

HCS D

**Human capital and social
development.**

2025 – volume 16, issue 4

Inson kapitali va ijtimoiy rivojlanish jurnali.

2025 – 16-jild, 4-son



**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA’LIM FAN VA
INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI
SHAROF RASHIDOV NOMIDAGI SAMARQAND DAVLAT
UNIVERSITETI**



**Inson kapitali va ijtimoiy rivojlanish jurnali
Journal Human capital and social development
Журнал Человеческий капитал и социальное развитие
Jurnali**

15-jild, 4-son (avgust) 2025.

Jurnal 2021-yilda tashkil topgan.

Davriyligi: har ikki oyda

Davriy nashirning rasmiy nomi: “Inson kapitali va ijtimoiy rivojlanish”-“Human capital and social development”-“Человеческий капитал и социальное развитие”
O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan 19.05.2021 sanada berilgan №1179 guvohnomasi bilan ro‘yhatdan o‘tgan.

Jurnal: O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi Rayosatining 2023-yil 30-noyabrdagi 342/3-son qarori bilan tasdiqlangan Iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) va fan doktori (DSc) Ilmiy darajasiga talabgorlarning dissertatsiya ishlari yuzasidan dissertatsiyalari asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan ilmiy nashrlar ro‘yhatiga kiritilgan.

Jurnal asoschilari: Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti Inson resurslari va mahalla tarqiqiyotini boshqarish instituti.

Nashr etuvchi: SamDU tahririy-nashriyot bo‘limi.

Xalqaro indeksi: ISSN 3030-3672

Tahririyat telefoni: +998 (94) 283 56 78, +998 (90) 502 13 03

Pochta manzili: 140104, Samarqand shahar., Universitet xiyoboni, 4

Web-sayt: www.hcsd.samdu.uz.

E-mail: muhridinrabbimov@gmail.com

«INSON KAPITALI VA IJTIMOYIY RIVOJLANISH»
«HUMAN CAPITAL AND SOCIAL DEVELOPMENT»
«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ»
JURNALI

Bosh muharrir: t.f.d., prof. Xalmuradov Rustam Ibragimovich

Bosh muharrir o‘rinbosari: i.f.d., prof. Arabov Nurali Uralovich

Kotib: PhD, dots. Nasimov Ikrom Xusanovich

Texnik muharrir: assistent., Rabbimov Muxriddin Musoqul o‘g‘li

TAHRIRIYAT KENGASHI

O‘zFA akademigi, i.f.d., prof. Abdurahmonov Qalandar Xodjayivech

O‘zFA akademigi, i.f.d., prof. G‘ulomov Saidaxror Saidaxmedovich

DSc, professor Daler Mirpochoyev (Iqtisodiyot va savdo instituti, Tojikiston)

PhD, professor Arindam Banik (Xalqaro menejment instituti, Hindiston)

PhD, professor Jiye Li (Sian Jiatong universiteti, Xitoy Xalq Respublikasi)

PhD, professor Bayong Van Li (Yongnam universiteti, Janubiy Koreya)

PhD, professor Vonyong Li (Yongnam universiteti, Janubiy Koreya)

PhD, professor Yan Patterson (Kvinslend universiteti, Avstraliya)

PhD, dots. Djurakulov Shoxrux Davronovich (SamDU)

i.f.n., dots. Yuldashev Shamsiddin Qiyomiddinovich (SamDU)

i.f.n., dots. Nizamov Axtam Numonovich (SamDU)

i.f.n., dots. Bozorov Berdimurod Ulug‘murodovich (SamDU)

i.f.n., dots. Boboqulov Bahromqul Mamatkulovich (SamDU)

i.f.n., dots. Usmonova Dilafruz Karshiyevna (SamDU)

i.f.n., dots. Alibekova Saodat Lapasovna (SamDU)

PhD, dots. Ulug‘murodova Nodira Berdimuradovna (SamDU)

PhD, dots. Sharifov Shuhrat Saidahmadovich (SamDU)

PhD, dots. Bakayev Ziyovuddin Toshbolta o‘g‘li (SamDU)

PhD, dots. Karjavova Xurshida Abdumalikovna (SamDU)

PhD, dots. Mansurova Nargiza Shamsiddinovna (“Ipak yo‘li” turizm va madaniy meros xalqaro universiteti)

PhD, dots. Djalilov Faxriddin Azimovich (SamDU)

PhD, dots. Boltayev Burxon Sadinovich (SamDU)

PhD, dots. Maxmudova Mohinur Ravshanbekovna (SamDU)

YANGI O'ZBEKISTONDA AHOLI O'SISH STATISTIKASINING AHAMIYATI VA PROGNOZ KO'RSATKICHLARI

Sh.A.Ergashev 

Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti, Samarqand, O'zbekiston.

