



To'qimachilik sanoati korxonalarida xodimlarni boshqarish samaradorligini oshirish yo'llari

Olimova Nargizaxon Odilbek qizi

Andijon davlat texnika instituti "Menejment" kafedrası dotsenti

nargizaolimova21@gmail.com ORCID 0000-0001-5161-7666

ANNOTATSIYA

Maqolada to'qimachilik sanoati korxonalarida xodimlarni boshqarish samaradorligini oshirishning tashkiliy-iqtisodiy yondashuvlari tadqiq etilgan. Tahlilda inson resurslarini boshqarishning zamonaviy konsepsiyalari O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasining rasmiy statistik ma'lumotlari bilan uyg'unlashtirilgan. 2025-yilda yirik korxonalar tomonidan 43,1 trln so'mlik kiyim-kechak mahsulotlari ishlab chiqarilgan bo'lib, bu ko'rsatkich 2024-yilga nisbatan 21,7 foizga yuqori bo'lgan. Bunda Andijon viloyati hissasiga 19,7 trln so'mlik mahsulot to'g'ri kelgan. 2025-yilning yanvar-noyabr oylarida to'qimachilik mahsulotlari eksporti 2,266 mlrd AQSH dollarini tashkil etib, uning tarkibida tayyor to'qimachilik mahsulotlarining ulushi 51,6 foizga yetgan. Mazkur tarkibiy o'zgarishlar sharoitida mehnat unumdorligini oshirish, xodimlarning ko'p funksiyali kasbiy ko'nikmalarini (multiskilling) rivojlantirish, malakali kadrlarni korxonada saqlab qolish, raqamli HR-tahlil vositalaridan foydalanish hamda KPI asosidagi rag'batlantirish tizimini takomillashtirishning ahamiyati ortib borishi asoslangan. Tadqiqot natijasida mehnat unumdorligi, kadrlar qo'nimsizligi, xodimlarning kasbiy rivojlanishi va mehnat moslashuvchanligini ishlab chiqarish salohiyatidan foydalanish darajasi bilan o'zaro bog'liq holda baholashga asoslangan xodimlarni boshqarish samaradorligining kompleks yondashuvi taklif etilgan.

Kalit so'zlar:

to'qimachilik sanoati, xodimlarni boshqarish, mehnat unumdorligi, inson kapitali, KPI, ko'p funksiyali kasbiy ko'nikmalar (multiskilling), moslashuvchanlik, raqamli HR-boshqaruv, ishlab chiqarish salohiyati.

Ways to improve the efficiency of personnel management in textile industry enterprises

ANNOTATION

The article investigates organizational and economic approaches to improving personnel management efficiency in textile industry enterprises. The analysis combines modern human-resource management concepts with official statistics of the National Statistics Committee of the Republic of Uzbekistan. In 2025, large enterprises produced clothing worth 43.1 trillion soums, 21.7% more than in 2024, while Andijan region accounted for 19.7 trillion soums. In January-November 2025, textile exports reached USD 2.266 billion, with finished textile products accounting for 51.6%. These structural changes increase the importance of labor productivity, multiskilling, employee retention, digital HR analytics and KPI-based incentives. An integrated personnel-efficiency framework is proposed, linking productivity, turnover, professional development and labor adaptability with the utilization of production potential.

Keywords:

textile industry, personnel management, labor productivity, human capital, KPI, multiskilling, adaptability, digital HR, production potential.



Пути повышения эффективности управления персоналом на предприятиях текстильной промышленности

АННОТАЦИЯ

В статье исследованы организационно-экономические подходы к повышению эффективности управления персоналом на предприятиях текстильной промышленности. Анализ дополнен официальными статистическими данными Национального комитета Республики Узбекистан по статистике. В 2025 году крупными предприятиями страны произведено одежды на 43,1 трлн сумов, что на 21,7% больше соответствующего показателя 2024 года, при этом на Андижанскую область пришлось 19,7 трлн сумов. В январе–ноябре 2025 года экспорт текстильной продукции составил 2,266 млрд долл. США, а доля готовой текстильной продукции достигла 51,6%. Обоснована необходимость развития KPI, цифрового HR-анализа, многофункциональности работников и системы непрерывного профессионального обучения.

