

References:

1. Decree of the President of the Republic of Uzbekistan No. PF-5199 of October 9, 2017 "On measures to radically improve the system of protection of the rights and legitimate interests of farmers, dehqan farms and householders, the efficient use of agricultural land".
2. Lem A., Bjørndal A., and T. Lappo, *Economic analysis of supply and demand for food up to 2030*, vol. 1089, no. 1089. 2014.
3. I. Bobojonov and R. Teuber, "Participation in formal and informal cooperation and its effect on productivity in Central Asia: Empirical evidence from Uzbekistan," *Int. Conf. Agric. Econ. Vancouver*, pp. 1–15, 2018.
4. T. Reardon et al., "Rapid transformation of food systems in developing regions: Highlighting the role of agricultural research & innovations," *Agric. Syst.*, vol. 172, no. December 2017, pp. 47–59, 2019, doi: 10.1016/j.agry.2018.01.022.
5. P. Simmons, "Overview of Smallholder Contract Farming in Developing Countries," *Agric. Dev. Econ. Div. Food Agric. Organ. United Nations (FAO--ESA)*, Work. Pap., p. 27, 2002, [Online]. Available: http://search.proquest.com/docview/56908381?accountid=13042%5Cnhttp://oxfordfx.hosted.exlibrisgroup.com/oxford?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=preprint&sid=ProQ:ProQ:econlitshell&atitle=Overview+of+Smallholder+Contract+.
6. G. K. Abebe, J. Bijman, R. Kemp, O. Omta, and A. Tsegaye, "Contract farming configuration: Smallholders' preferences for contract design attributes," *Food Policy*, vol. 40, pp. 14–24, 2013, doi: 10.1016/j.foodpol.2013.01.002.
7. K. Otsuka, Y. Nakano, and K. Takahashi, "Contract Farming in Developed and Developing Countries," *Annu. Rev. Resour. Econ.*, vol. 8, no. 1, pp. 353–376, 2016, doi: 10.1146/annurev-resour-100815-095459.
8. B. Shankar, W. Posri, and T. Srivong, "A case study of a contract farming chain involving supermarkets and smallholders in Thailand," *Can. J. Dev. Stud.*, vol. 31, no. 1–2, pp. 137–153, 2010, doi: 10.1080/02255189.2010.9669335.
9. E.-M. Meemken and M. F. Bellemare, "Smallholder farmers and contract farming in developing countries," *Proc. Natl. Acad. Sci.*, vol. 117, no. 1, pp. 259–264, 2020.
10. FAO, "The economic lives of smallholder farmers," *FAO Food Agric. Organ. United Nations*, p. 39, 2015, [Online]. Available: http://www.macrothink.org/journal/index.php/rae/article/view/6320%0Ahttp://www.upov.int/edocs/mdocs/upov/en/upov_sym_ge_11/upov_sym_ge_11_10.pdf%0Ahttp://ajae.oxfordjournals.org/cgi/doi/10.2307/1241587%0Awww.iosrjournals.org%0Ahttp://link.springer.com/10.29
11. P. Bogetoft and H. B. Olesen, "Ten rules of thumb in contract design: Lessons from Danish agriculture," *Eur. Rev. Agric. Econ.*, vol. 29, no. 2, pp. 185–204, 2002, doi: 10.1093/eurrag/29.2.185.
12. N. Key and D. Runsten, "Contract farming, smallholders, and rural development in Latin America: The organization of agroprocessing firms and the scale of outgrower production," *World Dev.*, vol. 27, no. 2, pp. 381–401, 1999, doi: 10.1016/S0305-750X(98)00144-2.
13. P. E. Green and V. Srinivasan, "Conjoint analysis in marketing: new developments with implications for research and practice," *J. Mark.*, vol. 54, no. 4, pp. 3–19, 1990.
14. O. Masakure and S. Henson, "Why do small-scale producers choose to produce under contract? Lessons from nontraditional vegetable exports from Zimbabwe," *World Dev.*, vol. 33, no. 10, pp. 1721–1733, 2005, doi: 10.1016/j.worlddev.2005.04.016.
15. C. B. Barrett, M. E. Bachke, M. F. Bellemare, H. C. Michelson, S. Narayanan, and T. F. Walker, "Smallholder participation in contract farming: Comparative evidence from five countries," *World Dev.*, vol. 40, no. 4, pp. 715–730, 2012, doi: 10.1016/j.worlddev.2011.09.006.
16. M. Fafchamps and B. Minten, "Property rights in a flea market economy," *Econ. Dev. Cult. Change*, vol. 49, no. 2, pp. 229–267, 2001, doi: 10.1086/452501.
17. E. de J. Salas-Méndez et al., "Application of edible nanolaminate coatings with antimicrobial extract of *Flourensia cernua* to extend the shelf-life of tomato (*Solanum lycopersicum* L.) fruit," *Postharvest Biol. Technol.*, vol. 150, no. June 2018, pp. 19–27, 2019, doi: 10.1016/j.postharvbio.2018.12.008.
18. D. McFadden, "Conditional logit analysis of qualitative choice behavior," 1973, [Online]. Available: <https://eml.berkeley.edu/reprints/mcfadden/zarembka.pdf>.
19. M. Ryan, J. R. Kolstad, P. C. Rockers, and C. Dolea, "How to conduct a discrete choice experiment for health workforce recruitment and retention in remote and rural areas: a user guide with case studies," *The World Bank*, 2012. [Online]. Available: https://www.who.int/hrh/resources/DCE_UserGuide_WEB.pdf?ua=1.
20. D. Campbell, "Willingness to pay for rural landscape improvements: Combining mixed logit and random-effects model," *J. Agric. Econ.*, vol. 58, no. 3, pp. 467–483, 2007, doi: 10.1111/j.1477-9552.2007.00117.x.
21. M. Barrowclough, K. A. Boys, and C. Carpio, "Benefits, challenges and trade-offs: Buyer and contract characteristics valued by small farm suppliers to wholesale marketing channels," *J. Agric. Resour. Econ.*, vol. 44, no. 3, pp. 605–623, 2019, doi: 10.22004/ag.econ.292334.
22. K. E. Train, *Discrete choice methods with simulation*, second edition, vol. 9780521766. 2009.
23. https://www.stat.uz/images/uploads/docs/qishloq_hojaligi_20.01.2021_uz.pdf

