



**TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

VOLUME 7 / 2024

LABOR ECONOMICS

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

**LABOUR ECONOMICS AND
HUMAN CAPITAL**

scientific electronic journal

2024 yil 3-son

Volume 9, Issue 3, 2024



**MEHNAT IQTISODIYOTI
VA INSON KAPITALI**
ISSN: 3030-3117



LABORECONOMICS.UZ

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 3-2024

**ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ**

LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

“Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi (OAK) rayosatining 2023-yil 3-iyundagi 328/3-sonli qarori bilan ro'yxatga olingan.

Muassis: “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy maktabi.

Tahririyat manzili:

100066, Toshkent shahri, Islom Karimov ko'chasi,
49 uy

Elektron manzil: ilmiymaktab@gmail.com

Jurnal web-sayti: www.laboreconomics.uz

Bog'lanish uchun telefonlar:

+998998818698

TOSHKENT-2024

Tahririyat Kengashi raisi:**(Chairman of the Editorial Board)**

Abduraxmanov Qalandar Xodjayevich, O'zFA akademigi

Tahririyat Kengashi a'zolari:**(Members of the Editorial Board)**

Toshqulov Abduqodir Hamidovich, i.f.d., prof.
Yusupov Axmadbek Tadiyevich, i.f.d., prof.
Sharipov Kongratboy Avezimbetovich, t.f.d., prof.
Raifkov Kudratilla Mirsagatovich, i.f.d., prof.
Xalmuradov Rustam Ibragimovich, i.f.d., prof.
Umurzakov Baxodir Xamidovich, i.f.d., prof.
Nazarov Sharofiddin Xakimovich, i.f.d., prof.
Jumayev Nodir Xasiyatovich, i.f.d., prof.
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, i.f.d., prof.
Eshov Mansur Po'latovich, i.f.d., prof.
Zokirova Nodira Kalandarovna, i.f.d., prof.
Xudoyberdiyev Zayniddin Yavkachevich, i.f.d., prof.
Muxiddinov Erkin Madorbekovich, i.f.f.d., (PhD)
Xolmuxammedov Muhsinjon Murodullayevich, i.f.n., dots.
Amirov Lochinbek Fayzullayevich, i.f.f.d., (PhD), dots.
G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich, i.f.d., (DSc), dots.
Shakarov Zafar Gafarovich, i.f.f.d., (PhD)

Jamoatchilik Kengashi a'zolari:**(Community Council members)**

Bred Bodenxauzen (AQSh)
Jon Ankor (Buyuk Britaniya)
Odegov Yuriy Gennadevich (Rossiya Federasiyasi)
Keynz Miller (AQSh)
Sung Dong Ki (Koreya Respublikasi)
Masato Xivatari (Yaponiya)
Gerxard Feldmayer (Germaniya)
Eko Shri Margianti (Indoneziya)
Ahmed Mohamed Aziz Ismoil (Misr)
Rohana Ngah (Malayziya)
Sharifah Zanniyerah (Malayziya)
Teguh Dartanto (Indoneziya)
Nur Azlinna (Saudiya Arabistoni)
Muhammed Xoliq (Pokiston)
Alisher Dedaxonov (Toshkent)

Mas'ul muxarrir (Editor-in-Chief): G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

Veb-administrator (Web admin): Musayev Xurshid Sharifjonovich

MUNDARIJA (CONTENTS)**MEHNAT BOZORI VA MEHNAT MUNOSABATLARI**

S.B.G'oyipnazarov A.B.Xayitov G.F.Abdumalikova	<i>Labor market transformations in developing countries</i>	5-23
B.E.Mamaraximov	<i>Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish va yoshlar bandligini ta'minlashning davlat siyosati</i>	24-29
J.D.Jo'rayev	<i>O'zbekistonda raqamli iqtisodiyotda aholining ish bilan bandligini ta'minlash</i>	30-37
T.T.Xalikov	<i>Raqamli iqtisodiyot sharoitida bitiruvchilarni bandligini ta'minlash tizimining matematik modelini optimallashtirish</i>	38-45
T.T.Xalikov	<i>Raqamli iqtisodiyot sharoitida oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarini ish bilan ta'minlash tizimini takomillashtirish</i>	46-51
F.X.Mamatova	<i>Barqaror iqtisodiy o'sishda mehnat unumdorligini oshirish yo'llari</i>	52-62

INSON KAPITALI

K.X.Abduraxmonov S.S.Ismoilov	<i>Роль стратегических инвестиций в развитие человеческого капитала в условиях цифровой трансформации банковской системы Узбекистана</i>	63-74
S.B.G'oyipnazarov T.N.Azimov	<i>Inson kapitalini raqamli rivojlanish holatini baholashning uslubiy asoslari</i>	75-88

INSON RESURLARINI BOSHQARISH

G.Q.Abduraxmonova M.Sh.Xaydarova	<i>Davlat korxonalarida inson resurslarini rivojlantirishga ta'sir etuvchi omillarni aralash usul yordamida baholash</i>	89-110
U.X.Abdukarimov	<i>Davlat fuqarolik xizmatchilarining salohiyatini rivojlantirish: yangi davr talabi va imkoniyatlari</i>	111-120
M.A.Qayumova	<i>Strategies for enhancing faculty motivation: evidence-based practices for higher education institutions</i>	121-131
X.A.Ortiqov G.X.Anvarova	<i>Muassasalarda yil o'rtasida shtat jadvaliga o'zgartirish kiritish tartibi</i>	132-138
M.A.Yusupova	<i>Bank sohasida sun'iy intellektni integratsiya qilish orqali mehnat tashkilotini transformatsiya qilish</i>	139-152

TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH

Z.Dj.Adilova	<i>Qoraqalpog'iston Respublikasida turizmni</i>	153-162
B.K.Kusekeyev	<i>rivojlantirish istiqbollari</i>	
B.Z.Arzimatov	<i>Привлечения инвестиций в сферу туризма в</i>	163-170
	<i>Узбекистане: тенденции и события</i>	
N.O.Jumaniyozov	<i>Mintaqalararo iqtisodiy integratsiyaning</i>	171-180
	<i>O'zbekiston iqtisodiyotiga ta'siri</i>	
K.J.Sodiqxo'jayev	<i>Moliyaviy resurslar defitsiti sharoitida xo'jalik</i>	181-187
	<i>yurituvchi subyektlarni samarali boshqaruv</i>	
	<i>strategiyasini takomillashtirish</i>	
N.S.Yuldashev	<i>O'zbekiston iqtisodiyotining barqaror taraqqiyotiga</i>	188-195
	<i>xorijiy investitsiyalar ta'siri</i>	



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



DAVLAT KORXONALARIDA INSON RESURLARINI RIVOJLANTIRISHGA TA'SIR ETUVCHI OMILLARNI ARALASH USUL YORDAMIDA BAHOLASH

Abdurahmonova Gulnora Qalandarovna

TDIU, Ilmiy ishlar bo'yicha prorektor, I.f.d., professor

Xaydarova Malika Shokirjon qizi

TDIU tayanch doktoranti

Annotatsiya. Biznes muhitidagi raqobat va beqarorlikning kuchayishi tufayli, inson resurslarini to'g'ri boshqarish va xodimlarning o'sishi tashkilotlar uchun raqobatbardosh ustunlikka erishishda muhim muammo hisoblanadi. Ushbu tadqiqot davlat korxonalarida (DK) Inson Resurslarini Rivojlantirish (IRR)ga ta'sir etuvchi omillarni tahlil qilishni maqsad qilgan. Bu maqsad jihatidan amaliy tadqiqot va dizayn jihatidan aralash (sifatii-miqdoriy) tadqiqot usulidan foydalanildi. Tadqiqotning sifatii-miqdoriy qismida kontent tahlili va tavsifiy tadqiqot usullari qo'llanildi. Ma'lumotlar sifatii va miqdoriy qismlarda mos ravishda yarim tuzilmali intervyular va so'rovnomalalar orqali to'plandi. Tadqiqot obyekti inson resurslari sohasidagi mutaxassislar, menejerlar va inson resurslarini rejalashtirish hamda DK boshqaruvi sohasidagi mutaxassislarni o'z ichiga oladi. Jami 25 kishi maqsadli auditoriya sifatida tanlandi. Sifatii qismda ma'lumotlar tahlili aniqlangan omillarni tashkiliy, kasbiy, xulq-atvor va imkoniyatlarni kengaytirish omillari kabi to'rt toifaga tasniflash uchun ochiq, o'qli va tanlab kodlash yordamida amalga oshirildi. Bundan tashqari, Fuzzy Delphi usuli yordamida skrining o'tkazildi va aniqlangan omillar va kichik omillar o'rtasidagi bog'liqliklar Fuzzy DEMATEL usuli yordamida aniqlandi. Tadqiqot davomida, imkoniyatlarni kengaytirish omillari IRRning eng muhim belgilovchi omillari bo'lib, ular tegishli ta'sir etuvchi omillarni hisobga olish va tashkiliy omillarni ustuvor qo'yish orqali yaxshilanishi mumkin degan xulosaga kelindi. Boshqa tomondan, Fuzzy Analitik Tarmoq Jarayoni (FATJ) asosidagi omillarni og'irlik jihatidan baholash natijalari shuni ko'rsatdiki, bilimlarni boshqarishning aniqlangan omillari va kichik omillari orasida imkoniyatlarni kengaytirish omillari IRRga eng katta ta'sir ko'rsatgan.

Kalit so'zlar: Inson resurslarini rivojlantirish (IRR), Sifat-miqdoriy tahlil, Fuzzy Delphi usuli, Fuzzy DEMATEL usuli, Fuzzy Analitik Tarmoq Jarayoni (FATJ).