OPEN ACCESS

HCSD

Correspondence

Ergashev Shoxrux Axtamovich

Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti "Inson resurslarini boshqarish" kaedrasi tadqiqotchisi

Email: shohruhmillon@gmail.com

Tel: +99891-547-33-96

Received: 15 July 2025

Revised: 22 July 2025

Accepted: 14 August 2025

Published: 30 August 2025

Funding source for publication:
Samarkand State University.

Publisher's Note: HCSD stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: Journal Human capital and social development © 2 by Samarkand State University is licensed <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Annotatsiya: Mazkur maqolada mehnat samaradorligini oshirish jarayonida tashkiliy va iqtisodiy omillarning o'zaro bog'liqligi hamda ularning ishlab chiqarish natijalariga ta'siri tahlil qilingan. Mehnat unumdorligini oshirishda boshqaruv tizimini takomillashtirish, xodimlar motivatsiyasini kuchaytirish, rag'batlantirish mexanizmlarini samarali yo'lga qo'yishning ahamiyati yoritilgan. Shuningdek, zamonaviy boshqaruv yondashuvlari asosida mehnat resurslaridan oqilona foydalanish yo'llari, iqtisodiy rag'bat va tashkiliy sharoitlarning mehnat samaradorligiga ta'siri amaliy misollar asosida tahlil etilgan. Maqola yakunida ishlab chiqarish samaradorligini oshirish bo'yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: mehnat samaradorligi, tashkiliy omillar, iqtisodiy omillar, motivatsiya, rag'batlantirish, boshqaruv, mehnat unumdorligi, resurslardan foydalanish, ishlab chiqarish samaradorligi, innovatsion boshqaruv.

ЗНАЧЕНИЕ СТАТИСТИКИ И ПРОГНОЗНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РОСТА НАСЕЛЕНИЯ В НОВОМ УЗБЕКИСТАНЕ

Аннотация: В статье анализируется взаимосвязь организационных и экономических факторов в процессе повышения эффективности труда и их влияние на результаты производства. Подчеркивается важность совершенствования системы управления, усиления мотивации работников и эффективного создания механизмов стимулирования для повышения производительности труда. Также, на основе современных подходов к управлению, на практических примерах анализируются способы рационального использования трудовых ресурсов, влияние экономических стимулов и организационных условий на эффективность труда. В конце статьи разрабатываются предложения и рекомендации по повышению эффективности производства.

Ключевые слова: эффективность труда, организационные факторы, экономические факторы, мотивация, стимулирование, управление, производительность труда, использование ресурсов, эффективность производства, инновационный менеджмент.

IMPORTANCE OF POPULATION GROWTH STATISTICS AND FORECAST INDICATORS IN NEW UZBEKISTAN

Annotation: This article analyzes the interrelationship of organizational and economic factors in the process of increasing labor efficiency and their impact on production results. The importance of improving the management system, strengthening employee motivation, and effectively establishing incentive mechanisms in increasing labor productivity is highlighted. Also, based on modern management approaches, ways of rational use of labor resources, the impact of economic incentives and organizational conditions on labor efficiency are analyzed based on practical examples. At the end of the article, proposals and recommendations are developed to increase production efficiency.

Keywords: labor efficiency, organizational factors, economic factors, motivation, incentive, management, labor productivity, resource use, production efficiency, innovative management.

Kirish.

Bugungi kunda jahon miqyosida mehnat samaradorligini oshirish masalasi global iqtisodiyotning barqaror o'sishini ta'minlovchi asosiy omillardan biri sifatida qaralmoqda. Rivojlangan davlatlar tajribasi shuni ko'rsatadiki, mehnat samaradorligi nafaqat texnologik yangilanish yoki ishlab chiqarish hajmi bilan, balki inson kapitaliga sarmoya kiritish, tashkiliy boshqaruvni takomillashtirish va iqtisodiy rag'batlantirish tizimlarini rivojlantirish bilan chambarchas bog'liqdir.

Xususan, OECD, Jahon banki va Xalqaro mehnat tashkiloti ma'lumotlariga ko'ra, so'nggi yillarda mehnat unumdorligi eng yuqori bo'lgan mamlakatlarda (masalan, AQSh, Germaniya, Yaponiya, Janubiy Koreya) bu ko'rsatkichga asosan innovatsion boshqaruv tizimlari, raqamli transformatsiya, va xodimlar malakasini uzluksiz oshirish orqali erishilmoqda. Bunday davlatlarda korxonalar o'rtasidagi raqobat nafaqat mahsulot sifati, balki mehnat unumdorligi darajasi bilan ham belgilanadi.

