

AGROBIZNES, FAN VA TEXNOLOGIYALAR

ILMIY-AMALIY
ELEKTRON
JURNALI

Агробизнес, наука и технологии

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, (Vilniaus 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;

Idrisov 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, 106-sahifa.
2026-yil, sentabr.





MUNDARIJA

IQTISODIYOT FANLARI

КУРПАЯНИДИ КОНСТАНТИН ИВАНОВИЧ

Стратегии цифровой трансформации в Европейском союзе и потенциал институционального трансфера Французского опыта в Узбекистан.....11

ERGASHEV RUSTAM RAJABOVICH

Ilmiy ishlanmalar asosida Spin-off korxonalarini tashkil etish va rivojlantirishning bosqichli boshqaruv modeli.....25

ABDURAXMANOVA MUQADDAS TOXTASINOVNA

Temir yo'l transporti korxonalarida ekologik-iqtisodiy samaradorlikni oshirishning ilg'or mexanizmlari.....34

ABDULLAYEV ILYOS AXMADOVICH, JABBOROV JAMOLIDDIN MUXAMMADJON O'G'LI

Surxondaryo viloyatida demografik jarayonlarning statistik tahlili.....44

XASANOV SANJARBEK ABDUMANNOBOVICH

Sanoat korxonalarida raqamli transformatsiya darajasini baholash uslubiyoti ("Farg'onaazot" AJ misolida).....50

ABDURAZAKOVA NARGIZA RIXSIBAYEVNA

Aksiyadorlik jamiyatlarida xususiy kapital rentabelligiga ta'sir etuvchi omillar: O'zbekistonning uchta aksiyadorlik jamiyati misolida panel tahlil.....57

SULTANOVA ZUXRA JAKSILIKOVNA

Qaraqalpaqstan Respublikasida region ekonomikasini rivojlantirishda IT park xizmatini amalga oshirish masalalari ham paydalanilgan mumkinliklari.....69

ERGASHEV G'İYOS BAXROM O'G'LI

Mamlakat qishloq xo'jaligi mahsulotlari eksportining yalpi ichki mahsulotdagi ulushini oshirish zarurati.....76

URMANOVA UMIDA XAKIMDJANOVNA

Sanoat tarmoqlariga investitsiyalarni jalb etish holati va rivojlanish tendensiyalari.....87

SHAMSIDDINOVA DILNOZA SHAVKAT QIZI

Ўzbekiston chirm poyabzal korxonalarida milliy brend qiymatini oshirishning marketing mexanizmlarini takomillashtirish.....97

MUSAYEV OZODJON SHAVKAT O'G'LI

Mehnat resurslarini boshqarishning zamonaviy usullari va ularning iqtisodiy samaradorligi.....106





MEHNAT RESURLARINI BOSHQARISHNING ZAMONAVIY USULLARI VA ULARNING IQTISODIY SAMARADORLIGI

MUSAYEV OZODJON SHAVKAT O'G'LI

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
Biznes boshqaruvi kafedrası dotsenti v.b, PhD
E-mail: Ozodjonmusayev@gmail.com
ORCID: 0000-0002-1825-0097

Annotatsiya. Ushbu maqolada kichik biznes korxonalarida xodimlar malakasini rivojlantirishning korxona raqobatbardoshligiga ta'siri tadqiq etilgan. Tadqiqotda xodimlarning kasbiy bilimlari, amaliy ko'nikmalari, raqamli kompetensiyalari va innovatsion salohiyatining mahsulot sifati, xizmat ko'rsatish darajasi, mehnat unumdorligi hamda korxonaning bozor mavqeiga ta'siri tahlil qilindi. O'zbekiston kichik biznesining zamonaviy iqtisodiyotdagi o'rni statistik ma'lumotlar asosida baholandi. Shuningdek, xodimlar malakasini rivojlantirishning korxona raqobatbardoshligiga ta'sirini kuchaytiruvchi tashkiliy va iqtisodiy mexanizmlar taklif etildi. Tadqiqot natijalari kichik biznesda malaka oshirishni oddiy o'quv jarayoni sifatida emas, balki raqobat ustunligini shakllantiruvchi strategik vosita sifatida ko'rib chiqish zarurligini ko'rsatadi.

