



JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

TEKNOLOGIYA VA INNOVATSION TADQIQOTLAR JURNALI

QABUL YO'NALISHLARI:

- Yangi texnologiyalar va innovatsiyalar
- Raqamli texnologiyalar va axborot tiimlari
- Sun'iy intellekt va avtomatlashtirish
- Innovatsiya boshqaruvi va texnologik strategiyalar
- Amaliy tadqiqotlar va muhandislik yechimlari
- Texnologiya sohasida nazariy tadqiqotlar va sharhlar



 innopublication.com



JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

TEXNOLOGIYA VA INNOVATSION TADQIQOTLAR JURNALI-ilmiy-uslubiy jurnali
VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

Ushbu to'plamda **“TEXNOLOGIYA VA INNOVATSION TADQIQOTLAR JURNALI”** ilmiy-uslubiy jurnalining 2026-yil 8-soniga qabul qilingan maqolalar nashr etilgan.

Bosh muharrir: JUMAYEVA SANOBAR ABSAATOVNA - Nizomiy nomidagi O'zbekiston Milliy pedagogika universiteti, Pedagogika kafedrası dotsenti, Phd

Jurnal quyidagi sohalarda maqolalar qabul qiladi: Yangi texnologiyalar va innovatsiyalar, raqamli texnologiyalar va axborot tizimlari, sun'iy intellekt va avtomatlashtirish, innovatsiya boshqaruvi va texnologik strategiyalar, amaliy tadqiqotlar va muhandislik yechimlari, texnologiya sohasida nazariy tadqiqotlar va sharhlar

Jurnal tarkibidagi barcha maqolalarga **DOI** unikal raqami biriktirilib, Google Scholar, Zenodo, Open Aire, Sindex xalqaro ilmiy bazalarida indekslandi.

Jurnal materiallaridan professor-o'qituvchilar, mustaqil izlanuvchilar, doktorantlar, magistrantlar, talabalar, litsey-kollej o'quvchilari, maktab o'qituvchilari, ilmiy xodimlar hamda barcha ilm-fanga qiziquvchilar foydalanishlari mumkin.

Eslatma! Jurnal materiallari to'plamiga kiritilgan ilmiy maqolalardagi raqamlar, hisobotlar, ma'lumotlar haqqoniyligiga va keltirilgan iqtiboslar to'g'riligiga mualliflar shaxsan javobgardirlar

“INNOVATIVE PUBLICATION” MAS'ULIYATI CHEKLANGAN JAMIYATI





JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

ISSUES OF EMPLOYEE INCENTIVIZATION IN LABOR LEGISLATION

Institute for analysis and regulatory impact assessment of legislation under the

Ministry of Justice Office administrator

Ergashev Anvarjon Erkin o'g'li

Annotation

This article examines the theoretical and legal issues of employee incentives under labor legislation. It analyzes the concept, legal nature, and functions of incentive measures as a positive legal instrument for strengthening labor discipline and increasing labor productivity, drawing on general theories of labor motivation. The study reviews the approach of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan toward the grounds, forms, and procedure for applying incentive measures, as well as their relationship with disciplinary liability. International experience in the legal regulation of employee incentives — including profit-sharing mechanisms in France, co-determination procedures in Germany, statutory incentive types in the Russian Federation, and seniority-linked bonus practices in Japan — is also considered. Based on the analysis, the article identifies existing gaps in domestic practice and offers recommendations for improving the legal regulation of the employee incentive system in Uzbekistan.

Keywords

Labor law, employee incentives, labor discipline, positive legal sanction, moral incentives, material incentives, labor motivation theory, profit-sharing, collective agreement, disciplinary liability, state awards, employer's local acts.

Annotatsiya

Mazkur maqolada mehnat qonunchiligida xodimlarni rag'batlantirishning nazariy va huquqiy masalalari tahlil qilinadi. Tadqiqotda rag'batlantirish choralarining tushunchasi, huquqiy tabiati va funksiyalari mehnat intizomini mustahkamlash hamda





JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

mehnat unumdorligini oshirishning ijobiy (pozitiv) huquqiy vositasi sifatida, mehnat motivatsiyasi bo'yicha umumiy nazariyalarga tayangan holda yoritilgan. Maqolada O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining xodimlarni rag'batlantirish asoslari, shakllari va tartibiga bo'lgan yondashuvi, shuningdek ularning intizomiy javobgarlik instituti bilan bog'liqligi ko'rib chiqilgan. Shu bilan birga, xodimlarni rag'batlantirishni huquqiy tartibga solishning xorijiy tajribasi — xususan, Fransiya'dagi foyda taqsimoti mexanizmlari, Germaniya'dagi ishlab chiqarish kengashlari bilan kelishish tartibi, Rossiya Federatsiyasi mehnat qonunchiligida belgilangan rag'batlantirish turlari va Yaponiyaning xizmat stajiga asoslangan mukofotlash amaliyoti — tahlil qilingan. Tadqiqot natijalari asosida amaliyotdagi mavjud kamchiliklar aniqlanib, O'zbekistonda xodimlarni rag'batlantirish tizimini huquqiy tartibga solishni takomillashtirish bo'yicha tavsiyalar berilgan.

Kalit so'zlar

Mehnat huquqi, xodimlarni rag'batlantirish, mehnat intizomi, pozitiv huquqiy sanksiya, ma'naviy rag'batlantirish, moddiy rag'batlantirish, mehnat motivatsiyasi nazariyalari, foyda taqsimoti, jamoa shartnomasi, intizomiy javobgarlik, davlat mukofotlari, ish beruvchining lokal hujjatlari.

Zamonaviy mehnat munosabatlarida inson resurslaridan samarali foydalanish nafaqat tashkiliy-boshqaruv, balki huquqiy tartibga solish masalasi ham hisoblanadi. Xodimlarning mehnat faoliyatiga bo'lgan qiziqishini oshirish, ularni vijdonan ishlashga undash va yuqori natijalarga erishishini rag'batlantirish har qanday tashkilotning barqaror rivojlanishi uchun zarur shart hisoblanadi. Shu boisdan, mehnat huquqi nazariyasida rag'batlantirish nafaqat boshqaruv usuli, balki mehnat munosabatlarini tartibga solishning mustaqil huquqiy uslubi (metodi) sifatida qaraladi. Huquq nazariyasida mehnat munosabatlarini tartibga solishning ikki asosiy uslubi — majburlash (intizomiy javobgarlik) va rag'batlantirish (ijobiy tan olish) ajratib





JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

ko'rsatiladi, bu esa rag'batlantirish institutini mehnat intizomini ta'minlashning teng huquqli ikki shaklini belgilaydi.

Huquq nazariyasida sanksiya tushunchasi odatda huquqbuzarlik uchun salbiy oqibat sifatida talqin etiladi, biroq huquqiy adabiyotlarda "pozitiv sanksiya" (ijobiy sanksiya) tushunchasi ham mavjud bo'lib, u sub'ektning huquqiy jihatdan ma'qullangan xatti-harakati uchun davlat yoki ish beruvchi tomonidan qo'llaniladigan rag'batlantiruvchi choralarni anglatadi. Ushbu nuqtai nazardan, mehnat huquqidagi rag'batlantirish instituti xodimning ijobiy xatti-harakatiga nisbatan qo'llaniladigan pozitiv huquqiy sanksiya sifatida talqin qilinishi mumkin. Bunday yondashuv rag'batlantirish va intizomiy jazoni bir-biriga qarama-qarshi, ammo bir maqsadga — mehnat intizomini ta'minlashga — xizmat qiluvchi ikki huquqiy vosita sifatida ko'rish imkonini beradi.

Rag'batlantirish deganda xodimning mehnat majburiyatlarini vijdonan bajarishi, mehnat unumdorligini oshirishi, uzoq muddat benuqson ishlashi yoki boshqa ishdagi yutuqlari uchun unga nisbatan qo'llaniladigan rasmiy e'tirof va taqdirlash choralari tushuniladi. Rag'batlantirish institutining huquqiy mohiyatini ochib berishda uning bir necha funksiyasini ajratib ko'rsatish mumkin: birinchidan, stimallashtiruvchi (motivatsion) funksiya — xodimni yuqori natijalarga erishishga undaydi; ikkinchidan, tarbiyaviy-huquqiy funksiya — jamoada mehnatga vijdonan munosabatda bo'lish madaniyatini shakllantiradi; uchinchidan, baholovchi-axborot funksiyasi — xodimning mehnat faoliyati natijalarini rasman tan olish va qayd etishni ta'minlaydi; to'rtinchidan, ijtimoiy-huquqiy himoya funksiyasi — rag'batlantirish tartibiga rioya etilishi orqali xodimlarga nisbatan adolatli va shaffof munosabatni kafolatlaydi.

Rag'batlantirish o'z mohiyatiga ko'ra ikki turga bo'linadi: ma'naviy rag'batlantirish (minnatdorchilik bildirish, faxriy yorliq yoki unvon berish, davlat mukofotlariga taqdim etish kabi) va moddiy rag'batlantirish (mukofot puli, qimmatbaho





JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

sovg'a berish, qo'shimcha ta'til kabi). Huquqiy adabiyotlarda ushbu ikki turni bir-biridan alohida emas, balki o'zaro to'ldiruvchi vositalar sifatida qo'llash tavsiya etiladi, chunki faqat moddiy rag'batlantirishga tayanish xodimning ichki motivatsiyasini pasaytirishi, faqat ma'naviy rag'batlantirish esa uzoq muddatli samara bermasligi mumkin.

