

**TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI HUZURIDAGI  
ILMIY DARAJALAR BERUVCHI DSc.03/30.12.2020.I.16.02 RAQAMLI  
ILMIY KENGASH ASOSIDA BIR MARTALIK ILMUY KENGASH**

---

**ANDIJON QISHLOQ XO'JALIGI VA AGROTEXNOLOGIYALAR  
INSTITUTI**

**QOBULOVA MAXPUBAXON YAKIBOVNA**

**AGROKASTERLAR FAOLIYATINI RIVOJLANTIRISHDA KADRLAR  
SALOHIYATINI BOSHQARISH MEXANIZMLARINI  
TAKOMILLASHTIRISH**

**08.00.13 – Menejment  
08.00.10 – Demografiya. Mehnat iqtisodiyoti**

**Iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi  
AVTOREFERATI**

**Iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi avtoreferati  
mundarijasi**

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

**Contents of Dissertation Abstract of the Doctor of Philosophy (PhD) in  
Economic Sciences**

**Qobulova Maxpubaxon Yakibovna**

Agroklasterlar faoliyatini rivojlantirishda kadrlar salohiyatini boshqarish mexanizmlarini takomillashtirish.....	3
--	---

**Кабулова Махпубахон Якибовна**

Совершенствование механизмов управления кадровым потенциалом при развитии агрокластеров.....	29
---	----

**Qobulova Mahpubakhon Yakibovna**

Improvement of personnel capacity management mechanisms in the development of agroclusters. .....	57
--	----

**E’lon qilingan ishlar ro‘yxati**

Список опубликованных работ

List of published works.....	60
------------------------------	----

**TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI HUZURIDAGI  
ILMIY DARAJALAR BERUVCHI DSc.03/30.12.2020.I.16.02 RAQAMLI  
ILMIY KENGASH ASOSIDA BIR MARTALIK ILMUY KENGASH**

---

**ANDIJON QISHLOQ XO'JALIGI VA AGROTEXNOLOGIYALAR  
INSTITUTI**

**QOBULOVA MAXPUBAXON YAKIBOVNA**

**AGROKASTERLAR FAOLIYATINI RIVOJLANTIRISHDA KADRLAR  
SALOHIYATINI BOSHQARISH MEXANIZMLARINI  
TAKOMILLASHTIRISH**

**08.00.13 – Menejment**

**08.00.10 – Demografiya. Mehnat iqtisodiyoti**

**Iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi  
AVTOREFERATI**

Falsafa doktori (PhD) dissertatsiya mavzusi O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lif, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi Byulletenida B2024.1.PhD/Iqd.3902 raqam bilan ro'yxatga olingan.

Andijon qishloq xo'jaligi va agrotexnologiyalar instituti.

Dissertatsiya avtoreferati uch tilda (o'zbek, rus, ingliz (rezyume)) Ilmiy kengash veb-sahifasida ([www.adu.uz](http://www.adu.uz)) va «Ziyonet» axborot-ta'lif portalida ([www.ziyonet.uz](http://www.ziyonet.uz)) joylashtirilgan.

**Ilmiy rahbar:**

**Mirzayev Abdullajon Topilovich**  
iqtisodiyot fanlari doktori, professor.

**Rasmiy opponentlar:**

**Qosimova Dilorom Sobirovna**  
iqtisodiyot fanlari doktori, professor.

**Mirdjalilova Dildora Shuxratovna**  
iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori, dotsent.

**Yetakchi tashkilot:**

**Islom Karimov nomidagi**  
Toshkent Davlat Texnika Universiteti

Dissertatsiya himoyasi Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti huzuridagi ilmiy darajalar beruvchi DSc.03/30.12.2020.I.16.02 raqamli Ilmiy kengash asosida bir martalik ilmiy kengashning 2025 yil 5 soat 16<sup>00</sup> dagi majlisida bo'lib o'tadi (Manzil: 100003, Toshkent shahri, Islom Karimov ko'chasi 49-uy, Tel.: (99871) 239-28-72. Faks: (99871) 239-43-51, email: [tdiu@tdiu.uz](mailto:tdiu@tdiu.uz).

Dissertatsiya bilan Toshkent davlat iqtisodiyot universitetining Axborot-resurs markazida tanishish mumkin (1833 raqami bilan ro'yxatga olingan). (Manzil: 100003, Toshkent shahri, Islom Karimov ko'chasi 49-uy, Tel.: (99871) 239-28-72. Faks: (99871) 239-43-51, email: [tdiu@tdiu.uz](mailto:tdiu@tdiu.uz).

Dissertatsiya avtoreferati 2025 yil 21 11 kuni tarqatildi.

(2024 yil 20 11 dagi 63 raqamli reestr bayonnomasi).



**G.Q. Abduraxmanova**  
Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy kengash  
asosidagi bir martalik ilmiy kengash raisi,  
i.f.d., professor

**O.Dj.Djurabayev**  
Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy kengash  
asosidagi bir martalik ilmiy kengash  
kotibi, i.f.d. (DSc), professor

**Sh.A.Allayarov**  
Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy kengash  
asosidagi bir martalik ilmiy kengash  
qoshidagi bir martalik ilmiy seminar raisi,  
i.f.d., professor

## **KIRISH (falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi annotatsiyasi)**

**Dissertatsiya mavzusining dolzarbliji va zarurati.** Juhon iqtisodiyotida agroklasterlar faoliyatini rivojlantirish jarayonida kadrlar salohiyatini boshqarish mexanizmlarini takomillashtirish strategik ahamiyat kasb etmoqda, chunki agrar salohiyatni samarali yuritish to‘g‘ridan-to‘g‘ri inson kapitali sifat va salohiyatiga bog‘liq. Zamonaviy klasterlashuv tizimida mutaxassis kadrlarni tanlash, tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish jarayonlarini maqsadli rejallashtirish, shuningdek, ularning professional kompetentsiyalarini bozor talablari bilan muvofiqlashtirish orqali agroklasterlarda innovatsion g‘oyalarni joriy etish, resurslardan oqilona foydalanish va texnologik transformatsiyani ta’minlash mumkin. “Keyingi o‘n yillikda paxta ishlab chiqarish hajmi va iste’moli global ishlab chiqarishda 5% ga ortib, 2022–2023-yil yakunlari bo‘yicha esa 126,5 million toy (bale)ga yetgan. Shu bilan birga, 2031–2032-yillarga kelib taxminan paxta ishlab chiqarish hajmi 1,3 %ga o‘sib, 141,3 million toy (bale)ga yetishi prognoz qilinmoqda”<sup>1</sup>. Ilmiy tadqiqotlar shuni ko‘rsatmoqdaki, kadrlar salohiyatini tizimli boshqarish klaster subyektlari o‘rtasida funksional hamkorlikni kuchaytiradi, mehnat unumdarligini oshiradi va barqaror iqtisodiy o‘sishga xizmat qiladi. Shu bois, agroklasterlar doirasida kadrlar salohiyatini rivojlantirishga qaratilgan boshqaruv mexanizmlari nafaqat klaster samaradorligi, balki uning global raqobatbardoshligini ta’minlashda ham hal qiluvchi omil hisoblanadi.

Juhon miqyosida agroklasterlar faoliyatini rivojlantirishda kadrlar salohiyatini boshqarish mexanizmlarini takomillashtirishga oid ilmiy tadqiqotlar, avvalo, inson kapitali sifatini oshirishga qaratilgan strategiyalarni shakllantirish, agroiqtisodiy klasterlarda kadrlar ehtiyojini aniqlash, ta’lim-ilmiy muassasalar bilan hamkorlikda kompetentsiya markazlarini tashkil etish hamda malaka va mehnat bozori o‘rtasidagi integratsiyani kuchaytirish kabi ustuvor yo‘nalishlarni qamrab olmoqda. Shu bilan birga, xalqaro amaliyotda raqamli boshqaruv platformalari orqali kadrlar salohiyatini monitoring qilish, tahlil etish va strategik boshqarish tizimlarini joriy etish masalalari tadqiqot markazlarining diqqat markazida turibdi. Kadrlar ta’limtarbiyasini innovatsion talablarga moslashtirish, ularning loyihibiy boshqaruv, agrotexnologiyalar va iqtisodiy tahlil sohalaridagi salohiyatini rivojlantirish ham dolzarb tadqiqot yo‘nalishlaridan sanaladi. Bu orqali agroklaster subyektlari o‘rtasidagi institutsional aloqalarni mustahkamlash, mehnat unumdarligini oshirish va barqaror rivojlanishni ta’minlashga xizmat qiluvchi kadrlar siyosati shakllantiriladi.