Kalit so'zlar: kichik biznes, xodimlar malakasi, kasbiy kompetensiya, raqobatbardoshlik, mehnat unumdorligi, raqamli kompetensiya, innovatsiya, malaka oshirish, inson resurslari, raqobat ustunligi.

Аннотация. В статье исследуется влияние развития профессиональных компетенций работников на конкурентоспособность предприятий малого бизнеса. Анализируется влияние профессиональных знаний, практических навыков, цифровых компетенций и инновационного потенциала работников на качество продукции и услуг, производительность труда, уровень обслуживания клиентов и рыночные позиции предприятий. На основе статистических данных оценивается роль малого бизнеса в современной экономике Узбекистана. Особое внимание уделяется механизмам, связывающим развитие компетенций работников с повышением конкурентоспособности предприятия. Предложена модель последовательного развития компетенций, включающая диагностику, целевое обучение, практическое применение и оценку результатов. Обоснована необходимость рассматривать повышение квалификации не только как образовательный процесс, но и как стратегический инструмент формирования устойчивых конкурентных преимуществ малого бизнеса.

Ключевые слова: малый бизнес, компетенции работников, профессиональные навыки, конкурентоспособность, производительность труда, цифровые компетенции, инновации, повышение квалификации, человеческие ресурсы, конкурентные преимущества.

Abstract. The article examines the impact of employee competency development on the competitiveness of small businesses. It analyzes the influence of professional knowledge, practical skills, digital competencies, and employees' innovation potential on product and service quality, labor productivity, customer service, and market position. The role of small business in Uzbekistan's modern economy is assessed using statistical data. Particular attention is paid to the mechanisms through which employee competency development contributes to higher enterprise competitiveness. The study proposes a competency development model based on diagnostics, targeted training, practical application, and performance evaluation. The findings support the view that employee training should be considered not only as an educational process but also as a strategic instrument for developing sustainable competitive advantages in small businesses.

Keywords: small business, employee competencies, professional skills, competitiveness, labor productivity, digital competencies, innovation, professional development, human resources, competitive advantages.





KIRISH

Bozor iqtisodiyoti sharoitida kichik biznes korxonalarining barqaror faoliyat yuritishi nafaqat moliyaviy va moddiy resurslarga, balki mavjud mehnat resurslaridan qay darajada samarali foydalanishiga ham bog'liq. Ayniqsa, raqobat kuchayib borayotgan sharoitda mahsulot yoki xizmatning narxi bilan bir qatorda uning sifati, mijozlarga xizmat ko'rsatish tezligi, innovatsionligi va bozor talablariga moslashuvchanligi korxonaning raqobatbardoshligini belgilovchi muhim omillarga aylanmoqda.

O'zbekistonda kichik biznes iqtisodiyotning asosiy tarkibiy qismlaridan biri hisoblanadi. Milliy statistika qo'mitasi ma'lumotlariga ko'ra, 2025-yilda kichik biznes subyektlarining yalpi ichki mahsulotdagi ulushi 52,2 foizni tashkil etgan[7]. Shu yilda kichik biznes tomonidan 383,9 trln so'mlik sanoat mahsulotlari ishlab chiqarilgan bo'lib, sanoat ishlab chiqarishidagi ulushi 34,9 foizga yetgan.

2026-yil 1-yanvar holatiga mamlakatda faoliyat yuritayotgan 474,9 mingta korxona va tashkilotning 403,8 ming tasi yoki 85 foizi kichik korxonalar va mikrofirmalarga to'g'ri kelgan [8]. Bu esa kichik biznesda mehnat resurslarining sifati va xodimlar kompetensiyasini oshirish masalasining iqtisodiy ahamiyatini yanada kuchaytiradi.

Mazkur tadqiqotning maqsadi kichik biznes korxonalarida xodimlar malakasini rivojlantirishning korxona raqobatbardoshligiga ta'sirini aniqlash hamda malaka rivojlanishini korxonaning bozor ustunligiga aylantirish mexanizmlarini ishlab chiqishdan iborat.

MAVZUGA OID ADABIYOTLAR TAHLILI

Xodimlar malakasining iqtisodiy samaradorlik va korxona natijalariga ta'siri inson kapitali nazariyasi hamda zamonaviy mehnat iqtisodiyoti doirasida keng o'rganilgan. Tadqiqotlarda ta'lim, kasbiy tayyorgarlik, qayta tayyorlash va malaka oshirishga yo'naltirilgan investitsiyalar mehnat unumdorligi va iqtisodiy natijalarni yaxshilashi ta'kidlanadi [1]. Zamonaviy yondashuvlarda esa xodim kompetensiyalari korxonaning innovatsion salohiyati va raqobatbardoshligini shakllantiruvchi muhim omillardan biri sifatida qaralmoqda [2].

