

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ
ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР
БЕРУВЧИ DSc.27.06.2017.1.16.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ
АСОСИДАГИ БИР МАРТАЛИК ИЛМИЙ КЕНГАШ

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

МАДАЛИЕВ АБДУЛЛА АХМЕДОВИЧ

ИҚТИСОДИЁТНИ БОШҚАРИШДА ИНСОН ОМИЛИНИ
ФАОЛЛАШТИРИШНИНГ ТАШКИЛИЙ-ИҚТИСОДИЙ
МЕХАНИЗМИДАН ФОЙДАЛАНИШНИ
ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

08.00.13- Менежмент, 08.00.10 - Демография. Меҳнат иқтисодиёти

ИҚТИСОДИЁТ ФАНЛАРИ БЎЙИЧА ФАЛСАФА ДОКТОРИ (PhD)
ДИССЕРТАЦИЯСИ АВТОРЕФЕРАТИ

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

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

**Contents of Dissertation Abstract of the Doctor of Philosophy (PhD) on
Economics Sciences**

Мадалиев Абдулла Ахмедович

Иқтисодиётни бошқаришда инсон омилини фаоллаштиришнинг
ташкилий-иқтисодий механизмидан фойдаланишни
такомиллаштириш..... 3

Мадалиев Абдулла Ахмедович

Совершенствование использования организационно-экономических
механизмов активизации человеческого фактора в управлении
экономикой.. 25

Madaliev Abdulla Akhmedovich

Improvment the usage of organizational-economic mechanisms of human
factor activation in managing the economy..... 45

Эълон қилинган ишлар рўйхати

Список опубликованных работ
List of published works 48

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ
ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР
БЕРУВЧИ DSc.27.06.2017.1.16.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ
АСОСИДАГИ БИР МАРТАЛИК ИЛМИЙ КЕНГАШ

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

МАДАЛИЕВ АБДУЛЛА АХМЕДОВИЧ

ИҚТИСОДИЁТНИ БОШҚАРИШДА ИНСОН ОМИЛИНИ
ФАОЛЛАШТИРИШНИНГ ТАШКИЛИЙ-ИҚТИСОДИЙ
МЕХАНИЗМИДАН ФОЙДАЛАНИШНИ
ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

08.00.13- Менежмент, 08.00.10 - Демография. Меҳнат иқтисодиёти

ИҚТИСОДИЁТ ФАНЛАРИ БЎЙИЧА ФАЛСАФА ДОКТОРИ (PhD)
ДИССЕРТАЦИЯСИ АВТОРЕФЕРАТИ

Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида В2017.1.PhD/Iqt 2 рақам билан рўйхатга олинган.

Диссертация Тошкент давлат иқтисодиёт университетида бажарилган.

Диссертация автореферати икки тилда (ўзбек, рус) веб-саҳифанинг www.tdiu.uz ҳамда «Ziyonet» ахборот-таълим портали www.ziyonet.uz манзилларига жойлаштирилган.

Илмий раҳбар:	Маматқулов Абдурашид Вахидович иқтисодиёт фанлари доктори
Расмий оппонентлар:	Нуримбетов Равшан Ибрагимович иқтисодиёт фанлари доктори, профессор Артикова Дилорам Абдурахимовна иқтисодиёт фанлари доктори, доцент
Етакчи ташкилот:	Мирзо Улуғбек номидаги Ўзбекистон Миллий университети

Диссертация ҳимояси Тошкент давлат иқтисодиёт университети ҳузуридаги илмий даражалар берувчи DSc.27.06.2017.I.16.01 рақамли илмий кенгаш асосидаги бир марталик илмий кенгашнинг 2017 йил «_____» _____ куни соат _____ даги мажлисида бўлиб ўтади. (Манзил: 100003, Тошкент шаҳри, Ислом Каримов кўчаси, 49. Тел.: (99871) 239-28-72; факс: (99871) 239-43-51; e-mail: tdiu@tdiu.uz)

Диссертация билан Тошкент давлат иқтисодиёт университетининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (_____ рақами билан рўйхатга олинган). Манзил: 100003, Тошкент шаҳри, Ислом Каримов кўчаси, 49. Тел.: (99871) 239-28-72.

Диссертация автореферати 2017 йил «_____» _____ куни тарқатилди.
(2017 йил «_____» _____ даги _____ рақамли реестр баённомаси).

Б.Ю.Ходиев

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

А.Н.Самадов

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

М.А.Махкамova

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

КИРИШ (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Ривожланиш дастурига кўра ўтказилган тадқиқотлар натижасида жаҳон ҳамжамияти эга бўлган бойликнинг 64,0 фоизи инсон салоҳияти ҳиссасига тўғри келиши аниқланган. Табиий ресурслар ва жаҳондаги мавжуд барча ишлаб чиқариш-технологик инфратузилма улушига эса жаҳон умумий бойлиги ҳажмининг атиги учдан бир қисми тўғри келди. Инсон салоҳияти даражаси Шимолий Америкада 76,0 фоизни, Ғарбий Европада 74,0 фоизни, Жанубий Америкада 74,0 фоизни Яқин Шарқда 43,0 фоизни, Шарқий Осиёда 77,0 фоизни ташкил этади¹. Яқин Шарқ мамлакатларининг асосий бойлиги эса табиий ресурслар бўлиб, бу давлатларда инсон салоҳияти энг паст даражададир. XXI асрда инсон салоҳияти миллий бойликнинг асосий қисми ва ҳар бир мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг энг муҳим омилига айланганлигини тасдиқлаш мумкин.

Мустақиллик йилларида мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий тараққиёти ва таълим тизимида амалга оширилаётган ислохотлар туфайли жаҳонда эътироф этилган ютуқларга эришилди. «Жаҳон интеллектуал мулк ташкилоти ва етакчи халқаро бизнес-мактабларидан бири – «ИНСЕАД» томонидан 2012 йилда инсон капиталининг тараққиёт даражаси бўйича ўтказилган тадқиқот натижаларига кўра, Ўзбекистон 141 мамлакат орасида 53-ўринни, таълим тизимини ривожлантириш даражаси, жумладан, таълим мақсадлари учун ажратилган маблағлар бўйича дунёда бешинчи ўринни эгаллагани бежиз эмас, албатта»². Ҳар қандай демократик давлатнинг ривожланишидан асосий мақсади инсондир. Жамият тараққиёти эса, нафақат мамлакат иқтисодий салоҳиятининг катталиги билан, балки бу салоҳият ҳар бир инсоннинг камол топиши ва уйғун ривожланишига қанчалик йўналтирилганлиги билан ҳам ўлчанади³.

Жаҳон амалиётида инсон омили ва уни фаоллаштиришда бир қатор муаммоларнинг илмий ечимини таъминлаш юзасидан мақсадли илмий изланишлар ташкил қилинган бўлиб, жумладан инсон капиталини ривожлантиришнинг самарадорлик омиларини тизимли тадқиқ этиш; ижтимоий-иқтисодий жараёнларни самарали бошқариш сифати ва механизмлари; иқтисодиётни бошқаришда инсон омилини фаоллаштириш асосида ўзини ўзи бошқарув тизимини кенг жорий этиш; инсон тараққиётидан келадиган самараларни таҳлил қилиш ва баҳолаш; бошқарув психологиясини инновацион фаолиятга тайёрлаш; ижтимоий-иқтисодий

¹ Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Инсон тараққиёти. Дарслик. – Т.: Иқтисодиёт, 2013. –Б. 127-128.

² Каримов И.А. «Ўрта асрлар Шарқ алломалари ва мутафаккирларининг тарихий мероси, унинг замонавий цивилизация ривожига роли ва аҳамияти» мавзусидаги халқаро конференциянинг очилиш маросимидаги нутқи. Халқ сўзи, 2014 йил, 15 май.

³ Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислон Каримовнинг “Тарихий хотира ва инсон омили – буюк келажакимизнинг гаровидир” рисоласини ўрганиш бўйича ўқув қўлланма/ Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги. – Т.: “O‘qituvchi”, 2012. –Б. 44.

бошқарув жараёнларини интеллектуаллаштиришда бошқарувчининг тегишли қобилиятларини такомиллаштиришга алоҳида эътибор қаратилмоқда.

Ўзбекистон Республикасининг 1997 йил, 29 августдаги Кадрлар тайёрлаш миллий дастури, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 5 октябрдаги ПФ-4848-сон «Тадбиркорлик фаолиятининг жадал ривожланишини таъминлашга, хусусий мулкни ҳар томонлама ҳимоя қилишга ва ишбилармонлик муҳитини сифат жиҳатидан яхшилашга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сон «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги фармонлари ва бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда мазкур диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига боғлиқлиги. Диссертация тадқиқоти республика фан ва технологиялар ривожланишининг I.«Демократик ва ҳуқуқий жамиятни маънавий-ахлоқий ва маданий ривожлантириш, инновацион иқтисодиётни шакллантириш» устувор йўналишига мувофиқ бажарилган.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Иқтисодиётни бошқаришда инсон ресурслари ва инсон омилини ривожлантиришга оид назарий тадқиқотлар Г.Эмерсон, А.Файол, Д.Мак-Грегор, Г.Гант, Ф.Гильберт, Г.Форд ва бошқа классик намоёндалар томонидан олиб борилган. Э.Мэйо, Ф.Ротлисбергер, К.Анжерис, Р.Ликарт, Р.Блейк ва бошқалар инсоний муносабатлар назарияси, Л.Вальрас, Дж.Кларк, Г.Маклеод, И.Фишерлар инсон ва унинг қобилиятлари бўйича иш олиб бордилар. Нобель мукофоти лауреатлари Т.Шульц, У.Артур Льюис ва Г.Беккерлар инсон капиталини ривожлантиришнинг илмий назарияларини илгари суришган.

МДҲ мамлакатлари олимларидан россиялик Ю.Корчагин, Т.Заславская, белорусиялик Г.Ридевский, қозоғистонлик М.Наркулов ва бошқаларнинг илмий асарларида инсон капиталининг ижтимоий-иқтисодий тараққиётдаги ўрни ва аҳамиятига доир масалалар хусусида фикрлар юритилган⁴.

Шу билан бирга, мамлакатимиз олимларининг ҳам тадқиқотлари маълум бўлиб, уларда Республикада ижтимоий-иқтисодий ўсишнинг муаммолари, иқтисодиётни бошқаришда инсон омилини фаоллаштириш, меҳнат салоҳияти, жисмоний имконият, маълумот, касбкор, малакага эга бўлиш, корхоналар иқтисодий салоҳиятини бошқаришнинг асослари ва

⁴ Корчагин Ю. Перспективы развития России: человеческий капитал и инновационная экономика. Монография. – Воронеж: ЦИРЭ, 2012.; Заславская Т. И., Ривкина Р.В. Социология общественной жизни: очерки теории. Новосибирск: Наука, 1991.; Ридевский Г.В. Человеческий капитал регионов Беларуси: основные итоги постсоветского развития. <chrome-extension://mhjfbmdgcfjbbpaeojofohoefgiehjai/index.html>; Наркулов М.С. Оценка стоимости человеческого капитала Казахстана по методу совокупного трудового дохода в течение всей жизни.//HumanCapitalLead.- [Электронный ресурс]. - Режим доступа:<http://hclead.kz/otsenka-stoimosti-chelovecheskogokapitala-kazahstana-po-metodu-sovokupnogo-rudovogo-dohoda-v-techenie-vsey-zhizni.html>.

айрим жиҳатлари ўрганилган. Хусусан, иқтисодий салоҳиятнинг кадрлар, инвестицион, молиявий ва бошқа алоҳида таркибий қисмларини бошқаришнинг назарий-услубий жиҳатлари академиклар М.Шарифхўжаев, С.Ғуломов, Р.Убайдуллаева, иқтисодиёт фанлари докторлари, профессор Ш.Зайнутдинов, Қ.Абдурахмонов, Б.Ходиев, Х.Абулқосимов, Ў.Умурзоқов, Н.Зокирова, А.Маматқуловларнинг ишларида кўриб чиқилган, аммо иқтисодиётни бошқаришда инсон омилини фаоллаштиришнинг ташкилий-иқтисодий механизмидан фойдаланишни такомиллаштириш масалалари уларда ўз ечимини топмаган.⁵

Мазкур масала юзасидан олиб борилган тадқиқотлар иқтисодиётни модернизациялаштириш ва бошқарувни эркинлаштириш шароитида юқорида қайд этилган иқтисодиётни бошқаришда инсон омилини фаоллаштиришнинг илмий-амалий асосларини ҳамда инсон омили фаоллигини баҳолашнинг мавжуд услубий базаси ва механизмларини такомиллаштириш заруратини келтириб чиқаради. Шу муносабат билан концепцияни мазкур диссертация иши доирасида ривожлантириш илмий-амалий қизиқиш уйғотади.

Диссертация мавзусининг диссертация бажарилаётган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари билан боғлиқлиги. Тадқиқот Тошкент давлат иқтисодиёт университети илмий-тадқиқот ишларини амалга ошириш режасига мувофиқ Ф-1-103-сон “Ўзбекистон иқтисодиётини модернизациялаш ва диверсификациялаш шароитларида инсон салоҳиятини ривожлантириш” (01.01.2012 – 31.12.2016) лойиҳаси доирасида бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади иқтисодиётни бошқаришда инсон омилини фаоллаштиришнинг илмий, ташкилий-иқтисодий асосларидан фойдаланишни такомиллаштириш ва инсон омилини баҳолаш механизмларини ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқот вазифалари:

иқтисодиётни бошқаришда инсон омилини фаоллаштиришнинг назарий-методологик асосларини тадқиқ қилиш ҳамда таркибий-ташкилий тузилмаси ва уларнинг ўзаро боғланиш қонуниятини асосидаги концепциясини ишлаб чиқиш;

⁵Шарифхўжаев М. Абдуллаев Ё. Менежмент. Олий ўқув юртлири учун қўлланма. - Т.: Мехнат, 2000 й. – Б.552.; Ғуломов С. Ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиёти. - Т.: Мехнат, 1997.-Б.208.; Убайдуллаева Р. Демографическая ситуация Узбекистана и перспективы ее развития. Социально-демографические процессы в современном Узбекистане. –Т.: Ўзбекистон, 2009. -С.142.; Зайнутдинов Ш., Муракаев ва бошқалар. Менежмент. -Т.: Молия, 2001.-Б.208 б.; Зайнутдинов, Ш. Нуриббетов Р. Персонални бошқариш.- Т.: Митти юлдуз, -Б.207.; Ходиев Б.Ю.ва бошқалар Менежмент информационных систем. – Т.: Фан, 2007. – С.342.; Абдурахмонов Қ., Одегов Ю. ва б. Персонални бошқариш. Олий ўқув юртлири учун ўқув қўлланма. – Т.: Шарқ, 2006. –Б.272.; Абдурахмонов Қ.Х., Зокирова Н.Қ. Персонални бошқариш. Дарслик. - Т.: Ўқитувчи, 2008. –Б.656.; Абдурахмонов Қ.Х., ва бошқалар. Инсон тараққиёти. Дарслик. – Т.: Иқтисодиёт, 2013. -Б. 492.; Абулқосимов Х. ва бошқалар Миллий меҳнат бозори учун кадрлар тайёрлашни бошқаришни такомиллаштириш йўналишлари. – Т.: “Fan va texnologiya”, 2009, -Б.215.; Умурзаков У.П., Абдуллаев З.С., Абдурахимов И.Л. Эволюция менеджмента в сфере водопользования и водного хозяйства в Центральной Азии. – Т.: «Фан», 2006.-С.352., Маматқулов А.В. Ўзбекистон чўл зоналарининг иқтисодий салоҳиятидан самарали фойдаланиш йўналишлари //Монография. – Т.:Yangi nashr, 2008. –Б.112 б.; Абдурахмонов Қ.Х. Мехнат иқтисодиёти. -Т.: Мехнат, 2004, -Б.27.

