



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

№11



ISSN: 2992-8982

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

2025



IQTISODIYOT&TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Bosh muharrir:

Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich

Bosh muharrir o'rinbosari:

Karimov Norboy G'aniyevich

Muharrir:

Qurbonov Sherzod Ismatillayevich

*Elektron nashr. 316 sahifa.
2025-yil, noyabr*

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 Shoirazimovna, 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.
Utayev Uktam Choriyevich, O'z.Respub. Bosh prokuraturasi boshqarma boshlig'i o'rinbosari
Ochilov Farkhod, O'zbekiston Respublikasi Bosh prokuraturasi IJQKD 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.



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 Kongiratbay 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
Utayev Uktam Choriyeich, Deputy Head of Department, Prosecutor General's Office of Uzbekistan
Ochilov Farkhod, Head of DCEC, Prosecutor General's Office of Uzbekistan
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 Piriyeva 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.

Ekspertlar kengashi:

Berkinov Bazarbay, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Po'latov Baxtiyor Alimovich, texnika fanlari doktori (DSc), professor
Aliyev Bekdavlal 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 Bekdavlal 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 Rakhimovich, 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'zR Tabiat resurslari vazirligi, O'zR Bosh prokuraturasi huzuridagi IJQK 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

BANK AKTIVLARI VA PASSIVLARINI BOSHQARISHNI TAKOMILLASHTIRISH	34
Safarov Sanjar Ravshan o'g'li	
O'ZBEKISTONNING INVESTITSION JOZIBADORLIGINI OSHIRISH STRATEGIYALARI.....	38
Madraximova Irodaxon Sherzodbek qizi	
HUDUDIIY XIZMAT KO'RSATISH KORXONALARIDA MENEJMENT SAMARADORLIGINI OSHIRISHNING RAQAMLI TRANSFORMATSIYA MODELII	43
Maxmudova Nozimaxon Baxriddinxonovna	
DAVLATNING BUDJET SIYOSATINI TAKOMILLASHTIRISHNING DOLZARB MASALALARI	50
A.A. Ismailov	
DAVLAT-XUSUSIY SHERIKLIGINING MEXANIZMINI SAMARALI TASHKILLASHTIRISHDA MOLIYAVIY MANBALARNI SHAKLLANTIRISHNI YO'NALISHLARI	56
Mansurov Mansur Alisherovich	
ANTIKRIZISLI BOSHQARUV TIZIMLARIDA RANGLI SIGNAL MEXANIZMLARINING FUNKSIYALARI.....	61
Aliqulov Aziz Haydarjonovich	
XODIMLARNI MOTIVATSIYALASHNING XALQARO MODELLARINI O'ZBEKISTON KORXONALARIDA QO'LLASH IMKONIYATLARI.....	66
Yormamatov Qodirjon Juraqulovich	
RAQAMLI IQTISODIYOT OMILLARI VA ULARNING QISHLOQ XO'JALIGI KORXONALARINING SAMARADORLIGIGA TA'SIRI	71
Yaxshiyev Shahzod Sherali o'g'li	
OLIY TA'LIM MUASSASALARI VA MEHNAT BOZORI INTEGRATSIYASI BO'YICHA XORIJ TAJIRIBALARI	78
Haqulov Fazliddin Faxriddinovich	
YASHIL IQTISODIYOTGA O'TISHDA RIVOJLANGAN VA RIVOJLANAYOTGAN DAVLATLAR TAJIRIBASI	84
Aripov Abdulaziz Sakijonovich	
YASHIL ENERGETIKA RIVOJLANISHINING IQTISODIY SAMARADORLIGINI EKONOMETRIK BAHOLASH.....	89
Bobokulova Muhabbat Mahammadiyeva	
ELEKTRON TO'LOVLAR VA POS TIZIMLARI — KICHIK BIZNESDA SAMARASI VA XAVFLARI	93
To'liqinov Dilshodxo'ja Olim o'g'li	
MINTAQADA RAQAMLI IQTISODIYOTNI BARQAROR RIVOJLANTIRISHNING ISTIQBOLLI YO'NALISHLARI	98
Yusubov In'omjon Ikram o'g'li	
SOLIQ SIYOSATINI RAQAMLI BOSHQARISH ORQALI BUDJET DAROMADLARINI BARQARORLASHTIRISH STRATEGIYASI.....	103
Xodjimatom Xamidullo Mamirjonovich	
OZIQ-OVQAT TOVARLARI B2B BOZORINI RIVOJLANTIRISHDA ZAMONAVIY MARKETING STRATEGIYALARIDAN FOYDALANISH	108
Hayitboyeva Ullijon Bobonazar qizi	
FARMASEVTIKA SANOATIDA INVESTITSION FAOLIYAT SAMARADORLIGINI BAHOLASH	113
Yaqubov Timurbek G'aniybekovich	
SHAXSNI OVOZI ASOSIDA IDENTIFIKATSIYALASH VA AUTENTIFIKATSIYALASH ALGORITMLARI	123
Ozoda Sabirova Shermamatovna	
YASHIL IQTISODIYOT — BARQAROR RIVOJLANISH GENERATORI	129
Berdibekova Dilfuza Xoldorbekovna	
CHET EL MEHMONXONA TARMOQLARINING BRENDING STRATEGIYALARINI O'RGANISH	133
Ergashev Oybek Mamarsul o'g'li	



