

Самарали бошқарув механизми компания раҳбарларидан муайян воситани қўллаш мақсадларини аниқлашни талаб қилади. Ушбу босқич жуда муҳимдир, чунки у муайян восита ёки уларнинг комбинацияси самарадорлигини баҳолаш учун ишлатилади.

Маълумки, самарали бошқарув воситаларини қонун билан жорий этиб бўлмайди, уларни шакллантириш ва улардан фойдаланиш тўғрисидаги қарор компания раҳбарлари томонидан қабул қилинади, улар муайян воситани қўллаш ҳам ўз олдига мақсад қилиб қўяди.

Хулоса ва таклифлар. Тўқимачилик корхонасида бошқарув дастакларини қўллаш мақсадлари миқдор ва сифат кўрсаткичларига бўлинади ва бу мақсадларнинг ҳар бири эришиш вақтига боғлиқдир.

Биз тадқиқот жараёнида стратегик бошқарув воситаларининг мукамаллаштирилган таснифини таклиф қилдик.

Шундан келиб чиқиб, стратегик мақсадларни амалга ошириш муҳим эканлигини, уни амалга ошириш кўпроқ вақтни талаб қилишини ҳамда натижалар холисона баҳоланиши ва ушбу баҳолаш натижалари келгуси стратегик мақсадларга асос бўлиши заририятини инobatга олган ҳолда тадқиқот жараёнида келтирилган бошқарув дастакларидан тўқимачилик корхонаси учун энг самаралиси сифатида баланслаштирилган кўрсаткичлар тизими (BSC)ни танлаш таклифи берилди. Ушбу бошқарув дастагини амалиётга қўллаш тўқимачилик корхоналарини стратегик бошқаришда нафақат мақсадларни шакллантириш, балки стратегияни амалга ошириш натижаларини баҳолаш имконини ҳам беради.

Манба ва фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги ПФ-4947-сонли Фармони. <http://lex.uz>
2. Миддлтон Д. Библиотека избранных трудов о стратегии бизнеса: пятьдесят наиболее влиятельных идей всех времен [Текст]: [пер. с англ.] / Д. Миддлтон. – М.: Олимп – Бизнес, 2006. – 258 с.
3. Родионова В. Н. Стратегический менеджмент [Текст]: учеб. пособие / В. Н.Родионова. – 2-е изд., испр. и перераб. – М.: РИОР: ИНФРА, 2013. – 78 с.
4. Круглова Н.Ю. Стратегический менеджмент [Текст]: учеб. пособие / Н. Ю. Круглова, М. И. Круглов. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: Высшее образование, 2007. – 492 с.
5. Клейнер Г.Б. Стратегия предприятия [Текст] / Г. Б. Клейнер. – М.: Дело, 2008. – 567 с.
6. Hoffer C.W. and Shendel D. Strategy Formulation: Analytical Concepts. St. Paul, MN: West Publishing Company, 1978.
7. Исаев Р.А. Тўқимачилик саноати корхоналарида интеграциялашган сифат менежменти ва стратегик бошқариш тизимининг концептуал асослари // Бизнес-эксперт. – Тошкент. №3. – 2021. – 7-9 б.

ПАХТА-ТЎҚИМАЧИЛИК КЛАСТЕРЛАРИ ХОДИМЛАРИ САЛОҲИЯТИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ СТРАТЕГИЯСИНИ АМАЛИЁТГА ҚЎЛЛАШ САМАРАДОРЛИГИ

Тожибоева Нафисахон Раҳмиддин қизи -
Андижон қишлоқ хўжалиги ва агротехнологиялар
институтини таянч докторанти

Аннотация. Мақолада пахта-тўқимачилик кластери ходимлари салоҳиятини ривожлантириш стратегиясини амалиётга қўллаш бўйича тавсия ва таклифлар ишлаб чиқиш масаласи ўрганилган

Калит сўзлар: пахта-тўқимачилик кластери, ходим, стратегия, меҳнат салоҳияти.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛОВ ХЛОПКОВО-ТЕКСТИЛЬНОГО КЛАСТЕРА

Таджибаева Нафисахон Раҳмиддин қизи -
Базовый докторант Андижанского института
сельского хозяйства и агротехнологии

Аннотация. В статье исследуется вопрос разработки рекомендаций и предложений по практической реализации стратегии развития потенциала персоналов хлопково-текстильного кластера.

