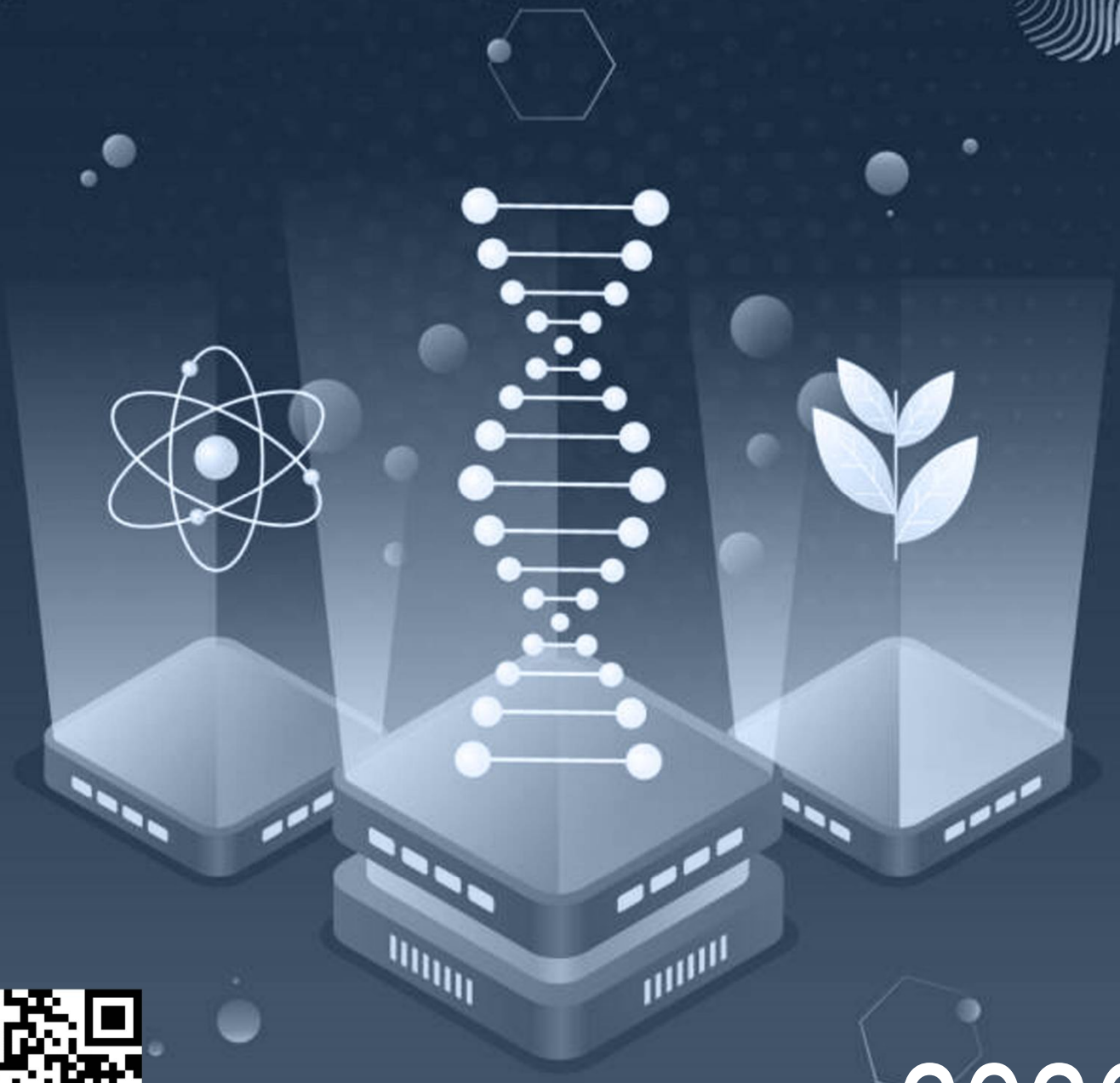
ISSN 2181-0000
Doi Journal 10.26739/2181-0000

JOURNAL OF MAMUN SCIENCE



Volume 4, Issue 8 2026

ISSN 2181-0000
Doi Journal 10.26739/2181-0000

«MA'MUN SCIENCE» JURNALI

4 JILD, 8 SON

ЖУРНАЛ «MAMUN SCIENCE»

ТОМ 4, НОМЕР 8

JOURNAL OF «MAMUN SCIENCE»

VOLUME 4, ISSUE 8

ТОШКЕНТ-2026

«MA'MUN SCIENCE» JURNALI
ЖУРНАЛ «MA'MUN SCIENCE» | JOURNAL OF «MAMUN SCIENCE»
№8 (2026) DOI http://dx.doi.org/10.26739/2181-0000-2026-8

Бош муҳаррир: | Главный редактор: Chief Editor:

Matyakubov Umidjon Raximovich
(i.f.d., prof.)

Бош муҳаррир ўринбосари: | Заместитель главного редактора: | Deputy Chief Editor:

Xudoynazarov Egambergan Madrahimovich
(PhD., dots.)

TAHRIRIY MASLAHAT KENGASHI | EDITORIAL BOARD | РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

FILOLOGIYA FANLARI

O'rozboyev Abdulla Durdibayevich
Filologiya fanlari doktori (DSc), professor
Axmedov Oybek Saporboyevich
Filologiya fanlari doktori (DSc), professor
O'zbekiston davlat jahon tillari universiteti
Galiyeva Margarita Rafaelovna
Filologiya fanlari doktori (DSc), professor
O'zbekiston davlat jahon tillari universiteti
Nasrullayeva Nafisa Zafarovna
Filologiya fanlari doktori (DSc), professor
Samarqand davlat chet tillari instituti
Cho'ponov Otanazar Otojonovich
Filologiya fanlari doktori (DSc)
Urganch davlat universiteti
Yakubova Matluba Tajibayevna
Filologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
Ma'mun Universiteti NTM
Matnazarov Javlanbek Kabulovich
Filologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
Ma'mun Universiteti NTM

TARIX FANLARI

Anatoliy Sagdullayevich Sagdullayev
Tarix fanlari doktori, professor; akademik
O'zbekiston Respublikasi Fanlar
akademiyasining haqiqiy a'zosi
Ashirov Adhamjon Azimbayevich
Tarix fanlari doktori, professor,
O'zbekiston Respublikasi
Fanlar akademiyasi Tarix instituti.
Shaydurov Vladimir Nikolayevich
Tarix fanlari doktori, dotsent
Leningrad davlat universiteti Rossiya
Abdullayev Utkir Ismoilovich
Tarix fanlari doktori (DSc),
dotsent Urganch davlat universiteti
Matkarimova Sadoqat Maqsudovna
Tarix fanlari doktori (DSc), dotsent
Ma'mun Universiteti NTM
Abdullayev Timur Pulatovich
Tarix fanlari nomzodi, dotsent
Ma'mun Universiteti NTM
Abdalov Umidbek Matniyazovich
Tarix fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD),
Dotsent Ma'mun Universiteti NTM
Yunusxo'jayev habibulla Zafar o'g'li
Tarix fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD),
Dotsent Ma'mun Universiteti NTM

