



A SOCIAL AND PHILOSOPHICAL ANALYSIS OF YOUTH WORK CULTURE AND PROFESSIONAL ETHICS

Jumagul Khamdamovna Kholmiraeva

Doctor of Philosophy in Philosophy (PhD)

Independent Researcher at Fergana State University

Fergana, Uzbekistan

ABOUT ARTICLE

Key words: work culture, culture, professional ethics, social responsibility, work effectiveness, leadership, professional culture, discipline, collaboration.

Received: 04.02.26

Accepted: 05.02.26

Published: 06.02.26

Abstract: This article examines the socio-philosophical and ethical factors in improving youth work culture. It emphasizes the close connection between cultural harmony, personal responsibility, and public interest with work effectiveness and professional ethics. It also examines the professional ethics and social responsibility of tourism professionals and the importance of discipline and critical analysis in management activities.

YOSHLAR MEHNAT MADANIYATI VA PROFESSIONAL AXLOQNING IJTIMOIIY VA FALSAFIY TAHLILI

Jumagul Xamdamovna Xolmirzayeva

Falsafa fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

FarDU mustaqil izlanuvchisi

Farg'ona, O'zbekiston

MAQOLA HAQIDA

Kalit so'zlar: mehnat madaniyati, madaniyat, professional etika, ijtimoiy mas'uliyat, mehnat samaradorligi, rahbarlik, kasb madaniyati, intizom, o'zaro hamkorlik.

Annotatsiya: Maqolada yoshlar mehnat madaniyatini yuksaltirishda ijtimoiy, falsafiy va etik omillar o'rganiladi. Madaniyat, shaxsiy mas'uliyat va jamoat manfaatlari uyg'unligi mehnat samaradorligi va professional etika bilan chambarchas bog'liqligi ta'kidlanadi. Shuningdek, turizm sohasidagi mutaxassislarining kasb axloqi va ijtimoiy mas'uliyati va rahbarlarning faoliyatida intizom va tanqidiy tahlil ahamiyati muhokama qilinadi.

СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ КУЛЬТУРЫ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА МОЛОДЕЖИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ

Жумагуль Хамдамовна Холмирзаева

Доктор философии (PhD)

Независимый исследователь в ФерГУ

Фергана, Узбекистан

О СТАТЬЕ

Ключевые слова: культура труда, культура, профессиональная этика, социальная ответственность, эффективность труда, лидерство, профессиональная культура, дисциплина, сотрудничество.

Аннотация: В статье изучаются социально-философские и этические факторы улучшения культуры труда молодежи. Подчеркивается тесная связь гармонии культуры, личной ответственности и общественных интересов с эффективностью труда и профессиональной этикой. Также рассматриваются профессиональная этика и социальная ответственность специалистов в сфере туризма и важность дисциплины и критического анализа в деятельности руководителей.

Kirish. Mehnat madaniyati va kasbiy madaniyat inson faoliyatining samaradorligi va ish sifatiga bevosita ta'sir qiladigan muhim omillardan hisoblanadi. Har bir yoshning kasbiy salohiyati, mas'uliyati va jamoadagi hamkorlik qobiliyati uning mehnat madaniyatini shakllantirishda asosiy ahamiyatga ega. Shu o'rinda madaniyat nima degan savol paydo bo'ladi. "Madaniyat - umuminsoniy hodisa, faqat bir xalqqa tegishli, faqat bir xalqning o'zigina yaratgan sof madaniyat bo'lmaydi va bo'lishi ham mumkin emas". [2; 1] Uning qator turlari mavjud bo'lib ulardan mehnat va kasb madaniyatlari alohida o'ringa ega. Kasb madaniyati rivojlangan xodimlar vazifalarini yuqori sifatda va samarali bajaradi, ish jarayonida xatolarni kamaytiradi, jamoada hamjihatlik muhitini yaratadi va shaxsiy rivojlanishga e'tibor qaratadi. Shu bois mehnat madaniyatini yuksaltirishda kasbiy bilim va malaka oshirish, innovatsion texnologiyalardan foydalanish, mentorlik va treninglardan keng foydalanish muhim ahamiyat kasb etadi. Yoshlar faolligini rag'batlantirish va kasbiy salohiyatni oshirish orqali nafaqat ularning shaxsiy rivoji, balki barqaror ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish ham ta'minlanadi. Zero Fridrix Engels ta'kidlaganidek, "mehnat nafaqat insonning jismoniy shaklini o'zgartirdi, balki jamiyatning axloqiy va ma'naviy rivojlanishining asosiga aylandi". [6; 50] Shu bois yoshlarda mehnat madaniyatini shakllantirish va rivojlantirish masalasi jamiyat va davlat taraqqiyoti uchun dolzarb vazifadir.

