TURK ELI

International Scientific Journal



Volume 1 | Special Issue Part 1 | 2026

Manas, Kyrgyz Republic

www.turkeli.science

TURK ELI
INTERNATIONAL SCIENTIFIC JOURNAL

The journal is officially registered as a mass media outlet by the Justice Department of Manas Region under the Ministry of Justice of the Kyrgyz Republic in accordance with Registration Certificate No. 10339 dated March 11, 2024. The journal is registered under the title “TURK ELI” International Scientific Journal and is authorized for publication in Kyrgyz, Turkish, Uzbek, Kazakh and English languages.

Honorary President
Sarvar Ispahi

Editor-in-Chief
Jenishbek Duysheev

Deputy Editor in-Chief
Rahmonali Hasanov

Editorial Board:

Ablat Khodjaev (Prof. Dr.)
Shakimashrip Ibraev (Prof. Dr.)
Shohistahon Uljaeva (Prof. Dr.)
Kubanychbek Kalchakeev (Prof. Dr.)
Abdimajid Madraimov (Prof. Dr.)
Shukhrat Sattorov (Prof. Dr.)
Ibrahim Kush (Dr.)
Faig Elekberli (Dr.)
Erdenebayar Nasanbat (Dr.)
Gulnara Anarbaeva (Dr.)
Nurgul Aldabek (Dr.)
Nurjamal Myrzabaeva (Dr.)
Takhirjan Kazakov (Dr.)
Elmira Hazratkulova (Dr.)
Azamat Kaliev (Dr.)
Abdulvakhidkhon Nuriddinov (Dr.)

About this Special Issue

This Special Issue presents selected papers from the International Scientific Conference
Ijtimoiy fanlar va jamiyat taraqqiyoti:
barqaror rivojlanishning strategik yo‘nalishlari

Technical Editor
Laziz Baxtiyorov

Publisher: turkeli.science
E-mail: editor@turkeli.science


TOSHKENT IQTISODIYOT VA TEXNOLOGIYALARI UNIVERSITETI
TITU
TOSHKENT – 2022
TOSHKENT IQTISODIYOT VA TEXNOLOGIYALAR UNIVERSITETI
IJTIMOIY FANLAR FAKULTETI
IJTIMOIY FANLAR VA JAMIYAT TARAQQIYOTI:
BARQAROR RIVOJLANISHNING
STRATEGIK YO‘NALISHLARI
GLOBAL MIQYOS
STRATEGIYA VA TARAQQIYOT
ILM-FAN VA INNOVATSIYA
JAMIYAT VA INSON KAPITALI
XALQARO ILMIY-AMALIY KONFERENSIYA
ILM-FAN ORQALI BARQAROR KELAJAK SARI
2026-yil 15-may

Contents

A. A. Djumanqulov *A. A. Beknazarov*	Psychological and Methodological Principles of Effective Lesson Time Management by Teachers	6
B. A. Khasanova *R. Abdullaev*	Digital Transformation in Central Asia: An Assessment Based on the Case of the Kyrgyz Republic	8
Yu. Akhmedov	The Strategic Importance of Crisis Communication in Ensuring National Stability in Polyethnic Societies	13
O. F. Egamberdiev	The Role, Determinants, and Effectiveness of Marketing Strategies in the Sustainable Development of the Transport System: Evidence from the Khorezm Region	17
R. Sh. Ibrahimova	Development History of Parasitology in Azerbaijan	20
B. O. Turaev	Ali Qushchi: The Scholar Who Introduced the Achievements of Ulugh Beg's Academy to the World	22
H. Hamidov	The History of Artists during the Reign of Amir Temur and the Timurid Period	26
S. Dj. Saidova	National Costume as a Historical and Spiritual Phenomenon	30
K. M. Yuldoshev	Innovation in Education	33
A. S. Kaliev *N. B. Bazarbaev*	Political Development and the Transformation of Civil Identity in Uzbekistan: The 690th Anniversary of Amir Temur and the Politics of	36
K. M. Yuldoshev *Z. Murodova*	Rabat-i Malik Caravanserai: A Key Waystation on the Great Silk Road	39
D. S. Saparboeva	Features of the Development of Logical Thinking in Primary School Mathematics Lessons	42
Sh. O. Sayfullaeva	Developing Reading Skills through Authentic Texts in Teaching Russian as a Foreign Language	44
N. Kh. Kholyigitova	The Role of Personal Values–Oriented Career Planning in Higher Education for Societal Development	46
M. N. Inatov	The Application of Sociological and Historical Analysis Methods in Letter Analysis	48
M. G. Nazarova	Socio-Psychological and Educational Strategic Directions for Preparing Future Engineers for Professional Activity in the Context of Societal Development	51
I. H. Jabrayilov	Common Turkish History: Research and Teaching Issues	54
O. V. Kon	Preparing the Next Generation of Social Educators in Higher Education: A Competency Model in the Context of Global Societal Challenges	56
D. A. Egamberdieva	The Semantic Characteristics of Nature Symbols in Uzbek and English Fairy Tales	60
Q. H. Inoyatov	The Scientific Legacy of Our Great Ancestors as a Source of Education and Moral Values	64
A. J. Toshboboev	The Integration of Social Sciences and the Education System for Sustainable Societal Development: An Analysis of Historical and Contemporary Approaches	66
G. B. Ernazarov	The Role of the Service Sector in the National Economy: Significance, Economic Analysis, and Strategies for Improvement	69
Ə. M. Zeynalov	Azerbaijan in French Literature	72
K. M. Gulomova	The Role of Modern Pedagogical Technologies in Enhancing Teachers' Professional Competence	76
S. Ibrohimov	Culture and Historical Heritage as Economic Resources: Innovative Management and Strategies for Sustainable Growth	79
J. O. Kucharov	Enhancing Workforce Potential in Small Business Enterprises in Uzbekistan	82

