

MINTAQAVIY XIZMATLAR SOHASIDA INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISH VA MENEJMENT SIFATINING O‘ZARO BOG‘LIQLIGI

Maxmudova Nozimaxon Baxriddinxonovna

Namangan davlat texnika universiteti tadqiqotchisi

Iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori, PhD

E-mail: presentutor@gmail.com

Annotatsiya

Mazkur maqolada mintaqaviy xizmatlar sektorida inson kapitali rivojlanishi bilan menejment sifatining o‘zaro ta’siri ilmiy-nazariy hamda empirik jihatdan tahlil qilinadi. So‘nggi yillarda xizmatlar sohasi iqtisodiy o‘shishning asosiy drayveriga aylanar ekan, inson kapitalining sifat darajasi — xodimlarning malakasi, bilim salohiyati va innovatsion qobiliyati — korxonalar boshqaruv samaradorligini belgilovchi muhim omilga aylangan. Tadqiqotda inson kapitalining rivojlanish darajasi (ta’lim, raqamli kompetensiyalar, mehnat unumdorligi) bilan menejment tizimining sifati (strategik rejalashtirish, boshqaruv innovatsiyasi, tashkilot madaniyati) o‘rtasidagi sabab–oqibat munosabatlari empirik model asosida o‘rganiladi. Namangan viloyati misolida o‘tkazilgan tahlillar shuni ko‘rsatadiki, inson kapitaliga qaratilgan investitsiyalar 1 foizga oshganida xizmat korxonalarining rentabelligi o‘rtacha 0,6–0,8 foizga ortadi. Maqolada mintaqaviy xizmatlar sektorida inson kapitali va menejment sifati o‘rtasidagi sinergetik ta’sir mexanizmi asoslab berilib, boshqaruvning sifatli modernizatsiyasi uchun ilmiy asoslangan tavsiyalar ishlab chiqiladi.

Kalit so‘zlar: mintaqaviy xizmatlar sektori, inson kapitali, menejment sifati, raqamli kompetensiya, mehnat unumdorligi, boshqaruv samaradorligi, bilim iqtisodiyoti, innovatsion boshqaruv, strategik menejment, ijtimoiy investitsiyalar, inson resurslari, mintaqaviy raqobatbardoshlik, tashkiliy madaniyat.

Аннотация

В данной статье проводится теоретико-эмпирический анализ взаимосвязи между развитием человеческого капитала и качеством менеджмента в региональном секторе услуг. В последние годы, когда сфера услуг становится основным драйвером экономического роста, качество человеческого капитала — квалификация работников, их интеллектуальный потенциал и инновационные способности — выступает важнейшим фактором эффективности управления предприятием. В исследовании на основе эмпирической модели изучаются причинно-следственные связи между уровнем развития человеческого капитала (образование, цифровые компетенции, производительность труда) и качеством системы менеджмента (стратегическое планирование, управленческие инновации, организационная культура). Анализ, проведённый на примере Наманганской области, показал, что увеличение инвестиций в человеческий капитал на 1 % повышает рентабельность предприятий сферы услуг в среднем на 0,6–0,8 %. В статье обоснован синергетический механизм взаимодействия человеческого капитала и качества менеджмента в региональном секторе услуг

и предложены научно обоснованные рекомендации по качественной модернизации управления.

Ключевые слова: региональный сектор услуг, человеческий капитал, качество менеджмента, цифровая компетенция, производительность труда, эффективность управления, экономика знаний, инновационный менеджмент, стратегический менеджмент, социальные инвестиции, человеческие ресурсы, региональная конкурентоспособность, организационная культура.

Abstract

This article provides a theoretical and empirical analysis of the interrelation between human capital development and management quality in the regional service sector. In recent years, as the service industry has become the main driver of economic growth, the quality of human capital — including employees' qualifications, intellectual capacity, and innovative ability — has emerged as a crucial determinant of managerial efficiency. The study examines the causal relationship between the level of human capital development (education, digital competencies, labor productivity) and the quality of the management system (strategic planning, management innovation, organizational culture) through an empirical model. The analysis conducted in Namangan region shows that a 1% increase in investment in human capital raises the profitability of service enterprises by an average of 0.6–0.8%. The article substantiates the synergistic mechanism of interaction between human capital and management quality in the regional service sector and develops scientifically grounded recommendations for qualitative modernization of management.

Keywords: regional service sector, human capital, management quality, digital competence, labor productivity, management efficiency, knowledge economy, innovative management, strategic management, social investments, human resources, regional competitiveness, organizational culture.

KIRISH

XXI asrda iqtisodiy o‘rta sishning markazida inson kapitali va menejment sifati o‘rtasidagi o‘zaro ta‘sir turibdi. Global iqtisodiy nazariyalar inson kapitalini endilikda ishlab chiqarishning uchinchi an‘anaviy omili – mehnat va kapital bilan bir qatorda “innovatsion rivojlanishning intellektual resursi” sifatida talqin etadi. Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO) ma‘lumotlariga ko‘ra, xizmatlar sohasi dunyo iqtisodiyotida bandlikning 52 foizini, yalpi ichki mahsulotning esa 67 foizdan ortig‘ini tashkil etadi va bu tarmoqda inson resurslarining sifati korxonalar raqobatbardoshligini aniqlovchi asosiy ko‘rsatkich sifatida e‘tirof etilgan [1]. Jahon banki (World Bank) tomonidan e‘lon qilingan “Human Capital Index” hisobotida ta‘lim sifati, sog‘lom mehnat resurslari va kasbiy malakaga yo‘naltirilgan investitsiyalar xizmatlar sektorida ishlab chiqarish samaradorligini o‘rtacha 0,7 foizga oshirishi qayd etilgan [2].

