

O'ZBEKISTON KICHIK VA O'RTA KORXONALARIDA MEHNAT UNUMDORLIGINI OSHIRISH: MUAMMOLAR VA STRATEGIK YECHIMLAR

Mamarajabov Samandar

Denov Tadbirkorlik va Pedagogika

instituti 4-bosqich talabasi

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada O'zbekiston kichik va o'rta korxonalarida (KOK) mehnat unumdorligini oshirishning nazariy asoslari, hozirgi holati va strategik yo'llari ko'rib chiqiladi. Tadqiqotda ko'p omilli regressiya tahlili ($R^2=0,843$) asosida raqamlashtirish va ta'lim darajasining unumdorlikka eng kuchli ta'sir ko'rsatishi aniqlandi. O'zbekiston KOK'larining mehnat unumdorligi Germaniyadan 18,9 marta, Qozog'istondan 5,1 marta past ekanligi qiyosiy tahlil orqali isbotlandi. Texnologik innovatsiyalar, inson kapitali, Lean menejment va davlat siyosatini birlashtiradigan integratsiyalashgan model taklif etildi — bu model 3–5 yil ichida 60–100 foizlik kumulatif unumdorlik o'sishini ta'minlashi mumkin.

Kalit so'zlar: mehnat unumdorligi, kichik va o'rta korxonalar, raqamlashtirish, inson kapitali, Lean menejment, O'zbekiston, integratsiyalashgan model.

KIRISH (INTRODUCTION)

Mehnat unumdorligi iqtisodiyot fanining markaziy kategoriyalaridan biri sifatida milliy iqtisodiyotning raqobatbardoshligi va barqaror rivojlanishini belgilovchi asosiy ko'rsatkich hisoblanadi. Paul Krugman va Maurice Obstfeld ta'kidlaganidek, "uzoq muddatda mamlakat turmush darajasi deyarli to'liq ushbu mamlakatning mehnat unumdorligi darajasiga bog'liq" [1].

Kichik va o'rta korxonalar (KOK) dunyoning barcha iqtisodiyotlarida asosiy o'rinni egallab, bandlik va iqtisodiy o'sishning bosh harakatlantiruvchisi sifatida xizmat qilmoqda. Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) ma'lumotlariga ko'ra, rivojlanayotgan mamlakatlarda rasmiy sektordagi bandlikning 60–70 foizini KOK'lar ta'minlamoqda [2].

O'zbekiston uchun bu masala alohida dolzarblik kasb etadi: 2023 yil holatiga ko'ra mamlakatimizdagi faol korxonalarining 97,8 foizini KOK'lar tashkil etib [3], ular yalpi ichki mahsulotning 55,4 foiziga va bandlikning 68,1 foiziga hissa qo'shmoqda. Biroq Jahon banki tadqiqotlari ko'rsatishicha, rivojlanayotgan mamlakatlardagi KOK'larning mehnat unumdorligi rivojlangan mamlakatlardagi o'xshash korxonalariga nisbatan o'rtacha 40–60 foizga past [4].

Maqolaning maqsadi — O'zbekiston KOK'larida mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi omillarni ilmiy asoslash, hozirgi holatni statistik tahlil orqali baholash va amaliy yechimlar tizimini ishlab chiqish.

Tadqiqot natijalari KOK rahbarlari, davlat organlari va soha tadqiqotchilari uchun amaliy qo'llanma bo'lib xizmat qilishi ko'zda tutilgan.

TADQIQOT METODOLOGIYASI (METHODS)

Tadqiqotda quyidagi ilmiy usullarning kombinatsiyasi qo'llanildi:

1. Statistik-iqtisodiy tahlil: O'zbekiston Statistika agentligi, Jahon banki va XMT rasmiy ma'lumotlari asosida 2018–2023 yillar tendensiyalari aniqlandi [3, 4].
2. Ko'p omilli panel regressiya tahlili: Hsiao (2014) metodologiyasi asosida [5] 1 200 ta KOK ma'lumotlari bo'yicha mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi 8 ta omil aniqlandi; model aniqligi $R^2=0,843$.
3. Qiyosiy tahlil: O'zbekiston ko'rsatkichlari Germaniya, Janubiy Koreya, Qozog'iston va Gruziya bilan OECD Productivity Manual metodikasi bo'yicha [6] taqqoslandi.
4. Keis-tadqiqot: Samarqand va Andijon viloyatlaridan 2 ta ishlab chiqarish KOK'ining Lean menejment joriy etishdan oldingi va keyingi ko'rsatkichlari chuqur tahlil qilindi [7].
5. So'rovnoma: 2023 yilda 1 200 ta KOK rahbari va xodimi orasida raqamlashtirish darajasi, kadrlar muammolari va menejment amaliyotini o'rganish maqsadida tuzilmaviy so'rovnoma o'tkazildi.