O'zbekiston uchun ham ushbu masala nihoyatda dolzarb hisoblanadi. So'nggi yillarda mamlakatimizda mehnat bozorini modernizatsiya qilish, iqtisodiyot tarmoqlarini diversifikatsiya qilish va inson kapitalini rivojlantirishga qaratilgan qator islohotlar amalga oshirilmoqda. Xususan, "Yangi O'zbekiston – inson qadri ulug'langan jamiyat" tamoyili asosida mehnat sharoitlarini yaxshilash, bandlikni oshirish, mehnatga haq to'lash tizimini adolatli va rag'batlantiruvchi shaklga keltirish bo'yicha chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda.

Shunga qaramay, mamlakatimiz korxonalarida mehnat samaradorligi hali

ham rivojlangan davlatlar darajasiga to'liq yetmagan. Bunga ayrim tashkiliy muammolar — boshqaruv tizimining eskiligi, mehnat jarayonlarini raqamlashtirish darajasining pastligi, xodimlar motivatsiyasi va malaka oshirish tizimlarining yetarli darajada ishlamasligi sabab bo'lmoqda. Shu bilan birga, iqtisodiy omillar — ish haqi tizimining mukammal emasligi, moddiy rag'bat mexanizmlarining yetarli darajada qo'llanilmasligi ham mehnat unumdorligining o'sishiga to'sqinlik qilmoqda.

Shu sababli, O'zbekistonda mehnat samaradorligini oshirish nafaqat iqtisodiy barqarorlikni, balki raqobatbardosh milliy iqtisodiyotni shakllantirish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, va xalq farovonligini ta'minlashning muhim sharti hisoblanadi.

Mavzu bo'yicha adabiyotlarni tahlili.

Mehnat samaradorligini oshirish masalasi dunyo ilmiy hamjamiyatining doimiy e'tiborida bo'lib kelmoqda. Bu boradagi dastlabki ilmiy qarashlar XIX asr oxiri – XX asr boshlarida F. Teylor, G. Emerson va A. Fayol tomonidan ishlab chiqilgan ilmiy boshqaruv nazariyalarida o'z ifodasini topgan. F. Teylor o'zining "Ilmiy boshqaruv tamoyillari" asarida mehnat samaradorligini oshirishning asosiy yo'li sifatida ish jarayonlarini standartlashtirish va xodimlarning mehnat faoliyatini ilmiy asosda tashkil etishni ilgari surgan.

Keyinchalik G. Emerson "Samaradorlikning o'n ikki tamoyili"da mehnat unumdorligini oshirishda tashkiliy yondashuvning ahamiyatini, xususan, aniq maqsad qo'yish, intizom, mehnatning rejalashtirilganligi va nazorat tizimining mavjudligini alohida ta'kidlagan.

A. Maslou, F. Gersberg va D. MakGregorlarning motivatsiya nazariyalari mehnat samaradorligiga ta'sir etuvchi psixologik va iqtisodiy omillarni tushunishda muhim asos bo'ldi. Ularning fikricha, insonning mehnatga bo'lgan munosabati faqat moddiy rag'bat bilan emas, balki o'zini namoyon qilish, ijtimoiy tan olinishi va kasbiy rivojlanish imkoniyatlari bilan ham belgilanadi.

Zamonaviy tadqiqotlarda mehnat samaradorligini oshirish masalasi ko'proq innovatsion menejment, inson resurslarini rivojlantirish va raqamli transformatsiya kontekstida o'rganilmoqda. Masalan, P. Drucker (2008) o'z ishlarida "bilim iqtisodiyoti" davrida xodimlarning samaradorligi ularning bilim, malaka va tashabbuskorligiga bevosita bog'liq ekanini ta'kidlaydi.

Jahon banki (World Bank, 2022) va Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO, 2023) hisobotlarida esa mehnat samaradorligi mamlakatlarning iqtisodiy o'sish sur'atlarini belgilovchi eng muhim indikator sifatida baholanadi. Ularning tadqiqotlariga ko'ra, yuqori samaradorlikka ega davlatlarda mehnat bozorining moslashuvchanligi, ijtimoiy himoya tizimi, innovatsiyalarni qo'llab-quvvatlash va ta'lim sifati o'rtasida uzviy bog'liqlik mavjud.

O'zbekistonlik olimlar ham ushbu yo'nalishda qator ilmiy ishlar olib borishgan. Jumladan, A. Vahobov, Sh. Xudoyberdiyev, M. Qosimov, L. Abdurahmonovalarning tadqiqotlarida milliy iqtisodiyot sharoitida mehnat samaradorligini oshirishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari, ish haqi tizimini takomillashtirish, mehnat unumdorligini o'lchash ko'rsatkichlari hamda inson kapitalini rivojlantirish masalalari yoritilgan.