Korxona raqobatbardoshligini ta'minlashda inson resurslarining strategik ahamiyati ham alohida qayd etiladi. Resurslarga asoslangan yondashuvga ko'ra, korxonaning noyob va takrorlash qiyin bo'lgan resurslari barqaror raqobat ustunligini shakllantirishga xizmat qiladi [3]. Shu nuqtayi nazardan, malakali xodimlar, ularning tajribasi, bilimlari va tashkiliy kompetensiyalari kichik biznes uchun muhim strategik resurs hisoblanadi.

Zamonaviy tadqiqotlarda xodimlar malakasini faqat an'anaviy kasbiy bilimlar bilan chegaralash yetarli emasligi ko'rsatilmoqda. Raqamli texnologiyalarning keng tarqalishi natijasida xodimlarning raqamli vositalardan foydalanish, ma'lumotlarni tahlil qilish, sun'iy intellekt va axborot texnologiyalaridan foydalanish hamda tezkor qaror qabul qilish kompetensiyalari tobora muhimlashmoqda [4]. O'zbekiston sharoitida ham raqamli





ko'nikmalarning yetishmasligi korxonalarni raqamlashtirish va xususiy sektor unumdorligini oshirishga to'sqinlik qiluvchi omillardan biri sifatida qayd etilgan[5].

Jahon iqtisodiy forumining 2025-yilgi tadqiqotida texnologik savodxonlik, sun'iy intellekt va katta ma'lumotlar bilan ishlash ko'nikmalari eng tez o'sayotgan kompetensiyalar qatoriga kiritilgan. Shuningdek, tahliliy fikrlash, moslashuvchanlik, ijodiy fikrlash va uzluksiz o'rganish kabi ko'nikmalarning ahamiyati ham ortib borayotgani qayd etilgan [6].

Shu bilan birga, kichik biznesga oid tadqiqotlarda xodimlar malakasini rivojlantirish ko'pincha mehnat unumdorligi bilan bog'langan holda o'rganiladi. Ushbu maqolada esa asosiy e'tibor malaka rivojlanishining raqobatbardoshlik ko'rsatkichlariga qanday mexanizm orqali ta'sir qilishiga qaratiladi.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Tadqiqotda tizimli yondashuv, qiyosiy tahlil, statistik tahlil, guruhlash, mantiqiy umumlashtirish va iqtisodiy tahlil usullaridan foydalanildi.

Xodimlar malakasining korxona raqobatbardoshligiga ta'sirini quyidagi ketma-ketlik orqali ifodalash mumkin:

Malaka rivojlanishi → mehnat sifati → mahsulot/xizmat sifati → mijozlar qoniqishi → bozor mavqei → raqobatbardoshlik.

Korxona raqobatbardoshligini baholashda quyidagi ko'rsatkichlardan foydalanish mumkin:

$$RK=f(Q,U,S,I,M) \quad RK = f(Q, U, S, I, M)$$

bu yerda:

RK – korxona raqobatbardoshligi;

Q – mahsulot yoki xizmat sifati;

U – mehnat unumdorligi;

S – mijozlarga xizmat ko'rsatish darajasi;

I – innovatsion faollik;

M – bozor moslashuvchanligi.

Xodimlar malakasini rivojlantirish esa kasbiy tayyorgarlik, raqamli ko'nikmalar, boshqaruv kompetensiyalari, mijozlar bilan ishlash va innovatsion fikrlash kabi yo'nalishlar bo'yicha baholandi.

NATIJALAR VA MUHOKAMA

Kichik biznes korxonasining raqobatbardoshligi ko'p hollarda yirik korxonalaridagidek katta moliyaviy yoki moddiy resurslarga emas, balki mavjud resurslardan samarali foydalanish qobiliyatiga bog'liq. Shu sababli kichik biznes uchun xodimlarning malakasi alohida strategik resurs sifatida namoyon bo'ladi.