Yangi O‘zbekistonni barpo etish sharoitida qishloq xo‘jaligini, jumladan, agroklasterlar faoliyatini rivojlantirish uchun qulay shart-sharoitlar yaratish, sohada kadrlar raqobatbardoshligini va sifatini oshirish, agroklaster mahsulotlarini dunyo bozorida faol va kompleks ravishda targ‘ib qilish, agroklasterlar faoliyatining bozor tarmog‘idagi sohasi bo‘lmish strategik menejment va marketingni o‘z ichiga olgan boshqaruvning kreativ usullarini qo‘llash, sohada kadrlar salohiyatidan maqsadli foydalanish asosida ko‘p qiymatlari agroklaster mahsulotlari samarasini o‘zlashtirish

<sup>1</sup> [https://www.depts.ttu.edu/aaec/icac/pubs/cotton/global\\_cotton\\_baselines/Final\\_Baseline\\_Mar2022.pdf](https://www.depts.ttu.edu/aaec/icac/pubs/cotton/global_cotton_baselines/Final_Baseline_Mar2022.pdf)

kabi tadbirlar yuzasidan keng qamrovli islohotlar amalga oshirilmoqda. «O'zbekiston – 2030» strategiyasida belgilangan “...qishloq xo'jaligi sohasida eksport hajmini yiliga 10 milliard dollarga yetkazish, agrar sohaga jami 15 milliard dollar investitsiyalarni jalb qilish, qishloq xo'jaligi mahsulotlarini qayta ishslash ko'rsatkichining 25 foizdan yuqori bo'lishini ta'minlash hamda dehqon va fermer xo'jaliklari hamda klasterlarga barcha subsidiyalarni yagona «Agrosubsidiya» platformasi orqali «bir qadam» tamoyili asosida taqdim etish”<sup>2</sup> vazifalari belgilab berilgan. Mazkur vazifalarni amalga oshirishda agroklasterlar faoliyatini boshqarishda mavjud resurs komponentlardan maqsadli foydalanish, agroklasterlar faoliyatining hududiy iqtisodiyot rivojlanishiga ta'sir etuvchi faoliyat samaradorligini oshirish, sohada kadrlar raqobatbardoshligini oshirish imkoniyatlarini kengaytirish choralarini ko'rish bilan bog'liq mexanizmlarni takomillashtirishni talab etadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 10-yanvardagi PF-2-son “Paxta-to'qimachilik klasterlari faoliyatini qo'llab-quvvatlash, to'qimachilik va tikuv-trikotaj sanoatini tubdan isloh qilish hamda sohaning eksport salohiyatini yanada oshirish chora-tadbirlari to'g'risida”, 2019-yil 23-oktyabrdagi PF-5853-son “O'zbekiston Respublikasi qishloq xo'jaligini rivojlantirishning 2020–2030-yillarga mo'ljallangan strategiyasini tasdiqlash to'g'risida”gi farmonlari, 2024-yil 20-iyundagi PQ-227-son “Qishloq xo'jaligi va oziq-ovqat sohasidagi islohotlarni jadallashtirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida”, 2024-yil 28-iyuldaggi PQ-304-son “Qishloq xo'jaligi korxonalarini qo'llab-quvvatlashga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida”gi qarorlari, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2021-yil 10-dekabrdagi 747-son “Paxta-to'qimachilik klasterlari faoliyatini yanada kengaytirish chora-tadbirlari to'g'risida”gi qarori hamda shu sohaga tegishli boshqa me'yoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishga muayyan darajada xizmat qiladi.

**Tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining ustuvor yo'nalishlariga mosligi.** Mazkur tadqiqot respublika fan va texnologiyalar rivojlanishining I.“Demokratik va huquqiy jamiyatni ma'naviy-ahloqiy va madaniy rivojlantirish, innovatsion iqtisodiyotni shakllantirish” ustuvor yo'nalishiga muvofiq bajarilgan.

**Muammoning o'rganilganlik darajasi.** Agroklasterlar faoliyatini rivojlanirishning nazariy asoslari hamda kadrlar salohiyatini boshqarishning zamonaviy tizimini takomillashtirish masalalarini xorijiy mamlakatlarda M.Porter, I.Mazur, I.Shapiro, L.Muravskiy, S.Villiams, M.Dodgson, D.Gann, A.Salter, K.Donoxuye, E.Katok, S.Leider va boshqa tadqiqotchilarning ilmiy ishlarida o'z aksini topgan<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentyabrdagi PF-158-soni «O'zbekiston - 2030» strategiyasi to'g'risida»gi Farmoni.

<sup>3</sup>Порттер М. Конкуренция / Майкл Э. Порттер; пер. с англ. – М.: Вильямс, 2006. – 256 с.; Мазур И.И., Шапиро В.Д. Управление качеством: учеб. пособие / Мазур И.И., Яснолоб И.А., Протсиук Н.Y. Organizational-economic mechanism of management of food industry enterprises competitiveness. Annals of agrarian science 14 (2016) 191-195.; Murawski, L. Gamification in human resource management—Status quo and quo vadis // German Journal of Human Resource Management. 2021. Том 35. № 3. С.: 337-355.; Williams, C.C. Beyond the formal/informal jobs divide: evaluating the prevalence of hybrid ‘under-declared’ employment in South-Eastern Europe // The International

Agroklasterlar faoliyatini boshqarish jarayonlari bo'yicha ilmiy-tadqiqotlar olib borgan Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi mamlakatlari iqtisodchi olimlari qatoriga Ye.B.Falkovich, D.A.Kotlyarov, A.Chernyaev, D.Serdobinsev, O.A.Anichkina, O.A.Frolova, Ye.N.Kolomoyes, V.V.Travii, V.A.Dyatlov, I.I.Isachenko, N.R.Balinskaya, S.A.Shapiro, Ye.I.Lovchikova, Yu.O.Derevyanko, V.I.Truxachev va boshqalarini kiritish mumkin<sup>4</sup>.

O'zbekistonda agroklasterlar faoliyatini boshqarish jarayonlari bo'yicha A.Ortiqov, D.N.Saidova, I.B.Rustamova, I.Yu.Umarov, M.Karimov, Sh.A.Tursunov, M.Turg'unov, A.H.Berdiyev, G.Q.Abdurahmanova, Sh.A.Allayorov, B.O.Mo'minov, X.Urdushev, G.Q.Abdurahmanova, Sh.G.Gaibnazarov, N.T.Shoyusupova, S.Eshanqulov, M.Mavlyanov va boshqa olimlar ilmiy-tadqiqot olib borganlar<sup>5</sup>. Ammo agroklasterlar faoliyatini rivojlantirishda kadrlar salohiyatini boshqarish mexanizmlarini takomillashtirish bilan bog'liq masalalar yetarlicha o'rganilmaganligi mazkur yo'nalishda ilmiy izlanishlar olib borish zarurligini taqozo etadi.

---

Journal of Human Resource Management. 2010. Том 21. № 14. С.: 2529-2546.; Dodgson M., Gann D.M., Salter A. The Management of technological innovation: Strategy and Practice. New York: Oxford Univ. Press, 2008. 373 p.; Donohuye K., Katok E., Leider S. The handbook of behavioral operations. New York: John Wiley & Sons, Inc., 2019. 664 p. doi: 10.1002/9781119138341.

<sup>4</sup>Фалкович Е.Б., Котляров Д.А. Аграрный кластер как инновационное направление интеграции в АПК стран таможенного союза и Единого экономического пространства // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2014. № 1 (49). С. 340-346.; Черняев А., Сердобинцев Д. Организационно-экономический механизм формирования агропромышленных кластеров в Поволжье // АПК: экономика и управление. 2012. № 2. С. 3-9.; Аничкина О.А. Принципы формирования кластеров малого и среднего бизнеса в АПК // Проблемы современной экономики: материалы международной научной конференции. Челябинск, 2012.; Фролова О.А. Формирование и развитие кластеров в региональном АПК // Региональная экономика: теория и практика. 2011. № 36 (219). С. 38-43.; Коломоец Е. Н. Управление кадровым потенциалом организаций [электронный ресурс]. URL: <http://www.mail.ru/events/sfiro/articles/sec5/kolomoec.doc> (дата обращения 27.02.2016.); Травии В. В., Дятлов В. А. Основы кадрового менеджмента. М.: ИНФРА-М, 2009. 170 с.; Исаченко И. И. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие. М.: МГУП имени Ивана Федорова, 2013. 206 с.; Балынская Н.Р. Управление персоналом предприятия на основе механизмов стимулирования репродуктивного труда: монография. СПб.: Инфо-да, 2014. - 144 с.; Коломоец Е.Н. Управление кадровым потенциалом организаций [электронный ресурс].URL:<http://www.mail.ru/events/sfiro/articles/sec5/kolomoec.doc> (дата обращения 27.02.2016); Шапиро С.А. Основы управления персоналом в современных организациях: уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компаний. М.: ГроссМедиа, 2007. 248 с.