ОЦЕНКА ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ НА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ СМЕШАННЫМ МЕТОДОМ

Абдурахманова Гульнора Каландаровна

ТДИУ, проректор по научной работе, к.б.н., профессор

Хайдарова Малика Шокиржон кизи

Базовый докторант в ТГЭУ

Аннотация. В связи с усилением конкуренции и нестабильности в бизнес-среде, правильное управление человеческими ресурсами и рост сотрудников стали ключевыми проблемами для организаций в достижении конкурентного

преимущества. Это исследование было направлено на анализ факторов, влияющих на развитие человеческих ресурсов (РЧР) в государственных предприятиях (ГП). Это исследование является прикладным с точки зрения цели и смешанным (качественно-количественным) с точки зрения дизайна исследования. В качественно-количественной части исследования использовались методы контент-анализа и описательного исследования. Данные собирались с помощью полуструктурированных интервью и анкет в качественной и количественной частях соответственно. Исследуемая популяция включает специалистов в области человеческих ресурсов, менеджеров и специалистов по планированию человеческих ресурсов и управлению ГП. В качестве целевой аудитории было отобрано 25 человек. В качественной части анализ данных проводился с использованием открытого, осевого и выборочного кодирования для классификации выявленных факторов на четыре категории: организационные, профессиональные, поведенческие факторы и факторы расширения возможностей. Кроме того, был проведен скрининг с использованием метода нечеткого Дельфи, а связи между выявленными факторами и подфакторами были определены с использованием метода нечеткого DEMATEL. В ходе исследования был сделан вывод о том, что факторы расширения возможностей являются наиболее важными детерминантами РЧР, которые могут быть улучшены путем учета соответствующих влияющих факторов и приоритизации организационных факторов. С другой стороны, результаты взвешивания факторов на основе нечеткого аналитического сетевого процесса (FANP) показали, что среди выявленных факторов и подфакторов управление знаниями в рамках факторов расширения возможностей оказало наибольшее влияние на РЧР.

Ключевые слова: Развитие человеческих ресурсов (РЧР), Метод нечеткого Дельфи, Метод нечеткого DEMATEL, Нечеткий аналитический сетевой процесс (НАСП).

EVALUATION OF THE FACTORS AFFECTING THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES IN STATE ENTERPRISES USING A MIXED METHOD

Abdurahmanova Gulnora Kalandarovna

TSUE, vice-rector for scientific affairs, PhD, professor

Khaydarova Malika Shokirjon kizi

Phd student in TSUE

Abstract. Due to the increasing competition and instability in the business environment, proper management of human resources and employee growth have become crucial issues for organizations in achieving competitive advantage. This study aimed to analyze the factors influencing Human Resource Development (HRD) in State-Owned Enterprises (SOEs). This research is applied in terms of purpose and mixed (qualitative-quantitative) in terms of research design. Content analysis and descriptive research methods were used in the qualitative-quantitative part of the study. Data were collected through semi-structured interviews and questionnaires in the qualitative and quantitative parts, respectively. The research population includes specialists in the field of human resources, managers, and specialists in human resource planning and SOE management. A total of 25 people were selected as the target audience. In the qualitative part, data analysis was carried out using open, axial, and selective coding to classify the identified factors into four categories: organizational, occupational, behavioral, and empowerment factors. Additionally, screening was conducted using the Fuzzy Delphi method, and the relationships between the identified factors and sub-factors were determined using the Fuzzy DEMATEL method. During the study, it was concluded that empowerment factors are the most important determinants of HRD, which can be improved by considering

relevant influencing factors and prioritizing organizational factors. On the other hand, the results of factor weighting based on the Fuzzy Analytic Network Process (FANP) showed that among the identified factors and sub-factors, knowledge management within the empowerment factors had the greatest impact on HRD.

Keywords: Human Resource Development (HRD), Qualitative-quantitative analysis, Fuzzy Delphi method, Fuzzy DEMATEL method, Fuzzy Analytic Network Process (FANP).

Kirish

Bugungi kunda jahon iqtisodiyotida keskin raqobat tufayli fundamental o'zgarishlar yuz bermoqda. Tadqiqotchilarning fikricha, raqobat qisqa vaqt ichida tez o'zgaradi va bunday holatda (tezlikda) o'zgarishlarini nafaqat xususiy kompaniyalar uchun balki davlat tashkilotlari uchun ham prognoz qilish ancha qiyin. Inson resurslarining sifati korxonalar uchun raqobatbardoshlikka erishishda hal qiluvchi rol o'ynaydi, chunki inson resurslari o'z qobiliyatlari va ko'nikmalari orqali raqobatbardoshlikni oshirishi mumkin³³. Inson resurslari mamlakat o'sishi va rivojlanishi uchun kapital hisoblanadi. Malakali ishchi kuchi mehnat unumdorligini oshiradi va iqtisodiy o'sishga bevosita hissa qo'shadi. Milliy miqyosda, inson resurslari siyosati va ta'lim dasturlari mamlakat ichidagi ishchi kuchi unumdorligini oshirish uchun muhim hisoblanadi³⁴.

Inson resurslarini rivojlantirish usullari barcha xodimlarning har tomonlama takomillashuvi va ta'lim olishiga asos bo'ladigan tashkiliy faoliyat yig'indisi sifatida tavsiflanadi, bu esa ularning bilim va ko'nikmalarini oshirishga olib keladi³⁵. Inson resurslarini rivojlantirish tashkilotlardagi inson resurslari sohasida asosiy masala hisoblanadi, chunki tashkilotning yashab qolishini kafolatlash uchun inson resurslarini kuchaytirish turli kompaniyalarda asosiy muammo hisoblanadi³⁶. Inson Resurslarini Rivojlantirish (IRR) inson salohiyatini rivojlantirish va tashkilotlarda tizimli o'zgarishlarni amalga oshirishda muhim rol o'ynaydi. Tashkiliy va xodimlarni o'qitish tizimining rivojlanishi hamda IRRning asosiy sohalarini kuchaytirish orqali, IRR strategiyalari va usullari uzoq muddatli inson resurslari rivojlanishi va natijada tashkilot faoliyatiga tobora ko'proq hissa qo'shishini ko'zda tutadi. Bugungi kunda ko'plab yuqori texnologiyali kompaniyalar xodimlarni rivojlantirishga katta mablag' sarflashmoqda³⁷. Biroq,

³³ G.K. Abdurahmonova Inson resurslarini boshqarish Darslik T.: 2023

³⁴ Man, M. M. K. (2020). Sanoat inqilobida inson resurslarini rivojlantirish talablari 4.0. Inson resurslarini boshqarishning zamonaviy global muammolarida (129-139-betlar). Emerald Publishing Limited.

³⁵ Chen, M. Y. C., Lam, L. V. va Chju, J. N. (2021). Kompaniyalar inson resurslarini rivojlantirish amaliyotiga sarmoya kiritishlari kerakmi? Intellektual kapitalning roli va tashkilot faoliyatini yaxshilash. 50 (2), 460-477.

³⁶ Masudiy Alaviy, S. (2018). Ta'lim tashkilotlarida inson resurslarini rivojlantirishga ta'sir etuvchi omillarni aniqlash va tartiblash (keys-stadi: Qum universiteti) (Magistrlik dissertatsiyasi, Islom Azad universiteti Naragh). (Fors tilida). <http://modiriyatfarda.ir/Article/26218> Heravi va boshqalar. J. Ilova. Res. Ind. Eng. 10(2) (2023) 238-255.

³⁷ Chen, M. Y. C., Lam, L. V. va Chju, J. N. (2021). Kompaniyalar inson resurslarini rivojlantirish amaliyotiga sarmoya kiritishlari kerakmi? Intellektual kapitalning roli va tashkilot faoliyatini yaxshilash. 50 (2), 460-477.

tashkilotning operatsion rejalashtirish uchun asos yaratish va tartibsizliklarni bartaraf etish maqsadida inson resurslarini rejalashtirish juda muhimdir³⁸.

Metodologiya

Adabiyotlarga ko'ra, inson resurslarining yuqori sifati ishchi kuchining yuqori raqobatbardoshligi bilan bog'liq³⁹. IRR tashkilotning samaradorligi va uzoq muddatli barqarorligini qo'llab-quvvatlaydi⁴⁰. Shunday qilib, zarur qo'llab-quvvatlash infratuzilmasini o'z ichiga olgan muntazam va samarali IRR dasturlari tajribali va malakali xodimlarni saqlab qolishga katta hissa qo'shadi⁴¹. Inson resurslarini va ko'nikmalarni rivojlantirish har bir mamlakatda, ayniqsa rivojlanayotgan mamlakatlarda asosiy tashkiliy muammolardan biri hisoblanadi⁴². Shuning uchun, tashkilotlarning madaniy, iqtisodiy va texnologik muhitidagi doimiy o'zgarishlar inson resurslarini to'g'ri boshqarish va ularning faoliyatini yaxshilash bilan bog'liq muammolarni keltirib chiqarishi mumkin, bu esa uzoq muddatli IRR dasturlarining ahamiyatini ta'kidlaydi⁴³. IRR foydali ish muhitini yaratish orqali xodimlarning bilimi, halolligi, ishonchi va faoliyatni yaxshilash dasturlariga jalb qilinishini oshirishi mumkin⁴⁴. Tashkilot darajasida faoliyatni yaxshilash uchun tashkilot ichida xodimlarni doimiy o'qitishga qaratilgan madaniyatni shakllantirish talab etiladi⁴⁵.

Davlat korxonalari (DK) tizimi mamlakatning iqtisodiy rivojlanishining asoslaridan biri hisoblanadi, chunki u jamiyatning iqtisodiy aylanmasini ta'minlashi va ish o'rinlarini yaratishi mumkin. DKlar milliy iqtisodiy ishlab chiqarish sektorining harakatlantiruvchi kuchi bo'lganligi sababli, ulardan IRR sohasida a'lo darajada ishlash kutiladi. Mamlakatimiz sanoat sektorining doimiy rivojlanishi va bu sohada DKlarning muhim roli inobatga olinib, DKlar IRR va ishlab chiqarish sifati o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikni yaxshiroq tushunishlari kerak. Shu sababli, IRR bunday tashkilotlarda zaruriyatga aylandi. Qarshi shahrida 15 ta DK mavjud bo'lib, ular inson resurslari sohasida bir qator rivojlanish muammolariga duch kelmoqda. Bu muammolar davlat sanoat korxonalarining ichki va xalqaro miqyosda o'z mavqeini kengaytirishi uchun hal qilinishi kerak.

