TO‘QIMACHILIK SANOATI KORXONALARIDA XODIMLARNING KASBIY KOMPETENTLIGINI RIVOJLANTIRISHNING TASHKILIY-IQTISODIY MEXANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH

Xolbekova Sayyora
Oziq-ovqat texnologiyasi va muhandisligi xalqaro instituti mustaqil izlanuvchisi
Kholbekovasayyora94892123@gmail.com

Annotatsiya. *Maqolada O‘zbekiston to‘qimachilik sanoati korxonalarida xodimlarning kasbiy kompetentligini rivojlantirishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari tadqiq etilgan. 2025-yilda tarmoqda 623 ming kishi band bo‘lgan, ishlab chiqarish hajmi 134 trln so‘mga yetgan. Ayni paytda eksport 2023-yildagi 3,1 mlrd dollardan 2025-yilda 2,63 mlrd dollarga qisqargan, malakali mutaxassislar yetishmasligi esa tarmoq rivojiga to‘sqinlik qiluvchi omillar qatorida rasman qayd etilgan. Tadqiqotda normativ-huquqiy hujjatlar tahlili, Milliy statistika qo‘mitasi ma’lumotlarining ikkilamchi tahlili, Osiyo taraqqiyot banki, GIZ, IFC va Better Work hisobotlarini qiyosiy o‘rganish hamda tarkibiy-funksional modellashtirish usullari qo‘llanildi. Ma’lumotlar 2023-2026-yillarni qamrab oladi, birlamchi so‘rov o‘tkazilmagan. Hisob-kitoblarga ko‘ra, bir xodimga to‘g‘ri keladigan eksport 5,44 ming dollardan 4,22 ming dollarga, ya’ni 22,4 foizga kamaygan. Bandlik o‘sgani holda bu ko‘rsatkichning pasayishi tarmoq o‘sishi asosan yangi ish o‘rinlari hisobiga borayotganini ko‘rsatadi. So‘rovda qatnashgan to‘qimachilik ish beruvchilarining 47 foizigina bitiruvchilar tayyorgarligini yetarli deb baholagan, xalqaro sertifikat talablariga javob beradigan korxonalar esa jami korxonalarning taxminan 2,9 foizini tashkil etgan. 2025-yilda eksport tarkibida tayyor mahsulotlar ulushi 54,3 foizga yetgan, bu esa texnologik tayyorgarlik, sifat nazorati va mehnat standartlariga oid kompetentliklarga talabni oshiradi. Davlat qo‘llayotgan imtiyozli kredit va moliyaviy sog‘lomlashtirish choralari xodimlar malakasi ko‘rsatkichlariga bog‘lanmagan. Shu asosda korxona, klaster va davlat darajalarini bog‘lovchi mexanizm modeli taklif etildi. Unda kasb standartlariga asoslangan kompetentlik matritsasi, malaka darajasiga bog‘langan ish haqi, klaster ichida birgalikda moliyalashtiriladigan o‘quv fondi va malakani mustaqil baholash markazlari bitta tizimga keltirilgan. Mexanizm natijasini o‘lchash uchun kasb standartiga asoslangan integral kompetentlik indeksi va o‘qitish xarajatlarining rentabelligi (ROI) ko‘rsatkichlari tavsiya etildi. Xulosalardan korxonalarning kadrlar xizmatlari, tarmoq uyushmalari, paxta-to‘qimachilik klasterlari hamda kadrlar siyosatini ishlab chiquvchi davlat organlari foydalanishi mumkin.*

Kalit so‘zlar: *to‘qimachilik sanoati, kasbiy kompetentlik, tashkiliy-iqtisodiy mexanizm, inson kapitali, kasb standarti, malakani baholash, dual ta’lim, o‘qitish samaradorligi, mehnat unumdorligi, klaster.*

KIRISH

Jahon to‘qimachilik va tikuvchilik bozorida xaridorlar yetkazib beruvchini tanlashda narx bilan birga buyurtmani bajarish muddati, mahsulot sifati va ijtimoiy standartlarga rioya qilinishini ham hisobga oladi. Avtomatlashtirish va raqamli texnologiyalarni joriy etish tarmoqda hali dastlabki bosqichda [10], lekin u ishchi kuchiga qo‘yiladigan talablarni allaqachon o‘zgartirmoqda. Bangladesh tikuvchilik sanoati misolida ko‘rsatilganidek, bunday sharoitda xodimlar ko‘nikmalarini

rivojlantirish tarmoq raqobatbardoshligi masalasiga aylanadi [3].

2025-yilda O‘zbekiston to‘qimachilik sanoatida 623 ming kishi band bo‘lgan, ishlab chiqarish hajmi 134 trln so‘mni tashkil etgan [26]. 2026-yil uchun ishlab chiqarishni 147 trln so‘mga, eksportni 3,3 mlrd dollarga yetkazish vazifasi qo‘yilgan [26]. Tarmoq korxonalari mamlakatning barcha hududlarida joylashgan va u eng ko‘p ish o‘rni yaratadigan sohalardan biri hisoblanadi [25].

So‘nggi yillarda davlat siyosati paxta tolasi va ip-kalava sotishdan tayyor mahsulot eksportiga o‘tishga yo‘naltirildi. Bu o‘zgarish xodimlarga qo‘yiladigan talablarni ham o‘zgartiradi. Yigiruv korxonasidagi operator bilan tikuv fabrikasidagi texnolog yoki sifat nazoratchisining ishida kerak bo‘ladigan bilim va ko‘nikmalar bir xil emas. Xalqaro brendlar bilan ishlaydigan korxonadan mehnat standartlari, mehnat muhofazasi va mahsulot sifati bo‘yicha qo‘shimcha talablarni bajarish ham kutiladi. 2024-yil aprel holatiga ko‘ra, 6 mingdan ortiq korxonadan atigi 175 tasi bunday standart va sertifikat talablariga javob bergan [25].