PSIXOLOGIYA FANLARI

Shoumarov G'ayrat Baxromovich
Psixologiya fanlari doktori, professor; akademik
O'zbekiston Respublikasi
Fanlar akademiyasining haqiqiy a'zosi
Kryukova Tatyana Leonidovna
Psixologiya fanlari doktori, professor
Kostroma davlat universiteti Belorusiya
Karpinskiy Konstantin Viktorovich
Psixologiya fanlari doktori, professor
Grodno davlat universiteti Belorusiya
Urazbayeva Dilbar Abdullayevna
Psixologiya fanlari doktori (DSc), professor
Ma'mun Universiteti NTM
Jumaniyazova Nasiba Ramatillayevna
Psixologiya fanlari doktori (DSc), dotsent
Ma'mun Universiteti NTM
Nurullayeva Baxtigul Bobojonovna
Psixologiya fanlari nomzodi, dotsent Ma'mun
Universiteti NTM

IQTISODIYOT FANLARI

Ruzmetov Baxtiyar
Iqtisodiyot fanlari doktori, professor
Ma'mun Universiteti NTM
Sherov Alisher Bakberganovich
Iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Ma'mun Universiteti NTM
Voronsova Yuliya Vladimirovna
Iqtisodiyot fanlari nomzodi
Moskva davlat boshqaruvi universiteti
Jabborov Umarbek Rustambekovich
Iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
Ma'mun Universiteti NTM
Cho'ponov San'at Otanazarovich
Iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
Ma'mun Universiteti NTM
Niyazmetov Islambek Masharipovich
Iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), dotsent
Ma'mun Universiteti NTM

PEDAGOGIKA VA FALSAFA FANLARI

Sardor Sharifzoda O'razboy Tabib o'g'li
Pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), professor
Ma'mun Universiteti NTM
Adilov Zafar Yunusovich
Falsafa fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
Ma'mun Universiteti NTM
Boltayev Abdurahim Amanovich
Falsafa fanlari doktori, dotsent
Ma'mun Universiteti NTM
Zoirov Erkin Xalilovich
Falsafa fanlari doktori, dotsent
Buxoro davlat texnika universiteti
Nurullayeva Baxtigul Bobojonovna
Psixologiya fanlari nomzodi, dotsent Ma'mun Universiteti NTM

TIBBIYOT FANLARI

Yuldashev Baxrom Sobirjanevich
Tibbiyot fanlari doktori (DSc), dotsent
Ma'mun Universiteti NTM
Abdullayev Ravshanbek Babajonovich
Tibbiyot fanlari doktori, professor
Toshkent tibbiyot akademiyasi Urganch filiali
Esamuratov Aybek Ibragimovich
Tibbiyot fanlari doktori (DSc), dotsent
Toshkent tibbiyot akademiyasi Urganch filiali
Samandarova Barno Sultonovna
Biologiya fanlari nomzodi, dotsent
Toshkent tibbiyot akademiyasi Urganch filiali
Tajiyeva Zebo Baxodirovna
Tibbiyot fanlari falsafa doktori (PhD)
Toshkent tibbiyot akademiyasi Urganch filiali

ILMIY JURNAL TEXNIK KOTIBI

Yunusxo'jayev Habibulla Zafar o'g'li
Ma'mun Universiteti NTM

Журнал включен в перечень ВАК национальных научных изданий, рекомендуемых для публикации основных научных результатов диссертаций по медицинским наукам постановлением № 01-08/3068/17 от 27 сентября 2024 г.

Page Maker | Верстка | Са ,ифаловчи: X. Mirzaxmedov

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Tadqiqot город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: http://www.tadqiqot.uz/; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC the city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.
Web: http://www.tadqiqot.uz/; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000

TARIX

1.Sabirov Mansur Ruzmetovich.
IX–XII ASRLARDA XORAZMNING YEVROOSIYO SAVDOSIDAGI O‘RNI: TARIXIY VA ARXEOLOGIK MANBALAR TAHLILI.....7

2.Xabibullo Xoji Muxammadyusuf Alisher o‘g‘li.
TURKISTONDA QIZLAR TA’LIMINING INSTITUTSIONAL SHAKLLANISHI VA KUNDALIK AMALIYOTI.....11

3.Reyimbayeva Onaxon Ergash qizi.
XORAZM TAXYASINING QADIMGI DAVRLARDAN BUGUNGI KUNGACHA BO‘LGAN TARIXIY-ETNOLOGIK TARAQQIYOTI.....17

4.Abdalniyazova Moxira Davronbekovna.
XORAZM AHOLISINING HUNARMANDCHILIK AN’ANALARI VA TRANSFORMATSIYASI (MISGARLIK HUNARI MISOLIDA).....23

5.G‘afurova Mahliyobonu Ulug‘bek qizi.
QADIMGI XORAZM VOHASI AHOLISINING JOYLASHISH XUSUSIYATLARI……..29

6.Tadjiyeva Feruza Jumabayevna.
1838-YILGI XIVA–ORENBURG YOZISHMALARIDA ELCHILIK MAQOMI VA SIYOSIY ISHONCH……..34

FILOLOGIYA

1.Raximova Nargiza Baxshullayevna.
QADIMGI INGLIZ EPIK MATNLARINI ANTROPOSENTRIK TALQIN QILISHNING LINGVISTIK XUSUSIYATLARI……39

2.Niyozmetova Ro’za Rejabboy qizi.
GID-TARJIMONLIK FAOLIYATIDA VERBAL-NOVERBAL VA LINGVOKULTUROLOGIK OMILLARNING MADANIYATLARARO MULOQOTDAGI O‘RNI……...44

IQTISOD

1.Ulug‘muradova Nodira Berdimuradovna.
KICHIK BIZNES SOHASIDA INSON KAPITALI VA MEHNAT MUNOSABATLARINI BAHOLASHNING USLUBIY YONDASHUVLARI VA KO‘RSATKICHLAR TIZIMI……..47

2.O‘sarov Abdulla Davronqulovich.
TURIZM SOHASI BARQAROR RIVOJLANISHINI DAVLAT TOMONIDAN TARTIBGA SOLISHNING TASHKILIY-IQTISODIY MEXANIZMI VA UNING TARKIBIY ELEMENTLARI……55

3.Raximov Matqurbon Ravshanbek O‘g‘li.
ENERGIYA SAMARADORLIGIDA YASHIL IQTISODIYOTGA O‘TISHNING STRATEGIK MEXANIZMLARI…….62

4.Raximbaev Musobek Komiljon o‘g‘li.
RAQAMLI TRANSFORMATSIYA SHAROITIDA OLIY TA’LIM MUASSASALARIDA AKADEMIK JARAYONLARNI BOSHQARISHNING IQTISODIY MOHIYATI VA ZARURATI……67

