

**TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT  
UNIVERSITETI**

**“IQTISODIYOT” FAKULTETI**

**IQTISODIY TADQIQOTLAR  
(ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ,  
“ECONOMIC RESEARCH)**

**ILMIY JURNALI**

**2**

---

**2023**

**Toshkent**

2  
2023

**Elektron ilmiy jurnal**  
**Научный электронный журнал**  
**Scientific digital journal**

**IQTISODIY TADQIQOTLAR**  
**ELEKTRON ILMIY JURNALI**

**MUASSIS**

Toshkent davlat  
iqtisodiyot universiteti

**Tahrir kengashi raisi:**

Abduraxmonov Qalandar Xodjayevich – i.f.d., prof., akademik

**Tahrir kengashi:**

Eshov Mansur Po'latovich - i.f.d., professor  
Abduraxmonova Gulnora Qalandarovna – i.f.d., professor  
Xudoyqulov Sadridin Karimovich – i.f.d., professor  
Begalov Baxodir Abdusalovich – i.f.d., professor  
Bekmurodov Adxam Sharipovich - i.f.d., professor  
Vaxabov Abduraxim Vasikovich - i.f.d., professor  
Maxmudov Nosir Maxmudovich - i.f.d., professor  
Salimov Baxtiyor Tadjiyevich - i.f.d., professor  
Mustafaqulov Sherzod Igamberdiyevich - i.f.d., professor  
Jumayev Nodir Xosiyatovich - i.f.d., professor  
G'ofurov Ubaydullo Vaxabovich - i.f.d., professor  
Xolmo'minov Shayzaq Raxmatovich - i.f.d., professor  
Amirov Lochinbek Fayzullayevich – i.f.f.d., dotsent  
Xatamov Ibodullo Sadullayevich – i.f.n., dotsent  
Asqarova Mavluda Turopovna – i.f.n., dotsent  
Xajiyev Baxtiyor Dushaboyevich – i.f.n., dotsent  
G'ayibnazarov Sanjar Baxodirovich – i.f.n., dotsent  
Kamalova Malika Nizamovna – i.f.n., dotsent  
Mamaraximov Bekzod Erkinovich – i.f.n., dotsent

**Tahrir hay'ati:**

Begzod O'rinov – (AQSh)  
Uktam Burxanov – (Chexiya)  
Bozorboy Berkinov – i.f.d. (O'zbekiston)  
Mark Rozenbaum (AQSh)  
Volfgang Lukas (Germaniya)  
N.V.Morozov (Rossiya)  
Viktoriya Vdovichenko (Ukraina)  
Gulyabmir Raxmani (Afg'oniston)  
Axmed Muxamed Aziz Ismail (Misr)  
Kaukab Azim (Saudiya Arabistoni)  
Sherqul Shodmonov (Toshkent)  
Rauf Salaxodjayev (Toshkent)  
Axmedjon Mamatov (Toshkent)  
Ju Jengron (Xitoy)  
Jou Chingjiye (Xitoy)

**IQTISODIY TADQIQOTLAR  
ELEKTRON ILMIY JURNALI**

**2  
2023**

**Elektron ilmiy jurnal  
Научный электронный журнал  
Scientific digital journal**

**Bosh muharrir:**

Eshov M.P.- i.f.d., prof.

**Adabiy muharrir**

Xajiyev B.D.- i.f.n., dots.

**Bosh muharrir o'rinbosari**

Amirov L.F. - PhD

**Musahhih:**

Jurnal sahifalarida chop etilgan materiallardan foydalanilganda "Iqtisodiy tadqiqotlar" elektron ilmiy jurnalidan olindi deb ko'rsatilishi shart.

Tahririyat taqdim etilgan maqolalarni taqriz qilish va qaytarish majburiyatini olmagan. Maqolada keltirilgan dalillar va ma'lumotlar uchun muallif javobgar.