Xodimning malakasi yuqori bo'lsa, u texnologik vositalardan samaraliroq foydalanadi, xatolarni kamaytiradi, mijoz talabini tezroq anglaydi va ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatish jarayonida mustaqil qaror qabul qilish imkoniyatiga ega bo'ladi.



1-jadval

Xodimlar malakasini rivojlantirishning korxona raqobatbardoshligiga ta'sir ko'rsatkichlari

Malaka yo'nalishi	Korxona faoliyatidagi ta'siri	Raqobatbardoshlikka ta'sir natijasi	Malaka yo'nalishi
Kasbiy bilim va ko'nikmalar	Ish sifatining yaxshilanishi	Mahsulot sifatining oshishi	Kasbiy bilim va ko'nikmalar
Raqamli kompetensiya	Zamonaviy dastur va texnologiyalardan foydalanish	Ish tezligi va aniqligining oshishi	Raqamli kompetensiya
Mijozlar bilan ishlash	Xizmat ko'rsatish sifatining yaxshilanishi	Mijozlar sodiqligining ortishi	Mijozlar bilan ishlash
Innovatsion ko'nikmalar	Yangi mahsulot va usullarni joriy etish	Bozor talabiga tez moslashish	Innovatsion ko'nikmalar
Boshqaruv kompetensiyasi	Resurslardan samarali foydalanish	Xarajatlarning kamayishi	Boshqaruv kompetensiyasi
Muammolarni hal qilish qobiliyati	Ish jarayonidagi xatolarni tez bartaraf etish	Operatsion samaradorlikning oshishi	Muammolarni hal qilish qobiliyati
Jamoaviy ishlash	Ichki hamkorlikning kuchayishi	Ish jarayonlarining tezlashishi	Jamoaviy ishlash

Jadvaldan ko'rinadiki, xodimlar malakasini rivojlantirishning ta'siri faqat bitta ko'rsatkich bilan cheklanmaydi. U bir vaqtning o'zida mahsulot sifati, xarajatlar, mijozlar bilan munosabat, innovatsion faollik va mehnat unumdorligiga ta'sir ko'rsatadi.

O'zbekistonda kichik biznesning iqtisodiy ahamiyati ham ushbu jarayonni chuqur o'rganishni talab qiladi. 2021–2025-yillarda kichik biznesning YaIMdagi ulushi 56,3 foizdan 52,2 foizgacha o'zgargan bo'lsa-da, kichik biznes tomonidan yaratilgan YaIM hajmi 455,7 trln so'mdan 923,5 trln so'mgacha oshgan.

2-jadval

O'zbekistonda kichik biznesning asosiy iqtisodiy ko'rsatkichlari

Yil	Kichik biznesning YaIMdagi ulushi, %	Kichik biznes YaIM hajmi, trln so'm	Sanoat mahsuloti, trln so'm	Yil	Kichik biznesning YaIMdagi ulushi, %
2021	56,3	455,7	124,9	2021	56,3
2022	54,3	533,1	143,9	2022	54,3
2023	53,8	646,8	177,9	2023	53,8
2024	53,5	789,5	307,8	2024	53,5

Mazkur ma'lumotlar kichik biznesning iqtisodiyotdagi hajmi ortib borayotganini ko'rsatadi. Bunday sharoitda korxonalar o'rtasidagi raqobatda xodimlarning malakasi mahsulot va xizmatlarning farqlanishini ta'minlovchi muhim omillardan biriga aylanadi.

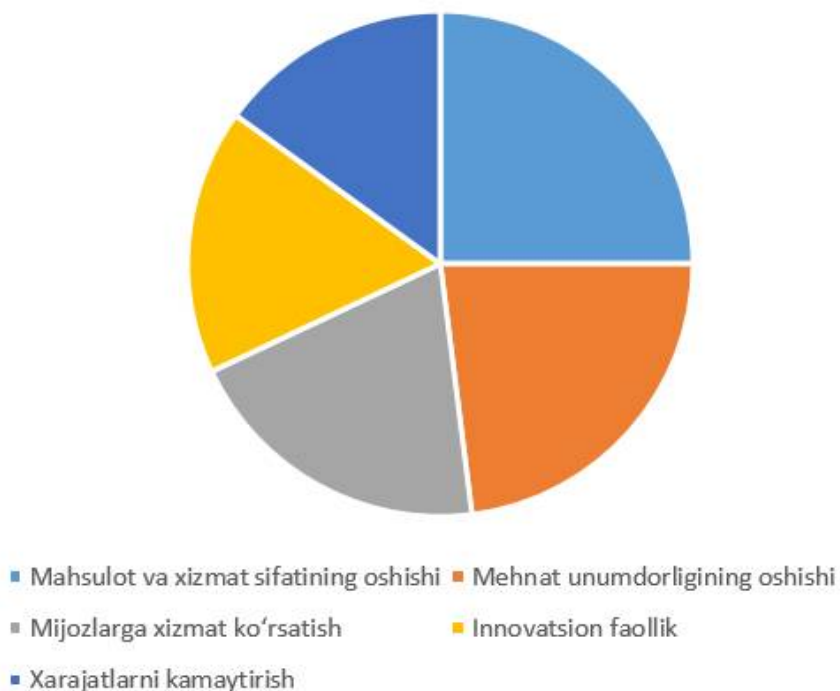
Xodimlar malakasi va raqobatbardoshlik o'rtasidagi bog'liqlik.

