IRFAN
AKADEMIYASI
ILM · TA'LIM · TARAQQIYOT

RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY KONFERENSIYASI

IRRIGATSIYA, AGROTEXNOLOGIYA VA EKOLOGIK BARQARORLIK:

MUAMMOLAR VA INNOVATSION YECHIMLAR



OKTABR 2026

TOSHKENT O'ZBEKISTON

- Irrigatsiya va suv resurslari
- Agrotexnologiya va qishloq xo'jaligi
- Ekologiya va atrof-muhit barqarorligi
- Tabiiy resurslar iqtisodiyoti va boshqaruvi
- Innovatsion texnologiyalar va digital yechimlar
- Barqaror rivojlanish va xalqaro hamkorlik

OZIQ-OVQAT KORXONALARIDA INSON KAPITALINI BOSHQARISH VA MEHNAT UNUMDORLIGINI OSHIRISH IMKONIYATLARI

Ziyodillo O‘smonov Zo‘hridin o‘g‘li
Mustaqil tadqiqotchi
E-mail: ziyodillo2277@gmail.com
https://doi.org/10.5281/zenodo.23214752

Annotatsiya: Mazkur tezisda oziq-ovqat korxonalarida inson kapitalini boshqarish va mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlari tahlil qilinadi. Ishlab chiqarish texnologiyalarining yangilanishi xodimlardan yangi bilim va ko‘nikmalarni talab qilmoqda. Shu sababli korxonada xodimlarni tanlash, o‘qitish, malakasini oshirish, motivatsiya qilish va faoliyatini baholash tizimini takomillashtirish mehnat unumdorligini oshirishning muhim shartlaridan hisoblanadi. Tezisda xodimlarning kasbiy va raqamli kompetensiyalarini rivojlantirish, zamonaviy motivatsiya usullaridan foydalanish hamda mehnat natijalarini aniq ko‘rsatkichlar asosida baholashning ahamiyati yoritilgan.

Kalit so‘zlar: inson kapitali, mehnat unumdorligi, oziq-ovqat korxonasi, xodimlar, motivatsiya, malaka, raqamli kompetensiya, kadrlar boshqaruvi.

Oziq-ovqat sanoatida ishlab chiqarish samaradorligi nafaqat texnologik uskunalar va xomashyo sifatiga, balki korxonada faoliyat yuritayotgan xodimlarning bilim, malaka va tajribasiga ham bog‘liq. Ayniqsa, ishlab chiqarish jarayonlarining avtomatlashtirilishi va raqamlashtirilishi xodimlarning kasbiy bilimlari bilan bir qatorda raqamli ko‘nikmalariga bo‘lgan talabni ham oshirmoqda.

Inson kapitali korxona uchun iqtisodiy qiymat yaratadigan bilim, malaka, tajriba va qobiliyatlarning majmuasi sifatida qaraladi. Oziq-ovqat korxonalarida inson kapitalini samarali boshqarish xodimlarni to‘g‘ri tanlashdan boshlanib, ularni o‘qitish, ish joyiga moslashtirish, faoliyatini baholash va rag‘batlantirish jarayonlarini qamrab oladi.

Mehnat unumdorligini oshirishning eng muhim vositalaridan biri xodimlarni muntazam o‘qitish va malakasini oshirish hisoblanadi. Ishlab chiqarish texnologiyasi

yangilanganda xodimning yangi uskunalar va boshqaruv tizimlari bilan ishlashni bilishi talab etiladi. Empirik tadqiqotlarda ish beruvchi tomonidan tashkil etilgan treninglarning xodimlar mehnat unumdorligiga ijobiy ta’siri mavjudligi aniqlangan.

Oziq-ovqat korxonalarida malaka oshirishni bir necha yo‘nalishda tashkil etish mumkin. Bular texnologik jarayonlar bo‘yicha o‘qitish, mahsulot sifati va oziq-ovqat xavfsizligi talablari bo‘yicha treninglar, mehnat muhofazasi hamda raqamli texnologiyalardan foydalanish bo‘yicha amaliy mashg‘ulotlardan iborat.