Ключевые слова: хлопково-текстильный кластер, сотрудник, стратегия, трудовой потенциал.

EFFICIENCY OF IMPLEMENTATION OF THE STRATEGY OF CAPACITY DEVELOPMENT OF THE COTTON-TEXTILE CLUSTER PERSONNEL

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

Annotation. The article examines the issue of developing recommendations and proposals for the practical implementation of the strategy for developing the potential of personnel of the cotton-textile cluster.

Key words: cotton-textile cluster, employee, strategy, labor potential.

Кириш. Бозор иқтисодиётининг назорат механизми, асосан, рақобат категорияси орқали амалга оширилади. Шуни таъкидлаш жоизки, ҳозирда рақобат курашининг усули ҳам, шакли ҳам бир қадар ўзгарган бўлиб, рақобатда устунликка асосий эътибор қаратилмоқда. Республикамиз иқтисодиётнинг муҳим ўзак тармоқларидан бири саналган пахта-тўқимачилик кластерлари ишлаб чиқарган маҳсулотларининг асосий қисмини хорижга экспорт қилмоқда. Хорижлик истеъмолчилар эса маҳсулот сифатига ўзларининг юқори талабларини қўймоқдаларки, ушбу талабларни тўла қондиришда мавжуд имкониятларни дастлаб сарҳисоб қилиш талаб этилади.

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 вазифаларнинг муваффақиятли бажарилиши республикамиз иқтисодиётининг етакчи тармоқларидан бири саналган пахта-тўқимачилик кластерларида мавжуд меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланишга йўналтирилган ходимларни ривожлантириш стратегиясини амалиётга қўллаш долзарб аҳамият касб этади.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили. Ходимларни ривожлантириш тушунчаси нисбатан янги, аммо ҳозирги замон корхоналари амалиётида кенг қўлланилмоқда. Ходимларнинг билимлари аста-секин эскириб бормоқда, улар ўз ишларида учрайдиган билим соҳаларининг ривожланишига мувофиқ ишлаб чиқилиши талаб этилади. Ходимларни ривожлантириш - стратегияни ишлаб чиқиш, ходимлар эҳтиёжларини башоратлаш ва режалаштириш, мансабни бошқариш ва мартаба ўсиши, мослашиш жараёнини ташкил этиш, ўқитиш, қайта ўқитиш, корхона маданиятини шакллантириш каби бири-бирига боғлиқ чора-тадбирлар тизимидир[2, Б.145]. Ходимларни ривожлантириш тизимини такомиллаштириш корхона эҳтиёжларини қон-

дирувчи ходимларни шакллантиришга, шу билан бирга, корхона ходимларининг ишлаб чиқариш ва таълим салоҳиятини ўрганиш ва ривожлантиришга йўналтирилган тизимли жараёндир. Ходимлар малакасини ошириш тизимини такомиллаштириш ходимлар малакасини ошириш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш, ротация, ҳокимият делегацияси ва ташкилотдаги ходимлар малакасини оширишни ўз ичига олади [3, Б. 85].

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 [4, Б.234].

Ривожланиш имконияти ҳаммага берилиши керак, чунки натижада нафақат инсоннинг ўзи такомиллашади, балки ишлаётган ташкилотнинг рақобатбардошлиги ҳам ошади [5,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 [6, Б.234]. Ходимларни касбий ривожлантириш - корхона томонидан корхона мақсадларига эришиш ва ходимларнинг имкониятлари, истак ва мақсадлари корхона мақсадларига мос келишини таъминлашга қаратилган ходимларнинг салоҳиятини очиш мақсадида амалга ошириладиган тадбирлардир [7, Б.108].

