ИНСОН РЕСУРСЛАРИНИ БОШҚАРИШ – ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИНИНГ ГЛОБАЛ РАҚОБАТБАРДОШЛИККА ЭРИШИШ ОМИЛИ

Оқмуллаев Равшанжон Рахимжон ўғли
Тошкент давлат иқтисодиёт университети таянч докторанти

Аннотация. Жаҳон мамлакатлари илм-фан соҳасидаги формацион ўзгаришлар табиатни билиш ва забт этиш билан боғлиқ табиий ва техник фанларнинг етакчилигидан, инсон, жамият, уларнинг оқилона эволюциясига асосланган технология ва жамият мувозанати ҳақидаги фанлар етакчилигига алмашди. Ушбу ўзгаришлар инсон ресурсларини бошқариш соҳасини ривожлантиришга кўплаб вазифаларни юклайди ва янги имкониятларни тақдим этади. Ушбу мақолада инсон ресурсларини бошқариш олий таълим муассасалари манфаатлари ва ходимлар манфаатлари доирасида ходимларга индивидуал ёндашув, текин неъмат сифатидаги қарашлардан воз кечиш ва гуруҳ ва шахсий муносабатларни тартибга солиш нуқтайи назаридан тадқиқ этилган.

Калит сўзлар. инсон ресурсларини бошқариш, ходимлар чемпиони, стратегик ҳамкор, маъмурий эксперт, ўзгаришлар агенти.

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IS A FACTOR OF ACHIEVING GLOBAL COMPETITIVENESS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Okmullaev Ravshanjon Rakhimjon ugli
Doctoral student of Tashkent State University of Economics

Abstract. Formative changes in the field of science of the countries of the world changed from the leadership of natural and technical sciences related to the knowledge and conquest of nature to the leadership of sciences about the balance of technology and society based on human, society, their rational evolution. These changes impose many tasks and provide new opportunities for the development of the field of human resources management. In this article, human resource management is researched from the point of view of individual approach to employees within the interests of higher education institutions and the interests of employees, abandoning the views as a free gift and regulating group and personal relationships.

Keywords. Human resources management, employee champion, strategic partner, administrative expert, change agent.

Кириш:

Инсон ресурсларини бошқариш бутун дунёдаги олий таълим муассасаларида энг мураккаб муаммолардан бирига айланди, чунки олий таълим қамрови рақамли инновациялар, глобаллашув, халқаро бозорлар ва байналминаллашув каби таъсирлар томонидан ўзгартирилди. Бу ўзгаришларга дош бера олиш ва рақобатбардош бозорда изланувчанлик қобилияти ва салоҳияти билан ажралиб турадиган малакали ўқитувчилар зарур. Олий таълимни модернизациялаш учун малакали ўқитувчи ва кадрларни ёллаш ва сақлаб қолиш муҳим аҳамият касб этади, бу эса, ўз навбатида, келажакда ОТМ салоҳиятини ошириш учун миллий ва халқаро даражадаги инсон ресурсларини тўғри бошқаришни талаб қилади. Дункин, малакали ишчи кадрларни сақлаб қолиш учун инсон ресурсларини бошқариш стратегиясининг олтита асосий элементларини аниқлайди :

1) керакли ходимларнинг сонини, улар нимага муҳтожлигини билиш ва уларни қандай бошқаришни аниқлаб олиш;

2) зарурий кўникмаларни аниқлаш;
3) юқори малакали ходимларни жалб қилиш ва ОТМда сақлаб қолиш;
4) иш ҳажмини аниқлаш ва фаолиятни бошқариш;
5) салоҳиятли ходимларни эътироф этиш ва рағбатлантириш;
6) ходимларнинг узлуксиз ривожланишини таъминлаш.

Адабиётлар шарҳи:

Шу нуқтаи назардан, инсон ресурслари бошқарувини модернизация қилиш университетларда академик кадрлар тайёрлаш масаласини диққат марказига қўяди. Блеквел ва Блекмор ўзларининг *"Олий таълимда стратегик ходимларни ривожлантириш"* китобида аниқланишича (Блеквелл & Блекмор, 2003, с. Виии), ходимларни ривожлантириш деганда «ўз ходимларининг эҳтиёжларини тўлиқ қондириши учун ходимларни қўллаб-қувватлайдиган институционал сиёсат, дастурлар ва процедураларни» назарда тутилади. Ушбу таърифдан келиб чиқадики, ходимларни ривожлантириш нафақат индивидуал даража, балки институционал функцияларга ҳам эгадир. Инсон ресурсларини бошқаришни модернизациялаш давомида ОТМларда инсон ресурслари "Университет ҳаётининг маъмурий қисмидан стратегик бошқарув ёндашувига кўчиб ўтди". Инсон ресурсларини стратегик ривожлантиришда кадрларни ривожлантириш нуқтаи назаридан қараганда, кадрлар билан корпоратив стратегия ўртасидаги ўзаро муносабатларга асосланган таълим маданиятини яратиш мақсад қилиб олинган. Бу шуни англатадики, ходимларни ривожлантириш нафақат корпоратив стратегияга таъсир этади, балки корпоратив стратегия орқали шакллантирилади. Бироқ, олий ўқув юртларида инсон ресурслари билан ишлаш ва ходимларни ривожлантириш ўртасидаги муносабатлар мунозарали.