Metodlar. Maqolada tarkibiy-tahliliy, solishtirma, nazariy-tadqiqot, ijtimoiy-falsafiy va metodologik tahlil usullari qo'llanilib, yoshlar mehnat madaniyati va professional etikasi o'rganilgan.

Natijalar. Endi kasb madaniyatini rivojlantirish orqali mehnat madaniyatiga ta'sir ko'rsatish masalasiga nazar tashlaymiz. Kasb madaniyatini rivojlantirishning mehnat madaniyatini yuksaltirishga ta'sirlari natijasida:

- Mas'uliyat va intizomni oshirishga erishiladi. Kasb madaniyati rivojlangan xodim vazifalarini mukammal bajarishga intiladi, bu esa mehnat intizomini kuchaytiradi.

- Mehnat sifati va samaradorligini oshiriladi. Kasbiy bilim va ko'nikmalarni amaliyotda samarali qo'llash mehnat jarayonidagi xatolarni kamaytiradi, mahsulot va xizmat sifati yaxshilanadi.

- Ishga bo'lgan munosabatni o'zgartirishga erishiladi. Kasb madaniyati insonda mehnatga ishtiyoq va mas'uliyatni kuchaytirib, uni faqat maosh topish vositasi sifatida emas, balki shaxsiy va kasbiy rivojlanish uchun ham muhim deb qarashga undaydi.

- Jamoada hamjihatlik va o'zaro hamkorlikni mustahkamlanadi. Bu xolat kasbiy axloq va etika normalari jamoa a'zolari o'rtasida ishonch, hurmat va hamkorlik muhitini yaratadi, bu mehnat muhitini yaxshilaydi. "Kasbiy axloq - bu kasbiy faoliyatning axloqiy me'yorlarining o'ziga xos xususiyatlari bo'lib, u to'g'ridan-to'g'ri shaxsga o'zining kasbiy va rasmiy faoliyatining muayyan sharoitlarida yo'naltiriladi".[7;293] Kasbiy madaniyatni rivojlanishini ta'minlashda yoshlarning kasbiy faoliyatini samarali boshqarish va ijobiy natijalar o'rta chiqarish imkonini yaratishida muhim ahamiyatga ega.

- O'z-o'zini tarbiyalash va rivojlantirishga undash kuzatiladi. Kasb madaniyati odamda doimiy o'qish, tajriba orttirish va yangi bilimlarni o'zlashtirishga rag'batlantirib, mehnat madaniyatini ham yuksaltirishga yordam beradi.

- Korporativ madaniyatni shakllantiriladi. Kasb madaniyati rivojlangan joylarda ishchilar o'rtasida umumiy korporativ qadriyatlar va normalar vujudga keladi, bu esa mehnat madaniyatini yaxshilaydi.

- Kasbiy o'z-o'zini baholash va tanqidga ochiqlik rivojlanadi. Kasbiy madaniyat egalari o'z ishini samarali baholash va tanqidni konstruktiv qabul qilishga tayyor bo'lib, mehnat jarayonini takomillashtiradi. Umuman olganda kasb madaniyati intizom, malaka, mas'uliyat, jamoaviy hamkorlik va shifokorlik etikasini o'z ichiga oladi. Bu elementlar mehnat madaniyatining asosiy tarkibiy qismiga aylanib, ish jarayonini sifatli va samarali qiladi. Shunday qilib, kasb madaniyatini rivojlantirish mehnat madaniyatini yuksaltirishning muhim vositasi hisoblanadi.