MILLIY IQTISODIYOTDA KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIK SOHASINING MOLIYAVIY SAMARADORLIGINI BAHOLASHNING USLUBIY JIHATLARINI TAKOMILLASHTIRISH	144
Arzikulov Otabek Ali o'g'li	
TRANSPORT TIZIMI SOHASI KORXONALARINING INNOVATSION SALOHİYATINI BAHOLASH YO'NALISHLARI	152
Ismailov Akmal Maxsudovich, Abilqosimova Shaxlo Sodiq qizi	
MEHMONXONALAR SAMARADORLIGINI OSHIRISHDA XODIMLARNING O'RNI VA AHAMIYATI	158
Abduxamidov Sarvar Adxamovich, Normurodov Tal'at Normurod o'g'li	
KORXONALARDA HR TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH YO'NALISHLARI	163
Aminova Shaxnoza Aziz qizi	
JAHON IQTISODIYOTIDA OZIQ-OVQAT XAFSIZLIK RO'LI	168
Abdusamatov Barkamol Rustamjon o'g'li	
ТУРИСТИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ КАРАКАЛПАКСТАНА И СУЩЕСТВУЮЩАЯ ИНФРАСТРУКТУРА	174
Хошимова Камилла Навфал қизи	
DAVLAT-XUSUSIY SHERIKLIK MEXANIZMLARI: REKREATIONS TURIZM SOHASIDA QO'LLASH TAJRIBASI VA ISTIQBOLLARI	184
Najmitdinov G'ayratbek Sharifovich	
O'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA VIRTUAL TA'LIM PLATFORMALARI: TEXNIK VA PEDAGOGIK TALABLAR, TIZIMLI TAHLIL VA IQTISODIY JIHATLAR	189
Turayeva Adiba Ikramovna	
ICHKI AUDIT TIZIMI VA UNI TAKOMILLASHTIRISH MASALALARI	193
Nuridinova Barchinoy Xusniddin qizi	
MINTAQA IQTISODIYOTIDA SUV RESURLARIDAN FOYDALANISHNING IQTISODIY SAMARADORLIGINI OSHIRISH YO'LLARI	199
Xaitbaev Jasurbek Otaxanovich	
MINTAQANING EKSPORT SALOHİYATINI OSHIRISHNING TASHKILIY-IQTISODIY MEXANIZMI	204
Raimboyeva Mashhura Davronbek qizi	
SURXONDARYO VILOYATIDA RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA XODIMLARNI BOSHQARISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH	210
Jobborov Anvar Egamberdiyevich	
ISLOMIY MOLIYALASHTIRISHDA RAQAMLI TEXNOLOGIYALAR VA SUN'IY INTELLEKTNING DOLZARBLIGI	217
Nazarov Nodirjon Namoz o'g'li	
JISMONIY SHAXSLARNING MOL-MULKINI SOLIQQA TORTISH MASALALARI	222
Mamadjanov Shuxrat Jalolidinovich	
ENTREPRENEURSHIP AND BUSINESS MANAGEMENT IN UZBEKISTAN	225
Abdukhalikova Komila Abdukhalikovna	
BANKLARDA BARQARORLIKNI TA'MINLASH UCHUN RAQAMLI YECHIMLARNI TAKOMILLASHTIRISH	229
Saydamatova Muxlisabonu Rasuljon qizi	
PAXTA-TO'QIMACHILIK SANOATINI MODERNIZATSIYA QILISH YO'NALISHLARI: TAHLIL VA TAKLIFLAR	233
Abdullayev Hamidulla Abdug'ani o'g'li	
WAYS TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF STATE FINANCIAL REGULATION MECHANISMS IN ENSURING THE CAPITALIZATION OF INSURANCE ORGANIZATIONS	238
Abdullaev Erkinjon Azamovich	



