professor
Mustafakulov Sherzod Igamberdiyevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Axmedov Ikrom Akramovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Eshtayev Alisher Abdug'aniyevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Xajiyev Baxtiyor Dushaboyevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Hakimov Nazar Hakimovich, falsafa fanlari doktori (DSc), professor
Musayeva Shoiraz Azimovna, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), professor
Ali Konak (Ali Ko'nak), iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor (Turkiya)
Cham Tat Huei, falsafa fanlari doktori (PhD), professor (Malayziya)
Foziljonov Ibrohimjon Sotvoldixo'ja o'g'li, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dots.
Faxridinov Zafarjon Faxridin o'g'li, O'zb. Res. Bosh prokuraturasi HIJQKD boshqarma boshlig'i
Utayev Uktam Choriyevich, Anijon viloyati prokurorining o'rinbosari
Ochilov Farkhod, O'zb. Res. Bosh prokuraturasi IJQK Departamentining Namangan viloyati boshqarmasi boshlig'i
Buzrukhonov Sarvarxon Munavvarxonovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent
Axmedov Javohir Jamolovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
Toxirov Jaloliddin Ochil o'g'li, texnika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), katta o'qituvchi
Bobobekov Ergash Abdumalikovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), v.b. dots.
Djudi Smetana, pedagogika fanlari nomzodi, dotsent (AQSH)
Krissi Lyuis, pedagogika fanlari nomzodi, dotsent (AQSH)
Glazova Marina Viktorovna, Iqtisodiyot fanlari doktori (Moskva)
Nosirova Nargiza Jamoliddin qizi, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent
Sevil Piriyeva Karaman, falsafa fanlari doktori (PhD) (Turkiya)
Mirzaliyev Sanjar Makhamatjon o'g'li, TDIU ITI departamenti rahbari
Ochilov Bobur Baxtiyor o'g'li, TDIU katta o'qituvchisi
Golisheva Yelena Vyacheslavovna, Iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent.
Abdukarimova Dinara Rustamxanovna, bank-moliya akademiyasi professori, DSc., professor.
Ikramov Murod Akramovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Nazarova Ra'no Rustamovna, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Editorial board:

Salimov Okil Umrzokovich, Academician of the Academy of Sciences of Uzbekistan
Abdurakhmanov Kalandar Khodjayevich, Academician of the Academy of Sciences of Uzbekistan
Sharipov Kongirاتبay Avezimbetovich, Doctor of Technical Sciences (DSc), Professor
Rae Kwon Chung, South Korea, Honorary Professor at TSUE, Nobel Prize Laureate
Osman Mesten, Member of the Turkish Parliament, Head of the Turkey–Uzbekistan Friendship Society
Akhmedov Durbek Kudratillayevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Akhmedov Sayfullo Normatovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Abdurakhmanova Gulnora Kalandarovna, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Kalonov Mukhiddin Bakhridinovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Siddikova Sadokat Gafforovna, Doctor of Philosophy (PhD) in Pedagogical Sciences
Khudoykulov Sadirdin Karimovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Makhmudov Nosir, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Yuldashev Mutallib Ibragimovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Samadov Askarjon Nishonovich, Candidate of Economic Sciences, Professor
Slizovskiy Dmitriy Yegorovich, Doctor of Technical Sciences (DSc), Professor
Mustafakulov Sherzod Igamberdiyevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Akhmedov Ikrom Akramovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Eshtayev Alisher Abduganiyevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Khajiyev Bakhtiyor Dushaboyevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Khakimov Nazar Khakimovich, Doctor of Philosophy (DSc), Professor
Musayeva Shoira Azimovna, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Professor
Ali Konak, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor (Turkey)
Cham Tat Huei, Doctor of Philosophy (PhD), Professor (Malaysia)
Foziljonov Ibrokhimjon Sotvoldikhoja ugli, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Associate Professor
Fakhridinov Zafarjon Fakhridin ogli, Head of the DCEC under the Prosecutor General's Office of the Rep. of Uzb.
Utayev Uktam Choriyevich, Deputy Prosecutor of Anijan Region
Ochilov Farkhod, Head of the Namangan Regional Department of the Department of Internal Affairs of Rep. of Uzb.
Buzrukkhonov Sarvarkhon Munavvarkhonovich, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Akhmedov Javokhir Jamolovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences
Tokhirov Jaloliddin Ochil ugli, Doctor of Philosophy (PhD) in Technical Sciences, Senior Lecturer
Bobobekov Ergash Abdumalikovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Acting Associate Professor
Judi Smetana, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor (USA)
Chrissy Lewis, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor (USA)
Glazova Marina Victorovna, Doctor of Sciences in Economics (Moscow)
Nosirova Nargiza Jamoliddin kizi, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Associate Professor
Sevil Piriyea Karaman, Doctor of Philosophy (PhD) (Turkey)
Mirzaliyev Sanjar Makhamatjon ugli, Head of the Department of Scientific Research and Innovations, TSUE
Ochilov Bobur Bakhtiyor ugli, Senior lecturer at TSUI
Golisheva Yelena Vyacheslavovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor.
Abdulkarimova Dinara Rustamkhanovna, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Ikramov Murod Akramovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Nazarova Ra'no Rustamovna, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor

Ekspertlar kengashi:

Berkinov Bazarbay, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Po'latov Baxtiyor Alimovich, texnika fanlari doktori (DSc), professor
Aliyev Bekdavat Aliyevich, falsafa fanlari doktori (DSc), professor
Isakov Janabay Yakubbayevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Xalikov Suyun Ravshanovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent
Rustamov Ilhomiddin, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent
Hakimov Ziyodulla Ahmadovich, iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent
Kamilova Iroda Xusniddinovna, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
G'afurov Doniyor Orifovich, pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
Fayziyev Oybek Raximovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent
Tuxtabayev Jamshid Sharafetdinovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent
Xamidova Faridaxon Abdulkarim qizi, iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent
Yaxshiboyeva Laylo Abdisattorovna, katta o'qituvchi
Babayeva Zuhra Yuldashevna, mustaqil tadqiqotchi
Komilova Nilufar Karshiboyevna, Geografiya fanlari doktori, professori
Umirzoqov Ja'sur Artiqboy o'g'li, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), dotsent
Zebo Kuldasheva, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), dotsent