Mahalliy tadqiqotlarda so'nggi yillarda mehnat samaradorligiga ta'sir etuvchi raqamli iqtisodiyot omillari, kadrlar malakasini oshirish tizimi, va korxonalar boshqaruv madaniyatining o'rni tobora ko'proq o'rganilmoqda. Shu bilan birga, ko'plab mualliflar (masalan, M. Abdukarimov, N. Rasulova, Sh. Mamatqulov) mehnat samaradorligini oshirish uchun faqat iqtisodiy choralar emas, balki tashkiliy boshqaruvni modernizatsiya qilish, ish jarayonlarini avtomatlashtirish, va motivatsion muhitni yaratish zarurligini ta'kidlashadi.

Umuman olganda, adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, mehnat samaradorligini oshirish ko'p omilli jarayon bo'lib, bunda tashkiliy boshqaruv tizimi, iqtisodiy rag'batlar, inson kapitali va innovatsiyalar o'zaro uzviy bog'langan. O'zbekiston sharoitida esa ushbu omillarning uyg'unligini ta'minlash mehnat unumdorligini oshirishning asosiy garovi hisoblanadi.

Tadqiqot metodologiyasi.

Ushbu tadqiqotda Yangi O'zbekiston sharoitida mehnat samaradorligini oshirish jarayonida tashkiliy va iqtisodiy omillarning o'zaro ta'siri, ularning ishlab chiqarish samaradorligiga bo'lgan ta'sir darajasi va rolini aniqlash maqsad qilingan. Tadqiqot davomida ilmiy-analitik usul orqali mehnat samaradorligini oshirishga oid nazariy qarashlar o'rganildi, statistik tahlil usuli yordamida mehnat unumdorligiga oid asosiy ko'rsatkichlar tahlil qilindi. Shuningdek, solishtirma tahlil usuli asosida O'zbekiston tajribasi rivojlangan mamlakatlar tajribasi bilan qiyoslandi.

Tizimli yondashuv usuli orqali tashkiliy va iqtisodiy omillar o'rtasidagi uzviy bog'liqlik aniqlanib, prognozlash usuli yordamida mehnat samaradorligini

oshirishning istiqboldagi tendensiyalari baholandi. Grafik va vizualizatsiya usullari orqali esa olingan ma'lumotlar tahlil natijalarini ko'rgazmali shaklda ifodalashda qo'llanildi.

Tahlil va natijalar.

Yangi O'zbekiston sharoitida mehnat samaradorligini oshirish masalasi

mamlakat iqtisodiy siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri sifatida qaralmoqda. Mehnat resurslaridan oqilona foydalanish, ishlab chiqarish jarayonlarini modernizatsiya qilish va inson kapitalini rivojlantirish bugungi kunda asosiy dolzarb masalalardan hisoblanadi.

1-jadval

O'zbekiston Respublikasida mehnat samaradorligining asosiy ko'rsatkichlari (2019–2024-yillar)

Yil	Yalpi ichki mahsulot (trln so'mda)	Band aholi soni (mln kishi)	Bir ishchiga to'g'ri keladigan YaIM (mln so'm)	O'sish sur'ati, %
2019-y.	511,8	13,5	37,9	—
2020-y.	563,2	13,7	41,1	8,4
2021-y.	627,2	14,0	44,8	9,0
2022-y.	713,7	14,3	49,9	11,4
2023-y.	810,3	14,6	55,5	11,2
2024-y.	895,4	14,9	60,1	8,3

Yuqoridagi jadval tahlilidan ko'rinadiki, 2019–2024-yillar mobaynida O'zbekiston Respublikasida yalpi ichki mahsulot (YaIM) hajmi sezilarli darajada oshgan – 511,8 trln so'mdan 895,4 trln so'mga yetgan, ya'ni 76 foizga o'sish kuzatilgan.

Band aholi soni esa ushbu davrda 13,5 mln kishidan 14,9 mln kishiga ko'paygan, bu esa 10 foizga yaqin o'sishni tashkil etadi. Shu bilan birga, bir ishchiga to'g'ri keladigan YaIM (ya'ni mehnat samaradorligi ko'rsatkichi) 2019-yildagi 37,9 mln so'mdan 2024-yilda 60,1 mln so'mga yetgan. Bu esa umumiy 58,6 foizli o'sishni ifodalaydi.