5.Latipov Xursandbek Durdiboy o‘g‘li.
TASHQI SAVDO INFRATUZILMASINING XORIJ MAMLAKATLARI TAJRIBASI VA UNI MINTAQA IQTISODIYOTIDA QO‘LLASH IMKONIYATLARI…….71

6.A.Sh.Kuliboyev.
TIBBIY XIZMATLAR BO‘YICHA MOLIYAVIY HISOBOT KO‘RSATKICHLARINING REGRESSION TAHLILI.....76

PEDAGOGIKA

1.Matrizayeva To‘maris Jumamirat qizi.
BO‘LAJAK TARBIYACHILARDA BADIIY TAFAKKURNI RIVOJLANTIRISHNING PEDAGOGIK SHART-SHAROITLARI……...89

PSIXOLOGIYA

1.Shirinov Sardorbek Avazovich.
IJTIMOIY TARMOQLARDAGI TAQQOSLASHNING YOSHLAR PSIXOLOGIK FAROVONLIGIGA TA’SIRI……94

2.Raximova Mo‘minaxon Zokirjonovna.
KASBIY USTANOVKALARNI SHAKLLANTIRISH ORQALI ONGLI KASB TANLASHNI RIVOJLANTIRISH STRATEGIYALARI……98

ISSN: 2181-0000
www.tadqiqot.uz
«MA'MUN SCIENCE» JURNALI ЖУРНАЛ «MAMUN SCIENCE» JOURNAL «OF MAMUN SCIENCE»

IQTISOD

Ulug‘muradova Nodira Berdimuradovna
Samarqand davlat universiteti dotsenti
nodi_79.79@mail.ru

KICHIK BIZNES SOHASIDA INSON KAPITALI VA MEHNAT MUNOSABATLARINI BAHOLASHNING USLUBIY YONDASHUVLARI VA KO‘RSATKICHLAR TIZIMI

http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.23194571

Annotatsiya. Mazkur maqolada kichik biznes sohasida inson kapitali va mehnat munosabatlarini kompleks baholashning uslubiy asoslari takomillashtirilgan. Inson kapitalining mavjud sifat salohiyati, mehnat munosabatlarining institutsional-motivatsion holati hamda xodim kompetensiyalaridan amaliy foydalanish darajasini o‘zaro bog‘liq, biroq mustaqil subindekslar orqali baholash yondashuvi taklif etilgan. Indikatorlarni tanlash, normalashtirish, vaznlash, subindekslar va integral indeksni hisoblash tartibi ishlab chiqilib, natijalarni boshqaruv diagnostikasiga aylantirish mexanizmi asoslangan. Taklif etilgan uslubiyot kichik biznesda inson kapitalining yashirin zaxiralarini, mehnat munosabatlaridagi cheklovlarni va ustuvor boshqaruv yo‘nalishlarini aniqlash imkonini beradi.
Kalit so‘zlar: kichik biznes, inson kapitali, mehnat munosabatlari, baholash metodologiyasi, ko‘rsatkichlar tizimi, kompetensiya, subindeks, integral indeks, normalashtirish, diagnostika.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

Улугмурадова Нодира Бердимурадовна
доцент Самаркандского государственного университета
E-mail: nodi_79.79@mail.ru

Аннотация. В статье усовершенствована методологическая основа для комплексной оценки человеческого капитала и трудовых отношений в малом бизнесе. Предложена трехкомпонентная архитектура для раздельного измерения качества человеческого капитала, качества трудовых отношений и эффективности использования компетенций. Обоснованы процедуры отбора, нормализации и взвешивания показателей, а также построения субиндексов и интегрального индекса. Методология разработана в первую очередь для диагностики и принятия управленческих решений, а не для простого ранжирования.
Ключевые слова: малый бизнес, человеческий капитал, трудовые отношения, методология оценки, показатели, компетенции, субиндекс, интегральный индекс, диагностика.

METHODOLOGICAL APPROACHES AND INDICATOR SYSTEM FOR ASSESSING HUMAN CAPITAL AND LABOR RELATIONS IN SMALL BUSINESS

Ulugmuradova Nodira Berdimuradovna
Associate Professor, Samarkand State University
E-mail: nodi_79.79@mail.ru

Abstract. The article improves the methodological framework for the integrated assessment of human capital and labor relations in small businesses. A three-component architecture is proposed to separately measure human capital quality, labor-relations quality and the efficiency of competence utilization. The procedures for selecting, normalizing and weighting indicators and for constructing sub-indices and an integral index are substantiated. The methodology is designed primarily for diagnostics and managerial decision-making rather than simple ranking.
Keywords: small business, human capital, labor relations, assessment methodology, indicators, competence, sub-index, integral index, diagnostics.

KIRISH

Kichik biznesda iqtisodiy natijaning shakllanishi ko‘p hollarda moddiy aktivlardan ko‘ra xodimlarning bilim, tajriba, kasbiy moslashuvchanlik va tashabbuskorlik salohiyatidan foydalanish sifatiga ko‘proq bog‘liq. Biroq mazkur salohiyatning mavjudligi uning avtomatik ravishda iqtisodiy natijaga aylanishini anglatmaydi. Mehnatga haq to‘lashning adolatliligi, rahbar-xodim ishonchi, vazifalarning kompetensiyaga mosligi, xodimlarning qarorlardagi ishtiroki va bilim almashinuvi inson kapitalining real qaytimini belgilovchi oraliq omillar sifatida namoyon bo‘ladi.

Shu sababli inson kapitali va mehnat munosabatlarini alohida statistik ko‘rsatkichlar bilan baholash kichik korxonaning ichki imkoniyatlari va cheklovlarini to‘liq ochib bermaydi. Baholash tizimi xodimda qanday salohiyat mavjudligini, mehnat muhiti ushbu salohiyatni qay darajada qo‘llab-quvvatlashini va mavjud kompetensiyalar ish jarayonida qanchalik foydalanilayotganini bir vaqtda o‘lchashi lozim. Aynan shu metodologik talab mazkur tadqiqotning asosiy muammosini belgilaydi.

Tadqiqotning maqsadi kichik biznesda inson kapitali va mehnat munosabatlarini baholashning mavjud nazariy-uslubiy yondashuvlarini tanqidiy umumlashtirish, kichik korxona sharoitiga mos indikatorlar tizimini shakllantirish, ularni integral baholash tartibini asoslash hamda natijalarni boshqaruv qarorlariga bog‘lovchi diagnostik mexanizmni ishlab chiqishdan iborat.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODOLOGIYA

Inson kapitalini o‘lchashning dastlabki iqtisodiy asoslari T. Shults, G. Bekker va J. Minser ishlarida shakllangan. Ushbu maktab inson kapitaliga ta’lim, kasbiy tayyorgarlik va tajriba orqali investitsiya kiritilishi kelgusida unumdorlik va daromadning oshishiga olib kelishini asoslaydi. Biroq investitsiya yoki daromadga asoslangan o‘lchovlar korxona darajasida kompetensiyaning dolzarbligi, ishda qo‘llanishi va tashkiliy muhit ta’sirini yetarli ochib bermaydi.