Board of Experts:

Berkinov Bazarbay, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Pulatov Bakhtiyor Alimovich, Doctor of Technical Sciences (DSc), Professor
Aliyev Bekdavat Aliyevich, Doctor of Philosophy (DSc), Professor
Isakov Janabay Yakubbayevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Khalikov Suyun Ravshanovich, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Rustamov Ilhomiddin, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Khakimov Ziyodulla Akhmadovich, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor
Kamilova Iroda Xusniddinovna, Doctor of Philosophy (PhD) in Economics
Gafurov Doniyor Orifovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Pedagogy
Fayziyev Oybek Raximovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economics, Associate Professor
Tukhtabayev Jamshid Sharafetdinovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economics, Associate Professor
Khamidova Faridaxon Abdulkarimovna, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor
Yakhshiboyeva Laylo Abdisattorovna, Senior Lecturer
Babayeva Zuhra Yuldashevna, Independent Researcher
Komilova Nilufar Karshiboyevna, Doctor of Geographical Sciences, Professor
Umirzokov Jasur Artiqboy ugli, Doctor of Economic Sciences (DSc), Associate Professor
Zebo Kuldasheva, Doctor of Economic Sciences (DSc), Associate Professor

- 08.00.01 Iqtisodiyot nazariyasi
- 08.00.02 Makroiqtisodiyot
- 08.00.03 Sanoat iqtisodiyoti
- 08.00.04 Qishloq xo'jaligi iqtisodiyoti
- 08.00.05 Xizmat ko'rsatish tarmoqlari iqtisodiyoti
- 08.00.06 Ekonometrika va statistika
- 08.00.07 Moliya, pul muomalasi va kredit
- 08.00.08 Buxgalteriya hisobi, iqtisodiy tahlil va audit
- 08.00.09 Jahon iqtisodiyoti
- 08.00.10 Demografiya. Mehnat iqtisodiyoti
- 08.00.11 Marketing
- 08.00.12 Mintaqaviy iqtisodiyot
- 08.00.13 Menejment
- 08.00.14 Iqtisodiyotda axborot tizimlari va texnologiyalari
- 08.00.15 Tadbirkorlik va kichik biznes iqtisodiyoti
- 08.00.16 Raqamli iqtisodiyot va xalqaro raqamli integratsiya
- 08.00.17 Turizm va mehmonxona faoliyati

Muassis: "Ma'rifat-print-media" MChJ

Hamkorlarimiz: Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti,
O'zbekiston Respublikasi Bosh prokuraturasi huzuridagi Iqtisodiy
jinoyatlarga qarshi kurashish departamenti

Jurnalning ilmiyligi:

“Yashil” iqtisodiyot va
taraqqiyot” jurnali

O'zbekiston Respublikasi
Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar
vazirligi huzuridagi Oliy
attestatsiya komissiyasi
rayosatining
2023-yil 1-apreldagi
336/3-sonli qarori bilan
ro'yxatdan o'tkazilgan.



MUNDARIJA

TIJORAT BANKLARIDA KREDIT RISKLARINI BAHOLASH VA MUAMMOLI KREDITLARNI BARVAQT ANIQLASHNING SUN'YI INTELLEKTGA ASOSLANGAN MENEJMENT MODELINI TAKOMILLASHTIRISHNING NAZARIY ASOSLARI	14
Alovuddin Jamolov	
YASHIL TRANSPORT: BARQAROR RIVOJLANISH UCHUN IMKONIYAT VA ISTIQBOLLAR.....	19
Quliyev Begimqul Melikovich	
SAMARQAND VILOYATIDA MAHALLIY BUDJETLARDAN FOYDALANISH ISTIQBOLLARI	25
Uzakova Kamola Bexzodovna	
O'ZBEKISTONDA EKOTURIZMNI RIVOJLANTIRISHNING ZAMONAVIY TENDENSIYALARI VA ISTIQBOLLARI	31
Xolmurodova Moxichehra Dilmurodovna	
THE IMPACT OF FOREIGN DIRECT INVESTMENT ON ECONOMIC GROWTH IN UZBEKISTAN: EVIDENCE FROM AN ARDL BOUNDS TESTING APPROACH (2000–2024)	36
Ortikov Olloberdi Muzaffar o'g'li	
Rajabova Malika	
O'ZBEKISTONDA KICHIK BIZNESNI RIVOJLANTIRISH MUAMMOLARI VA ULARNI BARTARAF ETISH MEXANIZMLARI	44
Rustamova Dildora Jamshid qizi	
THIS STUDY EXAMINES BEIJING'S EXPERIENCE IN PROMOTING CROSS-BORDER E-COMMERCE IN TASHKENT FROM THE PERSPECTIVE OF REGIONAL COOPERATION	50
Wang Jiahao	
DORI VOSITALARIGA OID AXBOROTLARNI BUXGALTERIYA HISOBI VA HISOBOTLARIDA AKS ETTIRISH USLUBIYATINI TAKOMILLASHTIRISH	58
Yodgorov Xushvakt Mansurovich	
AGROSANOAT MAJMUINI MOLIVAVIY QO'LLAB-QUVVATLASHDA JAMLANMA DARAJA VA KANALLARARO TAKRORLANISHNI O'LCHASH METODIKASI: «YASHIL» YO'NALISHLAR MISOLIDA	63
Xudaynazarov Bekzod Akramovich	
ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА АКТИВОВ И СТАБИЛЬНОСТИ КРЕДИТНОГО ПОРТФЕЛЯ В КОММЕРЧЕСКИХ БАНКАХ	69
Баймуратова Зина Акилбековна	
O'ZBEKISTONDA INVESTITSIYAVIY MUHITNI YANADA RIVOJLANTIRISH VA INFLYATSIYANING SALBIY OQIBATLARINI KAMAYTIRISH YO'NALISHLARI	75
Niyozov Asad Qosimovich	
YASHIRIN IQTISODIYOTNING NAZARIY EVOLYUTSIYASI VA UNI BAHOLASHNING ZAMONAVIY ILMIY YONDASHUVLARI	80
Afenov Nursultan Nugmatillayevich	
ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND COMPETITIVE ADVANTAGE IN HIGHER EDUCATION: OPPORTUNITIES AND CHALLENGES.....	86
Boynazarova Iroda Mahmud qizi	
GREEN BONDS IN UZBEKISTAN: OPPORTUNITIES, INSTITUTIONAL DEVELOPMENT AND BARRIERS TO SUSTAINABLE FINANCE	92
Umarova Zulaykho Tursunovna	
YASHIL INVESTITSIYALARNI JALB QILISH ORQALI BARQAROR IQTISODIY O'SISHNI TA'MINLASH MEXANIZMLARI	97
Teshayev Zafarbek Zokirovich	



