



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



ISH BILAN BANDLIK SIYOSATI NATIJADORLIGINI BAHOLASH: ISHGA JOYLASHTIRISHDAN 6 VA 12 OYLIK BARQAROR MEHNAT NATIJASIGACHA

Abdumuxtarov Anvarjon Akramjonovich

G.V. Plekhanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universitetining Toshkent
filiali mustaqil izlanuvchisi
E-mail: info@reu.uz

Annotatsiya. Maqolada ish bilan bandlik siyosati natijadorligini ma'muriy tadbirlar soni emas, fuqaroning ishga joylashgandan keyingi barqaror mehnat natijasi orqali baholash metodikasi taklif etiladi. Tadqiqotning maqsadi o'qitilgan yoki ishga yo'naltirilgan shaxsni 3, 6 va 12 oy davomida kuzatish, rasmiy ish, ish joyini saqlash, daromad, malakaga moslik, ijtimoiy kafolat va ish beruvchi qoniqishini boshqaruv indikatorlariga aylantirishdir. Strukturaviy-dinamik, institutsional, natijalar zanjiri va indikatorli tahlil usullari qo'llanildi. 2020–2025-yillarda ishsizlik 10,5 % dan 4,8 % gacha kamaygani, o'rtacha ish haqi 2 673,3 ming so'mdan 6 376,7 ming so'mgacha oshgani va kambag'allik 5,8 % gacha pasaygani sharoitida norasmiy ish bilan bandlikning yuqori ulushi sifat monitoringini zarur qilishi ko'rsatildi. Milliy, hududiy va mahalla darajalari uchun KPI matritsasi, kuzatuv sikli va dasturlarni qayta loyihalash qoidalari ishlab chiqildi. Taklif etilgan metodika natijadorlikni ishga joylashtirish faktidan mehnat natijasining 6 va 12 oy saqlanishiga ko'chiradi.

Kalit so'zlar: ish bilan bandlik siyosati, natijadorlik, 6 oylik monitoring, 12 oylik monitoring, barqaror ish o'rni, rasmiy mehnat, daromad, malakaga moslik, KPI

EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYMENT POLICY: FROM PLACEMENT TO SUSTAINABLE LABOR OUTCOMES AT 6 AND 12 MONTHS

Abdumukhtarov Anvarjon Akramjonovich

Independent Researcher of the Tashkent Branch of Plekhanov
Russian University of Economics

Abstract. The article proposes an outcome-based method for evaluating employment policy by tracking individuals 3, 6 and 12 months after training or placement. The framework measures employment formality, job retention, income change, skill matching, social guarantees and employer satisfaction. Using Uzbekistan's 2020–2025 labour-market dynamics, the paper shows why declining unemployment alone is insufficient when informal employment remains substantial. A KPI matrix, a national-regional-mahalla allocation of responsibilities and programme-redesign rules are developed. The method shifts public management from counting services and placements to verifying whether a formal, adequately paid and skill-matched job is retained for 6 and 12 months.

Keywords: employment policy, outcomes, 6-month monitoring, 12-month monitoring, job retention, formal employment, income, skill matching, KPI

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ: ОТ ТРУДОУСТРОЙСТВА ДО УСТОЙЧИВОГО РЕЗУЛЬТАТА ТРУДА ЧЕРЕЗ 3 И 12 МЕСЯЦЕВ

Абдумухтаров Анваржон Акрамжонович

Самостоятельный соискатель Ташкентского филиала Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова

Аннотация. Предложена методика оценки результативности политики занятости по устойчивому трудовому результату через 3, 6 и 12 месяцев после обучения или трудоустройства. Методика включает официальность занятости, сохранение рабочего места, динамику дохода, соответствие квалификации, социальные гарантии и удовлетворённость работодателя. Разработаны матрица ключевых показателей, распределение функций между национальным, региональным и махаллинским уровнями и правила пересмотра программ. Подход заменяет учёт количества мероприятий оценкой конечного результата для работника, работодателя, семьи и региона.