**Veb-sayt manzili: <https://economicresearch.tsue.uz>**

**E-mail: [economicresearchjournal@gmail.com](mailto:economicresearchjournal@gmail.com)**

## **MUNDARIJA**

### **IQTISODIYOT, INNOVASIYA VA TADBIRKORLIK NAZARIYA VA AMALIYOT**

Topildiyev S.R., Raxmonov B.SH., Botirova X.O.	Mamlakatimizda paxtachilik-to‘qimachilik klasterlarini tashkil etishning tashkiliy asoslari	5
Kaxorova A.N.	Innovatsion faoliyatning asosi – intellektual salohiyat	12

### **BARQAROR IQTISODIY RIVOJLANISH: MAKROIQTISODIY YONDOSHUV**

Mamatov M.A. Jo‘rayev G.B.	Analysis of the organizational and economic mechanisms of ensuring the quality of economic growth in agriculture	22
Shadmanov E.Sh. Sherkulov Sh.E.	Analysis of the organizational and economic mechanisms of ensuring the quality of economic growth in agriculture	38

### **INSON RESURLARINI BOSHQARISH, IJTIMOIIY SIYOSAT VA BANDLIK**

Sherkulova N.B.	Rekruting agentliklari faoliyatining tashkiliy-iqtisodiy asoslari	47
-----------------	---	----

### **TARMOQLAR IQTISODIYOTI VA REAL SEKTORNI KOMPLEKS RIVOJLANTIRISH**

Topildiyev S.R.	Mamlakatimizda agrar sohani davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlash mexanizmlarini takomillashtirish yo‘llari	57
Sharipov K.B.	Tarmoq bo‘yicha ixtisoslashuv jarayonlarini tadbirkorlik faoliyatining rivojlanishiga ta’siri bo‘yicha jahon tajribasi	63
Suvpo‘latov O. A.	Sanoat korxonalarining mehnat resurslaridan samarali foydalanishning uslubiy asoslari	72
Ro‘ziyeva D.I. Fayziyeva D.B.	Mintaqa iqtisodiyotini rivojlantirishda kichik biznesning ro‘lini oshirish va uni qo‘llab-quvvatlash	80

**SANOAT KORXONALARINING MEHNAT RESURSLARIDAN  
SAMARALI FOYDALANISHNING USLUBIY ASOSLARI**

**ОСНОВЫ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ  
РЕСУРСОВ КАНОАТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**FUNDAMENTALS OF EFFICIENT USE OF LABOR RESOURCES OF  
INDUSTRIAL ENTERPRISES**

**Suvpo‘latov Ozodjon Alijon o‘g‘li**

**Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti Iqtisodiyot fakulteti “Fundamental  
iqtisodiyot” kafedراسи assistenti**

**e-mail: suvpulatovozod@gmail.com**

**Annotatsiya.** Ushbu maqolada sanoat korxonalarida iqtisodiy samaradorlikni oshirish mezonlari, bugungi kundagi mavjud holati, shuningdek ishlab chiqarish natijalariga mehnat salohiyati ta’siri o‘rganilgan. Muallif mamlakat iqtisodiyotini rivojlantirish, korxonalarining iqtisodiy natijalarini yaxshilash va iqtisodiy samaradorlikni oshirish bo‘yicha mulohazalar yuritadi.

**Kalitli so‘zlar:** sanoat, korxonа, samaradorlik, ishlab chiqarish, baholash, fond qaytimi, kapital qaytimi, mehnat salohiyati, mehnat unumdorligi, iqtisodiyot.

**Аннотация.** В статье исследуются критерии повышения экономической эффективности промышленных предприятий, текущая ситуация, а также факторы, влияющие на результаты производства. Автор рассматривает развитие экономики страны, улучшение экономических показателей предприятий и повышение экономической эффективности.

**Ключевые слова:** промышленность, предприятие, эффективность, производство, оценка, доходность акций, возврат капитала, рентабельность, модернизация, экономика.

**Abstract.** This article examines the criteria for increasing the economic efficiency of industrial enterprises, the current situation, as well as the impact of labor potential on production results. The author examines the development of the country's economy, improving the economic performance of enterprises and increasing economic efficiency.