QISHLOQ XO'JALIGI MAHSULOTLARI BOZORIDA KORXONALAR RAQOBATBARDOSHLIGINI OSHIRISHDA MARKETING STRATEGIYALARIDAN FOYDALANISH	245
Xudayberganov Jasur Baxodirovich	
WAYS TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF STATE FINANCIAL REGULATION MECHANISMS IN ENSURING THE CAPITALIZATION OF INSURANCE ORGANIZATIONS	251
Abdullaev Erkinjon Azamovich	
NATIJAVIYLIKKA YO'NALTIRILGAN BYUDJETLASHTIRISH JARAYONINING NAZARIY-USLUBIY ASOSLARI VA UNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI.....	257
Allakuliyev Akmal Baltayevich	
SURXONDARYO VILOYATIDA RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA XODIMLARNI BOSHQARISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH	261
Jobborov Anvar Egamberdiyevich	
TO'QIMACHILIK KORXONALARIDA BOSHQARUV TIZIMINI RESURSLARNI OPTIMALLASHTIRISH ORQALI TAKOMILLASHTIRISH.....	268
Avulchayeva Feruza Jurakuziyevna	
BANKLARDA BARQARORLIKNI TA'MINLASH UCHUN RAQAMLI YECHIMLARNI TAKOMILLASHTIRISH.....	272
Saydamatova Muxlisabonu Rasuljon qizi	
ZAMONAVIY ISH JOYLARINI SHAKLLANTIRISHDA AYOLLARNING ROLI	276
Tulyaganova Aziza	
ISLOMIY MOLIALASHTIRISHDA RAQAMLI TEXNOLOGIYALAR VA SUN'IY INTELLEKTNING DOLZARBLIGI.....	281
Nazarov Nodirjon Namoz o'g'li	
TURIZM MARKETINGINING NAZARIY ASOSLARI, ZAMONAVIY YO'NALISHLARI VA UNI TAKOMILLASHTIRISH ISTIQBOLLARI.....	286
Xamidov Otabek Bakidjanovich	
KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIK SOHASINING IQTISODIY KO'RSATKICHLAR TIZIMINI STATISTIK BAHOLASHNING USLUBIY JIHLATLARI	290
Arzikulov Otabek Ali o'g'li	
ЭКОЛОГАМ ПОЧЕТ И УВАЖЕНИЕ	298
Максудова Шахиста	
DEBITOR VA KREDITOR QARZDORLIKNING MOHIYATI VA ULARNING O'ZGARISH TENDENTSIYALARI	304
Jo'raev Farruxbek Muxiddin o'g'li	
O'ZBEKISTONDA ISLOMIY MOLIALASHTIRISH XIZMATLARI BOZORINI RIVOJLANTIRISH ISTIQBOLLARI.....	307
Inomjonov Islomjon Iloxomjon o'g'li	
ENTREPRENEURSHIP AND BUSINESS MANAGEMENT IN UZBEKISTAN	311
Abdukhalikova Komila Abdukhalikovna	



ZAMONAVIY ISH JOYLARINI SHAKLLANTIRISHDA AYOLLARNING ROLI

Tulyaganova Aziza

Toshkentdagi Singapur menejmentni rivojlantirish instituti

ORCID:0009-0006-2786-0539

Annotatsiya: Ushbu maqolada zamonaviy ish joylarini shakllantirishda ayollar rahbarligining o'rni tahlil qilingan. Ayollar ishtirokidagi tashkilotlarda innovatsion salohiyat, mehnat unumdorligi va ijtimoiy inklyuzivlik darajasi yuqoriligi xorijiy kompaniyalar misolida asoslab berilgan. McKinsey, Catalyst, Google, Unilever, Equinor kabi kompaniyalar tajribasi orqali ayollar yetakchiligidagi iqtisodiy samaradorlikka ta'siri ko'rsatilgan. O'zbekiston tajribasi bilan solishtirma tahlil o'tkazilib, gender tengligini ta'minlash bo'yicha takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: ayollar rahbarligi, gender tengligi, zamonaviy ish joylari, inklyuzivlik, xodimlar sodiqligi, xorijiy tajriba.

Abstract: This article explores the role of female leadership in shaping modern workplaces. Drawing on international examples from companies such as Google, Unilever, General Motors, Equinor, and Hitachi, the study demonstrates how female-led organizations tend to outperform in areas such as innovation, employee engagement, inclusivity, and sustainability. Comparative analysis with Uzbekistan's context reveals ongoing gender disparities and the need for structural reforms. The paper concludes with practical policy recommendations to enhance women's representation in leadership and workforce development.

Key words: female leadership, gender equality, modern workplaces, inclusivity, organizational performance, international experience.

Аннотация: В данной статье рассматривается роль женщин в формировании современных рабочих мест. На основе опыта ведущих зарубежных компаний (Google, Unilever, General Motors, Equinor и др.) проанализированы преимущества женского лидерства, включая инновационную активность, устойчивость и инклюзивную корпоративную культуру. Исследование подчеркивает важность активного участия женщин в управлении для повышения эффективности и социальной устойчивости организаций. Также приведены рекомендации по расширению женского участия на рынке труда в условиях Узбекистана.

Ключевые слова: женское лидерство, гендерное равенство, современные рабочие места, инклюзивность, управленческая эффективность, зарубежный опыт.