ПАХТА ТОЗАЛАШ КОРХОНАЛАРИ ХОДИМЛАРИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ СТРАТЕГИЯСИНИ ШАКЛЛАНТИРИШНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

Тоғжибоева Нафисахон Рахмиддин қизи -

Андижон қишлоқ хўжалиги ва агротехнологиялар
институтини докторанти

Аннотация. Мақолада пахта тозалаш корхонаси ходимларини ривожлантириш стратегиясини шакллантириш механизмларини такомиллаштириш масалалари ўрганилган.

Калит сўзлар: пахта тозалаш заводи, ривожлантириш, ходим, стратегия, механизм.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛОВ СОТРУДНИКОВ ХЛОПКООЧИСТИТЕЛЬНЫЙ ПРЕДПРИЯТИЙ

Таджибаева Нафисахон Рахмиддин кызы -

Докторант Андижанского института
сельского хозяйства и агротехнологии

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы совершенствования механизмов формирования стратегии развития работников хлопкоочистительного завода.

Ключевые слова: хлопкоочистительный завод, развитие, сотрудник, стратегия, механизм.

*Tadjibayeva Nafisahon Rakhmiddin qizi -**doctoral student of Andijan Institute of Agriculture and Agrotechnology*

Annotation. The article examines the issues of improving the mechanisms for shaping the development strategy of employees of the ginnery.

Keywords: ginnery, development, employee, strategy, mechanism.