меҳнат ресурслари бўйича инсон омилининг фаоллик даражасини баҳолаш усулини ишлаб чиқиш;

кадрларни тайёрлашда инсон капиталини баҳолашнинг амалдаги механизмларидан фойдаланишни такомиллаштириш бўйича таклифларни илгари суриш;

аграр сектор бошқарувида тавсия этилган инсон омилини фаоллаштириш концепцияси асосида аграр секторни комплекс ривожлантиришнинг илмий ва амалий жиҳатларини ишлаб чиқиш.

Тадқиқот объекти бўлиб, Ўзбекистон Республикасидаги реал иқтисодий тармоқлар, жумладан қишлоқ ва сув хўжалиги соҳасига кирувчи деҳқон-фермер хўжаликлари, бошқа турдаги кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектлари ҳисобланади.

Тадқиқот предмети бўлиб, иқтисодиётни бошқаришда инсон омили фаоллигини ташкил этиш ва уни баҳолаш жараёнида юзага келадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар тизими ташкил этади.

Тадқиқот усуллари. Диссертацияда тизимли ёндашув билан бирга бошқаришнинг қиёсий ва таркибий таҳлил, танлаб тадқиқ қилиш усуллари қўлланилган. Амалий тадқиқотлар иқтисодий-математик усуллар ва кўп омилли эконометрик таҳлилларга асосланган. Шунингдек, мақсадли ва дастурий ёндашувлар, умумлаштириш, қайта ишлаш, синтез усуллари қўлланилган.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

иқтисодиётни бошқаришда инсон омилини фаоллаштириш концепцияси ишлаб чиқилган бўлиб, бунда инсон омилининг яхлит ҳолатдаги таркибий-ташкилий тузилмаси, фаоллик даражасини баҳолаш стандарт-ташхис мезонлари, ходимларнинг меҳнат жараёнидаги фаоллигини баҳолаш усул ва моделлари илгари сурилган;

ишлаб чиқилган инсон омили фаоллик даражасини баҳолаш коэффициенти, инсон капиталини баҳолашнинг мавжуд механизмларини такомиллаштиришда фойдаланиш тамойили таклиф қилинган;

инсон омилини фаоллаштиришнинг муҳим жиҳати сифатида қишлоқ хўжалик субъектларига хизмат кўрсатувчи инфратузилмаларнинг ўзаро манфаатли интеграцияга киришиш модели ва уни амалга оширишда аграр секторни комплекс ривожлантириш жамоатчилик бошқарувининг тузилмаси ишлаб чиқилган.

Тадқиқотнинг амалий натижаси қуйидагилардан иборат:

иқтисодиётни бошқаришда инсон омилини фаоллаштириш концепцияси доирасида инсон омилининг яхлит ҳолатдаги таркибий-ташкилий тузилмаси, инсон омили фаоллик даражасини баҳолаш стандарт-ташхис мезонларини тавсия қилиниши ходимларнинг меҳнат жараёнидаги фаоллигини баҳолаш имкониятини яратди;

инсон омилини фаоллаштириш концепциясини кадрлар сиёсати амалиётида қўллаш услубияти ишлаб чиқилди, бундаги ходимларнинг инсон омили фаоллик даражасини баҳолаш коэффициенти ($K_{уоф}$) ходимларни танлаш, жой-жойига қўйиш, малака ошириш ва қайта тайёрлаш ишларида

қўлланилди ҳамда кадрлар малакасини ошириш бўйича инсон капиталига йўналтирилган инвестициялар қайтим нормасини ортишига олиб келди.

қишлоқ хўжалик субъектларига хизмат кўрсатувчи инфратузилмалар томонидан амалга оширилаётган агротехник ва бошқа сервис хизматларни инсон омилини фаоллаштириш концепцияси асосида янада такомиллаштириш, уларнинг ўзаро манфаатли интеграцияга киришиш моделлари ва усуллари татбиқ этилиб, соҳада инсон омилини фаоллаштиришнинг ташкилий-иқтисодий самарадорлиги баҳоланди.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги қўлланилган ёндашув, усуллар ва назарий маълумотларнинг расмий манбалардан олинганлиги, келтирилган таҳлиллар ва тажриба-синов ишлари самарадорлигининг математик-статистика усуллари воситасида асосланганлиги, хулоса, таклиф ва тавсияларнинг амалиётга жорий этилганлиги, олинган натижаларнинг ваколатли тузилмалар томонидан тасдиқланганлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти янги услубий ёндашув ишлаб чиқилгани ва қўлланилгани билан боғлиқ бўлиб, бу иқтисодиётни бошқаришда инсон омилини фаоллаштириш йўллари аниқлаш ва баҳолаш имконини беради, методологик ва методик воситалардан кенг фойдаланган ҳолда, корхоналарда меҳнат ресурслари салоҳиятини бошқариш самарадорлигини ошириш бўйича стратегик ва комплекс дастурларни шакллантириш учун асос бўлиб хизмат қилади. Тадқиқот натижаларидан иқтисодиётни бошқаришда корхоналар ва республика иқтисодиётининг реал секторларини ривожлантиришнинг концептуал асослари, усуллари ва моделларини такомиллаштиришда фойдаланиш мумкин.

Тадқиқотнинг амалий аҳамияти шундаки, ишлаб чиқилган иқтисодиётни бошқаришда инсон омилини фаоллаштиришнинг ташкилий-иқтисодий механизмдан фойдаланишни такомиллаштириш асосида бошқарув қарорлари қабул қилишнинг стратегик мўлжаллари ва устувор вазибаларини сифатли аниқлаш имконини беради. Корхоналарда меҳнат ресурслари ва иқтисодий салоҳиятини бошқаришда инсон омилини фаоллаштиришнинг тизимли чоралар бўйича концепцияси корхоналарда инсон ресурсларининг салоҳияти, ишлаб чиқаришнинг жорий ва перспектив стратегик ҳамда динамик ўсишини аниқлаш, иқтисодий салоҳиятни сифатлироқ башоратлаш, корхоналар ва мамлакат иқтисодиёти соҳаларининг ривожланиш динамикаси тўғрисида тўлиқ тасаввурга эга бўлиш имконини беради. Бунда давлатнинг иқтисодиётни модернизациялаш ва диверсификациялаш шароитида инсон омилини фаоллаштириш ва уни тўғри баҳолашнинг ташкилий-иқтисодий механизмларидан кўриладиган самаралар эҳтимоллиги мамлакатда инновацион иқтисодиётни шакллантириш мумкинлигини кўрсатди.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Иқтисодиётни бошқаришда инсон омилини фаоллаштиришнинг ташкилий-иқтисодий механизмини такомиллаштириш юзасидан ишлаб чиқилган услубий ва амалий таклифлар Ўзбекистон Республикаси қишлоқ ва сув хўжалиги

вазирлиги корхоналари ва хўжаликлари фаолиятига жорий қилинди (Вазирликнинг 2016 йил 14 мартдаги 02/18-377-сон маълумотномаси). Диссертация ишида тавсия этилган механизм бўйича амалга оширилган тадқиқотларга кўра, соҳада инсон омили фаоллиги даражаси (коэффициенти)ни ошириш ҳисобига қишлоқ хўжалиги йиллик кўшимча ўсишида йилига қарийиб 2,7 млрд. сўм миқдоридаги иқтисодий самарадорликка эришиш ҳисоб-китоб қилинган.

Иқтисодиётни бошқаришда инсон омилини фаоллаштиришнинг ташкилий-иқтисодий механизми бўйича ишланмалар “Ўзагромашсервис” уюшмасининг амалий фаолиятига жорий қилинди (Уюшманинг 2016 йил 31 октябрдаги 02/02-72-сон маълумотномаси). Иқтисодиётнинг инсон омили билан боғлиқ сифат кўрсаткичлари бўйича ишлаб чиқилган механизм ёрдамида уюшма тизимида иқтисодий сифат йўналишлари салоҳиятини аниқлаш имконини берди. Кадрлар малакасини ошириш учун инсон капиталига йўналтирилган инвестициянинг қайтим нормаси қарийиб 4,0-6,0 фоизга ортган. Тадқиқот ишида ҳамкор корхоналарнинг интеграцион фаолиятини ташкил этиш бўйича ишлаб чиқилган модель ёрдамида кўшимча ўсишни максималлаштириш ҳисобига меҳнат унумдорлиги 2,0 фоизга ортган, ҳаражатларни минималлаштириш эвазига эса таннарх 0,5 фоизга қисқарган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Мазкур тадқиқот натижалари, 3 та халқаро ва 6 та республика илмий-амалий анжуманларида муҳокамадан ўтказилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Тадқиқот мавзуси бўйича жами 16 та илмий иш, жумладан 1 та монография, Ўзбекистон Республикаси Олий аттестация комиссиясининг докторлик диссертациялари асосий илмий натижаларини чоп этишга тавсия этилган илмий нашрларда 6 та мақола (4 та республика ва 2 та хорижий журналларда) чоп этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация таркиби кириш, учта боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловалардан иборат. Диссертациянинг ҳажми 138 бетни ташкил этади.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Кириш қисмида ўтказилган тадқиқотларнинг долзарблиги ва зарурати асосланган, тадқиқотнинг мақсади, вазифалар, объекти ва предмети тавсифланган, республика фан ва технологияларни ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги кўрсатилган ҳамда тадқиқотнинг илмий янгилиги, амалий натижалари баён қилинган, олинган натижаларнинг илмий ва амалий аҳамияти очиқ берилган, тадқиқот натижаларини амалиётга жорий этиш, нашр қилинган ишлар ва тузилиши бўйича маълумотлар келтирилган.

Диссертациянинг «**Иқтисодиётни бошқаришда инсон омилини фаоллаштириш концепцияси**» деб номланган биринчи бобида иқтисодиётни бошқаришда инсон омилини фаоллаштиришнинг моҳияти ва мазмунини очиқ беришга, бунда илмий менежментнинг илмий ва классик мактаблари,

амалий психология, инсоний муносабатлар назарияси, эмпирик ва бошқакатор йўналишлар, тадқиқот олиб борган олимларнинг назариялари ва ғоялари тадқиқ этилиб, уларнинг тизимлашган омилларини таҳлиллари амалга оширилган. Шулар асосида иқтисодиётни бошқаришда инсон омилни фаоллаштириш зарурати ва сабабларини асослашнинг илмий-амалий жиҳатларига бағишланган.

Иқтисодиёт соҳаси бўйича Нобель мукофоти лауреатлари Т.Шульц, У.Артур Льюис (1979 й.) ва Г.Беккерлар (1992 й.) ўзларининг таҳлилларида инсон капиталини ривожлантириш учун инсон омилни фаоллаштиришни асосан таълим, малака ва малакавий тажриба ва мотивлаш билан боғлайдилар.

Тадқиқот ишида муаллиф, менежмент илмининг етук намоёндалари инсон омилни фаоллаштириш иқтисодиётни барпо этувчи ва ривожлантирувчи асосий куч сифатида талқин этилганлиги, бу масала ҳамон долзаб аҳамият касб этиб, бу борада муайян ишларни амалга ошириш зарурлигига эътибор қаратади.

Бошқарув ишида демократияни чуқурлаштиришнинг қудратли кучи – инсон омилни фаоллаштириш бўлиб, бу меҳнат ресурслари фаоллиги ва амалий салоҳиятига таянган ҳолда ижтимоий-иқтисодий ривожланишни юксак савияга кўтариш учун қулай шароитларни вужудга келтиради.

Маълумки, кейинги пайтда инсон меҳнати натижаларини баҳолашда номоддий актив кўринишдаги интеллектуал мулк, яъни илм-фан жадал ривожланмоқда. Маҳсулот ишлаб чиқиш сифатига бўлган талабнинг ортиб бориши, рақобатнинг кучайиши, инновацион технологияларнинг ривожланиши ишлаб чиқариш жараёнларини муттасил равишда такомиллаштиришни тақозо этмоқда. Бу эса ходимлар тайёргарлигини доимий шай ҳолатда тутиш, инсон омилни янада фаолаштиришни зарурат қилиб қўймоқда. Инсон омил билан боғлиқ кўплаб тадқиқотларнинг таҳлилари, иқтисодиётни бошқаришдаги олий мақсад – инсон омилни фаоллаштириш йўли билан ижтимоий-иқтисодий тараққиётни вужудга келтиришнинг муҳим жиҳати сифатида асосланади.

Иқтисодиётни бошқаришда инсон омилни фаоллаштириш бўйича илмий асослар ишлаб чиқилган. Бунда инсон омилни бир бутун тизим сифатида шакллантиришнинг ташкилий-таркибий тузилмаси, унинг элементларини ташкил этган инсонийлик сифатлари ва уларнинг ўзаро боғланиш қонунияти ҳамда инсон омил фаоллик даражасини баҳолашнинг стандарт-ташхис мезонларини ўз таркибига олган концепция ишлаб чиқилган.

Инсон омилни, унга нисбатан берилган турли илмий асарлардаги талқинларни умумлаштириб, муаллиф қуйидагича таърифлашни тавсия қилади. Инсон омил – инсон ҳис-туйғулари, ақл-идроки, илми, инсоний сифатлари, маънавий-ахлоқий қадриятлари, табиати, феъл-атвори, меҳнатга муносабати, малака, тажриба, онги, дунёқараши, жисми, соғлиги, ёши,

жинси, эътиқоди, руҳияти, қобилияти, майлидан иборат мураккаб синергетик⁶ тизимдир.

Инсон омилини ташкил этишда иштирок этувчи энг муҳим ва биринчи даражали инсоний сифатларнинг тизими шакллантирилди. (1-жадвалга қаранг).

1-жадвал

Иқтисодиётни бошқаришда инсон омилини ташкил этувчи сифатларнинг ташкилий-таркибий тузилмаси⁷

Т.р		Инсоний сифатлар			
I. ИНСОНИЙ, МАЪНАВИЙ-АҲЛОҚИЙ ҚАДРИЯТЛАР					
1.	Инсонпарварлик	8.	Меҳр-мурувват	14.	Донолик
2.	Виждон	9.	Ҳалоллик	15.	Ғайрат-шижоат
3.	Одоб-аҳлоқ	10.	Руҳан кучлилик	16.	Камтаринлик
4.	Ор-номус ва андиша	11.	Маънавиятлик	17.	Сабр-қаноат
5.	Сахийлик	12.	Маданиятлик	18.	Олийжаноблик
6.	Иродалик	13.	Эътиқод-садоқат	19.	Тўғрисўзлик
7.	Адолатпарварлик				
II. МЕҲНАТГА МУНОСАБАТ					
1.	Меҳнатсеварлик	6.	Интизом	11.	Ташкилотчилик
2.	Малака	7.	Пухталиқ ва сифат	12.	Талабчанлик
3.	Тажриба	8.	Масъулият	13.	Фаоллик
4.	Ишбилармонлик	9.	Фидойлик	14.	Бамаслаҳат иш кўриш
5.	Тадбиркорлик	10.	Ташаббускорлик	15.	Ҳуқуқини англаган.
III. ИЛМ ВА КАСБ-ҲУНАР					
1.	Олий, ўрта, махсус касбий илм	5.	Ғоявий савиясини оширишга интилувчан.	9.	Изланувчанлик
2.	Қобилият ва истеъд.	6.	Мақсадга интилувчан.	10.	Устоз, мураббий
3.	Бир неча илм, касб ва мутахассислик эгаси	7.	Янгиликка интилувчанлик		
4.	Малакавий савиясини оширишга интилувчан.	8.	Илғор фикрловчи		
IV. ШАРОИТ					
1.	Меҳнат	3.	Ҳудудий	4.	Аҳлоқий-маънавий муҳит
2.	Оилавий				
V. ИМКОНИАТ					
1.	Рағбатлантирилиш	4.	Малака ошириш ва ўқитиш	7.	Ошкоралиқ ва Плюрализм
2.	Ғамхўрлик кўрсатиш	5.	Эркинлик	8.	Соғлом рақобатчилик муҳити
3.	Ишонч билдириш	6.	Бошқарувда иштирок этиш	9.	Ижтимоий ҳимояланганлик

⁶Синергетика – ўзини ўзи ташкил этиш мураккаб тизимлар назарияси.

