



**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 1-son

Volume 7, Issue 1, 2024



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



LABORECONOMICS.UZ

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 1-2024

**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 Tadjiyevich, 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.f.d., (PhD), 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**

G.K.Abduraxmanova S.B.G'oyipnazarov S.P.Qurbonov	<i>Mamlakat aholisini unumli bandlik darajasini oshirish mexanizmini takomillashtirish</i>	7-18
B.E.Mamaraximov	<i>Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish yoshlar bandligini ta'minlash omili sifatida</i>	19-25
A.A.Yadgarov	<i>Azrар тармоқни суғурталашда малакали кадрлар тайёрлаш ҳолати ва ривожлантириш истиқболлари</i>	26-32
S.P.Qurbonov	<i>O'zini o'zi band qilishda zaif bandlikdan unumli bandlik sari transformatsion jarayonlar</i>	33-45
N.R.Saidov	<i>Yangi ish o'rinlarini tashkil etishga investisiyalar ta'sirini ekonometrik tahlili</i>	46-56
F.O'.Masharipov	<i>Меҳнат бозорида хусусий сектор эҳтиёжи асосида ўрта бўғин кадрларини тайёрлаш: муаммолар ва ечимлар</i>	57-70
S.M.Kurbanbayeva	<i>Квалификационные рамки в современном образовании и рынке труда</i>	71-80
I.X.Xuvaydullayeva	<i>Миллий меҳнат бозорида инсон ресурсларидан самарали фойдаланишни имкониятлари</i>	81-90
G.R.Kuziyeva	<i>O'zbekistonda raqamlashtirish va ta'lim orqali mehnat unumdorligini oshirishning miqdoriy tahlili</i>	91-101

INSON KAPITALI

A.B.Irmatova A.M.Saidahmadov	<i>Raqamli iqtisodiyotda inson kapitalini rivojlantirishda o'qitish tizimi</i>	102-117
S.M.Dusanov	<i>Таълим тизимида молиявий ресурслар самарадорлигини оширишнинг ривожланган хорижий мамлакатлар тажрибасидан фойдаланиш имкониятлари</i>	118-134
I.I.Ergashev	<i>Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришда инвестициялардан фойдаланиш самарадорлигини баҳолаш услуги</i>	135-145
Sh.A.Xodjayeva	<i>Основы формирования и функционирования маркетинговой деятельности высших образовательных учреждений</i>	146-159

M.R.Babadjanova	<i>Иқтисодий категория сифатида инсон капиталининг моҳияти ва унда таълимни ўрни</i>	160-172
D.B.G'aniyeva	<i>Ходимларни ўқитиш ва ривожлантиришнинг дастурларининг самарадорлигини баҳолаш муаммолари</i>	173-184
INSON TARAQQIYOTI		
D.I.Iskandarova	<i>O'zbekistonda aholi daromadlari va unga ta'sir etuvchi omillar tahlili</i>	185-194
KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH		
M.X.Fayziyeva	<i>Kambag'allikni qisqartirishga raqamli texnologiyalarning ta'siri</i>	195-210
INSON RESURLARINI BOSHQARISH		
M.Sh.Xaydarova	<i>Использование автоматизации и искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами: тренды и ожидания</i>	211-221
M.M.Xolmatov	<i>Inson resurslarini samarali boshqaruvida inson kapitalini rivojlantirish</i>	222-232
G.Q.Mo'ydinova	<i>O'zbekistonda to'qimachilik korxonalarining rivojlanish holati va ularda xodimlarni boshqarish tendensiyalari tahlili</i>	233-238
O.I.Rasuljonov	<i>KPI – xodimlar faoliyati samaradorligini baholashning zamonaviy tizimi</i>	239-246
TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH		
S.U.Ismailova D.U.Adilova	<i>Теоритические основы развития стратегии цифрового маркетинга на рынке сферы услуг и туризма</i>	247-254
Z.M.Jabborova	<i>Jizzax viloyatida kichik biznes va tadbirkorlikda mehnat munosabatlarining rivojlanishi holati</i>	255-263
S.S.Mamatqulov D.I.Iskandarova	<i>O'zbekistonda tadbirkorlikni innovatsion rivojlantirish asosida aholi farovonligini yuksaltirish yo'llari</i>	264-274
M.Sh.To'xtayeva	<i>Platformalarda informatsion xaritalar – aholi tadbirkorlik qobiliyatini rivojlantiruvchi vosita sifatida</i>	275-282
T.A.Urkinbayev	<i>Влияние реформ в сфере туризма на рост экономики Узбекистана и развитие предпринимательства</i>	283-292