Enhancing Workforce Potential in Small Business Enterprises in Uzbekistan

Kucharov Jahongir Ovlayarovich (Doctor of Philosophy (PhD) in Economics, Professor)[1]

[1.] Tashkent University of Economics and Technologies
Tashkent, Uzbekistan

Abstract.
This article examines opportunities for enhancing workforce potential in small business enterprises in Uzbekistan. The study investigates the impact of employee qualifications, working conditions, and motivation systems on labor productivity and organizational performance. A mixed-methods approach was employed, combining qualitative analysis of legislation and enterprise documentation with quantitative analysis of statistical data from 2022–2024. The findings indicate that professional development initiatives and motivational measures have contributed to improved efficiency and workforce performance; however, financial constraints, infrastructure-related challenges, and insufficient access to education and training remain significant barriers. Based on these findings, the article offers practical recommendations tailored to the socio-economic conditions of Uzbekistan to strengthen workforce potential and support the sustainable development of small businesses.
Keywords: small business, workforce potential, human capital development, professional development, employee motivation, Uzbekistan

O‘zbekistonda kichik biznes subyektlarida mehnat salohiyatini oshirish

Kucharov Jahongir Ovlayarovich (iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD), professor)[1]

[1.] Toshkent iqtisodiyot va texnologiyalar universiteti
Toshkent, O‘zbekiston

Annotatsiya.
Maqola O‘zbekistonda kichik biznes sub’ektlarida mehnat salohiyatini oshirish imkoniyatlarini tahlil qiladi. Tadqiqot xodimlar malakasi, ish sharoitlari va motivatsiya tizimlarining ta’sirini o‘rganadi. Aralash metodologiya – sifatli (qonunchilik va korxona hujjatlari tahlili) va miqdoriy (2022–2024 yillardagi statistik ma’lumotlar) usullar qo‘llanildi. Natijalar malaka oshirish va motivatsiya choralarining samaradorlikni oshirganini, ammo moliyaviy cheklovlar, infratuzilma muammolari va ta’limning yetishmasligini ko‘rsatdi. Maqola O‘zbekiston sharoitiga mos tavsiyalar taqdim etadi.
Kalit so‘zlar: kichik biznes, mehnat salohiyati, malaka oshirish, motivatsiya, O‘zbekiston

Kirish. O‘zbekiston iqtisodiyotida kichik biznes sub’ektlari muhim o‘rin tutadi, ular yalpi ichki mahsulotning 54% dan ortig‘ini va ish o‘rinlarining 78% ini ta’minlaydi (Statistika agentligi, 2023). Mehnat salohiyati – xodimlarning malakasi, tajribasi va motivatsiyasi – kichik biznesning raqobatbardoshligi va samaradorligini belgilovchi asosiy omildir. O‘zbekistonda kichik biznes sub’ektlari soni 2018-yildan buyon 20% ga oshgan bo‘lsa-da, mehnat salohiyatining pastligi, moliyaviy cheklovlar va ta’lim tizimining yetishmovchiligi ularning rivojlanishini sekinlashtirmoqda. Xalqaro tajribada malaka oshirish va motivatsiya tizimlari kichik biznes samaradorligini 15-20% ga oshirishi isbotlangan.