<sup>5</sup>Абдурахим Ортиков. «Саноат иқтисодиёти» (Дарслик). - Т.: ТДИУ, 2014 й. Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамгармаси нашриёти. Тошкент 2014. 45-52 бет.; Saidova D.N., Rustamova I.B., Tursunov Sh.A. «Аграр сиёсат ва озиқ-овқат хавфсизлиги». -Т.: Ўқув қўлланма. «Ўзбекистон Республикаси Фанлар Академияси Асосий кутубхонаси» босмахонаси нашриёти, 2016. 12-б.; Умаров И.Ю. “Озиқ-овқат саноатида тадбиркорлик фаолиятини ривожлантириш истиқболлари”. Монография. – Т.: Фан ва технологиялар, 2014. – 23 б.; Каримов М.А. “Озиқ-овқат саноати корхоналарида бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизмини такомиллаштириш” / Монография. - Андижан: “STEP BY STEP PRINT” МЧЖ, 2021.- 100 б.; M.Turg'unov. Oziq-ovqat sanoati korxonalarini faoliyatida boshqaruv mexanizmlarini takomillashtirish. Iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori ilmiy darajasini olish uchun yozilgan dissertatsiyasi. Andijon.: 2023. – 120 б.; A.X.Berdiyev. Қишлоқ хўжалигини ривожлантиришда кластер тизимининг истиқболлари. Иқтисодиёт ва молия. 2019.12(132). 19-21-бетлар.; G.Q. Abdurahmanova Impact of demographic processes on the labor market of Uzbekistan. International Journal of Recent Technology and Engineering 8 (3 S), 572-576.;Sh.A. Allayorov Features and ways to improve the current model of agricultural policy of Uzbekistan. International journal of research in social sciences 7 (4), 212-223.;Мўминов Б.О., Сапаров А.Б. Агрокластерларнинг жорий этилиши – ихтинослаштириш ва жойлаштиришнинг муҳим омилидир. «SCIENTIFIC PROGRESS» Scientific Journal ISSN: 2181-1601. Volume: 1, ISSUE: 2.; G.Q.Abdurakhmanova, Sh.G.Gaibnazarov, N.T.Shoyusupova Creating a system of control over compliance with decent work principles of the Republic of Uzbekistan. International Journal of Advanced Science and Technology, pp. 6401-6408.; Урдушев К., Эшанкулов С., Мавлянов М. Қишлоқ хўжалиги корхоналарининг иқтисодий салоҳиятини оширишда кластерлар ўрни //SCIENCE AND INNOVATIVE DEVELOPMENT. – 2021. – Т. 4. – №. 3. – С. 13-26.

**Tadqiqotning dissertatsiya bajarilgan oliy ta’lim yoki ilmiy-tadqiqot muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalar bilan bog‘liqligi.** Dissertatsiya Andijon qishloq xo‘jaligi va agrotexnologiyalar institutining ilmiy tadqiqot ishlari rejasiga muvofiq “Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida agroklaster, dehqon va fermer xo‘jaliklarida innovatsion faoliyatni rivojlantirish va iqtisodiy samaradorligini oshirish hamda fanning ta’lim va ishlab chiqarish bilan integratsiyasini takomillashtirish” mavzusidagi ilmiy loyiha doirasida bajarilgan.

**Tadqiqotning maqsadi** agroklasterlar faoliyatini rivojlantirishda kadrlar salohiyatini boshqarish mexanizmlarini takomillashtirishga qaratilgan ilmiy taklif va amaliy tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

**Tadqiqotning vazifalari:**

agroklasterlar faoliyatini rivojlanishi va tarmoq korxonalari klasterlashuvining nazariy asoslarini o‘rganish;

agroklasterlar faoliyatida kadrlar salohiyatini boshqarish xususiyatlari va faoliyatni rivojlantirishda kadrlar salohiyatini boshqarishning zamonaviy tizimini ilmiy tadqiq etish;

agroklasterlarda kadrlar salohiyatidan foydalanish va uning o‘zgarish tendensiyalarini tahlil qilish;

agroklasterlar faoliyatini boshqarishda kadrlar raqobatbardoshligini baholash;

raqamli iqtisodiyot sharoitida agroklasterlar faoliyatini rivojlantirish va boshqarish jarayonlarini modellashtirish va prognozlashtirish;

hududiy agroklaster korxonalarida innovatsion va kadrlar salohiyatini boshqarish mexanizmlarini takomillashtirish;

agroklasterlar faoliyatini rivojlantirishda kadrlar salohiyatini boshqarishda ko‘p variantli ssenariylardan foydalanish istiqbollari bo‘yicha tavsiyalar ishlab chiqish.

**Tadqiqotning obyekti** sifatida agroklasterlar faoliyatini rivojlantirishda kadrlar salohiyati va uni boshqarish jarayonlari olingan.

**Tadqiqotning predmeti** agroklasterlar faoliyatini rivojlantirishda kadrlar salohiyati va boshqarish jarayonlari bilan bog‘liq ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar majmui tashkil etidi.

**Tadqiqotning usullari.** Dissertatsiya ishida ilmiy abstraksiya, tizimli tahlil, sintez, taqqoslash, statistik tahlil, anketa so‘rovleri o‘tkazish va tahlil etish, SWOT-tahlil, ekspert baholash va ekonometrik modellashtirish kabi tahlil usullaridan foydalanilgan.

**Tadqiqotning ilmiy yangiligi** quyidagilardan iborat:

agroklasterlar faoliyatida kadrlar salohiyatini boshqarish jarayonining tasnifi milliy iqtisodiy rivojlantirish dasturlari, mehnat bozorida ish haqini ta’riflash tizimi (10-15 foizlik ustamalar), hududiy bandlik va kasbiy tayyorlash dasturlari (malaka oshirish kurslari bilan qamrab olingan xodimlarning 75-80 foizi), tadbirkorlikni davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlash tizimlari hamda davlat-xususiy sheriklik tamoyillarining integratsiyalashuvini ta’minalash asosida takomillashtirilgan;

agroklasterlar faoliyati raqobatbardoshligini boshqarishda sohada kadrlar salohiyatini baholash mezonlari asosida yuqori samarali ( $4,5 \leq K_{Sy} \leq 5$ ), o‘rtacha

samarali ( $3,5 \leq KSo \leq 4,4$ ), past samarali ( $2,6 \leq KSp \leq 3,4$ ) va samarasiz ( $1 \leq KSs \leq 2,5$ ) ko'rsatkichlarga guruhash orqali baholash aniqligini oshirish asoslangan;

agroklaster korxonalarida kadrlar salohiyatini boshqarish mexanizmini takomillashtirish bo'yicha davlat boshqaruvi organlari, qishloq xo'jaligi klaster korxonalari va kadrlar resurslari o'rtasida ta'sirchan o'zaro aloqalarni ta'minlovchi institutsional vositalar tarkibiga 1 xodimga to'g'ri keluvchi mehnat unumdorligini yiliga 8-10% oshirishdan iborat reguliyativ hamda rag'batlantiruvchi vositalar majmuining kiritilishi asoslangan;

agroklasterlarda band bo'lgan ishchilar soni, ularning o'rtacha ish staji, boshqaruv xarajatlari va mehnat unumdorligi hajmining o'zgarishi hisobiga agroklasterlar faoliyatidan olingan foyda hajmining 2028-yilga qadar prognoz ko'rsatkichlari ishlab chiqilgan.

