

KICHIK BIZNESDA INSON KAPITALI VA MEHNAT MUNOSABATLARINING RIVOJLANISHINI INTEGRAL BAHOLASH

Ulug'muradova Nodira Berdimuradovna

Sharof Rashidov nomidagi
Samarqand davlat universiteti dotsenti

E-mail: nodi_79.79@mail.ru

Annotatsiya

Maqolada kichik biznes sohasida inson kapitali va mehnat munosabatlari rivojlanishini integral baholashning nazariy-uslubiy asoslari ishlab chiqilgan. Inson kapitali, mehnat munosabatlari va ulardan foydalanish natijadorligini alohida subindekslar orqali ifodalash, turli o'lchov birliklaridagi ko'rsatkichlarni normallashtirish, vaznlash va yagona integral indeksga birlashtirish mexanizmi taklif etilgan. Rasmiy statistik ma'lumotlar integral baholashning makroiqtisodiy kontekstini asoslashda qo'llanilib, 2025-yilda kichik tadbirkorlikning jami bandlikdagi ulushi 74,9 foizga yetgani inobatga olingan. Korxona darajasida rasmiy statistikada mavjud bo'lmagan sifat indikatorlari uchun so'rovnomma va ichki HR ma'lumotlaridan foydalanish nazarda tutilgan. Natijada IKMMRI - inson kapitali va mehnat munosabatlari rivojlanishining integral indeksi, uning chegaralari va diagnostik matritsasi taklif etilgan.

Kalit so'zlar: kichik biznes, inson kapitali, mehnat munosabatlari, integral baholash, subindeks, normallashtirish, vaznlash, mehnat qaytimi, diagnostika, IKMMRI.

Аннотация

В статье разработаны теоретико-методические основы интегральной оценки развития человеческого капитала и трудовых отношений в сфере малого бизнеса. Предложен механизм представления человеческого капитала, трудовых отношений и результативности их использования посредством отдельных субиндексов, нормализации показателей, выраженных в различных единицах измерения, их взвешивания и объединения в единый интегральный индекс. Официальные статистические данные использованы для обоснования макроэкономического контекста интегральной оценки с учетом того, что в 2025 году доля малого предпринимательства в общей занятости достигла 74,9 %. Для оценки качественных индикаторов на уровне предприятия, отсутствующих в официальной статистике, предусмотрено использование данных анкетирования и внутренней HR-информации. В результате предложен IKMMRI - интегральный индекс развития человеческого капитала и трудовых отношений, определены его пороговые значения и разработана диагностическая матрица.

Ключевые слова: малый бизнес, человеческий капитал, трудовые отношения, интегральная оценка, субиндекс, нормализация, взвешивание, отдача от труда, диагностика, IKMMRI.

Abstract

The article develops the theoretical and methodological foundations for an integral assessment of the development of human capital and labor relations in the

small business sector. A mechanism is proposed for representing human capital, labor relations, and the effectiveness of their utilization through separate sub-indices, normalizing indicators expressed in different units of measurement, assigning weights, and combining them into a single integral index. Official statistical data are used to substantiate the macroeconomic context of the integral assessment, taking into account that the share of small entrepreneurship in total employment reached 74.9% in 2025. At the enterprise level, the use of survey data and internal HR information is envisaged for assessing qualitative indicators that are not available in official statistics. As a result, the IKMMRI - the Integral Index of Human Capital and Labor Relations Development - is proposed, along with its threshold values and a diagnostic matrix.

Keywords: small business, human capital, labor relations, integral assessment, sub-index, normalization, weighting, labor productivity, diagnostics, IKMMRI.

KIRISH

Kichik biznesning barqaror rivojlanishi faqat kapital, texnologiya yoki bozor kon'yunkturasiga emas, balki xodimlarning bilim va kompetensiyalaridan qanday foydalanilayotgani hamda mehnat munosabatlarning qay darajada samarali tashkil etilganiga bog'liq. Inson kapitali va mehnat munosabatlari o'zaro bog'langan tizim bo'lgani sababli ularni alohida ko'rsatkichlar bilan baholash korxonaning haqiqiy rivojlanish holatini to'liq ochib bermaydi.

Integral baholashning afzalligi turli tabiatdagi miqdoriy va sifat ko'rsatkichlarini yagona metodik maydonda birlashtirishidadir. Bunda ta'lim, malaka, o'qitish, tajriba, ishonch, adolat, mehnat kafolatlari, xodimlar ishtiroki, mehnat qaytimi va innovatsion faollik kabi ko'rsatkichlar bir-birini to'ldiradi. Natijada boshqaruv subyekti nafaqat umumiy integral ballni, balki qaysi subindeks yakuniy natijani cheklayotganini ham aniqlashi mumkin.

2025-yilda O'zbekistonda kichik tadbirkorlikning jami bandlikdagi ulushi 74,9 foizni tashkil etgani mazkur sohada inson kapitali va mehnat munosabatlari sifatini baholashning amaliy ahamiyatini yanada oshiradi. Shu bois tadqiqotning maqsadi kichik biznesda inson kapitali va mehnat munosabatlari rivojlanishini kompleks ifodalovchi integral baholash uslubiylatini ishlab chiqish, uning indikatorlari, normallashtirish qoidalari, vaznlari va diagnostik chegaralarini asoslashdan iborat.

