

KONFERENSIYALAR.COM

ANJUMANLAR PLATFORMASI

O'ZBEKISTON – 2030: INNOVATSIYA, FAN VA TA'LIM ISTIQBOLLARI

**IX RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY
KONFERENSIYA MATERIALLARI**

DEKABR, 2025-YIL



O‘ZBEKISTON — 2030: INNOVATSIYA, FAN VA TA’LIM ISTIQBOLLARI

**IX RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY
KONFERENSIYASI MATERIALLARI**

2025-yil, dekabr

TOSHKENT-2025

ISBN 978-9910-8337-4-8

O'ZBEKISTON – 2030: INNOVATSIYA, FAN VA TA'LIM ISTIQBOLLARI. IX Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari. – Toshkent: Scienceproblems team, 2025. – 69 bet.

Elektron nashr: <https://konferensiyalar.com>

Konferensiya tashkilotchisi: "Scienceproblems Team" MChJ

Konferensiya o'tkazilgan sana: 2025-yil, 29-noyabr

Mas'ul muharrir:

Isanova Feruza Tulqinovna

Annotatsiya

Mazkur nashrda "O'zbekiston — 2030: innovatsiya, fan va ta'lim istiqbollari" nomli IX Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi doirasida taqdim etilgan ilmiy maqolalar to'plami jamlangan. Unda O'zbekistonning turli oliy ta'lim va ilmiy-tadqiqot muassasalari, tarmoq tashkilotlari, mustaqil tadqiqotchilar tomonidan taqdim etilgan ijtimoiy-gumanitar, iqtisodiyot, huquq, biologiya, tibbiyot va boshqa sohalarga oid maqolalar kiritilgan. Maqolalarda ilm-fanning zamonaviy yo'nalishlari, innovatsion texnologiyalar, ta'lim islohotlari hamda barqaror taraqqiyotga oid masalalar muhokama qilingan. To'plam akademik izlanishlar, amaliy tajribalar va ilmiy xulosalarni birlashtirgan holda, fanlararo integratsiyani chuqurlashtirish va ilmiy hamkorlikni kuchaytirishga xizmat qiladi.

Kalit so'zlar: ilmiy-amaliy konferensiya, innovatsiya, fan va ta'lim, O'zbekiston 2030, barqaror rivojlanish, ilmiy izlanishlar, fanlararo integratsiya, ilmiy hamkorlik, texnologik taraqqiyot, zamonaviy ta'lim.

ISBN 978-9910-8337-4-8

Barcha huquqlar himoyalangan.

© Scienceproblems team, 2025-yil

© Mualliflar jamoasi, 2025-yil

MUNDARIJA

TEXNIKA FANLARI

Sharipova Zaynab

NEFT SHLAMLARINING FIZIK-KIMYOVIY TARKIBI VA EKOLOGIK XUSUSIYATLARINI TADQIQ
ETISH MASALASIGA DOIR DASTLABKI TADQIQOTLAR4-12

