ISSN: 2181-4341, IMPACT FACTOR (RESEARCH BIB) – 9.145, SJIF – 5,431

Yusupov Abbosxon Aliyevich
Qo‘qon universiteti Xalqaro turizm va iqtisodiyot kafedrasi v.v.b. dotsenti, i.f.f.d. (PhD)

https://orcid.org/0000-0001-7950-1593

abboskhony90@gmail.com

KICHIK BIZNES SUBYEKTLARI FAOLIYATIDA INSON RESURSLARIDAN FOYDALANISH MODELLARI TAHLILI

Annotatsiya

Maqolada kichik biznes va tadbirkorlik sohasida faoliyat olib borayotgan kichik korxonalar faoliyati, ularda inson resurslaridan samarali foydalanish maqsadida turli mamlakatlarda amalda foydalanib kelinayotgan modellar tahlil qilingan. Tahlillarga asosan maqolaning natijalar qismi shakllantirilgan bo‘lib, muallif tomonida tegishli xulosa va takliflar orqali yakunlangan.

Kalit so‘zlar

inson resurslari, ishlab chiqarish, kichik biznes va tadbirkorlik, samaradorlik, amaliyot.

Аннотация

В статье анализируется деятельность малых предприятий, работающих в сфере малого бизнеса и предпринимательства, а также модели эффективного использования человеческих ресурсов, применяемые на практике в разных странах. На основе анализа сформирован раздел результатов статьи, который автор завершает соответствующими выводами и рекомендациями.

Ключевые слова

человеческие ресурсы, производство, малый бизнес и предпринимательство, эффективность, практика.

Annotation

The article analyzes the activities of small enterprises operating in the field of small business and entrepreneurship, and the models used in practice in different countries for the effective use of human resources. Based on the analysis, the results section of the article was formed, and the author concluded it with relevant conclusions and suggestions.

Keywords

human resources, production, small business and entrepreneurship, efficiency, practice.

Kirish. Bugungi kunda global iqtisodiy makonda raqobatning keskinlashuvi, texnologik yangilanishlarning jadallashuvi hamda bozor munosabatlarining chuqurlashuvi sharoitida kichik biznes subyektlari milliy iqtisodiyotning barqaror o‘sishini ta’minlovchi asosiy omillardan biriga aylanmoqda. Xususan, kichik biznes subyektlari iqtisodiyotda yangi ish o‘rinlarini yaratish, aholi

daromadlarini oshirish, innovatsion g‘oyalarni tezkor joriy etish hamda hududiy rivojlanishni ta’minlashda muhim rol o‘ynamoqda. Bunday sharoitda kichik biznesning samaradorligi nafaqat moliyaviy resurslar yoki moddiy-texnik bazaga, balki eng avvalo inson resurslaridan qay darajada oqilona va strategik foydalanilishiga bevosita bog‘liqdir.

Zamonaviy boshqaruv nazariyasida inson resurslari tashkilotning eng muhim va strategik boyligi sifatida e’tirof etilmoqda. Inson omili ishlab chiqarish jarayonining passiv ishtirokchisi emas, balki tashkilotning rivojlanish sur’atlarini belgilovchi faol va ijodkor subyekt sifatida qaralmoqda. Ayniqsa, kichik biznes subyektlarida xodimlar sonining nisbatan kamligi, boshqaruv tizimining soddaligi va resurslarning cheklanganligi inson resurslarini boshqarish masalasini yanada dolzarb etadi. Chunki kichik jamoada har bir xodimning malakasi, tashabbuskorligi va motivatsiyasi umumiy natijaga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi.

Inson resurslaridan samarali foydalanish masalasi ilmiy adabiyotlarda turli nazariy va amaliy modellar asosida o‘rganilgan. Ushbu modellar inson resurslarini boshqarish jarayonini tizimli ravishda tashkil etish, uni strategik maqsadlar bilan uyg‘unlashtirish hamda tashkilot samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Xususan, inson resurslarini boshqarishning turli konseptual yondashuvlari kichik biznes subyektlari faoliyatini barqaror va sifatli o‘sish yo‘liga olib chiqishda muhim nazariy asos bo‘lib xizmat qilmoqda.