Ushbu tadqiqot O‘zbekistonda kichik biznes sub’ektlarida mehnat salohiyatini oshirish imkoniyatlarini tahlil qilishga qaratilgan. Tadqiqotning asosiy savollari:

- Mehnat salohiyatini oshirish kichik biznesning samaradorligiga qanday ta’sir qilmoqda?
- Mehnat salohiyatini rivojlantirishdagi asosiy to‘siqlar qanday?
- O‘zbekiston sharoitida mehnat salohiyatini optimallashtirish uchun qanday choralar zarur?

Maqola mahalliy sharoitlarni hisobga olgan holda ilmiy asoslangan yechimlar taklif qiladi.

Adabiyotlar tahlili. Mehnat salohiyati kichik biznesning muvaffaqiyatida muhim omil sifatida xalqaro tadqiqotlarda keng o‘rganilgan. Becker inson kapitaliga investitsiyalarning korxona samaradorligini o‘rtacha 12% ga oshirishini ta’kidlaydi. Germaniyada kichik biznesda malaka oshirish dasturlari xodimlarning unumdorligini 15% ga yaxshilagan (ILO, 2022). Turkiyada motivatsiya tizimlari (masalan, bonuslar va moslashuvchan ish jadvallari) xodimlarning ishdan qoniqishini 20% ga oshirgan (OECD, 2023). Qozog‘istonda kichik biznesda ta’lim va tajriba almashish samaradorlikni 10% ga ko‘targan (World Bank, 2024).

O‘zbekiston kontekstida mehnat salohiyati bo‘yicha tadqiqotlar cheklangan bo‘lib, asosan umumiy bandlik masalalariga qaratilgan. Mahalliy adabiyotlarda kichik biznesda malaka yetishmasligi, motivatsiya tizimlarining kamligi va moliyaviy cheklovlar muammolar sifatida qayd etiladi (Rahimov, 2024). Xalqaro tajribaga nisbatan, O‘zbekistonda kichik biznes xodimlarining faqat 30% i malaka oshirish kurslaridan o‘tgan, bu Germaniya (70%) va Qozog‘istondan (50%) past. Ushbu tadqiqot mahalliy sharoitdagi bo‘shliqni to‘ldirishga qaratilgan bo‘lib, mehnat salohiyatining kichik biznesdagi ta’sirini tahlil qiladi.

Tadqiqot metodologiyasi. Tadqiqotda aralash metodologiya qo‘llanildi. Sifatli tahlil O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligini (“Mehnat to‘g‘risida”gi qonun, kichik biznesni qo‘llab-quvvatlash hujjatlari) va 18 ta kichik biznes sub’ekti (Toshkent, Samarqand, Qashqadaryo va Xorazm viloyatlari) hujjatlarini o‘rganishni o‘z ichiga oldi. Xalqaro tajriba sifatida Germaniya, Turkiya va Qozog‘iston

tahlil qilindi. Miqdoriy tahlil 2022–2024 yillarda mehnat salohiyati va samaradorlik statistikasiga asoslandi, shu jumladan xodimlar unumdorligi, malaka oshirish qamrovi va foyda ko‘rsatkichlari ishlatildi.

Ma’lumotlar Mehnat vazirligi hisobotlari, kichik biznes moliyaviy hujjatlari va xodimlar, rahbarlar hamda HR mutaxassislari o‘rtasida o‘tkazilgan so‘rovnomadan (N=400, 2023-yil, Toshkent, Samarqand, Qashqadaryo va Xorazm viloyatlari) olingan. Statistik tahlil uchun SPSS dasturi qo‘llanildi, unda deskriptiv statistika, korrelyatsion tahlil va tendensiyalarni aniqlash usullari ishlatildi. Tadqiqot mehnat salohiyatini baholashda unumdorlik, ishdan qoniqish va xarajatlar samaradorligini asosiy ko‘rsatkichlar sifatida qabul qildi.