Kasimov Sandjar

ENERGIYA TEJOVCHI TEXNOLOGIYALARNI SERTIFIKATLASHTIRISH VA
STANDARTLASHTIRISHNING ILMIY ASOSLARI MASALASI 13-21

Rahimov Oktyabr, Cho'liyeva Munisa

MEHNAT XAVFSIZLIGINI BOSHQARISHDA KOMPETENTLIKGA YEVRUPACHA
YONDOSHUV 22-26

Safoyev Nuriddin

AXBOROTNI KRIPTOGRAFIK HIMOYALASHDA TASODIFIY SONLAR GENERATORLARINING
AHAMIYATI VA ISTIQBOLLARI 27-33

TARIX FANLARI

Pirimkulova Saodat

URUSH YILLARIDA BOLALAR MUAMMOSI: TARIXIY XOTIRA VA HUJJATLARDAGI
ETILISHI 34-36

Eliyeva Nargiza

BENAZIR ILM SOHIBI 37-39

IQTISODIYOT FANLARI

Usmonov Murodbek

QISHLOQ JOYLARDA XIZMAT KO'RSATISH ORQALI AHOLI BANDLIGINI IFODALOVCHI
KO'RSATKICHLAR TAHLILI 40-44

Valiev Umid

OLIY TA'LIM TASHKILOTLARI BITIRUVCHILARINI TADBIRKORLIKKA JALB ETISH CHORA-
TADBIRLARI 45-48

YURIDIK FANLARI

Reymbayeva Guldaulet

THE RIGHTS OF TOURISTS IN THE DIGITAL ERA: NEW CHALLENGES AND LEGAL
PROTECTIONS 49-54

Турсунова Маликахон

ДИПЛОМАТИЯ И МЯГКАЯ СИЛА: СООТНОШЕНИЕ И СОВРЕМЕННЫЙ НАУЧНЫЙ
ВЗГЛЯД 55-63

Muxitdinova Firuza

KONSTITUTSIYAVIY MODERNIZATSIYA VA XALQARO HAMKORLIK: O'ZBEKISTONNING
DUNYO MAYDONIDAGI YANGI YO'NALISHI 64-68

MEHNAT XAVFSIZLIGINI BOSHQARISHDA KOMPETENTLIKGA YEVRUPACHA YONDOSHUV

Rahimov Oktyabr Dustkabilovich

Qarshi davlat texnika universiteti "Mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi" kafedrası professori

Cho'liyeva Munisa

Qarshi davlat texnika universiteti "Mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi" mutaxassisligi magistri

Annotatsiya. Maqolada mehnat xavfsizligini boshqarishga tizimli yondoshuv va unda tizimli tahlilning ahamiyati tahlil qilingan. Tizimli tahlil asosida mehnat xavfsizligini boshqarishning asosiy prinsiplari asoslangan. Mehnat xavfsizligini ta'minlashda kompetentlik yondoshuvining ahamiyati ko'rsatilib, kompetentlikning Amerikacha va Yevropacha ta'riflari keltirilgan. Kompetentlikning Yevropacha talqinini yuzaga kelish tarixi hamda turlari ko'rsatilgan. Kompetentliklar profilini aniqlash mutaxassisning o'z kar'erasini rejalashtirish va rivojlantirishda muhim ahamiyat kasb etishi aniqlangan.

Kalit so'zlar: mehnat xavfsizligi, tizim, tizimli tahlil, prinsip, kompetentlik, kompetensiya, umumiy, shaxsiy, ijtimoiy.

A EUROPEAN APPROACH TO OCCUPATIONAL SAFETY MANAGEMENT COMPETENCE

Rakhimov Oktyabr Dustkabilovich

Head of the Occupational Health and Safety Department, Karshi State Technical University, Professor

Chulieva Munisa

Master of Science in Occupational Health and Safety, Karshi State Technical University

Annotation. This article analyzes a systems approach to occupational safety and health management and the importance of systems analysis within it. The fundamental principles of occupational safety and health management are based on systems analysis. The importance of a competency-based approach to ensuring occupational safety is demonstrated, and American and European definitions of competence are presented. The history and development of the European interpretation of competence are discussed. Defining a competency profile is found to be of great importance in career planning and development.

Keywords: occupational safety, system, systems analysis, principle, competence, competency, general, personal, social.

Mehnat xavfsizligini boshqarishda uzluksiz tavakkalchilik va xavfsizlik darajasiga ta'sir etish imkoniyati, birinchi o'rinda xavfsizlikni boshqarish texnikasi va uslubi zarurligini ko'rsatadi. Mehnat xavfsizligini boshqarish deganda, belgilangan natijaga erishish maqsadida «inson-muhit» tizimiga tashkiliy ta'sir etish, yoki ob'ektni bir holatdan (xavfli holatdan) ikkinchi holatga, ya'ni nisbatan kam xavfga ega holatga o'tkazish tushuniladi. Mehnat xavfsizligini boshqarish - boshqarish vaqtida iqtisodiy va texnik ko'rsatgichlarni bir-biriga mos kelishi zarurligini talab etadi.

Mehnat xavfsizligini boshqarishga tizimli yondoshuv asosiy o'rin egallaydi. Bu yerda tizimli tahlil asosida xavfsizlikni boshqarishning asosiy prinsiplarini aniqlash talab etiladi. Ushbu prinsiplarga qo'yidagilarni kiritishimiz mumkin:

- oxirgi maqsadni belgilash va uni aniq talqin qilish;
- barcha muammoni yaxlit bir tizim sifatida qabul qilish;
- maqsadga erishishning alternativ yo'llarini o'rganish va tahlil qilish;
- maqsadga erishishdagi bosqichlar natijasi yakuniy natijaga ta'sir etmasligini ta'minlash.