1990 йилларнинг ўрталарида ИРБ тадқиқотлари ва ривожланиши глобаллашув муаммоларига жавоб берадиган трансмиллий корпорацияларнинг технологик ютуқлари билан чамбарчас боғлиқ эканлиги исботланди. ИРБ самарадорлигини ўрганиш бўйича, Бондарук, Руёл ва ван дер Ҳейжден (2007) Ҳуселиднинг 1995 йилдаги юқори маҳсулдорлик иш тизимлари бўйича олиб борган тадқиқотларини алоҳида эътироф этишади, чунки ИРБнинг корпоратив шароитда ижобий натижаларини кўрсатадиган эмпирик далилларнинг биринчи тақдимоти ушбу илмий асарда баён этилган . Бунга қўшимча Кейн (1999), Делери&Доти (1996), Остров&Бовен (2000), Бозелия (2001), Райт (2005) каби олимлар ҳам Ҳуселиднинг ишини давом эттириб, фанга ўз хиссаларини қўшганлар.

Германиялик олим Девид Улрих эса ИРБ бўйича мутахассисларга асосан, тўртта масъулият юкланиши кераклигини таклиф этади. Булар:

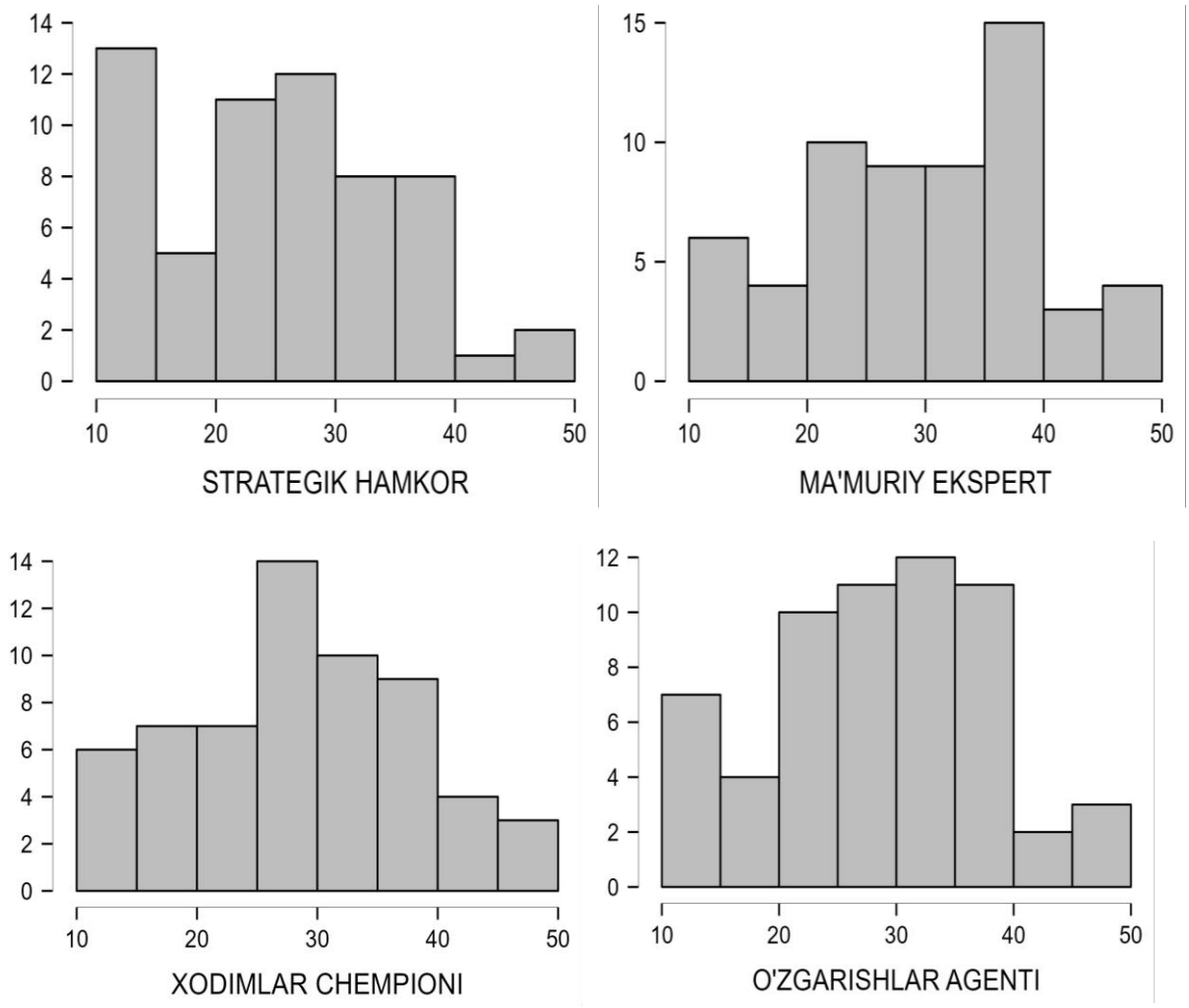
a) стратегик ҳамкор;
b) маъмурий бошқарувчи;
c) ходимлар чемпиони (маслаҳатчи ва адвокат);
d) ўзгаришлар агенти.