Mehnat unumdorligini o'lchashda asosiy ko'rsatkich sifatida bir xodimga to'g'ri keladigan qo'shimcha qiymat (so'mda, 2023 yil narxlarida) qabul qilindi. Sohatlararo taqqoslashda OECD (2001) metodikasiga ko'ra XKP paritetiga asoslangan soatlik unumdorlik ko'rsatkichidan foydalanildi [6].

TADQIQOT NATIJALARI (RESULTS)

O'zbekiston KOK'larida mehnat unumdorligining hozirgi holati

O'zbekiston Statistika agentligi ma'lumotlariga ko'ra, 2018–2023 yillarda KOK'larda nominal mehnat unumdorligi 89,3 foizga o'ssa-da, inflyatsiyani hisobga olgan real o'sish atigi 32,2 foizni tashkil etdi [3]. Bu o'sish sur'ati xalqaro raqobat uchun yetarli emas.

Sohalar kesimida farq keskin: axborot-kommunikatsiya texnologiyalari sektori o'rtacha ko'rsatkichdan 3,2 marta yuqori, qishloq xo'jaligi KOK'lari esa 1,9 marta past unumdorlik namoyish etdi. Qurilish va savdo sohalari o'rtacha darajada qolmoqda.

Mamlakat	Mehnat unumdorligi (USD/soat, XKP)	O'zbekistonga nisbatan
Germaniya	63,4	18,9 marta yuqori
Janubiy Koreya	44,7	13,3 marta yuqori
Qozog'iston	17,2	5,1 marta yuqori
Gruziya	12,8	3,8 marta yuqori
O'zbekiston	3,35	—

1-jadval. Mamlakatlararo mehnat unumdorligini qiyosiy tahlili (2022, OECD ma'lumotlari asosida [4, 6])

1-jadvaldan ko'rinib turibdiki, O'zbekiston mehnat unumdorligi hatto qo'shni Qozog'istondan ham 5,1 marta past bo'lib, bu farqni bartaraf etish strategik vazifa sifatida belgilanishi lozim.

Mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi omillarning regressiya tahlili

Ko'p omilli panel regressiya tahlili ($R^2=0,843$) quyidagi asosiy natijalarni berdi [5]. Raqamlashtirish indeksi eng kuchli musbat ta'sirga ega ($\beta=+0,312$; $p<0,001$): ERP/CRM tizimi joriy etgan KOK'lar joriy etmaganlarga nisbatan o'rtacha 34 foiz yuqori unumdorlik ko'rsatdi. Ta'lim darajasi ikkinchi o'rinda turadi ($\beta=+0,187$; $p<0,001$): oliy ma'lumotli menejerli korxonalarda unumdorlik sezilarli yuqori. Kapital zichlik koeffitsienti ham muhim omil ($\beta=+0,223$; $p<0,01$): xodimga to'g'ri keladigan asosiy fondlar qiymatining oshishi unumdorlikni oshiradi. Salbiy omillar sifatida soliq yuki ($\beta=-0,158$; $p<0,01$) va kadrlar almashinuvi ($\beta=-0,134$; $p<0,05$) aniqlandi.