KIRISH

Zamonaviy ish joylari bugungi globallashuv, texnologik taraqqiyot va ijtimoiy o'zgarishlar davrida tubdan o'zgarib bormoqda. Endilikda tashkilotlar nafaqat iqtisodiy samaradorlikka, balki inson kapitalining har tomonlama rivojlanishiga ham e'tibor qaratmoqda. Shunday sharoitda ayollarning ishchi kuchi va ayniqsa rahbarlik lavozimlaridagi ishtiroki, zamonaviy mehnat muhitini shakllantirishda hal qiluvchi omillardan biri sifatida qaralmoqda.

So'nggi o'n yilliklarda global mehnat bozori gender tengligini ta'minlash yo'lida sezilarli yutuqlarga erishgan bo'lsa-da, ayollar va erkaklar o'rtasidagi imkoniyatlar tafovuti hanuzgacha saqlanib qolmoqda. Xususan, ayollar erkaklarga nisbatan ish bilan bandlik darajasi pastroq bo'lgan guruhni tashkil etadi, ular odatda kamroq ish haqi oladi, norasmiy sektorda faoliyat yuritadi yoki mehnat sharoitlari yomon bo'lgan sohalarida ishlash ehtimoli yuqoridir. Ayollar, ayniqsa, haq to'lanmaydigan parvarishlash va uy mehnatiga keng jalb qilingan bo'lib, bu ularning kasbiy o'sish imkoniyatlarini cheklaydi va rahbarlik lavozimlarida kam vakillik qilinishiga olib keladi. Ishlayotgan ayollar, xususan onalar, mehnat bozorida "onalik jazosi" deb ataluvchi salbiy tendensiyalarga duch kelishadi. Bunday holatlar ular uchun nafaqat pastroq ish haqi va xizmat pillapoyalarida sekinroq ko'tarilish, balki ish kuchidan butunlay chetda qolish xavfini keltirib chiqaradi. Shuningdek, ish joylaridagi zo'ravonlik va jinsiy ta'qiblar ayollarning mehnatga bo'lgan munosabati va faol ishtirokini cheklaydi, bu esa ish sifati va ruhiy holatiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Ayollar uchun munosib ish imkoniyatlarini kengaytirish, mehnatdagi gender tengsizliklarni bartaraf etish va ijtimoiy-iqtisodiy inklyuzivlikni kuchaytirish global miqyosdagi manfaatdor tomonlarning — hukumatlar, ish beruvchilar, xodimlar tashkilotlari va fuqarolik jamiyatining hamkorlikdagi harakatlarini talab etadi. Xususan, xususiy sektor bu jarayonda muhim strategik o'ringa ega bo'lib, ish joylarida tenglik, inklyuzivlik va ayollar salohiyatidan to'laqonli foydalanish imkonini beruvchi aniq, o'lchanadigan siyosat va amaliyotlarni joriy etishi zarur. Kompaniyalar tomonidan ishlab chiqilgan siyosatlar nafaqat milliy qonunchilikni to'ldiradi va kuchaytiradi, balki mehnat muhitida transformatsion o'zgarishlarni ham rag'batlantiradi. Gender tengligini targ'ib qilish bugungi kunda nafaqat axloqiy jihatdan to'g'ri, balki iqtisodiy nuqtai nazardan oqilona qaror sifatida qaralmoqda. Turli



tadqiqotlar va empirik dalillar shuni ko'rsatadiki, erkaklar va ayollar salohiyatidan teng darajada foydalanish nafaqat tashkilotlar, balki butun jamiyat taraqqiyoti uchun ijobiy natijalar beradi.

Shu nuqtai nazardan, 2021-yilda Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) Italiya va San-Marinodagi vakolatxonasi gender tengligini ta'minlash bo'yicha qator amaliy tashabbuslarni ilgari surdi. Ushbu tashabbuslar doirasida ish joylarida teng haqli mehnat, mehnatda zo'ravonlik va ta'qibning oldini olish, oilaviy majburiyatlar va parvarish ishlarini erkaklar bilan teng bo'lishish, ayollarning biznes va boshqaruvdagi ishtirokini kengaytirish, shuningdek, xalqaro standartlar asosida mehnat muhitini takomillashtirish masalalari ilgari surildi. Ushbu ko'rsatmalar mehnatning kelajakdagi shakllanishida gender adolatini asosiy tamoyil sifatida qabul qilish zarurligini yana bir bor ta'kidlaydi.