RAHBARLIK LAVOZIMLARIDA XOTIN-QIZLAR ULUSHI VA MAVJUD STROTEPLAR TAHLILI	103
Abduraxmonova Feruzabonu Abduraxmon qizi	



RAHBARLIK LAVOZIMLARIDA XOTIN-QIZLAR ULUSHI VA MAVJUD STROTEPLAR TAHLILI

Abduraxmonova Feruzabonu Abduraxmon qizi
O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi
Davlat siyosati va boshqaruvi akademiyasi mustaqil izlanuvchisi
ORCID: 0009-0003-8755-8575
E-mail: feruzbonu199120@gmail.com

Annotatsiya: Globallashuv va institutsional o'zgarishlar kechayotgan hozirgi davrda inson kapitalidan oqilona foydalanish davlat boshqaruvi samaradorligini yuksaltirish, barqaror taraqqiyotni ta'minlash hamda ijtimoiy-siyosiy barqarorlikni mustahkamlashning muhim omiliga aylanmoqda. Bu jarayonda xotin-qizlar jamiyatning katta ijtimoiy-demografik guruhini tashkil etib, iqtisodiy faoliyat bilan bir qatorda boshqaruv salohiyatining ham strategik manbai hisoblanadi.

Maqolada mamlakatimizdagi davlat organlarida xotin-qizlarning rahbarlik vakilligi va karyera to'siqlari tahlil qilinadi. Tadqiqot 2026-yil 16-iyul holatiga oid 20 ta vazirlik, 12 ta qo'mita va 28 ta agentlik jamlanmasi, Sport vazirligi tuzilmalaridagi 509 nafar xodim hamda so'rovnoma natijalariga asoslangan. Tadqiqot natijalariga ko'ra, xotin-qizlarning yuqori rahbarlik organlaridagi mavjud vakillik darajasi, shaffof tanlov mexanizmlari, mentorlik tizimi, kadrlar zaxirasi monitoringi va moslashuvchan kasbiy rivojlanish mexanizmlarini takomillashtirish bo'yicha takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: Davlat fuqarolik xizmati, davlat boshqaruvi, xotin-qizlar rahbarligi, gender tenglik, boshqaruv karyerasi, vertikal segregatsiya, gender stereotiplari, kadrlar zaxirasi, institutsional qamrov.

Аннотация: В условиях современной глобализации и институциональных преобразований рациональное использование человеческого капитала становится важным фактором повышения эффективности государственного управления, обеспечения устойчивого развития и укрепления социально-политической стабильности. В данном процессе женщины, представляя значительную социально-демографическую группу общества, наряду с экономической активностью выступают стратегическим источником управленческого потенциала.

В статье анализируются представленность женщин на руководящих должностях в государственных органах страны и основные барьеры их карьерного продвижения. Исследование основано на данных по состоянию на 16 июля 2026 года, охватывающих 20 министерств, 12 комитетов и 28 агентств, сведения о 509 сотрудниках структур Министерства спорта, а также результаты анкетного опроса. По результатам исследования разработаны предложения по совершенствованию представительства женщин в высших руководящих органах, обеспечению прозрачности конкурсных процедур, развитию системы наставничества, мониторингу кадрового резерва и внедрению гибких механизмов профессионального развития.

Ключевые слова: Государственная гражданская служба, государственное управление, женское лидерство, гендерное равенство, управленческая карьера, вертикальная сегрегация, гендерные стереотипы, кадровый резерв, институциональная представленность.

Abstract: In the context of globalization and ongoing institutional transformations, the rational use of human capital is becoming an important factor in improving the efficiency of public administration, ensuring sustainable development, and strengthening socio-political stability. In this process, women, who constitute a significant socio-demographic group of society, represent a strategic source of managerial potential alongside their participation in economic activities.

The article analyzes the representation of women in leadership positions within public authorities in the country and the barriers to their career advancement. The study is based on data as of July 16, 2026, covering 20 ministries, 12 committees, and 28 agencies, information on 509 employees within the structures of the Ministry of Sports, as well as survey results. Based on the findings, recommendations are proposed to improve women's representation in senior leadership bodies, ensure transparent selection procedures, develop mentoring systems, monitor the talent pool, and introduce flexible mechanisms for professional development.

Keywords: Civil service, public administration, women's leadership, gender equality, managerial career, vertical segregation, gender stereotypes, talent pool, institutional representation.



KIRISH

Davlat boshqaruvida xotin-qizlarning rahbarlik lavozimlaridagi vakilligini kengaytirish mavjud kadrlar salohiyatidan samarali foydalanishning muhim yo'nalishlaridan biridir. Umumiy bandlik ko'rsatkichlari xotin-qizlarning strategik qarorlar qabul qilish jarayonidagi ishtirokini to'liq ifodalamasligi sababli, xodimlar, boshqaruv lavozimlari hamda yuqori rahbariyat tarkibidagi vakillik darajasini alohida baholash maqsadga muvofiq. Bu borada O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 7-martdagi PF-87-son Farmoni 10-bandida "barcha davlat organlari va tashkilotlari, ustav kapitalida davlat ulushi 50 foiz va undan ortiq bo'lgan tashkilotlar hamda ularning tizimidagi tashkilotlar rahbarlarining kamida 1 nafar o'rinbosarini xotin-qizlar orasidan tayinlash. Bunda, mazkur talab tegishli tashkilot rahbari xotin-qizlar orasidan tayinlanganda yoki unda faqat bir nafar o'rinbosar bo'lgan taqdirda majburiy hisoblanmaydi" [1] deb belgilangan. Mazkur me'yor xotin-qizlarning rahbarlik lavozimlaridagi vakilligini tashkilotlarning boshqaruv tuzilmasi bilan uyg'un holda baholash zarurligini ko'rsatadi.