Ключевые слова: политика занятости, результативность, мониторинг 6 и 12 месяцев, устойчивое рабочее место, официальный труд, доход, соответствие квалификации

Kirish

Davlat ish bilan bandlik dasturlari ko‘pincha faoliyat ko‘rsatkichlari bilan baholanadi: ro‘yxatga olingan ish izlovchilar, taklif etilgan vakansiyalar, o‘qitilgan fuqarolar, berilgan yo‘llanmalar, ajratilgan subsidiya yoki ishga joylashtirilganlar soni. Bu ko‘rsatkichlar xizmat ko‘rsatish hajmini ko‘rsatadi, lekin yakuniy ijtimoiy-iqtisodiy natijani to‘liq ochmaydi. Fuqaro ishga kirganidan so‘ng ish joyida qancha vaqt qoldi, daromadi oshdimi, mehnat shartnomasi rasmiy bo‘ldimi, o‘qigan kasbi bo‘yicha ishladimi va oilaning kambag‘allik xavfi kamaydimikan – ana shu savollar siyosat natijadorligini belgilaydi.

O‘zbekistonda 2020–2025-yillarda ishsizlik, ish haqi va kambag‘allik ko‘rsatkichlarida sezilarli ijobiy siljish kuzatildi. Miqdoriy natijalar yaxshilangani sayin siyosatning keyingi vazifasi ish o‘rinlarining rasmiyligi, barqarorligi va daromadliligini oshirishga ko‘chadi. Norasmiy ish bilan bandlikning saqlanib qolishi, o‘qitish bilan ishga joylashish o‘rtasidagi uzilish va hududiy kasbiy nomuvofiqlik natija monitoringining yangi tizimini talab etadi.

Maqolaning maqsadi ishga joylashtirish faktidan 6 va 12 oylik barqaror mehnat natijasigacha bo‘lgan kuzatuv metodikasini ishlab chiqishdir. Tadqiqot savoli shunday qo‘yiladi: ish bilan bandlik dasturi qachon real natijali deb hisoblanishi va ushbu natija qaysi indikatorlar bilan, qaysi darajalarda hamda qaysi muddatlarda tasdiqlanishi kerak?

Mavzuga oid adabiyotlar sharhi

Klassik va zamonaviy mehnat nazariyalari ish bilan bandlikni faqat ishlayotganlik maqomi bilan cheklamaydi. Inson kapitali yondashuvida ta’lim va ko’nikma daromad hamda unumdorlik orqali iqtisodiy qaytim beradi (Becker, 1964; Schultz, 1961). Institutsional yondashuv rasmiy shartnoma, huquq, ijtimoiy kafolat va ishonchni mehnat natijasining zarur sharti sifatida ko’radi (North, 1990). Munosib mehnat konsepsiyasi esa mahsuldorlik, adolatli daromad, xavfsizlik va ijtimoiy himoyani birgalikda baholaydi (International Labour Organization, 2024).

Mehnat bozori iqtisodiy zarbalarga faqat ishsizlik orqali emas, ish haqi, ish vaqti, kadrlar aylanishi va norasmiy shakllar orqali ham moslashadi (Kapelyushnikov, 2023). Shu sababli ishsizlik darajasining pasayishi ish bilan bandlik sifatidagi barcha o’zgarishlarni to’liq aks ettirmasligi mumkin. Ish sifati va mehnat hayoti sifati xarid qobiliyati, unumdorlik, barqarorlik va xodim qoniqishi bilan bog’liq (Bobkov and Chernykh, 2023).