Ushbu prinsiplarning bajarilishi reallik, predmetlik, soniy aniqlash, adekvatlik, samaradorlik va nazorat qilish kabi talablarga to'liq javob berishi zarur. Faoliyat maqsadini aniqlash - xavfsizlikni boshqarishdagi o'ta muhim vazifalardan biri hisoblanadi. Maqsadni ierarxik tushuncha sifatida qarash, ya'ni, faoliyat davridagi har bir bosqich natijasi, ikkinchi bosqich natijasini hamda umumiy natijani inkor qilmasligi (salbiy ta'sir etmasligi) zarur.

Xavfsizlik talablari bo'yicha hisobga olinishi lozim bo'lgan bosqichlar, faoliyatning to'liq davrini qamrab olishi zarur ya'ni, ilmiy g'oya, fikr; ilmiy izlanish ishlari; konstruktorlik ishlarini tashkil etish; loyihalash; loyihani amalda tadbqiq etish; tashish; foydalanish; takomillashtirish; konservatsiyalash va tugatish. Yuqorida ta'kidlanganidek bu bosqichlar ketma-ketlik asosida bir-birini inkor qilmagan holda bajarilishi lozim.

Mehnat xavfsizligini boshqarish ma'lum bir bosqichlar asosida olib boriluvchi jarayondir. Ushbu funksiyalarga quyidagilarni kiritishimiz mumkin:

- ob'ektning vaziyatini tahlil qilish va baholash;
- maqsadga erishish va boshqarish vazifalarini amalga oshirish bo'yicha tadbirlar ishlab chiqish va rejalashtirish;
- boshqariluvchi va boshqaruvchi tizimlarni aniqlash, tashkil etish;
- boshqarishni tashkil etilishini nazorat qilib, tekshirib borish;
- tadbirlarning samaradorligini aniqlash;
- stimullashtirish.

Mehnat xavfsizligini ta'minlashda ilmiy dunyoqarash, fiziologik, psixologik, ijtimoiy, tarbiyaviy, ergonomik, ekologik, tibbiy, texnik, tashkiliy-operativ, xuquqiy va iqtisodiy aspektlar hisobga olinishi zarur. Buning uchun mehnat xavfsizligini boshqarishning qator vositalaridan foydalaniladi. Ularga xavfsiz faoliyat ko'rsatish xulq-atvorini, madaniyatini shakllantirish, kasbiy o'qitish, boshqarish sub'ektlariga psixologik ta'sir etish, jamoaviy himoyaning texnik va tashkiliy vositalaridan foydalanish, shaxsiy ximoya vositalaridan foydalanish, imtiyozlar va kompensatsiyalar tizimini tashkil etish kabilar kiradi. Ushbu omillar bevosita bo'lajak muhandislarning mehnat xavfsizligi va xavfsizlik texnikasi bo'yicha kompetentligi bilan bog'liq bo'lib, uni shakllantirish va rivojlantirishda kompetentlik yondoshuvini talab etadi [1].

Kompetentlik yondoshuvining asosiy atamasi "kompetensiya" hisoblanadi. Ushbu «kompetensiya» (competence) ilmiy atamasini birinchi bo'lib 1959 yili Amerikalik olim psixolog Robert Uayt fanga kiritgan. U o'zining "Motivatsiya tushunchasini qayta ko'rish: kompetensiya konsepsiyasi" ("Motivation reconsidered: the concept of competence") maqolasida kompetensiyani "organizmning atrof-muhit bilan samarali munosabatda bo'lish qobiliyati, samaradorlik uchun motivatsiya bilan belgilanadi. Samaradorlik hissi inson

atrofidagi dunyoga ta'sir qilish qobiliyatini tan olganida paydo bo'ladi" – deb ko'rsatgan [2]. Bu motiv atrofdagi dunyoning mohiyatini va uning tartibini tushunishga qaratilgan. Shunday qilib, samaradorlik hissi insonning atrofdagi dunyoga ta'sir qilish qobiliyatini anglashi natijasida yuzaga keladi [3].

"Kompetentlik" atamasi ko'proq Buyuk Britaniyada ishlatiladi va mutaxassisning bajargan ishi natijasini baholaydi.

