

BUXORO DAVLAT UNIVERSITETI
HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
DSc.03/27.02.2020.F.72.08 RAQAMLI ILMIY KENGASH

FARG‘ONA DAVLAT UNIVERSITETI

XOLMIRZAYEVA JUMAGUL XAMDAMOVNA

YOSH MUTAXASSISLAR MEHNAT MADANIYATINI
YUKSALTIRISHNING IJTIMOIIY-FALSAFIY OMILLARI

09.00.04 – Ijtimoiy falsafa

FALSAFA FANLARI BO‘YICHA FALSAFA DOKTORI (PhD) DISSERTATSIYASI
AVTOREFERATI

UO‘K: 101.1:316:331.101-051(575.1)

**Falsafa fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi avtoreferati
mundarijasi**

**Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD) по
философским наукам**

**Contents of dissertation abstract of the doctor of philosophy (PhD) on
philosophical sciences**

Xolmirzayeva Jumagul Xamdamovna

Yosh mutaxassislar mehnat madaniyatini yuksaltirishning
ijtimoiy-falsafiy omillari.....3

Холмирзаева Жумагул Хамдамовна

Социально-философские факторы повышения культуры труда
молодых специалистов23

Kholmiraeva Jumagul Xamdamovna

Social and philosophical factors for improving the labor culture of
young specialists45

Эълон қилинган ишлар рўйхати

Список опубликованных работ
List of works published.....50

BUXORO DAVLAT UNIVERSITETI
HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
DSc.03/27.02.2020.F.72.08 RAQAMLI ILMIY KENGASH

FARG‘ONA DAVLAT UNIVERSITETI

XOLMIRZAYEVA JUMAGUL XAMDAMOVNA

**YOSH MUTAXASSISLAR MEHNAT MADANIYATINI
YUKSALTIRISHNING IJTIMOIIY-FALSAFIY OMILLARI**

09.00.04 – Ijtimoiy falsafa

**Falsafa fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi
AVTOREFERATI**

Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi mavzusi O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasida B2025.3.PhD/Fal1687 raqam bilan ro'yxatga olingan.

Dissertatsiya Farg'ona davlat universitetida bajarilgan.

Dissertatsiya avtoreferati uch tilda (o'zbek, rus, ingliz (rezyume)) Ilmiy Kengash veb-sahifasida (www.buxdu.uz) va «ZiyoNet» Axborot-ta'lim portalida (www.ziynet.uz) joylashtirilgan.

Ilmiy rahbar

Turdiyev Bexruz Sobirovich
falsafa fanlari doktori, professor

Rasmiy opponentlar:

Xuseynova Abira Amanovna
falsafa fanlari doktori, professor

Azimov Ulug'bek Abduhalilovich
falsafa fanlari bo'yicha falsafa doktori, (PhD)
dotsent

Yetakchi tashkilot:

Navoiy davlat universiteti

Dissertatsiya himoyasi Buxoro davlat universiteti huzuridagi ilmiy darajalar beruvchi DSc.03/27.02.2020.F.72.08. raqamli Ilmiy Kengashning 2025 yil «15» noyabr soat 9⁰⁰ dagi majlisida bo'lib o'tadi. (Manzil: 200118, Buxoro shahri, M.Iqbol ko'chasi, 11-uy. Tel.: (65) 221-29-14; faks: (65) 221-57-27, ye-mail: buxdu_rektor@buxdu.uz)

Dissertatsiya bilan Buxoro davlat universitetining Axborot-resurs markazida tanishish mumkin (749 raqami bilan ro'yxatga olingan). (Manzil: 200118, Buxoro shahri, M.Iqbol ko'chasi, 11-uy. Tel.: (65) 221-25-87.)

Dissertatsiya avtoreferati 2025 yil «28» oktyabr kuni tarqatildi.
(2025 yil «28» oktyabr dagi 41 - raqamli reestr bayonnomasi.)



Namozov B.B.

Ilmiy darajalar beruvchi
ilmiy kengash raisi,
falsafa fanlari doktori, professor

Sharipov A.Z.

Ilmiy darajalar beruvchi
ilmiy kengash kotibi,
falsafa fanlari doktori, professor

Safarova N.O.

Ilmiy darajalar beruvchi
ilmiy kengash qoshidagi ilmiy seminar raisi,
falsafa fanlari doktori, professor

KIRISH (falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi annotatsiyasi)

Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati. Jahonda raqamli iqtisodiyot va ijtimoiy mehnat munosabatlarining transformatsiyasi sharoitida mehnatga faqat iqtisodiy faoliyat sifatida emas, balki madaniy va axloqiy hodisa sifatida qarashni taqozo etmoqda. Bu esa yosh mutaxassislarda mehnat madaniyatiga oid fazilatlar – odat, intizom, ijtimoiy hamjihatlik va ijtimoiy moslashuvni shakllantirishga qaratilgan maqsadli dasturlarni ishlab chiqish va yoshlarda mehnat intizomiga, kasbiy etikaga, jamoada ishlash madaniyatiga va ijtimoiy moslashuvga tayyorlash asosida samarali mehnat qilishga, o'z kasbini ijtimoiy burch sifatida anglashga yo'naltiradi. Shuning uchun yosh mutaxassislar mehnat madaniyatini rivojlantirishda mehnat an'analari – ustoz-shogird, jamoaviylik va hamkorlikni hamda ijtimoiy moslashuvning praktsiologik xususiyatlarini ochib berish dolzarb ahamiyat kasb etmoqda.

Jahon ilm-fani va yetakchi ilmiy markazlarida yosh mutaxassislar faolligi, ularning mehnat madaniyatini yuksaltirish zarurati, mehnatning mahsuldorligi va global miqyosda inson kapitalini rivojlantirishga oid tadqiqotlar olib borilmoqda. Yosh mutaxassislar faolligining yetishmasligi, ulardagi tashabbuslarni rag'batlantirmaslik, yosh mutaxassislarni kasbiy rivojlantirish singari muammolarga zamonaviy ish muhitida faqat texnika va innovatsiya emas, balki insonning axloqiy yetukligi, sadoqati va jamoadagi madaniy munosabati kabi innovatsion metodlar vositasida yechim toppish muhim ahamiyat kasb etmoqda. Ayniqsa, mehnat madaniyati va tarbiyasiga ta'sir ko'rsatuvchi vositalar - ma'naviy qadriyatlar, an'analar, axloqiy tamoyillar, ta'lim va tarbiya, modernizatsiya va innovatsiyalar dialektikasining aksiologik va gnoseologik jihatlarini hamda mehnat madaniyatini yuksaltirishning innovatsion usullarini tadqiq etish zarurati ortib bormoqda.

Mamlakatimizda yoshlarni har tomonlama qo'llab-quvvatlash, ularni ish bilan ta'minlash, o'z-o'zini baholash va tanqidga ochiqlik, mas'uliyat va intizomli bo'lishi, innovatsion rivojlanish, karera rivoji va ma'naviy o'sishi, qobiliyat va iste'dodini ro'yobga chiqarish, korporativ madaniyatini shakllantirish masalalariga alohida e'tibor berilmoqda. "Yoshlarning huquq va manfaatlarini ta'minlash, ularning o'qishi, mehnat qilishi, bilim olishi va qobiliyatini namoyon etishi uchun barcha sharoitlarni yaratmoqdamiz. Chunki butun xalqimiz qatori yoshlar ham – Yangi O'zbekiston bunyodkorlaridir. Yosh avlodning fuqarolik pozitsiyasi va faolligini kuchaytirish, farzandlarimizni mustaqil fikrlaydigan, zamonaviy bilim va kasb-hunarlarini puxta egallab, xalqaro maydonda raqobatga kirisha oladigan barkamol shaxslar, yetuk mutaxassislar etib tarbiyalash bo'yicha keng ko'lamli ishlarni olib bormoqdamiz"¹. Shu nuqtai nazardan mehnat madaniyatini iqtisodiy samaradorlik, ijtimoiy barqarorlik va shaxsiy o'sish omili sifatida tadqiq etish, yosh mutaxassislar mehnat madaniyatini yuksaltirishda kasbiy etikani shakllantirish, ijodkorlik va innovatsion tafakkurni rag'batlantirish kabi global tendensiyalar asosida Yangi O'zbekistonda yosh mutaxassislar mehnat madaniyatini yuksaltirishning ilmiy-nazariy asoslarini yaratish muhim ahamiyat kasb etmoqda.

¹ Мирзиёев Ш.М. Янги Ўзбекистон тараққиёт стратегияси. – Тошкент: "O'zbekiston", 2022. – Б.49.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi PF-158-son “O‘zbekiston – 2030” strategiyasi to‘g‘risida”, 2017-yil 24-maydagi PF-5052-son “Bandlik sohasida davlat siyosatini yanada takomillashtirish va mehnat organlari faoliyati samaradorligini tubdan oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”, 2022-yil 6-iyuldagi PF-165-son “2022-2026 yillarda O‘zbekiston Respublikasining innovatsion rivojlanish strategiyasini tasdiqlash to‘g‘risida” farmonlari, 2021-yil 26-martdagi PQ-5040-son “Ma’naviy-ma’rifiy ishlar tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”, 2021-yil 23-avgustdagi PQ-5227-son “Mehnat va ijtimoiy munosabatlar akademiyasini tashkil etish to‘g‘risida”, 2018-yil 20-avgustdagi PQ-3913-son “Mehnat organlari tuzilmasini takomillashtirish va fuqarolarning mehnat huquqlarini himoya qilish va mehnatini muhofaza qilish tizimini kuchaytirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” qarorlari va O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 7-sentabrdagi 743-son “Mehnat bozorida mehnat munosabatlarini tartibga solishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida” qarori hamda sohaga oid boshqa meyoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishda mazkur dissertatsiya muayyan darajada xizmat qiladi.

Tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining ustuvor yo‘nalishlariga mosligi. Mazkur tadqiqot respublika fan va texnologiyalar rivojlanishining I. “Axborotlashgan jamiyat va demokratik davlatni ijtimoiy, huquqiy, iqtisodiy innovatsion g‘oyalar tizimini shakllantirish va ularni amalga oshirish yo‘llari” nomli ustuvor yo‘nalishi doirasida bajarilgan.

Muammoning o‘rganilganlik darajasi. Tadqiqot mavzusi ijtimoiy falsafaning muhim ahamiyatga molik muammolaridan sanalganligi tufayli xorij, MDH va mamlakatimizda turli aspektlarda tadqiq etilgan. Xususan xorijiy olimlardan J.Bledstein, D.Brown, E.Meyer, Y.Sugimoto, Ch.Shannan asarlarida, mehnat madaniyati, jamiyat hayotida mehnat, global biznesning ko‘rinmas chegaralarida mehnat, kabi mehnat masalalari tadqiq etilgan. Shuningdek, bo‘lib, E.Kassiser, E.Dyurkgeym, T.Parsons, E.Giddens singari olimlar fundamental izlanishlarda mehnat taqsimoti, mehnat inizomi, mehnat madaniyatini yuksaltirishning ijtimoiy zarurati va mehnatning inson hayotiga ma’naviy ta’siri bog‘liq muammolar o‘rganilgan. S.Gloker va P.Vegmyuller mehnat samaradorligi bilan ish vaqtining oqilona sarflanishi o‘rtasidagi aloqadorlikni, E.Maykls, X.Xendfild-Djons, B.Akselrod esa mehnat samaradorligini oshirish tamoyillarini tavsiflaydilar².

² Bledstein J. The Culture of Professionalism: The Middle Class and the Development of Higher Education in America. – Norton: Norton & Company, 1976. – P.369.; Brown D. America’s Culture of Professionalism: Past, Present, and Prospects. – Palgrave., 2014. – P.300 p.; Erin Meyer - The Culture Map: Breaking Through the Invisible Boundaries of Global Business. – New York: Public Affairs (Hachette), 2014. – P.288.; Yoshio Sugimoto. An Introduction to Japanese Society. – Cambridge University Press, 2010. – P.359.; Shannan Clark. Introduction: The Labor of Culture. – Oxford University Press, 2020. – P.583.; Кассирер Э. Опыт о человеке: Введение в философию человеческой культуры. – Москва: «Прогресс», 1988. – С.28.; Дюркгейм Э.О. Разделении общественного труда. – Москва: «Реабилитация», 1996. - С.432.; Парсонс Т. О структуре социального действия. – Москва: Академический проект, 2000. – С.335.; Гидденс Э. Социология. – Тошкент: Шарк, 2002. – Б.198-206.; Glocker C., Wegmueller P. International evidence of time-variation in trend labor productivity growth // Economics Letters, 2018, № 167. - P. 115-119; Savaneviciene A., Vilciauskaite B. Practical Application of Exclusive and Inclusive Talent Management Strategy in Companies Business Management and Education, 2017, №15(2).- P.242-260.; Michaels E., Handfield-Jones H., Axelrod B. The War for Talent. – Brighton: Harvard Business Press. 2001. – P.253.

Mustaqil davlar hamdo'stligi davlatlari olimlaridan mehnat madaniyati va uning mazmuni masalalarini Yu.Jdanov, V.Davidovich "faoliyat", "mehnat", "kasb" va "o'zini anglash" muammolari hamda yoshlarning mehnat faolligi masalalarini, A.Yefremova, E.Marinenko, R.Gurova zamonaviy yoshlarning ijtimoiy qadriyatlarini va mehnatga munosabati, ya'ni mehnat madaniyati muammolarinilar tadqiq etishgan. O.Paryagina, N.Chernishenko, V.Svik asarlarida yosh mutaxassislarni faollashtirish va ular bilan ishlash masalalari o'z aksini topgan. Shuningdek, S.Sopoyev yosh mutaxassislar adaptatsiya jarayonlari, R.Xizbulina yosh mutaxassisning ijtimoiy kasbiy ijtimoiylashuvi, Yu.Nexayeva yosh mutaxasssilar muvaffiqiyatli ishlashida ijtimoiy psixologik shaxs sifatida shakllanishi zaruriyati, F.Jioyeva yosh mutaxassislar ustoz shogird tizimining shakllanishi masalalarini tadqiq etishgan. E.Starkova va S.Veretexina esa mehnat samaradorligining modelini ishlab chiqqanlar³.

Sharq mutafakkirlari merosida o'zbek xalqining mehnatsevarlik, mehnat madaniyati shakllanishi jarayoniga oid falsafiy qarashlar va pandnomalarni turli aspektlarda o'rganish va tadqiq etish qadimdan boshlangan. Jumladan, jamiyat madaniy taraqqiyotida hunarning o'rni masalalari "Avesto"da, Forobiy, Beruniy, Ahmad Yassaviy, Yusuf Xos Hojib, Najmiddin Kubro, Bahouddin Naqshband, Ibn Sino kabi allomalarning ilmiy, falsafiy merosida chuqur tahlil qilingan⁴.

Mamlakatimizda mehnat madaniyatiga aksiologik va praktsiologik yondashuv bo'yicha qator tadqiqot ishlari amalga oshirilgan. Bu borada G.Navro'zova, E.Zoirov, G.Yunusova, S.Choriyev, B.Turdiyev, T.Abdullayev, M.Nurmatova kabi olimlar ijtimoiy foydali mehnatni shaxsning ma'naviy-axloqiy kamolotidagi o'rni masalasini tadqiq etishgan⁵. Shuningdek, R.Asomova kasb tanlash motivatsiyasi va uning dinamikasi, M.Qaxxorova yoshlarni halollik, adolatparvarlik va haqiqatparlik ruhida tarbiyalash, Z.Qodirova O'zbekistondagi islohotlar chuqurlashtirish

³ Давидович В.Е., Жданов Ю.А. Сущность культуры. - Ростов-на-Дону, 2006. - С.121.; Ефремова А.Н. Профессия как сфера самореализации личности: автореф. дис.канд.филос.наук - Ростов н/Д, 1990. - С.32.; Мариненко Э.П. Трудовая активность молодежи. М., 1973. - С.77.; Гурова Р.Г. Современная молодежь: социальные ценности и нравственные ориентации. // Педагогика. - Казань. 2000. - №10. С.11.; Парягина О. Молодой специалист: эволюция понятия в современных условиях. // Право и образование. Москва. - 2009. - №1. - С.99.; Чернышенко Н. Работа с молодыми специалистами. // Начальная школа. - 2010. - № 9. - С.3-4.; Цвык В. Нравственная ценность труда. // Вестник РУДН. Сер. Философия, 2014. - № 2. С. 6-15.; Сопоев С.А. Адаптация молодых специалистов в современных российских организациях. - Казан, 2012. - С.3.; Хизбулина Р.Р. Молодой специалист: Особенности социально-профессиональной социализация. - Казан, 2012. - С. 20.; Нехаева Ю.А. Социально-психологические качества личности успешных в трудоустройстве молодых специалистов. - Ярославль, 2008. - С.10.; Джиева Ф.П. Формирование механизма наставничества для молодых специалистов в нефтегазовых компаниях. - Москва, 2014. - С.11.; Старкова Е.В., Веретехина С.В. Социально-экономическая модель эффективности труда. // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2017, №4.- С.47-51.

⁴ Фаробий Абу Наср. Фазилят, бахт-саодат ва камолот хакида. - Тошкент: Ёзувчи, 2001.- Б.14.; Беруний. Танланган асарлар. 1-жилд, - Тошкент: Фан. 1968. - 106 б.; Яссавий А. Девони ҳикмат. - Тошкент: Шарқшунослик институти, 2008. - Б.336.; Юсуф Хос Ҳожиб. Кутадғу билиг. - Тошкент: Юлдузча, 1990, - Б.30.; Кубро Шайх Нажмиддин. Шархе рисолае одоб-ул зокирин. - Урганч, 1997. - Б.32.

⁵ Наврўзова Г., Зоиров Э., Юнусова Г. Тасаввуфда инсон ва унинг камолоти масаласи. - Тошкент: Фалсафа ва ҳуқуқ институти нашриёти, 2006. - Б.6.; Абдуллаев Т.У. Ёшлар фаоллигини ўсиб боришида фалсафанинг ўрни. // Ўзбекистон Республикасини 2017-2021 йилларда ривожлантиришнинг Ҳаракатлар стратегиясини жамиятга тадбиқ қилишда фалсафа фанининг ўрни ва аҳамияти: Республика илмий-назарий анжуман материаллари. - Фарғона, 2019. - Б. 5-7.; Турдиев Б.С. Ўзбекистонда демократик жамият ривожланишида маънавий янгиланишлар стратегияси. / Монография. - Т.: "Lesson Press" нашриёти, 2023. -Б.100.; Нурматова М. Ахлоқий ва эстетик маданият. - Тошкент: TURON-IQBOL, 2016. - Б.13.

jarayonida yoshlar tolerantligi va uning ahamiyati, A.Begmatov inson salohiyatining yuksalishida tarbiyaning boshqa turlari qatori mehnat tarbiyasi muhim ahamiyat kasb etishi, M.Artikova yoshlarning mehnat tarbiyasida milliy an'analarga nisbatan begonalashuv taxdidi⁶ kabi masalalarini tadqiq etishgan.