Ключевые слова:

текстильная промышленность, управление персоналом, производительность труда, человеческий капитал, KPI, адаптивность, цифровой HR, производственный потенциал.

Kirish

To‘qimachilik va tikuv-trikotaj sanoati O‘zbekiston sanoatining mehnat sig‘imi yuqori, eksportga yo‘naltirilgan va hududiy bandlikni ta‘minlashda muhim o‘rin tutadigan tarmoqlaridan biridir. Zamonaviy ishlab chiqarish tizimlarida texnologik jihozlarning yangilanishi, mahsulot assortimentining tez o‘zgarishi va xalqaro bozorlardagi raqobat korxonalardan nafaqat kapital va texnologiyalarni, balki inson resurslarini ham samarali boshqarishni talab qilmoqda [1, 2].

Milliy statistika qo‘mitasi ma‘lumotlariga ko‘ra, 2025-yilda O‘zbekistondagi yirik korxonalar tomonidan 43,1 trln so‘mlik kiyim ishlab chiqarilgan va bu 2024-yilga nisbatan 21,7 foizga ko‘pdir [3]. Hisob-kitobga ko‘ra, 2024-yildagi taqqoslama hajm qariyb 35,4 trln so‘mni tashkil etgan. Ishlab chiqarish hajmining bunday o‘sishi xodimlarning mehnat unumdorligi, kasbiy kompetensiyasi va ishlab chiqarish jarayonlariga moslashuvchanligini oshirish masalasini yanada dolzarb qiladi.

Shu bilan birga, korxonalar sonining dinamikasi tarmoqdagi tarkibiy o‘zgarishlarni ko‘rsatadi. 2022-yil 1-fevral holatiga kiyim ishlab chiqarish sohasida 11 306 ta korxona faoliyat yuritgan bo‘lsa, 2025-yilda ularning soni 5 598 taga tushgan, 2026-yil 1-fevral holatiga esa 6 073 taga yetgan [4]. Bu holat raqobat muhitida barqaror ishlash uchun xodimlarni boshqarishning sifat jihatidan yangi mexanizmlarini shakllantirish zarurligini ko‘rsatadi.

Xodimlarni boshqarish samaradorligi korxona miqyosida mehnat unumdorligi, mahsulot sifati, kadrlar qo‘nimsizligi, ish vaqtidan foydalanish, xodimlarni o‘qitish va rag‘batlantirish tizimi bilan belgilanadi. Strategik yondashuvda esa inson kapitali ishlab chiqarish salohiyatining faol elementi sifatida qaraladi [5]. Shu sababli mazkur tadqiqotning maqsadi to‘qimachilik sanoatida xodimlarni boshqarish samaradorligini baholovchi ko‘rsatkichlarni tizimlashtirish, rasmiy statistik tendensiyalarni tahlil qilish va korxonalarda mehnat unumdorligi hamda xodimlar moslashuvchanligini oshirishga qaratilgan amaliy mexanizmni taklif etishdan iborat.



1-rasm. O'zbekistonda kiyim ishlab chiqarish hajmining 2024–2025-yillardagi dinamikasi.
Manba: Milliy statistika qo'mitasi [3]; 2024-yil qiymati muallif hisob-kitobi

Material va metodlar

Tadqiqotning axborot bazasini O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasining sanoat ishlab chiqarishi, kiyim ishlab chiqaruvchi korxonalar soni, hududlar kesimidagi kiyim ishlab chiqarish va to'qimachilik eksportiga oid rasmiy ma'lumotlari tashkil etdi [3, 4, 6, 7]. Nazariy-metodologik asos sifatida inson resurslarini strategik boshqarish, xodimlarni rivojlantirish va HR-analytics bo'yicha ilmiy yondashuvlardan foydalanildi [5, 8–10].

Tadqiqotda qiyosiy tahlil, dinamik qatorlar tahlili, tarkibiy tahlil, koeffitsiyent usuli va iqtisodiy-matematik umumlashtirish qo'llanildi. Mehnat unumdorligi korxona xodimlaridan foydalanish samaradorligining asosiy natijaviy ko'rsatkichi sifatida quyidagi formula orqali baholanadi:

$$MU = Q/N \quad (1)$$

bu yerda MU – mehnat unumdorligi; Q – ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi; N – ishlab chiqarishda band xodimlarning o'rtacha soni.