ADABIYOTLAR SHARHI

Kichik biznesda inson kapitali va mehnat munosabatlari rivojlanishini baholash inson kapitali nazariyasi, resursga asoslangan yondashuv, institutsional tahlil hamda kompozit indikatorlar metodologiyasiga tayanadi. Inson kapitaliga investitsiyalar yondashuvda ta'lim va kasbiy tayyorgarlik xodimning ishlab chiqarish imkoniyatlarini rivojlantiruvchi omillar sifatida talqin etilgan [1]. Ushbu qarash kichik biznesda xodimlar salohiyatini baholashda ularning soni bilan birga bilim, malaka va kasbiy rivojlanish ko'rsatkichlarini ham hisobga olish uchun nazariy asos yaratadi.

Inson kapitalining nazariy va empirik tahliliga bag'ishlangan tadqiqotda ta'lim hamda kasbiy tayyorgarlikka sarflangan mablag'lar kelgusidagi daromad va unumdorlik bilan bog'liq investitsiyalar sifatida o'rganilgan [2]. Bu yondashuv

xodimlarni o'qitish xarajatlari, malaka oshirish qamrovi va egallangan ko'nikmalardan foydalanish natijalarini o'zaro bog'liq holda baholashga imkon beradi. Ta'lim, tajriba va daromad munosabatlarini o'rgangan tadqiqot esa inson kapitalining iqtisodiy qaytimini tahlil qilishga uslubiy asos bo'lgan [3]. Shundan kelib chiqib, integral baholashda xodimning mavjud salohiyati bilan ushbu salohiyatdan foydalanish natijadorligini alohida ifodalash maqsadga muvofiq.

Resursga asoslangan yondashuv korxonaning barqaror raqobat ustunligini uning qimmatli, noyob va takrorlash qiyin bo'lgan resurslari bilan bog'laydi [4]. Kichik biznesda xodimlarning tajribasi, kasbiy bilimlari va jamoada shakllangan hamkorlik ko'nikmalari ana shunday resurslar sifatida qaralishi mumkin. Biroq ularning mavjudligi iqtisodiy natijaning avtomatik ravishda yuzaga kelishini anglatmaydi. Mazkur nazariy qarash maqolada inson kapitali rivojlanishi va undan foydalanish natijadorligini mustaqil subindekslarga ajratishning mantiqiy asosini tashkil etadi.

Institutsional yondashuv iqtisodiy faoliyatni rasmiy qoidalar va norasmiy me'yorlar ta'sirida shakllanadigan munosabatlar tizimi sifatida tushuntiradi [5]. Kichik biznesdagi mehnat munosabatlariga tatbiq etilganda mehnat shartnomalari, vakolatlar taqsimoti va kafolatlar rasmiy jihatlarni, ishonch, hamkorlik va adolatlilik haqidagi tasavvurlar esa norasmiy jihatlarni ifodalaydi. Shu sababli mehnat munosabatlarini baholash faqat hujjatlarning mavjudligini tekshirish bilan cheklanmay, xodimlarning amaldagi mehnat muhitiga bergan baholarini ham qamrab olishi zarur.

Ko'rib chiqilgan nazariy yondashuvlar integral baholashning uch tarkibiy qismini farqlashga imkon beradi: inson kapitali xodimning salohiyatini, mehnat munosabatlari undan foydalanish sharoitini, natijadorlik esa erishilgan iqtisodiy va tashkiliy qaytimni tavsiflaydi. Ushbu qismlarni ajratish indikatorlarning mazmunan takrorlanishini kamaytirish va yakuniy bahoni aniq talqin qilish uchun muhimdir. Masalan, o'qitishda ishtirok etish salohiyatning rivojlanishini ifodalasa, egallangan bilimning ish jarayonida qo'llanishi foydalanish natijadorligiga tegishli bo'ladi.

Kompozit indikatorlarni tuzish metodologiyasida nazariy modelni belgilash, ko'rsatkichlarni tanlash, normallashtirish, vaznlash va agregatsiya qilish o'zaro bog'liq bosqichlar sifatida ko'rib chiqiladi [9]. Ushbu metodologik asos turli o'lchov birliklaridagi indikatorlarni yagona indeksga birlashtirish bilan birga, hisoblash qarorlarining yakuniy natijaga ta'sirini baholashni ham talab etadi. Shuning uchun maqolada taklif etilgan vaznlar va diagnostik chegaralarni mualliflik uslubiy yechimi sifatida talqin qilish, ularning qo'llanishini korxona xususiyatlari hamda ma'lumotlar tarkibi bilan asoslash lozim.

