

Mamlakatimizdagi ishlab chiqarish va sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirishda inson kapitalining oʻrni

Alfraganus universiteti magistranti

Sharofiddinov Sardorbek Saloxiddin oʻgʻli

mxcelle@gmail.com

Xalqaro Nordik Universiteti magistranti

Habibjonov Usmonjon Sherzodjon oʻgʻli

Habibjonovusmonjon9@gmail.com

Annotatsiya

Ushbu maqolada mamlakatimizda ishlab chiqarish va sanoat korxonalarini rivojlantirishda inson resurslarini oʻrnini tahlil qilish, ularning faoliyat yuritishi, bugungi kungacha amalga oshirilgan faoliyat natijalari hamda boshqa davlatlar uchun namuna boʻla oladigan muhim jihatlar tahlil qilingan. Shuningdek qonun hujjatlari asosida Oʻzbekistonda mavjud kichik biznes subektlarning iqtisodiy hamda ijtimoiy-siyosiy ahamiyati ham tahlil ostiga olingan. Ushbu mavzuga oid bir qator mahalliy va xorijiy tadqiqotchilarning ilmiy izlanishlari oʻrganildi. Oʻrganilgan adabiyotlarning asosiy mazmuni shundaki, mamlakatlar hududida faoliyat olib borayotgan inson omilining kichik biznes sohalarida muhim oʻrin egallashini, davlat yalpi milliy va yalpi ichki maxsulotini oʻsishida muhim oʻrin egallashini taʼkidlab oʻtishgan. Tadqiqotda asosan statistik, qiyosiy-solishtirma, induksion-deduksion hamda empirik tahlil tadqiqot metodlaridan faol foydalanildi. Va yakunda mazkur maqola xulosa va foydalanilgan adabiyotlar roʻyxati berib oʻtilgan.

Kalit soʻzlar: Sanoat korxonalari, ishlab chiqarish, iqtisodiyot, mehnat unumdorligi, inson kapitali, iqtisodiy rivojlanish.

Kirish

Kichik biznes har qanday mamlakatning iqtisodiy rivojlanishida hal qiluvchi rol oʻynab, aholi bandligini oshirish, innovatsiyalar va umumiy iqtisodiy oʻsishga katta hissa qoʻshadi. Kichik biznesning muvaffaqiyati va rivojlanishiga taʼsir etuvchi asosiy omillardan biri bu kadrlar omilidir. Inson resurslari tashkilotdagi shaxslarni va ularning faoliyati va muvaffaqiyatiga hissa qoʻshadigan jamoaviy

ko'nikmalar, bilim, qobiliyat va tajribalarni o'z ichiga oladi. Kichik biznes sharoitida inson resurslarini samarali boshqarish ularning barqarorligi va o'sishining hal qiluvchi omili bo'lishi mumkin.

Ushbu mavzuning dolzarbligini 2023 yil 18-avgust kuni o'tkazilgan O'zbekiston Respublikasi Prezidentining tadbirkorlar bilan ochiq muloqoti doirasida belgilangan ustuvor vazifalar ijrosini ta'minlash, shuningdek, kichik biznesni qo'llab-quvvatlash bo'yicha "uzluksiz xizmatlar zanjiri"ni yaratish maqsadida kichik biznesni rivojlantirishda malakali inson resurslarining o'rni muhimligini alohida ta'kidlab o'tilganidan ham bilishimiz mumkin.¹ Shuningdek, qarorda dasturni 2023 — 2026 yillarda amalga oshirish uchun davlat mablag'lari hisobidan 6 trillion so'm va xalqaro moliya institutlarining 1,2 milliard AQSh dollari miqdoridagi mablag'lari yo'naltirilishi buyurilgan.

Kichik biznesni rivojlantirishda inson resurslari omili yollash, o'qitish, ish faoliyatini boshqarish, xodimlarni rag'batlantirish va ushlab turish kabi turli jihatlarni o'z ichiga oladi. Kichik korxonalar ko'pincha yirik korporatsiyalarga nisbatan cheklangan resurslar va tajriba tufayli inson resurslarini boshqarish bilan bog'liq noyob muammolarga duch kelishadi. Biroq, inson resurslarini strategik boshqarish kichik biznesni raqobatdosh ustunlik bilan ta'minlashi va ularning dinamik biznes muhitida rivojlanishiga imkon berishi mumkin.