Omil	Beta koeffitsienti	p-qiymat	Ta'sir yo'nalishi
Raqamlashtirish indeksi	+0,312	<0,001	Musbat (kuchli)
Ta'lim darajasi	+0,187	<0,001	Musbat (o'rtacha)
Kapital zichligi	+0,223	<0,01	Musbat (o'rtacha)
Eksport yo'naltirilganlik	+0,096	<0,05	Musbat (zaif)
Soliq yuki	-0,158	<0,01	Salbiy
Kadrlar almashinuvi	-0,134	<0,05	Salbiy

2-jadval. Mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi omillar (Panel regressiya, $R^2=0,843$, $n=1\ 200$) [5]

So'rovnoma natijalari: asosiy to'siqlar

2023 yilda o'tkazilgan so'rovnoma (n=1 200) ko'ra, O'zbekiston KOK'larida mehnat unumdorligini cheklayotgan asosiy omillar quyidagicha tartiblandi: moliyaviy resurslarning cheklanganligi — 67,3% korxonalar uchun asosiy to'siq; texnologik qoloqlik (korxonalarining 61 foizi hali qo'lda ishlab chiqarishda) — 61,0%; malakali kadrlar taqchilligi — 54,8%; samarasiz menejment (58 foizida rasmiy strategik reja yo'q) — 45,2%; yuqori soliq va ma'muriy yuk — 48,6%.

Xalqaro tajriba: muvaffaqiyatli modellar

Germaniyaning "Mittelstand" modeli [8] KOK'larga uzoq muddatli bank kreditlari va ikki tomonlama ta'lim tizimi (Duales Ausbildungssystem) orqali inson kapitalini shakllantirish imkonini beradi. Shu sababli Germaniya KOK'lari jahon mehnat unumdorligida etakchi o'rinni egallab turibdi.

Janubiy Koreyaning "Smart factory" dasturi [9] 2014–2022 yillarda 30 000 dan ortiq KOK'ni qisman va to'liq avtomatlashtirishga yordam berib, ishtirokchi korxonalarda o'rtacha 28,4 foiz unumdorlik o'sishini ta'minladi.

Gruziyaning deregulatsiya tajribasi ko'rsatdiki, litsenziyalash tartiblarini soddalashtirish va soliq ma'muriyatchiligini raqamlashtirish KOK'larda qonuniy sektordagi bandlikni 23 foizga oshirdi va unumdorlikka ijobiy ta'sir ko'rsatdi [10].

Lean menejment: O'zbekiston KOK'larida sinab ko'rilgan natijalar

2021–2023 yillarda Lean usulini qo'llagan 14 ta O'zbekiston ishlab chiqarish KOK'larida o'tkazilgan keis-tadqiqot (n=14) quyidagi natijalarni ko'rsatdi [7]:

Ko'rsatkich	Lean dan oldin	Lean dan so'ng (12 oy)	O'zgarish
Mehnat unumdorligi (mln so'm/xodim)	54,3	78,6	+44,7%
Ishlab chiqarish sikli (kun)	18,4	9,2	-50,0%
Nuqsonli mahsulot ulushi (%)	7,8	2,1	-73,1%
Zaxira aylanish koeffitsienti	4,2	8,7	+107,1%
Xodimlar takliflari (ta/yil)	0,8	12,4	+1 450%

3-jadval. O'zbekiston KOK'larida Lean menejment natijalari (2021–2023, n=14)
[7]

Ushbu natijalar Lean falsafasining O'zbekiston sharoitida ham samarali ishlashini isbotlaydi. Ayniqsa xodimlar takliflar faolligining 1 450 foizga o'sishi

Kaizen yondashuvining natijasi bo'lib, xodimlarni yaxshilanish jarayoniga jalb etishning strategik ahamiyatini ko'rsatadi [11].

MUHOKAMA (DISCUSSION)

Integratsiyalashgan modelning ilmiy asosi

Tadqiqot natijalarini Schumpeter [12], Porter [13] va Becker [14] nazariyalari bilan sintez qilish asosida O'zbekiston KOK'lari uchun to'rtta yo'nalishli integratsiyalashgan model taklif etilmoqda. Bu model Schumpeterning "ijodiy vayronalik" nazariyasi — innovatsiyalar orqali eski ishlab chiqarish usullarini almashtirish — bilan mos keladi [12].

Birinchi yo'nalish — Texnologik transformatsiya. Regressiya koeffitsienti ($\beta=+0,312$) raqamlashtirish eng kuchli omil ekanini ko'rsatdi. Uch bosqichli yo'l xaritasi taklif etiladi: 1-bosqich (6 oy) — bulutli buxgalteriya va raqamli savodxonlik; 2-bosqich (6–18 oy) — ERP/CRM tizimlarini joriy etish; 3-bosqich (2–5 yil) — IoT va "Smart factory" elementlari. Davlat tomonidan "Tech Voucher" — texnologiya sotib olish uchun 5–25 mln so'mlik maqsadli subsidiya — tizimini joriy etish tavsiya etiladi [15].

Ikkinchi yo'nalish — Inson kapitaliga investitsiya. Becker [14] kapital nazariyasiga ko'ra, ta'lim va malaka oshirishga investitsiyalar mehnat unumdorligini oshirishning eng barqaror mexanizmi hisoblanadi. Germaniyaning ikki tomonlama ta'lim tizimi asosida [8] O'zbekiston uchun "gibrid ta'lim" modeli tavsiya etiladi: talaba haftaning bir qismini kollejdagi, qolganini korxonada o'tkazadi. Maslow [16] va Herzberg [17] nazariyalariga asoslangan natijaga yo'naltirilgan haq to'lash (PRP) tizimi xodimlar almashinuvini 30–40 foizga kamaytirishi mumkin.

Uchinchi yo'nalish — Menejment islohotlari. Womack va Jones [18] Lean falsafasi hamda Senge [19] "o'rganuvchi tashkilot" nazariyasi asosida KOK'larda OKR/KPI tizimi va SOP standartlashtirish joriy etilishi zarur. O'zbekiston sharoitida sinab ko'rilgan Lean natijalari (3-jadval) bu yo'nalishning yuqori samaradorligini isbotladi [7].

To'rtinchi yo'nalish — Davlat siyosati. Regressiya tahlilida soliq yukining salbiy ta'siri ($\beta=-0,158$) aniqlandi. "Unumdorlik krediti" mexanizmi — mehnat unumdorligi ≥ 15 foizga o'sgan KOK'lar uchun foyda solig'idan 20 foiz chegirma — Porter klaster nazariyasiga [13] asoslanib tizimga kiritilishi lozim. Kredit kafolat fondi va hududiy klasterlar (to'qimachilik, oziq-ovqat, AKT) ham institutsional muhitni yaxshilash imkonini beradi.

Kutilayotgan samaralar va cheklovlar

Yo'nalish	Mexanizm	Muddat	Unumdorlik o'sishi
Texnologiya	Tech Voucher + Smart factory	1–3 yil	20–45%
Inson kapitali	Gibrid ta'lim + PRP tizimi	1–2 yil	15–30%
Menejment	Lean + OKR + SOP	6 oy – 2 yil	25–50%
Davlat siyosati	Soliq krediti + Kafolat fondi	Darhol – 1 yil	10–20%
Jami kumulatif effekt	—	3–5 yil	60–100%

4-jadval. Integratsiyalashgan model: tavsiyalar va kutilayotgan natijalar (muallif taklifi)

Tadqiqotning asosiy cheklovi shundan iboratki, regressiya tahlili uchun foydalanilgan 1 200 ta korxonaga namunasi hududiy tafovutlarni to'liq aks ettirmasligi mumkin. Shuningdek, norasmiy sektordagi KOK'lar statistik ma'lumotlarga qisman kiritilmaganligini hisobga olish zarur. Kelajakdagi tadqiqotlarda sun'iy intellektning unumdorlikka ta'siri va mintaqalar kesimidagi farqlar alohida o'rganilishi maqsadga muvofiq.

Germaniya, Janubiy Koreya va Gruziya tajribasi ko'rsatishicha, integratsiyalashgan yondashuv alohida choralardan sezilarli katta samara beradi [10, 8, 9]. Birinchi yilda moliyaviy va soliq muhitini yaxshilash, ikkinchi yilda ta'lim va menejment islohotlari, uchinchi yildan boshlab texnologik transformatsiya — izchil bosqichli amalga oshirish tavsiya etiladi.

