

IFRS” HOMLI  
KONFERENCIYA  
2nd FORUM OF  
DEVELOPMENT  
STRATEGY:  
GLOBAL AND  
NATIONAL  
ECONOMIC  
TRENDS

CONFERENCE “GLOBAL AND NATIONAL ECONOMIC

TRENDS”



TASHKENT STATE  
UNIVERSITY OF ECONOMICS

ЙУНАЛИШ: ГЛОБАЛ  
ИҚТИСОДИЁТНИ  
РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ  
ТЕНДЕНЦИЯЛАРИ ВА  
ИСТИҚБОЛЛИ ЙУНАЛИШЛАРИ  
“Глобал ва миллий  
иқтисодий трендлари”

CONFERENCE

19-20  
OCTOBER

ФОРУМ

PARALLEL CONFERENCES

“NEW2AN, ICFNDS  
AND ICDSIS”

2nd FORUM OF  
DEVELOPMENT  
STRATEGY:  
GLOBAL AND  
NATIONAL  
ECONOMIC  
TRENDS

NEW2AN, ICFNDS AND ICDSIS”

CONFERENCE  
“IFRS”

GLOBAL  
ECONOMIC  
TRENDS”  
2nd FORUM OF  
DEVELOPMENT  
STRATEGY:  
GLOBAL AND  
NATIONAL

“IFRS”

HOMLI

МЛМ  
ИЛМ

2nd FORUM  
DEVELOPMENT  
STRATEGY:

# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

## 2023

ILMIY ELEKTRON JURNAL MAXSUS SON

ФОРУМ

19-20 OCTOBER

PARALLEL CONFERENCES

“NEW2AN, ICFNDS

AND ICDSIS”

РАҚАМЛИ ИҚТИСО  
АХБОРОТ ТЕХНОЛ  
ВА ТАЪЛИМНИНГ  
ИСТИҚБОЛЛИ ЙУН  
“NEW2AN, ICFNDS,  
номли параллель  
конференциялар

- Macroeconomic Stability
- Social Welfare
- Human Capital
- Decent Employment
- World Economy
- Gender Equality
- Industry 4.0
- Sustainable Agriculture





## MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz>



## MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI 2023-yil Maxsus son

ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

[laboreconomics.uz](https://laboreconomics.uz)

“**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](mailto:ilmiymaktab@gmail.com)

**Jurnal web-sayti:** [www.laboreconomics.uz](http://www.laboreconomics.uz)

**Bog‘lanish uchun telefonlar:**

+998 (99) 881-86-98.

TOSHKENT-2023

**EDITORIAL BOARD | TAHRIRIYAT KENGASHI**

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

Abdurahmanov Qalandar Xodjayeovich, 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 Murodullayev,  
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 Bodenzauzen (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

Q.X. Abdurahmonov S.B. G'oyipnazarov	Сунъий интеллектни жорий этиш натижасида меҳнат бозоридаги ўзгаришлар .....	6–12
R.I. Nurimbetov A.M. Ismailov	O'zbekiston iqtisodiyoti tarmoqlari rivojlanishi va aholi bandligini manfaatdorlik indeksi asosida baholash .....	13–21
N.T. Shayusupova S.S. Amirdjanova	Прогнозирование макроэкономических показателей роста экономики и занятости населения республики .....	22–29
I.A. Bakiyeva	Тошкент вилоятида ишсизларни замонавий касб-ҳунарга ўқитишни самарали ташкил этиш йўллари .....	30–34
S.I. Sotnikova	Наемный труд: институциональные эффекты неравновесной экономики .	35–41
A.S. Usmanov M.A. Bahridinova	Qashqadaryo viloyatida bandlikning tarmoq tuzilishidagi o'zgarishlar va uning aholi turmush farovonligiga ta'siri .....	42–48
X.F. To'xtayeva	Туристик хизматлар бозорида бандликни тартибга солиш ва бошқариш бўйича илғор хорижий тажрибалар .....	49–56
B.Z. Ganiyev	O'zbekiston hududlarida bandlikning iqtisodiy o'sishga nisbatan elastikligi tahlili .....	57–61