### **Tadqiqotning amaliy natijalari** quyidagilardan iborat:

tabiiy resurslar va agrosanoat majmuasidagi ijtimoiy-iqtisodiy hududiy tizim konsentratsiyasi asosidagi agroklasterlar ijtimoiy-iqtisodiy va hududiy tizimining tarkibi asoslangan;

agroklasterlar faoliyatini rivojlantirishga qaratilgan kadrlar salohiyatini boshqarishga ta'sir etuvchi tarmoq tarkibidagi resurs komponentlar tahlili amalga oshirilgan va sohadagi o'zgarish tendensiyalari baholangan;

Andijon viloyati Shahrixon tumanidagi "Saxovat teks" MChJ paxta-to'qimachilik klasteri va Baliqchi tumanidagi "Tetratex" MCHJ paxta-to'qimachilik klasteri faoliyati va ushbu klasterlardagi kadrlar salohiyati baholangan;

agroklasterlar faoliyatining kadrlar salohiyatini boshqarish bo'yicha SWOT tahlili amalga oshirilgan va Andijon, Namangan va Farg'ona viloyatlarida agroklaster korxonalari orasida faoliyatni tashkil etish hamda kadrlar salohiyatini boshqarish yo'nalishidagi holatni o'rghanish bo'yicha ham anketa so'rvnomasi o'tkazilgan;

innovatsion iqtisodiy rivojlanish uchun agroklaster korxonalari kadrlarini kasbiy tayyorlash tizimini strategiyalash konsepsiysi taklif etilgan va amaliyotda foydalanish yo'llari asoslangan;

agroklaster korxonalarining asosiy biznes strategiyalarini kadrlar strategiyasi bilan muvofiqlashtirish matriksasi ishlab chiqilgan va uni amalga oshirish yo'llari dalillangan.

**Tadqiqot natijalarining ishonchliligi.** Tadqiqot ishi davomida foydalanilgan ilmiy-nazariy ma'lumotlar va yetakchi iqtisodchi olimlarning agroklasterlar faoliyatini samarali tashkil etish va unda kadrlar salohiyatini boshqarish mexanizmlarini takomillashtirish bo'yicha ilmiy qarashlari tahlil qilinganligi, ma'lumotlar bazasi milliy va samarali faoliyat olib borayotgan korxonalarining ishonchli ma'lumotlariga, xususan, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi statistika agentligining statistik ma'lumotlariga asoslanganligi hamda natijalarni O'zto'qimachiliksanoat uyushmasi faoliyati tomonidan tasdiqlanganligi bilan izohlanadi.

**Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati.** Tadqiqot natijalarining ilmiy ahamiyati agrar sohada mahsulotlar ishlab chiqarishni klasterli yondashuv

asosida rivojlantirish, klaster siyosatini amalga oshirish mexanizmini takomillashtirishni va ularda kadrlar salohiyatini boshqarish mexanizmiga qaratilgan ilmiy izlanishlarni olib borishda foydalanish mumkinligi bilan izohlanadi.

Tadqiqot natijalarining amaliy ahamiyatini agroklasterlar faoliyatini rivojlantirishda kadrlar salohiyatini boshqarish mexanizmlarini takomillashtirishda, ushbu agrosanoat mahsulotlari ishlab chiqaruvchi korxonalar faoliyatini yana ham rivojlantirishda taklif etilayotgan mexanizmni o‘ziga xos jihatlarini o‘rganish, agroklasterlarning integratsiyalashgan tarmoq va sohalarida o‘ziga xos boshqaru strategiyalarini joriy qilish, ularda kadrlar salohiyatini boshqarishning zamonaviy tizimini shakllantirish mumkinligi hamda bu tavsiyalardan oliv ta’lim tizimida “Menejment”, “Qishloq xo‘jaligi iqtisodiyoti”, “Qishloq xo‘jaligi korxonalari faoliyatini boshqarish” va “Agrosanoat majmuasi iqtisodiyoti” fanlarini o‘qitishda foydalanish mumkinligi bilan belgilanadi.

**Tadqiqot natijalarining joriy qilinishi.** Agroklasterlar faoliyatini rivojlantirishda kadrlar salohiyatini boshqarish mexanizmlarini takomillashtirish bo‘yicha olingan ilmiy natijalar asosida:

agroklasterlar faoliyatida kadrlar salohiyatini boshqarish jarayonining tasnifi milliy iqtisodiy rivojlantirish dasturlari, mehnat bozorida ish haqini tariflash tizimi (10-15 foizlik ustamalar), hududiy bandlik va kasbiy tayyorlash dasturlari (malaka oshirish kurslari bilan qamrab olingan xodimlarning 75-80 foizi), tadbirkorlikni davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlash tizimlari hamda davlat-xususiy sheriklik tamoyillarining integratsiyalashuvini ta’minalash asosida takomillashtirilishi bo‘yicha ilmiy taklifi O‘zto‘qimachiliksanoat uyushmasi faoliyatiga joriy etilgan (O‘zto‘qimachiliksanoat uyushmasining 2025-yil 17-iyuldaggi 03/25-1738-sonli ma’lumotnomasi). Mazkur ilmiy yangilikning amaliyotga joriy etilishi natijasida agroklasterlar faoliyatida kadrlar salohiyatini boshqarish tizimining samaradorligi darajasi 10-12 foizga ortgan;

agroklasterlar faoliyati raqobatbardoshligini boshqarishda sohada kadrlar salohiyatini baholash mezonlari asosida yuqori samarali ( $4,5 \leq K_{Sy} \leq 5$ ), o‘rtacha samarali ( $3,5 \leq K_{So} \leq 4,4$ ), past samarali ( $2,6 \leq K_{Sp} \leq 3,4$ ) va samarasiz ( $1 \leq K_{Ss} \leq 2,5$ ) ko‘rsatkichlarga guruhlash orqali baholash aniqligini oshirish taklifi O‘zto‘qimachiliksanoat uyushmasi faoliyatiga joriy etilgan (O‘zto‘qimachiliksanoat uyushmasining 2025-yil 17-iyuldaggi 03/25-1738-sonli ma’lumotnomasi). Mazkur ilmiy yangilikning amaliyotga joriy etilishi natijasida agroklasterlar faoliyati raqobatbardoshligini boshqarishda sohada kadrlar salohiyatini baholash mezonlarini 9 ta guruhga tartiblash asosida kadrlar salohiyatini aniqlash darajasi aniqligi 11-13 foizga ortgan;

agroklaster korxonalarida kadrlar salohiyatini boshqarish mexanizmini takomillashtirish bo‘yicha davlat boshqaruvi organlari, qishloq xo‘jaligi klaster korxonalari va kadrlar resurslari o‘rtasida ta’sirchan o‘zaro aloqalarni ta’minlovchi institutsional vositalar tarkibiga 1 xodimga to‘g‘ri keluvchi mehnat unumdarligini yiliga 8-10% oshirishdan iborat reguliyativ hamda rag‘batlantiruvchi vositalar majmuining kiritilishi taklifi O‘zto‘qimachiliksanoat uyushmasi faoliyatiga joriy etilgan (O‘zto‘qimachiliksanoat uyushmasining 2025-yil 17-iyuldaggi 03/25-1738-

sonli ma'lumotnomasi). Mazkur ilmiy yangilikning amaliyatga joriy etilishi agroklasterlar faoliyati va bu tizimda faoliyat ko'rsatayotgan korxonalarda kadrlar salohiyatini boshqarish tizimini takomillashtirish va mahsulotlar sifatini yaxshilashda zamonaviy boshqaruv modellari va mexanizmlarini qo'llash samaradorligi ortga;

agroklasterlarda band bo'lgan ishchilar soni, ularning o'rtacha ish staji, boshqaruv xarajatlari va mehnat unumdoorligi hajmining o'zgarishi hisobiga agroklasterlar faoliyatidan olingan foyda hajmining 2028-yilga qadar ishlab chiqilgan prognoz ko'rsatkichlari O'zto'qimachiliksanoat uyushmasi faoliyatiga joriy etilgan (O'zto'qimachiliksanoat uyushmasining 2025-yil 17-iyuldaggi 03/25-1738-sonli ma'lumotnomasi). Mazkur ilmiy yangilikning amaliyatga joriy etilishi natijasida "Bek klaster" MChJ va "Saxovat teks" agroklasterlarida kelgusi davrda rivojlantirish strategiyalari asosida ssenariylar ishlab chiqish imkoniyati kengaydi hamda amaliyotda foydalanish mumkin bo'lgan qisqa muddatli davr uchun tarmoqning maqsadli ko'rsatkichlari ishlab chiqilgan.