Adabiyotlar tahlili inson kapitali, mehnat munosabatlari muhiti va foydalanish natijadorligini birgalikda baholash uchun o'zaro to'ldiruvchi nazariy asoslar mavjudligini ko'rsatadi. Mazkur maqolaning uslubiy vazifasi ushbu asoslarni kichik biznes sharoitiga mos indikatorlar tizimi, hisoblash tartibi va diagnostik matritsada birlashtirishdan iborat. Taklif etilgan IKMMRI shu maqsadda ishlab chiqilib, umumiy rivojlanish darajasini baholash va boshqaruv e'tiborini talab qiladigan tarkibiy yo'nalishlarni aniqlashga qaratildi.

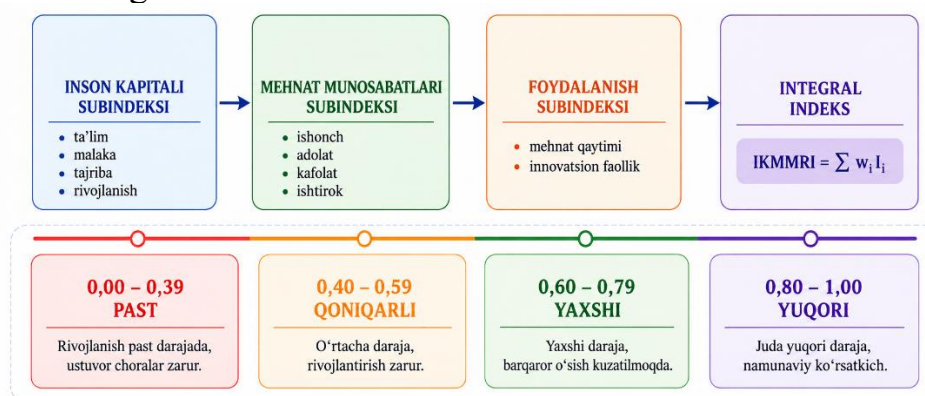
METODOLOGIYA

Tadqiqot kichik biznesda inson kapitali va mehnat munosabatlari rivojlanishini integral baholash uslubiyatini ishlab chiqishga yo'naltirildi. Tizimli va qiyosiy tahlil, guruhlash, indeks usuli hamda mantiqiy umumlashtirish qo'llanildi. Baholash inson kapitali, mehnat munosabatlari va foydalanish natijadorligini ifodalovchi uchta subindeks asosida tashkil etildi. Indiktorlar iqtisodiy mazmuni, ma'lumot manbasi va rivojlanishga ta'sir yo'nalishi bo'yicha tanlandi. Miqdoriy ko'rsatkichlarni taqqoslanadigan shaklga keltirish uchun min-max normallashtirish, sifat indikatorlari uchun ballarni standartlashtirish tartibi belgilandi. Stimulyatorlar to'g'ri, destimulyatorlar teskari yo'nalishda hisoblandi. Subindekslarni birlashtirishda mos ravishda 0,35, 0,35 va 0,30 vaznlar taklif etildi. Ushbu vaznlar empirik tasdiqlangan parametrlar sifatida emas, keyingi tekshiruv uchun boshlang'ich uslubiy qiymatlar sifatida qabul qilindi. Rasmiy statistika makroiqtisodiy sharoitni tavsiflashga xizmat qildi. Korxona darajasidagi baholash uchun ichki HR ma'lumotlari va anonim xodimlar so'rovnomalaridan foydalanish nazarda tutildi. Hisoblash mexanizmi shartli misolda ko'rsatildi. Natijalarni talqin qilish uchun diagnostik chegaralar va subindekslar nisbatiga asoslangan boshqaruv matritsasi ishlab chiqildi. Metodikaning amaliy ishonchligini korxona ma'lumotlari asosida keyinchalik tekshirish zarurati qayd etildi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Integral baholashni shakllantirishda dastlab baholash obyekting tarkibiy tuzilmasini aniqlash zarur. Kichik biznesda inson kapitali rivojlanishi xodimning bilim va kasbiy salohiyatini, mehnat munosabatlari ushbu salohiyatni ishga solish uchun yaratilgan institutsional muhitni, foydalanish natijadorligi esa salohiyat va muhitning iqtisodiy natijaga aylanishini ifodalaydi. Shu sababli tahlil uchta o'zaro bog'langan subindeks bo'yicha olib boriladi.

Bunday yondashuv yakuniy indeksni shunchaki ko'rsatkichlar yig'indisiga aylantirmaydi. Aksincha, har bir blokning iqtisodiy mazmuni, ma'lumot manbasi va boshqaruv talqini oldindan belgilanadi. Quyida integral baholashning tarkibiy arxitekturasini keltirilgan.



1-rasm. Kichik biznesda inson kapitali va mehnat munosabatlari rivojlanishini integral baholash modeli¹

¹ Muallif ishlanmasi

1-rasmda taklif etilgan modelning muhim jihati uchta turdagi natijani birlashtirishidadir. Inson kapitali subindeksi salohiyatni, mehnat munosabatlari subindeksi muhitni, foydalanish subindeksi esa real iqtisodiy va tashkiliy qaytimni ifodalaydi. Shu sababli integral indeks yuqori bo'lishi uchun faqat malakali xodimlarning mavjudligi yetarli emas; ularning salohiyatini ishga soluvchi adolatli va barqaror mehnat muhiti hamda natijaviy foydalanish mexanizmi shakllangan bo'lishi kerak.