Тадқиқот методологияси:

Тадқиқот ишида миқдорий кўрсаткичларни таҳлил қилишда Лайкерт шкаласидан фойдаланиб Пирсон корреляция коэффициенти танланди. Тадқиқотдаги боғлиқ ўзгарувчилар сифатида стратегик ҳамкор, ўзгаришлар агенти, маъмурий эксперт ва ходимлар чемпиони каби ИРБнинг тўртта роллари белгилаб олинди ҳамда ушбу боғлиқ ўзгарувчиларни таҳлил қилиш тадқиқот ишининг асосий мақсади қилиб олинди.

Тавсифловчи статистика маълумотларига кўра ИРБнинг тўртта роллари бўйича ҳар бир ролнинг респондентлар томонидан берилган жавоб натижаларига кўра алоҳида-

алоҳида ўсиш суратларида тасвирланди. Бунда горизонтал чизиқ бўйлаб Лайкертнинг 5 баллик баҳолаш шкаласига ҳар бири 10 баробар вазн билан ўндан элликкача балл бериб баҳоланди. Ушбу маълумотлар Ўзбекистон Республикаси ОТМларида ИРБ ролларидан қайсилари кўпроқ устунликка эгалигини аниқлаш имконини беради (1-расм).



1 расм. ОТМларда инсон ресурсларини бошқариш ролларининг ҳолати.

Расм маълумотларидан кўриниб турибдики, ҳозиги кунда Ўзбекистон Республикаси ОТМларида инсон ресурсларини бошқаришнинг стратегик ҳамкорликдаги роли жуда паст, яъни респондентларнинг жуда кўп қисми стратегик ҳамкорликка нисбатан 1 баллик шкалада баҳо берган. Бунинг акси ўлароқ, 4 ва 5 баллик шкалада баҳолаш кўрсаткичи эса жуда паст.

Инсон ресурслари бўлимининг маъмурий эксперт сифатидаги роли эса аксинча, энг юқори кўрсаткич билан баҳоланган. Юқори шкала остида энг кўп баҳоланган роль айнан маъмурий эксперт роли деб топилди. Умумий ҳолатда эса, ходимлар чемпиони роли ўрта баҳода, ўзгаришлар агенти роли эса энг кўп ўрта баҳо олган роль сифатида баҳоланди.

Хулоса ўрнида айтиш мумкинки, бугунги кунда республика олийгоҳларида инсон ресурсларини бошқаришнинг ҳеч бир роли юқори шкалаларда деярли баҳоланмади. Тадқиқот натижаларидан келиб чиқиб айтиш мумкинки, ИРБнинг стратегик ҳамкорлик

роли энг паст даражада амалга оширилмоқда. Энг кенг тарқалган роллар сифатида эса маъмурий эксперт ҳамда ўзгаришлар агенти ролларини эътироф этиш мумкин.

Аввалроқ айтиб ўтганимиздек, сўровнома асосий саволлари ИРБнинг тўртта ролларини аниқлашга асосланган бўлиб, ҳар бир рол учун ўнтадан жами қирқта савол бўйича тадқиқот сўровномаси ўтказилди. Тавсифловчи статистика усулидан фойдаланиб ҳар бир роль учун берилган ўнта саволга респондентларнинг жавобларини таҳлил қилиб чиқилди. Дастурий таъминот билан ишлашда ихчамроқ бўлиши учун ҳар бир ролнинг бош ҳарфларини киритиш орқали қуйидагича абревиатуралардан фойдаланилди:

СҲ – стратегик ҳамкор;
МЕ – маъмурий эксперт;
ХЧ – ходимлар чемпиони;
ЎА – ўзгаришлар агенти.

1-жадвал

Стартегик ҳамкор роли бўйича респондентларнинг энг кўп жавоблари (мода)

СҲ – Стратегик ҳамкор роли	Мода
1СҲ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими ташкилотга қуйидагиларда ёрдам беради:	3.000
2СҲ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнларда иштирок этади: [бизнес стратегияларни аниқлаш]	1.000
3СҲ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагиларга ишонч ҳосил қилади:	3.000
4СҲ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимининг самарадорлиги қуйидагилар билан ўлчанади:	3.000
5СҲ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимига қуйидагилар сифатида қаралади:	1.000
6СҲ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагиларга вақт сарфлайди:	3.000
7СҲ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнларнинг фаол иштирокчиси:	1.000
8СҲ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагилар учун ишлайди:	3.000
9СҲ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнлар ва дастурларни ишлаб чиқади:	3.000
10СҲ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимига бўлган ишончлилик... [стратегик мақсадларни амалга оширишга ёрдам берилишидан келиб чиқади]	3.000

Юқорида келтирилган стратегик ҳамкор роли бўйича статистик мода маълумотларига эътибор берадиган бўлсак, респондентлар томонидан ҳар бир саволга энг кўп вазн Лайкерт шкаласи бўйича уч баллик баҳоланган. Баъзи саволларга, масалан, инсон ресурслари бўлимининг "бизнес стратегияларини аниқлаш", "жараёнларнинг фаол иштирокчиси" каби саволларга ишти-рокчилар энг паст баҳо беришган. Бундан келиб чиқадики, ИРБнинг стратегик ҳамкор сифатидаги роли ОТМларда яхши йўлга қўйилмаган.