### INSON RESURSLARINI BOSHQARISH

S. Sotnikova N. Sotnikov	Ecology of the employee's career based on the concept of time management .	62–70
A.N. Turayev B.B. Suvonov	Направления развития анализа затрат труда в хозяйствующих субъектах	71–76
B.B.Suvonov	Зарубежный опыт анализа показателей затрат труда в хозяйствующих субъектах .....	77–82
Z.M. Xasanova	Enhancing economic education and human resources management: a study of innovative approaches in Uzbekistan's higher education institutions .....	83–91
R.R. Oqmulloyev	Инсон ресурсларини бошқариш — олий таълим муассасаларининг глобал рақобатбардошликка эришиш омили .....	92–102
B.B. Mardonov	Xizmat ko'rsatish sohasida kadrlar salohiyatini baholash .....	103–108
M.Sh. Xaydarova	Использование искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами .....	109–123

### INSON KAPITALI

A. Zikriyoyev D. Khojamqulov M. Raimjanova N. Turayev A. Abdullayev	Human capital development in the context of health and safety regulation: policy analysis in construction industry .....	124–138
A. Zikriyoyev M. Farmonova Ch. Keldiyorova D. Nekboyev O. Murodova	Orientation / induction day as a remedy for human capital investment at higher education .....	139–150
A.S. Boltayev Y.M. Otaboyev	The impact of health and education expenditure on economic growth in case of Uzbekistan .....	151–163
O.A. Eshbayev	Strategic integration of emerging technologies in engineering education: a holistic approach to cultivate human capital for the digital economy .....	164–169

A.O. Jumanov R.A. Omirzakov	Innovative environmental education in higher education: fostering sustainable mindsets for a greener future . . . . .	170–175
I.Sh. Khadjiyeva	School climate quality and education quality: evidence from 15 worst performing nations at PISA 2018 . . . . .	176–187
M.O. Kurolov	Leveraging digital healthcare marketing strategies to enhance social welfare through human capital development . . . . .	188–192
M. Numanova F. Khakimov	Priorities for the development of national human capital in the economy . . . . .	193–198
M.X. Xo‘jayeva	Properties of innovative activity in the education system of Uzbekistan . . . . .	198–203
H.T. Yaxshiyev	Mehmonxona hamda restorani biznesi faoliyati tushunchasi va mohiyati . . . . .	204–206
X.B. Nasriddinov	O‘quvchilarning kreativ fikrlashini rivojlantirishda ta‘lim metodlaridan foydalanish . . . . .	207–210
Sh.Y. Sharobiddinov	Investing in human capital: a comparative analysis of democratic and authoritarian regimes . . . . .	211–220
Z.M. Xasanova	Comparative analysis of innovative education management strategies for economic education and green development: lessons from foreign countries . . . . .	221–228
S.R. Xolbayeva	Трансформация системы подготовки кадров в целях повышения эффективности функционирования человеческого капитала в экономической системе . . . . .	229–238
<b>INSON TARAQQIYOTI</b>		
Sh.U. Jo‘rayeva	Socio-economic significance and analysis of the standard of living of the population . . . . .	239–244
N.M. Khazratkulova	The impact of inter-budgetary relations on regional growth and the standard of living of the population of the regions (on the example of the republic of Uzbekistan) . . . . .	245–250
<b>KAMBAG‘ALLIKNI QISQARITRISH</b>		
G.Q. Abduraxmonova M.X. Fayziyeva Sh.Q. Xoliyorova	O‘zbekiston davlat ijtimoiy himoya tizimini mustahkamlashda raqamli rivojlanishning o‘rni . . . . .	251–261
<b>GENDER TENGLIK</b>		
G.Q. Abruraxmonova N.U. Khalimjonov	Gender inequality in labour market . . . . .	262–268
<b>MUNOSIB MEHNAT</b>		
Sh.X. Raxmatullayeva	Milliy korxonalarda mehnat samaradorligining muhim ko‘rsatkichlarini baholash tizimini imkoniyatlari . . . . .	269–275
Z.U. Usmonov	Ko‘zi ojiz shaxslarni ish bilan ta‘minlashning obyektiv zarurligi . . . . .	276–283
<b>TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH</b>		
L.F. Amirov	Современные тенденции развития аграрного сектора Республики Узбекистан . . . . .	284–293
I. Khotamov A. Kasimov Y. Najmiddinov G. Yuldashev	The current importance of alternative energy and renewable energy in Uzbekistan . . . . .	294–317
Z.T. Abdurakhmanova	Factors affecting sustainable agriculture and food production in Uzbekistan . . . . .	318–328
J.X. Ishanov	Determination of hydraulically acceptable length of drip irrigation pipe . . . . .	329–334