Kadrlar masalasi tarmoq uchun yangi emas. 2017-yilda qabul qilingan PF-5285-son Farmonda kadrlar tayyorlash tizimi to‘qimachilik sanoatining real ehtiyojlariga javob bermasligi qayd etilgan va kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash hamda malakasini oshirish tizimini tubdan takomillashtirish vazifasi belgilangan [22]. Sakkiz yil o‘tib, 2025-yil dekabrida ham ayrim yo‘nalishlarda malakali mutaxassislar yetishmasligi tarmoq oldidagi vazifalar qatorida ko‘rsatildi [26]. 2026-yil oktabrida Toshkent xalqaro moda akademiyasini tashkil etish to‘g‘risida qaror qabul qilinib, unda 2027/2028-o‘quv yilidan korxonalar buyurtmasi asosida dual ta’lim joriy etilishi belgilandi [24]. Bu choralarning aksariyati ta’lim muassasalari orqali yangi kadrlar taklifini oshirishga qaratilgan. Korxonada allaqachon ishlayotgan xodimlarning kompetentligini qanday tashkiliy shakllarda va qanday iqtisodiy rag‘batlar orqali rivojlantirish masalasi esa kamroq o‘rganilgan.

Mavzuning dolzarbligi ana shu nomutanosiblik bilan bog‘liq. Ilmiy muammo quyidagicha: xodimni o‘qitish xarajatini korxona qoplaydi, xodim boshqa korxonaga o‘tib ketsa, o‘qitishdan kutilgan foyda ham u bilan birga ketadi. Inson kapitali nazariyasida bu holat korxonalarning umumiy ko‘nikmalarni o‘qitishga kam mablag‘ sarflashi bilan izohlanadi [7]. Bir hududda o‘nlab tikuv korxonalari bir xil kasbdagi ishchilar uchun raqobatlashadigan sharoitda bunday xavf yanada ortadi.

Tadqiqotning maqsadi to‘qimachilik sanoati korxonalarida xodimlarning kasbiy kompetentligini rivojlantirishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmini takomillashtirish bo‘yicha takliflar ishlab chiqish va uning natijasini o‘lchaydigan ikkita miqdoriy ko‘rsatkichni asoslashdan iborat. Maqsadga erishish uchun quyidagi vazifalar qo‘yildi: kasbiy kompetentlik tushunchasini va uni rivojlantirishning iqtisodiy asoslarini aniqlashtirish; 2023-2026-yillardagi rasmiy ma’lumotlar asosida tarmoqdagi bandlik, eksport va bir xodimga to‘g‘ri keladigan natija ko‘rsatkichlarini tahlil qilish; xalqaro tashkilotlar hisobotlari asosida kompetentlikdagi uzilishlarni aniqlash; korxona, klaster va davlat darajalarini bog‘lovchi mexanizm modelini ishlab chiqish.

Tadqiqot obyekti O‘zbekiston Respublikasi to‘qimachilik sanoati korxonalari, predmeti esa xodimlarning kasbiy kompetentligini rivojlantirish jarayonida yuzaga keladigan tashkiliy-iqtisodiy munosabatlardir. Ishchi gipoteza: korxona ichidagi

o‘qitish milliy malaka tizimi, ya’ni kasb standartlari va malakani mustaqil baholash bilan bog‘lansa hamda uning xarajatlari klaster darajasida taqsimlansa, korxonalarning xodimlarni o‘qitishga mablag‘ sarflash rag‘bati ortadi.

Ilmiy yangilik sifatida uch darajali mexanizm modeli taklif etildi. Unda korxona ichidagi o‘qitish, klaster darajasidagi birgalikdagi moliyalashtirish va davlatning malakani baholash tizimi bitta zanjirga bog‘langan. Bundan tashqari, kasb standartlariga asoslangan integral kompetentlik indeksini o‘qitish rentabelligi bilan birga qo‘llash tartibi hamda bir xodimga to‘g‘ri keladigan eksport ko‘rsatkichidan kadrlar siyosati natijalarini tarmoq darajasida kuzatishda foydalanish taklif qilindi.

ADABIYOTLAR SHARHI

Kompetentlik tushunchasining hozirgi talqini boshqaruv psixologiyasi va kadrlar menejmentidan iqtisodiyotga kirib kelgan. L. Spencer va S. Spencer kompetentlikni xodimning ishdagi samarali yoki yuqori natijasi bilan sababiy bog‘liq bo‘lgan ichki xususiyat sifatida ta’riflaydi [31]. Ular bilim va ko‘nikmani tashqaridan ko‘rinadigan va o‘qitish orqali nisbatan oson o‘zgartiriladigan qism deb hisoblaydi. Motivlar, shaxsiy sifatlar va o‘zini anglash chuqurroq joylashgan bo‘lib, ularni o‘zgartirish ancha qiyin. Bu yondashuvning amaliy cheklovi bor: korxona xodimni tanlashda chuqur xususiyatlarni hisobga olishi mumkin, lekin o‘qitish orqali asosan ko‘rinadigan qismga ta’sir qiladi.

F. Le Deist va J. Winterton bir necha mamlakatdagi, jumladan AQSh, Buyuk Britaniya, Fransiya va Germaniyadagi yondashuvlarni solishtirib, kompetentlikning yaxlit tipologiyasini taklif etgan [16]. Unda kognitiv (bilim), funksional (ko‘nikma) va ijtimoiy (xulq-atvor va munosabatlar) kompetentliklar hamda boshqa kompetentliklarni egallashni osonlashtiradigan meta-kompetentlik ajratiladi. Mazkur tipologiya to‘qimachilik korxonasi uchun qulay. Tikuv operatori ishida funksional kompetentlik, smena ustasi ishida esa ijtimoiy kompetentlik ko‘proq og‘irlikka ega. Milliy malaka tizimida fuqaroning bilim va ko‘nikmalari kasb standartlariga muvofiq professional imtihon orqali tasdiqlanadi [27]. Shu bois ushbu maqolada malaka kompetentlikning rasman tasdiqlangan qismi sifatida qaraladi.

O‘zbek iqtisodchilari bu masalani ko‘proq inson kapitali va mehnat iqtisodiyoti doirasida ko‘rib chiqadi. Q. X. Abdurahmonov mehnat iqtisodiyoti darsligida inson kapitali, mehnatni rag‘batlantirish, motivatsiya va ish haqi masalalarini bir-biri bilan bog‘liq holda yoritadi [1]. M. T. Bo‘taboyev va M. A. Arziev raqamli iqtisodiyotda inson kapitali tarkibiga raqamli savodxonlik va raqamli kompetentlikni ham kiritadi [9].