⁷Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Бунда инсон омили мажмуи 5 қисмдан иборат бўлиб, уларнинг ҳар бири ўз моҳиятига кўра муайян вазифаларни адо этиш вазифаси кўзда тутилган. Ушбу тизимда инсон омили уйғун объект моҳиятига эга бўлди. Инсон омилининг умумий инсонийлик сифатлари турли даражада ўзаро боғланиб муайян воқеани содир этади. Боғланиш кучини камайиши, ёки йўқолиши ҳодиса ва воқеанинг содир бўлиш ҳолатини камайтиришга, ёки йўқолиб кетишига сабаб бўлади. Бу инсон омилини ташкил этувчи инсоний сифатларнинг ўзаро боғланиш қонунияти⁸ деб аталиб, унга шундай таъриф берилди. Инсон омили фаоллик коэффиценти, уни ташкил этувчи инсоний сифатлар кучларининг йиғиндисини унда иштирок этаётган инсоний сифатлар сонига нисбати билан ўлчанади. Бу қуйидаги формулада ўз аксини топди (1):

$$K_{уоф} = \frac{ИС_{\sigma_{к1}} + ИС_{\sigma_{к2}} + \dots + ИС_{\sigma_{кn}}}{n} \quad (1)$$

бу ерда $K_{уоф}$ – инсон омили фаоллик коэффиценти; $ИС_{\sigma_{к1}}, ИС_{\sigma_{к2}}, ИС_{\sigma_{кn}}$ – инсоний сифатларнинг боғланиш кучи; n – ўзаро боғланишлар сони.

Ўзаро боғланиш кучи даражаси бирдан кам ёки бирга тенг: $1 \leq 0$. Бунда сифатларнинг ўзаро боғланиши бир ва ноль ўртасида тебранади.

Боғланишнинг бир коэффицентлик кучга яқинлашиши мукамал боғланишни, нолга яқинлашиши эса кучсиз боғланишни содир этади. Бунда ҳар бир сифат ўз табиатига кўра турли даражада боғланади. Шу сабабдан сифатлар ўртасидаги боғлиқлик коэффиценти бирдан кам бўлади ва чексиз равишда бирга интилади (2).

$$ИС_{\sigma_{\delta}} \rightarrow 1 \quad (\text{чексиз } 1 \text{ га интилади}) \quad (2)$$

Синергетиканинг асосчиси Г.Хакеннинг ҳисоблашича, жамият ҳаёт фаолиятининг барча йўналишлари бўйича ўзини ўзи ташкил этиши, айнан давлатнинг келажакдаги фаолият юритиши асосида ётади. Синергизмнинг моҳияти, бу жамоавий меҳнат натижасини ва жамоа интеллектуал қудратининг яқка ходим, ёки тизимдаги яқка элементга нисбатан самарасини кучайтирилишидир. Яъни бутунликнинг самарадорлиги алоҳида қисмлар самарадорлигидан устунлик қилади.⁹

Мураккаб тизимларнинг ўзини-ўзи ташкил этиш замонавий назарияси жамоатчилик тизимини ўзида мужассам этиб, синергетика вужудга келди. Унинг математик базаси бўлиб, ночизиқли тенгламалар, ўрганиш предмети бўлиб, мураккаб тизимларда ночизиқли ҳодисалар кучли мувозанатсизлик ҳолати орқали ўтувчи бифуракция¹⁰ дир. Нобель мукофоти лауреати И.Пригожин шундай дейди, “Таъкидламоқ жоизки, синергетика – ночизиқли ва номувозанатли мураккаб тизимлардан келиб чиқадиган мураккаб

⁸Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

⁹Хакен Г. Синергетика. Перевод с английского канд. физ.-мат. наук В.И. Емельянова под редакцией д-ра физ.-мат. наук, проф. Ю.Л. Климонтовича и д-ра физ.мат. наук С.М. Осовца. – М.: Мир, 1980. - 404 с.

¹⁰Кучли номувозанатлик ҳолати, тартибсизлик, тўс-тўпалон.

ходисалар тўғрисидаги фандир. У кўплаб фанлар математика, физика, химия, биология, иқтисодиёт, социология, тарих каби фанлар билан туташиб ривожланади¹¹. Кўплаб тадқиқотчилар шундай фикрга келишганки, замонавий иқтисодиёт синергиянинг минглаб хусусиятларини ўзида намоён этади. Шулардан хулоса қилиб муаллиф инсон омилига шундай таъриф беради: инсон омили турли фан тизимларининг мураккаб ходисаларини ўзида жам этган синергетик тизимдир.

Изланишнинг навбатдаги босқичида иқтисодиётнинг реал секторида инсон омилини ташкил этувчи сифатларнинг фаоллигини баҳолаш стандарт-ташхис мезонлари ишлаб чиқилган (2-жадвал).

2-жадвал

Иқтисодиётнинг реал секторида инсон омили сифатларининг фаоллигини баҳолаш стандарт-ташхис мезонлари¹²

Ум тр.	Тр	Боғлиқлик кучи	Паст	Ўртачадан паст	Ўртача	Ўртачадан юкори	Меъёр да	Сифатлар солиш тирма салмоғи
		Даража қиймати	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	
I. ИНСОНИЙ, МАЪНАВИЙ - АҲЛОҚИЙ ҚАДРИЯТЛАР								
1.	1.	Жами 19 та инсоний сифат	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	1,0
		Жами:	3,8-5,7	7,6-9,5	11,4-13,3	15,2-17,1	19,0	
II. МЕҲНАТГА МУНОСАБАТ								
20.	1.	Жами 15 та инсоний сифат	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	1,0
		Жами:	3,0-4,5	6,0-7,5	9,0-10,5	12,0-3,5	15,0	
III. ИЛМ ВА КАСБ – ҲУНАР								
35.	1.	Жами 10 та инсоний сифат	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	1,0
		Жами:	2,0-3,0	4,0-5,0	6,0-7,0	8,0-9,0	10,0	
IV. ШАРОИТ								
45.	1.	Жами 4 та элемент	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	1,0
		Жами:	0,8-1,2	1,6-2,0	2,4-2,8	3,2-3,6	4,0	
V. ИМКОНИЯТ								
49.	1.	Жами 9 та элемент	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	1,0
		Жами:	1,8-2,7	3,6-4,5	5,4-6,3	7,2-8,1	9,0	
		Умумий йиғиндис:	11,4-17,1	22,8-28,5	34,2-39,9	45,6-51,3	57,0	

Жадвалдаги инсоний сифатларнинг солиш тирма салмоғи статистик тамойиллари асосида бир-бирлик миқдорида қабул қилинди. Уларнинг боғлиқлик кучи 5 даражада белгиланди.

¹¹Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса. Ч.2. –М.: - Прогресс. 1987. - С.:20.

¹²Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган ва жадвалнинг тўлиқ матни диссертацияда берилган.

Амалга оширилган тадқиқотларнинг энг муҳим жиҳати – инсон омилини фаоллаштиришда ходимлар салоҳиятини тўғри ва адолатли баҳолаш имконияти яратилди. Бу билан кадрларни тўғри танлаш, жой-жойига қўйиш, малакасини ошириш, мотивлаш тизимини такомиллаштириш муваффақиятларга эришишнинг муҳим омили сифатида хизмат қилиши асосланган.

“Иқтисодиётни бошқаришда инсон омили фаоллигини баҳолаш ва амалдаги механизмлардан фойдаланишни такомиллаштириш” деб номланган иккинчи бобда иқтисодиётни бошқаришда инсон омилини фаоллаштириш самарадорлигини иқтисодий сифат йўналишлари бўйича баҳолаш тамойиллари ишлаб чиқилган. Бунда иқтисодиётни бошқаришда инсон омилини иқтисодий сифат йўналишлари бўйича фаоллик даражасини баҳолашнинг стандарт-ташхис мезонлари, кадрлар тайёрлашдаги роли, инсон омилини ривожлантириш учунишлаб чиқилган механизмларни такомиллаштириш тамойиллари, иқтисодий бошқарув жараёнларини интеллектуаллаштиришга инсон омилини фаоллаштириш концепция нуқтаий назари билан ёндашув каби масалалар илгари сурилган.

Корхоналарда ходимларнинг инсон омили иқтисодий салоҳиятининг вариацион қаторлари ишлаб чиқилди. Шулар асосида ходимлар бўйича инсон омили билан боғлиқ салоҳият йўналишлари шакллантирилиб, уларни баҳолашнинг стандарт-ташхис мезонлари вужудга келтирилган (3-жадвал).

3-жадвал

Корхоналарда инсон омили билан боғлиқ йўналишлар бўйича баҳолашнинг стандарт-ташхис мезонлари¹³

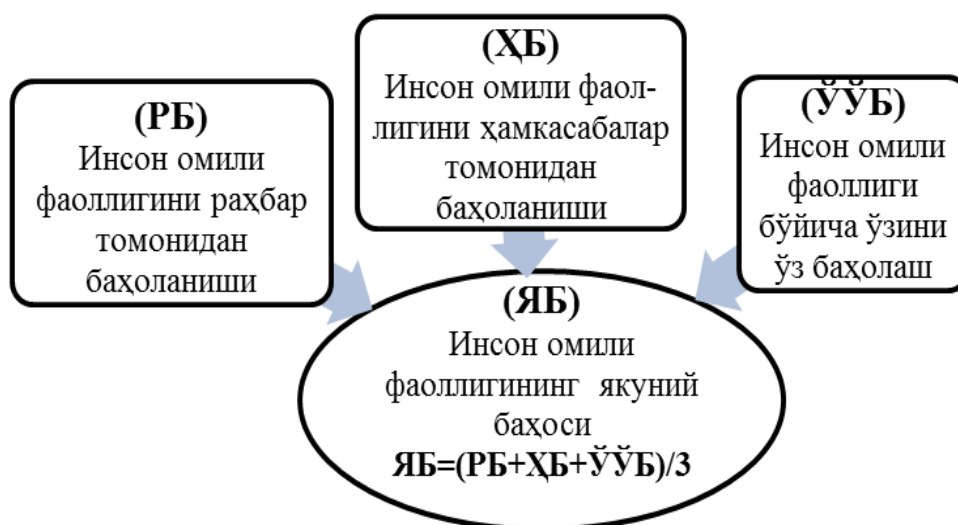
Т/р	Инсон омили билан боғлиқ йўналишлар	Стандарт-ташхис мезонлар	Мезонга нисбатан фоизда
	Корхоналар бўйича инсон омилини ташкил этиш (умумий)	1783,0	100,0
1.	Корхонада меҳнат интизоми даражаси	922,0	51,7
2.	Меҳнат унумдорлиги ва самарадорлик даражаси	1145,0	64,2
3.	Корхонада сифатли маҳсулот ишлаб чиқариш салоҳияти	1296,0	72,7
4.	Жамоада соғлом муҳит, ўзаро муносабат, биродарлик даражаси	1268,0	71,1
5.	Меҳнат жамосида корпоротив маданият даражаси	1288,0	72,2
6.	Инновацион-индустриявий сиёсат юритиш салоҳияти	1239,0	69,5
7.	Ходимларнинг малакали ва тажрибали бўлиши	1093,0	61,3
8.	Раҳбарнинг ходимларга нисбатан муносабати	1568,0	88,0
9.	Ходимларнинг раҳбарга нисбатан муносабати	1086,0	61,0
10.	Ходимларнинг ҳамкасблари ва жамоадошларига муносабати	825,0	46,3
11.	Ходимнинг ўз ютуғига нисбатан муносабати	855,0	48,0
12.	Ходимнинг ўзгалар ютуғига нисбатан муносабати	510,0	28,6

¹³Муаллиф тадқиқоти натижалари.

Корхоналарда ходимлар фаоллиги асосидаги йўналишлар шакллантирилиб, уларнинг баҳолаш стандарт-ташхис мезонлари вужудга келтирилди.

Ходимларнинг инсон омили фаоллигини баҳолаш юқоридаги тамойил асосида ва объективлигини таъминлаш мақсадида якуний баҳо уч вектор тамойили асосида қурилди (1-расм).

- биринчи вектор (РБ) ходимнинг раҳбар томонидан баҳоланиши;
- иккинчи вектор (ХБ) ходимнинг ҳамкасабалари томонидан баҳоланиши;
- учинчи вектор (ЎЎБ) ходимнинг ўзини ўзи баҳолаши.



1-расм. Инсон омили фаоллигини баҳолаш векторлари

Якуний баҳолаш (ЯБ) ана шу учта баҳолашнинг ўртачасини ташкил этади. Бу билан ходимларнинг инсон омили фаоллигини баҳолаш уч томонламалик фикр асосида амалга оширилади.

Бундай усулдан фойдаланиш ходимнинг уйғун ривожланишига ижобий таъсир кўрсатади. Жамоада ходимлар фаолияти бир-бири билан ўзаро боғланади, яъни улар интеграллашади, яхлитликдаги ривожланиш жараёни вужудга келади.

Инсон капитали бўйича тадқиқот олиб борган олимларнинг асосан ишларида таълим ва малакани оширишга йўналтириладиган инвестициянинг қайтим даражасини ҳисоблаш асосига қурилган. Т.Шульцнинг инсон капиталини ривожлантиришга қаратилган моделини кўриб чиқайлик(3)¹⁴.

$$G_y = r_p(I_p/Y) : r_1(I_1/Y) + r_2(I_2/Y) + r_3(I_3/Y) + G_L S_L \quad (3)$$

бунда G_y – миллий даромаднинг ўсиш суръати; Y – миллий даромад; I_p – моддий капиталга инвестиция; r_p – моддий капиталга қилинган

¹⁴ Экономика–математический энциклопедический словарь / Гл. ред. В.И. Данилов-Данилян. – М.: ИНФРА – М. 2003, - С.586.

инвестицияларнинг қайтим нормаси; $I_1 I_2 I_3$ – мос равишда бошланғич, ўрта ва олий таълимга инвестициялар; $r_1 r_2 r_3$ – мос равишда бошланғич, ўрта ва олий таълимга инвестицияларнинг қайтим нормаси; G_L – бандлар сонининг ўсиш суръати; S_L – миллий даромадда меҳнатнинг улуши.

Ушбу модель таълимнинг иқтисодий ўсишга таъсирини баҳолашга мўлжалланган. Бунда моддий капиталга қилинган инвестициянинг қайтим нормаси, бошланғич, ўрта ва олий таълимга инвестиция йўналтириш ва уларнинг қайтим нормалари ҳисобга олинган бўлиб, иш билан бандлар сонининг ўсиши, миллий даромадда меҳнат улушининг ортиши кўзда тутилган.