Mavzuga oid ilmiy ishlar badiiy adabiyotning mehnat madaniyatini tadqiq etishda muhim rol o'ynadi, albatta. Biroq yoshlarni faollashtirish, ularning mehnatga ijobiy munosabatini shakllantirish sharoitlarida yoshlar bandligini ta'minlash, mehnatning natijadorligi va samaradorligini oshirish, mehnat huquqlarini himoya qilish va mehnat muhofazasini kuchaytirishning falsafiy jihatlarini tadqiq etish zaruriyati vujudga kelmoqda. Ushbu dissertatsiyada mazkur yo'nalishda bajarilgan ishlardan farqli ravishda, yosh mutaxassislarni faollashtirish jarayonida mehnat madaniyatini yuksaltirish masalasi tadqiqot obyekti sifatida o'rganilgan va ijtimoiy-falsafiy jihatdan monografik tarzda tekshirilgan.

Dissertatsiya tadqiqotining dissertatsiya bajarilgan ta'lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalari bilan bog'liqligi. Dissertatsiya tadqiqoti Farg'ona davlat universiteti ilmiy-tadqiqot ishlari rejasiga muvofiq II band "O'zbekistonning barqaror strategik taraqqiyotida fuqarolik jamiyatini yanada rivojlantirish va ma'naviy-axloqiy xavfsizlikni ta'minlash konsepsiyalarining ahamiyati" (2022-2026 yy.) tadqiqot yo'nalishi doirasida bajarilgan.

Tadqiqotning maqsadi O'zbekistonda yosh mutaxassislar mehnat madaniyatini yuksaltirishning ijtimoiy-falsafiy xususiyatlarini ochib berishdan iborat.

Tadqiqotning vazifalari:

yosh mutaxassis, uning faoliyati tushunchalarining mohiyati, tuzilishi va asosiy xususiyatlari, shuningdek, tarbiyalash to'g'risidagi qarashlar hamda ularning falsafiy-metodologik jihatlarini tadqiq etish;

yosh mutaxassislar mehnat madaniyatini yuksaltirishda mehnat an'analari jarayonga ta'sir ko'rsatuvchi asosiy vositalar ekanligini ochib berish;

mehnat madaniyati, mehnat tarbiyasining uyg'unligini ta'minlash zarurati ularga ta'sir ko'rsatuvchi vositalar ishtirokida bo'lishini dalillash;

yosh mutaxassislar faolligini oshirishning va mehnat madaniyatini yuksaltirishning innovatsion usullarini rivojlantirish muhimligi asoslash;

mehnat madaniyatini yuksaltirish uning bir qator muhim omillari hisobiga yuz berishligini ochib berish.

Tadqiqotning obyekti sifatida yosh mutaxassislarning mehnat tarbiyasi bilan bog'liq jarayonlar tanlab olingan.

Tadqiqotning predmetini O'zbekistonda yosh mutaxassislar mehnat madaniyatini yuksaltirishda zarur bo'lgan mehnat tarbiyasi, mehnat sharoitlari,

⁶ Асомова Р.С. Касб танлаш мотивацияси ва унинг динамикаси: Псих. фан. ном... дисс.автореф. – Тошкент: 2002. – Б.28.; Qaxxorova M.M., Rahimshikulova M. Yoshlarning ongu tafakkurini shakllantirish va tarbiyalash muammosi. // FarDU. Ilmiy xabarlar. - Farg'ona, 2023. - №1. B.171.; Кадырова З.Р. Толерантность в контексте углубления реформационных процессов в Узбекистане. – Тошкент: Navroz, 2014. – С.96. Бегматов А. Маънавий тарбия. – Тошкент: Академия нашриёти, 2013. – Б.70-74.; Артикова М. Ёшларнинг меҳнат тарбиясида миллий анъаналарга нисбатан бегоналашув таҳдиди. // Таълим муассасаларида тарбия. 2018. № 9. Б.58.

mehnat intizomi, mehnat an'analari, mehnat qadriyatlari va mehnat munosabatlari masalalarini tadqiq etish tashkil etadi.

Tadqiqotning usullari. Dissertatsiyada analiz va sintez, kompleks yondashuv, tizimli-funksional yondashuv, kontent analiz, diaxronik talqin, dialektik, sinergetik, sotsiometrik tahlil kabi ilmiy bilish usullaridan foydalanilgan.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi quyidagilardan iborat:

yosh mutaxassislar mehnat madaniyatini rivojlantirishda ustoz-shogird, jamoaviylik va hamkorlik, odat va intizom, hamjihatlik va moslashuvchanlik kabi mehnat an'alarining praksiologik xususiyatlari shaxsning kasbiy kamoloti uchun asosiy qadriyat (aksilogik), jamoadagi ijtimoiy faolligini belgilaydigan mezon (axloqiy), shaxsiy mas'uliyatini oshirish mexanizmi sifatida ochib berilgan;

mehnat madaniyati bilan mehnat tarbiyasining uyg'unligini ta'minlashga ta'sir ko'rsatuvchi vositalar mehnat etikasi (shaxsning kasbiy faoliyatdagi axloqiy pozitsiyasi), ma'naviy qadriyatlar (mehnatga ijobiy munosabatning g'oyaviy asosi), a'nalar (ijtimoiy tajriba) kabi aksiologik hamda kasbiy mentalitet (mehnatga xos dunyoqarash va yondashuv), ta'lim va tarbiya (mehnatga tayyorlovchi muhit), modernizatsiya va innovatsiya (an'anaviy va zamonaviy mehnat tartiboti sintezi) kabi gnoseologik omillar dialektikasi asoslab berilgan;

yosh mutaxassislar faolligini oshirishning vebinar va trening, xalqaro sertifikatlashtirish, innovatsion loyihalar uchun platforma yaratish, tashabbuslarni rag'batlantirish va mehnat madaniyatini yuksaltirishning stajirovka, ishlab chiqarish simulyatsiyalari, mentorlik dasturlari kabi innovatsion usullarining aksiologik (inson qadri, tashabbus va mehnatsevarlik bilan bog'langan jarayon), prakseologik (faoliyat samaradorligi va ijodiy yondashuv ifodalovchi ijtimoiy-harakatlantiruvchi tizim) jihatlari aniqlashtirilgan;

O'zbekistonda yoshlar mehnat madaniyatini yuksaltirishning kommunikatsiya va jamoaviy ishlash, axloqiy normalar va qoidalar, kasbiy rivojlanish, mas'uliyat va ishonch, tasodifiy va sistemali baholash, innovatsion rivojlanish, karyera rivoji va ma'naviy o'sish kabi gnoseologik va praksiologik tamoyillari takomillashtirilgan.

Tadqiqotning amaliy natijalari quyidagilardan iborat:

mehnat madaniyatining milliy (mehnatsevarlik, halollik, mas'uliyat, jamoaviylik) va xalqaro (innovatsion tafakkur, raqamli mehnat muhiti, kommunikativ madaniyat) xususiyatlar uyg'unligi asosida yoshlar faolligi va mehnat madaniyatini yuksaltirishning mentorlik va ijtimoiy loyiha, ish beruvchi, ta'lim muassasasi va yosh mutaxassis o'rtasida uzluksiz axborot almashuv va tajriba integratsiyasini ta'minlovchi muhit kabi mexanizmlari asoslab berilgan;

yosh mutaxassislar mehnat madaniyatini yuksaltirishda ularning tafakkur tarzini yanada rivojlantirish (zamonaviy tafakkur, analitik fikrlash, ijodkorlik va innovatsion yechim topish qobiliyati), ilmiy-ijodiy izlanish ko'nikmasini oshirish hamda "ijod va mehnat" laboratoriyalari tashkil etish zarurati isbotlangan;

O'zbekiston sharoitida mehnat madaniyatini yuksaltirishda yoshlarni mehnat bozorida raqobatbardosh, mas'uliyatli, halol va ijodkor etib tayyorlash uchun mehnatsevarlik, vijdonlilikka o'rgatish, raqamli savodxonlik, kreativ tafakkur, moslashuvchanlikni shakllantirishga oid taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Tadqiqot natijalarining ishonchliligi tadqiqot jarayonida qo'llanilgan

nazariy qarashlar, tadqiqot usullari va yondashuvlar rasmiy manbalar, faktlar, statistik ma'lumotlar, sotsiologik so'rov natijalariga murojaat qilingan holda olinganligi, tushuncha definitsiyasi ilmiy tadqiqot metodologiyasi va mantiq talablariga amal qilgan holda ishlab chiqilganligi, nashr etilgan ilmiy maqolalar, respublika va xalqaro konferensiyalarda sinovdan o'tkazilganligi, tadqiqot ishi natijalari bo'yicha berilgan xulosalar asosida takliflar ishlab chiqilgan bo'lib, tavsiyalar amaliyotda joriy etilgani, olingan natijalarning vakolatli tashkilotlar tomonidan tasdiqlangani bilan asoslanadi.

Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati. Tadqiqot natijalarining ilmiy ahamiyati mehnat an'analari va mehnat tarbiyasi uyg'unligi orqali yosh mutaxassislar mehnat madaniyatini yuksaltirish, ularning mehnat bozoridagi o'zgaruvchan sharoitlarga moslashishlarini ta'minlash, mehnat munosabatlariga negativ ta'sir ko'rsatuvchi omillarni bartaraf etishga doir ilmiy tadqiqot ishlarida, mehnat jarayoniga oid yaxlit konsepsiyani shakllantirishda nazariy manba sifatida shuningdek, mamlakatda faoliyat ko'rsatayotgan yosh mutaxassislarning funksional vazifalar samaradorligini oshirishga qaratilgan konseptual yondashuvni yaratishda, mehnat huquqlarini himoya qilishni kuchaytirish, muammoli masalalarga barham berish jarayonlarida metodologik asos sifatida foydalanish mumkinligi bilan belgilanadi.

Tadqiqot natijalarining amaliy ahamiyati yoshlar muammolari bilan shug'ullanuvchi tashkilotlarning yosh mutaxassislar kasb faolligini rivojlantirish, ularning tafakkur tarzini yuksaltirish, ilmiy-ijodiy ko'nikmasi hamda kasbiy layoqatini oshirishga qaratilgan faoliyatida, xususan, O'zbekiston Respublikasi Yoshlar ishlari agentligi, monomarkaz va bandlik muassasalari, Ma'naviyat va ma'rifat markazlari, ma'naviy-ma'rifiy tarbiya ishlari bo'yicha xizmatchi va mutaxassislarning yoshlarni kasbga o'rgatishga qaratilgan faoliyatlarini amalga oshirishda, mehnat samaradorligini oshirishga bag'ishlangan normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqishda, o'quv-uslubiy ishlarni takomillashtirishda, yoshlarning mehnat huquqlarini muhofaza qilish masalalarini hal etish, xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlashda, mehnat munosabatlari doirasida xodimlar va ish beruvchilarga maslahat va uslubiy yordam berishda, shu bilan birga, bandlik sohasidagi mavjud muammolarni hal etishda, bu sohadagi davlat siyosatini yanada takomillashtirish, chora-tadbirlar samaradorligini oshirish, "Falsafa", "Dinshunoslik", "Ma'naviyatshunoslik" kabi fanlarning mazmunini boyitishda, talabalar bilan uyushtiriladigan "Besh muhim tashabbus" tadbirlarini tashkil etishda foydalanish mumkinligi bilan izohlanadi.

Tadqiqot natijalarining joriy qilinishi. Yosh mutaxassis mehnat madaniyatini yuksaltirishning ijtimoiy-falsafiy omillarini tadqiq etish jarayonida olingan natijalar asosida:

yosh mutaxassislar mehnat madaniyatini rivojlantirishda ustoz-shogird, jamoaviylik va hamkorlik, odat va intizom, hamjihatlik va moslashuvchanlik kabi mehnat an'analarining praksiologik xususiyatlari shaxsning kasbiy kamoloti uchun asosiy qadriyat (aksilogik), jamoadagi ijtimoiy faolligini belgilaydigan mezon (axloqiy), shaxsiy mas'uliyatini oshirish mexanizmiga oid ilmiy-nazariy xulosalardan A-OT-2021-11 raqamli "O'zbek xalqi diniy va milliy qadriyatlari

kompleksining elektron-transditsiplinar platformasini yaratish” mavzusidagi innovatsion loyihani bajarishda va loyiha doirasida nashr etilgan materiallarda foydalanilgan (O‘zbekiston Milliy universitetining 2025-yil 22-avgustdagi 04/11-12353-son ma’lumotnomasi). Natijada, loyihaning ilmiy qimmatini oshirish va sohaga oid vazifalar ijrosini ta’minlashga xizmat qilgan;

mehnat madaniyati bilan mehnat tarbiyasining uyg‘unligini ta’minlashga ta’sir ko‘rsatuvchi vositalar mehnat etikasi (shaxsning kasbiy faoliyatdagi axloqiy pozitsiyasi), ma’naviy qadriyatlar (mehnatga ijobiy munosabatning g‘oyaviy asosi), a’nanalar (ijtimoiy tajriba) kabi aksiologik hamda kasbiy mentalitet (mehnatga xos dunyoqarash va yondashuv), ta’lim va tarbiya (mehnatga tayyorlovchi muhit), modernizatsiya va innovatsiya (an’anaviy va zamonaviy mehnat tartiboti sintezi) kabi gnoseologik omillar dialektikasiga oid nazariy-metodologik xulosa va takliflardan O‘zbekiston Milliy teleradiokompaniyasi “O‘zbekiston-24” ijodiy birlashmasi “O‘zbekiston” teleradiokanalida 2024-2025 yillarda efirga uzatilgan “Ta’lim va taraqqiyot”, “O‘zbekiston yoshlari” dasturlari ssenariylarini tayyorlashda foydalanilgan (O‘zbekiston Milliy teleradiokompaniyasi “O‘zbekiston-24” ijodiy birlashmasi davlat muassasasining 2025-yil 26-iyundagi 05-09-1025-son ma’lumotnomasi). Natijada, ko‘rsatuvlar ma’lumotlarining ilmiy boyitilishi va tomoshabinlar qiziqishlarining ortishiga erishilgan;

yosh mutaxassislar faolligini oshirishning vebinar va trening, xalqaro sertifikatlashtirish, innovatsion loyihalar uchun platforma yaratish, tashabbuslarni rag‘batlantirish va mehnat madaniyatini yuksaltirishning stajirovka, ishlab chiqarish simulyatsiyalari, mentorlik dasturlari kabi innovatsion usullarining aksiologik (inson qadri, tashabbus va mehnatsevarlik bilan bog‘langan jarayon), prakseologik (faoliyat samaradorligi va ijodiy yondashuv ifodalovchi ijtimoiy-harakatlantiruvchi tizim) jihatlariga oid ilmiy yangilik va takliflardan Respublika ma’naviyat va ma’rifat markazining 2024-yil uchun chora-tadbirlar dasturining II yo‘nalishi belgilangan “O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Oliy Majlis va O‘zbekiston xalqiga Murojaatnomasi Respublika Ma’naviyat va ma’rifat kengashi yig‘ilishi, davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlari, keng ko‘lamli islohotlarning mohiyati, qabul qilingan qonun hujjatlari va “Strategiya-2030” davlat dasturining targ‘ibotiga doir chora-tadbirlari” 16-band “Yoshlarni umummilliy g‘oyalar ostida birlashtirish, targ‘ibot ishlarini kreativ usullarda amalga oshirish, ijtimoiy faol, huquqiy-siyosiy, iqtisodiy savodxon yoshlarni mamlakatimizda amalga oshirilayotgan islohotlarga daxldorligini oshirish maqsadida Markaz huzurida “Yangi kuch” – yosh ma’rifatparvarlar harakati klubini tashkil qilish” mavzusida targ‘ibot ishlarini tashkil etish va o‘tkazishda foydalanilgan. (Respublika Ma’naviyat va ma’rifat markazi huzuridagi Ijtimoiy-ma’naviy tadqiqotlar institutining 2025-yil 28-iyuldagi 10/486-son ma’lumotnomasi). Natijada, mehnat madaniyati hamda ma’naviyatini rivojlantirish, milliy urf-odat an’ana va qadriyatlarni saqlash va boyitish sohasidagi sohaga doir bilim va ko‘nikmalarini boyitishga hamda mafkuraviy targ‘ibot ishlarining ommabopligini oshirishga xizmat qilgan;

O‘zbekistonda yoshlar mehnat madaniyatini yuksaltirishning kommunikatsiya va jamoaviy ishlash, axloqiy normalar va qoidalar, kasbiy rivojlanish, mas’uliyat va ishonch, tasodifiy va sistemali baholash, innovatsion rivojlanish, karyera rivoji va

ma'naviy o'sish kabi gnoseologik va praksilogik tamoyillariga oid xulosa va takliflardan O'zbekiston Yoshlar ittifoqining 2023 yil ikkinchi yarim yillik ish rejasining 37-band mahallalarda yoshlarning ijtimoiy faolligini oshirish, iqtidori, iste'dodi va tashabbuslarini rag'batlantirish hamda hayotda o'z o'rnilarini topishga ko'maklashish bo'yicha belgilangan vazifalar ijrosini ta'minlash maqsadida targ'ibot materiallari va chora tadbirlar rejasi ishlab chiqishda foydalanilgan (O'zbekiston Yoshlar ittifoqi Markaziy kengashining 2025-yil 31-iyuldagi 04-13/602-son ma'lumotnomasi). Natijada, yoshlarning axloqiy va mehnat madaniyatining yuksalishi, kasbiga nisbatan mas'uliyat xissini ortishi, jamiyat va davlat taraqqiyoti uchun daxldorlik xissinining rivojlanishiga xizmat qilgan.

Tadqiqot natijalarining aprobatsiyasi. Tadqiqotning asosiy natijalari 4 ta xalqaro va 4 ta respublika ilmiy-nazariy va ilmiy-amaliy anjumanlarida muhokamadan o'tkazilgan.