Ikkinchi muhim omil — xodimlarni rag‘batlantirish tizimi. Faqat ish haqini oshirish bilan cheklanib qolmay, mehnat natijasiga qarab mukofotlash, malaka oshirish imkoniyatini yaratish, lavozim bo‘yicha o‘sish va xodim tashabbuslarini qo‘llab-quvvatlash ham motivatsiyaning muhim shakllaridir. Bunday yondashuv xodimning korxona maqsadlariga bo‘lgan qiziqishini oshirishga xizmat qiladi.

Mehnat unumdorligini boshqarishda KPI ko‘rsatkichlaridan foydalanish ham samarali usullardan biridir. Masalan, ishlab chiqarish xodimlari uchun bir smenada ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi, brak mahsulot ulushi, texnologik intizomga rioya qilish va ish vaqtining samarali foydalanilishi kabi ko‘rsatkichlardan foydalanish mumkin. Bunda baholash mezonlari xodimning lavozimi va bajaradigan vazifalariga mos bo‘lishi kerak.

Raqamli texnologiyalarning rivojlanishi inson kapitalini boshqarishning o‘ziga ham ta’sir ko‘rsatmoqda. Elektron HR tizimlari orqali xodimlarning ish vaqti, malaka oshirish jarayoni, ish natijalari va boshqa ko‘rsatkichlarini tizimli ravishda kuzatish mumkin. Shu bilan birga, raqamlashtirish xodimlardan yangi kompetensiyalarni talab qilgani sababli korxonalarda qayta tayyorlash va malaka oshirish dasturlarini muntazam tashkil etish zarur.

Oziq-ovqat korxonalarida inson kapitalini boshqarishning samarali modeli quyidagi ketma-ketlik asosida tashkil etilishi mumkin:

xodimni tanlash → moslashtirish → o‘qitish → faoliyatni baholash → rag‘batlantirish → malaka oshirish → mehnat unumdorligini oshirish.

Ushbu tizimning muhim jihati shundaki, xodimni rivojlantirish bir martalik tadbir

emas, balki doimiy jarayon sifatida tashkil etiladi. Natijada korxona texnologik o‘zgarishlarga tezroq moslashadigan va yuqori malakali mehnat resurslariga ega bo‘ladi.

Xulosa: Oziq-ovqat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish uchun inson kapitalidan samarali foydalanish muhim ahamiyatga ega. Buning uchun xodimlarni tanlash va joylashtirish bilan bir qatorda ularning kasbiy, texnologik va raqamli kompetensiyalarini muntazam rivojlantirish zarur. Motivatsiya tizimini takomillashtirish, KPI asosida baholash va zamonaviy HR texnologiyalaridan foydalanish ham mehnat natijalarini yaxshilashga xizmat qiladi.

Shunday qilib, inson kapitaliga yo‘naltirilgan investitsiyalarni faqat xodimlar uchun xarajat sifatida emas, balki korxonaning uzoq muddatli mehnat unumdorligi va raqobatbardoshligini ta’minlovchi omil sifatida ko‘rib chiqish maqsadga muvofiq.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Liu, H., et al. (2021). Employer-provided training and productivity: Evidence from a panel of Japanese firms. *Journal of the Japanese and International Economies, 61*, 101150.
2. Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Columbia University Press.
3. World Bank. (2019). *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. World Bank.
4. OECD. (2023). *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*. OECD Publishing.
5. Gupta, S., & Jagtap, S. (2024). Unlocking digital growth: Overcoming barriers to digital transformation for Indian food SMEs. *Discover Food, 4*, 55.
6. Peres, F. A. P., et al. (2025). Advances in food quality management driven by Industry 4.0: A systematic review-based framework. *Foods, 14*(14), 2429.