Mamlakatimizda kichik biznes rivojida inson resurslarining ahamiyati katta. Inson resurslarini samarali boshqarish kichik biznesga qiyinchiliklarni yengish, ish faoliyatini yaxshilash, innovatsiyalarni qo'llab-quvvatlash va barqaror o'sishga erishishda yordam beradi.

Adabiyotlar tahlili

Ushbu bo'limda "kichik biznesni rivojlantirishda inson resurslari omilining roli" mavzusiga bog'liq bo'lgan bir qator xorijiy va mahalliy adabiyotlar, maqolalar va tezislar, o'quv-qo'llanma va monografiyalar o'rganilib, tahlil qilinadi.

¹O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 4 sentabrdagi PQ-292-sonli "O'zbekiston Respublikasi

Mihalj Bakator va yana bir qator tadqiqotchi olimlarning ilmiy izlanishlariga nazar soladigan bo‘lsak, ularning inson resurslarini boshqaruvning biznesga ta’sirini tahlili ko‘rib chiqildi.² Ushbu tadqiqotchilar o‘z ilmiy izlanishlarini olib borishda bir nechta tadqiqot metodlaridan, xususan induksiya va deduksiya, statistik tahlil va prognozlashtirish metodlaridan faol foydalanishgan. Tadqiqotchilar tomonidan olib borilgan izlanishlarning asosiy maqsadi biznes va tadbirkorlikni rivojlantirish mexanizmlarini takomillashtirishda inson resurslarini o‘rni tahlil qilish, shuningdek inson resurslarini boshqarish sohasidagi adabiyotlarni va biznes samaradorligini sinchkovlik bilan va tizimli ravishda o‘rganish edi. Tadqiqotchilar mavzuga oid jami 212ta maqolalar tahlilini amalga oshirishgach, topilmalar inson resurslari boshqaruvi amaliyoti va umumiy biznes samaradorligi o‘rtasida ijobiy bog‘liqlik mavjudligini ta’kidlab o‘tishgan. Shuningdek, korxonada faoliyat olib borayotgan kadrlarning ish malakasini oshirish uchun yiliga o‘rtacha 213 ming dollar kapital safarbar etilishi, kompaniyaning yillik daromadini o‘rtacha 13,8 foizga o‘shirishini aniqlashgan. Bundan tashqari, inson resurslari boshqaruvi strategiyasi xodimlarning farovonligiga, mahsuldorligiga va tashkiliy muhitga ijobiy ta’sir ko‘rsatishi aytib o‘tilgan.

Kichik biznesni rivojlantirishda yana bir tadqiqotchi olim Finkning “Kichik va o‘rta biznesning rivojlantirish yo‘nalishlari” nomli maqolasida o‘rganib chiqilgan xulosalari quyidagicha: “Xorijiy mamlakatlarda kichik va o‘rta biznesni rivojlantirish sohasida inson omilining o‘rni MDH mamlakatlari miqyosida Rossiyada keng qo‘llanilishi ta’kidlab o‘tilgan. Xususan, bugungi kunda eng rivojlangan xorijiy mamlakatlarda korxonalar umumiy sonining taxminan 75-82 foizini asosan ishchi kuchi resursi orqali tashkil qilishini ta’kidlab o‘tgan. Tadqiqotchining izlanishlariga ko‘ra, AQSH mamlakatida kichik biznes sohalarida

² Mihalj Bakator, Nikola Petrović, Sladjana Boric, Nataša Dalić “Impact of human resource management on business performance”, Journal of Engineering Management and Competitiveness 9(1):3-13

ishlaydigan malakali kadrlar qariyb 62 foiz, Yaponiyada 73.6 foiz, Yevropa Ittifoqida esa ushbu ko‘rsatkich 69,7 foizni tashkil qilishini o‘rganib chiqqan.³

