

ILMIY-AMALIY
ELEKTRON JURNAL



Avgust №8, 2026

Агробизнес, наука и
технология

AGROBIZNES FAN VA TEXNOLOGIYALAR

Agribusiness, science and
technology

№ 083688



ISSN:
3060-5245

Toshkent-2026

Platform &
workflow by
OJS / PKP

BOSH MUHARRIR

Oblomuradov Narzullo Naimovich – i.f.d. (DSc), professor.

Bosh muharrir o'rinbosarlari:

Islamov Soxib Yaxshibekovich – q.x.f.d. (DSc), professor.

Sultonov Kamoliddin Sadriddinovich – q.x.f.d. (DSc), professor.

Farmonov To'liqin Xayitmurodovich – i.f.d. (DSc), professor.

Muharrir:

Beglayev Uchqun Xurramovich – i.f.f.d. (PhD), dotsent.

Tahrir hay'atining xalqaro a'zolari:

Kusainov Xalel Xaymullayevich – i.f.d. professor (Qozog'iston davlat texnologiya universiteti)

Vilija Aleknevičienė – i.f.d. professor (Universitet Vitovta Velikogo)

Gilbert Ludwig – professor, (Jamk University of Applied Sciences)

Bobojonov Ixtiyor Baxtiyorovich – i.f.d. professor (Germaniyaning Leybnits nomidagi Markaziy Osiyoda qishloq xo'jaligini rivojlantirish instituti (IAMO))

Daiva Makutenene – professor, (Vitautas Magnus universiteti, Litva)

Xaitboyeva Nargiza Alikulovna - i.f.d. dotsent (Tojikiston davlat huquq, biznes va siyosat universiteti)

Tahrir hay'ati:**08.00.00-Iqtisodiyot fanlari:**

Gulyamov Saidasror Saidaxmedovich – i.f.d. (DSc), professor;

Saidov Muxammad-Ali Xakimovich – i.f.d. (DSc), professor;

Rustamova Iroda Baxramjanovna – i.f.d. (DSc), professor;

Ochilov Ilhom Sayitqulovich – i.f.d. (DSc), professor;

Askarov Nazimjon Niyozovich – i.f.d. (DSc), professor;

Abdullayev Altinbek Yangibayevich – i.f.d. (DSc), professor;

Boltayev Abror Sayitmuradovich – i.f.d. (DSc), dotsent;

Abduvasikov Abduaziz Abdulazizovich – i.f.n. professor;

Mamadiyarov Dilshad Uralovich – i.f.n. dotsent;

Achilov Mashrab Ulug'bekovich – i.f.f.d. (PhD), dotsent;

Galimova Feryuza Rafikovna – i.f.n. dotsent;

Odilova Dilnozaxon Barnayevna – i.f.f.d. (PhD), dotsent;

Yangiboyev Dilshod G'ulomovich – i.f.f.d. (PhD);

Saidova Dildora Nurmatovna – i.f.n. dotsent;

Dexkanova Nilufar Sagdullayevna – i.f.f.d. (PhD), dotsent;

Roziqov Jahongir Mustaqim o'g'li – i.f.f.d. (PhD), dotsent;

Boltayev Nurali Shiramatovich – i.f.f.d. (PhD), dotsent;

Ibragimova Madina Ismoilovna – i.f.f.d. (PhD), dotsent;

Javlijev Nuriddin Bektemir o'g'li – i.f.f.d. (PhD).

06.00.00-Qishloq xo'jaligi fanlari:

Shokirov Alisher Djuraboyevich – q.x.f.d. (DSc), professor;

Mardanov Husniddin Xolbozorovich – q.x.f.d. (DSc);

Abdiyev Fozil Rashidovich – q.x.f.d. (DSc);

Sattorov Maqsud Axtamovich – q.x.f.d. (DSc);

Yuldashov Nurbek Ergashovich – v.f.d. (DSc);

Xalmirzayev Dilmurad Kamilovich – q.x.f.d. (DSc), dotsent;

Namazov Ixtiyor Choriyevich – q.x.f.d. (DSc), professor;

Xudayqulov Jonibek Bozarovich – q.x.f.d. (DSc), professor;

Eshonqulov Jamoliddin Saporboy o'g'li – q.x.f.d. (DSc), professor;

Abdullayev Anvar Kodirullayevich – b.f.n., katta ilmiy xodim;

Atabayev Ma'ruf Maxmudovich – q.x.f.n. professor;

Safarov Asqar Asadullayevich – q.x.f.f.d. (PhD), dotsent;

Mustafakulov Davron Mamatqulovich – q.x.f.f.d. (PhD), dotsent;

Kasimov Botir Sadriddinovich – q.x.f.f.d. (PhD);

Akramov Umidilla Ikramdjanovich – q.x.f.n. dotsent;

Elboboyev Abdug'ani Shuxrat o'g'li – q.x.f.f.d. (PhD);

Muxammadov Yo'ldoshbek Akmal o'g'li – q.x.f.f.d. (PhD);

Maxmudova Shaxnoza Abdufattaxovna – q.x.f.f.d. (PhD), dotsent;

Ildrisov Xusanjon Abdujabborovich – q.x.f.f.d. (PhD), dotsent.

MUASSIS

Toshkent davlat agrar
universiteti

ALOQA UCHUN MA'LUMOTLAR

Manzil: Toshkent viloyati, Qibray tumani, Universitet ko'chasi, 2-uy.

Jurnalning telegram manzili:

t.me/agrobiznes_elektronjurnal

E-mail: licht-1989@mail.ru

Jurnalning rasmiy sayti:

<https://www.agrobiznesjournal.uz>

Tel: +(998) 93 439 30 00

JURNALNING ILMIYLIGI:

Ma'lumot uchun, OAK
Rayosatining 30.11.2024-yildagi
№364/5-sonli qarori bilan
08.00.00-Iqtisodiyot fanlari
bo'yicha, 08.05.2025-yildagi
№370/5-sonli qarori bilan
06.00.00-Qishloq xo'jaligi fanlari
bo'yicha "Dissertatsiyalar asosiy
ilmiy natijalarini chop etish
tavsiya etilgan milliy ilmiy
nashrlar ro'yxati"ga kiritilgan.

Elektron nashr, 551-sahifa.

E'lon qilishga 2026-yil 28-avgustda
ruxsat etildi.



MUNDARIJA

IQTISODIYOT FANLARI

ULUG'BEK NURULLAYEV

Tomorqa xo'jaliklari faoliyatidan olingan daromadga noqishloq xo'jaligi faoliyati ta'sirini iqtisodiy baholash.....8

RO'ZMAMATOV ABBOS TOLIBJON O'G'LI

O'zbekistonda chakana savdo tarmog'ining tarkibiy o'zgarishlari va savdo xizmatlarini rivojlantirish yo'nalishlari.....17

АЙТМУРАТОВА УЛБИКЕ ЖАЛГАСОВНА

Развитие методических подходов к комплексной оценке эффективности привлечения финансирования акционерными обществами через рынок капитала.....26

BAXRONOVA NILUFAR SUNNAT QIZI

Raqamli transformatsiya va yashil iqtisodiyot integratsiyasining innovatsion iqtisodiy o'sishga ta'sir mexanizmlari.....36

KARAMATOVA NOIBA HUSNITDINOVNA

Korxonada ichki nazorat va audit tizimini takomillashtirish yo'nalishlari.....44

VEI ZHIBO

Madaniy meros turizmida raqamli kommunikatsiya, jamoatchilik ishtiroki va inklyuziv o'sish – Samarqand misolida.....53

ISMIGUL ABDULLAYEVA

Improving data management systems of small and medium enterprises through cloud technologies in the digital economy.....65

ABDURAYIMOV KAMOLIDDIN XURRAM O'G'LI

Surxondaryo viloyatida qishloq xo'jaligining amaldagi iqtisodiy ko'rsatkichlari tahlili.....70

