

**Г.В ПЛЕХАНОВ НОМЛИ РОССИЯ ИҚТИСОДИЁТ
УНИВЕРСИТЕТИНИНГ ТОШКЕНТ ШАҲРИДАГИ ФИЛИАЛИ
ХУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.22/30.12.2019.I.100.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ АСОСИДА
БИР МАРТАЛИК ИЛМИЙ КЕНГАШ**

**Г.В ПЛЕХАНОВ НОМЛИ РОССИЯ ИҚТИСОДИЁТ
УНИВЕРСИТЕТИНИНГ ТОШКЕНТ ШАҲРИДАГИ ФИЛИАЛИ**

АЗЛАРОВА ДИЛНОЗА АХРОРОВА

**ЁҒ-МОЙ САНОАТИ КОРХОНАЛАРИДА ПЕРСОНАЛНИ
БОШҚАРИШНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ**

**08.00.10 - Демография. Меҳнат иқтисодиёти
08.00.13 – Менежмент**

**Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2020

**Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD)
диссертацияси автореферати мундарижаси**

**Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD)
по экономическим наукам**

**Contents of dissertation abstract of doctor of philosophy (PhD)
in economical sciences**

Азларова Дилноза Ахроровна Ёғ-мой саноати корхораларида персонални бошқаришни такомиллаштириш.....	3
Азларова Дилноза Ахроровна Совершенствование управления персоналом в масложировой промышленности.....	27
Azlarova Dilnoza Ahrorovna Improving human resource management in the oil and fat industry.....	53
Эълон қилинган ишлар рўйхати Список опубликованных работ List of published works	57

**Г.В ПЛЕХАНОВ НОМЛИ РОССИЯ ИҚТИСОДИЁТ
УНИВЕРСИТЕТИНИНГ ТОШКЕНТ ШАҲРИДАГИ ФИЛИАЛИ
ХУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.22/30.12.2019.I.100.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ АСОСИДА
БИР МАРТАЛИК ИЛМИЙ КЕНГАШ**

**Г.В ПЛЕХАНОВ НОМЛИ РОССИЯ ИҚТИСОДИЁТ
УНИВЕРСИТЕТИНИНГ ТОШКЕНТ ШАҲРИДАГИ ФИЛИАЛИ**

АЗЛАРОВА ДИЛНОЗА АХРОРОВНА

**ЁҒ-МОЙ САНОАТИ КОРХОНАЛАРИДА ПЕРСОНАЛНИ
БОШҚАРИШНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ**

**08.00.10 - Демография. Меҳнат иқтисодиёти
08.00.13 – Менежмент**

**Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2020

Фалсафа доктори (PhD) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида B2020.1.PhD/Iqt58 рақам билан рўйхатга олинган.

Диссертация Тошкент давлат иқтисодиёт университетида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз (резюме)) Илмий кенгаш веб-саҳифасида (<http://reu.uz/>) ҳамда «ZiyoNet» ахборот-таълим портали (www.ziyounet.uz) манзилларида жойлаштирилган.

Илмий раҳбар:

Акрамов Тохир Абдирахмонович
иқтисодиёт фанлари доктори, доцент

Расмий оппонентлар:

Зокирова Нодира Қаландаровна
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Рахимов Абдужалол Абдурасулович
иқтисодиёт фанлари номзоди

Етакчи ташкилот:

Тошкент архитектура ва қурилиш институти

Диссертация ҳимояси Г.В.Плеханов номли Россия иқтисодиёт университетининг Тошкент шаҳридаги филиали ҳузуридаги илмий даражалар берувчи DSc.22/30.12.2019.I.100.01 рақамли илмий кенгаш асосида бир марталик илмий кенгашнинг 2020 йил «___» _____соат _____даги мажлисида бўлиб ўтади. Манзил: 100164, Тошкент шаҳри, Шаҳриобод кўчаси, 3 Тел.: (+99871) 262-43-50; факс: (+99871) 262-43-50; e-mail: tashkent@rea.ru.

Диссертация билан Г.В.Плеханов номли Россия иқтисодиёт университетининг Тошкент шаҳридаги филиалининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (___рақами билан рўйхатга олинган). Манзил: 100164, Тошкент шаҳри, Шаҳриобод кўчаси, 3. Тел.: (+99871) 262-43-50; факс: (+99871) 262-43-50; e-mail: tashkent@rea.ru

Диссертация автореферати 2020 йил «___» _____да тарқатилди.

(2020 йил «___» _____даги _____-рақамли реестр баённомаси).

Қ.Х. Абдурахмонов

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш асосида бир марталик илмий кенгаш раиси, ЎЗФА академиги, и.ф.д.

Н.Т. Шаюсупова

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш асосида бир марталик илмий кенгаш котиби, и.ф.н, доцент

Ш. Дж. Эргашходжаева

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш асосида бир марталик Илмий семинар раиси, и.ф.д., профессор

КИРИШ (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Жаҳон статистика маълумотларига кўра, ривожланаётган ва янги индустриал давлатлардаги иқтисодий муваффақиятларнинг аксарияти саноатда, айниқса, қайта ишловчи саноатда чуқур тузилмавий ўзгаришлар билан изоҳланади ҳамда қайта ишловчи саноат қўшилган қийматининг 44,6 фоизи, экспорт маҳсулотларининг 34,6 фоизи мазкур мамлакатлар ҳиссасига тўғри келади¹. Шу жумладан, ёғ-мой саноати ҳам иш ўринларини яратишда муҳим ўрин тутди. Хусусан, қайта ишловчи саноатда битта иш ўрнининг яратилиши бошқа тармоқларда икки ёки учта иш ўринларининг яратилишига хизмат қилади. Ушбу саноат етакчи мамлакатларда ишчи кучи қийматининг ниҳоятда юқорилиги ҳар бир персоналдан самарали фойдаланиш, уни ривожлантириш ва рағбат-лантириш жараёнларини бошқариш бўйича доимий илмий изланишлар олиб боришни талаб этади.

Жаҳон амалиётида, саноат корхоналарида персонални бошқаришни такомиллаштириш соҳасида кенг кўламдаги илмий тадқиқот ишлари олиб борилган. Хусусан, саноат корхоналарида персонални бошқаришнинг замонавий услубларини жорий қилиш, саноат корхоналарида персонални бошқариш самарадорлигига таъсир этувчи омилларни аниқлаш ва персонални бошқариш самарадорлигини баҳолаш бўйича илмий тадқиқот ишлари олиб борилган. Саноат корхоналарида персонални бошқаришда бошқарув маданиятини шакллантириш, бошқарувнинг ички ва ташқи механизмларига амал қилиш тартиби, саноат корхоналарида персонални бошқариш жараёнидаги томонлар қизиқишларини ўрганиш, бундай корхоналарда персонални самарали бошқариш бўйича тадқиқотлар олиб боришни янада такомиллаштириш илмий тенденциялардан ҳисобланади.

Мамлакатимизда ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқариш жараёни иш режасини ишлаб чиқиш, меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун уларни бирлаштириш, иш жараёнларига раҳбарлик қилиш, корхонанинг алоҳида бўлинмалари ва ходимлари ишини мувофиқлаштириш, иш жараёнини назорат қилиш ҳамда соҳада халқаро стандарт меъёрларини талаб даражасида биладиган малакали мутахассислар етишмаслиги каби муаммоларнинг мавжудлиги бошқарувнинг янги тамойилларини жорий этишни талаб қилади. 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясида «...меҳнат бозорининг замонавий эҳтиёжларига мувофиқ юқори малакали кадрларни тайёрлаш...»² вазифалари белгилаб берилган. Мазкур вазифаларнинг самарали ижроси республикамиз ёғ-мой тармоғини бошқариш тизимини янада такомиллаштириш, корхоналарни тажрибали,

¹ www.oecd.org

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги ПФ-4947-сонли фармони. // www.lex.uz.

юқори малакали кадрлар билан таъминлаш ва бошқариш самарадорлигини оширишни тақозо этади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сонли «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги фармони, 2016 йил 18 февралдаги ПҚ-2492-сонли «Республика озиқ-овқат саноатини бошқа-ришни ташкил этишни янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида», 2018 йил 19 январдаги ПҚ-3484-сонли «Ёғ-мой тармоғини жадал ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори ва мазкур соҳага тегишли бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда мазкур диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқот мавзусининг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига боғлиқлиги. Мазкур тадқиқот иши республика фан ва технологиялари ривожланишининг I. «Демократик ва ҳуқуқий жамиятни маънавий-ахлоқий ҳамда маданий-маърифий ривожлантириш, инновацион иқтисодиётни шакллантириш» устувор йўналишига мувофиқ бажарилган.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Саноат ҳар бир мамлакатда етакчи тармоқ бўлганлиги боис уни ривожлантириш ва самарали бошқаришнинг илмий-назарий, услубий ва амалий жиҳатлари доимо иқтисодчи олимларнинг диққат марказида бўлиб келган. Саноат корхоналарида персонални бошқариш самарадорлигини ошириш масалалари хорижлик олимлардан И.Ансофф, Л.Водачек, Ф.Тейлор, О.Водачкова, П.Друкер, М.Мескон, Б.Карлоф, Р.Уотермен, Л.Якоккалар³ ва бошқаларнинг илмий изланишларида ўз аксини топган.

МДХ давлатларининг иқтисодчи олимларидан О.С.Виханский, Б.М.Генкин, Г.Г.Зайцев, Ю.Д.Красовский, А.Л.Слободской, Э.А.Уткинлар⁴ илмий ишларида саноатда персонални бошқаришни такомиллаштириш масалалари илмий асосда ўрганилган.

Мамлакатимизда ҳам иқтисодиётнинг реал сектори тармоқларини

³ Igor H. Ansoff. Strategic Management. 1979. Игорь Ансофф. Стратегическое управление. — М., 1989. // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. — 20.02.2012. URL: <https://gtmarket.ru/laboratory/basis/4155>; Водачек Л. - Управление производством в объединении: интегрированный подход; «ПРИНЦИПЫ НАУЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТА», Ф. ТЕЙЛОР, М., 1991. // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. — 03.06.2010. URL: <https://gtmarket.ru/laboratory/basis/3631>; «Друкер на каждый день. 366 советов успешному менеджеру “Питер Фердинанд Друкер; “Основы менеджмента” М.Мескон, М.Альберт, //672 стр, 2017; В поисках эффективного управления Уотермен Р// 525 стр, 1986; ³ «Карьера менеджера» Ли Якокка, стр 482;

⁴ «Проблемы развития управления общественным производством» //1991, Виханский О.С Москва; «Управление человеческими ресурсами»// Б. М. Генкин, И. А. Никитина// учебник ,2015 Москва; «Управление человеческими ресурсами»// Б. М. Генкин, И. А. Никитина// учебник ,2015 Москва; Зайцев Г. Г. Управление деловой карьерой: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Г. Г.Зайцев, Г. В.Черкасская. М.: Издательский центр «Академия», 2007. — 256 с.; Красовский Ю. Д. Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы: (на материалах 120 российских компаний); практическое пособие / Ю. Д. Красовский. - Москва: ИНФРА-М, 1997; Слободской А.Л. Обучение персонала организаций, СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2013. — 124 с. — ISBN 9785731029148; «Мотивационный менеджмент» Э. А.Уткин, 2004// ISBN5-7218-0652-4.

ривожлантириш масалаларига алоҳида эътиборнинг мавжудлиги республикаимиз иқтисодчи олимларининг бу борадаги илмий қизиқишлари предмети бўлиб келмоқда. Жумладан, персонални бошқариш ва ундан самарали фойдаланишни ташкил этиш каби масалаларни ёритиб беришда мамлакатимизнинг иқтисодчи олимларидан ҳисобланган Қ.Х.Абдурахмонов, Ш.Р.Холмўминов, Н.Қ.Йўлдошев, Д.С.Қосимова, Д.Н.Раҳимова, Н.С.Исмоилова, А.А.Рахимов, Б.А.Абдукаримов⁵ ва бошқаларнинг илмий ишлари алоҳида аҳамият касб этади.

Аммо, бу борадаги илмий тадқиқотлар миллий иқтисодиётимизнинг ҳозирги шароитидан келиб чиққан ҳолда, ёғ-мой саноатида персонални бошқаришни ривожлантириш тўғрисида мажмуавий тасаввур бермайди. Шунингдек, ёғ-мой саноати персоналини бошқаришнинг тенденцияларини тизимли тадқиқ қилиш бўйича ёндашувларнинг амалда тўлиқ эмаслиги, ёғ-мой саноатининг ўзига хос хусусиятларини инобатга олувчи комплекс миқдорий таҳлиллар ҳамда уни тавсифловчи кўрсаткичларнинг яхлит ўзаро боғлиқлиги ва динамикасини акс эттирувчи тадқиқотларни амалга оширишнинг зарурлиги танланган тадқиқот мавзусининг долзарблигини белгилайди.

Тадқиқот мавзусининг диссертация бажарилаётган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги. Диссертация тадқиқоти Тошкент давлат иқтисодиёт университети илмий-тадқиқот ишлари режасига мувофиқ А-2-42 «Ўзбекистонда озиқ-овқат хавфсизлигини таъминлашнинг назарий асослари ва устувор йўналишлари» мавзусидаги амалий лойиҳа доирасида бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқаришни такомиллаштириш бўйича илмий таклиф ва амалий тавсияларни ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари қуйидагилардан иборат:

ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқаришнинг назарий ва услубий асосларини тадқиқ этиш;

ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқаришнинг хорижий мамлакатлар тажрибасини ўрганиш асосида ундан самарали фойдаланиш йўналишларини белгилаш;

«Ўзпахтаёғ» АЖ тизимидаги ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқариш ҳолатини таҳлил қилиш;

ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқаришнинг ташкилий механизмларини такомиллаштириш;

⁵Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Хайитов А.Б., Акбаров А.М. «Персонални бошқариш» (Дарслик) – Т.: ТДИУ, 2014. 294 бет Ғуломов С.С. ва б. Бозор иқтисодиёти моделлари. Ўқув қўлланма. – Т., 1995.; Н.Қ.Йўлдошев. В.И.Набоков «Менежмент назарияси» (Дарслик)-Т.: ТДИУ, 2013. Ходиев Б.Ю. Ўзбекистон иқтисодида тадбиркорлик ривожини эконометрик моделлаштириш.: иқт. фан. док. дисс. автореф. - Т.: ТДИУ. 2000. - 20 б..

ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқаришнинг самарадорлигини баҳолаш услубиётини такомиллаштириш;

ёғ-мой саноати корхоналарида персонални самарали бошқариш тизимига таъсир этувчи омилларни аниқлаш;

ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқариш тизимини такомиллаштиришнинг асосий йўналишларини кўрсатиб беришдан иборат.

Тадқиқотнинг объекти сифатида Ўзбекистон Республикаси ёғ мой саноати тизимидаги корхоналарда персонални бошқариш билан боғлиқ фаолият белгиланди.

Тадқиқотнинг предмети бўлиб, ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқариш билан боғлиқ бўлган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар ҳисобланади.

Тадқиқотнинг усуллари. Тадқиқот жараёнида иқтисодий таҳлил, тизимли ва қиёсий таҳлил, бошқарув қарорини қабул қилишга ёндашув, статистик гуруҳлаш, эконометрик таҳлил, SWOT-таҳлил, таққослаш, таснифлаш усулларида кенг фойдаланилган.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

ёғ-мой саноати корхоналарида персонал индивидуал қобилиятларини баҳолаш “матрица” ва “гуруҳий баҳслашув” усулларида устувор бўлган ходимнинг намуна шартларига мослиги ҳамда мутахассис фикрини инобатга олиш жиҳатларини уйғунлаштириш орқали такомиллаштирилган;

корхонада персонални бошқаришнинг мавжуд амалиёти раҳбар ва мутахассисларнинг иш фаолияти натижаларини баҳолашда креативлик даражасини эксперт сўрови орқали аниқлаш ҳамда шартли ўлчовларда ифодаловчи мезонлар асосида такомиллаштирилган;

корхона персонали масъулиятлари аниқ белгиланиши ҳамда вазифалари тўғри тақсимланишининг “даврий мониторинги” тартибини киритиш орқали меҳнат унумдорлигини ошириш таклифи асосланган;

ёғ-мой саноати корхоналарида ишловчиларнинг ҳўжалик қарорларини қабул қилиш жараёнидаги корпоратив маданият ҳамда руҳият уйғунлигини кичик гуруҳлардаги ваколатли иштироки орқали таъминлаш асосланган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

республикада ёғ-мой саноати персоналини бошқаришни ривожлантиришнинг макроиқтисодий шарт-шароитлари, имкониятлари ҳамда ривожланиш босқичлари ишлаб чиқилган;

ёғ-мой саноати корхоналари персоналини бошқаришнинг ривожланиш тенденциялари ва омилларининг интенсив ривожланишини тавсифловчи кўрсаткичлар тизими ишлаб чиқилиб, улар асосида ривожланиш даражаси баҳоланган;

ёғ-мой саноати корхоналарида SWOT-таҳлил асосида кучли ва заиф жиҳатлари аниқланган, таҳлил натижаларига кўра корхоналарда персонални бошқариш фаолияти самарадорлигини оширишнинг асосий йўналишлари белгиланган;

ёғ-мой саноатида корхона бўлинмаларининг тоифалар ва касблар бўйича персонал билан таъминлангани ўрганилган ҳамда кадрлар қўнимсизлигининг сабаблари ва асосий кўрсаткичлари аниқланган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги қўлланилган методологик ёндашув ва усулларнинг мақсадга мувофиқлиги, назарий маълумотлар расмий манбалардан олинганлиги, берилган илмий-назарий таклиф ва тавсиялар амалда синовдан ўтказилганлиги, ишлаб чиқилган эконометрик моделларнинг амалиётга жорий этилганлиги ва натижаларнинг давлат органлари томонидан тасдиқланганлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Диссертацияда ишлаб чиқилган методологик-услубий йўналишдаги таклиф тавсиялардан ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқариш жараёни иш режасини ишлаб чиқиш, меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун уларни бирлаштириш, иш жараёнларига раҳбарлик қилиш, ишлаб чиқариш фаолиятининг жорий ва истиқболдаги стратегияси, персонал менежменти самарадорлиги ва корхонада иқтисодий ва ишлаб чиқариш кўрсаткичларини яхшилашда фойдаланиш мумкин.

Тадқиқотнинг амалий аҳамияти шундаки, унда ишлаб чиқилган айрим амалий таклифлар ва тавсиялардан келгусида ёғ-мой саноати корхоналари персонали бошқарувини такомиллатириш бўйича мақсадли дастурлар, чоратadbирларни ишлаб чиқишда, шунингдек, тадқиқот илмий натижаларидан «Персонални бошқариш», «Стратегик менежмент» «Ташкилий ҳуққ», «Халқаро менежмент» каби фанлар бўйича ўқув-қўлланмалар, ўқув-услубий мажмуа ҳамда кейс стадилар тайёрлашда фойдаланиш мақсадли ҳисобланади.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқаришни такомиллаштириш бўйича олинган илмий натижалар асосида:

ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқаришнинг ташкилий-иқтисодий механизмини муаллиф томонидан таклиф этилган кадрлар менежменти концепциялари асосида такомиллаштириш бўйича берилган таклифлар «Yangiyo'l Yog'-Moу» акциядорлик жамияти фаолиятига жорий этилган (Ўзбекистон Республикаси Ёғ-мой саноати корхоналари уюшмасининг 2019 йил 22 майдаги №ГП/3-616-сонли маълумотномаси). Мазкур таклифларнинг амалиётга жорий этилиши натижасида «Yangiyo'l Yog'-Moу» акциядорлик жамияти корхонасида персонални бошқариш жараёни иш режасини ишлаб чиқиш, меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун уларни бирлаштириш, иш жараёнларига раҳбарлик қилиш, корхонанинг

алоҳида бўлинмалари ва ходимлари ишини мувофиқлаштириш, иш жараёнини назорат қилиш имконияти кенгайтирилган;

ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқаришнинг самарадорлигини баҳолашни корхона раҳбарлари ва мутахассислари иш натижаларини баҳолаш мезонлари асосида такомиллаштириш бўйича берилган таклифлар «Guliston ekstrakt yog'» акциядорлик жамияти фаолиятига жорий этилган (Ўзбекистон Республикаси Ёғ-мой саноати корхоналари уюшмасининг 2019 йил 22 майдаги №ГП/3-616-сонли маълумотномаси). Мазкур таклифлардан «Guliston ekstrakt yog'» акциядорлик жамиятининг раҳбарлари ва мутахассислари фаолиятини баҳолашнинг иқтисодий самарадорлигини аниқлашда фойдаланилган ҳамда «Guliston ekstrakt yog'» акциядорлик жамиятида персонални бошқариш харажатларини 0,1 фоизга қисқартиришга эришилган, иқтисод қилинган маблағлар ҳисобига корхонанинг 23,4 млн. сўмлик технологияларини янгилашга эришилган;

ёғ-мой саноати корхоналарида персонални самарали бошқаришга таъсир этувчи омилларни аниқлаш асосида персонални бошқариш самарадорлигини ошириш бўйича берилган таклифлар «Guliston ekstrakt yog'» акциядорлик жамияти фаолиятига жорий этилган (Ўзбекистон Республикаси Ёғ-мой саноати корхоналари уюшмасининг 2019 йил 22 майдаги №ГП/3-616-сонли маълумотномаси). Мазкур таклифларнинг амалиётга жорий этилиши натижасида корхонанинг ишлаб чиқариш қуввати 1,5 фоизга ошган;

ёғ-мой саноати корхоналарида персонал мотивацияси моделини корпоратив маданият ва корпоратив руҳни шакллантириш асосида такомиллаштириш бўйича берилган таклифлар «Yangiyo'l Yog'-Moy» акциядорлик жамиятининг ишлаб чиқариш амалиётига жорий қилинган. (Ўзбекистон Республикаси Ёғ-мой саноати корхоналари уюшмасининг 2019 йил 22 майдаги №ГП/3-616-сонли маълумотномаси). Бунинг натижасида корхона ишлаб чиқариш фаолиятининг жорий ва истикболдаги стратегияси, персонални бошқаришнинг самарадорлиги ва корхонада кадрларнинг касбий малакасини оширишга эришилиб, ишлаб чиқариш қуввати 1,5 фоизга ёки 2,9 млрд. сўмга ошган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Тадқиқот натижалари 4 та республика ва ҳалқаро илмий-амалий конференцияларда маъруза кўринишида баён этилган ва апробациядан ўтказилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 25 та илмий иш, жумладан, миллий журналларда 8 та ва нуфузли хорижий журналларда 3 та илмий мақола, шунингдек, илмий-амалий конференцияларда 14 та маъруза ва тезислар нашр қилинган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация иши таркиби кириш, учта боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхатидан иборат бўлиб, унинг умумий ҳажми 144 бетни ташкил этади.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Диссертациянинг **кириш** қисмида ўтказилган тадқиқотларнинг долзарблиги ва зарурати асосланган, тадқиқотнинг мақсади ва вазифалари ҳамда объект ва предмети тавсифланган, республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги кўрсатилган, тадқиқотнинг илмий янгилиги ва амалий натижалари баён этилган, олинган натижаларнинг илмий ва амалий аҳамияти изоҳлаб берилган, тадқиқот натижаларининг амалиётга жорий қилиниши, нашр этилган ишлар ва диссертация тузилиши бўйича маълумотлар келтирилган.

«Ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқаришнинг назарий-услубий асослари» деб номланган биринчи бобида ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқаришнинг мазмун-моҳияти, тизим корхоналарини ривожлантириш ва бошқарувнинг иқтисодий-ҳуқуқий асослари, шунингдек, персонални бошқаришда хорижнинг илғор тажрибаларини қўллаш имкониятлари тизимлаштирилиб, муаллиф ёндашувлари баён этилган.

Диссертацияда муаллифнинг назарий тадқиқотлари натижасида қатор методологик ёндашувлар шакллантирилган.

Маълумки, персонални бошқариш комплекс, кенг қамровли тушунча бўлиб, бир қанча масалаларни: кадрлар менежменти концепциясини ишлаб чиқишдан тортиб, то аниқ корхона мисолида уларни амалга ошириш механизмини шакллантиришга ташкилий-амалий ёндашувларни ўз ичига олади. Персонални бошқаришнинг замонавий концепцияси ишловчининг шахсий роли ортиб бораётганини тан олишга, унинг мотивацион мақсадларини билишга, бу мақсадларни корхона манфаатларига мослаб шакллантириш ва йўналтиришни билишга асосланади.

Персонални бошқариш деганда ташкилот, корхоналарда иш билан банд бўлган инсонлардан ташкилий ва шахсий мақсадлар йўлида унумли фойдаланишни кўзда тутиб амалга ошириладиган фаолият мажмуини тушуниш мумкин. Шундай экан, бошқарувчилик фаолиятининг объекти шу корхона миқёсида шахсий мотивацияси туфайли меҳнат жараёнига жалб қилинган ходимларнинг умумий йиғиндисини ишлаб чиқишга асосланади.

Шу муносабат билан персонални бошқариш назариясида замонавий ишлаб чиқариш жараёнини ташкилий тизимларнинг такомиллашувига асосланган ишлаб чиқариш технологияларининг доимий ривожланиши ҳамроҳлигида ўрганиш зарурати ўз аксини топади. Мазкур жараёнларнинг ўзак қисмини инсон омили, ташкилий ифодасини эса персоналга мансублик ташкил этади.

Умуман олганда саноат корхоналарида персонал бошқарувини такомиллаштириш муаммосига ҳар бир субъектнинг профессионал шахсий сифатлари, ишлаб чиқариш жараёнининг ташкилий-технологик

компонентини такомиллаштириш муаммоси сифатида қараш кераклиги асослаб берилди. Шундай қилиб, персонални бошқариш назариялари инсон омилининг яхлит ижтимоий-иқтисодий тизими бўлган корхонада унинг аҳамияти тўғрисидаги билимлар тизимини англатади. Инсон омили иқтисодий ҳаёт субъекти сифатида тасаввурларнинг узоқ муддатли ривожланиши натижасида вужудга келган «ишчи кучи», «меҳнат ресурслари», «меҳнат салоҳияти», «инсон омили», «персонал» ва «инсон ресурслари» каби тушунчалар билан тавсифланади.

Муаллифнинг фикрича, замонавий корхоналарда персонални бошқариш самарадорлиги корхона ривожланишининг ҳар бир босқичида қуйидаги вазифаларни бажаришга қаратилиши зарур:

ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва бошқариш шаклларини такомиллаштириш;

ишлаб чиқаришнинг барча босқичларида тежамкорликка риоя қилиш, корхонанинг юқори даромад олиши;

ишлаб чиқаришнинг моддий-техника асосини таъминлаш;

ходимлар меҳнатини ташкил қилиш, амалдаги стандартлар, меъёрий ҳужжатлар ва давлат томонидан қабул қилинган қонун-қоидаларга риоя қилиш;

ихтисослаштирилган иш жойига доимий равишда боғланган операцияларни бажариш;

махсулот ишлаб чиқаришда кўп меҳнат талаб қиладиган ва қўл ёрдами билан бажариладиган ишлар ҳажмини камайтириш, механизация-лашган ва автоматлашган жараёнларнинг улушини кўпайтириш;

доимий равишда бириктирилган битта операцияни бажариш учун иш жойини ихтисослаштириш;

махсус ускуналар ва юқори унумли анжомларнинг улушини маълум даражада кўпайтириш;

ишлаб чиқаришни бошқариш функциясини марказлаштириш ва оператив режалаштириш.

Ушбу вазифалардан келиб чиқиб, персонални бошқариш тизими самарадорлигини ошириш бир нечта ташкилий-иқтисодий шартларга бориб тақалади. Айниқса, саноат корхоналарида персонални бошқариш тизими самарадорлигини оширишнинг ташкилий-иқтисодий шартлари этиб қуйидагилар белгиланди:

корхоналарда бошқариш функциялари – режалаштириш, ташкил қилиш, рағбатлантириш, назоратни бажариш харажатларини камайтириш;

бошқарувнинг ташкилий тузилмаларини такомиллаштириш, бошқарув бўлинмаларининг таркиби ва сони, мавжуд бошқарув даражаларининг сонини такомиллаштириш;

ходимларни танлаш, жой-жойига қўйиш ва касбий малакасини тўхтовсиз ошириб боришни самарали йўлга қўйиш;

бошқарув ходимлари сонини камайтириш, ходимларнинг меҳнат унумдорлигини ошириш, касбий малакасини ошириш.

Ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқариш жараёнининг иш режасини ишлаб чиқиш, меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун уларни бирлаштириш, иш жараёнларига раҳбарлик қилиш, корхонанинг алоҳида бўлинмалари ва ходимлари ишини мувофиқлаштириш, иш жараёнини назорат қилиш ҳамда соҳада халқаро стандарт меъёрларини талаб даражасида биладиган малакали мутахассислар етишмаслиги каби муаммоларнинг мавжудлиги бошқарувнинг янги тамойилларини жорий этиш заруратини асослаб беради.

Саноат корхоналарида персонални бошқариш бўйича қатор ривожланган мамлакатлар илғор тажрибаси ўрганилди. Жумладан, АҚШ ва Япония саноат корхоналарида персонални бошқариш услубининг ўзига хос хусусиятлари ходимларнинг ижтимоий қўллаб-қувватланиши билан ажралиб туради.

Япониянинг кўплаб корхоналарида бошқарув персонали ва ходимлар томонидан ҳар бир операция ижрочиси кейинги операция ижрочисига ўз истеъмомчиси сифатида қараши ва шунинг учун ўз ишини талаб даражасида бажаришга даъват этиши ўрганилган.

Кўплаб мамлакатларда Япониянинг «бир умрга ёллаш» тизими машҳур бўлишига қарамасдан, бу тизим маълум миллий шароитлар учун ҳар доим ҳам тўғри келмайди. Япония тизимининг самарадорлиги кўплаб ҳолатларда японларнинг миллий ва маданий хусусиятлари натижасидир. Ўзбекистонда «бир умрга ёллаш» тизимини қўллаш, корхоналаримизда натижа бериши ва самара келтиришига кафолат йўқ. Бундай ёндашув Ўзбекистон шароитида ходимнинг касбий ўсишини тўхтатиши, ёш ва стажга боғлиқ қилиб қўйиши мумкин.

Мамлакатимизда бошқарувни самарали йўлга қўйишда корхонани меҳнат ресурслари билан таъминлаш даражаси, иш вақтидан фойдаланиш, меҳнат унумдорлик даражаси алоҳида аҳамият касб этади. (1-жадвал)

Ўзбекистонда ривожланган мамлакатлар тажрибасидан фойдаланиш асосида персонални бошқариш тизимини такомиллаштириш учун барча шарт-шароитлар мавжуд. Шу билан бирга, мамлакатнинг айрим корхоналари бу тажрибага мурожаат қилмасдан, одатдагидек эски маъмурий-буйруқбозлик иқтисодиётидаги ишчи кучини бошқариш концепциясига хос бўлган, эскириб кетган, персонални бошқариш усулларида фойдаланмоқда. Буни ҳисобга олган ҳолда Ўзбекистон корхоналари иқтисодиёти юқори даражада ривожланган мамлакатларда тўпланган персонални бошқариш тизими соҳасидаги маълум халқаро тажрибаларни ўрганиб, ундан бошқарув амалиётида фойдаланишлари зарур.

Корхоналарда персонални бошқаришнинг таққослама таҳлили⁶

№	Мамлакатлар	Тажрибалар ва хусусиятлар
1	Япония	Маҳсулот сифатини бошқаришнинг япон тизими асосига фирма доирасида сифат устидан ялпи назорат қилиш қўйилган. Сифат устидан назорат ишлаб чиқаришнинг барча босқичларини қамраб олади. Назорат қилиш тизимига фирманинг барча ходимлари жалб қилинган
2	АҚШ	1.Ишчиларнинг цех даражасида меҳнат ва маҳсулот сифатини бошқаришда иштирок этиши. 2.Ишчилар ва бошқарувчиларнинг ишчи кенгашлари (қўшма қўмиталари) ташкил қилиниши. 3.Фойдада иштирок этиш тизимлари ишлаб чиқилиши. 4.Ишчилар вакилларининг корпорациялашуви
3	Корея	1.Контентни бошқариш тизими. 2.Маълумотлар ва тажрибани айирбошлаш. 3.Танланган маълумотларга асосланган хизматлар. 4.Хизматларни бошқариш тизими
4	Ўзбекистон	Бозорни сифатли, хавфсиз, арзон маҳсулотлар билан тўлдириш ва мамлакат озиқ-овқат хавфсизлигини таъминлашнинг энг муҳим шарти ҳисобланади. 1.Корхонани меҳнат ресурслари билан таъминлаш даражаси. 2.Иш вақтидан фойдаланиш. 3.Меҳнат унумдорлик даражаси.

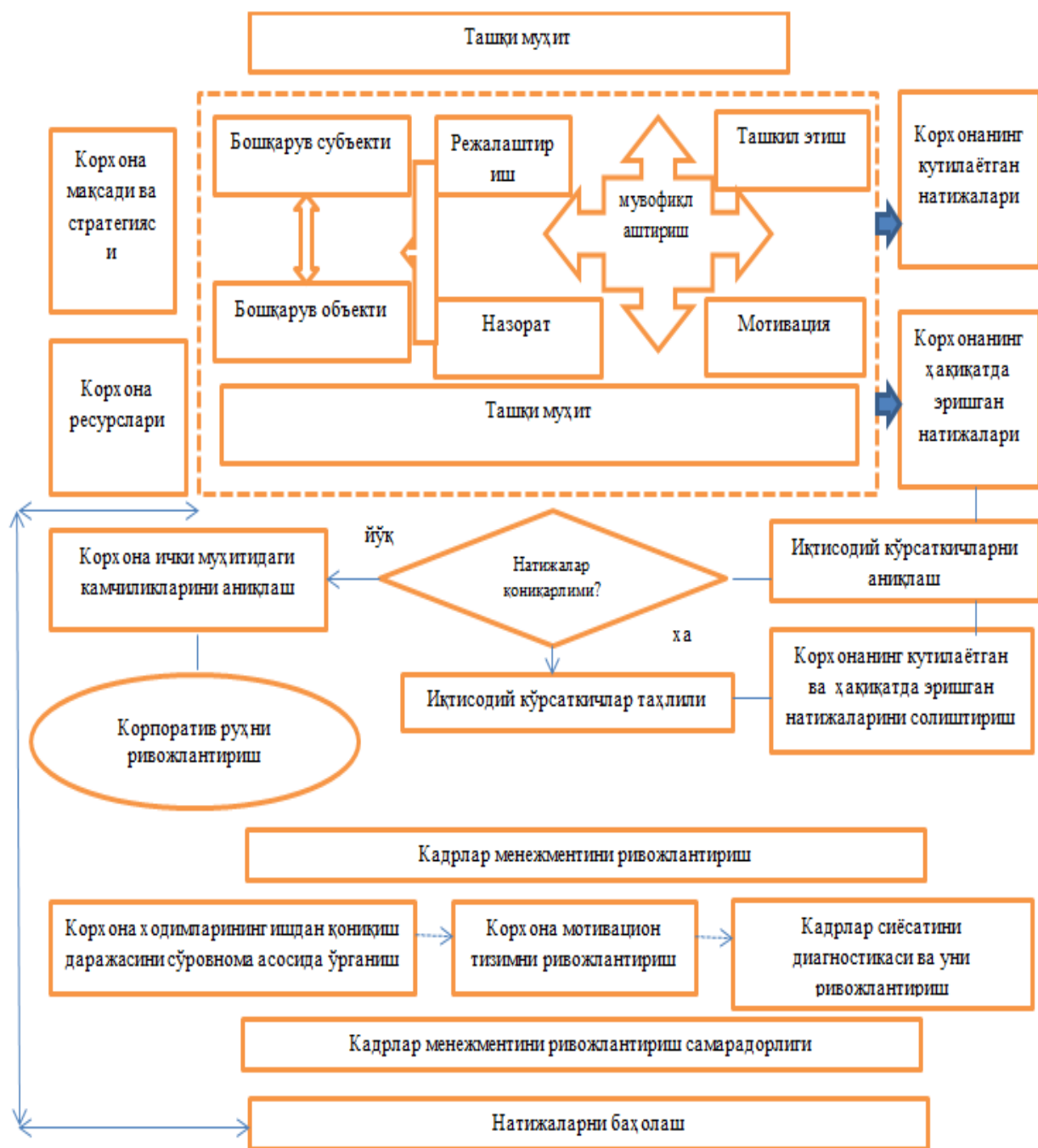
Корхонада персонални бошқариш самарадорлигини ошириш учун соғлом ва меҳнат қобилиятига эга бўлган жамоани шакллантириш, кадрларнинг жинси ва ёшига кўра таркиби ва малакаси ҳамда уларнинг ишлаб чиқаришда тўғри жойлаштирилишини ҳисобга олишдан ташқари, ишлаб чиқариш ва меҳнат шароитларининг ўзгариб боришига ўз вақтида эътибор қаратиши, фан ва техниканинг янги, илғор ютуқларини ишлаб чиқаришга жорий қилиш, ходимларнинг меҳнат унумдорлигини оширишни рағбатлантириши лозим.

Бугунги кунда илм-фан ва техника ютуқларини ишлаб чиқаришга тадбиқ этиш, бошқариш ишларини такомиллаштириш ва механизациялаш бу вазифаларни бажариш жараёнларини бирмунча енгиллаштиради ва бошқарувчиларнинг малакасини юқори бўлишини тақозо этади.

Муаллиф томонидан ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқаришнинг такомиллаштирилган механизми ишлаб чиқилиб, унда персонал менежментини ривожлантириш ҳамда менежмент функцияларини қўллаш асосида персонални бошқариш самарадорлигини ошириш кўзда тутилган. (1-расм)

Персонални бошқаришнинг замонавий шакллари ўрганиш ва менежмент усулларини қўллаш мамлакат ёғ-мой корхоналарига юқори иқтисодий натижаларга эришиш имконини беради.

⁶Муаллиф ишланмаси



1-расм. Ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқаришнинг такомиллаштирилган механизми⁷

Диссертациянинг иккинчи боби «Ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқариш тизими самарадорлиги таҳлили» деб номланган бўлиб, мазкур бобда «Ўзпахтаёғ» АЖда персонални бошқариш билан боғлиқ иқтисодий кўрсаткичлар, алоҳида олинган ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқариш самарадорлиги, корхоналарда персонални самарали бошқариш омили таҳлил қилинган.

Жаҳон тажрибаси барча соҳаларда сифатли ўсишни таъминловчи

⁷Муаллиф ишланмаси

янгиликларни узлуксиз тарзда амалиётга жорий этиш жамият ва иқтисодий ривожланишнинг ҳаракатлантирувчи кучига айланганини кўрсатмоқда. Бугун ривожланишнинг инновацион моделлари ва «ақлли» технологиялар амалиётга жорий этилаётган мамлакатлар энг муваффақиятли ва барқарор ҳисобланади. Бундай мамлакатларнинг барқарор тараққиёти, уларнинг жаҳон бозорида рақобатбардошлиги табиий ресурсларни экспорт қилиш ва жисмоний меҳнатдан фойдаланишга эмас, балки инновацион ғоялар ва ишланмаларга асосланади.

Муаллиф томонидан, акциядорлик жамиятининг ташкил қилиниши ва иш фаолияти ўрганилиб қўйидагилар аниқланди: Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2015 йил 27 октябрдаги ПФ-4761-сонли «Ўзпахтасаноатэкспорт» холдинг компаниясини ташкил этиш тўғрисида»ги Фармонига асосан «Ўзпахтасаноатэкспорт» холдинг компанияси ташкил этилди. Компания негизида «Ўзпахтасаноат», «Ўзпахтаэкспорт», «Ўзпахтаёғ» акциядорлик жамиятлари фаолият кўрсатади. 2019 йилда «Ўзпахтаёғ» АЖ негизида Ўзбекистон Республикаси ёғ-мой саноати корхоналари уюшмаси ташкил этилди⁸.

«Ўзпахтасаноатэкспорт» холдинг компаниясининг ташкил этилиши пахта толасини қайта ишлаш, экспорт қилиш, корхоналаримиз томонидан ишлаб чиқарилаётган ёғ-мой маҳсулотларининг сифатини ва рақобатбардошлигини ошириш бўйича ягона комплексни ташкил этиш йўлида муҳим қадам бўлди. Фармон ижросини таъминлаш пахта тозалаш саноати ҳамда пахта чигитини чуқур қайта ишлаш ҳисобига сифатли ёғ-мой маҳсулотлари ишлаб чиқаришда ягона сиёсат юритиш имконини беради. Бундан ташқари, мазкур фармон пахта тозалаш ва ёғ-мой корхоналарини кенг миқёсда модернизация қилиш, техник ва технологик қайта жиҳозлаш учун инвестицияларни жалб қилишда қатор қулайликларни яратди.

«Ўзпахтаёғ» АЖ 2018 йилда 9,17 млн АҚШ долларлик хусусий, банк кредитлари ва тўғридан тўғри хорижий инвестицияларни ўзлаштирган. 2016 йилда капитал маблағларни ўзлаштириш прогнози бўйича инвестицион лойиҳаларни амалга ошириш юзасидан 26599,7 млн.сўм кўзда тутилган бўлса, ҳақиқатда корхона маблағлари ва банк кредитлари ҳисобидан 37741,6 млн.сўм ёки 141,9 фоиз прогнозга нисбатан кўп инвестицион лойиҳалар амалга оширилди.

Тадқиқотларнинг кўрсатишича, 2018 йилда «Ўзпахтаёғ» АЖда ходимлар сони 13235 киши бўлиб, 2017 йилга нисбатан 0,1% га камайган. Ишчилар таркибини таҳлил қиладиган бўлсак, бошқарув ходимлари 3,3%ни, инженер-техник ходимлар 10,1%ни ёрдамчи персонал ходимлари 7,7%ни, ишчилар эса 78,9%ни ташкил этган. АЖда 56 ва ундан катта ёшдагилар атиги 1,9% ни ташкил этади.

⁸ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 16 январдаги ПК-4118-сонли қарорига асосан «Ўзпахтаёғ» АЖ негизида Ўзбекистон Республикаси ёғ-мой саноати корхоналари уюшмасини ташкил этилди

**Ёғ-мой саноати корхоналарининг бошқарув ходимлари ва
муҳандис-техник ходимларини 2018 йилда аттестациядан ўтказиш
натижалари ҳақида маълумот⁹**

	Корхоналарнинг номи	Аттестация иштирок- чиларининг сони	Жумладан, суҳбат ўтказилди	Тегишли лавозим сифатида эътироф этилган	Аттестациядан ўтган ходимларнинг умумий сонига нисбатан % да	Лавозимига мос келмаган деб тан олинган	Аттестациядан ўтган ходимларнинг умумий сонига нисбатан % да
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	«Турон Хожейли» АЖ	16		7	44	9	56
2.	«Беруний Ёғар» АЖ	19	2	10	52	7	37
3.	«Андижон Ёғ-мой» АЖ	30	1	21	70	8	27
4.	«Асака Ёғ» АЖ	29	1	20	69	8	27
5.	«Когонёғ-экстракция» АЖ	21		16	76	5	24
6.	«Қарши ёғ-экстракция» АЖ	27	1	17	65	9	35
7.	«Косонёғ-экстракция» АЖ	2				2	100
8.	«Учқўрғонёғ»	23	2	11	52	10	48
9.	«Guliston ekstrakt yog'» АЖ	31	1	14	48	16	52
10	«Каттақўрғонёғ-мой» АЖ	26	6	5	25	15	75
11	«Сурхон озиқ-овқат саноати» АЖ	43	15	16	57	12	43
12	«Янгийўл ёғ-мой» АЖ	32	8	9	37	15	63
13	«Фарғона ёғ-мой» АЖ	27		17	63	10	37
14	«Қўқон ёғ-мой» АЖ	31	4	16	59	11	41
15	«Урганч ёғ-мой» АЖ	29	4	18	72	7	28
16	«Тошкент ёғ-мой» комбинати АЖ	1		1	100		
17	«Евроснар» МЧЖ	14	1	4	31	9	69
18	«Нурли нон» МЧЖ	21	1	11	55	9	45
19	«Бўстон олами» МЧЖ	18		7	39	11	61
20	«Вангози Агроэкспорт» МЧЖ	12	4	7	87	1	13
21	«Наманган тола текстиль» МЧЖ	16	1	6	40	9	60
22	«Континент Н Ёғ-мой» МЧЖ	ўтказилма ган					
23	«Агрохизмат Шиндонг» МЧЖ	ўтказилма ган					
	Жами	468	52	233	56	183	44

Шунингдек, ўрганилаётган йилларда 16-25 ёшдагилар, 46-55 ёшдагилар ҳамда 56 ёш ва ундан юқори бўлганлар таркибида камайиш кузатилмоқда. 36-45 ёшдагилар сони «Ўзпахтаёғ» АЖда 1,1% га, 26-35 ёшдагилар сони эса 0,9% га ошганини кўришимиз мумкин. Таҳлил маълумотларидан кўринадики,

⁹ Манба: жадвал «Ўзпахтаёғ» АЖ таркибидаги корхоналарнинг статистик маълумотлари асосида муаллиф томонидан шакллантирилган

«Ўзпахтаёғ» АЖда ўрганилаётган йилларда қўнимсизлик даражаси йил сайин ортиб борган. Энг аввало ушбу қўнимсизлик ишчининг ўзига бошқа иш топгани, иш ҳақи юқори бўлган ишга ўтиши, ишдаги шароитлар, касб-касаллиги билан боғлиқ. Шу билан бирга ходимнинг меҳнат интизомига риоя этмагани, ишга келмаслиги, иш фаолиятидаги бўшлиқлар сабабли маъмурият томонидан бўшатиlgанини кўришимиз мумкин.

«Ўзпахтаёғ» АЖ таркибидаги 23 корхонанинг 21 тасида 2018 йилда раҳбар ходимлар ва инженер-техник ходимлар аттестациядан ўтказилди. (2-жадвал).

2-жадвал маълумотларидан кўриш мумкинки, аттестациядан ўтишга жами 468 нафар раҳбар ходим ва инженер-техник ходимлар киритилган. Шундан 52 нафари 11,1% суҳбатдан ўтказилган. Аммо натижалар унчалик юқори бўлмаган. Натижаларга кўра, 233 нафар (56%) ҳақиқатан эгаллаб турган лавозимига лойиқ деб топилган, 183 нафар (44%) эса эгаллаб турган лавозимига муносиб эмас деб топилган. Айниқса, «Косон ёғ экстракт» АЖ 100%, «Каттақўрғон ёғ-мой» АЖ 75%, «Евроснар» ОАЖ 69%, «Янгийўл ёғ-мой» АЖ 63% ва бошқа корхоналарнинг аксарият раҳбар ва инженер-техник ходимлари ўз лавозимига номуносиб деб баҳоланган.

3-жадвал

«Guliston ekstrakt yog'» АЖ ва «Yangiyo'l Yog'-Moy» АЖ лардаги кадрлар таъминоти¹⁰ (2018 йил 1 январь ҳолатига)

№	Кўрсаткичлар	бирлиги	«Guliston ekstrakt yog'» АЖ		«Yangiyo'l Yog'-Moy» АЖ	
1	Жами ишловчилар	киши	657	100,0	699	100
	Шу жумладан:					
	-раҳбарлар		3	0,4	3	0,4
	-муҳандис-техник ходимлар		97	14,7	85	12,1
	-ишчилар		560	84,9	601	85,3
	-касаначилар		-	-	10	10,5
2	Корхонада ишлаётган аёллар	киши	101	15,3	16	22,8
3	Ишловчиларнинг маълумотлилиқ даражаси:	киши	-	100,0	-	100,0
	-олий маълумотли		69	10,5	59	8,4
	-ўрта махсус		248	31,1	220	31,4
	-ўрта ва тўлиқсиз ўрта		340	58,4	420	60,2

«Ўзпахтаёғ» АЖ таркибидаги 2 корхонанинг кадрлар таъминотини таҳлил этганимизда, ушбу корхоналарда мос равишда ишловчилар сони 657 киши ва 699 кишини ташкил этаётганини, уларнинг таркибида асосан ишчиларнинг салмоғи юқори эканини кўришимиз мумкин. (3-жадвал)

3-жадвал маълумотларига кўра 2018 йил 1 январь ҳолатига «Guliston

¹⁰ Жадвал «Guliston ekstrakt yog'» АЖ ва «Yangiyo'l Yog'-Moy» АЖ ларнинг статистик маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган

ekstrakt yog'» АЖ да умумий ишловчилар таркибида аёлларнинг салмоғи 15,3% ни, «Yangiyo'l Yog'-Moy» АЖда 22,8%ни ташкил этди. Ишловчиларнинг маълумотлилиқ даражаси бўйича таҳлил қиладиган бўлсак, «Guliston ekstrakt yog'» АЖда 10,5%ни, « Yangiyo'l Yog'-Moy» АЖда 8,4% ни ташкил этди.

Ёғ-мой саноати корхонасини ходимлар ва фонд билан таъминланганлик даражаси ўртасида корреляцион боғлиқлик таҳлил қилинган (4-жадвал)

4-жадвал

Ёғ-мой саноати корхонасида фонд билан қуролланганлик ва меҳнат унумдорлиги ўртасидаги корреляцион боғлиқлик таҳлили¹¹

Йиллар	Ишчилар фонд билан қуролланганлиги (асосий воситаларни ўртача йиллик қиймати/ходимларни ўртача рўйхатдаги сони) (x)	Меҳнат унумдорлиги даражаси (бир ишчига тўғри келувчи иш унуми) (маҳсулотлар сотишдан олинган соф тушум/ходимларни ўртача рўйхатдаги сони) (y)
2012	4240,8	32411,7
2013	4705,16	38712,5
2014	4835,36	46377,94
2015	4906,82	58562,54
2016	7495,95	100125,80
2017	8245,54	110138,38
2018	9070,09	121152,21

Корреляцион матрицада ўзаро корреляция коэффиценти 0.975 қийматни ташкил этгани боис ишловчиларнинг фонд билан қуролланганлик даражаси билан меҳнат унумдорлигининг боғланиш даражаси жуда юқорилиги келиб чиқади. Энди навбатдаги муҳим масалалардан бири бу ишловчиларнинг фонд билан қуролланганлик даражаси ўзгаришининг меҳнат унумдорлиги ўзгаришига таъсирини аниқлаш масаласидир.

Қуйидаги мазкур икки ўзгарувчининг регрессия тенгламаси қуйида ўз аксини топган:

$$\frac{Y}{L} = 20.36 \frac{K}{L} - 51404.04$$

Бунда Y/L – меҳнат унумдорлиги, K/L эса, ишловчиларнинг фонд билан қуролланганлик даражасидир.

Ишлаб чиқилган эконометрик моделнинг статистик параметрларига кўра детерминация коэффиценти (R^2) 0.951 га тенг бўлиб, мазкур олинган қийматга кўра ишловчиларнинг фонд билан қуролланганлик даражаси меҳнат унумдорлигига кучли таъсир этади. Шунингдек, $Prob (F\text{-statistic}) \leq 0.05$ бўлганлиги учун тенгламанинг сифати юқори экани келиб чиқади. Энди тенгламанинг озод ҳади ва регрессорнинг қийматларини статистик жиҳатдан

¹¹ **Изоҳлар ва манбалар:** Эрксиз ўзгарувчи Y , модель параметрларини баҳолаш усули “кичик квадратлар”. Таҳлиллар Eviews 9 амалий дастури ёрдамида муаллиф томонидан амалга оширилган.

аҳамиятлилигини текшириб кўрамиз. Олинган натижаларга кўра, Стъудентнинг (t) ҳисобланган қийматлари 7.643 га тенг бўлиб, мазкур кўрсаткичнинг эҳтимоллиги $\text{Prob}(t\text{-Statistic}) = 0.0046$ қийматни ташкил этади. Бундан кўринадики, ишлаб чиқилган регрессия параметрларининг сифати талабга тўла жавоб беради, чунки $\text{Prob}(t\text{-Statistic}) \leq 0.05$.

Қуйида мазкур моделнинг статистик параметрлари ва уларнинг ишончилилик даражалари келтирилган (5-жадвал).

5-жадвал

Меҳнат унумдорлиги регрессия тенгламасининг статистик параметрлари ва уларнинг ишончилилик даражалари¹²

Variable	Coefficient	Std.Error	t-Statistic	Prob
X	20.36392	2.664061	7.643939	0.0046
C	-51404.04	14285.42	-3.598358	0.0368
R-squared	0.951164	Mean dependent var S.D. dependent var Akaike info criterion Schwarz criterion Hannan-Quinn criter Durbin-Watson stat		55238.10
Adjusted R-squared	0.934885			26919.32
S.E.of regression	6869.175			20.79665
Sum squared resid	1.42E+08			20.64043
Log likelihood	-49.99162			20.37736
F-statistic	58.42981			1.941257
Prob (F-statistic)	0.004649			

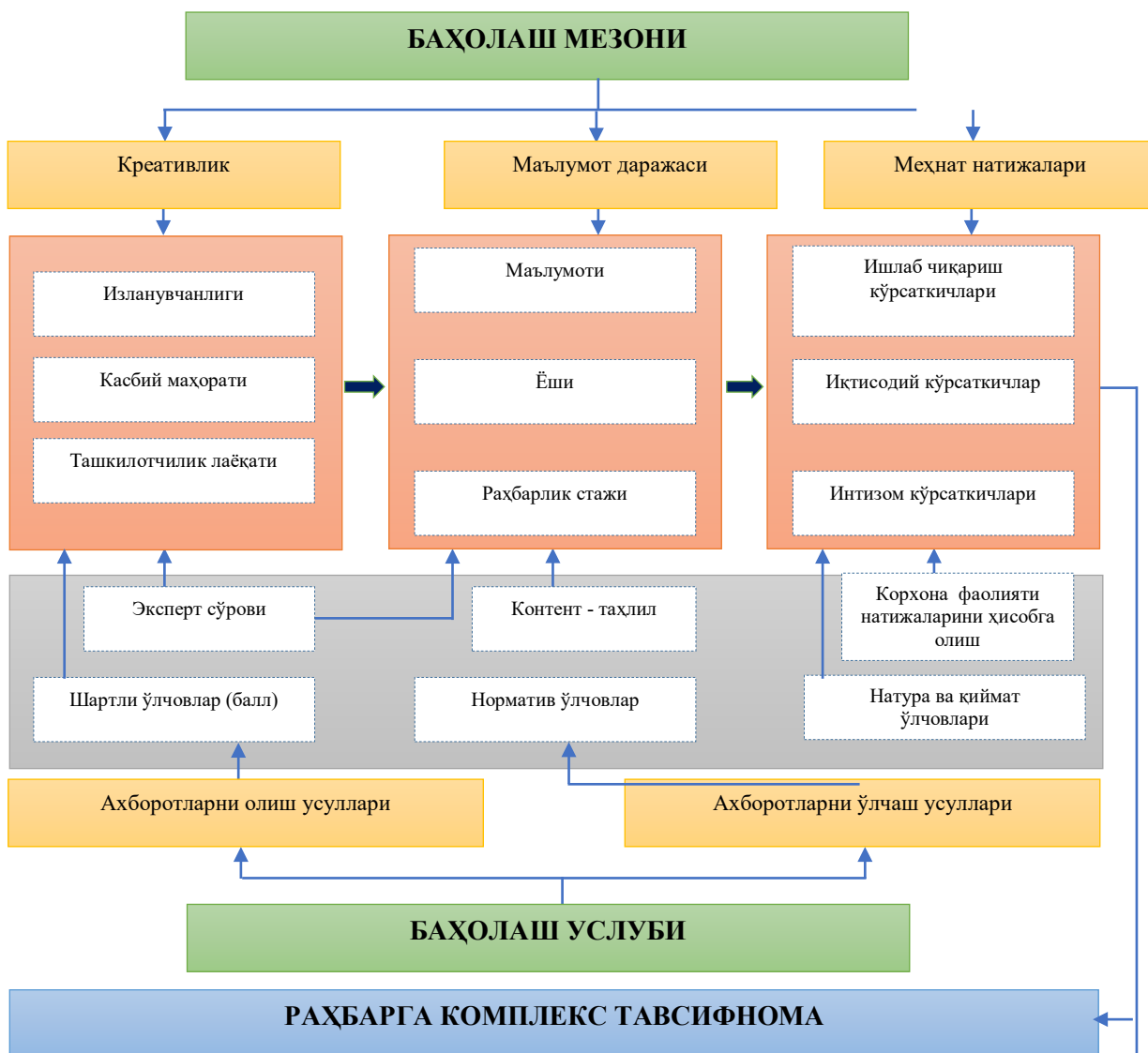
Хулоса қилиш мумкинки, «Guliston ekstrakt yog'» АЖДа ишловчиларнинг фонд билан қуролланганлик даражасининг 1 сўмга ўсиши корхонадаги меҳнат унумдорлигининг қўшимча равишда 20.4 сўмга ўсишига олиб келади. Мазкур таҳлилдан кўринадики, корхонада ишлаб чиқариш самарадорлиги бевосита технологияларнинг ҳолатига боғлиқ.

Диссертациянинг «Ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқаришни такомиллаштиришнинг асосий йўналишлари» деб номланган учинчи бобида ёғ-мой саноати корхоналаридаги ижтимоий-иқтисодий муаммолар ва уларни бартараф этиш йўллари, SWOT таҳлили асосида ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқариш самарадорлигини ошириш стратегиялари, ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқариш тизимини такомиллаштиришнинг асосий йўналишларини ишлаб чиқиш ва уларни такомиллаштириш бўйича илмий таклифлар берилган.

Муаллифнинг таъкидлашича, ёғ-мой саноати корхоналари

¹²**Изоҳлар ва манбалар:** Эрксиз ўзгарувчи Y , модель параметрларини баҳолаш усули “кичик квадратлар”. Таҳлиллар Eviews 9 амалий дастури ёрдамида муаллиф томонидан амалга оширилган.

иқтисодиётини ривожлантиришнинг икки тури, яъни экстенсив ва интенсив турлари мавжуд бўлиб, биринчи турда ёғ-мой маҳсулоти ҳажми ва уни сотиш ҳажми ўсиши барча ҳолларда миқдорий омиллар – арзон ва етарли ресурслар билан таъминланиш; иккинчи тур-сифат омиллари – янги билим имкониятларини, фан соҳасидаги янги ютуқлардан фойдаланиш ҳамда малакали кадрлар ҳисобига иқтисодий ўсишга эришишни таъминлайди.



2-расм. Ёғ-мой саноатида бошқарув раҳбарини комплекс баҳолашнинг такомиллаштирилган услубиёти¹³

Корхона раҳбар ва мутахассислари иш натижаларини баҳолашда уларнинг эгаллаб турган лавозимлари ва бажараётган вазифалари ўзаро боғлиқ бўлиб, баҳолашнинг асосий мезонлари бўлиб хизмат қилади. (2-расм)

Муалифнинг фикрича, ёғ-мой саноатининг ишлаб чиқариши ва бошқарув тизими билимлар асосида ташкил этилиши керак. Ҳар қандай ёғ-мой саноати корхоналарининг иқтисодий самарадорлигига янги

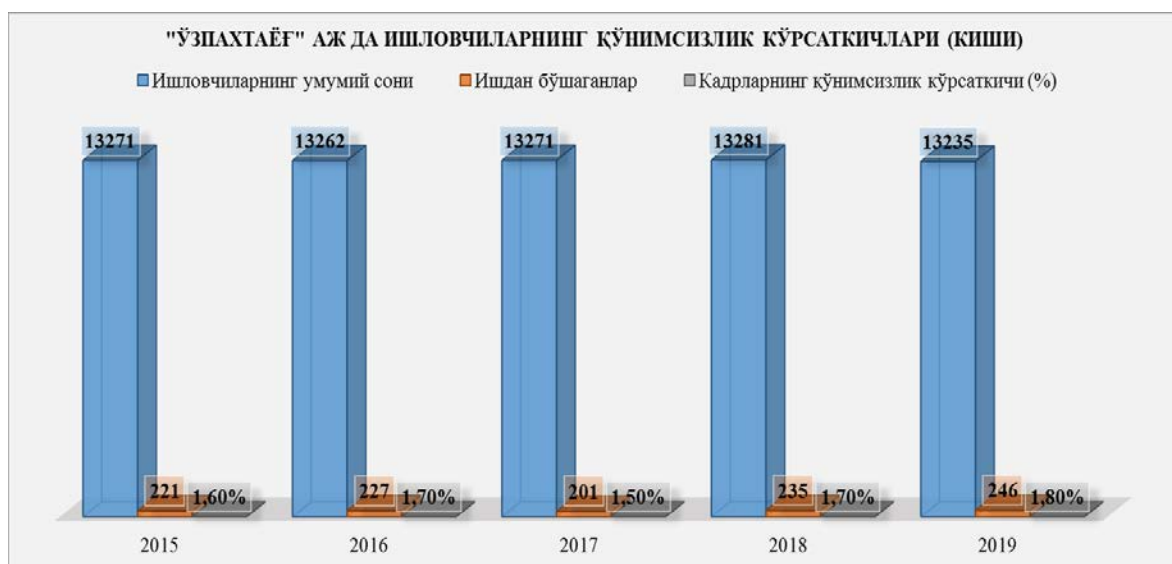
¹³Муаллиф томонидан ишланган

инновациялар, янги ихтироларни яратиш асосида эришилади.

Ишлаб чиқариш режаларининг бажарилиши саноат ишлаб чиқариш ходимлари таркибидаги структуравий ўзгаришларга ҳам боғлиқ. Йил давомида корхона ходимлари таркиби ишга қабул қилиш ва бўшатиш ҳисобига ўзгариб туради.

2019 йил 1 январь ҳолатига кўра, умумий ишловчилар сони 13235 киши, шу жумладан ишчилар 10344 кишини ташкил этди. 2018 йилда умумий ишловчилар сонига нисбатан кадрлар қўнимсизлиги 1,7 %га тенг. Кадрларнинг қўнимсизлигининг асосий социологик сабаблари: пенсияга чиқиш, бошқа давлатларга кўчиб кетиш, ходимларнинг иш ҳақи миқдори пастлиги ва бошқа сабаблар билан изоҳланади ва жами кадрлар қўнимсизлиги 1097 кишини ташкил этган.

«Ўзпахтаёғ» АЖда 2018 йил давомида малака оширганларнинг 58 нафари «Озиқ-овқат таълим сервис» ўқув марказида, 50 нафари «Корпоратив бошқарув» илмий-таълим марказида, 123 нафари «Пахтасаноат Илмий Маркази» АЖ ўқув марказида, 18 нафари Ўзбекистон Республикаси Молия Вазирлиги ўқув марказида ва бошқа муассасаларда ўз малакаларини оширган.

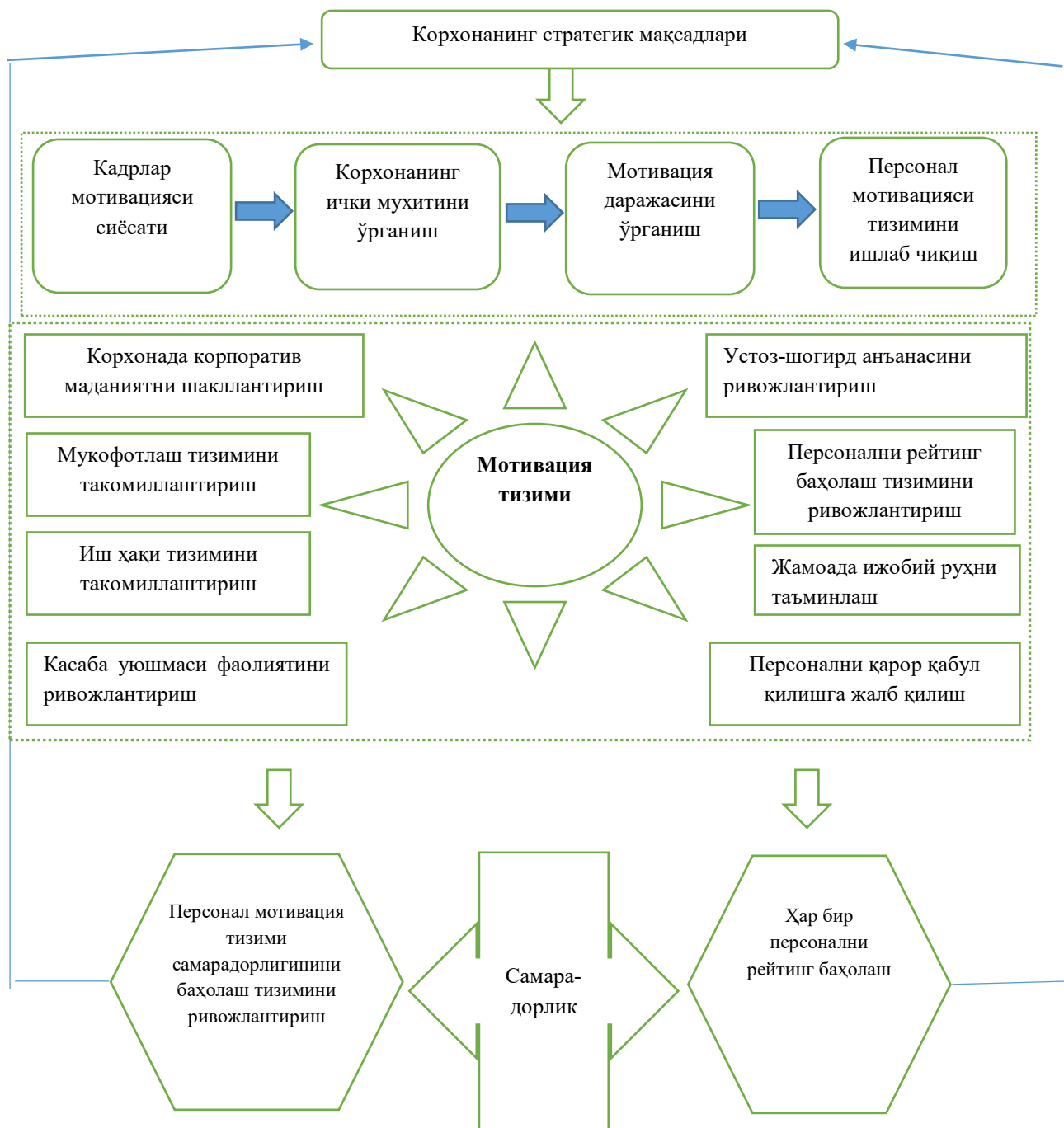


3-расм. «Ўзпахтаёғ» АЖда ишловчиларнинг қўнимсизлик кўрсаткичлари (киши)¹⁴

Ёғ-мой саноати ривожланишининг ҳозирги босқичларида кадрларнинг роли жуда катта. Бугунги шароитда юқори малакали кадрларнинг роли янада ошади, чунки улар олимлар ва инженер-техник ходимлар билан биргаликда техника тараққиёти жараёнини ривожлантиришда асосий куч бўлиб қоладилар.

Муаллифнинг фикрича, кадрлар муаммосини мақсадли ҳал этиш, уларнинг меҳнат фаолиятини жамиятнинг ривожланиш талабларига йўналтириш зарур.

¹⁴ «Ўзпахтаёғ» АЖ статистик маълумотлари асосида муаллиф томонидан шакллантирилган



4-расм. Ёғ-мой саноати корхоналарида персонал мотивацияси тизимининг такомиллаштирилган модели¹⁵

Ёғ-мой саноати корхоналари кадрларининг тузилмаси корхонанинг қувватига, механизациялаш ва автоматлаштириш даражасига ҳамда ишни ташкил қилиш усулларига боғлиқ. Шунинг учун ҳам кадрлар тузилмасини доимий ўрганиб бориш, ҳар бир тоифага кирувчи кадрларнинг сонини тўғри аниқлаш ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг асосий омиллардан бири ҳисобланади.

Кадрлар тайёрлаш тизимини иқтисодий ва ташкилий жиҳатдан бошқариш механизминини такомиллаштириш масаласи атрофлича ўрганиб чиқилиб, илмий-

¹⁵Модел муаллиф томонидан ишланган

амалий хулосалар чиқарилди. (4-расм)

Муллитфнинг келтиришича, ёғ-мой саноати учун кадрлар тайёрлаш тизимини бошқариш механизминини такомиллаштириш, меҳнат бозори учун кадрлар тайёрлашнинг истикболли йўналишларини белгилаб олиш бугунги кун талабларидан биридир.

Кадрлар тайёрлаш самарадорлигини оширишга хизмат қилувчи барча ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий тадбирларни такомиллаштириш вазифаларини иккита йирик қисмга ажратиш мумкин:

кадрлар тайёрлашни бозор иқтисодиёти талабларига мос ҳолга келтиришга қўмаклашувчи тадбирлар мажмуаси;

кадрлар тайёрлаш тизими ва меҳнат бозори талабларини мослаш.

ХУЛОСА

«Ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқаришни такомиллаштириш» мавзусидаги диссертация бўйича олиб борилган тадқиқотлар натижасида қуйидагича хулоса тақдим этилди:

1. Бугунги кунда ёғ-мой саноати корхоналарида олиб борилаётган модернизациялаш жараёнлари мавжуд персонални бошқариш тизимини изчил янгилашни талаб этмоқда. Персонални бошқаришнинг барча даражаларининг таркиби ва моҳиятини тубдан такомиллаштириш иқтисодий тизимни ислоҳ қилишнинг ҳал қилувчи омилларидан бири бўлиб, персонални бошқариш ҳисобланади. Шу сабабли персонал корхонанинг асосий ресурси, бутун ташкилотнинг муваффақиятини белгиловчи асосий омил сифатида кўрилмоқда.

2. Ёғ-мой саноати корхоналарининг умумий иқтисодий ва молиявий барқарорлиги, тўлов қобилиятини ўрганиш натижалари мазкур корхоналарда бошқарувни инновацион такомиллаштириш ва уни молиявий маблағлар билан таъминлашнинг ички манбалари йилдан-йилга камайиб бораётганини кўрсатиб бермоқда.

Аммо ёғ-мой саноати корхоналарининг бозордаги мавқеи ва барқарор истеъмолчилар сегментига эга эканини ҳамда йилдан-йилга тўла қувват билан ишлаш имконияти мавжудлигини ҳисобга олганда, тармоқнинг инновацион бошқарувини йўлга қўйиш имконияти мавжудлигини асослаб беради. Бу борада, ёғ-мой саноати корхоналаридаги маънан ва жисмонан эскирган асосий восита ва жиҳозлар корхонани келажакда тўла қувват билан ишлашига монелик қилишини ҳисобга олиб, тармоқни бошқаришда янги инновацион лойиҳаларни ишлаб чиқиш ва амалиётга тадбиқ этилишини амалга ошириш зарур. Бунинг учун ёғ-мой саноати корхоналарида инновацион лойиҳалар бошқарувини оқилона ташкил этиш бўйича қатор ишларни амалга ошириш талаб қилинади.

3. Ўзбекистонда ривожланган мамлакатлар тажрибасидан фойдаланиш асосида персонални бошқариш тизимини такомиллаштириш учун барча шарт-шароитлар мавжуд. Шу билан бирга, мамлакатнинг айрим корхоналари бу

тажрибага мурожаат қилмасдан, одатдагидек эски маъмурий-буйруқбозлик иқтисодиётидаги ишчи кучини бошқариш концепциясига хос бўлган, эскириб қолган, персонални бошқариш усулларида фойдаланмоқда.

Буни ҳисобга олган ҳолда Ўзбекистон корхоналари иқтисодиёти юқори даражада ривожланган мамлакатларда тўпланган персонални бошқариш тизими соҳасидаги маълум халқаро тажрибаларни ўрганиб, ундан бошқарув амалиётида фойдаланишлари зарур. Персонални бошқаришнинг замонавий шакллари ва усуллари ўрганиш ҳамда ундан амалиётда фойдаланиш миллий корхоналарга юқори иқтисодий натижаларга эришиш имконини беради.

4. Ёғ-мой саноати корхоналари бошқарув тизимини мукаммаллаштириш соҳасида қуйидаги тенденциялар юзага келмоқда:

бошқарув фаолиятининг мақсадли тавсифини кучайтириш;

бошқарувнинг мослашувчан тузилмаларини яратиш ва бошқарув аппаратининг фаолиятини яхшилаш, жумладан, ортиқча бошқарув бўғинларини қисқартириш ҳисобига;

ишлаб чиқаришни бошқаришда жамоалар ролининг ўсиши ва уларнинг юқори натижаларга эришишга йўналтирилиганлиги;

меҳнат фаолияти ижтимоий шароитларининг яхшиланиши. Бу тенденцияларга асосан корхоналарнинг бошқарув органлари тузилмаларини такомиллаштириш йўналишлари ҳам аниқланиб, уларга аввало сифат кўрсаткичлари асос қилиб олинган;

5. Ўтказилган эконометрик таҳлиллар натижасида корхонада ишлаб чиқариш самарадорлиги бевосита технологияларнинг ҳолатига боғлиқлиги аниқланди. «Гулистон Экстракт Ёғ» АЖда ишловчиларнинг фонд билан қуролланганлик даражасининг 1 сўмга ўсиши корхонадаги меҳнат унумдорлигининг қўшимча равишда 20.4 сўм ўсишига олиб келади.

6. Ёғ-мой саноати корхоналарида ходимлар меҳнатининг ҳар бир жараёни, унинг кўлами ва кетма-кетлиги аниқ пухта ихтисослаштирилиши шартлигини таъминлашга эришиш;

Корхонада ҳар бир меҳнат тури қатъий вақт оралиғида тақсимланиши лозимлиги;

бошқарувчи билан бошқарилувчи масъулиятини аниқ белгилаш ва вазифаларини тўғри тақсимлашга эришиш;

ёғ-мой саноати тармоқларида меҳнат унумдорлигининг ошиши саноат корхоналарида ишловчилар оладиган иш ҳақи ва бошқа даромадларнинг ошиши;

ёғ-мой саноати корхоналарининг инновацион ривожланиши натижасида маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми ошиши ва меҳнат унумдорлигининг ўсиши давлат бюджетига солинадиган солиқларнинг кўпайишига хизмат қилиши;

корхоналарда маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмининг ошиши аҳолининг импорт товарлар ўрнини босадиган маҳаллий истеъмол товарларини сотиб олиш имконини яратади.

7. Ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқаришни ривожлантириш тадбирларининг амалга оширилиши натижасида ишлаб чиқаришга янги техника ва технологиялар киритилиши билан тармоқ корхоналарида маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми ва унумдорлиги ортади. Шу билан бирга:

ёғ-мой саноати тармоқларида меҳнат унумдорлигининг ошиши саноат корхоналарида ишловчилар оладиган иш ҳақи ва бошқа даромадларнинг ошишига олиб келади;

ёғ-мой саноати корхоналарининг инновацион ривожланиши натижасида маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми ошиши ва меҳнат унумдорлигининг ўсиши давлат бюджетига олинадиган солиқларнинг кўпайишига хизмат қилади;

корхоналарда маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмининг ошиши аҳолининг импорт товарлар ўрнини босадиган маҳаллий истеъмол товарларини сотиб олиш имкониятини оширади ва бу аҳолининг турмуш даражаси ошишини таъминлайди.

Тадқиқотчининг фикрича, ёғ-мой саноати корхоналарида персонални бошқариш ва улардан самарали фойдаланишни бозор муносабатлари тамойилларига мос равишда ташкил этиш зарур. Бунинг учун қуйидаги жиҳатларга эътибор қаратиш лозим:

Ёғ-мой саноати корхоналарида ходимлар меҳнатининг ҳар бир жараёни, унинг кўлами ва кетма-кетлиги аниқ пухта ихтисослаштирилиши шартлигини таъминлашга эришиш;

корхонада ҳар бир меҳнат турини қатъий вақт оралиғида тақсимланишини ташкил этиш;

ёғ-мой саноати соҳасида кадрларни тайёрлашга бўлган реал эҳтиёжни ва истиқболли йўналишларни аниқлаш, мутахассисларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш бўйича ўқув дастурларини такомиллаштиришда иштирок этиш, мазкур соҳада илмий-тадқиқот ишларини чуқурлаштириш.

Бундан ташқари, ёғ-мой саноати корхоналарининг техник чигитни қайта ишлаш ва пахта ёғи ишлаб чиқариш, ёғ-мой акциядорлик жамиятларида ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларни қайта ишлашни такомиллаштириш орқали ҳам корхона рентабеллигини ошириш ҳамда янги иш ўринларини яратишга эришиш мумкин.

Юқоридаги таклифларга қўшимча равишда, ёғ-мой саноати корхоналарида хизмат қилаётган раҳбар ва мутахассис ходимларнинг замонавий бошқарув усуллари асосида малакасини ошириш зарур деб ҳисоблаймиз. Буларнинг барчаси тизимда амалга оширилаётган ишлар, янгиликлар, пахта хом-ашёсини қайта ишлашда ўрнатилган технологияларнинг такомиллаштирилиши натижасида пахтадан кўп миқдорда ва юқори сифатли маҳсулотлар ишлаб чиқариш, хом-ашё ресурсларидан унумли фойдаланиш натижасида юқори меҳнат ва техника унумдорлигига эришилади.

**РАЗОВЫЙ НАУЧНЫЙ СОВЕТ ПРИ НАУЧНОМ СОВЕТЕ ПО
ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ DSc.22/30.12.2019.I.1001.01
ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ФИЛИАЛЕ РОССИЙСКОГО
ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА**

**ТАШКЕНТСКИЙ ФИЛИАЛ РОССИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА**

АЗЛАРОВА ДИЛНОЗА АХРОРОВНА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА
ПРЕДПРИЯТИЯХ МАСЛОЖИРОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**08.00.10 – Демография. Экономика труда
08.00.13 – Менеджмент**

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени Доктора философии (PhD) по
экономическим наукам

Ташкент – 2020

**Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD)
диссертацияси автореферати мундарижаси**

**Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD)
по экономическим наукам**

**Contents of dissertation abstract of doctor of philosophy (PhD)
in economical sciences**

Азларова Дилноза Ахроровна

Ёғ-мой саноати корхораларида персонални бошқаришни
такомиллаштириш..... 3

Азларова Дилноза Ахроровна

Совершенствование управления персоналом на предприятиях
масложировой промышленности..... 27

Azlarova Dilnoza Ahrorovna

Improving human resource management in the oil and fat
industry..... 53

Эълон қилинган ишлар рўйхати

Список опубликованных работ
List of published works..... 57

**РАЗОВЫЙ НАУЧНЫЙ СОВЕТ ПРИ НАУЧНОМ СОВЕТЕ ПО
ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ DSc.22/30.12.2019.I.1001.01
ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ФИЛИАЛЕ РОССИЙСКОГО
ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА**

**ТАШКЕНТСКИЙ ФИЛИАЛ РОССИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА**

АЗЛАРОВА ДИЛНОЗА АХРОРОВНА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА
ПРЕДПРИЯТИЯХ МАСЛОЖИРОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**08.00.10 - Демография. Экономика труда
08.00.13 – Менеджмент**

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации доктора философии (PhD) по экономическим наукам

Ташкент – 2020

Тема диссертации доктора философии (PhD) зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Кабинете Министров Республики Узбекистана за №B2020.1.PhD/Iqt58.

Диссертация выполнена в Ташкентском государственном экономическом университете.

Автореферат диссертации на трех языках (узбекский, русский, английский (резюме)) размещен на веб-странице Научного совета (<http://reu.uz/>), а также информационно-образовательном портале «ZiyoNet» (www.ziyounet.uz).

Научный руководитель: **Акрамов Тохир Абдирахмонович**
доктор экономических наук, доцент

Официальные оппоненты: **Зокирова Нодира Каландаровна**
доктор экономических наук, профессор

Рахимов Абдужалол Абдурасулович
кандидат экономических наук

Ведущая организация: **Ташкентский архитектурно-строительный институт**

Защита диссертации состоится “___” _____ 2020 г. в _____ часов на заседании Разового научного совета при Научном совете по присуждению ученых степеней DSc.22/30.12.2019.I.1001.01 при Ташкентском филиале Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. Адрес: 100164, г.Ташкент, ул. Шахриобод, 3. (+99871) 262-43-50; факс: (+99871) 262-43-50; e-mail: tashkent@rea.ru.

С содержанием диссертации можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского филиала Российского экономического университета имени Г.В.Плеханова (зарегистрирован за №___). Адрес: 100164, г.Ташкент, ул. Шахриобод, 3. Тел.: (+99871) 262-43-50; факс: (+99871) 262-43-50; e-mail: tashkent@rea.ru.

Автореферат диссертации разослан “___” _____ 2020 года.

(реестр протокола рассылки № _____ от _____ 2020 года).

К.Х.Абдурахманов
Председатель разового Научного совета при Научном совете по присуждению ученых степеней, академик АНРУз, д.э.н

Н.Т. Шаюсупова
Ученый секретарь разового Научного совета по присуждению ученых степеней, к.э.н., доцент

Ш.Дж. Эргашходжаева
Председатель разового Научного семинара при Научном совете по присуждению ученых степеней, д.э.н., профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. Согласно мировой статистике, большинство экономических достижений в развивающихся и новых индустриальных государствах обусловлено глубокими структурными изменениями в промышленности, особенно в обрабатывающей промышленности, а также 44,6% добавленной стоимости производства и 34,6% экспортируемых товаров приходится на долю этих стран¹. В том числе, масложировая промышленность также играет важную роль в создании рабочих мест. В частности, создание одного рабочего места в перерабатывающей промышленности приводит к созданию двух или трех рабочих мест в других отраслях. Требуется проведение регулярных исследований в данном секторе развитых стран по управлению процессами эффективного использования персонала в повышении его ценности, развития и стимулирования.

В мировой практике проведены широкомасштабные научные исследования в области совершенствования управления персоналом на промышленных предприятиях. В частности, проведены работы по внедрению современных методов управления персоналом на промышленных предприятиях, выявлению факторов, влияющих на эффективность управления персоналом на промышленных предприятиях и оценке эффективности управления персоналом. В управлении персоналом на промышленных предприятиях научными тенденциями являются формирование культуры управления, порядок соблюдения внутренних и внешних механизмов управления, изучение интересов сторон в процессе управления персоналом на промышленных предприятиях, а также техническое и технологическое непрерывное обновление производства, обеспечение соответствия квалификационного уровня персонала к требованиям современной экономики, дальнейшее совершенствование в сфере ведения исследований по эффективному управлению персоналом на промышленных предприятиях.

Разработка плана работы процессом управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности нашей страны, их объединение для реализации трудовой деятельности, руководство рабочим процессом, координация работ подразделений и персонала предприятия, контроль рабочего процесса, а также недостаток квалифицированных специалистов на уровне международных стандартов требуют внедрения новых тенденций управления. В Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах определены задачи по «...подготовке высококвалифицированных кадров в соответствии с современными требованиями рынка труда...»². Эффективное выполнение этих задач требует дальнейшего совершенствования системы

¹ www.oecd.org

² Указ Президента Республики Узбекистан УП-4947 от 7 февраля 2017 года «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан. // www.lex.uz.

управления масложировой отрасли республики, повышения эффективности обеспечения предприятий опытным, высококвалифицированным персоналом.

Данное диссертационное исследование в определенной степени служит реализации задач, определенных в Указе Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года № УП-4947 «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан», Постановлении Президента Республики Узбекистан от 18 февраля 2016 года № ПП-2492 «О мерах по дальнейшему совершенствованию организации управления пищевой промышленностью республики», Постановлении Президента Республики Узбекистан от 14 марта 2017 года № ПП-2832 «О мерах по организации посева сои и увеличению возделывания соевых бобов в республике на 2017-2021 годы», Постановлении Президента Республики Узбекистан от 19 января 2018 года № ПП-3484 «О мерах по ускоренному развитию масложировой отрасли» и других нормативно-правовых актов в данной области.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Данное исследование выполнено в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологии республики I. «Духовно-нравственное и культурно-просветительское развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики».

Степень изученности проблемы. Поскольку промышленность является ведущей отраслью в каждой стране, научно-теоретические, методические и практические аспекты ее развития и эффективного управления всегда были в центре внимания экономистов. В частности, проблемы ключевых аспектов управления персоналом на промышленных предприятиях, вопросы повышения эффективности управления персоналом отражены в научных трудах зарубежных ученых, таких как Ансофф И., Водачек Л., Тейлор Ф., Водачковой О., Друккера П., Мескона М., Карлофа Б., Уотермена Р., Якокка Л. и других³.

Ученые-экономисты государств СНГ Виханский О.С., Генкин Б.М., Зайцев Г.Г., Красовский Ю.Д., Слободской А.Л., Уткин Э.А.⁴, в своих научных трудах изучили организационные изменения, ведущие проблемы в

³ Igor H. Ansoff. Strategic Management. 1979. Игорь Ансофф. Стратегическое управление. – М., 1989. // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. – 20.02.2012. URL: <https://gtmarket.ru/laboratory/basis/4155>; Водачек Л. Управление производством в объединении: интегрированный подход; Ф. Тейлор Принципы научного менеджмента. – М., 1991. // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. – 03.06.2010. URL: <https://gtmarket.ru/laboratory/basis/3631>; Питер Фердинанд Друкер Друкер на каждый день. 366 советов успешному менеджеру; М.Мексон, М.Альберт Основы менеджмента //672 стр, 2017; Уотермен Р. В поисках эффективного управления // 525 стр,1986; Ли Якокка Карьера менеджера, стр 482;

⁴ Проблемы развития управления общественным производством. – Москва, 1991, Виханский О.С, Управление человеческими ресурсами: учебник, 2015. – Москва; Генкин Б.М., Никитина И.А. Управление человеческими ресурсами: учебник, 2015 Москва; Зайцев Г.Г. Управление деловой карьерой: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Г. Г.Зайцев, Г. В.Черкасская. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 256 с.; Красовский Ю. Д. Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы: (на материалах 120 российских компаний): практическое пособие / Ю. Д. Красовский. – М.: ИНФРА-М, 1997; Слободский А.Л. Обучение персонала организаций. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2013. – 124 с. – ISBN 9785731029148; Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент. – М., 2004 // ISBN5-7218-0652-4.

сфере управления, роль менеджмента на предприятиях, а также совершенствование управлением персоналом на производстве и улучшение управления персоналом в промышленности.

Тот факт, что особое внимание уделяется развитию реального сектора экономики в нашей стране, является предметом научного интереса экономистов республики в этой сфере. В частности, в освещении проблемы управления персоналом и организации эффективного его использования, научные работы ученых-экономистов нашей страны таких, как Абдурахманова К.Х., Халмуминова Ш.Р., Юлдашева Н.К., Касымовой Д.С., Рахимовой Д.Н., Исмаиловой Н.С., Абдукаримова Б.А., Бектемирова А.Б. имеют особое место⁵.

Однако научные исследования в этой области не дают комплексной картины развития управления персоналом в масложировой промышленности, исходя из современных условий национальной экономики. Кроме того, необходимость проведения систематического обзора тенденций в управлении персоналом масложировой промышленности, необходимость проведения комплексного количественного анализа масложировой промышленности, а также характеристики и динамика ее описательных показателей обосновывает актуальность выбранной темы исследования.

Связь темы диссертации с научно-исследовательской работой высшего учебного заведения, где выполнена диссертация. Диссертационное исследование выполнено в соответствии с планом научно-исследовательских работ Ташкентского государственного экономического университета за №А-2-42 в рамках практического проекта «Теоретические основы и приоритетные направления обеспечения продовольственной безопасности в Узбекистане».

Целью исследования является разработка научных предложений и практических рекомендаций по совершенствованию управления персоналом в масложировой отрасли.

Задачи исследования:

изучение теоретических и методологических основ управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности;

определение направлений эффективного использования управления персоналом на предприятиях масложировой отрасли на основе изучения опыта зарубежных стран;

анализ состояния управления персоналом на предприятиях масложировой отрасли АО «Узпахтаёг»;

⁵ Абдурахмонов К.Х., Халмуминов Ш.Р., Хайитов А.Б., Акбаров А.М. Управление персоналом. Учебник. – Т.: ТГЭУ, 2014. – 294 с. Гулямов С.С. и др. Модели рыночной экономики. Учебное пособие. – Т., 1995.; Юлдашев Н.К., Набоков В.И. Теория управления. Учебник. – Т.: ТГЭУ, 2013. Ходиев Б.Ю. Эконометрическое моделирование развития предпринимательства в экономике Узбекистана.: автореф. док. дисс. экон.наук. – Т.: ТГЭУ, 2000. - 20 с..

совершенствование организационного механизма управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности;

совершенствование методики оценки эффективности управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности;

определение факторов, влияющих на эффективное управление персоналом на предприятиях масложировой промышленности;

определение основных направлений совершенствования системы управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности.

Объектом исследования является деятельность, связанная с управлением персоналом на предприятиях масложировой системы Республики Узбекистан.

Предметом исследования являются социально-экономические отношения, связанные с управлением персоналом на предприятиях масложировой промышленности.

Методы исследования. В процессе исследования широко использованы методы экономического анализа, системный и сравнительный анализ, подход к управленческому решению, статистическая группировка, эконометрический анализ, SWOT-анализ, сравнение, методы классификации.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

усовершенствована оценка индивидуальных способностей персонала в масложировой промышленности путем соответствия работника условиям выборки, что является приоритетом в методах «матрица» и «групповое обсуждение», а также согласования аспектов экспертного мнения;

усовершенствована оценка текущего управления персоналом руководителей и специалистов на предприятиях масложировой промышленности на основе определения посредством экспертного опроса и критериев, выраженных в условных измерениях;

обосновано предложение повысить производительность труда за счет четкого определения обязанностей персонала предприятия и введения процедуры «периодического контроля» распределения обязанностей;

обосновано участие персонала масложировой промышленности в процессе принятия экономических решений, основанной в гармонии корпоративной культуры и корпоративного духа на основе обеспечения компетентного участия в малых группах.

Практические результаты исследования заключаются в следующем:

разработаны макроэкономические условия, возможности, а также этапы развития управления персоналом масложировой промышленности в нашей республике;

разработана система показателей, характеризующих интенсивное развитие тенденций и факторов развития персонала масложировой промышленности, на основе которых оценивается уровень развития;

на предприятиях масложировой промышленности определены сильные и слабые аспекты на основе SWOT-анализа, по результатам анализа определены основные направления повышения эффективности деятельности по управлению персоналом на предприятиях;

изучена укомплектованность подразделений категориями и профессиями на предприятиях масложировой промышленности, а также определены причины и основные показатели текучести кадров.

Достоверность результатов исследования обусловлена используемым методологическим подходом и соответствием методов к поставленной цели, теоретическими данными, полученными из официальных источников, практической проверкой приведенных научных и теоретических предложений и рекомендаций, внедрением разработанных эконометрических моделей и подтверждением результатов государственными органами.

Научная и практическая значимость результатов исследования. Научная значимость результатов исследования заключается в том, что их можно использовать при разработке плана работы процесса управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности по направлениям, изложенным в диссертации на основе методологических рекомендаций, объединении их для осуществления трудовой деятельности, руководстве рабочим процессом, в текущей и перспективной стратегии производственной деятельности, эффективности управления персоналом и в улучшении производственных показателей.

Практическая значимость исследования заключается в том, что некоторые практические предложения и рекомендации, в будущем могут быть использованы для разработки целевых программ по улучшению управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности, а также результаты исследования являются целесообразными в использовании при подготовке учебных пособий, учебно-методических комплексов, а также кейс-стади (анализ случая) для таких предметов, как «Управление персоналом», «Стратегическое управление», «Организационное право», «Международный менеджмент».

Внедрение результатов исследования. На основе научных результатов, полученных при совершенствовании управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности:

Предложения по совершенствованию организационно-экономического механизма управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности на основе концептуальных концепций управления персоналом, внедрены в деятельность акционерного общества «Yangiyo'l

Yog`-Moу» (справка № ГП/3-616 Ассоциации предприятий масложировой промышленности Республики Узбекистан от 22 мая 2019 года). В результате реализации этих предложений в практику на предприятии акционерного общества «Yangiyo`l Yog`-Moу» расширены возможности по разработке плана работ в процессе управления персоналом, объединять их для осуществления трудовой деятельности, руководить рабочим процессом, координировать работу отдельных подразделений и работников предприятия, а также расширены возможности контроля рабочего процесса.

В ходе оценки эффективности управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности руководители и специалисты предприятия усовершенствованы на основе оценки критериев эффективности и внедрены в деятельность акционерного общества «Guliston Ekstrakt Yog`» (справка № ГП/3-616 Ассоциации предприятий масложировой промышленности Республики Узбекистан от 22 мая 2019 года). Эти предложения были использованы для определения экономической эффективности хозяйственной деятельности предприятия, а также на предприятии акционерного общества «Guliston Ekstrakt Yog`» достигнуто сокращение расходов на управление персоналом на 0,1% и за счет сэкономленных средств обновили технологию предприятия на сумму 23,4 млн. сумов.

Предложения по повышению эффективности управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности на основе выявленных факторов, влияющих на эффективное управление персоналом внедрены в деятельность акционерного общества «Guliston Ekstrakt Yog`» (справка № ГП/3-616 Ассоциации предприятий масложировой промышленности Республики Узбекистан от 22 мая 2019 года). В результате внедрения этих предложений в практику производственная мощность предприятия увеличилась на 1,5 %.

Предложения по совершенствованию модели мотивации персонала на предприятиях масложировой промышленности на основе корпоративной культуры и корпоративного подъема применяется в качестве важного компонента производства в деятельности предприятия акционерного общества «Yangiyo`l Yog`-Moу» (справка № ГП/3-616 Ассоциации предприятий масложировой промышленности Республики Узбекистан от 22 мая 2019 года). В результате текущие и перспективные стратегии производственной деятельности предприятия, эффективность управления персоналом и повышения профессиональной квалификации предприятия увеличились на 1,5%, то есть до 2,9 млрд сум.

Апробация результатов исследования. Результаты исследования были обобщены и апробированы в виде лекций на 4 республиканских и международных научно-практических конференциях.

Публикация результатов исследования. По теме диссертации опубликовано всего 25 научных работ, в том числе, 8 статей в национальных

журналах, 3 статьи в авторитетных зарубежных журналах, а также 14 тезисов и докладов в научно-практических конференциях.

Структура и объем диссертации. Структура диссертации состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений, общий объем диссертации составляет 144 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении диссертации обосновывается актуальность и востребованность проведенных исследований, цель и задачи исследования, а также характеризуются объект и предмет, показано соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики, излагается научная новизна и практические результаты исследования, раскрывается научная и практическая значимость полученных результатов, внедрение результатов исследования в практику, приведены перечень опубликованных работ и сведения по структуре диссертации.

В первой главе диссертации **«Теоретико-методологические основы управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности»** систематизированы и изложены подходы автора к содержанию и сущности управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности, экономико-правовым основам управления и развития предприятий системы, а также к возможностям применения передового зарубежного опыта в управлении персоналом.

В результате проведенного автором теоретического исследования в диссертации разработан ряд методологических подходов.

Как известно, управление персоналом – это всеобъемлющее понятие, которое включает в себя ряд аспектов, начиная с разработки концепции менеджмента персоналом, заканчивая формированием организационно-практических подходов реализации механизмов, на примере конкретного предприятия. Современная концепция управления персоналом основана на признании личной роли работника, его мотивационных целей, умения формулировать и направлять эти цели в соответствии с интересами предприятия.

Под управлением персоналом можно понимать комплекс активностей, направленных на эффективное использование организационных и личностных целей сотрудников, занятых на предприятии. Поэтому объект управленческой деятельности основывается на развитии всего персонала, вовлеченного в трудовой процесс, за счет личностной мотивации в рамках этого предприятия.

В этой связи в теории управления персоналом отражена необходимость изучения непрерывного развития производственных технологий, основанных на совершенствовании организационных систем современных

производственных процессов. Ядром этих процессов является человеческий фактор, а организационным выражением – принадлежность к персоналу.

В целом была обоснована необходимость рассмотрения проблемы совершенствования управления персоналом на промышленных предприятиях, как проблему совершенствования профессионально-личностных качеств каждого субъекта, как организационно-технологического компонента производственного процесса. Таким образом, теория управления персоналом подразумевает систему знаний о значении человеческого фактора в единой социально-экономической системе предприятия. Человеческий фактор характеризуется результатом долгосрочного развития представлений в качестве субъектов экономической жизни, таких как «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий фактор», «персонал» и «человеческие ресурсы».

По мнению автора, эффективность управления персоналом на современных предприятиях, на каждом из этапов развития предприятия, должна быть ориентирована на решение следующих задач:

- организация производства и совершенствование форм управления;
- экономность на всех этапах производства, высокая рентабельность предприятия;
- обеспечение материально-технической базы производства;
- организация труда сотрудников, соблюдение действующих стандартов, нормативных и законодательных документов государства;
- выполнение постоянных операций, связанных со специализированным рабочим местом;
- сокращение объема работ, выполняемых ручным трудом и требующих больших трудовых затрат в производственном процессе, увеличение доли механизированных и автоматизированных процессов;
- специализация рабочего места для выполнения одной непрерывной работы;
- увеличение в определенной степени доли специализированных установок и высокоэффективного оборудования;
- централизация и оперативное планирование функции управления производством.

Исходя из этих задач, можно сделать вывод, что повышение эффективности системы управления персоналом зависит от нескольких организационных и экономических условий. В частности, организационно-экономические условия повышения эффективности управления персоналом на промышленных предприятиях заключаются в следующем:

- функции управления на предприятиях – планирование, организация, вознаграждение, снижение затрат, направленных на исполнение контроля;
- совершенствование организационных структур управления, состава и количества подразделений управления, совершенствование количества

существующих уровней управления;

эффективное налаживание работы по подбору и расстановке персонала, непрерывному повышению профессиональной квалификации;

сокращение количества управленческого персонала, повышение производительности труда и повышение профессиональных навыков сотрудников.

Наличие таких проблем, как разработка плана работ по процессу управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности, объединение их для осуществления трудовой деятельности, ведение рабочего процесса, координация работ отдельных подразделений и персонала предприятия, контроль рабочего процесса, а также нехватка квалифицированных специалистов на уровне международных стандартов, обосновывает необходимость введения новых принципов управления.

Был изучен передовой опыт ряда развивающихся стран по управлению персоналом на промышленных предприятиях. В частности, особенности метода управления персоналом на промышленных предприятиях США и Японии характеризуются социальной поддержкой работников (таблица 1.)

Таблица 1

Сравнительный анализ управления персоналом на предприятиях⁶

№	Страны	Опыт и особенности
1.	Япония	На основе японской системы управления качеством продукции, фирма осуществляет общий контроль качества. Контроль над качеством охватывает все этапы производства. Все сотрудники фирмы задействованы в системе управления контролем.
2.	США	1. Участие рабочих на уровне цеха в управлении трудом и качеством продукции. 2. Организация рабочих советов (совместных комитетов) рабочих и управляющих. 3. Разработка систем участия в прибыли. 4. Корпорации представителей рабочих.
3.	Корея	1. Система управления контентом. 2. Обмен информацией и опытом. 3. Услуги на основе выборочной информации. 4. Система управления услугами.
4.	Узбекистан	Заполнение рынка качественными, безопасными, доступными по цене продуктами и обеспечение продовольственной безопасности страны является важнейшим условием. 1. Уровень обеспечения предприятия трудовыми ресурсами. 2. Использование рабочего времени. 3. Уровень производительности труда.

На многих японских предприятиях управленческий персонал и сотрудники считают, что каждому исполнителю операции рекомендуется видеть следующего исполнителя в качестве своего потребителя, и, следовательно, призывать его идеально выполнять свою работу.

⁶ Таблица разработана автором.

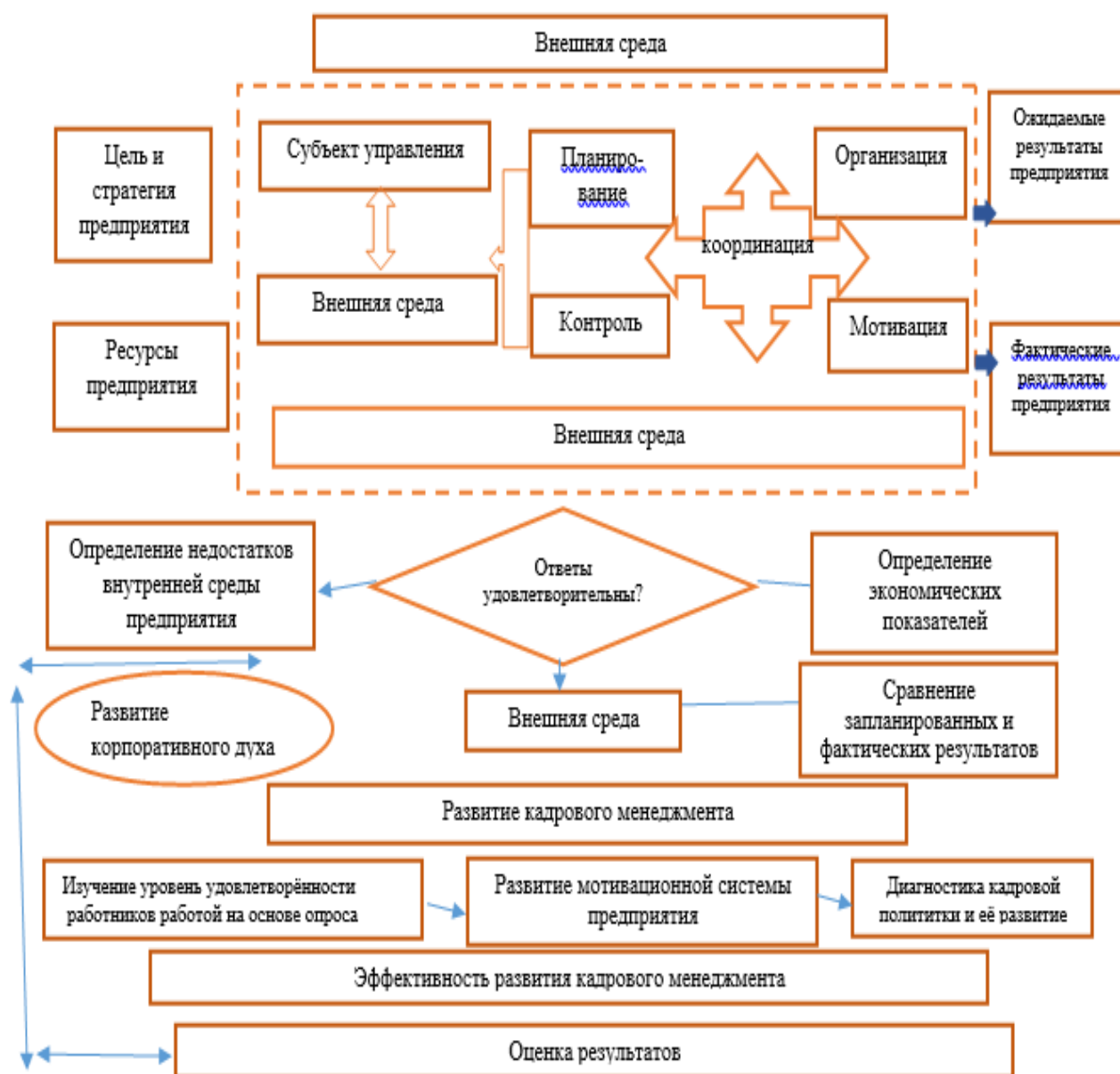


Рисунок 1. Усовершенствованный механизм управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности⁷

Несмотря на то, что во многих странах популярна японская система «нанимать людей на всю жизнь», эта система не всегда подходит для определенных национальных условий. Эффективность японской системы во многом является результатом национальных и культурных особенностей Японии. Нет никаких гарантий, что применение системы «нанимать людей на всю жизнь» в Узбекистане будет результативным и эффективным для наших предприятий. Такой подход может остановить профессиональный рост работника в Узбекистане, поставить в зависимость от его возраста и опыта.

⁷ Механизм разработан автором.

С точки зрения эффективного управления в нашей стране особое место имеют уровень обеспечения трудовыми ресурсами предприятий, использование рабочего времени и уровень производительности труда.

В настоящее время в Узбекистане созданы все условия для совершенствования системы управления персоналом на основе опыта развитых стран. В то же время все предприятия в стране, не обращаясь к этому опыту, используют устаревшие методы управления персоналом, присущие концепции старой административно-командной экономики. Учитывая это, предприятия Узбекистана должны изучить позитивный международный опыт, накопленный в высокоразвитых странах в области управления персоналом, и использовать его в управленческой деятельности.

Автором разработан усовершенствованный механизм управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности, в котором предполагается повысить эффективность управления персоналом на основе развития управления персоналом и применения функций управления. (Рисунок 1.)

Изучение современных форм управления персоналом и применение методов управления предоставляют возможность достижения отечественными масложировыми предприятиями высоких экономических результатов.

Во второй главе диссертации **«Анализ эффективности системы управления персоналом на масложировых предприятиях»** проведен анализ экономических показателей, связанных с управлением персоналом в АО «Узпахтаёғ» а также, анализ эффективности управления персоналом на отдельно взятых предприятиях масложировой промышленности, осуществлен факторный анализ эффективного управления персоналом на предприятиях.

Мировой опыт показывает, что непрерывное внедрение в практику новшеств, обеспечивающих качественный рост во всех сферах, стало движущей силой общественного и экономического развития. Сегодня страны, в которых реализуются инновационные модели развития и «умные» технологии, являются самыми успешными и стабильными. Устойчивое развитие таких стран основывается на их конкурентоспособности на мировых рынках, на инновационных идеях и разработках, а не на экспорте природных ресурсов и использовании физического труда.

Автором было рассмотрено создание и деятельность акционерного общества и определено: в соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан от 27 октября 2015 года № УП-4761 «О создании холдинговой компании «Узпахтасаноатэкспорт», была создана холдинговая компания «Узпахтасаноатэкспорт». На базе компании, действует ряд акционерных обществ, таких как: «Узпахтасаноат», «Узпахтаэкспорт», «Узпахтаёғ». В 2019 году создана Ассоциация предприятий масложировой промышленности

Республики Узбекистан на базе АО «Узпахтаёг»¹⁶.

Образование холдинговой компании «Узпахтасаноатэкспорт» стало важным шагом по созданию единого комплекса по переработке, экспорту хлопкового волокна, повышению качества и конкурентоспособности выпускаемой отечественными предприятиями масложировой продукции. Исполнение указа позволит проводить единую политику в производстве качественной масложировой продукции за счет хлопкоочистительной промышленности и глубокой переработки хлопчатника. Кроме того, данный указ создал ряд условий для привлечения инвестиций в широкомасштабную модернизацию, техническое и технологическое переоснащение хлопкоочистительных и масложировых предприятий.

Освоенные валютные частные, банковские кредиты и прямые иностранные инвестиции АО «Узпахтаёг» в 2018 году составили 9,17 млн. долларов США. По прогнозу освоения капитальных вложений в 2016 году объем инвестиционных проектов составит 26599,7 млн. долларов США. По факту за счет средств предприятия и банковских кредитов было предусмотрено 37741,6 млн. сумов по сравнению с прогнозом на сумму 141,9 процента, было реализовано ряд инвестиционных проектов.

Согласно исследованиям, в 2018 году численность персонала в АО «Узпахтаёг» составила 13235 человек, что на 0,1 % меньше, чем в 2017 году. Что касается состава сотрудников, то управленческий персонал составил 3,3%, инженерно-технический персонал 10,1%, вспомогательный персонал 7,7%, а рабочие 78,9%. Люди в возрасте 56 лет и старше в АО составляют всего лишь 1,9%.

Также в исследуемых годах наблюдается снижение среди 16-25-летних, в возрасте 46-55 лет и 56-летних и старше. Численность 36-45 летних в АО «Узпахтаёг» увеличилась на 1,1%, а 26-35 летних на 0,9%. Исходя из данных анализа, за годы изучения АО «Узпахтаёг» уровень текучести в ней увеличивался с каждым годом. Прежде всего, эта текучесть кадров связана с тем, что работник нашел себе другую работу с более высокой зарплатой, условиями труда и профессиональным заболеванием. В то же время было замечено, что в некоторых годах сотрудники были уволены администрацией из-за несоблюдения трудовой дисциплины, неявки на работу, простоя на работе.

В структуре АО «Узпахтаёг» 21 из 23 предприятий прошли аттестацию руководящий и инженерно-технический персонал в 2018 году.

¹⁶ В соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан № ПП-4118 от 16 января 2019 года на базе АО «Узпахтаёг» была создана Ассоциация предприятий масложировой промышленности Республики Узбекистан.

Таблица 2

Информация об итогах аттестации управленческого и инженерно-технического персонала предприятий масложировой промышленности в 2018 году⁹

	Наименование предприятия	Количество аттестуемых	В частности, было проведено интервью	Признанные в качестве надлежащих своей должности	Общая численность персонала, прошедшего аттестацию, по отношению к общему количеству в %	Признанные соответствующими к своей должности	Общая численность персонала, прошедшего аттестацию, по отношению к общему количеству в %
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	АО «ТуронХожейли»	16		7	44	9	56
2.	АО «БерунийЁггар»	19	2	10	52	7	37
3.	АО «АндижонЁг-мой»	30	1	21	70	8	27
4.	АО «Асакаёг»	29	1	20	69	8	27
5.	АО «Когонёг-экстракция»	21		16	76	5	24
6.	АО «Карши ёг-экстракция»	27	1	17	65	9	35
7.	АО «Косонёг-экстракция»	2				2	100
8.	«Учкургонёг»	23	2	11	52	10	48
9.	АО «Гулистон экстракт ёг»	31	1	14	48	16	52
10	АО «КаттакургонЁг-мой»	26	6	5	25	15	75
11	АО «Сурхонозик-овкат саноати»	43	15	16	57	12	43
12	АО «Янгиюль ёг-мой»	32	8	9	37	15	63
13	АО «Фаргона ёг-мой»	27		17	63	10	37
14	АО «Кукон ёг-мой»	31	4	16	59	11	41
15	АО «Ургенч ёг-мой»	29	4	18	72	7	28
16	АО комбинат «Тошкент ёг-мой»	1		1	100		
17	ООО «Евроснар»	14	1	4	31	9	69
18	ООО «Нурли нон»	21	1	11	55	9	45
19	ООО «Бустан олами»	18		7	39	11	61
20	ООО «Вангози Агроэкспорт»	12	4	7	87	1	13
21	ООО «Наманган тола текстиль»	16	1	6	40	9	60
22	ООО «Континент Н Ёг-мой»	не проверено					
23	ООО «Агрохизмат Шиндонг»	не проверено					
	Всего	468	52	233	56	183	44

Согласно таблице 2, всего на аттестацию включены 468 руководящих и инженерно-технических работников. Из них 52 человека прошли 11,1% собеседования. Но результаты не были столь высокими. Согласно

⁹ Источник: таблица сформирована автором на основе статистических данных АО «Узпахтаёг».

результатам, 233 человека (56%) были признаны соответствующими занимаемой должности, 183 человека (44%) были признаны не соответствующими занимаемой должности. В частности, руководители и инженерно-технические работники АО «Косон ёг экстракт» – 100%, АО «Катта курган ёг-мой» – 75%, ОАО «Евроснар» – 69%, АО «Янгиюль ёг-мой» – 63% и многих других предприятий оценивались как не соответствующие своей должности (таблица 2).

При анализе кадрового обеспечения 2-х предприятий в АО «Узпахтаёг» мы можем видеть, что численность работающих на этих предприятиях составляет 657 человек и 699 человек соответственно, в их составе в основном высокая доля работников (таблица 3).

Таблица 3

Кадровое обеспечение АО «Гулистан экстракт ёг» и АО «Янгиюль ёг-мой» (по состоянию на 1 января 2018 года)¹⁰

№	Показатели	Единица	АО «Гулистан экстракт ёг»		АО «Янгиюль Ёг-Мой»	
1	Итого работников предприятия	чел.	657	100,0	699	100
	В том числе:					
	- руководители		3	0,4	3	0,4
	- инженерно-технический персонал		97	14,7	85	12,1
	- рабочие		560	84,9	601	85,3
	- мясники		-	-	10	10,5
2	Женщины, работающие на предприятии	чел.	101	15,3	16	22,8
3	Уровень образования работников:	чел.	-	100,0	-	100,0
	-высшее образование		69	10,5	59	8,4
	- средне-специальное		248	31,1	220	31,4
	-средняя и неполная средняя		340	58,4	420	60,2

По данным таблицы 3, по состоянию на 1 января 2018 года в АО «Гулистан экстракт ёг» доля женщин, в общем объеме работающих составила 15,3%, в АО «Янгиюль ёг-мой» – 22,8%. По уровню образованности работников АО «Гулистан экстракт ёг» составила 10,5%, АО «Янгиюль ёг-мой» – 8,4%.

Проанализирована корреляционная зависимость степени обеспеченности предприятия масложировой промышленности персоналом и обеспеченностью

¹⁰ Источник: таблица сформирована автором на основе статистических данных АО «Гулистан экстракт ёг» и АО «Янгиюль ёг-мой».

фондом. (таблица 4)

Согласно корреляционной матрице коэффициент корреляции составляет 0.975, поэтому уровень связи производительности труда с уровнем обеспеченности работников фондом очень высок. Одним из важнейших вопросов является определение влияния изменений уровня обеспеченности работников фондом на изменение производительности труда.

Таблица 4

Анализ корреляционной связи между обеспеченностью фондом и производительностью труда на предприятии масложировой промышленности¹¹

Год	Обеспеченность работников фондом (среднегодовая стоимость основных средств/среднесписочная численность персонала) (x)	Уровень производительности труда (производительность труда на одного работника) (чистый доход от реализации продукции/среднесписочная численность работников) (y)
2012	4240,8	32411,7
2013	4705,16	38712,5
2014	4835,36	46377,94
2015	4906,82	58562,54
2016	7495,95	100125,80
2017	8245,54	110138,38
2018	9070,09	121152,21

Ниже приведено уравнение регрессии этих двух переменных:

$$\frac{Y}{L} = 20.36 \frac{K}{L} - 51404.04$$

При этом Y/L – это производительность труда, а K/L – это уровень обеспеченности работников фондом.

Согласно статистическим параметрам разработанной эконометрической модели, коэффициент детерминирования (R^2) равен 0.951, что сильно влияет на производительность труда в соответствии с полученным значением на уровень обеспеченности фондом рабочей силы. Также получается, что уравнение имеет высокое качество, так как $Prob(F\text{-statistic}) \leq 0.05$. Теперь мы проверим со статистической точки зрения значимость значений свободного члена и регрессора. По полученным результатам вычисленные значения Стьюдента (t) равны 7.643, а вероятность этого показателя равна $Prob(t\text{-Statistic}) = 0.0046$. Из этого видно, что качество разработанных параметров регрессии полностью соответствует требованию, поскольку $Prob(t\text{-Statistic}) \leq 0.05$

Ниже приведены статистические параметры данной модели и уровни их надежности (таблица 5).

¹¹ Комментарии и ссылки: невольная переменная Y , «меньшие квадраты» метод оценки параметров модели. Анализ был проведен автором с помощью прикладной программы Eviews 9.

Таблица 5

**Статистические параметры уравнения регрессии
производительности труда и степени их надежности¹²**

Variable	Coefficient	Std.Error	t-Statistic	Prob
X	20.36392	2.664061	7.643939	0.0046
C	-51404.04	14285.42	-3.598358	0.0368
R-squared	0.951164	Mean dependent var S.D. dependent var Akaike info criterion Schwarz criterion Hannan-Quinn criter Durbin-Watson stat		55238.10
Adjusted R-squared	0.934885			26919.32
S.E.of regression	6869.175			20.79665
Sum squared resid	1.42 E+08			20.64043
Log likelihood	-49.99162			20.37736
F-statistic	58.42981			1.941257
Prob (F-statistic)	0.004649			

Таким образом, повышение уровня обеспечённости работников фондом АО «Гулистан экстракт ёг» на 1 сум, приведет к росту производительности труда на предприятии дополнительно на 20.4 сум. Данный анализ показывает, что эффективность производства на предприятии напрямую зависит от состояния технологий.

В третьей главе диссертации **«Основные направления совершенствования управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности»** даны научные рекомендации по разработке и совершенствованию социально-экономических проблем предприятий масложировой промышленности, и путей их решения, стратегий повышения эффективности управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности на основе SWOT-анализа, основных направлений совершенствования системы управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности.

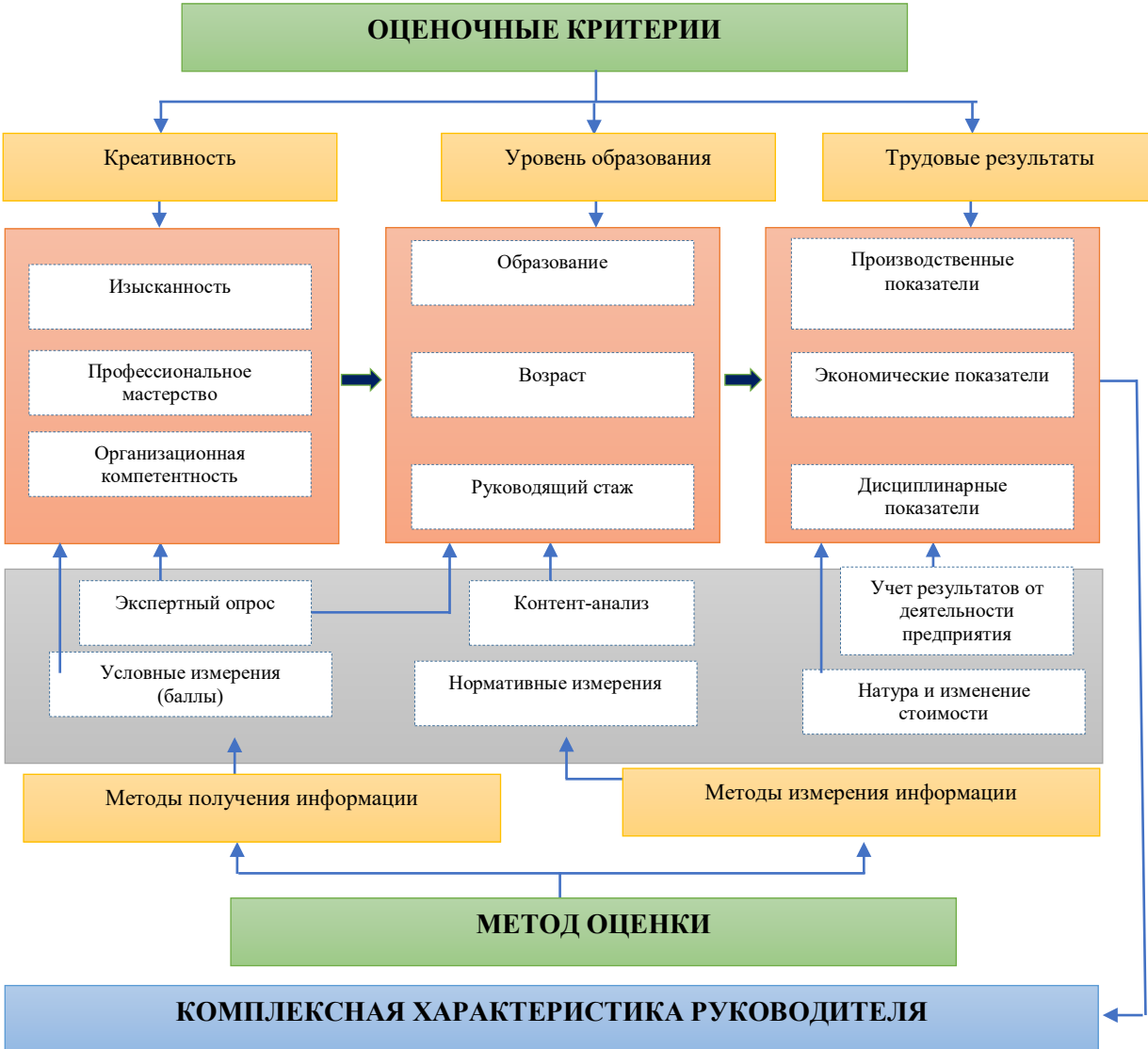
Как утверждает автор, предприятия масложировой промышленности имеют два типа экономического развития, то есть экстенсивные и интенсивные, в первом случае – рост объемов масложировой продукции и ее продаж во всех случаях являются количественными факторами – обеспечение доступными и достаточными ресурсами; во втором случае – качественные факторы – использование новых возможностей знаний, новых достижений в науке и достижение экономического роста за счет квалифицированных кадров.

При оценке результатов работы руководителей и специалистов

¹² Комментарии и ссылки: невольная переменная U, "меньшие квадраты" метод оценки параметров модели. Анализ был проведен автором с помощью прикладной программы Eviews9.

предприятия, занимаемые ими должности и выполняемые задачи взаимосвязаны и служат основными критериями оценки. (рис.2)

По мнению автора, производство и система управления масложировой промышленности должны быть организованы на основе знаний. Экономическая эффективность любых предприятий масложировой промышленности достигается за счет создания новых инноваций, новых изобретений.



**Рисунок 2. Усовершенствованная методика комплексной оценки
руководителя в сфере масложировой промышленности¹³**

Выполнение производственных планов зависит также от структурных изменений в составе работников производства. В течение года состав работников предприятия меняется за счет приема на работу и увольнений.

Общая численность сотрудников по состоянию на 1 января 2019 года

¹³ Модель была разработана автором.

составила 13235 человек, в том числе работников 10344 человека. В 2018 году уровень безработицы, по сравнению с общим количеством занятых, составил 1,7%. Основными социологическими причинами нехватки кадров являются: выход на пенсию, переезд в другие страны, низкий уровень заработной платы работников и другие причины, а общая нехватка кадров составляет 1097 человек.

В АО «Узпахтаёг» за 2018 год повысили квалификацию 58 человек в учебном центре «Продовольственный образовательный сервис», 50 в научно-образовательном центре «Корпоративное управление», 123 в учебном центре АО «Хлопкопромышленный научный центр», 18 – в учебном центре Министерства финансов Республики Узбекистан и других учреждениях (рисунок 3).



**Рисунок 3. Показатели текучести кадров АО «Узпахтаёг»
(в процентах)¹⁴**

Роль персонала на современных этапах развития масложировой промышленности огромна. В нынешних условиях роль высококвалифицированных кадров возрастает, так как они вместе с учеными и инженерно-техническими работниками остаются основной силой в развитии процесса технического прогресса.

По мнению автора, необходимо целенаправленно решать кадровые проблемы, ориентировать трудовую деятельность сотрудников на требования развития общества.

¹⁴ Источник: таблица сформирована автором на основе статистических данных АО "Узпахтаёг"

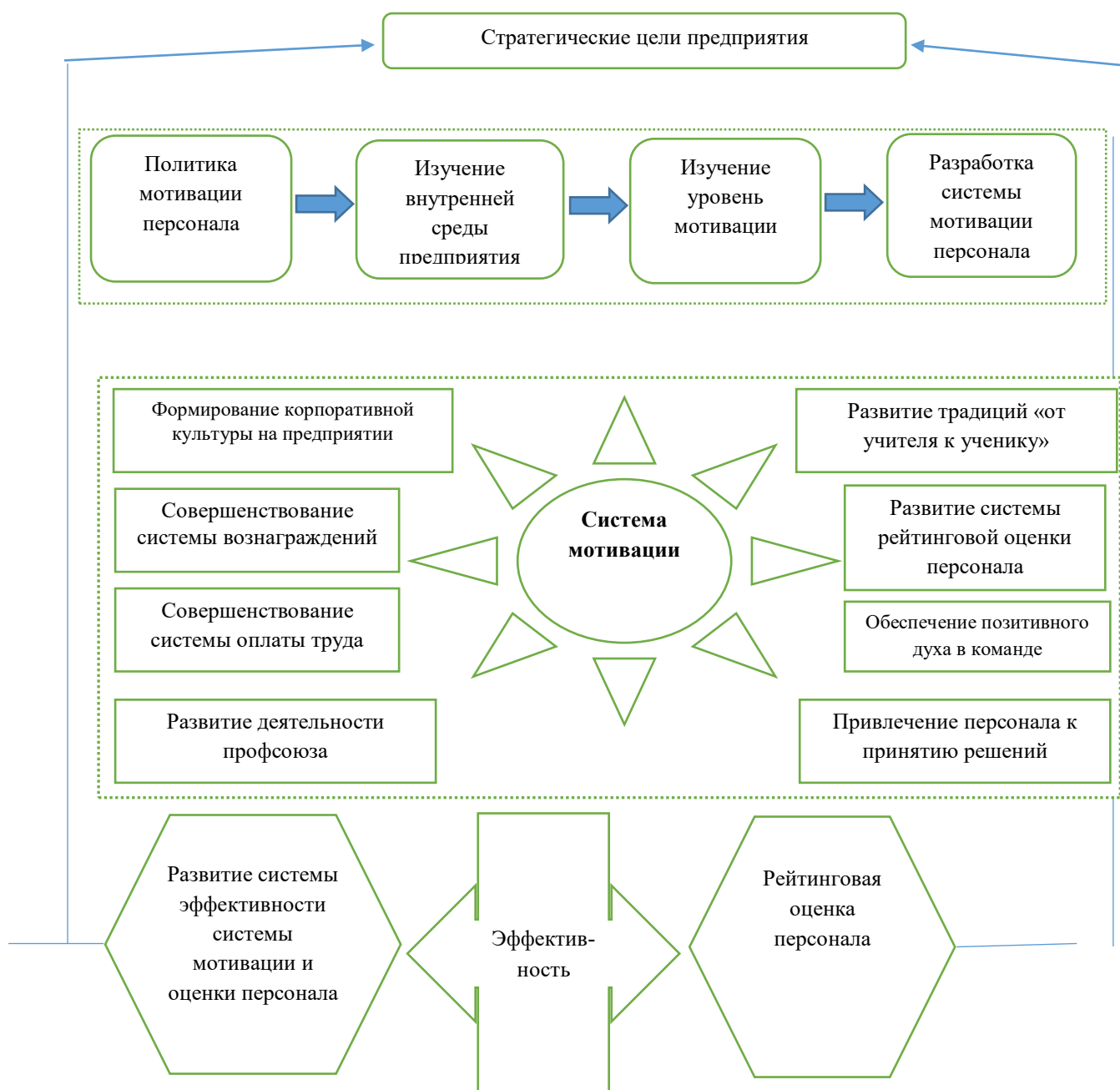


Рисунок- 4. Усовершенствованная модель системы мотивации персонала на предприятиях масложировой промышленности¹⁵

Структура кадров предприятий масложировой промышленности зависит от мощности, степени механизации и автоматизации предприятия и методов организации работ. Поэтому постоянное изучение структуры персонала, правильное определение численности персонала, касающегося каждой категории, является одним из основных факторов повышения эффективности производства.

Подробно изучен вопрос совершенствования механизма экономического и организационного управления системой подготовки кадров, сделаны научно-практические выводы (рисунок 4).

¹⁵ Модель была разработана автором

По мнению автора, одним из требований сегодняшнего дня является совершенствование механизма управления системой подготовки кадров для масложировой промышленности, определение перспективных направлений подготовки кадров для рынка труда.

Все социально-экономические и организационные мероприятия, способствующие повышению эффективности подготовки кадров, могут быть разделены на две основные части задач совершенствования:

комплекс мероприятий, способствующих приведению подготовки кадров в соответствие с требованиями рыночной экономики;

адаптация системы подготовки кадров и требований рынка труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам диссертационного исследования на тему «Совершенствование управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности» были представлены следующие выводы:

1. Модернизация масложировой отрасли сегодня требует постепенного обновления существующей системы управления персоналом. Коренное улучшение структуры и сущности управления человеческими ресурсами на всех уровнях является одним из ключевых факторов реформирования экономической системы. Поэтому персонал рассматривается как ключевой ресурс предприятия, ключевой фактор, определяющий успех всей организации.

2. Общая экономическая и финансовая устойчивость масложировой промышленности, а также платежеспособность показывают, что количество внутренних источников финансирования инновационного управления и финансовой устойчивости уменьшается из года в год.

Однако это оправдано тем фактом, что масложировая отрасль имеет сильные рыночные позиции и устойчивый потребительский сегмент, а также способность внедрять инновации в отрасли, учитывая ее способность работать на полную мощность каждый год. В связи с этим необходимо разработать и внедрить новые инновационные проекты в области управления отраслью, учитывая тот факт, что устаревшие и физически устаревшие основные средства и оборудование масложировой отрасли мешают предприятию работать на полную мощность. Это требует ряда усилий для рационализации управления инновационными проектами в масложировой отрасли.

3. В настоящее время в Узбекистане созданы все условия для совершенствования системы управления персоналом на основе опыта развитых стран. В то же время не все предприятия в стране прибегают к этой практике и, как правило, используют устаревшие методы управления персоналом, присущие старой административно-командной экономике.

Принимая это во внимание, на предприятиях Узбекистана необходимо изучение и применение лучших практик в области управления человеческими ресурсами, накопленных в высокоразвитых странах. Изучение и применение современных форм и методов управления персоналом позволит национальным предприятиям достичь высоких экономических результатов.

4. В сфере совершенствования управления масложировой отраслью появляются следующие тенденции:

- усиление целенаправленной характеристики управленческой деятельности;
- создание гибких структур управления и совершенствование деятельности аппарата управления, в том числе за счет сокращения избыточных единиц управления;
- повышение роли коллективов в управлении производством и их приверженности достижению высокой производительности;
- улучшение социальных условий трудовой деятельности. Исходя из этих тенденций, были определены направления совершенствования структур управления предприятиями и, прежде всего, показатели качества.

5. В результате эконометрического анализа эффективность производства на предприятии зависит от состояния технологии. Увеличение уровня фондообеспечения работников АО «Guliston Extract Yog'» на 1 сум. приведет к повышению производительности труда на предприятии дополнительно на 20,4 сум.

6. Добиться обеспечения того, чтобы каждый процесс работы персонала на предприятиях масложировой промышленности, его масштабы и последовательность должны быть четко и тщательно специализированы;

Каждый вид труда на предприятии должен быть распределен в строгие сроки;

добиться четкого определения ответственностей менеджера и управляемого, а также правильного распределения обязанностей;

повышение производительности труда в отраслях масложировой промышленности, повышение заработной платы и других доходов работников промышленных предприятий;

увеличение объемов производства и рост производительности труда в результате инновационного развития предприятий масложировой промышленности послужат увеличению налогов в государственный бюджет;

увеличение объемов производства на предприятиях позволит населению закупать отечественные потребительские товары, заменяющие импортные.

7. В результате реализации мероприятий по развитию управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности, с внедрением в производство новой техники и технологий, увеличатся объемы и производительность производства продукции. Вместе с тем:

- повышение производительности труда в отраслях масложировой промышленности приводит к увеличению заработной платы и других доходов, получаемых работниками промышленных предприятий;

- в результате инновационного развития предприятий масложировой промышленности рост объемов производства продукции и рост производительности труда будет способствовать увеличению поступлений налогов в государственный бюджет;

- увеличение объемов производства продукции на предприятиях увеличивает возможность приобретения населением импортозамещающих товаров местного потребления, что способствует повышению уровня жизни населения.

По мнению исследователя, управление и эффективное использование персонала на предприятиях масложировой промышленности необходимо организовать в соответствии с принципами рыночных отношений. Для этого необходимо обратить внимание на следующие аспекты:

- добиться обеспечения того, чтобы каждый процесс работы персонала на предприятиях масложировой промышленности, его масштабы и последовательность должны быть четко и тщательно специализированы;

- организация распределения каждого вида труда на предприятиях в строгие сроки;

- определение реальной потребности и перспективных направлений подготовки кадров в масложировой промышленности, участие в совершенствовании учебных программ по подготовке, переподготовке и повышению квалификации специалистов, углубление научно-исследовательской работы в данной сфере.

Кроме того, можно повысить рентабельность предприятия и создать новые рабочие места за счет совершенствования переработки технических семян хлопчатника и производства хлопкового масла на масложировых предприятиях, переработки продукции, выпускаемой масложировыми акционерными обществами.

В дополнение к вышеуказанным предложениям, по мнению автора необходимо повысить квалификацию руководителей и специалистов, работающих на предприятиях масложировой промышленности, на основе современных методов управления. В результате осуществляемой в системе работы, нововведений, совершенствования технологий, установленных при переработке хлопкового сырья, производства большого количества высококачественной продукции из хлопка, эффективного использования сырьевых ресурсов будет достигнута высокая производительность техники и труда.

**ONE-TIME SCIENTIFIC COUNCIL AT THE SCIENTIFIC COUNCIL
No. DSc.22/30.12.2019.I.100.01
FOR THE AWARD OF SCIENTIFIC DEGREES
AT TASHKENT BRANCH OF PLEKHANOV RUSSIAN UNIVERSITY OF
ECONOMICS**

**TASHKENT BRANCH OF PLEKHANOV RUSSIAN UNIVERSITY OF
ECONOMICS**

AZLAROVA DILNOZA AHROROVNA

**IMPROVING HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE OIL AND
FAT INDUSTRY**

**08.00.10- Demography. Labor economics
08.00.13 – Management**

**DISSERTATION ABSTRACT
OF THE DOCTOR OF PHILOSOPHY (PhD) IN ECONOMIC SCIENCES**

TASHKENT – 2020

--

The theme of the doctor of philosophy (PhD) was registered at the Supreme Attestation Commission at the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan under number B 2020.1.PhD/Iqt58.

The dissertation has been prepared at Tashkent State University of Economics.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (Uzbek, Russian and resume in English) on the website (<http://reu.uz/>) and the website of «ZiyoNet» Information and Educational Portal (www.ziynet.uz).

Scientific supervisor: **Akramov Tokhir Abdirakhmonovich**
Doctor of Economic Sciences, Professor

Official opponents: **Zakirova Nodira Qalandarovna**
Doctor of Economic Sciences, Professor

Rakhimov Abduljalol Abdurasulovich
Candidate of Economic Sciences, docent

Leading organization: **Tashkent Institute of Architecture and Construction**

The defense of the dissertation will take place on «___» _____ 2020 at ___ at the meeting of one-time scientific council of the Scientific Council No. DSc.22/30.12.2019.I.100.01 at Tashkent branch of Plekhanov Russian University of Economics. (Address:100164, Tashkent, Shakhriobod street 3. Phone.: (99871) 262-43-50; Fax: (99871) 262-43-50; e-mail: tashkent@rea.ru).

The doctoral dissertation can be reviewed at the Information Resource Centre of Tashkent branch of Plekhanov Russian University of Economics. (is registered under No. ____). Address: 100164, Tashkent, Shakhriobod street 3. Phone.: (99871)262-43-50; Fax:(99871) 262-43-50; e-mail: tashkent@rea.ru.

The abstract of the dissertation sent out on «___» _____ 2020
(mailing report No. ____ on «___» _____ 2020).

Q.Kh. Abdurakhmonov
Chairman of the One-Time Scientific Council at
the Scientific Council for the award of the
academic degrees, Doctor of Economic
Sciences, Academic of the Academy of Sciences
of the Republic of Uzbekistan

N.T. Shayusupova
Scientific secretary of the One-Time Scientific
Council for awarding scientific degrees,
Candidate of Economic Sciences, docent

Sh.Dj. Ergashkhodjayeva
Chairman of the One-Time Seminar Council at
the Scientific Seminar under the Scientific
Council for awarding scientific degrees, Doctor
of Economic Sciences, Professor

RESUME (abstract of PhD thesis)

The aim of the research work is the development of scientific proposals and practical recommendations for improving personnel management in the oil and fat industry.

Object of the research is an activity related to personnel management in enterprises of the fat-and-oil system of the Republic of Uzbekistan.

The scientific novelty of the research is as follows:

assessment of individual skills of personnel in the oil and gas industry has been improved by combining the methods of "matrix" and "group discussion" with the priority of the employee to the conditions of the model and taking into account the views of experts;

the existing practice of personnel management in the enterprise has been improved on the basis of determining the level of creativity in the assessment of the results of the work of managers and specialists through an expert survey and criteria expressed in conditional measurements;

based on the proposal to increase labor productivity by clearly defining the responsibilities of the staff of the enterprise and the introduction of the procedure of "periodic monitoring" of the correct distribution of responsibilities;

ensuring the harmony of corporate culture and mentality in the decision-making process of employees in the oil industry through the authorized participation of small groups.

Implementation of the research results. On the basis of scientific results on the improvement of management mechanisms of innovation potential in industrial enterprises:

proposed by the author assessment of individual skills of personnel in the oil and gas industry has been improved by combining the methods of "matrix" and "group discussion" with the priority of the employee to the conditions of the model and taking into account the views of experts was implemented to the Joint-Stock Company «Yangiyol Yog-Moy» (reference No.GP / 3-616 of May 22, 2019 of the Association of Oil and Fat Industry Enterprises of the Republic of Uzbekistan). As a result of the implementation of these proposals, the staff of Yangiyol Yog-Moy joint-stock company will develop a work plan of personnel management, consolidate them for work, coordinate the work process, coordinate the work of separate divisions and employees of the enterprise, expanded capacity;

improved practice of personnel management in the enterprise has been improved on the basis of determining the level of creativity in the assessment of the results of the work of managers and specialists through an expert survey and

criteria expressed in conditional measurements was implemented in the Association of Oil and Fat Industry Enterprises of the Republic of Uzbekistan «Guliston ekstrakt yog'» Joint Stock Company of May 22, 2019 No. GP / 3-616). These proposals were used to determine the economic effectiveness of the managing activity of the enterprises, and at «Guliston ekstrakt yog'» Joint Stock Company reducing personnel management costs by 0.1%, through the savings of the enterprise to upgrade the company's 23,4 million UZS achieved;

proposal of increasing labor productivity by clearly defining the responsibilities of the staff of the enterprise and the introduction of the procedure of "periodic monitoring" of the correct distribution of responsibilities were introduced into «Guliston ekstrakt yog'» Joint-Stock Company was established in the activity of the Association of Oil and Fat Industry Enterprises of the Republic of Uzbekistan from May 22, 2019 No. GP / 3-616. As a result of these proposals, the production capacity of the enterprise increased by 1.5%;

proposal of ensuring the harmony of corporate culture and mentality in the decision-making process of employees in the oil industry through the authorized participation of small groups was implemented into the practice of Yangiyol Yog-Moy joint stock company and it is used as the most important element of production in the activity. (Reference number of the Association of Oil and Fat Industry Enterprises of the Republic of Uzbekistan No. GP / 3-616 of May 22, 2019). As a result, the company's current and future development strategies, efficiency of personnel management and professionalism of the enterprise increased by 1.5% to 2,9 billion UZS.

Structure and scope of the dissertation. The thesis consists of an introduction, 3 chapters, conclusion, list of used literature and applications. The volume of the thesis is 151 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ

I бўлим (часть I; part I)

1. Азларова Д.А. Ўзбекистонда кичик бизнес ва тадбиркорликни ривожлантиришда хорижий мамлакатлар тажрибасидан фойдаланиш // Иқтисодиёт ва таълим №6-ТДИУ, Б.40-44. (08.00.13. №11).

2. Азларова Д.А. Совершенствование инновационного развития промышленных предприятий в Узбекистане // «Бизнес Эксперт» №10-11-Тошкент, 2013 С-79-84 (08.00.00. №3)

3. Азларова Д.А. Саноат корхоналари персоналини бошқаришни услубиётини такомиллаштириш йўллари. // «Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар» 2015 йил №2 сон. (08.00.10. №10)

4. Azlarova D. A. Evaluation of efficiency of personnel management in the oil fating industry // Theoretical & Applied Science. №12 (68) 2018 pp.330-335. GIF: 0,56.

5. Azlarova D.A. The ways of improvement of HR management in fats and oils industry // Voice of Research, Volume 5 Issue 3, December 2016, GIF: 0,886.

6. Азларова Д.А. Ёғ-мой саноати корхоналари персоналини бошқариш - Ўзбекистоннинг саноат салоҳиятини мустақамланишининг муҳим омили сифатида // «Development prospects of economic cooperation between republic of Uzbekistan and people's republic of China», international scientific-practical Conferense. «Ўзбекистон Республикаси ва Хитой Халқ Республикаси ўртасида иқтисодий ҳамкорликни ривожлантириш истикболлари» Халқаро илмий амалий анжумани мақола ва тезислари тўплами Т.: ТДИУ 2016 йил, 229-235 бетлар.

7. Азларова Д.А. Вопросы совершенствования управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности // «Актуальные научные исследования в современном мире», Международная научно-практическая конференция. Переяслав-Хмельницкий, 2020 – с 34-43.

8. Азларова Д.А. Совершенствование управления персоналом на предприятиях масложировой промышленности // 5-я «Проблемы развития современного общества» Всероссийская научно-практическая конференция. Юго-Западный государственный университет Кафедра международных отношений и государственного управления, 2020– с 24-29.

9. Азларова Д.А. // Ўзбекистон иқтисодиётининг барқарор ривожланиши: омиллар, натижалар, истикболлар. Республика илмий-амалий конференцияси маъруза тезислари тўплами. – Т.: ТДИУ, 2018. – 154-157 б.

10. Азларова Д.А. Ўзбекистон ёғ-мой саноатини ривожлантиришда персонални бошқаришнинг инновацион усуллари // Ўзбекистонда инновацион менежмент стратегияларини амалга ошириш тажрибаси. Республика илмий-амалий конференцияси мақола ва тезислар тўплами Т.: ТДИУ 2018. – 285-287 бетлар.

II бўлим(часть II; part II)

1. Azlarova D.A.Modern concepts of human capital management. THE ADVANCED SCIENCE JOURNAL 01.12.2015. Issue 06/volume 2015
2. Kasymova D.S., Azlarova D. A. Improving Human Resource Management in the Oil and Fat Industry Based on Structural Changes // Asian Journal of Technology and Management Research (AJTMR) Volume 08– Issue 02, Dec-Jan 2019 pp.41-46. Index Copernicus Value(ICV) 2016: 69.03 Global Impact factor 4,2
3. Азларова Д.А. Ўзбекистонда ёғ-мой саноати персоналини бошқаришнинг аҳамиятли жихатлари // Минтақалар ташқи иқтисодий фаолиятини инновацион ривожлантиришнинг устувор йўналишлари. Республика илмий амалий конференция маъруза ва тезислари. –Тошкент, 2014-Б-94-96.
4. Азларова Д.А. Юқори технологияларга асосланган корхоналарда персонални бошқариш хусусиятлари // «Юқори технологияларга асосланган ишлаб чиқаришни шакллантириш ва ривожлантиришнинг замонавий концепциялари» Республика илмий-амалий анжумани илмий мақолалар ва маърузалар тўплами. –Т.: ТДИУ 2013. Б. 92-94.
5. Азларова Д. А. Анализ кредитоспособности заемщика как основа организации кредитных отношений в Узбекистане // «XXI международные плехановские чтения: 100 лет МОТ:содействие социальной справедливости продвижение достойного труда» материалы международной научно-практической конференции Т.: 2018 г.С-356-358
6. Азларова Д.А. Ёғ-мой саноати персоналини бошқаришнинг инновацион стратегияси // Миллий иқтисодиётнинг халқаро рақобатдошлигини ошириш ва банк-молия тизимини такомиллаштириш масалалари», Республика илмий-амалий анжумани илмий мақолалар ва маърузалар тўплами. –Т.: ТДИУ 2014. Б. 132-137
7. Азларова Д.А Ўзбекистонда ёғ-мой саноатини молиялаштиришнинг замонавий йўналишлари // «Давлат бошқаруви тизимини ислоҳ қилишда молиявий ресурслардан оқилона фойдаланиш муаммолари» Республика илмий-амалий конференцияси тезислар тўплами, Т.: ТДИУ 2015. Б-103-105
8. Азларова Д.А. Ўзбекистонда ёғ-мой саноати персоналини инновацион бошқаришнинг ривожлантириш зарурлиги // «Иқтисодиётни инновацион ривожлантиришда инвестициялардан фойдаланишнинг эконометрик моделлаштириш масалалари» Республика илмий-амалий конференцияси маъруза ва тезислари тўплами,- Т.: ТДИУ 2016 Б. 101-103.
11. Азларова Д.А. Саноат корхоналарининг инновацион салоҳиятини ривожлантириш йўналишлари // Эффективное использование социально-экономического потенциала и привлечение новых источников экономического роста, Международный VI форум экономистов, Тошкент 2014 г., С-148-156.

Автореферат «Илм-фан ва инновацион ривожланиш» журнали таҳририятида
таҳрирдан ўтказилди (10 март 2020 йил).

Босишга рухсат этилди: _____ 2020 йил.

Бичими 60x84 $\frac{1}{16}$, «Times New Roman»

гарнитурда рақамли босма усулида босилди.

Шартли босма табағи 3,4. Адади: 100. Буюртма: № У/148-2020.

«Инновацион ривожланиш нашриёт-матбаа уйи»

Давлат унитар корхонаси босмахонасида чоп этилди

100066, Тошкент, Олмазор кўчаси, 171.