

Mehnat resurslari: tushunchasi va ahamiyati

Gulruh Djumanazarovna Xasanova

Umidjon Rustam o'g'li Hasanov

Buxoro davlat texnika universiteti

Annotatsiya: Ushbu maqolada mehnat resurslari to'g'risida umumiy tushuncha berilib, unda mehnat resurslarining guruhlanishi, mehnat resurslarining parametrlari, mehnat resurslarining bandligi va boshqalar to'g'risida bayon etilgan. Shuningdek, maqolada O'zbekistonda mehnat resurslarining soni va mehnatga layoqatli mehnat resurslari to'g'risidagi tahlillar keltirilgan.

Kalit so'zlar: mehnat resurslari, mehnat munosabatlari, ishchi kuchi, inson resurslari, bandlik, mehnat, resurs, kadr, bilim, malaka, salohiyat

Labor resources: concept and importance

Gulruh Djumanazarovna Khasanova

Umidjon Rustam o'glu Hasanov

Bukhara State Technical University

Abstract: This article provides a general understanding of labor resources, describes the grouping of labor resources, parameters of labor resources, employment of labor resources, etc. The article also provides an analysis of the number of labor resources and the number of able-bodied labor resources in Uzbekistan.

Keywords: labor resources, labor relations, workforce, human resources, employment, labor, resource, personnel, knowledge, skills, potential

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mamlakatning iqtisodiy o'sishi va ijtimoiy barqarorligi avvalo mavjud mehnat resurslaridan oqilona va samarali foydalanish darajasiga bog'liqdir. Mehnat resurslari - bu ishlab chiqarish jarayonida qatnashuvchi asosiy omil bo'lib, u nafaqat mehnatga qodir aholining umumiy soni, balki ularning kasbiy malakasi, aqliy salohiyati, bilim darajasi va ishlab chiqarish tajribasi bilan belgilanadi. Globallashuv, demografik jarayonlar, migratsiya oqimlari va raqamli transformatsiya sharoitida mehnat resurslarini to'g'ri shakllantirish va ulardan samarali foydalanish masalasi yanada dolzarb bo'lib bormoqda.

Iqtisodiy adabiyotlarda "mehnat resurslari" tushunchasi keng va tor ma'noda qo'llanadi. Keng ma'noda mehnat resurslari - bu mehnat faoliyatida qatnasha oladigan insonlar majmuasi bo'lib, ular mamlakatning asosiy ishlab chiqarish omilini

tashkil etadi. Tor ma'noda esa, mehnat resurslari - bu mehnatga layoqatli yoshdagi aholining ish bilan band bo'lishga qodir qismi va mehnatga jalb qilish mumkin bo'lgan boshqa ijtimoiy guruhlardir.

Mehnatga yaroqli aholiga mehnat resurslari deyiladi. Mehnat resurslari - iqtisodiy tizimda ishlab chiqarish jarayonlarida faoliyat yuritadigan inson kapitalini, ya'ni ishchi kuchini ifodalovchi tushunchadir. Bu tushuncha o'z ichiga ishchi kuchining barcha a'zolarini, ya'ni ishlashga qodir bo'lgan, ishlab chiqarishda qatnashadigan barcha aholini oladi. Mehnat resurslari nafaqat miqdoriy, balki sifat jihatidan ham muhim ahamiyatga ega bo'lib, ishlab chiqarish samaradorligi va iqtisodiy rivojlanishning asosi hisoblanadi.

Mehnat resurslari tushunchasi quyidagi asosiy jihatlarni o'z ichiga oladi:

1. Ishchi kuchining tarkibi

Mehnat resurslari, odatda, quyidagi tarkibiy qismlardan iborat bo'ladi:

- Jismoniy qobiliyatga ega bo'lganlar: Bu guruhda ishlashga qodir bo'lgan barcha erkaklar, ayollar va yoshlar kiradi. Ishchi kuchining jismoniy imkoniyatlari ishlab chiqarish jarayonlarida qanchalik samarali ishtirok etishini belgilaydi.