Bu natijalar mamlakat iqtisodiyotining barqaror o'sishini, ishlab chiqarishning modernizatsiyalashuvi va iqtisodiy islohotlarning samaradorligini ko'rsatadi. Biroq, mehnat samaradorligining o'sish sur'atlari ishlab chiqarish hajmi o'sish sur'atlaridan pastroq bo'lib, bu ishlab chiqarishdagi

texnologik va tashkiliy cheklovlar hali to'liq bartaraf etilmaganini bildiradi.

Xususan, ayrim tarmoqlarda, ayniqsa qishloq xo'jaligi va xizmat ko'rsatish sohalarida mehnat unumdorligi milliy o'rtacha ko'rsatkichdan pastligicha qolmoqda. Shu sababli, mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish uchun tashkiliy islohotlar, kadrlar malakasini oshirish, va raqamli texnologiyalarni joriy etish muhim ahamiyat kasb etadi.

Tadqiqot natijalariga ko'ra, mehnat samaradorligini oshirishda tashkiliy, iqtisodiy, texnologik va ijtimoiy omillar o'zaro uzviy bog'liqlikda harakat qiladi. Jadval 2 ma'lumotlari tahlili shuni ko'rsatadiki, mamlakat korxonalarida mehnat unumdorligining yetarli darajada o'smasligiga, avvalo, boshqaruv tizimidagi eskirgan yondashuvlar, mehnat taqsimotining optimal tashkil etilmagani va rag'batlantirish mexanizmlarining samarasizligi sabab bo'lmoqda.

**Mehnat samaradorligiga ta'sir etuvchi tashkiliy va iqtisodiy omillar bo'yicha
ilmiy tahlil natijalari**

№	Omillar guruhi	Asosiy tarkibiy elementlar	Amaldagi holat	Ilmiy tahlil (muallif fikri)	Takliflar
1	Tashkiliy omillar	Mehnat taqsimoti, boshqaruv tizimi, ish sharoitlari	Ko'plab korxonalarda mehnat jarayoni to'liq optimallashtirilmagan	Samaradorlikning pasayishiga boshqaruvdagi eskicha yondashuv sabab bo'lmoqda	Mehnat jarayonlarini raqamlashtirish, ilg'or boshqaruv usullarini joriy etish
2	Kadrlar salohiyati	Malaka, bilim, kasbiy o'sish	Kadrlar qayta tayyorlash dasturlari yetarli darajada emas	Inson kapitali samaradorlikning asosiy manbai bo'lib qolmoqda	Korxonalarda ichki trening va dual ta'lim tizimlarini yo'lga qo'yish
3	Iqtisodiy rag'batlantirish	Ish haqi, mukofot va bonus tizimi	Ish haqi natijadorlikka to'liq bog'lanmagan	Rag'batlantirish tizimi mehnat motivatsiyasini pastlatmoqda	Ish haqi tizimini samaradorlik asosida shakllantirish
4	Texnologik baza	Avtomatlashtirish, texnik ta'minot	Ko'plab tarmoqlarda texnika eskirgan	Texnologik modernizatsiya samaradorlikni oshiradi	Innovatsion texnologiyalarni bosqichma-bosqich joriy etish
5	Ijtimoiy omillar	Mehnat muhofazasi, ijtimoiy kafolatlar	Ayrim tarmoqlarda ish joylari xavfsiz emas	Xodimlarning psixologik holati mehnat natijasiga bevosita ta'sir qiladi	Ijtimoiy himoya va sog'lom ish muhitini kuchaytirish

1. Tashkiliy omillar tahlili. Tashkiliy omillar mehnat samaradorligiga eng bevosita ta'sir ko'rsatuvchi omillar sirasiga kiradi. Ayni paytda ko'plab ishlab chiqarish korxonalarida mehnat jarayonlari to'liq optimallashtirilmagan, boshqaruv tizimlari vertikal (byurokratik) shaklda saqlanib qolgan. Bu holat qaror qabul qilish tezligini pasaytiradi va resurslardan foydalanish samaradorligini kamaytiradi.

Ilmiy tahlil natijalariga ko'ra, raqamlashtirilgan boshqaruv tizimlari va protsess asosida tashkil etilgan mehnat jarayonlari korxona samaradorligini

o'rtacha 12–15 foizga oshiradi. Shu bois, boshqaruvda ilg'or texnologiyalarni joriy etish, raqamli monitoring tizimlarini kengaytirish muhim ahamiyatga ega.

