



## AKTUAR MOLIYA VA BUXGALTERIYA HISOBI ILMIY JURNALI

Vol. 4 Issue 03 | pp. 149-156 | ISSN: 2181-1865

Available online <https://finance.tsue.uz/index.php/afa>

### KORXONALARDA INSON KAPITALI SAMARADORLIGINI BOSHQARISHNING NAZARIY-USLUBIY ASOSLARI



**Qodirova Risolatxon Axatjonovna,**

*Farg'ona politexnika instituti,  
Menejment kafedrası assistenti,*

Email: [risolatxonqodirova26@gmail.com](mailto:risolatxonqodirova26@gmail.com)

**Annotatsiya.** Maqolada sanoat tarmoqlarida inson kapitalidan samarali foydalanish va inson resurslarini boshqarish samaradorligini oshirishga ta'sir qiluvchi iqtisodiy omillar, korxonalarda inson resurslarini boshqarishda samaradorlikka erishish ko'nikmalarini amalga oshirish, iqtisodiy omillar sanoat korxonalarining xo'jalik ishlab chiqarish faoliyatining bir qismi sifatida yoritilgan.

**Kalit so'zlar:** *inson kapitali, samaradorlik, inson resursi, sanoat tarmoqlari, sanoat tarmoqlarida boshqaruv, inson kapitalini boshqarishda ichki va tashqi omillar.*

**Аннотация.** В статье рассмотрены экономические факторы, влияющие на эффективное использование человеческого капитала в отраслях промышленности и повышение эффективности управления человеческими ресурсами, реализация навыков достижения эффективности управления человеческими ресурсами на предприятиях, экономические факторы как часть экономического производства. Освещена деятельность промышленных предприятий.

**Ключевые слова:** *человеческий капитал, производительность, человеческие ресурсы, отрасли, менеджмент в отраслях, внутренние и внешние факторы управления человеческим капиталом.*

**Abstract.** In the article, the economic factors affecting the effective use of human capital in industrial sectors and increasing the efficiency of human resources management, the implementation of skills to achieve efficiency in the management of human resources in enterprises, economic factors as part of the economic production activities of industrial enterprises are highlighted.

**Key words:** *human capital, productivity, human resource, industries, management in industries, internal and external factors in human capital management.*

**Kirish.** Bugungi kunda mamlakatning sanoat tarmoqlarini rivojlantirish uchun va uni barqarorlashtirish hamda modernizasiya qilish shartlaridan biri ishlab chiqarishni zaruriy malaka, ko'nikma va fazilatlarga ega bo'lgan inson resurslari bilan ta'minlash,

ya'ni «inson kapitali»dir. Sanoat tarmoqlarida inson kapitalining darajasini aniqlash usuli inson kapitalining hayotiyliigi integral yondashuv, shu jumladan bazaviy investisiyalarni baholash sifatida inson kapitali va inson kapitali rivojlanishida va xodimlarning ishlash ko'rsatkichlari hisoblanadi.

Hozirgi sharoitda sanoat tarmoqlarida inson kapitalining qiymatini hisoblash asosida inson kapitaliga sarflanadigan xarajatalar miqdori va inson kapitali samaradorligi oshirish yo'llarini aniqlash eng dolzarb muommalardan biri hisoblanadi. Shu sababli sanoat tarmoqlaridagi "inson kapitali" tushunchasi madaniy, ijtimoiy, jismoniy, ma'naviy, maxsus xodimning intellektual va kasbiy fazilatlarining foydalanish uchun zarur bo'lgan maxsus bilim, ko'nikma, amaliy ko'nikmalar mashg'ulotlari juda katta ahamiyat kasb etadi.