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

Таҳлил ва натижалар. Корхонанинг иш жараёни шароитида меҳнат салоҳиятини ривожлантиришни бошқариш вазифаларини ҳисобга олган ҳолда, пахта-тўқимачилик кластерлари ходимлари ривожланиши стратегиясини

амалиётга қўллаш механизм қуйидаги босқичларда амалга оширилади:

1. Пахта-тўқимачилик кластерлари ривожланиш стратегиясига мувофиқ меҳнат салоҳиятига қўйиладиган талабларни белгилаш. Баҳолаш услубининг шаклланиши, маълумотнома баҳолаш мезонлари ва стандарт кўрсаткичлари;

2. Меҳнат салоҳияти ривожланишининг ҳозирги даражаси диагностикаси;

3. Меҳнат салоҳиятининг ҳақиқий қийматларининг стандарт кўрсаткичлардан оғишини аниқлаш. Ходимларни ривожлантиришни режалаштириш;

4. Аниқ ходимлар ва умуман корхона даражасида ходимларни ривожлантириш бўйича чора-тадбирлар дастурини ишлаб чиқиш.

5. Ходимларни ривожлантириш стратегиясини амалга ошириш. Ходимларни ривожлантириш стратегиясини амалга ошириш учун шарт-шароитлар билан таъминлаш, унинг ўзгаришини ҳисобга олган ҳолда;

6. Ходимларни ривожлантириш стратегиясини бошқариш самарадорлигини баҳолаш.

Тадқиқот объекти сифатида Андижон вилоятидаги «KHANTEX GROUP MCHJ» пахта-тўқимачилик кластери танлаб олинди.

Биринчи қадам пахта-тўқимачилик кластери ривожланишининг стратегияси асосида ишчи кучига бўлган талабларни аниқлашдир. Стратегик таҳлил ҳар доим бошланғич бошқарув жараёни деб тушунилган бўлиб, унда келгуси фаолият учун шарт-шароитлар, миссияни танлаш ва мақсадларни белгилаш учун бошланғич нуқталар, шунингдек пахта-тўқимачилик кластерларининг бозор ва маҳсулот йўналиши шаклланади. Юқорида санаб ўтилган босқичларни ҳисобга олиб, пахта-тўқимачилик кластерлари ходимларига қўйиладиган талаблар тизими қурилади, хусусан, уларнинг меҳнат салоҳиятини баҳолаш мезонлари аниқланади.

Ходимларни ривожлантириш стратегиясини бошқаришнинг *иккинчи босқичи* пахта-тўқимачилик кластерининг стратегик устуворликларига мувофиқ маълум ҳисобот даври учун унинг ривожланиш йўналишини аниқлаш мақсадида пахта-тўқимачилик кластерининг меҳнат салоҳиятининг мавжуд даражасини ташхиллашдан иборат.

Ходимларнинг меҳнат салоҳиятини баҳолаш унинг алоҳида таркибий элементларини (компетентлик моделига кўра натижадорлик даражаси ва ходим хулқ-атвори) ишлаб чиқилган услубга мувофиқ таҳлил қилиш орқали даврийлик асосида амалга оширилди. Кўрсатиб ўтилган тартибда режалар ва унинг бажарилиши ҳамда ходимларнинг компетенциясини баҳолаш ишлаб чиқилган ходимларни ривожлантириш стратегиясини амалиётга татбиқ этиш

жараёнида 2020 йил учун барча «KHANTEX GROUP MCHJ» пахта-тўқимачилик кластери ходимлари кесимида ва корхона учун умумий кўринишда амалга оширилди.

Пахта-тўқимачилик кластерлари ходимларини ривожлантириш стратегиясини бошқаришда *учинчи қадам* меҳнат салоҳиятининг талаб қилинган қийматлардан оғиш даражасини аниқлаш ва олинган натижалар асосида меҳнат салоҳиятини ривожлантиришни режалаштириш.