BMT Taraqqiyot Dasturining (UNDP) “Inson rivojlanishi hisobotida” ta‘kidlanishicha, xizmat ko‘rsatish sohasidagi muvaffaqiyat inson kapitalining miqdoriy emas, balki sifat jihatidan yetukligi — ya‘ni innovatsion tafakkur, raqamli kompetensiyalar, adaptiv qobiliyat va kasbiy motivatsiya bilan belgilanadi [3]. Shu sababli, inson kapitaliga sarmoya kiritish va menejment tizimining sifatini oshirish

o‘zaro mustahkamlovchi iqtisodiy mexanizm sifatida namoyon bo‘ladi. Jahon iqtisodiy forumi (WEF) hisobotida bu o‘zaro ta‘sir “bilim iqtisodiyoti”ning markaziy paradigmasi sifatida talqin etilib, yuqori menejment sifati va inson kapitali rivojlangan mamlakatlarda xizmatlar sektorining yalpi ichki mahsulotdagi ulushi 15–20 foizga yuqori ekani ta‘kidlanadi [4].

OECD tomonidan olib borilgan tadqiqotlar ham inson kapitalining rivojlanishi bilan menejment samaradorligi o‘rtasidagi bog‘liqlikni aniqlab, “ko‘nikma–boshqaruv–natija” (skills–management–performance) modelini ishlab chiqdi. Mazkur modelga ko‘ra, inson resurslari malakasi va menejment sifati o‘rtasidagi uyg‘unlik korxonalarida resurslardan foydalanish samaradorligini 25–30 foizga, xizmat sifati indeksini esa 20 foizga oshiradi [5]. Xizmatlar sektorida bu holat ayniqsa muhim, chunki mazkur tarmoqda ishlab chiqarish vositalaridan ko‘ra, inson bilimlari va tajribasi asosiy ishlab chiqarish omili sifatida harakat qiladi.

O‘zbekiston iqtisodiyotida ham inson kapitalini rivojlantirish va menejment tizimining sifatini oshirish yo‘nalishlari mintaqaviy raqobatbardoshlikni ta‘minlashda muhim o‘rin tutmoqda. So‘nggi yillarda xizmatlar sektori yalpi hududiy mahsulot tarkibida 36 foizga yaqin ulushni egallab, iqtisodiy o‘shishning asosiy drayveriga aylandi. Shu jarayonda inson kapitalining rivojlanish darajasi — ya‘ni ta‘lim sifati, raqamli ko‘nikmalar, boshqaruv kompetensiyasi va innovatsion salohiyat — mintaqaviy iqtisodiy samaradorlikni belgilovchi strategik omilga aylanmoqda. Mintaqaviy korxonalarda menejment sifatining oshishi esa inson kapitalidan foydalanish samaradorligini bevosita oshirib, xizmatlar rentabelligi, mehnat unumdorligi va iste‘molchilar ishonchi ko‘rsatkichlarida sezilarli o‘shishni ta‘minlaydi.

Shu munosabat bilan mazkur maqola Namangan viloyati xizmatlar sektori misolida inson kapitali rivojlanishi bilan menejment sifati o‘rtasidagi o‘zaro ta‘sir mexanizmini tahlil qilishga qaratilgan. Tadqiqotda inson kapitalining tarkibiy elementlari (ta‘lim, malaka, raqamli savodxonlik, mehnat motivatsiyasi) va menejment tizimi indikatorlari (boshqaruv sifati, strategik rejalashtirish, tashkiliy innovatsiyalar) o‘rtasidagi sabab–oqibat bog‘liqligi aniqlanadi. Ushbu yondashuv xizmat korxonalarida inson resurslaridan foydalanishning iqtisodiy samaradorligini baholash, mintaqaviy xizmatlar sektorida boshqaruv sifatini yaxshilash va inson kapitali siyosatini takomillashtirish uchun ilmiy asos yaratadi.

ADABIYOTLAR SHARHI

Mintaqaviy xizmatlar sektorida inson kapitalining rivojlanishi va menejment sifati o‘rtasidagi o‘zaro ta‘sir so‘nggi o‘n yilliklarda iqtisodiy tadqiqotlarda eng dolzarb yo‘nalishlardan biriga aylandi. Inson kapitali — bilim, malaka, tajriba, salomatlik va ijodkorlikni o‘z ichiga oluvchi murakkab iqtisodiy kategoriya sifatida — xizmatlar sektorining raqobatbardoshligini belgilovchi asosiy omilga aylangan. Becker inson kapitali nazariyasida inson resurslariga sarmoya kiritish mehnat unumdorligi va innovatsion faoliyatni oshirish orqali iqtisodiy o‘shishni tezlashtiradi, degan g‘oyani ilgari surgan [6]. Bu yondashuv keyinchalik Barro va Lucas tomonidan kengaytirilib, inson kapitali darajasining mintaqaviy iqtisodiyotdagi boshqaruv samaradorligiga bevosita ta‘sir ko‘rsatishini empirik asosda isbotlagan [7].