Kadrlar barqarorligini baholash uchun qo'nimsizlik koeffitsientidan foydalanish maqsadga muvofiq:

$$K_q = N_k/\bar{N} \times 100 \quad (2)$$

bu yerda N_k – davr davomida korxonani tark etgan xodimlar soni; $\bar{N}$ – xodimlarning o'rtacha ro'yxatdagi soni.

To'qimachilik korxonasida xodimning yangi model, texnologiya yoki ishlab chiqarish liniyasiga tez moslasha olishi alohida ahamiyatga ega. Shu sababli mehnat resurslari moslashuvchanligini uchta komponent orqali ifodalash taklif etiladi:

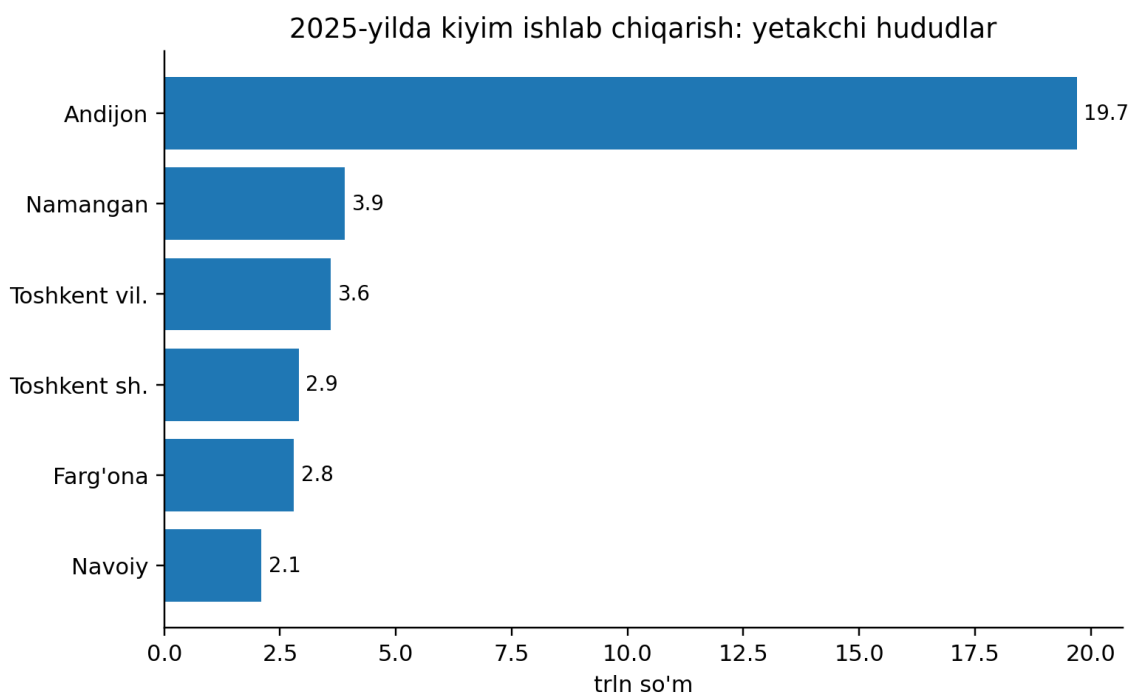
$$I_{labor} = \sqrt[3]{I_{skill} \times I_{mob} \times I_{train}} \quad (3)$$

bu yerda I_{skill} – ko'p funktsiyali ko'nikmalarga ega xodimlar indeksi; I_{mob} – xodimlarning operatsiyalar va liniyalar o'rtasidagi mobilligi; I_{train} – malaka oshirish va qayta tayyorlash darajasi. Indeksning 1 ga yaqinlashishi mehnat resurslarining yuqori moslashuvchanligini anglatadi.