"Kompetensiya" atamasi esa AQShda ishlatilib, mutaxassisning xarakterini belgilovchi qobiliyatlari hamda shaxsiy xususiyatlarini ifodalaydi. Bunda mutaxassisning qaysi shaxsiy xarakterlari va qobiliyatlari uning o'z sohasida muvaffaqiyatli faoliyatini ta'minlashi nazarda tutiladi. Olimlar ushbu atamalarni bir-birini to'ldiruvchi sifatida qarashib, tegishli soha bo'yicha ta'limning oxirgi natijasi hamda shaxsning turli shaxsiy va o'quv davomida shakllangan xususiyatlari sifatida ta'rif berishgan.

Kompetentlik tushunchasiga Yevropacha yondoshuv. Kompetentlik ta'rifining Amerikacha yondoshuvi bilan bir qatorda Yevropacha o'ziga xos yondoshuv ham mavjud. Buyuk Britaniyada kompetentlik yondoshuvi 1980 yillarda yuzaga kela boshladi. Bunga hukumat organlari tomonidan ishsizlarni qayta tayyorlash maqsadida kasbiy malakaning yangi turini rivojlantirish ehtiyoji mavjudligi sabab bo'ldi. Buyuk Britaniyadagi an'anaviy malaka talablari ma'lum bir vazifani bajarish uchun zarur bo'ladigan barcha bilimlar hamda malakalarni o'z ichiga olgan edi va unda Amerikacha kompetentlik yondoshuvining ayrim elementlaridan foydalanib kelingan. Shu bilan bir qatorda kompetentlikning Amerikacha yondoshuviga alternativ ravishda Yevropacha baholanishi yuzaga keldi, ya'ni xodimni ishdagi faoliyati ham hisobga olinib boshlandi. Belgilangan harakatlar ro'yxati kompetensiya standartlari sifatida qarala boshladi va ular asosida yaratilgan malakalar milliy kasbiy malakalar (Shotlandiyada Milliy kasbiy malakalar yoki Shotlandiya kasbiy malakalari) deb nomlana boshladi [4].

Yevropada ko'proq fransuz va nemis yondashuvlari amalda keng tarqalgan.

Fransiyada kompetensiyaga asoslangan yondashuvni o'rganish va rivojlantirish 1980-yillarda boshlangan va ayniqsa 1990-yillarning boshlarida mashhur bo'lgan. Bu jarayon bir necha bosqichlarga bo'lingan:

- ichki tashkiliy kompetensiyaga asoslangan yondashuv g'oyasining paydo bo'lishi;
- menejment (boshqaruv) amaliyotchilari va maslahatchilari uchun vositalarni ishlab chiqish;
- kompetensiyalar haqida turli kontseptual tushunchalarni shakllantirish.

Davlat 1993-yilda, milliy bandlik agentligi ANPE (Agence nationale l'emploi) akademik doiralarda keng muhokamani rag'batlantirganida, kompetensiyaga asoslangan yondashuvlarni rivojlantirishni rag'batlantira boshladi. Kompaniyalar malakaga tayanish o'rniga individual kompetensiyani baholash tizimini qo'lladilar, bu esa ko'proq moslashuvchanlikni ta'minladi, ammo ba'zan ish bilan ta'minlash xavfsizligini xavf ostiga qo'ydi. Kompetensiyaga asoslangan harakatning yana bir turtkisi 1990-yillarda fuqarolarning o'z kasblari doirasida individual rivojlanishni ta'minlash uchun mustaqil ravishda kompetensiyani baholash huquqining joriy etilishi bo'ldi. 1990-yillarning o'rtalaridan boshlab, kompetensiya tushunchasi HR boshqaruvida, ham tadqiqotlarda, ham inson resurslarini boshqarish amaliyotida tobora ommalashib bormoqda va bir nechta turli xil normativ modellar va usullar bilan bog'liq. HR

direktori lavozimida kompetensiyalarga ko'proq urg'u berilmoqda va ularning kompetensiyalarini rivojlantirish va o'lchash vositalari paydo bo'lmoqda. Ba'zi og'ir sanoat tarmoqlarida kompetensiyaga asoslangan ish haqi tizimlari joriy etildi.