D.A.Vahobov	<i>Кичик бизнес субъектлари фаолиятини инфратузилмавий қўллаб-қувватлаш тизимини такомиллаштириш</i>	293-305
Z.Dj.Adilova	<i>Factors and assessment methods in the development of HR branding: foreign experience</i>	306-314
GENDER TENGLIK		
O.U.Oxunova	<i>O'zbekiston mehnat bozorida gender tengligi: muammolar va islohotlar</i>	315-324



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



O'ZBEKISTONDA TO'QIMACHILIK KORXONALARINING RIVOJLANISH HOLATI VA ULARDA XODIMLARNI BOSHQARISH TENDENSIYALARI TAHLILI

Mo'ydinova Gulnozaxon Qahramon qizi

Tayanch doktorant, Farg'ona politexnika instituti

e-mail: gulnozaxonmuydinova@gmail.com

Annotatsiya. Ushbu maqolada xodimlarni boshqarish konsepsiyasi tushunchasining mohiyati ochib berilgan. Ayni paytda olimlarning xodimlarni boshqarishga yondashuvlari yoritilgan va umumiy xulosalar chiqarilgan. Korxonalarda xodimlarni boshqarishning uslubiy ahamiyati ochib berilgan. O'zbekiston iqtisodiyotida bandlar soni, xususan, to'qimachilik sanoatida bandlar tahlili olib borilgan.

Kalit so'zlar: xodimlarni boshqarish, kadrlar, xodimlar, xodimlarni boshqarish jihatlari, iqtisodiy band aholi.

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РАЗВИТИЯ ТЕКСТИЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УЗБЕКИСТАНЕ И ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ИХ СОТРУДНИКАМИ

Муйдинова Гульнозахан Кахраман кизи

Докторант Ферганского политехнического института

Аннотация. В данной статье раскрывается суть понятия управления персоналом. При этом выделены подходы ученых к управлению персоналом и сделаны общие выводы. Раскрыто методическое значение управления персоналом на предприятиях. Проведен анализ количества рабочих мест в экономике Узбекистана, в частности в текстильной промышленности.

Ключевые слова: управление персоналом, персонал, персонал, аспекты управления персоналом, экономически занятое население.

ANALYSIS OF THE STATE OF DEVELOPMENT OF TEXTILE ENTERPRISES IN UZBEKISTAN AND TRENDS OF THEIR EMPLOYEE MANAGEMENT

Muydinova Gulnozakhon Kakhramon kizi

Doctoral student, Fergana Polytechnic Institute

Abstract. This article reveals the essence of the concept of personnel management. At the same time, the approaches of scientists to personnel management are highlighted and general conclusions are drawn. The methodological significance of personnel management in enterprises is revealed. An analysis of the number of jobs in the economy of Uzbekistan, in particular in the textile industry, was carried out.

Keywords: personnel management, personnel, personnel, aspects of personnel management, economically employed population.

Kirish

Boshqaruv tafakkuri rivojlanishining hozirgi bosqichida zamonaviy tashkilotning xodimlarini boshqarish tizimining yaxlit ko‘rinishi shakllandi. Hozirgi vaqtda korxona xodimlarini boshqarishning turli usul va vositalaridan foydalanish bo‘yicha katta tajriba to‘plangan, bu sohada zamonaviy sharoitlarga moslashtirilgan yangi texnologiyalar ishlab chiqilgan.

Zamon talabidan kelib chiqqan holda ko‘plab korxonalar faol va tez o‘zgaruvchan tashqi muhitni qondirish imkonini beradigan xodimlarni boshqarishning samarali tizimini yaratish muammosiga duch kelishmoqda. Ushbu muammo iqtisodiyotning barcha sohasida faoliyat yurituvchi turli tashkilotlarga ham ta’sir ko‘rsatib kelmoqda.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Keyingi yillardagi shiddatli texnik va texnologik rivojlanish, korxonalar hajmi va ko‘lamining kengayishi ular faoliyatida xodimlarni boshqarish va korxonaning iqtisodiy samaradorligini oshirish kabilarni korxona faoliyatidagi alohida bir yo‘nalish sifatida qarash lozimligini asoslamogda.