Бу қадам икки босқичдан иборат: биринчидан, ходимларнинг меҳнат салоҳиятини индивидуал ривожланишини режалаштириш, иккинчидан, корхонанинг меҳнат салоҳиятини ривожлантиришни режалаштириш. Ушбу жараён 2020 йил бошида ишлаб чиқилган ходимларни ривожлантириш стратегиясини амалиётга татбиқ этиш жараёнида барча «KHANTEX GROUP MCHJ» пахта-тўқимачилик кластери ходимлари кесимида ва корхона учун умумий кўринишда амалга оширилди.

2020 йилда «KHANTEX GROUP MCHJ» пахта-тўқимачилик кластери ходимлари учун уларнинг меҳнат салоҳиятини баҳолаш натижалари шуни кўрсатадики, ходимлар натижадорлиги даражаси 100% дан ошади (яъни, кутишлардан ошади), лекин компетенцияларнинг ўртача даражаси 41 % дан 60 % гача бўлган ораликдадир. ва шунинг учун меҳнат салоҳиятини янада ривожлантириш талаб этилади. Ушбу ҳолда «KHANTEX GROUP MCHJ» пахта-тўқимачилик кластери ходимларини ривожлантиришнинг қуйидаги стратегиялари танланади:

- ходимларни ривожлантириш стратегияси билан корхона бизнес-стратегияси ўзаро боғлиқ бўлганда – Интеграллашган ходимлар стратегияси;

- бизнес-стратегиясига боғлиқ бўлган ходимларни ривожлантириш стратегияси бўлганда – Ривожланиш стратегияси.

Баҳолаш натижалари кўрсатганидек, ходимлар меҳнат салоҳиятини баҳолаш маълумотлари асосида «KHANTEX GROUP MCHJ» пахта-тўқимачилик кластери ходимлари натижадорлик даражаси ва унинг рейтинглари тақсимооти меъёрий кўрсаткичларга мос келади ва ҳатто ошиб боради, аммо Компетентликни ривожлантириш даражаси кўрсаткичи меъёрий даражадан анча пастдир, яъни 57,6 %ни ташкил этган. Биз томонидан таклиф этилган баҳолаш натижалари асосида корхонанинг меҳнат салоҳиятини ривожлантириш йўналишини аниқлаш учун услубга кўра натижадорлик қиймати 100% дан ортиқ бўлса ва компетенцияни ривожлантириш даражаси қиймати 41 %дан 80 %гача оралиғида бўлса, биз миқдорий ўзгаришлар (бажариш даражаси учун талабларни ошириш), сифат ўзга-

ришлар (компетенциялар ривожлантириш учун мақсадли ва индивидуал дастурлар) тавсия қиламиз.

Ходимларни ривожлантириш стратегиясини амалиётга жорий этишда меҳнат салоҳиятини ривожлантиришнинг *иккинчи йўналиши* пахта-тўқимачилик кластерининг меҳнат салоҳиятини **сифат нуқтаи назаридан ривожлантириш**, яъни мақсадли корпоратив ва индивидуал дастурлар орқали ходимлар компетенцияларини ривожлантириш саналади. Бир томондан, бизнинг классификаторимиз бўйича 41% дан 60% гача бўлган оралиқ кутишларга мос келади. Шу билан бирга, бошқа томондан, агар компетенция моделидаги компетенцияларни баҳолаш услубиятига мурожаат этсак, биз ушбу даражани (корхона учун ўртача кўрсаткичда), одатда вазифаларни ҳал қилишда корхона ходимларининг компетенцияларини камданкам истиснолар билан изчил намоён этишига амин бўламиз. Кейинги оралиқ (61% дан 80% гача) ходимларнинг хатти-ҳаракатлари аъло эканлигини кўрсатади, ходимлар нафақат одатдаги вазифаларни ҳал қилишда, балки одатда

бўлмаган вазифаларни ҳал қилишда ҳам ўзини намоён қилади, бу саноат корхоналарининг реал амалиётида асосий талаб бўлиб, унинг ривожланиш ва ўзгаришларининг муҳим динамикасини ҳисобга олади. Компетентликнинг намоён бўлишидаги юқори оралиқ 81 %дан 100 гача бўлган даражадир. Бунда ходим юқори янгилик ва мураккабликдаги муаммоларни ҳал қилишнинг барча ҳолатларида нафақат компетенцияни ёрқин намоён қилади, балки бошқа ходимлар учун ҳам мураббий бўлиши мумкин.