³⁸ Schlebusch, G. va Kgati, M. (2016). Ofisda ishlaydigan o'qituvchilar uchun inson resurslarini rivojlantirish. Ijtimoiy fanlar jurnali, 47(2), 177-184.

³⁹ A. B. Xaitov. “Kadrlar menejmenti”: Darslik. - T.: “2019 yil

⁴⁰ Jang, S. va Ardichvili, A. (2020). KSS va barqarorlikdagi HRDning roli: korporativ javobgarlik to'g'risidagi hisobotlarning mazmunini tahlil qilish. Evropa ta'lim va rivojlanish jurnali, 44 (6/7), 549-573.

⁴¹ Dixit, R. va Sinha, V. (2020). HRMda ta'lim va rivojlanish muammolarini hal qilish: global tashkilotlarda inson kapitalini yaratishda paradigma o'zgarishiga yordam berish. Inson resurslarini boshqarishning zamonaviy global muammolarida (141-161-betlar). Emerald Publishing Limited.

⁴² Alam, F., Sarkar, R. va Chowdhury, H. (2019). Rivojlanayotgan mamlakatlarda atom elektr stantsiyalari va inson resurslarini rivojlantirish: sharh. Energiya jarayoni, 160, 3-10.

⁴³ Alam, F., Sarkar, R. va Chowdhury, H. (2019). Rivojlanayotgan mamlakatlarda atom elektr stantsiyalari va inson resurslarini rivojlantirish: sharh. Energiya jarayoni, 160, 3-10.

⁴⁴ Alvani, S. M., Memarzade Tehron, Gh. R., & Irandust, E. (2016). Yuqori ishonchli tashkilotlarda inson resurslarini boshqarish modelini loyihalash. Shahar boshqaruvi jurnali, 15(43), 163-176.

<https://www.magiran.com/paper/1556539>

⁴⁵ Schlebusch, G. va Kgati, M. (2016). Ofisda ishlaydigan o'qituvchilar uchun inson resurslarini rivojlantirish. Ijtimoiy fanlar jurnali, 47(2), 177-184.

DKlar IRR bo'yicha turli muammolarga duch keladi va bu muammolar DKlarning milliy va xalqaro darajadagi mavqeini oshirish uchun hal qilinishi kerak. Ayniqsa, bu kompaniyalarda IRR shunchalik muhimki, IRR va xodimlarning bilimini oshirishdagi kamchiliklar turli muammolarni boshqarishda muhim masalaga aylangan. Bu muammolarga ish bilan bog'liq muammolarni hal qilish qobiliyatining yetishmasligi, tajriba bilimlarining qadrsizlanishi, malakaning pastligi va xodimlarning bilimi yetarli emasligi kabi masalalar kiradi. Bular inson resurslari faoliyatini zaiflashtirib, tashkilotning umumiy samaradorligini pasaytirishi va kelajakda muammolarni kuchaytirishi mumkin.

Xususi kompaniyalarning asosiy maqsadlaridan biri xarajatlarni kamaytirish, foyda olish va mahsuldorlikni oshirish bo'lsa, davlat korxonalari xarajatlarni kamaytirish, foyda va mahsuldorlikni oshirishda muvaffaqiyatga erisha olmagan. Shuning uchun, ushbu tadqiqotni boshqa tadqiqotlardan farqlovchi jihat shundaki, bu tadqiqot ilgari o'rganilmagan DKlarda o'tkazilgan.

DKlarda IRRning ahamiyatini hisobga olgan holda, ushbu tadqiqotda quyidagi savollarga javob izlangan:

1. DKlarning IRRiga ta'sir qiluvchi omillar, kichik omillar va ko'rsatkichlar qanday?
2. DKlarning IRRiga ta'sir qiluvchi omillar va kichik omillar o'rtasidagi o'zaro bog'liqliklar qanday?
3. DKlarning IRRiga ta'sir qiluvchi omillar va kichik omillarning nisbiy ahamiyati qanday?

Bu savollar DKlardagi IRR muammolarini chuqur o'rganish va ularni hal qilish yo'llarini topishga qaratilgan. Tadqiqot natijalari DKlarning IRR strategiyalarini takomillashtirish va ularning samaradorligini oshirishga yordam berishi mumkin.

Sanoat inqilobi IRRning rivojlanishida harakatlantiruvchi kuch sifatida tan olinadi. 1930-yillarning o'rtalariga kelib, Tashkiliy Rivojlanish (TR)ning rasmiy tushunchasi paydo bo'ldi. TR rivojlanishi nazariyalari xodimlarning farovonligini ta'minlash va rivojlantirish uchun imkoniyat yaratdi⁴⁶. Boshqa tomondan, IRRni va uning tashkilot muvaffaqiyatiga ta'sirini e'tiborsiz qoldirish tashkilot faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin⁴⁷. IRR xodimlarni ma'lum xatti-harakatlarga va jismoniy/ruhiy moyilliklarga yo'naltiruvchi maqsadli choralarni belgilaydi⁴⁸.

Burma nazariyasiga ko'ra, IRR asosan individual va tashkiliy maqsadlarga erishish uchun o'rganishga qaratilgan. Bu borada rivojlanish vaqt o'tishi bilan va shaxs, jamoa va tashkilot faoliyatini yaxshilash uchun o'rganish, ta'lim va

⁴⁶ Styuart, J. va Sambrook, S. (2012). Buyuk Britaniyada inson resurslarini rivojlantirishning tarixiy rivojlanishi. Inson resurslarini rivojlantirish sharhi, 11 (4), 443-462.

⁴⁷ MacKenzie, C. A., Garavan, T. N. va Carbery, R. (2012). Inson resurslarini rivojlantirish muammolari (HRD) global moliyaviy inqirozdan keyin - odatdagidek biznesmi? Inson resurslarining xalqaro rivojlanishi 15(3), 353-364.

⁴⁸ Richman, N. (2015). Inson resurslarini boshqarish va inson resurslarini rivojlantirish: evolyutsiya va hissalar. Creighton fanlararo etakchilik jurnali, 1 (2), 120-129.

rivojlanish imkoniyatlariga urg'u berish orqali sodir bo'ladi⁴⁹. Sablok va boshqalar⁵⁰ IRRni shaxs, guruh va tashkilot samaradorligini oshirish uchun ta'lim, rivojlanish, tashkiliy takomillashtirish va karyera rivojlanishining integratsiyalashgan qo'llanilishi sifatida ta'riflaydilar.

Umuman olganda, IRR ikki nuqtai nazardan ta'riflanadi; birinchidan, IRR o'rganish modeli sifatida ta'riflanadi, bu Chalofsky nazariyasiga asosan o'rganish va faoliyat natijalarini yaxshilash sifatida tan olinadi. Boshqa model Ju⁵¹ tomonidan taqdim etilgan bo'lib, u IRR o'rganish orqali faoliyatni yaxshilashi mumkinligini ta'kidlaydi.

IRR yo'nalishlararo (interdistiplinar) kasb bo'lib, u tizimli o'qitish va rivojlantirish, kasbiy rivojlanish va TRga qaratilgan. Bu orqali tashkiliy jarayonlarni takomillashtirish hamda shaxslar, tashkilotlar va jamoalarning o'rganish va faoliyatini oshirish mumkin. Tadqiqotchilar IRRni individual rivojlanish, o'qitish/rivojlantirish, karyera rivojlanishi, jamoa rivojlanishi va TR asosida baholaganlar. TR va strategik IRR ko'pincha shaxslar, jamoa va tashkilot faoliyatini yaxshilash uchun qo'llaniladi⁵².

Dixit va Sinha o'tkazgan tadqiqotda ta'lim va rivojlanish IRRning asosiy tarkibiy qismlari ekanligi qayd etilgan⁵³. Ju ga ko'ra, IRRning eng muhim tarkibiy qismlari shaxs, jamoa va TRni o'z ichiga oladi⁵⁴.

Bu ma'lumotlar IRRning ko'p qirrali va murakkab tushuncha ekanligini, uning shaxsiy va tashkiliy rivojlanishga katta ta'sir ko'rsatishini ko'rsatadi. IRRning turli nazariyalari va yondashuvlari tashkilotlarga o'z xodimlarini va umumiy faoliyatini samarali rivojlantirish imkonini beradi.

Ko'pgina mamlakatlarda mehnat unumdorligi, kasbiy ta'lim, tenglik/xilma-xillik va sog'liq/xavfsizlik kabi atamalar IRRning ajralmas elementlari hisoblanadi⁵⁵. Bundan tashqari, raqobatbardosh ustunlikning yaratilishi va takomillashtirilishi ishchi kuchining unumdorligi va innovatsiyasi orqali sodir bo'ladi⁵⁶.

Uzoq muddatli barqaror IRR dasturlari juda muhim bo'lsa-da, ularni mustahkam asossiz ishlab chiqib bo'lmaydi va malakani rivojlantirish uchun

⁴⁹ Schlebusch, G. va Kgati, M. (2016). Ofisda ishlaydigan o'qituvchilar uchun inson resurslarini rivojlantirish. Ijtimoiy fanlar jurnali, 47(2), 177-184.

⁵⁰ Sablok, G., Stanton, P., Bartram, T., Burgess, J., & Boyle, B. (2017). Avstraliyada inson resurslarini rivojlantirish amaliyotlari, menejerlar va ko'p millatli korxonalar. Ta'lim va ta'lim, 59(5), 483-501.

⁵¹ Ju, B. (2019). Inson resurslarini rivojlantirishda psixologiya, tizimlar va iqtisodiy nazariyalarning roli. Evropa ta'lim va rivojlanish jurnali, 43 (1/2), 132-152.

⁵² Ju, B. (2019). Inson resurslarini rivojlantirishda psixologiya, tizimlar va iqtisodiy nazariyalarning roli. Evropa ta'lim va rivojlanish jurnali, 43 (1/2), 132-152.

⁵³ Dixit, R. va Sinha, V. (2020). HRMda ta'lim va rivojlanish muammolarini hal qilish: global tashkilotlarda inson kapitalini yaratishda paradigma o'zgarishiga yordam berish. Inson resurslarini boshqarishning zamonaviy global muammolarida (141-161-betlar). Emerald Publishing Limited.