Metodologiya

Mamlakatimizda kichik biznesni rivojlantirishda inson resurslari omilining roli haqidagi tadqiqotimizning metodologiyasida biz bir nechta tadqiqot metodlaridan, xususan qiyosiy va solishtirma tahlil, statistik tahlil, induksiya-deduksiya, shuningdek empirik tadqiqot metodlaridan faol foydalanildi. Ushbu turdagi tadqiqot: tadqiqotning asosiy gipotezasini aniqlash, taqqoslash uchun eng optimal, hozirda eng dolzarb mamlakatni tanlash, statistik ma’lumotlarni to‘plash, shuningdek to‘plangan ma’lumotlarni tahlil qilish kabi bosqichlarni o‘z ichiga oladi.

Tahlil va natijalar

Avvalgi boblarda kichik biznesni rivojlantirishda inson omili muhim o‘rin egallashi bir necha bor ta’kidlab o‘tildi. Bu biznes bilan shug‘ullanadigan odamlarning, shu jumladan egasi, xodimlari va manfaatdor tomonlarning ko‘nikmalari, tajribasi va xususiyatlarini anglatadi. Inson omilining kichik biznes rivojiga ta’sir qilish usullari quyidagilardir:

- *Yetakchilik*: Kichik biznesning muvaffaqiyati ko‘pincha egasining yetakchilik qobiliyatiga bog‘liq. Yaxshi rahbar o‘z jamoasini ilhomlantirishi va rag‘batlantirishi, ongli qarorlar qabul qilishi va o‘zgaruvchan sharoitlarga moslashishi mumkin. Shuningdek, ular biznes uchun aniq tasavvurga ega bo‘lishi va uni o‘z jamoasiga samarali etkazishi kerak.

- *Malakali xodimlarni jalb qilish*: Ishga jalb qilingan xodimlar yanada samarali, ijodiy va sodiqdir. Kichik biznes egasi ijobiy mehnat madaniyatini yaratish, o‘sish va rivojlanish uchun imkoniyatlar yaratish, sifatli ishni jarayonini e’tirof etish va mukofotlash va ochiq muloqotni rag‘batlantirish orqali faollikni oshirishi mumkin.

- *Jamoaviy ish*: Kichik biznes ko‘pincha cheklangan resurslarga ega, shuning uchun hamma birgalikda samarali ishlashi juda muhimdir. Yaxshi jamoaviy ish

³ Финк, Т. А. Малый и средний бизнес: зарубежный опыт развития / Т. А. Финк. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2012. — № 4 (39). — С. 177-181. — URL: <https://moluch.ru/archive/39/4640/> (дата обращения: 09.02.2023).

yaxshiroq qaror qabul qilishga, muammolarni hal qilishni yaxshilashga va innovatsiyalarni oshirishga olib kelishi mumkin.

- *Muloqot*: Samarali muloqot mijozlar, etkazib beruvchilar va hamkorlar bilan munosabatlarni o'rnatish uchun juda muhimdir. Bu mojarolarni hal qilish, o'zgarishlarni boshqarish va ijobiy ish muhitini saqlab qolish uchun ham muhimdir.

- *O'rganish va moslashuvchanlik*: Biznes muhiti doimo o'zgarib turadi, shuning uchun kichik biznes egalari va ularning jamoalari umrbod o'rganuvchilar bo'lishlari muhim. Bu ularga yangi texnologiyalar, tendentsiyalar va ilg'or tajribalardan xabardor bo'lishga yordam beradi. Shuningdek, bu ularga bozordagi o'zgarishlarga va mijozlarning ehtiyojlariga moslashishga yordam beradi.

- *Hissiy intellekt*: Hissiy intellekt (EI) o'z his-tuyg'ularingizni, shuningdek, boshqalarni tushunish va boshqarish qobiliyatidir. EI yuqori bo'lgan odamlar munosabatlarni o'rnatish, nizolarni hal qilish va jamoalarni boshqarishda yaxshiroq. Ular stressni engish va bosim ostida qaror qabul qilishda ham yaxshiroq.