Кириш. Республикамизда барча жабҳаларда олиб борилаётган кенг миқёсдаги ишхотлардан кўзланган мақсад кишиларнинг турмуш фаровонлигини ошириш саналади. Ушбу жараёнда аҳолининг хотин-қизлар қатлами ҳуқуқларини ҳар томонлама ҳимоялашда самарали гендер сиёсатини амалга ошириш муҳим аҳамият касб этади. Республикамиз аҳолисининг асосий қисми вилоятларда, аниқроғи қишлоқ жойларда истиқомат қилиб, узоқ йиллардан бери қишлоқ хўжалиги экинлари, жумладан пахта хом ашёсини етиштириш билан шуғулланиб келишган. Ҳозирда ушбу соҳани ривожлантириш ҳамда иш фаолиятини ташкил этишда ҳам бир қатор ишлар олиб борилиб, қўшимча қийматга эга пировард маҳсулот турларини яратиш мақсадида "пахта-тўқимачилик" кластерлари ташкил этилмоқда. Шу боисдан 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясида "таркибий ўзгартиришларни чуқурлаштириш, миллий иқтисодиётнинг етакчи тармоқларини модернизация ва диверсификация қилиш ҳисобига унинг рақобатбардошлигини ошириш" бўйича муҳим вазифалар белгилаб берилган [1]. Бу каби улкан вазифаларни муваффақиятли ҳал этилиши республикамиз пахта тозалаш корхоналари ходимларини бошқариш самарадорлигини ошириш ҳисобига улар рақобатбардошлигини оширишнинг аниқ чора-тадбирларини ишлаб чиқишни талаб этади.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили. Ҳозирги кунда кўплаб олимлар "меҳнат салоҳияти", "меҳнат сифати" каби категорияларни ўрганиш билан шуғулланмоқдалар, меҳнат салоҳиятини ривожлантириш ва ундан фойдаланишни максималлаштириш муаммоларини ҳал этиш эса корхона кадрлар сиёсатининг асосий вазифаларидан биридир [2, 3, 4].

Бугунги кунда компаниялар ўз ходимларини тарбиялаш ва ўқитишдан манфаатдордирлар. Ходимлар тайёрлаш ва ходимлар тайёрлаш тизимини такомиллаштириш муаммоларини муҳокама қилишда бир қатор тушунчалар: малака ошириш, ходимлар тайёрлаш, шахсий ривожланиш, ривожланиш воситаларидан фойдаланилади.

Компания нуқтаи назаридан *ходимларни ривожлантириш* тушунчаси турли муаллифлар томонидан ўзича талқин этилади. Веснин В.Р. дарслигида бу атама "ходимлар ўқитиш, малакасини ошириш ва касбий маҳоратини ошириш, ижодкорликни рағбатлантириш ва ҳ.к. соҳасидаги ташкилий-иқтисодий чора-тадбирлар мажмуи" деб талқин қилинган [5, Б.234].

Ривожланиш имконияти ҳаммага берилиши керак, чунки натижада нафақат инсоннинг ўзи такомиллашади, балки ишлаётган ташкилотнинг рақобатбардошлиги ҳам ошади [6, Б.159]. "Ходимлар менежменти" дарслигининг муаллифи Лукичева Л.И. – «Ходимларни ривожлантириш - бу тайёрлаш мактаб битирувчиларини касбий тайёрлаш, ходимларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш, шунингдек ташкилот ходимларини ишга қабул қилишни режалаштиришни ўз ичига олган чора-тадбирлар мажмуи», деб ёзади [7, Б.234].

Бу икки тушунчани бир-бирига бирлаштириш мумкин: *ходимларни ривожлантириш* - барча ёшдаги кишиларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш, малака ошириш ва касбий маҳоратини, ҳар қандай иш тажрибасини ўз ичига олган фаолият мажмуидир. Ходимларни ривожлантириш ва инсон тараққиёти тизимини такомиллаштириш нафақат касбий нуқтаи назардан, балки ижодий нуқтаи назардан ҳам рағбатлантиради.

Ривожланиш узоқ муддатли мақсадларни ўз ичига оладиган жорий иш доирасидан чиқадиган ўрганишни ўз ичига олади. Ривожланиш ташкилотнинг ўзгариши ва ўсишидан орқада қолмасликка ходимларни тайёрдайди [8, Б.256].

Ривожланиш, одатда, тизимнинг мураккаблигини ошириш, унинг ташқи шароитларга мослашувчанлигини яхшилаш, иқтисодиётнинг миқёсини, миқдорий ўсишини ва унинг тузилишини сифат жиҳатидан яхшилаш ва ижтимоий тараққиёт деб тушунилади. Ривожланиш ёки янги элементларнинг пайдо бўлиши ёки янги объектларнинг пайдо бўлиши ҳамда уларнинг табақаланишини англатади. Муаллифлар фикрларни умумлаштирган ҳолда, ходимларни ривожлантириш – бу уларнинг касбий хусусиятларини ўқитиш, ўз-ўзини ривожлантириш, касбий фаолияти ва ходимларнинг бир-бири билан ўзаро муносабатлари орқали ходимлар шахсини шакллантириш жараёнидир [9, 10, 11].