Ko’nikmalar bilan korxona unumdorligi o’rtasidagi bog’liqlik ishga joylashtirishdan keyingi kuzatuvni ayniqsa muhim qiladi (Criscuolo et al., 2024). Texnologiyalar kasblarning nomini emas, vazifalar tarkibini o’zgartirayotgan sharoitda xodimning moslashuvi va uzluksiz o’qishi mehnat natijasining saqlanishiga ta’sir qiladi (Autor, 2024; Deming, 2024). O’zbekiston bo’yicha xalqaro baholashlar kasbiy ta’limni ish beruvchi talabi va real ishga joylashish bilan bog’lash zarurligini ko’rsatadi (Asian Development Bank, 2022; World Bank, 2025).

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqot strukturaviy-dinamik, institutsional va natijalar zanjiri tahliliga asoslandi. Natijalar zanjiri davlat resursi va xizmatini besh bosqichda ajratadi: kirish resurslari, faoliyat, bevosita mahsulot, oraliq natija va yakuniy ta’sir. Masalan, kursga ajratilgan mablag’ – resurs; kursni o’tkazish – faoliyat; o’qishni tugatganlar soni – mahsulot; rasmiy ishga kirish va 6 oy qolish – oraliq natija; daromadning barqaror o’sishi va kambag’allik xavfining kamayishi – yakuniy ta’sirdir.

Kuzatuv birligi sifatida dastur ishtirokchisining individual mehnat trayektoriyasi qabul qilindi. Boshlang’ich holat T0 da qayd etiladi; T3 – 3 oyda erta ogohlantirish; T6 – 6 oyda o’rta muddatli barqarorlik; T12 – 12 oyda yakuniy natija. Natija indikatorlari ma’muriy manbalar, ish beruvchi ma’lumoti va qisqa qayta aloqa so’rovi orqali tekshiriladi. Maxfiylik uchun hisobotlar hudud va guruh kesimida agregat qilinadi.

Metodika bitta umumiy reytingni shakllantirishga emas, natijaning qaysi bo’g’inida uzilish yuz berganini ko’rsatadigan ko’rsatkichlar paneliga mo’ljallangan. Bu muhim, chunki bir dastur rasmiy ishga joylashtirishda yaxshi, lekin ish haqi yoki malakaga moslikda zaif bo’lishi mumkin. Boshqaruv chorasi aynan zaif bo’g’inga yo’naltiriladi.

Tahlil va natijalar

2020–2025-yillar dinamikasi ish bilan bandlik siyosatining miqdoriy natijalari yaxshilanganini ko'rsatadi. Shu bilan birga, norasmiy ish bilan bandlik ulushi 2025-yilda ham 38,0 % atrofida qolishi natijaning sifat tarkibini alohida kuzatish zarurligini bildiradi. Statistik qatorlar dastlabki yoki metodologik qayta ko'rib chiqiladigan ma'lumotlarni o'z ichiga olishi mumkin; shu sababli monitoringda versiya va yangilanish sanasi majburiy rekvizit bo'lishi kerak (1-jadval).

1-jadval

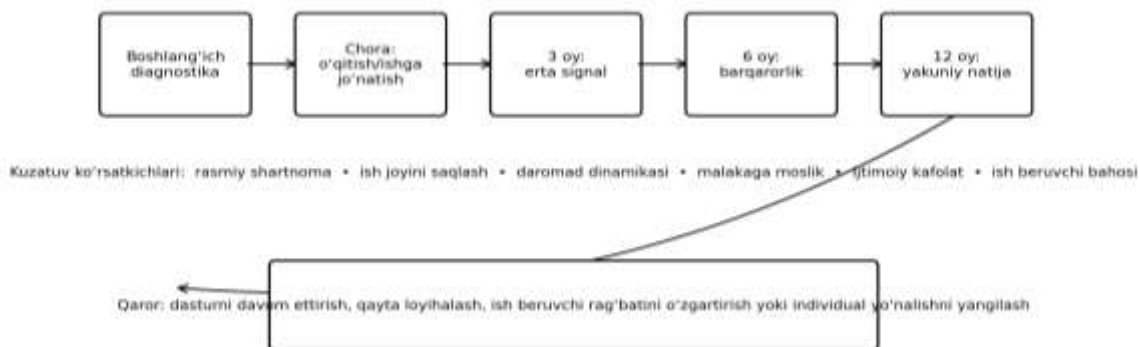
O'zbekistonda ish bilan bandlik siyosati natijadorligini sifat jihatdan monitoring qilish zarurati