Iqtisodchilardan K.Blanshir va S.Djonsonlar korxonalarda ishlab chiqarish jarayonida asosiy samaradorlikni ta‘minlashda ishlab chiqarishni maqsadli ravishda tashkil etish va uni boshqaruvida ishlab chiqarish jarayonida band bo‘lgan xodimlar o‘rtasidagi ishlab chiqarish va iqtisodiy munosabatlar jarayonidagi yuqori iqtisodiy faoliyatdan kelib chiqqan holda rag‘batlantirishdan keng doirada foydalanish zarur deb hisoblaydilar[2].

Yana bir guruh olimlar «Kadrlarni boshqarish, inson omili faoliyatini muvofiqlashtirish va nazorat qilish korxona boshqaruvining asosiy elementi hisoblanadi»[3], deb ta’riflaydilar.

M.Armstrong xodimlarini boshqarishning asosiy maqsadi sifatida «korxona (tashkilot) muvaffaqiyatini odamlar yordamida ta‘minlash» ni ilgari suradi. Olimlar O.Svergun, Yu.Pass, D.Dyakova va A.Novikovalar xodimlarni boshqarish sohasidagi o‘z mulohazalarini bildirishgan bo‘lib, ularning fikriga ko‘ra «xodimlarni boshqarish – bu nozik masala, bu yerda hech qachon yagona to‘g‘ri yechim bo‘lmaydi va aniq bitta to‘g‘ri yo‘l yo‘q»[4]. Shuni inobatga olgan holda korxonaning biznes maqsadlariga erishish uchun inson resurslaridan oqilona foydalanish zarurligi va xodimlarni boshqarish xizmatiga, xodimlarni boshqarish sohasidagi g‘oyalar va vazifalarni bajaruvchisi sifatida alohida ahamiyat kasb etadi.

Akademik Q.X.Abduraxmonov «Xodimlarni boshqarishga alohida xodim va umuman korxona manfaatlarini ta‘minlash maqsadida inson salohiyatidan samarali foydalanishga qaratilgan tashkiliy, ijtimoiy-iqtisodiy, psixologik, ahloqiy va huquqiy munosabatlar tizimidir»[5] deb ta’kidlagan.

Tadqiqot metodologiyasi

Ushbu tadqiqotda taqqoslash, qiyosiy tahlil va tizimli yondashuv usullardan, statistik jadvallar va grafiklar hamda diagrammalardan, shuningdek Xalqaro mehnat tashkiloti, O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasi, Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi kabilarning

rasmiy statistik ma’lumotlari hamda tadqiqot mavzusiga oid mahalliy va xorijiy olimlarning ilmiy tadqiqot ishlaridan keng foydalanildi.

Tahlil va natijalar

Tashqi muhitda ro’y berayotgan doimiy o’zgarishlar korxonalarni o’zgarishlarga yo’naltirilgan bo’lishga, ishlab chiqarishning barcha tarmoqlarida, ayniqsa boshqaruv sohasida har qanday o’zgarishlarga tayyor bo’lishga majbur qiladi.

Doimiy o’zgarib turadigan iqtisodiy muhitda korxona tomonidan tez va to’g’ri harakat qilish va tashkilotni rivojlantirish uchun to’g’ri strategiyani tanlash, xodimlarga samarali ta’sir ko’rsatish, har doim o’z ahamiyatini yo’qotmay kelayotgan jihatdir.