Тадқиқот методологияси. Илмий-тадқиқот методологияси бўлиб диалектика услуби ҳисобланади ва тадқиқот жараёнида танлаб кузатиш, таққослаш, экспертлар баҳоси каби усуллардан фойдаланилди.

Таҳлил ва натижалар. *Ходимларни ривожлантириш* сифат жиҳатидан ҳар хил қобилият ва мотивацияга эга бўлган ишчи кучини шакллантиришга қўмаклашади, бу эса ходимларнинг самарадорлиги ва унумдорлигининг ошишига олиб келади. Ходимларни ривожлантириш, биринчидан, ходимларнинг лавозим талабларига ва корхона вазифаларига жавоб беришини таъминлаш, яъни меҳнат салоҳиятини шакллантириш; иккинчидан, ходимларнинг индивидуал имкониятларини очиб бериш ва уларнинг иш фаолиятини ўсишини таъминлаш, яъни меҳнат салоҳиятини ривожлантириш мақсадида амалга оширилади. У тактик мақсадни (иш талабларига риоя қилиш) ҳам, стратегик мақсадни (корхона самарадорлигини таъминлаш) ҳам ўз зиммасига олиши мумкин, яъни меҳнат салоҳиятини шакллантириш ва/ёки ривожлантиришга қаратилган бўлиши мумкин. Бироқ, кадрлар тараққиёти меҳнат салоҳиятини шакллантириш ва ривожлантириш жараёнларининг оддий йиғиндиси эмас.

Меҳнат салоҳиятини шакллантириш - бу корxonанинг тактик ва стратегик мақсадларига мувофиқ ходимларни ёллаш, танлаш, тайёрлаш, ишлаб чиқиш ёки озод қилишнинг турли усуллари орқали ташкилий мақсадларга эришиш учун корxonанинг зарур меҳнат қобилиятини яратиш жараёнидир. Шундай қилиб, шаклланиш жараёни ходимларни ривожлантириш жа-

раёнидан ташқарига чиқади. Дарҳақиқат, меҳнат салоҳиятининг шаклланиши унинг миқдор ва сифат жиҳатдан шаклланишидир. Меҳнат салоҳиятини шакллантириш ҳеч бир муайян босқичда тугалланмайди. Бу инсоннинг қобилиятлари фаолияти даврида давом этадиган узлуксиз жараён бўлиб, унинг ишчи кучи нафақат истеъмол қилинади, балки бир вақтнинг ўзида қайта ишлаб, ривожлантирилади, чунки касбий, интеллектуал билимларни такомиллаштириш, тажриба, кўникмаларни эгаллаш ва ҳоказолар рўй беради.

Пахта тозалаш корxonаси ходимларини ривожлантириш стратегиясининг ташкилий-иқтисодий моделидаги асосий босқич – бу ходимларини ривожлантириш стратегиясини шакллантириш ва уни амалиётга қўллаш механизмларини ишлаб чиқиш саналади. Шу боисдан, тадқиқотнинг кейинги босқичида пахта тозалаш корxonалари рақобатбардошлигини оширишга йўналтирилган корхона меҳнат салоҳиятини бошқариш тизимида ходимларни ривожлантириш стратегиясини шакллантиришда жараёнли ёндашувга таянамиз.

Ходимларни ривожлантириш стратегиясига таъсир кўрсатиш нуқтаи назаридан sanoат корxonаси стратегиясининг уч таркибий қисми айниқса муҳим аҳамиятга эга бўлиб, унинг рақобатбардошлигини оширишга қўмаклашади:

- маҳсулот (хизматлар, ишлар) сифати);
- инновация сиёсати;
- ишлаб чиқариш технологиясининг ўзга-

риш омиллари билан боғлиқ қисмида техник ва технологик стратегия (1-жадвал).