**Keywords:** industry, enterprise, efficiency, production, valuation, stock return, return on capital, labor potential, labor productivity, economy.

## **KIRISH**

Sanoat tarmog'ini rivojlantirish bugungi kunda dolzarb masalalardan biri hisoblanadi. Chunki, jahonning rivojlangan davlatlari amaliyotida ham sanoat yetakchi tarmoq hisoblanib, mavjud ishlab chiqarish imkoniyatlaridan foydalanish iqtisodiy samaradorlikni ta'minlash bilan birga darajasi aholi turmush farovonligiga bevosita bog'liq. So'ngi yillarda mamlakat hukumati tomonidan sanoat korxonalarini iqtisodiy va ilmiy-texnik salohiyatni yanada oshirilayotganligi, iqtisodiy-ijtimoiy munosabatlarning takomillashayotganligi, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish masalalariga bo'lgan e'tiborni birinchi o'ringa qo'ydi. O'zbekistonda sanoat tarmog'ini rivojlantirish uchun 2022–2026 yillarga mo'ljallangan taraqqiyot strategiyasida «aholi jon boshiga to'g'ri keladigan yalpi ichki mahsulotni– 1,6 baravar hamda sanoat mahsulotlari ishlab chiqarish hajmini 1,4 baravar ko'paytirish» [1] vazifasi belgilangan. Belgilangan vazifalardan kelib chiqqan holda sanoati korxonalarida ishlab chiqarish resurslaridan optimal foydalanish, mavjud mehnat va kapital resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish maqsadga muvofiq.

Sanoat korxonalarini iqtisodiy samaradorligini baholashda mehnat samaradorligini o'rganish talab etiladi. Bizga ma'lumki mehnat faoliyati aniq maqsadga asoslanib, mehnat resurslari tarkibi, unumdorligi va ish haqi kabi ko'rsatkichlar asosida baholanadi. Mehnat samaradorligini ortishi mehnat sarfini kamaytirish bilan birga mahsulot ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytiradi. Shu nuqtai nazaridan mavzu doirasida bir qancha adabiyotlarni o'rganib chiqdik va tadqiqotni IMRAD talablari bo'yicha metodologiya va natijalarni shakllantirish asosida yozdik

## **ADABIYOTLAR SHARHI VA TAHLILI**

Mehnat resurslarining ta'rifi ikki so'zdan iborat - mehnat va resurslar. Eng avvalo, "resurslar" so'zining ma'nosiga alohida e'tibor berib o'tsak: T.F.Efremovning izohli lug'atida yozilishicha: "Resurslar bu -mavjud bo'lgan, ammo faqat zarurat bo'lganda foydalaniladigan vositalar yoki biror bir narsaning manbaidir". Ensiklopedik lug'atda quyidagi ta'rif berilgan - "Resurslar (fransuzcha manbadan - yordamchi vosita) - pul, zaxiralar, qadriyatlar, imkoniyatlar, mablag' manbalari, daromadlar (masalan, tabiiy resurslar, iqtisodiy resurslar)". Biznes lug'atiga ko'ra, "Resurslar" so'zining ma'nosi quyidagicha. Resurslar - mablag'lar, tovarlar va xizmatlarni ishlab chiqarishga sarflanadigan imkoniyatlar. Shuningdek fransiyalik olim Jon Batist Sey ham o'zining ishlab chiqarishning uch omili nazariyasi bilan mashhur bo'lib, unga ko'ra ushbu omillarning birinchisi deb mehnat resurslari keltirib o'tiladi[2].

Zamonaviy adabiyotlarda ham ko‘plab xorijiy va mahalliy olimlar mehnat resurslarini takomillashtirish masalalariga alohida e‘tibor qaratgan.