Turli mamlakatlar tajribasida xotin-qizlarning qaror qabul qilish jarayonlaridagi ishtirokini yanada rivojlantirish, ularning rahbarlik lavozimlariga professional o'sishi uchun qulay institutsional sharoitlarni shakllantirish hamda teng imkoniyatlarni kengaytirishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Shu nuqtayi nazardan, mazkur maqolada davlat organlari tizimida xotin-qizlarning rahbarlik lavozimlaridagi vakillik darajasini tahlil qilish, mavjud tafovutlarni aniqlash hamda ularning kasbiy va lavozim o'sishiga ta'sir etuvchi omillar bo'yicha respondentlar fikrlarini o'rganishga e'tibor qaratilgan.

MAVZUGA OID ADABIYOTLAR SHARHI

Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkiloti — OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) ma'lumotlarida davlat boshqaruvi ierarxiyasida xotin-qizlarning vakilligi darajasida muayyan tafovutlar mavjudligi ko'rinadi. 2025-yilgi "Government at a Glance" hisobotida ayollarning markaziy administratsiyalardagi umumiy ulushi yuqori bo'lishiga qaramay, yuqori boshqaruv lavozimlaridagi o'rtacha ulushi 41,1 foizni tashkil etgani va bu ko'rsatkich ularning umumiy ulushidan 16,6 foiz punktga past ekani qayd etilgan [1]. Mazkur ko'rsatkich davlat xizmatida xotin-qizlar sonining ortishi bilan bir qatorda, ularning yuqori rahbarlik lavozimlaridagi vakilligini rivojlantirish va boshqaruv imkoniyatlarini kengaytirishga ham e'tibor qaratish zarurligini ko'rsatadi.

BMT Taraqqiyot dasturi ko'magida O'zbekistonda gender stereotiplari va ijtimoiy qarashlarning ta'siriga bag'ishlab o'tkazilgan tadqiqotda qonunchilikda tenglik kafolatlari mavjudligi bilan bir qatorda, ayrim norasmiy ijtimoiy me'yorlarning xotin-qizlarning imkoniyatlari va kasbiy tanlovlariga ta'sir ko'rsatishi qayd etiladi. Tadqiqotda stereotiplar ko'pincha bevosita cheklov sifatida emas, balki "oilaga qulay", "ayolga mos", "og'ir mas'uliyatdan asrash" kabi ijobiy mazmundagi paternalistik qarashlar shaklida namoyon bo'lishi ta'kidlangan [2]. Bu holat xotin-qizlarning kasbiy rivojlanishi va rahbarlik salohiyatini qo'llab-quvvatlashda ijtimoiy-madaniy omillarni ham hisobga olish muhimligini ko'rsatadi.

Jahon bankining 2024-yilda O'zbekiston bo'yicha amalga oshirilgan gender baholashida ijtimoiy me'yorlarning xotin-qizlarning iqtisodiy faolligi, kasb tanlovi va jamoat hayotidagi ishtirokiga ta'siri qayd etilgan. Xususan, bola parvarishi hamda ko'p vaqt talab qiladigan uy yumushlarining asosiy qismi ayollar zimmasida bo'lishi ularning vaqt resurslaridan foydalanish imkoniyatlariga ta'sir ko'rsatishi mumkinligi ko'rsatilgan [3]. Shu jihatdan, mehnat va oilaviy majburiyatlar o'rtasidagi muvozanatni qo'llab-quvvatlash xotin-qizlarning kasbiy va boshqaruv faoliyatidagi ishtirokini kengaytirishning muhim omillaridan biri sifatida qaralishi mumkin.

J. Acker nazariyasiga ko'ra, ish o'rinlari, mehnat taqsimoti va tashkiliy qoidalar genderga oid qarash va taxminlarni o'zida aks ettirishi mumkin [4]. Mazkur yondashuv xotin-qizlarning vakilligini faqat individual malaka va kompetensiyalar nuqtayi nazaridan emas, balki tashkiliy muhit va boshqaruv mexanizmlari bilan bog'liq holda ham o'rganish imkonini beradi. Shu asosda, maqolada boshqaruv va texnik lavozimlar, shuningdek, markaziy va hududiy tuzilmalardagi xotin-qizlar vakilligi alohida ko'rsatkichlar asosida tahlil qilinadi.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Tadqiqotda tavsifiy statistik tahlil va qiyoslash usullaridan foydalanildi, davlat organlari rahbariyati, Sport vazirligi xodimlari tarkibi hamda davlat xizmatchilari bo'lgan xotin-qizlar orasida o'tkazilgan so'rovnoma natijalari tahlil qilindi, xotin-qizlar ulushi va ayol rahbar mavjud tashkilotlar qamrovi foizlarda hisoblanib, tashkilotlar, boshqaruv darajalari va xodimlar toifalari bo'yicha solishtirildi.

Tavsifiy statistik tahlil orqali xotin-qizlarning tegishli xodimlar va rahbarlik lavozimlari tarkibidagi ulushi aniqlandi, shuningdek, ayol rahbar mavjud davlat organlari sonining o'rganilgan organlar umumiy soniga nisbati hisoblanib, institutsional qamrov baholandi, qiyosiy tahlilda vazirliklar, qo'mitalar va agentliklar, shuningdek, markaziy va hududiy tuzilmalar hamda boshqaruv va texnik xodimlar toifalari o'rtasidagi farqlar o'rganildi, ulushlar foizlarda, ular o'rtasidagi tafovutlar esa foiz punktlarida ifodalandi.