- Ma'lumot va malakaga ega bo'lganlar: Ishchi kuchining ta'lim darajasi, malaka va tajriba mehnat resurslarining sifatini shakllantiradi. O'rta va yuqori ta'lim, shuningdek, kasbiy malaka mehnatning samaradorligini oshiradi.

- Yosh va jins bo'yicha taqsimot: Aholining yosh tarkibi va jinsiy taqsimoti ham mehnat resurslarining shakllanishiga ta'sir qiladi. Yoshlarning ishlashga qobiliyati, ularning ta'lim darajasi, mehnatga bo'lgan qiziqishlari va imkoniyatlari iqtisodiyotga ta'sir qiladi.

2. Mehnat resurslarining tarkibini shakllantiruvchi omillar

Mehnat resurslarining shakllanishiga ta'sir qiluvchi bir nechta asosiy omillar mavjud:

- Demografik omillar: Aholining o'sish darajasi, yosh tuzilmasi, aholi zichligi va migratsiya jarayonlari mehnat resurslarini shakllantiradi. Misol uchun, yoshlar o'rtasida ishchi kuchiga qobiliyatli bo'lganlar ko'proq, qariyalar esa mehnat bozorida kamroq ishtirok etadilar.

- Ijtimoiy omillar: Jamiyatdagi ijtimoiy munosabatlar, oilaviy tuzilma, gender tengligi, ijtimoiy muammolar mehnat resurslarining shakllanishida o'z ta'sirini ko'rsatadi. Ijtimoiy sharoitlar ham mehnatga bo'lgan munosabatni belgilaydi. Masalan, ayollar va yoshlar uchun ishlash imkoniyatlari, mehnatni tashkil etish usullari va ijtimoiy himoya darajasi mehnat resurslarining shakllanishiga bevosita ta'sir qiladi.

- Ta'lim va malaka: Aholining ta'lim darajasi, kasbiy tayyorgarligi va malakasi mehnat resurslarining sifatini belgilaydi. Yuqori malakali ishchi kuchi, ishlab

chiqarish samaradorligini oshirishda, yangi texnologiyalarni joriy etishda va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishda muhim rol o'ynaydi.

- **Siyosiy va iqtisodiy omillar:** Davlat siyosati, ishchilarni qo'llab-quvvatlash, ijtimoiy himoya, mehnat qonunchiligi va iqtisodiy sharoitlar mehnat resurslarini shakllantirishga ta'sir qiladi. Masalan, ishsizlik, ish joylarining kamligi yoki yuqori malakali ishchilarni tanlash muammolari mehnat resurslarining shakllanishiga to'siq bo'lishi mumkin.

3. Mehnat resurslari va ishchi kuchining farqi

Ba'zan "mehnat resurslari" va "ishchi kuchi" tushunchalari bir-biriga o'xshash ishlatiladi, ammo ular orasida farq mavjud.

- **Mehnat resurslari:** Bu tushuncha, ishlab chiqarishda foydalaniladigan barcha ishchilarni va ularning bilimlari, tajribasi va qobiliyatlarini o'z ichiga oladi. Mehnat resurslari, faqatgina ishchi kuchining miqdori bilan cheklanmaydi, balki uning sifatiga ham katta e'tibor qaratiladi.

- **Ishchi kuchi:** Bu faqat ishlab chiqarishda ishlashga qodir bo'lgan va konkret ishlarga jalb qilingan aholi qatlamini anglatadi. Bu o'z ichiga jismonan mehnat qilishga qodir bo'lganlar, shu jumladan, 16 yoshdan yuqori bo'lgan va mehnat bozori faoliyatida qatnashayotgan fuqarolarni oladi.

4. Mehnat resurslarining iqtisodiy roli

Mehnat resurslari har qanday iqtisodiyotda ishlab chiqarish jarayonining muhim qismidir. Ular quyidagi rollarni bajaradi:

- **Mahsuldorlikni oshirish:** Mehnat resurslarining sifati va ularning ta'lim darajasi yuqori bo'lsa, ishlab chiqarish samaradorligi va mahsuldorligi ortadi. Mehnat resurslarini malakali va samarali boshqarish ishlab chiqarish jarayonlarini yaxshilaydi.