Xodimlarni rag'batlantirishning huquqiy tartibga solinishi psixologiya va boshqaruv fanida ishlab chiqilgan motivatsiya nazariyalari bilan uzviy bog'liq. Amerikalik psixolog Abraham Maslouning ehtiyojlar ierarxiyasi nazariyasiga ko'ra, inson ehtiyojlari fiziologik ehtiyojlardan tortib o'z-o'zini namoyon qilish ehtiyojigacha bosqichma-bosqich joylashadi, shu sababli mehnat huquqidagi rag'batlantirish choralari nafaqat moddiy (fiziologik va xavfsizlik ehtiyojlarini qondiruvchi), balki ma'naviy (hurmat va o'z-o'zini namoyon qilish ehtiyojlarini qondiruvchi) shakllarni ham o'z ichiga olishi lozim.

Frederik Gersbergning ikki omilli nazariyasiga ko'ra, ish haqi va ish sharoiti kabi omillar faqat noroziliqni kamaytiradi, biroq haqiqiy motivatsiyani faqat mehnat natijalarini tan olish, yutuqni rasman e'tirof etish va mas'uliyat berish kabi omillar ta'minlaydi¹. Ushbu nazariya nuqtai nazaridan, mehnat qonunchiligidagi rag'batlantirish normalari aynan "motivatsion omillar"ni institutsional shaklda mustahkamlovchi huquqiy mexanizm hisoblanadi.

Shuningdek, Viktor Vrumning kutish nazariyasiga (expectancy theory) ko'ra, xodimning mehnat faoliyatiga bo'lgan motivatsiyasi uning sa'y-harakati natijaga, natija esa mukofotga olib kelishiga bo'lgan ishonchi bilan belgilanadi². Shu nuqtai nazardan, rag'batlantirish tartibining qonunda yoki lokal hujjatlarda aniq va oldindan bashorat qilinadigan tarzda belgilanishi xodimning mehnatga bo'lgan motivatsiyasini

¹ Herzberg F. Ikki omilli nazariya (two-factor theory): Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B.B. The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons, 1959.

² Vroom V.H. Kutish nazariyasi (expectancy theory): Vroom, V.H. Work and Motivation. New York: Wiley, 1964.



JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

oshirishning huquqiy shartidir. Aksincha, rag'batlantirish mezonlarining noaniqligi yoki amaliyotda tasodifiy qo'llanilishi ushbu bog'liqlikni buzadi va motivatsion samarani pasaytiradi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida xodimlarni rag'batlantirish masalalari mehnat intizomiga bag'ishlangan (18-bob. Mehnat intizomi) bobda tartibga solingan. Qonunchilikka ko'ra, ishdagi yutuqlari uchun xodimga nisbatan rag'batlantirish choralari qo'llanilishi mumkin, bunda rag'batlantirish turlari va ularni qo'llash tartibi jamoa kelishuvlarida, jamoa shartnomasida, ichki mehnat tartibi qoidalarida hamda mehnat to'g'risidagi boshqa huquqiy hujjatlarda va mehnat shartnomasida belgilanadi. O'ziga nisbatan intizom to'g'risidagi ustav va nizomlar amal qiladigan xodimlarga nisbatan esa rag'batlantirish turlari tegishli ustav va nizomlarda belgilanadi. Alohida ta'kidlash joizki, xodimlar mehnat sohasida jamiyat va davlat oldidagi alohida xizmatlari uchun davlat mukofotlariga ham taqdim etilishi mumkin. Qonunchilikning muhim jihatlaridan biri shundaki, ish haqi, mukofotlar, qo'shimcha to'lovlar, ustamalar va mehnatga haq to'lash tizimida nazarda tutilgan boshqa to'lovlar rag'batlantirish turlari jumlasiga kiritilmaydi. Bu qoida rag'batlantirishni oddiy ish haqi to'lash tizimidan farqlovchi mustaqil huquqiy institut sifatida belgilaydi. Shuningdek, qonunchilikka muvofiq, intizomiy jazoning amal qilish muddati davomida xodimga nisbatan rag'batlantirish choralari, qoida tariqasida, qo'llanilmaydi. Bu norma rag'batlantirish va intizomiy javobgarlik institutlarining o'zaro uzviy bog'liqligini, ularning mehnat intizomini ta'minlashning ikki tomonlama mexanizmi ekanligini yana bir bor tasdiqlaydi.

Mehnat qonunchiligida rag'batlantirishning aniq va yakuniy ro'yxati belgilanmagan, bu masala mahalliy hujjatlar — jamoa shartnomasi va ichki mehnat tartibi qoidalari ixtiyoriga qoldirilgan. Bunday yondashuv (dispozitiv usul) tashkilotlarga o'z ehtiyojlariga mos rag'batlantirish tizimini shakllantirish erkinligini





JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

beradi, biroq bir vaqtning o'zida amaliyotda birxillikning yo'qligi va rag'batlantirish mezonlarining sub'ektiv belgilanishi xavfini ham keltirib chiqarishi mumkin. Yuqorida ko'rib o'tilgan Vrum nazariyasi nuqtai nazaridan, aynan mana shu huquqiy noaniqlik rag'batlantirish tizimining motivatsion samaradorligini pasaytiruvchi asosiy omillardan biri hisoblanadi.

Xorijiy davlatlar tajribasiga nazar tashlaganda, ba'zi mamlakatlar qonunchiligida rag'batlantirish turlari to'g'ridan-to'g'ri sanab o'tilganini ko'rish mumkin. Xususan, Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksida minnatdorchilik bildirish, mukofot puli to'lash, qimmatbaho sovg'a taqdim etish, faxriy yorliq berish va "kasbning eng yaxshisi" unvoniga taqdim etish kabi rag'batlantirish turlari aniq belgilab qo'yilgan³. Bunday yondashuv huquqiy aniqlikni ta'minlashi bilan birga, amaliyotda yagona standartlarga rioya etilishiga ham ko'maklashadi.

Fransiya mehnat qonunchiligida xodimlarni moddiy rag'batlantirishning o'ziga xos shakli sifatida foyda taqsimoti mexanizmlari — majburiy "participation" va ixtiyoriy "intéressement" tizimlari joriy etilgan. Xodimlar soni 50 nafardan ortiq bo'lgan tashkilotlarda foyda taqsimoti bo'yicha kelishuv tuzish majburiy hisoblanadi, bunda xodimlarga to'lanadigan mukofot miqdori tashkilotning moliyaviy natijalari yoki belgilangan ko'rsatkichlarga erishish darajasi bilan bog'liq holda hisoblanadi⁴. Bu tajriba rag'batlantirishni tashkilot faoliyati natijalari bilan bevosita bog'lash imkonini beradi hamda xodimlarning mehnat yakuniy natijalariga bo'lgan qiziqishini oshiradi.

Germaniya tajribasida esa rag'batlantirish tizimini shakllantirish jarayonida ishlab chiqarish kengashi (Betriebsrat) bilan kelishish talab etiladi. Germaniya Ishlab chiqarish tashkilotlari to'g'risidagi qonunining (BetrVG) tegishli qoidalariga ko'ra, mukofotlash

³Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksining 191-moddasi; see: <https://tahobaza.ru/uz/obrazec-prikaza-o-nagrazhdenii-gramotoi-sotrudnikov-kak-sostavit-prikaz-o/>

⁴Article L.3312-5 of the French Labor Code; see: <https://www.flichygrange.com/articles/legal-500-country-comparative-guides-flichy-grange-avocats-employee-incentives-france-2024-17135.htm>



JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

mezonlari va rag'batlantirish tizimlarini joriy etish ish beruvchining bir tomonlama qarori bilan emas, balki xodimlar vakillik organi bilan kelishilgan holda amalga oshiriladi⁵. Bunday tartib rag'batlantirish jarayonida shaffoflikni ta'minlaydi va xodimlarga nisbatan teng munosabatda bo'lish tamoyilining buzilishining oldini oladi.

Yaponiya mehnat amaliyotida esa an'anaviy tarzda xizmat staji va jamoaviy natijalarga asoslangan rag'batlantirish tizimi (nenko-joretsu) keng qo'llaniladi, unda xodimning uzoq muddat vafodorligi va jamoaviy hissasi yillik bonus (shunto) va lavozim ko'tarilishi orqali rag'batlantiriladi. Garchi bu tizim so'nggi yillarda individual natijalarga asoslangan baholash elementlari bilan boyitilgan bo'lsa-da, u xodim va tashkilot o'rtasidagi uzoq muddatli munosabatlarni mustahkamlashga xizmat qiluvchi o'ziga xos huquqiy-madaniy model sifatida ilmiy adabiyotlarda tan olingan.

Yuqorida keltirilgan xorijiy tajribalarni tahlil qilish shuni ko'rsatadiki, xodimlar vakillik organlarining rag'batlantirish mezonlarini belgilashda ishtirok etishi, moddiy rag'batlantirishni tashkilot yoki bo'linma faoliyati natijalari bilan bog'lash amaliyoti, shuningdek rag'batlantirish turlarining qonun darajasida aniq belgilanishi rag'batlantirish tizimining xolisligi va samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. O'zbekiston amaliyotida esa rag'batlantirish asosan ish beruvchining lokal hujjatlari doirasida, ko'pincha aniq va o'lchanadigan mezonlarsiz belgilanadi, bu esa amaliyotda sub'ektiv yondashuvlar yuzaga kelishi ehtimolini oshiradi.