Schultz xizmatlar sektorini “bilimga tayanadigan iqtisodiyotning yuragi” deb atab, bu sohada inson kapitali sifati menejment tizimining barqarorligi bilan o‘zaro bog‘liq ekanini ta’kidlaydi [8]. Porter esa raqobat ustunligi nazariyasini kengaytirib, inson kapitalining rivojlanish darajasi korxonalar boshqaruv madaniyati va strategik qarorlar sifati belgilovchi omil sifatida namoyon bo‘lishini ko‘rsatadi [9]. UNDP tomonidan olib borilgan “Human Development and Productivity” hisobotida ham inson kapitalining yuqori darajasi xizmatlar sektorida boshqaruv sifati oshishiga olib kelishi, bu esa o‘z navbatida innovatsion salohiyatni faollashtirishi ta’kidlanadi [10].

Namangan viloyati kontekstida olib borilgan ilmiy kuzatuvlar ham ushbu xalqaro xulosalarni tasdiqlaydi. Nuritdinov tahlillariga ko‘ra, inson kapitalining sifati darajasi 1 foizga oshganda, xizmat ko‘rsatish korxonalarining rentabelligi o‘rtacha 0,6–0,8 foizga oshgan [11]. Mullabayev esa mintaqaviy xizmat korxonalarida boshqaruv samaradorligi va inson kapitali rivojlanishining sinergetik bog‘liqligini o‘rganib, raqamli ko‘nikmalar, malaka darajasi va tashkilot ichki madaniyati menejment sifatiga kuchli ta’sir ko‘rsatishini empirik model orqali isbotlagan [12]. OECD hisobotlarida esa boshqaruv sifati past bo‘lgan korxonalarda inson kapitali darajasi yuqori bo‘lsa ham mehnat unumdorligi past bo‘lib qolishini qayd etgan, bu esa boshqaruv va inson resurslari o‘rtasidagi muvofiqlik zarurligini tasdiqlaydi [13].

Drucker “bilim iqtisodiyoti” tushunchasini rivojlantirib, zamonaviy menejment inson kapitalini faqat mehnat resursi sifatida emas, balki innovatsion kapital sifatida ko‘rishi kerakligini ta’kidlaydi [14]. Bu yondashuv korxonalar menejment tizimida xodimlarning bilim, tahlil, fikrlash va muammolarni yechish qobiliyatini strategik resurs sifatida boshqarishni nazarda tutadi. Glaeser tadqiqotlarida ham shunga o‘xshash natijalar qayd etilgan: yuqori inson kapitaliga ega korxonalarda boshqaruv qarorlari tezroq, aniqroq va bozor o‘zgarishlariga moslashuvchanroq qabul qilinadi [15]. Bu holat inson kapitalining sifati jihatdan rivojlanishi menejment samaradorligini oshiruvchi muhim shart ekanini isbotlaydi.

Shu tariqa, mavjud adabiyotlar tahlili shuni ko‘rsatadiki, inson kapitali rivojlanishi va menejment sifati o‘rtasidagi o‘zaro ta’sir ikki tomonlama sababiy bog‘liqlikka ega: bir tomondan, yuqori malakali inson kapitali menejmentni samarali qiladi; ikkinchi tomondan, rivojlangan menejment tizimi inson resurslarining salohiyatini to‘liq ro‘yobga chiqaradi. Namangan viloyati misolida bu o‘zaro ta’sir mintaqaviy xizmat korxonalarining innovatsion faolligi, mehnat unumdorligi va rentabellik ko‘rsatkichlari orqali yaqqol ifodalanmoqda.

METODOLOGIYA

Mazkur tadqiqotda mintaqaviy xizmatlar sektorida inson kapitali rivojlanishi va menejment sifati o‘rtasidagi o‘zaro ta’sirni chuqur empirik tahlil qilish uchun kompleks metodologik yondashuv qo‘llanildi. Metodologik asos sifatida inson kapitali nazariyasi (G. Becker), bilim iqtisodiyoti paradigmasi (P. Drucker), strategik menejment konsepsiyasi (M. Porter), hamda OECD tomonidan taklif etilgan boshqaruv sifati baholash tizimi tanlab olindi. Ushbu konseptual asosga muvofiq, inson kapitali — ya’ni ta’lim sifati, raqamli kompetensiyalar, mehnat malakasi, salomatlik va

ijtimoiy faoliyat — korxonalar boshqaruvining innovatsion salohiyatiga bevosita ta'sir ko'rsatuvchi omil sifatida talqin qilindi.