1-жадвал

Бизнес стратегияси ва корxonанинг ходимларни ривожлантириш стратегияси ўртасидаги ўзаро боғлиқлик

Пахта тозалаш корxonаси стратегияси	Ходимларни ривожлантириш стратегиясининг талаблари ва хусусиятлари
Корхона томонидан ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларнинг максимал сифатини таъминлаш стратегияси	Асосий лавозимларда ходимлар ва умуман жамоа ишлаб чиқариш харажатлари ва технологик муваффақиятсизликлардан қатъи назар, сифат даражасини амалга ошириш учун энг юқори касбий даража ва малакага эга бўлиши керак. Ходимларни ривожлантириш стратегияси ходимларнинг касбий кўникма ва малакаларини оширишга, шу жумладан маҳсулот сифатини таъминлаш бўйича замонавий тизимларни таниш ва ривожлантиришга қаратилиши лозим.
Саноат корxonаларининг инновацион ўсиши ва ривожланиши стратегияси	У энг илғор технологияларни жорий этишни ўз ичига олади, ходимлардан максимал даражада мослашувчанликни, кэнг касбий билимдонликни ва янги технологиялар ва техника турларини қабул қилишга тайёрликни талаб қилади. Ходимларни ривожлантириш стратегияси илғор технологиялар ва иш усулларини ўзлаштириш ва энг янги техника ва ускуналар билан ишлаш кўникмаларини эгаллаш бўйича ходимлар малакасини ошириш ва қайта тайёрлашни ўз ичига олиши керак.
Саноат корxonасини ривожлантиришнинг техник ва технологик стратегияси	Саноат корxonасининг ички илмий-техник салоҳиятига асосланади. Ушбу стратегия ташаббускорлик, ижодкорлик ва давом этаётган тадқиқотларда фаол иштирок этишни талаб қилади. Ходимларни ривожлантириш стратегияси ходимларнинг ижодий фаолиятини рағбатлантириш, корxonанинг ишлаб чиқариш жараёнларини модернизациялашда иштирок этиш истагини рағбатлантиришга қаратилган.

Манба: Муаллиф томонидан тузилган.

Кўриниб турибдики, ходимларни ривожлантириш стратегияси саноат корхоналарининг комплекс стратегияларининг хусусиятлари билан белгиланади:

- саноат корхоналарининг стратегик ривожланиши ва рақобатбардошлигини таъминлаш, стратегик истиқболда ходимларни ривожлантиришни режалаштиришнинг шартидир;

- саноат корхонасини ривожлантиришнинг умумий стратегиясини шакллантириш, уни амалиётда муваффақиятли амалга ошириш учун ходимларга таъсир этишнинг зарур тизими баҳолаш, таҳлил қилиш ва танлаш имконини беради;

- корхона стратегияси ходимлар олдида турган ишлаб чиқариш мақсад ва вазифаларини белгилайди, шу асосда корхона ходимларининг малакаси, ишлаб чиқариш кўникмаси, қобилияти ва имкониятларини аниқлаш учун ходимлар баҳоланади;

