



ISSN 2091-5187

# СЕРВИС

ИЛМИЙ-АМАЛИЙ  
ЖУРНАЛ

2026  
1-сон



# SERVIS

ILMIY-AMALIY JURNAL 2026 yil, 1-soni

Muassis: Samarqand iqtisodiyot va servis instituti

O‘zbekiston Matbuot va axborot agentligi tomonidan 2008 yil 31 dekabrda  
0561-raqam bilan ro‘yxatga olingan.

O‘zR OAK Riyosatining 19.03.2017 y., 239/5-sonli qarori bilan e‘tirof etilgan

**Tahririyat a‘zolari:**

**Mas‘ul kotib:**

i.f.d., prof. M.Q.Pardaev

**Muharrirlar:**

i.f.d., dotsent F.A.Safarov  
PhD, dotsent I.M.Pardaeva  
PhD, I.Sh.Ernazarova

**Texnik muharrir:**

katta o‘qituvchi F.O.O‘roqov

**Korrektor:**

PhD, dotsent v.b.  
T.I.Yahyoyev

**Sahifalovchi:**

PhD, dotsent v.b.  
H.N.Ochilova

1 yilda 4 marotaba  
chop etiladi.

**O‘zbekiston hududida  
tarqatiladi.**

**Tahririyat manzili:**

140100, Samarqand shahar,  
Amir Temur ko‘chasi, 9-uy,

tel.: +998(66)233-28-38,  
+998(97)913-74-40

faks: +998(366)231-12-53  
el.pochta:

samisiservis@mail.ru

**Tahrir hay‘ati raisi:**

**M.E.Po‘latov** – Samarqand iqtisodiyot va servis instituti rektori,  
i.f.d., professor

**Tahrir hay‘ati raisi o‘rinbosari:**

**M.Q.Pardayev** – SamISI professori, iqtisod fanlari doktori

**Tahrir hay‘ati a‘zolari:**

**M.M.Muxammedov** – SamISI professori, iqtisod fanlari  
doktori

**D.R.Zaynalov** – SamISI professori, iqtisod fanlari doktori

**O.M.Murtazayev** – TDIUSF direktori, iqtisod fanlari doktori,  
professor

**M.R.Boltabayev** – TDIU professori, iqtisod fanlari doktori

**R.X.Ergashev** – QarMII professori, iqtisod fanlari doktori

**B.K.G‘oibnazarov** – iqtisod fanlari doktori, professor

**I.S.To‘xliyev** – SamISI professori, iqtisod fanlari doktori

**K.B.Urazov** – SamISI professori, iqtisod fanlari doktori

**Q.J.Mirzayev** – SamISI professori, iqtisod fanlari doktori

**B.I.Isroilov** – TDIU professori, iqtisod fanlari doktori

**G.M.Shodiyeva** – SamISI professori v.b., iqtisod fanlari doktori

**S.N.Toshnazarov** – SamISI professori, iqtisod fanlari doktori

**R.N.Normaxmatov** – SamISI professori, texnika fanlari doktori

**A.Bektemirov** – SamISI professori, iqtisod fanlari doktori

**O.M.Pardayev** – SamISI professori, iqtisod fanlari doktori

**M.T.Alimova** – SamISI professori, iqtisod fanlari doktori

**Z.Dj.Adilova** – TDIU professori, iqtisod fanlari doktori

**Sh.O.Quvondiqov** – SamISI professori, iqtisod fanlari doktori

**L.N.Xalikova** – SamISI professori, iqtisod fanlari doktori

**F.A.Safarov** – SamISI dotsenti, iqtisod fanlari doktori

**A.M.Karimova** – SamISI professori, iqtisod fanlari doktori

**I.B.Mattiyev** – SamISI professori, pedagogika fanlari doktori

**B.F.Boronov** – SamISI professori v.b., iqtisod fanlari doktori

**A.N.Xoliqulov** – SamISI professori, iqtisod fanlari nomzodi

**X.A.Raximov** – SamISI dotsenti, PhD

**S.A.Babanazarova** – SamISI dotsenti, PhD

**H.N.Ochilova** – SamISI dotsenti v.b., PhD

**I.R.Berdikulova** – SamISI dotsenti v.b., PhD

**A.Q.G‘apparov** – SamISI dotsenti v.b., PhD

**MUNDARIJA:**

<b>NAZARIYA VA METODOLOGIYA</b>	
<b>Мамаюнус Қаршибаевич Пардаев, Озода Мамаюнусова Пардаева</b> Янги Ўзбекистоннинг бойлиги инсон ресурслари билан ўлчанади	5
<b>Сарвар Аюбовна Исхакова</b> Ўзбекистонда хизматлар соҳасини модернизация ва диверсификация қилишнинг асосий йўналишлари	13
<b>Anvar Nematovich Xoliqulov</b> Servis sifati tushunchasining nazariy talqini	18
<b>Зухриддин Санжар ўғли Рашидов</b> Корхона самарадорлигини оширишни меҳнат ресурслари ҳаракати билан боғланишининг ўзига хос хусусиятлари	21
<b>Mexrangiz Axtam qizi Mullayeva</b> Xizmat ko‘rsatish sohasida faoliyat yurituvchi korxonalarni davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlashning ustuvor yo‘nalishlari	25
<b>SANOAT VA QISHLOQ XO‘JALIGI</b>	
<b>Фарида Абдухалимовна Ахмеджанова</b> Роль эстетических показателей тканей в формировании потребительских и эксплуатационных свойств изделий	31
<b>Рузбой Нормакматов, Акрам Гафуров, Баҳора Тўлкинова</b> В <sub>1</sub> - витамин (тиамин): ва унинг инсон соғлигини сақлашдаги аҳамияти	34
<b>Junaydillo Sadiyevich Fayziyev</b> Atrof-muhitga chiqarilayotgan sut zardobi tarkibidagi zardob oqsillari miqdorini kamaytirish texnologiyasi	37
<b>Ro‘ziboy Normaxmatov, Zakirjon Erkinovich Mamarasulov, Ravshan Pirmatov</b> Askorbin kislotasi (C vitamini) va uning ahamiyati	41
<b>TADBIRKORLIK, MEHNAT, BANDLIK VA KAMBAG‘ALLIKNI QISQARTIRISH</b>	
<b>Феруз Нематуллаевич Абилов</b> Худудларда камбағалликни қисқартиришнинг инновацион йўналишлари	44
<b>XIZMAT KO‘RSATISH VA SERVIS</b>	
<b>Обид Мамаюнусович Пардаев</b> Коммунал хизматларни ривожлантиришнинг маъмурий-бошқарув ва инфратузилмавий институтционал асосларини такомиллаштириш	50
<b>Акмал Алимжонович Салимов</b> Ривожланган мамлакатларнинг олий таълим хизматлари сифатини ошириш тажрибаларидан Ўзбекистонда фойдаланиш имкониятлари	56
<b>Firuz Kurbanovna Achilova</b> Mintaqada xizmatlar sektorining rivojlanishining zamonaviy modellari	61
<b>Нажмиддин Раҳматуллаевич Абдувоҳидов</b> Хизмат кўрсатиш соҳасида сохта иқтисодиётнинг айрим кўринишлари ва уни бартараф этишнинг амалий йўналишлари	66
<b>Xusnora Dilmurod qizi Umarova</b> Orolbo‘yi mintaqasida xizmat ko‘rsatish sohasini innovatsion boshqarishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlarini takomillashtirish	71
<b>Jahongir Aktamovich Haydarov</b> Logistikada transport xizmatlari raqobatbardoshligini baholashning kompleks yondashuvlari	75

Зухриддин Санжар ўғли Рашидов – СамИСИ ассистенти

## КОРХОНА САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШНИ МЕХНАТ РЕСУРСЛАРИ ХАРАКАТИ БИЛАН БОҒЛАНИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ

**Аннотация.** Ушбу мақолада инновацион иқтисодиёт шароитида корхона самарадорлигини оширишда меҳнат ресурслари ҳаракатининг (ишга қабул қилиш, ички ротация, касбий ўсиш, меҳнат миграцияси, ишдан бўшатиш) ўрни ва ўзига хос хусусиятлари комплекс таҳлил қилинган. Меҳнат ресурслари ҳаракатининг самарадорликка таъсири институционал, ташкилий, технологик ва ижтимоий омиллар кесимида баҳоланган. Шунингдек, инсон капитали назарияси, динамик қобилятлар концепцияси ҳамда рақамли трансформация шароитида меҳнат ресурсларини бошқаришнинг замонавий механизмлари асосли ёритилган.

**Калит сўзлар:** корхона самарадорлиги, меҳнат ресурслари ҳаракати, инсон капитали, инновацион иқтисодиёт, рақамли трансформация, меҳнат унумдорлиги, институционал муҳит.

**Кириш.** Инновацион иқтисодиёт шароитида корхоналар фаолиятини баҳолашда анъанавий ресурс самарадорлиги кўрсаткичлари билан бир қаторда инсон капитали сифат ва динамикаси ҳал қилувчи аҳамият касб этмоқда. Замонавий корхонада меҳнат ресурслари фақат ишчи кучи эмас, балки интеллектуал, ижодий ва инновацион потенциал манбаи сифатида намоён бўлади.

Шу нуқтаи назардан, меҳнат ресурслари ҳаракати - яъни кадрлар кириши ва чиқиши, ички ротация, қайта тайёрлаш, малака ошириш ва вертикал ёки горизонтал ўсиш жараёнлари - корхона самарадорлигини белгилайдиган стратегик омилга айланади.

Глобаллашув, рақамли технологиялар ва билимларга асосланган иқтисодиёт шароитида меҳнат ресурслари ҳаракати интенсив ва сифат жиҳатдан мураккаб тус олмоқда. Бу эса корхона самарадорлигини ошириш механизмларини қайта кўриб чиқишни талаб этади.

**Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили/** Ушбу мавзу бўйича маҳаллий ва хорижий адабиёт манбалари таҳлили, меҳнат ресурслари соҳасида фундаментал тадқиқотлар қаторида Т.У.Шульц [1], Г.С.Беккер [2], Д.Дж.Тисси [3], О.И.Уильямсон [4], П.Ф.Друкер [5] сингари хорижий олимларнинг, Қ.Абдурахмонов[6], З.Б.Эрматова [7], Р.Хақимов [8], сингари маҳаллий иқтисодчи олимларнинг меҳнат ресурслари соҳасидаги турли масалалари бўйича илмий тадқиқот ишларини олиб бормоқдалар.

**Тадқиқот методологияси.** Мақолада Корхона самарадорлигини оширишни меҳнат ресурслари ҳаракати билан боғланишининг ўзига хос хусусиятларини тадқиқ қилишда макон ва замон, индукция ва дедукция, шакл ва мазмун, миқдор ва сифат, мантиқий ёндашув, омилли таҳлил, математик моделлаштириш каби усуллардан фойдаланилган.

**Таҳлил ва натижалар.** Инсон капитали назариясига кўра, ходимларнинг билим, кўникма ва компетенциялари корхонанинг кўшимча қиймат яратиш имкониятини белгилайди. Меҳнат ресурслари ҳаракати эса ушбу капиталнинг шаклланиши ва қайта тақсимланишини таъминлайди.

Меҳнат ресурслари ҳаракатини стратегик ва тизимли асосда бошқариш замонавий иқтисодиёт шароитида корхоналарнинг барқарор рақобатбардошлигини таъминловчи муҳим омиллардан бири ҳисобланади. Инсон капитали нафақат ишлаб чиқариш жараёнининг ижрочиси, балки инновацион ғоялар, институционал тажриба ва корпоратив билимларнинг ташувчиси сифатида намоён бўлади. Шу боис меҳнат ресурслари ҳаракатини самарали тарзда мувофиқлаштириш корхонада инновацион фаолликнинг ошишига, меҳнат унумдорлигининг барқарор ўсишига, трансакцион харажатларнинг қисқаришига ҳамда билимларни институционаллаштириш жараёнларининг мустаҳкамланишига хизмат қилади.