Mazkur maqolada kichik biznes subyektlari faoliyatida inson resurslaridan foydalanishning asosiy modellarini tahlil qilish orqali ularning mazmun-mohiyati, afzalliklari va amaliy ahamiyati ochib beriladi. Xususan, strategik yondashuvga asoslangan model, sabab-oqibat bog‘lanishiga tayangan model, jamoaviy boshqaruv modeli hamda tadbirkorlik boshqaruvi modeli kichik biznes sharoitida qanday natijalar berishi ilmiy jihatdan asoslanadi. Ushbu modellar inson resurslaridan foydalanishning turli mexanizmlarini ifodalaydi va boshqaruv jarayonini tashkil etishda muhim metodologik asos vazifasini bajaradi.

Kichik biznes subyektlari uchun inson resurslarini boshqarish jarayoni oddiy ma’muriy faoliyat emas, balki strategik ahamiyatga ega bo‘lgan boshqaruv funksiyasidir. Chunki inson resurslari orqali tashkilot ichki muhitining barqarorligi, tashqi muhit omillariga moslashuvchanligi hamda innovatsion rivojlanish darajasi ta’minlanadi. Shu bois inson resurslaridan foydalanish modellarini chuqur o‘rganish va ularni kichik biznes amaliyotiga moslashtirish bugungi kunning dolzarb ilmiy-amaliy vazifalaridan biri hisoblanadi.

Maqolaning maqsadi kichik biznes subyektlari faoliyatida inson resurslaridan foydalanish modellarini tizimli ravishda tahlil qilish, ularning nazariy asoslarini ochib berish hamda amaliy qo‘llash imkoniyatlarini aniqlashdan iborat. Ushbu maqsadga erishish uchun inson resurslarini boshqarishning turli konseptual yondashuvlari o‘rganiladi, ularning kichik biznes sharoitiga mosligi baholanadi hamda samaradorlikka ta’sir mexanizmlari ilmiy jihatdan asoslanadi.

Natijada, inson resurslaridan foydalanishning ilmiy asoslangan modellari kichik biznes subyektlarining barqaror rivojlanishi, mehnat unumdorligining oshishi, mahsulot va xizmatlar sifatining yaxshilanishi hamda umumiy iqtisodiy samaradorlikning ortishiga xizmat qilishi isbotlanadi. Shu tariqa, inson resurslarini boshqarishning zamonaviy yondashuvlarini kichik biznes amaliyotiga tatbiq etish masalasi ilmiy tadqiqotning muhim yo‘nalishi sifatida namoyon bo‘ladi.

Adabiyotlar tahlili. Inson resurslarini boshqarish (IR) nazariyasi zamonaviy menejment fanining ustuvor yo‘nalishlaridan biri bo‘lib, ayniqsa kichik biznes subyektlari faoliyatida uning ahamiyati tobora ortib bormoqda. Ilmiy adabiyotlarda inson resurslarini boshqarishning strategik, tizimli va integratsiyalashgan modellariga alohida e’tibor qaratilgan. IR konsepsiyasining

shakllanishi
1980-yillarga to‘g‘ri kelib, u tashkilot samaradorligini oshirishda inson omilining hal qiluvchi o‘rnini ilmiy asoslashga qaratilgan. Inson resurslarini boshqarishning strategik modeli ilk bor Managing Human Assets asarida tizimli ravishda yoritilgan. Ushbu asarda IRB manfaatdor tomonlar manfaatlari, tashqi muhit omillari va tashkilot strategiyasi bilan uzviy bog‘liq holda ko‘rib chiqiladi (Beer et al., 1984). Mualliflar inson resurslari siyosatini ishlab chiqishda qonunchilik, mehnat bozori sharoiti va ijtimoiy qadriyatlarni inobatga olish zarurligini ta’kidlaydilar. Ushbu yondashuv keyinchalik “Garvard modeli” nomi bilan keng tarqaldi va strategik inson resurslari boshqaruvi konsepsiyasining metodologik asosiga aylandi.