KABILOVA SHAHNOZA JURAYEVNA, XALIMOV JAVLON

SHAXRIYOROVICH

Iste'molchilarga xizmat ko'rsatish sohasidagi kichik biznesni rivojlantirishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari: hududiy differensiatsiya tahlili (Qashqadaryo viloyati misolida).....80

UMAROVA SHAXLO ABDUVALIYEVNA

Strategik moliyaviy hisob tizimini tashkil etishning konseptual yondashuvlari va tarkibiy elementlari.....87

HOU MANPING, CUI HUIFANG

Lessons from China for ecological protection and restoration of the Aral sea basin.....102

SHADMANOV ZUHRIDDIN ZOKIRXODJAYEVICH

O'zbekistonda raqamli iqtisodiyot rivojlanishini baholash.....113

BADALOVA NIGORA NORKULOVNA

Davlat boshqaruvini raqamlashtirishning xorijiy modellari va ularni O'zbekistonda qo'llash imkoniyatlari.....126





ZHU YU MING

The collaborative logic of digital transformation of China's tourism infrastructure.....137

ИСАЕВА АЙЖАН

Цифровая трансформация туризма как механизм структурной диверсификации сферы услуг.....152

KARIMOVA MAFTUNA NURDINOVNA

“Yashil” qo‘shilgan qiymat: organik, halol va karbon-neytral sertifikatlarining O‘zbekiston mahsulotlari narxiga ta’siri.....166

XABIBULLAYEV ANVAR SHOVIKAT O‘G‘LI

Zamonaviy boshqaruv modellari asosida aksiyadorlik jamiyatlarining moliyaviy menejment tizimini takomillashtirish.....177

SAPAYEV SINDOR QADAMBOY O‘G‘LI

Mintaqaviy innovatsion infratuzilma subyektlari o‘rtasidagi iqtisodiy hamkorlik rivojlanishi: qiyosiy tahlili.....185

SAIDOVA DILDORA NURMATOVNA

Yangi O‘zbekiston taraqqiyotida oziq-ovqat xavfsizligining ta’minlanishi.....194

UMAROV AZIZJON AZAMJON O‘G‘LI

Risklarning kichik biznes korxonalariga iqtisodiy ta’siri.....201

AZAMQULOV NURBEK ULUG‘BEK O‘G‘LI

Mamlakatimizda qishloq xo‘jaligi mahsulotlarini yetishtirishning hozirgi holati hamda bug‘doy yetishtirish samaradorligini oshirish yo‘llari.....207

BAXTIYAROVA SABOHAT BAXTIYAROVNA

Raqamli transformatsiya sharoitida rahbarlarning strategik liderlik kompetensiyalarini rivojlantirish.....214

BOZOROVA MUXABBAT TO‘XTAYEVNA

Davr xarajatlari hisobini takomillashtirish.....221

DJURAYEV OLIMJON NARKULOVICH

Xizmatlar iqtisodiyotida mehnatni ratsional tashkil etishning zamonaviy konsepsiyalari va iqtisodiy samaradorlikni oshirish mexanizmlari.....230

KURBONOV BAXODIR ERGASHEVICH

Transfert narxlarning iqtisodiy mohiyati va ularni shakllantirishning nazariy-uslubiy asoslari.....243

FAXRIDDINOV ABDULHAKIM ZIYAUDDINOVICH

Yangi O‘zbekistonda sabzavotchilik tarmog‘ini rivojlantirish istiqbollari.....249

OMONQULOV BEKZOD TURSUNALI O‘G‘LI

Kichik biznesning innovatsion rivojlanish strategiyasini baholash mezonlari va ko‘rsatkichlari.....256

KARIMOV INOMJON ORTIKBAEVICH

Qurilish sanoatida investitsiyalarni jalb qilishni boshqarishning xorijiy modellari va ularni o‘zbekiston amaliyotiga moslashtirish imkoniyatlari.....267

TURDIQULOV FARRUX RAVSHANJON O‘G‘LI

O‘zbekistonda kichik biznesning bandlik va YAIMdagi ulushlari nomutanosibli: milliy va hududiy statistik tahlili.....277





XIZMATLAR IQTISODIYOTIDA MEHNATNI RATSIONAL TASHKIL ETISHNING ZAMONAVIY KONSEPSIYALARI VA IQTISODIY SAMARADORLIKNI OSHIRISH MEXANIZMLARI

DJURAYEV OLIMJON NARKULOVICH

Qarshi davlat universiteti Iqtisodiyot kafedrası dotsenti

E-mail: olimjon.djurayev@mail.ru

ORCID: 0009-0003-1577-6549

Annotatsiya. Mazkur maqolada xizmatlar iqtisodiyoti sharoitida mehnatni ratsional tashkil etishning nazariy va uslubiy asoslari, zamonaviy konsepsiyalari hamda mehnat samaradorligini oshirish mexanizmlari tadqiq etilgan. Xizmatlar sohasining o'ziga xos xususiyatlari, jumladan, inson kapitalining yuqori ulushi, mijoz bilan bevosita muloqot, xizmat sifatining xodimlar faoliyatiga bog'liqligi va raqamli texnologiyalarning mehnat jarayonlariga ta'siri tahlil qilingan. Shuningdek, mehnatni ilmiy tashkil etish, inson kapitalini rivojlantirish, moslashuvchan bandlik, raqamli mehnat platformalari va natijaga yo'naltirilgan boshqaruv yondashuvlarining xizmatlar samaradorligiga ta'siri asoslangan. Tadqiqot natijasida xizmatlar sohasida mehnatni ratsional tashkil etishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlarini takomillashtirish bo'yicha ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: xizmatlar iqtisodiyoti, mehnatni tashkil etish, ratsional mehnat, mehnat unumdorligi, inson kapitali, xizmatlar sohasi, raqamlashtirish, mehnat samaradorligi, motivatsiya, mehnat resurslari.

Аннотация. В статье исследуются теоретические и методологические основы рациональной организации труда в условиях экономики услуг, современные концепции и механизмы повышения экономической эффективности труда. Проанализированы особенности сферы услуг, включая высокую долю человеческого капитала, непосредственное взаимодействие с потребителями, зависимость качества услуг от деятельности работников и влияние цифровых технологий на трудовые процессы. Обоснована роль научной организации труда, развития человеческого капитала, гибкой занятости, цифровых трудовых платформ и управления, ориентированного на результат, в повышении эффективности сферы услуг. По результатам исследования разработаны научно-практические рекомендации по совершенствованию организационно-экономических механизмов рациональной организации труда в сфере услуг.

Ключевые слова: экономика услуг, организация труда, рациональный труд, производительность труда, человеческий капитал, сфера услуг, цифровизация, эффективность труда, мотивация, трудовые ресурсы.

Abstract. This article examines the theoretical and methodological foundations of rational labour organization in the service economy, modern concepts and mechanisms for improving labour efficiency. The study analyzes the specific characteristics of the service sector, including the high role of human capital, direct interaction with customers, the dependence of service quality on employee performance, and the impact of digital technologies on labour processes. Particular attention is paid to scientific labour organization, human capital development, flexible employment, digital labour platforms and performance-oriented management as important factors in improving service-sector efficiency. Based on the research findings, scientific and practical recommendations are developed to improve organizational and economic mechanisms for rational labour organization in the service sector.

Keywords: service economy, labour organization, rational labour, labour productivity, human capital, service sector, digitalization, labour efficiency, motivation, labour resources.