G. Bekker inson kapitali nazariyasida umumiy va maxsus tayyorgarlikni farqlaydi [7]. Umumiy tayyorgarlik xodimning boshqa korxonalardagi unumdorligini ham oshiradi, shuning uchun raqobatli bozorda uning xarajatini odatda xodimning o‘zi o‘qish davridagi pastroq ish haqi orqali qoplaydi. Maxsus tayyorgarlik faqat shu korxonada foyda beradi va uning xarajati korxona bilan xodim o‘rtasida bo‘linadi. To‘qimachilik uchun bu farq sezilarli, chunki tikuv mashinasida ishlash yoki sifat nazorati ko‘nikmalari ko‘p jihatdan umumiy xarakterga ega. T. Garavan va hammualliflar 119 ta tadqiqotni meta-tahlil qilib, o‘qitish tashkilot natijalari bilan

ijobiy bog‘liqligini, bu bog‘liqlik vaqt o‘tishi bilan kuchayishini va o‘qitishning umumiy yoki maxsus turi bu aloqaga sezilarli ta’sir qilmasligini aniqlagan [11]. Bu natija umumiy ko‘nikmalarga sarflangan mablag‘ ham korxonaga qaytishi mumkinligini, ammo buning uchun vaqt kerakligini ko‘rsatadi.

M. Armstrong va S. Taylor hamda R. Noe o‘qitishni ehtiyojni aniqlash, dasturni loyihalash, uni o‘tkazish va baholashdan iborat uzluksiz jarayon sifatida tavsiflaydi [5, 17]. R. Noe o‘rganilgan bilimning ish joyiga ko‘chirilishiga alohida to‘xtaladi: kursni tugatgan xodim o‘rganganini ishda qo‘llamasa, sarflangan mablag‘ natija bermaydi [17]. O‘qitish natijasini baholashda J. Kirkpatrick va W. Kirkpatrick modelidan keng foydalaniladi. U to‘rt darajadan iborat: ishtirokchilar munosabati, o‘zlashtirish, ishdagi xulq-atvor o‘zgarishi va tashkilot natijalari [15]. P. Phillips va J. Phillips bu modelga beshinchi daraja sifatida o‘qitish rentabelligini qo‘shib, natijalarni pul ko‘rinishiga o‘tkazish va xarajatlar bilan solishtirishni taklif qiladi [29]. Uchinchi va undan yuqori darajalar uchun korxona mehnat ko‘rsatkichlarini muntazam yig‘ib borishi kerak. Sh. R. Xolmo‘minov va I. A. Bakiyeva bayon qilgan mehnat ko‘rsatkichlarini tahlil qilish usullari, xususan, ish vaqtidan foydalanish, mehnat normalari sifati va mahsulot mehnat sig‘imi tahlili bunday ma’lumotlar uchun tayyor asos bo‘la oladi [32].

To‘qimachilik sohasidagi xorijiy tadqiqotlar o‘qitish va kompetentlikning natijaga ta’sirini tasdiqlaydi, lekin turli jihatlarga urg‘u beradi. M. Adula va hammualliflar Efiopiya to‘qimachilik va tikuvchilik korxonalarining 426 nafar xodimi va kadrlar bo‘yicha menejerlari o‘rtasida so‘rov o‘tkazib, texnik va muammolarni hal qilish ko‘nikmalariga o‘qitish korxona faoliyatiga ta’sir qilishini, bunda xodimlarning tashkilotga sodiqligi vositachi rol o‘ynashini ko‘rsatgan [2]. S. Gull va H. Idrees ISO 14001 sertifikatiga ega to‘qimachilik korxonalarining 235 nafar menejeri ma’lumotlari asosida «yashil» o‘qitish tashkilot samaradorligiga ekologik kompetentliklar orqali ta’sir qilishini aniqlagan [13]. M. M. Ali va S. M. Qureshi Pokistonda ishlab chiqilgan kompetentlik ramkasini to‘qimachilik amaliyotchilari va ekspertlari ishtirokida tekshirgan, ishtirokchilar ramkaning tuzilishi va mazmunini o‘zgartirishsiz ma’qullagan [4]. Bu ishlarning umumiy cheklovi shundaki, ular so‘rovga asoslangan, bir vaqtli kesimda bajarilgan va o‘qitish samarasini pul ko‘rinishida baholamaydi.

Texnologik o‘zgarishlar kompetentlikka bo‘lgan talabni ham o‘zgartiradi. A. J. Dal Forno va hammualliflar 115 ta manbani tizimli ko‘rib chiqib, to‘qimachilik sanoati Industriya 4.0 ni joriy etishning dastlabki bosqichida ekanini, e’tibor asosan jarayonlarni kompyuterlashtirish va avtomatlashtirishga qaratilayotganini qayd etgan [10]. S. Alam va P. Dhamija Bangladesh tikuvchilik sanoati misolida kadrlarni rivojlantirish 4.0 konsepsiyasini ilgari surgan. Ularning modelida majburlovchi, me’yoriy va taqlidiy institutsional bosimlar xodimlarning texnik va boshqaruv ko‘nikmalari bilan ijobiy bog‘liq [3]. O‘zbekistonda bunday bosim manbai sifatida xalqaro xaridorlar talablari va davlat dasturlarini ko‘rsatish mumkin.

O‘zbekiston to‘qimachilik sanoatidagi kadrlar holati haqida eng batafsil ma’lumotlar xalqaro tashkilotlar hisobotlarida keltirilgan. Osiyo taraqqiyot banki 2021-yilda tarmoqdagi 51 ta ish beruvchi va 70 ta ta’lim muassasasi o‘rtasida so‘rov o‘tkazib, raqamli texnologiyalar 2025-yilgacha tarmoqda 147 ming ish o‘rnini qisqartirishi, unumdorlik o‘sishi hisobiga esa 247 ming ish o‘rni paydo bo‘lishini

prognoz qilgan [6]. Hisobotda ish beruvchilarning o‘qitish salohiyatini kuchaytirish va o‘qituvchilarni sanoat korxonalarida stajirovkadan o‘tkazish tavsiya etilgan [6]. GIZ tadqiqotida ko‘plab fabrikalarda zamonaviy uskunalar bo‘lsa-da, operatorlar va o‘rta bo‘g‘in rahbarlarini kasbiy-texnik o‘qitishga kam mablag‘ sarflangani, o‘rta va yuqori lavozimlarda xorijlik mutaxassislarga tayanilayotgani qayd etilgan [12]. IFC hisobotiga ko‘ra, O‘zbekiston ip-kalava ishlab chiqarishda kuchli, gazlama va tayyor kiyim ishlab chiqarishda esa nisbatan zaif [14]. Better Work dasturi baholagan fabrikalarda mehnat muhofazasi va mehnat shartnomalari bo‘yicha nomuvofiqliklar aniqlangan, hisobotda ishchilar malakasini oshirishga ko‘proq sarmoya kiritish zarurligi ta’kidlangan [8]. Mahalliy tadqiqotlardan A. Qarayev to‘qimachilik korxonalarida mehnat unumdorligini texnologiya, avtomatlashtirish, xodimlar malakasi va motivatsiya tizimi bilan bog‘laydi, biroq uning xulosalari miqdoriy hisob-kitoblarga tayanmaydi [30].