Strategik inson resurslari boshqaruvi g‘oyasi keyinchalik yanada rivojlantirilib, IRBning korporativ strategiya bilan uyg‘unligi masalasi ilmiy jihatdan chuqur tahlil qilindi. Xususan, Strategic Human Resource Management asarida inson resurslari tashkilotning raqobat ustunligini ta’minlovchi strategik kapital sifatida talqin etiladi (Bratton & Gold, 1999). Mualliflarning fikricha, samarali IRB tizimi tashkilotning uzoq muddatli barqaror rivojlanishini ta’minlaydi. Inson resurslari amaliyotlari va tashkilot samaradorligi o‘rtasidagi sabab-oqibat bog‘lanishini asoslashga qaratilgan tadqiqotlar ham ilmiy adabiyotlarda muhim o‘rin egallaydi. Huselid (1995) tomonidan o‘tkazilgan empirik tadqiqot natijalari inson resurslari amaliyotlarining xodimlar unumdorligi va moliyaviy ko‘rsatkichlarga bevosita ta’sir ko‘rsatishini isbotladi. Ushbu yondashuv keyinchalik “eng yaxshi amaliyot modeli” yoki “mos keluvchi model” sifatida rivojlandi va IRB tizimini kirish–jarayon–chiqish omillari asosida tahlil qilish imkonini berdi.

Inson kapitali nazariyasi ham IRB modellarining nazariy asoslaridan biri hisoblanadi. Becker (1964) inson kapitalini bilim, ko‘nikma va malakalarga qilingan investitsiya sifatida talqin qilib, uning iqtisodiy samaradorlikka ta’sirini asoslab berdi. Mazkur nazariya kichik biznes subyektlari uchun alohida ahamiyatga ega bo‘lib, cheklangan resurslar sharoitida xodimlarning malakasini oshirish orqali raqobatbardoshlikni ta’minlash imkonini beradi. Jamoaviy boshqaruv va xodimlarni qaror qabul qilish jarayonlariga jalb etish konsepsiyasi ham IRB nazariyasida keng o‘rganilgan. Boxall va Purcell (2003) inson resurslari strategiyasining samaradorligi xodimlarning ishtiroki va motivatsiyasi bilan chambarchas bog‘liq ekanligini ta’kidlaydilar. Ularning fikricha, xodimlarni boshqaruv subyekti sifatida shakllantirish tashkilot ichida ijtimoiy barqarorlik va yuqori mehnat unumdorligini ta’minlaydi.

Tadbirkorlik boshqaruvi konsepsiyasi esa tashkilot ichida innovatsion muhitni shakllantirish, ijodkorlik va tashabbuskorlikni rag‘batlantirishga qaratilgan. Drucker (1985) innovatsiya va tadbirkorlikni tashkilot rivojlanishining asosiy omili sifatida ko‘rib, inson resurslari tizimi bu jarayonda hal qiluvchi rol o‘ynashini qayd etadi. Kichik biznes subyektlarida tadbirkorlik boshqaruvi modeli xodimlarning tashabbuskorligini oshirish va yangi imkoniyatlarni izlashga yo‘naltirilgan boshqaruv mexanizmini shakllantiradi. Zamonaviy ilmiy manbalarda IRB tizimini huquqiy va institutsional jihatdan ta’minlash masalalari ham keng yoritilgan. Torrington, Hall va Taylor (2008) inson resurslari boshqaruvi samaradorligi mehnat qonunchiligi, ichki me’yoriy hujjatlar va korporativ boshqaruv tamoyillari bilan uzviy bog‘liqligini ta’kidlaydilar. Bu jihat kichik biznes subyektlarida xodimlar bilan munosabatlarni shaffof va barqaror asosda tashkil etish imkonini beradi.

Yuqoridagi adabiyotlar tahlili shuni ko‘rsatadiki, inson resurslaridan foydalanish modellarining evolyutsiyasi ma’muriy yondashuvdan strategik, integratsiyalashgan va innovatsion boshqaruv tizimiga o‘tish bilan tavsiflanadi. Zamonaviy konsepsiyalar inson resurslarini tashkilotning asosiy strategik boyligi sifatida e’tirof etadi hamda kichik biznes subyektlarining barqaror rivojlanishida hal qiluvchi omil ekanligini ilmiy jihatdan asoslab beradi.