Ушбу модель билан тадқиқотчи томонидан тақлиф этилаётган инсон омили фаоллигини баҳолаш модели ўртасида тубдан фарқ мавжуд. Дунёнинг етакчи олимлари томонидан инсон капиталини ривожлантириш учун таълимга инвестиция йўналтирилиб, ундан келадиган самарага кўз тикилса, тавсия этилаётган моделда инсон капиталини ривожлантириш учун инвестиция йўналтиришдан аввал, инсон омилини ҳаққоний баҳолашга эътибор қаратади. Натижага кўра, ходимнинг фаоллигини ошириш бўйича зарур бўладиган жиҳатлар аниқланиб баҳоланади. Сўнг уни ўқитиш, малакасини ошириш ёки бошқа ишларни амалга ошириш заруратига қараб, унга инвестиция йўналтирилса, ундан келадиган самарани олдиндан башорат қилиш мумкин бўлади. Бу инсон омилини фаоллаштириш учун йўналтириладиган инвестиция самарадорлигини ошириш ва унда содир бўлиши мумкин йўқотишлар, ҳатарларнинг олдини олишда кафолат вазифасини ўтайди. Бунинг учун ходимларнинг инсон омили фаоллигини баҳолаш учун диссертация ишининг Ўзаро боғланиш қонунияти бобида инсон омили фаоллик коэффиценти $-K_{\text{иоф}}$ ишлаб чиқилган (1-формулага қаранг).

Тадқиқотчининг фикри бўйича Т.Шульц моделининг умумий аҳамиятини камайтирмаган ҳолда айтиш мумкинки, ушбу моделда инсон омилининг фаоллик коэффиценти ҳисобга олинган эмас. Шу сабабдан диссертация ишида тавсия этилган инсон омилининг фаоллик коэффиценти $-K_{\text{иоф}}$ ни Т.Шульцнинг моделида ҳам қўлланилса, у янада такомиллашган ҳолатга келиб, самара юқори ва инсон капиталига қилинган инвестициянинг қайтимини башорат (прогноз) қилиш ҳақиқатга яқин даражада бўлади. Ушбу хулосалардан келиб чиққан ҳолда инсон омили фаоллигини баҳолаш бўйича муаллиф томонидан ишлаб чиқилган коэффицентни $-K_{\text{иоф}}$ Т.Шульцнинг математик ифодасида қўллаб ҳисоблаш тақлифи илгари сурилади (4)¹⁵.

$$G_y = K_{\text{иоф}} (r_p(I_p/Y) : r_1(I_1/Y) + r_2(I_2/Y) + r_3(I_3/Y) + G_L S_L) \quad (4)$$

Бу билан энди инсон омилини ташкил этувчи инсоний сифатларнинг ўзаро боғланиш қонунияти ишламоқда, инсонга хос равишда ўзини-ўзи

¹⁵Муллифнинг Т.Шульц моделини такомиллаштириш бўйича тақлифи.

ташкил этиш имконияти, яъни синергия вужудга келади. Илм ва малака оширишга йўлланаётган ходимда ҳар доим ҳам инсон омили юқори даражада ривожланган бўлмайди. Т.Шульцнинг модели таълимнинг иқтисодий ўсишига таъсирини бир-бирлик даражада олиб қараган. Амалда ҳеч қачон бир-бирлик даражадаги ўсишга эришиб бўлмайди. Чунки шахслар турли тоифадаги инсоний сифатлар ва касб маҳоратидан ташкил топган бўлади. Уларнинг ҳаракати ночизикли, номувозантли тартибсиз натижалардан иборатдир. Шу сабабдан ҳам ходимларнинг фаоллик даражасини уларнинг инсонийлик сифатларининг ўртача қиймати ҳолатидан келиб чиққан ҳолда баҳолаш мақсадга мувофиқдир. Яна шу нарсани таъкидламоқ жоизки, таклиф этилаётган инсон омили фаоллик даражаси коэффициентини қўллаш билан Т.Шульц моделининг аҳамиятига ҳеч қандай путур етказмаган ҳолда ундан келадиган натижавий самара юқори, ҳақиқатга яқин ва мос даражада баҳолаш имкониятини беради.

Г.Беккер ўз ишларида ходимга оддий меҳнатнинг бир-бирлик даражадаги комбинацияси ва унда мужассам топган маълум миқдордаги “инсон” капитали сифатида қарайди. Унинг иш ҳақи унинг оддий меҳнатига мос келадиган бозор баҳоси ва инсон инвестициясига қўйилган даромаддир. Демак, Беккернинг берган баҳоси ва бошқа тадқиқотчиларнинг ҳисоб-китоби бўйича ходим даромадининг асосий қисмини инсон капитали келтиради. Ходим даромадини инсон капиталидан фоиз олиш билан қуйидагича ифодалаш мумкин (5)¹⁶.

$$Y_i = (W : P_i)(1 + R) T_i + X_i + E_i \quad (5)$$

бунда Y_i – ходимнинг даромади i ; $(W : P_i)$ – ходимнинг оддий меҳнати баҳоси – i (“оддий” ходимларнинг инвестиция йиғиндисини “оддий” ходимлар сонига нисбати); R – инсон капиталига қўйилган фоиз (даромад); T_i – ходимга i вақтинчалик давр учун қўйиладиган капитал; X_i – ходимнинг хусусиятларини ҳисобга олувчи (ақлий ва жисмоний) иш жойининг параметрлари (характеристикаси) меҳнат бозоридаги ёлланиш шарти; E_i – ходимга тааллуқли хатолик ва оғиш коэффициенти.

Бу ерда ходимга инвестиция $(W : P_i)$ – таълим, ишлаб чиқаришда ўқитиш, хавфсизлик, саломатлик, миграция ва ҳк.) лар харажатлари йиғиндисига тенг.

Мана бунга эътибор қаратадиган бўлсак, E_i – ходимга тааллуқли хатолик ва оғиш коэффициенти тавсия этилмоқда. Бундай ҳолат ҳаётда ва ишлаб чиқаришда доимий мавжуд ва буни муаллиф илғашга муваффақ бўлган. Бу мазкур тадқиқот ишида илгари сурилган инсон омилининг фаоллик коэффициенти яқин келади.

Таҳлиллар натижаси бўйича муаллифнинг фикрига кўра, шу даврга қадар ишлаб чиқилган инсон капиталини баҳолаш механизмларида инсоннинг ўзида мавжуд бўлган сифатлар комплекс шаклга келтирилиб

¹⁶ Williamson O. The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting. N.Y., 1985; Портер Майкл. Конкуренция. –М.: Вильямс, 2003.

фойдаланилган эмас ва инсон омилининг фаоллик даражаси етарли даражада ҳисобга олинмаган. Илмий ишда илгари сурилган инсон омилининг фаоллик коэффициенти мавжуд моделларга ҳам жорий этилса, улар такомиллашган ҳолга келиб, самара шубҳасиз юқори бўлади.

Механизм корхонанинг келажакдаги мақсадларига эришишини башорат қилиш, стратегик режа, янги дастур ва концепцияларни корхона жамоасининг салоҳиятини ҳисобга олган ҳолда қабул қилиш имкониятларини яратиб беради.

Учинчи боб “**Аграр секторни комплекс ривожлантиришда инсон омилини фаоллаштириш жиҳатлари**”га бағишланган бўлиб, диссертация ишида олиб борилган илмий-амалий тадқиқотлар асосида бошқарувда инсон омилини фаоллаштириш йўли билан аграр секторни комплекс ривожлантириш масаласига эътибор қаратилган. Қишлоқ хўжалиги субъектларига хизмат кўрсатувчи инфратузилмалар томонидан амалга ошириладиган агротехник ва бошқа сервис хизматларни янада такомиллаштириш, уларни ўзаро манфаатли интеграцияга киришиш механизмлари ишлаб чиқилган бўлиб, бу диссертацияда илгари сурилган ўзаро боғланиш қонуниятининг тамойилларига амал қилади.

Аграр сектор тизимидаги хўжаликлар ва корхоналар битта платформада фаолият юритаётган субъектлар ҳисобланади. Тизимнинг барқарорлиги хўжалик ва корхоналарнинг ўзаро боғлиқликдаги фаолияти, уларнинг ўзаро муносабатларида алоҳида эҳтиёж ва манфаатларини қондириш асосида шакллланади. Шу ўринда қишлоқ хўжалик субъектларининг ҳамкор корхоналар билан интеграцияга киришиш зарурати асосланди. Интеграцион жараён асосида корхоналар ўртасида бир-бирига нисбатан ўзаро боғланиш ва таъсир вужудга келтирилади. Бу билан ўрталикда ҳар бир корхона учун ҳам жадал ривожланувчи муҳит яратилган бўлади.

Интеграциялашдан мақсад ишлаб чиқаришда ўсиш суъратига эришиш (*Ўс*), яъни максималлаштириш, сарф-ҳаражатларни, ҳамда таннархни (*Т*) эса, минималлаштиришдан иборат бўлиб, бу интеграциянинг асосий мазмуни бўлиб хизмат қилади (2-расм).

Интеграциянинг бундай технологияси, функциясини амалга ошириш ҳар бир ҳамкор корхонанинг манфаатларига хизмат қилиши ва мос келиши керак.

Бозор стратегик бошқарувининг етакчи мутахассислари Девид А.Аакер¹⁷, Джери Джонсонларнинг¹⁸ фикрларига кўра, “синергия”нинг моҳияти, бир неча бизнес-бирлик компаниялари, алоҳида-алоҳида фаолият юритишганда эришган ютуқларининг умумий йиғиндисидан, интеграцияга киришиб, ҳамкорликда юритган фаолиятларида кўпроқ ютуққа эришишдан иборат.

¹⁷ Аакер Д.А. Бизнес-стратегия: от изучения рыночной среды до выработки беспроигрышных решений [пер. с англ.]; под ред. С.Г. Божук. – М.: Эксмо, 2007. – С. 209-210.

¹⁸ Джонсон Д., Шоулз К., Уиттингтон Р. Корпоративная стратегия: теория и практика, 7-е издание [пер. с англ.].-М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. – С. 258-359.

Ишлаб чиқаришда ўсиш суъратини максималлаштириш	Таннархни минималлаштириш
M_y – меҳнат унумдорлиги; D – даромад; Φ – фойда; R – рентабеллик; C – сифат.	B – ишни меъёрий вақтга нисбатан бажарилиши; P_u – инсон ресурслари; P_t – техник ресурслар; P_m – моддий ресурслар.
$Max \check{Y}_c : \check{Y}_c = [(M_y, D, \Phi, R, C)]$	$Min T : T = [(B, P_u, P_t, P_m)]$
Иқтисодий самарани ҳисоблаш	
$Max IC = \frac{M_y, D, \Phi, R, C}{(M_y, D, \Phi, R, C) \text{ базис}}$	$Min T = \frac{B, P_u, P_t, P_m}{(B, P_u, P_t, P_m) \text{ базис}}$
Умумий иқтисодий самара	
$UIS = max IC \check{Y}_c + min T$	

2-расм. Аграр сектор интеграциясидан кўзланган максималлаштириш ва минималлаштириш схемаси¹⁹.

Жамоатчилик ўзини ўзи бошқариш кенгаши аграр сектор тизимидаги барча ишлаб чиқарувчи корхоналар ва истеъмолчиларни бир бутунликда бирлашувига, корпоратив ҳамкорлигига замин яратади, уларнинг ишлаб чиқаришда зарур бўладиган иқтисодий алоқаларини таъминлайди. Бундай бошқарув орқали қишлоқ хўжалиги билан боғлиқ унга хизмат кўрсатувчи корхоналар ва бошқа саноат корхоналарининг бир-бири билан яқинлашишига имкон яратади. Жамоат бошқаруви доирасида ижтимоий меҳнатни ташкил этиш ва уни рационал тақсимлаш имкони вужудга келади. Қуйида аграр секторни комплекс ривожлантириш жамоатчилиги кенгашининг тузилмаси тавсия этилди (3-расм).



3-расм. Аграр секторни комплекс ривожлантириш жамоатчилиги кенгашининг ташкилий тузилмасининг схемаси²⁰

¹⁹Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

²⁰Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Аграр сектор мажмуаси мураккаб бошқариладиган тизим бўлиб, бунда инсон омили асосий элемент сифатида аграр сектор субъектларининг ишини бошқарувчи аграр секторни ривожлантиришнинг бирлашган жамоат бошқаруви томонидан мувофиқлаштириш ва назорат қилишни ташкил этиш самарали кечади. Унинг иқтисодий фаолиятини бошқариш моддий-техника ва меҳнат ресурслари самарадорлиги, хом-ашё ва инвестиция турларидан оқилона фойдаланиш, меъёрий бирлик майдонга тўғри келадиган ишчи кучи ва ишлаб чиқариш генерациясини жадаллаштириш билан тавсифланади.

Энди иқтисодий бошқарувни ташкил этишда инсон омилини фаоллаштиришдан келадиган иқтисодий самарадорликни баҳолашга эътибор қаратайлик. Инсон омили фаоллигини баҳолаш кўп омилли ва кўп функцияли инновацион модели ёрдамида амалга оширилган ҳисоб-китоб натижаларига кўра, ходимларнинг инсон омили фаоллиги коэффициенти ($K_{уоф}$) куйидагича ҳисобланади (6):

$$K_{уоф} = \frac{Ис_о}{Ис_м} = \frac{1105}{1783} = 0,61 \quad (6)$$

бунда $K_{уоф}$ —инсон омилининг фаоллик коэффициенти; $Ис_{фм}$ — инсон омилининг фаоллик мезони; $Ис_{фд}$ —инсон омилининг фаоллик даражаси;

Инсон омили фаоллик даражаси фермер хўжаликларида 0,61 ни ташкил этди (тўлиқ ҳисоб-китоб диссертацияда берилган).

Қишлоқ хўжалигидаги инсон омили фаоллигини ошириш бўйича жойларда олиб борилаётган ҳукумат сиёсати, фермерлар кенгашлари, корхоналар ва хўжаликлар томонидан амалга оширилаётган саъй-ҳаракатлар натижасида Республика қишлоқ хўжалиги маҳсулоти ишлаб чиқаришнинг сўнгги йиллардаги ўртача йиллик ўсиши 6,5-7,2 фоизни, ёки 4,5 трлн. сўмни ташкил этмоқда. Таъкидлаганимиздек, қишлоқ ва сув хўжалиги тизимида инсон омилининг фаоллиги 0,61 даражани ташкил қилмоқда. Бунда ишлаб чиқилган маҳсулот миқдоридagi инсон фаоллиги улуши (7),

$$C_{уо} = K_{уоф} * K_{хм_{ўўў}} / 100 = 0,61 * 4,5 \text{трлн.сўм} / 100 = 2,7 \text{трлн.сўмни} \quad (7)$$

ташкил қилмоқда. Бу ерда $C_{уо}$ — инсон омили самарадорлиги; $K_{уоф}$ — инсон омилининг фаоллик коэффициенти; $K_{хм_{ўўў}}$ — қишлоқ хўжалиги маҳсулотининг ўртача йиллик ўсиши.

Илмий изланувчининг ишланмаларидан кадрлар тайёрлаш, меҳнат унумдорлигини ошириш, юқори агротехник сифатга эришиш, инновацион сиёсат юритиш, меҳнатни мотивлаштириш каби ишларда қўлланилиб, инсон омилини йилига камида 0,1 фоиз миқдорда фаоллаштиришга эришилмоқда. Инсон омили фаоллик даражасидан келиб чиқадиган натижани йиллик ўсиш қисми бўйича ҳисоблаб чиқсак (8),

$$C_{uo} = 2,7 \text{трлн.сўм} * 0,1/100 = 2,7 \text{млрд.сўм} \quad (8)$$

иқтисодий самарадорлик ҳисоб-китоб қилинган.

Аграр сектор бошқарувида инсон омилини фаоллаштириш соҳа фаолиятини трансформациялаш, унда комплекс ривожлантиришни ташкил этиш учун қишлоқ хўжалик субъектларига хизмат кўрсатувчи инфратузилмаларнинг ўзаро манфаатли интеграцион моделлари, аграр секторни комплекс ривожлантириш жамоатчилик кенгаши, соҳада инсон омилини фаоллаштиришнинг ташкилий-иқтисодий самарадорлигини баҳолаш механизмларини ўз ичига олади.