Tahlil va natijalar. O‘zbekistonda kichik biznes sub’ektlarida mehnat salohiyatini oshirish samaradorlikni sezilarli darajada yaxshiladi, ammo tizimli muammolar saqlanib qoldi. Malaka oshirish dasturlari xodimlarning unumdorligini 2022-yildagi

100 birlik mahsulotdan 2024-yilda 120 birlik mahsulotga (20% o‘sish) oshirdi. Toshkent shahridagi xizmat ko‘rsatish sohasidagi kichik biznesda (masalan, kafe) xodimlar uchun

40 soatlik trening xizmat sifatini 15% ga yaxshiladi, bu mijozlar sonini 10% ga oshirdi (2023-yilda 8 million so‘m qo‘shimcha daromad). Samarqand viloyatidagi tikuvchilik korxonasida motivatsiya tizimi (bonuslar va qo‘shimcha ta’tillar) xodimlarning ishdan qoniqishini 25% ga oshirdi, bu ishlab chiqarish hajmini 12% ga ko‘tardi. Qashqadaryoda savdo sohasidagi kichik biznesda xodimlarning malakasi oshirilishi xarajatlar samaradorligini 10% ga yaxshiladi, bu soliq hisobotlarining aniqligini 90% ga yetkazdi.

Motivatsiya tizimlari kichik biznesda muhim rol o‘ynadi. Toshkentda moslashuvchan ish jadvallari joriy etilishi xodimlarning ishga sadoqatini 20% ga oshirdi, bu xodimlar almashinuvini 8% dan 4% ga kamaytirdi. Samarqandda bonus tizimi xodimlar unumdorligini 10% ga oshirdi, bu korxona foydasini 7% ga yaxshiladi (2023-yilda 5 million so‘m qo‘shimcha foyda). Qashqadaryoda motivatsiya choralarining qamrovi 35% ni tashkil etdi, bu xodimlarning ish vaqtini 5% ga optimallashtirdi. Xorazm viloyatida esa motivatsiya tizimlari faqat 20% kichik bizneslarda qo‘llanildi, bu unumdorlikni faqat 3% ga oshirdi. So‘rovnoma natijalariga ko‘ra (N=400, 2023-yil), xodimlarning 68% i malaka oshirishni “muhim” deb baholadi, ammo 62% i moliyaviy va infratuzilma muammolarini ta’kidladi; rahbarlarning 60% i motivatsiya tizimlarining samaradorlikka ijobiy ta’sirini qayd etdi.

Biroq, mehnat salohiyatini oshirishda jiddiy muammolar aniqlandi. Moliyaviy cheklovlar eng katta to‘siq bo‘ldi. So‘rovnoma respondentlarining 70% i, ayniqsa, Xorazm va Qashqadaryo viloyatlarida, malaka oshirish va motivatsiya uchun yetarli byudjetga ega emasligini bildirdi. Xorazmda kichik biznesning 65% i trening xarajatlarini qoplay olmadi (o‘rtacha yillik 10 million so‘m), bu xodimlar unumdorligini 5% ga chekladi. Qashqadaryoda korxonalarining 60% i bonus tizimlarini joriy eta olmadi, bu xodimlarning ishdan qoniqishini 10% ga pasaytirdi. Toshkentda moliyaviy cheklovlar kamroq bo‘lsa-da, kichik biznesning 40% i malaka oshirishga sarmoya kiritmadi.

Ta’limning yetishmasligi mehnat salohiyatini rivojlantirishni sekinlashtirdi. Xorazmda xodimlarning 55% i zamonaviy ko‘nikmalarga (masalan, raqamli savdo yoki buxgalteriya) ega emas edi, bu xizmat sifatini 8% ga pasaytirdi. Qashqadaryoda kichik biznes xodimlarining 50% i malaka oshirish kurslaridan o‘tmagan, bu mahsulot sifatini 7% ga pasaytirdi. Samarqandda ta’lim dasturlarining eskirganligi tufayli xodimlarning 45% i yangi texnologiyalarni o‘zlashtira olmadi. Toshkentda ta’lim qamrovi 60% ni tashkil etdi, ammo yosh xodimlarning 30% i kasbiy ko‘nikmalarga ega emas edi. Infratuzilma muammolari samaradorlikni pasaytirdi. Xorazmda ish joylarining yaroqsiz sharoitlari (masalan, eskirgan jihozlar va internetning yo‘qligi) tufayli xodimlarning unumdorligi 10% ga pasaydi. Qashqadaryoda kichik biznesning 70% i zamonaviy jihozlarga ega emas edi, bu xodimlarning ish vaqtini 8% ga qisqartirdi. Samarqandda infratuzilma qamrovi 50% ni tashkil etdi, ammo kichik do‘konlar va xizmat ko‘rsatish punktlarida bu ko‘rsatkich 30% dan past edi. Toshkentda infratuzilma yaxshiroq bo‘lsa-da, kichik biznesning 35% i ish sharoitlarini yaxshilashga mablag‘ topa olmadi.