1-jadval

Integral baholashning subindekslari va indikatorlari¹

Subindeks	Indikatorlar	Yo'nalish	Asosiy manba
Inson kapitali (IK)	Ta'lim-malaka mosligi; o'qitish qamrovi; tajriba; kompetensiya yangilanishi	Stimulyator	HR ma'lumotlari, so'rovnoma
Mehnat munosabatlari (MM)	Ishonch; adolatlilik; kafolat; qarorlarda ishtirok; mehnat barqarorligi	Stimulyator	So'rovnoma, HR ma'lumotlari
Foydalanish natijadorligi (FN)	Mehnat qaytimi; innovatsion ishtirok; kasbiy moslik; kadrlar qo'nimsizligi	Aralash	Statistika, HR ma'lumotlari

1-jadval ko'rsatkichlarni mazmunan uch guruhga ajratadi. Bu ajratish indikatorlar o'rtasidagi takrorlanishni kamaytiradi va yakuniy indeksning iqtisodiy talqinini soddalashtiradi. Masalan, o'qitish qamrovi inson kapitalining rivojlanishini, o'qitilgan bilimning ish jarayonida qo'llanishi esa foydalanish natijadorligini tavsiflaydi.

2-jadval

Indikatorlarni normallashtirish va talqin qilish qoidalar²

Ko'rsatkich turi	Formula	Misollar	Talqin
Stimulyator	$z = (x - x_{min}) / (x_{max} - x_{min})$	o'qitish qamrovi, ishonch, mehnat qaytimi	Qiymat oshishi rivojlanishni kuchaytiradi
Destimulyator	$z = (x_{max} - x) / (x_{max} - x_{min})$	qo'nimsizlik, nizolar chastotasi	Qiymat kamayishi rivojlanishni kuchaytiradi
Chegaralangan sifat indikatorlari	$ball / maksimal\ ball$	Likert 1-5 so'rovnomasi	0-1 oralig'iga o'tkaziladi

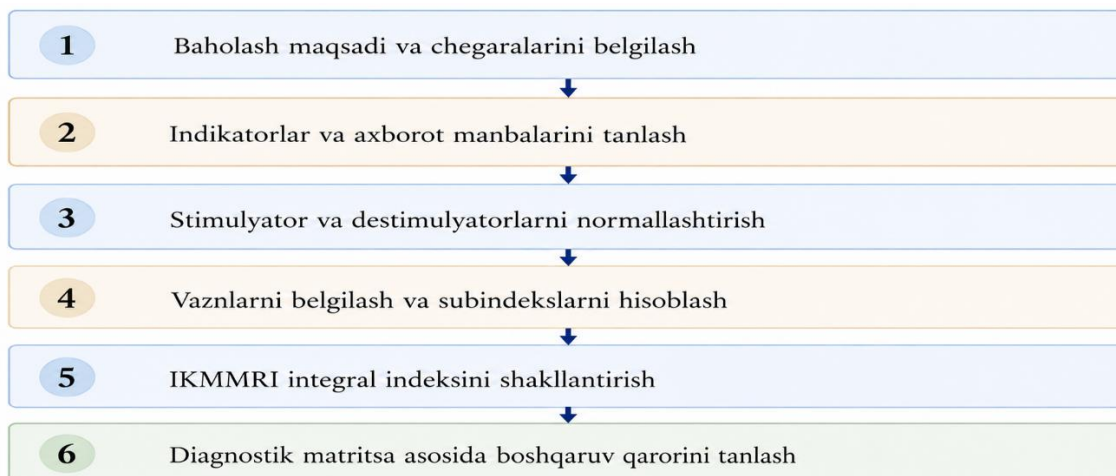
2-jadvaldagi normallashtirish turli o'lchov birliklaridagi ko'rsatkichlarni taqqoslanadigan 0-1 oralig'iga keltiradi. Ayniqsa destimulyatorlarni teskari yo'nalishda hisoblash muhim: kadrlar qo'nimsizligi yoki nizolar ko'payishi integral indeksni oshirmasligi, aksincha pasaytirishi kerak.

2-rasmdagi algoritm integral baholashning takrorlanuvchanligini ta'minlaydi. Dastlab maqsad va baholash chegaralari belgilanadi, so'ng indikatorlar tanlanib, ularning yo'nalishi aniqlanadi. Normallashtirish va vaznlashdan keyingina integral

¹ Muallif ishlanmasi

² Muallif ishlanmasi

indeks hisoblanadi. Yakuniy bosqichda indeks diagnostik matritsa bilan bog‘lanib, boshqaruv qaroriga aylantiriladi.