Ko‘rib chiqilgan adabiyotlardan ikki xulosa kelib chiqadi. Birinchidan, o‘qitish va kompetentlik korxona natijalariga ijobiy ta’sir qilishi turli mamlakatlar misolida tasdiqlangan. Ikkinchidan, O‘zbekiston to‘qimachilik sanoatida kompetentlikdagi uzilishlar xalqaro hisobotlarda qayd etilgan. Biroq korxona ichidagi o‘qitishni 2024-2025-yillarda yangilangan milliy malaka tizimi [23, 27] va iqtisodiy rag‘batlar bilan bog‘laydigan, G. Bekker ta’riflagan kam sarmoya muammosini yumshatishga qaratilgan mexanizm ko‘rib chiqilgan manbalarda uchramadi. Ushbu maqola shu bo‘shliqni to‘ldirishga qaratilgan.

METODOLOGIYA

Tadqiqot tavsifiy-tahliliy dizayn asosida olib borildi. Birlamchi so‘rov o‘tkazilmadi, tahlil ochiq rasmiy va xalqaro manbalarga tayandi. Bunga ikki sabab bor edi. Birinchidan, to‘qimachilik tarmog‘i kesimida xodimlarni o‘qitish xarajatlari va o‘qitilgan xodimlar soni bo‘yicha statistik ma’lumotlar ochiq manbalarda topilmadi. Ikkinchidan, xalqaro tashkilotlar O‘zbekiston to‘qimachilik korxonalarida o‘tkazgan so‘rov va baholashlar bu bo‘shliqni qisman to‘ldirdi va natijalarni o‘zaro solishtirish imkonini berdi.

Ma’lumotlar uch guruhga ajratildi. Birinchi guruhga normativ-huquqiy hujjatlar kirdi: PF-5285-son Farmon [22], Mehnat kodeksi [28], milliy malaka tizimiga oid PQ-345-son qaror [23] va Vazirlar Mahkamasining 369-son qarori [27], PQ-378-son qaror [24]. Ikkinchi guruhni Milliy statistika qo‘mitasining 2024-2026-yillardagi axborotlari va press-relizlari [18, 19, 20, 21] hamda Prezident rasmiy veb-saytida e’lon qilingan tarmoq ko‘rsatkichlari [25, 26] tashkil etdi. Uchinchi guruhga xalqaro hisobotlar kiritildi: Osiyo taraqqiyot bankining 51 ta ish beruvchi va 70 ta ta’lim muassasasi so‘roviga asoslangan hisoboti [6], 2024-yil aprel-oktabr oylarida 9 ta fabrikani baholagan Better Work dasturi hisoboti [8], GIZ [12] va IFC [14] tadqiqotlari. Manbalarni tanlashda uchta mezon qo‘llanildi: ma’lumot aynan O‘zbekiston to‘qimachilik sanoatiga tegishli bo‘lishi, 2017-2026-yillarda e’lon qilingani va rasmiy organ yoki xalqaro tashkilot tomonidan uslubi ochiqlangan holda chop etilgani.

Tahlil to‘rt bosqichda bajarildi. Birinchi bosqichda hujjatlar tahlili orqali davlat qo‘llayotgan vositalar aniqlandi va ular tashkiliy hamda iqtisodiy vositalarga ajratildi.

Ikkinchi bosqichda statistik ma’lumotlar asosida eksport dinamikasi va tarkibi o‘rganildi, bir xodimga to‘g‘ri keladigan eksport quyidagicha hisoblandi:

$$E_x = E / N, \quad (1)$$

bunda E_x bir xodimga to‘g‘ri keladigan eksport, ming AQSH dollari; E eksport hajmi, mln AQSH dollari; N band xodimlar soni, ming kishi.

Uchinchi bosqichda xalqaro hisobotlardagi ko‘rsatkichlar qiyosiy tahlil qilindi va kompetentlikdagi uzilishlar bitta jadvalga jamlandi. To‘rtinchi bosqichda tarkibiy-funksional modellashtirish usuli bilan mexanizmning darajalari, ishtirokchilari, vositalari va natija ko‘rsatkichlari aniqlandi. Mexanizm natijasini baholash uchun ikkita ko‘rsatkich tanlandi. Integral kompetentlik indeksi F. Le Deist va J. Winterton tipologiyasi [16] asosida hisoblanadi:

$$KI = \Sigma w_i \cdot k_i, \ i = 1, \ldots, 4, \quad (2)$$

bunda k_i xodimning i-kompetentlik guruhi (kognitiv, funksional, ijtimoiy, meta-kompetentlik) bo‘yicha bahosi bo‘lib, kasb standartidagi mehnat funksiyalari asosida 0 dan 1 gacha shkalada aniqlanadi; w_i guruhning vazni, $\Sigma w_i = 1$. O‘qitish rentabelligi P. Phillips va J. Phillips yondashuvi [29] bo‘yicha hisoblanadi:

$$ROI = (D - X) / X \times 100\%, \quad (3)$$

bunda D o‘qitish natijasida olingan qo‘shimcha foyda (mehnat unumdorligi o‘sishi, brak va xodimlar almashinuvi kamayishi hisobiga tejalgan mablag‘), so‘m; X o‘qitishning to‘liq xarajatlari, so‘m.

Manbalardagi ko‘rsatkichlar farq qilgan hollarda Milliy statistika qo‘mitasi ma’lumotlari ustun deb olindi. Masalan, 2025-yil eksporti tarmoq taqdimotida 2,5 mlrd dollar [26], statistika qo‘mitasining yillik ma’lumotida esa 2,63 mlrd dollar [20] deb ko‘rsatilgan. Hisob-kitoblarda ikkinchi qiymat ishlatildi. Barcha qiymat ko‘rsatkichlari nominal holda olindi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Tarmoq eksportining 2023-2026-yillardagi o‘zgarishi 1-jadvalda keltirilgan.