Tadqiqot natijalarining e'lon qilinishi. Tadqiqot mavzusi bo'yicha jami 15 ta ilmiy ish, jumladan, O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasining dissertatsiyalar asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya qilingan ilmiy nashrlarda 7 ta ilmiy maqola (5 ta respublika va 2 ta xorijiy jurnallarda) chop etilgan.

Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi. Dissertatsiya kirish, uch bob, xulosa, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxatidan iborat. Dissertatsiya umumiy hajmi 157 betdan iborat.

DISSERTATSIYANING ASOSIY MAZMUNI

Dissertatsiyaning **“Kirish”** qismida mavzuning dolzarbligi va zarurati, respublika fan va texnologiyalar rivojlanishining ustuvor yo'nalishlariga mosligi, muammoning o'rganilganlik darajasi, dissertatsiya bajarilgan ta'lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalari bilan bog'liqligi tavsiflangan, tadqiqotning maqsadi va vazifalari, ob'yekti, predmeti, tadqiqotda qo'llanilgan usullar yoritilgan. Shuningdek, tadqiqotning ilmiy yangiligi, amaliy natijalari, natijalarining ishonchliligi, ilmiy va amaliy ahamiyati ochib berilgan hamda dissertatsiya natijalarining joriy qilinishi, aprobatsiyasi, e'lon qilinganligi, tuzilishi va hajmi bo'yicha ma'lumotlar keltirilgan.

Dissertatsiyaning **“Yosh mutaxassis va uning mehnat faoliyati tushunchalarini tadqiq etishning nazariy metodologik asoslari”** deb nomlangan birinchi bobida yosh mutaxassis, uning mehnat faoliyati tushunchalarining mohiyati, tuzilishi va asosiy xususiyatlari tadqiq etilgan. Shuningdek, ushbu bobda yosh mutaxassislarni rivojlantirish bo'yicha qarashlar va ularning falsafiy-metodologik jihatlarini tahlil qilingan.

Hozirgi vaqtda yosh mutaxassis tushunchasi falsafiy tahlilga extiyoj sezgan muhim va ko'p qirrali mavzudur. Yosh mutaxassis - shaxsiy rivojlanish, o'zini hozirlash, kasbiy etika va ahloqiy qadriyatlardagi o'zgarishlar hamda ixtisoslashuvlarni yaxshi anglagan yosh xodimdir. Shu bilan birga ta'lim muassasasini tugatgandan so'ng 30 yoshga to'lmagan, ta'lim muassasasini

tamomlagan va darhol 3 oy ichida olgan mutaxassisligi bo'yicha tashkilotda ish boshlagan shaxslar yosh mutaxassislar hisoblanadi.

Tadqiqotda yosh mutaxassis – bir vaqtning o'zida quyidagi mezonlarga javob beruvchi shaxs deb ta'riflanadi: “- 30 yoshdan oshmagan xodim; - oliy yoki o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasasining bitiruvchisi; - ta'lim muassasasini bitirganidan so'ng olgan ixtisosligi bo'yicha 3 yil ichida ishga kirgan va ma'lumoti to'g'risidagi hujjatda ko'rsatilgan ixtisosligi bo'yicha ishlayotganiga 3 yildan ko'p bo'lmagan”⁷. Kontent tahlil asosida yosh mutaxassisga nisbatan quyidagicha ta'rif berishni taklif etgan. *“Yosh mutaxassis - oliy va o'rta maxsus ta'limning to'liq kursini tamomlagan, uch yildan ortiq ish stajiga ega bo'lmagan, ishchanlik, bilim, axloq va mas'uliyat borasida katta pozitiv jihatlarga ega, 30 yoshdan oshmagan, shaxsiy rivojlanish, o'zini hozirlash, kasbiy etika va ahloqiy qadriyatlaridagi o'zgarishlar hamda ixtisoslashuvlarni yaxshi anglagan yosh xodimdir”*.

Yosh mutaxassislar mehnat faoliyati kasbiy malaka orttirish, o'z yo'nalishlari bo'yicha izlanishlar olib borish, yangi texnologiyalar va metodologiyalarni o'rganishga bog'liq. Yosh mutaxassis mehnat faoliyatining mohiyatini ish jamoasidagi munosabatlar, kasb yoki mehnat etikasi, ma'naviy o'sish, qadriyatlar, ijtimoiy mas'uliyat, kasbiy va shaxsiy rivojlanish singari omillar tashkil etadi. Uning strukturasini esa, professional vazifalar, tashkiliy struktura, ta'lim va tayyorgarlik, ma'naviy aspektlar, ijod va innovatsiya, samaradorlik va baholash kabilardan tashkil topgan.

Dissertatsiyada yosh mutaxassis mehnat faoliyatining xususiyatlar ikki qismga *pozitiv* va *negativga* bo'lib tadqiq etilgan. Pozitiv xususiyatlarga kurslar va seminarlarda tahsil olishi, treninglar va master-klasslarda muntazam ishtirok etishlari, o'z sohalaridagi trendlar, yangiliklar va ilmiy ishlarni muvaffaq qilish uchun to'planishlari kabilar kirs, negativ xususiyatlariga yetarli tajribaga ega bo'lmaslik, tadqiqot va rivojlanish ishlarini olib borishda resurslar taqchilligi va boshqalar kiradi.

Yosh mutaxassislarni mehnatga o'rgatishda Sharq mutafakkirlari Ibn Sino, Farobiy, Beruniy asarlarida yosh avlodni tarbiyalashga, ilm olishga, ma'naviy-axloqiy tarbiyaga alohida e'tibor berilgan. Ibn Sino asarlarida ta'limda muntazamlik, samaradorlik va shogirdning shaxsiy ijodkorligiga⁸, Farobiyning qarashlarida yosh guruhlarining intellektual rivojlanishiga⁹, Beruniyning asarlarida fanning eksperimental tadqiqot va ratsional fikrlash usullariga urg'u berilgan¹⁰. Beruniyning falsafiy konsepsiyasi yosh mutaxassislarning ma'naviy va ilmiy rivojlanishida muhim manba hisoblanadi.

Yosh mutaxassislarni mehnatga o'rgatish va rivojlantirishda islom va tasavvuf falsafasida “qo'l doimo ishda bo'lishi, ya'ni bunyodkorlikka, jamiyatga xizmat etishga, odamlarning og'irini yengil qilishga, mehnatsevarlik, uning gullab yashnashi uchun harakat qilish bilan birga, iymonli bo'lishga ya'ni til va dilning bir

⁷ O'zbekiston Respublikasi Qonuni “Yoshlarga oid davlat siyosati to'g'risida”gi O'RQ-406-son 3-modda 14.09.2016 // <https://lex.uz/docs/-3026246>

⁸ Абу Али Ибн Сино комусий олим. Методик библиографик қўлланма. / - Тошкент, 2004. -Б.8-12.

⁹ Abu Nasr Farobiy. Fozil odamlar shahri. – Toshkent: “O'zbekiston milliy ensiklopediyasi”, 2004. -B.7.

¹⁰ Беруний. Ижтимоий фанлар. – Тошкент: “Фан”, 1973. -Б.5-7.

xil bo'lishi, musulmonchilik farzlarini bekamu-ko'st bajarish, vijdonan yashashga da'vat etiladi"¹¹.

Yosh mutaxassislarni mehnatga o'rgatishda G'arb tajribasi ham o'ziga xos. "Yoshlar o'rtasidagi ijtimoiy mehnat munosabatlari tizimini birinchilardan bo'lib angliyalik Frensis Bekon nazariy tahlil qildi. U ijtimoiy tabaqalarning fikrlarini mensimaslik, boshqaruv jarayonidagi xatoliklar, mish-mishlar va g'iybatlarning tarqalishi jamiyatdagi nizolarning paydo bo'lishiga olib kelishini dalillar bilan ko'rsatib berdi"¹². Bu yosh mutaxassislarni mehnatga o'rgatishdagi muhim metodologik asos bo'ldi. Yollanma ishchi va ish beruvchi kapitalist o'rtasidagi o'zaro munosabatlar Adam Smit asarlarida ilk bor tahlil qilindi. Bularning barchasi yosh mutaxassislarni mehnatga o'rgatish ishida muhim ahamiyat kasb etganligini ko'rish mumkin"¹³.

Yosh mutaxassislarni mehnatga o'rgatishda jadidlar tajribasida zamonbop ta'lim metodlari, ta'limning ahamiyatga ega bo'lishi, jamiyatning rivoji, fan va madaniyat, madaniy meros sohalarini uyg'unlashishiga e'tibor qaratilgan. Jadidlarning metodologiyasi aniq va samarali ta'lim berishga, tekshiruv va amaliy tajribaga, ta'lim berish va rivojlantirish usullari va ko'nikmalariga asoslangan¹⁴. Bir so'z bilan aytganda, jadidlar tajribasi yosh mutaxassislarni tarbiyalash jarayonida zamonaviy, amaliy bilimlarni o'z ichiga olgan yangi usullarni qo'llashga yo'naltirilgan.

Tadqiqotchi fikricha, hozirgi vaqtda yosh mutaxassislarni mehnatga o'rgatishda ularning ma'rifati, ijodiy fikrlash qobiliyati va axloqiy qadriyatlarni, falsafiy fikrlashni shakllantirishga alohida e'tibor qaratiladi. Falsafiy o'ylash, bilimni nafaqat faktlar yig'ish, balki ularni to'g'ri va samarali qo'llash bo'yicha harakatlar qilishdan iborat.

Globalashuv zamonida yosh mutaxassislarni mehnatga o'rgatish va rivojlantirishda yosh mutaxassislar orasida jamiyatga nisbatan moslashuvchanlik, adolat, samaradorlik va mas'uliyat hissini rivojlantirish, ijtimoiy majburiyatlarni anglash muhim, zamonaviy shart-sharoitlar ostida stress menejmenti, ijobiy fikrlash, emotsional intellektni rivojlantirish lozim.

Dissertant mulohazalariga ko'ra, yosh mutaxassislarning faoliyatini yuksaltirishdagi muammolarni hal qilish yosh mutaxassislarning samaradorligi va professional rivojlanishini ta'minlashda dolzarb ahamiyatga ega. Ularning kelib chiqish sabablari iqtisodiy, ijtimoiy va pedagogik omillarga bog'liq. Ushbu muammolarni hal qilish uchun davlat, ta'lim muassasalari va xususiy sektor faoliyatida samarali choralar ko'rish shart. Yosh mutaxassislarning samarali va ijodiy faoliyat olib borishlari ularning bilim, mahorat va tajribasini rivojlantirishga

¹¹ Imom Abu Homid Muhammad ibn Muhammad al-G'azzoliy. Ihyou ulumid-din. – Toshkent: "Movorounnaxr", 2006. – B.23

¹² Якубов Ш. Давлат ва фуқаролик жамияти институтлари ҳамкорлигининг ҳуқуқий механизмлари. Монография. – Т.: «LESSON PRESS», 2018. –Б.97.

¹³ Колесникова Н.А. Модели взаимодействия органов государственной власти и структур гражданского общества // Вестник Университета (Государственный университет управления). - Москва, 2013. Выпуск 21. – С.270–275.

¹⁴ Olimov T.X., Mehmonova Ch.R. Jadidlar ta'limotida zamonaviy o'qiyuvchi timsoli. // Pedagogik tadqiqotlar. – Buxoro, 2025. - №4. -B.302-304

ko'maklashish ham muhimdir. Zero, zamonaviy davrda yosh mutaxassis shaxsi — jamiyatning intellektual resursi, ma'naviy-axloqiy poydevori va innovatsion rivojlanishining bosh omiliga aylanmoqda.

Dissertatsiyaning ikkinchi bobi **“Yosh mutaxassislar mehnat munosabatlariga ta'sir ko'rsatuvchi ijtimoiy-falsafiy omillar”** deb nomlanib, unda mehnat an'analari va sharoitining yosh mutaxassislar mehnat madaniyati hamda faolligini oshirishdagi ahamiyati tadqiq qilingan. Shuningdek, mehnat madaniyati va mehnat tarbiyasining o'zaro aloqadorligi va unga ta'sir ko'rsatadigan omillari tahlil etilgan.

Yosh mutaxassislar mehnat faoliyatida mehnat qadriyatlari va udumlar bir so'z bilan aytganda mehnat an'analari muhim rol o'ynaydi. Mehnat an'alarining ustoz-shogird, jamoaviylik va hamkorlik, kasbiy etika singari komponentlari yosh mutaxassislar faoliyati va faolligiga ta'sir ko'rsatadi va mehnat madaniyatining yuksalishiga olib keladi. Mehnat an'analari jamiyatdagi o'tmishdan kelib chiqqan, ustozlardan o'rganilgan tajriba va barcha faoliyatda qo'llaniladigan mehnat usullari, ya'ni ustoz-shogird an'alarining metodlarini o'z ichiga oladi. Yosh mutaxassislar uchun bu an'alar samaradorlik, mas'uliyat va ishga bo'lgan munosabatni belgilaydi hamda ularning mehnat madaniyatini yuksaltirish va faolligini oshirishga xizmat qiladi.

Dissertant fikricha, yosh mutaxassislarning mehnat faoliyati va mehnat madaniyatini yuksaltirish doimiy ravishda yangi metodologiyalar, nazariy konstruksiyalar va amaliy takliflarga ya'ni jamoaviylik va hamkorlikka asoslanadi. Bu borada odatda, pedagogika, psixologiya, iqtisodiyot va boshqaruv sohasidagi ilmiy ishlarni inobatga olish zarur. Xalqimizning mehnat an'analari, qadriyatlar va udumlari yosh mutaxassislarning professional va shaxsiy rivojlanishini ta'minlashga hamda milliy madaniyatni saqlashga yordam beradi. Yosh mutaxassislar mehnat madaniyatini yuksaltirishga xizmat qilishi mumkin bo'lgan mehnat an'analari va ular bilan bog'liq kasbiy etikani quyidagi aspektlarini ko'rib chiqish lozim:

1. Mehnatga ehtirom;
2. Tadbirkorlik va ijodkorlik;
3. Sabr-toqat;
4. Jamoaviylik va hamkorlik.

Mehnat an'analari bilan bog'liq ushbu omillar yosh mutaxassis mehnat madaniyatini yuksaltirish va faolligining ortishiga sabab bo'ladi.

Tadqiqotda Yangi O'zbekistonda yosh mutaxassislarning mehnat madaniyati rivojlantirish va faolligining ortishiga to'siq yaratishi mumkin bo'lgan ish sharoiti bilan bog'liq holatlar sifatida yosh mutaxassislarning ish vaqtining aniq emasligi, tizimda shaffoflikning yo'qligi, kam ish haqi, qoloq texnologiyalar hamda odat va intizomning yo'qligi singari omillar keltirilgan. Yosh mutaxassislar mehnat madaniyati yuksaltirishga salbiy ta'sir ko'rsatuvchi omillarga ish o'rinlarining kamligi, ta'lim sifatining pastligi, psixologik omillar, fikrlash tarzi, tashkilot va rahbarlarning munosabatini aytib o'tish o'rinli.

Hozirgi vaqtda yosh mutaxassislar mehnat madaniyatining yuksalishiga sabab bo'luvchi ish sharoitlari esa, to'liq zamonaviy jixozlanganlik, SMART vositalardan foydalanish, jarayonga informatsion texnologiyalarni jalb etish hisoblanadi. Bu ham

yosh mutaxassisning mehnat madaniyatiga munosabatini belgilaydi va faolligining ortishiga olib keladi.

Dissertant fikricha, mehnat madaniyati bu insonning mehnat faoliyatiga, mehnat jarayonidagi munosabatlariga, mehnat qilishdagi odob-axloq va madaniyat standartlariga asoslangan. U insonning ijodiy va ijtimoiy faoliyatida samarali natijalarga erishish, moslashish xamda jamiyatdagi iqtisodiy, ijtimoiy, madaniy va ekologiya munosabatlarini aniqlashda muhim rol o'ynaydi. "Mehnat madaniyati - bu shaxsning mehnat faoliyatiga munosabatini, shuningdek, mehnatni tashkil etish darajasi va samaradorligini belgilaydigan qoidalar, me'yorlar, qadriyatlar va an'analar to'plami"¹⁵.

Mehnat madaniyatiga ma'naviy qadriyatlar, axloqiy tamoyillar, ta'lim va tarbiya sifatida qaraladi. Ular insonning ijodiy faoliyatini, ya'ni yangi maxsulotlar yaratish, samarali texnologiyalarni ishlab chiqish, halol mehnat qilish, insonlarning bir-biri bilan aloqa va hamkorlik o'rnatish qobiliyati, jamoadagi ahillik, jamoadagi ishchilarning intizomliligi, muhitda o'rnatilgan normalar va standartlarga amal qilish, bilim olish, tarbiya va boshqalar ko'rinishida namoyon bo'ladi. Mehnat tarbiyasi esa – yoshlarni mehnatga, ishga muhabbat bilan munosabat qilish, ularda mehnat qilish, jamiyatga, o'z oilasiga va iqtisodiyotga foyda keltirish hissini shakllantirish jarayonidir. Ushbu tarbiya yoshlarni mustaqil faoliyatga, muammolarni hal qilishga, konstruktiv va ijodiy yondashishga, mehnat etikasi, kasbiy mentalitet, modernizatsiya va innovatsiyalarga kamolotga o'rgatishni qamrab oladi.

Tadqiqotchining fikricha mehnat madaniyati va mehnat tarbiyasi o'rtasidagi dialektik aloqadorlik quyidagilarda namoyon bo'ladi:

- mehnat madaniyati yosh mutaxassislarda ijodkorlikni, jamiyatga foyda keltirishni, mas'uliyatni ta'minlash maqsadida va ijtimoiy qonuniyatlarga muvofiq ravishda shakllanadi. Ularning mehnat madaniyati bilan bog'liq qadriyatlari va standartlari, ma'naviy qadriyatlar mehnat tarbiyasining asosi bo'lib xizmat qiladi.

- mehnat tarbiyasi pedagogik jarayonda mehnat madaniyatini shakllantirish uchun muhim vositadir. Yosh mutaxassislarga mehnat madaniyatini, modernizatsiya va innovatsiyalar, jamoada ishlash qobiliyatlarini shakllantirish uchun to'g'ri yo'lni ko'rsatish lozim. Bu mehnat tarbiyasi hisoblanadi.

- mehnat madaniyati yosh mutaxassislarda orasida mehnat etikasi va axloqiy tamoyillarni rivojlantiradi. Bu esa mehnat tarbiyasining ijtimoiy jihatini yanada mustahkamlaydi.