2-rasm. Inson kapitali va mehnat munosabatlari rivojlanishini integral baholash algoritmi¹

3-jadval

Subindekslar va yakuniy indeks uchun taklif etilayotgan vaznlar²

Blok	Vazn	Asoslash
Inson kapitali rivojlanishi (IK)	0,35	Bilim, malaka va kompetensiya rivojlanishning resurs bazasini yaratadi
Mehnat munosabatlari (MM)	0,35	Salohiyatdan foydalanishning institutsional va motivatsion muhitini belgilaydi
Foydalanish natijadorligi (FN)	0,30	Resurs va muhitning amaliy iqtisodiy qaytimini ifodalaydi
Jami	1,00	Vaznlar yig‘indisi 1 ga teng

3-jadvaldagi 0,35-0,35-0,30 nisbat mualliflik metodik taklifi bo‘lib, universal o‘zgarmas koeffitsiyent sifatida qaralmasligi kerak. Muayyan tarmoq yoki hududda ekspert baholash, Analitik ierarxiya jarayoni yoki entropiya usuli asosida vaznlarni qayta kalibrlash mumkin. Biroq bazaviy variant inson kapitali va mehnat munosabatlarning teng strategik rolini saqlaydi.

4-jadval

IKMMRI integral indeksining diagnostik chegaralari³

Integral qiymat	Rivojlanish darajasi	Diagnostik mazmun	Boshqaruv ustuvorligi
0,00-0,39	Past	Salohiyat va mehnat muhiti tizimli zaif	Kompleks qayta tashkil etish
0,40-0,59	Qoniqarli	Ayrim elementlar shakllangan, lekin uzilishlar mavjud	Zaif subindekslarni maqsadli kuchaytirish

¹ Muallif ishlanmasi

² Muallif ishlanmasi

³ Muallif ishlanmasi

Integral qiymat	Rivojlanish darajasi	Diagnostik mazmun	Boshqaruv ustuvorligi
0,60-0,79	Yaxshi	Tizim barqaror, ayrim rezervlar mavjud	Sifat va innovatsion foydalanishni oshirish
0,80-1,00	Yuqori	Salohiyat, muhit va natija uyg'un	Barqarorlashtirish va ilg'or amaliyotni kengaytirish

4-jadval integral indeksni boshqaruv tili bilan bog'laydi. Masalan, 0,65 qiymat "yaxshi" darajani bildirishi mumkin, biroq bu barcha subindekslar bir xil rivojlangan degani emas. Shuning uchun yakuniy indeks bilan bir qatorda subindekslar profili ham majburiy tahlil qilinadi.

5-jadval

Kichik tadbirkorlikning bandlikdagi o'rni, 2021-2025-yillar¹

Ko'rsatkich	2021-yil	2022-yil	2023-yil	2024-yil	2025-yil
Jami bandlikdagi ulush, foizda	74,5	73,9	74,0	73,9	74,9
Kichik biznesda bandlar, ming kishi	10080,6	10131,1	10373,3	10628,7	10894,8

5-jadval kichik biznesning inson kapitalini iqtisodiy faoliyatga jalb etish ko'lamini juda yuqori ekanini ko'rsatadi. 2025-yilda jami bandlikdagi ulushning 74,9 foizga yetishi integral baholashda mehnat munosabatlari sifati va inson kapitalidan foydalanish natijadorligini alohida nazorat qilish zaruratini kuchaytiradi. Bandlikning yuqori ulushi o'z-o'zidan yuqori sifatni anglatmaydi; aynan integral model miqdoriy qamrovni sifat va qaytim ko'rsatkichlari bilan to'ldiradi.

6-jadval

2025-yilda kichik tadbirkorlikning integral baholash uchun muhim makroiqtisodiy konteksti²

Ko'rsatkich	2025-yil natijasi	Integral baholashdagi mazmuni
Faol kichik tadbirkorlik subyektlari, mingta	1 201,6	Baholash obyektlarining keng va heterogen bazasi
Jami bandlikdagi ulushi, foizda	74,9	Inson kapitalining katta qismi kichik biznes bilan bog'langan
Xizmatlar hajmi, trln so'm	595,1	Servis va kommunikativ kompetensiyalar qaytimini kuchaytiradi
Eksport, mlrd AQSH dollari	12,4	Xalqaro va logistika kompetensiyalariga talabni oshiradi

6-jadval makroiqtisodiy ko'rsatkichlarning integral indeksga to'g'ridan-to'g'ri kiritilishi shart emasligini, biroq ular baholash kontekstini belgilashini ko'rsatadi. Masalan, xizmatlar va eksportning kengayishi kompetensiyalar tarkibiga yangi talablar qo'yadi. Shu bois korxona darajasidagi indeks vaqt o'tishi bilan yangi kompetensiyalarni qamrab oladigan tarzda yangilanib borishi lozim.