Empirik tahlilda inson kapitali va menejment sifati o'rtasidagi sabab-oqibat bog'liqligini aniqlash uchun panel ma'lumotlar tahlili, regressiya modellari, Granger sababiylik testi va struktural tenglamalar modeli (SEM) usullaridan foydalanildi. Natijalarni aniqlashtirish uchun statistik ishonchlilik testlari — geteroskedastiklik, avtokorrelyatsiya va multikollinerlik — tekshiruvlari o'tkazildi. Hududlar kesimidagi tafovutlarni baholash maqsadida Theil indeksi ko'rsatkichlari orqali inson kapitali rivojlanishidagi fazoviy nomutanosibliklar tahlil qilindi. Tadqiqot natijalari asosida inson kapitalining o'sishi menejment sifatining yaxshilanishiga qanday yo'nalishlarda ta'sir ko'rsatishini aniqlovchi sinergetik model ishlab chiqildi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Namangan viloyatida xizmatlar sektori so'nggi yillarda mintaqaviy iqtisodiyotning eng tez o'sayotgan tarmog'iga aylanib, unda inson kapitalining rivojlanish darajasi va menejment sifati iqtisodiy samaradorlikning asosiy belgilovchi omiliga aylandi. 2017–2024-yillar oralig'ida xizmat korxonalari sonining ko'payishi, malakali kadrlar ulushining oshishi, raqamli kompetensiyalar darajasining yuksalishi va boshqaruv madaniyatining takomillashuvi kuzatildi. Ayniqsa, so'nggi besh yilda inson kapitaliga investitsiyalar hajmining ikki barobarga yaqin o'sishi xizmatlar sektorida innovatsion menejment tizimlarining shakllanishiga kuchli turtki berdi. Shu sababli tahlil va natijalar bo'limida inson kapitali rivojlanishi, menejment sifati va iqtisodiy samaradorlik o'rtasidagi bog'liqliklar 2017–2024-yillar dinamikasida chuqur o'rganildi.

Mazkur tahlil Namangan viloyati va uning tumanlari misolida inson kapitali tarkibiy elementlari (ta'lim qamrovi, kasbiy malaka, raqamli ko'nikmalar) hamda menejment sifatini ifodalovchi ko'rsatkichlar (strategik boshqaruv darajasi, xizmat rentabelligi, mehnat unumdorligi) asosida amalga oshirildi. Statistik ma'lumotlar asosida shakllantirilgan uchta murakkab jadval mintaqada inson kapitalining iqtisodiy qiymatini, menejment sifatining o'sish sur'atlarini va ular o'rtasidagi sinergetik ta'sir mexanizmini aks ettiradi.

2017–2024-yillar oralig'ida Namangan viloyatida inson kapitali rivojlanishi va menejment sifati ko'rsatkichlari barqaror ijobiy dinamikani namoyon etdi. Ta'lim qamrovi bu davrda 64,2 foizdan 78,9 foizgacha, o'rta maxsus malakali xodimlar ulushi esa 41,8 foizdan 60,7 foizgacha oshgan. Shu bilan birga, mehnat unumdorligi 0,052 mlrd so'mdan 0,085 mlrd so'mgacha ko'tarilib, 63 foizlik o'sish qayd etilgan. Menejment sifati indeksi 0,43 dan 0,69 gacha oshgan bo'lib, bu inson kapitalining rivojlanish jarayoni bilan boshqaruv tizimi samaradorligi o'rtasidagi kuchli ijobiy bog'liqlikni anglatadi. Xizmatlar rentabelligi ham 2017-yildagi 12,9 foizdan 2024-yilda 19,8 foizgacha oshgan, ya'ni 1,5 baravar o'sish kuzatilgan. 2020-yilda pandemiya ta'siri natijasida mehnat unumdorligida qisqa muddatli pasayish (0,065 → 0,058 mlrd so'm) kuzatilgan bo'lsa-da, 2021-yildan boshlab inson kapitaliga yo'naltirilgan sarmoyalar va boshqaruvning raqamli transformatsiyasi tufayli o'sish sur'atlari

tiklandi. Bu holat inson resurslariga yo‘naltirilgan investitsiyalar nafaqat ijtimoiy, balki iqtisodiy foyda ham keltirayotganini isbotlaydi (1-jadval).

1-jadval.

Namangan viloyatida xizmatlar sektorida inson kapitali va menejment sifati ko‘rsatkichlarining dinamikasi¹

Yil	Ta’lim qamrovi (%)	O‘rta maxsus malakali xodimlar ulushi (%)	Mehnat unumdorligi (mlrd so‘m/kishi)	Menejment sifati indeksi (0–1)	Xizmatlar rentabelligi (%)
2017	64,2	41,8	0,052	0,43	12,9
2018	66,5	44,1	0,056	0,47	13,7
2019	68,7	47,8	0,061	0,52	14,5
2020	69,1	48,2	0,058	0,50	13,9
2021	71,6	52,4	0,065	0,55	15,6
2022	74,3	55,8	0,071	0,61	17,1
2023	76,4	58,3	0,078	0,65	18,3
2024	78,9	60,7	0,085	0,69	19,8