Биринчи навбатда, кадрлар ҳаракатини илмий асосда режалаштириш ва бошқариш инновацион муҳитни шакллантиради. Ходимларнинг компетенцияларини мақсадли ривожлантириш, уларни стратегик вазифалар билан уйғунлаштириш ҳамда билим алмашинувини рағбатлантириш орқали ташкилот ичида янги ғоялар генерацияси кучаяди. Бу эса маҳсулот ва хизматлар диверсификацияси, технологик янгиланиш ҳамда бозор

талабларига мослашувчанликни оширади.

Иккинчидан, меҳнат ресурслари ҳаракатининг барқарорлиги меҳнат унумдорлигининг ўсишига олиб келади. Ходимларнинг ташкилотда узоқ муддат фаолият юритиши уларнинг касбий маҳорати ва институционал хотирасини чуқурлаштиради. Натижада иш жараёнларидаги такрорий хатолар камаяди, ишлаб чиқариш цикллари қисқаради ва ресурслардан фойдаланиш самарадорлиги ортади. Бунда инсон капиталини ривожлантиришга қаратилган инвестициялар ўзини иқтисодий жиҳатдан оқлайди.

Учинчидан, кадрлар айланишининг паст даражаси трансакцион харажатларни сезиларли камайтиради. Янги ходимларни излаш, саралаш, ишга қабул қилиш ва мослаштириш билан боғлиқ харажатлар қисқаради. Шунингдек, ички коммуникация жараёнлари соддалашади, ишонч муҳити мустаҳкамланади ва корпоратив маданият барқарор тус олади. Бу омиллар корхонанинг умумий операцион самарадорлигига ижобий таъсир кўрсатади.

Тўртинчидан, меҳнат ресурслари ҳаракатини тизимли бошқариш билимларнинг институционаллашувини таъминлайди. Корпоратив билимлар фақат алоҳида ходимларга боғланиб қолмасдан, регламентлар, стандартлар, рақамли маълумотлар базалари ва ўқув дастурлари орқали ташкилотнинг интеллектуал активига айланади. Бу эса билимларнинг йўқолиш хавфини камайтиради ва улардан такрорий фойдаланиш имкониятини кенгайтиради. Аксинча, кадрлар айланишининг юқори даражаси интеллектуал капиталнинг йўқолишига, корпоратив билимлар тарқоклашувига ва бошқарув самарадорлигининг пасайишига сабаб бўлади. Бундай ҳолатда ташкилот стратегик барқарорлигини йўқотиши, инновацион салоҳияти заифлашиши ва бозордаги позицияларини сусайтириши мумкин. Шу боис кадрлар сиёсатида мотивация тизимини такомиллаштириш, адолатли меҳнат муносабатларини йўлга қўйиш, касбий ўсиш имкониятларини кенгайтириш ва корпоратив маданиятни ривожлантириш устувор вазифа сифатида қаралиши лозим.

**1-жадвал**

**Меҳнат ресурслари ҳаракатининг амалий таҳлили**

<b>Йўналиш</b>	<b>Асосий инструментлар</b>	<b>Қисқа муддатли таъсир</b>	<b>Узоқ муддатли таъсир</b>	<b>Хавф омиллари</b>
Ташқи ҳаракат	Селекция, рекрутинг, headhunting	Янги ғоялар кириб келиши	Инновацион компетенциялар кенгайиши	Адаптация харажатлари, билим йўқотилиши
Ички ҳаракат	Ротация, лавозим ўсиши, малака ошириш	Мотивация ошиши	Институционал билим сақланиши	Ички рақобат, нотўғри тайинлов
Функционал мобиллик	Кросс-функционал жамоалар	Лойиҳа самарадорлиги ошиши	Кўп функцияли компетенция	Роль ноаниқлиги
Рақамли мобиллик	Масофавий иш, платформавий бандлик	Меҳнат бозори кенгайиши	Глобал интеграция	Корпоратив идентификация пасайиши