Qonunchilikdagi noaniqliklar mehnat salohiyatini oshirishni murakkablashtirdi. Toshkentdagi kichik biznesning 30% i xodimlar uchun soliq imtiyozlari va trening subsidiyalari bo‘yicha aniq qoidalar yo‘qligi tufayli xarajatlarni optimallashtira olmadi. Xorazmda qonunchilikning eskirganligi malaka oshirish dasturlarini 15% holatlarda kechiktirdi. Qashqadaryoda davlat yordami faqat 20% kichik biznesga yetib bordi, bu xodimlar motivatsiyasini 5% ga pasaytirdi.

Mehnat salohiyatining iqtisodiy ta’siri sezilarli bo‘ldi. Toshkentda malaka oshirish korxona foydasini 12% ga oshirdi. Samarqandda motivatsiya tizimlari tufayli mijozlar sadoqati 10% ga oshdi. Qashqadaryoda xarajatlar samaradorligining 10% ga yaxshilanishi mahalliy byudjet daromadlarini 5% ga oshirdi. Xorazmda infratuzilma muammolari tufayli iqtisodiy ta’sir faqat 3% ni tashkil etdi.

Tadqiqot natijalari O‘zbekistonda kichik biznes sub’ektlarida mehnat salohiyatini oshirish samaradorlikni yaxshilaganini tasdiqladi, ammo tizimli muammolar jarayonni cheklamoqda. Unumdorlikning 20% ga oshishi Becker (1993) ta’kidlagan inson kapitalining rolini tasdiqlaydi. Toshkentdagi xizmat sifatining 15% ga yaxshilanishi Germaniya tajribasiga o‘xshaydi, u yerda malaka oshirish xizmat sifatini 12% ga oshirgan (ILO, 2022). Samarqanddagi ishdan qoniqishning 25% ga oshishi Turkiya tajribasiga yaqin, u yerda motivatsiya tizimlari qoniqishni 20% ga yaxshilagan (OECD, 2023). Qashqadaryodagi xarajatlar samaradorligining 10% ga oshishi Qozog‘iston bilan taqqoslanadi, u yerda malaka oshirish xarajatlarni 8% ga kamaytirgan (World Bank, 2024). Motivatsiya tizimlarining ta’siri, xususan, Toshkentdagi xodimlar almashinuvining 4%ga kamayishi va Samarqanddagi foydaning 7% ga oshishi xalqaro tajribani tasdiqlaydi. Biroq, Xorazmdagi 20% motivatsiya qamrovi Germaniya bilan taqqoslaganda past, u yerda motivatsiya tizimlari 80% kichik biznesda qo‘llaniladi. Qashqadaryodagi 35% qamrov Turkiyadan farqli, u yerda motivatsiya choralari 70% korxonalarni qamrab olgan. O‘zbekistonda malaka oshirish kurslarining o‘rtacha 20 soat bilan cheklanganligi samaradorlikni to‘liq oshirishga imkon bermadi.

Moliyaviy cheklovlar mehnat salohiyatini rivojlantirishning eng katta to‘siqi bo‘ldi. Xorazmdagi 65% kichik biznesning trening xarajatlarini qoplay olmagani Qozog‘istondan farqli, u yerda davlat subsidiyalari 50% korxonalarni qamrab olgan. Qashqadaryodagi 60% korxonalar bonus tizimi yetishmasligi Germaniya bilan taqqoslaganda past ko‘rsatkich, u yerda bonuslar 75% kichik biznesda qo‘llaniladi. Toshkentdagi 40% sarmoya yetishmasligi Turkiya bilan taqqoslaganda past, u yerda moliyaviy yordam 60% korxonalarni qo‘llab-quvvatlaydi.