**Tadqiqot natijalarining aprobatsiyasi.** Tadqiqot natijalari ifodalangan 14 ta ilmiy ish, jumladan, ularning 6 tasi Respublika va xalqaro ilmiy-amaliy anjumanlarda, 5 tasi O'zbekiston Respublikasi Oliy attestatsiya komissiyasi tomonidan doktorlik dissertatsiyalari asosiy ilmiy natijalarini chop etish jurnallarida aprobatsiyadan o'tkazilgan ishlardir.

**Tadqiqot natijalarining e'lon qilinganligi.** Dissertatsiya mavzusi bo'yicha jami 14 ta ilmiy ish e'lon qilingan. Ularning 6 tasi respublika va xalqaro ilmiy-amaliy anjumanlari materiallari to'plamlarida, 5 tasi O'zbekiston Respublikasi Oliy attestatsiya komissiyasi tomonidan doktorlik dissertatsiyalari asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan ilmiy jurnallarda, jumladan, 3 tasi xorijiy, 5 tasi respublika jurnallarida nashr etilgan.

**Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi.** Dissertatsiya tarkibi kirish, uchta bob, xulosa, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati va ilovalardan iborat. Ishning umumiy hajmi 138 betni tashkil etadi.

## **DISSERTATSIYANING ASOSIY MAZMUNI**

**Kirish** qismida dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati asoslangan, tadqiqotning maqsadi, vazifalari hamda obyekti va predmeti shakllantirilgan, Respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining ustuvor yo'nalishlariga bog'liqligi ko'rsatilgan, ilmiy yangiligi va amaliy natijalari bayon qilingan, olingan natijalarning nazariy va amaliy ahamiyati yoritilgan, tadqiqot natijalarini amaliyotga joriy etish, nashr etilgan ishlar va dissertatsiya tuzilishi bo'yicha ma'lumotlar keltirilgan.

Dissertatsiyaning «**Agroklasterlar faoliyatini rivojlantirishda kadrlar salohiyatini boshqarishning ilmiy – nazariy asoslari**» deb nomlangan birinchi bobida Agroklasterlar faoliyatini rivojlanishi va tarmoq korxonalari klasterlashuvining nazariy asoslari, agroklasterlar faoliyatida kadrlar salohiyatini boshqarishning o'ziga xos xususiyatlari hamda zamonaviy tizimi xorijiy tajribalar asosida yoritilgan.

Mamlakat qishloq xo‘jaligining raqobatbardosh innovatsion iqtisodiyotini shakllantirish sharoitida barqaror rivojlanishga erishish davlatning oziq-ovqat xavfsizligi va mustaqillagini ta’minalashga, qishloq aholisining hayot darjasini va sifatini yaxshilashga, tabiiy resurslardan oqilona foydalanishga qaratilgan ustuvor vazifasidir. Ushbu yo‘nalishda, qishloq xo‘jaligining barqarorligini ta’minalash, tarmoqlararo va hududiy integratsiyalashgan tuzilmalarni yaratish alohida ahamiyatga ega hisoblanib, ulardan biri agroklasterdir.

Jahon iqtisodiyotida klasterli yondashuv masalalari XX asrning 20-yillari oxiridan boshlab tobora rivojlnana boshlandi. Keyinchalik zamonaviy klasterlar – hududiy ishlab chiqarish majmualarini yaratish bilan iqtisodiy rayonlashtirishning nazariy asoslari yaratilib, sanoat markazlari kabi klasterlar davridan ham oldinda bo‘lgan noyob amaliy tajriba va bilimlar majmui shakllandi. Shunday qilib, 1927-yilda rus iqtisodchi olimlaridan biri, iqtisodiy geografi N.Kolosovskiy qishloq xo‘jaligini rivojlanirishga klaster yondashuvini qo‘llab-quvvatladi, shuningdek, davlat qishloq xo‘jaligini birlashtirish boshqa qishloq xo‘jaligi turlari bilan amalga oshirilishi va bundan keyin sanoat korxonalarida qishloq xo‘jaligi mahsulotlarini qayta ishslash mumkinligini ta’kidladi<sup>6</sup>.

T.V.Sixan, “klaster – bu iqtisodiy faoliyatning eng samarali va o‘zaro bog‘liq turlarining konsentratsiyasi, ya’ni muvaffaqiyatli raqobatbardosh korxonalarning o‘zaro bog‘liq guruhlari to‘plamidir” – deb baholab, klasterlarning uchta keng bir-birini to‘ldiruvchi ta’rif mavjudligini ta’kidladi<sup>7</sup>:

1. Agroklasterlar – agroklasterlar faoliyati yuqori darajadagi tarmoqlar to‘plamidir.

2. Agroklasterlar – muayyan ilmiy muassasalar bilan bog‘langan tegishli tarmoqlar doirasidagi iqtisodiy faoliyatning hududiy cheklangan shakllaridir.

3. Agroklaster – vertikal usulda tashkil etilgan ishlab chiqarish zanjirlari, ishlab chiqarish jarayonining qo‘shni bosqichlari klasterning yadrosini tashkil etadigan tor belgilangan tarmoqlardir.

Fikrimizcha, agroklasterlar – bu mahsulotlarning raqobatbardoshligini oshirish va qishloq xo‘jaligida innovatsion faoliyatni faollashtirishga qaratilgan qishloq xo‘jaligi korxonalarining hududiy assotsiativ birlashmasidir.

Zamonaviy jahon amaliyotida agroklasterlar faoliyati qishloq xo‘jaligi ishlab chiqarishi samaradorligini oshirishning asosiy yo‘nalishlaridan biri sifatida qaraladi. Bu har bir ishtirokchi uchun kompleks integratsiya orqali sinergetik samara olish, tranzaksion xarajatlarni kamaytirish, “o‘sish nuqtalarini” aniqlash va barcha subyektlarning muvozanatli va barqaror rivojlanishini aks ettiradi.

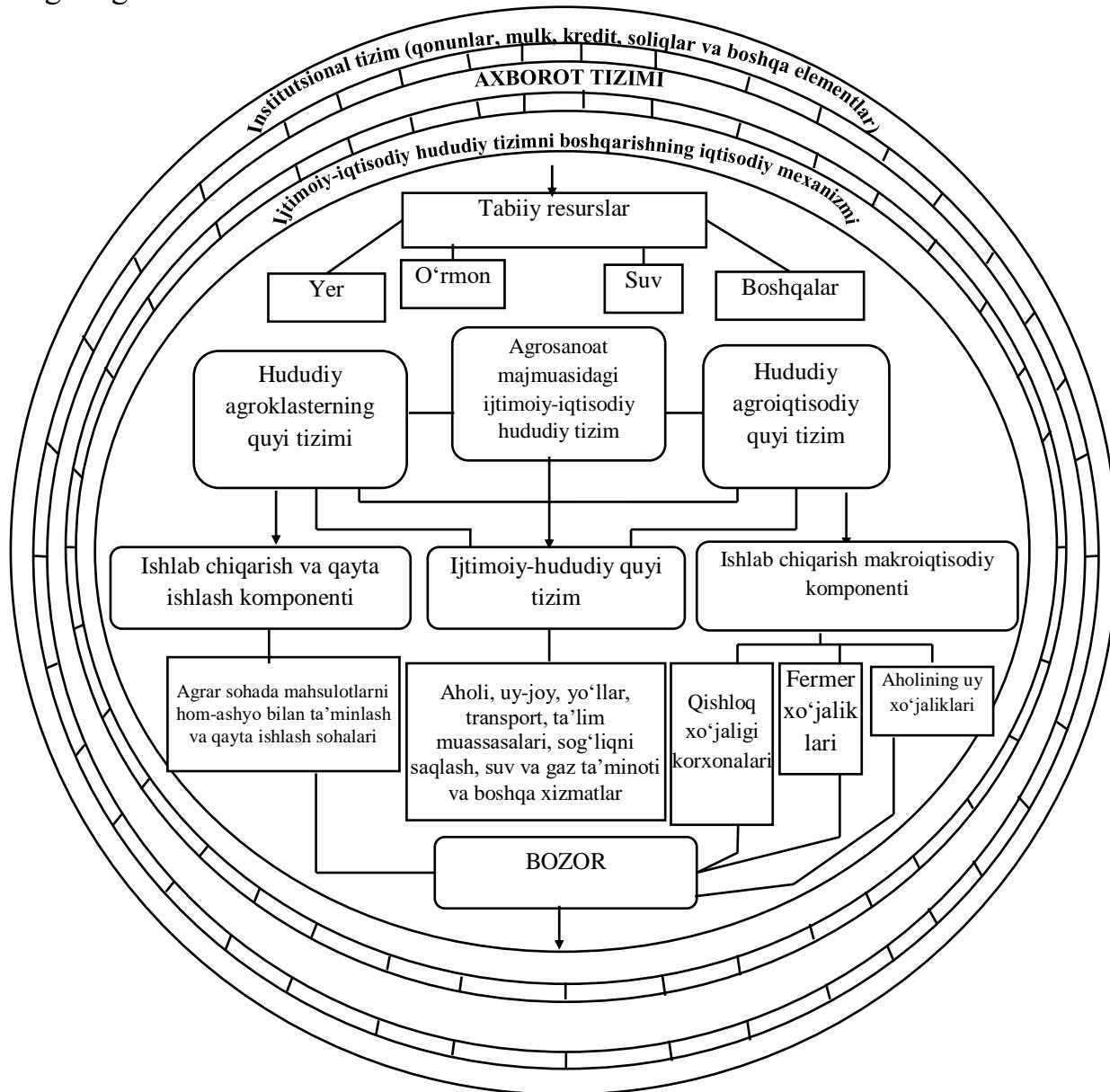
Agroklasterlar ijtimoiy-iqtisodiy, hududiy tizimi tarkibiy diagrammasi uchta asosiy - quyi tizimni hududiy agrosanoat, hududiy agronomik va ijtimoiy-iqtisodiy hududiy tizimni o‘z ichiga oladi (1-rasm).