ХУЛОСА

«Иқтисодиётни бошқаришда инсон омилини фаоллаштиришнинг ташкилий-иқтисодий механизмидан фойдаланишни такомиллаштириш» мавзусидаги докторлик (Phd) диссертацияси бўйича олиб борилган тадқиқот натижасида қуйидаги хулосалар тақдим этилди:

1. Инсон омилининг илмий-методологик асосларининг таҳлилари, илмий менежмент таълимотининг илк даврдан бошлаб бошқарув ишларини самарали ташкил этиш учун инсон омилини фаоллаштиришга бевосита ва билвосита эътибор қаратишганлигини кўрсатди. Иқтисодиётни модернизациялаш шароитида ходимларни ҳар томонлама тайёргарлигини ошириш ва иқтисодиётни бошқаришнинг олий мақсади энг аввало инсон омилини фаоллаштириш билан ижтимоий-иқтисодий тараққиётни амалга оширишни талаб қилади.

2. Методологик нуқтаий назардан инсон омилини фаоллаштириш ва уни баҳолашни мақбул ташкил этишда ташкилий-таркибий тузилма, унинг элементларидан иборат инсонийлик сифатлари ва уларнинг ўзаро боғланиш қонунияти ҳамда инсон омили фаоллик даражасини баҳолашнинг стандарт-ташхис мезонларини ўз таркибига олган концепция хизмат қилади.

3. Корхонанинг иқтисодий салоҳияти инсон омилини ташкил этувчи инсоний сифатлар мажмуаси тизимида шаклланади. Бунинг учун инсонларнинг меҳнат жараёнида зарур бўладиган фаолиятини ташкил этишда энг дастлабки муҳим сифатлар танлаб олинди. Бундан кўзланган асосий мақсад, менежмент функциясида инсон омилини фаоллаштирувчи инсоний сифатлардан фойдаланишда тарқоқ ҳолда эмас, мажмуа тарзида фойдаланиш имконини беради. Натижада инсон омили уйғун объект моҳиятига эга бўлди.

4. Инсон омилини ташкил этувчи инсоний сифатларнинг ўзаро боғланиш мезонларини топиш долзарб, чунки инсон омилининг умумий инсонийлик сифатлари турли даражада ўзаро боғланиб, муайян воқеани содир этади. Шунинг учун инсон омилини фаоллаштириш жараёнларини ўрганишни амалга ошириш мақсадида инсон омили инсоний сифатларининг ўзаро боғланиш қонунияти илгари сурилди.

5. Инсон омилининг фаоллик даражаси миқдорий ўлчамининг эквиваленти сифатида инсон омилининг фаоллигининг стандарт-ташхис мезонлари ишлаб чиқилди. Чунки айнан ушбу мезонлар асосида корхоналардаги меҳнат ресурслари салоҳиятини инсон омили фаоллиги асосида баҳолаб, бошқарув функцияси, вазифалари ва стратегиясидаги мавжуд масалаларни тизимли ва комплексли ёндашув орқали ечиш имкони вужудга келди.

6. Корхоналар иқтисодий салоҳиятини баҳолаш эквиваленти ва умумий миқдорий ўлчови бўлиб, инсон омили ва уни ташкил этувчи инсоний сифатларнинг фаоллик коэффиценти хизмат қилади. Инсон омилининг фаоллигини баҳолаш стандарт-ташхис кўрсаткичларини иқтисодиётни бошқаришдаги функцияларини ташкил этишга киришишнинг асосий манбаи сифатида қўллаш мақсадга мувофиқ.

7. Иқтисодиётни бошқаришда ходимларни адолатли баҳолашни амалга ошириш учун инсон омили фаоллигини вектор баҳолаш усулини қўллаш зарур. Бу меҳнат жамоалари фаолиятини муваффақиятли ва самарали ташкил этиш, ходимлар салоҳиятини тўғри ва адолатли баҳолаш имкониятининг мавжудлиги, кадрларни тўғри танлаш, жой-жойига қўйиш, малакасини ошириш, мотивлаш тизимини такомиллаштириш, муваффақиятларга эришишда амалий таъсир кўрсатишга хизмат қилиши асосланган.

8. Инсон капиталини баҳолашнинг мавжуд механизмларини тадқиқот ишида ишлаб чиқилган инсон омили фаоллигини баҳолаш коэффицентини қўллаш билан такомиллаштириш мумкин. Чунки инсон капиталини баҳолашнинг айрим моделлари таҳлилларининг кўрсатишича, уларда ходимлардаги инсон омили фаоллиги ҳисобга олинган эмас. Амалдаги механизмларда ҳам инсон омили фаоллиги коэффицентини қўллаш механизмларни такомиллаштириш ва улардан келадиган самараларни реал ҳамда ҳақиқатга яқин даражада баҳолаш имконини беради. Бу инсон капиталини ривожлантириш учун йўналтирилган инвестициянинг қайтим нормасини таъминлашда ва турли эҳтимолий хатар ва йўқотишларнинг олдини олишда кафолат бўлиб хизмат қилади.

9. Қишлоқ хўжалигини ривожлантиришнинг асосий шартлари, бу аграр сектор субъектларининг ҳамкорлик интеграциясини ташкил этишдан иборат бўлиб, бунда ўзаро манфаатлар талаби асосида корхоналар фаолияти салоҳиятини намоён қилиш ва бошқа томонидан ҳамкорларнинг жадал ривожланиши учун қулай имконият ва шароитларни яратади. Интеграциянинг асосий мақсади ишлаб чиқаришда ўсишни максималлаштириш ҳамда харажат ва таннархни минималлаштиришдан иборат бўлиб, булар интеграцион фаолиятнинг асосий мазмуни бўлиб хизмат қилади.

10. Аграр секторни комплекс ривожлантириш учун жамоатчилик асосидаги ўзини ўзи бошқариш кенгашларини ташкил этиш ғояси илгари сурилиб, бунда бошқарув орқали тизимдаги хизмат кўрсатиш ва бошқа корхоналарнинг бир-бирига яқинлашуви ва интеграцион ҳамкорлигига

замин яратади, уларнинг ишлаб чиқаришда зарур бўладиган иқтисодий алоқаларини таъминлайди. Жамоат бошқаруви доирасида ижтимоий меҳнатни ташкил этиш ва уни рационал тақсимлаш имкони вужудга келади. Унинг иқтисодий фаолиятини бошқариш моддий-техника ва меҳнат ресурслари самарадорлиги, хом-ашё ва инвестиция турларидан оқилона фойдаланиш, меъёрий бирлик майдонига тўғри келадиган ишчи кучи ва ишлаб чиқариш генерациясини жадаллаштириш билан тавсифланади.

**РАЗОВЫЙ НАУЧНЫЙ СОВЕТ НА ОСНОВЕ НАУЧНОГО СОВЕТА
№ DSc.27.06.2017.I.16.01 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ
ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ
ЭКОНОМИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

МАДАЛИЕВ АБДУЛЛА АХМЕДОВИЧ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-
ЭКОНОМИЧЕСКИХ МЕХАНИЗМОВ АКТИВИЗАЦИИ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В УПРАВЛЕНИИ
ЭКОНОМИКОЙ**

08.00.13 – Менеджмент, 08.00.10 - Демография. Экономика труда

**АВТОРЕФЕРАТ ДИССЕРТАЦИИ ДОКТОРА
ФИЛОСОФИИ (PhD) ПО ЭКОНОМИЧЕСКИМ НАУКАМ**

Тема диссертации доктора философии (PhD) по экономическим наукам зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Кабинете Министров Республики Узбекистан за №В2017.1.PhD/Iqt2

Диссертация выполнена в Ташкентском государственном экономическом университете.

Автореферат диссертации на двух языках (узбекском, русском) размещен на веб-странице научного совета www.tdiu.uz и информационно-образовательном портале «Ziyonet» (www.ziyonet.uz).

Научный руководитель: **Маматкулов Абдурашид Вахидович**
доктор экономических наук

Официальные оппоненты: **Нурибетов Равшан Ибрагимович**
доктор экономических наук, профессор

Артикова Дилорам Абдурахимовна
доктор экономических наук, доцент

Ведущая организация: Национальный университет Узбекистана
имени Мирзо Улугбека

Защита диссертации состоится «___» _____ 2017 г. в ___ часов на заседании разового научного совета на основе научного совета № DSc.27.06.2017.I.16.01 по присуждению ученых степеней при Ташкентском государственном экономическом университете по адресу: 100003, г. Ташкент, ул. Ислам Каримова, 49. Тел. (99871) 239-28-72; факс: (99871) 239-43-51; e-mail: tdiu@tdiu.uz

С докторской диссертацией можно ознакомиться в информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного экономического университета (зарегистрировано № ___). Адрес: 100003, г. Ташкент, ул. Ислам Каримова, 49. Тел: (998 71) 239-28-72.

Автореферат диссертации разослан «___» _____ 2017 года.
(реестр протокола рассылки № _____ от «___» _____ 2017 года).

Б.Ю. Ходиев
Председатель разового научного совета при
Научном совете по присуждению ученых
степеней, д.э.н., профессор

А.Н. Самадов
Ученый секретарь разового научного совета при
Научном совете по присуждению ученых
степеней, к.э.н., доцент

М.А.Махкамова
Председатель разового научного семинара при
Научном совете по присуждению ученых
степеней, д.э.н., профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. По результатам исследований, проведенных по программе Развития Организации Объединенных Наций, была определена доля человеческого потенциала, которая составляет 64,0 процента общего уровня мирового богатства. А на долю природных ресурсов и производственно-технологических инфраструктур приходится всего одна третья часть общего мирового богатства. Уровень человеческого потенциала составляет в Северной Америке 76,0 процента, в Западной Европе 74,0 процента, на Ближнем Востоке 43,0 процента, в Восточной Азии 77,0 процента.²¹ Основными богатствами Ближневосточных стран являются природные ресурсы, поэтому человеческий потенциал в этих странах остается на очень низком уровне. Можно подтвердить, что человеческий потенциал в XXI веке превратился в неотъемлимую основополагающую часть национального богатства и самого важного фактора социально-экономического развития каждой страны.

В результате успешной реализации программы реформирования в стране достигнуты успехи мирового признания в социально-экономическом развитии и в системе образования. “Неслучайно по результатам проведенного в 2012 году Всемирной организацией интеллектуальной собственности и одной из ведущих международных бизнес-школ «ИНСЕАД» исследования по уровню развития человеческого капитала Узбекистан занял 53-е место среди 141 страны мира, а по уровню развития системы образования, в том числе доле средств, выделяемых на образовательные цели, организаторы исследования поместили нашу страну на 5-е место в мире”²². Человеческий фактор является одной из решающей силы страны. А развитие общества соизмеряется не только масштабами экономического потенциала страны, а насколько этот потенциал был направлен на развитие каждого человека.²³

В мировой практике обращается особое внимание на организации целевых научно-исследовательских работ в обеспечении научных решений ряда проблем человеческого фактора и его активизации, в том числе: системные исследования эффективных факторов развития человеческого капитала; качества и механизмов эффективного управления социально-экономическими процессами; широкое применение системы самоуправления на основе активизации человеческого фактора в управлении экономикой; анализ и оценки эффективности получаемых от человеческого развития; подготовка управленческой психологии к

²¹ Абдурахмонов Қ.Х., ва бошқалар. Инсон тараққиёти. Дарслик. – Т.: Иқтисодиёт, 2013. -Б. 127-128.

²² Каримов И.А. Доклад на открытии Международной конференции «Историческое наследие ученых и мыслителей средневекового Востока, его роль и значение для современной цивилизации». <https://www.gazeta.uz/ru/2014/05/16/speech/>.

²³ Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг “Тарихий хотира ва инсон омили – буюк келажагимизнинг гаровидир” рисоласини ўрганиш бўйича ўқув кўлланма/ Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги. – Т.: “O‘qituvchi”, 2012. –С. 44.

инновационной деятельности; усовершенствование необходимых способностей управляющих по интеллектуализации процессов социально-экономического процесса.

Диссертационное исследование в определённой степени служит выполнению задач, приведенных в Национальной программе по подготовке Кадров от 29 августа 1997 года, указы Президента Республики Узбекистон от 5 октября 2016 года № УП – 4848 «О дополнительных мерах по обеспечению ускоренного развития предпринимательской деятельности, всемерной защите частной собственности и качественному улучшению делового климата» от 7 февраля 2017 года № УП-4947 «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан», а также в других, касающихся этой деятельности нормативно-правовых актах.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Данное 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. Научным исследованиям, касающиеся человеческого ресурса и развитию человеческого фактора в управлении экономикой, уделялось большое внимание в работах учеными классического менеджмента Г.Эмерсон, А.Файол, Д.Мак-Грегор, Г.Гант, Ф.Гильберт, Г.Форд и др. Э.Мэйо, Ф.Ротлисбергер, К.Анжерис, Р.Ликарт, Р.Блейк ва др. по теориям человеческого отношения, Л.Вальрас, Дж.Кларк, Г.Маклеод, И.Фишер вели работу по человеку и его способностях. Лауреат Нобелевской премии Т.Шульц, У.Артур Льюис ва Г.Беккер выдвинули научные теории по развитию человеческого капитала²⁴.

По странам СНГ ученые экономисты Ю.А.Корчагин, Т.И.Заславская из России, Г.В.Ридевский из Белорусии, М.С.Наркулов из Казахстана и другие в своих научных трудах придавали особое внимание роли и значению человеческого капитала в социально-экономическом развитии.²⁵

Также известны исследования отечественных ученых, в которых рассматриваются проблемы социально-экономического роста Республики, активизации человеческого фактора в управлении экономикой, трудовой

²⁴Хохлова, Т. П. Теория менеджмента: история управленческой мысли: учебник; рекомендовано ФГБОУ ВПО /Т.П.Хохлова. — М.: ИНФРА-М, 2013. — 384 с. — (Бакалавриат); Абдурахмонов Қ.Х. Мехнат иктисодиёти. Дарслик. — Т.: Mehnat. 2004. 352-353 б.; Mill. J. S. Principles of Political Economy – L., 1920. – P.47.;Shultz T. Investment in Human capital / Theodor Shultz. – N.Y. – London, 1971;Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / пер. с англ. Сост., научн. ред., послес. Капельнюшников Р.И. – М.: ГУВШЭ, 2003; <http://nl/ek/schultz.htm>.

²⁵ Корчагин Ю. Перспективы развития России: человеческий капитал и инновационная экономика. Монография. – Воронеж: ЦИРЭ, 2012.;Заславская Т. И., Ривкина Р.В. Социология общественной жизни: очерки теории. Новосибирск: Наука, 1991.; Ридевский Г.В. Человеческий капитал регионов Беларуси: основные итоги постсоветского развития. <chrome-extension://mhjfbmdgcfjbbpaeofofohoefgiehjai/index.html>; Наркулов М.С. Оценка стоимости человеческого капитала Казахстана по методу совокупного трудового дохода в течение всей жизни.//Human Capital Lead.- [Электронный ресурс]. - Режим доступа:<http://hclead.kz/otsenka-stoimosti-chelovecheskogokapitala-kazahstana-po-metodu-sovokupnogo-rudovogo-dohoda-v-techenie-vsey-zhizni.html>.