O'tkazilgan tahlil asosida milliy amaliyotdagi bir qator muammolarni ajratib ko'rsatish mumkin. Birinchidan, ko'pgina tashkilotlarning ichki hujjatlarida rag'batlantirish mezonlari umumiy va mavhum tarzda bayon etilgan bo'lib, bu amaliyotda sub'ektiv yondashuvlarga yo'l ochadi. Ikkinchidan, rag'batlantirish tizimi zamonaviy KPI va elektron monitoring vositalari bilan yetarlicha bog'lanmagan,

⁵Section 87(1)(10) of the German Works Constitution Act (Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG); see: <https://hyring.com/free-hr-toolkit/hr-glossary/works-council-germany>





JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

natijada rag'batlantirish ko'pincha real mehnat ko'rsatkichlariga emas, balki rahbariyatning sub'ektiv fikriga asoslanadi. Uchinchidan, xodimlar vakillik organlari (kasaba uyushmalari)ning rag'batlantirish qoidalarini ishlab chiqishdagi ishtiroki cheklangan, bu esa Germaniya tajribasida ko'rilgan kelishuv mexanizmidan farqli o'laroq, jarayonning bir tomonlama xarakterga ega bo'lishiga olib keladi. To'rtinchidan, tashkilot yoki bo'linma yakuniy natijalariga bog'liq moddiy rag'batlantirish (foyda taqsimoti) mexanizmlari amaliyotda deyarli qo'llanilmaydi.

Yuqoridagi tahlil asosida quyidagi tavsiyalar taklif etiladi:

birinchidan, tashkilotlarning ichki mehnat tartibi qoidalari va jamoa shartnomalarida rag'batlantirish mezonlarini aniq va o'lchanadigan ko'rsatkichlar asosida belgilash, bu esa Vrum nazariyasida ta'kidlangan sa'y-harakat — natija — mukofot bog'liqligini huquqiy jihatdan mustahkamlaydi;

ikkinchidan, jamoa shartnomalarida tashkilot yoki bo'linma faoliyati natijalariga bog'liq moddiy rag'batlantirish (foyda taqsimoti) mexanizmlarini Fransiya tajribasiga tayangan holda kengroq joriy etish;

uchinchidan, rag'batlantirish qoidalarini ishlab chiqish va qo'llash jarayonida kasaba uyushmalari yoki xodimlar vakillik organlarining ishtirokini Germaniya modeli asosida kuchaytirish;

to'rtinchidan, rag'batlantirish jarayonlarini KPI tizimlari va elektron monitoring vositalari bilan bog'lab, jarayonning shaffofligi va xolisligini ta'minlash;

beshinchidan, moddiy rag'batlantirish bilan bir qatorda Gersberg nazariyasiga muvofiq ma'naviy (motivatsion) rag'batlantirish shakllarini — jamoatchilik e'tirofi, kasbiy o'sish imkoniyatlari, mas'uliyatli topshiriqlar berish kabi — kengroq qo'llash;

oltinchidan, ichki rag'batlantirish nizomlarini davriy ravishda qayta ko'rib chiqish va amaliyot talablariga moslashtirib borish.

Xulosa qilib aytganda, xodimlarni rag'batlantirish mehnat huquqining mustaqil





JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

instituti va mehnat munosabatlarini tartibga solishning pozitiv (ijobiy) huquqiy uslubi bo'lib, u mehnat intizomini mustahkamlash, mehnat unumdorligini oshirish va tashkilot faoliyati samaradorligini ta'minlashning muhim vositasi hisoblanadi. Motivatsiya nazariyalari va xorijiy tajribani hisobga olgan holda milliy qonunchilik va amaliyotni takomillashtirish, rag'batlantirish tizimini shaffof, xolis va natijaga yo'naltirilgan asosda tashkil etish tashkilotlarning barqaror rivojlanishiga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN MANBALAR

I. Normativ-huquqiy hujjatlar.

1.1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (mehnat intizomi va xodimlarni rag'batlantirishga oid boblari).

II. Ilmiy nashrlar va xorijiy qonunchilik manbalari.

2.1. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B.B. The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons, 1959.

2.2. Vroom V.H. Work and Motivation. New York: Wiley, 1964.

2.3. Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksining 191-moddasi.

2.4. Fransiya Mehnat kodeksining L.3312-5-moddasi (intéressement va participation tizimlari).

2.5. Germaniya Ishlab chiqarish tashkilotlari to'g'risidagi qonuni (BetrVG), 87-modda.

III. Elektron manbalar.

3.1. <https://lex.uz>

3.2. <https://www.flichygrange.com/articles/legal-500-country-comparative-guides-flichy-grange-avocats-employee-incentives-france-2024-17135.htm>

3.3. <https://hyring.com/free-hr-toolkit/hr-glossary/works-council-germany>

3.4. <https://tahobaza.ru/uz/obrazec-prikaza-o-nagrazhdenii-gramotoi-sotrudnikov-kak-sostavit-prikaz-o/>



JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

Employee Working Conditions and Opportunities Provided in Human Resource Management

Institute for analysis and regulatory impact assessment of legislation under the

Ministry of Justice Office administrator

Aslanov Sarvar Tolmasovich

Annotation

This article examines the theoretical and practical issues of the conditions and opportunities created for employees within the framework of human resource management. It analyzes the concept, structure, and significance of favorable working conditions, social guarantees, and professional development opportunities as instruments for increasing labor productivity and ensuring the sustainable development of an organization, drawing on general theories of motivation, job design, and human resource management. The study reviews the approach of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan toward labor protection, social guarantees, and working conditions, as well as international experience in this field — including occupational safety regulation in Sweden, the job characteristics model and job demands–resources model applied in the United States and the Netherlands, statutory co-determination in occupational safety matters in Germany, flexible working-time arrangements in France, working-hour reduction reforms in South Korea, and work–life balance practices in Japan. The article further examines the European Union’s framework directive on occupational safety as a supranational regulatory example. Based on the analysis, existing gaps in domestic practice are identified and recommendations are offered for improving the system of conditions and opportunities created for employees in Uzbekistan.

Keywords

Human resource management, working conditions, labor protection, social guarantees, professional development, job design theory, job demands–resources model,





JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

work-life balance, employer branding, occupational safety, collective agreement, employee well-being, flexible working time.

Annotatsiya. Mazkur maqolada inson resurslarini boshqarish tizimida xodimlarga yaratilgan sharoit va imkoniyatlarning nazariy hamda amaliy masalalari tahlil qilinadi. Tadqiqotda qulay ish sharoiti, ijtimoiy kafolatlar va kasbiy rivojlanish imkoniyatlarining tushunchasi, tuzilishi va ahamiyati mehnat unumdorligini oshirish hamda tashkilotning barqaror rivojlanishini ta'minlash vositasi sifatida, motivatsiya, ish loyihalashtirish (job design) va inson resurslarini boshqarish nazariyalariga tayangan holda yoritilgan. Maqolada O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining mehnat muhofazasi, ijtimoiy kafolatlar va ish sharoitlariga bo'lgan yondashuvi, shuningdek ushbu sohadagi xorijiy tajriba — xususan, Shvetsiyada mehnat muhofazasini huquqiy tartibga solish, AQSH va Niderlandiyada qo'llaniladigan ish xususiyatlari va ish talablari-resurslari modellari, Germaniyada mehnat muhofazasi masalalarida ishlab chiqarish kengashi bilan kelishish tartibi, Fransiyada moslashuvchan ish vaqti, Janubiy Koreyada ish vaqtini qisqartirish islohoti va Yaponiyada ish va shaxsiy hayot muvozanati amaliyoti — tahlil qilingan. Shuningdek, Yevropa Ittifoqining mehnat muhofazasiga oid asosiy direktivasi millatlararo tartibga solish namunasi sifatida ko'rib chiqilgan. Tadqiqot natijalari asosida amaliyotdagi mavjud kamchiliklar aniqlanib, O'zbekistonda xodimlarga yaratiladigan sharoit va imkoniyatlar tizimini takomillashtirish bo'yicha tavsiyalar berilgan.

Kalit so'zlar: Inson resurslarini boshqarish, ish sharoiti, mehnat muhofazasi, ijtimoiy kafolatlar, kasbiy rivojlanish, ish loyihalashtirish nazariyasi, ish talablari-resurslari modeli, ish va shaxsiy hayot muvozanati, ish beruvchi brendi, mehnat xavfsizligi, jamoa shartnomasi, xodimlar farovonligi, moslashuvchan ish vaqti.

Zamonaviy tashkilotlarning raqobatbardoshligi va barqaror rivojlanishi ko'p jihatdan ularning inson resurslari bilan ishlash sifatiga bog'liq. Xodimlarga yaratilgan qulay ish sharoiti, ijtimoiy kafolatlar va kasbiy o'sish imkoniyatlari nafaqat ularning





JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

mehnat unumdorligini oshiradi, balki tashkilotning ish beruvchi sifatidagi obro'sini mustahkamlaydi hamda kadrlar barqarorligini ta'minlaydi. Global mehnat bozorida malakali kadrlar uchun raqobat kuchayib borayotgan sharoitda, tashkilotlar nafaqat moddiy rag'batlantirish, balki xodimning umumiy farovonligini ta'minlovchi kompleks yondashuvni shakllantirishga majbur bo'lmoqda.