Yil	Ishsizlik, %	O'rtacha ish haqi, ming so'm	Kambag'allik, %	Norasmiy ish bilan bandlik, %	YAIM, trln so'm
2020	10,5	2 673,3	11,5*	42,8	705,1
2021	9,6	3 214,8	17,0	43,8	861,2
2022	8,9	3 882,2	14,1	39,6	1 041,9
2023	6,8	4 561,9	11,0	39,0	1 261,8
2024	5,5	5 360,9	8,9	37,9	1 535,4
2025	4,8	6 376,7	5,8	38,0	1 849,7

Manba: O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi, milliy barqaror rivojlanish indikatorlari va dissertatsiya uchun shakllantirilgan ma'lumotlar bazasi asosida muallif tizimlashtirishi. *2020-yil kambag'allik ko'rsatkichi keyingi metodologiya bilan to'liq taqqoslanmasligi mumkin.

Jadvaldan ko'rinadiki, ishsizlikning 10,5 % dan 4,8 % gacha pasayishi, o'rtacha ish haqining 2,4 baravarga yaqin oshishi va kambag'allikning 5,8 % gacha kamayishi sezilarli natijadir. Biroq norasmiy ish bilan bandlikning uchdan bir qismdan yuqori darajada qolishi mehnat shartnomasi, ijtimoiy ajratma va huquqiy himoyani natijadorlik mezoniga aylantirishni talab qiladi. Ishga joylashtirilgan shaxs norasmiy, juda past haq to'lanadigan yoki qisqa muddatli ishga kirsa, ma'muriy ko'rsatkich qayd etilishi mumkin, biroq siyosatning iqtisodiy va ijtimoiy natijasi to'liq namoyon bo'lmasligi ehtimoli mavjud.

Taklif etilayotgan metodikada ishga joylashtirish natijasi to'rtta holatga ajratiladi. Birinchi holat – ro'yxatdagi natija: yo'llanma berilgan yoki ishga qabul qilingan. Ikkinchi holat – tasdiqlangan rasmiy natija: shartnoma va ijtimoiy ajratma mavjud. Uchinchi holat – barqaror natija: ish 6 oy saqlangan, daromad muntazam va xodimning malakasiga kamida qisman mos. To'rtinchi holat – rivojlantiruvchi natija: ish 12 oy saqlangan, real daromad oshgan, malaka rivojlangan va oilaning kambag'allik xavfi kamaygan (1-rasm va 2-jadval).



1-rasm. Ishga joylashtirishdan 12 oylik barqaror mehnat natijasigacha monitoring sikli

Manba: Muallif tomonidan ish bilan bandlik dasturlarining natijalar zanjiri va 3/6/12 oylik kuzatuv mantiqi asosida ishlab chiqilgan.