KIRISH

Bugungi kunda jahon iqtisodiyotida xizmatlar sektorining ulushi va uning iqtisodiy o'sishni ta'minlashdagi ahamiyati izchil ortib bormoqda. Xizmatlar





sohasining kengayishi bilan bir qatorda, mazkur tarmoqda mehnat resurslaridan samarali foydalanish, xodimlarning mehnat unumdorligini oshirish, xizmat ko'rsatish sifatini yaxshilash hamda mehnat xarajatlarini maqbullashtirish masalalari alohida dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. Chunki xizmatlar iqtisodiyotida yaratiladigan qiymatning muhim qismi bevosita inson kapitali, xodimlarning bilim va malakasi, kasbiy kompetensiyasi hamda mijozlar bilan samarali muloqot qilish qobiliyatiga bog'liqdir. Xizmatlar sohasining o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, xizmatni ishlab chiqarish va uni iste'mol qilish jarayonlari ko'pincha bir vaqtda amalga oshadi. Shu sababli xodimning mehnat faoliyati nafaqat korxonaning ichki iqtisodiy natijalariga, balki iste'molchi tomonidan xizmat sifatining baholanishiga ham bevosita ta'sir ko'rsatadi. Bunday sharoitda mehnatni oddiy tarzda taqsimlash va nazorat qilish bilan bir qatorda, ish vaqtini optimallashtirish, xodimlarning funksional vazifalarini oqilona belgilash, mehnat sharoitlarini takomillashtirish, motivatsiya tizimini rivojlantirish va zamonaviy texnologiyalardan foydalanish zarurati yuzaga keladi. Raqamli transformatsiya jarayonlarining jadallashuvi xizmatlar iqtisodiyotida mehnatni tashkil etish mazmunini ham tubdan o'zgartirmoqda. Raqamli platformalar, sun'iy intellekt, avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari, elektron hujjat aylanishi, CRM va ERP tizimlari hamda masofaviy mehnat texnologiyalarining keng qo'llanilishi natijasida mehnat jarayonlarini tezkor boshqarish va monitoring qilish imkoniyatlari kengaymoqda. Shu bilan birga, raqamlashtirish xodimlarning yangi kompetensiyalarni egallashini, mehnat funksiyalarining qayta taqsimlanishini va boshqaruvning moslashuvchan shakllarini joriy etishni talab qilmoqda. Xizmatlar iqtisodiyotida mehnatni ratsional tashkil etish tushunchasi ham zamonaviy sharoitda yangi mazmun bilan boyib bormoqda. An'anaviy ravishda u ish vaqtini tejash, mehnat operatsiyalarini oqilona taqsimlash va mehnat unumdorligini oshirish bilan bog'langan bo'lsa, bugungi kunda mazkur jarayon inson kapitalini rivojlantirish, xodimlarning innovatsion salohiyatidan foydalanish, moslashuvchan bandlik shakllarini joriy etish, raqamli texnologiyalarni integratsiyalash va xizmatlar sifatini oshirish kabi yo'nalishlarni ham qamrab olmoqda. O'zbekistonda xizmatlar sohasini jadal rivojlantirish, yangi ish o'rinlarini yaratish, aholi bandligini oshirish, xizmatlar turlarini diversifikatsiya qilish va hududlarda xizmat ko'rsatish infratuzilmasini kengaytirishga qaratilgan islohotlar mazkur sohada mehnat samaradorligini oshirishning samarali mexanizmlarini shakllantirishni taqozo etmoqda. Ayniqsa, xizmatlar sohasida mehnat unumdorligini oshirish bilan birga, xizmat sifati va iste'molchilar qoniqish darajasini saqlab qolish muhim vazifalardan biri hisoblanadi.

Shu jihatdan, xizmatlar iqtisodiyotida ilmiy mehnat tashkiloti, inson kapitali, Lean management, Agile management, natijaga yo'naltirilgan boshqaruv va raqamli mehnat konsepsiyalarini o'zaro uyg'unlashtirish muhim ilmiy-amaliy ahamiyatga ega. Mazkur konsepsiyalarni kompleks qo'llash orqali mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish, ortiqcha vaqt va xarajatlarni qisqartirish, xodimlarning mehnatga qiziqishini kuchaytirish hamda xizmat





ko'rsatish jarayonlarining sifatini yaxshilash imkoniyati paydo bo'ladi. Mazkur maqolaning asosiy maqsadi xizmatlar iqtisodiyotida mehnatni ratsional tashkil etishning zamonaviy konsepsiyalarini nazariy jihatdan asoslash hamda ularning iqtisodiy samaradorlikni oshirishdagi rolini aniqlashdan iborat. Ushbu maqsadga erishish uchun xizmatlar sohasida mehnatni tashkil etishning nazariy yondashuvlarini tizimlashtirish, zamonaviy boshqaruv konsepsiyalarining mehnat unumdorligiga ta'sirini baholash, raqamli texnologiyalarning mehnat jarayonlaridagi o'rnini aniqlash hamda mehnat samaradorligini oshirishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlarini takomillashtirish bo'yicha takliflar ishlab chiqish vazifalari belgilangan. Tadqiqotning ilmiy yangiligi xizmatlar iqtisodiyotida mehnatni ratsional tashkil etishni faqat mehnat unumdorligi bilan emas, balki inson kapitali, raqamlashtirish, xizmat sifati, xodimlar motivatsiyasi va mijozlar qoniqishi ko'rsatkichlarining o'zaro bog'liqligi asosida kompleks baholash yondashuvini shakllantirish bilan izohlanadi. Shunday qilib, xizmatlar iqtisodiyotida mehnatni ratsional tashkil etishning zamonaviy konsepsiyalarini tadqiq etish va ularni iqtisodiy samaradorlikni oshirish mexanizmlari bilan uyg'unlashtirish xizmat ko'rsatish korxonalarining raqobatbardoshligini mustahkamlash, inson kapitalidan samarali foydalanish va xizmatlar sektorining barqaror rivojlanishini ta'minlashning muhim shartlaridan biri hisoblanadi.

ADABIYOTLAR SHARHI

Xizmatlar iqtisodiyotining zamonaviy rivojlanish tendensiyalarini o'rganishda mehnat resurslaridan samarali foydalanish, mehnat unumdorligini oshirish va inson kapitalining iqtisodiy samaradorlikdagi rolini aniqlash muhim ilmiy yo'nalishlardan biri hisoblanadi. Ayniqsa, raqamlashtirish, sun'iy intellekt va yangi mehnat shakllarining rivojlanishi xizmatlar sohasida mehnatni tashkil etishning an'anaviy yondashuvlarini qayta ko'rib chiqishni talab qilmoqda. Xalqaro mehnat tashkilotining "Employment and Social Trends 2026" hisobotida global mehnat bozorining barqarorligi saqlanib qolayotgan bo'lsa-da, mehnat unumdorligi o'sishining mamlakatlar bo'yicha notekisligi, texnologik o'zgarishlar va ish o'rinlari sifatining pasayishi kabi muammolar mavjudligi ta'kidlangan. Hisobotda ayniqsa past daromadli mamlakatlarda unumdorlikning sust o'sishi yuqori samaradorlikdagi ish o'rinlarini yaratish imkoniyatlarini cheklayotgani qayd etiladi [1]. Bu yondashuv xizmatlar sohasida mehnatni ratsional tashkil etish faqat xodimlar sonini ko'paytirish emas, balki har bir xodimning iqtisodiy natijasini oshirishga yo'naltirilishi lozimligini ko'rsatadi. OECDning "Putting Skills to Work" tadqiqotida ish joylarida raqamlashtirish, mehnatni tashkil etish shakllarining o'zgarishi va iqtisodiy tarkibiy transformatsiyalar xodimlardan foydalanilayotgan ko'nikmalar tarkibiga bevosita ta'sir ko'rsatayotgani asoslangan. Mualliflar mehnat unumdorligi va ish sifati oshishi uchun faqat malakali kadrlarni tayyorlashning o'zi yetarli emasligini, balki ish joylarini to'g'ri loyihalashtirish va xodimlarning mavjud ko'nikmalaridan to'liq foydalanish zarurligini ta'kidlaydi [2]. OECDning "Skills Outlook 2025" hisobotida XXI asr ko'nikmalarini rivojlantirish, umrbod ta'lim va mehnat bozoridagi yangi