Tadqiqot natijasida xodimlar malakasining korxona raqobatbardoshligiga ta'siri shartli ravishda beshta asosiy yo'nalishga ajratildi:

- mahsulot va xizmat sifatini oshirish;
- mehnat unumdorligini oshirish;



- innovatsiyalarni joriy etish;
 - mijozlarga xizmat ko'rsatishni yaxshilash;
 - xarajatlarni optimallashtirish.
- Quyidagi model ushbu ta'sirning nisbiy tarkibini ifodalaydi.



1-rasm. Xodimlar malakasini rivojlantirishning raqobatbardoshlikka ta'sir yo'nalishlari

Ushbu modelda eng katta ulush mahsulot va xizmat sifatining oshishiga to'g'ri kelmoqda. Chunki malakali xodim texnologik jarayonni yaxshiroq tushunadi, xatolarni kamaytiradi va mijoz talabiga mos mahsulot yaratish imkoniyatiga ega bo'ladi.

Ikkinchi muhim yo'nalish mehnat unumdorligidir. Malaka oshgani sari bir xil vaqt davomida ko'proq va sifatliroq ish bajarish imkoniyati paydo bo'ladi. Natijada korxonaning bir birlik mahsulotga to'g'ri keladigan mehnat xarajatlari kamayishi mumkin.

Xodimlar malakasini rivojlantirishning zamonaviy mexanizmi.

Tadqiqot natijalariga ko'ra, kichik biznesda malaka oshirish tizimi bir martalik kurslar bilan chegaralanmasligi kerak. Uni quyidagi "diagnostika – rivojlantirish – amaliyot – baholash" modeli asosida tashkil etish maqsadga muvofiq.

1. Diagnostika. Avvalo xodimlarning mavjud bilim va ko'nikmalari aniqlanadi. Korxona qaysi kompetensiyalar yetishmayotganini belgilaydi.

2. Maqsadli rivojlantirish. Har bir lavozim uchun zarur bo'lgan kompetensiyalar asosida qisqa muddatli o'quv dasturlari ishlab chiqiladi.

3. Amaliyotga integratsiya. O'qitilgan bilim bevosita ish jarayonida qo'llanadi. Masalan, yangi dastur o'rganilgan bo'lsa, xodim undan real korxona operatsiyalarida foydalanadi.





4. Natijani baholash. Malaka oshirish natijasi test bilan emas, balki ish sifati, vaqt tejallishi, xatolar soni, mijozlar qoniqligi va ishlab chiqarish natijalari orqali baholanadi.

Shu asosda quyidagi mexanizmni taklif etish mumkin:

Xodim kompetensiyasini baholash → individual rivojlanish rejasi → qisqa amaliy trening → ish joyida qo'llash → KPI orqali baholash → rag'batlantirish → qayta rivojlantirish.

Mazkur mexanizm kichik korxonalarga ortiqcha xarajatlarni kamaytirgan holda xodimlar malakasini doimiy ravishda rivojlantirish imkonini beradi.

Bundan tashqari, zamonaviy kichik biznes uchun raqamli kompetensiyalarni rivojlantirish alohida ahamiyatga ega. Elektron savdo, buxgalteriya dasturlari, CRM tizimlari, raqamli marketing va ma'lumotlar tahlili vositalaridan foydalanish xodimning ish samaradorligini oshirishi bilan birga korxonaning bozor talablariga moslashish tezligini ham oshiradi.