Ta’limning yetishmasligi samaradorlikni pasaytirdi. Xorazmdagi 55% xodimlarning zamonaviy ko‘nikmalar yetishmasligi Qozog‘istondan farqli, u yerda yillik 60 soatlik ta’lim dasturlari malakani 70% ga oshirgan. Qashqadaryodagi 50% xodimlarning kurslardan o‘tmagani Germaniya bilan taqqoslaganda past, u yerda xodimlarning 90% i ta’lim olgan. Samarqanddagi 45% xodimlarning texnologiyalarni o‘zlashtira olmagani Turkiya bilan taqqoslaganda jiddiy farqni ko‘rsatadi, u yerda ta’lim muammolari 15% dan kam. Toshkentda yosh xodimlarning 30% i ko‘nikma yetishmasligi ta’lim tizimining modernizatsiya talab qilishini ko‘rsatadi.

Infratuzilma muammolari mehnat salohiyatini chekladi.

Xorazmdagi 10% unumdorlik pasayishi Qozog‘istondan farqli, u yerda ish sharoitlari 80% korxonalarda optimallashtirilgan. Qashqadaryodagi 70% jihoz yetishmasligi Germaniya bilan taqqoslaganda past ko‘rsatkich, u yerda zamonaviy jihozlar 90% kichik biznesda mavjud. Samarqanddagi 30% infratuzilma qamrovi Turkiyadan farqli, u yerda infratuzilma 70% korxonalarni qamrab olgan.

Qonunchilikdagi noaniqliklar jarayonni murakkablashtirdi.

Toshkentdagi 30% imtiyozlar yetishmasligi Germaniya bilan taqqoslaganda past, u yerda qonunchilik kichik biznesni 95% qo‘llab-quvvatlaydi. Xorazmdagi 15% kechikishlar va Qashqadaryodagi 20% yordam qamrovi Qozog‘iston bilan taqqoslaganda past ko‘rsatkich, u yerda davlat yordami 60% korxonalarga yetadi.

Kelajakda mehnat salohiyatini oshirish uchun tizimli yondashuv zarur. Germaniyadagi kabi ta’lim dasturlari unumdorlikni 20% ga oshirishi mumkin. Qozog‘istondagi subsidiyalar modelini qo‘llash moliyaviy muammolarni 50% ga hal qilishi mumkin. Turkiyadagi motivatsiya tajribasi xodimlar qoniqishini 25% ga yaxshilashi mumkin. Tadqiqot natijalari rivojlanayotgan mamlakatlar uchun mehnat salohiyatini rivojlantirish bo‘yicha yo‘l-yo‘riq bo‘lib xizmat qiladi.

Xulosa va takliflar. Tadqiqot O‘zbekistonda kichik biznes sub’ektlarida mehnat salohiyatini oshirish samaradorlikni yaxshilaganini tasdiqladi. Unumdorlikning 20% ga oshishi, xarajatlar samaradorligining yaxshilanishi va xodimlar qoniqishining oshishi ijobiy natijalardir. Biroq, moliyaviy cheklovlar, ta’limning yetishmasligi, infratuzilma muammolari va qonunchilikdagi noaniqliklar muammolar sifatida qolmoqda. Quyidagi tavsiyalar beriladi:

1. Malaka oshirish uchun yillik 60 soatlik ta’lim dasturlarini joriy etish.
2. Motivatsiya tizimlari (bonuslar, moslashuvchan jadvallar) qamrovini 70% ga yetkazish.
3. Kichik biznes uchun trening va jihozlar subsidiyalarini ajratish.
4. Xodimlar uchun soliq imtiyozlari bo‘yicha aniq qonunchilik ishlab chiqish.

Ushbu tadqiqot O‘zbekiston va boshqa rivojlanayotgan mamlakatlar uchun ilmiy va amaliy ahamiyatga ega.

References

1. Abdullayev, R. (2023). O‘zbekistonda kichik biznes: muammolar va istiqbollar. Iqtisodiyot jurnali, 5(1), 10-18.
2. Becker, G. S. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. University of Chicago Press.
3. ILO. (2022). Skills Development in Small Businesses. ILO Publications.
4. OECD. (2023). Motivation Systems and Productivity. OECD Publications.
5. Rahimov, S. (2024). Kichik biznesda bandlik masalalari. Mehnat jurnali, 4(2), 15-22.
6. World Bank. (2024). Labor Potential in Central Asia. World Bank Publications.