- **Inson kapitali:** Mehnat resurslari inson kapitali sifatida iqtisodiyotning o'sishiga bevosita ta'sir qiladi. Innovatsion texnologiyalarni joriy etish va yangi ishlab chiqarish usullarini takomillashtirishda yuqori malakali ishchilarning roli katta.

- **Ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyot:** Mehnat resurslarini to'g'ri boshqarish jamiyatning ijtimoiy farovonligini oshirishga ham yordam beradi. Yangi ish o'rinlarini yaratish, ishsizlikni kamaytirish va aholi daromadlarini oshirish mehnat resurslarining samarali boshqarilishiga bog'liq.

5. Mehnat resurslarining turlari

Mehnat resurslari o'zining turli turlariga qarab farqlanadi. Ular:

- **Jismoniy mehnat:** Jismoniy kuchni talab qiladigan ishlar, masalan, qurilish, ko'chmas mulkni boshqarish, qishloq xo'jaligi va boshqalar.

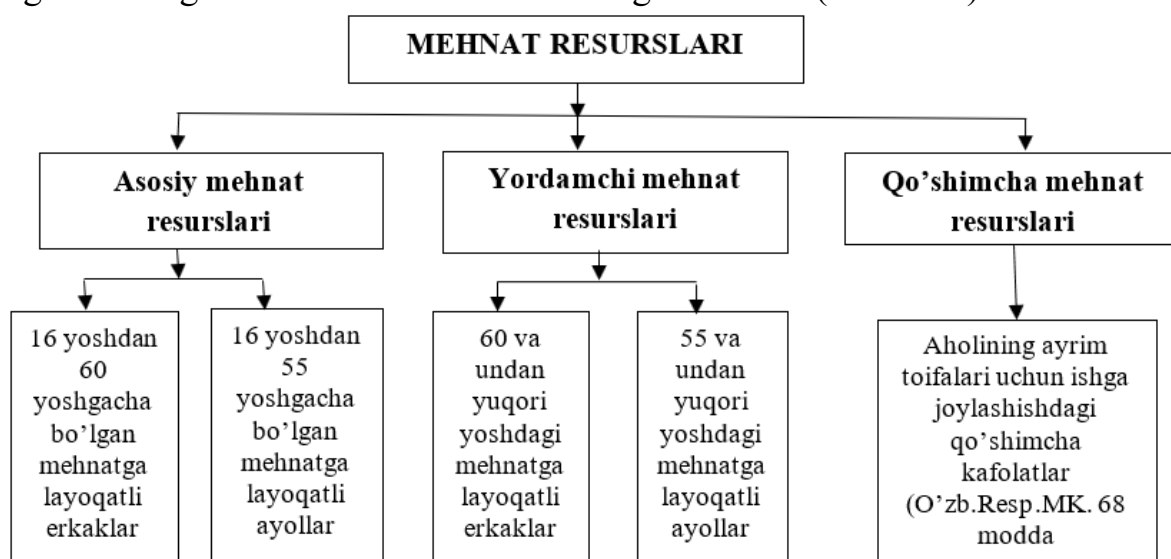
- **Intelektual mehnat:** Bilim va ko'nikmalarni talab qiladigan ishlar, masalan, ilmiy-tadqiqot ishlari, menejment, muhandislik, axborot texnologiyalari sohalari.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018 yil 20 avgustdagi “Mehnat organlari tuzilmasini takomillashtirish va fuqarolarning mehnat huquqlarini himoya qilish va mehnatini muhofaza qilish tizimini kuchaytirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PQ-3913-son qarori, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 11 avgustdagi “Kambag‘al va ishsiz fuqarolarni tadbirkorlikka jalb qilish, ularning mehnat faolligini oshirish va kasb-hunarga o‘qitishga qaratilgan hamda aholi bandligini ta‘minlashga oid qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PQ-4804-sonli qarori, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi “2022-2026 yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning Taraqqiyot Strategiyasi to‘g‘risida”gi PF-60-sonli Farmoni va boshqa shu kabi hukumat huquqiy me‘yoriy hujjatlari mehnat resurslarining faolligini oshirishda, ulardan samarali foydalanishda katta ahamiyatga ega ekanligidan dalolat beradi.