1-jadval

O‘zbekiston to‘qimachilik mahsulotlari eksportining hajmi va tarkibi

Davr	Eksport, mlrd AQSH dollari	O‘zgarish, %	Tayyor mahsulotlar ulushi, %	Ip-kalava ulushi, %
2023-yil	3,1	…	…	…
2024-yil	2,9	−6,5[1]	38,5[2]	45,8[2]
2025-yil	2,63	−8,2	54,3	27,0
2026-yil yanvar-iyun	1,6	+24,1[3]	53,0	31,0

Eksport ikki yil ketma-ket qisqargan, 2026-yilning birinchi yarmida esa yana o‘sishga qaytgan [21]. Tarkibdagi siljish keskinroq bo‘lgan. 2024-yilning yanvar-iyul oylarida ip-kalava yetakchi bo‘lgan bo‘lsa, 2025-yilda tayyor mahsulotlar ulushi ip-kalava ulushidan ikki baravar ko‘p bo‘lgan.

Bandlik va bir xodimga hisoblangan ko‘rsatkichlar 2-jadvalda berilgan.

2-jadval

To‘qimachilik sanoatida bandlik va bir xodimga to‘g‘ri keladigan natijalar

Ko‘rsatkich	2023-2024-yillar	2025-yil	O‘zgarish, %
Band xodimlar soni, ming kishi	570[1]	623	+9,3
Eksport hajmi, mln AQSH dollari	3 100[2]	2 630	−15,2
Bir xodimga eksport, ming AQSH dollari	5,44	4,22	−22,4
Ishlab chiqarish hajmi, trln so‘m	…	134	…
Bir xodimga ishlab chiqarish, mln so‘m	…	215,1	…

Bandlik o‘sgan, eksport esa kamaygan, natijada bir xodimga to‘g‘ri keladigan eksport beshdan bir qismdan ko‘proqqa pasaygan. 2025-yilda bir xodimga o‘rtacha 215,1 mln so‘mlik mahsulot ishlab chiqarilgan. Oldingi yillar uchun taqqoslanadigan ishlab chiqarish ma’lumotlari ochiq manbalarda topilmadi.

2025-yil yakunlari bo‘yicha tarmoq rivojiga to‘sqinlik qiluvchi omillar qatorida paxta tolasiga bo‘lgan ehtiyojning bir qismi import hisobiga qoplanishi, moliyaviy resurslar qimmatligi, xorijiy bozorlarda logistika xarajatlari oshishi hamda ayrim yo‘nalishlarda malakali mutaxassislar yetishmasligi ko‘rsatilgan [26]. 2026-yil uchun e’lon qilingan chora-tadbirlar orasida aylanma mablag‘ uchun 200 mln dollarlik imtiyozli kredit va 138 ta korxonani moliyaviy sog‘lomlashtirish bor, biroq ularni xodimlar malakasi ko‘rsatkichlariga bog‘lash haqida ma’lumot berilmagan [26].

Kompetentlikdagi uzilishlarni tavsiflovchi ko‘rsatkichlar 3-jadvalda jamlangan.

3-jadval

To‘qimachilik sanoatida kompetentlikdagi uzilishlarni tavsiflovchi ko‘rsatkichlar

№	Ko‘rsatkich	Qiymat	Manba
1	Xalqaro standart va sertifikat talablariga javob beradigan korxonalar	175 ta (jami korxonalarning taxminan 2,9%)	[25]
2	Bitiruvchilar tayyorgarligini yetarli deb baholagan to‘qimachilik ish beruvchilari	47%	[6]
3	Bitiruvchilar tayyorgarligini yetarli deb baholagan ta’lim muassasalari	79%	[6]
4	Avtonom robotlarni joriy etgan firmalar / shu bo‘yicha kurs o‘tadigan ta’lim muassasalari	55% / 10%	[6]
5	IoT texnologiyasini joriy etgan ish beruvchilar / IoT kurslarini o‘tadigan ta’lim muassasalari	taxminan 60% / 30%	[6]
6	2025-yilgacha firmalar kutgan mehnat unumdorligi o‘sishi	68%	[6]
7	Mehnat muhofazasi bo‘yicha kamida bitta nomuvofiqlik aniqlangan fabrikalar	9 tadan 9 tasi	[8]
8	Xodimlari mehnat shartnomasi shartlarini bilmagan fabrikalar	9 tadan 7 tasi	[8]

Ish beruvchilar va ta’lim muassasalarining bitiruvchilar tayyorgarligiga bergan bahosi orasida 32 foiz punktlik farq bor. Texnologiyalarni joriy etish darajasi bilan

ta’lim muassasalaridagi tegishli kurslar o‘rtasida ham farq kuzatiladi: avtonom robotlar bo‘yicha bu nisbat 5,5 ga, IoT bo‘yicha 2 ga teng. Better Work baholashida aniqlangan nomuvofiqliklar ko‘proq tashkiliy va huquqiy jihatlarga tegishli bo‘lgan: favqulodda chiqish yo‘llarini belgilash, kimyoviy moddalarni saqlash, ish haqini o‘z vaqtida to‘lash va mehnat shartnomasi shartlarini xodimlarga tushuntirish [8].

Yuqoridagi natijalar asosida uch darajali tashkiliy-iqtisodiy mexanizm modeli ishlab chiqildi (4-jadval).