TAHLIL VA NATILAJAR

“O‘zbekiston – 2030” strategiyasining maqsadli ko‘rsatkichlarida davlat fuqarolik xizmatida xotin-qizlar ulushini 2030-yilga qadar 40 foizga, boshqaruv lavozimlaridagi xotin-qizlar ulushini esa 35 foizga yetkazish belgilangan (1-jadval).¹

1-jadval

O‘zbekiston Respublikasidagi mavjud vazirliklar rahbariyatida xotin-qizlar ulushi

T/r	Vazirlik nomi	Rahbarlik lavozimlari soni	Ayol birinchi rahbar	Ayol o‘rinbosar	Ayollar ulushi, %
1.	Investitsiyalar, sanoat va savdo vazirligi ²	6	0	0	0,0
2.	Iqtisodiyot va moliya vazirligi ³	9	0	1	11,1
3.	Tog‘-kon sanoati va geologiya vazirligi ⁴	4	0	1	25,0
4.	Qurilish va uy-joy kommunal xo‘jaligi vazirligi ⁵	5	0	1	20,0
5.	Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi ⁶	5	0	1	20,0
6.	Oliy ta‘lim, fan va innovatsiyalar vazirligi ⁷	5	0	0	0,0
7.	Maktabgacha va maktab ta‘limi vazirligi ⁸	5	1	1	40,0
8.	Sport vazirligi ⁹	4	0	0	0,0
9.	Qishloq xo‘jaligi vazirligi ¹⁰	5	0	0	0,0
10.	Suv xo‘jaligi vazirligi ¹¹	4	0	0	0,0
11.	Raqamli texnologiyalar vazirligi ¹²	5	0	0	0,0
12.	Adliya vazirligi ¹³	5	0	0	0,0
13.	Transport vazirligi ¹⁴	5	0	0	0,0
14.	Madaniyat vazirligi ¹⁵	4	0	0	0,0
15.	Mudofaa vazirligi ¹⁶	4	0	0	0,0
16.	Energetika vazirligi ¹⁷	4	0	0	0,0
17.	Sog‘liqni saqlash vazirligi ¹⁸	5	0	0	0,0
18.	Tashqi ishlar vazirligi ¹⁹	5	0	0	0,0
19.	Ichki ishlar vazirligi ²⁰	6	0	0	0,0
20.	Favqulodda vaziyatlar vazirligi ²¹	4	0	0	0,0

Manba: O‘zbekiston Respublikasi Hukumat portal va tegishli davlat organlarining rasmiy rahbariyat sahifalari asosida muallif tomonidan tuzildi.

1 “O‘zbekiston – 2030” strategiyasi, 90–91-maqsadli ko‘rsatkichlar. https://president.uz/oz/pages/view/strategy?menu_id=144.

2 Investitsiyalar, sanoat va savdo vazirligi. Rasmiy “Rahbariyat” sahifasi: <https://gov.uz/oz/miit/guides>.

3 Iqtisodiyot va moliya vazirligi. Rasmiy “Rahbariyat” sahifasi: <https://gov.uz/oz/imv/guides>.

4 Tog‘-kon sanoati va geologiya vazirligi. Rasmiy “Rahbariyat” sahifasi: <https://gov.uz/oz/mingeo/guides>.

5 Qurilish va uy-joy kommunal xo‘jaligi vazirligi. Rasmiy “Rahbariyat” sahifasi: <https://gov.uz/oz/mc/guides>.

6 Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi. Rasmiy “Rahbariyat” sahifasi: <https://gov.uz/oz/bv/guides>.

7 Oliy ta‘lim, fan va innovatsiyalar vazirligi. Rasmiy “Rahbariyat” sahifasi: <https://gov.uz/oz/edu/guides>.

8 Maktabgacha va maktab ta‘limi vazirligi. Rasmiy “Rahbariyat” sahifasi: <https://gov.uz/oz/uzedu/guides>.

9 Sport vazirligi. Rasmiy “Rahbariyat” sahifasi: <https://gov.uz/oz/sport/guides>.

10 Qishloq xo‘jaligi vazirligi. Rasmiy “Rahbariyat” sahifasi: <https://gov.uz/oz/agro/guides>.

11 Suv xo‘jaligi vazirligi. Rasmiy “Rahbariyat” sahifasi: <https://gov.uz/oz/suvchi/guides>.

12 Raqamli texnologiyalar vazirligi. Rasmiy “Rahbariyat” sahifasi: <https://gov.uz/oz/digital/guides>.

13 Adliya vazirligi. Rasmiy “Rahbariyat” sahifasi: <https://gov.uz/oz/adliya/guides>.

14 Transport vazirligi. Rasmiy “Rahbariyat” sahifasi: <https://gov.uz/oz/mintrans/guides>.

15 Madaniyat vazirligi. Rasmiy “Rahbariyat” sahifasi: <https://gov.uz/oz/madaniyat/guides>.

16 Mudofaa vazirligi. Rasmiy “Rahbariyat” sahifasi: <https://gov.uz/oz/mudofaa/guides>.

17 Energetika vazirligi. Rasmiy “Rahbariyat” sahifasi: <https://gov.uz/oz/minenergy/guides>.

18 Sog‘liqni saqlash vazirligi. Rasmiy “Rahbariyat” sahifasi: <https://gov.uz/oz/ssv/guides>.

19 Tashqi ishlar vazirligi. Rasmiy “Rahbariyat” sahifasi: <https://gov.uz/oz/mfa/guides>.

20 Ichki ishlar vazirligi. Rasmiy “Rahbariyat” sahifasi: <https://gov.uz/oz/iiv/guides>.

21 Favqulodda vaziyatlar vazirligi. Rasmiy “Rahbariyat” sahifasi: <https://gov.uz/oz/fvv/guides>.



Jadval natijalariga ko'ra, 20 ta vazirlikning 5 tasida kamida bitta xotin-qiz vazir o'rinbosari mavjud bo'lib, institutsional qamrov 25,0 foizni tashkil etmoqda, Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligida ayol vazir hamda ayol vazir o'rinbosari faoliyat yuritadi, Vazirlar korpusida xotin-qiz ulushi 5,0 foizga teng, xotin-qiz vazir o'rinbosarlari Iqtisodiyot va moliya, Tog'-kon sanoati va geologiya, Qurilish va uy-joy kommunal xo'jaligi, Kambag'allikni qisqartirish va bandlik hamda Maktabgacha va maktab ta'limi vazirliklarida qayd etildi.

Mazkur tafovut ilmiy adabiyotlarda "vertikal gender segregatsiyasi" tushunchasi bilan izohlanadi, vertikal segregatsiya bir tashkilot yoki kasbiy sohada ayollar soni yetarli bo'lsa ham, ularning yuqori vakolat, yuqori maosh va strategik resurslarga ega lavozimlarda kam to'planishini anglatadi.