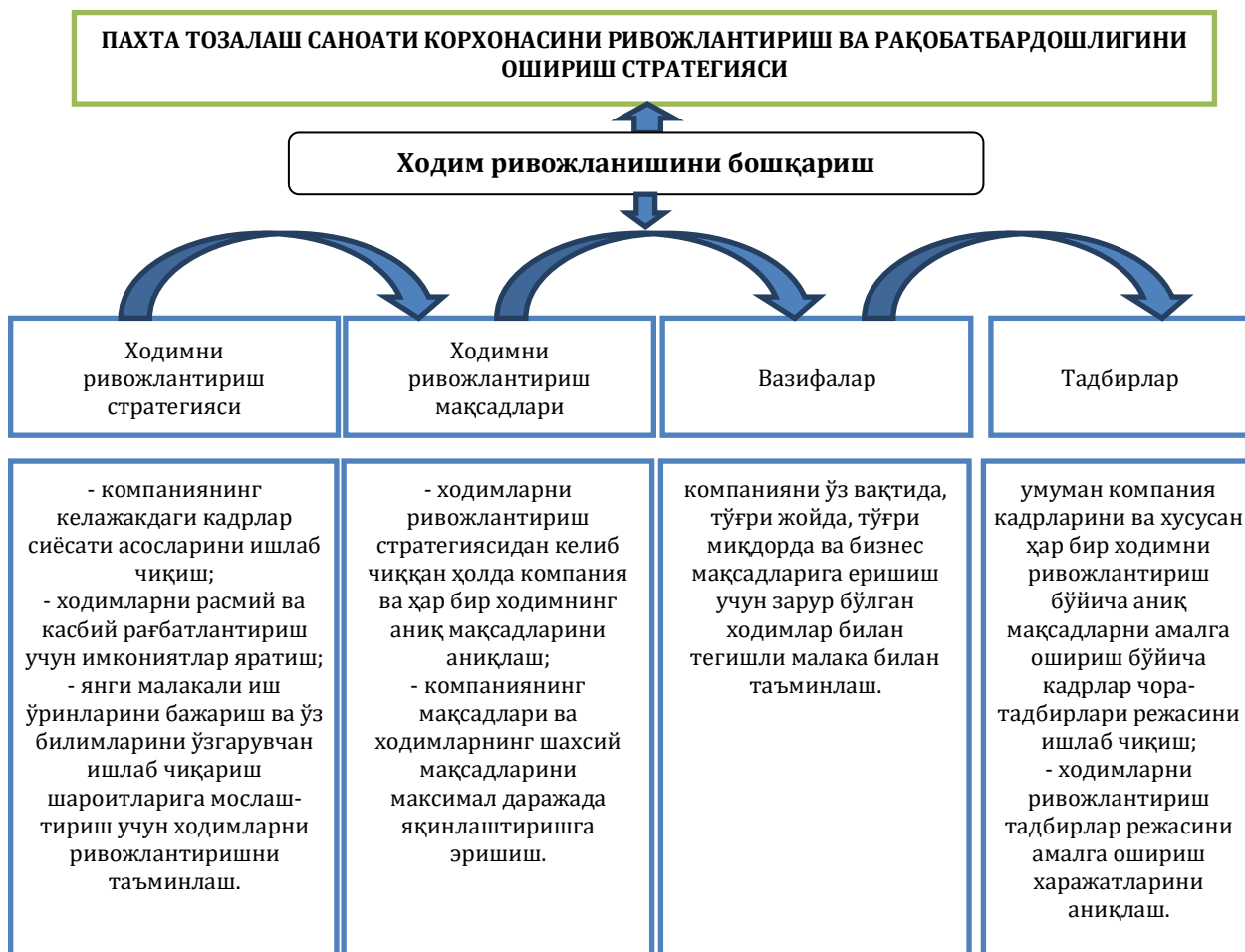
- саноат корхонасининг ривожланиш стратегияси уни ривожлантириш бўйича ходимларга қўйиладиган талаблар динамикасини белгилаб беради. Бу ҳолда ходимларга қўйиладиган талаблар, аввало, ишбилармонлик сифатлари, шунингдек, муайян мақеини (маълумоти, ёши,

иш тажрибаси) белгилайдиган ишдаги хусусиятлар тушунилади.

Ўз навбатида, ходимларга қўйиладиган талаблар мажмуини ишлаб чиқиш корхонанинг ходимлар тайёрлаш стратегиясини шакллантиришнинг мажбурий ва зарурий шартидир.

Юқоридагиларга асосланиб, корхонанинг ривожланиш ва рақобатбардошлигини ошириш стратегияси узоқ муддатга мўлжалланган ва корхонанинг стратегик мақсад ва кўрсатмаларини ҳисобга олган ҳолда ходимларни ривожлантиришнинг асосий йўналишларини белгилаб беради.

Бинобарин, саноат корхонасининг рақобатбардошлигини ривожлантириш ва такомиллаштириш стратегияси ва унинг ходимларини ривожлантириш стратегияси ўзаро боғлиқ ва ўзаро йўғрилган. Шунга кўра, корхона ривожланиши стратегик мақсадларининг ўзгариши ўз ходимларининг ривожланиш стратегиясининг ўзгаришини ва аксинча – ходимлар тузилмасидаги сифат ва миқдорий ўзгаришлар корхонани ривожлантиришнинг стратегик режаларига мослаш ва ўзгартириш заруратини келтириб чиқаради (1-расм).



1-расм. Ривожланиш ва рақобатбардошликни ошириш стратегияси ҳамда саноат корхонаси ходимларининг стратегияси ўртасидаги ўзаро алоқалар

Манба: муаллиф ишланмаси

Ходимларни ривожлантиришни бошқаришга жараёнли ёндашувни жорий этиш билан корхона қўйидаги имкониятларга эга бўлади:

1. Ходимларни ривожлантиришни бошқариш тизимини муқобиллаштириш, уни бошқариш учун шаффоф қилиш ва ташқи муҳитдаги ўзгаришларга мослашувчан жавоб беришга имкон беради.

2. Корхонанинг бизнесни режалаштиришнинг ҳар бир босқичида ходимларни ривожлантиришни бошқариш бўйича асосий фаолият самарадорлиги кўрсаткичлари тизимини шакллантириш ва улардан фойдаланиш имконини беради.