Shu boisdan, inson resurslarini boshqarish nazariyasida xodimlarga yaratilgan sharoit va imkoniyatlar tashkiliy boshqaruvning ikkinchi darajali masalasi emas, balki mehnat munosabatlarini tartibga solishning mustaqil, strategik yo'nalishi sifatida qaraladi. Ushbu maqolaning maqsadi — mazkur sohaning nazariy asoslarini, milliy qonunchilikdagi tartibga solinishini hamda xorijiy tajribani qiyosiy tahlil qilish orqali O'zbekiston amaliyotini takomillashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat. Inson resurslarini boshqarish nazariyasida xodimlarga yaratilgan sharoit va imkoniyatlar tushunchasi keng ma'noda talqin etiladi. Jumladan, umumjahon amaliyotida qo'llaniladigan "jami mukofotlash" (total rewards) modeliga ko'ra, xodimga taqdim etiladigan qadriyatlar to'plami nafaqat ish haqi va bonuslarni, balki ish sharoiti, ijtimoiy paket, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari va tashkiliy madaniyatni ham o'z ichiga oladi¹. Ushbu yondashuv shuni ko'rsatadiki, xodimning tashkilotga bo'lgan sodiqligi va mehnat samaradorligi faqat moddiy rag'batlantirish orqali emas, balki unga yaratilgan barcha sharoit va imkoniyatlar majmui orqali shakllanadi.

Amerikalik psixolog Abraham Maslouning ehtiyojlar ierarxiyasi nazariyasiga ko'ra, inson ehtiyojlari fiziologik ehtiyojlardan tortib o'z-o'zini namoyon qilish ehtiyojigacha bosqichma-bosqich joylashadi². Ushbu nazariya nuqtai nazaridan, xodimga yaratilgan sharoit va imkoniyatlar tizimi ham bosqichma-bosqich tuzilishga ega bo'lishi lozim: eng quyi bosqichda xavfsiz ish muhiti va munosib ish haqi (fiziologik

¹Armstrong M., Taylor S. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. 14th ed. London: Kogan Page, 2020. P. 218–221.

²Maslow A.H. A Theory of Human Motivation // Psychological Review. 1943. Vol. 50. P. 370–396.





JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

va xavfsizlik ehtiyojlari), o'rta bosqichda jamoaviy munosabatlar va ijtimoiy qo'llab-quvvatlash (ijtimoiy ehtiyojlar), yuqori bosqichda esa kasbiy tan olinish va rivojlanish imkoniyatlari (hurmat va o'z-o'zini namoyon qilish ehtiyojlari) turadi. Amerikalik olimlar J.Richard Hackman va Greg Oldham tomonidan ishlab chiqilgan ish xususiyatlari modeli (Job Characteristics Model) ga ko'ra, xodimning ish jarayonidan qoniqishi va motivatsiyasi besh asosiy omilga bog'liq: ko'nikmalar xilma-xilligi, vazifaning yaxlitligi, uning ahamiyati, mustaqillik darajasi va teskari aloqa mavjudligi³. Ushbu nazariya nuqtai nazaridan, xodimga yaratilgan imkoniyatlar nafaqat jismoniy qulaylik va moddiy ta'minotni, balki ishning mazmunli tashkil etilishini, mustaqil qaror qabul qilish imkoniyatini va natija bo'yicha muntazam teskari aloqa olishini ham qamrab olishi lozim. So'nggi yillarda ilmiy adabiyotda keng qo'llanilayotgan ish talablari-resurslari modeli (Job Demands–Resources Model) ga ko'ra, xodimning mehnat faoliyatidagi holati ikki guruh omil o'rtasidagi muvozanat bilan belgilanadi: ish talablari (vaqt bosimi, jismoniy va hissiy zo'riqish) hamda ish resurslari (rahbariyat qo'llab-quvvatlashi, avtonomiya, rivojlanish imkoniyatlari). Yuqori talablar va past resurslar birikmasi xodimning ishga layoqati pasayishi(burnout) holatiga olib kelsa, resurslarning yetarli darajada ta'minlanishi, aksincha, ishga chuqur yondoshuv (work engagement) holatini shakllantiradi⁴. Ushbu model nuqtai nazaridan, tashkilotlarda xodimlarga yaratiladigan sharoit va imkoniyatlar aynan "ish resurslari"ni institutsional shaklda mustahkamlovchi vosita hisoblanadi. Amerikalik psixolog Frederik Gertsbergning ikki omilli nazariyasiga ko'ra, xodimning ish faoliyatiga ta'sir etuvchi omillar ikki guruhga bo'linadi: "jismoniy omillar" (ish haqi, ish sharoiti, tashkilot siyosati, nazorat uslubi) va "motivatsion omillar" (yutuqqa erishish, tan olinish, ishning o'zi, mas'uliyat, kasbiy o'sish). Jismoniy omillarning yetishmasligi xodimda

³Hackman J.R., Oldham G.R. Work Redesign. Reading, MA: Addison-Wesley, 1980. P. 71–98.

⁴Schaufeli W.B., Bakker A.B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement // Journal of Organizational Behavior. 2004. Vol. 25. P. 293–315.





JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

noroziliksizlikni keltirib chiqarsa-da, ularning mavjudligi o'z-o'zidan yuqori motivatsiyani ta'minlamaydi — buning uchun motivatsion omillar alohida shakllantirilishi zarur⁵. Ushbu nazariya nuqtai nazaridan, xodimlarga yaratilgan sharoit va imkoniyatlar tizimini ikki bosqichli — avval jismoniy minimalni ta'minlash, so'ngra motivatsion omillarni rivojlantirish — tarzida qurish maqsadga muvofiqdir.

Britaniyalik olim Devid Gestning inson resurslarini boshqarish va xodimlar farovonligi o'rtasidagi bog'liqlikka bag'ishlangan tahliliy modeliga ko'ra, xodimlar farovonligi uch o'lchamda baholanadi: jismoniy farovonlik (sog'liq va xavfsizlik), ruhiy farovonlik (stress darajasi, ishga jalb bo'lish) va ijtimoiy-iqtisodiy farovonlik (ish barqarorligi, daromad darajasi)⁶. Ushbu uch o'lchamli yondashuv xodimlarga yaratilgan sharoit va imkoniyatlarni baholashda kompleks mezon sifatida amaliy ahamiyatga ega.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida xodimlarga yaratilishi lozim bo'lgan sharoit va imkoniyatlar bir necha yo'nalishda tartibga solingan. Birinchidan, mehnat muhofazasi va xavfsizlik texnikasi sohasida ish beruvchi xodimlar uchun xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitini ta'minlashi, ish joylarini belgilangan sanitariya-gigiyena me'yorlariga muvofiqlashtirishi shart. Bunga ish joylarini attestatsiyadan o'tkazish, zararli va xavfli ishlab chiqarish omillarini nazorat qilish, shaxsiy himoya vositalari bilan ta'minlash kabi majburiyatlar kiradi. Xususan, xodimning ish joyidagi asosiy ehtiyojlarini qondirish uchun quyidagi umumiy shart-sharoitlar ta'minlanishi zarur: ishlab chiqarish bino va inshootlarining texnik va sanitariya talablariga javob berishi; zamonaviy ish jihozlari, mehnat qurollari va vositalari bilan ta'minlanganlik; yetarli yoritilganlik (tabiiy va sun'iy yorug'lik me'yorlari); samarali ventilyatsiya va mikroiqlim (harorat, namlik) ko'rsatkichlari; shovqin va tebranish darajasini

⁵Herzberg F. One More Time: How Do You Motivate Employees? // Harvard Business Review. 1968. Vol. 46. P. 53–62.

⁶Guest D.E. Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework // Human Resource Management Journal. 2017. Vol. 27. P. 22–38.





JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

belgilangan me'yorlarda ushlab turish; ish o'rinlarining ergonomik jihatdan to'g'ri tashkil etilishi (mebel, stol-stul, texnik uskunalar joylashuvi); ichimlik suvi, sanitariya-gigiyena xonalari va kir yuvish vositalari bilan ta'minlanganlik; dam olish va ovqatlanish uchun mo'ljallangan alohida xonalarining mavjudligi; yong'in xavfsizligi va favqulodda vaziyatlarda evakuatsiya qilish tizimlarining ishlab chiqilganligi.

Ikkinchidan, ijtimoiy kafolatlar sohasida mehnat va dam olish rejimi, mehnat ta'tillari, vaqtincha mehnatga layoqatsizlik davridagi to'lovlar hamda ijtimoiy sug'urta bilan bog'liq huquqlar qonun darajasida kafolatlangan. Bolalik nafaqasi, homiladorlik va tug'ish ta'tillari, ota-onalik majburiyatlariga ega xodimlar uchun qo'shimcha kafolatlar ham ushbu yo'nalishga kiradi.

Uchinchidan, ish beruvchining kasbiy tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirish bo'yicha majburiyatlari mehnat qonunchiligida alohida ko'rsatilgan bo'lib, bu xodimning kasbiy rivojlanish huquqini ta'minlashning huquqiy asosini tashkil etadi. To'rtinchidan, mehnat shartnomasi va jamoa shartnomasi instituti orqali tomonlar ish vaqti va dam olish vaqti rejimini, qo'shimcha ijtimoiy paketni hamda boshqa shartlarni erkin belgilash huquqiga ega. Shu bilan birga, ushbu sharoit va imkoniyatlarning aniq ko'lami ko'p hollarda jamoa shartnomasi va ichki mehnat tartibi qoidolari orqali kengaytirilishi nazarda tutilgan, bu esa tashkilotlarga o'z ehtiyoji va imkoniyatlariga mos ijtimoiy paket shakllantirish erkinligini beradi. Bunday dispozitiv (ixtiyoriy) tartibga solish usuli tashkilotlar uchun moslashuvchanlik yaratsa-da, amaliyotda birxillikning yo'qligi va kichik tashkilotlarda ijtimoiy paketning minimal darajada shakllanishi kabi xavflarni ham keltirib chiqaradi.