Natija

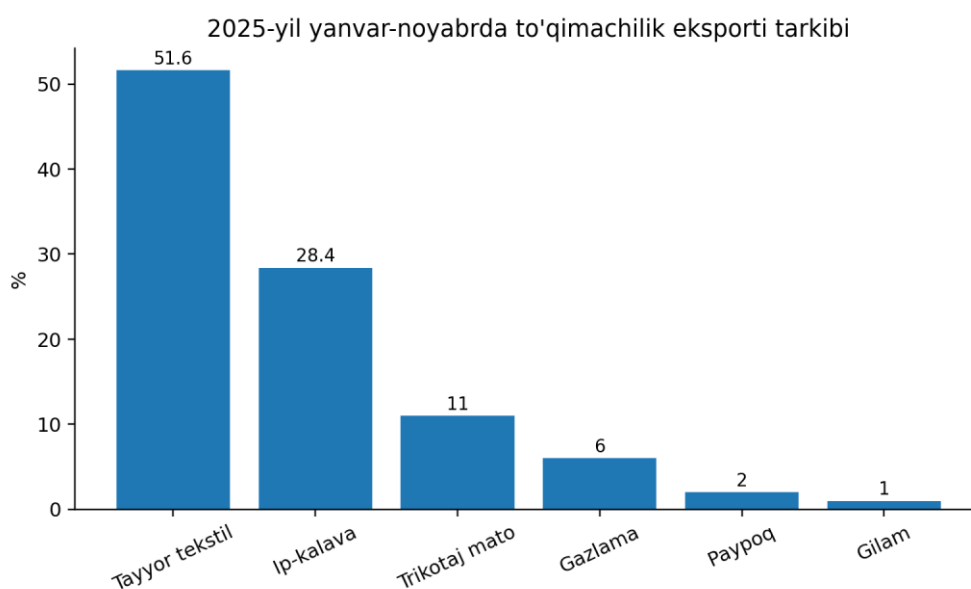
Rasmiy statistika to'qimachilik va kiyim ishlab chiqarishning hududiy jihatdan yuqori konsentratsiyalashganini ko'rsatadi. 2025-yilda mamlakat yirik korxonalari tomonidan ishlab chiqarilgan 43,1 trln so'mlik kiyim mahsulotining 19,7 trln so'mi Andijon viloyatiga to'g'ri kelgan [3]. Bu jami hajmning qariyb 45,7 foiziga teng. Shunday qilib, Andijon viloyatida xodimlarni

boshqarish samaradorligi nafaqat alohida korxona, balki butun respublika kiyim sanoati natijadorligiga sezilarli ta'sir ko'rsatishi mumkin.



2-rasm. 2025-yilda kiyim ishlab chiqarish bo'yicha yetakchi hududlar. Manba: Milliy statistika qo'mitasi [3].

Tarmoqning eksport yo'nalishidagi tarkibiy siljishi ham xodimlarga qo'yiladigan talablarni o'zgartirmoqda. 2025-yil yanvar–noyabr oylarida O'zbekiston 2 266,1 mln AQSH dollarlik to'qimachilik mahsulotlarini eksport qilgan. Bu jami eksportning 7,3 foizini tashkil etgan. Eksport tarkibida tayyor tekstil mahsulotlari 51,6 foiz, ip-kalava 28,4 foiz, trikotaj mato 11 foiz, gazlama 6 foizni tashkil etgan [6]. Tayyor mahsulotlar ulushining yuqoriligi dizayn, sifat nazorati, tikuv texnologiyasi, logistika va marketing bo'yicha malakali xodimlarga talabni kuchaytiradi.



3-rasm. 2025-yil yanvar–noyabr oylarida to'qimachilik mahsulotlari eksportining tarkibi. Manba: Milliy statistika qo'mitasi [6].

B iroq 2025-yil yanvar–noyabr oylaridagi to'qimachilik eksporti 2024-yilning mos davriga nisbatan 14,6 foizga kamaygan [6]. Muallif hisob-kitobiga ko'ra, 2024-yil yanvar–noyabrda



taqqoslama eksport hajmi taxminan 2,65 mlrd AQSH dollarini tashkil etgan. Demak, ishlab chiqarish hajmi o'sayotgan sharoitda tashqi bozor natijalarining pasayishi korxonalardan mahsulot sifati, tannarx, yetkazib berish muddati va mehnat unumdorligi bo'yicha yanada yuqori samaradorlikni talab qiladi.