talablarni tezkor aniqlash iqtisodiy samaradorlikning muhim omillari sifatida baholangan. Tadqiqotda ko'nikmalarga bo'lgan talabning tez o'zgarishi sababli xodimlarning doimiy ravishda qayta tayyorlanishi va malakasini oshirishi mehnat unumdorligini ta'minlashning muhim sharti sifatida ko'rsatiladi [3]. OECDning "Employment Outlook 2025" hisobotida esa demografik o'zgarishlar, aholining qarishi, mehnat resurslari tarkibining o'zgarishi va kelajakdagi ish o'rinlariga qo'yiladigan talablar tahlil qilingan. Mazkur tadqiqot xizmatlar sohasida mehnatni tashkil etishda xodimlarning yoshi, malakasi va qayta tayyorlanish imkoniyatlarini hisobga oluvchi moslashuvchan mexanizmlarni shakllantirish zarurligini ko'rsatadi [4]. Yevropa Komissiyasining "Employment and Social Developments in Europe 2024" hisobotida ijtimoiy investitsiyalar, malaka oshirish, uzluksiz ta'lim va kasbiy tayyorgarlikning bandlik, daromad va iqtisodiy rivojlanishga ijobiy ta'siri asoslangan. Mazkur yondashuv xizmatlar korxonalarida xodimlarning malakasini oshirish xarajatlarini oddiy xarajat emas, balki uzoq muddatli inson kapitali investitsiyasi sifatida ko'rib chiqish zarurligini ko'rsatadi [5]. Yevropa Komissiyasining 2025-yilda e'lon qilingan "Digital skills in Europe: a methodological and empirical assessment" tadqiqotida raqamlashtirishning turli kasblardagi mehnat intensivligiga ta'siri baholangan. Tadqiqotda raqamli ko'nikmalardan foydalanish, sun'iy intellektga duchor bo'lish darajasi va kasblarning raqamli intensivligi o'rtasidagi bog'liqlik o'rganilgan [6]. Mazkur tadqiqot xizmatlar iqtisodiyotida mehnatni ratsional tashkil etishning yangi modeli xodimlarning raqamli kompetensiyalarini rivojlantirishni ham qamrab olishi kerakligini ko'rsatadi. Xizmatlar iqtisodiyotining umumiy rivojlanish tendensiyalarini o'rganishda Suyunovning tadqiqoti ham muhim ahamiyatga ega. Muallif O'zbekistonda xizmatlar sohasining rivojlanishini axborot texnologiyalari, moliya, transport va ta'lim xizmatlari kesimida tahlil qilib, xizmatlar sohasining iqtisodiy o'sishdagi ahamiyati ortib borayotganini asoslaydi [7]. Berdiyev O'zbekiston iqtisodiyotida xizmatlar sohasining o'rnini tadqiq etib, xizmatlar rivojlanishiga ta'sir qiluvchi omillarni respublika va hududlar kesimida tahlil qilgan. Muallif xizmatlar sektorining rivojlanishi investitsiyalar, aholi bandligi va mehnat resurslaridan foydalanish bilan chambarchas bog'liqligini ko'rsatadi [8]. Mamatovanning tadqiqotida mehnat unumdorligi va barqaror iqtisodiy o'sish o'rtasidagi bog'liqlik O'zbekiston misolida tahlil qilingan. Muallif mehnat unumdorligini oshirishni mamlakatning raqobatbardoshligini mustahkamlovchi muhim omil sifatida baholab, mehnat samaradorligini oshirish bo'yicha institutsional va tashkiliy choralarni taklif etadi [9]. Usmonov va Norqobilovning 2025-yildagi tadqiqotida O'zbekistonda xizmat ko'rsatish sohasining iqtisodiy o'sishdagi o'rnini, transport, logistika, turizm, savdo, sog'liqni saqlash, ta'lim hamda axborot-kommunikatsiya xizmatlarining rivojlanish istiqbollari o'rganilgan. Tadqiqot natijalari xizmatlar sohasining iqtisodiy o'sish va bandlikni ta'minlashdagi strategik ahamiyatini ko'rsatadi [10]. Ravshanovanning 2025-yildagi tadqiqotida O'zbekistonda xizmatlar sohasining 2018–2025-yillardagi rivojlanish dinamikasi tahlil qilinib, xizmatlar hajmining o'sishi, raqamli xizmatlarning kengayishi va sohaning iqtisodiyotdagi rolini





kuchaytirish masalalariga e'tibor qaratilgan [11]. Abdusaidovning tadqiqotida xizmat ko'rsatish sohasida bandlik samaradorligini baholash uchun bandlik darajasi, mehnat unumdorligi, daromadlar dinamikasi, yangi ish o'rinlari yaratish sur'ati, bandlik tarkibi va raqamli xizmatlar ulushi kabi indikatorlardan foydalanish taklif etilgan [12]. Mazkur yondashuv ushbu maqolada xizmatlar sohasida mehnatni ratsional tashkil etish samaradorligini kompleks baholash uchun metodologik asos bo'lib xizmat qilishi mumkin. Ne'matullayevning 2026-yildagi tadqiqotida xizmatlar sektorining bandlikni oshirishdagi roli, bandlik elastikligi, mehnat unumdorligi, ish haqi differensiallashuvi va tarmoq multiplikatori asosida tahlil qilingan. Tadqiqot xizmatlar sektorini yangi ish o'rinlari yaratishning muhim manbalaridan biri sifatida baholaydi [13]. Mavjud adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, zamonaviy ilmiy tadqiqotlarda xizmatlar iqtisodiyotining rivojlanishi, inson kapitali, raqamli ko'nikmalar, mehnat unumdorligi va bandlik masalalari alohida yo'nalishlarda yetarlicha o'rganilgan. Biroq xizmatlar korxonalarida mehnatni ratsional tashkil etishning zamonaviy konsepsiyalarini yagona tashkiliy-iqtisodiy mexanizm sifatida shakllantirish, ya'ni mehnat unumdorligi, xodim kompetensiyasi, raqamlashtirish, motivatsiya, xizmat sifati va iqtisodiy samaradorlikni yagona tizimda baholash masalasi yetarlicha kompleks tadqiq etilmagan. Shu sababli mazkur maqolada mavjud ilmiy yondashuvlardan farqli ravishda xizmatlar iqtisodiyotida mehnatni ratsional tashkil etishning "inson kapitali – mehnat jarayoni – raqamlashtirish – motivatsiya – xizmat sifati – iqtisodiy natija" o'zaro bog'liqligi asosida takomillashtirilgan konseptual yondashuvni ishlab chiqish maqsadga muvofiqdir.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Tadqiqotning metodologik asosini xizmatlar iqtisodiyotida mehnatni ratsional tashkil etish, mehnat unumdorligini oshirish va inson kapitalidan samarali foydalanishning zamonaviy konsepsiyalari tashkil etadi. Tadqiqotda tizimli, qiyosiy va kompleks tahlil yondashuvlaridan foydalanildi. Tadqiqot jarayonida tahlil va sintez, induksiya va deduksiya, qiyosiy tahlil, statistik va dinamik tahlil usullari qo'llanildi. Xizmatlar sohasida mehnat samaradorligi bir xodimga to'g'ri keladigan xizmat hajmi, mehnat unumdorligi, mehnat xarajatlari samaradorligi, xodimlarning malaka darajasi va xizmat sifati kabi ko'rsatkichlar asosida baholandi. Tadqiqotning axborot bazasini O'zbekiston Respublikasi rasmiy statistik ma'lumotlari, xalqaro tashkilotlar hisobotlari, ilmiy maqolalar hamda xizmatlar sohasi faoliyatiga oid ma'lumotlar tashkil etdi. Tadqiqot natijalari asosida xizmatlar iqtisodiyotida mehnatni ratsional tashkil etishning inson kapitali, raqamlashtirish, motivatsiya va xizmat sifati bilan uzviy bog'liqligi baholandi hamda iqtisodiy samaradorlikni oshirishga qaratilgan takliflar ishlab chiqildi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Xizmatlar iqtisodiyotida mehnatni ratsional tashkil etish bugungi kunda korxona va tashkilotlar samaradorligini oshirishning muhim omillaridan biridir.