Milliy qonunchilikni tahlil qilishda Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) tomonidan ishlab chiqilgan xalqaro standartlarni ham hisobga olish zarur. XMTning mehnat muhofazasi to'g'risidagi 155-son Konventsiyasi a'zo davlatlar zimmasiga milliy mehnat muhofazasi siyosatini ishlab chiqish va uni davriy ravishda takomillashtirib borish



JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

majburiyatini yuklaydi⁷. Shuningdek, XMTning "Insonga munosib mehnat" (Decent Work) kontseptsiyasi xodimlarga yaratiladigan sharoit va imkoniyatlarni to'rt asosiy yo'nalish — bandlik, ijtimoiy himoya, mehnat huquqlari va ijtimoiy muloqot — orqali baholashni taklif etadi⁸. Ushbu kontsepsiya inson resurslarini boshqarish amaliyotida xodimlarga yaratilgan sharoit va imkoniyatlarni faqat tashkiliy emas, balki umummilliy ijtimoiy siyosat darajasida ham baholash zarurligini ko'rsatadi.

Xorijiy davlatlar tajribasiga nazar tashlaganda, xodimlarga yaratiladigan sharoit va imkoniyatlarni huquqiy tartibga solishning turlicha modellari mavjudligini ko'rish mumkin. Xususan, Shvetsiya mehnat qonunchiligida mehnat muhofazasi masalasi alohida qonun bilan tartibga solingan bo'lib, unga ko'ra ish beruvchi nafaqat jismoniy xavfsizlikni, balki xodimning psixososial (ruhiy-ijtimoiy) mehnat muhitini ham ta'minlashi shart⁹. Bunday yondashuv ish sharoiti tushunchasini faqat jismoniy xavfsizlik doirasidan chiqarib, xodimning ruhiy farovonligini ham qamrab oluvchi kengroq tushuncha sifatida shakllantiradi. Germaniya tajribasida esa mehnat muhofazasi va ish sharoitiga oid tadbirlarni joriy etishda ishlab chiqarish kengashi (Betriebsrat) bilan kelishish talab etiladi. Germaniya "Ishlab chiqarish tashkilotlari to'g'risida"gi qonuniga (BetrVG) ko'ra, mehnat muhofazasi sohasidagi qoidalar ish beruvchining bir tomonlama qarori bilan emas, balki xodimlar vakillik organi bilan kelishilgan holda belgilanadi¹⁰. Bu tartib xodimlarga yaratiladigan sharoitning shaffof va ikki tomonlama muhokama asosida shakllanishini ta'minlaydi. Yevropa Ittifoqi darajasida mehnat muhofazasini tartibga solishning asosiy hujjati bo'lgan 89/391/EEC-sonli direktiva barcha a'zo davlatlar uchun umumiy talablarni belgilaydi: xavflarni oldindan baholash, ularning oldini olish, xodimlarni o'qitish va axborotlantirish, shuningdek xavfsizlik

⁷XMT (ILO) Mehnat muhofazasi to'g'risidagi 155-son Konventsiyasi, 1981-yil.

⁸XMT (ILO) Insonga munosib mehnat (Decent Work) kontseptsiyasi bo'yicha dasturiy hujjatlari, 1999-yildan buyon.

⁹Shvetsiya Mehnat muhiti to'g'risidagi qonuni (Arbetsmiljölagen, 1977:1160), 3-bob.

¹⁰Germaniya Ishlab chiqarish tashkilotlari to'g'risidagi qonuni (BetrVG), 87-modda, 1-band, 7-bo'lim.





JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

masalalari bo'yicha xodimlar bilan maslahatlashish majburiyati¹¹ shular jumlasidan. Ushbu hujjat millatlararo tartibga solishning muhim namunasi bo'lib, milliy qonunchilikni yagona minimal standartlarga muvofiqlashtirish imkonini beradi. Fransiya mehnat qonunchiligida ish vaqtini moslashuvchan tashkil etish institutsional darajada mustahkamlangan. Mehnat kodeksining tegishli moddalariga ko'ra, jamoa shartnomasi asosida yillik ish vaqti hisobi (annualisation), qisqartirilgan ish haftasi va masofaviy ishlash rejimlarini joriy etish mumkin¹². Bunday moslashuvchanlik xodimga o'z ish vaqtini shaxsiy ehtiyojlariga moslashtirish imkonini beradi va ish samaradorligini pasaytirmagan holda ish-hayot muvozanatini yaxshilaydi. Janubiy Koreya so'nggi yillarda ish vaqtini qisqartirish borasida jiddiy islohotlarni amalga oshirdi. Mehnat standartlari to'g'risidagi qonunga kiritilgan o'zgartirishlarga ko'ra, haftalik maksimal ish vaqti (qo'shimcha ishlarni hisobga olgan holda) qat'iy chegaralab qo'yildi, bu esa mamlakatda an'anaviy tarzda yuqori bo'lgan ish vaqti muammosini bartaraf etishga qaratilgan¹³. Bu tajriba shuni ko'rsatadiki, ish vaqti rejimini qonun darajasida qat'iy tartibga solish xodimlarning farovonligini ta'minlashning muhim vositasi bo'lishi mumkin. Yaponiya mehnat amaliyotida esa xodimlarga ish va shaxsiy hayot muvozanatini ta'minlash maqsadida moslashuvchan ish jadvali (flexitime), masofaviy ishlash va qisqartirilgan ish haftasi kabi shakllar keng joriy etilmoqda. Bunday amaliyot, ayniqsa, ota-onalik majburiyatlariga ega xodimlar uchun mehnat va oilaviy hayotni muvozanatlashtirish imkonini beradi hamda ayollarning mehnat bozoridagi faolligini oshirishga xizmat qiladi. Rossiya Federatsiyasi mehnat qonunchiligida esa ish beruvchining xodimlarni kasbiy tayyorlash va qayta tayyorlashga oid majburiyatlari, shuningdek ijtimoiy sherikchilik tizimi orqali ish sharoitlarini

¹¹EI Direktivasi 89/391/EEC — mehnat muhofazasini yaxshilash bo'yicha asosiy chora-tadbirlar joriy etish to'g'risida, 1989-yil 12-iyun.

¹²Fransiya Mehnat kodeksi (Code du travail), L3121-44 — L3121-51-moddalar (moslashuvchan ish vaqti).

¹³Janubiy Koreya Mehnat standartlari to'g'risidagi qonuni, 50–53-moddalar (ish vaqtini qisqartirish islohoti, 2018).



JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

yaxshilash mexanizmlari alohida moddalarda mustahkamlangan¹⁴.

Xorijiy tajribaning qiyosiy jadvali

Davlat	Tartibga solish yoʻnalishi	Oʻziga xos xususiyati
Shvetsiya	Mehnat muhofazasi toʻgʻrisidagi qonun	Psixososial mehnat muhitini ham qamrab oladi
Germaniya	BetrVG (Ishlab chiqarish tashkilotlari toʻgʻrisidagi qonun)	Ishlab chiqarish kengashi bilan majburiy kelishish
Yevropa Ittifoqi	89/391/EEC direktivasi	Aʼzo davlatlar uchun minimal umumiy standartlar
Fransiya	Mehnat kodeksi (moslashuvchan ish vaqti)	Yillik ish vaqti hisobi, masofaviy ishlash
Janubiy Koreya	Mehnat standartlari toʻgʻrisidagi qonun	Haftalik ish vaqtini qatʼiy chegaralash
Yaponiya	Ish beruvchi amaliyoti va lokal siyosat	Flextime, masofaviy ishlash, qisqa ish haftasi
Rossiya Federatsiyasi	Mehnat kodeksi, 22 va 196-moddalar	Kasbiy tayyorlash majburiyatlari, ijtimoiy sherikchilik

Yuqorida keltirilgan xorijiy tajribalarni tahlil qilish shuni koʻrsatadiki, xodimlarga yaratiladigan sharoit va imkoniyatlarning uch asosiy tamoyili ajratib koʻrsatiladi: birinchidan, ish sharoitini nafaqat jismoniy, balki ruhiy-ijtimoiy jihatdan ham taʼminlash; ikkinchidan, ushbu sharoitlarni belgilashda xodimlar vakillik organlarining

¹⁴Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksi, 22 va 196-moddalar.



JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

ishtirokini kengaytirish; uchinchidan, ish va shaxsiy hayot muvozanatini ta'minlovchi moslashuvchan mehnat shakllarini joriy etish. O'zbekiston amaliyotida esa mazkur yo'nalishlar hali yetarli darajada tizimlashtirilmagan bo'lib, ko'pincha tashkilotlar bu masalani faqat qonun talablarining minimal darajasida bajarish bilan cheklanadi.

O'tkazilgan tahlil asosida milliy amaliyotdagi bir qator muammolarni ajratib ko'rsatish mumkin.

Birinchidan, xodimlarning ruhiy salomatligini qo'llab-quvvatlash va psixososial ish muhitini yaxshilashga qaratilgan chora-tadbirlar ko'pgina tashkilotlarning ichki hujjatlarida umuman nazarda tutilmagan. Mehnat muhofazasi tushunchasi asosan jismoniy xavfsizlik doirasida talqin etiladi, bu esa Shvetsiya tajribasidan farqli o'laroq, ish muhitining ruhiy jihatlarini e'tibordan chetda qoldiradi.