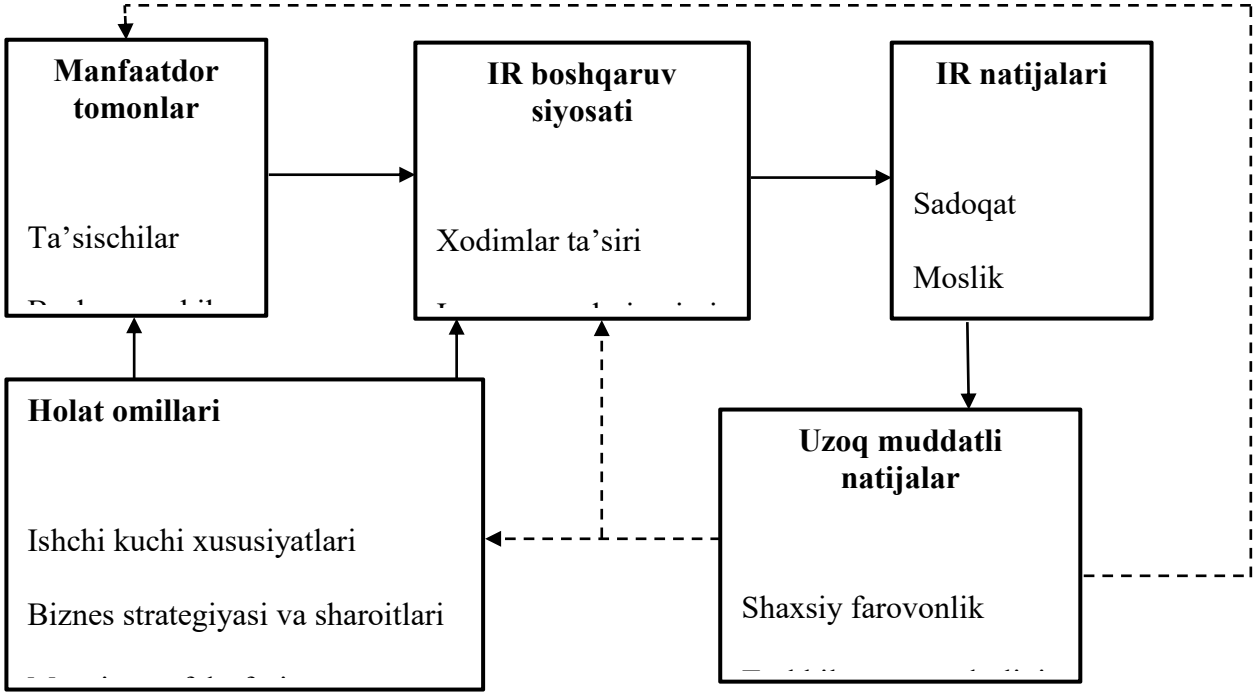
Tadqiqot metodologiyasi. Mazkur ilmiy maqolada kichik biznes subyektlari faoliyatida inson resurslaridan foydalanish modellarini tahlil qilishda kompleks va tizimli yondashuv qo‘llanildi. Tadqiqotning metodologik asosini inson resurslarini boshqarish nazariyalari, xususan strategik va integratsiyalashgan yondashuvlar tashkil etadi. Tadqiqot jarayonida umumilmiy usullar – tahlil va sintez, induksiya va deduksiya, qiyosiy tahlil, tizimli yondashuv hamda mantiqiy umumlashtirish metodlaridan foydalanildi.

Nazariy tahlil usuli orqali inson resurslaridan foydalanishning asosiy modellarining (strategik model, sabab-oqibat modeli, jamoaviy boshqaruv modeli va tadbirkorlik boshqaruvi modeli) mazmun-mohiyati o‘rganildi hamda ularning kichik biznes sharoitiga mosligi baholandi. Qiyosiy tahlil metodi yordamida turli modellar o‘rtasidagi o‘xshash va farqli jihatlar aniqlanib, ularning samaradorlikka ta’sir mexanizmlari tahlil qilindi.

Tadqiqotda tizimli yondashuv asosida inson resurslari boshqaruvi kirish omillari (yollash, tanlash, o‘qitish), jarayon omillari (motivatsiya, rivojlantirish, kompensatsiya) va chiqish omillari (xodimlar samaradorligi, qoniqishi va tashkilot natijalari) nuqtai nazaridan ko‘rib chiqildi. Shuningdek, kichik biznes subyektlarining o‘ziga xos xususiyatlari, jumladan, resurslarning cheklanganligi, boshqaruvning soddaligi va xodimlar o‘rtasidagi yaqin munosabatlar metodologik tahlilda inobatga olindi.