потенциал, наличие квалификации, специальности, образования, физическая возможность, изучены основы управления экономического потенциала предприятий и отдельные аспекты. В частности, фундаментальные вопросы управления экономическим потенциалом, человеческим капиталом, также теоретико-методологические аспекты управления кадровым, инвестиционным, финансовым и другими отдельными составляющими экономического потенциала рассмотрены в работах М.Шарифходжаева, С.Гулямова, Р.Убайдуллаевой, Ш.Зайнутдинова, К.Абдурахмонова, Б.Ходиева, У.Умурзокова, Н.Зокировой, А.Маматкулова, Х.Абулқосимова, однако вопросы совершенствование организационно-экономических механизмов активизации человеческого фактора в управлении экономикой в них не нашли решения.²⁶

Проведенные исследования по данному вопросу в условиях модернизации экономики и либерализации управления, обуславливают необходимость совершенствования существующей методологической базы и организационно-экономических механизмов по активизации человеческого фактора в управлении экономикой. В этой связи, дальнейшее развитие концепции в рамках данной диссертационной работы представляет научно-практический интерес.

Связь диссертационного исследования с планами научно-исследовательских работ. Данное диссертационное исследование выполнено в соответствии с научно-исследовательским планом Ташкентского государственного экономического университета по проекту № Ф-1-103 «Развития человеческого потенциала в условиях модернизации и диверсификации экономики Узбекистане».

Целью исследования является совершенствование использования научных, организационно-экономических основ активизации человеческого фактора в управлении экономикой и разработка механизма по оценке активности человеческого фактора.

Задачи исследования:

исследование научно-методологических основ активизации человеческого фактора также разработка концепции на основе составной и

²⁶ Шарифхўжаев М. Абдуллаев Ё. Менежмент. Олий ўқув юртлари учун қўлланма. - Т.: Мехнат, 2000 й. - 552 б.; Гуломов С. Ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиёти. - Т.: Мехнат, 1997.- 208 б.; Убайдуллаева Р. Демографическая ситуация Узбекистана и перспективы ее развития. Социально-демографические процессы в современном Узбекистане. -Т.: Ўзбекистон, 2009.142 с.; Зайнутдинов Ш., Муракаев ва бошқалар. Менежмент. -Т.: Молия, 2001.- 208 б.; Зайнутдинов, Ш. Нуриббетов Р. Персонални бошқариш. -Т.: Митти юлдуз, 2007 б.; Ходиев Б.Ю. Мусалиев А.А., Бегалов Б.А. Менежмент информационных систем. - Т.: Фан, 2007. - 342 с.; Абдурахмонов Қ., Одогов Ю. ва б. Персонални бошқариш. Олий ўқув юртлари учун ўқув қўлланма. - Т.: Шарқ, 2006. - 272 б.; Абдурахмонов Қ.Х., Зокирова Н.Қ. Персонални бошқариш. Дарслик. - Т.: Ўқитувчи, 2008. - 656 б.; Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Инсон тараккиёти. Дарслик. - Т.: Иқтисодиёт, 2013. -Б. 492.; Абулқосимов Х. ва бошқалар Миллий меҳнат бозори учун кадрлар тайёрлашни бошқаришни такомиллаштириш йўналишлари. - Т.: “Fan va texnologiya”, 2009, 215 б.; Умурзаков У.П., Абдуллаев З.С., Абдурахимов И.Л. Эволюция менеджмента в сфере водопользования и водного хозяйства в Центральной Азии. - Т: «Фан», 2006.-352 с. 2006.-352 с., Маматкулов А.В. Ўзбекистон чўл зоналарининг иқтисодий салоҳиятидан самарали фойдаланиш йўналишлари //Монография. - Т.:Yangi nashr, 2008. - 112 б.; Абдурахмонов Қ.Х. Мехнат иқтисодиёти. -Т.: Мехнат, 2004, 27-б.

организационной структуры человеческого фактора и закономерности взаимосвязи их в управлении экономикой;

разработать методику оценки степени активности по трудовым ресурсам;

выдвинуть предложение по усовершенствованию использования существующих механизмов по оценке человеческого капитала по подготовке кадров;

разработать научные и практические аспекты в управлении аграрного сектора по комплексному развитию отрасли на основе предложенной концепции по активизации человеческого фактора.

Объектом исследования является реальных секторов экономики, в т.ч. дехканско-фермерских хозяйств входящих в отрасли сельского и водного хозяйства, субъектов других видов малого бизнеса и частного предпринимательства Республики Узбекистана.

Предметом исследования является система отношений в процессе управления экономикой по активизации человеческого фактора и оценки его активности.

Методы исследований. В работе был применен системный подход с применением общенаучных методов управления, сравнительного и составного анализа, выборочного обследования. Прикладные исследования основывались на экономико-математических методах и многофакторном эконометрическом анализе. Также применены целевые и программные подходы, методы обобщения, обработки, анализа, синтеза.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

разработана концепция активизации человеческого фактора в управлении экономикой, образованной из институциональной системы и закономерностей человеческого фактора;

предложенный коэффициент активности человеческого фактора в контексте диссертации рекомендован к использованию на существующих механизмах для усовершенствования оценки человеческого капитала.

разработана модель вступления к взаимовыгодной интеграции инфраструктур обслуживающих субъекты сельского хозяйства и для воплощения их структуры общественного управления по комплексному развитию аграрного сектора и их задач, как важного аспекта активизации человеческого фактора;

Практические результаты исследования:

разработана концепция по активизации человеческого фактора в управлении экономикой, которая дала возможность формировать цельную организационно-составную структуру человеческого фактора опираясь на стандартно-диагностические критерии по оценке активности трудовых ресурсов;

разработана методология применения концепции активизации человеческого фактора на практике подготовки и расстановки кадров, коэффициент активности человеческого фактора ($K_{ачф}$) применен в работах подбора и расстановки кадров, повышение квалификации и переподготовки

кадров также увеличили вероятность нормвозврата инвестиций, направленных на человеческий капитал по повышению квалификации кадров на предприятиях;

дальнейшее усовершенствование, осуществляемое в агротехнических и других сервисных услугах инфраструктурами, обслуживающих субъекты сельского хозяйства, внедрены модели и методы вступления во взаимовыгодные интеграции, оценены организационно-экономическая эффективность активизации человеческого фактора отрасли;

Достоверность результатов исследования определяется применением подходов, методов и теоретических материалов, основанных на официальных источниках, обоснованностью эффективности результатов исследования и экспериментальной работы методами математической статистики и эконометрики, подтвержденностью внедрения в практику выводов, предложений, рекомендаций и полученных результатов полномочными структурами.

Научная и практическая значимость результатов исследования.

Научная значимость исследования заключается основой для формирования стратегии и комплексных программ повышения эффективности управления с потенциалами трудовых ресурсов предприятий с активизацией человеческого фактора с широким применением методологического и методического инструментария. Результаты исследования могут быть использованы при совершенствовании концептуальных основ, методов и моделей развития предприятий с активизацией человеческого фактора и отраслей реальной экономики республики.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанные методы и модели по оценке активности человеческого фактора в управлении экономикой с трудовым потенциалом предприятий, с активизацией человеческого фактора и выявленные их специфические особенности развития и неиспользованные резервы, позволяют качественно определить стратегические ориентиры и приоритетные задачи по принятию управленческих решений. Системные меры по управлению экономическим потенциалом предприятий с концепциями активизации человеческого фактора обеспечивают возможность прогнозировать развитие и правильную организацию тенденций перспективного динамичного роста производства. Концепция по активизации человеческого фактора и многофакторная и многофункциональная модель по оценке активности человеческого фактора способствуют определению потенциала человеческих ресурсов предприятий текущих и долгосрочных перспектив и стратегических ориентиров роста экономического потенциала, в силу получения целостной картины о динамике их развития.

Внедрение результатов исследования. На основе разработанных рекомендаций по совершенствованию использования организационно-экономического механизма активизации человеческого фактора в управлении экономикой были внедрены в деятельность подразделений

Министерства сельского и водного хозяйства Республики Узбекистана (справка министерств от 14.03.2016 г. №02/18-377), в частности:

научные результаты, касательно применения механизма по активизации человеческого фактора, позволили активизировать человеческий фактор трудовых ресурсов, в части прироста, рассчитан экономический эффект в сумме 2,7 млрд. сумов в год.

Научные результаты по совершенствованию активизации человеческого фактора нашли применение в системе ассоциации “Ўзагромашсервис” (справка ассоциации от 31.10.2016 г. № 02/02-72).

Внедрение разработки исследования дали возможность определения оценки активности человеческого фактора работников, определения оценки качественных направлений экономики, в результате чего норма возвращения инвестиций, направленных на человеческий капитал по повышению квалификации вырос на 4,0-6,0 процентов. Разработанная модель по организации интеграции по сотрудничеству совместной деятельности за счет максимизации производительности труда дополнительного прироста возрос на 2,0 процента, за счет минимизации затрат, снижен себестоимость на 0,5 процентов.

Апробация результатов исследования. Результаты данного исследования были обсуждены, в том числе, на 3 международных и 6 республиканских научно-практических конференциях.

Публикация результатов исследования. По теме исследования опубликовано 16 научных трудов в т.ч. 1 монография и 6 научных статей в научных изданиях рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Республики Узбекистан для публикации основных научных результатов докторских диссертаций (4 - в республиканских и 2 - в зарубежном журнале).

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, три глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Объем диссертации составляет 138 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** обосновывается актуальность и востребованность проведенного исследования, определяются цель, задачи, объект и предмет исследования, показано соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики, излагаются научная новизна и практические результаты исследования, раскрывается научная и практическая значимость полученных результатов, внедрение в практику результатов исследования, сведения по опубликованным работам и структуре диссертации.

В первой главе диссертации **«Концепция активизации человеческого фактора в управлении экономикой»** раскрыты сущность и содержание активизации человеческого фактора в управлении экономикой, при этом исследованы теории и идеи ученых научной и классической

школы менеджмента, прикладная психология, теория человеческих отношений, эмпирические и ряд других направлений, а также произведен анализ систематизированных факторов. Исходя из этого, данная глава посвящена научно-практическим аспектам обоснования необходимости и причинам активизации человеческого фактора в управлении экономикой.

Начиная с первых времен учения научного менеджмента, было обращено непосредственное внимание активизации человеческого фактора по эффективной организации управленческих работ.

Лауреаты Нобелевской премии в области экономики Теодор Шульц, У. Артур Льюис (1979 г.) и Гери Беккер (1992 г.) в своих трудах, развитие человеческого капитала по активизации человеческого фактора связывали с образованием, квалификацией, профессиональным опытом и мотивацией.²⁷

Автор, в контексте исследований, обращает особое внимание работам видных ученых науки менеджмента, интерпретирующие вопросы активизации человеческого фактора, имеющего актуальный характер в организации развития экономики и необходимости решения конкретных задач по этим вопросам.

Активизация человеческого фактора является мощной силой углубления демократии в делах управления, которая приводит к благоприятным условиям осуществления экономического развития на высоком уровне, опираясь на активность персонала и практический потенциал.

Как известно, в последнее время в оценке результатов человеческого труда динамично развивается интеллектуальная собственность в форме нематериального актива, как продукта научной деятельности. Повышение требований к качеству выпускаемой продукции, усиление конкуренции, развитие инновационных технологий приводит к необходимости непрерывного совершенствования производства. Это требует всемерной подготовленности персонала и еще более активизации человеческого фактора.

В общем как показывают научные анализы, высшая цель управления экономикой – это прежде всего осуществление социально-экономического прогресса путем активизации человеческого фактора.

Разработаны научные основы активизации человеческого фактора в управлении экономикой. При этом представлены концепция, которая включает институциональную структуру, человеческие качества, как составляющие элементы и закономерности их взаимосвязи, а также стандартно-диагностические критерии оценки уровня активности человеческого фактора.

Обобщая различные трактовки, автор предлагает свою версию определения человеческого фактора. Человеческий фактор – это сложная синергетическая²⁸ система, включающая человеческую интуицию, разум и

²⁷<http://nl/ek/schultz.htm>.

²⁸ Синергетика – теория сложных систем самоорганизации.

мудрость, знание человеческих качеств, духовные и нравственные ценности, характер, отношение к труду, навыки, опыт, сознание, мировоззрение, здоровье, возраст, пол, преданность, психологию и мотивы.

Сформирована система из важных и первостепенных человеческих качеств, участвующих в образовании человеческого фактора (таблица 1).

Таблица 1

Организационно-составная система человеческих качеств, образующих человеческий фактор²⁹

№		Человеческие качества			
I. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ, ДУХОВНО-ЭТИЧЕСКИЕ ЦЕННОСТИ					
1.	Гуманность	8.	Милосердие	14.	Мудрость
2.	Совесть	9.	Честность	15.	Энтузиазм
3.	Нравственность	10.	Сила духа	16.	Скромность
4.	Порядочность	11.	Духовность	17.	Воздержанность и терпимость
5.	Щедрость	12.	Культурность	18.	благородство
6.	Воля	13.	Преданность	19.	Правдивость
7.	Справедливость				
II. ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ					
1.	Трудолюбие	6.	Дисциплинированность	11.	Организатор
2.	Квалифицированность	7.	Аккуратность	12.	Требовательность
3.	Опытность	8.	Ответственность	13.	Активность
4.	Умелость	9.	Самоотверженность	14.	Коллегиальность
5.	Предприимчивость	10.	Инициативность	15.	Знание своих прав
III. ЗНАНИЯ И ПРОФЕССИЯ					
1.	Высшее, среднее, профессиональное образование	5.	Стремление к повышению идейного уровня	9.	Человек творческого поиска
2.	Способность и талант	6.	Стремление к достижению цели (целеустремленность)	10.	Наставник, воспитатель
3.	Имеющий несколько специальностей, профессий	7.	Стремление к новому (новатор)		
4.	Стремление к повышению квалификации	8.	Здравомыслящий		
IV. УСЛОВИЯ					
1.	Труд	3.	Территориальные	4.	Этически-духовные
2.	Семейные				
V. ВОЗМОЖНОСТЬ					
1.	Стимулирование (мотивация)	4.	Повышение квалификации и обучение	7.	Гласность и плюрализм (свобода слова)
2.	Проявлять заботу	5.	Свобода	8.	Здоровая конкурентная среда
3.	Высказывать доверие	6.	Участие в управлении	9.	Социальная защита

²⁹Разработана автором.

Система создана в комплексе человеческих качеств человеческого фактора. При этом, выбраны самые важные человеческие качества, влияющие на образ жизни человека, построение формы существования, организации трудовой деятельности. Самая главная цель, вытекающая из этого, то, что человеческие качества, организующие человеческий фактор, рассматриваются не разрозненно, а появляется возможность изучить их в комплексе как единый объект. В связи с этим, человеческий фактор приобретает сущность гармоничного объекта.

Взаимосвязь приводит к появлению объекта случаев и явлений. Человеческие качества, образующие человеческий фактор, соединяются различными степенями своих общих элементов и приводят к появлению определенных состояний. Уменьшение связывающей силы или ее исчезновение, также приводит к изменению состояния случаев и явлений или к уменьшению уровня их возникновения или к их исчезновению. Назовем это закономерностями взаимосвязи и дадим следующие определение:

Коэффициент активности человеческого фактора равен сумме сил их взаимосвязи в отношении числа качеств участвующих во взаимосвязи (1).

$$K_{ачф} = \frac{ЧК_{c1} + ЧК_{c2} + \dots + ЧК_{cn}}{n} \quad (1)$$

где $K_{ачф}$ – коэффициент активности человеческого фактора;

$ЧК_{c1}, ЧК_{c2}, ЧК_{cn}$ – сила взаимосвязи отдельных человеческих качеств;

n – количество взаимосвязываний.

Коэффициент активности человеческого фактора меньше или равен 1: $1 \geq 0$. То есть сила взаимосвязи колеблется между единицей и нулём.