Xizmat ko'rsatish sohasi inson omiliga, mijoz bilan bevosita muloqotga, vaqtini tejashga va xizmat sifatiga kuchli bog'liq bo'lganligi sababli mehnat jarayonlarini ilmiy asosda tashkil etish alohida dolzarb ahamiyat kasb etadi. Mehnatni ratsional tashkil etishning dolzarbligi shundaki, xizmatlar bozorida raqobat kuchayib bormoqda. Mijozlar tezkor, sifatli, qulay va individual yondashuvga asoslangan xizmatlarni talab qilmoqda. Bunday sharoitda xodimlarning mehnatini to'g'ri taqsimlash, ish vaqtini samarali rejalashtirish, ortiqcha harakat va xarajatlarni kamaytirish xizmat ko'rsatish subyektlarining barqaror rivojlanishiga xizmat qiladi. Uning muhimligi mehnat unumdorligini oshirish, xizmat sifati va mijozlar qoniqishini ta'minlash, xodimlarning kasbiy salohiyatidan to'liq foydalanish hamda korxona xarajatlarini optimallashtirishda namoyon bo'ladi. Ayniqsa, bank, ta'lim, sog'liqni saqlash, turizm, transport, savdo va axborot xizmatlari kabi sohalarda mehnatni ratsional tashkil etish xizmat natijasiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Mehnatni ratsional tashkil etishning ahamiyati shundan iboratki, u xizmat ko'rsatish jarayonida inson resurslari, texnologiyalar, vaqt va moddiy resurslardan oqilona foydalanishni ta'minlaydi. Bu esa tashkilotning iqtisodiy samaradorligini oshirish bilan birga, xodimlarning mehnat sharoitlarini yaxshilash, charchoqni kamaytirish va motivatsiyani kuchaytirishga yordam beradi.

Ushbu tushunchaning mohiyati mehnat jarayonlarini ilmiy asosda rejalashtirish, vazifalarni xodimlar o'rtasida adolatli taqsimlash, ish joylarini ergonomik tashkil etish, zamonaviy texnologiyalardan foydalanish, mehnat intizomi va rag'batlantirish tizimini takomillashtirishdan iborat. Mazmunan esa mehnatni ratsional tashkil etish quyidagi yo'nalishlarni qamrab oladi: ish vaqtini normallashtirish, xodimlar malakasini oshirish, xizmat ko'rsatish standartlarini joriy etish, boshqaruv jarayonlarini optimallashtirish, raqamli texnologiyalarni qo'llash, mehnat sharoitlarini yaxshilash va samarali motivatsiya tizimini shakllantirish. Shunday qilib, xizmatlar iqtisodiyotida mehnatni ratsional tashkil etish nafaqat ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatish samaradorligini oshiradi, balki inson kapitalidan oqilona foydalanish, raqobatbardoshlikni kuchaytirish va xizmatlar sifatini yangi bosqichga olib chiqishning nazariy-uslubiy asosi hisoblanadi. Jahon iqtisodiyotining industrial rivojlanish bosqichidan xizmatlar ko'rsatish sohasi hukmronlik qiluvchi postindustrial bosqichiga o'tishi inson kapitali va ishlab chiqarish jarayonlarini boshqarish yondashuvlarini tubdan qayta ko'rib chiqishni talab qildi. Industrial iqtisodiyotda mehnatni tashkil etish asosan moddiy boyliklar ishlab chiqarishga, xomashyoni qayta ishlashga va konveyer liniyalarida jismoniy harakatlarni optimallashtirishga qaratilgan edi. Biroq zamonaviy xizmatlar iqtisodiyotida mehnat obyekti va predmeti tubdan o'zgardi. Bugungi kunda mehnatni ratsional tashkil etish nafaqat jismoniy zo'riqishni minimallashtirishni, balki kognitiv jarayonlarni, hissiy intellektni, algoritmik ma'lumotlar oqimini va mijozlar tajribasini boshqarishni ham qamrab oladi. Mehnatning konseptual tushunchasining o'zi ham o'zgarishlarga yuz tutmoqda. Zamonaviy diskursda inson hayoti tobora ko'proq ish jarayonlariga xos atamalar orqali talqin qilinmoqda: ota-onalik ish sifatida ta'riflanadi,





psixologik qiyinchiliklar va yo'qotishlarni yengish "qayg'u ustida ishlash" (grief work) sifatida ko'riladi, shaxslararo munosabatlar esa "o'z ustida ishlash"ni talab qiladi. Mehnat tushunchasining falsafiy singuvchanligiga qaramay, uni tashkil etishning turli usullarini tahlil qilish orqali metodologik taraqqiyotga erishish mumkin. Har qanday ish ham rasmiy bandlik shaklini olmaydi, bu holatda xodim o'z mehnatini vositachi (ish beruvchi) orqali xaridorga sotadi va ish beruvchi ishlab chiqarish qoidalarini belgilaydi. Xizmat ko'rsatish sohasida yaratuvchi va iste'molchi o'rtasidagi chegaralar yo'qolib bormoqda, bu esa ratsionalizatsiyaning tubdan yangi, moslashuvchan va majmuaviy modellarini joriy etishni talab qiladi. Boshqaruv jarayonlariga ilmiy yondashuvni qo'llashga qaratilgan birinchi tizimlashtirilgan harakat 1880–1890-yillarda amerikalik muhandis Frederik Uinslou Teylor tomonidan ishlab chiqilgan "Ilmiy menejment" (Scientific Management) nazariyasi bo'ldi. Teylorizmning asosiy maqsadi ish jarayonlarini empirik tahlil qilish va sintezlash orqali iqtisodiy samaradorlik va mehnat unumdorligini oshirishdan iborat edi. AQShning po'lat quyish sanoatida o'z tadqiqotlarini boshlagan Teylor intuisiya va an'analarga asoslangan an'anaviy hunarmandchilik usullarini (craft production) rad etib, ular o'rniga qat'iy mantiq, ratsionallik va empirizmni taklif qildi. Ilmiy menejment metodologiyasining asosiy tushunchalari quyidagilarni o'z ichiga oladi:

Empirik tahlil va xronometraj: Ishni eng kichik tarkibiy qismlarga ajratish va ularni bajarishning eng samarali usullarini aniqlash uchun vaqt va harakat tadqiqotlaridan (time and motion studies) foydalanish. Yo'qotishlarni bartaraf etish: Isrofgarchilikka olib keladigan harakatlarni yo'q qilish hisobiga samaradorlikka e'tibor qaratish, bu zamonaviy tejamkor ishlab chiqarish (Lean) atamashunosligida muda, muri va mura sifatida ma'lum. Standartlashtirish va bilimlarni uzatish: Ishchilardan bilimlarni asbob-uskunalar, jarayonlar va hujjatlarga o'tkazish orqali individual hunarmandchilik mahoratini ommaviy ishlab chiqarishning standartlashtirilgan usullariga aylantirish. Ilmiy asoslangan vazifalar va rag'batlantirish: Har bir xodimga aniq belgilangan kunlik vazifa yuklatiladi. Teylor moliyaviy rag'batlantirish tizimi tarafdori bo'lib, unda birinchi darajali ishchilar (first-grade workers) belgilangan me'yorlarni bajarganliklari uchun 30% dan 100% gacha ustama olishlari mumkin edi, shu bilan birga ular vazifa bajarilmagan taqdirda javobgarlikni ham o'z zimmlariga olishgan. Ilmiy menejment ta'sirining eng yuqori cho'qqisi 1910-yillarga to'g'ri keldi. Teylorizm alohida maktab sifatida 1930-yillarga kelib eskirgan va o'rnini raqobatdosh hamda to'ldiruvchi g'oyalarga bo'shatib bergan bo'lsa-da, uning postulatlaridan zamonaviy sanoat injiniringi va xizmat ko'rsatish sohasidagi boshqaruvda (masalan, tashkiliy sxemalar, samaradorlikni baholash, sifat ko'rsatkichlari) hamon foydalanib kelinmoqda. Zamonaviy tanqidchilar ushbu yondashuv ko'pincha tashkilot samaradorligini shaxsiy qoniqishdan ustun qo'yib, xodimlarning turli ehtiyojlarini e'tiborsiz qoldirishini va uning tarixiy ildizlari majburlash amaliyotlari bilan bog'liqligini ta'kidlaydilar. Teylorizmning rivojlanishiga parallel ravishda, zamonaviy sotsiologiya asoschisi Maks Veber (1864–1920) hissiy, mistik va an'anaviy institutsional harakatlardan aql, hisob-