Амалий нуқтаи назардан юқоридаги таҳлил натижасидан келиб чиқиб, меҳнат ресурслари ҳаракатини самарали бошқариш учун қуйидаги чора-тадбирларни жорий этиш мақсадга мувофиқ: стратегик HR-аналитикани қўллаш, компетенциялар модели асосида кадрлар захирасини шакллантириш, билимларни бошқариш тизимини (knowledge management) рақамлаштириш, ходимларнинг қониқиш даражасини мунтазам мониторинг қилиш ҳамда корпоратив таълим дастурларини ишлаб чиқиш. Ушбу ёндашувлар инсон капиталидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш билан бирга, ташкилотнинг узоқ муддатли иқтисодий барқарорлигини таъминлашга хизмат қилади. Меҳнат ресурслари ҳаракатини стратегик бошқариш инновацион ривожланиш, иқтисодий самарадорлик ва институционал барқарорликнинг ўзаро боғлиқлигини таъминлайдиган комплекс бошқарув

механизми ҳисобланади. Ушбу механизмни илмий асосланган ва амалий жиҳатдан йўналтирилган тарзда жорий этиш замонавий корхоналарнинг рақобат устунлигини шакллантиришда ҳал қилувчи аҳамият касб этади.

2-жадвал

**Стратегик HR-аналитика модели (инновацион иқтисодиёт учун)**

<b>Баҳолаш кўрсаткичи</b>	<b>Формула ёки мазмун</b>	<b>Стратегик аҳамияти</b>
Кадрлар айланиш коэффициенти	(Ишдан кетганлар / Ўртача ходимлар сони) x 100%	Барқарорликни баҳолаш
Ички мобиллик индекси	Ички тайинловлар / Жами тайинловлар	Институционал билим сақланиши
Skill gap таҳлили	Мавжуд компетенция - Талаб этилган компетенция	Рақамли трансформация тайёргарлиги
Меҳнат унумдорлиги KPI	Даромад / Ходимлар сони	Инсон капитали самарадорлиги

Замонавий корхоналарда меҳнат ресурслари ҳаракати қатор рақамли инструментлар орқали баҳоланади: кадрлар айланиш коэффициенти, ички мобиллик индекси, компетенциялар гаплари (skill gap) таҳлили ҳамда иш унумдорлигига доир KPI кўрсаткичлари. Маълумотларга асосланган бошқарув қарорлари меҳнат ресурслари ҳаракатининг иқтисодий самарадорликка таъсирини аниқ ҳисоблаш, хавфларни прогноз қилиш ва оптимал кадрлар стратегиясини ишлаб чиқиш имконини беради. Стратегик HR-аналитика моделидан амалиётда инновацион иқтисодиёт шароитида корхона ва ташкилотлар меҳнат ресурсларини жалб қилиш ва уларни сифатини бошқаришда фойдаланиши тавсия этилади.

Динамик қобилиятлар концепциясига кўра, корхона ўз ресурсларини тез ўзгарувчан муҳитга мослаштириш қобилияти орқали рақобат устунлигига эришади. Меҳнат ресурслари ҳаракати ушбу мослашувчанликнинг асосий инструменти ҳисобланади. Инновацион иқтисодиёт шароитида меҳнат ресурслари ҳаракати анъанавий маъмурий ёндашув доирасидан чиқиб, стратегик ривожланиш омилига айланади. Замонавий иқтисодий муҳитда функционал мобиллик, кросс-функционал жамоалар фаолияти, лойиҳа асосида ишлаш ва рақамли кўникмалар устуворлиги ташкилот рақобатбардошлигини белгилайдиган асосий омиллар ҳисобланади. Бу жараёнлар меҳнат ресурслари ҳаракатини фақат кадрлар алмашинуви сифатида эмас, балки билимлар, компетенциялар ва институционал тажрибанинг динамик айланиши сифатида талқин қилишни тақозо этади.