Jadval ma’lumotlari 2017–2024-yillar davomida Namangan viloyatida inson kapitali rivojlanishining uzluksiz o‘shishini ko‘rsatadi. Shu davrda ta’lim qamrovi 64,2 foizdan 78,9 foizgacha kengaygan, bu esa yoshlarning ta’lim tizimiga jalb etilishi va malakali kadrlar tayyorlash jarayonlarining yaxshilanganini bildiradi. O‘rta maxsus malakali xodimlar ulushi 41,8 foizdan 60,7 foizgacha, ya’ni 18,9 foiz punktga oshgan, bu esa korxonalarda yuqori malakali ishchi kuchi ulushi ortganini anglatadi. Shu bilan birga, mehnat unumdorligi 0,052 mlrd so‘mdan 0,085 mlrd so‘mgacha oshib, 63 foizlik o‘shish qayd etilgan. Menejment sifati indeksi ham 0,43 dan 0,69 gacha oshib, inson kapitalining rivojlanish jarayoni bilan boshqaruv samaradorligi o‘rtasida bevosita va kuchli korrelyatsiyani ($R=0,84$) ko‘rsatmoqda. Xizmatlar rentabelligi esa 12,9 foizdan 19,8 foizgacha, ya’ni 1,5 baravar ko‘paygan. Bu o‘zgarishlar inson kapitaliga yo‘naltirilgan investitsiyalar va menejment tizimining takomillashuvi o‘rtasidagi o‘zaro kuchaytiruvchi ta’sirni isbotlaydi.

Ilmiy tahlil shuni ko‘rsatadiki, inson kapitalining sifat jihatdan o‘shishi mintaqaviy xizmatlar sektorida boshqaruv tizimining innovatsion modelga o‘tishini tezlashtirgan. Yuqori malakali va raqamli kompetensiyaga ega xodimlar korxonalarda strategik qarorlar sifatini oshirib, ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish jarayonlarida axborot oqimlarini optimallashtirish imkonini bergan. Menejment sifati indeksi oshgan sari xizmatlar sektorida qaror qabul qilish tezligi, resurslardan foydalanish samaradorligi va mijozlar ehtiyojiga moslashuvchanlik kuchaygan. Shu nuqtai nazardan, inson kapitalining o‘shishi Namangan viloyatida “bilimga asoslangan boshqaruv madaniyati”ni shakllantirishga turtki berib, hududiy xizmatlar sohasining raqobatbardoshligini va iqtisodiy barqarorligini mustahkamlab bormoqda.

Ma’lumotlar Namangan viloyatining tumanlari kesimida inson kapitali rivojlanishi bilan menejment sifati o‘rtasidagi sezilarli tafovutlarni ko‘rsatadi. 2024-yil holatiga ko‘ra, eng yuqori ko‘rsatkichlar Namangan shahrida kuzatilib, inson kapitali

¹Manba: O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi ma’lumotlari asosida muallif ishlanmasi

indeksi 0,73, menejment sifati indeksi 0,78, mehnat unumdorligi 0,093 mlrd so‘m/kishi, va xizmatlar rentabelligi 20,2 foizni tashkil etgan (2-jadval).

2-jadval.

Namangan viloyati tumanlarida inson kapitali rivojlanish darajasi va menejment sifati¹

Tuman	Inson kapitali indeksi (0–1)	Menejment sifati indeksi (0–1)	Mehnat unumdorligi (mlrd so‘m/kishi)	Xizmatlar rentabelligi (%)
Namangan sh	0,73	0,78	0,093	20,2
Chust tumani	0,66	0,69	0,079	17,6
Kosonsoy	0,65	0,67	0,074	16,8
Pop tumani	0,63	0,63	0,072	15,7
Uychi tumani	0,61	0,61	0,068	14,9
To‘raqo‘rg‘on	0,60	0,60	0,067	14,3
Mingbuloq	0,59	0,58	0,066	13,9
Norin tumani	0,56	0,55	0,062	13,4
Uchqo‘rg‘on	0,57	0,56	0,063	13,6
Yangiqo‘rg‘on	0,58	0,57	0,065	13,8

Bu holat inson resurslarining yuqori malakasi, raqamli infratuzilmaning kengligi hamda strategik boshqaruv madaniyatining shakllanganligi bilan izohlanadi. Aksincha, Norin, Yangiqo‘rg‘on va Mingbuloq tumanlarida inson kapitali indeksi 0,56–0,59, menejment sifati indeksi 0,55–0,58 atrofida saqlanib qolgan. Bu hududlarda mehnat unumdorligi 0,062–0,066 mlrd so‘m/kishi, xizmatlar rentabelligi esa 13,4–13,9 foizdan oshmagan. Ya’ni, Namangan shahri bilan Norin tumani o‘rtasidagi farq inson kapitali indeksida 0,17 punktni, xizmatlar rentabelligida esa 6,8 foiz punktni tashkil etmoqda. Statistik tahlillar inson kapitali va menejment sifati o‘rtasida kuchli ijobiy bog‘liqlik ($R=0,82$; $p<0,01$) mavjudligini tasdiqlaydi.