OECDning inson kapitalini o‘lchashga oid ishlari ham bitta ko‘rsatkich, xususan ta’lim yillari yoki formal malaka bilan cheklanish inson kapitalining ko‘p o‘lchovli tabiatini to‘liq ifodalamasligini ko‘rsatadi. Zamonaviy OECD yondashuvida formal kvalifikatsiyalar bevosita ko‘nikma o‘lchovlari bilan to‘ldiriladi; bunda ko‘nikmalarning dolzarbligi, qiyoslanishi va amalda qo‘llanishi muhim metodologik mezon sifatida qaraladi.

J. Barneyning resursga asoslangan nazariyasi inson kapitalini noyob, qiyin takrorlanadigan va korxona strategiyasiga mos resurs sifatida talqin qiladi. Bu qarash baholashni xodimning umumiy ta’lim darajasidan korxona uchun qiymat yaratuvchi maxsus kompetensiyalar tomon kengaytiradi. Shuning uchun kichik biznesda “kompetensiya mavjudligi” bilan “kompetensiyaning strategik foydaliligi”ni farqlash zarur.

D. Nortning institutsional yondashuvi mehnat munosabatlarini faqat shartnoma va formal qoidalar bilan izohlash yetarli emasligini ko‘rsatadi. Kichik korxonada ishonch, adolat, norasmiy kelishuvlar va o‘zaro mas’uliyat kabi noformal institutlar xodim xulq-atvoriga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi.

ILOning munosib mehnat indikatorlari tizimi ham mehnatni baholashda statistik ko‘rsatkichlar bilan birga huquqiy-institutsional axborotni hisobga olish zarurligini ilgari suradi.

M. Armstrong va strategik inson resurslarini boshqarish maktabida xodimni tanlash, rivojlantirish, baholash, rag‘batlantirish va ushlab qolish o‘zaro bog‘langan tizim sifatida qaraladi. Bu yondashuv kichik biznes uchun muhim, chunki xodimlar sonining kamligi sabab bir funksiyadagi nomutanosiblik boshqa funksiyalar natijasiga tez ta’sir qiladi. Shunday ekan, baholash indikatorlari ham izolyatsiyalangan emas, sababiy bog‘langan bloklarda tuzilishi kerak.

Adabiyotlar tahlilining umumiy natijasi shuni ko‘rsatadiki, mavjud yondashuvlarda uchta metodologik bo‘shliq saqlanib qoladi: birinchidan, inson kapitalining mavjudligi va undan foydalanish darajasi ko‘pincha ajratilmaydi; ikkinchidan, mehnat munosabatlarining sifat komponentlari miqdoriy ko‘rsatkichlar bilan yetarli integratsiyalanmaydi; uchinchidan, yakuniy baho ko‘pincha boshqaruv diagnostikasiga bevosita aylantirilmaydi. Mazkur maqoladagi uslubiyot aynan ushbu bo‘shliqlarni to‘ldirishga yo‘naltirilgan.

Tadqiqot tizimli, qiyosiy va ko‘p mezonli baholash yondashuvlariga asoslandi. Ilmiy abstraksiyalash, guruhlash, indikatorli tahlil, normalashtirish, vaznlash, indekslash va diagnostik matritsa usullaridan foydalanildi. Indikatorlarni tanlashda iqtisodiy mazmunning aniqligi, o‘lchash imkoniyati, ma’lumot mavjudligi, kichik biznesga moslik va boshqaruv qaroriga ta’sirchanlik mezonlari qabul qilindi.

Miqdoriy indikatorlar kadrlar va boshqaruv hisobi ma’lumotlaridan, sifat indikatorlari anonim xodimlar so‘rovi yoki ekspert bahosidan olinishi nazarda tutiladi. Baholash “salohiyat – mehnat muhiti – foydalanish – natija” ketma-ketligida tashkil etilib, subindekslar orqali integral ko‘rsatkichga birlashtiriladi.

NATIJALAR VA MUHOKAMA

Mavjud uslubiy yondashuvlarni qiyoslash kichik biznes sharoitida faqat xarajatli yoki daromadli yondashuvdan foydalanish bir tomonlama xulosaga olib kelishini ko‘rsatadi. Kompleks baholash uchun miqdoriy, sifat va institutsional indikatorlarni uyg‘unlashtiruvchi yondashuv zarur.

1-jadval

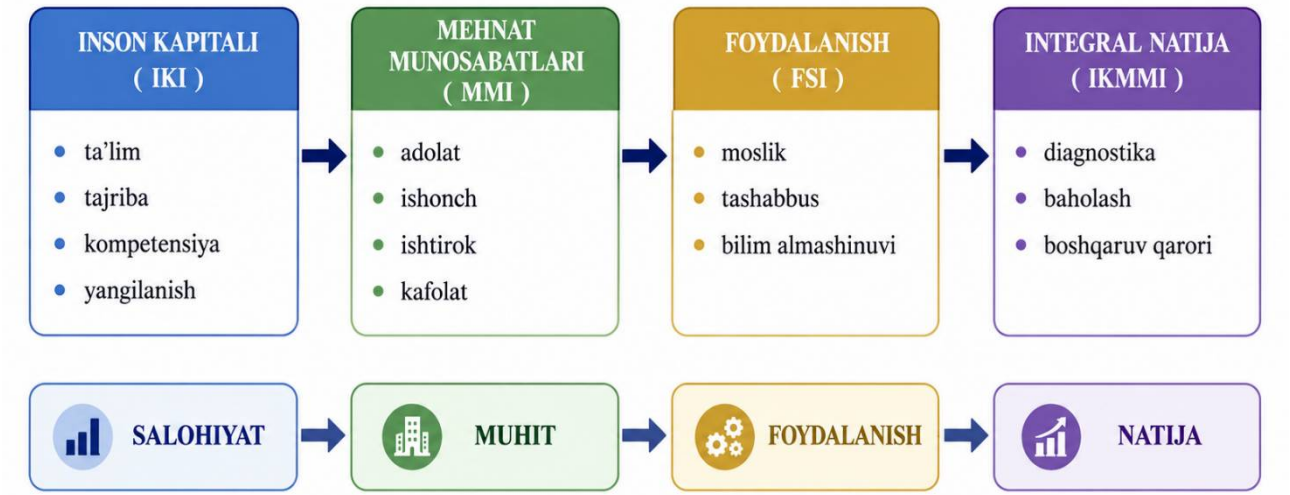
Inson kapitali va mehnat munosabatlarini baholash yondashuvlarining qiyosiy tavsifi

Yondashuv	Asosiy obyekt	Kuchli tomoni	Cheklovi	Kichik biznes uchun roli
Xarajatli	Ta’lim va rivojlantirish xarajatlari	Hisoblash sodda	Sifat va foydalanishni ochmaydi	Investitsiya faolligi
Daromadli	Kutiladigan iqtisodiy qaytim	Natijaga yo‘naltirilgan	Individual hissani ajratish qiyin	Qaytimni baholash
Kompetensiyaviy	Bilim va ko‘nikmalar	Sifatni bevosita ochadi	Subyektivlik ehtimoli	Salohiyat diagnostikasi
Institutsional	Qoidalar, ishonch, adolat	Mehnat muhitini ochadi	So‘rov ma’lumotini talab qiladi	Munosabatlar sifati
Integral	Bir nechta subindeks	Kompleks taqqoslash	Vaznlarga sezgir	Yakuniy diagnostika

Qiyosiy baholashda birorta yondashuv mustaqil ravishda yetarli emasligini ko‘rsatadi. Xarajatli va daromadli yondashuvlar iqtisodiy o‘lchovni beradi, biroq kompetensiyaning mazmuni va mehnat muhitini ochmaydi. Kompetensiyaviy hamda institutsional yondashuvlar sifat jihatini kuchaytiradi, integral yondashuv esa ularni yagona o‘lchovga keltiradi. Shu bois kichik biznes uchun eng maqbul yechim – kompetensiyaviy va institutsional indikatorlarni integral indekslash bilan birlashtirishdir.