- *Xilma-xillik (diversifikatsiya)*: Xilma-xillik kichik biznesga ko'p foyda keltirishi mumkin, jumladan, turli nuqtai nazarlar, g'oyalar va ko'nikmalar. Bu, shuningdek, biznesning kengroq bozorga chiqishiga va kuchli obro'ga ega bo'lishiga yordam beradi. Biroq, xilma-xillikni boshqarish qiyin bo'lishi mumkin, shuning uchun kichik biznes egalari potentsial muammolardan xabardor bo'lishlari va inklyuzivlik va hurmatni rag'batlantirishlari muhimdir.

Rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlardagi kichik va xususiy tadbirkorlik korxonalarining yalpi ichki mahsulotdagi hisyasi va ish bilan bandlikni ta'minlash darajasining o'sib borishi bozor iqtisodiyoti sharoitida kichik biznes va xususiy korxonalarining afzalligi, mamlakat barqarorligini ta'minlashdagi o'rni va ahamiyatini oshib borayotganini ko'rsatadi. Jumladan, jaxon mamlakatlarida aholinnig katta qismi kichik biznes sohasida faoliyat ko'rsatadi. Jumladan, Xitoyda 80%, Yaponiyada 48%, AQShda 50% aholi, O'zbekitonda esa 78 foiz aholi kichik tadbirkorlik sohasida band hisoblanadilar. Jaxon mamlakatlarida kichik tadbirkorlikning iqtisodiyotdagi ulushi ham yuqori darajada, jumladan, Xitoyda 60%, Italiyada 68%, Germaniyada 53%, Koriyada 48%, AQShda 50%, Rossiyada

21% ni, O'zbekistonda esa 56 foizni tashkil qiladi. Xar bir 1000 aholiga tug'ri keladigan tadbirkorlik sub'ektlari Yevropa ittifoqida 57 birlikni, AQShda 90 birlikni, Rossiyada 27.2 birlikni, O'zbekistonda esa 22 birlikni tashkil qiladi. Statistik ko'rsatkichlariga ko'ra rivojlangan, iqtisodiy barqaror mamlakatlarda kichik biznes va xususiy korxonalarining yalpi ichki mahsulotdagi ulushining mamlakatlar o'rtasidagi farqi 5-10 foizni tashkil qilib, O'zbekistonda esa ushbu ko'rsatkich 15-17 foiz farq qilishini ko'rishimiz mumkin. Respublikada hamda viloyatlar bo'yicha kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sub'ektlari yalpi ichki mahsulotdagi ulushlarining tebranish doirasi past emas.

Inson resurslari (HR) har qanday tashkilotning eng qimmatli aktivi - uning xodimlarini boshqarish orqali iqtisodiyotda muhim o'rin egallaydi. HR iste'dodlarni jalb qilish, rivojlantirish va saqlab qolish uchun mas'uldir, bu esa biznesning umumiy muvaffaqiyati va unumdorligiga hissa qo'shadi. HR iqtisodiyotga ta'sir qilish usullaridan ba'zilari:

-Iste'dodli kadrlarni qo'lga kiritish va ushlab turish: HR mutaxassislari tashkilotdagi ochiq lavozimlar uchun malakali kadrlarni topish va ishga yollash uchun mas'uldirlar. Ular iste'dodlarni jalb qilish uchun turli strategiyalardan foydalanadilar, masalan, ish o'rinlari, ishga yollash tadbirlari va ijtimoiy tarmoqlar. Xodimlar ishga qabul qilingandan so'ng, HR ularning o'z ishlarini samarali bajarishlari uchun zarur resurslar va treninglarga ega bo'lishini ta'minlaydi. Tashkilotlar yuqori iste'dodlarni topib, ularni saqlab qolish orqali o'z mahsuldorligini va bozorda raqobatbardoshligini oshirishi mumkin, bu esa iqtisodiy o'sishni ta'minlaydi.