2-жадвал

Маъмурий эксперт роли бўйича респондентларнинг энг кўп жавоблари (мода)

МЭ – Маъмурий эксперт	Мода
1МЭ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими ташкилотга қуйидагиларда ёрдам беради:	4.000
2 МЭ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнларда иштирок этади: [инсон ресурслари (кадрлар) жараёнларини етказиш]	3.000
3 МЭ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагиларга ишонч ҳосил қилади:	3.000
4 МЭ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимининг самарадорлиги қуйидагилар билан ўлчанади:	3.000
5 МЭ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимига қуйидагилар сифатида қаралади:	3.000
6 МЭ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагиларга вақт сарфлайди:	4.000
7 МЭ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнларнинг фаол иштирокчиси:	3.000
8 МЭ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагилар учун ишлайди:	4.000

9 МЭ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнлар ва дастурларни ишлаб чиқади:	3.000
10 МЭ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимига бўлган ишончлилик... [унумдорликни оширилишидан келиб чиқади]	3.000

Маъмурий эксперт роли респондентлар томонидан энг кўп баҳоланган роль ҳисобланади. Жавобларни таҳлил қилишда кузатиш мумкинки, олийгоҳларда инсон ресурслари бўлимининг маъмурий эксперт роли кўпроқ кўзга ташланмоқда. "Инсон ресурслари қуйидагиларга вақт сарфлайди", "инсон ресурслари қуйидагилар учун ишлайди" каби саволларга юқори баҳо берилганидан ҳам маъмурий функциялар ҳамон юқори даражада сақаланиб қолаётганини кўришимиз мумкин.

Кейинги ўринда ИРБнинг ходимлар чемпиони роли бўйича берилган жавобларни таҳлил қилиш орқали шундай хулосага келиш мумкинки, бу функция барча жавобларда уч баллик модада, яъни ўрта даражада баҳоланган (3-жадвал).

Ўзгаришлар агенти роли ҳам ходимлар чемпионига ўхшаб деярли бир хил ўрта даражада баҳоланган. Фақатгина бир "Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимига бўлган ишончлилик ходимларнинг шахсий эҳтиёжларига ёрдам берилишидан келиб чиқади" саволига респондентлар кўпроқ 4 баллик баҳо беришган.

3-жадвал

Ходимлар чемпиони роли бўйича респондентларнинг энг кўп жавоблари

ХЧ – Ходимлар чемпиони	Мода
1ХЧ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими ташкилотга қуйидагиларда ёрдам беради:	3.000
2 ХЧ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнларда иштирок этади: [инсон ресурслари (кадрлар) жараёнларини етказиш]	3.000
3 ХЧ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагиларга ишонч ҳосил қилади:	3.000
4 ХЧ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимининг самарадорлиги қуйидагилар билан ўлчанади:	3.000
5 ХЧ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимига қуйидагилар сифатида қаралади:	3.000
6 ХЧ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагиларга вақт сарфлайди:	3.000
7 ХЧ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнларнинг фаол иштирокчиси:	3.000
8 ХЧ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагилар учун ишлайди:	3.000
9 ХЧ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнлар ва дастурларни ишлаб чиқади:	3.000
10 ХЧ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимига бўлган ишончлилик... [унумдорликни оширилишидан келиб чиқади]	3.000

4-жадвал

Ўзгаришлар агенти роли бўйича респондентларнинг энг кўп жавоблари

ЎА – Ўзгаришлар агенти	Мода
1.ЎА. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими ташкилотга қуйидагиларда ёрдам беради:	3.000
2. ЎА. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнларда иштирок этади: [инсон ресурслари (кадрлар) жараёнларини етказиш]	3.000
3. ЎА. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагиларга ишонч ҳосил қилади:	3.000
4. ЎА. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимининг самарадорлиги қуйидагилар билан ўлчанади:	3.000
5. ЎА. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимига қуйидагилар сифатида қаралади:	3.000
6. ЎА. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагиларга вақт сарфлайди:	3.000
7. ЎА. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнларнинг фаол иштирокчиси:	3.000
8. ЎА. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагилар учун ишлайди:	3.000
9. ЎА. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнлар ва дастурларни ишлаб чиқади:	3.000
10. ЎА. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимига бўлган ишончлилик... [унумдорликни оширилишидан келиб чиқади]	4.000

Тадқиқот ишида миқдорий маълумотларни таҳлил этишда Пирсон корреляция коэффициенти танланди. Эркли ўзгарувчилар сифатида эса ИРБнинг тўртта Стратегик ҳамкор, Маъмурий эксперт, Ўзгаришлар агенти ва Ходимлар чемпиони роллари олинди ҳамда тадқиқот ишининг мақсади ушбу ўзгарувчиларни таҳлил қилиш этиб белгиланди.