<b>Omillar</b>	<b>Omillarning mazmuni</b>
Fiziologik	Jinsi, yoshi, sog'lig'i, aqliy qobiliyati, fiziologik qobiliyat va boshqalar
Texnik va texnologik	Yechiladigan masalalar xarakteri, mehnatning murakkabligi, texnik yangilanish, ilmiy texnik yutuqlardan foydalanish darajasi, ishlab chiqarishning texnik-iqtisodiy darajasi, fondlar bilan qurollanish darajasi va boshqalar
Tashkiliy	Mehnat sharoiti, xodimlar kategoriyalarining nisbati, korxonalar hajmi, ish tartibi, ish staji, ishchilar malakasi, xodimlardan foydalanish darajasi va boshqalar.
Ijtimoiy-iqtisodiy	Ishchilarni moddiy rag'batlantirish, sug'urtalash, ijtimoiy imtiyozlar, turmush darajasi hamda sifati va boshqalar.
Ijtimoiy-psixologik	Jamoadagi ma'naviy muhit, xodimning psixofiziologik holati, maqom va tan olinish, korxonaning tashkiliy madaniyati, xodimlarning ish faoliyatidan mamnunligi, xizmat pog'onasidan ko'tarilish istiqbollari va boshqalar.

**1-jadval. Mehnat resurslaridan samarali foydalanishga ta'sir etuvchi omillar tasnifi [3]**

M.Armstrongga ko‘ra: “Bugungi va kelajakdagi bozor ehtiyojlarini qondirish uchun ishchi kuchini tayyorlash uchun zarur bo‘lgan kompetensiyalarni aniqlashni talab etadi”[4]. Dayneka va Bespolkolarning ta’kidlashicha “Inson resurslarini samarali boshqarish uchun personalni korxonaning asosiy, shu jumladan, strategik maqsadlariga erishish uchun asosiy resurslaridan biri sifatida qabul qilish lozim”[5].

Shunday qilib, mehnat resurslari korxonalar uchun mablag‘ va daromad manbalaridan biri hisoblanadi. Mehnat resurslari korxonalar uchun daromad manbai bo‘lishi uchun ularni samarali boshqarish, ulardan to‘g‘ri foydalanish zarur.

**TADQIQOT METODOLOGIYASI**

**Mehnat resurslaridan foydalanish.**Foydalanish deganda iqtisodiyotning resurslaridan biri bo‘lgan mehnat resurslarini ta’riflovchi ikki yo‘nalish tushuniladi. Bu, birinchidan, mehnat resurslarining taqsimlanishi va ikkinchidan ularning mehnatidan xalq xo‘jaligi va iqtisodiyotda foydalanish samaradorligidir.

Mehnat resurslarini taqsimlash deganda resurslarning xalq xo‘jaligida ishlaydigan va ishlaymaydigan qismlari tushuniladi. Ishlaydigan aholi, o‘z navbatida, ayrim tarmoqlar, kasb guruhlari bo‘yicha taqsimlanishi, shu jumladan,

aqliy va jismoniy mehnat bo'yicha, mehnat rejimi bo'yicha, sotsial-iqtisodiy sohalar bo'yicha qarab chiqiladi.

Mehnat bilan bandlarni xalqaro jihatlardan biri ularni «iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha» quyidagicha taqsimlashdir:

- yollanma xodimlar (korxonada rahbari yoki ayrim shaxs bilan mehnat shartnomasiz fuqarolar);

- ish beruvchilar (mustaqil ish olib boradigan va bitta yoki bir nechta shaxsni ishlash uchun doimiy yollab turadigan xodimlar kiradi);

- o'z hisobidan ishlaydigan shaxslar (doimiy asosda yollanma xodimlarni yollamaydigan fuqarolar);

- ishlab chiqarish kooperativlari a'zolari (kooperativlarning faol ishlovchi a'zolari

hisoblanadigan shaxslar).

Korxonada mehnat unumdorligini oshirish hamda mehnat resurslarini samarali boshqarish usullaridan biri motivlashtirish vositasida boshqarish usuli hisoblanadi. Motivlashtirish strategiyasini tanlashda uchta yondoshuv mavjud:

1. Rag'batlantirish va jazo strategiyasi. (ya'ni, har bir xodim mukofotga intiladi.)

- a. kim ko'p va yaxshi ishlasa, unga yaxshi haq to'lanadi;

- b. kim undan ko'p ishlasa shunchalik ko'p mukofotlanadi;

- c. kim sifatsiz ishlasa, u jazolanadi yoki jarima to'laydi.