2-jadval

6 va 12 oylik natijadorlik KPI matritsasi

Ko'rsatkich	Hisoblash usuli	T6 mezon	T12 mezon	Qaror signali
Rasmiy ishga joylashish	Rasmiy shartnomali ishtirokchilar / ishga yo'naltirilganlar × 100	Tasdiqlangan maqom	Maqom uzluksiz yoki qonuniy o'tish	Past bo'lsa ish beruvchi va rasmiylashtirish mexanizmi qayta ko'riladi
Ish joyini saqlash	Kuzatuv sanasida ishlayotganlar / rasmiy ishga kirganlar × 100	Kamida 6 oy	Kamida 12 oy	Erta chiqish sababi bo'yicha dastur segmentlanadi
Daromad o'sishi	(Kuzatuv daromadi – T0 daromadi) / T0 daromadi × 100	Muntazam, hududiy minimumdan yuqori	Real o'sish va oilaga barqaror ta'sir	Past bo'lsa ish sifati va qiymat zanjiri baholanadi
Malakaga moslik	Kasb kodi va bajariladigan mehnat funksiyasi mosligi	Qisman yoki to'liq mos	To'liq mos yoki kasbiy o'sish	Past bo'lsa o'quv dasturi va kasbiy yo'naltirish yangilanadi
Ijtimoiy kafolat	Ajratma, ta'til, sug'urta va huquqiy himoya mavjudligi	Asosiy kafolatlar	Uzluksiz ta'minlangan	Kamchilik mehnat nazorati va maslahatga yo'naltiriladi
Ish beruvchi qoniqishi	Standart so'rov bo'yicha o'rtacha ball	Kasbiy moslashuv qoniqarli	Unumdorlik va intizom qoniqarli	Past bo'lsa amaliy o'qitish va mentorlik kuchaytiriladi

Manba: Muallif tomonidan ishlab chiqilgan. KPI matritsasi rasmiy ish bilan bandlik, ish joyini saqlash, daromad, malakaga moslik, ijtimoiy kafolat va ish beruvchi bahosini birlashtiradi.

KPI ko'rsatkichlari barcha ishtirokchilar uchun bir xil yo'nalishda, lekin guruh xususiyatlarini hisobga olgan holda talqin qilinadi. Masalan, farzand parvarishi bilan bog'liq majburiyatlari bo'lgan ayol uchun masofaviy yoki

moslashuvchan rasmiy ish barqaror natija bo'lishi mumkin; nogironligi bo'lgan shaxs uchun ish joyining moslashtirilgani alohida sifat shartidir; xoriydan qaytgan mehnat migranti uchun malakani tan olish va rasmiy daromad trayektoriyasi muhim; mavsumiy tarmoqda esa 12 oylik uzluksiz shartnoma o'rniga takrorlanuvchi qonuniy mavsum va yillik daromad barqarorligi baholanadi.

Monitoringning muhim elementi nazorat guruhi emas, boshqaruv uchun teskari aloqa bo'lsa-da, yirik dasturlarning haqiqiy ta'sirini baholashda bosqichma-bosqich joriy etish, o'xshash ishtirokchilarni taqqoslash yoki farqlar farqi kabi kvazi-eksperimental usullar qo'llanishi mumkin. Oddiy monitoring natijaning mavjudligini ko'rsatadi; ta'sir bahosi esa natija aynan dastur sabab yuz berganini tekshiradi. Ushbu ikki tushuncha aralashtirilmasligi lozim (3-jadval).

3-jadval

Monitoring darajalari va institutsional mas'uliyat

Daraja	Asosiy vazifa	Majburiy ma'lumot	Boshqaruv qarori
Mahalla	Ishga kirish to'sig'i va oila daromadi natijasini aniqlash	T0 holat, individual chora, 3/6/12 oydagi oila va mehnat holati	Individual yo'nalishni davom ettirish yoki almashtirish
Tuman/shahar	Vakansiya, o'qitish va ish beruvchi natijasini muvofiqlashtirish	Rasmiy ish, saqlanish, ish haqi, malakaga moslik, chiqish sababi	Dastur va ish beruvchi bilan shartlarni tuzatish
Viloyat	Tarmoq va hududlar kesimida natijani taqqoslash	Kasblar, loyihalar, ta'lim dasturlari, KPI bo'yicha agregatlar	Kasbiy buyurtma va resurslarni qayta taqsimlash
Respublika	Standart, metodologiya, moliyalashtirish va idoralararo integratsiya	Yagona klassifikator, sifat auditi, hududiy panel	Normativlarni, rag'bat va milliy dasturlarni yangilash
Ish beruvchi	Ish o'rni sifati va xodimning kasbiy natijasini tasdiqlash	Shartnoma, ish haqi, mehnat sharoiti, saqlanish, qoniqish	O'qitish, mentorlik va ish tashkilotini takomillashtirish

Manba: Muallifning institutsional taqsimot taklifi. Taqsimot milliy, hududiy va mahalla boshqaruvi o'rtasida ma'lumot va qaror aylanishini ta'minlashga qaratilgan.