5-жадвал

ИРБ роллари ўртасидаги Пирсон корреляцион боғланиш қийматлари

Ўзгарувчилар		СТРАТЕГИК ҲАМКОР	МАЪМУРИЙ ЭКСПЕРТ	ХОДИМЛАР ЧЕМПИОНИ	ЎЗГАРИШЛАР АГЕНТИ
1. **СТРАТЕГИК ҲАМКОР**	Пирсон – r	—			
	р-қиймат	—			
2. **МАЪМУРИЙ ЭКСПЕРТ**	Пирсон – r	0.884	—		
	р- қиймат	< 0.001	—		
3. **ХОДИМЛАР ЧЕМПИОНИ**	Пирсон – r	0.886	0.930	—	
	р- қиймат	< 0.001	< .001	—	
4. **ЎЗГАРИШЛАР АГЕНТИ**	Пирсон – r	0.877	0.899	**0.963**	—
	р- қиймат	< 0.001	< 0.001	< 0.001	—

Юқоридаги корреляцион қийматларни таҳлил қиладиган бўлсак, Пирсоннинг r корреляция коэффициенти қуйидагича баҳоланади:

$0 < r \leq 0,19$ – жуда паст;

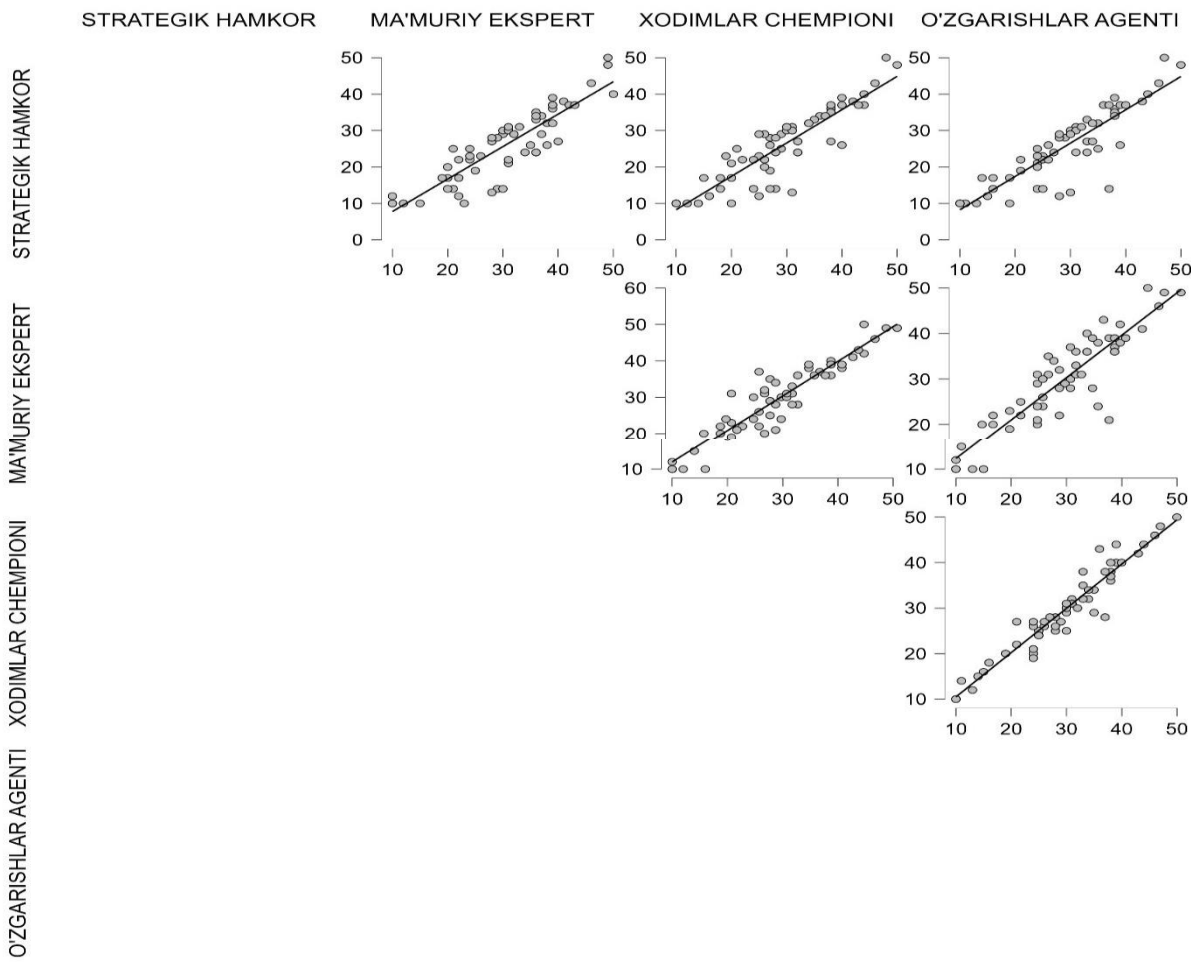
$0,2 \leq r \leq 0,39$ – паст;

$0,4 \leq r \leq 0,59$ – ўрта;

$0,6 \leq r \leq 0,79$ – юқори;

$0,8 \leq r \leq 1$ – жуда юқори;

Бизнинг таҳлилимизда Пирсон корреляция кўрсаткичи энг ками 0,884 қиймат билан Стратегик ҳамкор ва Маъмурий эксперт роллари ўртасидаги корреляцион боғланиш бўлса, энг юқори кўрсаткич 0,963 билан Ўзгаришлар агенти ҳамда Ходимлар чемпиони роллари ўртасидаги корреляцион боғланишдир. Ушбу таҳлилимиздан шундай хулосага келишимиз мумкинки, ИРБнинг барча тўртта роллари ўртасида жуда юқори корреляцион боғланиш мавжуд. Ҳар бир роллар ўртасидаги ўзаро боғлиқликлар координаталар системасида қуйидагича кўринишда бўлди:



2-расм. ИРБ ролларининг корреляцион жойлашиш графиги.