U.Sh. Duskobilov	Influence of monetary policy instruments on macroeconomic stability during the transition to inflation targeting in Uzbekistan . . . . .	335–342
Sh.D. Ergashkhodjayeva E.Y. Khojiyev	The EU’s generalised system of preferences: impact on foreign trade of domestic products . . . . .	343–348
O.A. Eshbayev	Exploring synergies: redefining engineering education management for industry 4.0 in the digital economy era . . . . .	349–354
H.B. Haydarov	O‘zbekistonda makroiqtisodiy barqarorlikni ta’minlashda xorijiy investitsiyalarning tutgan o‘rni . . . . .	355–361
M.R. Khidirova	Improving the efficiency of corporate governance based on the modeling of agricultural machinery enterprises . . . . .	362–369
B.N. Ishniyazov	Analysis of the activities of innovation of the agricultural sector of our country . . . . .	370–374
N.N. Ismoilov	Implementing SDGS (sustainable development goals) in small business entities . . . . .	375–380
N.S. Karimova	O‘zbekistonda klasterlar faoliyatini tashkil etish mexanizmi . . . . .	381–385
M.R. Khayitova	The essence of green loans in a global unstable environment . . . . .	386–391
S.B. Maxmudov	Milliy iqtisodiyotda eksport amaliyotiga ta’sir etuvchi omillarni ekonometrik tahlilini baholash . . . . .	392–401
Y.F. Najmiddinov	Initial efforts to develop green energy and green growth in Uzbekistan . . . . .	402–407
Ch.G. Nosirova	Developing sustainable pathways for textile product exports: a green strategy approach to enhance social welfare . . . . .	408–415
N. Khalimjonov P. Allayarov	The gravity trade model for Uzbekistan . . . . .	416–424
D. Usmonova	Evaluating the role of marketing strategies in fostering the growth of viticulture enterprises for achieving sustainable agricultural development . . . . .	425–431
<b>МАКРОИҚТИСОДИЙОТ</b>		
A. Valiyeva	Assessing the impact of sustainable agricultural practices on legume market dynamics: a comprehensive marketing research analysis . . . . .	432–440
V.K. Yarashova	The mutual influence of transport on macroeconomic indicators in Uzbekistan . . . . .	441–447
M.S. Yusupov G.T. Ismoilova	Oziq-ovqat mahsulotlari ishlab chiqarish zanjirida agrosanoat klasterlarining ahamiyati va rivojlantirish imkoniyatlari . . . . .	448–459
M.T. Abdurahmanova M.M. Ismailova	Қишлоқ хўжалигида ер ресурсларидан самарали фойдаланишнинг хориж тажрибасини такомиллаштириш . . . . .	460–465
N.B. Achilova	Сущность и значение национального брендинга стран в условиях глобализации . . . . .	466–474
J.N. Bayisbayev	Мамлакатимизнинг тадбиркорлик субъектларини ижтимоий фаолиятини қўллаб-қувватлашдаги иштироки . . . . .	475–481
A. Valiyeva	Оценка роли устойчивых методов ведения сельского хозяйства в повышении конкурентоспособности рынков бобовых: глобальный маркетинговый анализ . . . . .	482–490
F.R. Bobobekov	Мақроқиқтисодий барқарорлик шароитида факторингга таъсир этувчи омиллар . . . . .	491–497
D.B. Xajiyev	Даромадларни қайта тақсимлаш жараёнларини тартибга солишнинг фискал воситалари . . . . .	498–504



## ИНСОН РЕСУРСЛАРИНИ БОШҚАРИШ – ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИНИНГ ГЛОБАЛ РАҚОБАТБАРДОШЛИККА ЭРИШИШ ОМИЛИ

**Оқмуллаев Равшанжон Рахимжон ўғли**

Тошкент давлат иқтисодийёт 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 олти 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. Виин), 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 Хейжден (2007) Хуселиднинг 1995 йилдаги юқори маҳсулдорлик иш тизимлари бўйича олиб борган тадқиқотларини алоҳида эътироф этишади, чунки ИРБнинг корпоратив шароитда ижобий натижаларини кўрсатадиган эмпирик далилларнинг биринчи тақдироти ушбу илмий асарда баён этилган. Бунга қўшимча Кейн (1999), Делери&Доти (1996), Остров&Бовен (2000), Бозелия (2001), Райт (2005) каби олимлар ҳам Хуселиднинг 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 коэффиценти 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.

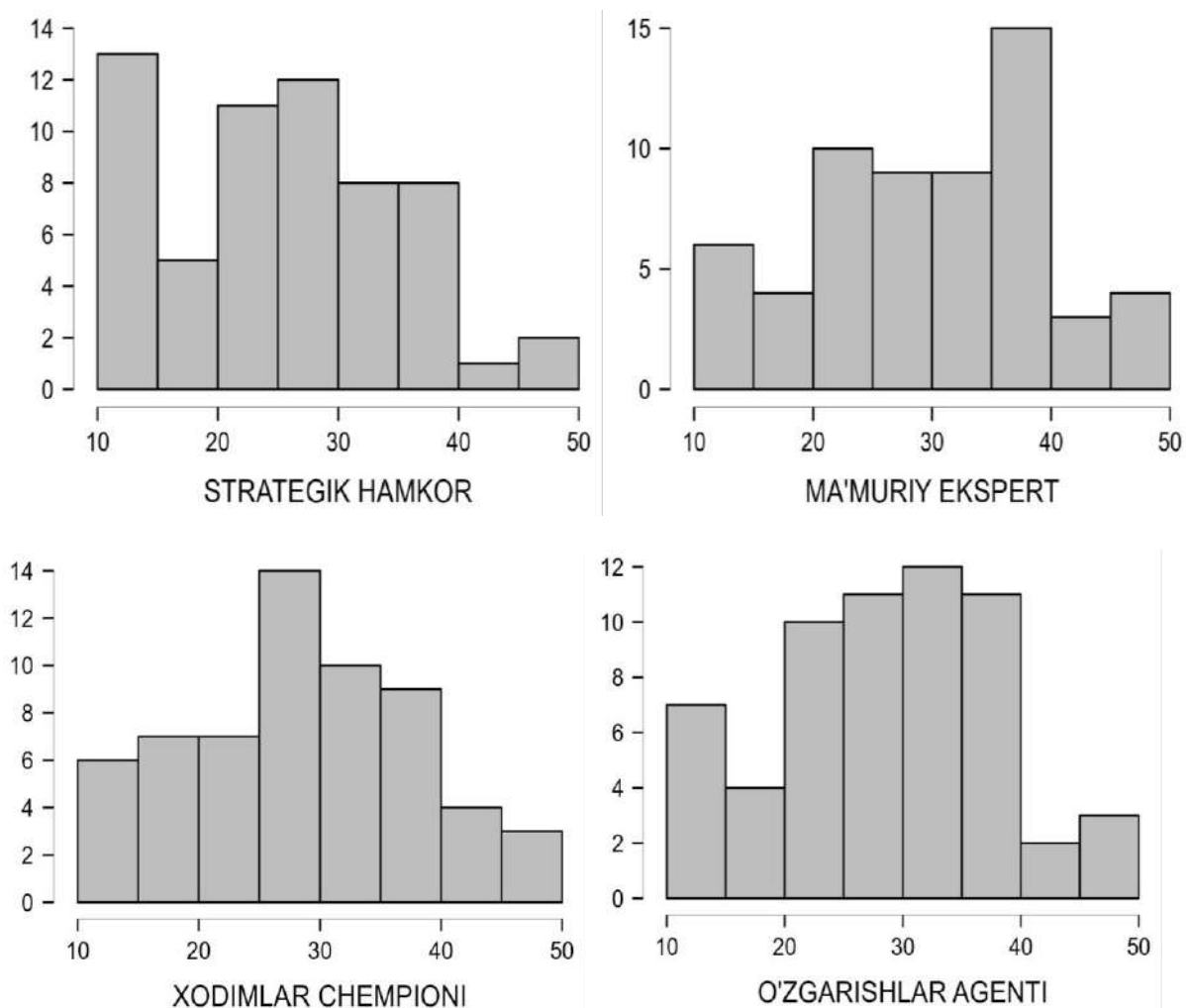
Тавсифловчи статистика маълумотларига кўра ИРБнинг тўртта роллари бўйича ҳар бир ролнинг респондентлар томонидан берилган жавоб натижаларига кўра алоҳида-





► **Inson resurslarini boshqarish**

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 эгаллигини аниқлаш имконини беради (1-расм).



**1 расм. ОТМларда инсон ресурсларини бошқариш ролларининг ҳолати.**

Расм маълумотларидан кўриниб турибдики, ҳозирги 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 аббревиатуралардан фойдаланилди:

СХ – стратегик ҳамкор;

МЕ – маъмурий эксперт;

ХЧ – ходимлар чемпиони;

ЎА – ўзгаришлар агенти.

### 1-жадвал

#### Стратегик ҳамкор роли бўйича респондентларнинг энг кўп жавоблари (мода)

СХ – Стратегик ҳамкор роли	Мода
1СХ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими ташкилотга қуйидагиларда ёрдам беради:	3.000
2СХ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнларда иштирок этади: [бизнес стратегияларни аниқлаш]	1.000
3СХ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагиларга ишонч ҳосил қилади:	3.000
4СХ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимнинг самарадорлиги қуйидагилар билан ўлчанади:	3.000
5СХ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимига қуйидагилар сифатида қаралади:	1.000
6СХ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагиларга вақт сарфлайди:	3.000
7СХ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнларнинг фаол иштирокчиси:	1.000
8СХ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагилар учун ишлайди:	3.000
9СХ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнлар ва дастурларни ишлаб чиқади:	3.000
10СХ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимига бўлган ишонччилик... [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 бўлимнинг “бизнес стратегияларини аниқлаш”, “жараёнларнинг фаол иштирокчиси” каби саволларга ишти-рокчилар энг паст баҳо беришган. Бундан келиб чиқадиги, 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) бўлимнинг 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



► **Inson resurslarini boshqarish**

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 бўлимнинг 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**

<b>ХЧ – Ходимлар чемпиони</b>	<b>Мода</b>
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) бўлимнинг 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**

<b>ЎА – Ўзгаришлар агенти</b>	<b>Мода</b>
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) бўлимнинг 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. Эркин 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	—	—	—	—
	r-қиймат	—	—	—	—
2. МАЪМУРИЙ ЭКСПЕРТ	Пирсон – r	0.884	—	—	—
	r- қиймат	< 0.001	—	—	—
3. ХОДИМЛАР ЧЕМПИОНИ	Пирсон – r	0.886	0.930	—	—
	r- қиймат	< 0.001	< .001	—	—
4. ЎЗГАРИШЛАР АГЕНТИ	Пирсон – r	0.877	0.899	<b>0.963</b>	—
	r- 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;

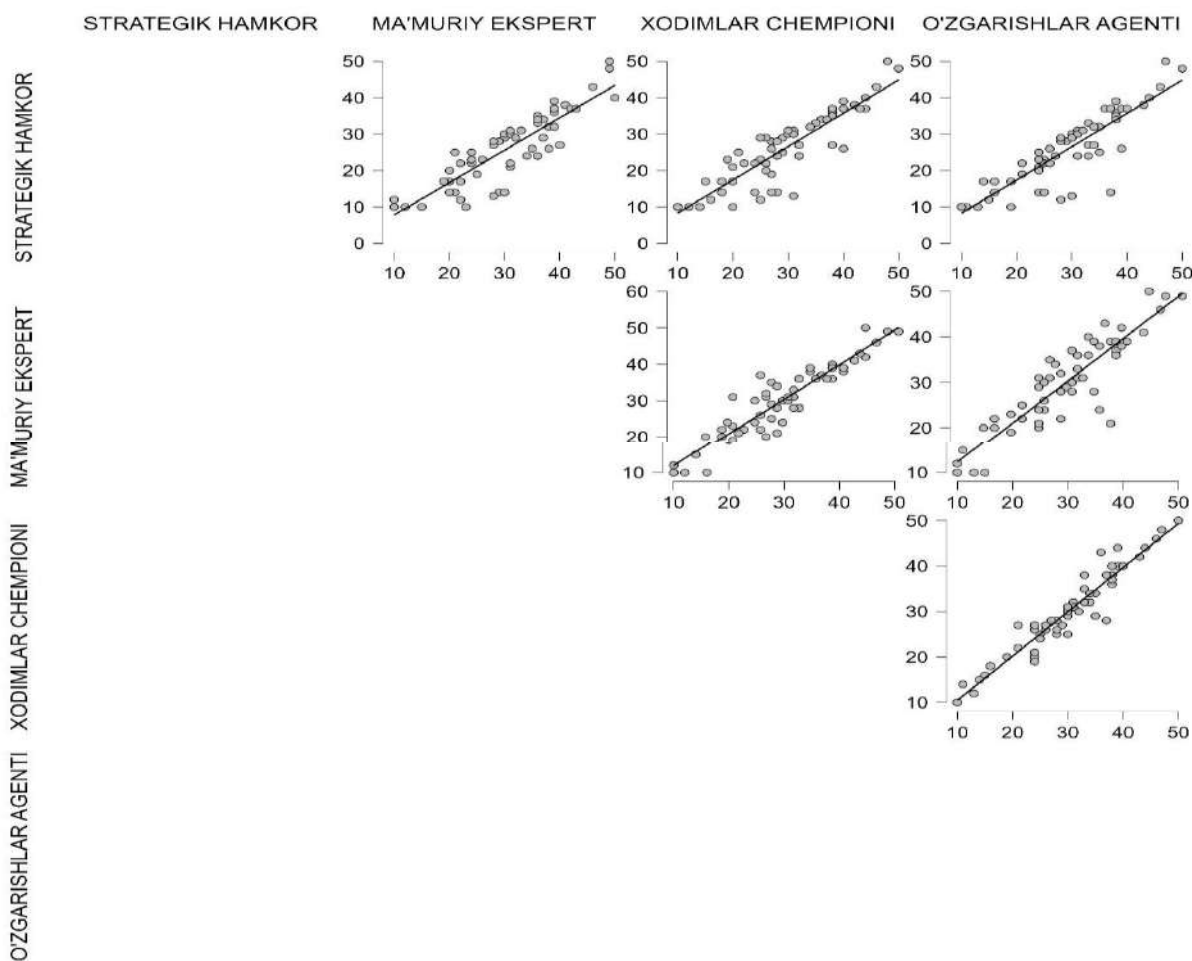
$0,6 \leq r \leq 0,79$  – юқори;

$0,8 \leq r \leq 1$  – 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:



► Inson resurslarini boshqarish



**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 асослангани 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  $p$  қиймати 0,001 дан кичкина бўлгани учун ушбу гипотезалар барчаси рад этилади, тўртинчи гипотезада эса  $p=0,028$  бўлгани учун бу гипотеза ҳам қабул қилинмайди. Ва ниҳоят, 5-гипотезада  $p=0,072$ , 6-гипотезада  $p=0,923$  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 ишончилиги таҳлили амалга оширилса, сўровнома ёки саволномадаги маълумот ўлчови изчил натижалар беради ва ишончилиқни таъминлайди. Биз тадқиқотимизда тадқиқот сўровномаси ишончилигини Кронбах алфа коэффиценти орқали аниқладик. Кронбах алфа қиймати 0 ва 1 интервалда жойлашган бўлиб: агарда натижа 1га яқин бўлса ишончилиқ ҳам шунча юқори бўлади. Бизнинг тестимизда Кронбах  $\alpha = 0,987$ . Ушбу қиймат натижасидан маълумки, тадқиқот сўровномасининг ишончилиқ коэффиценти жуда юқори (2.17-жадвал).

**8-жадвал****Ишончилиқ тести**

Таҳмин	Kronbach $\alpha$
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 олдида янада янги кадрларни жалб этиш, ёш, ҳар томонлама билимли мутахассисларни ОТМнинг ўзида ишга жалб этиш







► **Inson resurslarini boshqarish**

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. Бизнинг 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 Ketengakerjaan. Teori dan praktik: buku tesk:/ K.Kh. Abdurakhmanov. Penerbit Gunadarma. Jakarta, Republik Indonesia, 2020. 700.
3. Абдурахмонов Қ.Х.. Меҳнат иқтисодиёти: Назария ва амалиёт. Дарслик. -Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «Fan» нашриёти давлат корхонаси, 2019. 592 б.
4. Абдурахмонов Қ.Х. Инсон тараққиёти. Дарслик. -Т.: Фан ва технология, 2013. -26 - 288 б.
5. Абдурахмонов 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., Абдурахманова Г.Қ. Кичик бизнесда аҳолини муносиб меҳнат тамойиллари асосида иш билан таъминлашни такомиллаштириш. Монография. Т.: Иқтисодиёт, 2016. -140-174 б.
7. Абдурахмонова 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. -Т.: “Fan va texnologiya”, 2013y. -536 b.
9. Абдурахманов О.К., Джамалов Ш.К. Региональная экономическая интеграция стран АСЕАН. -Т.: Иқтисодиёт, 2014.-97 б.
10. Абдурахмонова Г.К., Ғойипназаров 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., Корицова Е.В. Занятость населения и её регулирование / П.А. Чукреев, Е.В. Корицова. –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





► **Inson resurslarini boshqarish**

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.







# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz>

## MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI 2023-yil Maxsus son

ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

[laboreconomics.uz](https://laboreconomics.uz)

*Muharrirlar:*

*Yaxshiyev H.T.*

*Matxo'jayev A.O.*

*Musahhih:*

*Kamilova D.J.*

*Tehnik muharrir:*

*Mirzayev J.O'.*

Litsenziya AI № 2537 08.02.2022 y. Bosishga ruxsat etildi 19.10.2023.  
Qog'oz bichimi 60x84 1/8. Shartli bosma tabog'i 31,6. Raqamli bosma.  
Adadi 50 nusxa. №16/10-2023 - sonli buyurtma.

“Zarafshon Foto” MCHJning matbaa bo'limida chop etildi.  
100164, Toshkent sh., Mirzo Ulug'bek tumani, Shahriobod ko'chasi, 3-uy.



CONFERENCE "GLOBAL AND NATIONAL ECONOMIC TRENDS" 19-20 OCTOBER

1st DIRECTION: TRENDS AND PROSPECTIVE DIRECTIONS OF GLOBAL ECONOMIC DEVELOPMENT.

CONFERENCE "GLOBAL AND NATIONAL ECONOMIC

TRENDS"

19-20 OCTOBER 2023

TASHKENT STATE

UNIVERSITY OF ECONOMICS,

TASHKENT, UZBEKISTAN

FORUM "NEW2AN, ICFENDS and ICDSIS"

CONFERENCE

DEVELOPMENT STRATEGY:

GLOBAL ECONOMIC TRENDS

"IFRS" FORUM

"IFRS" HOMLI KONFERENCIYA

CONFERENCE "GLOBAL AND NATIONAL ECONOMIC

TRENDS"

TASHKENT STATE

UNIVERSITY OF ECONOMICS

ЎНАЛИШ: ГЛОБАЛ ИҚСОДИЁТНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ ТЕНДЕНЦИЯЛАРИ ВА ИСТИҚБОЛЛИ ЎНАЛИШЛАРИ. "Глобал ва миллий иқтисодиёт трендлари" номли конференция

PARALLEL CONFERENCES

"NEW2AN AND ICDSIS"

AND ICFENDS"



- Conditions for improvement
- Corporate Accounting
- Institutional problems
- Training personnel for the future
- Business environment
- Digital technologies

CONFERENCE

TRENDS" CONFERENCE "GLOBAL AND NATIONAL ECONOMIC TRENDS" 19-20 OCTOBER



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

+998 99 881-86-98

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz

FORUM

- Gender Equality
- Industry 4.0
- Sustainable Agricultural Development

- Digital
- Green
- Environ
- Alter
- Artifi