KICHIK VA O‘RTA BIZNES KORXONALARIDA MEHNAT UNUMDORLIGINI OSHIRISH STRATEGIYALARI: DALILLAR VA AMALIYOT

Abduraimov Abdulaziz Ulug‘bek o‘g‘li
Mustaqil tadqiqotchi Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
Tel.: +998945534488
E-mail: aabduraimov@gmail.com

Annotatsiya *- Kichik va o‘rta biznes korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish iqtisodiy rivojlanish va turmush darajasini yaxshilash uchun muhim hisoblanadi. Biroq, ko‘plab mamlakatlarda kichik korxonalar katta korxonalarga nisbatan unumdorlikda orqada qolmoqda. Maqolada kichik bizneslarda mehnat unumdorligini oshirishga ta’sir etuvchi mikroiqtisodiy va makroiqtisodiy omillar tahlil qilingan. Hozirgi texnologiyalarni joriy etish, xodimlarning malakasini oshirish, boshqaruv amaliyotlari va ishchilarni rag‘batlantirish tizimlari singari omillar samarali bo‘lishi ta’kidlangan. Maqola kichik bizneslarda mehnat unumdorligini oshirish uchun kompleks strategiyalarni amalga oshirish zarurligini ta’kidlaydi.*

Kalit so‘zlar:*mehnat unumdorligi, kichik va o‘rta biznes (KO‘B), raqobatbardoshlik, raqamlashtirish, inson kapitali, boshqaruv amaliyoti, texnologik innovatsiyalar, trening va ta’lim, samaradorlikni oshirish, davlat siyosati, infratuzilma, Industry 4.0, raqamli transformatsiya, klasterlar, ishchi kuchini rivojlantirish*

Kirish

Kichik va o‘rta korxonalarda (KO‘B) mehnat unumdorligini (bir ishchiga to‘g‘ri keladigan mahsulot) oshirish iqtisodiy o‘sish va turmush darajasini oshirish uchun hal qiluvchi ahamiyatga ega. Biroq, kichik va o‘rta korxonalar odatda yirikroq firmalarni ortda qoldiradilar: masalan, OECD mamlakatlarida ishlab chiqarishdagi o‘rtacha mikrofirma (10 dan kam xodim) yirik firmalarning atigi 37-40% ni tashkil qiladi. Pandemiyadan so‘ng, KO‘B inflyatsiya, savdo ziddiyatlari va ishchi kuchi yetishmasligidan kelib chiqadigan muammolarga duch keladi. Unumdorlikdagi bo‘shliqlarni yopish uchun tadqiqot mikroiqtisodiy omillarni (firma darajasidagi ko‘nikmalar, texnologiya va tashkilot) va makroiqtisodiy yoki siyosat omillarini (bozor sharoitlari, infratuzilma, tartibga solish) ta’kidlaydi. Quyida biz texnologiyani joriy etish, ishchi kuchi malakasi, rag‘batlantirish va jarayonlarga e’tibor qaratgan holda kichik biznes uchun samarali samaradorlikni oshirish strategiyalari bo‘yicha so‘nggi empirik topilmalar va amaliy tadqiqotlarni ko‘rib chiqamiz.

Asosiy qism

Hosildorlikning mikroiqtisodiy omillari. Ko‘pgina tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, kompaniyaning ichki omillari samaradorlikka kuchli ta’sir qiladi. **Texnologiyani qabul qilish va raqamlashtirish** doimiy ravishda katta daromad keltiradi. Masalan, Estoniya firmalarining OECD tahlili shuni ko‘rsatadiki, raqamli vositalarni qo‘llaydigan yoki raqamli mahorat intensivligini oshiradigan firmalar *sezilarli mahsuldorlik mukofotiga ega.* Italiya mikro va kichik ishlab chiqaruvchilarda "Industry 4.0" texnologiyalari mehnat unumdorligini o‘rtacha 7% ga oshirdi (ikki yilgacha davom etadi). Bu ta’sirlar iqtisodiy samaradorlik, yangi bilimlar va yetkazib beruvchi-mijozlarning yaxshiroq integratsiyasi orqali keladi. Aksincha, kichik va o‘rta korxonalarda raqamli o‘zlashtirishning kechikishi o‘sishni to‘xtatib qo‘yishi mumkin: OECD ta’kidlashicha, kichik firmalar ko‘pincha “o‘zlashtirishda ortda qolishadi” (masalan, ba’zi mamlakatlarda kichik firma ishchilarining atigi 40% serverga ulangan kompyuterlardan foydalanadi, yirik firmalar intensiv iqtisodida esa 80%), bu hosildorlik va ish haqining “tengsizlikning oshishiga” hissa qo‘shgan. Muxtasar qilib aytganda, raqamli vositalar (bulutli dasturiy ta’minot, avtomatlashtirish, ma’lumotlar tahlili, elektron tijorat va boshqalar) KO‘B uchun *muhim samaradorlik omillari hisoblanadi*..

Xuddi shunday, **inson kapitali va boshqaruv qobiliyatlari ham** muhimdir. Yaxshi ma’lumotli menejerlar va malakali ishchilar texnologiya va innovatsiyalardan yaxshiroq foydalanish imkonini beradi. Tanzaniya kichik va o‘rta korxonalari bo‘yicha yaqinda o‘tkazilgan tadqiqotlar shuni ko‘rsatdiki, menejerlarning ta’limi (umumiy inson kapitali) qisman marketing va tashkiliy innovatsiyalarni joriy etish orqali firma unumdorligini sezilarli darajada oshiradi; menejerlarning tajribasi asosan texnologik innovatsiyalarga yordam berdi. Umuman olganda, kuchli ishchi kuchi ko‘nikmalari - asosiy ta’limdan ixtisoslashtirilgan tayyorgarlikgacha - KO‘Bning yangi jarayonlarni o‘zlashtirish va sifatni yaxshilash qobiliyatini oshiradi. So‘rovlar va eksperimentlar (ayniqsa, rivojlanayotgan mamlakatlarda) qayta-qayta shuni ko‘rsatadiki quyidagi omillar mehnat unumdorligida katta foyda keltirishi mumkin.