Mehnat resurslari - iqtisodiy tizimning muhim elementlaridan biri bo‘lib, ular ishlab chiqarish jarayonlarida ishlatiladigan inson resurslarini anglatadi. Mehnat resurslarining ahamiyati nafaqat iqtisodiy rivojlanish, balki ijtimoiy farovonlikni ta‘minlashda ham o‘ta katta rol o‘ynaydi.

Mehnat resurslari har bir iqtisodiyotning asosiy ishlab chiqarish omili hisoblanadi. Ushbu resurslar samarali ishlatilganda, iqtisodiy o‘sish tezlashadi, mahsuldorlik oshadi va yangi ish o‘rinlari yaratiladi. Iqtisodiyotdagi ishlab chiqarish va xizmatlar sektorining rivojlanishi ko‘p jihatdan mehnat resurslarining sifatiga va ulardan foydalanish samaradorligiga bog‘liqdir.

Mehnat resurslari - mamlakat aholisining mehnatga layoqatli yoshdagi qismi, iqtisodiy resurslarning tarkibiy unsuri; 16 yoshdan 55 yoshgacha bo‘lgan ayollar, 60 yoshgacha bo‘lgan erkaklar mehnat resurslariga kiritiladi (1-chizma).



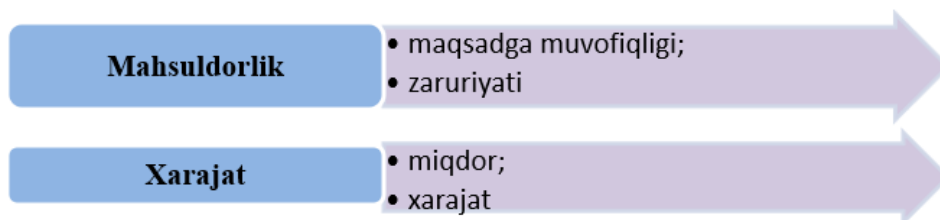
1-chizma. Mehnat resurslarining guruhlanishi¹

¹ Муаллиф ишланишлари асосида ишлаб чиқилган

Mehnat resurslari mamlakat aholisining mehnatga layoqatli qismini anglatadi, bu psixofiziologik va intellektual fazilatlari tufayli moddiy nematlar yoki xizmatlar ishlab chiqarishga qodir.

Mehnat resurslari ikkita asosiy parametr bilan tavsiflanadi (2-chizma):

- 1) mahsuldorlik (maqsadga muvofiqligi, zaruriyati);
- 2) xarajat (miqdor, xarajat).



2-chizma. Mehnat resurslarining asosiy parametrlari

Mehnat resurslari sifati:

✓ ish jarayonlarining muayyan murakkabligi uchun xodimlarning kasbiy va malakaviy darajasi;

- ✓ jalb qilingan mutaxassislarning malakasi va samaradorligi darajasi;
- ✓ ish joylarini tashkil etish darajasi va samarali mehnat qilish uchun sharoitlar;
- ✓ biznes jarayonlarini tashkil etish darajasi;
- ✓ kadrlar, kadrlar va mehnatni boshqarish darajasi;
- ✓ mehnat samaradorligi va samaradorligi.

Ishchi kuchi parametrlari :

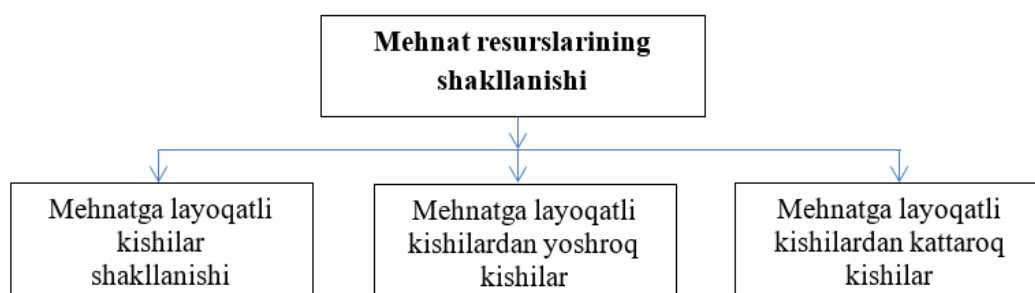
- ✎ mehnat unumdorligi;
- ✎ mehnat samaradorligi;
- ✎ raqam;
- ✎ mahsulot sifati;
- ✎ xarajat (xarajat);
- ✎ betakrorlik, raqobatbardosh ustunliklar;
- ✎ inson kapitali;
- ✎ ijtimoiy kapital;
- ✎ tashkiliy kapital.