Коэффициент активности человеческого фактора равной единице, приводит к совершенному связыванию. Снижение степени силы, т.е. приближение к нулю приводит к занижению силы взаимосвязанности качеств. По этому коэффициент связи между качествами бывает меньше единицы и постоянно стремится к единице.

$$K_{ачф} \rightarrow 1 \text{ (бесконечно стремится к 1)} \quad (2)$$

Основоположник синергетики³⁰ Герман Хакен полагает, что именно самоорганизация общества во всех направлениях его жизнедеятельности будет лежать в основе функционирования государств будущего. В сущности, синергизм – это эффекты усиления результатов коллективного труда и интеллектуальной мощи коллектива в сравнении с одиночным работником или иным одиночным элементом системы. Т.е. эффективность целого превосходит эффективность части.³¹

Современной теорией самоорганизации сложных систем, включая общественные системы, стала в последние десятилетия синергетика. Ее

³⁰Теория сложных систем самообразования.

³¹ Хакен Г. Синергетика. Перевод с английского канд. физ.-мат. наук В.И. Емельянова под редакцией д-ра физ.-мат. наук, проф. Ю.Л. Климонтовича и д-ра физ.мат. наук С.М. Осовца. – М.: Мир, 1980. - 404 с.

математической базой служат нелинейные уравнения, а предметом изучения – нелинейные явления в сложных системах, проходящих через бифуркации – сильно неравновесного состояния. Лауреат Нобелевский премии И. Пригожин отмечает “Что синергетика, как наука о сложных явлениях, протекающих в нелинейных и неравновесных сложных системах, развивается на стыке многих наук – математики, физики, химии, биологии, экономики, социологии, истории”³². Многие исследователи пришли к мнению что современная экономика включает в себя тысячи свойств синергетики. Исходя из этого, можно сделать следующий вывод: человеческий фактор – это есть синергетическая система, объединяющая в себе сложные явления разных наук.

Очередной этап наших исследований состоит в оценке критериев человеческих качеств, составляющих человеческого фактора (табл. 2).

Таблица 2

Система оценки критериев человеческих качеств, организующих человеческий фактор

Об №	№	Сила связи	Очень низкая	Низкая	Средняя	Выше среднего	Норма	Сравнительный удельный вес качеств
		Границы степеней связи	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9		
I. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ, ДУХОВНО-ЭТИЧЕСКИЕ ЦЕННОСТИ								
1.	1.	Всего 19 человеческих качеств	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	1,0
		Всего:	3,8-5,7	7,6-9,5	11,4-13,3	15,2-17,1	19,0	
II. ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ								
20.	1.	Всего 15 человеческих качеств	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	1,0
		Всего:	3,0-4,5	6,0-7,5	9,0-10,5	12,0-3,5	15,0	
III. ЗНАНИЯ И ПРОФЕССИЯ								
35.	1.	Всего 10 человеческих качеств	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	1,0
		Всего:	2,0-3,0	4,0-5,0	6,0-7,0	8,0-9,0	10,0	
IV. УСЛОВИЯ								
45.	1.	Всего 4 элементов	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	1,0
		Всего:	0,8-1,2	1,6-2,0	2,4-2,8	3,2-3,6	4,0	
V. ВОЗМОЖНОСТИ								
49.	1.	Всего 9 элементов	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	1,0
		Всего:	1,8-2,7	3,6-4,5	5,4-6,3	7,2-8,1	9,0	
		Общая сумма:	11,4-17,1	22,8-28,5	34,2-39,9	45,6-51,3	57,0	

³²Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса. Ч.2. –М.: - Прогресс. 1987. - С.:20.

Удельный вес человеческих качеств в таблице принята на одном единице на основе статистических принципов. Сила их связи определена по 5 ступенем.

Самым важным аспектам исследований по активизации человеческого фактора является создание возможности для реальной и справедливой оценки потенциала работника. Это служит важным фактором и оказывает действенное влияние на эффективный подбор, расстановку и подготовку кадров, повышение квалификации, совершенствование системы мотивации и достижение успехов.

Для обеспечения объективной оценки активности человеческого фактора, итоговая оценка построена на основе трех векторов (рис.1).



Рис.1. Векторы по оценки активности человеческого фактора.

- первый вектор – (ОПР) оценки персонала со стороны руководителя;
- второй вектор – (ОПС) оценки персонала со стороны сотрудников;
- третьей вектор – (СОП) самооценки персонала.

Итоговая оценка (ИО) составляет сумма векторов в отношении количества векторов, участвующих в оценке активности человеческого фактора.

Активность человеческого фактора персонала осуществляется с трех сторон на основе различных мнений.

Использование такого метода окажет положительное влияние на гармоничноеразвитие персонала. В коллективе работники взаимосвязываются, т.е.интегрируются как единая сила в пользу развития производства.

По мнению автора правильная и справедливая оценка персонала даёт возможность успешно и эффективно организовать деятельность трудового коллектива. Т.е. достижения трудового коллектива во многом зависят от активности каждого персонала.

До сего времени, многие ученые, исследовавшие развитие человеческого капитала, основывались на норме возвращения инвестиций, направленных на образование и повышение квалификации. Рассмотрим модель Т.Шульца, которая обеспечила Нобелевскую премию по развитию человеческого капитала (2)³³.

³³Экономика–математический энциклопедический словарь / Гл. ред. В.И. Данилов-Данилян. – М.: ИНФРА – М. 2003, - С.586.

$$G_y = r_p(I_p/Y) : r_1(I_1/Y) + r_2(I_2/Y) + r_3(I_3/Y) + G_L S_L \quad (3)$$

где G_y – рост национального дохода; Y – национальный доход; I_p – инвестиция материальному капиталу; r_p – норма возвращения инвестиции, направленная на материальный капитал; $I_1 I_2 I_3$ – инвестиции, направленные на начальное, среднее и высшее образование, соответственно; $r_1 r_2 r_3$ – норма возвращения инвестиции, направленных на начальное, среднее и высшее образование, соответственно; G_L – рост темпа численности заняты; S_L – доля труда в национальном доходе.

Данная модель предназначена для оценки влияния образования на экономический рост. В этой модели учтены норма возвращения инвестиций, направленных на материальный капитал, направление инвестиции на начальное, среднее и высшее образование, нормы их возвращения, намечен рост занятости трудом, рост доли труда в национальном доходе.

Предлагаемая модель диссертанта по оценке активности человеческого фактора имеет различие от других моделей по развитию человеческого капитала.

Многие ученые мира полагаются на эффективность инвестиций, направленных на образование для развития человеческого капитала, а предлагаемая модель утверждает, что прежде чем направить инвестицию на развитие человеческого капитала, есть необходимость изучения состояния активности человеческого фактора персонала. По выявленным результатам оцениваются необходимые аспекты повышения активности персонала. Следом, учитывая необходимость направить инвестиции на обучение, повышение квалификации и других целей, можно будет прогнозировать ожидаемый эффект. Это будет служить гарантом повышения эффективности инвестиций, направленных на развитие человеческого капитала и предотвращения всяких возможных рисков и потерь. Для этого, в этой части диссертации, разработан коэффициент активности ($K_{ачф}$) человеческого фактора (формула 1).

По мнению диссертанта, не ущемляя значение модели Т.Шульца, можно сказать, что в этой модели не был учтён уровень активности человеческого фактора персонала. Поэтому, применение разработанного коэффициента активности человеческого фактора ($K_{ачф}$) и модели Т.Шульца приводит к усовершенствованию и сближению результатов прогнозирования к действительной норме возвращения инвестиций, направленных на развитие человеческого капитала. Исходя из этих выводов, разработанный автором коэффициент оценки активности человеческого фактора, предлагается применить модель Т.Шульца в следующем математическом изображении(4).³⁴

$$G_y = K_{ачф} (r_p(I_p/Y) : r_1(I_1/Y) + r_2(I_2/Y) + r_3(I_3/Y) + G_L S_L) \quad (4)$$

Коэффициент основывается на закономерности взаимосвязи человеческих качеств, составляющих человеческий фактор. В связи с этим,

³⁴Предложение автора по совершенствованию моделья Т.Шульца.

у персонала образуется возможность самоорганизации, т.е. синергии. У персонала, направленного на обучение или повышение квалификации, активность человеческого фактора разная. В модели Т.Шульца рассматривается норма возвращения инвестиций, направленных на развитие человеческого капитала на уровне одной единицы. Фактически никогда нельзя добиться нормы возвращения инвестиций, направленных на развитие человеческого капитала в единице один к одному, потому что людской ресурс образуется из личностей разного характера и способностей. Человеческий фактор образуется из многочисленных человеческих качеств разных уровней в соответствии с квалификацией и профессиональных навыков. Квалификация и профессиональные навыки персонала разных уровней и категорий формируются на основе активности человеческого фактора, образующегося из многочисленных человеческих качеств.

Так как действие человеческого фактора состоит из результатов беспорядочного и неравновесного движения, уровень его активности необходимо оценить по среднему значению составляющих человеческих качеств. Необходимо подчеркнуть, что применение предложенного коэффициента активности человеческого фактора не снижает значения модели Т.Шульца, а наоборот даёт возможность правильно и объективно оценить эффективность инвестиций, направленных на развитие человеческого капитала.

Г.Беккер в своих работах рассматривал работника как комбинацию одной единицы простого труда и известного количества воплощенного в нём «человеческого» капитала. Его заработную плату (доход) – как сочетание рыночной цены его простого труда и дохода от вложенных в человека инвестиций. Причем, основную часть дохода работнику, по оценкам Беккера, а также расчетам других исследователей, приносит именно человеческий капитал. Доход работника с учетом получения процента на человеческий капитал можно представить в следующем виде (5)³⁵.

$$Y_i = (W : P_i)(1 + R) T_i + X_i + E_i \quad (5)$$

где i - доход индивида i ; $(W : P)$ — цена простого («сырого» по работе [Клочков и др.]) труда работника i (суммарные инвестиции в «простых» работников, деленные на число «простых» работников); R — процент (доход) на вложения в человеческий капитал; T_i — временной период вложения капитала в работника i ; X_i — доход работника i , учитывающий его особенности (умственные, физические), параметры (характеристика) рабочего места, условия найма на рынке труда; E_i — коэффициент ошибок и отклонений, относящийся к работнику i .

Суммарные инвестиции в работника здесь равны $(W : P_i)$ – затраты на образование, обучение на производстве, безопасность, здоровье, миграцию и т.д.

³⁵ Williamson O. The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting. N.Y., 1985; Портер Майкл. Конкуренция. –М.: Вильямс, 2003.

По мнению диссертанта, по результатам анализа механизмов оценки развития человеческого капитала, у многих ученых не были приведены в комплексную форму, охватывающие качества человека, и в них не учтены коэффициент активности человеческого фактора.

Если разработанный в исследовании коэффициент активности человеческого фактора находит своё место и в других моделях по оценке человеческого капитала, то, несомненно, он приобретает совершенный вид и результат от него будет реальным и близким к действительности.

Механизм создаёт возможность прогнозировать достижение намеченных целей, принятие стратегических планов, новых программ и концепций, учитывая потенциал трудового коллектива предприятия.

В третьей главе **«Аспекты активизации человеческого фактора в комплексном развитии аграрного сектора»** обращено внимание на задачи комплексного развития аграрного сектора путём активизации человеческого фактора на основе проведенной научно-практической работы в диссертационной работе. Инфраструктурам, обслуживаемым субъектами сельского хозяйства по агротехническими и другим услугам сервиса, рекомендованы модели и методы для вступления в интеграции на взаимовыгодных условиях.

Предприятия и хозяйства в системе аграрного сектора, являются действующими субъектами на одной платформе. Устойчивость системы формируется на основе взаимосвязи деятельности хозяйств и предприятий, взаимодействия в удовлетворении отдельных их потребностей и выгоды. В связи с этим, рекомендуется модель для вступления в интеграцию субъектов сельского хозяйства с сотрудничающими предприятиями.

Введение предприятий в интеграционное сотрудничество, позволит проявить потенциал деятельности предприятий по взаимовыгодным требованиям и, с другой стороны, создать благоприятные возможности и условия в ускоренном развитии сторон. Это пробудит заинтересованность и привлекательность к интеграционному сотрудничеству предприятий.

Целью главной задачи интеграции являются максимизация прироста производства и минимизация расходов и себестоимости, которые служат основным содержанием интеграционной деятельности (рис.2).

Осуществляя такую технологию, функция интеграции должна служить и соответствовать интересам и целям каждого участника сотрудничества.

По мнению ведущих специалистов в области стратегического рыночного управления Дэвида А.Аакера³⁶, Джери Джонсона³⁷ сущность «синергии» заключается в том, что взаимодействие нескольких стратегических бизнес единиц компании в сумме даёт больше, чем деятельность каждой в отдельности.

³⁶ Аакер Д.А. Бизнес-стратегия: от изучения рыночной среды до выработки беспроблемных решений [пер. с англ.]; под ред. С.Г. Божук. – М.: Эксмо, 2007. – С. 209-210.

³⁷ Джонсон Д., Шоулз К., Уиттингтон Р. Корпоративная стратегия: теория и практика, 7-е издание [пер. с англ.].-М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. – С.258-359.

Максимизация прироста производства	Минимизация себестоимости
P_t – производительность труда; D – доход; Π – прибыль; R – рентабельность; K – качество.	B_p – выполнение работ в отношении нормативных сроков; $P_{ч}$ – человеческие ресурсы; P_t – технические ресурсы; P_m – материальные ресурсы.
$\text{Мак } \Delta \Delta = \Pi_t(P_t, D, \Pi, R, K)$	$\text{min } C = (B, P_u, P_t, P_m)$
Расчеты экономической эффективности	
$\text{Max } \Delta \Delta = \frac{M_y, D, \Phi, R, C}{(M_y, D, \Phi, R, C) \text{ базис}}$	$\text{Min } C = \frac{B, P_u, P_t, P_m}{(B, P_u, P_t, P_m) \text{ базис}}$
Общая экономическая рентабельность	
$\text{OЭР} = \text{max } \Pi + \text{min } C$	

Рис .2. Схема максимизации и минимизации намечанный от интеграции аграрного сектора³⁸.

Совет самоуправления общественности создает основу корпоративного сотрудничества предприятий и потребителей в рамках аграрного сектора, объединив их в единое целое, обеспечивает производственно необходимые экономические связи. Через такое управление создаётся возможность сближения обслуживающих и других предприятий, занимающихся деятельностью сельского хозяйства. В рамках системы управления общественности, появляется возможность обеспечения социального труда и их рационального распределения. Предлагается организационная структура общественного совета по комплексному развитию аграрного сектора и определены его основные функциональные задачи (рис.3).



Рис.3. Организационной структуры общественного совета по комплексному развитию аграрного сектора.

Комплекс аграрного сектора является сложно управляемой системой. Предлагаемое общественно-объединенное управление, даёт возможность координации и контроля на транспарентных основах. Управление его экономической деятельности характеризуется разумным использованием

³⁸Разработка автора.

материально-технических и трудовых ресурсов, сырья и инвестиций, подходящих рабочих сил на одну нормативную площадь и ускорение производственной генерации.

Обратим внимание на оценку экономической эффективности по активизации человеческого фактора от организации управления экономикой. При помощи многофакторной и многофункциональной инновационной модели по оценке активности человеческого фактора, результаты осуществлённых расчетов исчисляются коэффициент активности работников ($K_{ачф}$) по следующей формуле (6).

$$K_{ачф} = \frac{Чк_{ya}}{Чк_{ка}} = \frac{1105}{1783} = 0,61 \quad (6)$$

где $K_{ачф}$ – коэффициент активности человеческого фактора;

$Чк_{ка}$ – критерий активности человеческого фактора;

$Чк_{ya}$ – уровень активности человеческого фактора.

Уровень активности человеческого фактора на фермерских хозяйствах составил 0,61 (полный расчет дан в диссертации).

В последние годы, в результате осуществляемой на местах политики государства по активизации человеческого фактора со стороны фермерских советов, предприятий и хозяйств, средний темп роста по производству сельскохозяйственной продукции в республике составляет 6,5-7.2 процента. Как подчеркнули, уровень активности человеческого фактора в системе сельского и водного хозяйства составил 0,61. Здесь доля экономической эффективности составила в сумме (7),

$$C_{чф} = K_{ачф} * Пр_{нсп} / 100 = 6,1 * 45 \text{трлн.сум} = 2,7 \text{трлн.сум} \quad (7)$$

где $Э_{чф}$ – эффективность человеческого фактора;

$K_{ачф}$ – коэффициент активности человеческого фактора;

$Пр_{нсп}$ – прирост производства сельхозпродукции.

Применяя научные разработки соискателя в вопросах подготовки кадров, повышения производительности труда, достижения высоких агротехнических качеств, введения инновационной политики, мотивация труда достигается активизацией человеческого фактора на уровне как минимум на 0,1 процента. Результат от активности человеческого фактора от части годового прироста эффективность рассчитана на (8)

$$Э_{чф} = 2,7 \text{трлн.сум} * 0,1 / 100 = 2,7 \text{млрд.сум} \quad (8)$$

Трансформация деятельности аграрного сектора, путем активизации человеческого фактора, включает в себя организации в ней для комплексного развития обслуживающие инфраструктуры субъектом сельского хозяйства на взаимовыгодных интеграционных условиях, общественный совет по комплексному развитию аграрного сектора, механизм оценки организационно-экономического эффекта по активизации человеческого фактора в отрасли.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование на тему «Совершенствование использования организационно-экономических механизмов активизации человеческого фактора в управлении экономикой» позволило сделать следующие выводы:

1. Анализ научно-методологической основы активизации человеческого фактора в управлении экономикой показал, что начиная с первых времён учения научного менеджмента было обращено непосредственное и опосредственное внимание активизации человеческого фактора по эффективной организации управленческих работ. В условиях модернизации экономики, требуется всемерная подготовленность персонала и высшая цель управления экономикой – это прежде всего осуществление социально-экономического прогресса путем активизации человеческого фактора.

2. С методологической точки зрения, наилучшей организацией активности человеческого фактора и его оценки, является концепция, включающая институциональную структуру человеческого фактора, закономерности взаимосвязи элементов, а также стандартно-диагностические критерии оценки уровня активности человеческого фактора.

3. Экономический потенциал предприятия формируется в системе комплекса человеческих качеств человеческого фактора. При этом выбраны самые важные из человеческих качеств, влияющие на образ жизни человека, построение формы существования, организации трудовой деятельности. Самая главная цель, вытекающая из этого, то, что человеческие качества, организующие человеческий фактор, рассматриваются не разрозненно, а появляется возможность изучить их в комплексе как единый объект. Т.е., человеческий фактор приобретает сущность гармоничного объекта.

4. Актуально нахождение критерия взаимосвязи человеческих качеств, составляющих человеческий фактор, которые связываются различными степенями своих общих элементов и приводят к появлению определенных состояний. В целях осуществления и изучения процесса активности человеческого фактора, выдвинута закономерность взаимосвязи человеческих качеств человеческого фактора.

5. Выработан коэффициент активности человеческого фактора, который служит эквивалентом и количественным измерителем уровня активности человеческого фактора. Ибо, именно на основе этого коэффициента, можно оценить потенциал работников и предприятий по активности человеческого фактора для формирования цели и стратегии управления, решать имеющиеся задачи с позиции системности и комплексности.

6. Эквивалентом и общим количественным измерителем экономического потенциала предприятий с активностью человеческого фактора и его составляющих человеческих качеств, может выступать их

критерий активности. Целесообразно применить интегрированный показатель оценки стандартно-диагностического критерия активности человеческого фактора, выступающим источником в эффективной организации управления экономикой.

7. Следует использовать методику по векторной оценке активности человеческого фактора для осуществления правильной и справедливой оценки персонала. Обусловлена эта успешному и эффективному организации деятельность трудового коллектива, окажет действенное влияние на эффективном подборе, расстановки и подготовки кадров, повышения квалификации, совершенствования системы мотивации и достижения успехов.

8. Следует совершенствовать существующие механизмы по оценке человеческого капитала, применяя коэффициент активности человеческого фактора разработанного в работе, для совершенствования качественного определения активности человеческого капитала. Результаты анализов отдельных механизмов по оценке человеческого капитала показывают, что у них не были учтены активность человеческого фактора. Применение коэффициента активности человеческого фактора, механизмы приобретают совершенный вид и результат от них будет реальным и ближе к действительности, т.е способствует качественному подбору кадров для обучения и повышения квалификации. Эта будет служить гарантом в обеспечении эффективности инвестиций, направленных на развитие человеческого капитала, и предотвращает всякие возможные риски и потери.

9. Главными предпосылками развития сельского хозяйства является организация интеграционного сотрудничества субъектов аграрного сектора, которое позволит проявить потенциал деятельности предприятий по взаимовыгодным требованиям и с другой стороны создать благоприятные возможности и условия в ускоренном развитии сторон. Целью главной задачи интеграция являются максимизация прироста производства и минимизация расходов и себестоимости, которые служат основным содержанием интеграционной деятельности.

10. Актуальным является создание совета самоуправления общественности по комплексному развитию аграрного сектора. Через такое управление создается возможность сближения обслуживающих и других предприятий, занимающихся деятельностью в сельском хозяйстве. В рамках системы управления общественности, появляется возможность обеспечения социального труда и его рационально распределение. Предлагаемый совет даст возможность координации и контроля на трансферентных основах. Управление его экономической деятельностью характеризуется разумным использованием материально-технических и трудовых ресурсов, сырья и инвестиций, подходящей рабочей силы на одну нормативную площадь и ускорение производственной генерации.

**ONE-TIME ACADEMIC COUNCIL ON THE BASIS OF THE SCIENTIFIC
COUNCIL NO. DSc.27.06.2017.I.16.01 FOR THE AWARD OF SCIENTIST
DEGREES AT TASHKENT STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS**

TASHKENT STATE ECONOMICUNIVERSITY

MADALIEV ABDULLA AXMEDOVICH

**IMPROVEMENT THE USAGE OF ORGANIZATIONAL-ECONOMIC
MECHANISMS OF HUMAN FACTOR ACTIVATION
IN MANAGING THE ECONOMY**

08.00.13 - Management, 08.00.10 - Demography. Labor Economics

**DISSERTATION ABSTRACT OF THE DOCTOR
OF PHILOSOPHY (PhD) ON ECONOMICS SCIENCES**

Tashkent – 2017

The theme of Ph.D. in Economics was registered in the Higher Attestation Commission under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan for № B2017.1.PhD / Iqt2

Dissertation has been carried out at Tashkent State University of Economics.

The thesis abstract has been written in two languages. The thesis abstract in (uzbek and russian) languages are available on the web page of scientific council www.tdiu.uz and information and educational portal "ziyonet" (www.ziyonet.uz).

Scientific supervisor: **Mamatkulov Abdurashid Vakhidovich**
Doctor of Economics

Official opponents: **Nurimbetov Ravshan Ibragimovich**
Doctor of Economics, Professor

Artikova Diloram Abdurakhimovna
Doctor of Economics, assistant professor

Leading organization: National University of Uzbekistan under name
of Mirzo Ulugbek

Defense of the thesis will be held "___" _____ in 2017 at ___ hours at a meeting of one-time scientific council on the basis of Scientific Council No. DSc.27.06.2017.I.16.01 on awarding academic degrees at Tashkent State Economic University at the address: 100003, Tashkent, Islam Karimova, 49. Tel. (99871) 239-28-72; Fax: (99871) 239-43-51; E-mail: tdiu@tdiu.uz

This thesis can be found in the Information-Resource Center of Tashkent State University of Economics (registered No. _____) Address: 49 Islam Karimova Ave., Tashkent, 100003. Tel: (998 71) 239-28-72

Abstract of the thesis has been circulated "___" _____ 2017.
(Circulation Protocol No. ___ dated "___" _____ 2017.)

Khodiev B.Yu.
Chairman of one-time scientific council at the Scientific Committee on
awarding academic degrees, Doctor of Economics, Professor

Samadov A.N.
Scientific secretary of one-time scientific council at the
Scientific Council for the award of scientific degree,
Candidate of Sciences, Economics, Associate Professor

Makhkamova M.A.
Chairman of one-time scientific seminar at the Scientific
Council for the award of scientific degree,
Doctor of Economics, Professor

INTRODUCTION (Abstract of the thesis of Doctor of Philosophy (PhD))

The aim of research work is to improve the use of scientific, organizational and economic bases for activating the human factor in managing the economy and developing a mechanism for assessing the activity of the human factor.

The object of the research work is real sectors of the economy, i.e., farms in the agricultural and water sector, subjects of other types of small business and private entrepreneurship of the Republic of Uzbekistan.

Scientific novelty of the research work is as follows:

The concept of activating the human factor in managing the economy, formed from the institutional system and the laws of human factor have been developed;

The proposed coefficient of human factor activity in the context of the dissertation has been recommended for use on existing mechanisms for improving the assessment of human capital;

A model of access to mutually beneficial integration of infrastructures serving the subjects of agriculture and for the payment of their structure of public administration in the integrated development of the agricultural sector and their tasks have been developed as important aspects of activating the human factor.

Implementation of the research results. are based on the developed recommendations in implementing the organizational and economic mechanism of human factor in the management of the economy, the Ministry of Agriculture and Water Resources of the Republic of Uzbekistan was introduced into the activities of the subdivisions of the Ministry of Agriculture and Water Resources of the Republic of Uzbekistan (Reference No. 02 / 18-377 of March 14, 2016), in particular:

Scientific results concerning the usage of mechanism to activate the human factor enabling labor resources should be activated, in terms of growth, an economic effect of 2.7 billion soums per year has been calculated.

Also, the scientific results on improving the activation of human factor have implemented in the association system "O'zagromashservis" (certificate of the association of October 31, 2016 No. 02/02-72).

The research has investigated the possibility of determining the assessment of the activity of human factor in identifying the assessment of quality directions of the economy, resulting in the rate of return of investment directed to human capital for skills development has increased by 4.0-6.0 percent. The developed model in organizing the integration for cooperation of joint activities by maximizing the additional growth and it has increased by 2.0 percent, the price has reduced by 0.5 percent due to minimization of costs.

The structure and volume of the thesis. The thesis consists of introduction, three chapters, conclusion, reference and applications. The volume of the thesis is 138 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLICATIONS

I бўлим (I часть; I part)

1. Мадалиев А.А. Гармонизация образования и воспитания – залог формирования развитого человека. Монография. – Т.: Государственное научное издательство “Национальная энциклопедия Узбекистана”, 2012. – 100 с.

2. Мадалиев А.А. Фермер хўжаликларига бошқарув. //Агроилм – Ўзбекистон кишлок хўжалиги. – Тошкент, 2007. – № 3. – Б. 48.(08.00.00; №15);

3. Мадалиев А.А. Ижтимоий аҳволни яхшилаш – долзарб масала. //Агроилм – Ўзбекистон кишлок хўжалиги. – Тошкент, 2007. – № 4. – Б. 55.(08.00.00; №15);

4. Мадалиев А.А. Совершенствование управления фермерским хозяйством. //Ўзбекистон кишлок хўжалиги. – Тошкент, 2008. – №3. – Б. 29 (08.00.00; №5);

5.Мадалиев А.А. Общественное самоуправление экономикой. //Экономики и финансы. – Москва, 2008. - №10. – С. 49-50. (№9, 2009.)

6. Мадалиев А. Инсон капитали салоҳиятини ошириш ва мотивлаштиришнинг аҳамияти (395 кв). //ТДИУнинг “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали – Тошкент, 2015. – №5 сентябрь-октябрь. (08.00.00; №10).

7. Мадалиев А. Человеческий фактор и его роль в социально-экономическом развитии. //Наука и практика. – Москва, 2016. – №1 (21). – С. 82-85 (08.00.00; № 19).

8. Абдурахманов А.М., Мадалиев А.А. Эффективность организации региональных центров развития производительных сил. //Пятнадцатые международные Плехановские чтения: Тезисы докладов международной научно-практической конференции. – Москва: филиал Российской экономической академии им. Г.В.Плеханова, 2002. – С. 435-436.

9. Мадалиев А.А. Совершенствование управление фермерским хозяйством и активизации человеческого фактора. //Управление персоналом в государственных организациях и коммерческих структурах: Тезисы докладов международной научно-практической конференции. –Москва: филиал Российской экономической академии им. Г.В.Плеханова, 2004, – С. 89-90.

10. Мадалиев А.А. Инсон омилини фаоллаштириш ютуқлар гарови. //Автомобиль-йўл комплексида замонавий технологиялар: Республика илмий-амалий анжумани мақолалар тўплами, 2-қисм. – Тошкент, ТАЙИ, 2006. – Б. 236-237.

11. Мадалиев А.А. Интеграция – взаимовыгодное сотрудничество в условиях активизации человеческого фактора. // Аграрная наука – сельскому

хотяйству. XI Междунороднот науино-пратикетскот конферентия. Сборник статей. Книга 1. – Барнаул: Алтайский ГАУ, 2016. – С. 253-254.

II бўлим; (II часть; II part)

12. Мадалиев А. Транспорт мажмуини бошқаришга ижтимоий онгни жалб этиш йўллари. // Ўзбекистон Республикасида автомобиль ва йўллар комплексини ривожлантириш истиқболлари: Республика илмий-амалий анжумани мақолалар тўплами. – Тошкент: ТАЙИ, 2004. – Б. 302-303.

13. Мадалиев А.А. Инсон омилини фаоллаштириш ютуқлар гарови. //Автомобиль-йўл комплексидо замонавий технологиялар: Республика илмий-амалий анжумани мақолалар тўплами, 2-қисм. – Тошкент, ТАЙИ, 2006. – Б. 236-237.

14. Мадалиев А.А. Инсон омилини фаоллаштириш аҳамияти. //Westminster international university in Tashkent. 4 th ANNUAL CONFERENCE PROCEEDINGS: Towards a knowledge economy in Central Asia. –Tashkent: Westminster international university, 2008. – P.59-60.

15. Мадалиев А.А. Бошқарувни эркинлаштириш масалалари. //Материалы научно-технической конференции по проблемам наземных транспортных систем (С участием зарубежных ученых). Часть 1.– Ташкент: ТТЙИ, 2008.– С. 53-54.

16. Саидов М.Х. Мадалиев А.А. Ишлаб чиқаришда персонал фаоллигини ошириш ва унда рағбатлантиришнинг ўрни. // Конституция Республики Узбекистан: наука, образование и воспитание молодежи: Материалы четвертой традиционной научно-практической конференции, посвященной 23-й годовщине Конституции Республики Узбекистан, IV часть, 4 секция. – Ташкент: МГУ, Ташкентский филиал, 2015. – С. 138-144.

Автореферат Тошкент автомобиль йўллари лойиҳалаш, қуриш ва
эксплуатацияси институтининг Таҳририят-нашриёт бўлимида таҳрирдан
ўтказилди. (28.06.2017 йил).

Босишга рухсат этилди: 08.07.2017 йил
Бичими 60x84 ¹/₁₆, «Times New Roman»
гарнитурда рақамли босма усулида босилди.
Шартли босма табағи 3,4. Адади: 100. Буюртма: № 173.

Ўзбекистон Республикаси ИИВ Академияси,
100197, Тошкент, Интизор кўчаси, 68

«АКАДЕМИЯ НОШИРЛИК МАРКАЗИ»
Давлат унитар корхонасида чоп этилди.