Ikkinchidan, moslashuvchan ish jadvali va masofaviy ishlash imkoniyatlari amaliyotda cheklangan tarmoqlarda, asosan raqamli sohalarda qo'llaniladi, boshqa sohalarda esa deyarli qo'llanilmaydi. Fransiya va Yaponiya tajribasida keng tarqalgan bunday moslashuvchanlik shakllari milliy qonunchilikda umumiy tarzda nazarda tutilgan bo'lsa-da, amalda ularni qo'llash tartibi yetarlicha aniqlashtirilmagan.

Uchinchidan, xodimlarning kasbiy rivojlanishi bo'yicha majburiyatlar ko'pincha rasmiy xarakterga ega bo'lib, trening va malaka oshirish dasturlari bilan yetarlicha ta'minlanmaydi. Ko'plab tashkilotlarda kasbiy rivojlanish byudjeti yildan-yilga rejalashtirilmaydi, natijada bu masala qoldiq tamoyili asosida hal qilinadi.

To'rtinchidan, xodimlarga yaratiladigan sharoit va imkoniyatlarni belgilashda kasaba uyushmalari yoki xodimlar vakillik organlarining ishtiroki cheklangan bo'lib, bu jarayon ko'pincha ish beruvchining bir tomonlama qarori bilan amalga oshiriladi. Germaniya tajribasida ko'rilgan majburiy kelishuv mexanizmidan farqli o'laroq, milliy amaliyotda bunday ishtirok ko'proq deklarativ xarakterga ega.

Beshinchidan, ish vaqti rejimini nazorat qilish va haddan tashqari uzoq ish



JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

vaqtining oldini olish mexanizmlari yetarlicha samarali emas, bu esa Janubiy Koreya tajribasidan farqli o'laroq, ish vaqtiga oid me'yorlarning amalda buzilishi xavfini oshiradi.

Yuqoridagi tahlil asosida quyidagi tavsiyalar taklif etiladi:

birinchidan, tashkilotlarning ichki mehnat tartibi qoidalari va jamoa shartnomalarida xodimlarning ruhiy salomatligini qo'llab-quvvatlash bo'yicha aniq chora-tadbirlarni — jumladan, psixologik yordam xizmatlari va ish yukini muvozanatlashtirish mexanizmlarini — nazarda tutish, bu esa ish sharoiti tushunchasini Shvetsiya tajribasiga muvofiq kengroq talqin etishga xizmat qiladi;

ikkinchidan, moslashuvchan ish jadvali, masofaviy ishlash va qisqartirilgan ish haftasi kabi shakllarni Fransiya va Yaponiya tajribasiga tayangan holda turli tarmoqlarda kengroq joriy etish imkoniyatlarini o'rganish hamda ularni qo'llash tartibini lokal hujjatlarda aniqlashtirish;

uchinchidan, xodimlarga yaratiladigan sharoit va imkoniyatlarni belgilash jarayonida kasaba uyushmalari yoki xodimlar vakillik organlarining ishtirokini Germaniya modeli asosida kuchaytirish, bu borada maslahatlashish tartibini majburiy xarakterga ega qoidalar bilan mustahkamlash;

to'rtinchidan, kasbiy tayyorlash va malaka oshirish bo'yicha majburiyatlarni rasmiy hisobotchilikdan real natijaga yo'naltirilgan tizimga o'tkazish, buning uchun trening dasturlarining samaradorligini baholash mezonlarini joriy etish hamda yillik kasbiy rivojlanish byudjetini rejalashtirishni tavsiya etish;

beshinchidan, ish xususiyatlari va ish talablari-resurslari modeliga muvofiq xodimlarning vazifalarini mazmunli tashkil etish, ularga mustaqil qaror qabul qilish imkoniyatini kengaytirish va natija bo'yicha muntazam teskari aloqa tizimini yo'lga qo'yish;

oltinchidan, ish vaqti rejimini nazorat qilish mexanizmlarini Janubiy Koreya





JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

tajribasiga tayangan holda kuchaytirish, jumladan, elektron mehnat vaqtini hisobga olish tizimlarini joriy etish orqali haddan tashqari uzoq ish vaqtining oldini olish;

yettinchidan, tashkilotlarda xodimlarga yaratilgan sharoit va imkoniyatlar tizimini davriy so‘rovnomalar orqali baholab borish va ularni amaliyot talablariga moslashtirib takomillashtirish, natijalarni jamoa shartnomasini yangilashda hisobga olish.

Xodimlarga yaratilgan sharoit va imkoniyatlar tizimi tashkilotning tashqi bozordagi obro‘sig, ya‘ni ish beruvchi brendiga (employer branding) bevosita ta‘sir ko‘rsatadi. Malakali kadrlar uchun raqobat kuchayib borayotgan sharoitda, nomzodlar ish joyini tanlashda nafaqat ish haqi darajasini, balki tashkilotning ijtimoiy paketi, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari va ish-hayot muvozanatiga bo‘lgan yondashuvini ham hisobga oladi. Shu sababli, zamonaviy inson resurslari amaliyotida xodimlarga yaratilgan sharoit va imkoniyatlar nafaqat ichki boshqaruv, balki tashqi kommunikatsiya va brendlash strategiyasining ham tarkibiy qismiga aylanmoqda. Shuningdek, raqamli texnologiyalarning inson resurslari boshqaruviga integratsiyalashuvi xodimlarga yaratiladigan imkoniyatlar tizimini yangi bosqichga olib chiqmoqda: elektron ta‘lim platformalari orqali masofaviy malaka oshirish, mobil ilovalar orqali ijtimoiy paket elementlaridan foydalanishni boshqarish, sun‘iy intellekt asosidagi tizimlar yordamida ish yukini muvozanatlashtirish kabi yechimlar xorijiy tashkilotlarda tobora keng qo‘llanilmoqda. O‘zbekiston tashkilotlarida bunday raqamli vositalardan foydalanish hali dastlabki bosqichda bo‘lib, bu yo‘nalish kelgusi tadqiqotlar uchun alohida dolzarblik kasb etadi.

Xodimlarga yaratilgan sharoit va imkoniyatlar tizimining samaradorligi uni muntazam monitoring qilish va baholash mexanizmisiz to‘liq ta‘minlanishi mumkin emas. Xalqaro amaliyotda bu maqsadda bir necha vosita qo‘llaniladi: xodimlarning ishga jalb bo‘lishini o‘lchovchi yillik so‘rovnomalar (employee engagement survey), ishdan bo‘shash sabablarini tahlil qiluvchi suhbatlar (exit interview), shuningdek



JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

mehnat sharoitiga oid shikoyatlarni qayd etuvchi ichki nazorat tizimlari. Guest modeliga muvofiq, jismoniy, ruhiy va ijtimoiy-iqtisodiy farovonlik ko'rsatkichlarini alohida-alohida kuzatib borish tavsiya etiladi¹⁵: jismoniy farovonlik bo'yicha — mehnat jarohatlari va kasb kasalliklari statistikasi; ruhiy farovonlik bo'yicha — stress darajasi va ishdan charchash ko'rsatkichlari; ijtimoiy-iqtisodiy farovonlik bo'yicha — ish barqarorligi va daromad o'sishi dinamikasi. O'zbekiston tashkilotlarida bunday ko'rsatkichlar tizimi hali keng joriy etilmagan bo'lib, ko'pincha faqat mehnat muhofazasi bo'yicha majburiy hisobotlar bilan cheklaniladi. Shu munosabat bilan, xodimlarga yaratilgan sharoit va imkoniyatlar tizimini har yili jamoa shartnomasini yangilash jarayonida qayta ko'rib chiqish, so'rovnoma natijalarini rahbariyat qarorlariga asos sifatida kiritish hamda ushbu jarayonga xodimlar vakillik organlarini jalb etish milliy amaliyot uchun dolzarb vazifa hisoblanadi.

Xulosa qilib aytganda, inson resurslarida xodimlarga yaratilgan sharoit va imkoniyatlar — bu shunchaki qo'shimcha xarajat emas, balki tashkilotning kelajakdagi barqaror rivojlanishiga qilingan strategik investitsiyadir. Jismoniy va ruhiy jihatdan xavfsiz ish muhitini ta'minlash, ijtimoiy kafolatlarni to'liq amalga oshirish, kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini kengaytirish hamda ish va shaxsiy hayot muvozanatini qo'llab-quvvatlash — barchasi xodimning mehnat unumdorligi va tashkilotga bo'lgan sodiqligini belgilovchi omillardir.

FOYDALANILGAN MANBALAR

I. Normativ-huquqiy hujjatlar.

1.1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (mehnat muhofazasi, ijtimoiy kafolatlar va ish sharoitiga oid boblari).

II. Ilmiy nashrlar va xorijiy qonunchilik manbalari.





JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

2.1. Armstrong M., Taylor S. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. 14th ed. London: Kogan Page, 2020.

2.2. Hackman J.R., Oldham G.R. Work Redesign. Reading, MA: Addison-Wesley, 1980.

2.3. Maslow A.H. A Theory of Human Motivation // Psychological Review. 1943. Vol. 50.

2.4. Schaufeli W.B., Bakker A.B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement // Journal of Organizational Behavior. 2004. Vol. 25.

2.5. Shvetsiya Mehnat muhiti to'g'risidagi qonuni (Arbetsmiljölagen, 1977:1160).

2.6. Germaniya Ishlab chiqarish tashkilotlari to'g'risidagi qonuni (BetrVG).

2.7. EI 89/391/EEC-sonli direktivasi, 1989-yil 12-iyun.

2.8. Fransiya Mehnat kodeksi (Code du travail), L3121-44 — L3121-51-moddalar.

2.9. Janubiy Koreya Mehnat standartlari to'g'risidagi qonuni (2018-yildagi islohot).

2.10. Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksi, 22 va 196-moddalar.