Natijadorlik monitoringini joriy etish moliyalashtirish tamoyilini ham o'zgartiradi. O'qitish markazi yoki ish beruvchiga to'lovning bir qismini bevosita mahsulot – kursni tugatish yoki ishga qabul qilish – uchun, qolgan qismini 6 va 12 oylik tasdiqlangan natija uchun ajratish mumkin. Biroq natijaga asoslangan moliyalashtirish “eng oson” ishtirokchilarni tanlab olish xavfini tug'diradi. Shu sababli KPilar ishtirokchining boshlang'ich to'sig'i, hududiy mehnat bozori va ijtimoiy zaiflik darajasi bo'yicha tuzatilishi kerak.

Ma'lumot sifati metodikaning eng katta cheklovidir. Ish haqi va rasmiy maqom ma'muriy manbada ko'rinsa-da, ish funksiyasining malakaga mosligi,

ish beruvchi qoniqishi va mehnat sharoiti standartlashtirilgan qisqa so‘rovni talab qiladi. Takroriy kuzatuvdan yo‘qolgan ishtirokchilar natijani sun‘iy yaxshilab ko‘rsatishi mumkin; shu sababli javobsiz kuzatuv ulushi alohida e‘lon qilinishi, natija “faqat javob berganlar” bilan cheklanmasligi lozim.

Monitoringning nazoratga haddan tashqari yo‘naltirilishi hisobot ko‘rsatkichlarini sun‘iy ravishda yaxshilash xavfini oshirishi mumkin. Uning asosiy vazifasi xatoni topish emas, qaysi bo‘g‘inda uzilish borligini aniqlashdir. Ochiq hisobotda agregat indikatorlar va metodologiya e‘lon qilinadi, individual ma‘lumot esa vakolatga asoslangan yopiq konturda saqlanadi. Mustaqil sifat auditi va davriy tanlanma tekshiruvlari ishonchlilikni oshiradi.

Xulosa va takliflar

Ish bilan bandlik siyosatining real natijasi yo‘llanma yoki ishga qabul qilish yozuvi bilan tugamaydi. Natija rasmiy mehnat munosabati, ish joyining 6 va 12 oy saqlanishi, daromadning muntazam va yetarli bo‘lishi, malakaga moslik, ijtimoiy kafolat hamda ish beruvchi uchun unumdorlik bilan tasdiqlanadi. Shu mantiq ma‘muriy faoliyat ko‘rsatkichlarini inkor etmaydi, balki ularni yakuniy natijalar zanjiridagi o‘rniga qo‘yadi.

O‘zbekistonda amaliy joriy etish uchun barcha ish bilan bandlik va kasbiy o‘qitish dasturlarida T0, T3, T6 va T12 kuzatuv nuqtalarini belgilash; shaxsning mehnat trayektoriyasini yagona identifikator orqali qonuniy bog‘lash; KPIlarni rasmiylik, saqlanish, daromad, malakaga moslik, kafolat va ish beruvchi qoniqishi bo‘yicha hisoblash; hudud va ijtimoiy guruh kesimida natijalarni e‘lon qilish; moliyalashtirishning bir qismini 6/12 oylik natijaga bog‘lash; javobsiz kuzatuv va ma‘lumot sifati bo‘yicha mustaqil audit o‘tkazish taklif etiladi.