2. Ish orqali motivlashtirish. (agarda xodimga uni qoniqtiradigan ishni berilsa, ijro etish sifati yuqori bo'ladi.)

3. Menejerlar bilan har doim aloqada bo'lish strategiyasi: bo'ysinuvchilar bilan birga maqsadni aniqlab olish. Bu motivlashtirish modeli rahbar bilan xodim o'rtasidagi munosabatni tahlil qilish va unga ustuvorlik berishga asoslanadi.

Motivlashtirishning quyidagi usullari qo'llaniladi:

- pulni rag'batlantirish va mukofotlash sifatida ishlatish;

- jazolash;

- raqobatni kuchaytirish;

- ish orqali motivlashtirish;

- yutuqni tan olish va taqdirlash;

- xodimlarni o'qitish va yuksaltirish;

- salbiy ta'sirni cheklash va me'yorlash;

- guruh mehnatini mukofotlash va rag'batlantirish;

- xodimlarni boshqarish ishlariga jalb etish va hk.

Biz yana «mehnatni sarf qilish samaradorligi» degan ta'rifni aniqlab olishimiz kerak. Har qanday faoliyat turidagi samaradorlik pirovard natijada

mahsulot yoki xizmatlar birligini ishlab chiqarishga sarflanadigan vaqt bilan o'lchanadi. Mehnat sarf qilish samaradorligi bo'yicha mintaqalar farqiga sabab shuki, turli hududlarda texnologiya darajasi, mehnatni tashkil etish darajasi turlicha bo'ladi. Turli sabablarga ko'ra, shu jumladan, etnik va tarixiy xususiyatlarga ega bo'lgan sabablarga ko'ra ham xodimlar malakasi bir-biridan farq qilishi mumkin.

### **TAHLIL VA NATIJALAR**

Korxonalarining kerakli mehnat resurslari bilan yetarli darajada ta'minlanishi, ulardan oqilona foydalanish, mehnat unumdorligining yuqori darajada bo'lishi, mahsulot hajmini ko'paytirish va ishlab chiqarish samaradorligini oshirish uchun katta ahamiyatga egadir. Xususan, barcha ishlarning hajmi va o'z vaqtida bajarilishi, asbob-uskunalar, mashinalar, mexanizmlardan foydalanish samaradorligi va buning natijasi sifatida mahsulot ishlab chiqarish hajmi, uning tannarxi va boshqa bir qator iqtisodiy ko'rsatkichlar korxonalarining mehnat resurslari bilan ta'minlanganligiga va ulardan samarali foydalanishga bog'liqdir.

Tahlil qilishning asosiy vazifalari quyidagilardir: -korxonalar va uning tarkibiy bo'linmalarining, shuningdek, toifalar va kasblar bo'yicha mehnat resurslari bilan ta'minlanganligini o'rganish va unga baho berish; -mehnat resurslari ko'nimsizligi ko'rsatkichlarini aniqlash va o'rganish va mehnat resurslari zahiralari aniqlash, ulardan yanada to'laroq va samaraliroq foydalanish. Mehnat resurslari sifat tarkibini malaka bo'yicha tahlil qilish zarur. Xodimlarning malaka darajasi ko'p jihatdan ularning yoshiga ish stajiga, ma'lumotiga va hokazolarga bog'liqdir. Shu sababli, tahlil jarayonida ishchilarning yoshi, ish staji, ma'lumoti bo'yicha o'zgarishlar o'rganiladi.

Sanoat korxonalarida mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirishning yana muhim bir omili ularni samarali boshqarishni tashkil etishdir. Mehnat resurslarini boshqarish bu mehnat vazifalarini bajarishda ularning aqliy va jismoniy qobiliytlaridan eng unumli foydalanish maqsadida ularning manfaatlari, xulq-atvori va faoliyatiga ta'sir ko'rsatish tamoyillari, usullari, shakllari va vositalari yig'indisidir.