Faoliyatdagi mehnat resurslarining o'zni quyidagi ko'rsatkichlar orqali amalga oshiriladi:

- ✎ maqsad va vazifalarni belgilash;
- ✎ maqsadlarga erishish yo'llari va usullarini tanlash (strategiya va taktika);
- ✎ qaror qabul qilish;
- ✎ chora ko'rish;
- ✎ faoliyat omillarini mahsulotlarga birlashtirish, ularni xaridorlarga sotish;
- ✎ faoliyatni rivojlan tirish.

Mehnat resurslarining shakllanishi - muayyan hudud, tarmoq yoki mamlakatning mehnat qobiliyatiga ega aholisi zaxirasini vujudga keltirish va uni takomillashtirish jarayonidir. Bu jarayon demografik, ijtimoiy-iqtisodiy va ta'lim omillariga bog'liq bo'lib, mehnat bozori uchun zarur kadrlar tayyorlanishini ta'minlaydi.

Mehnat resurslari qanday shakllanishi (3-chizma)ni aniqlash uchun biz birinchidan, mehnat resurslarini uchta yirik yosh guruhlari bo'yicha - mehnatga layoqatli kishilar, mehnatga layoqatli kishilardan yoshroq va mehnatga layoqatli yoshdan kattaroq kishilarni, ikkinchidan, har bir guruh aholi soniga, uning o'zgarishiga ta'sir qiluvchi omillarni, uchinchidan, mehnat resurslari va aholining tabiiy va mexanik o'zgarishdagi umumiy va o'ziga xos tomonlarni ko'rib chiqishimiz lozim.



3-chizma. Mehnat resurslarining shakllanishi

Mehnat resurslari shakllanishining ahamiyati quyidagilardan iborat:

- iqtisodiy o'sishni ta'minlaydi;
- mehnat bozorida muvozanat yaratadi;
- zamonaviy kasblarga mos kadrlar tayyorlash imkonini beradi;
- hududiy va tarmoqlararo rivojlanishni tezlashtiradi.

2025 yil 1 yanvar holatiga ko'ra O'zbekistonda mehnat resurslarining soni 20085,2 nafarni tashkil etmoqda, bu esa 2020 yilga nisbatan yoki 1,04% ga ko'payganligini ko'rsatmoqda (1-jadval).

1-jadval

O'zbekistonda mehnat resurslarining soni (2020-2024 yy.)

Klassifikator	2020 y.	2021 y.	2022 y.	2023 y.	2024 y.	2024 yilda 2020 yilga nisbatan	
						+, -	%
O'zbekiston Respublikasi	19158,2	19334,9	19517,5	19739,6	20085,2	927	1,04
Qoraqalpog'iston Respublikasi	1074,7	1066,1	1067,6	1072,6	1098,6	23,9	1,02
Andijon viloyati	1754,8	1745,3	1780,8	1799,6	1807,4	52,6	1,02
Buxoro viloyati	1067,1	1072,3	1074,7	1089,2	1085,3	18,2	1,01
Jizzax viloyati	773,8	782,6	791,0	799,4	802,0	28,2	1,03
Qashqadaryo viloyati	1809,8	1811,0	1813,4	1826,7	1888,5	78,7	1,04
Navoiy viloyati	555,2	564,5	570,6	584,5	597,4	42,2	1,07
Namangan viloyati	1580,4	1586,1	1588,3	1603,9	1632,4	52	1,03
Samarqand viloyat	2125,2	2122,0	2164,8	2167,6	2190,9	65,7	1,03
Surxondaryo viloyati	1452,2	1464,6	1465,4	1486,0	1515,8	63,6	1,04