Kompetensiyalarni rivojlantirishga navbatdagi turtki bo'lgan narsa, tashkilotlarda kompetensiyaga asoslangan yondashuvdan foydalanishni talab qiladigan "Ob'ektiv kompetensiyalar" loyihasini ishga tushirish uchun Fransiya ish beruvchilar assotsiatsiyasi MEDEF (Mouvement des Entreprises de France) tomonidan qo'llab-quvvatlanishi bo'lib, bu olimlar orasida qiziqish va muhokamalarni kuchaytirdi.

Kompetensiyaga asoslangan yondashuv ikki xil yo'nalishda rivojlanmoqda:

- individual xulq-atvorga qaratilgan individual yondashuv;
- tashkilotda zarur bo'lgan kompetensiyalar modelini yaratishga qaratilgan jamoaviy yondashuv.

Kompetensiyalarning aksariyat ta'riflari ikki qutbga to'g'ri keladi:

1. Savodxonlik kabi universal xususiyat sifatidagi kompetensiya.
2. Faqat ish sharoitida namoyon bo'ladigan individual qobiliyatlar nuqtai nazaridan kompetensiya.

Fransuzcha yondashuv ancha keng qamrovli bo'lib, bilim, funktsional kompetensiyalar va xulq-atvor kompetensiyalarini qamrab oladi. Fransiya hali individual kompetensiyalar nazariyasini ishlab chiqmagan, ammo uning uchta jihatga asoslangan ta'rifi mavjud: bilim, tajriba va xulq-atvor xususiyatlari

Germaniya kasb-hunar ta'limi tizimida, kompetensiyalar asosiy elementga aylanmaguncha, professionallikni aniqlashda asosiy e'tibor natijalarga emas balki talab qilinadigan bilimlarning aniq ta'rifiga berilgan edi.

1980-yillarda "asosiy malakalar" tushunchasi paydo bo'ldi, unga "mustaqil harakat qilish va muammolarni mustaqil ravishda hal qilish qobiliyati", "moslashuvchanlik", "hamkorlik qilish qobiliyati" va "axloq va axloqiy yetuklik" kabi individual kompetensiyalar kiritildi. Malakalar vaziyat talablariga javob berish qobiliyatini namoyish etsa-da, kompetensiyalar insonning harakat qilish qobiliyatini ko'rib chiqadi va nafaqat bilim va qobiliyatlarning mazmuni yoki mavzusini, balki chuqur ("asosiy") va umumiy qobiliyatlarni ham o'z ichiga oladi.

1996-yilda Germaniya ta'lim tizimida "harakat kompetensiyalari" joriy etildi, ular fandan kompetensiyalar va o'quv dasturlariga o'tish bilan tavsiflanadi, bu esa o'rganish sohalariga ko'proq e'tibor qaratadi, lekin ish bilan bog'liq bilim va ko'nikmalarga kamroq e'tibor beriladi. Har bir yangi kasb-hunar ta'limi o'quv dasturining boshida standart kompetensiya tipologiyasi paydo bo'ladi, unda kasbiy "harakat kompetensiyalari" (sohaga xos yoki fanga xos kompetensiyalar nuqtai nazaridan), shaxsiy kompetensiyalar va ijtimoiy kompetensiyalar diqqat bilan rivojlantiriladi. Sohaga xos kasbiy kompetensiyalar

fanga xos bilim va ko'nikmalarga asoslangan vazifalarni bajarishga, muammolarni izchil va mustaqil ravishda hal qilishga va natijalarni maqsadlarga muvofiq baholashga tayyorlik va qobiliyatni tavsiflaydi.

Umumiy kognitiv kompetensiyalar (muammolarni muvaffaqiyatli o'ylash va hal qilish qobiliyati) kognitiv va funktsional kompetensiyalarni o'z ichiga olgan fanga xos kompetensiyalarni rivojlantirish uchun zarur shartdir.

Shaxsiy kompetensiyalar shaxsiy, ish va ijtimoiy hayotdagi mumkin bo'lgan rivojlanish yo'llari, talablari va cheklovlarini tushunish, tahlil qilish va baholash, hayot rejalarini tanlash va amalga oshirish kabi o'z ko'nikmalarini muvaffaqiyatli rivojlantirishga tayyorlik va qobiliyatni tavsiflaydi. Ular professional va axloqiy qadriyatlar bilan bir qatorda "mustaqillik", "tanqidiy qobiliyat", "o'ziga ishonch", "ishonchlilik", "mas'uliyat" va "burch hissi" kabi shaxsiy xususiyatlarni o'z ichiga oladi. Shaxsiy kompetensiyalar kognitiv va ijtimoiy kompetensiyalardan tashkil topadi. Ba'zi hollarda, shaxsiy kompetensiyalar yoki o'z-o'zini boshqarish qobiliyatlari axloqiy va mustaqil harakat qilish qobiliyati sifatida ta'riflanadi, bu ijobiy o'z-o'zini anglash imidjini saqlash va axloqni rivojlantirishni ifodalaydi.