Baholash obyektini uchta mustaqil subindeksga ajratish maqsadga muvofiq: IKI xodimlarning sifat salohiyatini, MMI ushbu salohiyatni ro‘yobga chiqaruvchi mehnat muhitini, FSI esa mavjud

kompetensiyalarning amalda foydalanilish darajasini ifodalaydi. Ularning kombinatsiyasi IKMMI integral indeksini shakllantiradi.



1-rasm. Kichik biznesda inson kapitali va mehnat munosabatlarini kompleks baholash modeli

Modelning markaziy g‘oyasi inson kapitalining “mavjudligi” bilan uning “foydalanilishi”ni ajratishdan iboratligini ko‘rsatadi. IKI yuqori bo‘lishi korxona yuqori natijaga erishganini anglatmaydi; buning uchun MMI mehnat muhitining qo‘llab-quvvatlovchi sifatini, FSI esa kompetensiyalarning vazifalarda real ishlatilishini tasdiqlashi kerak. Shunday qilib, model oddiy kadrlar reytingidan farqli ravishda salohiyatning iqtisodiy natijaga transformatsiya mexanizmini baholaydi.

2-jadval

Inson kapitali indeksi (IKI) uchun tavsiya etiladigan indikatorlar

Kod	Indikator	O‘lchash usuli	Turi
IK1	Kasbiy tayyorgarlik darajasi	Tegishli tayyorgarlikka ega xodimlar, %	Stimulyator
IK2	Malaka yangilanishi	O‘qitilgan xodimlar, %	Stimulyator
IK3	Raqamli kompetensiya	1–5 ballik baho	Stimulyator
IK4	Ko‘p funksiyalilik	2+ funksiyani bajara oluvchilar, %	Stimulyator
IK5	Tegishli tajriba	O‘rtacha yil	Stimulyator
IK6	Kritik kompetensiya bo‘shlig‘i	Yetishmayotgan kompetensiyalar, %	Destimulyator

IKI tarkibi formal ta’lim ko‘rsatkichlarini amaliy kompetensiya va yangilanish indikatorlari bilan to‘ldiradi. IK1 va IK5 shakllangan kapital zaxirasini, IK2–IK4 uning zamonaviyligi va moslashuvchanligini, IK6 esa rivojlanishni cheklovchi kompetensiya bo‘shlig‘ini ko‘rsatadi. Shu tuzilma xodimning diplomini emas, korxona vazifalarini bajarishga yaroqli real salohiyatini baholashga yaqinlashadi.

3-jadval

Mehnat munosabatlari indeksi (MMI) indikatorlari

Kod	Indikator	O‘lchash	Turi
MM1	Rasmiy mehnat qamrovi	Shartnomali xodimlar, %	Stimulyator
MM2	Rag‘batlantirish adolatliligi	1-5 ball	Stimulyator
MM3	Rahbar–xodim ishonchi	1-5 ball	Stimulyator
MM4	Qarorlardagi ishtirok	1-5 ball / ulush	Stimulyator
MM5	Mehnat sharoitidan qoniqish	1-5 ball	Stimulyator
MM6	Ixtiyoriy almashinuv	Ketganlar ulushi, %	Destimulyator
MM7	Absenteizm	Yo‘qotilgan ish kunlari, %	Destimulyator

MMI formal va noformal mehnat munosabatlarini birlashtiradi. MM1 huquqiy rasmiylikni, MM2–MM5 munosabatlarning sifatini, MM6–MM7 esa muhitdagi muammolarning xulqiy natijasini aks ettiradi. Ayniqsa kichik korxonalarda ishonch va adolat ko‘rsatkichlarining kiritilishi muhim, chunki boshqaruvchi bilan xodim o‘rtasidagi bevosita aloqa mehnat motivatsiyasiga tez ta’sir qiladi.

4-jadval

Inson kapitalidan foydalanish samaradorligi indeksi (FSI) indikatorlari

Kod	Indikator	Mazmuni	Turi
FS1	Vazifa-kompetensiya mosligi	Ish mazmunining malakaga mosligi	Stimulyator
FS2	Takliflar faolligi	Bir xodimga takliflar soni	Stimulyator
FS3	Joriy etilgan takliflar	Takliflarning joriy etilish ulushi, %	Stimulyator
FS4	Bilim almashinuvi	Mentoring va ichki o‘qitish faolligi	Stimulyator
FS5	Mehnat unumdorligi	Bir xodimga natija indeksi	Stimulyator
FS6	Foydalanilmayotgan kompetensiya	Ishda qo‘llanmayotgan kompetensiyalar, %	Destimulyator

FSI inson kapitalini baholashdagi eng muhim metodologik bo‘shliqni – salohiyat mavjud bo‘lsa-da, undan foydalanilmasligi holatini aniqlaydi. FS6 ning destimulyator sifatida kiritilishi korxonaning yashirin zaxirasini o‘lchashga xizmat qiladi. FSI past bo‘lsa, yangi xodim yollashdan oldin vazifalarni qayta taqsimlash, vakolatlarni kengaytirish va mavjud bilimlardan foydalanish mexanizmini yaxshilash iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq bo‘lishi mumkin.

Turli o‘lchov birliklaridagi indikatorlarni bir indeksga birlashtirish uchun ular 0–1 intervalga normalashtiriladi. Stimulyatorlar uchun $z=(x-x_{min})/(x_{max}-x_{min})$, destimulyatorlar uchun $z=(x_{max}-x)/(x_{max}-x_{min})$, 1–5 ballik sifat baholari uchun $z=(ball-1)/4$ formulasi qo‘llanadi.