-Xodimlarni rivojlantirish va o'qitish: HR bo'limlari ularning malakasi va bilimlarini oshirish uchun xodimlarni rivojlantirish va o'qitish dasturlariga sarmoya kiritadi. Ushbu investitsiya nafaqat individual xodimlarga, balki butun tashkilotga ham foyda keltiradi. Xodimlar yaxshi o'qitilgan va zarur ko'nikmalar bilan jihozlangan bo'lsa, ular o'z ishlarini yanada samarali va samarali bajarishlari mumkin, bu esa samaradorlik va rentabellikning oshishiga olib keladi. Bundan

tashqari, xodimlarni rivojlantirish va o'qitish dasturlari iqtisodiy o'sishni rag'batlantiradigan innovatsiyalar va yangi g'oyalarga olib kelishi mumkin.

- *Kompensatsiya va imtiyozlar*: HR mutaxassislari xodimlar uchun kompensatsiya va imtiyozlar paketlarini aniqlash uchun mas'uldirlar. Ular iste'dodlarni jalb qilish va saqlab qolish uchun ushbu paketlar raqobatbardosh va adolatli bo'lishini ta'minlashi kerak. Raqobatbardosh kompensatsiya va imtiyozlar paketlarini taklif qilish orqali tashkilotlar yuqori iste'dodlarni jalb qilishi mumkin, bu esa bozorda mahsuldorlik va raqobatbardoshlikni oshirishga olib kelishi mumkin. Bundan tashqari, agar xodimlar adolatli maosh olsa va sifatli imtiyozlarga ega bo'lsa, ular o'z ishlaridan qoniqish hosil qiladi va iqtisodiyotga ijobiy ta'sir ko'rsatadigan moliyaviy stressni boshdan kechirish ehtimoli kamroq.

- *Turli xillik va inklyuziya*: HR bo'limlari ish joyidagi xilma-xillik va inklyuziyani rag'batlantirishda muhim rol o'ynaydi. Ular barcha xodimlarga adolatli munosabatda bo'lishini va rivojlanish uchun teng imkoniyatlarga ega bo'lishini ta'minlash uchun siyosat va dasturlarni ishlab chiqadilar. Xilma-xillik va inklyuzivlik ish joyida ijodkorlik, innovatsiyalar va samaradorlikni oshirishga olib kelishi mumkin, bu esa iqtisodiy o'sishni ta'minlaydi. Bundan tashqari, tashkilotlar xilma-xillik va inklyuzivlikni birinchi o'ringa qo'yganda, ular uzoq muddatda iqtisodiyotga ijobiy ta'sir ko'rsatadigan adolatli jamiyatni yaratishi mumkin.

- *Xodimlarni jalb qilish va farovonlik*: HR bo'limlari xodimlarning ish joyiga jalb qilinishi va farovonligini oshirish uchun javobgardir. Ular xodimlarning o'z ishlaridan qoniqishlarini va sog'lom ish va hayot muvozanatiga ega bo'lishlarini ta'minlash uchun dasturlar va siyosatlarni ishlab chiqadilar. Xodimlar ishga jalb qilinganda va ish beruvchilar tomonidan qo'llab-quvvatlanayotganini his qilsalar, ular samarali va innovatsion bo'lish ehtimoli ko'proq bo'ladi, bu esa iqtisodiy o'sishni ta'minlaydi. Bundan tashqari, agar xodimlar baxtli va sog'lom bo'lsa, ular stress yoki charchash ehtimoli kamroq bo'ladi, bu esa sog'liqni saqlash xarajatlarini kamaytirish orqali iqtisodiyotga ijobiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

- *Muvofiqlik*: kadrlar bo'limi tashkilotlarning mehnat qonunlari va qoidalariga rioya qilishlarini ta'minlaydi. Ular xodimlarga adolatli munosabatda bo'lishini va

tashkilot barcha tegishli qonun va qoidalarga muvofiqligini ta'minlash uchun siyosat va tartiblarni ishlab chiqadi. Mehnat qonunlari va qoidalariga rioya qilish ishchi kuchining barqarorligini ta'minlaydi, bu esa aylanma va ishsizlik darajasini pasaytirish orqali iqtisodiyotga ijobiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Umuman olganda HR iqtisodiyotda muhim rol o'ynaydi, iste'dodlarni egallash va saqlab qolish, xodimlarni rivojlantirish va o'qitish, tovon va imtiyozlar, xilma-xillik va inklyuzivlik, xodimlarni jalb qilish va farovonlik, shuningdek, mehnat qonunlari va qoidalariga rioya qilishni boshqarish. Ushbu sohalarga ustuvor ahamiyat berish orqali HR mutaxassislari iqtisodiy o'sishni rag'batlantiradigan samaradorlik, raqobatbardoshlik, innovatsiyalar, tenglik, barqarorlik va ish joyidagi salomatlikni oshirishga hissa qo'shishi mumkin.