Hozirda tuzatib bo'lmaydigan zararlarning oldini olishda, inqiroz davrida, inson resurslarining roli juda muhim va bunda inson resurslari menejerlarining roli kattaroqdir. Inson resurslarini boshqarish samaradorligi, albatta, inson kapitaliga sarmoya kiritish va strategik xarajatlarni minimallashtirish bilan bog'liq. Samaradorlik har qanday faol tashkilotning asosiy maqsadlaridan biridir. Inson resurslarini samaradorlik ko'rsatkichini tanlash uchun e'tiborga olish kerak bo'lgan bir qator atributlar mavjud va bu samarali boshqaruv modelini joriy etish yo'lidagi birinchi qadamdir. Bu jarayonda yordberadigan turli metodologiyalar, vositalar va yaxshi amaliyotlar mavjud bo'lib, ularning aksariyati allaqachon ishlab chiqilgan yoki davlat sektorida foydalanish uchun moslashtirilgan. Bugungi kunda rivojlanayotgan mamlakatlarning tashkilot menejerlarining asosiy muammoli tashvishlaridan biri bu ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish tashkilotlarida xodimlar samaradorlik darajasining pastligidir [6]. Shu o'rinda ta'kidlash kerakki, xodimlarning ishlash samaradorligi ma'lum darajada ularning bilimi, malakasi, qobiliyati hamda ruhiy holatiga ham bevosita bog'liq [9].

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyev Oliy Majlisga Murojaatnomasida ta'kidlaganidek, "Rivojlangan mamlakatlarda ta'limning to'liq sikliga investisiya kiritishga, ya'ni, bola 3 yoshdan 22 yoshgacha bo'lgan davrda uning tarbiyasiga sarmoya sarflashga katta e'tibor beriladi. Chunki ana shu sarmoya jamiyatga 15-17 barobar miqdorda foyda keltiradi. Bizda esa bu ko'rsatkich atigi 4 barobarni tashkil etadi. Binobarin, inson kapitaliga e'tiborni kuchaytirishimiz, buning uchun barcha imkoniyatlarni safarbar etishimiz shart"[3] deb takidlab o'tdi.

Inson resurslarining kompetensiyalari va qobiliyatlarini, sanoat tarmoqlarining intellektual kapitalini eng muhim omillar sifatida ishlab chiqarishni rivojlantirish masalalarni o'rganishni taqozo etdi.

**Mavzuga oid adabiyotlar sharhi.** Samaradorlik tashkilotning maqsadlariga erishish darajasi sifatida tavsiflanadi. Ba'zi tadqiqotchilar uchun inson resurslari samaradorligiga ta'sir qiluvchi omillar 7 ta asosiy o'lchovni o'z ichiga oladi: qobiliyat, tushunish va bilish, tashkiliy qo'llab-quvvatlash, motivatsiya, fikr-mulohaza bildirish, ishonchlilik va moslashuvchanlik [4].

Yaponiya kadrlarni tayyorlash, faoliyatni boshqarish va adolatli taqsimlashni inson resurslarisamaradorligiga ta'sir qiluvchi omillar deb hisoblaydi [13].

Samaradorlik ko'rsatkichlari ko'pincha tashkilotlarning taraqqiyoti va muvaffaqiyatini o'lchash va ularning kuchli va zaif tomonlarini aniqlash uchun ishlatiladi

[10].

Ish haqi va imtiyozlarni oshirish ishchi kuchi unumdorligini oshirish uchun yetarli emas. Shu bilan birga, insonning hissiy masalalariga va ma'naviy ehtiyojlariga ham e'tibor berish juda muhimdir [7].

Inson resurslarini boshqarish tashkilotning mavjud inson resurslari va imkoniyatlarini optimallashtirish, ishlash, malaka va shaxsiy ko'nikmalarga asoslangan tegishli to'lov tizimini ishlab chiqish, inson resurslarini saqlash, o'qitish va inson resurslarini rivojlantirish tashkilotning samaradorligini oshirishi mumkin [16].

Inson resurslari samaradorligiga ta'sir qiluvchi omillar sifatida qobiliyat, aniqlik, tavsiyaviy yordam, baholash, motivatsiya, xodimlarning jamoadagi muhitga moslashuvchanligi deb hisoblashadi [18].

Viksi va Kepnerga asoslanib shuni aytish mumkinki, ishchi kuchi samaradorligiga ishning tabiati va jismoniy shaxslarning shaxsiyati (ish va ish egasi o'rtasida munosabat), motivatsiya (moddiy va ma'naviy), ishni bilish va mas'uliyatni o'z bo'yniga olish, ishdan qoniqish, ish sifati, foyda va odamlar bilan muloqot kabi omillar ta'sir qiladi [12].

Shteynning fikriga ko'ra operatsion tezlik, bajarilgan operatsiya sifati, ishning moslashuvchanligi, odamlarning sadoqati, to'g'ri muloqot, ish unumdorligi, qoniqish va ishchi hayotining sifati va yaxshi faoliyat olib borish zarurligini tushunish kabi omillar ishchi kuchi samaradorligiga ta'sir qiluvchi omillardir [5].