Меҳнат ресурслари ҳаракати икки йўналишда намоён бўлади: ташқи ва ички. Ташқи ҳаракат янги ходимларни жалб қилиш ва ишдан бўшатиш жараёнларини қамраб олади. У инновацион ғоялар, илғор компетенциялар ва янги бошқарув маданиятини ташкилотга олиб кириш имконини беради. Бироқ ташқи ҳаракатнинг ортикча юқори даражаси адаптация харажатларини ошириб, корпоратив билимлар тарқалишига ва барқарорликка таҳдид солиши мумкин. Ички ҳаракат эса лавозим алмашуви, касбий ротация ва малака ошириш орқали амалга оширилади. Инновацион иқтисодиёт шароитида айнан ички ҳаракат устувор аҳамият касб этади, чунки у институционал билимларни сақлаш, ташкилотнинг мослашувчанлигини ошириш ва корпоратив маданият барқарорлигини таъминлашга хизмат қилади. Ички мобиллик ходимларнинг кўп функцияли компетенциясини шакллантириб, уларни лойиҳавий иш услубига тез мослашувчан қилади. Меҳнат унумдорлиги меҳнат ресурслари ҳаракати билан узвий боғлиқдир. Сифатли селекция жараёни орқали юқори малакали кадрларни жалб қилиш унумдорликни оширади. Касбий ротация кўп тармоқли тажриба ва тизимли фикрлашни шакллантиради. Малака ошириш дастурлари технологик янгиланишларга тез мослашиш имконини беради. Карьера ўсиш имкониятларига асосланган мотивация механизмлари эса ходимларнинг фаоллигини рағбатлантириб, натижавийликни оширади. Шу билан бирга, юқори кадрлар айланиши қисқа муддатда адаптация ва ўқитиш харажатларини

кўпайтириб, самарадорликни пасайтириши мумкин. Рақамли иқтисодиёт шароитида меҳнат ресурслари ҳаракати янги хусусиятларга эга бўлмоқда. Масофавий иш формати, глобал меҳнат бозорига интеграция, платформавий бандлик моделлари ва гибрид ташкилий тузилмалар кадрлар бошқарувига янги талабларни кўяди. Бу эса ташкилотлардан стратегик HR-аналитикага таянган ҳолда қарор қабул қилишни талаб этади.

Иزلаниш натижаси шуни кўрсатадики, инновацион ва рақамли иқтисодиёт шароитида меҳнат ресурслари ҳаракатини стратегик, институционал ва рақамли ёндашувлар уйғунлигида бошқариш корхонанинг барқарор ривожланиши, интеллектуал капитални сақлаш ва меҳнат унумдорлигини оширишнинг асосий шартидир. Маълумотларга асосланган HR-бошқарув модели эса ушбу жараёнларнинг самарадорлигини аниқ баҳолаш ва узоқ муддатли рақобат устунлигини шакллантириш имконини яратади.

**Хулоса ва таклифлар.** Инновацион иқтисодиёт шароитида меҳнат ресурслари ҳаракатини стратегик ёндашув асосида бошқариш корхона самарадорлигини оширишнинг устувор йўналиши ҳисобланади. Илмий асосланган ва амалиётга йўналтирилган қуйидаги илмий амалий таклифлар корхоналарда инсон капиталидан фойдаланиш самарадорлигини оширишга ҳамда узоқ муддатли барқарор ривожланишни таъминлашга хизмат қилади.

Тадқиқот натижаларига таянган ҳолда амалиётга йўналтирилган қуйидаги таклифлар ишлаб чиқилди:

1. Кадрларни стратегик режалаштиришни жорий этиш орқали меҳнат ресурслари ҳаракатини корхонанинг узоқ муддатли ривожланиш мақсадлари билан уйғунлаштириш зарур. Бу кадрлар эҳтиёжини прогноз қилиш, компетенциялар харитасини шакллантириш ва истиқболли лавозимлар учун захира тайёрлашни назарда тутати. Ушбу ёндашувлар инсон капиталидан фойдаланиш самарадорлигини оширишга ва ташкилотнинг узоқ муддатли иқтисодий барқарорлигини таъминлашга хизмат қилади.