Kasb madaniyatini raqamli ta'lim va onlayn platformalar, virtual va augmented reallik (VR/AR) treninglari, mentorlik va kouching tizimlarini raqamlashtirish, Ish jarayonini avtomatlashtirish va sun'iy intellekt yordamida tahlil qilish, geymifikatsiya usuli, kasbiy mikrokurslar va sertifikatlash, global mentorlik va hamkorlik platformalari vositasida

rivojlantirish orqali mehnat madaniyatini yuksaltirishning innovatsion usullari ko'rib chiqish zarur. Ular quyidagicha bo'lishi mumkin.

“Kasbiy madaniyat faoliyat turi, kasbiy mexanizm va shaxs o'rtasidagi munosabatlarning butun tizimida vositachilik qiladigan ijtimoiy hodisa sifatida ishlaydi”. [4; 185] Kasbiy malaka va kasb madaniyatini oshirish uchun onlayn kurslar, vebinarlar va interaktiv platformalardan foydalanish; masofadan turib o'qish imkoniyati yoshlarga o'z vaqtida va qulay sharoitda bilim olish imkonini beradi. Masalan, Coursera, Udemey, LinkedIn Learning kabi platformadagi kurslar kasbiy rivojlanishda innovatsion yechim hisoblanadi.

Amaliy ko'nikmalarni yuqori sifatda shakllantirish uchun virtual muhitda treninglar tashkil etish; murosasiz vaziyatlarni simulyatsiya qilish yordamida xodimlarning muammolarni hal qilish qobiliyatini oshirish kabi usullar kasbiy madaniyatni takomillashtirishda juda samaralidir nazarimizda. “Ish beruvchilar ishlovchilar tomonidan mehnat intizomiga rioya qilinishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratishi shart. Mehnat tartiboti ichki mehnat tartibqoidalari bilan belgilanadi”. [1; 576]

Mehnat sifatini va intizomini monitoring qilish uchun axborot tizimlarini joriy qilish; sun'iy intellekt yordamida xodimlarning ish jarayonidagi xatolarini aniqlash va ularni qisqa muddatda bartaraf etish usullari muhimdir. Zero “Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik har bir rahbarni – bu Bosh vazir yoki uning o'rinbosarlari bo'ladimi, hukumat a'zosi yoki hududlar hokimi bo'ladimi, ular faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak”. [3; 66] Mehnat madaniyatini shakllantirish uchun ish jarayonida o'yin elementlarini joriy etish (misol uchun, vazifalarni bajarish uchun ochkolar va sovrinlar tizimi); yoshlarning qiziqishini oshirish va ishga faol ishtirok etishini rag'batlantirishda samarali hisoblanadi. Har bir malaka yoki kasbiy ko'nikma uchun qisqa, aniq va maqsadga yo'naltirilgan mikrokurslar tashkil etish; bu kurslar orqali yoshlar o'z bilimlarini doimiy ravishda yangilab borishlari mumkin.

Xalqaro darajadagi mutaxassislar bilan onlayn hamkorlik qilish orqali kasbiy madaniyat va mehnat madaniyatini oshirish; bu yoshlarga xalqaro tajriba va innovatsion usullarni o'rganish imkonini beradi. Kasb madaniyatini rivojlantirishda innovatsion texnologiyalar va usullardan foydalanish mehnat madaniyatini yuksaltirishning eng samarali yo'li hisoblanadi. Ular yoshlarning malakasini oshirish, mas'uliyatini kuchaytirish va ish muhitini yaxshilashga xizmat qiladi.

Muhokamalar. Yoshlar faolligini baholashda mehnat madaniyati va kasbiy madaniyat uyg'unligi muhim ahamiyatga ega. Mehnat madaniyati, asosan, yuqori professional etika, jamoadagi munosabatlar, ishga bo'lgan munosabat, kompaniya predstavinoglari bilan muhitini va undagi moslashuvchanlikni o'z ichiga oladi. Kasb madaniyati esa, mutaxassisning kasbiy qobiliyatlari, bilimlar va malakalarini rivojlantirishga qamrab oladi.

Uygʻunlikning ahamiyati:

- mehnat madaniyati va kasbiy madaniyat oʻrtasidagi uygʻunlik, yosh mutaxassisning faoliyati samaradorligini oshiradi, chunki u nafaqat oʻz masʻuliyatlarini bajaradi, balki jamoa bilan hamkorlik qilib, ijobiy muhit yaratadi.