- **Raqamli texnologiyani qabul qilish:** AKT, bulutli xizmatlar va avtomatlashtirishni qabul qilish katta samaradorlikni beradi. OECD ta’kidlashicha, raqamlashtirish "tranzaksiya xarajatlarini kamaytiradi" va KO‘Blarda "ish faoliyatini yaxshilaydi". Asosiy imkoniyatlarga keng polosali ulanish, arzon dasturiy ta’minot va raqamli ko‘nikmalar kiradi.
- **Ishchi kuchini tayyorlash va ko‘nikmalar:** Menejerlar va ishchilar uchun o‘quv dasturlari KO‘B samaradorligini oshiradi. Tadqiqotlar menejerlarning oliy ma’lumot olish darajasini innovatsiyalar va natijalar bilan bog‘laydi. XMTning SCORE (sifat, toza ishlab chiqarish, HRM va boshqalarni qamrab olgan) dasturlari

50% gacha daromad keltiradi. Shogirdlik, ish joyida o‘qitish va tengdoshlarni o‘rganish (sanoat klasterlari) malakaga sarmoya kiritishning samarali shakllaridir.

- **Boshqaruv amaliyotlari va jarayonlarni optimallashtirish:** Maslahat va doimiy takomillashtirish harakatlari (tejamkorlik, TQM, taqqoslash) samaradorlikni oshiradi. Misol uchun, Kanada OEP ishlab chiqarish chiqindilarini joyida tahlil qildi va samarasizlikni qisqartirdi. Hukumatlar subsidiyalar yoki maslahat tarmoqlari orqali KO‘Bni rasmiy boshqaruv amaliyotlarini (inventar/ERP dasturiy ta’minoti, buxgalteriya tizimlari) qabul qilishga undashi mumkin.
- **Ishchilarni rag‘batlantirish va HR siyosati:** Ish haqini unumdorlikka moslashtirish - bonuslar, foydani taqsimlash yoki xodimlarga egalik qilish orqali - ishlab chiqarish hajmini oshirishi mumkin, ammo kontekstga bog‘liq. Loyiha mahalliy madaniyatni va kichik va o‘rta korxonalarning byurokratik salohiyatini hisobga olishi kerak. Rasmiy shartnomalar va yaxshi mehnat sharoitlari (ijobiy ish joyi madaniyati) ham aylanmani kamaytirish va say-harakatlarni ko‘paytirish orqali yuqori mahsuldorlikni qo‘llab-quvvatlaydi (masalan, KO‘B korxonalarida yaxshi mehnat sharoitida ishlashning yaxshilanishi).
- **Tarmoq va ta’minot zanjiri integratsiyasi:** Kattaroq firmalar va tarmoqlar bilan aloqalar texnologiyaning tarqalishini osonlashtiradi. OECD **hamkorlik tarmoqlari** KO‘B samaradorligi va barqarorligi uchun juda muhim ekanligini ta’kidlaydi. Hamkorlikdagi raqamli platformalar, yetkazib beruvchilar klasterlari va sanoat assotsiatsiyalari kichik firmalarga ilg‘or tajribalarni almashish va ma’lumotlardan foydalanishda yordam beradi, bu esa bilvosita samaradorlikni oshiradi.

Har bir strategiya boshqalarni kuchaytirishga intiladi: masalan, raqamli vositalar samarali bo‘lishi uchun malakali ishchilar va yaxshi boshqaruvni talab qiladi, trening esa ishchilarning yangi texnologiyalardan foydalanish qobiliyatini oshiradi.

Xulosa

Kichik korxonalarda mehnat unumdorligini oshirish ko‘p qirrali yondashuvni talab qiladi. Iqtisodiy tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, zamonaviy texnologiyalar, malakali mehnat va samarali boshqaruvning **kombinatsiyasi** eng katta yutuqlarni beradi. Kichik firmalar bir vaqtning o‘zida ishchi va boshqaruv mahoratiga sarmoya kiritib, tegishli raqamli va avtomatlashtirish vositalarini qo‘llashga da’vat etilishi kerak. Samaradorlikni rag‘batlantirish va jarayonni yaxshilash bu harakatlarni to‘ldiradi, ammo ehtiyotkorlik bilan amalga oshirilishi kerak. Hukumatlar va xalqaro tashkilotlar bozordagi bo‘shliqlarni to‘ldirishda - moliya, infratuzilma, o‘qitish va texnologiyani qo‘llab-quvvatlashda - kichik va o‘rta biznesga yordam berishda muhim rol o‘ynaydi. So‘nggi tajribalar shuni ko‘rsatadiki, yaxshi ishlab chiqilgan dasturlar (masalan, subsidiyalangan treninglar, konsalting yoki IT grantlari) haqiqatan ham unumdorlikni sezilarli darajada oshirishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar ro’yxati

1. “SME Productivity Report” OECD (2019).
2. Bettio et al. (2023). SpringerLink: Industry 4.0 and SME performance.
3. “SCORE Program Global Impact Report” ILO (2022).
4. Vietnam ERP Pilot Evaluation, World Bank (2024).
5. Productivity in SMEs through Training Just-style.com (2023).
6. UNIDO, IDB, IMF тадқиқотлари ва ҳисоботлари