2. Ички мобиллик механизмларини ривожлантириш орқали вертикал (лавозим бўйича ўсиш) ва горизонтал (функционал йўналишлар кесимида) ротацияни тизимли равишда кўллаб-қувватлаш ходимларнинг кўп қиррали компетенцияларини шакллантиради, инновацион фикрлашни рағбатлантиради ва кадрлар оқимини камайтиради. Бу ўз навбатида ишлаб чиқарилган маҳсулот ва хизматларнинг сифатини ошишига хизмат қилади.

3. Корпоратив таълим марказлари ёки корпоратив университет модели орқали узлуксиз малака ошириш экотизимини шакллантириш натижасида билим ва кўникмаларни мунтазам янгилаш инсон капитали сифатини ҳамда корхона самарадорлигини оширади. Бунда рақамли таълим платформалари, менторлик ва амалий тренинглardan фойдаланиш самарали ҳисобланади.

4. Маълумотларга асосланган бошқарув қарорларини қабул қилиш учун HR-аналитикани ривожлантириш орқали кадрлар бўйича таҳлилий кўрсаткичлар тизимини жорий этиш зарур. Бу меҳнат унумдорлиги, кадрлар айланиши, компетенциялар даражаси ва мотивация индекси каби кўрсаткичларни комплекс баҳолаш имконини беради.

#### **Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:**

1. Пардаев М.К., Абдукаримов И.Т., Исроилов Б.И. Корхонанинг иқтисодий салоҳияти таҳлили. Т.: “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёт уйи, 2003.- 256 бет.
2. Пардаев М.Қ., Шоалимов А.Х., Пардаев И.Р., Исроилов Ж.И. Бошқарув таҳлили. Ўқув қўлланма. Т.: “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёт уйи, 2005.- 328 бет.
3. Ikhtiyarov F.A. *Strategic Human Resource Management as a Driver of Sustainable Competitive Advantage: Evidence from Uzbekistan*. International Journal of Artificial Intelligence, 2026.
4. Ibrokhimova K.A., Imomov I.A. *Mechanisms for Improving Personnel Management in Enterprises to Enhance Financial Sustainability*. Labor Economics and Human Capital Journal, 2025.

5. Jamoliddin Kambarov, Gulxon Melibayeva. *The Impact Of Human Capital And Human Resources On Competitiveness In Small Enterprises*. Global Trends and Innovations in Multidisciplinary Research Conference Proceedings.
6. O‘zbekiston iqtisodiy axborotnomasi: O‘zbekistonda mehnat resurslari mobilligining ekonometrik tahlili, *EVU Journal*. ([evu.uz](http://evu.uz))

<b>З. Рашидов</b>	<b>Z. Rashidov</b>
<p><b>Особенности связи повышения эффективности предприятия с перемещением трудовых ресурсов</b></p>	<p><b>Specific features of linking increasing enterprise efficiency with the movement of labor resources</b></p>
<p><b>Аннотация.</b> В данной статье всесторонне анализируется роль и специфические характеристики движения трудовых ресурсов (набор персонала, внутренняя ротация, профессиональный рост, трудовая миграция, увольнение) в повышении эффективности предприятия в условиях инновационной экономики. Влияние движения трудовых ресурсов на эффективность оценивается с точки зрения институциональных, организационных, технологических и социальных факторов. Анализ проводится также на основе теории человеческого капитала, концепции динамических возможностей и современных механизмов управления трудовыми ресурсами в контексте цифровой трансформации.</p> <p><b>Ключевые слова:</b> эффективность предприятия, движение трудовых ресурсов, человеческий капитал, инновационная экономика, цифровая трансформация, производительность труда, институциональная среда.</p>	<p><b>Abstract.</b> This article comprehensively analyzes the role and specific characteristics of the movement of labor resources (recruitment, internal rotation, professional growth, labor migration, dismissal) in improving the efficiency of the enterprise in the conditions of the innovative economy. The impact of the movement of labor resources on efficiency is evaluated in terms of institutional, organizational, technological and social factors. It is also based on the theory of human capital, the concept of dynamic capabilities, and modern mechanisms of labor resource management in the context of digital transformation.</p> <p><b>Keywords:</b> enterprise efficiency, movement of labor resources, human capital, innovative economy, digital transformation, labor productivity, institutional environment.</p>