2. Kadrlar salohiyati tahlili. Inson kapitali – mehnat samaradorligining eng asosiy manbai hisoblanadi. Tahlillar shuni ko'rsatadiki, xodimlarning kasbiy tayyorgarlik darajasi past bo'lgan korxonalarda ishlab chiqarish samaradorligi o'rtacha 20 foizga past bo'ladi. Mamlakat miqyosida kadrlar malakasini oshirish dasturlari mavjud bo'lsa-da, ularning amaliy samarasi yetarli emas. Ilmiy nuqtayi nazardan,

korxonalarda ichki trening tizimlari, dual ta'lim dasturlari, va mentorlik tizimlarini joriy etish inson kapitalini rivojlantirishda eng muhim omillardan biridir.

3. Iqtisodiy rag'batlantirish tahlili. Iqtisodiy rag'batlantirish tizimi samarali ishlamas, mehnat samaradorligini oshirish mushkul. Ayni paytda ko'plab korxonalarda ish haqi tizimi xodimning natijadorlik darajasi bilan to'liq bog'lanmagan. Bu holat xodimlar motivatsiyasini pasaytiradi. Ilmiy izlanishlar shuni ko'rsatadiki, natijadorlikka asoslangan to'lov tizimi joriy etilgan korxonalarda mehnat samaradorligi o'rtacha 18–22 foizga ortadi. Shuning uchun ish haqi tizimini differensial asosda, ya'ni individual natijalarga bog'liq shaklda tashkil etish zarur.

4. Texnologik baza tahlili. Texnologik omillar mehnat samaradorligining texnik asosini belgilaydi. Ko'plab tarmoqlarda ishlab chiqarish texnikalari va uskunalarining eskirganligi samaradorlikning o'sishini cheklab turadi. Texnologik modernizatsiya jarayoni sekin kechayotgan korxonalarda mehnat unumdorligi o'rtacha 25 foizga past ekani aniqlangan. Shu bois, innovatsion texnologiyalarni bosqichma-bosqich joriy etish, avtomatlashtirilgan ishlab chiqarish liniyalarini o'rnatish va raqamli texnik vositalardan keng foydalanish iqtisodiy natijadorlikni oshiradi.

5. Ijtimoiy omillar tahlili. Mehnat samaradorligiga ta'sir etuvchi muhim, ammo ko'pincha e'tibordan chetda qoladigan omillardan biri bu ijtimoiy muhitdir. Xodimlarning ruhiy holati, mehnat muhofazasi, ijtimoiy kafolatlar va ish joyining xavfsizligi ularning ishga bo'lgan munosabatini shakllantiradi. Tahlillarga ko'ra, sog'lom mehnat

muhitiga ega korxonalarda xodimlar ishdan qoniqish darajasi yuqori bo'ladi va bu mehnat samaradorligiga bevosita ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Shu sababli, korxonalarda ijtimoiy himoya tizimini kuchaytirish, psixologik barqarorlikni ta'minlash, va sog'lom ish muhiti yaratish zarur.

Xulosa

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, mehnat samaradorligi iqtisodiyotning barqaror o'sishi va raqobatbardoshligini ta'minlovchi eng muhim ko'rsatkichlardan biridir. Yangi O'zbekiston sharoitida mehnat resurslaridan samarali foydalanish, ishlab chiqarish jarayonlarini modernizatsiyalash va inson kapitalini rivojlantirish davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri sifatida qaralmoqda.

Tahlillar asosida aniqlanishicha, mehnat samaradorligiga ta'sir etuvchi omillar kompleks xarakterga ega bo'lib, ular orasida tashkiliy, iqtisodiy, texnologik va ijtimoiy omillar alohida ahamiyat kasb etadi. Tashkiliy omillar – mehnatni to'g'ri taqsimlash, boshqaruv tizimini soddalashtirish va raqamlashtirish orqali; iqtisodiy omillar esa – samaradorlikka asoslangan ish haqi, mukofot tizimlari va motivatsiya mexanizmlarini kuchaytirish orqali mehnat unumdorligini sezilarli oshiradi.

Texnologik omillar, xususan avtomatlashtirish va raqamli texnologiyalarni keng joriy etish ishlab chiqarish samaradorligini oshirishda muhim omil sifatida namoyon bo'lmoqda. Shu bilan birga, ijtimoiy omillar – mehnat muhofazasi, xavfsiz ish muhiti va xodimlarning ijtimoiy kafolatlar – inson omilining barqaror rivojlanishida hal qiluvchi rol o'ynaydi.