2025-yilda O'zbekistonda 82 386 ta yangi kichik korxona va mikrofirmalar tashkil etilgani ham kichik biznes muhitida raqobatning kengayib borayotganini ko'rsatadi[7]. Yangi korxonalar sonining ko'payishi sharoitida korxonaning raqobatchilardan ajralib turishi uchun xodimlar kompetensiyasini doimiy ravishda yangilab borish muhimdir.

Shuningdek, 2025-yil 1-dekabr holatiga mamlakatda 401,5 mingta yoki jami korxona va tashkilotlarning 85,1 foizini kichik korxonalar va mikrofirmalar tashkil etgani qayd etilgan. Demak, xodimlar malakasini rivojlantirish masalasi alohida korxona darajasidan tashqari, butun kichik biznes sektorining raqobatbardoshligini oshirish nuqtayi nazaridan ham muhimdir.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, xodimlar malakasini rivojlantirish kichik biznes korxonalarining raqobatbardoshligini oshirishning muhim ichki omillaridan biridir. Malakali xodimlar mahsulot va xizmat sifatini oshirish, mehnat unumdorligini yaxshilash, yangi texnologiyalarni o'zlashtirish va mijozlar ehtiyojiga tez moslashish imkonini beradi.

Kichik biznes korxonalarida xodimlarni rivojlantirishni alohida o'quv tadbiri sifatida emas, balki korxonaning raqobat strategiyasining bir qismi sifatida tashkil etish maqsadga muvofiq.

Tadqiqot asosida quyidagi takliflar ishlab chiqildi:

1. Har bir kichik korxonada kompetensiyalar xaritasini ishlab chiqish va lavozimlar bo'yicha zarur bilim va ko'nikmalarni belgilash.

2. Qisqa muddatli amaliy treninglarni joriy etish, bunda nazariyadan ko'ra real ish jarayonidagi ko'nikmalarga ustuvorlik berish.

3. Raqamli kompetensiyalarni rivojlantirish, xususan buxgalteriya, elektron savdo, CRM, raqamli marketing va ma'lumotlar bilan ishlash ko'nikmalariga e'tibor qaratish.

4. Malaka oshirish natijalarini KPI bilan bog'lash, ya'ni xodimning o'qishi uning real ish natijalarida aks etishini baholash.





5. Ichki mentorlik tizimini joriy qilish, bunda tajribali xodim yangi xodimning amaliy ko'nikmalarini rivojlantiradi.

6. Malaka oshirish va rag'batlantirish tizimini integratsiya qilish, ya'ni yangi kompetensiyalarni egallagan xodim uchun qo'shimcha rag'bat mexanizmlarini yaratish.

7. Xodimlar malakasini rivojlantirishga sarflangan mablag'larni xarajat emas, uzoq muddatli raqobatbardoshlik investitsiyasi sifatida baholash.

Umuman olganda, kichik biznes korxonalarining barqaror raqobat ustunligini shakllantirishda moddiy resurslar bilan bir qatorda xodimlarning bilim, ko'nikma va kompetensiyalari ham strategik ahamiyatga ega. Shu sababli "malakali xodim – yuqori sifat – mijozlar sodiqligi – kuchli bozor mavqei" zanjirini shakllantirish kichik biznesning uzoq muddatli raqobatbardoshligini ta'minlashning samarali yo'nalishi hisoblanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Schultz T. W. Investment in Human Capital. // The American Economic Review. – 1961. – Vol. 51, No. 1. – P. 1–17.

2. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. – Chicago: University of Chicago Press, 1993.

3. Porter M. E. Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. – New York: Free Press, 1985.

4. Drucker P. F. Management Challenges for the 21st Century. – New York: HarperBusiness, 1999.

5. Smith A. The Wealth of Nations. – London: W. Strahan and T. Cadell, 1776.

6. Barney J. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. // Journal of Management. – 1991. – Vol. 17, No. 1. – P. 99–120.

7. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. Small Business and Entrepreneurship Statistics. – 2025–2026.

8. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. Key indicators of small business entities in the Republic of Uzbekistan. – 26.01.2026.

9. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. Share of small businesses in GDP. SIAT statistik ma'lumotlar bazasi. – 2026.

10. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. Number of operating enterprises and organizations. – 2025–2026.



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_elektronjournal

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