1-jadval

O’zbekiston Respublikasi va Farg’ona viloyati bo’yicha 2012-2021-yillarda sanoat ishlab chiqarishida band bo’lgan xodimlar miqdorining o’zgarishi[1]

	Ko’rsatkichlar	Yillar									
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	O’zR iqtisodiyotida bandlar soni, kishi	12223,8	12523,3	12818,4	13058,3	13298,4	13520,3	13273,1	13541,1	13236,4	13538,9
2	Shundan: sanoatda bandlar soni, kishi	1669,5	1703,1	1736,5	1768,7	1802,4	1826,8	1802,9	1821,5	1809,5	1863,2
3	Sanoatda bandlarning iqtisodiyotda bandlar ichidagi ulushi, %	13,7	13,6	13,5	13,5	13,5	13,5	13,6	13,5	13,7	13,8
4	Farg’ona viloyati iqtisodiyotida bandlar soni, kishi	1398,8	1431,1	1462,8	1485,3	1508,3	1525,7	1451,0	1492,6	1448,6	1483,3
5	Shundan: sanoatda bandlar soni, kishi	836,4	869,3	874,4	864,2	845,6	874,6	846,3	862,3	869,7	872,1
6	Sanoatda bandlarning iqtisodiyotda bandlar ichidagi ulushi, %	59,8	60,7	59,8	58,2	56,1	57,3	58,3	57,8	60	58,8

Xodimlarni boshqarish ijtimoiy jarayon bo’lib, bir nechta jihatni o’z ichiga oladi. Xususan, xodimlarni boshqarishni quyidagi jihatlari mavjud:

-texnik-iqtisodiy: muayyan ishlab chiqarishni rivojlanish darajasini, unda qo’llaniladigan texnik va texnologik xususiyatlarni, ishlab chiqarish sharoiti va boshqalarni aks ettiradi;

-tashkiliy-iqtisodiy: xodimlar soni va tarkibini rejalashtirish, ma’naviy va moddiy rag’batlantirish, ish vaqtidan foydalanish va boshqalar bilan bog’liq masalalarni o’z ichiga oladi;

-huquqiy-xodimlar bilan ishlashda mehnat qonunchiligiga rioya qilish masalalari yotadi;

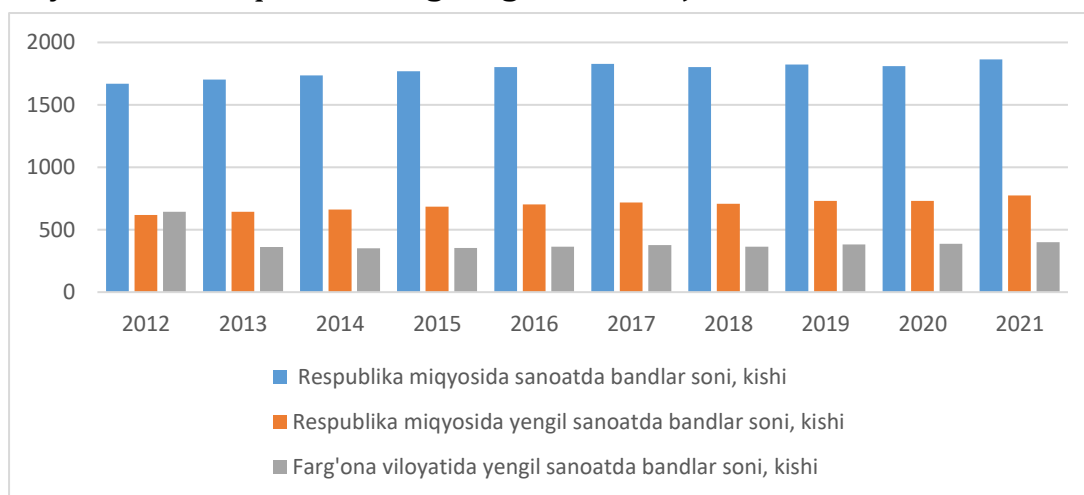
-ijtimoiy-ruhiy: xodimlarni boshqarish jarayonini ijtimoiy-ruhiy jihatdan ta’minlash, mehnat amaliyotiga turli sosiologik-psixologik tartibni joriy etish masalalarini aks ettiradi;

-pedagogik-xodimlarni korxona ichki tartib qoidalariga asosida tarbiyalash, “Ustoz-shogird” konsepsiyasini amalga oshirish bo'yicha murabbiylik va boshqalarni o'z ichiga oladi.

Mamlakatimiz sanoatining umumiy ishlab chiqarishida to'qimachilik sanoatining ulushi 2016 yildagi 5,2 foizdan 2022 yilda 7,3 foizgacha o'sdi, bu uning iqtisodiyotning boshqa tarmoqlariga nisbatan jadal rivojlanib borayotganligidan dalolat beradi. Bu tarmoq sanoat mahsulotini ishlab chiqarishda markaziy o'rinda turadi, chunki bu tarmoq keng xalq iste'moli mahsulotlarini ishlab chiqarish bilan birga mamlakat aholisini ish bilan bandligini ta'minlaydi.