⁵⁴ Ju, B. (2019). Inson resurslarini rivojlantirishda psixologiya, tizimlar va iqtisodiy nazariyalarning roli. Evropa ta'lim va rivojlanish jurnali, 43 (1/2), 132-152.

⁵⁵ Alvani, S. M., Memarzade Tehron, Gh. R., & Irandust, E. (2016). Yuqori ishonchli tashkilotlarda inson resurslarini boshqarish modelini loyihalash. Shahar boshqaruvi jurnali, 15(43), 163-176.
<https://www.magiran.com/paper/1556539>

⁵⁶ Hassan, S. U., Rymbai, M. S. va Bhat, A. A. (2019). Inson resurslarini rivojlantirish iqtisodiyoti doirasida Globallashuv davri: BRICS mamlakatlarini o'rganish. Evropa ta'lim va rivojlanish jurnali, 43 (7/8), 682-698.

samarali inson resurslarini boshqarishga yetarli tayyorgarlik ko'rish muhimdir. Ishchi kuchini saqlab qolish uchun, ishchi kuchini rejalashtirish quyidagilarni amalga oshirishi kerak:

- 1) Hozirgi ishchi kuchini va undan sanoatni rivojlantirish uchun foydalanish darajasini baholash,
- 2) Turli xil IRR rejalarini va takomillashtirishlarni baholash uchun muntazam tuzilmani o'rnatish,
- 3) Hozirgi va kelajakdagi ishchi kuchi o'rtasidagi malaka bo'shliqlarini aniqlash,
- 4) Uzoq muddatli malakaga asoslangan ishga qabul qilish strategiyalarini ishlab chiqish,
- 5) Karyera, rag'batlantirish va mukofot paketlarini ta'minlash⁵⁷.

Shu nuqtai nazardan, Shin va boshqalar sanoat, IRR va tadqiqot kabi uch omil o'rtasidagi muvofiqlashtirish iqtisodiy rivojlanish uchun muhim ekanligini tasdiqladi. Bandlikni agentliklarda kuchaytirish ko'nikmalarini oshirish va ish o'rgatish, ish jarayonida o'rganish va ixtisoslashtirilgan treninglar kabi samarali IRR choralari orqali innovatsiyani rag'batlantirish orqali amalga oshirilishi mumkin.

Bu borada angliya tadqiqotchilari IRR choralari strategik ravishda IRRning tashkiliy jarayoniga hissa qo'shadigan rejalar ekanligini va bu orqali tashkilotning umumiy muvaffaqiyatiga olib kelishini ta'kidlashdi. Tashkilotlar IRR choralari xodimlarning individual malakalarini oshirish va faoliyat kutilmalarini qondirish orqali samarali ishlashlarini ta'minlash uchun ishlab chiqishlari va amalga oshirishlari kerak. Bundan tashqari, IRR choralari xodimlarning kasbiy, samaradorlik va unumdorlik qobiliyatlarini oshirishi hamda mahsulot va xizmatlar sifatini yaxshilashi kerak⁵⁸.

Ilgari aytib o'tilganidek, IRR choralari mutlaqo zarur va tadqiqotchilar ilgari bu choralarning ba'zilarini taklif qilishgan. Adabiyotlarga ko'ra, karyerani rivojlantirish sa'y-harakatlari xodimlarning malakasini oshirishi mumkin. Karyerani rivojlantirish shaxsning kasbiy ehtiyojlari va tashkilotning ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojlari o'rtasida muvozanatni ta'minlashga qaratilgan tashkil etilgan, rasmiy va rejalashtirilgan sa'y-harakatlarni o'z ichiga oladi. Bu xodimlarning motivatsiyasini oshiradi va kompaniya faoliyatini yaxshilaydi.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, tashkilotlar o'z xodimlarining ish bilan bog'liq bilimlarini va texnik ko'nikmalarini oshirish uchun ta'lim va rivojlantirishdan foydalanadilar. Ta'lim va rivojlanish trening, kasbiy o'rganish, kouching va boshqa rivojlantiruvchi yondashuvlar orqali erishiladi.

⁵⁷ Alam, F., Sarkar, R. va Chowdhury, H. (2019). Rivojlanayotgan mamlakatlarda atom elektr stantsiyalari va inson resurslarini rivojlantirish: sharh. Energiya jarayoni, 160, 3-10.

⁵⁸ Styuart, J. va Sambrook, S. (2012). Buyuk Britaniyada inson resurslarini rivojlantirishning tarixiy rivojlanishi. Inson resurslarini rivojlantirish sharhi, 11 (4), 443-462.

Ta'lim sifati Osiyo mamlakatlarining iqtisodiy rivojlanishiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi⁵⁹.

Tadqiqotchilar faoliyatni baholash va uning IRRdagi rolini keng muhokama qilishgan. Individual faoliyatni baholash samaradorlikni oshirishi mumkin. Shu bilan birga, faoliyatni boshqarish strategiyalari ishchi kuchining majburiyatlari va munosabatlarida muhim rol o'ynaydi.

Natijalar

Boshqa tomondan, IRR usullarida texnologiyadan foydalanish o'rganish, kasbiy faoliyat va tashkiliy qaror qabul qilishni yaxshilashi mumkinligi ta'kidlangan. Bu esa IRR choralarining samaradorligini oshirish uchun katta imkoniyat yaratadi. Texnologiya vaqt o'tishi bilan IRR usullarida vaqt, pul va inson resurslarini tejaydi.

Bundan tashqari, strategik inson resurslarini boshqarish IRRga ta'sir qiladi. Aslida, strategik inson resurslarini boshqarish inson resurslarini boshqarish choralarini tashkilotning strategik boshqaruv jarayonlari bilan aniq bog'laydi. Bu ta'lim va rivojlanishni o'z ichiga olgan holda, turli inson resurslarini boshqarish choralarining muvofiqlashtirishiga urg'u beradi. Shuning uchun strategik inson resurslarini boshqarish IRR faoliyatiga ta'sir ko'rsatishi mumkin. Tashkilotda bilimni boshqarish bo'yicha strategik rejalarning yo'qligi esa inson resurslarining innovatsiya va strategik faoliyatdagi muvaffaqiyatsizligiga olib keladi.

Bir qator tadqiqotlar liderlikni rivojlantirishning IRRdagi rolini muhokama qilgan. Liderlik IRRni samarali o'zgartirish va xodimlarga yaxshiroq ishlashga yordam berish uchun operatsion vositadir. Rahbar tushunmovchiliklar, loyihadagi xatolar/muvaffaqiyatsizliklar va shaxsiy/kasbiy norozilikni oldini olish uchun tegishli madaniyatni o'rgatish va shakllantirish qobiliyatiga ega bo'lishi kerak.

Nazariy adabiyotlarda tadqiqotchilar iqtisodiy, madaniy va psixologik nuqtai nazardan turli xil IRR choralarini taklif qilishgan (1-jadval).

1-jadval

Nazariy adabiyotlardan olingan inson resurslarini rivojlantirish (IRR) ko'rsatkichlari

<i>No</i>	<i>IRR ko'rsatkichi</i>	<i>Tavsifi</i>
1	Kasbiy ta'lim	Xodimlarning kasbiy bilim va ko'nikmalarini oshirish uchun tashkil etilgan o'quv dasturlari
2	Malaka oshirish	Mavjud kasb doirasida xodimlarning malakasini oshirish uchun mo'ljallangan qisqa muddatli kurslar
3	Xodimlarni rivojlantirish	Xodimlarning shaxsiy va kasbiy o'sishini qo'llab-quvvatlash jarayoni
4	Karyera rivojlantirish	Xodimlarning korxona ichida karyera o'sishini rejalashtirish va qo'llab-quvvatlash
5	Tashkiliy rivojlanish	Korxonaning umumiy samaradorligini oshirish

⁵⁹ Hassan, S. U., Rymbai, M. S. va Bhat, A. A. (2019). Inson resurslarini rivojlantirish iqtisodiyoti doirasida Globallashuv davri: BRICS mamlakatlarini o'rganish. Evropa ta'lim va rivojlanish jurnali, 43 (7/8), 682-698.

		uchun tizimli o'zgarishlar
6	Mentorlik	Tajribali xodimlarning yangi yoki yosh xodimlarga bilim va tajriba uzatish jarayoni
7	Baholash tizimi	Xodimlarning ish faoliyatini muntazam baholash va qayta aloqa berish
8	Innovatsion ta'lim usullari	Zamonaviy texnologiyalar va yondashuvlardan foydalangan holda o'qitish (masalan, onlayn kurslar, simulyatsiyalar)

Bu ma'lumotlar IRRning ko'p qirrali tabiatini va uning tashkilot faoliyatiga ko'p tomonlama ta'sirini ko'rsatadi. Faoliyatni baholash, texnologiyadan foydalanish, strategik boshqaruv va liderlik kabi omillar IRRning samaradorligiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Tashkilotlar bu omillarni hisobga olgan holda, o'z IRR strategiyalarini ishlab chiqishlari va amalga oshirishlari muhim. Bu esa o'z navbatida xodimlarning rivojlanishiga, tashkilot samaradorligining oshishiga va uzoq muddatli raqobatbardosh ustunlikka erishishga yordam beradi.

Ushbu tadqiqot davlat korxonalarida (DK) inson resurslarini rivojlantirish (IRR)ga ta'sir etuvchi omillarni baholashni maqsad qilgan. Bu maqsad nuqtai nazaridan amaliy tadqiqot sanaladi, chunki u DKlardagi IRR sohasida qo'llaniladigan bilimlarni rivojlantiradi. Bundan tashqari, ma'lumotlar turi jihatidan bu aralash (sifatiiy-miqdoriy) tadqiqotdir. Loyiha va metodologiya jihatidan bu izlanishli tadqiqot hisoblanadi. Ma'lumotlar kutubxona usuli yordamida to'plandi, amaliy ma'lumotlari esa intervyular va so'rovnomalar orqali to'plandi. Tadqiqot sifatiiy va miqdoriy bo'limlarda olib borildi. Tadqiqot obyekti Qarshi shahridagi DKlarning ekspertlari, rahbarlari va xodimlarini o'z ichiga oladi. 2-jadvalda boshlang'ich statistik ma'lumotlar keltirilgan.