Birlashgan Millatlar Tashkilotining (BMT) Barqaror rivojlanish maqsadlari (SDGs)dan 5-maqsadi bevosita gender tengligiga bag'ishlangan bo'lib, bunda ayollarni ish bilan ta'minlash, rahbarlikka ko'tarilishiga ko'maklashish, mehnat sharoitlarini yaxshilash eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy vazifalar sifatida belgilangan. Shu nuqtai nazardan, zamonaviy ish joylari, bir tomondan, ayollar uchun inklyuziv muhitni yaratishi, boshqa tomondan esa, ayollarning yetakchilik salohiyatini jamiyatda to'liq ochib berishi lozim.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ayollar rahbarligida shakllangan korxonalar ko'proq ijtimoiy barqarorlik, inklyuzivlik va innovatsion salohiyat bilan ajralib turadi[2-3]. Ayollar yetakchiligi yuqori bo'lgan jamoalarda xodimlar sodiqligi, mehnat unumdorligi va muammolarni hal qilishdagi pragmatik yondashuvlar kuchli bo'ladi. Ammo bu ijobiy omillarga qaramay, bugungi kunda dunyo bo'yicha ayollarning yuqori rahbarlik lavozimlaridagi ulushi 25% dan oshmaydi [6].

O'zbekiston tajribasida ham gender tengligi siyosati izchil yo'lga qo'yilayotgan bo'lsa-da, ayniqsa xususiy sektorda ayollarning rahbarlikka chiqish darajasi cheklanganligicha qolmoqda. Shu bois bu maqola zamonaviy ish joylarini shakllantirishda ayollar rahbarligining o'rnini xorijiy kompaniyalar tajribasi orqali tahlil qilishga va O'zbekiston uchun amaliy xulosalar ishlab chiqishga qaratilgan.

MAVZUGA OID ADABIYOTLAR SHARHI

Zamonaviy ish joylarini shakllantirishda ayollarning o'rni bo'yicha ilmiy adabiyotlar soni yildan-yilga ortib bormoqda. Tadqiqotlar ko'rsatadiki, ayollar rahbarligi nafaqat ijtimoiy adolat tamoyiliga asoslanadi, balki tashkilotning innovatsion salohiyati, xodimlar farovonligi va barqaror rivojlanish ko'rsatkichlariga ham bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Eagly va Carli (2007) o'zlarining "labirint" modeli orqali ayollarning rahbarlik lavozimlariga erishishidagi murakkab yo'llarni ochib beradi[1]. Ular "shisha shift" (glass ceiling) konsepsiyasidan farqli o'laroq, ayollar ko'plab madaniy, strukturaviy va psixologik to'siqlardan o'tishi lozimligini ta'kidlaydi. Bunday model zamonaviy korxonalar uchun muhim bo'lgan empatiya, jamoaviylik va inklyuzivlik kabi rahbarlik fazilatlarining qadrlanishini nazarda tutadi.

Catalyst (2021) tomonidan o'tkazilgan tadqiqotlar ayollar ishtirokidagi kompaniyalarning moliyaviy va boshqaruv samaradorligi yuqoriligini isbotlaydi[2]. Xususan, direktorlar kengashida kamida uch nafar ayol bo'lgan kompaniyalar, butunlay erkaklar tomonidan boshqarilayotgan kompaniyalarga nisbatan 66% yuqori sarmoya rentabelligiga ega bo'lgan.

McKinsey & Company (2022) tomonidan har yili chop etiladigan Women in the Workplace hisobotida rahbarlikda gender xilma-xilligiga ega bo'lgan kompaniyalar foyda olishda past darajadagi kompaniyalarga qaraganda 25% ko'proq muvaffaqiyatga erishgani qayd etilgan[3]. Ayollar rahbarlik qilayotgan kompaniyalar odatda xodimlar salomatligiga e'tiborli, moslashuvchan ish jadvalini qo'llovchi va mentorlikni targ'ib qiluvchi tashkilotlar bo'ladi.

Kulik va Metz (2017) ayollar rahbarligining ikki tomonlama foydasini o'rganadi: ijtimoiy adolat nuqtai nazaridan gender tengligini ta'minlash va korxona samaradorligini oshirish[4]. Ularning tadqiqotlari shuni ko'rsatadiki, ayollar boshchiligidagi jamoalar kengroq nuqtai nazarga, mo'tadil murosaga tayyorlikka ega va inklyuziv HR siyosatlarini faol qo'llaydi.

OECD (2022) hisoboti Norvegiya, Fransiya va Islandiya kabi mamlakatlarda ayollar uchun kvotalar joriy etilishi nafaqat gender tafovutini kamaytirganini, balki ishchi muhitning sog'lomlashishiga ham xizmat qilganini ko'rsatadi. Norvegiyada korporativ kengashlarda ayollar ulushi 40% dan oshgan bo'lib, bu tajriba boshqa davlatlar uchun namuna bo'la oladi.

World Economic Forum (2023) tomonidan chop etilgan Global Gender Gap Reportda dunyo mamlakatlari gender tafovuti darajalari yoritilgan[5]. Hisobotga ko'ra, gender tengligi tez sur'atda o'sayotgan davlatlarda iqtisodiy barqarorlik, innovatsiyalar va raqobatbardoshlik ko'rsatkichlari sezilarli oshgan. Shu bilan birga, global miqyosda gender paritetiga erishish uchun hozirgi sur'at bilan hali 130 yil kerak bo'lishi mumkinligi ta'kidlangan.