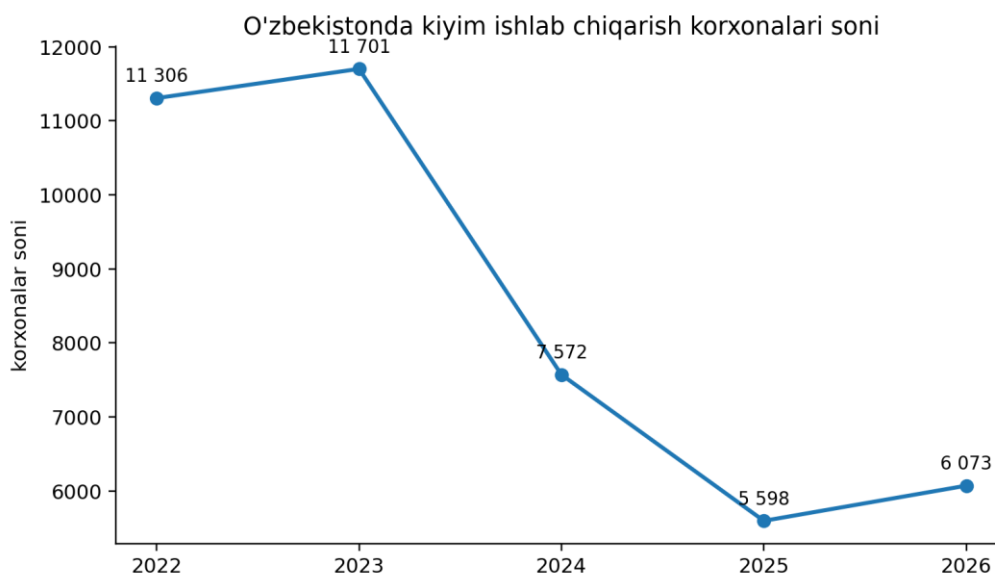
1-jadval.

O'zbekistonda kiyim ishlab chiqarish va to'qimachilik mahsulotlari eksportining asosiy ko'rsatkichlari (2024–2025-yillar)

Ko'rsatkich	2024	2025	O'zgarish / izoh
Kiyim ishlab chiqarish, trln so'm	35,4	43,1	+21,7%
Andijon viloyati kiyim ishlab chiqarishi, trln so'm	—	19,7	2025-yil jami hajmning 45,7%
To'qimachilik eksporti, yanvar–noyabr, mlrd AQSH doll.	2,65	2,266	–14,6%
Tayyor tekstilning eksportdagi ulushi, %	—	51,6	Eng katta tarkibiy ulush

Manbalar: Milliy statistika qo'mitasi [3, 6].

Kiyim ishlab chiqaruvchi korxonalar sonining 2022–2026-yillardagi dinamikasi ham xodimlarni boshqarish masalasini institutsional nuqtai nazardan baholash imkonini beradi. 2023-yilda 11 701 ta korxona qayd etilgan bo'lsa, 2024-yilda ularning soni 7 572 taga, 2025-yilda 5 598 taga tushgan. 2026-yilda esa 6 073 tagacha tiklanish kuzatilgan [4]. Korxonalar sonining keskin o'zgarishi bozorni tark etish, qayta tashkil etish va yangi subyektlarning kirib kelishi jarayonlari mavjudligini ko'rsatadi. bunday muhitda malakali xodimlarni saqlab qolish raqobat ustunligiga aylanadi.



4-rasm. O'zbekistonda kiyim ishlab chiqarish korxonalari sonining dinamikasi (1-fevral holatiga). Manba: Milliy statistika qo'mitasi [4].

Tahlil natijalari xodimlarni boshqarish samaradorligini bitta ko'rsatkich bilan baholash yetarli emasligini ko'rsatadi. To'qimachilik korxonalarida samaradorlik ishlab chiqarish hajmi, sifat, mehnat intizomi, xodimning ko'p funksiyaliligi va malaka rivoji bilan birgalikda baholanishi kerak.



2-jadval.