**Mexrangiz Axtam qizi Mullayeva** – Sharof Rashidov nomidagi SamDU tayanch doktoranti

### **XIZMAT KO‘RSATISH SOHASIDA FAOLIYAT YURITUVCHI KORXONALARNI DAVLAT TOMONIDAN QO‘LLAB-QUVVATLASHNING USTUVOR YO‘NALISHLARI**

<p><b>Annotatsiya.</b> Mazkur maqolada 2024–2025-yillar kesimida xizmat ko‘rsatish sohasida faoliyat yurituvchi korxonalarni davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlashning ustuvor yo‘nalishlari tahlil qilindi. So‘nggi ikki yilda xizmatlar sohasining YAIMdagi ulushi, o‘shish sur‘atlari, bandlik ko‘rsatkichlari hamda moliyaviy qo‘llab-quvvatlash mexanizmlari ilmiy-statistik asosda o‘rganildi. Tadqiqot natijasida xizmat ko‘rsatish sektorini rivojlantirishda soliq yengilliklari, kreditlash tizimi, raqamlashtirish, infratuzilmani kengaytirish va hududiy differensial qo‘llab-quvvatlash ustuvor ahamiyat kasb etishi asoslandi.</p> <p><b>Kalit so‘zlar:</b> xizmatlar sohasi, davlat qo‘llab-quvvatlashi, YaIM, bandlik, kichik biznes, soliq imtiyozlari, raqamli iqtisodiyot, infratuzilma.</p>
--

**Kirish.** Global iqtisodiy transformatsiya sharoitida xizmat ko‘rsatish sohasi milliy iqtisodiyotlarning barqaror o‘shishini ta‘minlovchi strategik tarmoqqa aylandi. Jahon banki va xalqaro iqtisodiy tahlillar natijalariga ko‘ra, xizmatlar sektori rivojlangan mamlakatlarda YaIMning 70–80 foizini tashkil etadi.[1] O‘zbekiston iqtisodiyotida ham so‘nggi yillarda xizmat ko‘rsatish sohasi barqaror yuqori o‘shish sur‘atlarini namoyon etib, iqtisodiy rivojlanishning asosiy drayverlaridan biriga aylandi. Davlat statistika agentligi ma‘lumotlariga ko‘ra, 2025-yilda xizmatlar hajmi YAIMdagi ulushi 48,6 foizni tashkil etgan. Bu esa xizmatlar sektorining iqtisodiyot tarkibidagi ulushi sanoat va qishloq xo‘jaligi tarmoqlariga nisbatan izchil ortib borayotganini ko‘rsatadi.[2]

ISSN 2091-5187

☞ “SERVIS” ☞

Jurnal Samarqand iqtisodiyot va servis instituti tahririyat  
bo‘limida nashrga tayyorlandi.

06.03.2026 yilda terishga berildi. 19.03.2026 yilda bosishga ruxsat etildi. Ofset  
bosma qog‘ozi. Qog‘oz bichimi 60x84<sub>1/8</sub>. “Times” garniturasini. Ofset bosma usuli.  
Shartli bosma tabog‘i 15,4. Hisob-nashriyot  
tabog‘i 14,37. Adadi 100 nusxa. Buyurtma № 0031A/26

Samarqand iqtisodiyot va servis institutining  
matbaa bo‘limida chop etildi.  
Litsenziya № 025316.  
Reestr № X-119112.

Manzil: Samarqand shahri, Shoxruh ko‘chasi, 60-uy.

© Samarqand iqtisodiyot va servis instituti, 2026.