To'qimachilik sanoatini yanada rivojlantirish maqsadida 2022-2026 yillarga rivojlanish Dasturida 80 mingta yangi ish o'rinlari yaratishga mo'ljallangan umumiy qiymati 2437 mln. AQSH dollariga teng bo'lgan 225 ta yangi loyihalar amalga oshirish rejalashtirilgan.

1-jadvalga muvofiq tahlil etilayotgan yillarda Respublika iqtisodiyotida bandlar soni tobora o'sib borishda bo'lib, unga mutanosib tarzda sanoatda ish bilan band aholi soni ham o'sish dinamikasini ko'rsatmoqda. Xususan, sanoat tarkibidagi yengil sanoat korxonalarida faoliyat yuritayotgan xodimlar soni iqtisodiyotda salmoqli o'rinni egallagani bilan ajralib turadi.



1-rasm. O'zbekiston Respublikasi va Farg'ona viloyati bo'yicha 2012-2021 yillarda Yengil sanoatda bandlarning sanoat ishlab chiqarishida band bo'lgan xodimlar tarkibi dinamikasi[1]

Yengil sanoatda bandlarning ulushi sanoatda bandlar tarkibida dinamik jihatdan o'sib bormoqda. Jumladan, 2021 yilda Yengil sanoatda bandlarning sanoatda bandlar ichidagi ulushi 40,7% ni tashkil etgan bo'lsa, bu ko'rsatkich 2012 yilda 37,0% va 2017 yil holatiga ko'ra 39,3% ni tashkil etgan. Farg'ona viloyati hududida Yengil sanoatda bandlarning sanoatda bandlar ichidagi ulushi esa, 2012 yilda 40,9% bo'lib, bu natija 2021 yilga kelib 46% lik ko'rsatkichni tashkil etgan.

2-jadval.

O‘zbekiston Respublikasi bo‘yicha 2017-2022 yillarda To‘qimachilik korxonalarida band bo‘lgan xodimlar va yaratilgan ish o‘rinlari dinamikasi[1]

Ko‘rsatkich	O‘lchov birligi	2017 y.	2018 y.	2019 y.	2020 y.	2021 y.	2022 y.
Jami ishlovchi xodimlar soni	kishi	173 631	188 176	215 869	217 913	235 121	247 245
<i>shu jumladan:</i>							
ayollar	kishi	83 784	96 428	114 890	118 897	128 136	132 478
erkaklar	kishi	89 847	91 748	100 979	99 016	106 985	114 767
Ish o‘rinlari soni	o‘rin	185 262	205 626	233 144	228 947	251 782	264 120
Mavjud bo‘sh ish o‘rinlari soni	o‘rin	9 792	11 557	9 907	11 143	10 178	10 394

O‘zbekiston aholisi 2018 yil boshida 32 656,7 ming kishi bo‘lib, uning 49,8% i ayollar hissasiga to‘g‘ri kelgan bo‘lsa, bu ko‘rsatkich 2023 yil boshida 36 024,9 ming kishi tashkil etib, undan 17 896,3 ming kishi ya‘ni 49,7% i ayollar hissasiga to‘g‘ri keladi. 2-jadval asosida shunday xulosaga kelish mumkinki, To‘qimachilik korxonalarida band bo‘lgan xodimlar soni yildan yilga o‘sib bormoqda, bu esa o‘z navbatida mamlakatda mavjud ishsizlik darajasini pasaytirishga sezilarli xissa qo‘shib kelmoqda. Ish bilan band xodimlar sonining 2017 yildagi 48,2 % ini ayollar tashkil etgan bo‘lsa, ushbu ko‘rsatkich 2022 yilga kelib 53,6 % lik ko‘rsatkichni namoyish etmoqda. 2017 yilda sohada faoliyat olib borayotgan erkaklar soni ayollar sonidan 6 063 ming kishiga ortiq bo‘lsa, 2022 yilda ushbu dinamika aksincha, ya‘ni, ayollar soni erkaklar sonidan 17 711 ming kishiga ortiq bo‘lgan o‘shishni ko‘rsatdi. Ushbu sanoat tarmog‘ida tashkil etiyotgan korxonalar soni ko‘payib borayotganligi natijasida 2022 yilda sohada tashkil etilgan ish o‘rinlari soni 2017 yilga nisbatan tahlil etilganda 1,43 barobarga oshganini yaqqol ko‘rishimiz mumkin. Sanoat tarmog‘ida mavjud bo‘sh ish o‘rinlari soni dinamikasi tebranishda bo‘lib, bu o‘z navbatida sohada faoliyat olib borayotgan xodimlarning salmoqli qismi ayollar ekanligida va ular mavsumiy mehnat bilan shug‘ullanishidadir.