Agroklasterlar faoliyatida kadrlar salohiyatini boshqarish masalalari va muammolari xorijiy olimlar I.D.Turgel, Ye.N.Kolomoes, N.R.Balinskaya,

<sup>6</sup> Фалкович Е.Б., Котляров Д.А. Развитие агропромышленной интеграции в рамках таможенного союза // Современная экономика: проблемы и решения. 2013. № 12. С. 136-144.

<sup>7</sup> Цихан Т.В. Кластерная теория экономического развития // Теория и практика управления. 2003. № 5. С. 40.

N.V.Kuznesova, V.V.Travii, I.I.Isachenko va boshqalarning tadqiqotlarida keng o‘rganilgan<sup>8</sup>.



**1-rasm. Agroklasterlar ijtimoiy-iqtisodiy va hududiy tizimining tarkibi<sup>9</sup>**

Agroklasterlarning kadrlar salohiyati – bu foyda olish uchun foydalilanadigan xodimlarning ko‘nikmalari va qobiliyatlarini tasniflab, boshqa tomondan, inson resurslari vaqtincha bo‘s sh yoki zaxira ish joylari bo‘lib, ularni rivojlantirish hamda o‘qitish natijasida mutaxassislar egallashi mumkin bo‘lgan sifat ko‘rsatkichidir.

<sup>8</sup> Тургель И. Д. Российский рынок труда: тенденции и угрозы развития в условиях экономического кризиса // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2010. № 1. С. 49-61.; Коломоец Е. Н. Управление кадровым потенциалом организации [электронный ресурс]. URL: <http://www.mail.ru/events/sfiro/articles/sec5/kolomoec.doc> (дата обращения 27.02.2016).; Балынская Н. Р., Кузнецова Н. В., Синицына О. Н. Показатели оценки кадрового потенциала предприятия // Вопросы управления. 2015. №2 (14). С. 127- 138.; Кузнецова Н. В., Синицына О. Н. Бренд, брендинг, бренд-менеджмент, к вопросу о роли в деятельности современной организации // Экономика и политика. 2014. №2 (3). С. 118-122.; Травии В. В., Дятлов В. А. Основы кадрового менеджмента. М.: ИНФРА-М, 2009. 170 с.; Исаченко И. И. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие. М.: МГУП имени Ивана Федорова, 2013. 206 с.

<sup>9</sup> Muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

Agroklasterlar faoliyatining kadrlar salohiyati – bu o‘z funksiyalarini bajarish va korxonalarning uzoq muddatli rivojlanish maqsadlariga erishish bilan bog‘liq bo‘lgan resurslar turlaridan biri sifatida xodimlarning umumlashtiruvchi (miqdoriy va sifat) xarakteristikasi bo‘lib, xodimlarning mavjud va potensial imkoniyatlari hamda muayyan vaqtida foydalanilishi mumkin bo‘lgan integral tizimdir.

### 1-jadval

#### **Agroklasterlar paxta tozalash va ip yigirish korxonalarida kadrlar salohiyatini boshqarish jarayonlarining asosiy xususiyatlari<sup>10</sup>**

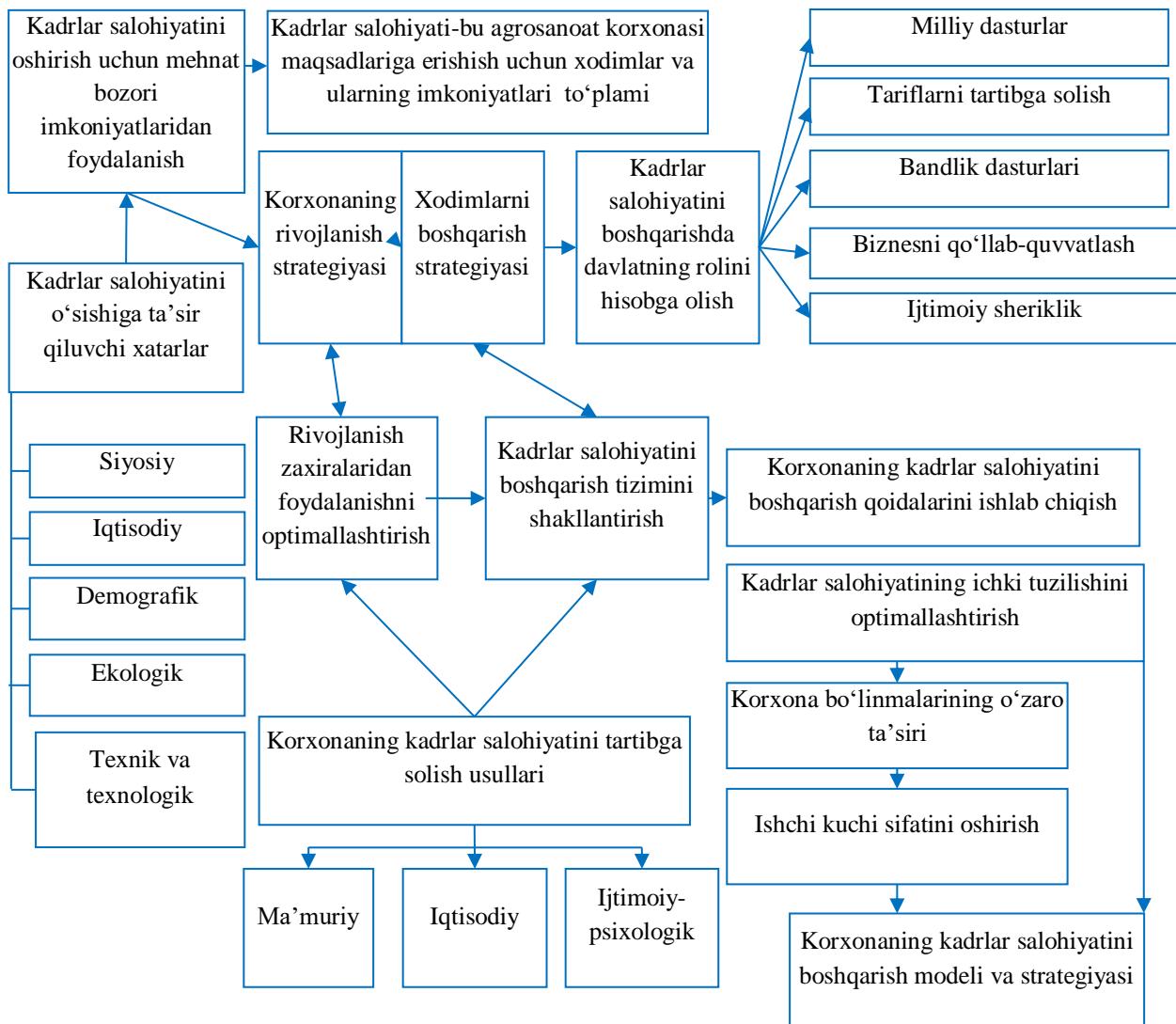
Nº	Kadrlar salohiyatini boshqarishning quyi jarayonlari	Quyi jarayonlarning xususiyatlari
1	Kadrlarni rejalashtirish	Xodimlarni boshqarish sohasidagi agroklasterlar siyosati va strategiyasini aks ettiradi, kadrlarga bo‘lgan ehtiyojni ularning sifat ko‘rsatkichlari bilan birgalikda bevosita belgilaydi, xodimlarning kasbiy mansubligi, malakasi va malakasiga qo‘yiladigan talablarni belgilaydi.
2	Xodimlarni qidirish va tanlash	Bu kadrlar siyosatining davomi va xodimlarni boshqarish tizimining asosiy quyi tizimlari bilan bog‘liq bo‘lgan xodimlarni boshqarish tizimining asosiy elementlaridan biridir.
3	Yangi xodimlarni moslashtirish	U xodimlarni qidirish va tanlash subprocessining davomi bo‘lib xizmat qiladi va yangi xodimning tashkilotga tezroq kirishini va kerakli ishlash darajasiga erishishni ta’minlash maqsadini ko‘zlaydi.
4	Ta’lim	U tanlash va moslashtirish jarayonlarining davomi bo‘lib, yangi xodimlar tomonidan zarur va qo‘shimcha bilim va ko‘nikmalarni o‘zlashtirish va tashkiliy madaniyatning asosini tashkil etuvchi fundamental munosabatlarni o‘tkazish maqsadini ko‘zlaydi.
5	Ishni tahlil qilish, mehnatni me’yorlash va ish faoliyatini baholash	Bu bo‘sh lavozimlarga nomzodlarga qo‘yiladigan talablar va mezonlarni aniqlash uchun asos bo‘lib xizmat qiladi va keyinchalik mehnat faoliyatini baholash asosida tashkilot xodimlarni tanlash samaradorligini baholashga imkon beradi.
6	Motivatsiya tizimi	Talablarga javob beradigan nomzodlarni jalg qilish va tashkilotda ishlaydigan eng yuqori malakali xodimlarni saqlab qolishga qaratilgan motivatsiya strategiyasini ishlab chiqishga imkon beradi.
7	Tashkiliy madaniyat	Xodimlarni izlash va tanlash mezonlarini belgilashda hisobga olinadigan tashkilotda qabul qilingan me’yorlar, qadriyatlar va an’alar.