Тадқиқотнинг гипотеза бериш қисмида жуфт Т-тест усулидан фойдаланилди. Боғлиқ Т-тести Ноль гипотезани рад этишга қобилиятлилик ёки қобилиятсизликни аниқлашда фойдаланилди. Бунда ҳар бир эрксиз ўзгарувчилар учун "X_1 ҳамда X_2 роль ўртасида боғлиқлик йўқ" кўринишидаги жами 6 та Ноль гипотеза тузилди. Бунда шуни эътиборга олиш керакки, p – аҳамиятлилик даражаси (Significance level) 0 ҳамда 0,05 ўртасида яъни $0 < p < 0,05$ оралиқда жойлашса боғлиқлик мавжуд деб қабул қилинади. Бизнинг тадқиқотимиз Ноль гипотезага асосланган сабабли агарда икки ўзгарувчи ўртасидаги аҳамиятлилик даражаси ушбу интервалга тушса ушбу гипотеза рад этилади.

6-жадвал

ИРБ роллари ўртасида тузилган гипотезалар

1-ўзгарувчи	2- ўзгарувчи	T	p	95% ишончлилик интервали		
				Ўртача фарқ	Паст	Юқори
Стратегик ҳамкор -	Маъмурий эксперт	-7.077	**< .001**	-4.417	-5.665	-3.168
Стратегик ҳамкор -	Ходимлар чемпиони	-5.440	**< .001**	-3.333	-4.560	-2.107
Стратегик ҳамкор -	Ўзгаришлар агенти	-5.297	**< .001**	-3.367	-4.638	-2.095
Маъмурий эксперт -	Ходимлар чемпиони	2.258	**0.028**	1.083	0.123	2.043
Маъмурий эксперт -	Ўзгаришлар агенти	1.835	**0.072**	1.050	-0.095	2.195

Ходимлар чемпиони	Ўзгаришлар агенти	-0.097	**0.923**	-0.033	-0.718	0.651
-						

Дастлабки учта гипотезанинг ҳар бирида р қиймати 0,001 дан кичкина бўлгани учун ушбу гипотезалар барчаси рад этилади, тўртинчи гипотезада эса р=0,028 бўлгани учун бу гипотеза ҳам қабул қилинмайди. Ва ниҳоят, 5-гипотезада р=0,072, 6-гипотезада р=0,923 бўлгани сабабли ушбу гипотезаларни қабул қиламиз. Юқоридаги таҳлилларга асосан 1-12 гача бўлган гипотезалар қуйидаги натижаларни қайд этди: "Маъмурий эксперт ва ўзгаришлар агенти ўртасида боғлиқлик йўқ" ҳамда "Ходимлар чемпиони ва ўзгаришлар агенти ўртасида боғлиқлик йўқ" гипотезалари қабул қилинади.

7-жадвал

Тадқиқот гипотезалари натижалари тўғрисида маълумот

№	Гипотеза	Натижа	№	Гипотеза	Натижа
1	$1H_0$	Рад этилди	7	$7H_0$	Рад этилди
2	$2H_0$	Рад этилди	8	$8H_0$	Рад этилди
3	$3H_0$	Рад этилди	9	$9H_0$	Рад этилди
4	$4H_0$	Рад этилди	10	$10H_0$	Рад этилди
5	$5H_0$	Рад этилди	11	$11H_0$	Қабул қилинди
6	$6H_0$	Рад этилди	12	$12H_0$	Қабул қилинди

Тадқиқотчилар томонидан ўз тадқиқотларида фойдаланишган сўровнома ёки саволноманинг ишончилилиги таҳлили амалга оширилса, сўровнома ёки саволномадаги маълумот ўлчови изчил натижалар беради ва ишончлиликни таъминлайди. Биз тадқиқотимизда тадқиқот сўровномаси ичончлилигини Кронбах алфа коэффициенти орқали аниқладик. Кронбах алфа қиймати 0 ва 1 интервалда жойлашган бўлиб: агарда натижа 1га яқин бўлса ишончлилик ҳам шунча юқори бўлади. Бизнинг тестимизда Кронбах α = 0,987. Ушбу қиймат натижасидан маълумки, тадқиқот сўровномасининг ишончлилик коэффициенти жуда юқори (2.17-жадвал).