To'qimachilik sanoati korxonalarida xodimlarni boshqarish samaradorligini baholashning asosiy ko'rsatkichlari tizimi

Yo'nalish	Asosiy indikator	Hisoblash/baholash	Boshqaruv maqsadi
Mehnat unumdorligi	Bir xodimga mahsulot	Q/N	Ishlab chiqarish samaradorligini oshirish
Kadrlar barqarorligi	Qo'nimsizlik	$Nk/No'rt \times 100$	Malakali xodimlarni saqlash
Kasbiy rivojlanish	O'qitilgan xodimlar ulushi	$Ntrain/N \times 100$	Yangi texnologiyalarni o'zlashtirish
Multiskilling	Ko'p operatsiyali xodimlar ulushi	$Nmulti/N \times 100$	Liniyalar o'rtasida tezkor rotatsiya
Sifat	Brak ulushi	$Qbrak/Q \times 100$	Sifat xarajatlarini kamaytirish
Raqamli HR	HRM/ERP qamrovi	daraja / %	Data-driven qarorlar

Manba: muallif tomonidan xodimlarni boshqarish samaradorligini baholash yondashuvlari asosida ishlab chiqilgan.

Tikuv-trikotaj korxonasida faqat ishlab chiqarilgan dona soniga asoslangan mukofotlash sifatning pasayishi yoki brakning ortishiga olib kelishi mumkin. Shu sababli individual KPI ko'rsatkichi ko'p mezonli shaklda tuzilishi maqsadga muvofiq:

$$KPI_i = w_1P_i + w_2Q_i + 3T_i + 4D_i \quad (4)$$

bu yerda P_i – individual mehnat unumdorligi; Q_i – mahsulot sifati; T_i – topshiriqni o'z vaqtida bajarish; D_i – mehnat va texnologik intizom; $w_1...w_4$ – vazn koeffitsiyentlari bo'lib, ularning yig'indisi 1 ga teng.

Mazkur yondashuv ish haqining o'zgaruvchan qismini real natijaga bog'laydi. Bunda korxona turiga qarab vaznlar farqlanishi mumkin: eksportga yo'naltirilgan tikuv korxonasida sifat va yetkazib berish muddati, ip-kalava ishlab chiqarishda esa unumdorlik va resurs sarfi ustuvor bo'lishi mumkin.

3-jadval.

To'qimachilik sanoati korxonalarida xodimlarni boshqarish samaradorligini oshirish bo'yicha taklif etilayotgan tashkiliy-iqtisodiy yechimlar

Muammo	Taklif etiladigan yechim	Amalga oshirish vositasi	Kutilayotgan natija
Kadrlar qo'nimsizligi	Retention boshqaruvi	Moslashuv dasturi, mentorlik, adolatli bonus	Tajriba va kompetensiya yo'qotilishini kamaytirish
Tor ixtisoslashuv	Multiskilling	Rotatsiya va ichki sertifikatlash	Ishlab chiqarish moslashuvchanligini oshirish
Unumdorlikning notekisligi	KPI boshqaruvi	Sifat+miqdor+muddat ko'rsatkichlari	Natijaga yo'naltirilgan mehnat



Malaka tafovuti	Uzluksiz o'qitish	Skill-matrix va individual reja	Yangi uskunalarni tez o'zlashtirish
HR ma'lumotlarining tarqoqligi	Raqamli HR	HRM/ERP/HR-analytics	Tez va asoslangan boshqaruv qarorlari
Ishlab chiqarish va HR rejasining uzilishi	Strategik workforce planning	Buyurtma prognozi + kompetensiya xaritasi	Quvvat va xodimlar o'rtasida muvozanat

Manba: muallif tomonidan tadqiqot natijalari asosida ishlab chiqilgan.

Muhokama

Rasmiy statistika asosidagi natijalar ikki muhim tendensiyaning ko'rsatadi. Birinchidan, kiyim ishlab chiqarish hajmi yuqori sur'atlarda o'smoqda. Ikkinchidan, eksport qiymati 2025-yilning yanvar–noyabr oylarida pasaygan. Bu qarama-qarshi dinamika korxonalarining faqat ishlab chiqarish hajmini ko'paytirishga emas, balki bir xodimga to'g'ri keladigan qo'shilgan qiymat, mahsulot sifati va bozor talabiga moslashish tezligiga e'tibor qaratishi kerakligini anglatadi.