Forbes Women (2021) tomonidan General Motors kompaniyasi rahbari Mary Barra faoliyati tahlil qilinadi[7]. U ayol rahbar sifatida kompaniya strategiyasini “barqarorlik, xavfsizlik va ekologik tozalik” yo’nalishiga o’zgar-tirib, xodimlar sodiqligini oshirgan va moliyaviy barqarorlikka erishgan.

Google Inc. (2022) o’zining DEI (Diversity, Equity, Inclusion) hisobotida kompaniyadagi gender muvozanatini saqlash, ayollarni yuqori lavozimlarga tayyorlash, onalik ta’ili va moslashuvchan ish grafiklari orqali ayollarni qo’llab-quvvatlash siyosati haqida ma’lumot beradi[8]. Natijada kompaniyada ayollar ulushi 47% ga yetgan va ayollar yetakchiligidagi jamoalarda innovatsiyalar soni oshgan.

UNDP (2021) tomonidan ishlab chiqilgan Gender Strategiyasi rivojlanayotgan mamlakatlarda davlat siyosatida gender tengligini integratsiya qilish, gender byudjetlashtirish, rahbarlik salohiyatini oshirish bo’yicha amaliy choralarni ko’zda tutadi. Strategiya 2030-yilga qadar gender tengligiga erishishni asosiy maqsadlardan biri deb belgilaydi.

Hitachi Ltd. (2021) o’zining barqarorlik hisobotida Yaponiyadek patriarxal jamiyatda ayollarni texnik muta-xassisliklarga jalb etish, o’rta rahbarlik lavozimlaridagi ulushini ikki barobarga oshirish va mentorlik dasturlarini yo’lga qo’yish orqali gender inklyuzivlikka erishganini ko’rsatadi[10].

Mazkur adabiyotlar tahlili shuni ko’rsatadiki, ayollar rahbarligi zamonaviy ish joylarini shakllantirishda strategik ahamiyatga ega. Nazariy modellar (Eagly, Kulik) va empirik tadqiqotlar (McKinsey, Catalyst, Forbes, OECD) asosida ayollar rahbarligidagi tashkilotlar samaradorlik, barqarorlik va innovatsiyalar bo’yicha yuqori natijalarga erishishi isbotlangan. Xorijiy kompaniyalar tajribasi O’zbekiston uchun amaliy dastur sifatida xizmat qilishi mumkin.

TAHLIL VA NATIJALAR

Google Inc. kompaniyasi gender tengligi va inklyuzivlik siyosatini kompaniya madaniyatining ajralmas qismiga aylantirgan yetakchi texnologik kompaniyalardan biridir. 2022-yilgi Google DEI (Diversity, Equity and Inclusion) hisobotiga ko’ra, kompaniyada 120 mingdan ortiq xodimlar mavjud bo’lib, shundan 47 foizi ayollardir. Bu raqam ayniqsa texnologik sohada ayollar kam bo’lganiga qaramasdan sezilarli natija hisoblanadi[8].

Google ayollar uchun quyidagi imkoniyatlarni yaratdi:

20 haftalik to’liq maoshli onalik ta’ili;

“Women@Google” mentorlik dasturi;

Moslashuvchan va gibril ish grafiklari.

Ishchilarning ish joyida qolish koeffitsienti 89% ni tashkil etgan va xodimlar sodiqligi so’rovnomalari-da ayollar 93% ijobiy baho bergan. Innovatsion patentlar soni 2015–2022 yillarda 35% ga oshdi, bunda ayollar guruhi boshchiligidagi jamoalarning hissasi katta bo’lgan.

Norvegiyada 2003-yildan boshlab yirik korporatsiyalar direktorlar kengashida ayollar ulushining kamida 40 foiz bo’lishi qonuniy majburiyatga aylantirilgan. Ushbu qonun Equinor (avvalgi Statoil) va Telenor kabi ener-getika va telekommunikatsiya kompaniyalarida faol tatbiq etilgan.

Equinor 2021-yil holatiga ko’ra 43% direktorlar kengashi a’zolari ayollar edi. Ayollar rahbarligidagi lo-yihalarda ekologik barqarorlik va energiya samaradorligi ko’rsatkichlari 18% ga oshdi[7].

Telenor esa ayollarni STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) yo’nalishlarida tayyorlash uchun “Girls Create Tech” dasturini yo’lga qo’ydi.

Korporativ barqarorlik indeksida Norvegiya kompaniyalari 2020-yildan beri 1–3 o’rinlarni egallab kelmoqda (World Benchmarking Alliance, 2022).