Sirdaryo viloyati	485,0	489,4	487,4	492,2	503,2	18,2	1,03
Toshkent viloyati	1615,4	1622,5	1619,2	1640,7	1671,6	56,2	1,03
Farg'ona viloyati	2069,3	2083,9	2097,8	2121,7	2143,3	74	1,03
Xorazm viloyati	1044,8	1047,1	1050,9	1064,3	1080,3	35,5	1,03
Toshkent shahri	1750,5	1877,5	1945,6	1991,2	2068,5	318	1,18

1-jadval ma'lumotlaridan ko'rinib turibdiki, respublikamizning barcha hududlarida yildan-yilga mehnat resurslarining soni ortib bormoqda, yangi ishchi o'rinlari yaratilmoqda va aholi bandligi ta'minlanmoqda.

2025 yil 1 yanvar holatiga ko'ra O'zbekistonda mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga yaroqli aholi 19904,5 nafarni tashkil etmoqda, bu esa 2020 yilga nisbatan yoki 1,43% ga ko'payganligini ko'rsatmoqda (2-jadval).

2-jadval

O'zbekistonda mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga yaroqli aholi ko'rsatkichlari

Klassifikator	2020 y.	2021 y.	2022 y.	2023 y.	2024 y.	2024 yilda 2020 yilga nisbatan	
						+, -	%
O'zbekiston Respublikasi	19075,7	19237,6	19393,0	19585,4	19904,5	828,8	1,43
Qoraqalpog'iston Respublikasi	1071,3	1061,7	1061,9	1065,4	1089,6	18,3	1,01
Andijon viloyati	1750,1	1739,0	1771,7	1788,3	1793,9	43,8	1,02
Buxoro viloyati	1064,3	1068,6	1069,7	1083,1	1078,4	14,1	1,01
Jizzax viloyati	771,9	780,2	788,1	795,6	797,4	25,5	1,03
Qashqadaryo viloyati	1806,3	1805,7	1806,1	1817,5	1876,6	70,3	1,03
Navoiy viloyati	553,1	561,9	566,9	579,9	591,9	38,8	1,07
Namangan viloyati	1575,1	1580,6	1581,7	1595,2	1621,9	46,8	1,02
Samarqand viloyat	2120,4	2115,5	2155,6	2155,8	2176,2	55,8	1,02
Surxondaryo viloyati	1450,2	1461,8	1460,9	1479,9	1508,7	58,5	1,04
Sirdaryo viloyati	482,5	486,7	484,4	488,7	498,7	16,2	1,03
Toshkent viloyati	1601,9	1608,4	1602,7	1620,7	1649,1	47,2	1,02
Farg'ona viloyati	2064,0	2077,2	2089,1	2111,2	2130,8	66,8	1,03
Xorazm viloyati	1039,4	1041,3	1044,5	1056,6	1070,9	31,5	1,03
Toshkent shahri	1725,2	1849,0	1909,7	1947,5	2020,4	295,2	1,17

Shuningdek, 2-jadval ma'lumotlaridan ko'rinib turibdiki, respublikamizning barcha viloyatlarida mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga yaroqli aholi soni 2024 yilda 2020 yilga nisbatan ko'paygan.

Ta'kidlash joizki, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "2022-2026 yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi farmonning maqsad-mohiyati ham mamlakatimiz mehnat resurslaridan samarali va oqilona foydalanish orqali milliy iqtisodiyot taraqqiyotini ta'minlash, pirovardida aholi turmush tarzini yanada yaxshilashdan iborat².

Mehnat resurslaridan unumli foydalanishni ta'minlash uchun quyidagilarni amalga oshirish maqsadga muvofiqdir:

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги "2022-2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида"ги ПФ-60-сонли фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2022 й.