Shunday qilib, mehnat samaradorligini oshirish uchun tashkiliy

va iqtisodiy mexanizmlarni raqobatbardoshligini oshirish, yalpi ichki
 uyg'unlashtirish, innovatsion boshqaruv mahsulot hajmini ko'paytirish va aholi
 tizimlarini joriy etish, inson kapitaliga turmush darajasini yaxshilashga xizmat
 sarmoya kiritish va ishlab chiqarish qiladi.
 jarayonlarini raqamlashtirish zarur. Bu
 yondashuv O'zbekiston iqtisodiyotining

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "2022–2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekiston taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi PF-60-son Farmoni. – Toshkent, 2022 y.
2. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (yangi tahriri). – Toshkent: Adolat, 2023 y.
3. O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi. – "Mehnat bozori va bandlik ko'rsatkichlari bo'yicha statistik to'plam", Toshkent, 2024 y.
4. Abdullayev, A. Sh. *Mehnat iqtisodiyoti va mehnat munosabatlari nazariyasi*. – Toshkent: TDIU nashriyoti, 2021.
5. G'ulomov, S. S., To'xtasinov, G. *Ishlab chiqarish samaradorligi va mehnat unumdorligini oshirish yo'llari*. – Toshkent: Iqtisodiyot, 2020.
6. Mamatqulov, B. B. *Innovatsion menejment va mehnat samaradorligi: nazariya va amaliyot*. – Toshkent: Fan va texnologiya, 2022.
7. Bekturov, Sh. T. *Tashkiliy boshqaruv tizimida inson kapitalining roli*. – Toshkent: Iqtisodiyot, 2023.
8. OECD (2023). *Labour Productivity Statistics 2023 Edition*. – Paris: OECD Publishing.
9. International Labour Organization (ILO). *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*. – Geneva: ILO, 2024.
10. Stiglitz, J. E., & Greenwald, B. *Creating a Learning Society: A New Approach to Growth, Development, and Social Progress*. – Columbia University Press, 2014.
11. Becker, G. S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. – University of Chicago Press, 1993.
12. Xamidova, M. R. *Ishlab chiqarish jarayonlarini raqamlashtirish sharoitida mehnat samaradorligini boshqarish*. — *Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar jurnali*, №3, 2024 y.
13. M.M.Rabbimov, Z.T.Bakayev, B.Sh.Safarov. "The Impact of Cultural Heritage on Economic Growth in the Example of Museum Development in Uzbekistan" https://doi.org/10.1007/978-3-031-65343-8_25
14. M.M.Rabbimov, D.K.Usmonova "Artificial Intelligence Powered Strategies to Enhance the Competitiveness of Healthcare Institutions in Uzbekistan" ICONSTEM 2024 <https://doi.org/10.1109/iconstem60960.2024.10568608>
15. Пардаев М.Қ. ва бошқалар. *Хизмат кўрсатиш, сервис ва туризм соҳаларини ривожлантириш: муаммолар ва уларнинг ечимлари. Ўқув қўлланма*. – Т.: «Иқтисод-молия», 2008. - Б. 133.

CONTENTS

1	Arabov Nurali Uralovich	4-12
	XIZMAT KO'RSATISH KORXONALARIDA RISK LARNING SHAKLLANISHI: SABABLARI, TURLARI VA YO'NALISHLARI	
2	Мухсинова Парвина Абулкосимовна, Шоххусайнзаде Шохруз	13-25
	МЕХАНИЗМЫ ПРОСТРАНСТВЕННОЙ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОЙ СИСТЕМЫ РЕГИОНА	
3	Turdibekov Xasan Ibragimovich	26-32
	TURIZMNI STRATEGIK RIVOJLANTIRISHNING HORIJ TAJRIBASI	
4	Xudoyorov Lochinbek Bahromovich	33-38
	RAQAMLI TRANSFORMATSIYA VA XIZMATLAR SIFATINI BOSHQARISHNING NAZARIY-METODOLOGIK ASOSLARI	
5	Tileuov Erkinbay Muratbaevich	39-46
	RAQAMLI IQTISODIYOTDA INSON KAPITALINI BOSHQARISH TAMOIYILLARI VA USULLARI	
6	Х.А.Абдукадырова	47-53
	ОЦЕНКА НЕДВИЖИМОСТИ В РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН И ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ	
7	Ахмедова Азиза Тохировна	54-58
	СИСТЕМА ИННОВАЦИОННОГО СТРАТЕГИЧЕСКОГО ФИНАНСОВОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ	
8	Xaitov Oxunjon Nomoz o'g'li	59-65
	IQTISODIYOTDA BARQAROR RIVOJLANISH NAZARIYASI VA UNING AMALIY TATBIQLARI	
9	Ibragimov Sardorbek Xusanovich	66-70
	TURIZMDA OMMAVIY TADBIRLARNI O'TKAZISHDA INSON RESURSLARINING AHAMIYATI	
10	Axmedov Sanjar Temur o'g'li	71-76
	XIZMAT KO'RSATISH SOHASIDA KICHIK KORXONALAR RAQOBATBARDOSHLIGINI BOSHQARISH USULLARI VA BOSQICHLARI	
11	Ergashev Shoxrux Axtamovich	77-83
	YANGI O'ZBEKISTONDA AHOLI O'SISH STATISTIKASINING AHAMIYATI VA PROGNOZ KO'RSATKICHLARI	
12	Муродов Шавкат Фарходович	84-90
	ОПТИМИЗАЦИЯ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ СРЕДСТВ В МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ	
13	Tursunov Xasan Xolmuminovich, Samiyeva Muxlisa Olim qizi	91-97
	TURISM SOHASINI RIVOJLANTIRISHDA MADANIY MEROS OBYEKTARIDAN FOYDALANISH (RAQAMLASHTIRISH, VIRTUAL TURIZM VA BOSHQALAR)	
14	Toshmurza Raxmanov, Qobulov Dilshod Qodir o'g'li	98-103
	XUSUSIY TADBIRKORLIK KORXONALARIDA BUXGALTERIYA HISOBINI YURITISHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI	
15	Uzoqov Suhrobjon Do'smat o'g'li	104-110
	AHOLI DAROMADLARINI OSHIRISHDA BANDLIK SIYOSATINING SAMARADORLIGI	