- mehnat madaniyati yuqori boʻlgan jamoalarda konfliktlar kam uchraydi, bu esa yoshlarga kasbiy harakatlarini samarali bajarish imkonini yaratadi. Yurtimizda “davlat – inson uchun” degan gʻoya asosida xalq bilan bevosita muloqot qilish, uning dard-u tashvishlari, muammolarini ijobiy hal etish boʻyicha mutlaqo yangi tizim yaratilgan. Davlat tashkilotlari faoliyatida “mahallalar kesimida ishlash”, “xalq ichiga kirish”, uning “dardiga quloq solish”, “tashvishiga sherik boʻlish” va “muammolarni joyida hal etish” kabi muhim vazifalar hal qiluvchi mezon sifatida qaror topgan, [5; 43] haqiqiy maʼnoda xalqning ovozi tinglana boshlanib, davlat boshqaruvida ishtirok etish imkoniyatlari kengaygan.

- kasbiy madaniyat mutaxassislarga oʻz sohasidagi yangiliklar va trendlarni kuzatish, kasbiy malakalarini oshirish va raqobatbardoshlikni taʼminlash imkonini beradi.

- ish joyidagi ijobiy muhit, yosh mutaxassisning moslashuvchanligi va ijodkorligi uchun qulay sharoit yaratadi, bu esa mehnat madaniyati va kasbiy madaniyatning mujassamlashuvi bilan bogʻliq.

- yoshlar uchun kasbiy madaniyatni rivojlantirishda mehnat madaniyati bilan birgalikda, taʼlim va tayyorgarlik programmalari, treninglar va seminarlar tashkil etish kerak. Bu ishlarning barchasi mutaxassislar uchun yuqori standartlarni talab qiladi.

Taʼkidlash joizki, mehnat madaniyati va kasbiy madaniyat oʻrtasidagi uygʻunlik yoshlarning faoliyatida samaradorlikni oshirish, ijobiy mehnat muhiti yaratish va kasbiy koʻnikmalarni rivojlantirishga yordam beradi. Ushbu ikki yoʻnalishni uygʻunlashtirish orqali milliy iqtisodiyotni rivojlantirishda yosh avlodning noyob ishtiroki taʼminlanadi.

Yoshlarda mehnat madaniyatini yuksaltirish usullari sifatida kasbiy taʼlim va malaka oshirish, mentorlik va treninglar, intizom va mehnat tartib-qoidalarini kuchaytirish, raqamli vositalardan foydalanish, motivatsiya va ragʻbatlantirish tizimini takomillashtirish, jamoaviy muhitni mustahkamlash kabilarni misol keltirish mumkin. Bunda quyidagilarni amalga oshirish muhim hisoblanadi.

Yoshlarning kasbiy bilim va koʻnikmalarini doimiy ravishda oshirish;

mehnat sohasiga oid yangi texnologiyalar, qoidalar va standartlar boʻyicha malaka kurslari tashkil etish; amaliy mashgʻulotlar va stajirovka imkoniyatlarini kengaytirish; tajribali mutaxassislar tomonidan yoshlarga shaxsiy yordam va maslahatlar berish; mehnat madaniyati, intizom va masʻuliyat toʻgʻrisidagi treninglar oʻtkazish; oʻz-oʻzini rivojlantirishga ragʻbatlantirish; yoshlarga ish joyida intizom va meʼyorlarga rioya qilishning ahamiyatini tushuntirish; mehnat

qoidalar va uning ijobiy tomonlari haqida joriy axborot berish; onlayn platformalar va elektron treninglar orqali kasbiy va mehnat madaniyatini rivojlantirish; yoshlarning texnologiyalar bilan ishlash qobiliyatini oshirish; yoshlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshirish uchun mukofotlash va tan olish tizimini joriy qilish; ixtisoslashgan loyihalarda faol ishtirok etish uchun imkoniyat yaratish; yoshlar o'rtasida o'zaro hamjihatlik va hamkorlikni kuchaytirish; jamoaviylik ko'nikmalarini shakllantirish va boshqalar.