- yosh mutaxassislardagi mehnat madaniyati, ularning o'z ustunliklari va muvaffaqiyatlari kasbiy mentalitet, ta'lim va tarbiya ya'ni salohiyatlari orqali shakllanadi, ijodkorlik va mas'uliyat hissini rivojlantiradi. Mehnat tarbiyasi esa mo'ljallangan maqsadlarga erishishda yordam beradi.

Dissertant mulohazalariga ko'ra, mehnat madaniyati va mehnat tarbiyasini uyg'unlashtirish yosh mutaxassislarning ijtimoiy va professional munosabatlarida mustahkam poydevor yaratadi. Ikki falsafiy konsepsiyaning uyg'unligi yosh

¹⁵ Что такое культура труда. // <https://uchi.ru/otvety/questions/1-chto-takoe-kultura-truda-2-v-chyom-proyav-lyayetsya-kultura-truda-3-chto-takoe-pot-4-v-ch> последние обращение 07.09.2025.

mutaxassislarning mehnat faoliyatida samaradorlikni oshirishi, ijodiy qarashlarini rivojlantirishiga olib keladi. Yosh mutaxassislarda mehnat an'analari va mehnat sharoitlari orqali mehnat madaniyatini yuksaltirish hamda mehnat madaniyati va mehnat tarbiyasini uyg'unlashtirish jamiyatning yangi bosqichlarda rivojlanishini ta'minlaydi va ijtimoiy-iqtisodiy barqarorlikka asos bo'lib xizmat qiladi. Bu o'z navbatida mehnat munosabatlaridagi turli nizolar va ko'ngilsizliklarni oldini olishga sabab bo'ladi.

Tadqiqotning uchinchi bobi **“Yangi O‘zbekiston yoshlarida mehnat madaniyatini yuksaltirishning zarurati”** deb nomlanib, unda yosh mutaxassislarning faoliyati samaradorligini oshirish va kasb madaniyatini rivojlantirishning innovatsion usullari, shuningdek, mehnat madaniyatining yuksaltirish va uning istiqbollari hamda asosiy yo'nalishlari tadqiq qilingan.

Yosh mutaxassislarning faolligini oshirish ko'plab omillarga bog'liq. Xususan, yosh mutaxassislarning uchun bilim va ko'nikmalarni mustahkamlash, ma'rifiy seminar va treninglar, kurslar va vebinarlar yosh mutaxassislarning bilimlarini kengaytirishda va faollashtirishda yordam beradi. Tadqiqotlar, stajirovkalar va ish tajribasi ularning muvaffaqiyatga erishishida zarur bo'ladigan omillar sirasiga kiradi. O'z ishlariga nisbatan mas'ullik hissining rivojlantirish, mustaqil qarorlar qabul qilish qobiliyati ularning faolligini oshiradi. Motivatsion dasturlar, mukofotlar va faoliyatni rag'batlantirish ularning faolligini oshirishga xizmat qiladi. Interaktiv va amaliy ta'lim usullari yosh mutaxassislarning kasbiy faoliyatga bo'lgan qiziqishini yanada kuchaytiradi. Bular o'z navbatida yosh mutaxassis faolligini ortishiga olib keladi.

Tadqiqotda yosh mutaxassislarning faollashtirishda ijtimoiy-falsafiy omillar sifatida xalqaro sertifikatlash imkoniyatlarini ta'minlash, ishlab chiqarish va ta'lim muassasalari o'rtasida memorandumlar tuzish, ochiq joylarga, stajirovka va amaliyotni kiritish, innovatsion loyihalarni ilgari surishlari uchun platforma yaratish, kuboklar, grantlar va musobaqalar orqali tashabbuslarini rag'batlantirish, forumlar tashkil qilish, tadbirlarda ish faoliyatini yo'lga qo'yish va yangiliklar bilan tanishish imkoniyatlari berish, stressni boshqarish va ish o'rnidagi muammolarni hal qilish bo'yicha maslahatlar, faol ishtirok etishlari uchun maxsus tadbirlar o'tkazish va boshqalar asoslab berilgan. Ushbu takliflar orqali yosh mutaxassislarning professional faoliyatlari yanada samarali bo'ladi hamda kasb madaniyatini yanada rivojlanadi.

Kasb madaniyati, biror kasbni amalga oshirishda insonning ijtimoiy, axloqiy va madaniy qoidalari, qadriyatlari hamda normativlari jihatidan keng mafkuraviy moslashuvini belgilaydi. Yosh mutaxassislarning faoliyatida kasb madaniyatining shakllanish bosqichlari ularning professional o'sishi va turli sohalardagi muvaffaqiyati uchun muhimdir. Tadqiqotchining fikricha, kasb madaniyatining rivojlanish bosqichlari kasbiy idrokni, harakatni va ahloqiy-estetik qadriyatlarni o'z ichiga oladi. Kasb madaniyatini rivojlanish bosqichlarini quyidagicha ko'rib chiqish mumkin. Bular “kasbiy tayyorgarlik”, “kasbiy faoliyat”, “shaxsning kasbiy rivojlanishi”, “kasbiy madaniyatning yuksalishi” “kasbiy majmua”dir. Bu usullar kasbiy faoliyatni samarali tashkil etish, ishchilarning ma'naviy va professional

darajasini oshirish hamda ularning mehnat muhitini yaratishga qaratilgan bo'lishi kerak.

Tadqiqotchi kasb madaniyatini rivojlantirishning ba'zi innovatsion usullarini tavsiya etadi. Ular: *stajirovkalar; mentorlik dasturlari; ishlab chiqarish simulyatsiyalari; raqamli platforma va onlayn ta'lim; kasbiy sertifikatlashtirish va akkreditatsiya; ijtimoiy hamkorlik; ishchi mahsuldorligini oshirish texnologiyalari; ilmiy tadqiqot va innovatsiyalar*. Ushbu innovatsion usullar kasb madaniyatini rivojlantirishda yosh mutaxassislarning mahoratini yuksaltirish, mamlakat iqtisodiyotida raqobatbardoshligini ta'minlashga va faolliklarini oshirishga yordam beradi.

Tadqiqot doirasida yosh mutaxassislarning mehnat va kasb madaniyatini rivojlantirish va yuksaltirishning innovatsion usullarini o'rganish va jamoatchilik fikriga quloq tutish maqsadida so'rovnoma o'tkazilgan. So'rovnoma natijalariga tayanib, "yoshlarda mehnat va kasb madaniyatini o'sib bormoqda. Ular o'zgarishlarga tayyor va bugungi kunning talablari va rivojlanish xususiyatlarini yaxshi anglaydi. Ular o'zgarishlarga tayyor va jamiyat taraqqiyotidan ortda qolishni istashmaydi. O'z ustilarida ishlash va kasbiy taraqqiyotga erishish o'z sohalarining mutaxassisi bo'lish uchun mehnat qilishdan qo'rqmaydilar. Kasb madaniyatini rivojlantirish o'z rivojlanishlari va jamiyat taraqqiyoti uchun muhim ekanligini yaxshi anglaydilar. Natijalar tasdiqlaydiki, kasb madaniyati rivojlantirish qator muammolarga yechim bo'ladi. Xususan berilgan savollardan yosh mutaxassislarni mehnat madaniyatini yuksaltirish uchun qanday ishlarni amalga oshirish lozim deb o'ylaysiz? - degan savolga respondentlarning 45 % yosh mutaxassislarni "o'sish tizimi"ni ishlab chiqish va joriy etish kerak, 42% rag'batlantirish tizimini shaffofligini ta'minlash zarur, 10 % soha bo'yicha turli tanlovlarni o'tkazib turish kerak, 2% Javob berishga qiynalaman, 1 foizi esa o'z javobini yozgan" - deb xulosalangan.

Tadqiqotchi *kasb madaniyati - bu muayyan kasb doirasida shakllangan mehnat etikasi, bilim, mahorat va ko'nikmalar, o'zaro munosabatlar, axloqiy normalar va qoidalar, kasbiy rivojlanish, mas'uliyat va ishonch, odob-axloq va qoidalar majmuasidir* – degan xulosaga keladi. Kasb madaniyatining asosiy tarkibiy qismlari sifatida kommunikatsiya va jamoaviy ishlash, axloqiy normalar va qoidalar, kasbiy rivojlanish, mas'uliyat va ishonch, tasodifiy va sistemali baholash, innovatsion rivojlanish, karyera rivoji va ma'naviy o'sishni misol keltirish o'rinlidir.

Mehnat madaniyati - bu insonning mehnat faoliyatidagi samimiyat, sifatga intilish, kasbiy etika va shaxsiy munosabatlar kabi axloqiy, huquqiy va madaniy normalar majmuasidir. Mehnat madaniyatining tarkibiy qismlari sifatida mehnat etikasi, sifat va samaradorlikka intilish, jamoa bilan hamkorlik, qoidalarga rioya qilish, mas'uliyat va ishonch, ma'naviy o'sish, ish muhitidagi odob-ahloqni e'tirof etilgan.

Dissertatsiyada kasb madaniyati yetishmasligi ish sifatining pasayishi, ish jarayonida intizomsizlik, jamoadagi munosabatlarning buzilishi, samaradorlikning kamayishi, kasbiy o'sish imkoniyatlarining chegaralanishi, ish joyida xavfsizlik va salomatlik muammolari, korporativ imidj va ish beruvchi brendning zaiflashuvi, iqtisodiy yo'qotishlar ko'rinishida kuzatilishi ta'kidlangan. Mehnat madaniyati bilan

bog'liq muammolar esa mehnatga mas'uliyatsiz munosabat, kechikish va ishga o'z vaqtida kelmaslik, tashabbuskorlik yetishmasligi, muomala madaniyatining pastligi, o'z ustida ishlamaslik, o'zini rivojlantirmaslik, hurmatsizlik va jamoa bilan ishlashda qiynalish, tanqidni qabul qilmaslik, ta'nadan ranjish, ishni faqat moddiy manfaat uchun qilish kabilarda kuzatilmoqda.

Dissertant mulohazalariga ko'ra, yosh mutaxassislar mehnat madaniyatini yuksaltirish istiqbolda ish samaradorligining oshishi, ish jarayonida samarali va mas'uliyatli bo'lishi, kasbiy rivojlanish va yangi malaka egallanishi, kasbiy salohiyatlarining tezroq oshishi, yanada murakkab vazifalarni bajarishga tayyor bo'lishlarida va jamoada hamkorlikni kuchayishida muhim rol o'ynaydi. Jamoada ishlash madaniyati rivojlanib, ish muhiti yoqimli va samarali bo'ladi. Nizolar kamayadi va ishonch muhiti yaratiladi. Global raqobatbardosh kadrlar tayyorlanishiga erishiladi. Mehnat madaniyati shakllangan yoshlar faol, mas'uliyatli va davlat g'oyalarini qo'llovchi fuqarolar bo'ladilar. Bu barqaror ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishga xizmat qiladi. Mehnat madaniyatini yuksaltirish uchun samarali faoliyat olib borish, transformatsiya jarayonlarini to'g'ri tashkil etish, mehnat muhitini yaxshilash, innovatsion texnologiyalardan foydalanish, oilada mehnat madaniyatini rivojlantirish, yoshlarning mehnatga munosabatini yangilash muhim o'rin tutadi. Kasb madaniyatini rivojlantirish esa yoshlarda mehnat madaniyatini yanada yuksaltirish uchun vosita bo'lib xizmat qiladi.

XULOSA

Yosh mutaxassislar mehnat madaniyatini yuksaltirish masalasi muhim falsafiy muammolaridan biri sifatida namoyon bo'lmoqda. Mehnat nafaqat iqtisodiy zarurat, balki inson mavjudlik shakli, ijtimoiy ongi ifodasi va ma'naviy qadriyat hisoblanadi. Shu bois, yosh mutaxassislarning mehnat madaniyatini rivojlantirish muammosini ijtimoiy-falsafiy kontekstda tadqiq etish natijasida quyidagi xulosalarga kelingan:

1. Insonning mehnat faoliyati faqat iqtisodiy emas, balki ma'naviy, ijtimoiy jarayon sifatida namoyon bo'ladi. Yosh mutaxassis — zamonaviy jamiyatning ijtimoiy-intellektual dinamometri bo'lib, u o'z mehnati orqali nafaqat moddiy ne'mat yaratadi, balki milliy taraqqiyotning ma'naviy poydevorini ham shakllantiradi. Mehnat — insonning jamiyatdagi o'z o'rnini anglash, ma'naviy o'zini namoyon etish va ijtimoiy burchini bajarish shakli sifatida baholanadi. Bu faoliyatdagi intizom, adolat, mas'uliyat, ishonch tamoyillari yosh mutaxassisning kasbiy kamolotini ta'minlaydigan axloqiy tizim sifatida namoyon bo'ladi. Yoshlarni mehnatga o'rgatishda ustoz-shogird an'analari, zamonaviy ta'lim tizimi va innovatsion ish usullari uyg'unlashib, shaxsning ijodiy salohiyati va faolligini rivojlantiradi.

2. Yosh mutaxassis — ta'lim olishni tamomlab, mehnat faoliyatini boshlaganiga uch yildan oshmagan, bilim, ko'nikma va malakaga ega bo'lgan, ammo yetarli tajribani olishga ulgurmagan, ishchanlik, tashabbuskorlik, mehnatsevarlik xususiyatlari bilan ajralib turgan, shaxsiy rivojlanish uchun domiy shay holatda bo'lgan axloqiy va ma'naviy qadriyatlarni mehnat faoliyatiga joriy qilishga harakat qilib kelayotgan yosh xodimdir. Yosh mutaxassis faoliyati — shaxsning ijtimoiy

ongini, axloqiy mas'uliyatini va yaratuvchanlik qobiliyatini quvvatini namoyon etuvchi falsafiy kategoriya bo'lib, uning nazariy tadqiqi mehnat madaniyatining ilmiy asosini belgilaydi. Bu esa yosh mutaxassislarning mehnat munosabatlari va madaniyatini yuksaltirish mexanizmlarini ochib berish uchun metodologik poydevor bo'ladi.

3. Mehnat faoliyati yosh mutaxassis hayotida uning tafakkuri, e'tiqodi va ijtimoiy o'zligini belgilaydigan asosiy omil sifatida namoyon bo'ladi. Shu bois bu tushuncha o'z mohiyatida ontologik, aksiologik, praksiologik va gnoseologik birlikni qamrab oladi. Uning tuzilishi "bilim – qadriyat – amal – natija" zanjirida namoyon bo'lib, mehnat madaniyatining ilmiy-nazariy asoslarini belgilaydi. Yosh mutaxassis mehnat faoliyatida muayyan yumush bilan shug'ullanish, egallagan kasbi doirasida zamonaviy bilimlar va texnologiyalardan xabardor bo'lish, o'zaro hamkorlik doirasida ishlay olishi, mas'uliyat va ishonch bilan ishlash, jamoaviy hamda shaxsiy yutuqlarga erishish, halol va adolatli bo'lishga intilish tushuniladi. Yosh mutaxassis faoliyatining strukturasini esa, professional vazifalar, tashkiliy struktura, ta'lim va tayyorgarlik, ma'naviy aspektlar, ijod va innovatsiya, samaradorlik va baholash kabilardan tashkil topgan.

4. Yosh mutaxassislarning mehnat munosabatlariga ta'sir etuvchi omillar ichida mehnat an'analari, ustoz-shogirdlik tizimi, jamoaviylik va hamkorlik, axloqiy qadriyatlar, ijtimoiy hamjihatlik va moslashuvchanlik jarayonlari yosh mutaxassislarning kasbiy shakllanishida muhim omil hisoblanadi. Mehnat munosabatlariga insonparvarlik, adolat, mehnatsevarlik tamoyillari asosida yondashuv uni nafaqat ish, balki ijtimoiy burch va ma'naviy qadriyat sifatida qabul qiladi. Ish madaniyati va kasbiy etika qoidalari yoshlar ongida barqaror meyorlar tizimini shakllantiradi. Mehnat an'alarini yangi ijtimoiy va texnologik sharoitlarga moslashtirish, ish muhitini madaniyatli tashkil etish, jamoada hamjihatlikni kuchaytirish, inson salohiyatini to'la ro'yobga chiqarish kabi omillar mehnat madaniyatini yangi bosqichga ko'taradi.

5. Mehnat an'analari inson tafakkuri va faoliyatini barqarorlashtiruvchi, uni ijtimoiy qadriyatlar tizimiga bog'lovchi ijtimoiy mexanizm sifatida faoliyat ko'rsatadi. Yosh mutaxassis mehnat an'analari orqali nafaqat kasbiy tajribani o'zlashtiradi, balki o'zini jamiyatning faol a'zosi, ijtimoiy ong va ma'naviy yuksalish subekti sifatida anglaydi. Ular inson va jamiyat o'rtasidagi bog'liqlikni ta'minlaydigan ko'priklar bo'lib, yoshlarni mehnatga hurmat, mas'uliyat va halollik ruhida tarbiyalaydi. Ushbu an'analarning negizida mehnatning muqaddasligi, jamoa bilan hamjihatlikda faoliyat yuritish va shaxsiy mehnat orqali jamiyat farovonligiga hissa qo'shish g'oyalari yotadi. Bu esa mehnat madaniyatini modernizatsiya qilishda milliy meros va zamonaviy innovatsiyalarni uyg'unlashtiruvchi muhim falsafiy yo'nalishni belgilab beradi.

6. Mehnat madaniyati shaxsning mehnatga munosabatini, mas'uliyatini, intizomini va ijodkorligini belgilovchi ijtimoiy tizim bo'lsa, mehnat tarbiyasi — ana shu tizimni shakllantiruvchi qadriyat, meyor va ruhiy jarayonlar yig'indisidir. Ularning uyg'unligi orqali yosh mutaxassisda mehnatga sadoqat, jamoaga ehtirom, mas'uliyat va halollik qadriyatlari mustahkamlanadi. Yosh mutaxassislarning faoliyatida mehnat tarbiyasi va mehnat madaniyati uyg'unligini ta'minlash uchun

professional etika, mas'uliyat, sodiqlik va mehnatga ijobiy munosabatni shakllantirish, mehnat jarayonida ijobiy va madaniyatli ta'lim berish, jamoa bilan hamkorlik qilish, ijobiy moslashuvchanlik kabi mahoratlarini rivojlantirish zarur. Mehnat jarayonida yangi g'oyalar, innovatsiyalar va kreativ yondashuvlarni qo'llash yosh mutaxassislar faoliyatida ijobiy o'zgarishlarga olib keladi.

7. Yangi O'zbekiston sharoitida yoshlar mehnat madaniyatini yuksaltirish masalasi ijtimoiy taraqqiyot, yangilanish va inson kapitalini rivojlantirishning markaziy omiliga aylanmoqda. Chunki jamiyatning intellektual salohiyati va iqtisodiy barqarorligi yoshlarning mehnatga, kasbiy faoliyatga va mas'uliyatga bo'lgan munosabati bilan bevosita bog'liq. Mehnat madaniyatini yuksaltirishning zamonaviy mexanizmlari — bu nafaqat ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, balki insonning ma'naviy barkamolligini, fuqarolik pozitsiyasini va ijtimoiy mas'uliyatini rivojlantirish vositasidir. Yoshlarni mehnatni qadrlash, halollik, mas'uliyat va Vatanga sadoqat ruhida tarbiyalash — innovatsion fikrlash, intizom, ijtimoiy hamjihatlik va fuqarolik faolligiga asoslanmoqda. Bu esa yangi falsafiy paradigmani: “mehnat – qadriyat – javobgarlik – bunyodkorlik” zanjiridagi uyg'un tizimni vujudga keltiradi hamda yosh mutaxassislarning mehnat madaniyatini yuksaltirish borasida taklif va tavsiyalar ishlab chiqishni dolzarb ilmiy vazifaga aylantiradi.

8. Yangi davrda yosh mutaxassislar faoliyatining samaradorligi ularda muloqot madaniyati, mas'uliyat, hamkorlik va tashabbuskorlik kabi fazilatlarning uyg'un rivoji bilan belgilanadi. Innovatsion faollikka asoslangan kasb madaniyati zamonaviy ish jarayonlariga mos axloqiy meyorlar, mas'uliyat va hamjihatlik prinsiplari bilan chambarchas bog'liq. Jamiyatda demokratik islohotlar davri yosh mutaxassisdan sohada yuzaga kelgan qator kamchilik va muammolar o'z kasbiga munosabatni o'zgartirishni, egallaydigan kasbiga innovatsion bilim va yangiliklarni joriy etishni, faoliyatiga tanqidiy tahlil va qat'iy tartib intizom ruhida qarashni talab etmoqda.

9. Yangi O'zbekiston taraqqiyoti sharoitida mehnat madaniyatini yuksaltirishning istiqbollari inson kapitalini rivojlantirish, ma'naviy yangilanish va ijtimoiy barqarorlikning falsafiy asoslarini shakllantirish bilan bevosita bog'liqdir. Zamonaviy jamiyatda mehnat madaniyatining rivojlanish istiqbollari avvalo shaxsning tafakkuri, qadriyat tizimi, kasbiy mas'uliyati va ijtimoiy ongining yuksalishiga tayanadi. Shu bilan birga, mehnat madaniyatini yuksaltirish jarayonida mavjud muammolar — qadriyatlar inqirozi, mehnatga befarqlik, individualizmning kuchayishi, axloqiy meyorlarning susayishi — jamiyat taraqqiyoti uchun yangi falsafiy yechimlarni talab etmoqda. Bu jarayonda jamiyatda yangi axloqiy meyorlarni shakllantirish, mehnat intizomini kuchaytirish va kasbiy etika madaniyatini mustahkamlash lozim.

10. Hozirgi vaqtda yosh mutaxassislarni tayyorlash, ishga jalb qilish mexanizmini rejalashtirish, uning marketingini tashkil qilish, mehnatga yollash va ular bilan tizimli ishlashni e'tiborga olish, faoliyatiga kompleks baho berish, kasbiy malakasini oshirish, kadrlarning ichki korporativ o'sishini boshqarish jarayonini jadallashtirish, intellektual imkoniyatlarini faollashtirishni tashkillashtirish dolzarb vazifaga aylandi. Yangi taraqqiyot bosqichi mehnat madaniyatini rivojlantirish

masalasiga modernizatsiya ruhida qarashni, o‘z-o‘zini takomillashtirish, jamiyat va shaxs o‘rtasidagi munosabatlarni uyg‘unlashtirish asosida o‘z faoliyatini doimiy rivojlantirib borib professionallikka erishishni asosiy masalaga aylantirdi.

Yoshlarning mehnat madaniyatini rivojlantirishdan asosiy maqsad – yosh mutaxassisni nafaqat ishchi kuch, balki yaratuvchi shaxs, ma’naviy va intellektual salohiyat sohibiga aylantirishdir. Shu ma’noda, tadqiqot natijalari yoshlarning mehnatga bo‘lgan munosabatini qayta shakllantirish zarurligini ko‘rsatmoqda.

Tadqiqot natijalari asosida amaliyotga joriy etishga qaratilgan quyidagi taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan:

- yosh mutaxassislar faoliyatini qo‘llab-quvvatlovchi “Mehnat madaniyati va mas’uliyat kodeksi”ni ishlab chiqish;

- yosh mutaxassislar uchun rag‘bat va ijtimoiy kafolatlar tizimini takomillashtirish – nafaqat moddiy, balki ma’naviy rag‘batlantirish usullarini joriy etish;

- “Yosh mehnatsevarlar forumi”ni o‘tkazish orqali yosh mutaxassislar orasida ijodiy va ijtimoiy raqobat muhitini kuchaytirish;

- ta’lim muassasalarida “Mehnat madaniyati va kasbiy etika” fanini joriy etish;

- ustoz-shogird an’anasi asosida mentorlik dasturlarini yo‘lga qo‘yish, treninglar tizimini yaratish;

- korxona va tashkilotlarda kasbiy madaniyatni baholash mezonlarini joriy etish (intizom, mas’uliyat, ijodkorlik, hamkorlik kabi ko‘rsatkichlar asosida);

- oav, ijtimoiy tarmoq va axborot maydonlarda mehnatsevarlik, halollik va mas’uliyat mavzularini targ‘ib qilish bo‘yicha kompleks media- strategiyani ishlab chiqish;

- mehnat madaniyatining falsafiy, psixologik va sotsiologik jihatlarini qamrab olgan ilmiy maktablar va tadqiqot markazlarini tashkil etish;

- yosh olimlar uchun “innovatsion mehnat madaniyati” mavzusida grantlar va ilmiy stipendiyalar joriy etish maqsadga muvofiq.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ ПО ПРИСУЖДЕНИЮ
УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ DSc.03/27.02.2020. F.72.08 ПРИ
БУХАРСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

ФЕРГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ХОЛМИРЗАЕВА ЖУМАГУЛ ХАМДАМОВНА

**СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЕ ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ
КУЛЬТУРЫ ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

09.00.04 – Социальная философия

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени доктора философии (PhD)
по философским наукам

Бухара – 2025

Тема диссертации (PhD) по философским наукам зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией при Министерстве высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан под номером B2025.3.PhD/Fal1687

Диссертация выполнена в Ферганском государственном университете.

Автореферат диссертации размещен на трех языках (узбекском, русском и английском (резюме)) на веб-странице Научного совета (www.buxdu.uz) и по адресу (www.ziynet.uz) информационно-образовательного портала «ZiyoNet»

Научный руководитель:

Турдиев Бехруз Собирович

доктор философских наук, профессор

Официальные оппоненты:

Хусейнова Абира Амоновна

доктор философских наук, доцент

Азимов Улугбек Абдухалилович

доктор философии по философским наукам (PhD),
доцент

Ведущая организация:

Навоийский государственный университет

Защита диссертации состоится “15” ноября 2025 г. в “9⁰⁰” часов на заседании Научного совета DSc.03/27.02.2020.F.72.08 при Бухарском государственном университете. (Адрес: 200114, г. Бухара, ул. М. Икбол, 11. Тел.: +99865221-29-14; факс: +99865221-27-07 e-mail: buxdu_rektor@buxdu.uz)

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Бухарского государственного университета (зарегистрирован под № 749). (Адрес: 200114, г. Бухара, ул. М. Икбол, 11. Тел.: +99865221-29-14).

Автореферат разослан “28” октября 2025 года.

(Протокол реестра № 41 от 28 октября 2025 года)



Намозов Б.Б.

Председатель научного совета по
присуждению учёных степеней,
доктор философских наук, профессор

Шарипов А.З.

Секретарь научного совета
по присуждению учёных степеней,
доктор философских наук, профессор

Сафарова Н.О.

Председатель научного семинара при научном
совете по присуждению ученых степеней,
доктор философских наук, профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. Цифровая экономика и трансформация социально-трудовых отношений в мире требуют от нас рассматривать труд не только как экономическую деятельность, но и как культурное и этическое явление. Это обуславливает разработку целевых программ, направленных на формирование у молодых специалистов качеств, связанных с культурой труда, - привычек, дисциплины, социальной сплоченности и социальной адаптации, а также на обучение молодых людей трудовой дисциплине, профессиональной этике, культуре командной работы и социальной адаптации, эффективному труду и восприятию своей профессии как общественного долга. В силу этого в развитии культуры труда молодых специалистов большое значение имеет раскрытие традиций труда – наставничество-ученик, командная работа и сотрудничество, а также прагматических особенностей социальной адаптации.

В мировой науке и ведущих исследовательских центрах проводятся исследования активности молодых специалистов, необходимости повышения культуры их труда, производительности труда, развития человеческого капитала в глобальном масштабе. В современных условиях труда важно находить решения таких проблем как недостаточная активность молодых специалистов, отсутствие поощрения их инициатив, а также профессиональное развитие молодых специалистов посредством инновационных методов, таких как не только технологии и инновации, но и моральная зрелость человека, лояльность, культурные отношения в коллективе. В частности, возрастает потребность в исследовании аксиологических и гносеологических аспектов диалектики образования и воспитания, модернизации и инноваций, а также инновационных методов совершенствования культуры труда – средств воздействия на культуру труда и воспитания – духовных ценностей, традиций, нравственных принципов, образования.

Особое внимание в нашей стране уделяется всесторонней поддержке молодежи, обеспечению ее трудоустройства, развитию самооценки и открытости к критике, ответственности и дисциплины, инновационному развитию, карьерному росту и духовному росту, реализации способностей и талантов, формированию корпоративной культуры. «Мы создаём все условия для обеспечения прав и интересов молодёжи, для её учёбы, труда, образования и реализации своих способностей. Ведь молодёжь, как и весь наш народ, является творцом Нового Узбекистана. Мы проводим масштабную работу по укреплению гражданской позиции и активности молодого поколения, воспитанию детей самостоятельно мыслящими, всесторонне развитыми личностями и зрелыми специалистами, способными овладеть современными знаниями и профессиями, конкурировать на международной арене»¹. С этой точки зрения важное значение имеет создание научно-

¹ Мирзиёев Ш.М. Янги Ўзбекистон тараққиёт стратегияси. – Тошкент: “O‘zbekiston”, 2022. – Б.49.

теоретической базы для повышения культуры труда молодых специалистов Нового Узбекистана, основанной на таких мировых тенденциях, как изучение культуры труда как фактора экономической эффективности, социальной стабильности и личностного роста, формирование профессиональной этики в повышении культуры труда молодых специалистов, стимулирование творческого подхода и инновационного мышления.

Настоящее диссертационное исследование в определенной степени служит реализации задач, намеченных в Указах Президента Республики Узбекистан №УП-158 от 11 сентября 2023 года «О Стратегии развития Узбекистана до 2030 года», №УП-5052 от 24 мая 2017 года «О мерах по дальнейшему совершенствованию государственной политики в сфере занятости населения и кардинальному повышению эффективности деятельности органов по труду», №УП-165 от 6 июля 2022 года «Об утверждении Стратегии инновационного развития Республики Узбекистан на 2022-2026 годы», Постановлений №ПП-5040 от 26 марта 2021 г. «О мерах по коренному совершенствованию системы духовно-просветительской работы», № ПК-5227 от 23 августа 2021 г. «О создании Академии труда и социальных отношений», №ПП-3913 от 20 августа 2018 г. «О мерах по совершенствованию структуры органов по труду и укреплению системы защиты трудовых прав и охраны труда граждан» и Постановлении Кабинета Министров Республики Узбекистан №743 от 7 сентября 2019 года «О дополнительных мерах по регулированию трудовых отношений на рынке труда» и задач, предусмотренных другими нормативно-правовыми документами отрасли.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Данное исследование выполнено в рамках приоритетного направления развития науки и технологий республики I. «Формирование системы социальных, правовых, экономических инновационных идей информационного общества и демократического государства и пути их реализации».

Степень изученности проблемы. Поскольку тема исследования относится к числу важнейших проблем социальной философии, она изучалась в различных аспектах за рубежом, в странах СНГ и в нашей стране. В частности, в трудах зарубежных учёных Дж.Бледстайна, Д.Брауна, Э.Майера, Й.Сугимото, К.Шеннона исследовались вопросы культуры труда, труда в общественной жизни, труда на невидимых границах глобального бизнеса и аналогичные вопросы труда. Также, такие ученые как Э.Кассисерр, Э.Дюркгейм, Т.Парсонс, Э.Гидденс, в своих фундаментальных исследованиях изучали проблемы, связанные с разделением труда, трудовой дисциплиной, общественной необходимостью повышения культуры труда, духовным воздействием труда на жизнь человека. С.Глокер и П.Вегмюллер описывают взаимосвязь между производительностью труда и рациональным

использованием рабочего времени, а Э.Майклс, Х.Хэндфилд-Джонс и Б.Аксельрод - принципы повышения производительности труда².

Из числа учёных стран Содружества Независимых Государств Ю.Жданов и В.Давидович изучали вопросы культуры труда и её содержания, проблемы «деятельности», «труда», «профессии» и «самосознания», а также вопросы трудовой активности молодёжи, а А.Ефремова, Е.Мариненко и Р.Гурова – социальные ценности и отношение современной молодёжи к труду, то есть проблемы культуры труда. В работах О.Парягиной, Н.Чернышенко, В.Свика отражены вопросы активизации молодых специалистов и работы с ними. Также, С.Сопоев изучал процессы адаптации молодых специалистов, Р.Хизбулина – социальную и профессиональную социализацию молодых специалистов, Ю.Нехаева – необходимость успешной деятельности молодых специалистов как социально-психологической личности, Ф.Жиюева – формирование системы наставничества и ученичества молодых специалистов. Е.Старкова и С.Веретехин разработали модель эффективности труда³.

Изучение и исследование философских воззрений и сентенций, связанных с процессом формирования культуры трудолюбия и труда узбекского народа в различных аспектах, в наследии мыслителей Востока ведётся уже давно. В частности, вопросы роли ремесла в культурном развитии общества глубоко проанализированы в «Авесте» и научно-философском наследии таких учёных как Фараби, Беруни, Ахмад Яссави, Юсуф Хос Хаджиб, Наджмиддин Кубро, Бахауддин Накшбанд, Ибн Сина⁴.

² Bledstein J. The Culture of Professionalism: The Middle Class and the Development of Higher Education in America. – Norton: Norton & Company, 1976. – P.369.; Brown D. America's Culture of Professionalism: Past, Present, and Prospects. – Palgrave., 2014. – P.300 p.; Erin Meyer - The Culture Map: Breaking Through the Invisible Boundaries of Global Business. – New York: Public Affairs (Hachette), 2014. – P.288.; Yoshio Sugimoto. An Introduction to Japanese Society. – Cambridge University Press, 2010. – P.359.; Shannan Clark. Introduction: The Labor of Culture. – Oxford University Press, 2020. – P.583.; Кассирер Э. Опыт о человеке: Введение в философию человеческой культуры. – Москва: «Прогресс», 1988. – С.28.; Дюркгейм Э.О. Разделении общественного труда. – Москва: Академический проект, 2000. – С.335.; Гидденс Э. Социология. – Тошкент: Шарк, 2002. – Б.198-206.; Glocker C., Wegmueller P. International evidence of time-variation in trend labor productivity growth // Economics Letters, 2018, № 167. - P. 115-119; Savaneviciene A., Vilciauskaite B. Practical Application of Exclusive and Inclusive Talent Management Strategy in Companies Business Management and Education, 2017, №15(2).- P.242-260.; Michaels E., Handfield-Jones H., Axelrod B. The War for Talent. – Brighton: Harvard Business Press. 2001. – P.253.

³ Давидович В.Е., Жданов Ю.А. Сущность культуры. - Ростов-на-Дону, 2006. – С.121.; Ефремова А.Н. Профессия как сфера самореализации личности: автореф. дис.канд.филос.наук - Ростов н/Д, 1990. - С.32.; Мариненко Э.П. Трудовая активность молодежи. М., 1973. – С.77.; Гурова Р.Г. Современная молодёжь: социальные ценности и нравственные ориентации. // Педагогика. - Казань. 2000. - №10. С.11.; Парягина О. Молодой специалист: эволюция понятия в современных условиях. // Право и образование. Москва. - 2009. - №1. - С.99.; Чернышенко Н. Работа с молодыми специалистами. // Начальная школа. - 2010. - № 9. – С.3-4.; Цвык В. Нравственная ценность труда. // Вестник РУДН. Сер. Философия, 2014. - № 2. С. 6-15.; Сопоев С.А. Адаптация молодых специалистов в современных российских организациях. – Казан, 2012. - С.3.; Хизбулина Р.Р. Молодой специалист: Особенности социально-профессиональной социализации. – Казан, 2012. - С. 20.; Нехаева Ю.А. Социально-психологические качества личности успешных в трудоустройстве молодых специалистов. – Ярославль, 2008. - С.10.; Джюева Ф.П. Формирование механизма наставничества для молодых специалистов в нефтегазовых компаниях. – Москва, 2014. - С.11.; Старкова Е.В., Веретехина С.В. Социально-экономическая модель эффективности труда. // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2017, №4.- С.47-51.

⁴ Фаробий Абу Наср. Фазилят, бахт-саодат ва камолот ҳақида. – Тошкент: Ёзувчи, 2001.– Б.14.; Беруний. Танланган асарлар. 1-жилд, - Тошкент: Фан. 1968. – 106 б.; Яссавий А. Девони ҳикмат. – Тошкент:

В нашей стране проведен ряд исследований, посвященных аксиологическому и праксиологическому подходу к культуре труда. В этой связи, такие ученые как Г.Наврұзова, Э.Зоиров, Г.Юнусова, С.Чориев, Б.Турдиев, Т.Абдуллаев, М.Нурматова, изучали роль общественно полезного труда в духовно-нравственном развитии личности⁵. Также, Р.Асомова изучала мотивацию выбора профессии и ее динамику, М.Кахорова – воспитание молодежи в духе честности, справедливости и правдивости, З.Кадирова – толерантность молодежи и ее значение в процессе углубления реформ в Узбекистане, А.Бегматов – значение трудового воспитания, наряду с другими видами образования, в развитии человеческого потенциала, а М.Артыкова – угрозу отчуждения молодежи от национальных традиций в трудовом воспитании⁶.