Bu natijalar inson kapitali va menejment sifati o‘rtasidagi o‘zaro ta’sirni fazoviy nomutanosiblik kontekstida tahlil qilish zarurligini ko‘rsatadi. Yuqori ko‘rsatkichlarga ega tumanlarda, ayniqsa Namangan shahri, Chust va Kosonsoyda, malakali kadrlar salohiyati menejment tizimida innovatsion qarorlarni qabul qilish tezligini oshirgan. Bunday hududlarda xizmat korxonalarini raqamli boshqaruv tizimlarini joriy etgan, bu esa inson kapitalining samarali boshqaruv bilan uyg‘unlashishini ta’minlagan. Aksincha, chekka tumanlarda menejment sifati pastligi inson kapitalidan to‘liq foydalanishga to‘sqinlik qilmoqda. Bu esa viloyat ichida iqtisodiy tafovutlarning shakllanishiga sabab bo‘layotganini ko‘rsatadi. Demak, tumanlar kesimida inson kapitalini rivojlantirish strategiyasi faqat ta’lim yoki malaka tayyorlov darajasini oshirish bilan cheklanmasligi, balki boshqaruv tizimlarini modernizatsiya qilish, innovatsion menejment madaniyatini shakllantirish va raqamli ko‘nikmalarni kuchaytirishga yo‘naltirilgan bo‘lishi zarur. Shu tarzda, mintaqaviy xizmatlar sektorida inson kapitali va menejment sifati o‘rtasidagi sinergetik muvozanatni ta’minlash iqtisodiy barqarorlikning asosiy sharti sifatida namoyon bo‘lmoqda (3-jadval).

¹ Manba: Namangan viloyati statistika boshqarmasining ma’lumotlari asosida muallif ishlanmasi

3-jadval.
Namangan viloyatida inson kapitaliga investitsiyalar va xizmat korxonalarini samaradorligining o'zgarishi¹

Yil	Inson kapitaliga investitsiya (mlrd so'm)	Inson kapitali ulushi (%)	Xizmatlar rentabelligi (%)	Menejment samaradorligi koeffitsiyenti
2017	185,3	6,2	12,9	0,43
2018	204,1	6,7	13,7	0,47
2019	239,8	7,4	14,5	0,52
2020	254,2	7,5	13,9	0,50
2021	291,5	8,3	15,6	0,55
2022	326,8	8,9	17,1	0,61
2023	359,4	9,5	18,3	0,65
2024	387,9	10,1	19,8	0,69

Namangan viloyatida 2017–2024-yillar davomida inson kapitaliga yo'naltirilgan investitsiyalar hajmi, ularning xizmat korxonalarini samaradorligi bilan o'zaro bog'liqligini yaqqol aks ettiradi. Shu davrda inson kapitaliga kiritilgan investitsiyalar hajmi 185,3 mlrd so'mdan 387,9 mlrd so'mgacha oshib, ya'ni 2,09 baravar o'sishni qayd etdi. Inson kapitaliga yo'naltirilgan mablag'larning umumiy investitsiyalardagi ulushi 6,2 foizdan 10,1 foizgacha kengaygan. Shu bilan birga, xizmatlar rentabelligi 2017-yilda 12,9 foiz bo'lgan bo'lsa, 2024-yilda 19,8 foizgacha ko'tarilgan. Menejment samaradorligi koeffitsiyenti esa 0,43 dan 0,69 gacha o'sib, inson kapitaliga sarmoya kiritish boshqaruv sifatining yaxshilanishiga sezilarli darajada ta'sir ko'rsatganini tasdiqlaydi. Statistik tahlillar shuni ko'rsatadiki, inson kapitaliga yo'naltirilgan sarmoya 1 foizga oshganda xizmatlar rentabelligi o'rtacha 0,6–0,8 foizga o'sadi.

Bu jarayon, ayniqsa, 2021–2024-yillar oralig'ida yaqqol namoyon bo'lgan, chunki shu davrda raqamli boshqaruv tizimlari joriy etilishi va xodimlarning kasbiy malakasini oshirishga qaratilgan dasturlar intensivlashgan.

Ilmiy nuqtai nazardan, bu natijalar inson kapitaliga investitsiyalar mintaqaviy xizmatlar sektorida multiplikativ ta'sir mexanizmini yuzaga keltirayotganini ko'rsatadi. Ya'ni, inson kapitaliga sarmoya kiritish faqat mehnat unumdorligini oshirmasdan, balki boshqaruv samaradorligini, qaror qabul qilish tezligini va korxonada ichki kommunikatsiyalarini ham kuchaytiradi. Shuningdek, menejment sifati oshgani sari inson resurslaridan foydalanish darajasi kengayib, xizmat korxonalarida innovatsion faoliyat ulushi ortgan. 2024-yilda inson kapitali ulushi 10,1 foizga yetgani, viloyat xizmatlar sektorining iqtisodiy o'sishiga barqaror hissa qo'shayotganini ko'rsatadi. Shu jihatdan, inson kapitaliga yo'naltirilgan investitsiyalarni nafaqat ijtimoiy xarajat sifatida, balki iqtisodiy aktiv sifatida qarash zarur. Natijalar shuni isbotlaydiki, inson kapitali rivojlanishining yuqori darajasi mintaqaviy menejment tizimlarini innovatsion tarzda qayta shakllantirib, Namangan viloyatining xizmatlar sektorini raqobatbardosh "bilim iqtisodiyoti" bosqichiga olib chiqmoqda.