Xulosa va takliflar

Xodimlarni boshqarish tizimi har qanday tashkilotni boshqarish va rivojlantirishning ajralmas tarkibiy qismidir. Chunki u ob‘yektivdir, ya‘ni bu tizim korxonaning o‘zi paydo bo‘lishini ta‘minlaydi. Aslida, korxonaning eng muhim quyi tizimi bu xodimlarni boshqarish tizimi hisoblanadi. Shunga asoslanib, korxona xodimlarini boshqarishga tashkiliy va boshqaruv munosabati asosida o‘zaro bog‘langan boshqaruv ob‘yekti va sub‘yektiga ega bo‘lgan, shuningdek, ma‘lum usullar tizimi orqali amalga oshiriladigan boshqaruv funksiyalarini o‘z ichga olgan tizim sifatida qarash mumkin. Mamlakatda to‘qimachilik sanoatini modernizatsiya va diversifikatsiya qilish, uning dinamik rivojlanishini ta‘minlash, raqobatbardosh mahsulotlarning assortimentini va ishlab chiqarish hajmini oshirish, tashqi bozorlarda ularga

bo'lgan talabni ko'paytirishga yo'naltirilgan turli chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda hamda dasturlar qabul qilinishda davom etayotgan bo'lib, ushbu transformatsiyalar jarayonida ishlab chiqarish jarayonida band bo'lgan kadrlarning malakasini oshirish yuqori sifatli inson kapitali shakllantirishga imkon yaratadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika boshqarmasi ma'lumotlari. <https://stat.uz/uz>
2. Питер Т., Уотерман Р. В поисках эффективного управления. - М.: Прогресс. 1986. 418 с.
3. Grant V, Smith G, Personnel administration and industrial relations. – Addison-Wesley Longman 1984. 295 p.
4. Свергун О., Пасс Ю., Дьякова Д., Новикова А. «HR- практика. Управление персоналом. Как оно есть на самом деле». СПб., Питер, 2005. 320 с.
5. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.Қ.. Персонални бошқариш: Дарслик. - Тошкент. Шарқ, 2008. 160 с.
6. Ashurov, M. S., & Mo'ydinova, G. Q. (2020). Conflict management in the labor collectives of Uzbekistan enterprises. *Theoretical & Applied Science*, (11 (91)), 485.
7. Муйдинова Г.К. "Совершенствование механизмов управления персоналом на предприятиях." Наука Сегодня: Факты, Тенденции, Прогнозы. 2022.
8. Mo'ydinova, G. (2022). Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida korxonalarda xodimlarni boshqarish. *Евразийский журнал академических исследований*, 2(6), 613-615.
9. Муйдинова Г. (2023). Саноат корхоналарида ходимларни бошқариш ва ривожланиш хусусиятлари. *Biznes-Эксперт*, 3, 60-63.
10. Муйдинова Г.Қ. (2023). Корхоналарда ходимларни бошқаришнинг услубий жиҳатлари. *Ўзбекистон Миллий ахборот агентлиги – ЎЗА Илм-фан бўлими (электрон журнал)*, 02 (40), 48-54.
11. Muiydinova, G. (2023). Methodology for assessing effective personnel management mechanisms in enterprises. *Science and innovation*, 2(A5), 110-113.
12. Muiydinova, G. (2023). The state of development of textile industry enterprises in uzbekistan. *American Journal of Business Management, Economics and Banking*, 17, 144-149.

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13



Tashkent, Uzbekistan



ilmiymaktab@gmail.com



www.laboreconomics.uz