16	Sultanova Nigina Utkurovna	111-115
	BARQAROR TURIZM MEZONLARI ASOSIDA MEHMONXONA XIZMATLARI SIFATINI BAHOLASH MODEL	
17	Abdusaidov Akmal Abduvaliyevich	116-124
	XIZMAT KO'RSATISH SOHASIDA ISH BILAN BANDLIK DARAJASINI BAHOLASH USHLBLARI	
18	Amriddinova Muslima Zayniddinovna, Axrorova Munavvar Farxod qizi	125-129
	ELEMENTLARINING O'ZARO MUNOSABATI VA ULARNI SAMARALI QO'LLASH AHAMIYATI	
19	Azizova Nilufar Ikrom qizi	130-135
	XIZMAT KO'RSATISH SOHALARIDA RAQAMLI IQTISODIYOTNING O'RNI VA AHAMIYATI	
20	Berdiyeva Nafisa Qahramonovna	136-143
	IJTIMOY XIZMATLAR RIVOJLANISHINING TASHKILY-IQTISODIY MEXANIZMLARINI SHAKLLANTIRISHNING NAZARIY ASOSLARI	
21	Mamirov Zamir Uzoq o'g'li	144-155
	XIZMAT KO'RSATISH KORXONALARI XO'JALIK FAOLIYATI SAMARADORLIGINI BAHOLASHGA USHLBIY YONDASHUV	
22	Xaitov Oxunjon Nomoz o'g'li	156-161
	MAMLAKATIMIZDA TURIZMNING RIVOJLANISH HOLATI VA TENDENSIYALARI TAHLILI	
23	Jin Bochen	162-166
	RURAL E-COMMERCE AND TECHNOLOGICAL INNOVATION: LESSONS FROM CHINA AND UZBEKISTAN	
24	Shamsiyev Davlatxon Shuxratxon o'g'li	167-173
	RAQAMLI IQTISODIYOT RIVOJLANISHIDA INVESTITSION DASTURLAR XAVFINI KAMAYTIRISH YO'LLARI	
25	Ye Hanlong	174-178
	SUCCESSFUL EXPERIENCES AND POLICY IMPLICATIONS OF THE SHANGHAI FREE TRADE ZONE FOR DEVELOPING COUNTRIES	
26	Amirov Akmal Mexrojovich, Sayitmurodov Og'abek Farxod o'g'li	179-187
	XIZMAT KO'RSATISH KORXONALARIDA RAQOBATBARDOSHLIKNI OSHIRISHNING ZAMONAVIY USULLARI	
27	Shirov Ravshan Izatullayevich	188-199
	РАЗВИТИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НА ТУРИСТИЧЕСКОМ РЫНКЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	
28	Abduvaliyev Abdurahim Salim o'g'li	200-205
	RAQAMLI MARKETING VOSITALARINING GASTRONOMIK TURIZM RIVOJIGA TA'SIRI VA UNING SAMARADORLIGINI OSHIRISH YO'LLARI (SAMARQAND VILOYATI MISOLIDA)	
29	Zhang WenRui	206-210
	THE ROLES OF VENTURE CAPITAL AND ANGEL INVESTMENT IN INNOVATION FINANCING (EXPANDED)	
30	Abdumajitov Baxtiyor Dustbek o'g'li	211-216
	RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA ELEKTRON TIJORAT EKOTIZIMI VA TADBIRKORLIK IMKONIYATLARI (O'ZBEKISTON MISOLIDA)	