Agroklasterlar – kadrlar salohiyati ko‘p qirrali toifadir, chunki unga ko‘plab omillar ta’sir qiladi, ularning roli turli davrlarda ham kuch, ham ta’sir davomiyligi va yo‘nalishi bo‘yicha farq qilishi mumkin. Menejment sohasida ushbu omillarni aniqlash, hisobga olish, tahlil qilish va ulardan foydalanish orqali tizimlashtirish (shu jumladan bilvosita boshqaruv va o‘z-o‘zini tashkil etish imkoniyatlari) agroklasterlarning kadrlar salohiyatini barqaror rivojlanishini ta’minlashning eng muhim vazifasidir.

Tahlil qilingan adabiyotlar va kadrlar salohiyatini boshqarish va rivojlantirish jarayoniga ta’sir qiluvchi omillarni o‘rganishni hisobga olgan holda, kadrlar salohiyatini boshqarishning yanada to‘liq tizimini quyidagi tasnifiy xususiyatga ko‘ra ifodalash mumkin (2-rasm).

Agroklasterlar faoliyatida kadrlar salohiyatini boshqarish tizimini shakllantirish bilan bog‘liq amaliy faoliyat taktik va strategik boshqaruvni o‘z ichiga oladi. Agroklasterlar faoliyatida kadrlar salohiyatini boshqarish tizimining samaradorligi nafaqat mehnat unumdorligi darajasining ortishi, balki korxonaga sodiqlik va sadoqat darajasining ortishi bilan ham belgilanadi.

<sup>10</sup> Muallif tomonidan ishlab chiqilgan.



**2-rasm. Agroklasterlar paxta tozalash va ip yigirish korxonalarida kadrlar salohiyatini boshqarish jarayoni tasnifi<sup>11</sup>**

Agroklasterlarni rivojlantirishda kadrlar salohiyatini boshqarishning zamonaviy yo'nalişlarini ochib berishda rivojlangan mamlakatlar tajribalaridan foydalanish maqsadga muvofiq. Tadqiqot jarayonida AQSh, Yevropa mamlakatlari va Xitoy davlatlari tajribasiga asosan agroklasterlar faoliyatiga yuqori malakali va raqobatbardosh kadrlarni jalb qilish, mamlakatlarning qishloq xo'jaligini rivojlantirish uchun turli boshqaruv usullaridan faol foydalanishlari kabi nazariy va amaliy jarayonlardan mamlakatimiz agroklasterlari faoliyatida foydalanish yaxshi samara berishi aniqlandi.

Dissertatsiya ishining «**Agroklasterlar faoliyatini rivojlanishining hozirgi xolati va ularda kadrlar salohiyatini boshqarish jarayonlariga omillar ta'sirini baholash**» deb nomlangan ikkinchi bobida agroklasterlarda kadrlar salohiyatidan foydalanish taxlili va uning o'zgarish tendensiyalari, agroklasterlar faoliyatini

<sup>11</sup> Muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

rivojlantirish va boshqarishga ta'sir etuvchi omillar tahlili hamda agroklasterlar faoliyatini boshqarishda kadrlar raqobatbardoshligini baholash amalga oshirilgan.

Mamlakatimiz qishloq xo'jaligi sanoatining rivojlanishi uning tarkibidagi tuzilmalar faoliyati hamda qishloq xo'jaligi resurslari joylashgan hududlarni ham rivojlantirishga sezilarli darajada turtki bo'lmoqda. Shu bilan birga, qishloq xo'jaligi va uning tarkibiy tuzilmalarining rivojlanishi hamda qishloq xo'jaligi faoliyati bilan bog'liq bo'lgan resurslar tarmoq tarkibidagi statistik ko'rsatkichlarni hajmini ortib borishida ham soha faoliyatini yildan-yilga rivoj topayotganligini kuzatish mumkin.

O'zbekistonda Qishloq xo'jaligi vazirligi ma'lumotlari asosidagi agroklasterlar faoliyati tahliliga ko'ra, sohaga ilm-fan, innovatsiya yutuqlari hamda ilg'or texnologiyalar joriy etilayotganligini statistik ma'lumotlardan ham ko'rishimiz mumkin. Xususan, dinamik ko'rsatkichlarda o'rtacha agroklasterlarga biriktirilgan fermer xo'jaliklari soni 85% (2021-yilda 7861 ta, 2024-yilda 15600 ta), yaratilgan ish o'rinni 81% (2021-yil 9,3 ming ta, 2024-yil 25,3 ming ta), agroklasterlar soni 79% (2021-yilda 86 ta, 2024-yilda 245 ta), biriktirilgan yer maydoni 73% (2021-yilda 78,8 ming.ga, 2024-yilda 303 ming.ga), eksport hajmi 69% (2021-yilda 72 mln AQSh dollari, 2024-yilda 500 AQSh dollari), qayta ishslash quvvatlari 68% ga (2021-yilda 554 ming tonna, 2024-yilda 2950 ming tonna), jalb qilingan investisiyalar 65% (2022-yilda 128 mln AQSh dollari, 2024-yilda 205 mln AQSH dollari)ni tashkil qilgan (2-jadval).

## 2-jadval

### O'zbekistonda agroklasterlar faoliyati tahlili<sup>12</sup>

Yillar	2019	2020	2021	2022	2023	2024	O'rtacha o'sish %
Biriktirilgan fermer xo'jaliklari soni	6042	6712	7851	9868	12350	15600	85 %
Yaratilgan ish o'rni (ming.nafar)	8,1	8,7	9,3	9,3	17,5	25,3	81 %
Klaster soni	68	75	86	146	163	245	79 %
Biriktirilgan yer maydoni (ming.ga)	60,6	67,4	78,8	113,5	197	303	73 %
Eksport hajmi (mln.\$)	58	67	72	75	250	500	69 %
Qayta ishslash quvvatlari (ming.tn)	413	489	554	841,8	1450	2950	68 %
Jalb qilingan investisiya (mln.\$)	-	-	-	128	155	205	65 %
Fermer xo'jaliklari yer maydoni (ming.ga)	-	-	-	87	110	185	60 %
Qayta ishslash bosqichlarini qamrab olish (%)	-	-	-	15	25	35	58 %

Mamlakatimizda olib borilayotgan iqtisodiy islohotlar negizida agroklaster tizimidan samarali foydalanish, uning iqtisodiy samaradorligini oshirish orqali mamlakatimizdagи qishloq xo'jaligi sanoati korxonalarida qisqa muddat ichida klaster tizimini rivojlantirishning yangi innovatsion jihatlarini shakllantirish vazifasi ustuvorlik kasb etadi. Ayniqsa, yaratilayotgan yarim tayyor mahsulotlarni aynan shu yerning o'zida klaster tizimi orqali tayyor mahsulot holiga keltirib, uni jahon

<sup>12</sup> O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

bozoriga raqobatbardosh ekologik toza mahsulot sifatida olib chiqish mamlakatimiz iqtisodiyotini yanada yuksaltiradi.