kitob, bashorat qilish va samaradorlik tomonidan boshqariladigan harakatlarga tarixiy o'tishni anglatuvchi ratsionalizatsiya konsepsiyasini kiritdi. Ushbu transformatsiya jamiyatni tashkil etishga chuqur ta'sir ko'rsatib, samarali boshqaruv va iqtisodiy unumdorlikka yordam berdi. Veber ratsionallikning to'rtta turini ajratib ko'rsatdi: amaliy, nazariy, rasmiy va substantiv, ularning har biri shaxslarning ratsionallashtirilgan tuzilmalar ichida ishlashining turli usullarini aks ettiradi. Byurokratiya rasmiy ratsionallikning timsoliga aylandi, u Veberning fikricha, tashkil etishning texnik jihatdan eng mukammal shaklidir. Ildizlari qadimgi Yunonistonga borib taqaladigan va yevropalik mutafakkirlar (Vensan de Gurne, Baron fon Grimm) tomonidan rivojlantirilgan byurokratiya konsepsiyasi pul iqtisodiyotini, kapitalizmni va yirik tashkilotlarni yaratishni talab qiladigan modernizatsiya sharoitida zaruratga aylandi. Biroq, Veber ortiqcha ratsionallashtirish xavfidan ogohlantirdi. U o'sib borayotgan qat'iy tartib-qoidalar odamlarni qattiq qoidalar va me'yorlarning "temir qafasiga" (iron cage) kiritib qo'yishi, shaxsiy erkinliklar va ishtiyoqlarni bostirishi hamda xodimlarda chuqur begonalashuv (disenchantment) hissini keltirib chiqarishi mumkinligidan xavotir bildirdi. Zamonaviy xizmat ko'rsatish sohasida Veberning g'oyalari "Makdonaldizatsiya" fenomenida o'z aksini topadi, bu yerda bashorat qilish, hisob-kitob va texnologik nazorat individual avtonomiyadan ustun turadi.

1-jadval

Mehnatni ratsional tashkil etish nazariyasiga hissa qo'shgan olimlar va ularning asosiy konseptual yondashuvlari

Olimlar	Asosiy g'oya (ta'rif)
Frederick Winslow Taylor	Mehnatni ilmiy tahlil qilish orqali samaradorlikni maksimal darajaga oshirish, ish jarayonlarini standartlashtirish
Henri Fayol	Boshqaruv funksiyalari orqali mehnatni samarali tashkil etish (rejalashtirish, tashkil etish, nazorat)
Max Weber	Ratsionalizatsiya va byurokratiya orqali mehnatni tartibli va samarali tashkil etish
Elton Mayo	Mehnat samaradorligi ijtimoiy va psixologik omillarga bog'liq (insoniy munosabatlar nazariyasi)
Peter Drucker	Natijaga yo'naltirilgan boshqaruv orqali mehnat samaradorligini oshirish
Aleksei Gastev	Mehnatni ilmiy tashkil etish (NOT) va ish jarayonlarini standartlashtirish
Alexander Bogdanov	Tizimli yondashuv (tektologiya) asosida mehnatni tashkil etish
Evsei Liberman	Mehnat samaradorligini oshirishda iqtisodiy rag'batlantirishning ahamiyati
Oleg Ananyin	Zamonaviy iqtisodiy tizimlarda mehnatni boshqarish va institutsional yondashuv
Kalandar Abdurakhmanov	Mehnat resurslaridan samarali foydalanish va bandlikni tashkil etish
M.M. Muxammedov	Xizmatlar sohasida mehnat samaradorligini oshirish va boshqaruvni takomillashtirish
J.R. Zaynalov	Mehnatni tashkil etish orqali iqtisodiy samaradorlikni oshirish
I.S. Tuxliev	Turizm va xizmatlar sohasida mehnatni samarali tashkil etish
Mukhtorkhon Tashkhodjaev	Korporativ boshqaruv asosida mehnatni samarali tashkil etish

Manba: muallif ishlanmasi.



Mazkur jadvalda mehnatni ratsional tashkil etish nazariyasining shakllanishi va rivojlanishiga muhim hissa qo'shgan xorijiy, MDH hamda O'zbekistonlik olimlarning ilmiy qarashlari tizimli ravishda jamlangan. Jadvalda har bir olimning mehnatni tashkil etish bo'yicha asosiy g'oyasi qisqa va aniq ta'riflar orqali yoritilgan bo'lib, bu yondashuvlar mehnat jarayonlarini samarali boshqarishning nazariy asoslarini tushunishga xizmat qiladi. Xususan, Frederick Winslow Taylor tomonidan ishlab chiqilgan ilmiy menejment konsepsiyasi mehnatni tahlil qilish, standartlashtirish va unumdorlikni oshirishga qaratilgan bo'lsa, Henri Fayol boshqaruv funksiyalari orqali tashkilot faoliyatini tizimli yo'lga qo'yishni asoslab beradi. Max Weber esa ratsionalizatsiya va byurokratik tuzilma orqali mehnatni tartibli va samarali tashkil etishning sotsiologik asoslarini ishlab chiqqan. Shuningdek, Elton Mayo tomonidan ilgari surilgan insoniy munosabatlar nazariyasi mehnat samaradorligida ijtimoiy va psixologik omillarning ahamiyatini ochib bersa, Peter Drucker mehnatni natijaga yo'naltirilgan boshqaruv orqali samarali tashkil etish g'oyasini ilgari suradi. MDH olimlari, jumladan, Aleksei Gastev va Alexander Bogdanov, mehnatni ilmiy tashkil etish hamda tizimli yondashuv asosida boshqarish zarurligini asoslab bergan bo'lsa, Evsei Liberman iqtisodiy rag'batlantirishning mehnat unumdorligiga ta'sirini ilmiy jihatdan yoritadi. O'zbekistonlik olimlar — Kalandar Abdurakhmanov, M.M. Muxammedov, J.R. Zaynalov, I.S. Tuxliev va Mukhtorkhon Tashkhodjaev — esa mazkur nazariyalarni milliy iqtisodiyot, xizmatlar sohasi, turizm va korporativ boshqaruv sharoitlariga moslashtirib, mehnatni ratsional tashkil etishning amaliy jihatlarini rivojlantirganlar. Umuman olganda, jadvalda keltirilgan ilmiy yondashuvlar mehnatni ratsional tashkil etishning evolyutsiyasini aks ettirib, zamonaviy xizmatlar iqtisodiyotida samaradorlikni oshirish, resurslardan oqilona foydalanish va inson kapitalini rivojlantirishda muhim nazariy asos bo'lib xizmat qiladi. Ratsional boshqaruvning noyob sintezi Sovet Ittifoqida rivojlandi. Bu yerda Teylorizm Aleksey Gastev va Markaziy mehnat instituti (MMI) sa'y-harakatlari bilan "Mehnatni ilmiy tashkil etish" (MIT) konsepsiyasiga integratsiya qilindi. Oliy rahbariyatning qo'llab-quvvatlashi bilan 1920 va 1930-yillarda sovet iqtisodiyoti teylorizm va fordizm g'oyalarini ishtiyoq bilan qabul qildi. 1923 yilda Mehnatni ilmiy tashkil etish markaziy kengashi (SOVNOT) tashkil etilib, u mehnat jarayonlarini o'rganish va kadrlar tayyorlash bo'yicha 60 dan ortiq institutlar ishini muvofiqlashtirdi. Gastev, garchi u teylorchi hisoblansa ham, kapitalistik ekspluatatsiyadan o'zini uzoq tutdi. Qat'iy mehnat taqsimoti doirasida muayyan operatsiyalar uchun qat'iy individuallashtirilgan ko'rsatmalar kartalarini yaratgan Teylordan farqli o'laroq, Gastev ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatish jarayonidagi har qanday operatsiyaga tatbiq etilishi mumkin bo'lgan umumlashtirilgan ko'rsatmalar kartalarini yaratdi. MMI kuchli eksperimental yo'nalishga va kasaba uyushmalari bilan yaqin aloqalarga ega bo'lib, o'zining uslubiy avtonomiyasi uchun tanqid qilindi, biroq ayni paytda ijtimoiy yo'naltirilgan ratsionalizatsiya uchun asos yaratdi. Rossiyada boshqaruv fikrining shakllanishi XIX asr universitetlarining merosiga ham tayanardi, bu yerda yuridik fakultetlarda davlat boshqaruvi bo'yicha mutaxassislar (kameralistlar)