3. Корхона раҳбариятига мавжуд ходимларни ривожлантиришни бошқариш тизими самарадорлигини узлуксиз ошириш ва манфаатдор томонларнинг манфаатларини максимал ҳисобга олишга қаратилганига ишонч беради.

4. Ишлаб чиқилган ва амалга оширилган жараёнларни бошқариш тизими унга қўйилган талабларга мувофиқ жараён ёндашувини амалга оширишни таъминлайди. Ходимларни ривожлантиришни бошқариш жараёнининг бу каби кетма-кетликда ташкил этилиши меҳнат бозорида рақобат устунлигига эришиш имконини беради.

5. Ходимларни ривожлантиришни бошқариш стратегиясини шакллантириш жараёнини амалга ошириш ҳужжатларни ишлаб чиқиш, тасдиқлаш ва сақлаш учун аниқ белгиланган тартиб ва жавобгарликни кафолатлайди.

Тадқиқот жараёнида биз жараёнли ёндашув асосида пахта тозалаш корхоналари ходимларини ривожлантириш стратегиясини шакллантириш бўйича услубий тавсиялар ишлаб чиқдик.

Ушбу услубга кўра, жараёнга йўналтирилган пахта тозалаш корхонаси учун самарали

ходимларни ривожлантириш стратегиясини ишлаб чиқиш бизнес-стратегияни таҳлил қилишдан бошланади ва стратегик режани амалга ошириш билан яқунланади. Ушбу стратегия пахта тозалаш корхоналари рақобатбардошлигини оширишга йўналтирилган бўлиб, корхона бизнес-стратегиялари билан узвий боғлиқда амал қилади.

Хулоса ва таклифлар. “Ходимларни ривожлантириш стратегиясини ишлаб чиқиш” бизнес-жараёнларни режалаштириш лойиҳасини тайёрлашда қўйидаги ишларни амалга ошириш лозим:

* корхона муаммоларини диагностика қилиш;

* асосий иш жараёнлари рўйхатини аниқлаш;

* лойиҳа мақсадларини аниқлаш ва тартиблаш;

* танлаш (ишлаб чиқиш) ва бизнес жараёни моделлаштириш услубияти, шу жумладан, лойиҳа бошқариш услубиятини тасдиқлаш;

* дастурий ва ахборот таъминати;

* ишчи гуруҳларни шакллантириш;

* услубий кўрсатма: ташкилот раҳбар ва мутахассисларини тайёрлаш;

* ходимларни лойиҳа мақсадлари ҳақида хабардор қилиш;

* батафсил ишни режалаштириш.

Ушбу пахта тозалаш корхоналари ходимларини ривожлантириш стратегияси корхонанинг умумий ривожланиш бизнес-стратегиялари асосида ходимларни ривожлантириш стратегияларидан муқобиллини танлаш имкониятини беради. Ушбу стратегия вариантларидан фойдаланиш асосида ҳар қандай саноат корхоналари ўзларининг меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланиш йўллари излаб топиш имкониятига эга бўладилар.

Манба ва фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги фармони. //Халқ сўзи, 08.02.2017 й. №28 (6722).

2. Управление персоналом: учебник / под ред. И.Б. Дураковой. – М.: ИНФРА-М, 2012.

3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. – М.: Норма, 2007.

4. Озеров М.Я. Оценка качества трудового потенциала персонала коммерческого банка. – Томск: Интернет-издательство ВШБ ТГУ, 2008.

5. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Учебно-практическое пособие. — М.: Проспект. 2020. 64 с.

6. Тебекин А. В. Стратегическое управление персоналом. Учебник. — М.: КноРус. 2020. 720 с.

7. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом. Учебное пособие для студентов вузов. - М.: Юнити-Дана, 2008. - 410 с.

8. Архипова Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.

9. Маслов Е.В. Самооценка в системе координат «измерение показателей – внутренний аудит модели совершенства» / Д.В. Маслов // Методы менеджмента качества, №1, 2008. - с.15-21;

10. Управление персоналом организации: Учебник/ под ред. Кибанова А.Я. – М.; ИНФРА-М, 2009. – 548 с.

11. Хлопова Т.В. Развитие трудового потенциала и повышение конкурентоспособности персонала предприятий Дис. д-ра экон. наук. – Иркутск, 2004. – 356 с.