Tashkilotning muvaffaqiyati ko'proq xodimlarning malakasi va tajribasiga va ularning kasbiy tayyorgarligiga ham bog'liq [18].

Shuning uchun inson resurslari samaradorligi uchun xodimlarining tayyorgarligi, malakasi, tajribasi va ularning qarorlari juda muhimdir. Inson resurslarining muvaffaqiyati yokimuvaffaqiyatsizligi bo'limlar va butun tashkilotgata'sir qiladi [7].

Tadqiqotchilarning fikriga ko'ra, samaradorlik uchun to'rtta o'lchov ko'rib chiqiladi: ijodkorlik, ishdan qoniqish, majburiyat va hamkorlik [19]. Samaradorlikka ta'sir qiluvchi omillar ikki toifaga bo'linadi: (A) tajriba, daromad, ta'lim darajasi, yosh kabi omillar va (B) faoliyat, ijtimoiy munosabatlar, ish mazmuni va ishdan qoniqish [22].

Turli nazariy va empirik tadqiqotlar xodimlarning qarorlarni qabul qilish jarayoniga jalb qilinishini samaradorlikni oshirishning asosiy omili sifatida ko'rsatadi va bu ikki omil [8] o'rtasida ijobiy va to'g'ridan-to'g'ri bog'lanishni ko'rsatdi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida sanoat tarmoqlarida inson kapitalining shakllanishi va ulardan samarali foydalanish yo'llari, sohada inson kapitalining shakllanishi va rivojlanishi muammolari bo'yicha mamlakatimiz va xorijiy davlatlar iqtisodchi olimlari turli yo'nalishlarda ilmiy-tadqiqot ishlari olib borilgan. Jumladan, mazkur muammoning ilmiy-nazariy va metodologik yechimlari bo'yicha A.Smit "Ishlab chiqarish hajmining ortishi eng avvalo xodimning salohiyatiga bog'lik, keyingi navbatda esa xodimning ish qurollari bilan qurollanganligidir" [24] deb takidlaydi.

Uning fikricha "korxonaning asosiy kapitaliga nafaqat uskunalar, balki jamiyat a'zolarining foydali qobiliyatlari ham kiradi. Ammo ularni sotib olish malum xarajatlarni talab qiladi va bu o'z navbatida asosiy kapital ko'rinishida aks etadi. Shaxs qobiliyatlarini rivojlantirishga sarflangan xarajatlar foyda bilan qaytadi".

U.Petti va A.Smit "insonning foydali qobiliyatlarini asosiy kapital sifatida ishlab

chiqdi va undan daromad olish imkoniyatini ko'rsatib berdi", degan xulosaga kelish mumkin, bu inson kapitali nazariyasini shakllantirish va yanada rivojlantirish uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

Zamonaviy inson kapitali nazariyasi T. Shuls, G. Bekker, E. Denison, R. Solou, J.Kendrisk, S. Kuznes, S. Fabrikant, I. Fisher, R. Lukas va boshqa iqtisodchilar tomonidan ishlab chiqilgan"[25].

T. Shuls birinchi bo'lib inson kapitali nazariyasi rivojlanishining boshlang'ich bosqichida inson kapitalini ishlab chiqarish omili sifatida etirof etdi. T. Shuls o'z navbatida, inson kapitalining turli jihatlarini o'rgangan bir qator tadqiqotchilardan Irving Fisher va uning "The Nature of Sapital and Insome" (1906) asarini va bu asarda kapitalning to'liq konsepsiyasini shu jumladan inson kapitalini rivojlantirish hamda Adam Smitning mamlakat aholisining qobiliyatini shakllanishini tug'ma va ortirilgan (o'zlashtirilgan) jihatlari to'g'risidagi g'oyalarini va boshqa tadqiqotchilarning ilmiy asarlarini o'rgandi.