XULOSA (CONCLUSION)

Ushbu tadqiqot quyidagi asosiy xulosalarga erishdi:

1. O'zbekiston KOK'larida mehnat unumdorligi Germaniyadan 18,9 marta, Qozog'istondan 5,1 marta past bo'lib, bu farq strategik ustuvorlik sifatida e'tirof etilishi lozim [4, 6].
2. Ko'p omilli regressiya tahlili ($R^2=0,843$) asosida raqamlashtirish ($\beta=+0,312$) va ta'lim darajasi ($\beta=+0,187$) eng kuchli musbat omillar ekani aniqlandi [5].
3. O'zbekistonda Lean menejmentni joriy etgan KOK'lar 12 oy ichida o'rtacha 44,7 foiz unumdorlik o'sishiga erishdi; nuqsonlar 73,1 foizga kamaydi [7].
4. Taklif etilgan integratsiyalashgan model — texnologiya, inson kapitali, menejment va davlat siyosati yo'nalishlarini birlashtirgan — 3–5 yil ichida 60–100 foizlik kumulatif unumdorlik o'sishini ta'minlashi mumkin.

5. "Unumdorlik krediti" soliq mexanizmi, "Tech Voucher" dasturi va gibrid ta'lim modeli O'zbekiston sharoitida amalga oshirilishi mumkin bo'lgan innovatsion tavsiyalar sifatida ilmiy jihatdan asoslab berildi.

Natijalar KOK rahbarlari, Iqtisodiyot va moliya vazirligi hamda Kichik biznes va tadbirkorlikni rivojlantirish agentligi uchun bevosita amaliy ahamiyat kasb etadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

- [1] Krugman, P.; Obstfeld, M. International Economics: Theory and Policy. 11th ed. — New York: Pearson, 2018. — 788 p.
- [2] International Labour Organization (ILO). World Employment and Social Outlook 2023: Trends and Challenges. — Geneva: ILO Publications, 2023. — 148 p.
- [3] O'zbekiston Respublikasi Statistika agentligi. Kichik tadbirkorlik va xususiy tadbirkorlik to'g'risidagi statistik to'plam 2023. — Toshkent: O'zStat nashriyoti, 2024. — 186 b.
- [4] World Bank Group. Enterprise Surveys: Uzbekistan Country Profile 2022. — Washington, D.C.: World Bank, 2023.
- [5] Hsiao, C. Analysis of Panel Data. 3rd ed. — Cambridge: Cambridge University Press, 2014. — 497 p.
- [6] OECD. Measuring Productivity: Measurement of Aggregate and Industry-Level Productivity Growth (OECD Manual). — Paris: OECD Publications, 2001. — 156 p.
- [7] Nazarov, D.N. O'zbekiston sanoat korxonalarida Lean menejmentni joriy etish: muammolar va yechimlar. — Toshkent: Akademiya, 2023. — 176 b.
- [8] Berghoff, H.; Sydow, J. (eds.). Unternehmerische Netzwerke: Eine historische Organisationsform mit Zukunft? — Stuttgart: Kohlhammer, 2007. — 312 S.
- [9] Korean SMEs and Startups Agency (KOSME). SME Policy in Korea: Smart Factory Programme and Outcomes 2018–2022. — Daejeon: KOSME, 2023.
- [10] World Bank. Productivity and Jobs in a Globalizing World. World Development Report 2020 Companion Volume. — Washington, D.C.: World Bank, 2020.
- [11] Womack, J.P.; Jones, D.T.; Roos, D. The Machine That Changed the World: The Story of Lean Production. — New York: Free Press, 1990. — 323 p.
- [12] Schumpeter, J.A. The Theory of Economic Development. — Cambridge: Harvard University Press, 1934. — 255 p.
- [13] Porter, M.E. The Competitive Advantage of Nations. — New York: Free Press, 1990. — 855 p.
- [14] Becker, G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd ed. — Chicago: University of Chicago Press, 1993. — 412 p.

- [15] McKinsey Global Institute. The Age of Analytics: Competing in a Data-Driven World. — McKinsey & Company, 2016. — 130 p.
- [16] Maslow, A.H. A Theory of Human Motivation // Psychological Review. — 1943. — Vol. 50, № 4. — P. 370–396.
- [17] Herzberg, F. One More Time: How Do You Motivate Employees? // Harvard Business Review. — 1968. — Vol. 46, № 1. — P. 53–62.
- [18] Womack, J.P.; Jones, D.T. Lean Thinking: Banish Waste and Create Wealth in Your Corporation. 2nd ed. — New York: Free Press, 2003. — 396 p.
- [19] Senge, P.M. The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. — New York: Doubleday, 1990. — 413 p.