Пахта-тўқимачилик кластерлари ходимларини ривожлантириш стратегиясини бошқаришда *тўртинчи қадам* аниқ ходимлар ва умуман корхона даражасида ходимларни ривожлантириш бўйича чора-тадбирлар дастурини ишлаб чиқиш саналади.

Ушбу услубий қоидалар асосида биз «KHANTEX GROUP MCHJ» пахта-тўқимачилик кластери ходимларини ривожлантириш стратегиясини амалиётга татбиқ этишни бошқариш бўйича умумий тавсиялар сифатида 1-жадвалда келтирилган чора-тадбирлар мажмуини таклиф қилдик.

1-жадвал

Ривожланиш йўналишлари ва «KHANTEX GROUP MCHJ» пахта-тўқимачилик кластери ходимларини ривожлантириш стратегиясини амалиётга татбиқ этишда меҳнат салоҳиятини ривожлантиришни бошқариш бўйича чора-тадбирлар мажмуи

Ривожланиш йўналиши	Мақсад	Ходимларни ривожлантириш стратегиясини бошқариш бўйича вазифалар
Меҳнат салоҳиятининг миқдорий ўзгаришлари	Ходимлар фаолиятини баҳолаш мезонларини таҳлил қилиш ва ўзгартириш	* Ходимлар мақсадларининг мақсадларни белгилаш тамойилларига мувофиқлигини текшириш (натижадорлик режаларини шакллантириш усулига кўра); * Тўғридан-тўғри раҳбарлар ва таркибий бўлинмалар раҳбарлари томонидан мақсадни белгилаш тартибидан аниқлик ва қониқишни баҳолаш; * Баҳолаш тартибидаги қоидабузарликларни аниқлаш, таркибий бўлинмалар раҳбарлари ва ходимларнинг бевосита раҳбарлари учун қўшимча ўқитиш; * Агар мақсадлар тўғри бўлса ва менежерлар мақсадга эришиш қобилиятига эга бўлса, мақсадлар бизнес стратегиясини янгилаш ёки ходимларни муқобиллаштириш учун уларнинг мураккаблиги жиҳатидан мослаштирилишини таъминлайдилар, агар жорий ишлаш даражаси ташкилотнинг самарадорлигини таъминлаш учун жуда зарур бўлса, ташкилотнинг меҳнат потенциалидаги миқдорий ўзгаришларни таъминлайди.
Меҳнат салоҳиятидаги сифат ўзгаришлари	Ходимлар компетенцияларини ривожлантиришга қаратилган мақсадли дастурларни амалга ошириш	* Ривожланишни талаб қилувчи ходим лавозимлари даражасини аниқлаш (компетентлик балли 0% дан 60% гача оралиқда бўлган жойда); * Ривожланишни талаб қилувчи ходимлар гуруҳларини аниқлаш (компетентлик балли 0% дан 60% гача оралиқда бўлган жойда); * Ривожланишни талаб қилувчи ваколатларни аниқлаш; * Мақсадли ваколатларни ривожлантириш дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш.
	Ходимларнинг компетенцияларини ривожлантириш бўйича алоҳида дастурларни амалга ошириш	Меҳнат салоҳиятини ривожлантиришни бошқариш услубига кўра: * компетенцияларни баҳолаш 0% дан 50 гача оралиқда бўлган ривожланиш соҳалари таҳлили%; * индивидуал ўқитиш ва ривожлантириш дастурларини режалаштириш ва амалга ошириш.

Манба: Муаллиф ишланмаси.