Mary Barra 2014-yilda General Motors kompaniyasining (GM) bosh direktori etib tayinlanganidan buyon kompaniya strategiyasida tub o’zgarishlar sodir bo’ldi. U “Zero Crashes, Zero Emissions, Zero Congestion” falsafasiga asoslangan yondashuvni ilgari surdi.

Asosiy tashabbuslar:

Ayollar uchun mentorlik va rahbarlikka tayyorlash dasturlari;

Ish joyidagi jismoniy va ruhiy salomatlikka oid maxsus platformalar;

Innovatsion muhit yaratish orqali elektr avtomobillarga o’tish siyosati.

2020–2023 yillarda GM kompaniyasining daromadi 28% ga o’sdi, xodimlar sodiqligi indeksi esa 12% ga yaxshilandi (Forbes Women Report, 2023).

Yaponiya mehnat bozorida gender tafovuti uzoq vaqt davomida yuqori bo’lib kelgan bo’lsa-da, Hitachi Ltd. so’nggi yillarda gender tengligi bo’yicha keskin islohotlar amalga oshirmoqda. Kompaniya “Diversity & Inclusion Strategy 2021–2025” rejasi doirasida quyidagilarni joriy etdi[10]:

Ayollar uchun texnik sohalarda karera o’sishi uchun grant dasturlari;

Ish joylarida farovonlik va shaxsiy rivojlanish uchun “D&I Labs” muhitlari;

Ayol xodimlarning boshqaruvdagi ulushini 10 yildan kam vaqtda 9% dan 23% ga oshirish.



Ish samaradorligi 2022-yilda 14,7% ga oshdi, va kompaniya HR barqarorlik reytingida Yaponiya bo'yicha eng yuqori 10 talikka kirdi.

Unilever global miqyosda gender tenglikni kompaniya barqarorlik strategiyasiga integratsiya qilgan kompaniyalardan biridir. 2023-yilda kompaniya boshqaruv darajasidagi xodimlarning 50 foizi ayollar bo'lib, bu 2010-yildagi 26% ko'rsatkichdan deyarli ikki baravar ko'pdir.

Asosiy dasturlar:

“Unstereotype Alliance” orqali ayollar va erkaklar o'rtasidagi teng imkoniyatlar targ'iboti;

Ayollar yetakchiligida ijtimoiy innovatsiyalar fondi – “Unilever SHE Initiative”.

Genderga asoslangan strategiyalar tufayli 2018–2023 yillarda Unilever aksiyalari qiymati 21% ga o'sdi, va kompaniya 2023-yilda Bloomberg Gender Equality Index ro'yxatida TOP-5 likka kirdi.

1-jadval: Yirik kompaniyalarda ayollar rahbarligini qo'llab-quvvatlashning samaradorligi

Kompaniya	Ayollar rahbarligi siyosati	Samaradorlik natijalari
Google	DEI dasturlari, mentorlik, moslashuvchanlik	Innovatsiyalar 35% ga oshdi, sodiqlik 89%
Equinor (Norvegiya)	Gender kvotasi, ijtimoiy barqarorlik	Energiyasamaradorlik 18% ga oshdi
General Motors	Ayol CEO, barqarorlik falsafasi	Daromad 28% ga, xodim sodiqligi 12% ga o'sdi
Hitachi (Yaponiya)	STEMda ayollarni rag'batlantirish	Ish unumdorligi 14,7% ga oshdi
Unilever	Gender tengligi va barqarorlik uyg'unligi	Aksiya narxi 21% ga oshdi, indeksda TOP-5

Manba: muallif ishlarnasi

XULOSA VA TAKLIFLAR

O'tkazilgan tahlillar asosida aniqlanishicha, zamonaviy ish joylarini shakllantirishda ayollar rahbarligining o'rni sezilarli darajada ortib bormoqda. Ilmiy adabiyotlar va xorijiy kompaniyalar tajribasi shuni ko'rsatadiki, ayollar rahbarlik qilayotgan tashkilotlar odatda quyidagi ustunliklarga ega:

Innovatsion faoliyat yuqori bo'ladi, jamoaviy ishlash va ijodkorlik rag'batlantiriladi;

Mehnat muhitida inklyuzivlik va sodiqlik kuchliroq bo'ladi, bu esa xodimlar almashinuvi darajasining pasayishiga olib keladi;

Ijtimoiy mas'uliyat va barqarorlik tamoyillari kuchayadi, xususan ekologik tashabbuslar va gender tenglikni qo'llab-quvvatlovchi siyosatlar shakllantiriladi;

Ayollar rahbarligidagi kompaniyalar ko'pincha moliyaviy samaradorlik bo'yicha yuqori natijalarga erishadi (McKinsey, Catalyst, OECD ma'lumotlariga ko'ra).