¹ Muallif ishlanmasi

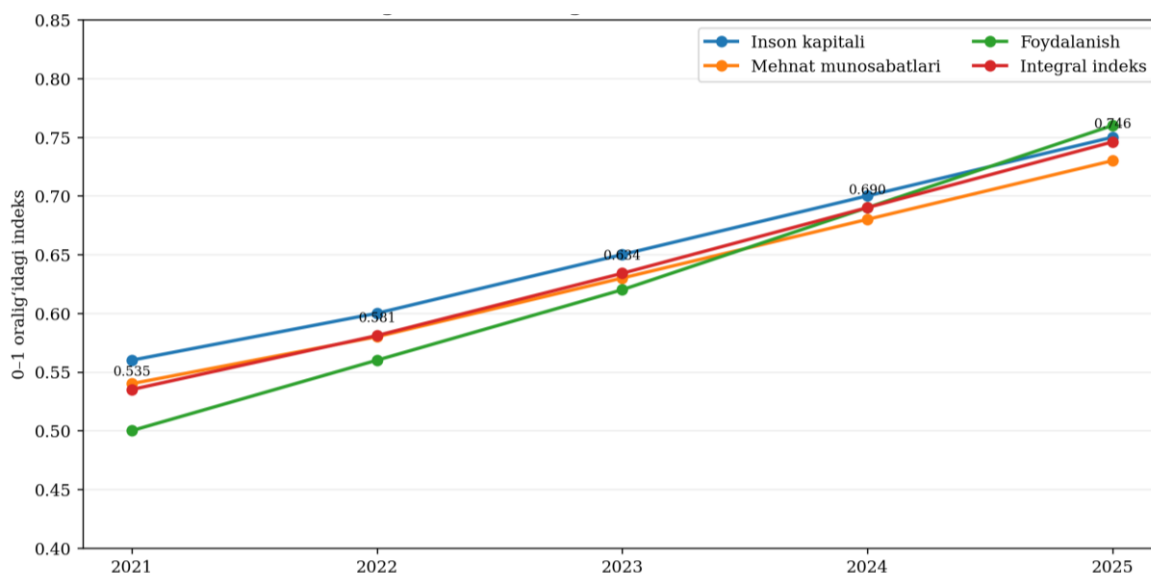
² Muallif ishlanmasi

7-jadval

IKMMRI hisoblashning metodik namunasi¹

Yil	IK	MM	FN	IKMMRI	Daraja
2021	0.56	0.54	0.50	0.535	Qoniqarli
2022	0.60	0.58	0.56	0.581	Qoniqarli
2023	0.65	0.63	0.62	0.634	Yaxshi
2024	0.70	0.68	0.69	0.690	Yaxshi
2025	0.75	0.73	0.76	0.746	Yaxshi

7-jadval integral indeksning amaliy hisoblanish mexanizmini ko'rsatadi. Metodik namuna bo'yicha IKMMRI 2021-yildagi 0,536 dan 2025-yilda 0,747 gacha oshib, "qoniqarli" darajadan "yaxshi" darajaga o'tadi. Ushbu raqamlar empirik milliy indeks emas; ular formula va diagnostik chegaralarning qanday ishlashini ko'rsatish uchun keltirilgan. Real korxona yoki hudud uchun ayni hisoblash haqiqiy so'rovnoma va HR ma'lumotlari bilan bajarilishi kerak.



3-rasm. Integral baholashning metodik hisoblash namunasi²

3-rasm metodik misolda uchala subindeksning bir yo'nalishda o'sishini aks ettiradi. Foydalanish natijadorligi dastlab boshqa bloklardan past bo'lsa-da, keyingi davrda tezroq o'sishi yakuniy indeksni yuqoriga tortadi. Bunday profil boshqaruvchiga faqat yakuniy ballni emas, o'sishning qaysi komponent hisobiga yuz berayotganini aniqlash imkonini beradi.

8-jadval

Korxona darajasida ma'lumot yig'ish uchun tavsiya etiladigan so'rov indikatorlari³

Yo'nalish	Savol/indikator	Shkala	Hisoblash
Kasbiy moslik	Vazifalarim bilim va malakamga mos	1-5	O'rtacha ball / 5
Ishonch	Rahbariyat qarorlari va muloqotiga ishonaman	1-5	O'rtacha ball / 5