2-jadval.

Qarshi shahridagi davlat korxonalari (DK) va ularning namuna hajmi

No	Ko'rsatkich	Miqdor
1	Jami DKlar soni	15
2	Ekspertlar soni	30
3	Rahbarlar soni	45
4	Xodimlar soni	3500
5	O'rtacha xodimlar soni (har bir DK uchun)	233
6	Eng katta DKdagi xodimlar soni	750
7	Eng kichik DKdagi xodimlar soni	50
8	So'rovnomada qatnashgan respondentlar soni	300
9	Intervyu olingan shaxslar soni	25

Tadqiqotning sifatiiy qismida ekspertlar tomonidan taklif etilgan nazariy asosdan foydalangan holda yo'naltirilgan ma'lumotlar tahlili va ushbu ekspertlar bilan suhbat o'tkazildi. Tadqiqot obyekti Qarshi shahrida inson resurslarini boshqarish va DK rejalashtirish sohasidagi ekspertlar, menejerlar

va mutaxassislarni o'z ichiga oladi. Tadqiqotga kiritish mezonlari quyidagilardan iborat edi: yuqori akademik daraja, tegishli sohalarda kamida 15 yillik ish tajribasi, DKlarda oldingi inson resurslarini boshqarish lavozimi, tadqiqot mavzusi bo'yicha chuqur bilim va yetarli motivatsiya. Ishtirokchilar maqsadli namuna olish orqali tanlandi va jami 25 kishi so'rovnomanini to'ldirdi. Tadqiqotchi tadqiqot mavzulari haqida yetarli bilimga ega bo'lgan ishtirokchilarni tanlashga harakat qildi.

Tadqiqotning miqdoriy qismida esa ma'lumotlar muallif tomonidan chuqurlashtirilgan intervyular orqali to'plangan ma'lumotlarni tahlil qilish natijasida tuzilgan. Tadqiqotning bu qismi tavsifiy tadqiqot shaklida bo'lib uning obyekti esa inson resurslari menejerlari kabi ekspertlarni o'z ichiga oldi. Jami 25 kishi modelni ishlab chiqish va Fuzzy Delphi usuli yordamida omillarni saralash uchun tanlandi. Fuzzy DEMATEL usuli aniqlangan omillar o'rtasidagi o'zaro bog'liqliklarni aniqlash uchun qo'llanildi va ma'lumotlar so'rovnoma yordamida to'plandi. Fuzzy Delphi usuli bilan saralash uchun so'rovnoma elementlari besh ballik Likert shkalasi asosida baholandi, va Fuzzy DEMATEL usuli so'rovnomasi ham juft taqqoslashlar uchun qo'llanildi.

Ma'lumotlar tahlili aniqlangan omillarni saralash uchun Fuzzy Delphi usuli va ularning o'zaro bog'liqliklarini ya'ni ular orasidagi korrelyatsion-regression bog'lanishlarni aniqlash uchun Fuzzy DEMATEL usuli yordamida amalga oshirildi. Bundan tashqari, aniqlangan omillarning ahamiyati Fuzzy Analitik Tarmoq Jarayoni (FATJ) orqali aniqlandi. Natijalarning ishonchligi soha ekspertlarining fikrlari asosida baholandi. Ushbu tadqiqotda biz tadqiqot o'zgaruvchilarini baholash uchun o'lchov vositalari va Lawshe usulini qo'lladik. Bu maqsadda, ekspertlarga har bir o'zgaruvchiga tegishli har bir elementning mosligini 'zarur', 'foydali', yoki 'zarur emas' va 'keraksiz' variantlaridan birini tanlash orqali aniqlash uchun so'rovnoma taqdim etildi. Keyingi bosqichda 25 ekspertning Lawshe koeffitsienti hisoblab chiqildi va mazmun validligi nisbatining minimal qiymatlari uchun Lawshe jadvali bilan taqqoslandi. Shu nuqtai nazardan, 25 ekspert uchun 0.40 Lawshe koeffitsienti maqbul qiymat sifatida baholandi. Fuzzy Delphi va Fuzzy Dematel tahlillari hamda Lawshe koeffitsiyentini hisoblashda Airtable platformasidan foydalanildi.

Ushbu tadqiqotning miqdoriy qismida ma'lumotlarni tahlil qilish uchun fuzzy DEMATEL asosidagi FATJ (Fuzzy Analitik Tarmoq Jarayoni) qo'llanildi. DEMATEL murakkab tuzilmalarni va inson resurslarini rivojlantirishga (IRR) ta'sir etuvchi aniqlangan omillar o'rtasidagi o'zaro bog'liqliklarni baholash uchun tasdiqlangan usul hisoblanadi. Bundan tashqari, bu yondashuv vizual tarkibiy modelni sabab-oqibat grafikasi sifatida ko'rsatadi. Turli mezonlar darajalari o'rtasidagi o'zaro bog'liqliklarni o'rganishdan tashqari, bu usulda sabab-oqibatlar ham tasniflangan va diagrammada aks ettirilgan. FATJ ham omillarni taqqoslaydi va o'zaro bog'liq bo'lgan omillar uchun aniqroq hisoblanadi.

Fuzzy DEMATEL asosidagi FATJ ni amalga oshirish uchun:

Biz ekspertlar guruhidan juft taqqoslash so'rovnomasi yordamida 2-jadvalda keltirilgan ma'lumotlarga asosanib, har bir omilning boshqa omillarga ta'sirini aniqlashni so'radik. Shundan so'ng, arifmetik o'rtachani hisoblash orqali fuzzy to'g'ridan-to'g'ri munosabat matritsasi tayyorlandi.

3-jadval

Juft taqqoslash uchun lingvistik so'zlar shkalasi

<i>Juft taqqoslashda foydalaniladigan lingvistik so'zlar</i>	<i>Fuzzy qiymatlari</i>
Juda kuchli ta'sir	0.75, 1, 1
Kuchli ta'sir	0.5, 0.75, 1
Ta'siri past	0.25, 0.5, 0.75
Ta'siri o'ta past	0, 0.25, 0.5
Ta'siri yo'q	0, 0, 0.25

Fuzzy to'g'ridan-to'g'ri munosabat matritsasini shakllantirganidan so'ng, matritsa (1) va (2) tenglamalar yordamida normallashtirildi. Fuzzy to'g'ridan-to'g'ri munosabat matritsasi - bu ekspertlar tomonidan berilgan baholash natijalarini o'z ichiga olgan matritsa.

$$X = K \cdot \tilde{A} \quad (1)$$

$$K = \min \left[\frac{1}{\max_{1 \leq i \leq n} \sum_{j=1}^n \tilde{A}_{ij}}, \frac{1}{\max_{1 \leq i \leq n} \sum_{i=1}^n \tilde{A}_{ij}} \right], i, j = 1, 2, \dots, n \quad (2)$$

Bu tenglamalarda K - bu 1 ni qatorlar va ustunlar qiymatlarining yig'indisiga bo'lish orqali olingan eng kichik qiymatdir. Shundan so'ng, fuzzy to'g'ridan-to'g'ri munosabat matritsasi K qiymatiga ko'paytirildi va normallashtirilgan matritsa olindi.

3-bosqichda, umumiy munosabat matritsasi (3) tenglama orqali olindi.

$$T = [X(I - X)]^{-1} \quad (3)$$

Bu tenglamada T - bu birni qatorlar va ustunlar qiymatlarining yig'indisiga bo'lish orqali olingan eng kichik qiymatdir. Keyingi bosqichda, fuzzy to'g'ridan-to'g'ri munosabat matritsasi T qiymatiga ko'paytirildi va normallashtirilgan matritsa olindi.

Keyingi bosqichda umumiy munosabat matritsasi (3) tenglama yordamida olindi.

$$\tilde{T} = X(I - X)^{-1} \quad (4)$$

Yuqoridagi tenglamada esa umumiy munosabat matritsasini ko'rsatadi, va bu normallashtirilgan matritsa hisoblanadi. Ushbu matritsani hisoblash uchun normallashtirilgan matritsa birlik matritsadan ayirildi va teskariga aylantarildi. Nihoyat, olingan qiymat normallashtirilgan matritsaga ko'paytirildi va umumiy munosabat matritsasi olindi.

Umumiy fuzzy munosabat matritsasi asosida, ta'sir qiluvchi qiymatlar umumiy munosabat matritsasining ustunlari yig'indisidan olindi, va ta'sirlanuvchi qiymatlar umumiy munosabat matritsasining qatorlari yig'indisidan hisoblandi. Bu munosabatlar (5)-(7) tenglamalarda keltirilgan.

$$T = [t_{ij}]_{n \times n}, i, j = 1, 2, \dots, n \quad (5)$$

$$D = \left[\sum_{j=1}^n t_{ij} \right] = [t_i]n \times 1, \quad (6)$$

$$R = \left[\sum_{i=1}^n t_{ij} \right] = [t_j]n \times 1,$$

Bu yerda, ta'sir qiluvchi (D) va ta'sirlanuvchi (R) qiymatlarni hisoblash:

$$D = \sum T \text{ (ustunlar bo'yicha)}$$

$$R = \sum T \text{ (qatorlar bo'yicha)}$$

Har bir omilning umumiy ta'sir (D+R) va sof ta'sir (D-R) qiymatlarini hisoblash.

Omillarning holatini aniqlash:

Agar $D-R > 0$, omil ta'sir qiluvchi

Agar $D-R < 0$, omil ta'sirlanuvchi

Yakuniy bosqichda, har bir omilning holati ta'sir qiluvchi va ta'sirlanuvchi qiymatlar yig'indisini hisoblash (D+R) va tegishli qiymatlarni ta'sir qiluvchi qiymatlardan ayirish (D-R) orqali aniqlandi.