Научные изыскания по данной теме, безусловно, сыграли важную роль в изучении трудовой культуры в художественной литературе. Однако в условиях активизации молодёжи, формирования у неё позитивного отношения к труду возникает необходимость в изучении философских аспектов обеспечения занятости молодёжи, повышения эффективности и результативности труда, защиты трудовых прав и усиления охраны труда. В данной диссертации, в отличие от работ, выполненных в этом направлении, проблема повышения трудовой культуры в процессе активизации молодых специалистов рассматривается как объект исследования и монографически, с социально-философской точки зрения.

Связь диссертационного исследования с планами научно-исследовательской работы высшего образовательного учреждения, где выполнена диссертация. Диссертационная работа выполнена в рамках научно-исследовательского направления II пункта «Значение концепций дальнейшего развития гражданского общества и обеспечения духовно-нравственной безопасности в устойчивом стратегическом развитии Узбекистана» (2022-2026 гг.) в соответствии с планом научно-исследовательских работ Ферганского государственного университета.

Цель исследования – раскрыть социально-философские особенности повышения культуры труда молодых специалистов в Узбекистане.

Шарқшунослик институти, 2008. – Б.336.; Юсуф Хос Ҳожиб. Кутадғу билиг. – Тошкент: Юлдузча, 1990, - Б.30.; Кубро Шайх Нажмиддин. Шархе рисолайе одоб-ул зокирин. - Урганч, 1997. – Б.32.

⁵ Наврұзова Г., Зоиров Э., Юнусова Г. Тасаввуфда инсон ва унинг камолоти масаласи. - Тошкент: Фалсафа ва ҳуқуқ институти нашриёти, 2006. – Б.6.; Абдуллаев Т.У. Ёшлар фаоллигини ўсиб боришида фалсафанинг ўрни. // Ўзбекистон Республикасини 2017-2021 йилларда ривожлантиришнинг Ҳаракатлар стратегиясини жамиятга тадбиқ қилишда фалсафа фанининг ўрни ва аҳамияти: Республика илмий-назарий анжуман материаллари. – Фарғона, 2019. – Б. 5-7.; Турдиев Б.С. Ўзбекистонда демократик жамият ривожланишида маънавий янгиланишлар стратегияси. / Монография. – Т.: “Lesson Press” нашриёти, 2023. –Б.100.; Нурматова М. Ахлоқий ва эстетик маданият. – Тошкент: TURON-IQBOL, 2016. – Б.13.

⁶ Асомова Р.С. Касб танлаш мотивацияси ва унинг динамикаси: Псих. фан. ном... дисс.автореф. – Тошкент: 2002. – Б.28.; Qaxxorova M.M., Rahimshikulova M. Yoshlarning ongu tafakkurini shakllantirish va tarbiyalash muammosi. // FarDU. Ilmiy xabarlar. - Farg'ona, 2023. - №1. B.171.; Кадырова З.Р. Толерантность в контексте углубления реформационных процессов в Узбекистане. – Тошкент: Navroz, 2014. – С.96. Бегматов А. Маънавий тарбия. – Тошкент: Академия нашриёти, 2013. – Б.70-74.; Артыкова М. Ёшларнинг меҳнат тарбиясида миллий анъаналарга нисбатан бегоналашув таҳдиди. // Таълим муассасаларида тарбия. 2018. № 9. Б.58.

Задачи исследования:

изучение сущности, структуры и основных черт представлений о молодом специалисте, его деятельности, а также взгляды на воспитание и их философско-методологические аспекты;

выявление того, что трудовые традиции являются основным средством воздействия на процесс совершенствования трудовой культуры молодых специалистов;

обоснование необходимости обеспечения гармонии культуры труда и трудового воспитания с участием средств воздействия на них;

обоснование важности разработки инновационных методов повышения активности молодых специалистов и повышения культуры труда;

выявление того, что улучшение культуры труда происходит за счет ряда важных факторов.

Объектом исследования явились процессы, связанные с трудовым воспитанием молодых специалистов.

Предметом исследования является изучение вопросов трудового воспитания, условий труда, трудовой дисциплины, трудовых традиций, трудовых ценностей и трудовых отношений, необходимых для повышения культуры труда молодых специалистов в Узбекистане.

Методы исследования. В диссертации использованы такие научные методы познания, как анализ и синтез, комплексный подход, системно-функциональный подход, контент-анализ, диахроническая интерпретация, диалектический, синергетический и социометрический анализ.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

раскрыты в формировании культуры труда молодых специалистов праксиологические особенности трудовых традиций, такие как наставничество-ученик, коллективизм и сотрудничество, привычка и дисциплина, солидарность и гибкость, как главная ценность (аксиологическая) для профессионального развития личности, критерий, определяющий социальную активность в коллективе (моральный), и механизм повышения личной ответственности;

обоснованы средства обеспечения гармонии культуры труда и трудового воспитания, базирующиеся на диалектике гносеологических факторов, таких как трудовая этика (нравственная позиция человека в профессиональной деятельности), духовные ценности (мировоззренческая основа позитивного отношения к труду), традиции (социальный опыт), профессиональный менталитет (специфическое мировоззрение и подход к труду), образование и воспитание (обстановка, готовящая к труду), модернизация и инновация (синтез традиционных и современных трудовых практик);

уточнены аксиологический (процесс, связанный с человеческим достоинством, инициативой и трудолюбием) и праксиологический (социально-мотивационная система, выражающая эффективность деятельности и творческий подход) аспекты инновационных методов повышения активности молодых специалистов, таких как вебинары и тренинги, международная сертификация, создание платформы для

инновационных проектов, стимулирование инициативы и повышение культуры труда, стажировки, производственные симуляции, программы наставничества;

усовершенствованы эпистемологические и праксиологические принципы повышения культуры труда молодежи, такие как коммуникация и командная работа, этические нормы и правила, профессиональное развитие, ответственность и доверие, случайная и систематическая оценка, инновационное развитие, карьерный рост и духовный рост в Узбекистане.

Практические результаты исследования заключаются в следующем:

обоснованы механизмы повышения активности и культуры труда молодежи, такие как наставничество и социальные проекты, среда, обеспечивающая постоянный обмен информацией и интеграцию опыта между работодателем, учебным заведением и молодым специалистом на основе сочетания национальных (трудолюбие, честность, ответственность, умение работать в команде) и международных (инновационное мышление, цифровая рабочая среда, коммуникативная культура) особенностей культуры труда;

доказано, что для повышения культуры труда молодых специалистов необходимо дальнейшее развитие их стиля мышления (современное мышление, аналитическое мышление, креативность и способность находить нестандартные решения), совершенствование их навыков научно-исследовательской и творчески-творческой деятельности, создание лабораторий «творчества и труда»;

разработаны предложения и рекомендации по воспитанию у молодежи трудолюбия, добросовестности, цифровой грамотности, творческого мышления и гибкости, чтобы подготовить их к конкурентоспособности, ответственности, честности и творчеству на рынке труда в целях повышения культуры труда в Узбекистане.

Достоверность результатов исследования определяется тем, что теоретические положения, методы исследования и выводы, использованные в процессе исследования, получены на основе обращения к официальным источникам, фактам, статистическим данным, результатам социологических опросов; определения понятий разработаны в соответствии с требованиями методологии и логики научного исследования; опубликованы научные статьи в республиканских и международных конференциях; на основе выводов, сделанных по результатам исследования, разработаны предложения, внедрены в практику рекомендации, а также получены результаты, подтвержденные соответствующими уполномоченными организациями.

Научная и практическая значимость результатов исследования. Научная значимость результатов исследования определяется возможностью их использования в научных исследованиях по повышению культуры труда молодых специалистов путем сочетания трудовых традиций и трудового воспитания, обеспечения их адаптации к изменяющимся условиям рынка труда, устранения факторов, негативно влияющих на трудовые отношения, быть использованным в качестве теоретического источника при формировании целостной концепции трудового процесса, а также его

способностью быть использованным в качестве методологической основы при создании концептуального подхода, направленного на повышение эффективности решения функциональных задач молодых специалистов, работающих в стране, усиление защиты трудовых прав, устранение проблемных вопросов.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что они могут быть использованы в деятельности организаций, занимающихся вопросами молодежи, направленной на развитие профессиональной активности молодых специалистов, совершенствование их мышления, научных и творческих навыков, профессиональной компетентности, в частности, при реализации мероприятий, направленных на подготовку молодежи по профессиям Агентства по делам молодежи Республики Узбекистан, моноцентров и учреждений по трудоустройству, центров духовности и просветительства, сотрудников и специалистов духовно-просветительской сферы, при разработке нормативно-правовых документов, направленных на повышение производительности труда, совершенствование учебно-методической работы, решение вопросов защиты трудовых прав молодежи, обеспечения безопасных условий труда, оказание консультативно-методической помощи работникам и работодателям в рамках трудовых отношений, что с его помощью можно решить существующие проблемы в сфере занятости населения, совершенствовать государственную политику в этой сфере, повышать эффективность мероприятий, обогащать содержание таких предметов как «Философия», «Религиоведение», «Духовное учение», организовывать мероприятия со студентами направления «Пять важных инициатив».

Внедрение результатов исследования. На основании результатов, полученных в процессе изучения социально-философских факторов повышения культуры труда молодого специалиста:

научно-теоретические выводы по формированию культуры труда молодых специалистов, праксиологических особенностей трудовых традиций, таких как наставничество-ученик, коллективизм и сотрудничество, привычка и дисциплина, солидарность и гибкость, как главная ценность (аксиологическая) для профессионального развития личности, критерий, определяющий социальную активность в коллективе (моральный), и механизм повышения личной ответственности, были использованы при реализации инновационного проекта № А-ОТ-2021-11 по теме «Создание электронной трансдисциплинарной платформы комплекса религиозных и национальных ценностей узбекского народа» и в материалах, опубликованных в рамках проекта. (Справка № 04/11-12353 от 22 августа 2025 года Национального университета Узбекистана). В результате, это способствовало росту научной ценности проекта, обеспечившей реализацию задач в данной области;

теоретические и методологические выводы и предложения о том, что средством обеспечения гармонии культуры труда и трудового воспитания являются такие аксиологические факторы, как трудовая этика (нравственная позиция человека в профессиональной деятельности), духовные ценности

(мировоззренческая основа позитивного отношения к труду), традиции (социальный опыт), профессиональный менталитет (специфическое мировоззрение и подход к труду), образование и воспитание (обстановка, готовящая к труду), а также диалектика гносеологических факторов, таких как модернизация и инновация (синтез традиционного и современного трудового уклада), были использованы при подготовке сценариев передач «Образование и развитие» и «Молодежь Узбекистана», которые транслировались на телерадиоканале «Узбекистан» в 2024-2025 годах, использовалось творческое объединение Национальной телерадиокомпании Узбекистана «Узбекистан-24». (Справка № 05-09-1025 от 26 июня 2025 года государственного учреждения творческого объединения «Узбекистан-24» Национальной телерадиокомпании Узбекистана). В результате, это способствовало обогащению научного содержания программ и росту интереса аудитории;

выводы по научной новизне и предложения об аксиологических (процесс, связанный с человеческим достоинством, инициативностью и трудолюбием), праксиологических (социально-мотивационная система, выражающая эффективность деятельности и творческий подход) аспектах инновационных методов повышения активности молодых специалистов, таких как вебинары и тренинги, международная сертификация, создание платформы для инновационных проектов, стимулирование инициативы и повышение культуры труда, стажировки, производственные симуляции, программы наставничества были использованы в Программе деятельности Республиканского центра духовности и просвещения на 2024 год по II направлению пункта 16 «Послания Президента Республики Узбекистан Олий Мажлису и народу Узбекистана о заседании Республиканского совета по вопросам духовности и просветительства, приоритетных направлениях государственной политики, сути масштабных реформ, принятых законодательных актах и мерах по пропаганде государственной программы «Стратегия-2030» при «Организации и проведении пропагандистской работы при Центре на тему «Объединение молодежи вокруг национальных идей, реализация пропагандистской работы в созидательных формах, повышение вовлеченности социально активной, юридически, политически и экономически грамотной молодежи в проводимые в нашей стране реформы». (Справка № 10/486 от 28 июля 2025 г. Института социально-духовных исследований Республиканского центра духовности и просветительства). В результате, это способствовало обогащению знаний и умений в области развития культуры труда и духовности, сохранения и обогащения национальных обычаев, традиций и ценностей, повышению популярности идейно-пропагандистской работы;

выводы и предложения относительно эпистемологических и праксиологических принципов совершенствования трудовой культуры молодежи в Узбекистане, таких как коммуникация и командная работа, этические нормы и правила, профессиональное развитие, ответственность и доверие, случайная и систематическая оценка, инновационное развитие, карьерный рост и духовный рост были использованы в Пункте 37 Плана

работы Союза молодежи Узбекистана на второе полугодие 2023 года для разработки агитационных материалов и плана мероприятий, обеспечивающих реализацию поставленных задач по повышению социальной активности молодежи махаллей, поощрению их талантов, способностей и инициатив, поиску ими своего места в жизни. (Справка № 04-13/602 от 31 июля 2025 года Центрального Совета Союза молодёжи Узбекистана). В результате, это способствовало повышению моральной и трудовой культуры молодежи, росту ее чувства ответственности за свою профессию, формированию чувства сопричастности к развитию общества и государства.

Апробация результатов исследования. Основные результаты исследования обсуждались на 4 международных и 4 республиканских научно-теоретических и научно-практических конференциях.

Опубликованность результатов исследования. По теме исследования опубликовано 15 научных работ, в том числе 7 научных статей (в 5 республиканских и 2 зарубежных журналах) в научных изданиях, рекомендованных к публикации Высшей аттестационной комиссией при Министерстве высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан по основным научным результатам диссертаций.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы. Общий объем диссертации составляет 157 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРАЦИИ

Во «Введении» диссертации раскрываются актуальность и востребованность темы, её соответствие приоритетным направлениям развития науки и технологий республики, степень изученности проблемы, её связь с планами научно-исследовательской работы высшего образовательного учреждения, где выполнена диссертация, описываются цель и задачи исследования, объект, предмет, методы, использованные в исследовании. Также раскрываются научная новизна, практические результаты, достоверность полученных результатов, научно-практическая значимость исследования, приводятся сведения о внедрении, апробации, опубликованности результатов, структуре и объёме диссертации.

В первой главе диссертации «**Теоретико-методологические основы исследования понятий молодого специалиста и его трудовой деятельности**» рассматриваются сущность, структура и основные черты понятий молодого специалиста и его трудовой деятельности. Анализируются взгляды на развитие молодых специалистов, их философско-методологические аспекты.

В настоящее время понятие «молодой специалист» является важной и многогранной темой, требующей философского анализа. Молодой специалист – это молодой сотрудник, осознающий необходимость личностного развития, самосовершенствования, изменения профессиональной этики и моральных ценностей, а также специализации. При этом молодыми специалистами

считаются лица, не достигшие 30-летнего возраста после окончания учебного заведения, окончившие учебное заведение и непосредственно приступившие к работе в организации по полученной специальности в течение 3-х месяцев.

В исследовании молодой специалист определяется как человек, который одновременно соответствует следующим критериям: «- работник не старше 30 лет; - выпускник высшего или среднего специального, профессионального учебного заведения; - трудоустроенный по полученной специальности в течение 3 лет после окончания учебного заведения и имеющий стаж работы по специальности, указанной в документе об образовании, не более 3 лет»⁷. На основе контент-анализа предложено следующее определение молодого специалиста. *«Молодой специалист – молодой работник, получивший полное высшее или среднее специальное образование, имеющий стаж работы не более трех лет, обладающий существенными положительными качествами в сфере трудовой этики, знаний, этики и ответственности, не старше 30 лет, а также осознающий изменения в личностном развитии, саморазвитии, профессиональной этике и нравственных ценностях, специализации».*

Труд молодых специалистов связан с приобретением профессиональных навыков, проведением научных исследований в своей области, изучением новых технологий и методик. Суть труда молодого специалиста формируют такие факторы, как взаимоотношения в коллективе, профессиональная или трудовая этика, духовный рост, ценности, социальная ответственность, профессиональное и личностное развитие. Его структуру составляют профессиональные задачи, организационная структура, образование и обучение, духовные аспекты, творчество и инновации, эффективность и оценка.

В диссертации рассматриваются особенности трудовой деятельности молодых специалистов, разделённые на две части: позитивные и негативные. К позитивным характеристикам относятся посещение курсов и семинаров, регулярное участие в тренингах и мастер-классах, встречах для обсуждения тенденций, инноваций и научной работы по своим направлениям, к негативным – отсутствие достаточного опыта, нехватка ресурсов для проведения исследований и разработок и другие.

В работе по подготовке молодых специалистов особое внимание уделялось воспитанию молодого поколения, получению им знаний, духовно-нравственному воспитанию, трудам мыслителей Востока Ибн Сины, Аль-Фараби, Аль-Бируни. В трудах Ибн Сины особое внимание уделяется систематичности, эффективности и личному творчеству учащегося в образовании⁸, во взглядах Аль-Фараби особое внимание уделяется интеллектуальному развитию молодых групп⁹, а в трудах Аль-Бируни особое внимание уделяется экспериментальным исследованиям и методам

⁷ O‘zbekiston Respublikasi Qonuni “Yoshlarga oid davlat siyosati to‘g‘risida”gi O‘RQ-406-son 3-modda 14.09.2016 // <https://lex.uz/docs/-3026246>

⁸ Абу Али Ибн Сино қомусий олим. Методик библиографик қўлланма. / - Тошкент, 2004. -Б.8-12.

⁹ Abu Nasr Farobiy. Fozil odamlar shahri. – Toshkent: “O‘zbekiston milliy ensiklopediyasi”, 2004. -Б.7.

рационального мышления в науке¹⁰. Философская концепция Беруни является важным источником духовного и научного развития молодых специалистов.