tayyorlangan va keyinchalik Karl Marks asarlari ham sezilarli ta'sir ko'rsatgan. Asrlar davomida siyosiy va iqtisodiy fikr moddiy boyliklarning ortiqcha qismini ishlab chiqarish va eksport qilishni milliy boylik va foydali menejmentning kaliti sifatidagi konsepsiyasi atrofida shakllangan.

"Tovarlar ustunligi mantig'i" (Goods-Dominant Logic, G-D logic) deb nomlanuvchi ushbu paradigma qimmatlik firma ichida operant resurslarni (uskunalar) operand resurslarga (xom ashyo) qo'llash orqali yaratiladi va keyin bu qimmatlik moddiy mahsulotga o'zlashtirilib, passiv iste'molchiga uzatiladi deb hisoblar edi. Biroq, G-D mantig'ining zamonaviy tranzaksion va axborot jarayonlarini yetarlicha tavsiflay olmasligi muqobil nazariy bazaning paydo bo'lishiga olib keldi. XXI asrda Stiven L. Vargo va Robert F. Lash "Xizmatlar ustunligi mantig'i"ni (Service-Dominant Logic, S-D logic) taqdim etdilar. Ushbu paradigma har qanday iqtisodiy faoliyatning asosi tovarlar emas, balki xizmatlar almashinuvi ekanligini ta'kidlaydi. S-D mantig'i doirasida odamlar o'z kompetensiyalarini (bilim va ko'nikmalarini) boshqalar farovonligi uchun qo'llaydilar va o'zaro xizmat almashinuvi (service-for-service exchange) jarayoni orqali boshqalarning kompetensiyalaridan foyda ko'radilar. S-D mantig'i doirasida xizmatlar iqtisodiyotida mehnatni tashkil etish uning fundamental asoslari (Foundational Premises) va aksiomalariga tayanishi ta'kidlanadi.

2-jadval

Xizmatlar ustunligi mantig'i (Service-Dominant Logic) aksiomalari va ularning mehnatni ratsional tashkil etishdagi ahamiyati

S-D mantig'ining aksiomalari	Mazmuni va mehnatni ratsionalizatsiya qilish uchun ahamiyati
Aksioma 1 (FP1)	Xizmat almashinuvning fundamental asosidir. Mehnat jismoniy ishlab chiqarish sifatida emas, balki mijoz muammolarini hal qilish uchun bilimlarni qo'llash sifatida qaraladi.
Aksioma 2 (FP6)	Qimmatlikni yaratish har doim birgalikda sodir bo'ladi (value co-creation). Xodim endi yagona yaratuvchi emas; mijoz xizmat ko'rsatish jarayonida faol ishtirok etadi.
Aksioma 3 (FP9)	Barcha ijtimoiy va iqtisodiy aktyorlar resurslar integratorlaridir. Firmalar, xodimlar va mijozlar o'z ko'nikmalarini yagona tarmoq tuzilmasida birlashtiradilar.
Aksioma 4 (FP10)	Qimmatlik har doim benefitsiar tomonidan o'ziga xos va fenomenologik tarzda belgilanadi. Xodim mehnatining samaradorligi nafaqat ichki standartlar (KPI), balki mijozning kontekstual idrok etishi (value-in-context) orqali ham o'lchanadi.
Aksioma 5 (FP11)	Qimmatlikni birgalikda yaratish aktyorlar tomonidan yaratilgan institutlar (institutions) va institutsional mexanizmlar orqali muvofiqlashtiriladi. Qat'iy vebercha ierarxiyalari emas, balki umumiy qoidalar, e'tiqodlar va me'yorlar muhim rol o'ynaydi.

Manba: muallif ishlanmasi.

Mazkur jadvalda xizmatlar iqtisodiyotining zamonaviy nazariy asoslaridan biri hisoblangan Service-Dominant Logic — xizmatlar ustunligi mantig'i konsepsiyasining asosiy aksiomalari va ularning mehnatni ratsional tashkil etish jarayoniga ta'siri yoritilgan. Jadvalda S-D mantig'ining FP1, FP6, FP9, FP10 va



FP11 kabi fundamental qoidalari mehnat jarayonlarini tashkil etish, xodim va mijoz o'rtasidagi munosabatlarni boshqarish, qiymat yaratish hamda xizmat sifatini oshirish nuqtayi nazaridan izohlangan. Ushbu yondashuvga ko'ra, xizmatlar iqtisodiyotida mehnat faqat jismoniy harakat yoki standart vazifalarni bajarish emas, balki bilim, ko'nikma, tajriba va kompetensiyalarni amaliyotda qo'llash orqali mijoz uchun qiymat yaratish jarayoni sifatida qaraladi. Shu sababli mehnatni ratsional tashkil etishda xodimlarning kasbiy malakasi, muammolarni hal qilish qobiliyati, mijoz bilan muloqot madaniyati va innovatsion fikrlashi muhim ahamiyat kasb etadi. Jadvalda keltirilgan aksiomalar mehnatni tashkil etishda an'anaviy buyruqbozlik va qat'iy ierarxik boshqaruvdan farqli ravishda, hamkorlikka asoslangan, tarmoqli va moslashuvchan boshqaruv modelining ustuvorligini ko'rsatadi. Xususan, qiymatni birgalikda yaratish g'oyasi xizmat ko'rsatish jarayonida mijozning faol ishtirokini nazarda tutadi. Bu esa xodim mehnatini baholashda faqat ichki me'yorlar, vaqt sarfi yoki KPI ko'rsatkichlari bilan cheklanmasdan, mijozning xizmatdan olgan real foydasi va subyektiv qoniqishini ham hisobga olish zarurligini anglatadi. Shuningdek, jadvalda barcha iqtisodiy va ijtimoiy subyektlar resurslar integratori sifatida talqin qilinadi. Bu esa korxona, xodim, mijoz, hamkor tashkilotlar va texnologik platformalar o'rtasida o'zaro bog'liqlik kuchayganini bildiradi. Natijada mehnatni ratsional tashkil etish faqat korxona ichidagi ish taqsimoti bilan emas, balki butun xizmat ko'rsatish ekotizimidagi resurslarni muvofiqlashtirish bilan ham bog'liq bo'ladi. Jadvalning ilmiy-amaliy ahamiyati shundaki, u xizmatlar sohasida mehnat samaradorligini oshirish, xodimlar faoliyatini mijoz ehtiyojlariga moslashtirish, xizmat jarayonlarini innovatsion asosda tashkil etish va qiymat yaratish mexanizmlarini chuqurroq tushunishga yordam beradi. Shu jihatdan, ushbu jadval xizmatlar iqtisodiyotida mehnatni ratsional tashkil etishning zamonaviy konseptual asoslarini tushuntirishda muhim nazariy-uslubiy vosita bo'lib xizmat qiladi. S-D mantig'iga o'tish menejerlardan tubdan boshqacha dunyoqarashni (mindset) talab qiladi. E'tibor mijoz uchun ishlashdan mijoz bilan birga ishlashga qaratiladi. Ushbu konsepsiya IBM kabi texnologik gigantlar tomonidan faol targ'ib qilinayotgan va kompaniyalarning mahsulot (output) ishlab chiqaruvchilaridan natijalar (outcomes) hammualliflariga o'tishiga yordam beradigan SSME (Service Science, Management, and Engineering) fanlararo sohasining falsafiy asosini yaratdi. Amaliyotda bu shuni anglatadiki, tashkiliy funksiyalar — tadqiqotlar, savdo, moliya va inson resurslari — individuallashtirilgan (customized) yechimlarni taqdim etish uchun integratsiyalashgan holda ishlashi kerak. Integratsiyalashgan mahsulot-xizmat tizimlarini (PSS/IPS2) taqdim etishga o'tish foydalanishdagi qimmatlikning (value-in-use) muhimligini ta'kidlab, bilimlarni raqobat ustunligining fundamental manbaiga aylantiradi.