Fikrimizcha yoshlarda mehnat madaniyatini yuksaltirishning istiqbollari quyidagicha namoyon bo'ladi:

A. Ish samaradorligining oshishi kuzatiladi. Bunda mehnat madaniyati yuqori bo'lgan yoshlar ish jarayonida samarali va mas'uliyatli bo'ladilar. Bu tashkilotning iqtisodiy natijalariga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

B. Kasbiy rivojlanish va yangi malaka egallanadi. Mehnat madaniyatini shakllantirgan yoshlar o'z kasbiy salohiyatlarini tezroq oshiradilar. Yanada murakkab vazifalarni bajarishga tayyor bo'ladilar.

C. Jamoada hamkorlikni kuchaytiradi. Jamoada ishlash madaniyati rivojlanib, ish muhiti yoqimli va samarali bo'ladi. Nizolar kamayadi va ishonch muhiti yaratiladi.

D. Global raqobatbardosh kadrlar tayyorlanishiga erishiladi. Mehnat madaniyati yuqori bo'lgan yoshlar xalqaro bozorda ham talab qilinadigan mutaxassislarga aylanadi. Bu mamlakatning mehnat bozori va iqtisodiyotiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

E. Jamiyat va davlat taraqqiyotiga hissa qo'shiladi. Mehnat madaniyati shakllangan yoshlar faol, mas'uliyatli va davlat g'oyalarini qo'llovchi fuqarolar bo'ladilar. Bu barqaror ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishga xizmat qiladi. Ta'kidlash lozimki, yoshlarda mehnat madaniyatini yuksaltirish - bu nafaqat ularning shaxsiy va kasbiy rivoji, balki butun jamiyatning farovonligi va iqtisodiy o'sishi uchun muhim omildir.

Yoshlarda mehnat madaniyatini yuksaltirish orqali istiqbolda iqtisodiy samaradorlikning oshishi, kasbiy rivojlanish va innovatsion faoliyat kuzatilishi, jamoaviy ishlashning ortishi va liderlik qobiliyatining yuksalishi, ijtimoiy taraqqiyot va barqaror rivojlanish, global raqobatbardoshlikka tayyor kadrlar yetishtirish, fuqarolik mas'uliyati va vatandoshlik tuyg'usining kuchayishi kabilar prognoz qilinmoqda.

Fikrimizcha bu kabi xususiyatlarga ega bo'lgan yoshlar o'z vazifalarini puxta va sifatli bajaradi. Bu ishlab chiqarish hajmining ortishi, kam xato va yuqori samaradorlikka olib keladi. Kichik va o'rta biznesdagi bu kabi mas'uliyatli xodimlar - iqtisodiy o'sishning tayanchi bo'lib xizmat qiladi. Istiqbolda mahsulot sifati yaxshilanadi, raqobatbardoshlik ortadi, eksport salohiyati kuchayadi. Mehnat madaniyati rivojlangan yosh mutaxassis yangi texnologiyalarni o'zlashtirishga tayyor bo'ladi. Ular yangi g'oyalar, startaplar va innovatsion yechimlar yaratishda faol ishtirok

etishadi. Ma'naviy va ijtimoiy mas'uliyat hissi katta bo'lgan mutaxassislar ta'lim, fan va sanoatda yetakchi bo'ladi. Istiqbolda esa raqamli iqtisodiyot, intellektual mehnat va startap muhiti rivojlanadi.

Mehnat madaniyatini o'zida mujassam etgan yosh mutaxassis jamoada faol, samimiy va tashkilotchi bo'ladi. Bunday yoshlar kelajakda rahbarlik salohiyatiga ega kadrlar etib yetisha oladi. Istiqbolda esa xalol va to'g'ri yetakchilar tarbiyalanadi, korporativ madaniyat yuksaladi. Inson kapitalining sifati oshadi, madaniyatli va bilimli kadrlar shakllanadi. Jamiyatda ishga va mehnatga hurmat kuchayadi, ijtimoiy barqarorlik ta'minlanadi. Istiqbolda esa mehnat migratsiyasi kamayadi, mahalliy kadrlar o'z yurtida ijobiy rivojga erishadi.