4-jadval

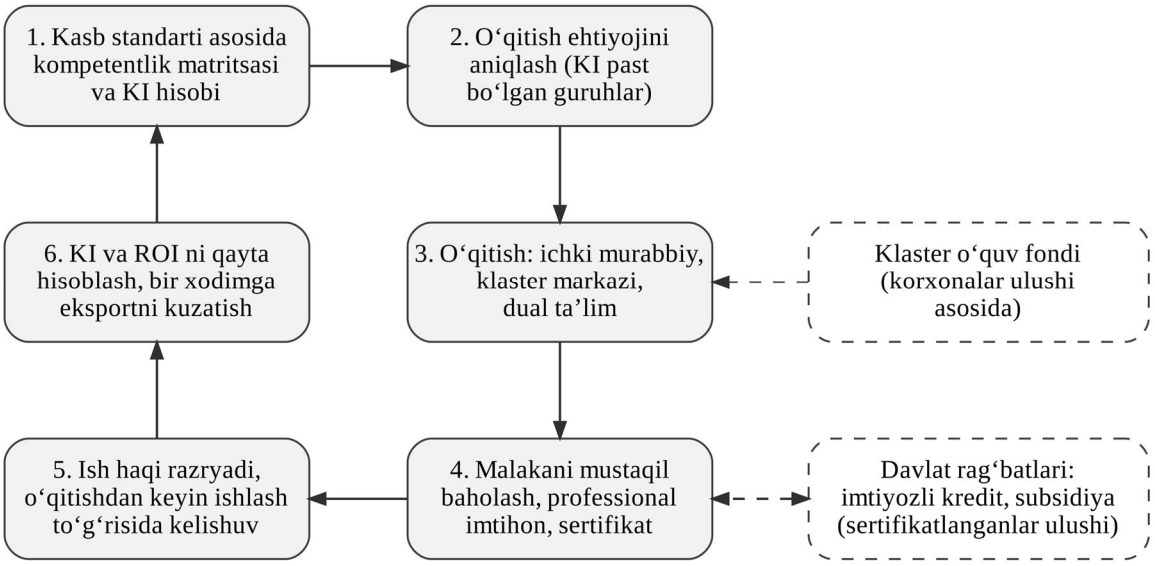
Xodimlarning kasbiy kompetentligini rivojlantirishning taklif etilayotgan tashkiliy-iqtisodiy mexanizmi

Daraja	Tashkiliy vositalar	Iqtisodiy vositalar	Natija ko‘rsatkichlari
Korxona	Kasb standartlariga bog‘langan kompetentlik matritsasi; ichki murabbiylik; ish joyida o‘qitish rejasi	O‘qitish fondi (ish haqi fondining belgilangan ulushi); malaka sertifikatiga bog‘langan ish haqi razryadlari; o‘qitishdan keyin belgilangan muddat ishlash to‘g‘risidagi kelishuv	KI; ROI; ishdan ketish koeffitsiyenti
Klaster yoki hudud	Klaster qoshidagi umumiy o‘quv-amaliy markaz; texnikum va oliy ta’lim muassasalari bilan dual ta’lim shartnomalari	Bir necha korxona ulush qo‘shib moliyalashtiradigan o‘quv fondi; korxonalar buyurtmasi asosida kadr tayyorlash	O‘qitilgan xodimlar ulushi; bir xodimga eksport
Davlat va tarmoq	Malakani baholash markazlari; tarmoq kasb standartlari; o‘qitish statistikasini yuritish	Imtiyozli kredit va subsidiyalarni ajratishda sertifikatlangan xodimlar ulushini mezon sifatida hisobga olish	Sertifikatlangan xodimlar ulushi; xalqaro sertifikatli korxonalar soni

Modelda jarayon yopiq sikl ko‘rinishida tuzilgan (1-rasm). Korxona kasb standartlari asosida kompetentlik matritsasini tuzadi va har bir xodim uchun KI ni hisoblaydi. KI past bo‘lgan guruhlar uchun o‘qitish ichki murabbiylar, klaster markazi yoki dual ta’lim orqali tashkil etiladi.

Hujjatlar tahlili davlat vositalarining tuzilishini ko‘rsatdi. Tashkiliy vositalar qatoriga kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish bo‘yicha vazifalar [22], 2027/2028-o‘quv yilidan joriy etiladigan dual ta’lim [24] va milliy malaka tizimi kiradi. 2025-yilda yangilangan tartibga ko‘ra, malakani baholash markazlari kasb standartlari asosida baholash vositalarini ishlab chiqadi va professional imtihonlar o‘tkazadi, baholash vositalari ochiq e’lon qilinadi va besh yil amal qiladi [27]. Mehnat kodeksi xodimlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish masalalarini ham tartibga soladi [28]. Tarmoq korxonalariga yo‘naltirilgan iqtisodiy vositalar asosan imtiyozli kredit va moliyaviy sog‘lomlashtirishdan iborat [26]. Ko‘rib

chiqilgan hujjatlarda bu vositalarni xodimlar malakasi ko‘rsatkichlariga bog‘lash tartibi aniqlanmadi.



1-rasm. Kasbiy kompetentlikni rivojlantirish mexanizmining ishlash sikli

O‘qitishdan keyin xodim malakani baholash markazida professional imtihon topshiradi. Olingan sertifikat ish haqi razryadini oshirishga asos bo‘ladi. Shundan keyin korxona KI va ROI ni qayta hisoblaydi. Davlat rag‘batlari sertifikatlangan xodimlar ulushiga bog‘lanadi, yangi KI qiymatlari esa keyingi siklda o‘qitish ehtiyojini aniqlashda ishlatiladi.

MUHOKAMA

Natijalar kirish qismida qo‘yilgan savollarga quyidagicha javob beradi. 2023-2025-yillarda tarmoqda bandlik oshgan, ammo bir xodimga to‘g‘ri keladigan eksport kamaygan. Bu o‘sish asosan yangi ish o‘rinlari hisobiga, ya’ni ekstensiv yo‘l bilan borayotganini bildiradi. Eksport pasayishini faqat kadrlar malakasi bilan izohlash noto‘g‘ri bo‘lardi, chunki xomashyo importi, qimmat moliya va logistika xarajatlari ham to‘sqinlik qiluvchi omillar sifatida qayd etilgan. Lekin malakali mutaxassislar yetishmasligi ham shu ro‘yxatda turibdi. Demak, kompetentlikni rivojlantirish unumdorlikni oshirishning yagona yo‘li emas. Shunday bo‘lsa-da, bu korxonaning o‘zi bevosita ta’sir o‘tkaza oladigan kam sonli omillardan biri.

Eksport tarkibining tayyor mahsulotlar tomon siljishi kompetentlikka bo‘lgan talabni ham o‘zgartiradi. Ip yigirishda uskunani boshqarishga oid funksional ko‘nikmalar asosiy o‘rinda tursa, kiyim ishlab chiqarishda texnologik tayyorgarlik, sifat nazorati, buyurtmachi bilan muloqot va mehnat standartlariga rioya qilish oldinga chiqadi. Bu IFC ning O‘zbekiston gazlama va tayyor kiyim ishlab chiqarishda nisbatan zaif ekani haqidagi bahosiga [14] hamda GIZ qayd etgan o‘rta bo‘g‘in rahbarlari tanqisligiga [12] mos keladi. Better Work aniqlagan nomuvofiqliklarga qaraganda, uzilishlarning bir qismi F. Le Deist va J. Winterton tipologiyasidagi ijtimoiy kompetentlikka [16], jumladan mehnat huquqi va xavfsizlik qoidalarini bilish va qo‘llashga tegishli. Shu sababli korxonadagi kompetentlik matritsasi uskunada ishlash ko‘nikmasi bilan cheklanib qolmasligi kerak.