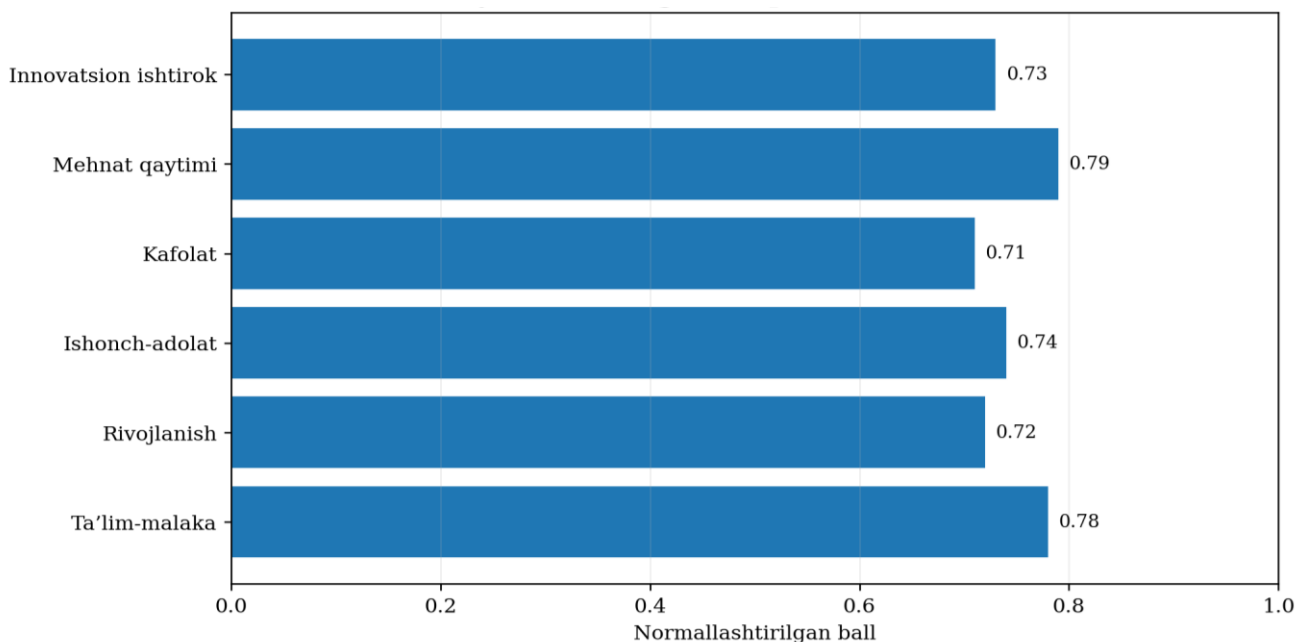
¹ Muallif ishlanmasi

² Muallif ishlanmasi

³ Muallif ishlanmasi

Yo'nalish	Savol/indikator	Shkala	Hisoblash
Adolatlilik	Natijamga mos rag'bat olaman	1-5	O'rtacha ball / 5
Ishtirok	Taklif va qarorlarda ishtirok etish imkonim bor	1-5	O'rtacha ball / 5
Rivojlanish	Yangi ko'nikmalarni egallash imkoniyati mavjud	1-5	O'rtacha ball / 5
Barqarorlik	Kelgusi 12 oyda korxonada qolish niyati	1-5	O'rtacha ball / 5

8-jadval rasmiy statistikada mavjud bo'lmagan sifat ko'rsatkichlarini yig'ish uchun ixcham instrumentni taklif etadi. Bir xil 1-5 shkalaning qo'llanishi ma'lumotlarni normallashtirishni soddalashtiradi. Shu bilan birga, anonim so'rov va minimal respondentlar soni ta'minlanishi natijalarning ishonchliligini oshiradi.



4-rasm. 2025-yil uchun diagnostik profilning metodik namunasi¹

4-rasmdagi metodik profil yakuniy indeksdan tashqari ichki nomutanosibliklarni ko'rsatish uchun mo'ljallangan. Misolda mehnat qaytimi va ta'lim-malaka ko'rsatkichlari nisbatan yuqori, kafolat va rivojlanish komponentlari esa pastroq. Bunday holatda boshqaruv qarori umumiy indeksni oshirishga emas, aynan eng past komponentlarni yaxshilashga qaratilishi kerak.

O'tkazilgan nazariy-uslubiy tahlil asosida kichik biznesda inson kapitali va mehnat munosabatlari rivojlanishini integral baholash bo'yicha quyidagi ilmiy natijalar shakllantirildi. Birinchidan, inson kapitalining mavjud zaxirasi, mehnat munosabatlari muhiti va undan foydalanish natijadorligi alohida subindekslarga ajratildi. Ikkinchidan, turli o'lchov birliklaridagi ko'rsatkichlarni 0-1 oralig'iga keltiruvchi normallashtirish qoidalari belgilandi. Uchinchidan, IKMMRI integral indeksi va uning diagnostik chegaralari ishlab chiqildi. To'rtinchidan, rasmiy statistika bilan korxona darajasidagi so'rov va HR ma'lumotlari aniq ajratildi.

¹ Muallif ishlanmasi

9-jadval

IKMMRI asosida diagnostik boshqaruv matritsasi¹

IK	MM	FN	Asosiy muammo	Tavsiya etiladigan qaror
Yuqori	Past	Past/o'rta	Salohiyat mavjud, muhit uni ishga solmaydi	Adolatlilik, ishonch, vakolat va rag'bat tizimini qayta ko'rish
Past	Yuqori	Past/o'rta	Muhit yaxshi, kompetensiya yetishmaydi	O'qitish, mentoring va kasbiy rivojlanishni kuchaytirish
Yuqori	Yuqori	Past	Salohiyat va muhit natijaga aylanmayapti	Ish dizayni, texnologiya va jarayonlarni qayta tashkil etish
O'rta/yuqori	O'rta/yuqori	Yuqori	Tizim muvozanatli	Innovatsion foydalanish va bilimni qayta investitsiya qilish

9-jadval integral baholashning asosiy amaliy afzalligini ochib beradi: bir xil yakuniy indeksga ega ikki korxonaning muammosi mutlaqo turlicha bo'lishi mumkin. Shu sababli boshqaruv qarori faqat IKMMRI qiymatiga emas, uning ichki tarkibiga asoslanishi kerak. Bu yondashuv resurslarni umumiy tadbirlarga emas, aynan zaif bo'g'inga yo'naltirish imkonini beradi.