Andijon viloyatining 2025-yilda mamlakat yirik korxonalari kiyim ishlab chiqarish hajmining qariyb 45,7 foizini shakllantirgani hududda inson resurslarini boshqarish bo'yicha samarali amaliyotlarni rivojlantirishning alohida ahamiyatini ko'rsatadi. Ishlab chiqarishning yuqori konsentratsiyasi malakali tikuvchi, texnolog, konstruktor, sifat nazoratchisi, uskunalar operatori va ishlab chiqarish menejerlariga bo'lgan talabni kuchaytiradi.

Xodimlarni boshqarishning an'anaviy modeli asosan ishga qabul qilish, tabel yuritish va ish haqini hisoblash funksiyalariga tayangan bo'lsa, zamonaviy model kompetensiyalarni rejalashtirish, HR-analytics, xodim tajribasi, malaka rivoji va mehnat moslashuvchanligini boshqarishni qamrab oladi [8, 9]. Ayniqsa, mahsulot assortimentining tez o'zgarishi sharoitida multiskilling xodimni bir operatsiyadan boshqasiga o'tkazish vaqtini qisqartirib, ishlab chiqarish liniyasining bekor turishini kamaytirishi mumkin.

Taklif etilayotgan Ilabor indeksi korxona darajasida uchta amaliy ma'lumot – ko'p funksiyali xodimlar ulushi, operatsiyalararo mobillik va malaka oshirish qamrovini yagona ko'rsatkichda birlashtirish imkonini beradi. Kelgusida korxonalardan birlamchi ma'lumotlar olingach, ushbu indeksni real qiymatlar asosida hisoblash va mehnat unumdorligi bilan korrelyatsiyasini baholash mumkin.

Shuningdek, KPI tizimini joriy etishda mehnat unumdorligini sifatdan ajratib bo'lmaydi. Agar mukofot faqat miqdoriy natijaga bog'lansa, brak va qayta ishlash xarajatlari oshishi mumkin. Shu bois KPI tizimida mahsulot miqdori, sifat, muddat va intizomning muvozanatli kombinatsiyasi qo'llanishi lozim. Bu yondashuv inson resurslarini boshqarishning korxona ishlab chiqarish salohiyatidan foydalanish bilan bevosita integratsiyasini ta'minlaydi.

Umuman, to'qimachilik sanoatida xodimlarni boshqarish samaradorligi quyidagi mantiqiy zanjir orqali korxona natijalariga ta'sir qiladi: kasbiy kompetensiya → mehnat moslashuvchanligi → mehnat unumdorligi va sifat → ishlab chiqarish quvvatlaridan foydalanish → tannarx va yetkazib berish muddati → eksport raqobatbardoshligi. Shu sababli xodimlarni rivojlantirishga sarflanadigan mablag'larni oddiy ma'muriy xarajat emas, ishlab chiqarish salohiyatini oshiruvchi investitsiya sifatida baholash maqsadga muvofiq.

Xulosa

Tadqiqot natijalari to'qimachilik sanoati korxonalarida xodimlarni boshqarish samaradorligini oshirish ishlab chiqarish salohiyatidan foydalanish darajasi va korxonalarning raqobatbardoshligini ta'minlash bilan bevosita bog'liq ekanligini ko'rsatdi. 2025-yilda O'zbekistonda yirik korxonalar tomonidan kiyim ishlab chiqarish hajmi 43,1 trln so'mni tashkil etib, 2024-yilga nisbatan 21,7 foizga oshgan. Mazkur ijobiy dinamika ishlab chiqarish hajmini yanada kengaytirishda faqat texnik va texnologik imkoniyatlarni rivojlantirishning o'zi yetarli emasligini, balki mavjud mehnat resurslaridan samarali foydalanish, xodimlarning kasbiy



kompetensiyasini oshirish hamda ularning mehnat unumdorligini muntazam rag'batlantirib borish zarurligini ko'rsatadi. Shu jihatdan inson kapitalini rivojlantirish korxona ishlab chiqarish salohiyatini samarali boshqarishning muhim tarkibiy elementi sifatida qaralishi lozim.