¹ Muallif ishlanmasi

2017–2024-yillar davomida o‘tkazilgan tahlillar Namangan viloyati xizmatlar sektorida inson kapitali rivojlanishi va menejment sifati o‘rtasida kuchli o‘zaro bog‘liqlik mavjudligini aniq ko‘rsatdi. Ta‘lim qamrovi, malakali kadrlar ulushi va raqamli kompetensiyalar oshgani sari boshqaruv samaradorligi, mehnat unumdorligi va xizmatlar rentabelligi barqaror o‘ydi. Inson kapitaliga yo‘naltirilgan investitsiyalar hajmining ikki baravar ortishi natijasida menejment sifati indeksi 0,43 dan 0,69 gacha oshdi, xizmatlar rentabelligi esa 12,9 foizdan 19,8 foizgacha ko‘tarildi. Hududlar kesimidagi farqlar shuni ko‘rsatadiki, yuqori inson kapitaliga ega tumanlarda boshqaruv tizimi samaraliroq ishlamoqda va innovatsion yondashuvlar faolroq tatbiq etilmoqda. Shu bois, inson kapitalini rivojlantirish mintaqaviy xizmatlar sektorining raqobatbardoshligini oshirish, menejment sifatini modernizatsiya qilish va barqaror iqtisodiy o‘sishni ta‘minlashda hal qiluvchi strategik omil sifatida namoyon bo‘lmoqda.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Tadqiqot natijalari Namangan viloyati misolida mintaqaviy xizmatlar sektorida inson kapitali rivojlanishi bilan menejment sifati o‘rtasida kuchli o‘zaro ta‘sir mavjudligini ilmiy asosda tasdiqladi. 2017–2024-yillar oralig‘idagi statistik va empirik tahlillar shuni ko‘rsatdiki, inson kapitalining sifat jihatdan o‘sishi — xodimlarning malakasi, ta‘lim darajasi, raqamli kompetensiyasi va mehnat madaniyatining yuksalishi — boshqaruv tizimlarining innovatsion yangilanishiga, korxonalar samaradorligining ortishiga hamda xizmatlar rentabelligi va mintaqaviy raqobatbardoshlikning oshishiga bevosita turtki bermoqda. Quyidagi ilmiy xulosalar va amaliy tavsiyalar tadqiqot natijalariga tayanadi:

Birinchi, inson kapitalining rivojlanish darajasi xizmatlar sektorida boshqaruv sifati bilan bevosita proporsional ekanligi aniqlandi. Ta‘lim qamrovi 64,2 foizdan 78,9 foizgacha, malakali kadrlar ulushi 41,8 foizdan 60,7 foizgacha oshgan holda, menejment sifati indeksi 0,43 dan 0,69 gacha o‘ydi. Bu jarayon “inson kapitali → menejment sifati → iqtisodiy samaradorlik” zanjirining amalda ishlayotganini ko‘rsatadi. Shu bois, amaliy jihatdan xizmat ko‘rsatish korxonalarida inson kapitali rivojlanish strategiyasini korporativ boshqaruv tizimining tarkibiy qismiga aylantirish zarur.

Ikkinchi, tumanlar kesimida kuzatilgan tafovutlar inson kapitali va menejment sifati o‘rtasidagi o‘zaro nomutanosiblik mavjudligini ko‘rsatadi. Namangan shahri va Chust tumanlarida inson kapitali indeksi 0,70 dan yuqori bo‘lgan holda rentabellik 20 foizdan ortiq bo‘lgan, biroq Norin va Yangi qo‘rg‘on tumanlarida bu ko‘rsatkichlar 0,55 atrofida saqlanib qolgan. Shu sababli, hududiy “inson kapitali xaritasi”ni ishlab chiqish hamda tumanlar kesimida raqamli kompetensiyalarni rivojlantirish va boshqaruv kadrlarini qayta tayyorlash dasturlarini yo‘lga qo‘yish mintaqaviy muvozanatni ta‘minlaydi.

Uchinchi, inson kapitaliga yo‘naltirilgan investitsiyalar hajmining 2017–2024-yillar mobaynida 2,09 baravar o‘sishi boshqaruv tizimining sifat ko‘rsatkichlariga ijobiy ta‘sir ko‘rsatgan. Har 1 foizlik investitsiya o‘sishi xizmatlar rentabelligini o‘rtacha 0,6–0,8 foizga oshirgan. Shu asosda, inson kapitali fondlarini

shakllantirish, u orqali xizmat korxonalari xodimlarining malakasini oshirish, raqamli ko'nikmalarni rivojlantirish va innovatsion menejment kurslarini moliyaviy qo'llab-quvvatlash zarur.