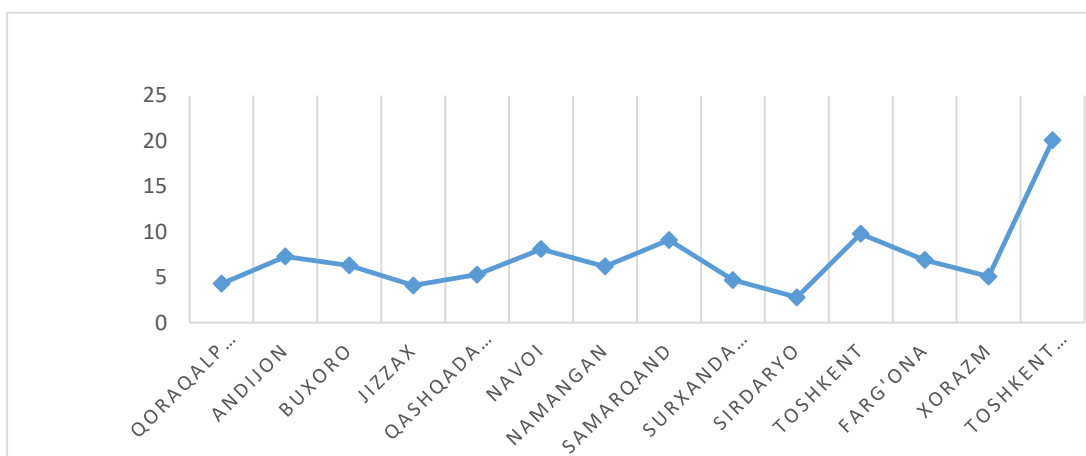
Kadrlar bo'yicha mas'uliyat va bilimlarning keng doirasi sifatida korxonanaing HR(humans resource) bo'limini ham alohida ta'kidlab o'tishimiz lozim. HR har bir mamlakatda eng ko'p tanlangan mutaxassislik sohasi bo'lganiga qaramay, ba'zi bir farqlar mavjudligini ko'rishimiz mumkin. Ta'kidlash joizki, AQSh (68%) va Avstraliya (68%) respondentlarning eng yuqori foiziga ega bo'lib, inson resurslari o'zlarining kichik biznesdagi o'rnini aniq aks ettirishgan. Singapur (59%) va Malayziya (59%) da respondentlarning yuqori foiziga ega bo'lib, ularning diqqat markazlari kadrlar bilan bog'liqligini ko'rsatmoqda. Respondentlar global o'rtacha ko'rsatkichdan bir oz pastroq Meksika (27%), Hindiston (28%), Braziliya (31%) va Saudiya Arabistoni Qirolligi (33%) bu inson omilini kasb-hunar yo'nalishini tanlab olish ehtimoli kamroq bo'lgan.⁴

O'zbekiston Respublikasining kichik biznes va tadbirkorlik sub'ektlari

2022-yilning yanvar-dekabr oylarida yana 102,7 mingta yangi kichik korxonalar va mikrofirmalar (dehqon va fermer xo'jaliklarisiz) tashkil etildi va bu 2021 yilning shu davriga nisbatan 2,1 barobar ko'p ekanligini ta'kidlab o'tishimiz zarur. Kichik korxonalar va mikrofirmalar savdo sohasida 42450ta, sanoat sohasida 21521 ta, qurilishda 9310 ta, qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligida 8216 ta, turar joy va oziq-ovqat xizmatlarida 7948 ta, transport va boshqa sohalarda 3112 ta kichik korxonalar

⁴Jahon banki ma'lumotlari, 26 fevral 2021

mavjud. Statistik ma'lumotlarga asoslangan holda, hududiy sharoitda yangi tashkil etilgan kichik korxonalar va mikrofirmalar soni bo'yicha eng katta ko'rsatkich Toshkent shahrida 23301 ta, Toshkent viloyatida 10305ta, Samarqand viloyatida 8675tani tashkil qilishini ko'rishimiz mumkin. Navoiy viloyatida bu ko'rsatkich 7929 birlikni, Farg'ona viloyatida 7309ta, Andijon viloyatida 6928 birlikni tashkil etdi. Sirdaryo viloyatida bu ko'rsatkich past darajada – 3847 birlikni tashkil etdi.