2.11. Herzberg F. One More Time: How Do You Motivate Employees? // Harvard Business Review. 1968. Vol. 46.

2.12. XMT (ILO) Mehnat muhofazasi to'g'risidagi 155-son Konventsiyasi, 1981-yil.

2.13. Guest D.E. Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework // Human Resource Management Journal. 2017. Vol. 2

III. Elektron manbalar.

3.1. <https://lex.uz>



JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

LINGUODIDACTIC OPPORTUNITIES AND LIMITATIONS OF GENERATIVE ARTIFICIAL INTELLIGENCE TOOLS IN DEVELOPING ACADEMIC WRITING

Jo‘llyeva Sojida To‘xtamish qizi

Primary School Teacher, School No. 31, Termez District

Abstract

This article analyzes the linguodidactic opportunities and existing limitations of using generative artificial intelligence tools in teaching academic writing. Generative artificial intelligence is considered a tool that supports students in creating academic texts, planning text structure, expressing ideas in a logical sequence, identifying lexical and grammatical errors, editing, and revising texts. The didactic potential of GenAI tools is analyzed based on Umaralieva’s quasi-experimental study conducted with Uzbek students, research by Khodabande, Qosimov, and Umarova on academic writing activities using ChatGPT, Yangiboyeva’s model of applying generative AI as cognitive scaffolding, and Turdibekova’s perspectives on trends in Uzbekistan’s academic environment. At the same time, the risks associated with excessive reliance on AI-generated texts, the decline of students’ independent thinking, misinformation, academic integrity, and authorship are also examined. The article substantiates that the effectiveness of generative AI depends not on using it merely as a text generator but rather as a cognitive and linguodidactic assistant under the supervision of the teacher.

Keywords

generative artificial intelligence, GenAI, academic writing, linguodidactics, ChatGPT, cognitive scaffolding, academic competence, text creation, editing, academic integrity.

**GENERATIV SUN’IY INTELLEKT VOSITALARINING AKADEMIK
YOZUVNI RIVOJLANTIRISHDAGI LINGVODIDAKTIK IMKONIYATLARI
VA CHEKLOVLARI**





JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

Jo'lijeva Sojida To'xtamish qizi

Termiz tumani 31- sonli maktab boshlang'ich sinf o'qituvchisi

sojidajollijeva0@gmail.com

Annotatsiya. Maqolada generativ sun'iy intellekt vositalaridan akademik yozuvni o'qitishda foydalanishning lingvodidaktik imkoniyatlari va mavjud cheklovlari tahlil qilinadi. Generativ sun'iy intellekt talabani akademik matn yaratish, matn tuzilishini rejalashtirish, fikrlarni mantiqiy ketma-ketlikda ifodalash, leksik-grammatik xatolarni aniqlash, matnni tahrirlash va qayta yozish jarayonlarini qo'llab-quvvatlovchi vosita sifatida baholanadi. Umaralievning O'zbekiston talabalari bilan o'tkazilgan kvazi-eksperimental tadqiqoti, Xodabande, Qosimov va Umarovning ChatGPT vositasidagi akademik yozuv faoliyatiga bag'ishlangan izlanishi, Yangiboyevning generativ AI'ni kognitiv tayanch sifatida qo'llash modeli hamda Turdibekovning O'zbekiston akademik muhitidagi tendensiyalar bo'yicha qarashlari asosida GenAI vositalarining didaktik salohiyati tahlil qilinadi. Shu bilan birga, tayyor AI matniga ortiqcha tayanish, talabani mustaqil fikrlashi pasayishi, noto'g'ri axborot, akademik halollik va mualliflik bilan bog'liq xavflar ham ko'rib chiqiladi. Generativ AI samaradorligi uni matn generatori sifatida emas, balki o'qituvchi nazorati ostidagi kognitiv va lingvodidaktik yordamchi sifatida qo'llash bilan bog'liqligi asoslanadi.

Kalit so'zlar: generativ sun'iy intellekt, GenAI, akademik yozuv, lingvodidaktika, ChatGPT, kognitiv tayanch, akademik kompetensiya, matn yaratish, tahrirlash, akademik halollik.

Kirish.

Generativ sun'iy intellekt texnologiyalarining jadal rivojlanishi oliy ta'limda akademik yozuvni o'qitish va tashkil etish usullariga sezilarli ta'sir ko'rsatmoqda. Zamonaviy GenAI vositalari matn rejasini tuzish, g'oya ishlab chiqish, matn yaratish, tahrirlash, qayta ifodalash va til xatolarini aniqlashda talabalarga tezkor yordam bera oladi. Shu





JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

jihtadan ular individual yondashuv, adaptiv ko'mak va tezkor feedback beruvchi lingvodidaktik vosita sifatida muhim salohiyatga ega. O'zbekiston oliy ta'limi kontekstida Umaralieva, Xodabande, Qosimov, Umarova, Yangiboyeva va Turdibekova tadqiqotlari GenAI vositalarining akademik yozuvdagi imkoniyatlarini turli jihatdan yoritadi. Biroq AI yaratgan matnga haddan tashqari tayanish, mustaqil fikrlashning susayishi, noto'g'ri axborot, sun'iy manbalar, mualliflik va akademik halollik bilan bog'liq xavflar ham mavjud. Shu sababli GenAI samaradorligini faqat yakuniy matn sifati bilan emas, balki talabaning akademik yozuv kompetensiyasiga ko'rsatgan real rivojlantiruvchi ta'siri bilan baholash zarur. Maqolada mazkur imkoniyat va cheklovlar lingvodidaktik nuqtai nazardan tahlil qilinadi.

Asosiy qism

Generativ sun'iy intellektning akademik yozuvga kirib kelishi yozish jarayonining an'anaviy modelini o'zgartirib, talaba va texnologiya o'rtasidagi yangi didaktik munosabatni yuzaga keltirmoqda. GenAI vositalari g'oya yaratish, matn rejasini ishlab chiqish, leksik va grammatik birliklarni tanlash, dastlabki matnni shakllantirish, feedback olish va matnni qayta tahrirlash kabi bosqichlarda foydalanilishi mumkin. Biroq texnologiyaning mavjudligi o'z-o'zidan akademik yozuv kompetensiyasining rivojlanishini anglatmaydi. Asosiy masala GenAI vositasining yozuv jarayoniga qanday pedagogik model asosida integratsiya qilinishi bilan belgilanadi. Bu jihatdan M. Umaralievanning O'zbekiston oliy ta'limi kontekstidagi tadqiqoti e'tiborga molik. Muallif akademik yozuv uchun grammatik aniqlik, akademik lug'at, koheziya, argumentatsiya va iqtibos keltirish ko'nikmalarining birgalikda shakllanishi zarurligini qayd etadi [8, 48–49-b.]. Tadqiqotda GenAI vositalarining real vaqt rejimida feedback berish, leksik imkoniyatlarni kengaytirish va grammatik aniqlikni yaxshilash salohiyati ko'rsatilishi bilan birga, unga haddan tashqari bog'lanish va akademik halollik muammolari ham qayd etiladi [8, 49–50-b.]. Muhim jihati shundaki, GenAI akademik



JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

yozuvda tayyor matn ishlab chiqaruvchi vosita emas, balki pedagogik tayanch sifatida qo'llanganda ko'proq didaktik qiymat kasb etadi. Umaraliev taklif qilgan tajriba modelida talabalar ChatGPTdan g'oya yaratish, dastlabki matnni ishlab chiqish va revision uchun feedback olishda foydalanadi; bunda o'qituvchi prompting strategiyalarini o'rgatadi hamda AI javoblarini tanqidiy tahlil qilishga yo'naltiradi [8, 50–51-b.]. Demak, GenAI vositasining ta'limiy samarasi uning o'qituvchi faoliyatini almashtirishida emas, balki o'qituvchi–talaba–AI hamkorligini tashkil etishida namoyon bo'ladi.

Xodabande, Qosimov va Umarovning O'zbekiston universiteti talabalari ishtirokidagi tadqiqoti ushbu masalani yanada chuqurlashtiradi. Mualliflar ChatGPT yordamidagi akademik yozuv rivojini "assistance"dan "appropriation"ga, ya'ni tashqi yordamdan texnologik ko'makni ongli o'zlashtirishga o'tish jarayoni sifatida ko'radilar [9, 1–3-b.]. Tadqiqot o'n nafar birinchi bosqich talabasining o'n haftalik akademik yozuv faoliyatini ChatGPT muloqotlari, dastlabki va qayta ishlangan matnlar, refleksiv yozuvlar va intervyular asosida o'rgangan. Natijalar AI vositasiga oddiy kirish imkoniyatining o'zi yetarli emasligini, talaba AI takliflarini baholash, boshqarish va nima sababdan qabul qilganini izohlashni o'rganishi zarurligini ko'rsatadi [9, 1–4-b.].