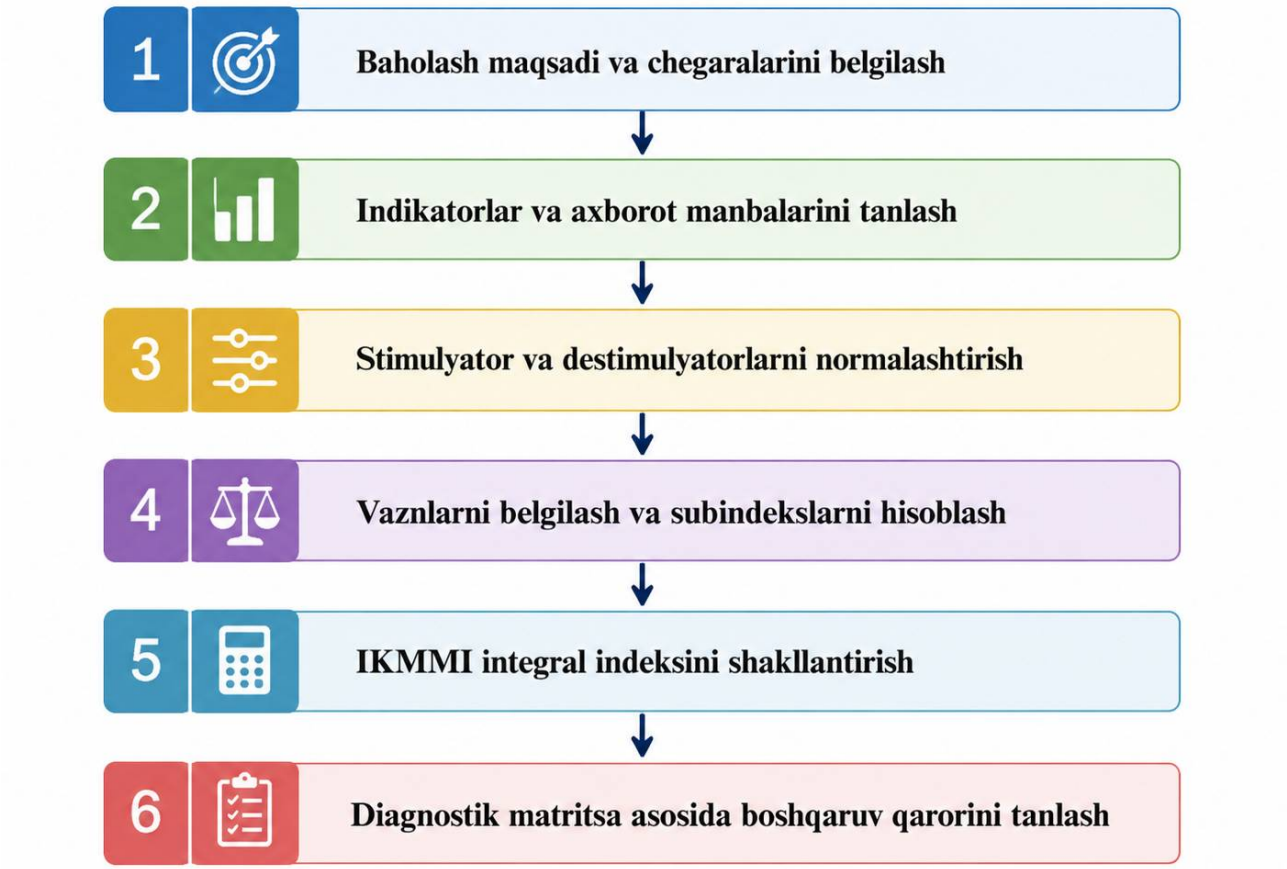
5-jadval. Normalashtirish va vaznlash bo‘yicha uslubiy qoidalar

Masala	Tavsiya etiladigan usul	Qo‘llash sharti	Natija
Stimulyator	Min–max	Yuqori qiymat ijobiy	0–1
Destimulyator	Teskari min–max	Past qiymat ijobiy	0–1
Likert bahosi	(ball−1)/4	1–5 shkala	0–1
Teng vaznlash	w=1/n	Ahamiyat yaqin	Shaffof indeks
Ekspert vazni	Ekspert ballari ulushi	Ustuvorlik farqli	Mazmuniy sezgirlik
AHP	Juft taqqoslash	Ekspert baza yetarli	Izchil vaznlar
Sezgirlik tahlili	Vazn ±10–20%	Barqarorlik tekshiruvi	Ishonchlilik nazorati

Normalashtirish yo‘nalishini indikatorning iqtisodiy mazmuniga mos tanlash zarurligini ko‘rsatadi. Stimulyator va destimulyatorlarni bir xil formula bilan qayta ishlash indeksni noto‘g‘ri talqin qilishga olib kelishi mumkin. Vaznlashda dastlab teng vaznlash metodik shaffoflikni ta’minlaydi; keyingi bosqichda ekspert yoki AHP vaznlari qo‘llansa, sezgirlik tahlili bilan natijaning barqarorligi tekshirilishi kerak.

O‘tkazilgan tahlil asosida kichik biznes uchun “IKI – MMI – FSI – IKMMI” to‘rt pog‘onali baholash arxitekturasi ishlab chiqildi. Ushbu arxitekturaning ilmiy yangiligi inson kapitalining sifat zaxirasi, uni ro‘yobga chiqaruvchi mehnat muhiti va real foydalanish samaradorligini alohida o‘lchab, keyin yagona integral natijaga birlashtirishdan iborat.

Subindekslar $IKI=\Sigma(w_i z_i)$, $MMI=\Sigma(v_j q_j)$ va $FSI=\Sigma(r_k s_k)$ shaklida hisoblanadi. Yakuniy integral baho $IKMMI=\alpha\cdot IKI+\beta\cdot MMI+\gamma\cdot FSI$ formulasi bilan aniqlanadi, bunda $\alpha+\beta+\gamma=1$. Dastlabki qo‘llashda teng vaznlash, keyinchalik ekspert yoki AHP usuli bilan vaznlarni aniqlashtirish tavsiya etiladi.



2-rasm. Integral baholash va boshqaruv diagnostikasi algoritmi

Baholashning ketma-ket va takrorlanuvchi boshqaruv sikli sifatida tashkil etilishini ifodalaydi. Algoritmda integral indeks hisoblash yakuniy bosqich emas: undan keyin diagnostik talqin va aniq boshqaruv qarori keladi. Bu jihat metodikani oddiy reyting vositasidan farqlab, korxona ichidagi muammoning manbasini aniqlash va keyingi davrda qayta baholash imkonini beradi.

6-jadval

IKMMI integral indeksini talqin qilish mezonlari

Oraliq	Daraja	Mazmuni	Boshqaruv ustuvorligi
0,00-0,20	Kritik	Tizimli nomutanosiblik	Bazaviy tizimni qayta tashkil etish
0,21-0,40	Past	Salohiyat yoki muhitda jiddiy cheklov	Eng zaif subindeks bo‘yicha tezkor chora
0,41-0,60	O‘rta	Tizim ishlaydi, ichki zaxira katta	Maqsadli rivojlantirish
0,61-0,80	Yuqori	Subindekslar nisbatan muvozanatli	Natijani mustahkamlash
0,81-1,00	Juda yuqori	Salohiyat samarali transformatsiya qilinadi	Eng yaxshi amaliyotni kengaytirish

Integral indeksni besh diagnostik darajaga ajratadi. Ushbu chegaralar qat’iy normativ emas, balki boshqaruv talqini uchun boshlang‘ich mezon bo‘lib, tarmoq va hudud xususiyatiga qarab kalibrlanishi mumkin. Muhim jihat shundaki, indeks darajasi bilan birga eng past subindeks ham aniqlanadi; aks holda umumiy o‘rtacha qiymat muammoning aniq manbasini yashirishi mumkin.