8-жадвал

Ишончлилик тести

Таҳмин	Kronbax α
Таҳмин қиймати	0.987

Хулоса ва таклифлар:

Олий таълим муассасаларида инсон ресурсларини бошқаришни такомиллаштиришга таъсир этувчи омилларни аниқлаб, тегишли мезонларни ижтимоий-иқтисодий ҳамда эконометрик таҳлил қилиш натижасида қуйидаги хулосалар аниқлаб олинди:

1. Республикамизда сўнгги йилларда олий таълим муассасалари ҳамда талабалар сонининг ошиши ушбу муассасаларда фаолият юритадиган профессор-ўқитувчилар салмоғининг ҳам ошиб боришини талаб этади. Иқтисодиётимиз соҳа ва тармоқларининг керакли мутахассисларга нисбатан эҳтиёжларини ҳисобга олиб, республикамиз ҳудудларини ҳам ижтимоий ҳам иқтисодий ривожлантириш мақсадида рақобатбардош малакали мутахассисларни тайёрлаш, олий таълим тизимини келажакдаги истиқболли ривожланиш стратегияларига мос ривожлантиришда ИРБ стратегияларини ОТМ мақсадларига уйғун ҳолда олиб бориш мақсадга мувофиқ.

2. Таҳлиллар натижасида олий таълим муассасаларида талабалар сонининг ортиши билан уларга таълим берадиган профессор-ўқитувчилар сонининг ортиши анча ортда қолаётгани аниқланди. Бу эса олий таълим муассасалари олдига янада янги кадрларни жалб этиш, ёш, ҳар томонлама билимли мутахассисларни ОТМнинг ўзида ишга жалб этиш

орқали ушбу муаммоларни ҳал этиш вазифаларини юклайди.

3. Бугунги кунда республика олийгоҳларида инсон ресурсларини бошқаришнинг ҳеч бир роли юқори мезонларда деярли баҳоланмади. Тадқиқот натижаларидан келиб чиқиб айтиш мумкинки, ИРБнинг стратегик ҳамкорлик роли энг паст даражада амалга оширилмоқда. Энг кенг тарқалган роллар сифатида эса маъмурий эксперт ҳамда ўзгаришлар агенти ролларини эътироф этиш мумкин. Бизниг фикримизча, ОТМларда инсон ресурслари бўлимига нибатан маъмурий топшириқлар устида ишлайдиган эмас, балки кўпроқ стратегик роллар билан шуғулланадиган бошқарув бўғини сифатида қараш зарур.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Abdurakhmanov K. Labour Economics. Theory and practice. Scientific Publishing House IVG. 2020 by GB Global Business LTD in London, United Kingdom. 2020. 615p.
2. Abdurakhmanov K. Ekonomi Ketenagakerjaan. Teori dan praktik: buku tesk:/ K.Kh. Abdurakhmanov. Penerbit Gunadarma. Jakarta, Republik Indonesia, 2020. 700.
3. Абдураҳмонов Қ.Х.. Меҳнат иқтисодиёти: Назария ва амалиёт. Дарслик. -Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «Fan» нашриёти давлат корхонаси, 2019. 592 б.
4. Абдураҳмонов Қ.Х. Инсон тараққиёти. Дарслик. -Т.: Фан ва технология, 2013. -26 - 288 б.
5. Абдураҳмонов Қ.Х., Ғойипназаров С.Б. Рекрутмент. –Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «Fan» нашриёти давлат корхонаси, 2021. 304б.
6. Абдурахмонов К.Х., Шоюсупова Н.Т, Бакиева И.А., Абдураҳманова Г.Қ. Кичик бизнесда аҳолини муносиб меҳнат тамойиллари асосида иш билан таъминлашни такомиллаштириш. Монография. Т.: Иқтисодиёт, 2016. -140-174 б.
7. Абдураҳмонова Г.Қ. Инсон ресурсларни бошқариш. Дарслик. –Т.: ЎзР ФА "Фан" нашриёти давлат корхонаси, 2021. – 696 б.
8. Abdurahmonov Q.X., Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. –T.: "Fan va texnologiya", 2013y. -536 b.
9. Абдураҳманов О.К., Джамалов Ш.К. Региональная экономическая интеграция стран АСЕАН. –Т.: Иқтисодиёт, 2014.-97 б.
10. Абдураҳмонова Г.К., Гойипназаров С.Б., Курбонов С.П. Сокращение бедности: возможности, действия и результат / Монография. – Т.: «Инновацион ривожланиш нашриёт-матбаа уйи», 2021, 164 стр.
11. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Колмаков И.Б. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор. – М.: Кнорус, 2019 г. – 342 с.
12. Былков В.Г. Рынок труда и развитие занятости населения + Е-Приложение. (Бакалавриат). Учебник. –М.: "Кнорус", 2019 г. – 290 с.
13. Кибанов А.Я, Митрофанова Е.А., Ивановская Л.В. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. Учебно-практическое пособие / Под ред. Кибанов А.Я. –М.: Проспект, 2021 г. – 64 с.
14. Маршал А. Основы экономической науки. / Пер. с англ. – М.: Эксмо, 2007 г. -832 с.;
15. Милль Дж.С. Автобиография. История моей жизни и убеждений. / Пер. с англ. – М.: Рипол-Классик, 2020 г. -384 с.
16. Никифорова А.А. Рынок труда, занятость и безработица. - М.: Инфра, 2004. С.106.
17. Нуреев Р.М., Ахмадеев Д.Р. Неформальная занятость. Истоки, современное состояние и перспективы развития (опыт институцион. анализа) –М.: Кнорус, 2021 г. – 248 с.;
18. Макконел К.Р. , Брю С.Л. Экономикс / Учебник. –М.: Инфра-М. 2003, - 155-158 с.