XULOSA

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, xizmatlar iqtisodiyotida mehnatni ratsional tashkil etish korxonalarning mehnat unumdorligi, xizmatlar sifati va umumiy iqtisodiy samaradorligini oshirishning muhim omillaridan biridir.





Xizmatlar sohasining inson kapitaliga yuqori darajada bog'liqligi xodimlarning bilim, malaka va kasbiy kompetensiyalarini rivojlantirishni ustuvor vazifaga aylantiradi. Zamonaviy sharoitda mehnatni tashkil etishning an'anaviy yondashuvlarini raqamlashtirish, moslashuvchan boshqaruv, natijaga asoslangan motivatsiya va inson kapitalini rivojlantirish mexanizmlari bilan uyg'unlashtirish zarur. Ayniqsa, raqamli texnologiyalarni mehnat jarayonlariga joriy etish ish vaqtini maqbullashtirish, ortiqcha operatsiyalarni kamaytirish va xodimlarning mehnat unumdorligini oshirish imkonini beradi. Shuningdek, xizmatlar korxonalarida mehnat samaradorligini faqat xizmatlar hajmi bilan emas, balki xodimlar malakasi, mehnat xarajatlari, xizmat sifati va mijozlar qoniqishi kabi ko'rsatkichlar bilan birgalikda baholash maqsadga muvofiq. Bunday kompleks yondashuv korxonaning mavjud mehnat resurslaridan foydalanish darajasini aniqroq baholash imkonini beradi. Umuman olganda, inson kapitali + raqamlashtirish + samarali motivatsiya + mehnat jarayonlarini optimallashtirish xizmatlar iqtisodiyotida mehnatni ratsional tashkil etish va iqtisodiy samaradorlikni oshirishning asosiy yo'nalishlari sifatida namoyon bo'ladi. Mazkur mexanizmlarni amaliyotga izchil joriy etish xizmatlar korxonalarining raqobatbardoshligi va barqaror rivojlanishini ta'minlashga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. International Labour Organization. Employment and Social Trends 2026. – Geneva: ILO, 2026.
2. OECD. Putting Skills to Work. Adult Skills in Focus, No. 16. – Paris: OECD Publishing, 2026. DOI: 10.1787/84449b02-en.
3. OECD. OECD Skills Outlook 2025: Building the Skills of the 21st Century for All. – Paris: OECD Publishing, 2025. DOI: 10.1787/26163cd3-en.
4. OECD. OECD Employment Outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch? – Paris: OECD Publishing, 2025. DOI: 10.1787/194a947b-en.
5. European Commission. Employment and Social Developments in Europe 2024: Upward Social Convergence in the EU and the Role of Social Investment. – Brussels: European Commission, 2024.
6. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Digital Skills in Europe: A Methodological and Empirical Assessment. – Brussels, 2025.
7. Suyunov A. O'zbekistonda xizmatlar sohasi va uning amaldagi holati tahlili // Green Economy and Development. – 2024. – Vol. 2, No. 8.
8. Berdiyev A. O'zbekiston iqtisodiyotida xizmatlar sohasining o'rni va uni yanada rivojlantirish yo'nalishlari // Green Economy and Development. – 2024. – Vol. 2, No. 10. DOI: 10.5281/zenodo.14027567.
9. Mamatova F.X. Barqaror iqtisodiy o'sishda mehnat unumdorligini oshirish yo'llari // Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali. – 2024. – Vol. 3, No. 3. – B. 52–62. DOI: 10.55439/lehc/vol3iss3/a105.





10. Usmonov N., Norqobilov H. O'zbekistonda xizmat ko'rsatish sohasini rivojlantirish orqali iqtisodiy o'sishga erishish istiqbollari // Green Economy and Development. – 2025. – Vol. 3, No. 1. DOI: 10.5281/zenodo.14795825.
11. Ravshanova S.J. O'zbekistonda xizmatlar sohasining rivojlanish dinamikasi // Oriens. – 2025. – B. 261–268.
12. Abdusaidov A. Xizmat ko'rsatish sohasida aholi ish bilan bandligi samaradorligini ifodalovchi ko'rsatkichlar // Muhandislik va iqtisodiyot. – 2026. DOI: 10.5281/zenodo.18558776.
13. Ne'matullayev Sh.B. Qashqadaryo viloyatida aholi bandligini oshirishda xizmatlar sektorining o'rni va iqtisodiy ta'siri // Samarali ta'lim va barqaror innovatsiyalar jurnali. – 2026. – Vol. 4, No. 5. – B. 380–390.



Mas'ul muharrir: Beglayev Uchqun

Musahhih: Boltayev Nurali

Sahifalovchi va dizaynerlar: Normurodov Sarvar,
Sharipov Shoxruh

© Materiallar ko'chirib bosilganda "Agrobiznes, fan va texnologiyalar" ilmiy-amaliy elektron jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar mas'ul hisoblanadi. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelavermasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

Mazkur jurnalda maqolalar chop etish uchun quyidagi havolalarga murojaat qilish mumkin. Ilmiy maqolalar, reklama, hikoya va boshqa ilmiy-ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin. Materiallar va reklamalar pullik asosda chop etiladi.

Elektron pochta: licht-1989@mail.ru

Jurnalning telegram manzili: t.me/agrobiznes_elektronjurnal

Telefon raqami: +998939018320, +998934393000

Jurnal rasmiy sayti: <https://www.agrobiznesjournal.uz>

"Agrobiznes, fan va texnologiyalar" ilmiy-amaliy elektron jurnali O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi rayosatining 30.11.2024-yildagi №364/5-sonli qarori bilan 08.00.00-Iqtisodiyot fanlari bo'yicha, 08.05.2025-yildagi №370/5-sonli qarori bilan 06.00.00-Qishloq xo'jaligi fanlari bo'yicha "Dissertatsiyalar asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan milliy ilmiy nashrlar ro'yxati" ga kiritilgan.



"Agrobiznes, fan va texnologiyalar" ilmiy-amaliy elektron jurnali 2023-yil 23-maydan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan **C-5669225** reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan.

Litsenziya raqami: №083688

**Manzilimiz: Toshkent viloyati, Qibray tumani,
Universitet ko'chasi, 2-uy**