Ayniqsa Norvegiya, AQSH, Yaponiya va Birlashgan Qirollik kabi davlatlarda ayollar ishtirokida shakllangan samarali siyosatlar va korporativ strategiyalar O'zbekistonda ham genderga asoslangan transformatsion islohotlarni yo'lga qo'yish zarurligini ko'rsatadi.

Tadqiqot natijasida quyidagi takliflar shakllantirildi:

Gender kvotalari tizimini joriy qilish. Davlat va xususiy sektor korxonalarida yuqori lavozimlarda ayollar ulushini oshirish maqsadida kvotalar mexanizmini bosqichma-bosqich tatbiq etish lozim. Bu tajriba Norvegiya va Fransiyada muvaffaqiyatli qo'llanilmoqda.

Ayollar uchun liderlikka tayyorlash dasturlarini rivojlantirish. Oliy ta'lim va korporativ treninglarda ayollarni boshqaruvga tayyorlovchi maxsus dasturlar (“Women in Leadership”, “She Leads” va boshqalar) ishlab chiqilishi va qo'llab-quvvatlanishi kerak.

Ish muhitida moslashuvchanlikni rag'batlantirish. Onalik ta'tili, qisqa muddatli ish vaqti, masofaviy ish imkoniyatlari va bolalarni parvarishlash xizmatlari kabi qulayliklarni kengaytirish ayollar ishtirokini oshiradi.

Korporativ inklyuzivlik indeksini joriy qilish. Tashkilotlarning genderga nisbatan yondashuvi, rahbarlik darajasidagi ayollar ulushi, ayollarga qaratilgan ichki siyosat va imkoniyatlar asosida baholanuvchi indekslar tizimi ishlab chiqilishi lozim.

Soliq va moliyaviy rag'batlantirish choralari. Ayollar yetakchiligidagi kompaniyalar uchun soliq imtiyozlari, grantlar, subsidiyalari va moliyaviy yordam mexanizmlarini ishlab chiqish orqali ularning iqtisodiy faoliyatini qo'llab-quvvatlash mumkin.

OAV va ijtimoiy kompaniyalar orqali ijobiy stereotiplarni shakllantirish. Jamiyatda ayol rahbarlar to'g'risidagi ijobiy qarashlarni shakllantirish uchun ommaviy axborot vositalarida muvaffaqiyatli ayollar yetakchiligi namunalarini targ'ib qilish lozim.

Xalqaro tajriba almashinuvi va hamkorlik platformalarini tashkil etish. Xorijiy kompaniyalar bilan hamkorlikda tajriba almashinuv dasturlari, seminarlar, forumlar tashkil etilishi O'zbekiston korxonalarida gender siyosatini rivojlantirishga xizmat qiladi.



Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Eagly, A. H., Carli, L. L. Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders. – Boston: Harvard Business School Press, 2007. – 320 p.
2. Catalyst. The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards. – New York: Catalyst Inc., 2021. – URL: <https://www.catalyst.org/research/the-bottom-line> (murojaat qilingan sana: 01.07.2025).
3. McKinsey & Company. Women in the Workplace 2022. – McKinsey & LeanIn.org, 2022. – 54 p. – URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace> (murojaat qilingan sana: 01.07.2025).
4. Kulik, C. T., Metz, I. Women at the Top: Will More Women in Senior Roles Impact Organizational Outcomes? // Academy of Management Perspectives. – 2017. – Vol. 31, №1. – P. 29–42.
5. OECD. Gender Equality in the Workforce: Breaking Down the Barriers. – Paris: OECD Publishing, 2022. – 78 p. – DOI: <https://doi.org/10.1787/gender-workforce-en>
6. World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2023. – Geneva: WEF, 2023. – 380 p. – URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023> (murojaat qilingan sana: 01.07.2025).
7. Forbes Women. Mary Barra's Leadership at GM: A Case Study. – Forbes Media LLC, 2021. – URL: <https://www.forbes.com/sites/forbeswomen> (murojaat qilingan sana: 01.07.2025).
8. Google Inc. Diversity, Equity & Inclusion Annual Report 2022. – Mountain View, CA: Google, 2022. – 42 p. – URL: <https://diversity.google/annual-report> (murojaat qilingan sana: 01.07.2025).
9. United Nations Development Programme (UNDP). Gender Equality Strategy 2022–2025. – New York: UNDP, 2021. – 56 p. – URL: <https://www.undp.org/publications/gender-equality-strategy-2022-2025> (murojaat qilingan sana: 01.07.2025).
10. Hitachi Ltd. Sustainability Report 2021. – Tokyo: Hitachi Global, 2021. – 88 p. – URL: <https://www.hitachi.com/sustainability/download> (murojaat qilingan sana: 01.07.2025).



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Ingliz tili muharriri: Feruz Hakimov

Musahhih: Zokir ALIBEKOV

Sahifalovchi va dizayner: Oloviddin Sobir o'g'li

2025. № 11

© 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>