I. Yangiboyeva ham GenAI'ni "matn ishlab chiqaruvchi"dan "kognitiv tayanch"ga aylantirish g'oyasini ilgari suradi. 64 nafar birinchi bosqich talabasi ishtirokidagi sakkiz haftalik tadqiqotda oddiy AI yordamidagi yozuv bilan Sokratik savollarga asoslangan AI modeli qiyoslangan. Muallifning qayd etishicha, tizimli savollar orqali talabani fikrlashga undaydigan AI modeli argument tuzilishi, mantiqiy bog'liqlik va metakognitiv anglashni rivojlantirish uchun istiqbolli imkoniyat yaratadi [10, 30–34-b.]. Biroq GenAI imkoniyatlarini mutlaqlashtirish ilmiy jihatdan to'g'ri emas. M. Umaraliev AI feedbackining grammatik va leksik jihatlarida nisbatan samaraliroq, yuqori darajadagi argumentatsiya, mazmun va ritorik tuzilishda esa beqarorroq bo'lishi





JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

mumkinligini ko'rsatadi [8, 50–52-b.]. Shuningdek, AI'dan tanqidsiz foydalanish noto'g'ri axborot, formulaviy matn, talabani texnologiyaga qaramligi va akademik halollik bilan bog'liq xavflarni yuzaga keltiradi [8, 52–53-b.]. Shu asosda biz GenAI'ning lingvodidaktik samaradorligini "AI talaba o'rniga yozadi" modelidan "AI talabani yozishga, tekshirishga, tanlashga va qayta fikrlashga undaydi" modeliga o'tish bilan bog'laymiz. Bunda GenAI – kognitiv tayanch va tezkor feedback vositasi, o'qituvchi – pedagogik boshqaruvchi va ekspert, talaba esa yakuniy qaror va matn uchun mas'ul muallif sifatida faoliyat yuritishi lozim. Aynan shunday uch tomonlama hamkorlik generativ sun'iy intellektni akademik yozuv kompetensiyasini rivojlantirishga xizmat qiluvchi lingvodidaktik vositaga aylantiradi.

Generativ sun'iy intellektdan akademik yozuv ta'limida samarali foydalanish uchun texnologik imkoniyatning o'zi yetarli emas; talabani ushbu imkoniyatni ongli boshqarish qobiliyatini ham shakllantirish zarur. Xodabande, Qosimov va Umarova tadqiqotida ChatGPT bilan ishlashning tashqi yordamdan ongli o'zlashtirish tomon rivojlanishi aynan foydalanuvchining AI tavsiyalarini baholashi, tanlashi va o'z yozuv maqsadiga moslashtirishi bilan bog'lanadi [9, 1–4-b.]. Shunday ekan, GenAI bilan akademik yozish jarayonida talaba passiv iste'molchi emas, balki texnologiya ishlab chiqargan mazmunning ishonchliligi, mantiqiyliigi va akademik maqbulligini tekshiruvchi faol subyekt bo'lishi kerak.

Bu jarayonda prompt savodxonligi alohida didaktik ahamiyat kasb etadi. Talaba AIga berayotgan topshiriqning maqsadi, konteksti, matn janri, auditoriyasi va kutilayotgan natijani qanchalik aniq belgilasa, olingan javobni pedagogik vazifaga yo'naltirish imkoniyati shunchalik ortadi. Biroq prompt tuzishning o'zi yetarli emas. AI tomonidan taklif qilingan matnni tekshirish, dalillarni asl manbalar bilan qiyoslash, nomaqbul fikrlarni rad etish va zarur qismlarni qayta ishlab o'z matniga integratsiya qilish ham akademik yozuv kompetensiyasining yangi sharoitdagi tarkibiy





JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

ko'nikmalariga aylanmoqda. Yangiboyevaning Sokratik savollarga asoslangan yondashuvi ham AI talabaga tayyor javob berishdan ko'ra uni fikrlash, asoslash va o'z qarorini qayta ko'rib chiqishga undaganda pedagogik qiymati ortishini ko'rsatadi [10, 30–34-b.].

Shu nuqtai nazardan, GenAI akademik yozuv ta'limida generator – tahrirchi – feedback vositasi – kognitiv tayanch kabi turli funksiyalarni bajarishi mumkin. Ammo ushbu funksiyalarning qaysi biri tanlanishi talabanning tayyorgarlik darajasi va o'quv maqsadiga bog'liq bo'lishi lozim. Boshlang'ich bosqichda AI ko'proq yo'naltiruvchi savollar va tilga oid feedback bersa, yuqori bosqichlarda argumentni tekshirish, muqobil pozitsiyalarni qiyoslash va matnni tanqidiy tahrirlashga xizmat qilishi maqsadga muvofiq. Demak, generativ AI'ni akademik yozuvga integratsiyalashning istiqbolli yo'li nazorat qilinadigan, bosqichma-bosqich va adaptiv inson–AI hamkorligi modelini shakllantirishdan iborat. Bunda yakuniy matn va ilmiy qaror uchun mas'uliyat talabanning o'zida saqlanishi asosiy lingvodidaktik tamoyil bo'lib qoladi.

Xulosa

Generativ sun'iy intellekt vositalarining akademik yozuvdagi lingvodidaktik imkoniyatlari ularning matn yaratish funksiyasidan ancha keng ekanligi aniqlandi. GenAI g'oya ishlab chiqish, yozuvni rejalashtirish, til va uslubga oid feedback olish, matnni qayta ishlash, argumentlarni tekshirish hamda refleksiv faoliyatni tashkil etishda kognitiv va metodik tayanch vazifasini bajarishi mumkin. Biroq ushbu imkoniyatlarning ta'limiy samarasi texnologiyaning o'ziga emas, undan foydalanishning pedagogik jihatdan qanday tashkil etilishiga bog'liq. GenAI'dan nazoratsiz foydalanish tayyor matnga qaramlik, mustaqil fikrlashning susayishi, ishonchsiz axborot va manbalardan foydalanish, mualliflik mas'uliyatining noaniqlashuvi hamda akademik halollik bilan bog'liq muammolarni yuzaga keltirishi mumkin. Shu sababli generativ AI'ni talaba o'rniga matn yaratuvchi vosita sifatida emas, balki yozish, tekshirish, tanqidiy baholash





JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

va qayta fikrlashni rag‘batlantiruvchi lingvodidaktik yordamchi sifatida qo‘llash maqsadga muvofiq. Tadqiqot natijalari GenAI’ni akademik yozuv ta’limiga integratsiyalashda talaba – o‘qituvchi – sun’iy intellekt hamkorligiga asoslangan boshqariladigan model zarurligini ko‘rsatadi. Bunda prompt savodxonligi, AI javoblarini tanqidiy tekshirish, refleksiya va akademik halollik asosiy kompetensiyalar sifatida shakllantirilishi lozim. Shunday yondashuv generativ sun’iy intellektidan foydalanishni tayyor mahsulot olish jarayonidan talabaning akademik yozuv kompetensiyasini rivojlantiruvchi adaptiv ta’lim jarayoniga aylantirish imkonini beradi.

Foydalanilgan manbalar ro‘yxati

1. Hyland K. Disciplinary Discourses: Social Interactions in Academic Writing. – Ann Arbor: University of Michigan Press, 2004. – 232 p. – DOI: 10.3998/mpub.6719.
2. Coffin C., Curry M.J., Goodman S., Hewings A., Lillis T.M., Swann J. Teaching Academic Writing: A Toolkit for Higher Education. – London; New York: Routledge, 2003. – 188 p.
3. Bailey S. Academic Writing for University Students. – London; New York: Routledge, 2022. – 324 p.
4. Lea M.R., Street B.V. Student Writing in Higher Education: An Academic Literacies Approach // Studies in Higher Education. – 1998. – Vol. 23, No. 2. – P. 157–172.
5. Короткина И.Б. Теория и практика обучения академическому письму в зарубежных и отечественных университетах: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – Москва, 2018. – 36 с.
6. Чуйкова Э.С. Методическая система обучения академической иноязычной письменной речи студентов языковых специальностей в условиях российского высшего образования: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – Москва, 2022. – 44 с.





JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

7. Колесникова Н.И. От конспекта к диссертации: учебное пособие по развитию навыков письменной речи. – Москва: ФЛИНТА, 2018. – 288 с.

8. Umaraliev M. The impact of generative AI on EFL academic writing skills: a quasi-experimental study in Uzbekistan // Advances in Science and Education. – 2026. – Vol. 2, No. 07. – P. 48–55. – DOI: 10.70728/edu.v02.i07.011.

9. Xodabande I., Qosimov A., Umarova K. From assistance toward appropriation: an activity-theoretical perspective on ChatGPT-mediated academic writing among university students // Technology in Language Teaching & Learning. – 2026. – Vol. 8. – Art. 104746. – DOI: 10.29140/tltl.2026.104746.

10. Yangiboyeva I. T. Transforming generative AI into a cognitive scaffold: a Socratic-structured model for developing academic writing skills // International Scientific Innovation Research Conference. – 2026. – Vol. 3, Issue 2. – P. 30–34. – DOI: 10.5281/zenodo.19023075.

11. Turdibekova D. How generative AI is reshaping academic writing in Uzbekistan and around the world // Til va adabiyot ta'limi. – 2025. – № 5.



JOURNAL OF TECHNOLOGY AND INNOVATIVE RESEARCH

VOLUME-1, ISSUE-8, 2026

TABLE OF CONTENTS | СОДЕРЖАНИЕ

1.	ISSUES OF EMPLOYEE INCENTIVIZATION IN LABOR LEGISLATION Ergashev Anvarjon	3-11
2.	Employee Working Conditions and Opportunities Provided in Human Resource Management Aslanov Sarvar	12-25
3.	LINGUODIDACTIC OPPORTUNITIES AND LIMITATIONS OF GENERATIVE ARTIFICIAL INTELLIGENCE TOOLS IN DEVELOPING ACADEMIC WRITING Jo‘llyeva Sojida	26-33