7-jadval

IKI va MMI nisbatiga asoslangan diagnostik matritsa

Holat	IKI	MMI	Tashxis	Ustuvor boshqaruv yo‘nalishi

A	Yuqori	Yuqori	Sifatli kapital va qo‘llab-quvvatlovchi muhit	Innovatsiya va bilimlarni tijoratlashtirish
B	Yuqori	Past	Malaka bor, muhit salohiyatni cheklaydi	Adolat, ishonch, motivatsiya va ishtirok
C	Past	Yuqori	Muhit yaxshi, kompetensiya bazasi zaif	O‘qitish, qayta tayyorlash, tanlash
D	Past	Past	Tizimli kadrlar va munosabatlar muammosi	Kompleks qayta tashkil etish

Bir xil integral baho ortida turli boshqaruv muammolari yashirinishi mumkinligini ko‘rsatadi. B holatida yangi o‘qitish xarajatlarini oshirish muammoni hal qilmasligi mumkin, chunki asosiy cheklov mehnat muhitidadir. C holatida esa aksincha, mavjud ijobiy muhitdan foydalanib kompetensiya bazasini kuchaytirish eng maqbul strategiya bo‘ladi. Demak, diagnostik matritsa resurslarni muammoning haqiqiy manbasiga yo‘naltirish imkonini beradi.

Natijalar shuningdek “foydalanilmayotgan kompetensiya” indikatorini alohida destimulyator sifatida qo‘llash zarurligini ko‘rsatdi. Xodimda mavjud, biroq ish vazifalarida ishlatilmayotgan bilim va ko‘nikmalar korxona uchun yashirin inson kapitali zaxirasi hisoblanadi. Ushbu ko‘rsatkich yuqori bo‘lsa, inson kapitaliga qo‘shimcha investitsiya qilishdan oldin ish dizayni va vazifalar taqsimotini qayta ko‘rib chiqish zarur.

8-jadval

Taklif etilgan uslubiyotning an’anaviy baholashdan ilmiy-amaliy farqlari

Mezon	An’anaviy yondashuv	Taklif etilgan yondashuv
Baholash obyekti	Xodim yoki alohida ko‘rsatkich	Salohiyat–muhit–foydalanish tizimi
Inson kapitali	Ta’lim va malaka zaxirasi	Zaxira, yangilanish va real foydalanish
Mehnat munosabatlari	Ish haqi va formal bandlik	Adolat, ishonch, ishtirok va kafolatlar
Indikatorlar	Asosan miqdoriy	Miqdoriy va sifat ko‘rsatkichlari
Natija	Alohida ko‘rsatkichlar	Subindekslar va integral indeks
Boshqaruvga bog‘lanish	Cheklangan	Diagnostik matritsa orqali aniq yo‘nalish

Taklif etilgan metodikaning asosiy farqi baholash obyektini kengaytirish emas, balki uning ichki sababiy tuzilmasini aniqlashtirish ekanini ko‘rsatadi. An’anaviy yondashuvda yuqori malaka ijobiy holat sifatida qayd etilsa, yangi yondashuvda ushbu malaka mehnat muhiti va real foydalanish bilan bog‘lanadi. Natijada baholash “qancha resurs mavjud?” savolidan “mavjud resurs qaysi sharoitda va qay darajada natijaga aylanmoqda?” savoliga o‘tadi.

Uslubiyotning amaliy qo‘llanishi uch yo‘nalishda amalga oshirilishi mumkin: ichki diagnostika, vaqt bo‘yicha monitoring va bir xil tarmoqdagi korxonalar benchmarkingini tashkil etish. Bunda sifat ko‘rsatkichlarini anonim yig‘ish, indikatorlar sonini boshqariladigan darajada saqlash va natijalarni individual jazolash emas, tizimli takomillashtirish uchun qo‘llash muhim.

Taklif etilgan yondashuvning kuchli tomoni kichik biznesga xos axborot cheklovlarini hisobga olgan holda murakkab statistik modellarni talab qilmasligidir. Korxona kadrlar hisobi, boshqaruv ma’lumotlari va qisqa anonim so‘rov yordamida asosiy indikatorlarni shakllantirishi mumkin. Shu bilan birga, indeks natijasini mutlaq haqiqat sifatida emas, boshqaruv diagnostikasi vositasi sifatida talqin qilish zarur.

Metodikaning cheklovi sifat indikatorlarida subyektivlik, vazn koeffitsiyentlarida ekspert ta’siri va kichik tanlanmada min–max chegaralarining beqarorligini qayd etish mumkin. Ushbu cheklovlarni kamaytirish uchun so‘rovlarning anonimligi, vaznlar bo‘yicha sezgirlik tahlili, normativ yoki tarmoq benchmarklaridan foydalanish hamda kamida bir necha davr bo‘yicha dinamik kuzatuv tavsiya etiladi.

OECDning zamonaviy inson kapitalini o‘lchash yondashuvi formal kvalifikatsiyalarni bevosita ko‘nikma o‘lchovlari bilan to‘ldirish zarurligini ko‘rsatadi. ILO metodologiyasida esa mehnat sifati statistik indikatorlar va huquqiy-institutsional axborot kombinatsiyasi orqali kuzatiladi. Mazkur maqoladagi IKI va MMI arxitekturasi ushbu xalqaro metodologik tamoyillarni kichik biznes darajasiga moslashtiradi, FSI esa ularga kompetensiyadan real foydalanish o‘lchovini qo‘shadi.
Kelgusidagi empirik tadqiqotlarda taklif etilgan indeksni kichik biznes korxonalari tanlanmasida sinovdan o‘tkazish, Cronbach alfa orqali sifat shkalalarining ichki izchilligini, faktor tahlili orqali indikatorlar tuzilmasini va regressiya modeli orqali IKMMI bilan mehnat unumdorligi o‘rtasidagi bog‘liqlikni tekshirish maqsadga muvofiq. Bu metodikaning statistik validligini yanada kuchaytiradi.