≈ mehnat resurslaridan omilkorlik bilan foydalanadigan xususiy korxonalar tashkil etishni davom ettirish;

≈ kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlanishi, ularda yangi ish o'rinlarini yaratishni qo'llab-quvvatlashni yanada kuchaytirish;

≈ iqtisodiyotimizni tarkibiy o'zgartirish, zarar keltirib ishlayotgan korxonalarni tugatish, fan-texnika taraqqiyoti yutuqlari va intensiv texnologiyalarni joriy etish hisobiga asosan yuqori texnologik va daromadli ish o'rinlarini ko'paytirish;

≈ qishloq xo'jalik mahsulotlarini qayta ishlash, saqlash va sotish hamda agroservis xizmati ko'rsatish va shaxsiy mehnat faoliyati bo'yicha ish joylarini yaratish;

≈ ish bilan bandlikning noan'anaviy shakllarini rivojlantirish, agrar sektoridagi ishdan vaqtincha bo'shab qolgan shaxslar uchun mavjud korxonalarni kengaytirish va qayta ta'mirlash hamda yangi ish joylarini yaratish maqsadida to'g'ridan-to'g'ri investitsiyalar - sarmoyalar kiritish;

≈ kasanachilik rivojlanishini rag'batlantirish orqali ko'p bolali ayollar, mehnatga layoqatli pensionerlar, nogironlar, o'smirlar va boshqalarga mos ish joylarini vujudga keltirishga yo'naltirish;

≈ muvaqqat ish joylarini yaratish va mulkchilikning turli shakllarini rivojlantirish;

≈ yangi ish o'rinlarini yaratishda korxonalarning iqtisodiy manfaatdorligini oshirish, byudjet to'lovlari va xodimlarning vaqtincha va qisman bandligi uchun ijtimoiy sug'urta badallarini kamaytirish, ularni ishga qabul qilish jarayonini engillatish, bandlikning noan'anaviy shakllarini tashkil etish bilan bog'liq sarf-xarajatlarini Bandlikka ko'maklashish fondi mablag'lari hisobidan qisman bo'lsada qoplash.

Demak, xulosa sifatida shuni aytish mumkinki, mehnat resurslari har qanday mamlakatning iqtisodiy taraqqiyoti va ijtimoiy barqarorligining asosiy omillaridan biridir. Ular mehnatga qobiliyatli aholining umumiy salohiyatini ifodalaydi va iqtisodiyotning barcha tarmoqlarini sifatli kadrlar bilan ta'minlab boradi. Mehnat resurslarining shakllanishi demografik holat, ta'lim darajasi, malakali kadrlar tayyorlash tizimi, mehnat bozoridagi talab va migratsiya jarayonlariga bevosita bog'liqdir.

Mehnat resurslarini to'g'ri boshqarish, ulardan oqilona foydalanish va doimiy ravishda rivojlantirib borish - iqtisodiyotning barqaror o'sishi, yangi ish o'rinlarining yaratilishi va aholining turmush darajasini oshirishga xizmat qiladi. SHu sababli, mehnat resurslari mamlakatning strategik imkoniyatlarini belgilaydigan muhim iqtisodiy kategoriya hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasining 2020 yil 20 oktyabrdagi "Aholi bandligi to'g'risida"gi O'RQ-642-son Qonuni. Lex.uz
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi "2022-2026 yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi PF-60-sonli farmoni // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2022 y.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018 yil 20 avgustdagi "Mehnat organlari tuzilmasini takomillashtirish va fuqarolarning mehnat huquqlarini himoya qilish va mehnatini muhofaza qilish tizimini kuchaytirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-3913-son qarori
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 11 avgustdagi "Kambag'al va ishsiz fuqarolarni tadbirkorlikka jalb qilish, ularning mehnat faolligini oshirish va kasb-hunarga o'qitishga qaratilgan hamda aholi bandligini ta'minlashga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi PQ-4804-sonli qarori
5. G.D.Xasanova. Sanoat korxonalarida mehnat resurslaridan samarali foydalanish mexanizmini takomillashtirish yo'llari. Monografiya| GLOBE, 2025 .
6. Г.Форд. "Моя жизнь, мои достижения". ISBN: 978-591657-724-2