Metodika milliy darajada yagona standart, viloyat darajasida tarmoq va kasbiy tahlil, tuman hamda mahallada individual teskari aloqa sifatida ishlashi kerak. Natijada ish bilan bandlik siyosati “qancha odamga xizmat ko‘rsatildi?” savolidan “qancha odam rasmiy, daromadli va o‘z malakasiga mos ishda bir yil barqaror qoldi?” savoliga o‘tadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. Абдурахманов К. Х. Развитие человеческого капитала в условиях внедрения возможностей искусственного интеллекта / К. Х. Абдурахманов // *Лидерство и менеджмент*. — 2025. — Т. 12, № 3. — С. 509–526. — DOI: 10.18334/lim.12.3.122600.
2. Asian Development Bank. *Skills Development in Uzbekistan: A Sector Assessment*. — Manila : Asian Development Bank, 2022. — 94 p. — DOI: 10.22617/TCS230023.
3. Autor D. *Applying AI to Rebuild Middle Class Jobs*. — Cambridge, MA : National Bureau of Economic Research, 2024. — NBER Working Paper No. 32140. — DOI: 10.3386/w32140.
4. Becker G. S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. — Chicago : University of Chicago Press, 1964.

5. Бобков В. Н. Взаимосвязь качества занятости и качества трудовой жизни: обзор исследований и контуры их развития / В. Н. Бобков, Е. А. Черных // Уровень жизни населения регионов России. — 2023. — Т. 19, № 3. — С. 361–384. — DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_3_5_361_384.
6. Criscuolo C. Human Capital at Work: Five Facts about the Role of Skills for Firm Productivity, Growth, and Wage Inequality / C. Criscuolo, P. Gal, L. B. Freund // OECD Productivity Working Papers. — Paris : OECD Publishing, 2024. — No. 36. — 32 p. — DOI: 10.1787/486c0289-en.
7. Deming D. J. *Skills and Human Capital in the Labor Market* / D. J. Deming, M. I. Silliman. — Cambridge, MA : National Bureau of Economic Research, 2024. — NBER Working Paper No. 32908. — DOI: 10.3386/w32908.
8. International Labour Organization. *ILO Social Dialogue Report 2024: Peak-level Social Dialogue for Economic Development and Social Progress*. — Geneva : International Labour Office, 2024. — DOI: 10.54394/LIXW6848.
9. Капелюшников Р. И. *Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов*. — Москва : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2023. — Препринт WP3/2023/02.
10. North D. C. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. — Cambridge : Cambridge University Press, 1990.
11. OECD. *OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Green and Digital Transition*. — Paris : OECD Publishing, 2023. — 271 p. — DOI: 10.1787/27452f29-en.
12. O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi. *Mehnat bozori: rasmiy statistika* [Elektron resurs]. — Toshkent, 2026. — URL: <https://stat.uz/uz/rasmiy-statistika/labor-market-2> (murojaat sanasi: 18.07.2026).
13. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining «Mehnat munosabatlari va kasbga tayyorlash tizimini takomillashtirish hamda ish beruvchilarni rag‘batlantirishga oid qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida»gi 2025-yil 4-avgustdagi PF-126-son Farmoni [Elektron resurs]. — URL: <https://lex.uz/docs/-7675184> (murojaat sanasi: 18.07.2026).
14. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining «2026-yilda hududlarni yangicha yondashuvlar asosida rivojlantirish orqali aholi daromadini oshirish, barqaror ish o‘rinlarini yaratish hamda kambag‘allikni qisqartirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi 2026-yil 5-fevraldagi PQ-49-son qarori [Elektron resurs]. — URL: <https://lex.uz/docs/-8038302> (murojaat sanasi: 18.07.2026).
15. Schultz T. W. Investment in Human Capital // *The American Economic Review*. — 1961. — Vol. 51, No. 1. — P. 1–17.
16. World Bank. *The Road Home and Abroad: Enhancing TVET for Youth and Migration in Uzbekistan*. — Washington, DC : World Bank, 2025. — DOI: 10.1596/43532.