Ish beruvchilar va ta’lim muassasalarining bitiruvchilar tayyorgarligiga bergan bahosidagi farq ta’lim tizimi bilan ishlab chiqarish o‘rtasidagi aloqa zaifligini bildiradi. Osiyo taraqqiyot banki ham ta’lim muassasalarida yangi texnologiyalar bo‘yicha kurslar firmalardagi joriy etish darajasidan orqada qolayotganini qayd etgan [6]. PQ-378-son qaror bilan joriy etiladigan dual ta’lim [24] bu farqni qisqartirishi mumkin, biroq u 2027/2028-o‘quv yilidan boshlanadi va asosan yangi kadrlarni qamrab oladi. Tarmoqda hozir ishlayotgan 623 ming kishining kompetentligi ko‘proq korxonaning o‘zida, ish jarayonida rivojlanadi. Taklif etilgan mexanizm aynan shu qismga qaratilgan.

Mexanizmning iqtisodiy mantig‘i inson kapitali nazariyasiga tayanadi. G. Bekker ko‘rsatganidek, korxona xodim boshqa joyga olib ketishi mumkin bo‘lgan umumiy ko‘nikmalarni o‘qitishga kam mablag‘ sarflaydi [7]. T. Garavan va hammualliflarning meta-tahliliga ko‘ra, o‘qitishdan olinadigan samara vaqt o‘tishi bilan ortadi va bu borada umumiy hamda maxsus o‘qitish o‘rtasida sezilarli farq yo‘q [11]. Bu ikki xulosa birga olinsa, asosiy to‘siq korxona o‘qitishdan foyda ko‘rgunga qadar xodimni yo‘qotish xavfi ekani ko‘rinadi. Modelda bu xavf bir necha yo‘l bilan kamaytiriladi. Klaster ichidagi birgalikdagi fond xarajatni bir nechta korxona o‘rtasida taqsimlaydi. Sertifikatga bog‘langan ish haqi razryadi xodimning o‘zini o‘qishdan manfaatdor qiladi. O‘qitishdan keyin ishlash to‘g‘risidagi kelishuv amaldagi mehnat qonunchiligi doirasida korxona xarajatini qisman himoyalaydi. Bu yondashuv S. Alam va P. Dhamija ilgari surgan institutsional bosim g‘oyasiga [3] ham mos: davlat imtiyozli kreditlarni sertifikatlangan xodimlar ulushiga bog‘lasa, korxonalar uchun me’yoriy va majburlovchi rag‘bat paydo bo‘ladi.

O‘qitish samarasini o‘lchashda taklif etilgan ko‘rsatkichlar xorijiy tadqiqotlardagidan farq qiladi. M. Adula va hammualliflar [2] hamda S. Gull va H. Idrees [13] o‘qitish ta’sirini so‘rovnomadagi baholar orqali o‘lchagan, pul ko‘rinishidagi samara hisoblanmagan. KI kasb standartiga bog‘langani uchun turli korxonalardagi natijalarni va baholash markazlari ma’lumotlarini solishtirish imkonini beradi. KI xodimning kasb standartidagi mehnat funksiyalarini bajarishini, bir xodimga to‘g‘ri keladigan eksport esa tashkilot natijalarini kuzatishga yordam beradi. Bu Kirkpatrick modelining uchinchi va to‘rtinchi darajalariga yaqin [15]. ROI P. Phillips va J. Phillips taklif etgan beshinchi darajaga [29] mos keladi. Uning uchun kerakli ma’lumotlarni korxonalar allaqachon yuritadigan mehnat ko‘rsatkichlaridan olish mumkin [32].

Ishchi gipoteza qisman tasdiqlandi. Tahlil korxonalarning o‘qitishga kam sarmoya kiritishi uchun shart-sharoit mavjudligini hamda mexanizm uchun institutsional asos, ya’ni kasb standartlari va baholash markazlari yaratilganini ko‘rsatdi. Biroq mexanizm korxonalarning o‘qitish xarajatlarini amalda oshirishi empirik jihatdan tekshirilmagan.

Tadqiqotning bir qator cheklovlari bor. Birinchidan, birlamchi so‘rov o‘tkazilmagan va natijalar ikkilamchi ma’lumotlarga asoslangan. Ikkinchidan, ko‘rsatkichlar turli manba va sanalardan olingan: masalan, 2023-yil eksporti 2024-yil apreldagi bandlik soni bilan solishtirilgan. Uchinchidan, Osiyo taraqqiyot banki so‘rovi 2021-yilda 51 ta ish beruvchini, Better Work baholashi esa 9 ta fabrikani qamrab olgan,

shuning uchun ular tarmoqni to‘liq aks ettirmaydi. To‘rtinchidan, ishlab chiqarish ko‘rsatkichlari nominal qiymatda olingan, KI vaznlari esa ekspert yo‘li bilan belgilanishi kerak va hali sinovdan o‘tkazilmagan.

XULOSA

Tadqiqot natijalari bo‘yicha quyidagi xulosalar chiqarildi. 2023-2025-yillarda to‘qimachilik sanoatida bandlik 9,3 foizga oshgan, bir xodimga to‘g‘ri keladigan eksport esa 22,4 foizga kamaygan. Eksport tarkibida tayyor mahsulotlar ulushi 54,3 foizga yetgan, bu esa tikuv texnologiyasi va sifat nazorati bo‘yicha kompetentliklarga talabni oshiradi.

Kompetentlikdagi uzilish ikki joyda kuzatiladi: ta’lim tizimi bilan ishlab chiqarish o‘rtasida va korxonaning o‘zida. Birinchisini dual ta’lim qisqartirishi kutilmoqda. Ikkinchisi uchun korxona darajasidagi o‘qitishni iqtisodiy jihatdan rag‘batlantiradigan vositalar hozircha yetarli emas.

Tadqiqotning asosiy hissasi korxona, klaster va davlat darajalarini bog‘lovchi tashkiliy-iqtisodiy mexanizm modeli hamda uning natijasini o‘lchash uchun integral kompetentlik indeksi va o‘qitish rentabelligini birga qo‘llash tartibidir.