Ijtimoiy kompetensiyalar munosabatlarni saqlab qolish, munosabatlardagi potentsial foyda va xavfsizlik choralari va ularga tayyorlik va imkoniyatlarni, boshqalar bilan barqaror va adolatli tarzda, shu ijtimoiy mas'uliyat va birdamlik hissini rivojlantirishni tavsiflaydi.

Xulosa qilib aytganda, kompetentliklar profilini aniqlash mutaxassisning o'z kar'erasini rejalashtirish va rivojlantirishda muhim ahamiyat kasb etadi. Kompetentlikni inson resursini strategik boshqarish sohasidagi bilimlar va ko'nikmalar majmui deb qarash mumkin. Kompetentlik bir necha o'nlab kompetensiyalardan tashkil topib, shaxsiy bilim, ko'nikma, amaliy tajriba va fazilatlar bilan bog'liqdir. "De Tech Development Technologies" kompaniyasi kompetentlik modelini kompetensiyaning "20 jihati" bilan izohlaydi [79]. Komponentlik masalasi murakkab, ko'p qirrali masala bo'lib va hozirgi kungacha ushbu masalada yetarli ilmiy-tadqiqot ishlari olib borilmagan. Ta'kidlash joizki, "kompetentlik" va "kompetensiya" tushunchalari menejment va pedagogika nazariyasi hamda amaliyotida keng qo'llanilishi bilan bir qatorda, olimlar o'rtasida bahsli masala hisoblanadi. Ushbu tushunchalar bo'yicha turli xil ta'riflar mavjud bo'lib, turli davlatlarda ilmiy tadqiqotchilar va amaliyotchilarning ta'riflari bir-biriga to'liq mos kelmaydi. Shu sababli mehnatni muhofaza qilish sohasida ham kompetentlik yondoshuvi asosida xavfsizlikni ta'minlash masalalariga oid ilmiy tadqiqot ishlarini olib borish muhim va dolzarb masalalardan biri hisoblanadi.

Adabiyotlar/Литература/References:

1. Raximov O. D. Quality of education-quality of life //Educational-methodical manual, Karshi: TUIT branch publishing house. – 2015.
2. Raximov O. D. et al. Modern educational technologies //Tashkent," Science and Technology" Publishing House. – 2013.
3. Rakhimov O. D. Berdiyev Sh. J., Rakhmatov MI, Nikboev AT Foresight In The Higher Education Sector of Uzbekistan: Problems and Ways of Development //Psychology and Education Journal. – 2021. – T. 58. – №. 3. – C. 957-968.
4. Компетентностный подход в управлении персоналом: учебное пособие Н. С. Субочев, Т. Г. Архипова; Волгоградский институт управления – филиал ФГБОУ ВО РАНХиГС. – Волгоград: Издательство Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, 2016.

O‘ZBEKISTON — 2030: INNOVATSIYA, FAN VA TA’LIM ISTIQBOLLARI

IX RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY KONFERENSIYASI MATERIALLARI

2025-yil, 1-dekabr

Mas’ul muharrir: *F.T.Isanova*
Texnik muharrir: *N.Bahodirova*
Diszayner: *I.Abdihakimov*

O‘ZBEKISTON — 2030: INNOVATSIYA, FAN VA TA’LIM
ISTIQBOLLARI. IX Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi
materiallari. – Toshkent: Scienceproblems team, 2025. – 69 bet.

Elektron nashr: <https://konferensiyalar.com>

Konferensiya tashkilotchisi: Scienceproblems Team

Konferensiya o‘tkazilgan sana: 2025-yil, 29-noyabr

ISBN 978-9910-8337-4-8

Barcha huqular himoyalangan.
© Scienceproblems team, 2025-yil.
© Mualliflar jamoasi, 2025-yil.