Hududiy tahlil natijalariga ko'ra, 2025-yilda Andijon viloyatida 19,7 trln so'mlik kiyim ishlab chiqarilib, bu mamlakat yirik korxonalari tomonidan ishlab chiqarilgan jami kiyim hajmining qariyb 45,7 foizini tashkil etgan. Andijon viloyatining ushbu yo'nalishdagi yuqori ulushi hududdagi to'qimachilik va tikuv-trikotaj korxonalarida mehnat resurslarini boshqarish tizimini yanada takomillashtirish zarurligini asoslaydi. Chunki ishlab chiqarish ko'lami kengaygani sari malakali xodimlarga bo'lgan talab, ishlab chiqarish operatsiyalarini muvofiqlashtirish, mehnat unumdorligini nazorat qilish va xodimlarning yangi texnologiyalarga moslashishini ta'minlash masalalarining ahamiyati ham ortib boradi.

Shu bilan birga, ishlab chiqarish hajmining o'sishi eksport ko'rsatkichlarida bir xil tendensiyani namoyon etmagan. 2025-yil yanvar–noyabr oylarida O'zbekiston to'qimachilik mahsulotlari eksporti 2,266 mlrd AQSH dollarini tashkil etib, 2024-yilning mos davriga nisbatan 14,6 foizga kamaygan. Eksport tarkibida tayyor tekstil mahsulotlarining ulushi 51,6 foizni tashkil etgani esa tarmoqning yuqori qo'shilgan qiymatli tayyor mahsulot ishlab chiqarishga yo'nalayotganini ko'rsatadi. Bunday sharoitda eksport raqobatbardoshligini oshirish faqat mahsulot miqdorini ko'paytirish bilan cheklanmasdan, sifatni yaxshilash, ishlab chiqarish muddatlarini qisqartirish, tannarxni optimallashtirish hamda dizayn, texnologiya, sifat nazorati va logistika yo'nalishlarida xodimlarning kasbiy kompetensiyalarini rivojlantirishni talab etadi.

Tadqiqotda xodimlarni boshqarish samaradorligini baholash uchun mehnat unumdorligi, kadrlar qo'nimsizligi, malaka oshirish bilan qamrab olingan xodimlar ulushi, ko'p funksiyali kasbiy ko'nikmalar (multiskilling), mahsulot sifati va raqamli HR-boshqaruv ko'rsatkichlarini o'zaro bog'liq holda qo'llash taklif etildi. Shuningdek, mehnat resurslarining ishlab chiqarish sharoitidagi o'zgarishlarga moslashish imkoniyatini baholash uchun $I_{labor} = 3I_{skill} \times I_{mob} \times I_{train}$ integral ko'rsatkichidan foydalanish tavsiya qilindi. Mazkur yondashuv xodimlarning faqat joriy mehnat natijalarini emas, balki ularning yangi texnologiyalar, yangi mahsulot turlari va o'zgaruvchan ishlab chiqarish sharoitlariga moslashish salohiyatini ham baholash imkonini beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi PF-158-son "O'zbekiston – 2030" strategiyasi to'g'risidagi Farmoni.
2. International Labour Organization. The Future of Work in Textiles, Clothing, Leather and Footwear. Geneva: ILO, 2019.
3. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. "Kiyim ishlab chiqarish bo'yicha qaysi hudud peshqadam?" 06.02.2026.
4. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. "O'zbekistonda 6 mingdan ziyod kiyim ishlab chiqarish korxonalari faoliyat yuritmoqda." 26.03.2026.
5. Armstrong M., Taylor S. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. 16th ed. London: Kogan Page, 2023.
6. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. Foreign Trade Turnover of the Republic of Uzbekistan: January–November 2025. Press release, 22.12.2025.
7. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. "8 oyda 58,5 trln so'mlik to'qimachilik mahsulotlari ishlab chiqarilgan." 30.09.2025.
8. Marler J.H., Boudreau J.W. An evidence-based review of HR Analytics // The International Journal of Human Resource Management. 2017. Vol. 28(1). P. 3–26.
9. Margherita A. Human resources analytics: A systematization of research topics and directions for future research // Human Resource Management Review. 2022. Vol. 32(2). 100795.
10. Jiang K., Lepak D.P., Hu J., Baer J.C. How does human resource management influence organizational outcomes? // Academy of Management Journal. 2012. Vol. 55(6). P. 1264–1294.