O'zbekiston sharoitida oliy ta'lim tizimida xotin-qizlarning 53 foizlik, siyosiy partiyalarda esa 49 foizlik ishtiroki mamlakatda salmoqli ayol kadrlar bazasi shakllanganini ko'rsatadi. Shu bilan birga, vazirlik darajasidagi 7,7 foizlik ko'rsatkich mavjud inson kapitali salohiyati bilan yuqori rahbarlik lavozimlaridagi vakillik o'rtasida muayyan tafovut mavjudligini ko'rsatadi. Mazkur holat xotin-qizlarning bilim va kasbiy salohiyatini rivojlantirish bilan bir qatorda, ushbu salohiyatdan rahbarlik lavozimlarida samarali foydalanish, kasbiy o'sish va rahbarlikka tayinlash imkoniyatlarini kengaytirishga xizmat qiluvchi mexanizmlarni yanada takomillashtirish muhimligini anglatadi.²²

Davlat qo'mitalarida yuqori rahbarlik lavozimlarining 37 ta band lavozimidan 4 tasi xotin-qizlar hissasiga to'g'ri kelib, ularning ulushi 10,8 foizni tashkil etdi. Mazkur 4 nafar ayol rahbarning 3 nafari Oila va xotin-qizlar qo'mitasida faoliyat yuritishi natijasida ayol rahbarlarning 75 foizi ushbu sohaga ixtisoslashgan tashkilotda jamlangan. Bu holat xotin-qizlarning rahbarlik lavozimlaridagi vakilligi nafaqat miqdoriy, balki turli yo'nalishlar bo'yicha taqsimlanish jihatidan ham tahlil qilinishi lozimligini ko'rsatadi.

Agentliklar kesimida 28 ta tashkilotdagi 64 ta yuqori rahbarlik lavozimidan 2 tasi xotin-qizlar hissasiga to'g'ri kelib, ularning ulushi 3,1 foizni tashkil etdi. Kamida bitta ayol yuqori rahbar lavozimida faoliyat yuritayotgan agentliklar ulushi 7,1 foizga teng bo'ldi. Mazkur ko'rsatkich agentliklar tizimida xotin-qizlarning yuqori rahbarlik lavozimlaridagi vakilligini kengaytirish, ularning kasbiy salohiyatidan boshqaruv jarayonlarida yanada samarali foydalanish hamda rahbarlik lavozimlariga professional o'sish imkoniyatlarini takomillashtirish uchun qo'shimcha imkoniyatlar mavjudligini ko'rsatadi (2-jadval).

2-jadval
Davlat organlari yuqori rahbariyatida xotin-qizlar vakilligining
qiyosiy ko'rsatkichlari (Batafsil tashkilotlar ro'yxati 1-ilovada)

Davlat organi turi	Tahlil qilingan organlar	Ayol yuqori rahbar mavjud organlar	Institutsional qamrov, %	Ayol birinchi rahbarlar	Yuqori rahbariyatdagi ayollar ulushi, %
Vazirliklar	20	5	25,0	1	5%
Qo'mitalar	12	2	16,7	1	10,8%
Agentliklar	28	2	7,1	2	3,1%

Manba: O'zbekiston Respublikasi Hukumat portali va tegishli davlat organlarining rasmiy rahbariyat sahifalari asosida muallif tomonidan tuzilgan (2026-yil 16-iyul holatiga ko'ra).

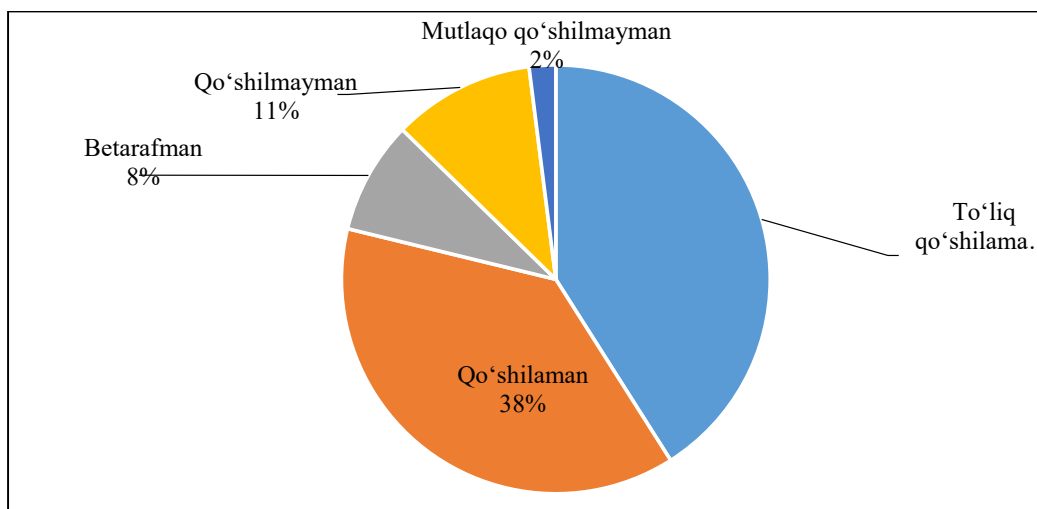
Qiyosiy natijalar davlat organlari turi va ularning boshqaruv vakolatlari kengayib borishi bilan xotin-qizlarning yuqori rahbarlik lavozimlaridagi vakilligi turlicha shakllanayotganini ko'rsatadi. Xususan, vazirliklarda institutsional qamrov 25,0 foizni, davlat qo'mitalarida 16,7 foizni, agentliklarda esa 7,1 foizni tashkil etdi. Mazkur tafovut xotin-qizlarning mavjud bilim, malaka va kasbiy salohiyatini yuqori rahbarlik lavozimlariga jalb etish imkoniyatlarini yanada kengaytirish hamda tegishli institutsional mexanizmlarni takomillashtirish muhimligini ko'rsatadi. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 7-martdagi PF-87-son "Oila va xotin-qizlarni tizimli qo'llab-quvvatlashga doir ishlarni yanada jadallashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Farmonida belgilangan kamida bir nafar ayol o'rinbosar tayinlash talabi nuqtayi nazaridan qaralganda, ayol o'rinbosari mavjud bo'lmagan tashkilotlar bo'yicha mavjud holatni mazkur normativ maqsadlar bilan uyg'unlashtirish yo'nalishlarini ko'rib chiqish maqsadga muvofiq.