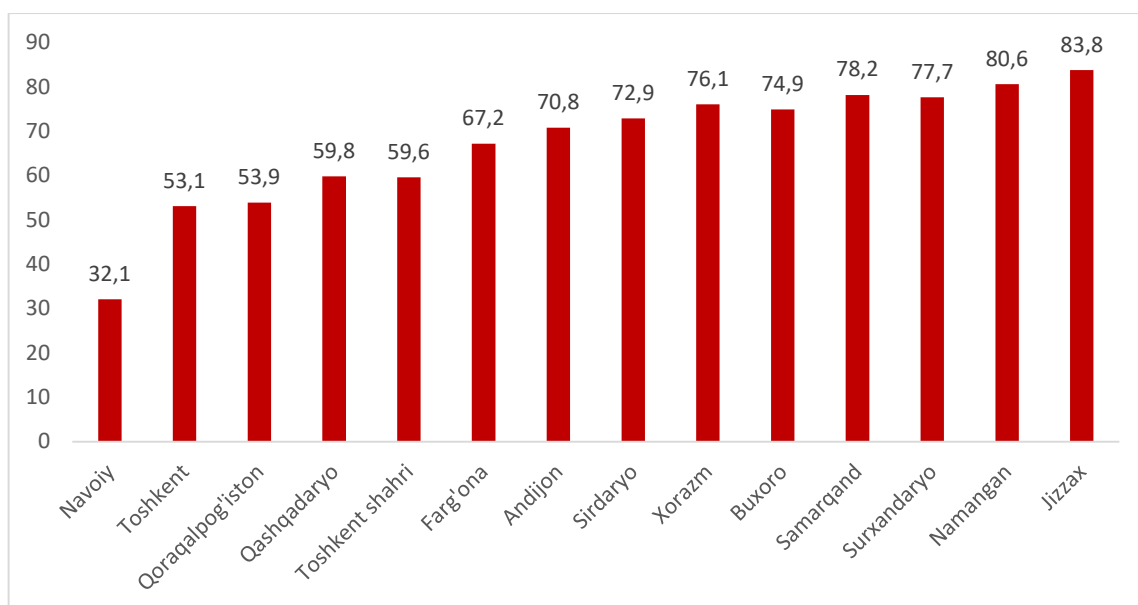


Kichik korxonalarning umumiy sonining hududlar kesimidagi ulushi⁵

Olib borilgan statistik tahlil natijalari shuni ko'rsatadiki, hududlar kesimida yangi tashkil etilgan kichik biznes va korxonalarning umumiy sonida eng yuqori ulush Toshkent shahriga to'g'ri keladi va bu 22,1%ni tashkil qiladi. Xususan, Toshkent viloyatida 11,7%, Samarqand viloyatida 10,5%, Navoiy viloyatida 9,7% tashkil etadi. Shuningdek, Farg'ona viloyati 8,7%, Andijon viloyati 8,5%, Buxoro viloyati 6,5%, Namangan viloyati 6,7%, Qashqadaryo 5,9%, va eng past o'rinni Sirdaryo 3,4% ni tashkil etishini ko'rishimiz mumkin.

⁵ Doing Business in Uzbekistan. Deloitte Uzbekistan 2019.

https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/kz/Documents/uzbekistan/brochures_2020/Doing%20Business%20in%20Uzbekistan_2020.pdf



2022 yil yanvar -dekabr oylarida kichik biznesning YaIM dagi ulushi.