Shunga muvofiq, omilning kursori va holati koordinatalar o'qida chizildi va ta'sirlar munosabatlarining xaritasi olindi, bu sabab (ta'sir qiluvchi) va natija (ta'sirlanuvchi) o'rtasidagi o'zaro ta'sirni ko'rsatdi. Aniqlangan omillar o'rtasidagi bog'liqlikni aniqlash uchun turli gipotezalar qo'llanildi, ular quyida muhokama qilingan:

I. Agar omil $\tilde{D} - R < 0$ bo'lsa va $(\tilde{D} + R) = \alpha$ tenglik bajarilsa, u ta'sirlanuvchi deb hisoblanadi.

II. Agar omil $\tilde{D} - R > 0$ bo'lsa va $(\tilde{D} + R) = \alpha$ tenglik bajarilsa, ta'sir qiluvchi deb hisoblanadi.

Dematel tahlili natijasida:

- ✓ Har bir omilning tizimdagi roli aniqlandi.
- ✓ Omillar o'rtasidagi o'zaro munosabatlar vizual ravishda ko'rsatildi.
- ✓ Qaror qabul qiluvchilar qaysi omillarga e'tibor qaratish kerakligini aniqlay oladilar.

Ta'sir qiluvchi omillar tizimni o'zgartirish uchun eng muhim nuqtalar hisoblanadi, chunki ular boshqa omillarga kuchli ta'sir ko'rsatadi. Ta'sirlanuvchi omillar esa tizimdagi o'zgarishlarning natijalarini ko'rsatadi.

DEMATEL natijalarini tahlil qilish va vizualizatsiya qilish:

1. Koordinatalar tizimi:

X o'qi: D+R (umumiy ta'sir)

Y o'qi: D-R (sof ta'sir)

2. Omillarning joylashuvi:

Y (D-R)

^

| Ta'sir qiluvchi

| omillar

|

+-----> X (D+R)

|
| Ta'sirlanuvchi
| omillar

3. Omillarning tasnifi:

Agar $D-R > 0$ va $D+R$ yuqori: Kuchli ta'sir qiluvchi omil

Agar $D-R > 0$ va $D+R$ past: Mustaqil omil

Agar $D-R < 0$ va $D+R$ yuqori: Bog'lovchi omil

Agar $D-R < 0$ va $D+R$ past: Ta'sirlanuvchi omil.

Keyingi bosqichda, fuzzy DEMATEL umumiy munosabat matritsasi FATJ ni hal qilish uchun ishlatildi. Shuni ta'kidlash kerakki, usulning aniqlik darajasi avvaldan tasdiqlangan. Dastlab, biz FATJ ni hal qilish uchun muvozanatli matritsa olish maqsadida fuzzy DEMATEL umumiy munosabat matritsasini (7) tenglama yordamida normallashtirdik va quyidagi natijalarga erishdik:

$$T = \begin{Bmatrix} \{0.8 & 1.2 & 0.9\} \\ \{1.0 & 0.7 & 1.1\} \\ \{0.9 & 1.0 & 0.8\} \end{Bmatrix} \quad (7)$$

DEMATEL va FATJ usullarini birlashtirish jarayoni:

DEMATEL umumiy munosabat matritsasini normallashtirish:

$$T_{norm} [i][j] = T[i][j] / \sum(T[i])$$

Bu yerda:

T: DEMATEL umumiy munosabat matritsasi

T_{norm} : Normallashtirilgan matritsa

i: qator indeksi

j: ustun indeksi

Normallashtirilgan matritsani FATJ da foydalanish:

Bu matritsa FATJ da omillar o'rtasidagi o'zaro ta'sirni ifodalovchi supermatritsa sifatida ishlatiladi.

Normallashtirish:

Har bir qator yig'indisini hisoblaymiz:

$$\sum(T[1]) = 0.8 + 1.2 + 0.9 = 2.9$$

$$\sum(T[2]) = 1.0 + 0.7 + 1.1 = 2.8$$

$$\sum(T[3]) = 0.9 + 1.0 + 0.8 = 2.7$$

Normallashtirilgan matritsa quyidagicha yoziladi:

$$T_{norm} = \begin{pmatrix} | 0.276 & 0.414 & 0.310 | \\ | 0.357 & 0.250 & 0.393 | \\ | 0.333 & 0.370 & 0.297 | \end{pmatrix} \quad (8)$$

Va nihoyat mazkur T_{norm} matritsasi endi FATJ da supermatritsa sifatida ishlatilishi mumkin.

Olingan muvozanatli supermatritsani eksponentsiallash barcha elementlar tenglama asosida integratsiyalashguncha davom ettirildi va har bir elementning vazni hisoblandi.

Muhokama

Tadqiqotning sifat o'zgaruvchilari tahlili qismida ma'lumotlar tahlili uch asosiy bosqichda amalga oshirildi. *Birinchi bosqich* sifatli ma'lumotlarni taqdim etish va kodlashni, *ikkinchi bosqich* o'q kodlash orqali sifatli ma'lumotlardan tushunchalarni ajratib olishni, va *uchinchi bosqich* tanlab kodlash orqali tegishli tushunchalar kategoriyalarini ajratib olishni o'z ichiga oldi.

Buning uchun, dastlab intervyulardan olingan asosiy tushunchalar erkin kodlash shaklida ko'rsatildi va tadqiqotning umumiy ko'rinishi o'quvchilarga taqdim etildi. Bundan tashqari, intervyulardagi asosiy nuqtalar ochiq kodlarga aylantirilib, kodlar tadqiqot mavzulariga oid tushunchalarga aylantildi.

O'q kodlashning ikkinchi bosqichida, avvalgi bosqichda ajratilgan kodlar boshqa kodlar bilan o'zaro bog'liqligi asosida birlashtirildi, bu esa tegishli tushunchalarning shakllanishiga olib keldi.

Yakuniy bosqichda (ya'ni, tanlab kodlash), tegishli tushunchalar o'xshash mavzular bilan o'zaro bog'liqligi asosida tasniflandi, bu esa o'q bo'ylab tushunchalarni to'plash qobiliyatiga ega bo'lgani uchun yuqori tushuncha kuchiga ega kategoriyalarning shakllanishiga olib keldi. Kategoriyalar tadqiqotchi tomonidan tadqiqot adabiyotlari asosida belgilandi va o'zlarining vakil ma'lumotlari bilan eng yuqori aloqa va uyg'unlikka ega bo'lishga harakat qilindi.

4-jadval ochiq kodlardan ajratib olingan tushunchalarni va ularning turli kategoriyalarga aylantirilishini ko'rsatadi.

Mazkur jarayonda:

✓ Erkin kodlash bosqichida xom ma'lumotlar dastlabki kodlarga aylantiriladi. Bu bosqich ma'lumotlarni tushunish va ularning asosiy g'oyalarini aniqlash uchun muhimdir.

✓ O'q kodlash bosqichida dastlabki kodlar o'xshash mavzular bo'yicha guruhlashtiriladi va tushunchalarga aylantiriladi. Bu bosqich ma'lumotlardagi asosiy tendentsiyalarni aniqlashga yordam beradi.

✓ Tanlab kodlash bosqichida tushunchalar kengroq kategoriyalarga birlashtiriladi. Bu bosqich tadqiqotning asosiy nazariy tushunchalarini shakllantirishga imkon beradi.

Bu jarayon sifatiiy ma'lumotlardan nazariiy tushunchalarni shakllantirish imkonini beradi va murakkab ijtimoiy hodisalarni tushunishga yordam beradi va kodda quyidagicha ifodalanadi:

A[Intervyular] --> B[1. Erkin kodlash]

B --> C[Ochiq kodlar]

C --> D[2. O'q kodlash]

D --> E[Tushunchalar]

E --> F[3. Tanlab kodlash]

F --> G[Kategoriyalar]

H[Ma'lumotlarni taqdim etish] --> B

I[Asosiy nuqtalarni aniqlash] --> C

J[Kodlarni birlashtirish] --> D

K[O'xshash mavzularni guruhlash] --> F

L[Yuqori tushuncha kuchi] --> G

4-jadval

Ochiq kodlar, tushunchalar va ajratib olingan kategoriyalar

ASOSIY KATEGORIYA	TUSHUNCHALAR	OCHIQ KODLAR	LAW SHE KOEFFITSIENTI BO'YICHA NATIJALAR
TASHKILIY OMILLAR	Strategik rejalashtirish	Inson resurslari strategik rejalashtirilishi - futurizm va aniq ko'rinish - siyosat va dasturlarni ishlab chiqish - dasturlarning strategik muvofiqlashtirish	Kodlar saqlab qolindi
	Byudjetlashtirish	-	Barcha kodlar chiqarib tashlandi
	Tashkiliy tuzilma	Moslashuvchanlik - markazlashmagan nazorat - gorizonta l tuzilma	Kodlar saqlab qolindi
	Axborot texnologiyalari	-	Barcha kodlar chiqarib tashlandi
	Kommunikatsiyalar	Boshqa bo'limlar bilan ishtirok etish va hamkorlik - odamlar o'rtasida muloqot va hamkorlik - aloqa vositalari	Kodlar saqlab qolindi
KASBIY OMILLAR	Inson resurslarini boshqarish	Mutaxassislarni saqlab qolish - kasb-hunarlarni loyihalash va tahlil qilish - natijaga asoslangan mukofotlash - sog'liq va xavfsizlik - o'z vaqtida ish haqi va qulayliklar	Kodlar saqlab qolindi