T. Shuls birinchi bo'lib inson kapitali nazariyasi rivojlanishining boshlang'ich bosqichida inson kapitalini ishlab chiqarish omili sifatida etirof etdi. T. Shuls o'z navbatida, inson kapitalining turli jihatlarini o'rgangan bir qator tadqiqotchilardan Irving Fisher va uning The Nature of Sapital and Insome (1906) asarini va bu asarda kapitalning to'liq konsepsiyasini shu jumladan inson kapitalini rivojlantirish hamda Adam Smitning mamlakat aholisining qobiliyatini shakllanishini tug'ma va ortirilgan (o'zlashtirilgan) jihatlari to'g'risidagi g'oyalarini va boshqa tadqiqotchilarning ilmiy asarlarini o'rgandi.

T.Shuls o'zining "Inson kapitali" borasidagi ilmiy tadqiqotlarida "kambag'al mamlakatlarda aholi farovonligini oshirish uchun yerning sifatiga, uskunalarining mavjudligiga emas, balki foydali bilimlar tizimiga e'tibor berish kerakligini ta'kidlaydi.

V.B.Bajenovaning umumiy yondashuv sifatida inson kapitaliga integral tavsifi ko'pchilikka qiziqish uyg'otadi. U inson kapitaliga "mehnat bozorida talab qilinadigan, mehnat jarayonida namoyon bo'ladigan o'zida malakaviy tavsiflar; ular, ta'lim darajasi, intellektual salohiyat, bilim, malaka, ishlab chiqarish tajribasi, shuningdek shaxsiy tavsiflari: fiziologik va ijtimoiy psixologik xususiyatlari (sog'liqni saqlash, aqliy qobiliyat, iqtidor, tashabbus) bo,,lib, bular talimning formal va noformal shakllariga, sog'liqni saqlashga xususiy xuddi shuningdek ijtimoiy investisiyalar kiritish orqali shakllanadi, shuningdek shaxsning qobiliyatlari jamg'arilishi taminlanadi va uning mehnat va mehnatdan keyingi faoliyati davomida egasiga daromad keltirish imkoniga ega" [26] deb hisoblaydi.

Ushbu yondashuv quyidagi sabablarga ko'ra eng mukammal (kompleksli) hisoblanadi: birinchidan, inson kapitali insonning asosiy tarkibiy qismlarini qamrab oladi; ikkinchidan, tadqiq qilinayotgan hodisani tahlil qilish bo'yicha yaxlit yondashuv g'oyasi metodologiyasi eng katta hajmda amalga oshiriladi; Uchinchidan, tadqiqot ishida inson kapitalini shakllantirishning umumiy shart-sharoitlari va omillari tahlil qilinadi.

Bizning nazarimizda, inson kapitali kategoriyasini tushunishning bunday yondashuvi, iqtisodiy va ijtimoiy komponentlarning o'zaro bog'liqligini aks ettiradi, ijtimoiy-tarixiy rivojlanishning realliklariga, xususan, ishlab chiqarish va iste'molni yangi shakllarining paydo bo'lishiga yanada ko'proq javob beradi.

Akademik Q.X.Abdurahmonovning fikricha, "Inson kapitalini ahamiyati tabiiy

resurslar, moddiy boylik va vositalarga qaraganda yuqoriroqdir, Inson kapitali – investisiyalar natijasida shakllangan bilimlar, ko'nikmalar, malakalar zahirasi iborat bo'lib, u shaxsning jismoniy, aqliy va psixologik sifatlari hamda qobiliyatlarini aks ettiradi" [27].

Iqtisodchi olim A.V.Vahabov esa Agar "kapital" atamasi o'z egasiga qo'shimcha qiymat keltiradigan qiymatni bildirsa, unda "inson kapitali", bizning fikrimizcha bu daromad keltiradigan inson qobiliyatlaridir. Inson kapitalining tayanch asosini inson qobiliyatlari tashkil etadi" [28] deb ta'kidlaydi.

Ammo, shu bilan birga yuqoridagi mualliflar ishlari turli davrda, umumiy holda bajarilgan bo'lib inson kapitalini va inson resurslari alohida muammo sifatida tanlagan holda chuqur yondashilmagan. Ayni paytda sanoat tarmoqlarida inson resurslari faoliyatini tahlil qilish va ularning samaradorligini oshirish borasida olib borilayotgan ishlar ham masalaga jiddiy yondashgan holda ilmiy tadqiqotlar olib borishni taqozo etmoqda.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Aholi bandligini ta'minlash borasidagi ishlarni takomillashtirish va samaradorligini oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"dagi 2018 yil 14 iyuldagi PQ-3856-son, [1] "Koronavirus pandemiyasi davrida oziq-ovqat xavfsizligini ta'minlash, mavjud resurslardan oqilona foydalanish, qishloq xo'jaligini davlat tomonidan qo'llab-quvvatlashning qo'shimcha chora-tadbirlari to'g'risida"dagi 2020 yil 1 maydagi PQ-4700-son [2] qarorilari hamda mazkur faoliyatga tegishli boshqa me'yoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishga mazkur belgilangan me'yoriy xujjatlar asosida inson resurslaridan samarali foydalanish maqsadida dastur sifatida foydalanilmoqda.

**Tadqiqot metodologiyasi.** O'tkazilgan ilmiy tadqiqotlar natijasida sanoat tarmoqlari iqtisodiyotida inson resurslari o'rnini oshirish, raqamli iqtisodiyotga o'tish sharoitida sanoatni inson resurslari bilan ta'minlashning yangi yo'nalishlari va ularning samaradorligini oshirish masalalari bo'yicha, korxonalar va tashkilotlarda inson resurslaridan foydalanish darajasini oshirish masalalari qamrab olingan.

**Tahlil va natijalar.** Tadqiqot obyekti bo'lib inson resurslari xizmat qiladi. Ushbu tadqiqotda adabiyotlar tahlili metodologik usuli qo'llanilgan. Hujjatlar, dissertatsiyalar, tadqiqotlar, maqolalar va darsliklardan samaradorlik ko'rsatkichlarini yig'ish va jamlangan ma'lumotlar tahlil natijalariga asoslangan holda muallif fikri berilgan. Korxonalarda inson resurslarini boshqarish samaradorligiga ta'sir ko'rsatuvchi omillarni aniqlash va ta'sir darajasini tadqiq qilish asosida samaradorlikni oshirish bugungi iqtisodiyot fanining oldida turgan muhim vazifa hisoblanadi. Shu boisdan, inson kapitalini boshqarish samaradorligiga ta'sir etuvchi ijtimoiy-iqtisodiy omillarni tadqiq qilindi.

Har qanday tashkilotning eng muhim resurslaridan biri uning inson resurslari hisoblanadi [17]. Yuqori samaradorlikka erishish uchun inson resurslaridan to'g'ri foydalanish tashkilotlarda inson resurslarini boshqarishning eng muhim vazifalaridan biridir [6].

Uchinchi ming yillikda tashkilotlarning asosiy afzalliklaridan biri inson resurslari masalasidir. Yaponiyada kapitalning 80% inson resurslari tomonidan ishlab chiqariladi va 20% dan kamroq qismi tabiiy resurslar va boshqa omillar orqali hosil bo'ladi [21].

Rivojlanayotgan mamlakatlarda yaratilgan kapitalning 64% tabiiy va boshqa

resurslar bilan bog'liq va kapitalning 36% inson resurslari tomonidan ishlab chiqariladi [20].

Samaradorlikni oshirish uchun inson resurslarini samarali boshqarish, ishchi kuchi bilan bog'liq turli ko'rsatkichlardan foydalangan holda, ijobiy yaxshilanishlarni amalga oshirish kerak. Xodimlarning samaradorligiga e'tibor berishning sababi shundaki, samaradorlik bugungi yuqori raqobatbardosh dunyoda tashkilotlarning mustahkamligi va barqarorligini kafolatlaydigan omillardan biridir [7].

Unumdorlik ishchi kuchi, iste'dodi va mahoratini qo'llash orqali maksimal ehtimoliy foyda olish sifatida aniqlanadi [23]. Bugungi kunda axborot va kompyuter texnologiyalarining rivojlanishi bilan xizmat ko'rsatish sohasida samaradorlikning o'rtacha darajasi tez o'smoqda [19].

Xizmat ko'rsatish tashkilotlarida samaradorlikni oshirish bugungi ilg'or jamiyatlarning o'ziga xos xususiyatlaridan biridir [10]. Bu ko'rsatkichlarni, ayniqsa nomoddiy xizmatlarni ishlab chiqaruvchi tashkilotlarning inson resurslari samaradorligini hisoblash juda qiyin. Mavjud resurslarni intensiv ishlatish va inson ehtiyojlari va talablarini qondirish boshqaruv jamoalari va tashkilotlarini yanada samaraliroq qiladi. Umuman olganda, har bir menejer xodimning ish faoliyatini rasmiy va norasmiy tarzda baholashi kerak. Bu vazifaning murakkabligini hisobga olib, samaradorlikni baholash aniq va ishonchli axborot to'plashga bog'liqdir.