Mehnat resurslarini boshqarish menejmentning tarkibiy qismlaridan biri bo'lib, odamlar va ularning korxonalar ichidagi munosabatlari bilan bog'liq bo'ladi. Aynan odamlar ijod, tashabbus hamda korxonalar oldida turgan vazifalarni bajarish uchun kuch-quvvat manbaidir. Odamlarni boshqarmasdan hech bir tashkilot, xoh u katta yoki kichik bo'sin, xoh u tijorat yoki notijorat tashkilot bo'lsin, faoliyat ko'rsata olmaydi. Mehnat resurslarini boshqarish sohasida asosiy vazifa har bir kadrning o'z imkoniyatlarini amalga oshirishi uchun sharoit yaratish va har bir

muayyn holatda insonga uning oldida turgan vazifalarni hal qilish maqsadida zarur ta'sir ko'rsatish vositalarini topish. Mehnat resurslarini boshqarish ular o'rtasidagi munosabatlarda adolat va samaradorlikka erishishga yo'naltiriladi. Buning uchun mehnatni ilmiy tashkil etish, ergonomika qoidalari talablariga mos keluvchi ishchi o'rinlari va mehnat predmetlarini yaratish, ularni to'g'ri motivatsiyalash tadbirlarini ishlab chiqarish maqsadga muvofiq bo'ladi. To'g'ri motivatsiyalash uchun esa mehnat resurslarini motivlarini aniq bilish talab etiladi.

Mehnat resurslarini boshqarish tuzilmasi quyidagi faoliyat yo'nalishlarini qamrab oladi:

- resurslarni rejalashtirish: inson resurslariga bo'lgan ehtiyoj va buning uchun zarur harajatlarni qondirish rejasini ishlab chiqish;

- mehnat resurslarini ishga olish: barcha lavozimlar bo'yicha potentsial nomzodlar zahirasini yaratish;

- tanlov: nomzodlarning ish joyiga mosligini baholash, ulardan eng yaxshilarini zahiradan tanlab olish;

- oylik ish haqi va tovon pullarini belgilash: mehnat resurslarini jalb qilish, ishga yollash va ushlab qolish maqsadida oylik ish haqi va imtiyozlar tuzilmasini ishlab chiqish;

- kasbga yo'naltirish va moslashuv: yollangan mehnat resurslarini tashkilot va bo'linmalarga kiritish, mehnat resurslariga tashkilot ulardan nimani kutayotganligi va qanday mehnat munosib baholanishini tushuntirish;

- o'qitish: mehnat resurslari mehnati samaradorligini oshirish maqsadida ularni o'qitish dasturlarini ishlab chiqish;

- mehnat faoliyatini baholash: mehnat faoliyatini baholash uslubiyni ishlab chiqish va uni mehnat resurslariga yetkazish;

- lavozimini oshirish, pasaytirish, boshqa ishga o'tkazish, ishdan bo'shatish: mehnat resurslarini javobgarlik darajasi ko'proq yoki kamroq bo'lgan boshqa ishga o'tkazish usullarini ishlab chiqish, boshqa lavozim yoki ish joyiga o'tkazish yo'li bilan mehnat resurslari tajribasini oshirish, shuningdek, ishga yollash shartnomasini bekor qilish;

- rahbar mehnat resurslarini tayyorlash, xizmat pillapoysi bo'ylab harakatlanishni

- boshqarish: rahbar mehnat resurslari qobiliyatlarini rivojlantirish va samaradorligini oshirishga qaratilgan dasturlarni ishlab chiqish;

- mehnat munosabatlari: jamoa shartnomalarini imzolash bo'yicha muzokaralar olib borish;

- bandlik: bandlik bo'yicha bir xil imkoniytlarni ta'minlash dasturini ishlab chiqish (bandlik kafolatlari va mehnat resurslari qo'nimsizligini pasaytirish

iqtisodiy samarani oshiradi va mehnat resurslarini mehnat samaradorligini oshirishga undaydi).