	Ish o'rnini almashtirish	Ko'nikma xilma-xilligi - potensial ko'nikmalarni aniqlash	Kodlar saqlab qolindi
	Ishni boyitish	Qaror qabul qilishda bilim va tajribaga urg'u berish - ish identifikatsiyasi	Kodlar saqlab qolindi
	Karyera yo'lini rejalashtirish	-	Barcha kodlar chiqarib tashlandi
	Karyera rivojlanish yo'lini boshqarish	Karyera rivojlanish yo'llarini loyihalash - xodimlarning karyera maqsadlari va intilishlarini tan olish - karyera siyosati va maqsadlari	Kodlar saqlab qolindi
RIVOJLANTIRISH OMILLARI	Ta'lim	Xodimlarni o'qitishni rejalashtirish - o'qitishning uzluksizligi - amaliy va ixtisoslashtirilgan o'qitish - o'qitish ehtiyojlarini baholash - murabbiylik	Kodlar saqlab qolindi
	Bilimlarni boshqarish	Ma'lumot almashish - madaniyat va tuzilmaga asoslangan bilimlarni boshqarish tizimini o'rnatish - bilimlarni targ'ib qilish ta'limi va madaniyati - bilimlarni rivojlantirish	Kodlar saqlab qolindi
	Iste'dodlarni boshqarish	-	Barcha kodlar chiqarib tashlandi
	Faoliyatni baholash	Tegishli usulga asoslangan faoliyatni baholash tizimini loyihalash - faoliyatni baholash va monitoring	Kodlar saqlab qolindi
XULQ-ATVOR OMILLARI	Boshqaruv va yetakchilik	Yuqori rahbariyat yordami - rag'batlantiruvchi va motivatsion tizimlar - tegishli rahbarlik uslubi - xodimlarni identifikatsiyalash	Kodlar saqlab qolindi
	Qo'zg'atish	Shaxsiy motivatsiya - tegishlilik hissi - xodimlar qoniqishi	Kodlar saqlab qolindi
	Tashkiliy madaniyat	Qadriyatchilik - ishtirokchilik	Kodlar saqlab qolindi

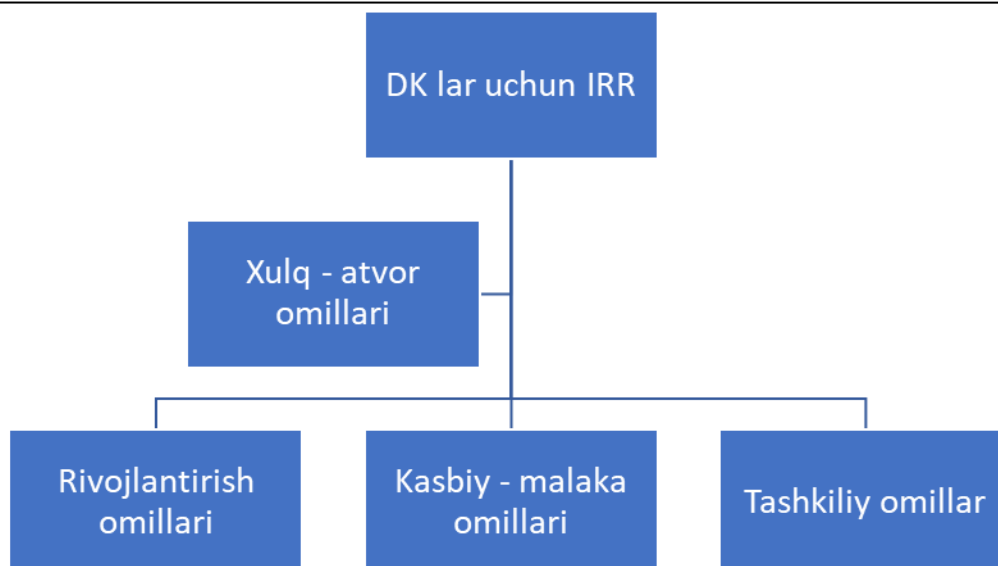
		madaniyati - faoliyatni yaxshilash madaniyati - ish madaniyatini shakllantirish - o'zgarishlarni boshqarish madaniyati	
	Ijodkorlik va innovatsiya	Ijodkorlik va innovatsiyaga e'tibor - xodimlarning fikrlariga e'tibor - individual innovatsiya	Kodlar saqlab qolindi

Dastlab, ekspertlar bilan o'tkazilgan intervyulardan asosiy nuqtalar va tushunchalar (kichik omillar) ajratib olindi. Shundan so'ng, tushunchalar shu sohaga oid nazariy adabiyotlar asosida asosiy tushunchalarning (omillarning) kattaroq kategoriyalariga jamlandi. Olingan natijalarga ko'ra, inson resurslarini rivojlantirishning (IRR) to'rtta asosiy kategoriyasi tashkiliy, kasbiy, rivojlantirish va xulq-atvor omillarini o'z ichiga oldi.

Keyingi bosqichda indekslarni baholash uchun Lawshe koeffitsienti qo'llanildi, so'ngra kichik omillarni baholash uchun fuzzy Delphi usuli qo'llanildi. Bundan tashqari, har bir so'rovnoma elementi uchun Lawshe koeffitsienti 25 ekspert fikri asosida hisoblandi. Barcha elementlarning Lawshe koeffitsienti 0.40 koeffitsient qiymati bilan taqqoslandi va elementlarning validligi baholandi.

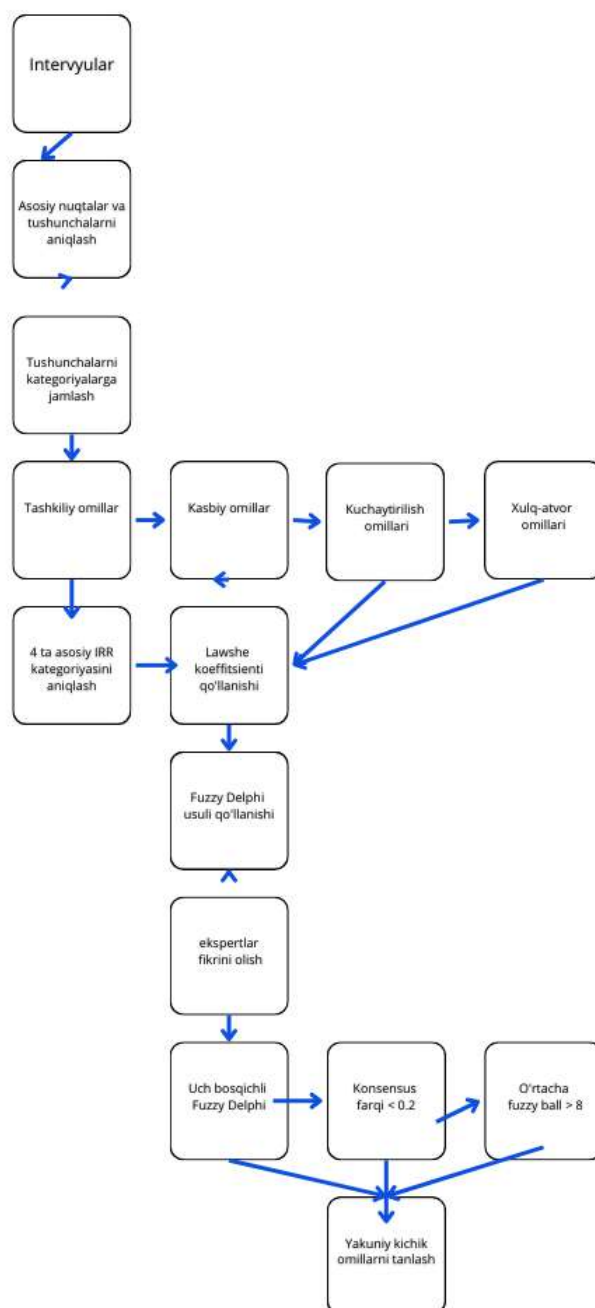
Shundan so'ng, kichik omillarni aniqlash va tanlash uchun fuzzy Delphi usuli qo'llanildi. Buning uchun 21 ta kichik omilning ahamiyati haqida 25 ekspertning fikri besh ballik Likert shkalasi asosida uch bosqichda fuzzy Delphi ni hal qilish uchun olindi. Fuzzy Delphi ni yakunlash uchun ekspertlar Pareto fronti (80-20 qoidasi) asosida fikrlar farqi chegarasini 0.2 deb belgilandi. Turli bosqichlarda konsensus yetishmasligi 0.2 dan kam bo'lgan va o'rtacha fuzzy ballari sakkizdan yuqori bo'lgan kichik omillar yakuniy kichik omillar sifatida tanlandi (2-rasm).

So'rovning uch bosqichi davomida tadqiqotning konseptual modelidan 18 ta kichik omildan to'rttasi chiqarib tashlandi va yakuniy model 14 ta kichik omildan iborat bo'ldi (1-rasm), bu tadqiqotning tarmoq tuzilmasiga ega modelini shakllantirdi.



1-rasm. Davlat korxonalari uchun IRR tarmoq tuzilmasiga ega tadqiqot modeli.

Ushbu tadqiqot aralash usul, jumladan sifatliy (kontent tahlili) va miqdoriy yondashuvlar (fuzzy DEMATEL asosidagi FATJ) yordamida davlat korxonalaridagi inson resurslarini rivojlantirish (IRR)ga ta'sir etuvchi omillarni baholashni maqsad qilgan. Olingan natijalarga ko'ra, tashkiliy, xulq-atvor, kasbiy va kuchaytirilish omillari tashkiliy rivojlanishga ta'sir ko'rsatdi. Bundan tashqari, fuzzy DEMATEL usulida omillarning o'zaro bog'liqligi, ta'sirchanligi va ta'sirlanuvchanligi aniqlanishiga harakat qilindi va natijalar shuni ko'rsatdiki, tashkiliy omillar boshqa omillarga eng katta ta'sir ko'rsatdi (sof ta'sir = 0,662), shuningdek IRRga ta'sir ko'rsatish nuqtai nazaridan birinchi o'rinda turadi. Shu sababli, IRRdagi muvaffaqiyat bu omildan boshlanadi va boshqa omillarga tarqaladi.



2-rasm. IRR omillarini aniqlash metodologiyasi

Xulosa

Davlat korxonalarida (DK) inson resurslarini rivojlantirish (IRR)ga erishish uchun rahbarlar tashkiliy kommunikatsiya, tashkiliy tuzilma va strategik rejalashtirishga e'tibor qaratishlari kerak. Bizning mamlakatimizda, DKlardagi kommunikatsiyalar juda bir tomonlama va yuqoridan pastga yo'naltirilgan, bu esa IRR uchun foydali bo'la olmaydi. Shuning uchun, bugungi tashkiliy tuzilmalar inson resurslaridan yanada ko'proq foydalanish va rivojlantirish hamda raqobatbardosh ustunlikka erishishda zarur moslashuvchanlikka ega bo'lish uchun yassi va gorizontal bo'lishi kutilmoqda. Boshqacha aytganda, tashkiliy maqsadlarga strategik rejalashtirish orqali

erishish mumkin, chunki u siyosat va strategik muvofiqlashtirish to'g'ri belgilaydi.