Tadqiqot natijalari. Inson resurslarini boshqarishning asosiy turlari ham kichik biznes subyektlarining sifatli darajada o‘sishiga xizmat qilishini ham misol qilib keltirish mumkin. Bunda inson resurslaridan foydalanishning turli modellarini o‘rganib chiqish muhim ahamiyat kasb etadi.

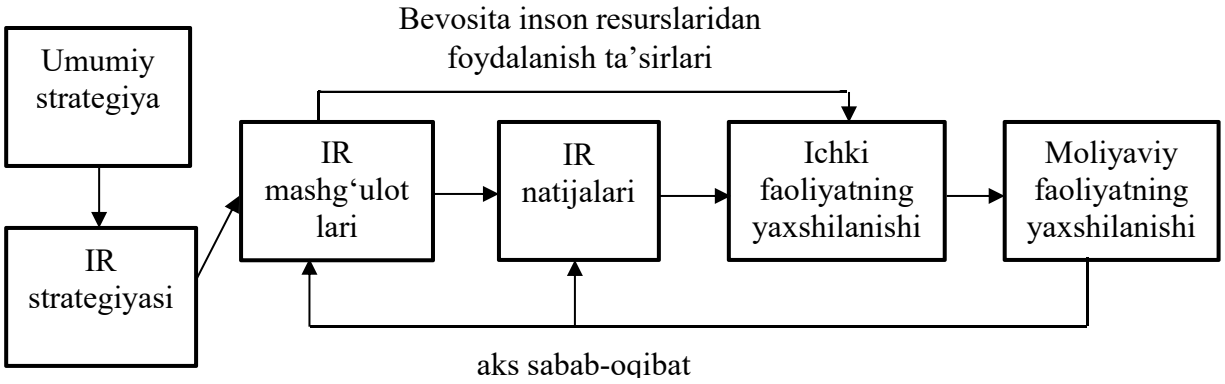
Garvard Modeli birinchi bo‘lib ishlab chiqilgan bo‘lib, 1984-yilda Garvard universitetidan Maykl Beer va uning hamkasblari tomonidan taqdim etilgan. Bu model manfaatdor tomonlar manfaatlarini va kengroq ijtimoiy ta’sirlarni inson resurslari amaliyotlari bilan birlashtirib, strategik inson resurslari boshqaruvi uchun asos yaratgan. Garvard universiteti olimlari Beer, Spector, Lorens, Quinn Mills va Uolton tomonidan ishlab chiqilgan bu model inson resurslaridan foydalanishni manfaatdor tomonlarning manfaatlarini va holat omillarini o‘z ichiga olgan strategik va integratsiyalashgan yondashuv sifatida ko‘radi. Bu modelda inson resurslaridan foydalanish faqatgina tashkilot ehtiyojlariga xizmat qilmasdan, manfaatdor tomonlar (ta’sischilar, menejerlar, xodimlar) va tashqi muhit omillarini (qonunchilik, mehnat bozori, ijtimoiy qadriyatlar) ham hisobga olish kerakligi ta’kidlanadi (1-rasm).



1-rasm. Kichik biznes sohasida inson resurslaridan foydalanishning Garvard modeli[1]

Bundan tashqari inson resurslaridan foydalanishning yana bir modeli mavjud bo‘lib, kichik biznes subyektlarida faoliyatida muhim ahamiyatga egadir. Standart sabab modeli 1980-yillar va 1990-yillarda inson resurslaridan foydalanishning kengroq rivojlanishi bilan paydo bo‘lgan. Bu model bitta yaratuvchiga tegishli emas, balki tadqiqotchilar va amaliyotchilar tomonidan IR amaliyotlarini tashkilot samaradorligi bilan bevosita bog‘lash uchun yaratilgan. Ushbu model strategik inson resurslari boshqaruvida keng qo‘llaniladi va ko‘pincha “mos keluvchi model” yoki “eng yaxshi amaliyot modeli” deb ataladi. U inson resurslari amaliyotlari va tashkilot samaradorligi o‘rtasidagi bevosita sabab-oqibat bog‘lanishini taklif qiladi. Mazkur modelga ko‘ra, samarali inson resurslari amaliyotlari xodimlarning qoniqishi, sadoqati va samaradorligini oshirish orqali tashkilotning umumiy natijalarini yaxshilashga yordam beradi. Modelda asosiy uch turdagi omillar mavjud bo‘lib, ular kirish, inson resurslari jarayonlari va chiqish omillaridir. Kirish omillari yollash, tanlash va o‘qitishni o‘z ichiga olsa, inson resurslari jarayonlari xodimlarni rivojlantirish, kompensatsiya va motivatsiya kabi elementlarni, chiqish omili esa xodimlarning samaradorligi, qoniqishi va tashkilot natijalarini o‘z ichiga oladi (1.1.3-rasm).

[1] https://www.selectsoftwarereviews.com/top-10-hr-models



2-rasm. Kichik biznesda inson resurslaridan foydalanishning Standart sabab modeli[2]

Ushbu modellar har qanday kichik biznesni rivojlantirishda inson omillaridan to‘g‘ri foydalanish orqali inson resurslarini boshqarishda xodimlar oldindan belgilangan chegaralar doirasida o‘zlari qaror qabul qilishi mumkin degan taxminga asoslanadi. Tizimni jarayonning ahamiyati, oldindan aytib bo‘lmaydiganligi va buzilmasligi kerak bo‘lgan me’yorlar bilan belgilash mumkin. Inson resurslarini boshqarish texnologiyasi quyidagi harakatlar ketma-ketligini o‘z ichiga oladi: vazifani aniqlash, uni xodim tomonidan qabul qilish, tegishli ma’lumot tizimini yaratish, mustaqillik chegaralari va rahbarning aralashish usullarini aniqlash.

Bundan tashqari yana jamoaviy usulda boshqarish modeli ham mavjud. Ushbu model quyidagicha asoslanadi: agar xodim kompaniya ishlarida ishtirok etsa, boshqaruv bilan shug‘ullansa va undan mamnun bo‘lsa, u yanada motivatsiyaga boyroq va samaraliroq ishlaydi.

Xodimlarni boshqarish metodologiyasi nuqtai nazaridan, xodimlar boshqaruv obyektidan boshqaruvning subyektiga aylantiriladi, bu esa tashkilotni rivojlantirish muammolarini mustaqil hal qiladi. O‘z-o‘zini boshqarish asosida xodim o‘zini ifoda etish, tan olish va sheriklik ehtiyojlarini amalga oshirishi mumkin va korxona yuqori mehnat unumdorligi va mahsulot sifatiga ega bo‘ladi.

Navbatdagi boshqaruv modeli tadbirkorlik boshqaruvi deb nomlanadi. Ushbu konsepsiyaning mohiyati tashkilot ichida tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirishdir, uni tadbirkorlar, innovatsiyalar va ijodkorlar hamjamiyati sifatida namoyish etish mumkin.

Tadbirkorlik tashkilotini ajratib turadigan asosiy narsa bu butun boshqaruv tizimiga, shu jumladan inson resurslarini boshqarish tizimiga kiradigan tadbirkorlik falsafasini shakllantirishdir. Ijodkorlik ruhi, yangi imkoniyatlarni doimiy ravishda qidirish, jamoaviy o‘z-o‘zini tarbiyalash, sheriklik va ishonch xodimlarni o‘z tashkilotlari ichida o‘z-o‘zini namoyon etishga, innovatsiyaslar va hamkorlikka chorlaydi.

Inson resurslari tizimining o‘ziga xos xususiyati uning majburan boshqarish mexanizmiga emas, balki demokratik tashabbuslarni koorporativ stratyegiya rejalari bilan integratsiyasiga yo‘naltirilganligidir.

Zamonaviy ilm-fan va boshqaruv amaliyotida, yuqorida keltirilgan tahlil shuni ko‘rsatadiki, biznes tashkilotlarining asosiy va strategik manbai sifatida inson resurslarini boshqarish sohasidagi yangi yondashuvlar, konsepsiyalar, g‘oyalarni takomillashtirish, yangilash va doimiy izlash jarayoni mavjud. Bunga javoban kadrlar boshqaruvi tizimini qonuniy va huquqiy jihatdan

[2] https://www.selectsoftwarereviews.com/top-10-hr-models

ta’minlash tashkilotning samarali faoliyatiga erishish uchun xodimlarni boshqarish organlari va obyektlariga huquqiy ta’sir ko‘rsatish vositalari va vositalaridan foydalanishni o‘z ichiga oladi.