В подготовке и развитии молодых специалистов для работы исламская и суфийская философия призывает «к тому, чтобы рука всегда была в работе, то есть к творчеству, к служению обществу, к облегчению бремени людей, к упорному труду, к его процветанию, а также к вере, то есть к тому, чтобы язык и язык были едины, к безупречному выполнению обязанностей Ислама и к добросовестной жизни»¹¹.

Западный опыт подготовки молодых специалистов к труду также уникален. «Система социально-трудовых отношений в молодёжной среде впервые была теоретически проанализирована англичанином Френсисом Бэконом. Он убедительно показал, что пренебрежение мнением социальных слоёв, ошибки в управлении, распространение слухов и сплетен приводят к возникновению конфликтов в обществе»¹². Это стало важной методологической основой подготовки молодых специалистов по труду. В трудах Адама Смита впервые были проанализированы взаимоотношения наёмного работника и капиталиста-работодателя. Всё это, как видно, приобрело важное значение в работе по подготовке молодых специалистов по труду¹³.

В опыте джадидов по подготовке молодых специалистов к трудовой деятельности особое внимание уделяется современным методам обучения, значению образования, развитию общества, интеграции науки и культуры, культурному наследию. Методология джадидов основана на точном и эффективном преподавании, научно-практическом опыте, методах и навыках обучения и развития. Одним словом, опыт джадидов направлен на использование новых методов, включающих современные практические знания, в процессе подготовки молодых специалистов.

По мнению исследователя, в настоящее время при подготовке молодых специалистов к трудовой деятельности особое внимание уделяется их просвещению, умению творчески мыслить, формированию нравственных ценностей и философского мышления. Философское мышление – это не только сбор фактов, но и действия по их правильному и эффективному применению.

В эпоху глобализации при подготовке и развитии молодых специалистов к трудовой деятельности важно развивать у молодых специалистов чувство гибкости, справедливости, эффективности и ответственности перед обществом, понимание социальных обязательств, а в современных условиях – стрессоустойчивость, позитивное мышление и эмоциональный интеллект.

¹⁰ Беруний. Ижтимоий фанлар. – Тошкент: “Фан”, 1973. –Б.5-7.

¹¹ Imom Abu Homid Muhammad ibn Muhammad al-G‘azzoliy. Ihyou ulumid-din. – Toshkent: “Movorounnaxr”, 2006. – В.23

¹² Якубов Ш. Давлат ва фуқаролик жамияти институтлари ҳамкорлигининг ҳуқуқий механизмлари / Монография. – Т.: «LESSON PRESS», 2018. –Б.97.

¹³ Колесникова Н.А. Модели взаимодействия органов государственной власти и структур гражданского общества // Вестник Университета (Государственный университет управления). Москва, 2013. Выпуск 21. – С.270–275.

По мнению диссертанта, решение проблем повышения эффективности деятельности молодых специалистов имеет актуальное значение для обеспечения эффективности и профессионального развития молодых специалистов. Причины их возникновения обусловлены экономическими, социальными и педагогическими факторами. Для решения этих проблем необходимо принятие действенных мер в деятельности государства, образовательных учреждений и частного сектора. Также важно стимулировать эффективную и творческую деятельность молодых специалистов, содействовать развитию их знаний, навыков и опыта. Ведь в современную эпоху личность молодого специалиста становится интеллектуальным ресурсом, духовно-нравственной основой общества и ключевым фактором его инновационного развития.

Вторая глава диссертации называется **«Социально-философские факторы, влияющие на трудовые отношения молодых специалистов»**. В ней рассматривается значение трудовых традиций и условий в повышении трудовой культуры и активности молодых специалистов. Анализируется взаимосвязь трудовой культуры и трудового воспитания, а также факторы, на неё влияющие.

Важную роль в трудовой деятельности молодых специалистов играют трудовые ценности и обычаи, одним словом, трудовые традиции. Такие составляющие трудовых традиций, как наставничество и ученичество, командная работа и сотрудничество, профессиональная этика, влияют на активность и активность молодых специалистов и приводят к повышению культуры труда. Трудовые традиции включают в себя опыт, накопленный в прошлом в обществе, и методы труда, используемые во всех видах деятельности, то есть методы традиций наставничества и ученичества. Для молодых специалистов эти традиции определяют работоспособность, ответственность и отношение к труду, служат повышению культуры их труда и повышению активности.

По мнению диссертанта, совершенствование трудовой деятельности и культуры труда молодых специалистов постоянно базируется на новых методологиях, теоретических разработках и практических предложениях, то есть на командной работе и сотрудничестве. В этой связи, как правило, необходимо учитывать научные разработки в области педагогики, психологии, экономики и менеджмента. Трудовые традиции, ценности и обычаи нашего народа способствуют профессиональному и личностному развитию молодых специалистов и сохранению национальной культуры. Необходимо учитывать следующие аспекты трудовых традиций и связанной с ними профессиональной этики, которые могут служить повышению культуры труда молодых специалистов:

1. Уважение к труду;
2. Предприимчивость и креативность;
3. Терпение;
4. Командная работа и сотрудничество.

Эти факторы, связанные с трудовыми традициями, способствуют повышению культуры труда и повышению активности молодых специалистов.

В исследовании приводятся факторы, связанные с условиями труда, которые могут препятствовать развитию культуры труда и повышению активности молодых специалистов в Новом Узбекистане. Среди них: неопределенность рабочего времени молодых специалистов, непрозрачность системы, низкая заработная плата, устаревшие технологии, отсутствие навыков и дисциплины. Среди факторов, негативно влияющих на развитие культуры труда молодых специалистов, следует отметить нехватку рабочих мест, низкое качество образования, психологические факторы, менталитет и отношение организаций и руководителей.

В настоящее время условиями труда, способствующими повышению культуры труда молодых специалистов, являются современное оборудование, использование SMART-инструментов, вовлечение в процесс информационных технологий. Это также определяет отношение молодых специалистов к культуре труда и приводит к повышению их активности.

По мнению диссертанта, культура труда формируется на основе трудовой деятельности человека, трудовых отношений, норм этики и культуры труда. Она играет важную роль в достижении эффективных результатов в творческой и социальной деятельности человека, в адаптации и определении экономических, социальных, культурных и экологических отношений в обществе. «Культура труда – это совокупность правил, норм, ценностей и традиций, определяющих отношение человека к трудовой деятельности, а также уровень и эффективность организации труда»¹⁴.

Культура труда рассматривается как духовные ценности, моральные принципы, образование и воспитание. Они проявляются в творческой деятельности человека, то есть в создании новых продуктов, разработке эффективных технологий, добросовестном труде, умении людей налаживать общение и сотрудничество друг с другом, сплоченности коллектива, дисциплинированности работников в коллективе, соблюдении установленных в окружающей среде норм и стандартов, получении знаний, воспитании и т.д. Трудовое воспитание – это процесс формирования у молодёжи любви к труду и труду, чувства пользы от труда, приносящего пользу обществу, своей семье и экономике. Это воспитание включает в себя обучение молодёжи самостоятельной деятельности, решению проблем, конструктивному и творческому подходу, трудовой этике, профессиональному менталитету, модернизации и инновациям.

По мнению исследователя, диалектическая связь культуры труда и трудового воспитания проявляется в следующем:

- у молодых специалистов формируется культура труда, обеспечивающая творческую активность, общественную пользу, ответственность и

¹⁴ Что такое культура труда. // <https://uchi.ru/otvety/questions/1-chto-takoe-kultura-truda-2-v-chyom-proyavlyayetsya-kultura-truda-3-chto-takoe-pot-4-v-ch> последнее обращение 07.09.2025.

соответствие социальным законам. Основой трудового воспитания являются их ценностные установки и стандарты, связанные с культурой труда, духовными ценностями;

- трудовое воспитание – важный инструмент формирования культуры труда в педагогическом процессе. Молодым специалистам необходимо указать правильный путь к формированию культуры труда, модернизации и инноваций, навыков работы в команде. Это и есть трудовое воспитание;

- культура труда формирует трудовую этику и моральные принципы у молодых специалистов. Это дополнительно усиливает социальный аспект трудового воспитания;

- через профессиональное мышление, образование и воспитание формируется культура труда молодых специалистов, их собственные достоинства и успехи, то есть их потенциал, развиваются творческие способности и чувство ответственности. Трудовое воспитание способствует достижению намеченных целей.

Согласно диссертанту, сочетание культуры труда и трудового воспитания создаёт прочную основу в социально-профессиональных отношениях молодых специалистов. Сочетание двух философских концепций способствует повышению эффективности трудовой деятельности молодых специалистов и развитию их творческого видения. Повышение культуры труда молодых специалистов через трудовые традиции и условия труда, сочетание культуры труда и трудового воспитания обеспечивает развитие общества на новых этапах и служит основой социально-экономической стабильности. Это, в свою очередь, предотвращает возникновение различных конфликтов и фрустраций в трудовых отношениях.

Третья глава исследования называется **«Необходимость повышения культуры труда среди молодежи Нового Узбекистана»**, и в ней рассматриваются инновационные методы повышения эффективности деятельности молодых специалистов и развития профессиональной культуры, а также совершенствование культуры труда, его перспективы и основные направления.

Повышение активности молодых специалистов зависит от многих факторов. В частности, закрепление знаний и навыков молодых специалистов, образовательные семинары и тренинги, курсы и вебинары способствуют расширению и активизации знаний молодых специалистов. Научная работа, стажировки и производственный опыт являются одними из необходимых факторов их успешности. Развитие чувства ответственности за свою работу, способности принимать самостоятельные решения повышают их активность. Мотивационные программы, награды и поощрения за активность служат повышению их активности. Интерактивные и практические методы обучения дополнительно повышают интерес молодых специалистов к профессиональной деятельности. Это, в свою очередь, приводит к повышению активности молодых специалистов.

В исследовании обоснованы социально-философские факторы активизации молодых специалистов, в том числе предоставление

возможностей для прохождения международной сертификации, заключение меморандумов между производством и образовательными учреждениями, внедрение стажировок и практик на открытых площадках, создание для них площадки для продвижения инновационных проектов, поощрение их инициатив через кубки, гранты и конкурсы, организация форумов, предоставление возможности налаживания трудовой деятельности и ознакомления с новостями на мероприятиях, консультирование по вопросам управления стрессом и решения проблем на рабочем месте, проведение специальных мероприятий для их активного участия и т. д. Реализация данных предложений позволит повысить эффективность профессиональной деятельности молодых специалистов и развить их профессиональную культуру.

Профессиональная культура определяет широкую идеологическую адаптацию человека к социальным, моральным и культурным правилам, ценностям и нормам при реализации профессии. Этапы формирования профессиональной культуры в деятельности молодых специалистов важны для их профессионального роста и успеха в различных областях. По мнению исследователя, этапы развития профессиональной культуры включают профессиональное восприятие, действие и морально-эстетические ценности. Этапы развития профессиональной культуры можно рассматривать следующим образом. Это «профессиональная подготовка», «профессиональная деятельность», «профессиональное развитие личности», «повышение профессиональной культуры», «профессиональный комплекс». Эти методы должны быть направлены на эффективную организацию профессиональной деятельности, повышение духовного и профессионального уровня работников, создание их производственной среды.

Исследователь рекомендует несколько инновационных способов развития профессиональной культуры. Это: *стажировки; программы наставничества; производственное моделирование; цифровые платформы и онлайн-образование; профессиональная сертификация и аккредитация; социальное партнерство; технологии повышения производительности труда; научные исследования и инновации.* Эти инновационные методы будут способствовать повышению квалификации молодых специалистов по развитию профессиональной культуры, обеспечению их конкурентоспособности в экономике страны, повышению их активности.

В рамках исследования был проведён опрос с целью изучения инновационных способов развития и совершенствования трудовой и профессиональной культуры молодых специалистов, а также для изучения общественного мнения. По результатам опроса был сделан вывод о том, что «трудовая и профессиональная культура молодых людей растёт. Они готовы к переменам и понимают требования и особенности современного развития». Они готовы к переменам и не хотят отставать от развития общества. Они не боятся работать над собой и профессионально развиваться, становиться экспертами в своей области. Они понимают, что развитие профессиональной культуры важно для их собственного развития и развития общества.

Результаты подтверждают, что развитие профессиональной культуры – это решение ряда проблем. В частности, на вопрос, какую работу, по вашему мнению, необходимо провести для повышения культуры труда молодых специалистов, 45% респондентов ответили, что следует разработать и внедрить «систему роста» для молодых специалистов, 42% - что необходимо обеспечить прозрачность системы стимулирования, 10% - что необходимо проводить различные конкурсы на местах, 2% - затруднились с ответом, а 1% написали свой вариант ответа.

Исследователь приходит к выводу, что *профессиональная культура представляет собой совокупность трудовой этики, знаний, навыков и умений, взаимоотношений, моральных норм и правил, профессионального развития, ответственности и доверия, этикета и правил, сформированных в рамках конкретной профессии*. В качестве примеров уместно привести следующие ключевые компоненты профессиональной культуры: коммуникация и командная работа, этические нормы и правила, профессиональное развитие, ответственность и доверие, случайная и систематическая оценка, инновационное развитие, карьерный рост и духовный рост.

Культура труда представляет собой совокупность моральных, правовых и культурных норм, таких как искренность, стремление к качеству, профессиональная этика и личные отношения в трудовой деятельности человека. Трудовая этика, стремление к качеству и эффективности, командная работа, соблюдение правил, ответственность и доверие, духовный рост и этикет в рабочей среде признаются составляющими производственной культуры.

В диссертации подчеркивается, что отсутствие профессиональной культуры проявляется в снижении качества труда, недисциплинированности в трудовом процессе, ухудшении отношений в коллективе, снижении эффективности, ограничении возможностей профессионального роста, проблемах с безопасностью и охраной труда на рабочем месте, ослаблении корпоративного имиджа и бренда работодателя, а также в экономических потерях. Проблемы, связанные с культурой труда, проявляются в безответственном отношении к работе, опозданиях и несвоевременном выходе на работу, отсутствии инициативы, низкой культуре общения, нежелании работать над собой, неспособности к саморазвитию, неуважению и трудностях в работе с коллективом, невосприимчивости к критике, обиде на упреки, выполнении работы только ради материальной выгоды.

По мнению диссертанта, повышение культуры труда молодых специалистов играет важную роль в будущем: повышается производительность труда, повышается эффективность и ответственность в трудовом процессе, происходит профессиональное развитие и приобретение новых навыков, ускоряется рост профессионального потенциала, повышается готовность к выполнению более сложных задач, укрепляется взаимодействие в коллективе. Развивается культура командной работы, рабочая обстановка становится комфортной и продуктивной. Снижается количество конфликтов и создается атмосфера доверия. Будет обеспечена подготовка глобально

конкурентоспособных кадров. Молодёжь со сформированной культурой труда станет активными, ответственными гражданами, поддерживающими идеи государства. Это будет способствовать устойчивому социально-экономическому развитию. Для повышения культуры труда важны эффективная деятельность, правильная организация трансформационных процессов, улучшение производственной среды, использование инновационных технологий, развитие культуры труда в семье и обновление отношения молодёжи к труду. Развитие профессиональной культуры служит средством дальнейшего повышения культуры труда молодёжи.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема повышения культуры труда молодых специалистов выступает в качестве одной из важных философских проблем. Труд – это не только экономическая необходимость, но и форма человеческого существования, выражение общественного сознания и духовная ценность. Таким образом, в результате исследования проблемы развития культуры труда молодых специалистов в социально-философском контексте были сделаны следующие выводы:

1. Трудовая деятельность человека проявляется не только как экономический, но и как духовный, социальный процесс. Молодой специалист – социально-интеллектуальный динамометр современного общества, своим трудом создающий не только материальные блага, но и формирующий духовную основу развития страны. Труд оценивается как форма осознания человеком своего места в обществе, духовного самовыражения и исполнения общественного долга. Принципы дисциплины, справедливости, ответственности и доверия в этой деятельности проявляются как нравственная система, обеспечивающая профессиональное становление молодого специалиста. В подготовке молодёжи к труду сочетаются традиции мастер-ученического взаимодействия, современная система образования и инновационные методы работы, развивающие творческий потенциал и активность личности.

2. Молодой специалист – это молодой работник, завершивший обучение и приступивший к трудовой деятельности не более трёх лет назад, обладающий знаниями, умениями и квалификацией, но не успевший накопить достаточный опыт, отличающийся такими качествами, как трудолюбие, инициативность, трудолюбие, постоянная готовность к саморазвитию, стремящийся к реализации в своей деятельности нравственных и духовных ценностей. Деятельность молодого специалиста – философская категория, отражающая общественное сознание, моральную ответственность и творческие способности человека, а её теоретическое исследование определяет научную основу культуры труда. Это станет методологической основой для раскрытия механизмов совершенствования трудовых отношений и культуры молодых специалистов.

3. Трудовая деятельность проявляется в жизни молодого специалиста как основной фактор, определяющий его мышление, убеждения и социальную идентичность. Поэтому данное понятие по своей сути охватывает онтологическое, аксиологическое, праксиологическое и эпистемологическое единство. Его структура проявляется в цепочке «знание — ценность — действие - результат» и определяет научно-теоретические основы культуры труда. Трудовая деятельность молодого специалиста понимается как выполнение конкретной задачи, знание современных знаний и технологий в рамках своей профессии, умение работать в рамках взаимного сотрудничества, работать с ответственностью и доверием, достигать коллективных и личных достижений, стремиться быть честным и справедливым. Структура деятельности молодого специалиста состоит из профессиональных задач, организационной структуры, образования и обучения, духовных аспектов, творчества и инноваций, эффективности и оценки.

4. Среди факторов, влияющих на трудовые отношения молодых специалистов, важными факторами профессионального становления молодых специалистов являются трудовые традиции, система наставничества и ученичества, командная работа и сотрудничество, моральные ценности, социальная сплоченность и процессы адаптации. Подход к трудовым отношениям, основанный на принципах гуманности, справедливости и трудолюбия, воспринимает его не только как труд, но и как социальный долг и духовную ценность. Культура труда и профессиональная этика формируют в сознании молодых людей систему устойчивых норм. Такие факторы, как адаптация трудовых традиций к новым социальным и технологическим условиям, культурная организация производственной среды, укрепление сплоченности коллектива и полная реализация человеческого потенциала, выводят культуру труда на новый уровень.