Шунингдек, тадқиқот жараёнида «KHANTECH GROUP MCHJ» пахта-тўқимачилик кластери учун Натижадорлик баҳоси ва Компетенция баҳоси матрицалари натижалари асосида ходимларни ривожлантириш стратегиясини амалиётга татбиқ этиш натижасида меҳнат салоҳияти ривожланишини бошқариш механизмларини такомиллаштиришнинг йўналишлари таклиф этилди.

Хулоса ва таклифлар. Ушбу тавсиялар етарлича асослангандир. Натижадорлик даражасининг ошиши корхонанинг ходимлари улар учун типик вазифаларни бажариш кўникмаларини жуда муваффақиятли эгалланганлигини кўрсатади, бизнес-жараёнини бошқариш тизими (хусусан, режалаштириш, ташкил этиш, мақсадларни амалга ошириш мониторинги, шунингдек ходимлар мотивацияси) муваффақиятли фаолият юритган, бу эса корхонанинг кундалик ва стратегик мақсадларни амалга оширишни таъминлайди. Бошқа томондан, бундай юқори натижа бевосита менежерлар томонидан ходимлар учун мақсадларни нотўғри белгилаш билан боғлиқ бўлиши мумкин, чунки ходимларнинг натижадорлик режасига киритилган вазифаларга осонгина эришиш мумкин, шунинг учун стратегик мақсадларни тўғри поғонали қилиш учун мақсад тизимининг яхлитлигини бузади.

Шу муносабат билан ходимлар мақсадларининг мақсадларни белгилаш тамойилларига мувофиқлигини текшириш, тўғридан-тўғри раҳбарлар ва таркибий бўлинмалар раҳбарлари томонидан мақсадни белгилаш тартибидан аниқлик ва қониқишни баҳолашни тавсия этамиз.

Агар мақсадлар тўғри бўлса ва менежерлар мақсад белгилаш қобилиятига эга бўлса, мақсадлар бизнес стратегиясини янгилаш ёки ходимларни оптималлаштириш учун уларнинг мураккаблиги жиҳатидан мослаштирилишини таъминлайди, агар жорий ишлаш даражаси ташкилотнинг самарадорлигини таъминлаш учун жуда зарур бўлса, пахта тозалаш корхонасининг меҳнат салоҳиятидаги *миқдорий ўзгаришларни* таъминлайди.

Олиб борилган тадқиқот натижалари асосида пахта тозалаш корхоналарида ходимларни ривожлантириш стратегиясини амалга ошириш самарадорлигини ошириш учун қуйидагиларга эътиборни қаратиш лозим:

- пахта тозалаш корхонаси ходимларини ривожлантириш стратегиясининг ташкилий-иқтисодий модели ишлаб чиқилиши лозим;

- пахта тозалаш корхонаси бошқарувида ходимларни ривожлантиришни бошқариш тизими яратилиши лозим;

- пахта тозалаш корхонаси ходимларини ривожлантириш стратегияси мунтазам тизимли равишда ишлаб чиқилиши, янгилаб борилиши зарур бўлади;

- пахта тозалаш корхонаси ходимларини ривожлантириш стратегияси бошқа стратегия вариантлари билан уйғунлашган ҳолда ишлаб чиқилиши ва амалга оширилиши лозим;

- пахта тозалаш корхонаси ходимларини ривожлантириш стратегиясини шакллантиришда тармоқ корхоналари хусусиятидан келиб чиққан ҳолда ходимлар компетентлиги даражаси ҳисобга олиш зарур бўлади.

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. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: Учебник - Минск: Современная школа, 2008. - 448 с.
3. Лаврина Т.В., Тютин А.А., Богомолова Н.В. Системный подход в обучении// Справочник по управлению персоналом. - 2017. - №6. - С.82-88.
4. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Учебно-практическое пособие. — М.: Проспект. 2020. - 464 с.
5. Тебекин А. В. Стратегическое управление персоналом. Учебник. — М.: КноРус. 2020. 720 с.
6. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом. Учебное пособие для студентов вузов. - М.: Юнити-Дана, 2008. - 410 с.
7. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Учебник. - М.: Academia, 2008. - 219 с.