XULOSA

Tadqiqot natijasida kichik biznesda inson kapitali va mehnat munosabatlarini baholash alohida statistik ko‘rsatkichlarni jamlash emas, balki salohiyat, mehnat muhiti, foydalanish va natija o‘rtasidagi transformatsion bog‘liqlikni o‘lchash jarayoni ekanligi asoslandi. Inson kapitalining mavjudligi, mehnat munosabatlarining sifati va kompetensiyalardan foydalanish samaradorligini uchta mustaqil subindeks orqali baholash metodologik jihatdan maqsadga muvofiq deb topildi.
Taklif etilgan IKI–MMI–FSI–IKMMI arxitekturasi formal ta’lim va malaka ko‘rsatkichlarini kompetensiya yangilanishi, ishonch, adolat, ishtirok, vazifa–kompetensiya mosligi va foydalanilmayotgan kompetensiya kabi indikatorlar bilan to‘ldiradi. Natijada integral indeks nafaqat umumiy holatni, balki korxona rivojlanishini cheklayotgan aniq bo‘g‘inni aniqlash imkonini beradi.
Har bir jadval va rasm bo‘yicha amalga oshirilgan tahlil metodikaning tarkibiy elementlari o‘rtasidagi sababiy bog‘liqlikni ochib beradi: uslubiy yondashuvlar indikatorlarni tanlashni, indikatorlar subindekslarni, normalashtirish va vaznlash ularning qiyoslanuvchanligini, diagnostik matritsa esa integral natijani boshqaruv qaroriga aylantirishni ta’minlaydi. Shu jihatdan taklif etilgan uslubiyot kichik biznesda inson kapitali va mehnat munosabatlarini baholashning yaxlit ilmiy-amaliy vositasi sifatida qo‘llanishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar

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, 1964.
3. Mincer J. Schooling, Experience, and Earnings. New York: Columbia University Press, 1974.
4. Barney J. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage // Journal of Management. 1991. Vol. 17, No. 1. P. 99–120.
5. North D.C. Institutions, Institutional Change and Economic Performance. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.
6. Armstrong M., Taylor S. Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page.
7. Boarini R., Mira d’Ercole M., Liu G. Approaches to Measuring the Stock of Human Capital: A Review of Country Practices. OECD Statistics Working Papers, No. 2012/04. Paris: OECD Publishing, 2012.
8. OECD. Survey of Adult Skills 2023: Reader’s Companion. OECD Publishing.
9. International Labour Organization. Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators. Geneva: ILO, 2013.
10. International Labour Organization. Measuring Decent Work with Statistical Indicators. Geneva: ILO.
11. Boxall P., Purcell J. Strategy and Human Resource Management. London: Palgrave Macmillan.
12. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. Toshkent.

ISSN 2181-9696

Doi Journal 10.26739/2181-9696

«MA'MUN SCIENCE» JURNALI

ЖУРНАЛ «MAMUN SCIENCE»

JOURNAL OF «MAMUN SCIENCE»

Maqolani tayorlashda qo'yiladigan talablar:

1. *Maqola o'zbek, ingliz va rus tillarida minimal 6 sahifadan iborat bo'lib, Microsoft Word dasturida Times New Roman shriftida 12 kegl, 1 satr oralig'ida, sahifalar barcha tomondan 2 sm qoldirilgan holda bo'lishi shart.*
2. *Satr boshi - 1,25 sm bo'lib, satrlarni eniga to'g'irlash, so'zlarni boshqa qatorga ko'chirish avtomatik tarzda bo'lishi lozim.*
3. *Birinchi qator o'ng tomondan muallifning familiyasi, ismi va otasining ismi, ikkinchi qatorda muallifning ish joyi, lavozimi, ilmiy darajasi va unvoni, e-mail va telefon raqami, uchinchi qatorda sahafaning o'rtasida bosh va qalin harflar bilan maqolaning nomi yoziladi. Ushbu ma'lumotlar o'zbek, ingliz va rus tillarda berilishi lozim.*
4. *Keyingi qatordan o'zbek, ingliz va rus tillarida 60 so'zdan iborat annotatsiya beriladi.*
5. *Keyingi qatordan 7-10 ta o'zbek, ingliz va rus tillarida kalit so'zlar beriladi.*
6. *Keyingi qatordan asosiy matn boshlanadi va maqola 4 qismdan iborat bo'ladi: Mavzuning dolzarbligi. Metodlar va o'rganilganlik darajasi. Tadqiqot natijalari. Xulosa.*
7. *Maqolalar ilmiy ahamiyatga ega bo'lib, ulardagi fakt va fikrlar asoslangan hamda mustaqil ma'no kasb etishi lozim, plagiat holati taqiqlanadi. Muallif foydalanilgan adabiyotlarni aniq ko'rsatishi, olingan iqtiboslarning aniq manbalarini keltirishi lozim.*
8. *Web of science hamda Scopus tizimidagi jurnallardan iqtiboslar olish maqsadga muvofiqdir.*
9. *Iqtiboslar matn ichida [1, 25] beriladi. Adabiyotlarning to'liq ro'yxati asosiy matndan so'ng alifbo tartibida ko'rsatilishi lozim.*

Требования к оформлению научной статьи:

1. *Статьи должны содержать 6 страниц, в формате Times New Roman на Microsoft Word, 12 кегль, 1 см, со всех сторон 2 см.*
2. *Начала абзаца – 1,25 см, формировать строки по ширине, перенос слов в другой ряд должен быть в автоматическом порядке.*
3. *В первой строке от правой стороны Ф.И.О. автора, во второй строке место работы, должность, ученая степень и ученое звание, e-mail и номер телефона, в третьей строке по центру страницы прописными буквами жирным шрифтом название статьи. Эта информация должна быть предоставлена на узбекском, английском и русском языках.*
4. *В следующей строке аннотация из 60 слов на трех языках: узбекский, английский и русский.*
5. *Со следующей строки ключевые слова 7-10.*
6. *Далее начинается основной текст. новной текст начинается со следующей строки, и статья состоит из 4 частей: актуальность темы, методы и уровень исследования, результаты исследования, заключение.*
7. *Статьи должны иметь научное значение, факты и идеи должны быть обоснованными и избежать плагиатства. Автор должен точно указать использованную дитературу и ссылку на источники, при помощи которых он выразил свое мнение.*
8. *Сноски или ссылки должен быть взяты из Web of science, а также системы журналов Scopus.*
9. *Цитирование приводится в тексте [1, 25] Польный список литературы должен быть указан после основного текста, а алфавитном порядке.*

Requirements of the articles submitted:

1. *Articles should be at least 6 pages, in Times New Roman, 12 pt., 1 inter.*
2. *The line head should be 1,25 cm, line spacing, and the words should be automatically moved.*
3. *The author's full name should be on the first line from the right; the author's place of work, position, academic degree, and academic rank, email address, and phone number should be on the second line; the article title should be centered in bold, capital letters, on the third line. This information should be provided in Uzbek, English, and Russian.*
4. *An annotation of 60 words in the next line in three languages.*
5. *Key words from the next row in three languages 7-10.*
6. *The next line begins with the main text. The main text begins on the next line, and the article consists of four parts: the relevance of the topic, the methods and level of research, the results, and the conclusion.*
7. *Articles must be of scientific importance and facts and opinions in the article should be well-grounded and have an independent meaning, and they must be free of plagiarism. The author must clearly demonstrate the literature used in his or her opinion, and provide the exact sources of the extracts.*
8. *Quotes should be from "Web of science" and "Scopus" journals.*
9. *A complete list of publications should be followed in alphabetical order after the main text. Seals and references should be in the main text [1, 25].*