19. Маршалл А. Принципы экономической науки. М.:Прогресс, 1993.-64 с.
20. Милль Дж.С. Автобиография. История моей жизни и убеждений. / Пер. с англ. – М.: Рипол-Классик, 2020 г. -384 с.
21. Никифорова А.А. Рынок труда, занятость и безработица. - М.: Инфра, 2004. С.106.
22. Одегов Ю.Г., Карташов С., Лукашевич В. Управление человеческими ресурсами. Учебник. / Под ред. Одегов Ю.Г, Лукашевич В. – М.: Кнорус, 2020 г. – 222 с.;
23. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. / Пер. с англ. – М.: Эксмо, 2016 г. -1040 с.
24. Рофе А.И. Рынок труда. Учебник для бакалавров – М.: Кнорус, 2016 г. – 272 с.;
25. Петти В., Смит А., Рикардо В., Кейнс ДЖ., Кейнс М., Фримен М. Классика экономической мысли. –М.: ЭКСМО-ПРЕСС, 2000. – 115 с.
26. Рикардо Д. Фридман ДЖ. Петти В., Смит А., Сочинения // Классика экономической мысли. –М.: ЭКСМО Пресс, 2000. -164 с.
27. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. / Пер. с англ. – М: Эксмо, 2016 г. -1056 с.
28. Умурзаков Б.Х. ва б. Меҳнат ресурслари шаклланиши ва тақсимланишининг ҳудудий усуллари / Монография. –Т.: "Lesson Press", 2017 й. -184 б.
29. Токсанбаева М.С. Структурные аспекты занятости в малом бизнесе разного статуса // Проблемы и перспективы развития социально-экономического потенциала российских регионов. – Чебоксары: ООО Пегас, 2016. – 134-141 с.
30. Худойбердиев З.Я. ва муаллифлар жамоаси. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси асослари. 2-нашр. Ўқув қўлланма. –Т.: "ILM ZIYO", 2017й. -344 б.
31. Чукреев П.А., Корытова Е.В. Занятость населения и её регулирование / П.А. Чукреев, Е.В. Корытова. –Улан-Удэ: ВСГТУ, 2010. –212 с.
32. Шакаров З.Г. Миллий иқтисодиётда меҳнат ресурсларининг ҳаракатчанлиги. Монография. – Т.: IQTISODIYOT, 2014. – 220 б.
33. Smith, A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, vol. 1 (W. Strahan and T. Cadell, 1776).
34. A.E. Castillo, G.V. Pacheco, L. Hernández-Fernández, E.N. Manotas, J. Silva, Procedia Computer Science 160, 567-572 (2019).
35. A.R. Bril, O.V. Kalinina and O.V. Rasskazova, IBIMA 2018, 5772–5782 (2018).
36. Absar MMN, Dhar BK, Mahmood M, Emran M (2021) Sustainability disclosures in emerging economies: evidence from human capital disclosures on listed banks' websites in Bangladesh. Bus Soc Rev 15(9):1–16
37. Adesina KS (2021) How diversification affects bank performance: The role of human capital. Econ Model 94(38):303–319
38. Alliger GM, Tannenbaum SI, Bennett W Jr, Traver H, Shotland A (1997) A meta-analysis of the relations among training criteria. Pers Psychol 50(2):341–358; Kozlowski SW, Brown KG, Weissbein DA, Cannon-Bowers JA, Salas E (2000) A multilevel approach to training effectiveness: enhancing horizontal and vertical transfer. Jossey-Bass Publisher, San Francisco.
39. Andersén J (2021) Resource orchestration of firm-specific human capital and firm performance—the role of collaborative human resource management and entrepreneurial orientation. Int J Hum Resour Manag 32(10):2091–2123
40. Angrist, N., Djankov, S., Goldberg, P.K. et al. Measuring human capital using global learning data. Nature 592, 403–408 (2021).
41. Aragón A, Barba J, Sauz R (2003) Effects of training on business results. Int J Hum Resour

Manag 14(6):956
42. Awan MAS, Sarfraz N (2013) The Impact of human capital on Company performance and the mediating effect of employee's satisfaction. IOSR J Bus Manag 8(2):76–82
43. B. Jacobs, Labour Economics 14, 913-925 (2007), DOI:10.1016/j.labeco.2007.06.008
44. B.S. Klaas, M. Klimchak, M. Semadeni, J.J. Holmes, Journal of Business Venturing, 25, 349-360 (2010), DOI:10.1016/j.jbusvent.2008.12.002
45. Barney J (1991) Competitive advantage. J Manag 17(1):99–120
46. Becker GS (2009) Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago University of Chicago Press, Chicago.
47. Becker, G. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis (with Special Reference to Education). Chicago and London.
48. Becker, G. 1962. "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis." Journal of Political Economy 70(5):9–49.
49. Bontis N, Dragonetti NC, Jacobsen K, Roos G (1999) The knowledge toolbox: a review of the tools available to measure and manage intangible resources. Eur Manag J 17(4):391–402
50. Bontis N, Fitz-enz J (2002) Intellectual capital ROI: a causal map of human capital antecedents and consequents. J Intellect Cap 3(3):223–247
51. Bosworth, B., and S. Collins. 2003. "The Empirics of Growth: An Update." Brookings Papers on Economic Activity 2:113–207.