Xulosa va takliflar. Mazkur tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatdiki, kichik biznes subyektlari faoliyatida inson resurslaridan samarali foydalanish ularning barqaror va sifatli rivojlanishining asosiy omillaridan biri hisoblanadi. Zamonaviy sharoitda kichik biznesning raqobatbardoshligi nafaqat moliyaviy yoki moddiy resurslarga, balki xodimlarning bilim, ko‘nikma, malaka va motivatsiya darajasiga bevosita bog‘liqdir. Shu bois inson resurslarini boshqarish jarayonini strategik asosda tashkil etish kichik biznes subyektlari uchun muhim ustuvor vazifa hisoblanadi.

Tahlillar shuni tasdiqladiki, strategik va integratsiyalashgan yondashuvga asoslangan modellar inson resurslarini tashkilotning uzoq muddatli maqsadlari bilan uyg‘unlashtirish imkonini beradi. Sabab-oqibat modeliga ko‘ra, yollash, tanlash, o‘qitish va motivatsiya kabi jarayonlarning izchil tashkil etilishi xodimlar samaradorligi va qoniqishini oshiradi, bu esa yakuniy moliyaviy va ishlab chiqarish natijalariga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi. Jamoaviy boshqaruv modeli esa xodimlarni boshqaruv jarayoniga jalb etish orqali ularning tashabbuskorligi va sadoqatini kuchaytiradi. Tadbirkorlik boshqaruvi modeli esa innovatsion fikrlash, ijodkorlik va ichki tashabbusni rag‘batlantirish orqali kichik biznes subyektlarining moslashuvchanligi va raqobat ustunligini ta’minlaydi.

Shu asosda quyidagi ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqildi:

- Kichik biznes subyektlarida inson resurslarini boshqarish tizimini strategik rejalashtirish jarayoniga integratsiya qilish zarur.
- Xodimlarni tanlash va joylashtirishda ularning kompetensiyasi va innovatsion salohiyatiga ustuvor ahamiyat berish lozim.
- Doimiy o‘qitish va malaka oshirish tizimini yo‘lga qo‘yish orqali inson kapitaliga investitsiyani kuchaytirish maqsadga muvofiq.
- Xodimlarni boshqaruv qarorlariga jalb qilish hamda rag‘batlantirishning samarali mexanizmlarini joriy etish zarur.
- Tashkilot ichida tadbirkorlik muhitini shakllantirish, ijodiy tashabbus va innovatsiyalarni qo‘llab-quvvatlash mexanizmlarini ishlab chiqish tavsiya etiladi.

Xulosa qilib aytganda, inson resurslaridan foydalanishning ilmiy asoslangan modellarini kichik biznes subyektlari faoliyatiga tatbiq etish mehnat unumdorligini oshirish, mahsulot va xizmatlar sifatini yaxshilash hamda barqaror iqtisodiy o‘sishni ta’minlashga xizmat qiladi. Inson omiliga strategik yondashuvni kuchaytirish kichik biznesni rivojlantirishning muhim sharti sifatida namoyon bo‘ladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. Beer, M., Spector, B., Lawrence, P. R., Quinn Mills, D., & Walton, R. E. (1984). Managing human assets. Free Press.
2. Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis. University of Chicago Press.
3. Boxall, P., & Purcell, J. (2003). Strategy and human resource management. Palgrave Macmillan.
4. Bratton, J., & Gold, J. (1999). Strategic human resource management. Macmillan.
5. Drucker, P. F. (1985). Innovation and entrepreneurship. Harper & Row.

6. Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. Academy of Management Journal, 38(3), 635–672.
7. Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2008). Human resource management. Pearson Education.
8. Yusupov, A. A. (2026, January). The Impact Of Small Businesses And Employment On Poverty Reduction In Uzbekistan. In International Conference on Global Trends and Innovations in Multidisciplinary Research (Vol. 2, No. 1, pp. 31-34).
9. Yusupov, A. (2023). Kichik biznes subyektlari faoliyatida mikromoliyaviy xizmatlar ko ‘rsatishning zamonaviy holati. YASHIL IQTISODIYOT VA TARAQQIYOT, 1(11-12).
10. Aliyevich, Y. A. (2024). KICHIK BIZNESDA INSON RESURSLARIDAN SAMARALI FOYDALANISH. University Research Base, 992-995.

Foydalanilgan veb-saytlar ro‘yxati

1. https://www.selectsoftwarereviews.com/top-10-hr-models
2. https://www.selectsoftwarereviews.com/top-10-hr-models