Mehnat madaniyati yuksak bo'lgan yoshlar xorijiy ish bozorida ham talabga ega bo'ladi. Ular xalqaro standartlarga mos ravishda faoliyat yuritish qobiliyatiga ega bo'ladi. Istiqbolda O'zbekistondan chiqqan mutaxassislar xalqaro kompaniyalarda faoliyat olib borishi mumkin.

Mehnat madaniyati - faqat ish sifati emas, balki yurtga, xalqqa xizmat qilish madaniyati hamdir. Shuningdek, "mehnat madaniyati bu insonning mehnat faoliyatiga, mehnat jarayonidagi munosabatlariga, mehnat qilishdagi odob-axloq va madaniyat standartlariga asoslangan tushuncha" [8; 68] hisoblanadi. Mehnatga sodiq yoshlar - jamiyatning tayanchi, islohotlarni amalga oshiruvchi asosiy kuchga aylanadi. Istiqbolda fuqarolik jamiyati rivojlanadi, milliy o'zlik va mas'uliyat hissi mustahkamlanadi. Mehnat madaniyatini yosh avlodda shakllantirish va yuksaltirish - bu jamiyatning, iqtisodiyotning va davlatning barqaror kelajagini yaratish demakdir. Bunday madaniyatga ega kadrlar nafaqat yaxshi ishlaydilar, balki o'z jamiyatini rivojlantiradigan, vataniga foyda keltiradigan faol fuqarolar bo'ladi.

Xulosa. Xulosa qilib aytganda, yoshlarda mehnat madaniyatini yuksaltirish nafaqat ularning shaxsiy va kasbiy rivoji, balki butun jamiyat va davlat iqtisodiyoti uchun muhim omildir. Kasbiy madaniyati rivojlangan xodimlar mas'uliyatli, intizomli va samarali bo'lib, ish jarayonida xatolarni kamaytiradi, mahsulot va xizmat sifati hamda ish samaradorligini oshiradi. Shuningdek, jamoada hamjihatlikni mustahkamlaydi, ijobiy ish muhitini yaratadi va yoshlarning ijodiy va liderlik salohiyatini rivojlantiradi. Innovatsion texnologiyalar, onlayn kurslar, virtual treninglar va mentorlik tizimlari kasbiy bilim va ko'nikmalarni tez va samarali oshirishda yordam beradi. Mehnat madaniyati va kasbiy madaniyat uyg'unligi yoshlarni global raqobatbardosh kadrlar sifatida tayyorlaydi, ijtimoiy mas'uliyat va vatandoshlik hissini kuchaytiradi. Shunday qilib, yoshlar orasida mehnat madaniyatini shakllantirish va yuksaltirish – barqaror ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish va milliy iqtisodiyotning kelajagini ta'minlaydigan muhim yo'nalishdir.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.П., Зокирова Н.Қ. Персонални бошқариш. Т., "Ўқитувчи"НМИУ, 2008. Б. 576.

2. Маданият. // <https://qomus.info/encyclopedia/cat-m/madaniyat-uz/> 23.06.2024
3. Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб – интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак. – Т.: “Ўзбекистон”, 2017. Б.66.
4. Модель, И. М. Профессиональная культура муниципального депутата: теоретико-социологический анализ / И. М. Модель. – Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 1993. – 185 с.
5. Норбоева Т. Шахс, жамият ва давлат манфаатлари уйғунлиги акс этган Бош қомус //Демократлаштириш ва инсон ҳуқуқлари, № 2, 2023. –Б.43.
6. Фридрих Энгельс. Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека. - М.: Политиздат, 1984. -С50.
7. Хамраев С., Низамиддинова А. Туризм соҳасидаги мутахассисларнинг касб этикаси ҳамда ахлоқий ва ижтимоий масъулияти. // “Туристтик кластерларни ривожлантиришнинг долзарб масалалари” мавзусидаги халқаро онлайн илмий-амалий анжумани материаллари. Самарқанд. 2021-йил 5-июнь. Б.293
8. Холмирзаева Ж. Ёш мутахассислар меҳнат маданиятини юксалтиришнинг ижтимоий фалсафий омиллари. Фалсафа фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) дисс. Бухоро. 2025. Б.68.