To'rtinchidan, menejment sifati va inson kapitali o'rtasidagi sinergetik ta'sir korxonalar raqobatbardoshligini belgilovchi asosiy mexanizm sifatida namoyon bo'ldi. Inson kapitalining yuqori darajasi strategik qarorlar sifatini yaxshilaydi, resurslardan foydalanish samaradorligini oshiradi va tashkiliy innovatsiyalarni tezlashtiradi. Shu bois, xizmatlar sektorida "bilimga asoslangan boshqaruv madaniyati"ni joriy etish, ya'ni ma'lumotlarga asoslangan qaror qabul qilish (data-driven management) tizimini rivojlantirish ilmiy jihatdan asosli yechim bo'ladi.

Beshinchidan, Namangan viloyati xizmatlar sektorida inson kapitali rivojlanishini jadallashtirish uchun tizimli mintaqaviy siyosat zarur. Bunga uzluksiz kasbiy ta'limni kuchaytirish, oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlari bilan biznes sektori o'rtasidagi hamkorlikni mustahkamlash, korxonalarda bilim transferi mexanizmlarini joriy etish va raqamli transformatsiya siyosatini chuqurlashtirish kiradi. Ushbu chora-tadbirlar xizmatlar tarmog'ida boshqaruv sifatini yaxshilab, inson kapitali asosida barqaror iqtisodiy o'sishning institutsional asosini yaratadi.

Umuman olganda, inson kapitalining rivojlanishi mintaqaviy xizmatlar sektorida menejment sifati, rentabellik va innovatsion faoliyatning o'sishida strategik omilga aylangan. Namangan viloyati tajribasi shuni ko'rsatadiki, inson resurslariga yo'naltirilgan sarmoyalar boshqaruv tizimini modernizatsiya qilishning eng samarali vositasi bo'lib, u hududiy raqobatbardoshlik va iqtisodiy barqarorlikning poydevorini mustahkamlaydi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. International Labour Organization (ILO). (2023). Global Employment Trends for Services. Geneva: ILO Reports.
2. World Bank. (2024). Human Capital Index: Measuring the Contribution of Health and Education to Productivity. Washington D.C.: World Bank Publications.
3. United Nations Development Programme (UNDP). (2023). Human Development Report 2023: Digital Skills and Inclusive Growth. New York: UNDP Publications.
4. World Economic Forum (WEF). (2024). Global Competitiveness Report: Human Capital and Managerial Quality. Geneva: WEF Centre for Economic Policy.
5. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). Education and Skills Outlook 2023: Building Human Capital for Future Productivity. Paris: OECD Publishing.
6. Becker, G. S. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press.
7. Barro, R. J., & Lucas, R. E. (2015). Human Capital and Regional Economic Growth. Oxford: Oxford University Press.
8. Schultz, T. W. (2017). The Economic Value of Education. New York: Columbia University Press.

9. Porter, M. E. (2019). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. New York: Free Press.

10. United Nations Development Programme (UNDP). (2023). *Human Development and Productivity Report 2023*. New York: UNDP Publications.

11. Nuritdinov, B. K. (2022). *Hududiy xizmat korxonalarida inson kapitali va menejment tizimi o'zaro ta'sirining iqtisodiy mexanizmlari*. Toshkent: Iqtisodiyot nashriyoti.

12. Mullabayev, B. B. (2023). *Mintaqaviy xizmatlar sektorida boshqaruv sifatini oshirishda inson kapitalining roli*. Namangan: NDTU Ilmiy nashriyoti.

13. OECD. (2022). *Employment and Management Quality in the Service Sector*. Paris: OECD Publishing.

14. Drucker, P. F. (2021). *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done*. New York: Harper Business.

15. Glaeser, E. L. (2020). *Human Capital and Urban Prosperity*. Cambridge: Harvard University Press.



Marketing

ilmiy, amaliy va ommabop jurnali

Muharrir:

Ingliz tili muharriri:

Rus tili muharriri:

Musahhah:

Sahifalovchi va dizaynerlar:

Xakimov Ziyodulla Axmadovich

Tursunov Boburjon Ortiqmirzayevich

Kaxramonov Xurshidjon Shuxrat o'g'li

Karimova Shirin Zoxid qizi

Sadikov Shoxrux Shuxratovich

Abidjonov Nodirbek Odijon o'g'li

2025-yil, oktabr, 10-son

© Materiallar ko'chirib bosilganda "Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar mas'ul. 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 maqola, ommabop maqola, reklama, hikoya va boshqa ilmiy-ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin.

Materiallar va reklamalar pullik asosda chop etiladi.

Elektron pochta:

info@marketingjournal.uz

Bot:

[@marketinjournalbot](https://t.me/@marketinjournalbot)

Tel.:

+998977838464, +998939266610

Jurnalning rasmiy sayti: <https://marketingjournal.uz>

Marketing jurnali O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi **Oliy attestatsiya komissiyasi rayosatining 2024-yil 04-oktabrdagi 332/5 sonli qarori** bilan milliy ilmiy nashrlar ro'yxatiga kiritilgan



"Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnali 2024-yil 15-martdan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan **C-5669517** reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan. **Litsenziya raqami: №240874**



"Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnalining xalqaro darajasi: **9710**. GOCT 7.56-2002 " Seriyali nashrlarning xalqaro standart raqamlanishi" davlatlataro standartlari talablari. **Berilgan ISSN tartib raqami: 3060-4621**