Davlat fuqarolik xizmatida xotin-qizlarning boshqaruv karyerasini rivojlantirishga ta'sir etuvchi tashkiliy, iqtisodiy va institutsional omillarni aniqlash maqsadida mualliflik sotsiologik tadqiqoti o'tkazildi. Tadqiqot doirasida 25 ta asosiy savoldan iborat so'rovnoma ishlab chiqilib, unda 898 nafar davlat fuqarolik xizmatchisi ishtirok etdi. So'rovnoma natijalari xotin-qizlarning boshqaruv karyerasi rivojlanishining amaldagi holatini baholash, kasbiy o'sishga ta'sir etuvchi omillarni aniqlash hamda tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlarni yanada takomillashtirish bo'yicha empirik ma'lumotlarni shakllantirdi.

²² O'zbekiston Respublikasining Buyuk Britaniyadagi Elchixonasi. O'zbekistonda gender siyosati va xotin-qizlarning rahbarlikdagi ishtirokiga oid axborot. <https://www.uzembassy.uk/news/1030>

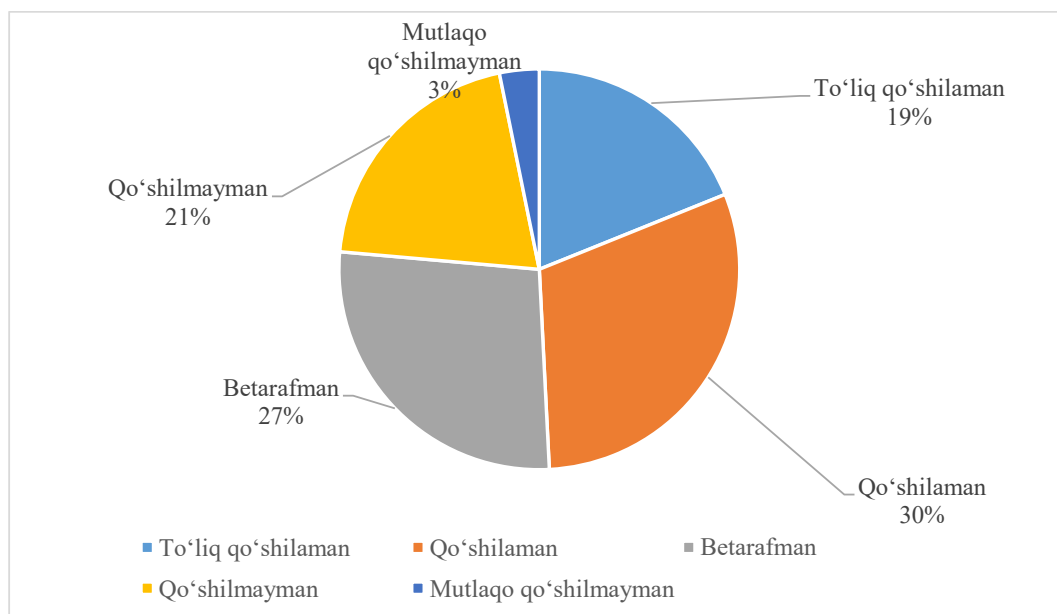


Respondentlarning 89,2 foizini ayollar, 10,8 foizini esa erkaklar tashkil etdi. So'rovnomaning asosiy savollari qatorida tashkilot rahbariyatining ayol xodimlarning kasbiy va rahbarlik salohiyatini qo'llab-quvvatlashi, tashkiliy-iqtisodiy omillar hamda gender stereotiplarining ta'siriga oid masalalar ham o'rin oldi. Respondentlarning mazkur savollarga bergan javoblari asosida xotin-qizlarning boshqaruv karyerasi rivojlanishiga ta'sir etuvchi omillar bo'yicha quyidagi xulosalar shakllantirildi (1-rasm).



1-rasm. Ayol va erkak xodimlarning rahbarlik lavozimlariga ko'tarilish imkoniyatlari tengligi

Respondentlarning 78,8 foizi ayol va erkak xodimlarning rahbarlik lavozimlariga ko'tarilish imkoniyatlari teng, degan fikrga qo'shilgan, 12,7 foizi ushbu fikrni qo'llab-quvvatlamagan, 8,5 foizi esa betaraf pozitsiyani bildirgan. Respondentlarning 21,2 foizi teng imkoniyatlar masalasida ijobiy fikr bildirmagan yoki betaraf qolganligi ayrim tashkilotlarda karyera resurslaridan foydalanish, rahbariyat tomonidan qo'llab-quvvatlanish, xizmat safarlarida ishtirok etish, strategik loyihalarga jalb qilinish yoki professional va norasmiy tarmoqlardan foydalanish imkoniyatlarini yanada takomillashtirish uchun muayyan imkoniyatlar mavjudligini ko'rsatishi mumkin (2-rasm).



2-rasm. Gender stereotiplarining ayollarning rahbarlikka ko'tarilishiga ta'siri.

Respondentlarning 49,2 foizi gender stereotiplari xotin-qizlarning rahbarlik lavozimlariga ko'tarilishiga sezilarli darajada ta'sir ko'rsatishini qayd etgan. Mazkur natija respondentlarning qariyb yarmi rasmiy me'yorlar bilan bir qatorda ijtimoiy qarashlar va madaniy kutilmalarning ham xotin-qizlarning kasbiy va rahbarlik karyerasiga ta'sirini sezayotganini ko'rsatadi.



Respondentlarning 27,2 foizi ushbu masalada betaraf pozitsiyani bildirgan. Bu holat gender stereotiplarining ayrim vaziyatlarda bevosita emas, balki bilvosita namoyon bo'lishi, ularning ta'sirini xodimlar tomonidan aniq ajratib baholash qiyinligi yoki tashkilotlar kesimidagi farqlar bilan izohlanishi mumkin. Shu bilan birga, 23,6 foiz respondent gender stereotiplarini rahbarlik lavozimlariga ko'tarilish uchun sezilarli to'siq sifatida baholamagan. Mazkur natija ayrim tashkilotlarda xodimlarning kasbiy salohiyati va natijadorligiga asoslangan boshqaruv muhitining shakllangan bo'lishi mumkinligini ko'rsatadi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Ko'p variantli savol natijalariga ko'ra, oilaviy majburiyatlar 49,1 foiz bilan xotin-qizlarning boshqaruv karyerasini rivojlantirishiga ta'sir etuvchi eng ko'p qayd etilgan omil bo'ldi. Rahbarlarning xotin-qizlarga nisbatan stereotipik qarashlari 36,1 foiz bilan keyingi o'rinni egalladi. Shuningdek, tayinlov mezonlarining aniqligi va ochiqligi, jarayonning shaffofligi, kadrlar zaxirasiga kirish imkoniyati hamda professional va norasmiy aloqalardan foydalanish imkoniyatlari respondentlar tomonidan muhim omillar sifatida qayd etildi.