### **XULOSA VA MUHOKAMA**

Xulosa qilib aytganda, sanoat xodimlari mehnat resurslaridan samarali foydalanish – bu kam mehnat sarfi va yuqori xizmat sifati orqali iste'molchilar ehtiyojini yuqori darajada qondirish uchun tovarlar va xizmatlar realizatsiyasi bilan bog'liq bo'lgan ko'p tomonlama faoliyat natijasida erishishda ijtimoiy hamda iqtisodiy samaradorlik balansini mehnat munosabatlari orqali aks ettirishdir.

Mamlakat miqyosida kambag'allikni kamaytirishga mahalliy aholining iqtisodiy faolligi va malakaviy kasbiy darajasini oshirish, ishchi kuchining salmoqli qismini faoliyatiga yarasha yuqori ishhaqi bilan ta'minlash, xorijdan investitsiyalarni jalb etish bo'yicha faol harakatni amalga oshirish, sanoatning yengil, qayta ishlash va boshqa sohalarida, qurilish, xizmat ko'rsatish, ijtimoiy infratuzilma, xususiy tadbirkorlik, oilaviy tadbirkorlik va boshqa tarmoqlari hamda sohalarida ish o'rinlari tashkil etishning yuqori darajasini ta'minlash, mehnat bozoridagi faol siyosatni moliyalashtirishni faol rivojlantirish kabilar ham bevosita ta'sir etadi.

Sanoat korxonalarida mehnat salohiyatidan yetarli foydalanmaslik (sanoat xodimi real va potensial imkoniyatlari bilan ularni amalga oshirish o'rtasidagi nomuvofiqlik) ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish ehtiyojlari bilan sanoat xodimlarining kasbiy tarkibi o'rtasidagi, xodimlar malakasining mavjud va haqiqatga zarur darajasi o'rtasidagi nomuvofiqlikda mehnat funksiyalarini oqilona taqsimlashda mehnatdan, uni tashkil etishdan va shart-sharoitlardan qoniqmaslikda; xodimdagi mas'uliyatni his qilish tuyg'usining yetarli rivojlanmaganida va hokazo omillarda namoyon bo'ladi.

Mazkur omillar sanoat korxonalarida mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligining pasayishiga, sanoat ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sifatiga, natijada mehnat samaradorligi va ishhaqi, xodimning turmush farovonligi pasayishiga olib keladi.

### **ADABIYOTLAR RO'YXATI VA INTERNET RESURSLARI**

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvarda "2022-2026 yilarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida" gi PF-60-sonli Farmoni.
2. Abdurahmonov Q., Bozorov N., Volgin N va boshqalar. «Mehnat iqtisodiyoti vasotsiologiyasi». Toshkent: «O'qituvchi»-2001 yil, 343 bet.
3. <https://ijtimoiy.uz/2401/>

4. Abdurahmonov Q.X, Abdurahmonov X.X “Mehnat resurslarini boshqarish” darslik. Toshkent 2014, 7-8-betlar.
5. Armstrong M. Human resource management practice-Kogon page limited, 2020.
6. Deyneka A., Bespalko V Upravleniye chelovecheskimi resursami.- Litres, 2021.
7. У.Френч «Управления кадрами предприятия» С.Питербург «ДомКарпова»2009г
8. STAGES AND ANALYSIS OF THE DEVELOPMENT OF THE NATIONAL ECONOMY. T Akhmadali - Galaxy International Interdisciplinary Research Journal, 2022
9. Ефимова М.Р. Статистические методы в управлении производством. – Москва: Финансы и статистика, 1998. – С. 32.
10. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт / Дарслик. – Тошкент: “Fan”, 2019. – 424 б.
11. Ортиқов А. “Саноат иқтисодиёти” (дарслик). – Тошкент: ТДИУ. 2004.

---

---

# Iqtisodiy tadqiqotlar

---

---

**ILMIY JURNALI**

---

**Tahririyat manzili:  
100003, Toshkent sh., Chilonzor tumani, I. Karimov ko'chasi 49-uy  
Telefonlar \*\*\*\*\***