Ushbu tadqiqot natijalariga ko'ra, kuchaytirilish omillari IRRga eng katta ta'sir ko'rsatdi (sof ta'sir = -0,75), bu esa shoshilinch yaxshilanishni talab qiladi. Bu omillarning ta'sirlanuvchanligi IRRda muammoga aylandi va DKlarda IRRning muvaffaqiyati yoki muvaffaqiyatsizligi ko'p jihatdan inson resurslarini kuchaytirish omillarining xususiyatlariga bog'liq. Bizning natijalarimiz IRRning inson resurslarini kuchaytirishga bog'liqligini ko'rsatdi.

Ta'lim, bilimlarni boshqarish va to'g'ri faoliyatni baholash ushbu tadqiqotda kuchaytirilish omillarining aniqlangan kichik omillari edi. Inson resurslari ta'limi ish bilan bog'liq ko'nikmalarni yaxshilashi mumkin, bu esa kasblarni yaxshiroq boshqarish va zarur samaradorlikka erishishga olib keladi. Bundan tashqari, tashkilotlarda bilimlarni boshqarish shaxslarga o'z bilimlarini ishonch bilan baham ko'rish imkonini beradi, shunda tashkiliy vazifalar yanada samaraliroq bajarilishi mumkin. To'g'ri faoliyatni baholash shaxslarning qobiliyatlarini sinchkovlik bilan kuzatib borish va baholash imkonini beradi, bu esa yaxshilanish uchun rejalashtirish imkonini beradi.

FATJ natijalariga ko'ra, bilimlarni boshqarish kichik omili DKlarda IRR uchun eng muhim ahamiyatga ega. Shuning uchun, IRRga erishish tashkiliy sektorlarda bilimlarni boshqarishni talab qiladi, chunki bilim iqtisodiy tashkilotlarning raqobatbardoshligida muhim rol o'ynaydi. Shunday qilib, bilimlarni boshqarish IRR uchun muhim vosita degan xulosaga kelish mumkin. Bu kichik omilni yaxshilash uchun kompaniyalarning madaniyati va tuzilishiga asoslangan bilimlarni boshqarish tizimini o'rnatish tavsiya etiladi. DKlar ko'pincha vertikal tuzilishga ega, bu esa bilimlarni boshqarishni to'g'ri amalga oshirish uchun gorizontaal tuzilishga o'zgartirilishi kerak. Qolaversa, bilimlarni targ'ib qilish madaniylashtirilishi kerak; masalan, har bir tashkilotda bilimlarni baham ko'rish qo'llab-quvvatlanishi va rag'batlantirilishi lozim. Shuningdek, bilimli xodimlar qo'llab-quvvatlanishi, xodimlarning sinergik ijtimoiy tarmoqlari, qo'mitalari va ixtisoslashtirilgan uyushmalari rag'batlantirilishi kerak, shunda ular kompaniyalarda o'z bilim va tajribalarini samarali almashishlari mumkin.

Ushbu tadqiqotda, ta'lim kichik omili IRRda ikkinchi o'rinda turadi. Shunga ko'ra, ta'lim xodimlarning umumiy tashkiliy faoliyatni yaxshilash qobiliyatini oshirishi mumkin. Bundan tashqari, ta'limga investitsiya tashkilotlar samaradorligini oshiradi va xodimlarning ko'nikmalarini ta'lim orqali oshirish mumkin, shunda o'rganilgan bilim, munosabat va ko'nikmalar xodimlarning ish samaradorligini oshirish uchun kundalik faoliyatga kiritilishi mumkin.

Bu kichik omilni kuchaytirish uchun quyidagilar tavsiya etiladi:

Ta'lim ehtiyojlarini baholash to'g'ri rejalashtirish bilan amalga oshirilishi kerak. Bu borada atrof-muhitdagi o'zgarishlar va tashkiliy ehtiyojlarga e'tibor qaratish muhim.

Xodimlar ta'limini rejalashtirish ta'lim uchun zarur soatlar, ta'lim sohalari, ta'lim joyi va ta'lim mazmunini jismoniy yoki elektron ishtirok orqali uzatishga e'tibor qaratgan holda amalga oshirilishi kerak.

Ushbu tadqiqotda faoliyatni baholash kichik omili uchinchi o'rinda turadi. Shunga ko'ra, faoliyatni boshqarish xodimlarning faoliyatiga xatti-harakatlarni baholash, ijobiy xatti-harakatlar va faoliyatni mukofotlash hamda zarur treninglarni taqdim etish orqali sezilarli ta'sir ko'rsatishi mumkin. Faoliyatni baholash tizimi to'g'ri usullar yordamida ishlab chiqiladi va amalga oshiriladi.

IRR uchun faoliyatni baholashni yaxshilash uchun quyidagilar tavsiya etiladi:

✓ Xodimlarning xatti-harakatlari va faoliyati tegishli mezonlar asosida baholanishi kerak. Boshqacha aytganda, tegishli faoliyatni baholash tizimi bu borada eng mos mezonlarni belgilashi va aniqlashi kerak.

✓ Faoliyat doimiy ravishda tegishli ko'rsatkichlar asosida kuzatib borilishi va baholanishi kerak.

✓ Har bir xodimning kuchli va zaif tomonlarini alohida aniqlash va rejalashtirish uchun tizim ichida qayta aloqa ta'minlanishi kerak.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

[1] K.H. Abdurahmonov. Sun'iy intellekt - Barqaror Iqtisodiy Rivojlanishning asosi. Monografiya. Moskva (Rossiya Federatsiyasi): Plexanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universitetining ilmiy nashriyoti. 2023. - 356 bet.

[2] Abdurahmonova G.K. Kichik biznesning bozor iqtisodiyotidagi o'rni //Fan va amaliyot.. -2020. –No3 -S. 77.

[3] G.K. Abdurahmonova Inson resurslarini boshqarish Darslik T.: 2023

[4] G.K. Abdurahmonova Inson resurslarini boshqarish Darslik T.: 2020

[5] A. B. Xaitov. “Kadrlar menejmenti”: Darslik. - T.: “2019 yil

[6] Man, M. M. K. (2020). Sanoat inqilobida inson resurslarini rivojlantirish talablari 4.0. Inson resurslarini boshqarishning zamonaviy global muammolarida (129-139-betlar). Emerald Publishing Limited.

[7] Hassan, S. U., Rymbai, M. S. va Bhat, A. A. (2019). Inson resurslarini rivojlantirish iqtisodiyoti doirasida Globallashuv davri: BRICS mamlakatlarini o'rganish. Evropa ta'lim va rivojlanish jurnali, 43 (7/8), 682-698.

[8] Chen, M. Y. C., Lam, L. V. va Chju, J. N. (2021). Kompaniyalar inson resurslarini rivojlantirish amaliyotiga sarmoya kiritishlari kerakmi? Intellektual kapitalning roli va tashkilot faoliyatini yaxshilash. 50 (2), 460-477.

[9] Masudiy Alaviy, S. (2018). Ta'lim tashkilotlarida inson resurslarini rivojlantirishga ta'sir etuvchi omillarni aniqlash va tartiblash (keys-stadi: Qum universiteti) (Magistrlik dissertatsiyasi, Islom Azad universiteti Naragh). (Fors tilida). <http://modiriyatfarda.ir/Article/26218> Heravi va boshqalar. | J. Ilova. Res. Ind. Eng. 10(2) (2023) 238-255.

[10] Jang, S. va Ardichvili, A. (2020). KSS va barqarorlikdagi HRDning roli: korporativ javobgarlik to'g'risidagi hisobotlarning mazmunini tahlil qilish. Evropa ta'lim va rivojlanish jurnali, 44 (6/7), 549-573.

[11] Schlebusch, G. va Kgati, M. (2016). Ofisda ishlaydigan o'qituvchilar uchun inson resurslarini rivojlantirish. Ijtimoiy fanlar jurnali, 47(2), 177-184.

[12] Alam, F., Sarkar, R. va Chowdhury, H. (2019). Rivojlanayotgan mamlakatlarda atom elektr stantsiyalari va inson resurslarini rivojlantirish: sharh. Energiya jarayoni, 160, 3-10.

[13] Dixit, R. va Sinha, V. (2020). HRMda ta'lim va rivojlanish muammolarini hal qilish: global tashkilotlarda inson kapitalini yaratishda paradigma o'zgarishiga yordam berish. Inson resurslarini boshqarishning zamonaviy global muammolarida (141-161-betlar). Emerald Publishing Limited.

[14] Alvani, S. M., Memarzade Tehron, Gh. R., & Irandust, E. (2016). Yuqori ishonchli tashkilotlarda inson resurslarini boshqarish modelini loyihalash. Shahar boshqaruvi jurnali, 15(43), 163-176. <https://www.magiran.com/paper/1556539>

[15] Styuart, J. va Sambrook, S. (2012). Buyuk Britaniyada inson resurslarini rivojlantirishning tarixiy rivojlanishi. Inson resurslarini rivojlantirish sharhi, 11 (4), 443-462.

[16] MacKenzie, C. A., Garavan, T. N. va Carbery, R. (2012). Inson resurslarini rivojlantirish muammolari (HRD) global moliyaviy inqirozdan keyin - odatdagidek biznesmi? Inson resurslarining xalqaro rivojlanishi. 15(3), 353-364.

[17] Richman, N. (2015). Inson resurslarini boshqarish va inson resurslarini rivojlantirish: evolyutsiya va hissalar. Creighton fanlararo etakchilik jurnali, 1 (2), 120-129.

[18] Sablok, G., Stanton, P., Bartram, T., Burgess, J., & Boyle, B. (2017). Avstraliyada inson resurslarini rivojlantirish amaliyotlari, menejerlar va ko'p millatli korxonalar. Ta'lim va ta'lim, 59(5), 483-501.

[19] Ju, B. (2019). Inson resurslarini rivojlantirishda psixologiya, tizimlar va iqtisodiy nazariyalarning roli. Evropa ta'lim va rivojlanish jurnali, 43 (1/2), 132-152.

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13

Tashkent, Uzbekistan

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz