

**АНДИЖОН ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ
ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
PhD.03/30.12.2019.I.60.03 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ
АСОСИДА БИР МАРТАЛИК ИЛМИЙ КЕНГАШ**

ФАРҒОНА ПОЛИТЕХНИКА ИНСТИТУТИ

ТЎХТАСИНОВА ДИЛДОРАХОН РАХМОНБЕРДИЕВНА

**КОРХОНАЛАРДА ХОДИМЛАРНИ БОШҚАРИШДА ИННОВАЦИОН
УСУЛЛАРДАН ФОЙДАЛАНИШНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ**

**08.00.13-«Менежмент»
08.00.10 - «Демография. Меҳнат иқтисодиёти»**

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

Фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати мундарижаси

Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD)

Contents of dissertation abstract of doctor of philosophy (PhD)

Тўхтасинова Дилдорахон Рахмонбердиевна

Корхоналарда ходимларни бошқаришда инновацион усуллардан
фойдаланишни такомиллаштириш3

Тухтасинова Дилдорахон Рахмонбердиевна

Совершенствование использования инновационных методов в управлении
персоналом на предприятиях.....29

Tukhtasinova Dildorakhon Rakhmonberdievna

Improving the use of innovative methods in managing the personnel at
enterprises55

Эълон қилинган ишлар рўйхати

Список опубликованных работ

List of published works.....59

**АНДИЖОН ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ
ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
PhD.03/30.12.2019.I.60.03 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ
АСОСИДА БИР МАРТАЛИК ИЛМИЙ КЕНГАШ**

ФАРҒОНА ПОЛИТЕХНИКА ИНСТИТУТИ

ТЎХТАСИНОВА ДИЛДОРАХОН РАХМОНБЕРДИЕВНА

**КОРХОНАЛАРДА ХОДИМЛАРНИ БОШҚАРИШДА ИННОВАЦИОН
УСУЛЛАРДАН ФОЙДАЛАНИШНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ**

08.00.13-«Менежмент»

08.00.10 - «Демография. Меҳнат иқтисодиёти»

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

Фалсафа доктори (PhD) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида В2022.2.PhD/Iqt1262 рақам билан рўйхатга олинган.

Докторлик диссертацияси Фарғона политехника институтида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз (резюме)) Илмий кенгаш веб-саҳифаси (www.adu.uz) ва «Ziyonet» Ахборот таълим порталида (www.ziyonet.uz) жойлаштирилган.

Илмий раҳбар:	Ханкелдиева Гузал Шеровна иктисодиёт фанлари доктори, профессор
Расмий оппонентлар:	Сотволдиев Абдулазиз Абдумўминович иктисодиёт фанлари доктори, профессор Хусанова Зулфия Раҳматуллаевна иктисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD)
Етакчи ташкилот:	Наманган муҳандислик-технология институти

Диссертация ҳимояси Андижон давлат университети ҳузуридаги PhD.03/30.12.2019.I.60.03 рақамли Илмий кенгаш асосидаги бир марталик илмий кенгашнинг 2022 йил «__» _____ соат __: __ даги мажлисида бўлиб ўтди. (Манзил: 170100, Андижон шаҳри, Университет кўчаси, 129-уй. Тел./Факс: 0(374) 223-88-30; e-mail: agsu_info@edu.uz).

Диссертация билан Андижон давлат университетининг Ахборот ресурс марказида танишиш мумкин (____ рақам билан рўйхатга олинган). (Манзил: 170100, Андижон шаҳри, Университет кўчаси кўчаси, 129-уй. Тел./Факс: 0(374) 223-88-30).

Диссертация автореферати 2022 йил «__» _____ куни тарқатилди.
(2022 йил «__» _____ даги № _____ рақамли реестр баённомаси).

Н.И.Асқаров

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

У.И.Мараимова

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

Қ.Муфтайдинов

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

КИРИШ (диссертация аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Жаҳонда охириги 15-20 йил ичида тўқимачилик саноати ривожланишида сезиларли ўзгаришлар кузатилмоқда. Бу борада «тўқимачилик ишлаб чиқариш маркази Европа ва АҚШдан «учинчи дунё» мамлакатлари, хусусан, Жанубий-Шарқий, Марказий Осиё, Жанубий Америка давлатларига кўчди»¹. Ривожланган давлатлар тўқимачилик корхоналари ишлаб чиқаришни диверсификациялаш, инновацияларни жорий этиш бир қаторда замонавий менежмент усулларидан самарали фойдаланиш асосида персонални самарали бошқарган ҳолда кучли рақобат шароитида жаҳон бозоридаги рақобатбардошлигини оширишга эришмоқдалар. Шу жиҳатдан бугунги кунда жаҳонда ишлаб чиқариш корхоналарида ходим-ларни самарали бошқаришда инновацион усуллардан мақсадли фойдаланиш долзарб муаммолардан бири бўлиб қолмоқда.

Тўқимачилик саноати корхоналарида персонални самарали бошқаришда инновацион усулларни қўллаш билан бир қаторда замонавий талаблардан келиб чиққан ҳолда мазкур усулларни такомиллаштириш борасида кенг камровли тадқиқотлар амалга оширилмоқда. Амалга оширилаётган тадқиқотлар таркибида жаҳон стандарт талабларига жавоб берадиган ва экспортбоп маҳсулотлар ишлаб чиқаришни таъминлайдиган юқори технологияга асосланган ишлаб чиқаришни ташкил этиш, тўқимачилик корхоналарининг ишлаб чиқариш инфратузилмасини ривожлантириш ва инновация технологияларини жорий этиш ҳисобига юқори технологияли, жаҳон бозорларида рақобатбардош маҳсулотларни кенг кўламда ишлаб чиқаришни жорий қилишнинг илмий асосларини яратиш талаб этилмоқда. Бу эса, бошқарувнинг замонавий концепцияларидан самарали фойдаланиш асосида ходимлар бошқарувини такомиллаштириш каби йўналишлардаги тадқиқотлар муҳим аҳамият касб этмоқда².

Ўзбекистонда кейинги йилларда амалга оширилаётган ислохотларда тўқимачилик саноати корхоналарининг рақобатбардошлигини ошириш, бозор талабларига мос ва экспортбоп маҳсулотлар ишлаб чиқаришни рағбатлантиришга алоҳида эътибор қаратилмоқда. «Иқтисодиётнинг реал секторидаги ҳолатни олдиндан баҳолаш индикаторларини ишлаб чиқиш ва самарали фойдаланиш тизимини жорий этиш; ... ҳудудларнинг табиий хом ашё ва меҳнат ресурсларини ҳамда «нисбий устунликларини» инобатга олган ҳолда уларни ривожлантиришга туртки берадиган омиллар ва йўналишларни белгилаб олиш ҳамда амалга ошириш» каби вазифалар белгиланган. Бу вазифаларни бажаришда, жумладан ходимлар рақобатбардошлигини рейтинг баҳолаш методикасини инсон капиталини ривожлантириш ва инновацияларни молиялаштириш даражалари, ходимларни инновацион салоҳияти, инновациялардан олинган натижадорлик каби кўрсаткичларга

¹ www.oecd.org

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январда «2022-2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида» ги ПФ-60-сонли Фармони.

устуворлик берган ҳолда бошқарув самарадорлигини баҳолашни такомиллаштириш, тўқимачилик корхоналари раҳбар ходимлар фаолияти самарадорлигини баҳолаш чегараларини оптимал белгилаш, капитал қўйилмалар ва бошқарув фаолияти мутаносиблиги негизида прогноз кўрсаткичларини асослаш бўйича илмий изланишларни янада чуқурлаштириш мақсадга мувофиқ.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 14 декабрдаги ПФ-5285 сон «Тўқимачилик ва тикув-трикотаж саноатини жадал ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Фармони, 2016 йил 21 декабрдаги ПҚ-2687-сон «2017-2019 йилларда тўқимачилик ва тикув-трикотаж саноатини янада ривожлантириш чора-тадбирлари дастури тўғрисида», 2019 йил 16 сентябрдаги ПҚ-4453 сон «Енгил саноатни янада ривожлантириш ва тайёр маҳсулотлар ишлаб чиқаришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида», 2020 йил 28 апрелдаги ПҚ-4699-сон «Рақамли иқтисодиёт ва электрон ҳукуматни кенг жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарорлари ва мазкур соҳага тегишли бошқа меъёрий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишга мазкур диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги. 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. Компанияларда ходимларни инновацион бошқариш муаммоларини тадқиқ этиш масалалари Б.Трикэр, М.Вебер, И.Ансофф, П.Дойл, Д.Коллис, С.Монтгомери, Л.Эдвинсон, С.Мэлоун, Р.Каплан, Д.Нортон, Д.Джонсон, К.Шоулз каби хорижлик иқтисодчи олимларнинг илмий ишларида чуқур тадқиқ этилган³.

МДҲ иқтисодчи олимлари томонидан саноат корхоналарида инновацион бошқарувнинг шаклланиши, хусусиятлари, корхоналарда ходимлар бошқарувининг иқтисодий-ҳуқуқий масалалари В.В.Авдеев, А.М.Бабашкина, Ю.Т.Базаров, Л.В.Волков, П.В.Журавлев, Л.В.Карташова, И.А.Кокорев, В.М.Колпаков, Е.Б.Моргунов, И.И.Мазур, Д.М.Михайлов, И.Н.Герчикова, М.Д.Крук, М.В.Докучаев ва бошқаларнинг илмий изланишларида муайян даражада ўрганилган⁴.

³ Bob Tricker, Oxford. Corporate governance: Principles, Policies, and Practices. 3th edition. UK, 2014., Вебер М. Избранные произведения: пер. с нем. - М.: Прогресс, 1990., Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. - СПб.: Питер, 1999 г. - 416 с., Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика: пер. с англ. / Под ред. Каптуревского Ю.Н. - СПб.: Питер, 1999. -560 с., Коллис Д. Монтгомери С. Корпоративная стратегия. Ресурсный подход // Пер. с англ. -М.: ЗАО Олимп-бизнес, 2007. -400 с., Эдвинсон Лейф. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях. - М.: Инфра-М, - XX. 2005. -248 с., Мэлоун С.А. Корпоративный учебный центр: создание и управление // Мэлоун С.А. Пер. с англ. Ежов Т.О.: науч. ред. Сорокоумов А.В. - Минск: Гревцов Памлишер, 2008. - 208 с., Kaplan R.S., Norton D.P. Alignment: Using the Balances Scorecard to Create Corporate Synergies. Harvard Business Review Press, 2006. - 320 page., Джонсон Д., Шоулз К. Корпоративная стратегия. - М.: Вильямс, 2007. - 223 с.

⁴ Мазур И.И. и др. Корпоративный менеджмент. - М.: Омега-Л., 2011. - 781 с., Михайлов Д.М. Эффективное корпоративное управление (на современном этапе развития экономики РФ): учебно-практическое пособие /

Ўзбекистон миллий иқтисодиётининг рақобатбардошлигини ошириш, корхоналарда ходимлар бошқарувининг назарий ва амалий жиҳатларини такомиллаштириш, шунингдек, енгил саноатнинг етакчи тармоқларидан бўлган тўқимачилик саноати корхоналари фаолиятини ташкил этишнинг назарий-услубий асослари С.С.Гулямов, К.Х.Абдурахмонов, М.А.Махкамова, А.Ш.Бекмуродов, М.Р.Болтабаев, Ш.И.Отажонов, И.Ю.Умаров, Н.Қ.Йўлдошев, Д.Н.Рахимова, А.Э.Разиков, У.Ш.Юсупов ва бошқа қатор олимларнинг тадқиқотларида ўз аксини топган⁵.

Юқорида кўрсатиб ўтилган олимлар корхоналарда ходимларни бошқаришга таъсир этувчи инновацион жараёнларини ва усулларни такомиллаштириш, инновацион салоҳиятини янада ошириш борасида илмий-назарий тадқиқотларни амалга ошириб, инновацион фаолиятни бошқариш жараёнларини ривожлан-тиришга ўз ҳиссаларини қўшганлар. Бироқ улар томонидан иқтисодиётни рақамлаштириш шароитида корхоналарда ходимларни бошқаришнинг инновацион усулларини жорий этиш жараёнидаги ижтимоий ва меҳнат муносабатлари масалаларининг комплекс таҳлили, соҳа корхоналари бошқарувига таъсир этувчи омилларни комплекс баҳолаш асосида бошқарув самарадорлигини ошириш, ходимларни бошқаришнинг замонавий усулларини жорий этиш каби масалалар етарли

Д.М. Михайлов. – М.: КНОРУС, 2010. С. 27-28., Герчикова И.Н. Менеджмент. – М.: ЮНИТИ, 2007. - 480 с., Крук М.Д. Современные формы и механизм корпоративного управления: методология и практика. – М.: 2000. -357 с., Докучаев М.В. Российский корпоративный бизнес: проблемы управления, стратегия развития. – М.: Академия, 2003. - 384 с., Авдеев В.В. Оптимизация результатов деятельности персонала и командной работы. -М.: Финансы и статистика, 2003. -176 с., Бабашкина А.М. Государственное регулирование национальной экономики. - М.: Финансы и статистика, 2003. - 480 с., Базаров Ю.Т. Управление персоналом в условиях кризиса //Теория и практика антикризисного управления. - М.: ЮНИТИ, 1996. - 376с., Волков Л.В. Дефекты в системе корпоративного управления //ЭКО. 2001. №5., Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально- развитых стран. - М.: Экзамен, 2002. - 446 с., Карнаухов С. Эффективность корпоративных структур // Риск. 2000. № 3-4., Карташова Л.В. Стратегия управления человеческими ресурсами и оценка его эффективности. - М.: 2000. - 348 с., Кокорев И.А. Управление персоналом в рамках концепции человеческого капитала. - М.: 2002. - 588 с., Колпаков В.М. Методы управления. - М.: Бизнес-книга, 2003. - 368 с., Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. - М.: 2000. - 460 с., Резник С.Д. Управление персоналом. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 212 с.

⁵ Гулямов С.С., Очилов Н., Сайдахмедов О. Интеллектуал иқтисодиётнинг самардорлик омиллари//Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси.- Т.: 2015. №6.- 38-41 б.; Абдурахмонов К.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик.-Т.: Меҳнат. 2004.-76 б.; Махкамова М.А. Формирование организационно-экономического механизма управления инновационной деятельностью на промышленных предприятиях Республики Узбекистан. Диссертация доктора экономических наук. Т.: ТГТУ, 2004.-291 стр; Бекмуродов А.Ш, Янг Сон Бе. Стратегия развития текстильной промышленности Узбекистана: Кластерный подход. Монография. -Т.: ТГЭУ, 2006. -112 с.; Болтабаев М.Р, Ўзбекистон Республикаси тўқимачилик саноати экспорт имкониятларини ривожлантиришда маркетинг стратегияси: иқтисод фанлари доктори дисс. автореф. -Т.: ТДИУ, 2005. -40 б.; Йўлдошев Н.К., Мирсаидова Ш.А., Голдман Й.Д. Инновацион менеджмент – Т.: ТДИУ. Дарслик 2011. 286-б., Эргашев Ф., Рахимова Д., Сагдуллаев А., Парпиев О. Инновацион менеджмент. Дарслик. –Т.: Академия, 2005. –Б. 90. Отажонов Ш.И. Инновация фаолияти инфратузилмасини бошқаришнинг ташкилий-иқтисодий механизмлари самарадорлигини ошириш: иқтисодиёт фанлари доктори дисс. авторефер. (DSc). –Т.: ТДИУ, 2018., 95 б.; И.Умаров, С.Саидкаримова, Ш.Облоқулова. Саноат корхоналарининг инновацион салоҳияти кўрсаткичлари таҳлили//«Иқтисодиёт ва инновацион технологиялари» илмий электрон журнал 2015й. № 4; А.Э. Разиков Хориж бозорлари талабларига мос экспортбоп маҳсулотлар ишлаб чиқаришни ташкил этиш («Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмаси мисолида) (PhD) илмий даражасини олиш учун тайёрланган диссертация иши, Т. 2022й.; У.Ш. Юсупов Тикув трикотаж корхоналарида инновацион жараёнларни бошқариш самарадорлигини ошириш (PhD) илмий даражасини олиш учун тайёрланган диссертация иши, Т. 2022й.

даражада ўрганилмаган, бу эса танланган тадқиқот иши мавзусининг долзарблигидан далолат беради.

Диссертация тадқиқотининг диссертация бажарилган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги. Диссертация тадқиқоти Фарғона политехника институти илмий-тадқиқот ишлари режасига мувофиқ № ИТД-3 «Ишлаб чиқаришни диверсификациялаш ва модернизациялаш шароитида корхоналарнинг рақобатбардошлигини оширишни тадқиқ этиш, бошқаришнинг самарадор услуб ва технологияларини яратиш ҳамда такомиллаштириш» мавзусидаги амалий лойиҳа доирасида бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади корхоналарда ходимларни бошқаришда инновацион усуллардан фойдаланишни такомиллаштириш бўйича илмий таклиф ва амалий тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари қуйидагилардан иборат:

корхоналарда ходимларнинг инновацион фаолиятини ўрганишнинг ўзига хос хусусиятлари ҳамда уларни бошқариш жараёнларининг назарий ва услубий жиҳатларини илмий тадқиқ этиш;

ходимларни бошқаришда инновацион усулларнинг ўзига хос хусусиятлари, тамойиллари ва ёндашувларини илмий-назарий жиҳатдан тадқиқ этиш;

ходимларни бошқариш тизимида инновацион усуллардан фойдаланишнинг хориж тажрибасини назарий жиҳатдан тадқиқ этиш;

тўқимачилик корхоналарида ходимларни бошқаришга таъсир этувчи омиллар асосида инновацион механизмларни баҳолаш;

тўқимачилик саноати корхоналарида ходимларни бошқаришда кўп омилли таҳлил асосида корхона ривожланишининг ўрта муддатли даври учун прогнозлар ишлаб чиқиш.

Тадқиқотнинг объекти сифатида тўқимачилик саноати корхоналарида бошқарув ва меҳнат жараёнлари танлаб олинган.

Тадқиқотнинг предмети бўлиб тўқимачилик корхоналарида ходимларни бошқаришнинг инновацион усулларини жорий этишда бошқариш жараёнлари билан боғлиқ ижтимоий-иқтисодий ва меҳнат муносабатлари мажмуи ҳисоб-ланади.

Тадқиқотнинг усуллари. Тадқиқот ишида илмий абстракция, таҳлил ва синтез, таққослаш, индукция ва дедукция, эксперт баҳолаш усули, статистик таҳлил, тизимли таҳлил, анкета сўровлари ўтказиш ва таҳлил этиш, SWOT-таҳлили, эконометрик моделлаштириш усулларида фойдаланилган.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

тўқимачилик корхоналари раҳбар ходимлар фаолияти самарадорлигини баҳолаш чегаралари Key Performance Indicator (KPI) баҳолаш тизими натижасига нисбатан «мутлақо хавфсиз» (100 дан юқори), «меъёрдаги хавфсиз» (81-99), «барқарор» (52-80), «ўртача хавфли» (23-51) ва «хавфи юқори» (0-22) чегаралари доирасида баҳолаш асосланган;

корхона бошқарув ходимлари рақобатбардошлигини рейтинг баҳолаш методикаси инсон капиталини ривожлантириш ва инновацияларни

молиялаштириш даражалари, ходимларни инновацион салоҳияти ва инновациялардан олинган натижадорлик каби кўрсаткичларга устуворлик берган ҳолда бошқарув самарадорлигини «юқори» (4,0-5,0), «ўрта» (2,9-3,9), «паст» (1,9-2,8) ва «жуда паст» (0-1,8) даражаларда баҳолаш асосида такомиллаштирилган;

корхоналарда ходимларни бошқариш самарадорлигини аниқлаш усули персонал бошқаруви билан боғлиқ харажатлар таркиби ва ходимлар хизматини баҳолашнинг сифат кўрсаткичларини назорат қилиш тизими асосида такомиллаштирилган;

тўқимачилик корхоналарда капитал қўйилмалар ва бошқарув фаолияти кўрсаткичлари мутаносиблиги негизида «Konteks Tashkent» МЧЖ бўйича бошқарув ходимлари сони, бошқарув харажатлари, капитал қўйилмалар ва соф фойда ҳажмининг 2022-2026 йилларга мўлжалланган прогноз кўрсаткичлари ишлаб чиқилган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

тўқимачилик саноати корхоналари раҳбар ходимлари томонидан ходимларни бошқаришда улар салоҳиятини такомиллашган инновацион усуллар асосида баҳолаш тизимини жорий этиш орқали ходимларни бошқариш самарадорлигини ошириш бўйича тавсиялар ишлаб чиқилган;

тўқимачилик корхоналари бошқарув тизимини такомиллаштиришда бошқарув қарорларини танлаш ва қабул қилиш методологиясидан оптимал фойдаланиш даражасини ($U(\alpha_i) = \sum P_{ij} \cdot u_{ij}$) ифодаловчи кўрсаткичлар асосида ўзаро боғлиқлари асосланган.

тўқимачилик саноати корхоналарида ходимларни инновацион усуллар орқали бошқаришга таъсир этувчи омилларни SWOT таҳлили асосида баҳолаш тизимини қўллаш асосида бошқариш жараёнларини ташкил этишга таъсир этадиган омилларни муҳимлилик даражаси «жуда паст» (0-1,8), «паст» (1,9-2,8), «ўрта» (2,9-3,9) ҳамда «юқори» (4,0-5,0) даражаларда баҳоланган;

тўқимачилик саноати корхоналари раҳбар ходимлар фаолияти самарадорлиги, бошқарув қарорларини қабул қилиш ва уларни ижросини натижадорлигини ошириш йўналишида KPI (Key Performance Indicator) усули индикаторларини такомиллашган тизимини қўллаш натижасида улар фаолияти натижадорлигини юқори ва қўйи чегараларини (0-22) – «хавф юқори», (23-51) – «ўртача хавф» (52-80) – «барқарор» (81-99) – «меъёрдаги хавфсиз» ва (100 дан юқори) – «мутлақо хавфсиз» мезонлари орқали комплекс баҳолашга эришилган;

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги тадқиқотда қўлланилган методологик ёндашув ва усулларнинг мақсадга мувофиқлиги ахборотлар базасининг расмий манбаларидан, жумладан, Ўзбекистон Республикаси «Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмаси ҳамда Давлат статистика қўмитасининг статистик маълумотлари манбаларидан олингани ҳамда тегишли хулоса ва таклифларнинг амалда синовдан ўтказилганлиги, олинган натижаларнинг ваколатли давлат тузилмалари томонидан маъқулланганлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти услубий йўналишда ишлаб чиқилган таклиф ва тавсиялар тўқимачилик саноати корхоналарида ходимларни бошқариш самарадорлигини баҳолаш, меҳнат бозори ва миллий инновацион бошқарув моделини ривожлантиришнинг назарий-услубий асосларини такомиллаштиришга хизмат қилиши билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти ишлаб чиқилган таклиф ва тавсияларнинг амалиётга татбиқ этилгани, тўқимачилик корхоналарида ходимларни бошқаришнинг инновацион усулларга асосланган кадрлар сиёсатининг қўлланилиши меҳнат мотивацияси ва меҳнат унумдорлигининг ошишига хизмат қилгани ҳамда олий таълим ташкилотларида соҳа бўйича ўқув адабиётларини ишлаб чиқишда фойдаланиш мумкинлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Корхоналарда ходимларни бошқаришда инновацион усуллардан фойдаланишни такомиллаштириш бўйича олинган илмий натижалар асосида қуйидаги ишлар амалга оширилди:

тўқимачилик корхоналари раҳбар ходимлар фаолияти самарадорлигини баҳолаш чегаралари КРІ баҳолаш тизими натижасига нисбатан «мутлақо хавфсиз», «меъёрдаги хавфсиз», «барқарор», «ўртача хавфли» ва «хавфи юқори» чегаралари доирасида баҳолаш ҳамда бошқарув қарорларини қабул қилиш методологиясидан оптимал фойдаланишни ($U(\alpha_i) = \sum P_{ij} \cdot u_{ij}$) ифодаловчи кўрсаткичлар бўйича таклифлар «Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмаси корхона-ларида жорий қилинган («Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмасининг 2022 йил 21 февралдаги 02/04-2820-сон маълумотномаси). Натижада тўқимачилик корхоналарида ходимларни бошқаришда самарадорликни орттиришда кўшимча имкониятлардан мақсадли фойдаланишга хизмат қилган;

тўқимачилик саноати корхоналари бошқарув ходимлари фаолияти рақобат-бардошлиги «жуда паст» (0-1,8), «паст» (1,9-2,8), «ўрта» (2,9-3,9) ҳамда «юқори» (4,0-5,0) чегара мезонларини киритиш орқали асосланган илмий янгилик «Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмаси фаолиятига жорий қилинган («Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмасининг 2022 йил 21 февралдаги 02/04-2820-сон маълумотномаси). Натижада ходимлар бошқаруви самарадорлигини орттиришга таъсир этувчи омилларнинг муҳимлилик даражасини оптимал аниқлаш негизида чора-тадбирларни мақсадли ташкил этишда кўшимча имкониятлардан унумли фойдаланиш имкони яратилган;

корхоналарда ходимларни бошқариш самарадорлигини аниқлаш усули персонал бошқаруви билан боғлиқ харажатлар таркиби ва ходимлар хизматини баҳолашнинг сифат кўрсаткичларининг назорат қилиш тизими асосида такомиллаштирилган илмий янгилик «Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмаси корхоналарида жорий қилинган («Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмасининг 2022 йил 21 февралдаги 02/04-2820-сон маълумотномаси). Ушбу бошқарув фаолияти самарадорлигини аниқлаш усулини қўллаш натижасида

«Konteks Tashkent» МЧЖда ходимлар меҳнат унумдорлигини 2,6 фоизга ошириш имконини берган;

тўқимачилик корхоналарда капитал қўйилмалар ва бошқарув фаолияти кўрсаткичларининг ўзгаришига бошқарув ходимлари сонини оптималлаштириш, бошқарув жараёнига татбиқ қилинган инновациялар сони ва капитал қўйилмалар ҳажмини муқобиллаштириш асосида ишлаб чиқаришнинг 2026 йилга қадар прогноз кўрсаткичлари аниқланган илмий янгилик «Konteks Tashkent» МЧЖ томонидан амалиётга жорий қилинган («Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмасининг 2022 йил 21 февралдаги 02/04-2820-сон маълумотномаси). Натижада «Konteks Tashkent» МЧЖ тўқимачилик корхонасида ходимларни бошқаришнинг инновацион усуллари орқали бошқариш механизми самарадор-лигини оширишга эришилган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Мазкур тадқиқот натижалари 2 та халқаро ва 2 та республика илмий-амалий анжуманида муҳокамадан ўтказилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 10 та илмий иш, жумладан, Ўзбекистон Республикаси Олий аттестация комиссияси томонидан тавсия этилган маҳаллий илмий журналларда 2 та ва хорижий илмий журналда 1 та илмий мақола нашр этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация иши кириш, 3 та боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловалардан иборат. Диссертациянинг умумий ҳажми 142 бетни ташкил этди.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

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

Диссертация ишининг **«Корхоналарда ходимларни бошқаришда инновацион усуллардан фойдаланишнинг илмий-назарий асослари»** деб номланган биринчи бобида корхоналарда ходимларни бошқаришда инновацион усуллардан фойдаланиш йўналишлари, ходимларни инновацион салоҳияти ва уни бошқаришнинг назарий-услубий жиҳатлари, ходимларни бошқариш тизимини хориж тажрибаси тадқиқ этилган.

Замонавий глобаллашув шароитида бозор иқтисодиёти самарадорлиги, аввало, давлат ва корхоналарнинг ходимларини бошқариш тизимига қаратган эътибори, ходимларни бошқаришнинг инновацион шакллари излаши, инсон капиталига киритган қўйилмаларга сарфлаган маблағига боғлиқдир.

Ходимларни самарали бошқариш - бу корхонанинг бошқарув персоналининг мақсадли фаолияти, шу жумладан кадрлар сиёсати концепцияси ва стратегиясини, кадрларни бошқариш тамойиллари ва усуллари ишлаб чиқишга асосланади. Айнан шунинг учун ҳам ходимларни бошқариш масаласида бир қатор хорижий ва маҳаллий иқтисодчи олимларимиз тадқиқотлар олиб боришган.

Россиялик иқтисодчи В.А.Дресвянников томонидан «Ходимларни бошқариш - бу корхона раҳбариятининг ходимларни психологик, ҳуқуқий, иқтисодий ва ижтимоий усуллардан фойдаланган ҳолда менежер ва ходимларни бошқариш тизими ҳисобланади, унда мутахассислар билан ишлаш самарадорлигини ошириш орқали корхона самарадорлигини оширишга қаратилган фаолият соҳаси» таъриф ишлаб чиқилган⁶.

Маҳаллий иқтисодчи олим академик Қ.Х.Абдурахмонов ходимларни бошқаришга алоҳида ходим ва умуман корхона манфаатларини таъминлаш мақсадида инсон салоҳиятидан самарали фойдаланишга қаратилган ташкилий, ижтимоий-иқтисодий, психологик, ахлоқий ва ҳуқуқий муносабатлар тизимидир деб таъкидлаган⁷.

Бизнинг фикримизча, ходимларни бошқариш - бу кадрлар билан ишлашни ташкил қилишнинг ўзаро боғлиқ техникаси, шакллари, усуллари орқали корхонанинг ходимларнинг жисмоний ва интеллектуал имкониятларидан самарали фойдаланиш орқали корхона самарадорлиги

⁶ Дресвянников В.А. - Центр оценки и развития персонала (Assessment and Development Center): создание и технология работы - Русайнс - 2017 - 221с. - ISBN: 978-5-4365-2242-5 - Текст электронный // ЭБС BOOKRU - URL: <https://book.ru/book/927768>

⁷ Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.П., Зокирова Н.Қ. Персонални бошқариш: Дарслик. -Тошкент. Шарқ, 2008.

хамда рақобатбардошлигини ошириш маъносида тушуниш мақсадга мувофиқдир.

Ижтимоий-иқтисодий тизимларнинг бугунги тараққиётида глобал ҳамда миллий иқтисодиётнинг асосий тармоқларидан бирига айланиб бораётган тўқимачилик саноати, жумладан, соҳа корхоналарининг бошқа тармоқлар билан чуқур алоқада бўлган яхлит тизим сифатида шаклланди. Бугунги кунда тўқимачилик саноати корхоналарининг ривожланишида ва рақобатбардошлигини оширишда ходимлар бошқарувида инновацион усуллардан кенг фойдаланиш мақсадга мувофиқ.

Корхоналарда ходимларни инновацион усуллар орқали бошқариш жараёнларида бошқарувнинг ихтисослаштириш, интеграция, марказлаштириш, демократлаштириш ҳамда вақт қонунлари, шу билан бирга бошқарувда яккабошчилик ва коллегиялик, илмийлик, режалилик, бошқарув шакл ва усулларини такомиллаштириб бориш, кадрлар танлаш ва жойлаштириш, персонални шахсий ташаббус ҳамда жавобгарлик ва таваккалчилик тамойиллари умумий ҳолда амал қилиб, бу қонунлар ва тамойиллар бошқа тармоқлардаги ҳолатдан тўқимачилик саноати корхоналарида фаолиятни ташкил этишдаги хусусиятлардан келиб чиқиб фарқланади (1-жадвал).

1-жадвал

Корхоналарда ходимларни бошқаришнинг инновацион усуллари⁸

Инновацион самарадорлик шартлари	Қутилаётган натижалар
Корхона мақсадларининг ташқи муҳит билан ўзаро муносабатларга бўйсунishi	Корхона ходимлари фаолияти натижаларининг истеъмолчилар томонидан тан оlinishi
Бошқарувнинг кишиларнинг дифференциялашган эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда такомиллашиши	Функционал яқдиллик, яъни барча органлар ягона организм сифатида ишлаши
Корхонага мақсадлар, стратегиялар, структура ва бошқа бирликлар, турли бўлинмалар эҳтиёжларини инобатга олувчи ўзаро муносабатлар мажмуи сифатида қаралиши	Корхона ходимлари ва бўлинмалар муаммоларини корхона томонидан ҳал этилиши
Ишлаб чиқариш ва ходимларни бошқариш масалаларида инновацияларни жорий этишни кенг қўллаб-қуватлаш	Ходимларнинг инновацион фаолиятини рағбатлантириш, ижодкорлик учун қулай шароит яратиш
Ички ва ўзаро ташкилий муносабатларга эътиборнинг кучайтирилиши	Ижобий муҳит яратилади, зиддиятли ҳолатлар камаяди, кадрлар қўнимсизлиги пасаяди
Ходимларнинг ишлаб чиқариш жараёнида иштирокини тартибга солувчи турли норма ва қоидалар мавжудлиги	Ишлаб чиқариш жараёнининг барча жихатларини қамраб олувчи ходимларни бошқаришнинг мослашувчанлик тизими шаклланади
Кучли мосланувчанлик, ташкилий маданият	Ишлаб чиқариш ва бошқарув ўзгаришларига ходимлар, бўлинмалар, корхона тез мослашуви
Ходимларнинг корпорациядаги асосий капитал сифатида тан оlinishi	Корхона ходимларида мотивациянинг кучайиши
Корхона фойдасини тақсимлашда ходимлар иштирокини таъминловчи инновацион механизмларнинг жорий этилиши	Корхонадаги стратегик мақсадларнинг амалга ошиши самарадорлиги ошишига олиб келади

⁸ Дресвянников В.А. - Центр оценки и развития персонала (Assessment and Development Center): создание и технология работы - Русайнс - 2017 - 221с. - ISBN: 978-5-4365-2242-5 - Текст электронный // ЭБС BOOKRU - URL: <https://book.ru/book/927768>

Корхона ходимларининг мақсадли бошқаруви унинг аниқ бошқарув самарадорлиги шаклланишини таъминлайди. Мақсадли бошқарув услубиятидан фойдаланишда қуйидагиларга эътибор бериш зарур:

корхона ходимларининг мутахассислик йўналишлари бўйича аниқ бажариладиган хизмат кўрсатишга бўлган талаб ва таклиф стандартларига риоя қилишига;

хизмат кўрсатиш персоналининг меҳнат фаолиятларига баҳо берувчи бошқарув персонали уларнинг меҳнат фаолиятлари бўйича тўлиқ ахборотга эга бўлишларига;

корхона ходимларининг хизмат кўрсатиш фаолиятлари бўйича ўтказилган баҳолаш натижалари уларга ва бошқарув персоналига етказилиши керак.

Корхона ходимлари бошқаруви самарадорлигини аниқлаш ҳам назарий, ҳам амалий жиҳатдан аҳамиятга эга бўлиб, уларнинг самарадорлигини ошириш улар фаолиятлари билан боғлиқ бўлган харажатларни қисқартириш даражасига боғлиқ (1-расм).

Тадқиқот иши доирасида кўрилаётган методологияга мувофиқ бошқарув қарорларини қабул қилиш учун муқобил сценарийлар тўпламидан энг мақбул ривожланиш стратегиясини танлаш фойдалиликнинг математик кутилмасини максималлаштириш мезонига ҳамда оқилона қарор қабул қилиш тамойилига асосланган қуйидаги «тўлов матрицаси» шаклидаги қарор қабул қилиш модели ёрдамида амалга оширилди.

$$U(\alpha_i) = \sum P_{ij} \cdot u_{ij}, \quad i = 1, 2, \dots, m, \quad j = 1, 2, \dots, n$$

$$U^0 = \max_{\alpha_i} \{U(\alpha_i)\}$$

Бу ерда:

$U(\alpha_i)$ - θ_0 ҳолатни ҳисобга олган ҳолда α_i стратегияни танлашдаги u_{ij} натижалар фойдалилигининг математик кутилмаси;

$U^0 = \max_{\alpha_i} \{U(\alpha_i)\}$ – рационал қарорни танлаш, яъни фойдалилик математик кутилмасини максималлаштириш шарти.

Бу ерда:

u_{ij} – j ташқи муҳит ҳолатидаги i – бошланишнинг фойдалилиги;

P_{ij} - j ташқи муҳит ҳолатидаги i – бошланишнинг эҳтимоллилиги;

$v_{ij} - P_{i1}$ ва v_{i1} лар кўпайтмаси.

Тадқиқот жараёнида ишлаб чиқилган ёндашув асосида корхонада ходимларни бошқариш тизимини ривожлантириш бўйича бошқарув қарорларини танлаш ва қабул қилишнинг комплекс методологияси қуйидагилар бўйича чуқур билим ва маълумотлар олиш имконини беради.

Корхона ходимлари бошқаруви самарадорлигини таъминлаш, аввало, меҳнат фаолиятини ташкил этиш учун ходимларига зарур бўлган талабни аниқлаш билан боғлиқ.

$$П_{сб} = M_x \div П_x \quad (1)$$

Бу ерда, $П_{сб}$ – персонал бошқаруви самарадорлиги; M_x – кўрсатилган умумий хизматлар ҳажми; $П_x$ – персоналга сарфланган харажатлар.

Тўқимачилик саноати корхоналарида ишлаб чиқариш жараёнини барқарор ривожланиши учун зарур булган ишлаб чиқариш воситаларидан самарали фойдаланиш юкори даражадаги ишлаб чиқариш технологияларига асосланиши ва сифатли, арзон истеъмол бозори талабларига мос товарларни ишлаб чиқаришда ходимларни бошқаришда инновацион усулларни жорий этиш орқали капиталлашув даражасининг ўсиб боришига боғлиқ.



1-расм. Ходимлар бошқаруви меҳнатини баҳолаш услуги⁹

Тадқиқот ишида тўқимачилик саноатини SWOT таҳлилни амалга ошириш учун корхоналар фаолият самарадорлигига таъсир этувчи омиллар 4 та гуруҳ бўйича аниқланди. Ҳар бир омил гуруҳи таркибидаги таъсир этувчи омилнинг тўқимачилик саноати корхоналари фаолиятига таъсир даражаси аниқланди.

Экспертлар томонидан 4 та гуруҳга бирлаштирилган омилларнинг таъсир даражаси SWOT таҳлил услубиятидан келиб чиққан ҳолда 1–3 гача бўлган даража асосида белгиланди. Омилларнинг таъсир кучи даражаси ҳар бир даражанинг қуйидаги хусусиятларини ифода этади: 1-омилнинг таъсир даражаси

⁹ Дресвянников В.А. - Центр оценки и развития персонала (Assessment and Development Center): создание и технология работы - Русайнс - 2017 - 221с. - ISBN: 978-5-4365-2242-5 - Текст электронный // ЭБС BOOKRU - URL: <https://book.ru/book/927768>

паст, омилнинг ҳар қандай ўзгариш ҳолати тўқимачилик саноати корхоналари ҳолатига деярли таъсир кўрсатмайди; 2-омилнинг сезиларли миқдордаги ўзгаришигина тўқимачилик саноати корхоналарининг фаолиятига ўз таъсирини кўрсатади; 3-омилнинг таъсир даражаси юқори, омил кўрсаткичининг ҳар қандай тебраниши соҳа корхоналарини ҳолатига ўз таъсирини кўрсатади.

Анкета сўровномаси таҳлили натижаларига кўра тўқимачилик саноати корхоналарида ходимларни инновацион усуллар орқали бошқаришга таъсир этувчи омилларни SWOT таҳлили асосида баҳолаш тизимини қўллаш асосида бошқариш жараёнларини ташкил этишга таъсир этадиган омилларни муҳимлилик даражаси «жуда паст»- (0-1,8), «паст» (1,9-2,8), «ўрта» (2,9-3,9) ҳамда «юқори» (4,0-5,0) даражаларда баҳоланган.

Тадқиқот ишида амалга оширилган SWOT омилли таҳлил ҳамда тўқимачилик саноатида танланган корхоналар доирасида раҳбар ходимлар ўртасида ўтказилган сўров натижалари таҳлиliga асосланган ҳолда келгусида мамлакатимизда тўқимачилик саноати фаолиятини ривожлантириш ва соҳани бошқариш жараёнлари самарадорлигини ошириш йўналишидаги қуйидагиларни амалга оширилиши мақсадга мувофиқ деб ҳисоблаймиз:

тўқимачилик саноати корхоналари салоҳиятини омилли таҳлил қилиш асосида соҳа ривожланиши учун зарурий инфратузилма тизимларини босқичма-босқич ривожлантириш;

тўқимачилик саноати корхоналари учун малакали кадрларни тайёрлаш; корхоналар ўртасида бошқариш жараёнларини мувофиқлаштириш орқали ички ва ташқи муҳит элементларининг ўзаро алоқасини самарали таъминлаш;

тўқимачилик саноати корхоналарини молиялаштириш учун инвестициялар жалб қилишнинг самарали механизмларини ишлаб чиқиш.

Таклиф этилаётган устувор йўналишларнинг соҳада келгусида тўлақонли амалга оширилиши тўқимачилик саноати корхоналари фаолиятни ташкил этиш ва бошқариш жараёнларини ривожлантириш ҳамда фаолият самарадорлигига таъсир этувчи омилларни бошқариш ва мувофиқлаштириш, юзага келиши мумкин бўлган хатарлар даражасини пасайтириш имконини беради. Корхонада инновацион салоҳият тушунчаси турли ишланмалар ва тадқиқотларни амалга оширувчи корхоналарнинг сони, фаолияти унумдорлиги, самарадорлиги, интеллектуал мулк объектлари, инновация соҳасидаги мутахассислар, олимлар, кадрлар сони, молиялаштириш ва моддий ишлаб чиқариш базаси, мамлакатда ва шу жумладан хорижда ҳам илмий ахборотлар, инновация ва инновацион фаолият ахборотлари, илмий мактаблар ва уларнинг миллий, дунё илм-фанида тутган ўрни кабиларни ўз ичига қамраб олувчи инновацион фаолият ресурси сифатида хизмат қилади.

Бизнинг фикримизча, ходимларни инновацион усуллар орқали бошқариш модели дастлаб қуйидаги ўзига хос хусусиятларга эга: корхонада самарали кадрлар сиёсатини амалга оширишни таъминлаш учун жавобгарликнинг муҳим шарти сифатида ўрта менежерларга юкланади; ходимлар кадрлар фаолиятини ривожлантиришни таъминлаш учун ишлаб

чиқилган принципларни ва бошқарув тизимидаги ҳар иккала даражани ўзаро мустаҳкамлайдиган тарзда қўлланилиши керак. Ушбу модель ходимларни бошқаришда стратегик танловларга қаратилган бўлиб, корхонанинг ташқи ва ички муҳитининг бошқарув қарорларини қабул қилиш жараёнига, шу жумладан стратегик қарорларга фаол таъсирини кўратишда муҳим аҳамият касб этади (2-расм).



2-расм. Корхонада ходимларни бошқаришнинг инновацион модели

Танланган стратегия асосида ҳудудда тўқимачилик корхоналарни бошқарув жараёнларини амалга ошириш босқичлари ҳамда бу босқичларда бажарилиши лозим бўлган чора-тадбирлар муддати, киритилиши лозим бўлган ресурс ҳажми ҳамда уни амалга оширувчи ходимларни аниқлаган ҳолда яратилади. Таклиф этилган ходимларни инновацион бошқарув механизмини йўналиш ва кетма-кетликда ишлаб чиқиш ва амалга ошириш натижасида юқори салоҳиятга эга бўлган тўқимачилик корхоналари доминантлиги асосида тез ва юқори самарадорликда ривожлантириш мумкин бўлади.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, бошқарув даражасига кўра инновацион салоҳият омиллари таснифланиши корхона инновацион салоҳияти даражасини кенгайтириш ва баҳолаш масалаларини кўриб чиқишда энг муҳим ҳисобланади, шунингдек, инновацион салоҳиятга таъсир ўтказувчи омиллар бошқарув даражасига кўра ҳам қуйидагича тизимлаштирилган.

Диссертация ишининг «**Корхоналарда ходимларни бошқаришнинг ижтимоий-иқтисодий кўрсаткичлари таҳлили**» деб номланган иккинчи бобида Фарғона ва Андижон вилоятлари саноати корхоналарида ходимларни бошқаришнинг ижтимоий-иқтисодий кўрсаткичлари таҳлили, тўқимачилик корхоналарида ходимларни бошқаришнинг ривожланиш омилларини баҳолаш ҳамда уларни бошқаришда инновацион усуллардан фойдаланиш даражаси тадқиқ этилган.

Бугунги кунда тўқимачилик саноати Ўзбекистон иқтисодиётида муҳим ўрин тутади. Бу тармоқ саноат маҳсулотлари ишлаб чиқаришда асосий ўринда туради, чунки тармоқда халқ истеъмоли учун кенг турдаги

маҳсулотлар ишлаб чиқаради. Бу эса ўз навбатида, бозорнинг катта қисми тўйинишидир. Бундан ташқари, тармоқ республикани катта миқдордаги иш ўринлари билан таъминлайди, айниқса, аёлларнинг шу ўрни билан банд бўлиши саноат районларида демографик балансни барқарорлаштириш имконини беради.

Ҳозирда Ўзбекистоннинг тўқимачилик саноати катта ва кўп йўналишларга эга. Республика ялпи ички маҳсулотда тўқимачилик саноати улуши 4,8 % ташкил этиб, саноат маҳсулотларининг 25 %и, ишлаб чиқариш асосий фондларининг 13 %и ушбу тармоққа тўғри келади. Шу билан бирга, унда республика саноат ходимларининг 32 %и меҳнат қилмоқда (2-жадвал).

2-жадвал

«Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмасида асосий ассортиментлар бўйича маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми динамикаси¹⁰

Т/р	Маҳсулот тури	Ўлчов бирлиги	2017 й	2018 й	2019 й	2020 й	2021 й
	Тўқимачилик ва трикотаж-тикувчилик маҳсулотлари	Млн. долл.	3565,1	4621,8	6411,2	8388,1	11109,1
1.	Пахта калава ипи	Минг тн.	392,4	442,9	608,2	754,3	835,0
	Шу жумладан, бўялган, аралаш, бамбук, акрил толали калава ипи	Минг тн.	39,9	132,8	182,5	226,3	305,1
2.	Тайёр газлама	Млн. кв.м	370,5	462,8	625,0	812,5	1056,0
3.	Трикотаж матоси	Минг тн.	71,9	89,9	142,3	227,4	300,2
4.	Тикувчилик трикотаж буюмлари	Млн. дона	342,2	416,0	559,8	712,2	1011,3
5.	Пайпоқ маҳсулотлари	Млн. жуфт	72,9	98,4	162,9	229,9	309,3

2-жадвал маълумотлари таҳлилига кўра, 2021 йил 2020 йилга нисбатан калава ип ишлаб чиқариш ҳажми 80,7 минг тоннага (110,6 %), тайёр газлама ишлаб чиқариш ҳажми 243,5 млн. кв. метрга (129,9 %), трикотаж матосини ишлаб чиқариш 72,8 минг тоннага (132 %), тикувчилик-трикотаж маҳсулотларини ишлаб чиқариш 299,1 млн. донага (141,9 %), пайпоқ маҳсулотларини ишлаб чиқариш ҳажми 79,4 млн. жуфтга (134,5 %) ортди.

Таҳлил этилган йиллар давомида республикамиз саноатида бандлик кўрсаткичи мунтазам ўсиш тенденциясига эга. Ушбу кўрсаткичлар таҳлилига асосан меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръати нарх индексининг ошиши ҳисобига 14,6 %ни ташкил этган бўлиши ва бандликнинг ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажми билан параллел ўсиши меҳнат унумдорлигининг сезиларли ошмаганини билдиради.

Жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, саноатда ўртача ишлаб чиқариш ходимлари улуши 64 %ни, хизмат кўрсатувчи ходимлар эса ўртача 18%ни ташкил этади, техник ходимлар 3,5 %ни ва мутахассислар 9,5 % ташкил этади. Раҳбар ходимлар саноатда банд бўлган ходимларнинг 5,5 %ни

¹⁰ «Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмаси маълумотлари асосида муаллиф ишланмаси.

ташкил этади, айнан шу тоифа қатламини акциядорлик жамиятларида акциядорлар таркибига жалб этиш мумкин.

Жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, саноатда ўртача ишлаб чиқариш ходимлари улуши 64 %ни, хизмат кўрсатувчи ходимлар эса ўртача 18 %ни ташкил этади, техник ходимлар 3,5 %ни ва мутахассислар 9,5 % ташкил этади. Раҳбар ходимлар саноатда банд бўлган ходимларнинг 5,5 %ни ташкил этади, айнан шу тоифа қатламини акциядорлик жамиятларида акциядорлар таркибига жалб этиш мумкин.

3-жадвал

Ўзбекистон Республикаси саноат тармоқларида ходимлар харакатланиши динамикаси¹¹

Кўрсаткичлар	2014й.	2015й.	2016й.	2017й.	2018й.	2019й.	2020й.	2021й.
Саноат ишлаб чиқаришининг ўсиш суръатлари, ўтган йилга нисбатан фоиз ҳисобида	108,5	106,5	107,8	109,5	108,3	107,9	106,2	108,6
Саноатда меҳнат унумдорлиги (саноатда банд бўлган 1 кишига минг сўм)	18563,5	23939,3	27153,8	31996,2	37481,0	47797,1	52074,1	58628,6
Саноат ходимларининг маълумоти	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Олий	17,0	19,5	19,4	18,2	18,8	18,5	16,7	17,8
ўрта махсус	27,8	32,9	32,1	32,3	36,6	38,3	39,1	41,1
ўрта ва тугалланмаган ўрта	55,2	47,6	48,5	49,5	44,6	43,2	44,2	41,0
Саноат ходимларининг тоифалар бўйича тақсимооти	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Раҳбарлар	5,8	5,8	5,6	5,3	5,5	5,3	4,6	4,7
Мутахассислар	8,8	9,9	10,3	10,0	10,1	9,6	9,4	9,8
техник ходимлар	2,9	3,1	2,9	3,0	3,0	4,3	4,8	4,6
хизмат кўрсатувчи ходимлар	12,2	17,7	17,3	17,9	18,2	18,0	19,9	20,8
ишлаб чиқариш ходимлари	70,3	63,5	63,9	63,8	63,2	62,8	61,3	60,0
саноатда ходимлар ҳаракати	6,6	2,7	1,1	5,0	7,2	4,9	4,4	5,1
ишга қабул қилинган ходимлар	32,7	33,7	31,2	28,5	28,5	22,0	19,8	18,8
ишдан бўшаган ходимлар	26,1	30,9	30,1	23,5	21,3	17,1	15,4	13,7
Рўйхатдаги ходимлар учун ҳисобланган иш ҳақи фонди, млн. сўм	76352,8	103303,8	140304,2	177946	218106,5	259833,6	453750,8	421807,6

Жаҳон тажрибаси шуни кўрсатадики, айрим ривожланган мамлакатлар ялпи ички маҳсулотининг 70-90 фоизи айнан инновация фаолиятини ривожлантириш ҳисобига яратилмоқда¹². Чунончи, 2018 йилда мамлакатлар кесимида ИТТК ишларига ажратилаётган харажатлар бўйича Жанубий Корея юқори ўринни эгаллаган. Мазкур мамлакат илмий тадқиқотлари учун ЯИМга нисбатан 4,3 фоиз ёки 73,1 млрд. АҚШ доллари миқдорида маблағ ажратган, Исроил давлати ЯИМга нисбатан 4,2 фоиз, Япония 3,4 фоиз, Швеция эса 3,1 фоиз ёки 14,2 млрд. АҚШ доллари миқдорида илмий тадқиқот ишларини

¹¹ Ўзбекистон Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида муаллиф томонидан ҳисобланган.

¹² <https://theworldonly.org>.

молиялаштирган. Ўзбекистонда эса бу кўрсаткич 0,2 фоиз атрофида эканлигини кузатиш мумкин. Дунё бозоридаги илмий сифими юқори бўлган маҳсулотларнинг 36 фоизи АҚШга, 30 фоизи Японияга, 22 фоизи Хитой давлатига тўғри келмоқда¹³.

4-жадвал

«Konteks Tashkent» МЧЖда ходимлар таркибининг ўзгариш динамикаси¹⁴

Ходимлар тоифалари ва кўрсаткичлари	2019 йил		2020 йил		2021 йил	
	сон, киши	улуши, %да	сон, киши	улуши, %да	сон, киши	улуши, %да
Жами ходимлари сони	500	100	1000	100	1680	100
Шу жумладан:						
Бошқарувда бандлар сони	22	4,4	28	2,8	30	1,78
Хизмат кўрсатишда бандлар	133	26,6	234	23,4	650	38,69
Илмий даража ва унвонга эга ходимлар сони	0	0	0	0	0	0
Ишлаб чиқаришда бандлар сони	345	69	738	73,8	1000	59,52

Корхонада жами ходимлар сони 2019 йилда 500 кишини ташкил қилган бўлса, 2021 йилларда мос равишда 1680 кишини ташкил қилган. Кейинги уч йилда жами ходимлар сонидан кескин ўзгариш кузатиш мумкин. Шунингдек, корхонадаги ходимлар сониданги ўзгаришни таркибий жиҳатдан ҳам қараб чиқиш мақсадида жами ходимларни уч гуруҳга бўлган ҳолда таҳлил қилиб ўтилади. Бошқарувда бандлар сони 2019 йилда 22 тани, 2020 йилда 28 тани, 2021 йилда 30 тани ташкил этган. Бу ерда асосий ўзгариш хизмат кўрсатиш ҳамда ишлаб чиқаришда бандлар сонидан бўлган. Хизмат кўрсатишда бандлар сони 2019 йилда 22 тани ташкил қилган бўлса, 2021 йилга келиб 30 тага етган. Бунинг натижасида жами ходимлар сониданги улуши 26,6 фоиздан 38,69 фоизга ошган. Ишлаб чиқаришда бандлар сонидан 345 тадан 738 тага ошган, ўтган йилгига нисбатан эса 262 тага ошган, яъни 59,58 фоизга ўсган. Таркибий жиҳатдан ўзгаришга эътибор қаратадиган бўлсак, 2019 йилда бошқарувда бандларнинг жами бандлар сонига нисбатан улуши 4,4 фоизни ташкил қилган бўлсак, 2021 йилга келиб 1,78 фоизни ташкил қилган яъни миқдор жиҳатдан камайган бўлишига қарамадан нисбат жиҳатдан ошган.

Диссертация ишининг учинчи бобида «**Корхоналарда ходимларни бошқаришда инновацион усуллардан фойдаланиш йўналишлари**» деб номланиб, ушбу бобда корхоналарда ходимларни бошқариш механизмининг ўзига хос жиҳатлари ва мавжуд муаммолари аниқланган. Шунингдек, тўқимачилик саноати корхоналарида инновацион салоҳиятни бошқариш механизмига таъсир этувчи омилларни ҳудудий ёндашув асосида баҳолаш масалалари тадқиқ этилган.

¹³Желткова О. В. Инновационная привлекательность предприятия как фактор технологической модернизации производства. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – М., 2016, 24 стр. <https://>

¹⁴ «Konteks Tashkent» МЧЖ йиллик ҳисоботлари асосида муаллиф ишланмаси

Кўплаб ривожланган давлатларнинг йирик компаниялари, корхоналари ва ташкилотларида ходимлар бошқарувида KPI (Key Performance Indicator) тизимини жорий этиш мақсадга мувофиқ деб ҳисоблаймиз. Тадқиқотлар натижасида тўқимачилик саноати корхоналарида фаолият юритаётган корхоналарнинг инновацион салоҳиятини баҳолаш учун кўрсаткичлар тизими ишлаб чиқилди ва рейтингини аниқлаш бўйича услубиёт таклиф этилди (5-жадвалга қаранг).

5-жадвал

«Konteks Tashkent» МЧЖ да ходимларни бошқаришда инновацион усулларни жорий этиш индикаторлари таҳлили

№	Индикатор номланиши	Балл
I. Корхонада инсон капитални ривожлантириш даражаси (30 балл)		
1	Тўқимачилик корхоналарида рақамли бошқарув тизимининг ходимлар ўртасида муваффақиятли қўлланилиш даражаси	3
2	Олий маълумотли ходимларнинг умумий ходимлар сонидagi улуши	3
3	Кадрлар сиёсатини юритилиши, хорижга стажировкага юборилган мутахассисларнинг умумий ходимлар сонидagi улуши	2
4	Бошқарувчининг салоҳияти, бошқарувда коллегиялик тамойили, ўрта ва куйи бўғиндаги менежерлар малакаси	3
5	Бошқарув жараёнига татбиқ қилинган инновациялар сони	4
6	Инновацион фаолиятни мувофиқлаштириш вазифаси юклатилган мутахассислар	1
II. Инновацияларни молиялаштириш кўрсаткичлари (30 балл)		
1	Тадқиқотлар ва ишланмаларга харажатларнинг ялпи молиявий харажатлардаги улуши	5
2	Ихтирочилик ва рационализаторлик фаолиятини мукофотлаш миқдорининг ялпи молиявий даромаддаги улуши	4
3	Буюртмага асосан олий маълумотли мутахассисларни тайёрлашга ажратилган маблағнинг ялпи харажатдаги улуши	4
4	Инновацион ривожлантириш жамғармасида шакллантирилган маблағ	4
5	Илмий тадқиқот институтлари билан илмий ишланмаларни бажариш бўйича имзоланган хўжалик шартномалар қиймати	1
III. Инновацион инфратузилмани ривожлантириш ҳолати (15 бал)		
1	Машина, асбоб-ускуна ва дастурий воситалар сотиб олиш умумий харажатларидаги лаборатория жиҳозлари ва харажатлари улуши	4
2	Ташкил этилган тадқиқот ва ривожланиш (R&D) марказлари	4
3	Асосий фондларни янгилаш даражаси	4
IV. Инновациялардан олинган натижадорлик кўрсаткичлари (25 балл)		
1	Ихтиролар, илмий-техник ва инновацион ишланмаларни ҳимоялаш (топширилган ариза ва олинган патентлар)	4
2	Инновацион маҳсулотлар (хизматлар) нинг жами ишлаб чиқилган маҳсулотлар (хизматлар) умумий ҳажмидаги улуши	4
3	Янги яратилган маҳсулотлар, технологиялар (хизматлар)ни сотишдан келиб тушган маблағнинг ялпи молиявий даромаддаги улуши	3
4	Бир йилда бажарилган тажриба-конструкторлик ишланмалар сони	3
5	Ихтиролар, илмий-техник ва инновацион ишланмаларни ҳимоялаш	2
Жами		62

Тадқиқотни амалга ошириш жараёнида «Konteks Tashkent» МЧЖ ва «Fergana Oseana» МЧЖ ларнинг 2012-2021 йилларда амалга оширган ижтимоий-иқтисодий фаолияти натижалари асосида бошқарув жараёнлари стратегиясини аниқлаш мақсадида ходимларни бошқаришда инновацион усулларни юқоридаги талаб даражасидаги индикаторлари бўйича таҳлили амалга оширилди. Таҳлил натижаларидан шуни кўриш мумкинки «Konteks Tashkent» МЧЖ да ходимларни бошқаришда инновацион усулларни жорий этиш индикаторлари 62 баллни, шунингдек «Fergana Oseana» МЧЖ да эса ходимларни бошқаришда инновацион усулларни жорий этиш индикаторлари 51 баллни ташкил этди. Тадқиқот натижалари шуни кўрсатадики тўқимачилик саноати корхоналарида ходимларни бошқаришда инновацион усуллардан фойдаланишни такомиллаштириш мақсадида илмий даражага эга мутахассис ходимларнинг умумий ходимлар сонидаги, олий маълумотли ходимларнинг умумий ходимлар сонидаги, тадқиқотчи, ихтирочи ва рационализаторларнинг умумий ходимлар сонидаги салмоқларига, янги яратилган маҳсулотлар, технологиялар (хизматлар)ни сотишдан келиб тушган маблағнинг ялпи молиявий даромаддаги улушига эътибор қаратиш мақсадга мувофиқ.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, хулоса қилиш мумкинки, тўқимачилик саноати корхоналарида ходимларни бошқаришда инновацион усулларни қўллаш корxonанинг илмий-техник даражасига боғлиқ. Бу эса иқтисодиётни ривожлантиришнинг инновацион даражасини баҳолашда мавжуд инновацион салоҳият, инновацион инфратузилманинг ҳолати, инновацион фаолиятнинг корхона иқтисодий ўсишига қўшаётган ҳиссаси сингари кўрсаткичларда намоён бўлади.

Корхонада ходимларни бошқаришда инновацион усуллардан самарали фойдаланилишига илмий–техник ишланмаларнинг сони, уларнинг умумий ҳажмида амалиётга татбиқ этилган инновациялар улуши каби кўрсаткичлар ёрдамида баҳоланади. Корхона инновацион усуллардан нафақат инновацияларнинг ишлаб чиқилиши ва яратилиши балки уларнинг амалиётда татбиқ қилинишини ҳам таъминлаши лозим (6-жадвал).

Тадқиқотни амалга ошириш жараёнида тўқимачилик соҳасида фаолият олиб бораётган «Konteks Tashkent» МЧЖнинг 2012-2021 йилларда амалга оширган ижтимоий-иқтисодий фаолияти натижалари асосида бошқарув жараёнлари стратегиясини аниқлаш мақсадида кўп омилли эконометрик модели асосида келгуси давр учун истиқбол кўрсаткичлари ишлаб чиқилди.

«Konteks Tashkent» МЧЖнинг соф фойда ҳажмини функциянинг юқори чўққиси, яъни натижавий омил сифатида ҳамда корхонада бошқарув ходимлари сони, бошқарув харажатлари ва бошқарув жараёнига татбиқ қилинган инновациялар сони каби омиллар танлаб олинган.

6-жадвал

«Konteks Tashkent» МЧЖда корхона соф фойдасига бошқарув ходимлар ва татбиқ қилинган инновациялар сони кўрсаткичларининг 2012-2021 йиллардаги ўзгариши¹⁵

Йиллар	Соф фойда, млн. сўм (Y)	Бошқарув ходимлари сони, киши (X1)	Бошқарув харажатлари, млн. сўм (X2)	Бошқарув жараёнига татбиқ қилинган инновациялар сони (X3)
	«Konteks Tashkent» МЧЖ	«Konteks Tashkent» МЧЖ	«Konteks Tashkent» МЧЖ	«Konteks Tashkent» МЧЖ
2012	420	6	205	4
2013	480	6	210	4
2014	520	6	222	6
2015	720	8	280	8
2016	920	13	420	8
2017	1000	15	460	8
2018	1100	18	530	12
2019	1700	22	712	23
2020	1850	28	1042	25
2021	1970	30	1260	25

X_1 – бошқарув ходимлари сони; X_2 – бошқарув харажатлари; X_3 – бошқарув жараёнига татбиқ қилинган инновациялар сони.

Эндоген омил ва унга таъсир этувчи экзоген омил кўрсаткичларининг моҳияти кўриладиган бўлса, таъсир этувчи омиллар сифатида бошқарув ходимлари сони, бошқарув харажатлари ҳамда капитал қўйилмалар ҳажмига муҳим таъсирга эга бўлган омилларни ифодаловчи омил кўрсаткичлари асосида Кобб-Дугласнинг ишлаб чиқариш модели кўринишидаги моделга яқин бўлган боғланишга эга бўлинади.

Аниқланган маълумотлардан фойдаланган ҳолда «Konteks Tashkent» МЧЖ да соф фойда ҳажми ва унга таъсир этувчи омиллар таъсирида ўзгаришининг кўп омилли эконометрик модели тузилди. Унга кўра ушбу жараённи ифодаловчи

$$Y=42,321X_1 - 0,198 X_2+ 31,403 \cdot x_3+144,006$$

регрессия тенгламаси тузилди.

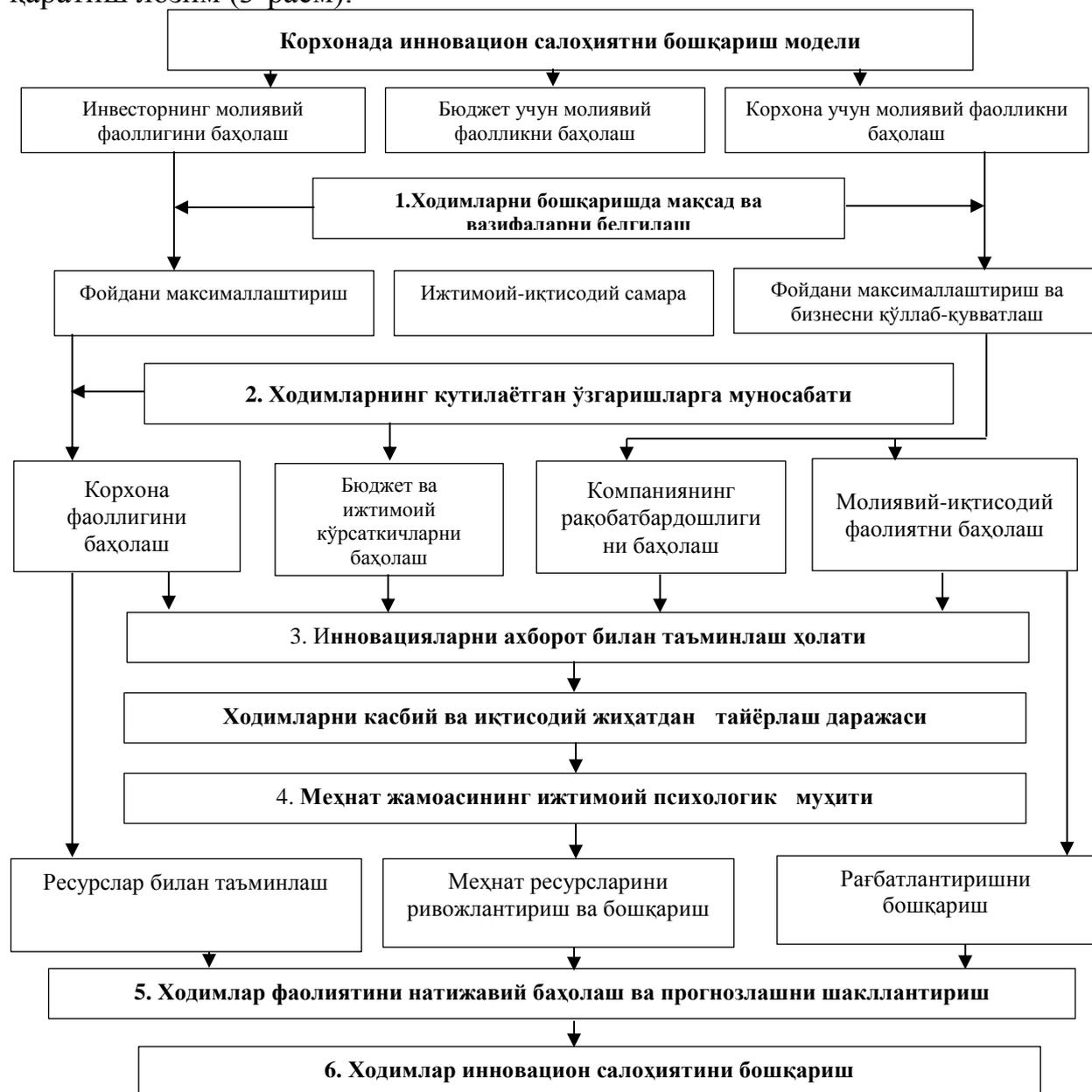
Кўп омилли эконометрик моделдан фойдаланган ҳолда тўқимачилик корхонаси соф фойдаси ҳажмининг бошқарув омиллари таъсирида ўрта муддатда, яъни 2022-2026 йилларда ўзгариши қийматларини қуйидаги кўринишда ифодаланди.

Тузилган кўп омилли моделлардаги ўзгарувчилар коэффицентлари асосида ҳар бир омил қийматининг қўшилган бир бирлиги ҳисобига натижавий омил қийматининг қанчага ўзгаришини баҳолашимиз мумкин бўлади. Жумладан, «Konteks Tashkent» МЧЖ да бошқарув ходимлари сонининг қўшимча 1 бирликка ортиши корхона соф фойдаси ҳажмининг

¹⁵ «Konteks Tashkent» МЧЖ нинг 2012-2021 йиллар бўйича ҳисоботлари асосида муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

42,321 млн. сўмга ортиши-га, бошқарув харажатларининг 1 млн. сўмга ортиши натижавий кўрсаткичнинг 0,198 млн. сўмга камайишига, капитал қўйилмалар ҳажмининг 1 млн. сўмга ортиши натижавий кўрсаткичнинг 31,403 млн. сўмга ортишига олиб келади. Танлаб олинган асосий омиллардан ташқари бошқа омилларнинг барчаси биргаликда натижавий омилнинг 144,006 млн. сўмга ортишига ҳизмат қилади.

Иқтисодийetni модернизациялаш шароитида тўқимачилик саноати корхоналарида ходимларни бошқариш механизмини шакллантиришда уларни малакасини ошириш, қайта тайёрлаш тизимига алоҳида эътибор қаратиш лозим (3-расм).



3-расм. Корхонада инновацион салоҳиятни бошқариш модели¹⁶

¹⁶ Котляр А.Э. Воспроизводство рабочей силы.// Населения и трудовые ресурсы: Справочник. – М.:Мысль, 1990 – С. 28.

Иқтисодий рақамлаштириш шароитида корхоналарда ходимларни бошқариш, ривожлантириш ва инновацион стратегияни амалга ошириш учун зарурий шароитларни аниқлаш, корхонанинг амалдаги шароитларини идентификациялаш, мавжуд ресурслардан келиб чиқиб ходимларнинг инновацион салоҳиятини ва инновацион фаолиятини амалга ошириш шароитларини такомиллаштириш ҳудудларда тўқимачилик саноати корхоналарини барқарор ривожланишида ходимларни рақобатбардошлигини оширишга хизмат қилади.

Ушбу ёндашувнинг афзаллиги шундаки, ходимларни бошқариш функциясининг корхонанинг умумий бошқарув жараёнига таъсирини кўришга имкон беради. Шу билан бирга, функцияларнинг узоқ муддатли, стратегик дастурлардан корхонанинг жорий, операцион ҳаракатларга ўтишини таъминлайди ва корхонанинг муваффақиятли ишлашига ёрдам беради.

Мамлакатимиз тўқимачилик саноати корхоналарига инновацияларни киритиш ҳамда рақамли бизнес технологияларига ходимларни бошқариш ёндашувларини замонавий усуллар орқали жорий этиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Бугунги кунда тўқимачилик саноати корхоналарида ходимларни бошқариш тизимини такомиллаштиришнинг асосий йўналишлари қуйидагилар бўлиши керак:

корхонанинг инсон ресурсларидан самарали фойдаланиш орқали харажатларни камайтириш ва ходимларнинг самарадорлигини оширишга қаратилган ходимлар сонини оптималлаштириш;

ходимларни рағбатлантириш тизимини такомиллаштириш, меҳнат унумдорлигини ошириш, харажатларни камайтириш, маҳсулот (ишлар, хизматлар) сифатини яхшилаш ва ходимларнинг рентабеллигини ошириш;

ишлаб чиқаришни модернизациялаш, инновацион технологияларни жорий этиш орқали юқори самарали иш ўринларини яратиш;

корхонанинг жорий ва узоқ муддатли самарадорлигини таъминлашга имкон берадиган ходимларни баҳолаш рейтингини жорий этиш.

Тўқимачилик саноати корхоналарида ходимлар ўртасида рақамли бошқарув тизимларини жорий этишни баҳолаш тизимини кадрлар рационаллиги ҳамда инновацион усуллар орқали амалга оширилиши самарали эканлигини ифодалайди.

ХУЛОСА

Корхоналарда ходимларни бошқаришда инновацион усуллардан фойдаланиш ва уни баҳолашга оид ёндашувлар, саноат корхоналари инновацион салоҳиятини баҳолаш бўйича олиб борилаётган ижтимоий-иқтисодий тадқиқотлар, шунингдек, амалга оширилаётган қатор илмий ишланмалар, ушбу тадқиқот ишининг асосини ташкил этувчи хулоса ва тавсияларни шакллантиришга имкон берди.

1. Тўқимачилик саноати тармоғи ўзининг иқтисодий тавсифига кўра, юқори даражадаги айланма маблағларга, тайёр маҳсулотга бўлган юқори даражадаги ўсиб бораётган талабга эга эканлиги боис, бизнес учун салоҳиятли ва жозибадор ҳисобланади ҳамда юқори даромад келтирадиган соҳа ҳисобланади. Шу боисдан ҳам, бозор иқтисодиёти шароитида экспортбоп, юқори сифатли тўқимачилик маҳсулотларини ишлаб чиқариш корхоналари фаолиятини ташкил этишда ва ходимларни бошқаришда бизнес жараёнларини бошқариш, хусусан бошқарувга нисбатан жараёнли ёндашувга асосланиш мақсадга мувофиқдир.

2. Муаллиф фикрича, «персонални бошқариш», «кадрларни бошқариш» тушунчалари бир-бирига яқин бўлсада, улар бир-биридан фарқ қилади. «Персонал бошқаруви» инсон ресурсларини бошқариш тушунчасига яқин. Шунинг учун персонал бошқаруви инсон ресурсларини бошқариш концепциясида инсон ресурсларининг бир қисмини ташкил этади. Шунингдек, «инсон ресурслари» тушунчаси «персонал бошқаруви» тушунчасига нисбатан кенг маънога эга. Бу икки иқтисодий категория турли ижтимоий-иқтисодий маъноларни ифодаласада, персонал бошқаруви шаклланишининг асосини «инсон ресурслари» ташкил этади. Чунки «персонал бошқаруви» тор маънога эга бўлиб, иқтисодий манфаатлардан келиб чиққан ҳолда шаклланади банк персонали бошқарувининг ижтимоий моҳияти мамлакат томонидан белгиланган ижтимоий сиёсатга асосланади.

3. Миллий иқтисодиётнинг тўқимачилик саноати корхоналари бошқарув фаолиятини стратегик ривожлантириш йўналишларини шакллантириш учун зарурий элемент ҳисобланган соҳанинг ривожланишига омиллар таъсирини ифодаловчи кўп омилли моделлар 2012-2021 йиллардаги статистик маълумотлар асосида ишлаб чиқилди ҳамда 2022-2026 йилларга прогноз кўрсаткичлари ҳажми аниқланди ҳамда соҳани стратегик ривожлантириш йўналишларида бошқарилиши зарур бўлган асосий омиллар аниқланди.

4. Тадқиқотда инновацион салоҳиятнинг иқтисодий моҳиятига, унинг икки даражали компонент тузилиши ва унга таъсир этувчи омилларни ҳисобга олган ҳолда, саноат корхоналари инновацион салоҳиятини баҳолаш кўрсаткичлари мажмуи ишлаб чиқилди. Таклиф этилаётган инновацион салоҳиятни баҳолаш кўрсаткичларининг мажмуи кўрсаткичлар ҳисоб-китобини, кадрлар, молия, илмий-техник, ишлаб чиқариш ва технологик, маъмурий-ташкилий салоҳиятлар доирасида, шунингдек, корхонанинг

инновацияларга имкониятлари ва тайёрлигини ҳисобга олган ҳолда амалга оширишни ўз ичига олади. Инновацион салоҳиятни баҳолашга бундай тизимли ёндашув нафақат инновацион салоҳиятга таъсир этувчи омилларни ҳар томонлама баҳолаш, балки тизим ҳолатига таъсир этувчи муҳим ва асосий сабабларни аниқлашга имкон беради.

5. Ходимларни бошқаришнинг инновацион усули корхона, жамоа капитали ва жамоа меҳнатининг мотивациясига асосланган. Шу сабабдан ҳам, ходимларни бошқаришнинг инновацион усули жамоат бирлашмалари, акциядорлик жамиятларида маълум тамойиллардан фойдаланган ҳолда билвосита иқтисодий усуллар асосида ҳосил қилиниши лозим. Таклиф этилаётган ходимларни бошқаришнинг инновацион усули корхоналарда фойдаланилувчи энг самарали бошқарув усуллариининг синтези сифатида намоён бўлади. Ушбу концепцияда асосан ташкилий ёндашув усуллариини кенг қўллаш билан бирга, иқтисодий ва гуманистик ёндашувларнинг баъзи элементларидан ҳам фойдаланилган. Фикримизча, иқтисодиётни замонавий ижтимоий ва иқтисодий ривожланиш босқичи ва Ўзбекистонда ижтимоий йўналтирилган рақамли иқтисодиётини шакллантириш даврида ходимларни бошқаришнинг инновацион усули мақбул шакли ҳисобланади.

6. Корхона инновацион фаолияти ресурслар таъминоти, бошқарув жараёни ва инновацион салоҳият билан боғлиқ ички ҳамда контрагентлар, бозордаги рақобат, илм-фан ва инновацион инфратузилма ривожланишининг ташқи омиллари таъсирини аниқлаш асосида такомиллаштирилган.

7. Тўқимачилик тармоғи асосан экстенсив йўл билан ривожлантирилмоқда, ҳозирги кунда республикада 7500 ортиқ корхона фаолият юритмоқда, аммо ташкил этилган ишлаб чиқариш қувватлари тўлиқ ишламаяпти (ўртача 60-70 %), ваҳоланки қувватлар тўлиқ ишлаганда ишлатиш даражаси 90-97 %дан кам бўлмаслиги керак. Бунинг асосий сабабларидан бири айланма маблағларнинг танқислиги бўлса (деярли барча корхоналар ўз айланма маблағига эга эмас, яъни тижорат банклари кредитлари ҳисобига фаолият юритади) иккинчиси юқори унумдорликка эга бўлган дастгоҳларнинг тўлиқ ишламаслиги, ишчилар малакасининг етарли даражада эмаслиги туфайли меҳнат унумдорлигининг пастлигидан далолат беради. Тармоқнинг самарали фаолият юритиб, ташқи ва ички бозорларда барқарор савдо қилиши учун корхоналарда интенсив ривожланиш омилларини қўллаш мақсадга мувофиқ бўларди.

8. Корхонада ишлаб чиқаришни йулга қуйишдан асосий мақсад фойда олишдан иборат. Фойда олишни максималлаштиришнинг асосий йўли бу ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлган моддий асосий капитални инновацион тарзда ташкил этишга ва инсон капиталининг интеллектуал даражаларини ўсиб бориши ўртасида оптимал нисбатга асосланган ҳолда ишлаб чиқарилаётган товарларни сифат даражаларига, уларнинг бирлик таннархига ва истеъмол бозорларида рақобатдошлик даражаларига боғлиқ.

9. Амалга оширилган эконометрик таҳлиллар натижасида корхоналарда ходимларнинг маълумот (квалификация) даражаси билан капитал ва активлар рентабеллиги ўртасида юқори зичликда ижобий боғлиқлик туфайли, бошқа омиллар ўзгармас бўлган шароитда олий маълумотли ходимларнинг бир-бирликка ошиши активлар рентабеллигини ўртача 1,5 фоизга ошириш имконини берди.

**РАЗОВЫЙ НАУЧНЫЙ СОВЕТ НА ОСНОВЕ НАУЧНОГО СОВЕТА
PhD.03/30.12.2019.I.60.03 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ
ПРИ АНДИЖАНСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

ФЕРГАНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

ТУХТАСИНОВА ДИЛДОРАХОН РАХМОНБЕРДИЕВНА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ
МЕТОДОВ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ**

**08.00.13-«Менеджмент»
08.00.10-«Демография. Экономика труда»**

**АВТОРЕФЕРАТ
диссертации доктора философии (PhD) по экономическим наукам**

Андижан – 2022

Тема диссертации доктора философии (PhD) по экономическим наукам зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией при Кабинете Министров Республики Узбекистан за №B2022.2.PhD/Iqt1262.

Диссертация выполнена в Ферганском политехническом институте.

Автореферат диссертации на трех языках (узбекский, русский, английский (резюме)) размещен на веб-странице Научного совета (www.adu.uz) и информационно-образовательном портале «Ziynet» по адресу (www.ziynet.uz).

Научный руководитель: Ханкелдиева Гузал Шеровна
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: Сотволдиев Абдулазиз Абдумуминович
доктор экономических наук, профессор

Хусанова Зулфия Рахматуллаевна
доктор философии по экономическим наукам (PhD)

Ведущая организация: Наманганский инженерно-технологический институт

Защита диссертации состоится «__» _____ 2022 года в __:__ ч. на заседании разового Научного совета на основе научного совета PhD.03/30.12.2019.I.60.03 по присуждению ученых степеней при Андижанском государственном университете. (Адрес: 170100, г.Андижан, ул. Университетская, 129. Тел./Факс: 0(374) 223-88-30; e-mail: agsu_info@edu.uz).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Андижанского государственного университета (регистрационный номер ____). (Адрес: 170100, г.Андижан, ул. Университетская, 129. Тел./Факс: 0(374) 223-88-30)

Автореферат диссертации разослан «__» _____ 2022 года.

(реестр протокола № ____ от «__» _____ 2022 года)

Н.И.Аскарлов

Председатель разового Научного совета на основе научного совета по присуждению ученой степени, д.э.н., профессор

У.И.Мараимова

Учёный секретарь разового Научного совета на основе научного совета по присуждению ученой степени, к.э.н., доцент

К.Х.Муфтайдинов

Председатель Научного семинара при разовом научном совете на основе научного совета по присуждению ученой степени, д.э.н., профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации)

Актуальность и востребованность темы диссертации. В мире за последние 15-20 лет произошли значительные изменения в развитии текстильной промышленности. В связи с этим «центр текстильного производства переместился из Европы и США, в страны «третьего мира», в частности, в страны Юго-Восточной, Центральной Азии, Южной Америки»¹. Текстильные предприятия развитых стран добиваются повышения своей конкурентоспособности на мировом рынке в условиях жесткой конкуренции за счет диверсификации производства, внедрения инноваций, а также эффективного управления персоналом на основе эффективного использования современных методов управления. В связи с этим одной из актуальных проблем сегодня в мире остается целенаправленное использование инновационных методов эффективного управления персоналом на производственных предприятиях.

Наряду с применением инновационных методов эффективного управления персоналом на предприятиях текстильной промышленности, исходя из современных требований, проводятся комплексные исследования по совершенствованию этих методов. В рамках проводимых исследований требуется создать научную основу для организации высокотехнологичного производства, отвечающего требованиям мировых стандартов и обеспечивающего производство экспортно-ориентированной продукции, внедрения крупномасштабного производства высокотехнологичной, конкурентоспособной на мировых рынках продукции за счет развития производственной инфраструктуры текстильных предприятий и внедрения инновационных технологий. Это означает, что все большее значение приобретают исследования в таких областях, как совершенствование управления персоналом на основе эффективного использования современных концепций управления².

В реформах, осуществляемых в Узбекистане в последние годы, особое внимание уделяется повышению конкурентоспособности предприятий текстильной промышленности, стимулированию производства экспортно-ориентированной и отвечающей требованиям рынка продукции. Определены такие задачи, как «Внедрение системы разработки и эффективного применения индикаторов предварительной оценки состояния реального сектора экономики; ...определение и реализацию факторов и направлений, дающих толчок развитию регионов, учитывая их природно-сырьевые и трудовые ресурсы, а также «относительные преимущества». При выполнении этих задач целесообразно дальнейшее углубление научных исследований по совершенствованию оценки эффективности управления, оптимальному определению границ оценки эффективности руководителей текстильных предприятий, обоснованию прогнозных показателей на основе баланса

¹ www.oecd.org

² Указ Президента Республики Узбекистан УП-60 от 28 января 2022 года «О Стратегии развития нового Узбекистана на 2022-2026 годы».

капитальных вложений и управленческой деятельности, включая методику рейтинговой оценки конкурентоспособности работников, отдавая приоритет таким показателям, как развитие человеческого капитала, уровень финансирования инноваций, инновационный потенциал работников, эффективность, получаемая от инноваций.

Данное диссертационное исследование в определенной степени служит выполнению задач, определенных в Указе Президента Республики Узбекистан УП-5285 от 14 декабря 2017 года «О мерах по ускоренному развитию текстильной и швейно-трикотажной промышленности» постановлении Президента Республики Узбекистан ПП-2687 от 21 декабря 2016 года «О программе мер по дальнейшему развитию текстильной и швейно-трикотажной промышленности на 2017-2019 годы», ПП-4453 от 16 сентября 2019 года «О мерах по дальнейшему развитию легкой промышленности и стимулированию производства готовой продукции», ПП-4699 от 28 апреля 2020 года «О мерах по широкому внедрению цифровой экономики и электронного правительства», а также других нормативно-правовых актах, относящихся к данной сфере.

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

Степень изученности проблемы. Вопросы исследования проблем инновационного управления персоналом в компаниях глубоко исследованы в научных работах зарубежных ученых-экономистов, таких как Б.Трикэр, М.Вебер, И.Ансофф, П.Дойл, Д.Коллис, С.Монтгомери, Л.Эдвинсон, С.Мэлоун, Р.Каплан, Д.Нортон, Д.Джонсон, К.Шоулз³.

Становление, особенности инновационного менеджмента на промышленных предприятиях, экономико-правовые вопросы управления персоналом на предприятиях исследованы такими учеными-экономистами СНГ, как В.В.Авдеев, А.М.Бабашкина, Ю.Т.Базаров, Л.В.Волков, П.В.Журавлев, Л.В.Карташова, И.А.Кокорев, В.М.Колпаков, Е.Б.Моргунов, И.И.Мазур, Д.М.Михайлов, И.Н.Герчикова, М.Д.Крук, М.В.Докучаев и другие⁴.

³ Bob Tricker, Oxford. Corporate governance: Principles, Policies, and Practices. 3th edition. UK, 2014., Вебер М. Избранные произведения: пер. с нем. - М.: Прогресс, 1990., Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. - СПб.: Питер, 1999 г. - 416 с., Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика: пер. с англ. / Под ред. Каптуревского Ю.Н. - СПб.: Питер, 1999. - 560 с., Коллис Д. Монтгомери С. Корпоративная стратегия. Ресурсный подход // Пер. с англ. - М.: ЗАО Олимп-бизнес, 2007. - 400 с., Эдвинсон Лейф. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях. - М.: Инфра-М, - XX. 2005. - 248 с., Мэлоун С.А. Корпоративный учебный центр: создание и управление // Мэлоун С.А. Пер. с англ. Ежов Т.О.: науч. ред. Сорокоумов А.В. - Минск: Гревцов Памлишер, 2008. - 208 с., Kaplan R.S., Norton D.P. Alignment: Using the Balances Scorecard to Create Corporate Synergies. Harvard Business Review Press, 2006. - 320 page., Джонсон Д., Шоулз К. Корпоративная стратегия. - М.: Вильямс, 2007. - 223 с.

⁴ Мазур И.И. и др. Корпоративный менеджмент. - М.: Омега-Л., 2011. - 781 с., Михайлов Д.М. Эффективное корпоративное управление (на современном этапе развития экономики РФ): учебно-практическое пособие / Д.М. Михайлов. - М.: КНОРУС, 2010. С. 27-28., Герчикова И.Н. Менеджмент. - М.: ЮНИТИ, 2007. - 480 с.,

Повышение конкурентоспособности национальной экономики Узбекистана, совершенствование теоретических и практических аспектов управления персоналом на предприятиях, а также теоретико-методические основы организации деятельности предприятий текстильной промышленности, являющейся ведущей отраслью легкой промышленности, нашли отражение в исследованиях ряда отечественных ученых, таких как С.С.Гулямов, К.Х.Абдурахмонов, М.А.Махкамова, А.Ш.Бекмуродов, М.Р.Болтабаев, Ш.И. Отажонов, И.Ю.Умаров, Н.Қ.Йўлдошев, Д.Н.Рахимова, А.Э.Разиков, У.Ш.Юсупов и другие⁵.

Вышеупомянутые ученые внесли вклад в развитие процессов управления инновационной деятельностью, осуществив научно-теоретические исследования по совершенствованию инновационных процессов и методов, влияющих на управление персоналом на предприятиях, дальнейшее повышение их инновационного потенциала. Однако такие вопросы, как комплексный анализ вопросов социально-трудовых отношений в процессе внедрения инновационных методов управления персоналом на предприятиях в условиях цифровизации экономики, повышение эффективности управления на основе комплексной оценки факторов, влияющих на управление предприятиями отрасли, внедрение современных методов управления персоналом, изучены ими недостаточно, что

Крук М.Д. Современные формы и механизм корпоративного управления: методология и практика. – М.: 2000. - 357 с., Докучаев М.В. Российский корпоративный бизнес: проблемы управления, стратегия развития. – М.: Академия, 2003. - 384 с., Авдеев В.В. Оптимизация результатов деятельности персонала и командной работы. - М.: Финансы и статистика, 2003. - 176 с., Бабашкина А.М. Государственное регулирование национальной экономики. - М.: Финансы и статистика, 2003. - 480 с., Базаров Ю.Т. Управление персоналом в условиях кризиса //Теория и практика антикризисного управления. - М.: ЮНИТИ, 1996. - 376с., Волков Л.В. Дефекты в системе корпоративного управления //ЭКО. 2001. №5., Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально- развитых стран. - М.: Экзамен, 2002. - 446 с., Карнаухов С. Эффективность корпоративных структур // Риск. 2000. № 3-4., Карташова Л.В. Стратегия управления человеческими ресурсами и оценка его эффективности. - М.: 2000. - 348 с., Кокорев И.А. Управление персоналом в рамках концепции человеческого капитала. - М.: 2002. - 588 с., Колпаков В.М. Методы управления. - М.: Бизнес-книга, 2003. - 368 с., Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. - М.: 2000. - 460 с., Резник С.Д. Управление персоналом. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 212 с.

⁵ Гулямов С.С., Очилов Н., Сайдахмедов О. Интеллектуал иктисодиётнинг самардорлик омиллари//Ўзбекистон иктисодий ахборотномаси.- Т.: 2015. №6.- 38-41 б.; Абдурахмонов К.Х. Мехнат иктисодиёти. Дарслик.-Т.: Мехнат. 2004.-76 б.; Махкамова М.А. Формирование организационно-экономического механизма управления инновационной деятельностью на промышленных предприятиях Республики Узбекистан. Диссертация доктора экономических наук. Т.: ТГТУ, 2004.-291 стр; Бекмуродов А.Ш, Янг Сон Бе. Стратегия развития текстильной промышленности Узбекистана: Кластерный подход. Монография. -Т.: ТГЭУ, 2006. -112 с.; Болтабаев М.Р, Ўзбекистон Республикаси тўқимачилик саноати экспорт имкониятларини ривожлантиришда маркетинг стратегияси: иктисод фанлари доктори дисс. автореф. -Т.: ТДИУ, 2005. -40 б.; Йўлдошев Н.Қ., Мирсаидова Ш.А., Голдман Й.Д. Инновацион менеджмент – Т.: ТДИУ. Дарслик 2011. 286-б., Эргашев Ф., Рахимова Д., Сагдуллаев А., Парпиев О. Инновацион менеджмент. Дарслик. –Т.: Академия, 2005. –Б. 90. Отажонов Ш.И. Инновация фаолияти инфратузилмасини бошқаришнинг ташкилий-иктисодий механизмлари самарадорлигини ошириш: иктисодиёт фанлари доктори дисс. авторефер. (DSc). –Т.: ТДИУ, 2018., 95 б.; И.Умаров, С.Саидкаримова, Ш.Облокулова. Саноат корхоналарининг инновацион салоҳияти кўрсаткичлари таҳлили//«Иқтисодиёт ва инновацион технологиялари» илмий электрон журнал 2015й. № 4; А.Э. Разиков Хориж бозорлари талабларига мос экспортбоп маҳсулотлар ишлаб чиқаришни ташкил этиш («Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмаси мисолида) (PhD) илмий даражасини олиш учун тайёрланган диссертация иши, Т. 2022й.; У.Ш. Юсупов Тикув трикотаж корхоналарида инновацион жараёнларни бошқариш самарадорлигини ошириш (PhD) илмий даражасини олиш учун тайёрланган диссертация иши, Т. 2022й.

свидетельствует об актуальности выбранной темы исследовательской работы.

Связь темы диссертации с планами научно-исследовательских работ высшего образовательного учреждения, где выполнена диссертация. Диссертационное исследование выполнено в соответствии с планом научно-исследовательских работ Ферганского политехнического института в рамках практического проекта №ИТД-3 на тему «Исследование повышения конкурентоспособности предприятий в условиях диверсификации и модернизации производства, создание и совершенствование эффективных методов и технологий управления».

Целью исследования является разработка научных предложений и практических рекомендаций по совершенствованию применения инновационных методов управления персоналом на предприятиях.

Задачи исследования состоят в следующем:

научное исследование теоретических и методических аспектов особенностей изучения инновационной деятельности персонала на предприятиях и процессов управления ими;

научно-теоретическое исследование специфики, принципов и подходов инновационных методов в управлении персоналом;

теоретическое исследование зарубежного опыта использования инновационных методов в системе управления персоналом;

оценка инновационных механизмов на основе факторов, влияющих на управление персоналом текстильных предприятий;

разработка прогнозов на среднесрочный период развития предприятия на основе многофакторного анализа в управлении персоналом предприятий текстильной промышленности.

Объектом исследования являются управление и трудовые процессы на предприятиях текстильной промышленности.

Предметом исследования являются комплекс социально-экономических и трудовых отношений, связанных с управленческими процессами при внедрении инновационных методов управления персоналом на текстильных предприятиях.

Методы исследования. В исследовательской работе использованы методы научной абстракции, анализа и синтеза, сравнения, индукции и дедукции, методы экспертных оценок, статистического анализа, системного анализа, анкетирования и анализа, SWOT–анализа, эконометрического моделирования.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

пределы оценки эффективности деятельности руководящего персонала текстильных предприятий по отношению к результату системы оценки Key Performance Indicator (KPI) обоснованы в «абсолютно безопасных» (выше 100), «умеренно безопасных» (81-99), «устойчивых» (52-80), «умеренно рискованных» (23-51) и «высокорискованных» (0-22) пределах;

методика рейтинговой оценки конкурентоспособности управленческого персонала предприятия, отдавая приоритет таким показателям, как уровень

развития человеческого капитала и инновационного финансирования, инновационный потенциал сотрудников и эффективность от инноваций, усовершенствована на основе оценки эффективности управления на уровнях «высокий» (4,0-5,0), «средний» (2,9-3,9), «низкий» (1,9-2,8) и «очень низкий» (0-1,8);

метод определения эффективности управления персоналом на предприятиях усовершенствован на основе системы контроля структуры затрат, связанных с управлением персоналом, и качественных показателей оценки обслуживания персонала;

разработаны прогнозные показатели численности управленческого персонала, управленческих расходов, объема капитальных вложений и чистой прибыли по ООО «Konteks Tashkent» на 2022-2026 годы на основе сбалансированности показателей капитальных вложений и управленческой деятельности на текстильных предприятиях.

Практические результаты исследования заключаются в следующем:

разработаны рекомендации по повышению эффективности управления персоналом путем внедрения системы оценки их потенциала на основе усовершенствованных инновационных методов в управлении персоналом руководящими работниками предприятий текстильной промышленности;

на основе показателей, представляющих собой уровень оптимального использования методологии выбора и принятия управленческих решений при совершенствовании системы управления текстильными предприятиями ($U(\alpha_i) = \sum P_{ij} \cdot u_{ij}$) обоснованы взаимосвязанные показатели;

уровень значимости факторов, влияющих на организацию процессов управления на основе применения SWOT-анализа факторов, влияющих на управление персоналом с помощью инновационных методов на предприятиях текстильной промышленности был оценен как «очень низкий» - (0-1,8), «низкий» (1,9-2,8), «средний» (2,9-3,9) и «высокий» (4,0-5,0);

в результате применения усовершенствованной системы показателей метода KPI (Key Performance Indicator) в направлении повышения эффективности деятельности руководителей предприятий текстильной промышленности, эффективности принятия и реализации управленческих решений достигнута комплексная оценка верхнего и нижнего предела результативности их деятельности на основе критериев «высокий риск» (0-22), «умеренный риск» (23-51), «устойчивый» (52-80), «умеренно безопасный» (81-99) и «абсолютно безопасный» (выше 100).

Достоверность результатов исследования. Целесообразность использованного в исследовании методологического подхода и методов объясняется тем, что они взяты из официальных источников, в том числе ассоциации «Ўзтўқимачиликсаноат» и Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике, а соответствующие выводы и рекомендации проверены на практике, результаты утверждены компетентными органами.

Научная и практическая значимость результатов исследования. Научная значимость исследовательской работы определяется тем, что предложения и рекомендации, разработанные в методическом направлении,

служат для оценки эффективности управления персоналом на предприятиях текстильной промышленности, совершенствования теоретико-методических основ развития рынка труда и национальной инновационной модели управления.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что разработанные предложения и рекомендации внедрены на практике, применение кадровой политики, основанной на инновационных методах управления персоналом на текстильных предприятиях, способствует повышению трудовой мотивации и производительности труда и может быть использовано при разработке учебной литературы в учреждениях высшего образования.

Внедрение результатов исследования. На основе полученных научных результатов по совершенствованию использования инновационных методов управления персоналом на предприятиях:

предложения о пределах оценки эффективности деятельности руководящего персонала текстильных предприятий по отношению к результату системы оценки Key Performance Indicator (KPI), обоснованных в «абсолютно безопасных»(выше 100), «умеренно безопасных» (81-99), «устойчивых» (52-80), «умеренно рискованных» (23-51) и «высокорискованных» (0-22) пределах и показателей, представляющих собой уровень оптимального использования методологии принятия управленческих решений ($U(\alpha_i) = \sum P_{ij} \cdot u_{ij}$) внедрены на предприятиях ассоциации «Узтукимачиликсаноат» (справка ассоциации «Узтукимачиликсаноат» №02/04-2820 от 21 февраля 2022 года). Внедрение данной научной новизны в практику послужило целенаправленному использованию дополнительных возможностей в повышении эффективности управления персоналом на текстильных предприятиях;

научная новизна, основанная на введении предельных критериев конкурентоспособности деятельности управленческого персонала предприятий текстильной промышленности на уровнях «высокий» (4,0-5,0), «средний» (2,9-3,9), «низкий» (1,9-2,8) и «очень низкий» (0-1,8) внедрена в деятельность ассоциации «Узтукимачиликсаноат» (справка ассоциации «Узтукимачиликсаноат» №02/04-2820 от 21 февраля 2022 года). Внедрение данной научной новизны в практику позволяет продуктивно использовать дополнительные возможности при целенаправленной организации мероприятий на основе оптимального определения уровня значимости факторов, влияющих на повышение эффективности управления персоналом;

метод определения эффективности управления персоналом на предприятиях, усовершенствованный на основе системы контроля структуры затрат, связанных с управлением персоналом, и качественных показателей оценки обслуживания персонала, внедрен в деятельность ассоциации «Узтукимачиликсаноат» (справка ассоциации «Узтукимачиликсаноат» №02/04-2820 от 21 февраля 2022 года). Результат применения данного метода определения эффективности этой управленческой деятельности ООО

«Konteks Tashkent» позволил сотрудникам повысить производительность труда на 2,6 процента;

разработаны прогнозные показатели численности управленческого персонала, управленческих расходов, объема капитальных вложений и чистой прибыли по ООО «Konteks Tashkent» на 2022-2026 годы на основе сбалансированности показателей капитальных вложений и управленческой деятельности на текстильных предприятиях внедрены в деятельность ассоциации «Узтукимачиликсаноат» (справка ассоциации «Узтукимачиликсаноат» №02/04-2820 от 21 февраля 2022 года). В результате внедрения данной научной новизны в практику было достигнуто повышение эффективности механизма управления за счет инновационных методов управления персоналом на текстильном предприятии ООО «Konteks Tashkent».

Апробация результатов исследования. Результаты исследования обсуждены на 2 международных и 2 республиканских научно-практических конференциях.

Публикация результатов исследования. По теме диссертации опубликована всего 10 научных работ, в том числе, 3 статьи в научных изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Республики Узбекистан для издания основных результатов докторских диссертаций, из которых 2 в республиканских и 1 в зарубежном авторитетном журнале.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Объем диссертации составляет 142 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснованы актуальность и востребованность проведенных исследований, определены цель и задачи диссертационного исследования, представлены объект и предмет исследования, их соответствие приоритетным направлениям развития науки и техники, изложены научная новизна и практические результаты работы, установлены достоверность и внедрение результатов исследования, приведены данные об апробации результатов исследования, представлены сведения о публикации научных работ по теме диссертационного исследования, структуре и объеме диссертации.

В первой главе диссертации **«Научно-теоретические основы использования инновационных методов управления персоналом на предприятиях»** исследованы направления использования инновационных методов управления персоналом на предприятиях, инновационный потенциал персонала и теоретико-методические аспекты его управления, зарубежный опыт системы управления персоналом.

Эффективность рыночной экономики в условиях современной глобализации объясняется прежде всего тем, что она ориентирована на систему управления персоналом предприятий и государства, поиск инновационных форм управления персоналом, расходы на инвестиции в человеческий капитал. Эффективное управление персоналом основывается на целевой деятельности управленческого персонала предприятия, включающей разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципы и методы управления персоналом. Именно поэтому ряд зарубежных и отечественных экономистов провели исследования по проблеме управления персоналом.

Русским экономистом В.А. Дресвянниковым разработано следующее определение: «Управление персоналом – это система управления менеджерами и персоналом со стороны руководства предприятия с использованием психологических, правовых, экономических и социальных методов, где сфера деятельности направлена на повышение эффективности предприятия за счет повышения эффективности работы со специалистами»⁶.

Как подчеркнул отечественный ученый-экономист, академик К.Х. Абдурахмонов, управление персоналом – это система организационных, социально-экономических, психологических, моральных и правовых отношений, направленных на эффективное использование человеческого потенциала в целях обеспечения интересов отдельного персонала и предприятия в целом⁷.

На наш взгляд, управление персоналом следует понимать с точки зрения повышения эффективности и конкурентоспособности предприятия за счет

⁶ Дресвянников В.А. - Центр оценки и развития персонала (Assessment and Development Center): создание и технология работы - Русайнс - 2017 - 221с. - ISBN: 978-5-4365-2242-5 - Текст электронный // ЭБС BOOKRU - URL: <https://book.ru/book/927768>

⁷ Абдурахмонов К.Х., Холмұминов Ш.П., Зокирова Н.Қ.. Персонални бошқариш: Дарслик.-Тошкент. Шарқ, 2008

эффективного использования физического и интеллектуального потенциала работников предприятия посредством взаимосвязанных техники, форм, методов организации работы с персоналом.

В условиях современного развития социально-экономических систем текстильная промышленность, становящаяся одной из основных отраслей мирового и национального хозяйства, сформировалась как целостная система, в которой предприятия отрасли глубоко связаны с другими отраслями. Сегодня целесообразно широкое использование инновационных методов управления персоналом в повышении конкурентоспособности и развитии предприятий текстильной отрасли.

Законы времени, специализация, интеграция, централизация и демократизация управления в процессах управления персоналом инновацион-ными методами на предприятиях, в то же время единоличность и коллегиальность, научность, плановость в управлении, совершенствовании форм и методов управления, подбор и расстановка кадров, индивидуальная инициатива и принципы ответственности и риска, все эти законы и принципы в целом отличаются от ситуации в других отраслях особенностями организации деятельности на предприятиях текстильной промышленности (Таблица 1).

Таблица 1
Инновационный метод управления персоналом на предприятиях⁸

Условия инновационной эффективности	Ожидаемые результаты
Подчинение целей предприятия взаимодействию с внешней средой	Признание результатов деятельности работников предприятия потребителями
Совершенствование управления на основе дифференцированных потребностей людей	Функциональное единство, то есть все органы работают как единый организм
Рассмотрение предприятия как комплекса взаимоотношений, учитывающих цели, стратегии, структуры и другие единицы, потребности разных подразделений	Решение проблем сотрудников и подразделений предприятия самим предприятием
Широкая поддержка внедрения инноваций в производство и вопросы управления персоналом	Стимулирование инновационной деятельности сотрудников, создание благоприятных условий для творчества
Повышенное внимание к внутренним и межорганизационным отношениям	Будет создана позитивная среда, уменьшится конфликтность, снизится текучесть кадров
Наличие различных норм и правил, регламентирующих участие работников в производственном процессе	Будет сформирована гибкая система управления персоналом, охватывающая все стороны производственного процесса
Сильная эластичность, организационная культура	Быстрая адаптация сотрудников, подразделений и предприятия в целом к производственным и управленческим изменениям
Признание работников основным капиталом в корпорации	Повышение мотивации у сотрудников
Внедрение инновационных механизмов обеспечения участия работников в распределении прибыли предприятия	Достижение стратегических целей на предприятии ведет к повышению эффективности

Целенаправленное управление работниками предприятия обеспечивает формирование его четкой управленческой эффективности. При

⁸ Дресвянников В.А. - Центр оценки и развития персонала (Assessment and Development Center): создание и технология работы - Русайнс - 2017 - 221с. - ISBN: 978-5-4365-2242-5 - Текст электронный // ЭБС BOOKRU - URL: <https://book.ru/book/927768>

использовании методологии целевого управления необходимо учитывать следующее:

соблюдение сотрудниками компании стандартам спроса и предложения обслуживания по направлениям специализации;

руководящий персонал, оценивающий работу обслуживающего персонала, должен иметь полную информацию об их работе;

результаты оценки служебной деятельности работников предприятия должны быть доведены до их и руководящего состава.

Определение эффективности управления персоналом предприятия важно как в теоретическом, так и в практическом плане, а повышение их эффективности зависит от того, в какой степени они снижают затраты, связанные с их деятельностью (Рис 1).



Рис.1. Методика оценки труда управления персоналом⁹

Обеспечение эффективности управления персоналом предприятия связано, прежде всего, с определением потребности работников в организации трудовой деятельности.

$$П_{сб} = M_x \div П_x \quad (1)$$

где, $П_{сб}$ – эффективность управления персоналом; M_x – общий объем оказанных услуг; $П_x$ – расходы на персонал.

Эффективное использование средств производства, необходимых для устойчивого развития производственного процесса на предприятиях текстильной промышленности, зависит от роста капитализации за счет

⁹ Дресвянников В.А. - Центр оценки и развития персонала (Assessment and Development Center): создание и технология работы - Русайнс - 2017 - 221с. - ISBN: 978-5-4365-2242-5 - Текст электронный // ЭБС BOOKRU - URL: <https://book.ru/book/927768>

внедрения инновационных методов управления персоналом в производстве качественных, недорогих товаров народного потребления.

Выбор наиболее оптимальной стратегии развития из множества альтернативных сценариев принятия управленческих решений в соответствии с исследуемой методологией осуществлялся с использованием следующей модели принятия решений в форме "платежной матрицы", основанной на критериях максимизации математического ожидания полезности, а также принципа рационального принятия решений.

$$U(\alpha_i) = \sum P_{ij} \cdot u_{ij}, \quad i = 1, 2, \dots, m, \quad j = 1, 2, \dots, n$$
$$U^0 = \max_{\alpha_i} \{U(\alpha_i)\}$$

где:

$U(\alpha_i)$ - математическое ожидание полезности результатов u_{ij} при выборе стратегии α_i с учетом положения θ_0 ;

$U^0 = \max_{\alpha_i} \{U(\alpha_i)\}$ – выбор рационального решения, то есть условие максимизации математического ожидания полезности.

где:

u_{ij} – полезность i -начала в случае внешней среды j ;

P_{ij} – вероятность i -начала в случае внешней среды j ;

v_{ij} – произведение P_{i1} и v_{i1} .

В исследовательской работе факторы, влияющие на операционную эффективность предприятий, были выделены на 4 группы для проведения SWOT-анализа текстильной промышленности. Определена степень влияния влияющего фактора в составе каждой факторной группы на деятельность текстильных предприятий.

Уровень влияния факторов, объединенных в 4 группы, определялся экспертами по шкале от 1 до 3 на основе методики SWOT-анализа.

Степень силы воздействия факторов выражает следующие характеристики каждого уровня: 1–уровень влияния фактора низкий, любое изменение состояния фактора практически не влияет на состояние предприятий текстильной промышленности; 2–значительное изменение фактора оказывает свое влияние на деятельность предприятий текстильной промышленности; 3–уровень влияния фактора высок, любое колебание показателя фактора оказывает свое влияние на состояние предприятий отрасли.

По результатам анализа анкетирования, уровень значимости факторов, влияющих на организацию процессов управления на основе применения SWOT-анализа факторов, влияющих на управление персоналом с помощью инновационных методов на предприятиях текстильной промышленности был оценен как «очень низкий» - (0-1,8), «низкий» (1,9-2,8), «средний» (2,9-3,9) и «высокий» (4,0-5,0);

Основываясь на факторный анализ SWOT, проведенном в исследовательской работе, а также на анализе результатов опроса, проведенного среди руководящего персонала в рамках выбранных предприятий текстильной промышленности, мы считаем, что в будущем

следует провести следующие мероприятия в направлении повышения эффективности процессы, связанные со следующим:

поэтапное развитие инфраструктуры, необходимой для развития текстильной промышленности, на основе факторного анализа потенциала предприятий текстильной промышленности;

подготовка квалифицированных кадров для предприятий текстильной промышленности;

эффективное взаимодействие элементов внутренней и внешней среды за счет координации управленческих процессов между предприятиями;

разработка эффективных механизмов привлечения инвестиций для финансирования предприятий текстильной отрасли.

Дальнейшая полная реализация предложенных приоритетов в сфере позволит предприятиям текстильной отрасли развивать организацию и управление деятельностью и управлять и координировать факторы, влияющие на эффективность деятельности, снижать уровень потенциальных рисков. Понятие инновационного потенциала на предприятии служит ресурсом инновационной деятельности, который включает в себя количество предприятий, осуществляющих различные разработки и исследования, производительность деятельности, эффективность, объекты интеллектуальной собственности, специалистов в области инноваций, ученых, персонал, финансовую и материально-производственную базу, научную информацию, инновации и информацию об инновационной деятельности, научные школы и их место в национальной, мировой науке и т.д.

На наш взгляд, модель управления персоналом с помощью инновационных методов изначально имеет следующие особенности: она возлагается на менеджеров среднего звена как важное условие ответственности за обеспечение реализации эффективной кадровой политики на предприятии; должна применяться таким образом, чтобы сотрудники взаимно подкрепляли разработанные принципы для обеспечения развития персонала. Эта модель фокусируется на стратегическом выборе в управлении персоналом и играет важную роль в процессе принятия управленческих решений о внешней и внутренней среде предприятия, включая ее активное влияние на стратегические решения.

На основе выбранной стратегии будут созданы этапы внедрения процессов управления текстильными предприятиями на территории, а также продолжительность мер, которые будут реализованы на этих этапах, объем ресурсов, которые будут включены, а также персонал, для их реализации. В результате направленной и последовательной разработки и реализации предлагаемого механизма управления персоналом можно будет быстро и эффективно развивать на основе доминирования текстильных предприятий с высоким потенциалом (Рис 2).



Рис.2. Инновационная модель управления персоналом на предприятии

Исходя из вышеизложенного, классификация факторов инновационного потенциала по уровню управления является наиболее важной при рассмотрении вопросов расширения и оценки уровня инновационного потенциала предприятия, а также факторы, влияющие на инновационный потенциал, систематизированы следующим образом в соответствии с уровнем управления. В исследовании научно обоснована важность учета внутренних и внешних факторов как инструментов эффективного управления инновационными процессами в обеспечении соответствия рыночным условиям в управлении персоналом на предприятиях.

Во второй главе диссертации **«Анализ социально-экономических показателей управления персоналом на предприятиях»** исследованы анализ социально-экономических показателей управления персоналом на промышленных предприятиях Ферганской и Андижанской областей, оценка факторов развития управления персоналом на текстильных предприятиях и уровня использования инновационных методов в их управлении.

Сегодня текстильная промышленность играет важную роль в экономике Узбекистана. Эта отрасль играет ключевую роль в производстве промышленной продукции, так как выпускает широкий ассортимент продукции для общественного потребления. Это, в свою очередь, является насыщением значительной части рынка. Кроме того, отрасль обеспечит страну большим количеством рабочих мест, особенно занятостью женщин, что будет способствовать стабилизации демографического баланса в промышленных районах.

В настоящее время текстильная промышленность Узбекистана велика и имеет множество направлений. Доля текстильной промышленности в ВВП страны составляет 4,8%, на нее приходится 25% промышленной продукции и 13% основных фондов. В то же время в ней занято 32% промышленных рабочих страны.

В 2020 году в условиях пандемии предприятия отрасли текстильной промышленности запустили 72 проекта, специализированных на выпуск готовой пряжи, тканей, а также готовых трикотажных полотен на сумму 591 млн. долларов. Всего за счет запущенных проектов создано 17165 новых рабочих мест. Объем производства в 2020 году вырос на 1976,9 млн долларов по сравнению с 2019 годом (таблица 2).

Таблица 2

Динамика объема производства продукции по основным ассортиментам в ассоциации «Ўзтукимачиликсаноат»¹⁰

№	Имя продукции	Единица измерения	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
	Текстильные и трикотажно-швейные изделия	млн. долл.	3565,1	4621,8	6411,2	8388,1	11109,1
1.	Хлопковая пряжа	тыс. тн.	392,4	442,9	608,2	754,3	835,0
	В том числе окрашенная, смешанная, бамбуковая, акриловая пряжа	тыс. тн.	39,9	132,8	182,5	226,3	305,1
2.	Готовая ткань	млн. кв.м	370,5	462,8	625,0	812,5	1056,0
3.	Трикотажный материал	тыс. тн.	71,9	89,9	142,3	227,4	300,2
4.	Швейно-трикотажные изделия	млн. дона	342,2	416,0	559,8	712,2	1011,3
5.	Носочные изделия	млн. шт.	72,9	98,4	162,9	229,9	309,3

Согласно анализу данных таблицы 2, по сравнению с 2020 годом в 2021 году объем производства пряжи увеличился на 80,7 тыс. тонн (110,6%), объем производства готовых тканей достиг 243,5 млн. кв. метров (129,9%), производство трикотажных полотен -72,8 тыс. тонн (132%), производство швейно-трикотажных изделий -299,1 млн.ед. (141,9%), объем производства носков -79,4 млн. пар (134,5%).

За анализируемые годы показатель занятости в промышленности нашей республики имеет регулярную тенденцию к росту. Согласно анализу этих показателей, темп роста производительности труда составил 14,6% за счет увеличения индекса цен, а увеличение занятости параллельно с объемом выпуска продукции означает, что производительность труда существенно не увеличилась. Как видно из данных таблицы, доля среднего производственного персонала в отрасли составляет 64 %, при этом среднесписочная численность обслуживающего персонала составляет 18 %, технического персонала -3,5 %, специалистов -9,5 %. Руководители составляют 5,5% рабочей силы в отрасли, и именно эта категория может быть вовлечена в состав акционеров акционерных обществ.

Мировой опыт показывает, что 70-90% ВВП некоторых развитых стран создается именно за счет развития инновационной деятельности¹¹. В частности, в 2018 г. Южная Корея занимала первое место по расходам на НИОКР в разрезе стран. На научные исследования страна выделяет 4,3

¹⁰ Разработка автора на основе данных ассоциации «Ўзтукимачиликсаноат»

¹¹ <https://theworldonly.org>.

процента ВВП или 73,1 млрд долларов, Израиль 4,2 процента ВВП, Япония 3,4 процента ВВП, Швеция - 3,1 процента ВВП или 14,2 млрд долларов.

Таблица 3

Динамика текучести кадров в отраслях промышленности Республики Узбекистан¹²

Показатели	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.
Темпы роста промышленного производства, в процентах к предыдущему году	108,5	106,5	107,8	109,5	108,3	107,9	106,2	108,6
Производительность труда в промышленности (тыс. сум на 1 занятого в промышленности)	18563,5	23939,3	27153,8	31996,2	37481,0	47797,1	52074,1	58628,6
Уровень образования промышленных рабочих	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Высшее	17,0	19,5	19,4	18,2	18,8	18,5	16,7	17,8
Среднее-специальное	27,8	32,9	32,1	32,3	36,6	38,3	39,1	41,1
Среднее и незаконченное среднее	55,2	47,6	48,5	49,5	44,6	43,2	44,2	41,0
Распределение промышленных рабочих по категориям	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Руководители	5,8	5,8	5,6	5,3	5,5	5,3	4,6	4,7
Специалисты	8,8	9,9	10,3	10,0	10,1	9,6	9,4	9,8
Технический персонал	2,9	3,1	2,9	3,0	3,0	4,3	4,8	4,6
Обслуживающий персонал	12,2	17,7	17,3	17,9	18,2	18,0	19,9	20,8
Производственный персонал	70,3	63,5	63,9	63,8	63,2	62,8	61,3	60,0
Движение персонала в промышленности	6,6	2,7	1,1	5,0	7,2	4,9	4,4	5,1
Принятый на работу персонал	32,7	33,7	31,2	28,5	28,5	22,0	19,8	18,8
Уволенные сотрудники	26,1	30,9	30,1	23,5	21,3	17,1	15,4	13,7
Фонд заработной платы, рассчитанный для списочного персонала, млн. сум	76 352,8	103303,8	140304,2	177 946,0	218106,5	259833,6	453750,8	421 807,6

В Узбекистане можно наблюдать, что этот показатель составляет около 0,2 процента. На мировом рынке 36 процентов наукоемкой продукции приходится на США, 30 процентов - на Японию, 22 процента - на Китай¹³.

Общее количество сотрудников в компании составляло 500 человек в 2019 году и 1680 человек в 2021 году соответственно. В следующие три года произошло резкое изменение общего числа сотрудников. Также, в целях структурного рассмотрения изменений в численности работников на предприятии весь персонал проанализирован с разделением на три группы. Количество занятых в управлении составляло 22 человека в 2019 году, 28 человек в 2020 году и 30 человек в 2021 году. Основное изменение здесь

¹² Рассчитано автором на основе данных Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике.

¹³ Желткова О. В. Инновационная привлекательность предприятия как фактор технологической модернизации производства. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – М., 2016, 24 стр. <https://>

заключается в количестве занятых в сфере услуг и производстве. Если численность занятых в сфере услуг в 2019 году составляла 22 единицы, то в 2021 году достигла 30 единиц.

Таблица 4

Динамика изменения кадрового состава ООО «Konteks Tashkent»¹⁴

Категории и показатели сотрудников	2019 год		2020 год		2021 год	
	кол-во, чел.	доля, в %	кол-во, чел.	доля, в %	кол-во, чел.	доля, в %
Общее количество сотрудников	500	100	1000	100	1680	100
В том числе:						
Количество занятых в управлении	22	4,4	28	2,8	30	1,78
Количество занятых в сфере услуг	133	26,6	234	23,4	650	38,69
Количество сотрудников, имеющих ученые степени и звания	0	0	0	0	0	0
Количество занятых в производстве	345	69	738	73,8	1000	59,52

В результате его доля в общей численности работников увеличилась с 26,6% до 38,69%. Количество занятых в производстве увеличилось с 345 до 738 человек, что на 262 человека или на 59,58% больше, чем в предыдущем году. Если посмотреть на структурные изменения, то в 2019 г. доля занятых в управлении в общей численности работников составила 4,4%, а к 2021 г. – 1,78%, что является относительно высоким показателем, несмотря на снижение численности. Такая же ситуация наблюдается и в отношении количества занятых в сфере услуг.

В третьей главе диссертации «Пути использования инновационных методов в управлении персоналом на предприятиях» выявлены особенности управления персоналом на этих предприятиях и существующие проблемы. Кроме того, в данной главе исследуются вопросы оценки факторов, влияющих на механизм управления инновационным потенциалом предприятий текстильной промышленности на основе регионального подхода.

Считаем целесообразным внедрение системы KPI (Key Performance Indicator) в управление персоналом в крупных компаниях, предприятиях и организациях многих развитых стран. В результате проведенного исследования была разработана система показателей для оценки инновационного потенциала предприятий, работающих в текстильной промышленности, и предложена методика определения ее рейтинга (таблица 5).

¹⁴ Разработка автора на основе годовых отчетов ООО «Konteks Tashkent»

В процессе проведения исследования был проведен анализ инновационных методов в управлении персоналом по вышеуказанным показателям уровня спроса с целью определения стратегии процессов управления на основе результатов социально-экономической деятельности ООО «Konteks Tashkent» и ООО «Fergana Oseana» в 2012-2021 годах.

Таблица 5

Анализ показателей внедрения инновационных методов в управление персоналом ООО «Konteks Tashkent»

№	Наименование индикатора	Балл
I. Уровень развития человеческого капитала на предприятии (30 баллов)		
1	Уровень успешного применения цифровой системы управления среди персонала текстильных предприятий	3
2	Доля работников с высшим образованием в общей численности работников	3
3	Кадровая политика, доля специалистов, направленных на стажировку за рубеж, в общей численности работников	2
4	Управленческий потенциал, принцип коллегиальности в управлении, навыки руководителей среднего и низшего звена	3
5	Количество инноваций, внедренных в процесс управления	4
6	Специалисты, на которых возложена задача координации инновационной деятельности	1
II. Показатели финансирования инноваций (30 баллов)		
1	Доля затрат на исследования и разработки в общих финансовых затратах	5
2	Доля суммы вознаграждения за изобретательскую и рационализаторскую деятельность в валовом финансовом доходе	4
3	Доля средств, направляемых на подготовку специалистов с высшим образованием в соответствии с заказом в валовых расходах	4
4	Средства, сформированные в фонде развития инноваций	4
5	Стоимость хозяйственных контрактов, заключенных с научно-исследовательскими институтами на внедрение научных разработок	1
III. Состояние развития инновационной инфраструктуры (15 баллов)		
1	Доля лабораторного оборудования и затрат в общих затратах на приобретение машин, оборудования и программного обеспечения	4
2	Созданные центры исследований и развития (R&D)	4
3	Уровень обновления основных средств	4
IV. Показатели результативности от инноваций (25 баллов)		
1	Защита изобретений, научно-технических и инновационных разработок (заявок и патентов)	4
2	Доля инновационной продукции (услуг) в общем объеме разработанной продукции (услуги)	4
3	Доля выручки от реализации вновь созданной продукции, технологий (услуг) в валовом финансовом доходе	3
4	Количество опытно-конструкторских разработок, выполненных за год	3
5	Защита изобретений, научно-технических и инновационных разработок	2
Всего		62

Результаты анализа показывают, что показатели внедрения инновационных методов управления персоналом в ООО «Konteks Tashkent» составили 62 балла, а показатели внедрения инновационных методов управления персоналом в ООО «Fergana Oseana» 51 балл. Результаты исследования показывают, что в целях совершенствования использования

инновационных методов в управлении персоналом в текстильной промышленности целесообразно обратить внимание на удельный вес специалистов с учеными степенями в общей численности работников, работников с высшим образованием в общей численности работников, исследователей, изобретателей и рационализаторов в общей численности работников, а также долю выручки от реализации вновь созданной продукции, технологий (услуг) в валовом финансовом доходе

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что использование инновационных методов управления персоналом на предприятиях текстильной промышленности зависит от научно-технического уровня предприятия. Это проявляется в таких показателях, как существующий инновационный потенциал в оценке уровня инноваций в развитии экономики, состояние инновационной инфраструктуры, вклад инновационной деятельности в экономический рост предприятия.

Таблица 6

Изменения показателей численности управленческого персонала и применяемых инноваций в чистой прибыли предприятия в ООО «Konteks Tashkent» за 2012-2021 годы¹⁵

Годы	Чистая прибыль, млн. сум (Y)	Численность управленческого персонала, чел. (X1)	Расходы на управление, млн. сум (X2)	Количество инноваций, внедренных в процесс управления (X3)
	ООО «Konteks Tashkent»	ООО «Konteks Tashkent»	ООО «Konteks Tashkent»	ООО «Konteks Tashkent»
2012	420	6	205	4
2013	480	6	210	4
2014	520	6	222	6
2015	720	8	280	8
2016	920	13	420	8
2017	1000	15	460	8
2018	1100	18	530	12
2019	1700	22	712	23
2020	1850	28	1042	25
2021	1970	30	1260	25

Эффективность использования инновационных методов управления персоналом на предприятии оценивается с помощью таких показателей, как количество научно-технических разработок, доля инноваций, примененных на практике, в их общем объеме. Предприятие должно обеспечивать не только разработку и создание инноваций из инновационных методов, но и их применение на практике.

В ходе проведения исследования с целью определения стратегии процессов управления на основе результатов социально-экономической деятельности работающего в текстильной отрасли ООО «Konteks Tashkent» в

¹⁵ Разработано автором на основе отчетов ООО «Konteks Tashkent» за 2012-2021 годы

2012-2021 годах на основе многофакторной эконометрической модели разработаны прогнозные показатели на будущий период.

Выбраны такие факторы, как пик функции чистой прибыли ООО «Konteks Tashkent», т.е. фактор результата, а также количество управленческого персонала на предприятии, затраты на управление и количество внедренных инноваций в процесс управления.

X_1 – численность управленческого персонала; X_2 – расходы на управление; X_3 – количество инноваций, внедренных в процесс управления.

Если рассматривать сущность эндогенного фактора и влияющего на него экзогенного фактора, то в качестве влияющих факторов на основе численности управленческого персонала, расходов на управление и факторных показателей, которые представляют собой факторы, оказывающие существенное влияние на объем капитальных вложений, они будут иметь отношение, близкое к модели в виде производственной модели Кобба-Дугласа.

С использованием выявленных данных разработана многофакторная эконометрическая модель изменения объема чистой прибыли и факторов, влияющих на нее в ООО «Konteks Tashkent». В соответствии с этим, было построено уравнение регрессии, отражающее этот процесс

$$Y=42,321X_1 - 0,198 X_2+ 31,403 \cdot x_3+144,006$$

С помощью многофакторной эконометрической модели значения изменения чистой прибыли текстильного предприятия под влиянием управленческих факторов в среднесрочной перспективе, т. е. в 2021-2026 гг., выражаются следующим образом.

На основании коэффициентов при переменных в построенных многофакторных моделях мы сможем оценить, насколько изменится значение результирующего фактора за счет прибавленной единицы значения каждого фактора. В частности, увеличение численности руководящего состава ООО «Konteks Tashkent» на 1 дополнительную единицу приводит к увеличению чистой прибыли компании на 42,321 млн. сумов. сум, увеличение расходов управления на 1 млн. сум – к снижению результирующего показателя на 0,198 млн. сум, увеличение объем капитальных вложений на 1 млн. сум – к увеличению результирующего показателя на 31,403 млн. сум. В дополнение к выбранным основным факторам, все остальные факторы вместе взятые способствовали увеличению результирующего фактора на 144,006 млн. сум.

В условиях модернизации экономики при формировании механизма управления персоналом на предприятиях текстильной промышленности особое внимание следует уделить системе повышения квалификации и переподготовки кадров (рисунок 3).

В условиях цифровизации экономики определение необходимых условий для управления персоналом, разработки и внедрения инновационных стратегий на предприятиях, идентификация текущего состояния предприятия, повышение инновационного потенциала персонала и условий для осуществления инновационной деятельности на основе

имеющихся ресурсов послужит повышению конкурентоспособности персонала в устойчивом развитии предприятий текстильной промышленности в регионах.

Преимущество подобного подхода в том, что он позволяет увидеть влияние функции управления персоналом на общий процесс управления предприятием. В то же время он обеспечивает переход функций от долгосрочных, стратегических программ к текущим, оперативным действиям предприятия и способствует успешному функционированию предприятия.

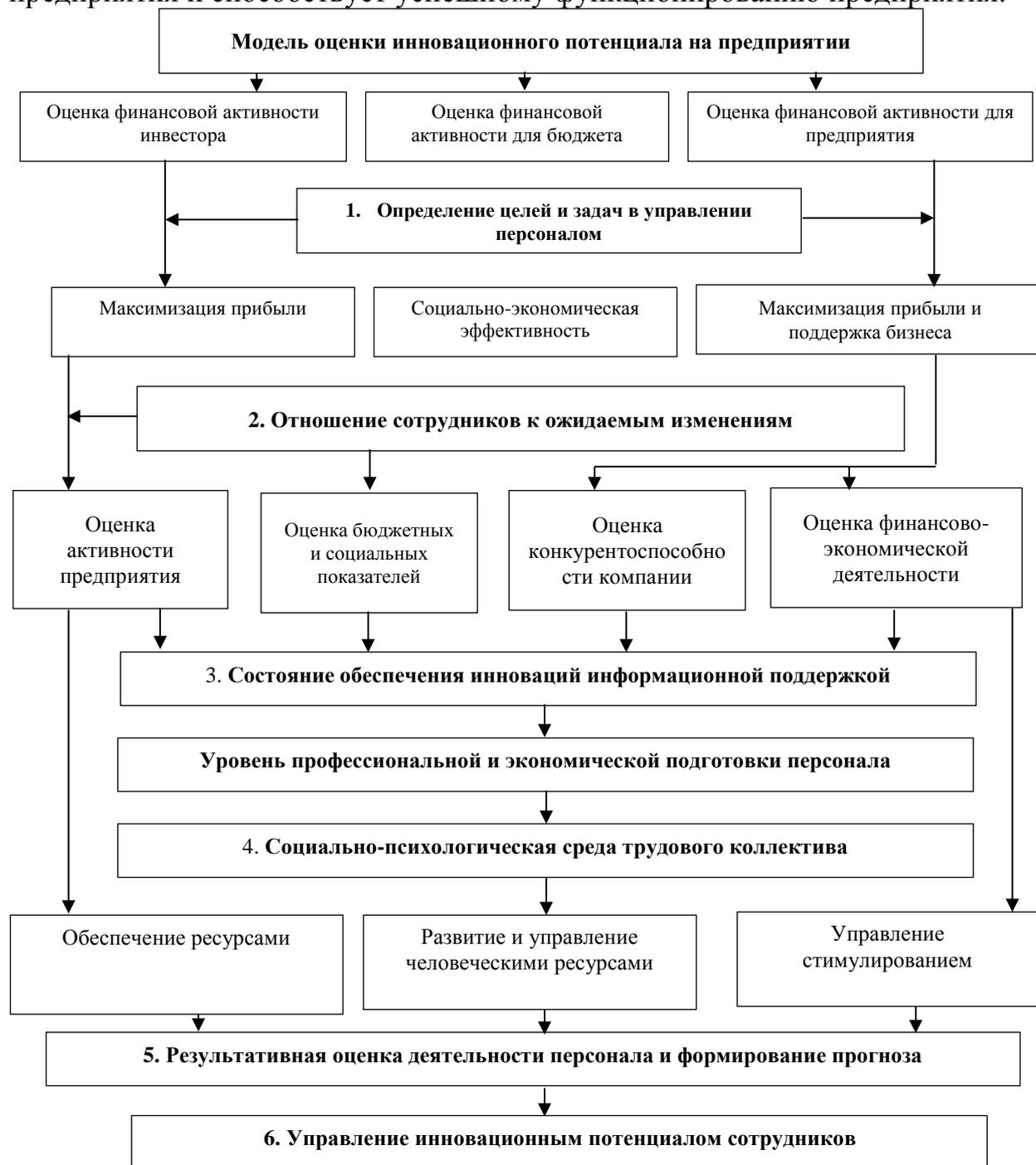


Рис.3. Модель управления инновационным потенциалом на предприятии¹⁶

¹⁶ Котляр А.Э. Воспроизводство рабочей силы.// Населения и трудовые ресурсы: Справочник. – М.:Мысль, 1990 – С. 28.

Целесообразным считается внедрение инноваций на предприятия текстильной отрасли нашей страны и внедрение подходов управления персоналом в бизнес технологии посредством современных методов.

Основными направлениями совершенствования системы управления персоналом на предприятиях текстильной промышленности на сегодняшний день должны быть следующие:

оптимизация численности сотрудников, направленная на снижение затрат и повышение эффективности работы персонала за счет эффективного использования человеческих ресурсов предприятия;

совершенствование системы стимулирования персонала, повышение производительности труда, снижение затрат, повышение качества продукции (работ, услуг) и повышение рентабельности персонала;

создание высокоэффективных рабочих мест за счет модернизации производства, внедрения инновационных технологий;

внедрение рейтингового рейтинга сотрудников, который обеспечит текущую и долгосрочную эффективность предприятия.

Система оценки внедрения цифровых систем управления среди сотрудников предприятий текстильной промышленности свидетельствует об эффективности реализации путем рациональности кадров и инновационных методов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Социально-экономические исследования по применению инновационных методов в управлении персоналом на предприятиях и подходы к его оценке, оценке инновационного потенциала промышленных предприятий, а также ряд проводимых научных разработок позволили сформулировать выводы и рекомендации, которые легли в основу данной работы.

1. Текстильная промышленность по своей экономической природе является перспективной и привлекательной для бизнеса, поскольку обладает высоким уровнем оборотных средств, высоким растущим спросом на готовую продукцию, а также является высокодоходной отраслью. Поэтому при организации деятельности предприятий по производству экспортоориентированной, высококачественной текстильной продукции в условиях рыночной экономики и управления персоналом целесообразно опираться на процессный подход к управлению бизнес-процессами, в частности к менеджменту.

2. По мнению автора, хотя понятия «управление персоналом» и «управление кадрами» близки друг другу, они отличаются друг от друга. «Управление персоналом» близко к понятию управления человеческими ресурсами. Поэтому управление персоналом является частью человеческих ресурсов в концепции управления человеческими ресурсами. Также понятие «человеческие ресурсы» имеет более широкое значение, чем понятие «управление персоналом». Хотя эти две экономические категории имеют разное социально-экономическое значение, основой формирования управления персоналом являются «человеческие ресурсы». Поскольку «управление персоналом» имеет узкое значение и формируется исходя из экономических интересов, социальная сущность управления персоналом основывается на социальной политике, заданной страной.

3. На основе статистических данных за 2012-2021 годы разработаны многовариантные модели, отражающие влияние факторов развития отрасли, что является необходимым элементом формирования направлений стратегического развития управленческой деятельности предприятий текстильной промышленности национальной экономики, определен объем прогнозных показателей на 2021-2026 годы и определены основные факторы, которыми необходимо управлять в направлении стратегического развития отрасли.

4. В ходе исследования разработан комплекс показателей оценки инновационного потенциала промышленных предприятий с учетом экономической природы инновационного потенциала, его двухуровневой компонентной структуры и факторов, влияющих на него. Предлагаемый комплекс показателей оценки инновационного потенциала включает в себя расчет показателей в рамках кадровых, финансовых, научно-технических, производственно-технологических, административно-организационных

возможностей, а также с учетом возможностей и готовности предприятия к инновации. Такой системный подход к оценке инновационного потенциала помогает не только комплексно оценить факторы, влияющие на инновационный потенциал, но и выявить важные и ключевые причины, влияющие на состояние системы.

5. Инновационный метод управления персоналом основан на мотивации деятельности предприятия, коллективного капитала и коллективного труда. По этой причине инновационный метод управления персоналом должен формироваться в общественных объединениях, акционерных обществах на основе косвенных экономических методов с использованием определенных принципов. Предлагаемый инновационный метод управления персоналом выступает как синтез наиболее эффективных методов управления, применяемых на предприятиях. В этой концепции наряду с широким применением в основном методов организационного подхода использовались также некоторые элементы экономического и гуманистического подходов. На наш взгляд, инновационный метод управления персоналом является оптимальной формой на современном этапе социально-экономического развития экономики и формирования в Узбекистане социально ориентированной цифровой экономики.

6. Инновационная деятельность предприятия усовершенствована на основе выявления влияния внутренних факторов, связанных с ресурсообеспеченностью, процессом управления и инновационным потенциалом, а также внешних факторов развития контрагентов, рыночной конкуренции, научной и инновационной инфраструктуры.

7. Текстильная отрасль развивается преимущественно экстенсивным путем, в настоящее время в республике действует более 7500 предприятий, однако установленные производственные мощности работают не полностью (в среднем 60-70%), хотя при полной работе мощностей уровень использования не должен быть менее 90-97%. Если одной из основных причин этого является дефицит оборотных средств (практически все предприятия не имеют собственных оборотных средств, т. е. работают за счет кредитов коммерческих банков), то вторая свидетельствует о неполном функционировании высокопроизводительного оборудования, низкой производительности труда из-за недостаточного уровня квалификации работников. Для эффективного функционирования отрасли и стабильной торговли на внешнем и внутреннем рынках целесообразно было бы применять на предприятиях факторы интенсивного развития.

8. Основной целью запуска производства на предприятии является получение прибыли. Основным путем максимизации прибыли является инновационная организация материального основного капитала, связанного с производством, и рост интеллектуальных уровней человеческого капитала, основанный на оптимальном соотношении между уровнями качества производимых товаров, их удельной себестоимостью и уровнями конкурентоспособности на потребительских рынках.

9. В результате осуществленных эконометрических анализов, в связи с высокой степенью положительной корреляции между уровнем знаний (квалификацией) сотрудников на предприятиях и рентабельностью капитала и активов, при условии неизменения других факторов, увеличение количества сотрудников с высшим образованием на одного сотрудника позволило увеличить рентабельность активов в среднем на 1,5 процента.

**ONE-TIME SCIENTIFIC COUNCIL OF
PhD.03/30.12.2019.I.60.03 SCIENTIFIC COUNCIL AWARDING
SCIENTIFIC DEGREES AT ANDIJAN STATE UNIVERSITY**

FERGANA POLYTECHNICAL INSTITUTE

TUKHTASINOVA DILDORAKHON RAKHMONBERDIYEVNA

**IMPROVING THE USE OF INNOVATIVE METHODS IN MANAGING
THE PERSONNEL AT ENTERPRISES**

**08.00.13 – «Management»,
08.00.10 - «Demography. Labor Economics»**

ABSTRACT
of the dissertation of the doctor of philosophy (PhD) in economic sciences

Andijan – 2022

The theme of the dissertation of the doctor of philosophy (PhD) was registered at the Supreme Attestation Commission at the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan under No.B2022.2.PhD/Iqt1262.

Doctoral dissertation has been prepared at the Fergana polytechnic institute.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (Uzbek, Russian and English (synopsis)) on the website www.adu.uz and the website of "Ziyonet" information and educational portal www.ziyonet.uz.

Scientific supervisor: **Khankeldieva Guzal Sherovna**
doctor of economic sciences, professor

Official opponents: **Sotvoldiyev Abdulaziz Abdumo'minovich**
doctor of economic sciences, professor

Xusanova Zulfiya Raxmatullayevna
doctor of philosophe in economic sciences (PhD)

Leading organization: Namangan engineering-technological institute

The defense of the dissertation will take place on « ____ » _____ 2022 at ____ at the meeting of Scientific Council No. PhD.03/30.12.2019.I.60.03 at Andijan State University. (Address: 170100, Andijan city, University street, 129. Tel./Fax: 0(374) 223-88-30; e-mail: agsu_info@edu.uz).

The doctoral dissertation can be viewed at the information recourse center of Andijan State University (registered under No. _____). (Address: 170100, Andijan city, University street, 129. Tel./Fax: 0(374) 223-88-30).

The abstract of dissertation sent out on « ____ » _____ 2022.
(mailing report No. ____ on « ____ » _____ 2022).

N.I. Askarov

Chairman of one-time Scientific council at the scientific council awarding scientific degrees, doctor of economic sciences, professor

U.I. Maraimova

Scientific secretary of one-time Scientific council at the scientific council awarding scientific degrees, candidate of economic sciences, associate professor

K.H. Muftaydinov

Chairman of one-time Scientific seminar at one-time scientific council at the Scientific council awarding scientific degrees, doctor of economic sciences, professor

INTRODUCTION (abstract of PhD thesis)

The aim of the research work is the development of scientific proposals and practical recommendations for improving the application of innovative methods of personnel management in enterprises.

The object of research is the management and labor processes at the enterprises of the textile industry.

The scientific novelty of the research work is as follows:

the limits for evaluating the effectiveness of the activities of the management personnel of textile enterprises in relation to the result of the Key Performance Indicator (KPI) evaluation system are justified as «absolutely safe» (above 100), «moderately safe» (81-99), «sustainable» (52-80), «moderately risky» (23-51) and «high-risk»(0-22) limits;

the methodology for rating the competitiveness of the management personnel of an enterprise, giving priority to such indicators as the level of development of human capital and innovative financing, the innovative potential of employees and the effectiveness of innovations, has been improved based on the assessment of management effectiveness at the levels of «high» (4.0-5.0), «medium» (2.9-3.9), «low» (1.9-2.8) and «very low» (0-1.8);

the method for determining the effectiveness of personnel management in enterprises has been improved on the basis of a system for monitoring the cost structure associated with personnel management and qualitative indicators for assessing personnel services;

forecast indicators of the number of management personnel, management expenses, the volume of capital investments and net profit for Konteks Tashkent LLC for 2022-2026 were developed based on the balance of indicators of capital investments and management activities at textile enterprises.

Implementation of research results. Based on the obtained scientific results on improving the use of innovative methods of personnel management in enterprises:

proposals on the limits for evaluating the effectiveness of the activities of the management personnel of textile enterprises in relation to the result of the Key Performance Indicator (KPI) evaluation system, justified in «absolutely safe»(above 100), «moderately safe»(81-99), «sustainable»(52- 80), «moderately risky»(23-51) and «high-risk»(0-22) limits and indicators representing the level of optimal use of the management decision-making methodology ($U(\alpha_i) = \sum P_{ij} \cdot u_{ij}$) are implemented on enterprises of the association «Uztuqimachilik sanoat» (certificate of the association «Uztuqimachilik sanoat»No. 02/04-2820 dated February 21, 2022). The introduction of this scientific novelty into practice served as a purposeful use of additional opportunities in improving the efficiency of personnel management at textile enterprises;

scientific novelty based on the introduction of limiting criteria for the competitiveness of the activities of the management personnel of textile industry enterprises at the levels of «high» (4.0-5.0), «medium» (2.9-3.9), «low» (1.9 -2.8) and «very low» (0-1.8) is introduced into the activities of the association

«Oztukhimachiliksanoat» (certificate of the association «Oztukhimachiliksanoat» No. 02 / 04-2820 dated February 21, 2022). Implementation The introduction of this scientific novelty into practice makes it possible to productively use additional opportunities for the purposeful organization of events based on the optimal determination of the level of significance of factors that affect the effectiveness of personnel management;

a method for determining the effectiveness of personnel management in enterprises, improved on the basis of a system for monitoring the cost structure associated with personnel management and qualitative indicators for assessing personnel services, was introduced into the activities of the association «Oztukhimachiliksanoat» (certificate of the association «Oztukhimachiliksanoat» No. 02 / 04-2820 dated February 21 2022). The result of applying this method for determining the effectiveness of this management activity of Konteks Tashkent LLC allowed employees to increase labor productivity by 2.6 percent;

forecast indicators of the number of managerial personnel, management expenses, the volume of capital investments and net profit for Konteks Tashkent LLC for 2022-2026 were developed based on the balance of capital investment and management activities at textile enterprises and introduced into the activities of the association «Uztuqimachiliksanoat» (certificate of the association «Uztuqimachiliksanoat» No. 02/04-2820 dated February 21, 2022). As a result of the introduction of this scientific novelty into practice, an increase in the efficiency of the management mechanism was achieved through innovative methods of personnel management at the textile enterprise Konteks Tashkent LLC.

The structure and volume of the dissertation. The dissertation consists of an introduction, three chapters, a conclusion, a list of references and applications. The volume of the dissertation is 142 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИЛМИЙ ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLICATION

I бўлим (I часть; I part)

1. Тўхтасинова Д.Р. Саноат корхоналарида маҳсулотлар рақобатбардошлигини оширишда инновациялар ва уларнинг бошқаришнинг назарий масалалари // Бизнес-эксперт. Бизнес-Daily медиа. – 2020, №8, 42–45-б. (08.00.00 №3).

2. Тўхтасинова Д.Р. Йирик компанияларни бошқариш усулларини ривожлантириш //Бизнес-эксперт. Бизнес-Daily медиа. – 2020, №2, 50–52-б. (08.00.00 №3).

3.. Tukhtasinova D.R. Scientific Concepts of Modern Management// Asian Journal of Multidimensional Research- 2020, Vol. 10. – Pp.97-101(SJIF Impact Factor (2021) - 7.699)

4. Тўхтасинова Д.Р Ходимларни бошқаришда хориж тажрибаларидан фойдаланиш // «Рақамли иқтисодиёт шароитида иқтисодий фаолиятни ташкил этиш,бошқариш ҳамда бухгалтерия ҳисоби ва аудитнинг долзарб муоммолари ва ечимлари»мавзусидаги республика илмий-амалий онлайн конференцияси материаллари тўплами. – Фар ПИ, 2020 йил 21 ноябрь, 116-119 б.

5. Тўхтасинова Д.Р Рақамли иқтисодиёт шароитида ходимларни инновацион бошқариш усулларининг айрим жихатлари // «Иқтисодиётни рақамлаштириш шароитида иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар: муоммолар, ечимлар ва истикболлар»мавзусидаги республика илмий-амалий онлайн конференцияси материаллари тўплами. – Фар ПИ- 2021 йил 28 май, 25-29- б.

6. Тўхтасинова Д.Р Концептуальные основы управления человеческими ресурсами в инновационных организациях // «Наука сегодня теоретические и практические аспекты» Сборник материалов международной научно-практической конференции – Вологда-2020 г. С. 16-18

7. Тўхтасинова Д.Р Innovative environment as the most important condition for effective innovations // «Минтақа иқтисодётини инвестиция-лашнинг молиявий-ҳуқуқий ва инновацион жихатлари»мавзусидаги халқаро илмий-амалий конференцияси материаллари тўплами. – Фар ДУ, 2020 йил 15 ноябрь, 142-147 -б.

II бўлим (II часть; II part)

8. Тўхтасинова Д.Р. Замонавий бошқарувнинг илмий концепциялари// «Сервис» - 2019, № 4, 107-110-б.

9. Тўхтасинова Д.Р. Бошқарувни ахборот технология таъсирида ривожлантириш// «Сервис»- 2020, № 1, 145-149-б

10. Tukhtasinova D.R. Innovative approaches in human resource management of the modern company// EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)- 2020, Vol. 6. – Pp. 195-200.

Автореферат “Moliya” журналида тахрирдан ўтказилди

Босишга рухсат этилди: 28.05.2022
Бичими: 60x84 1/8 «Times New Roman»
гарнитурда рақамли босма усулда босилди.
Шартли босма табағи 4,0. Адади: 100. Буюртма: № 28.

«DAVR MATBUOT SAVDO» МЧЖ
босмахонасида чоп этилди.
100198, Тошкент, Қўйлик, 4-мавзе, 46