Samaradorlikni baholash uchun tanlangan ko'rsatkichlarni hisoblash oson bo'lishi kerak. Samaradorlik ko'rsatkichlari sifat jihatidan aniqlanayotgan va tahlil qilinayotgan aniqlik, obyektivlik, tushunish oson, yangilanuvchanlik, boshqariluvchanlik kabi xususiyatlarga ega bo'lishi kerak [22]. Bugungi kunda samaradorlikning ahamiyati uning raqobatbardoshligi, murakkabligi, texnologiya va resurslar yetishmasligi darajasini kengaytirish bo'yicha uni o'rganish zarurati bilan qoplanmaydi. Samaradorlikning dolzarbligiga qaramay, samaradorlik tushunchasi ko'pgina menejerlar uchun xali ham e'tiborga arziqlik narsa emas [9].

**Xulosa.** Xulosa qilib aytganda, inson resurslarini boshqarish samaradorligini aniqlashda inson resurslarini boshqarish ko'rsatkichi asosida hisoblash uslubi, natijasi ishonchli bo'lib, undan foydalanish nihoyatda unumli hisoblanadi va bu quyidagini aniqlash imkonini beradi:

- umumiy inson resurslarini boshqarish samaradorligi ko'rsatkichi ifoda etmagan ko'rsatkichlarni ifodalash;
- ishchi inson resurslarini boshqarishining rivojlantirishi inson resurslarini boshqarish natijasiga ta'sir ko'rsatishini;
- umumiy va xususiy inson resurslarini boshqarish samaradorligi ko'rsatkichlarining o'zaro uyg'unligini;
- inson resurslarini boshqarish natijasining samarasiga ta'sir ko'rsatuvchi ko'rsatkichlarni yaxlit bir tizimga solgan holda hisoblashni;
- inson resurslarini boshqarish hajmi va inson resurslarini boshqarish sifati o'rtasidagi o'zaro aloqadorlikni.

Samaradorlik o'lchov ko'rsatkichlari quyidagilardir: vazifalarni bajarish tezligi, mavjud uskunalardan optimal foydalanish, topshiriqlardan optimal foydalanishni nazarda tutish mumkin. Samaradorlik hajmi ko'rsatkichlari esa xatosiz, vazifalarni to'g'ri amalga

o'shirish, mijozlarehtiyojini qondirish, xodimlarning ishlashi, yaxshisifatli ish o'rinlari bilan ta'minlashdir. Majburiyat o'lchov ko'rsatkichlari- o'z-o'zini idora qilish, vazifalarni rejalashtirish va boshqarish, oldindan belgilangan vaqtda ishga kelish, ega bo'lgan huquq va majburiyatlari asosida ishlash va ishni tashkil etish (bunda iste'foga chiqish yoki ko'chib ketish nazarda tutilmagan), rejalari va va'dalariga rioya qilish va hamkorlik.

Korxonalarда инсон ресурсларида фойдаланишда ko'rsatkichlar muammolarni hal qilish, ishlash sifatini yaxshilashning yangi va innovatsion usullarini topish, ish muammolarini hal qilish, biznes muammolarni hal qilish uchun yordam, hamkasblari uchun tajriba va bilim berish kabilarga xizmat qiladi.

### Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Aholi bandligini ta'minlash borasidagi ishlarni takomillashtirish va samaradorligini oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"dagi 2018 yil 14 iyuldagi PQ-3856-son
2. "Koronavirus pandemiyasi davrida oziq-ovqat xavfsizligini ta'minlash, mavjud resurslardan oqilona foydalanish, qishloq xo'jaligini davlat tomonidan qo'llab-quvvatlashning qo'shimcha chora-tadbirlari to'g'risida"dagi 2020 yil 1 maydagi PQ-4700-son
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyev Oliy Majlisga Murojaatnomasi 24 yanvar 2020 yil.
4. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: MEHNAT, 2009
5. Mondy W. Human resources. 11th ed. Pearson Publication, Nyu-York., 2010, 241-245 betlar.
6. Pedram M. Improving human resource productivity. Productivity Quarterly, 2011, 181(1): 25–28 betlar.
7. Morovati Z., Fathi F., Barzegar Z. The Causal Relationship between Organizational Culture and Organizational Silence with Human Resource Productivity with respect to Organizational Citizenship Behavior Among the Municipal Employees //The Journal of Productivity Management. – 2018. – T. 12. – №. 3 (46). – S. 69-96.
8. Azadi SA (2012). Human resource productivity. Journal of Administrative Culture and Behavior, 29(1): 43– 70.
9. Vardarliera P (2016). Strategic approach to human resources management during crisis. Social and Behavioral Sciences Publication, Turkey. Pp. 463 – 472.
10. Mizani A, Bandak M (2013). Investigating the relationship between quality of working life and performance of renovation staff. 1st Virtual Conference of Training Leaders, UK.
11. Cho YJ, Lewis GB (2012). Turnover intention and turnover behavior: implications for retaining federal employees. Review of Public Personal, 32(1):4-23.
12. Sinke R. (1991). Education for the 21st Century. Journal of Education, 9(1): 11–17.
13. Mondy W (2010). Human resources. 11th ed. Pearson Publication, New York. Pp. 241-245.
14. Hersey P, Blanchard KH (1998). Management of organizational behavior: Utilizing human resources. 5th ed. Prenticehall Inc, Englewood cliffs, New Jersey.

15. Henry T(2002). Five tools that have ramped up my productivity. Available at:[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd1&ved=2ahUKEwi02pfRo\\_bnAhXJMJoKHSeiCa0QFjAAegQIB/7BAB&url=https%3A%2F%2Fwww.toddhenny.co%2Fproductivity%2Ffive-tools-ramped-productivity%2F&usg=AOVaw3HeRqIJfl1yhoA\\_DQ2wQgP](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd1&ved=2ahUKEwi02pfRo_bnAhXJMJoKHSeiCa0QFjAAegQIB/7BAB&url=https%3A%2F%2Fwww.toddhenny.co%2Fproductivity%2Ffive-tools-ramped-productivity%2F&usg=AOVaw3HeRqIJfl1yhoA_DQ2wQgP).
16. Greenwood R. C. Management by objectives: As developed by Peter Drucker, assisted by Harold Smiddy //Academy of Management Review. – 1981. – T. 6. – №. 2. – S. 225-230.
17. Yaghoubi N. M., Salarzahi H., Moloudi J. The relationship between human resource productivity (HRP) and organizational citizenship behavior (OCB) //African Journal of Business Management. – 2013. – T. 7. – №. 32. – S. 3168-3176.
18. Conway P. et al. Regulation, competition and productivity convergence. – 2006.
19. Weitzer J. et al. Working from home, quality of life, and perceived productivity during the first 50-day COVID-19 mitigation measures in Austria: a cross-sectional study //International archives of occupational and environmental health. – 2021. – T. 94. – №. 8. – S. 1823-1837.
20. Cairns T. D. et al. A study of Hersey and Blanchard's situational leadership theory //Leadership & Organization Development Journal. – 1998.
21. Hersey P., Blanchard K. H., Natemeyer W. E. Situational leadership, perception, and the impact of power //Group & organization studies. – 1979. – T. 4. – №. 4. – S. 418-428.
22. Van Helden G. J., Reichard C. A meta-review of public sector performance management research //Tékhne. – 2013. – T.11. – №. 1. – S. 10-20.
23. Yousef Saber N., Tabatabaei S. M., Afrazeh A. The interaction of the performance factors in ACHIEVE model: A study in Iran //International Journal of Organizational Leadership. – 2015. – T. 4. – S. 170-180.
24. Smit, A. Issledovaniye o prirode i prichinax bogatstva narodov., - Moskva: Eksmo, 2007. S.117.
25. Konstantinov Ilya., Chelovecheskiy kapital i strategiya nasionalnykh proyektov.
26. Bajenova B.C. Nепpeгыvnoye obrazovaniye v usloviyax transformasii ekonomicheskoy sistemy / V.S. Bajenova. - M. : Izd-vo Ros. ekon. akad., 2000.
27. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. –T.: Mehnat, 2009. - B.182.
28. Vahabov A.V “Inson kapitalini investisiyalash amaliyotini takomillashtirish” mavzusidagi BMI, Toshkent 2014 yil.

Copyright: © 2024 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-4.0 International License (CC - BY 4.0)