Yuqorida keltirilgan grafikda 2022 yilda yanvar-dekabr oylarida kichik biznesning yalpi hududiy maxsulotdagi umumiy ulushi keltirib o'tilgan. Tahlil natijasiga ko'ra, YaIMdagi eng yuqori ulushni Jizzax viloyati 84,7%, Namangan 82,3% va Samarqand 81,3% natija bilan egallab turibdi. Navoiy viloyati 37,3%, Toshkent 57,2% hamda Qoraqalpog'iston 56,1% natija bilan past natijalarni ko'rsatmoqda. 2022 yil yanvar-dekabr oylari holatiga ko'ra kichik biznesning tarmoqlardagi ulushi. Sanoat mahsuloti 121,102,3 mlrd so'mni (umumiy sanoat mahsulotining 36,1 foizini) tashkil etdi. 2021 yilning yanvar-dekabr oylariga nisbatan 93,132,3 mlrd so'm (respublikada o'zlashtirilgan investitsiyalar umumiy hajmining 51,3 foizi) yoki 171,7 foizga investitsiyalar o'zlashtirildi. 54,124,6 mlrd so'mlik (qurilish ishlari umumiy hajmining 81,4 foizi) yoki 2020 yilning yanvar-dekabriga nisbatan 127,3% qurilish ishlari bajarildi. Huddi shu vaqt oralig'ida 103,121,1 mlrd so'mlik (xizmatlar umumiy hajmining 57,3 foizi) yoki 107,1 foizni xizmatlar ko'rsatildi. Chakana tovar aylanmasining 79,1 foizni, ya'ni 141,257,1 milliard so'mni tashkil etdi (o'sish sur'ati 102,9 foizga o'sdi).

Xulosa

Mamlakatimizda ishlab chiqarish va sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirishda inson kapitali hal qiluvchi o'rin tutadi. Inson kapitali deganda shaxslarning ishchi kuchiga olib keladigan bilim, ko'nikma, tajriba va

qobiliyatlari tushuniladi. Ishlab chiqarish va sanoat korxonalari sharoitida inson kapitali innovatsiyalar, samaradorlik va umumiy samaradorlikni ta'minlash uchun muhim ahamiyatga ega.

Xulosa qilib aytganda, inson kapitali ishlab chiqarish va sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirishning hal qiluvchi omilidir. Tashkilotlar o'z ishchi kuchining bilim va ko'nikmalariga sarmoya kiritib, innovatsiyalarni, samaradorlikni, sifatni, moslashuvchanlikni rivojlantirishi va pirovardida barqaror o'sishga erishishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yhati

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi. 24.01.2020. <http://www.press-service.uz>
2. Sh. Mirziyoyev "Yangi O'zbekiston strategiyasi". Toshkent – "O'zbekiston" nashriyoti.
3. 2023-yilgacha raqamli iqtisodiyot strategiyasi.
4. Michael Armstrong. Armstrong's handbook of human resource management 13th Edition. 2017y, 440p. 5. Flynn, J., Dance, S. and Schaefer, D., 2017. Industry 4.0 and its Potential Impact on Employment Demographics in the UK. Advances in Transdisciplinary Engineering, pp.239-44.
5. N. Dhanbat., Z. Buthelezi., M. Joe. Industry 4.0: The role of human resource professionals. May 2020SA Journal of Human Resource Management 18:1-11.
6. F. Hecklau., M. Galeitzke., S. Bourgeois., H. Kohl. Holistic Approach for Human Resource Management in Industry 4.0.
7. Март С, Шмидт Г. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. М., 2009.-с. 66.
8. Jahon Banki ma'lumotlari.
9. "Qishloq xo'jaligi sohasida davlat boshqaruvi tizimini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Prezident Farmoni. 2019-yil 17- aprel.
10. "Informal Working Group on Micro, Small and Medium-sized Enterprises" Word trade organization, 2022.
11. Kelly Main and Cassie Bottorff, "Small Business Statistics Of 2024".

Doing Business in Uzbekistan. Deloitte Uzbekistan 2019.

https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/kz/Documents/uzbekistan/brochures_2020/Doing%20Business%20in%20Uzbekistan_2020.pdf

Small and medium business”, Journal of BUREAU OF NATIONAL STATISTICS, 14.07.2022