Korxonalarga kasb standartlari asosida kompetentlik matritsasini joriy etish, ish haqi fondining belgilangan ulushini o‘qitish fondiga yo‘naltirish va ish haqi razryadlarini malaka sertifikatiga bog‘lash tavsiya etiladi. Paxta-to‘qimachilik klasterlari va tarmoq uyushmasi uchun hududlarda umumiy o‘quv-amaliy markazlar tashkil etish va ularni korxonalar ulushi asosida moliyalashtirish maqsadga muvofiq. Davlat organlariga imtiyozli kredit va subsidiyalarni ajratishda sertifikatlangan xodimlar ulushini mezonlardan biri sifatida hisobga olish hamda to‘qimachilik tarmog‘i kesimida xodimlarni o‘qitish xarajatlari statistikasini yuritishni yo‘lga qo‘yish taklif etiladi.

Kelgusi tadqiqotlarda korxonalarda birlamchi so‘rov o‘tkazib KI va ROI ni amalda hisoblash, KI vaznlarini ekspert so‘rovi orqali aniqlash va mexanizmni bir nechta klasterda sinab ko‘rish zarur.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. Abdurahmonov, Q. X. (2019). Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot (3-nashr). Toshkent: Fan.
2. Adula, M., Birbirsa, Z. A., & Kant, S. (2023). The effect of interpersonal, problem solving and technical training skills on performance of Ethiopia textile industry: Continuance, normative and affective commitment as mediators. Cogent Business & Management, 10(3), 2286672. https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2286672
3. Alam, S., & Dhamija, P. (2022). Human resource development 4.0 (HRD 4.0) in the apparel industry of Bangladesh: A theoretical framework and future research directions. International Journal of Manpower, 43(2), 263-285. https://doi.org/10.1108/IJM-06-2021-0372
4. Ali, M. M., & Qureshi, S. M. (2021). Competency framework validation: Application in textile industry. Industria Textila, 72(5), 509-514.

5. Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong’s handbook of human resource management practice (16th ed.). London: Kogan Page.
6. Asian Development Bank. (2023). Harnessing the fourth industrial revolution through skills development in high-growth industries in Central and West Asia: Uzbekistan. Manila: ADB.
7. Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
8. Better Work Uzbekistan. (2025). Uzbekistan annual report 2025: An industry and compliance review. Geneva: ILO, IFC.
9. Bo‘taboyev, M. T., & Arziev, M. A. (2022). Inson kapitali raqamli iqtisodiyotning asosiy omili. Nazariy va amaliy tadqiqotlar xalqaro jurnali, 2(9), 27-36. https://doi.org/10.5281/zenodo.7186209
10. Dal Forno, A. J., Bataglini, W. V., Steffens, F., & Ulson de Souza, A. A. (2023). Industry 4.0 in textile and apparel sector: A systematic literature review. Research Journal of Textile and Apparel, 27(1), 95-117. https://doi.org/10.1108/RJTA-08-2021-0106
11. Garavan, T., McCarthy, A., Lai, Y., Murphy, K., Sheehan, M., & Carbery, R. (2021). Training and organisational performance: A meta-analysis of temporal, institutional and organisational context moderators. Human Resource Management Journal, 31(1), 93-119. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12284
12. GIZ. (2024). A textile giant in the making? A look at the textile and apparel sector in Uzbekistan (2nd ed.). Tashkent: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit.
13. Gull, S., & Idrees, H. (2022). Green training and organizational efficiency: Mediating role of green competencies. European Journal of Training and Development, 46(1/2), 105-119. https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2020-0147
14. IFC. (2022). Competitiveness of the textile and apparel sector of Uzbekistan: Recommendations for entering the global value chain. Washington, DC: International Finance Corporation.
15. Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2016). Kirkpatrick’s four levels of training evaluation. Alexandria, VA: ATD Press.
16. Le Deist, F. D., & Winterton, J. (2005). What is competence? Human Resource Development International, 8(1), 27-46.
17. Noe, R. A. (2020). Employee training and development (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
18. O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi. (2024). O‘zbekiston 7 oyda 55 ta davlatga to‘qimachilik mahsulotlarini eksport qilgan [Axborot]. https://stat.uz
19. O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi. (2025). O‘zbekiston qariyb 2,9 mlrd dollarlik to‘qimachilik mahsulotlari eksport qilgan [Axborot, 23.01.2025]. https://stat.uz
20. O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi. (2026a). O‘zbekiston Respublikasi tashqi savdo aylanmasi: 2025-yil yanvar-dekabr oylari uchun dastlabki ma’lumot [Press-reliz]. https://stat.uz
21. O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi. (2026b). O‘zbekistonda

to‘qimachilik mahsulotlari ishlab chiqarish 10,1 foizga, eksport qiymati 24,1 foizga oshdi [Axborot]. https://stat.uz
22. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 14-dekabrdagi PF-5285-son «To‘qimachilik va tikuv-trikotaj sanoatini jadal rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi Farmoni.
23. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 30-sentabrdagi PQ-345-son «O‘zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi qarori.
24. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2026-yil 16-oktabrdagi PQ-378-son «Toshkent xalqaro moda akademiyasini tashkil etish to‘g‘risida»gi qarori.
25. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining rasmiy veb-sayti. (2024, 16-aprel). To‘qimachilik sanoatida eksport va investitsiyalarni oshirish masalalari bo‘yicha videoselektor yig‘ilishi. https://president.uz/en/lists/view/7168
26. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining rasmiy veb-sayti. (2025, 23-dekabr). To‘qimachilik sanoatida 2025-yil yakunlari hamda kelgusi yil uchun ustuvor vazifalar yuzasidan taqdimot. https://president.uz/oz/lists/view/8828
27. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2025-yil 17-iyundagi 369-son «O‘zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini tartibga solishga qaratilgan ayrim normativ-huquqiy hujjatlarni tasdiqlash to‘g‘risida»gi qarori.
28. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi (O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Qonuni bilan tasdiqlangan, 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan).
29. Phillips, P. P., & Phillips, J. J. (2016). Handbook of training evaluation and measurement methods (4th ed.). New York: Routledge.
30. Qarayev, A. (2026). To‘qimachilik korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish va uning iqtisodiy samarasi. sci-p.uz ilmiy jurnali, (2), 463-470.
31. Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at work: Models for superior performance. New York: John Wiley & Sons.
32. Xolmo‘minov, Sh. R., & Bakiyeva, I. A. (2019). Mehnat ko‘rsatkichlari tahlili [Darslik]. Toshkent: Iqtisodiyot.