Natijalar mazkur omillarning o'zaro bog'liqligini hisobga olish zarurligini ko'rsatadi. Jumladan, oilaviy majburiyatlar sababli xodimning malaka oshirish tadbirlari yoki xizmat safarlarida ishtiroki qisqarishi uning strategik vazifalarni bajarish tajribasini shakllantirish imkoniyatlariga ta'sir qilishi mumkin. Bu esa keyingi bosqichlarda kadrlar zaxirasiga kiritilish yoki rahbarlik lavozimlariga nomzod sifatida ko'rib chiqilish jarayonlarida muayyan ahamiyat kasb etishi ehtimolini yuzaga keltiradi.

Shu bois xotin-qizlarning boshqaruv karyerasini rivojlantirish masalasini faqat shaxsiy motivatsiya yoki kasbiy malaka nuqtayi nazaridan emas, balki tashkiliy va institutsional sharoitlar bilan uzviy bog'liq holda ko'rib chiqish maqsadga muvofiq. Kompleks yondashuv tayinlov jarayonlarining shaffofligi, moslashuvchan ish sharoitlari, mentorlik tizimi, kadrlar zaxirasini rivojlantirish, rahbarlarning kadrlar siyosatidagi mas'uliyati hamda iqtisodiy rag'batlantirish mexanizmlarini o'zaro uyg'unlashtirishni nazarda tutadi.

Takliflar sifatida quyidagi yo'nalishlarni ilgari surish mumkin:

1. Tayinlov mezonlari va karyera yo'nalishlarining ochiqligini ta'minlash hamda rahbarlik lavozimlariga ko'tarilish ko'rsatkichlarini gender kesimida muntazam monitoring qilish.

2. Kadrlar zaxirasini amaliy mentorlik tizimi bilan bog'lash, bunda istiqbolli xodimlarning boshqaruv ko'nikmalarini rivojlantirishga yo'naltirilgan individual rivojlanish dasturlarini joriy etish.

3. Oilaviy va parvarish majburiyatlari mavjud xodimlar uchun moslashuvchan mehnat imkoniyatlarini kengaytirish, bunda ish vaqti, masofaviy yoki aralash ish shakllaridan tegishli lavozim xususiyatlaridan kelib chiqib foydalanish imkoniyatlarini ko'rib chiqish.

4. Rag'batlantirish va baholash tizimlarini lavozim, mehnat yuklamasi, kasbiy kompetensiyalar va erishilgan natijalar asosida shakllantirish hamda xodimlar uchun teng rivojlanish imkoniyatlarini ta'minlash.

5. Rahbar kadrlar bilan ishlash tizimida gender omillarini hisobga olish, xotin-qizlarning strategik loyihalar, malaka oshirish dasturlari, xizmat safarlari va boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirishga qaratilgan tadbirlardagi ishtirokini kengaytirish.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – 2023-yil 30-aprel.
2. O'zbekiston Respublikasining 2019-yil 2-sentabrdagi "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi O'RQ–562-son Qonuni. <https://lex.uz/docs/-4494849>
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 7-martdagi "Oila va xotin-qizlarni tizimli qo'llab-quvvatlashga doir ishlarni yanada jadallashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF–87-son Farmoni. <https://lex.uz/uz/docs/-5899498?ONDATE=01.01.2026>
4. O'zbekiston Respublikasi Hukumat portali. Vazirliklar, qo'mitalar va agentliklar hamda ularning rahbariyati to'g'risidagi ma'lumotlar.
5. OECD. *Government at a Glance 2025: Gender Parity in Central Administrations*. – Paris: OECD Publishing, 2025.
6. UNDP Uzbekistan. *Negative Impact of Gender Stereotypes and Patriarchal Attitudes on Gender Equality in Uzbekistan*. – 2023.
7. World Bank. *Uzbekistan – Country Gender Assessment 2024*. – Washington, DC: World Bank, 2024. – P. 14–17, 30–32.
8. Acker J. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations // *Gender & Society*. – 1990. – Vol. 4, No. 2. – P. 139–158. – DOI: 10.1177/089124390004002002.



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Ingliz tili muharriri: Feruz HAKIMOV

Musahhih: Zokir ALIBEKOV

Sahifalovchi va dizayner: Hasan MAQSUDOV

2026. № 9/2

© Materiallar ko'chirib bosilganda "Yashil" iqtisodiyot va taraqqiyot" jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar ma'sul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelamasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

Mazkur jurnalda maqolalar chop etish uchun quyidagi havolalarga maqola, reklama, hikoya va boshqa ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin.
Materiallar va reklamalar pullik asosda chop etiladi.

El.Pochta: sq143235@gmail.com

Bot: @iqtisodiyot_77

Tel.: 93 718 40 07

Jurnalga istalgan payt quyidagi rekvizitlar orqali obuna bo'lishingiz mumkin. Obuna bo'lgach, @iqtisodiyot_77 telegram sahifamizga to'lov haqidagi ma'lumotni skrinshot yoki foto shaklida jo'natishingizni so'raymiz. Shu asosda har oygi jurnal yangi sonini manzilingizga jo'natamiz.

"Yashil" iqtisodiyot va taraqqiyot" jurnali 03.11.2022-yildan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Adminstratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan №566955 reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan.

Litsenziya raqami: №046523. PNFL: 30407832680027

Manzilimiz: Toshkent shahar, Mirzo Ulug'bek tumani
Kumushkon ko'chasi, 26-uy.



Jurnal sayti: <https://yashil-iqtisodiyot-taraqqiyot.uz>