5. Трудовые традиции выступают социальным механизмом, стабилизирующим мышление и деятельность человека, связывая его с системой общественных ценностей. Благодаря трудовым традициям молодой специалист не только приобретает профессиональный опыт, но и реализует себя как активный член общества, субъект общественного сознания и духовного развития. Они являются мостом, обеспечивающим связь человека с обществом, и воспитывают молодёжь в духе уважения к труду, ответственности и честности. В основе этих традиций лежит идея святости труда, гармоничного взаимодействия с коллективом и вклада личного труда в благосостояние общества. Это определяет важное философское направление, сочетающее национальное наследие и современные инновации в модернизации культуры труда.

6. Если культура труда — это социальная система, определяющая отношение человека к труду, ответственность, дисциплину и творчество, то трудовое воспитание — это совокупность ценностей, норм и духовных процессов, образующих эту систему. Через их гармонию в молодом специалисте укрепляются ценности преданности труду, уважения к коллективу, ответственности и честности. Для обеспечения гармонии

трудового воспитания и культуры труда в деятельности молодых специалистов необходимо развивать такие навыки, как профессиональная этика, ответственность, преданность и позитивное отношение к труду, осуществлять позитивное и культурное воспитание в трудовом процессе, сотрудничать с коллективом, быть позитивным. Использование новых идей, инноваций и творческих подходов в трудовом процессе приводит к позитивным изменениям в деятельности молодых специалистов.

7. В условиях Нового Узбекистана вопрос повышения культуры труда молодёжи становится центральным фактором социального прогресса, обновления и развития человеческого капитала. Ведь интеллектуальный потенциал и экономическая стабильность общества напрямую связаны с отношением молодёжи к труду, профессиональной деятельности и ответственности. Современные механизмы повышения культуры труда являются средством не только повышения эффективности производства, но и развития духовного благополучия личности, гражданской позиции и социальной ответственности. Воспитание молодёжи в духе ценности труда, честности, ответственности и преданности Родине основывается на инновационном мышлении, дисциплине, социальной сплочённости и гражданской активности. Это создаёт новую философскую парадигму: стройную систему в цепочке «труд – ценность – ответственность – творчество» и делает разработку предложений и рекомендаций по повышению культуры труда молодых специалистов актуальной научной задачей.

8. В новую эпоху эффективность деятельности молодых специалистов определяется гармоничным развитием у них таких качеств, как культура общения, ответственность, сотрудничество и инициативность. Профессиональная культура, основанная на инновационной деятельности, тесно связана с этическими нормами, принципами ответственности и солидарности, соответствующими современным трудовым процессам. Эпоха демократических преобразований в обществе требует от молодых специалистов изменения отношения к профессии, внедрения инновационных знаний и инноваций, критического анализа и строгой дисциплины в своей деятельности, что обусловлено рядом недостатков и проблем, возникших в данной сфере.

9. В условиях развития Нового Узбекистана перспективы совершенствования культуры труда напрямую связаны с развитием человеческого капитала, духовным обновлением и формированием философских основ социальной стабильности. Перспективы развития культуры труда в современном обществе обусловлены, прежде всего, совершенствованием мышления личности, ее системы ценностей, профессиональной ответственности и общественного сознания. Вместе с тем, существующие проблемы в процессе совершенствования культуры труда – кризис ценностей, безразличие к труду, рост индивидуализма, ослабление нравственных норм – требуют новых философских решений для развития общества. В этом процессе необходимо формирование новых нравственных

норм в обществе, укрепление трудовой дисциплины и укрепление культуры профессиональной этики.

10. В настоящее время актуальной задачей стала подготовка молодых специалистов, планирование механизма их привлечения на работу, организация их маркетинга, учёт системной работы с ними, проведение комплексной оценки их деятельности, повышение их профессионального мастерства, ускорение процесса управления внутрикорпоративным ростом персонала, активизация их интеллектуального потенциала. Новый этап развития сделал ключевым вопрос развития культуры труда в духе модернизации, постоянного развития своей деятельности и достижения профессионализма на основе самосовершенствования, гармонизации отношений между обществом и личностью.

Основная цель развития культуры труда молодёжи – формирование из молодых специалистов не только работников, но и творческих личностей, обладающих духовным и интеллектуальным потенциалом. В этом смысле результаты исследования свидетельствуют о необходимости перестройки отношения молодёжи к труду.

По результатам исследования разработаны следующие предложения и рекомендации для внедрения:

- разработка «Кодекса культуры труда и ответственности» для поддержки деятельности молодых специалистов;
- совершенствование системы стимулирования и социальных гарантий для молодых специалистов;
- внедрение методов не только материального, но и морального стимулирования;
- укрепление атмосферы творческого и социального соревнования среди молодых специалистов путем проведения «Форума молодых трудяг»;
- введение предмета «Культура труда и профессиональная этика» в образовательных учреждениях;
- создание программ наставничества, основанных на традициях наставничества и обучения студентов, создание системы обучения;
- ввести критерии оценки профессиональной культуры на предприятиях и в организациях (на основе таких показателей, как дисциплина, ответственность, креативность, сотрудничество);
- разработка комплексной медиастратегии по продвижению тем трудолюбия, честности и ответственности в СМИ, социальных сетях и на информационных площадках;
- создание научных школ и исследовательских центров, занимающихся философскими, психологическими и социологическими аспектами культуры труда;
- целесообразно ввести гранты и научные стипендии для молодых учёных по теме «Инновационная культура труда».

**SCIENTIFIC COUNCIL DSc.03/02.2020.F.72.08 ON AWARDING
SCIENTIFIC DEGREES AT THE BUKHARA STATE UNIVERSITY**

FERGANA STATE UNIVERSITY

XOLMIRZAEVA JUMAGUL XAMDAMOVNA

**SOCIAL AND PHILOSOPHICAL FACTORS FOR IMPROVING THE
LABOR CULTURE OF YOUNG SPECIALISTS**

09.00.04 - Social philosophy

**DISSERTATION ABSTRACT OF THE PHILOSOPHY DOCTOR (PhD)
ON PHILOSOPHICAL SCIENCES**

Bukhara – 2025

The theme of doctoral (PhD) dissertation was registered at the Supreme Attestation Commission at the Ministry of Higher education, science and innovations of the Republic of Uzbekistan under number B2025.3.PhD/Fal1687

The dissertation has been prepared at Fergana State University.

The abstract of the dissertation is posted in three (Uzbek, Russian, English (resume)) languages on the website (www.buxdu.uz) and on the website of "ZiyoNet" information and educational portal (www.ziynet.uz).

Scientific supervisor:

Turdiyev Bekhruz Sobirovich

Doctor of science in Philosophy, professor

Official opponents:

Khuseynova Abira Amanovna

Doctor of science in Philosophy, professor

Azimov Ulugbek Abduhalilovich

Doctor of Philosophy in philosophical sciences (PhD), dotsent

Leading organization:

Navoiy State university

Defence of the dissertation will be held on « 15 » November in 2025 at 9⁰⁰ P.M. in the meeting of the scientific council DSc.03/27.02.2020.F.72.08 at the Bukhara State University (Address: 11th M.Iqbol Street, Bukhara city. 200114, Telephone number (65) 221-29-14; fax: (65) 221-57-27, ye-mail: buxdu_rektor@buxdu.uz)

The doctoral dissertation is available at the Information Resource Center of Bukhara State University (registered under № 749). (Address: 11 M.Iqbol Street, Bukhara city, 200114. Telephone number (65) 221-25-87.)

Abstract of the dissertation is distributed on « 28 » October 2025.

Protocol at the register № 41 of 28 October 2025



Namozov B.B.
Chairman of the Doctoral Degree
awarding Scientific Council,
Doctor of philosophical sciences, professor

Sharipov A.Z.
Secretary of the Doctoral Degree
awarding Scientific Council,
Doctor of philosophical sciences, professor

Safarova N.O.
Chairman of the Scientific Seminar at the
Doctoral degree awarding Scientific Council,
Doctor of philosophical sciences, professor

INTRODUCTION (abstract of the dissertation of (PhD))

The aim of the research work is to uncover the socio-philosophical aspects of improving the work culture of young professionals in Uzbekistan.

The object of the research work is the processes associated with the labor education of young specialists.

The subject of the study is the study of issues of labor education, working conditions, labor discipline, labor traditions, labor values and labor relations necessary for improving the work culture of young specialists in Uzbekistan.

The scientific novelty of the research work is as follows:

the praxeological features of work traditions, such as mentor-apprenticeship, collectivism and cooperation, habit and discipline, solidarity and flexibility, are revealed in the formation of a work culture for young specialists. These principles serve as the primary (axiological) value for the professional development of the individual, as a criterion determining social activity in a team (moral), and as a mechanism for increasing personal responsibility;

the article substantiates the means of ensuring harmony between work culture and work education, based on the dialectic of epistemological factors, such as work ethics (a person's moral position in professional activity), spiritual values (the ideological basis for a positive attitude toward work), traditions (social experience), professional mentality (a specific worldview and approach to work), education and upbringing (an environment that prepares for work), and modernization and innovation (a synthesis of traditional and modern work practices);

the axiological (a process associated with human dignity, initiative, and hard work) and praxeological (a social-motivational system expressing performance effectiveness and creativity) aspects of innovative methods for increasing the activity of young professionals have been clarified, such as webinars and trainings, international certification, the creation of a platform for innovative projects, stimulating initiative and enhancing work culture, internships, industrial simulations, and mentoring programs.

the epistemological and praxeological principles for enhancing youth work culture have been refined, such as communication and teamwork, ethical norms and rules, professional development, responsibility and trust, random and systematic assessment, innovative development, career advancement, and spiritual growth in Uzbekistan.

Implementation of the research results. Based on the results obtained in the process of studying the socio-philosophical factors of improving the work culture of young specialists:

scientific and theoretical conclusions on the formation of a work culture of young specialists, praxeological features of work traditions, such as mentoring-apprentice, collectivism and cooperation, habit and discipline, solidarity and flexibility, as the main value (axiological) for the professional development of an individual, a criterion determining social activity in a team (moral), and a mechanism for increasing personal responsibility, were used in the implementation of innovative project No. A-OT-2021-11 on the topic "Creation of an electronic transdisciplinary

platform for a complex of religious and national values of the Uzbek people" and in the materials published within the framework of the project. (Certificate No. 04 / 11-12353 dated August 22, 2025, National University of Uzbekistan). As a result, this contributed to the growth of the scientific value of the project, which ensured the implementation of tasks in this area;

theoretical and methodological conclusions and proposals that the means of ensuring harmony between the culture of work and labor education are such axiological factors as work ethics (the moral position of a person in professional activity), spiritual values (the ideological basis of a positive attitude towards work), traditions (social experience), professional mentality (a specific worldview and approach to work), education and upbringing (an environment that prepares for work), as well as the dialectic of epistemological factors such as modernization and innovation (a synthesis of traditional and modern labor ways), were used in the preparation of the scripts for the programs "Education and Development" and "Youth of Uzbekistan", which were broadcast on the TV and Radio Channel "Uzbekistan" in 2024-2025, the creative association of the National Television and Radio Company of Uzbekistan "Uzbekistan-24" was used. (Reference No. 05-09-1025 dated June 26, 2025, from the state institution of the creative association "Uzbekistan-24" of the National Television and Radio Company of Uzbekistan). As a result, this contributed to the enrichment of the scientific content of the programs and increased audience interest;

conclusions on scientific novelty and proposals on axiological (a process associated with human dignity, initiative and hard work), praxeological (a social-motivational system expressing the effectiveness of activities and a creative approach) aspects of innovative methods for increasing the activity of young specialists, such as webinars and trainings, international certification, creating a platform for innovative projects, stimulating initiative and improving work culture, internships, industrial simulations, mentoring programs were used in the Program of Activities of the Republican Center for Spirituality and Education for 2024 in direction II of paragraph 16 of the "Message of the President of the Republic of Uzbekistan to the Oliy Majlis and the people of Uzbekistan on the meeting of the Republican Council on Spirituality and Education, priority areas of state policy, the essence of large-scale reforms, adopted legislative acts and measures to promote the state program "Strategy 2030" in "Organizing and conducting propaganda work at the Center on the topic "Unifying youth around national ideas, implementation "propaganda work in creative forms, increasing the involvement of socially active, legally, politically and economically literate youth in the reforms carried out in our country." (Reference No. 10/486 dated July 28, 2025, Institute of Social and Spiritual Research of the Republican Center for Spirituality and Enlightenment). As a result, this contributed to the enrichment of knowledge and skills in the field of developing a culture of work and spirituality, preserving and enriching national customs, traditions and values, increasing the popularity of ideological propaganda work;

the findings and proposals regarding the epistemological and praxeological principles for improving the work culture of young people in Uzbekistan, such as

communication and teamwork, ethical norms and rules, professional development, responsibility and trust, random and systematic assessment, innovative development, career growth and spiritual growth, were used in Item 37 of the Work Plan of the Youth Union of Uzbekistan for the second half of 2023 to develop campaign materials and an action plan to ensure the implementation of the set objectives of increasing the social activity of mahalla youth, encouraging their talents, abilities and initiatives, and helping them find their place in life. (Reference No. 04-13/602 dated July 31, 2025, of the Central Council of the Youth Union of Uzbekistan). As a result, this contributed to improving the moral and work culture of young people, increasing their sense of responsibility for their profession, and forming a sense of involvement in the development of society and the state.

Structure and scope of the dissertation. The dissertation consists of an introduction, three chapters, a conclusion, and a bibliography. The total length of the dissertation is 157 pages.

E'LON QILINGAN ISHLAR RO'YXATI
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I bo'lim (I часть; I part)

1. Kholmirzaeva J.K. Social philosophical factors of working with young professionals // Central Asian journal of literature, philosophy and culture. 2025. - №6-3. - PP.173-176. (09.00.00; №12; 14. Indexed in Index Copernicus; Research Bib)
2. Kholmirzaeva J.K. Innovative Methods of Increasing the Activity of Young Specialists // Spanish Journal of Innovate and Integrity. 2025. - Vol. 42. - PP.40-42. (09.00.00; №12; 14. Indexed in Index Copernicus; Research Bib)
3. Xolmirzayeva J.X. Tarixiy manbalarda yosh mutaxassislarni rivojlantirish haqidagi qarashlar // «Scienceproblems.uz» – Ijtimoiy-gumanitar fanlarning dolzarb muammolari elektron jurnali. – Samarqand, 2025. – №5. – B.265-271 (09.00.00; №29)
4. Xolmirzayeva J.X. “Yosh mutaxassis” tushunchasining mohiyati va asosiy xususiyatlari // O‘zbekiston Milliy axborot agentligi rasmiy veb-saytining ilmiy bo‘limi (elektron jurnal) . – Toshkent, 2025. – №5. (67) – B.175-180 (09.00.00; №27)
5. Xolmirzayeva J.X. Yosh mutaxassislarni rivojlantirishning falsafiy-metodologik jihatlari // Sharq tarixi, siyosati va huquqi. – Toshkent, 2025. – №5. – B.479-486 (09.00.00; №39)
6. Xolmirzayeva J.X. Yosh mutaxassislar faoliyati va uni rivojlantirish xususida // Namangan davlat universiteti ilmiy axborotnomasi. – Namangan, 2025. – №7. – B.305-308 (09.00.00; №24)
7. Xolmirzayeva J.X. Yosh mutaxassislar faolligini oshirishga oid mulohazalar // “Innovative research in modern education” Internatinal scientific – online conference. – Toronto. Canada, 2024 – PP.110-112
8. Xolmirzayeva J.X. Yosh mutaxassislar ijtimoiy faolligini oshirishning ba’zi jihatlari // “Innovative research in modern education” Internatinal scientific – online conference. – Toronto. Canada, 2024 – PP.113-115.
9. Xolmirzayeva J.X. Yosh mutaxassislar bilan ishlashning muhim masalalari // Ijtimoiy-gumanitar fanlarni o‘qitishning zamonaviy texnologiyalari mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya materiallari. 2025-yil 2-3- may. – Qo‘qon, 2025 – B.160-162
10. Xolmirzayeva J.X. Yoshlarda mehnat madaniyatini shakllantirish: tarixiy meros va zamonaviy mexanizmlar // “Ilm-fan muammolari tadqiqotchilar talqinida” mavzusidagi respublika ilmiy-amaliy konferensiya materiallari. – Toshkent, 2025 – B.21-23

II bo'lim (II часть; II part)

11. Xolmirzayeva J.X. Yosh mutaxassislar faoliyatini takomillashtirish va rivojlantirish masalalari // Namangan davlat universiteti ilmiy axborotnomasi. – Namangan, 2025. – №5. – B.982-985 (09.00.00; №24)

12. Xolmirzayeva J.X. Milliy va umuminsoniy qadriyatlarning yosh mutaxassislar faoliyatining rivojlantirishdagi ahamiyati // “Ijtimoiy faollikka tayangan taraqqiyotga erishishning ma’naviy asoslari” mavzusidagi Respublika ilmiy amaliy anjumani materiallari. – Toshkent, 2025. – B.450-453

13. Xolmirzayeva J.X. Yosh mutaxassislarni rivojlantirishga ta’sir ko’rsatuvchi omillar // “Ijtimoiy-gumanitar fanlarni o’qitishning zamonaviy texnologiyalari mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya materiallari. – Qo‘qon, 2025 – B.169-172

14. Xolmirzayeva J.X. Tarixiy manbalarda mehnat madaniyatini shakllantirishga ta’sir etuvchi sub’ektiv to‘siqlar haqida // “Sharq tafakkuri va inson muammosi: ma’naviyat, til va tarbiyaning falsafiy tamoyillari” mavzusidagi respublika ilmiy-amaliy anjumani materiallari. 2025 yil, 25-iyun. – Samarqand, 2025 – B.143-145

15. Холмирзаева Ж.Х. Мехнат маданиятини юксалтиришнинг ижтимоий-фалсафий омиллари // “Ilm-fan muammolari tadqiqotchilar talqinida” mavzusidagi respublika ilmiy-amaliy konferensiya materiallari. – Toshkent, 2025 – B.18-20

Avtoreferat “Durdona” nashriyotida tahrirdan o‘tkazildi va o‘zbek, rus hamda ingliz tillaridagi matnlarning mosligi tekshirildi.

Bosishga ruxsat etildi: 24.10.2025. Bichimi 60x84 1/16. Raqamli bosma usulida bosildi. Times New Roman garniturasida. Shartli bosma tobog‘i: 3.0. Adadi 100 nusxa. Buyurtma №706.

Guvohnoma AI № 178. 08.12.2010.
“Sadriddin Salim Buxoriy” MChJ bosmaxonasida chop etildi.
Buxoro shahri, M.Iqbol ko‘chasi, 11-uy. Tel.: 0(365) 221-26-45.