10-jadval

Integral baholash natijalarini boshqaruv amaliyotiga joriy etish mexanizmi²

Bosqich	Amaliy harakat	Davriylik	Natija
1. Diagnostika	IK, MM va FN indikatorlarini yig'ish	Yiliga 1-2 marta	Boshlang'ich profil
2. Hisoblash	Normallashtirish, vaznlash, IKMMRI hisoblash	Har baholashda	Integral va subindeks ballari
3. Taqqoslash	Davrlar, bo'linmalar yoki o'xshash korxonalar bilan qiyoslash	Yillik	Zaif va kuchli tomonlar
4. Qaror	Eng past subindeks bo'yicha maqsadli chora	Reja davri	Resurslarning aniq yo'naltirilishi
5. Qayta baholash	Chora natijasini indeks orqali tekshirish	Keyingi davr	Boshqaruv ta'sirining o'lchanishi

10-jadval metodikani bir martalik ilmiy hisob-kitobdan doimiy boshqaruv instrumentiga aylantiradi. Davriy qayta baholash orqali korxona o'qitish, rag'batlantirish yoki mehnat sharoitlariga kiritilgan o'zgarishlarning qaysi biri integral rivojlanishga real ta'sir ko'rsatganini kuzatishi mumkin.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Tadqiqot natijasida kichik biznes sohasida inson kapitali va mehnat munosabatlari rivojlanishini baholash uchun uch komponentli integral yondashuv taklif etildi.

¹ Muallif ishlanmasi

² Muallif ishlanmasi

Mazkur yondashuv inson kapitali salohiyati, mehnat munosabatlari muhiti va ulardan foydalanish natijadorligini bir tizimda birlashtiradi.

IKMMRI indeksini 0-1 oralig'ida hisoblash, ko'rsatkichlarni stimulyator va destimulyatorlarga ajratish hamda 0,00-0,39; 0,40-0,59; 0,60-0,79; 0,80-1,00 diagnostik chegaralar bo'yicha talqin qilish taklif etildi. Bunday shkala turli korxona va davrlar natijalarini taqqoslash imkonini beradi.

2025-yilda kichik tadbirkorlikning jami bandlikdagi ulushi 74,9 foizga yetgani ushbu sohada inson kapitali va mehnat munosabatlarini sifat jihatdan monitoring qilish zaruratini kuchaytiradi. Shu bilan birga, rasmiy statistik ko'rsatkichlarni korxona ichki HR ma'lumotlari va anonim xodimlar so'rovnomasi bilan to'ldirish lozim.

Amaliyotda integral indeksning o'zi bilan cheklanmasdan, IK, MM va FN subindekslarini alohida tahlil qilish tavsiya etiladi. Eng past subindeks boshqaruvning ustuvor yo'nalishini belgilashi kerak: IK past bo'lsa - o'qitish va kompetensiya; MM past bo'lsa - ishonch, adolatlilik va kafolatlar; FN past bo'lsa - ish dizayni, texnologiya va motivatsiya mexanizmlari takomillashtiriladi.

Integral baholashni yiliga kamida bir marta o'tkazish, natijalarni oldingi davr bilan qiyoslash va amalga oshirilgan boshqaruv choralarining indeksga ta'sirini qayta o'lchash kichik biznesda inson kapitali rivojlanishini uzluksiz boshqarish imkonini beradi.

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, 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. Coleman J.S. Social Capital in the Creation of Human Capital // American Journal of Sociology. - 1988. - Vol. 94. - P. S95-S120.
7. Armstrong M., Taylor S. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. - London: Kogan Page.
8. Boxall P., Purcell J. Strategy and Human Resource Management. - London: Palgrave Macmillan.
9. OECD. Handbook on Constructing Composite Indicators: Methodology and User Guide. - Paris: OECD Publishing, 2008.
10. OECD. The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital. - Paris: OECD Publishing, 2001.
11. International Labour Organization. Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators. - Geneva: ILO.

12. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. Kichik tadbirkorlik subyektlarining jami bandlikdagi ulushi. SIAT, kod 1.10.02.0030.
13. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. Kichik tadbirkorlik subyektlarida band bo'lganlar soni. SIAT, kod 1.10.02.0029.
14. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. O'zbekiston Respublikasida kichik tadbirkorlik subyektlarining asosiy ko'rsatkichlari, 2025-yil yanvar-dekabr. - Toshkent, 2026.
15. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. - Toshkent.



Marketing

ilmiy, amaliy va ommabop jurnali

Muharrir:
Ingliz tili muharriri:
Rus tili muharriri:
Musahhih:
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

2026-yil, sentabr, 9-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 362/5 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**. ГОСТ 7.56-2002 " Seriyali nashrlarning xalqaro standart raqamlanishi" davlatlaro standartlari talablari. **Berilgan ISSN tartib raqami: 3060-4621**