### 3-jadval

#### O‘zbekiston Respublikasida mavjud qishloq xo‘jaligi mahsulotlari ishlab chiqarishga ixtisoslashtirilgan agroklasterlar<sup>13</sup>

Nº	Klasterlar turlari	Soni
1	Paxta-to‘qimachilik klasterlari	134
2	G‘allachilik klasterlari	195
3	Meva-sabzavotchilik klasterlari	261
4	Sholichilik klasterlari	41
5	Dorivor o‘simpliklar klasterlari	8
6	Chorvachilik klasterlari	34
7	Qorako‘lchilikda klasterlari	46
8	Parrandachilik klasterlari	11
9	Baliqchilik klasterlari	38
10	Pillachilik klasterlari	76
<b>Jami</b>		<b>844</b>

Respublikamizda jami 844 ta klasterlarga 2200 000 ga. yer maydonlari biriktirib berilgan bo‘lib, shulardan paxta – to‘qimachilik sohasida 134-ta, g‘allachilikda 195-ta, meva-sabzavotchilikda 261-ta, sholichilik sohasida 41-ta va boshqa shu kabi sohalarda 213 ta agroklasterlar faoliyat ko‘rsatmoqda (3-jadval).

Andijon viloyatida paxtachilik agroklasterlarida faoliyat ko‘rsatayotgan xodimlar soni va mahsulot ishlab chiqarish hajmi bo‘yicha 2022–2024-yillar oralig‘idagi tahlillarga asosan, viloyatda faoliyat olib borayotgan klasterlardagi xodimlari soni hamda ishlab chiqarish hajmiga ko‘ra, 2024-yil yakunida 1672 kishi ishchi xodimlari bilan “Xan teks grup” MChJ klasteri 362,3 so‘m hisobida eng yuqori ko‘rsatkichni qayd qilgan.

### 4-jadval

#### Andijon viloyatida paxtachilik agroklasterlarida faoliyat ko‘rsatayotgan xodimlar soni va mahsulot ishlab chiqarish hajmi bo‘yicha ma’lumot<sup>14</sup>

Nº	Klasterlar nomi	Xodimlar soni			Ishlab chiqarish hajmi (so‘m hisobida)		
		2022y.	2023y.	2024y.	2022y.	2023y.	2024y.
1.	“Sohib omad barakasi” MChJ	137	310	790	39,3	145,9	101,6
2.	“Best tekstil internatsional” MChJ	166	11	20	0,1	8,1	52,7
3.	“Xo‘jaobod fayz-m” MChJ	378	327	504	64,6	88,6	124,8
4.	“Sayyora favorasi” MChJ	478	336	405	73,2	160,0	110,1
5.	“Alyorteks” QK MChJ	350	350	375	48,6	132,8	176,2
6.	“Vodiyl sanoat faxri” MChJ	455	322	144	51,7	127,3	122,7
7.	“Marxamat tekstil” QK MChJ	426	284	343	46,1	98,4	85,3
8.	«Sayyora favorasi plyus» MChJ	2	270	238	0,0	29,8	112,2
9.	“Oltin mato teks” MChJ	128	792	795	0,8	17,4	81,6
10.	“Al-xakim” MChJ	-	-	-	0,0	0,0	0,0
11.	“Saxovat teks” MChJ	216	290	328	103,1	163,9	188,5
12.	“Tetra teks” MChJ	98	160	218	27,2	192,3	357,3
13.	“Xan teks grup” MChJ	488	648	1672	172,4	240,4	362,3

<sup>13</sup> O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi ma’lumotlari asosida muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

<sup>14</sup> Jadval ma’lumotlari agroklasterlar ma’lumotlari asosida muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

Paxta-to‘qimachilik klasterlarida mehnat salohiyati holatini tahlil qilish uchun mehnat salohiyatiining o‘rtacha soni, mehnat salohiyatining tarkibi, mehnat salohiyatining aylanmasi va xodimlarni mehnat unumdarligi holati kabi ko‘rsatkichlar tizimidan foydalaniladi.

Agroklaster korxonalarida kadrlar salohiyatini boshqarishga omillar ta’sirini qishloq xo‘jaligi sohasi bozoridagi o‘zgarishlarga ta’sir etuvchi omillarni o‘rganish asosida olib borish maqsadga muvofiqligini hisobga olgan holda, dastlab agroklasterlar faoliyatining rivojlanish xususiyatlari, sohaning ishlab chiqarish korxonalarida kadrlar salohiyatini boshqarishni baholash hamda uning kuchli, zaif tomonlari, mavjud imkoniyatlar va xatarlarni aniqlashga yordam beruvchi SWOT tahlil amalga oshirildi va soha faoliyatini rejalashtirish va prognozlashtirish uchun zaruriy omillarni baholash imkoniyatlari kengaydi.

Andijon, Namangan va Farg‘ona viloyatlarida agroklaster korxonalarini orasida faoliyatni tashkil etish hamda kadrlar salohiyatini boshqarish yo‘nalishidagi holatni o‘rganish bo‘yicha ham anketa so‘rovnomasi o‘tkazilib, agroklaster korxonalarida ish olib boruvchilarining mavjud shart-sharoit va faoliyat samaradorligiga bo‘lgan munosabatlari o‘rganildi.

### 5-jadval

#### **Andijon, Namangan va Farg‘ona viloyatlarida agroklasterlar paxta tozalash va ip yigirish korxonalarini faoliyatni tashkil etish hamda kadrlar salohiyatini boshqarish bo‘yicha o‘tkazilgan so‘rovnama natijalari<sup>15</sup>**

№	So‘rovnomada ko‘rsatilgan masalalar	Respondentlar soni		
		Jami (60 nafar)	Shundan	
			Korxonalar (30 nafar)	Fermer xo‘jaliklari (30 nafar)
1.	Agroklaster korxonalarini kadrlar salohiyatini boshqarishda menejmentning qaysi usullarini qo‘llash maqsadga muvofiq?			
	tashkiliy-ma’muriy usullar	17	12	5
	iqtisodiy usullar	18	7	11
	sosial-ruhiy va intellektual trening usullari	25	11	14
2.	Agroklaster korxonalarini xarajatlarining asosiy qismini qaysi xarajatlar tashkil etadi?			
	ishlab chiqarish xarajatlari	26	14	12
	saqlash xarajatlari	21	11	10
	boshqarish xarajatlari	13	5	8
3.	Agroklaster korxonalarini davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlashning asosiy yo‘nalishlari qaysilar?			
	imtiyozli kreditlashga subsidiyalar va lizing orqali moliyalashtirish tizimi zarurligi	31	14	17
	sug‘urta badallarini subsidiyalash	11	6	5
	aralash shaklda	18	10	8
4.	Agroklaster korxonalarida kadrlar salohiyatini boshqarish xarajatlarini qanday qilib minimallashtirish mumkin deb hisoblaysiz?			
	boshqaruv xodimlari sonini kamaytirish orqali	8	6	2
	agroklaster korxonalaridagi bo‘g‘inlarni kamaytirish orqali	14	8	6
	agroklaster korxonalarida kadrlar salohiyatini raqamli boshqaruv platformalarini joriy etish orqali	38	16	22

<sup>15</sup> Muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

So'rovnoma da ishtirok etgan respondent (60 nafar) larning 28,3 % (17 nafar) i agroklastler korxonalarini kadrlar salohiyatini boshqarishda menejmentning tashkiliy-ma'muriy usullari qo'llash maqsadga muvofiqligini bildirib, ularning 30,0 % i (18 nafar) boshqaruvning iqtisodiy usullarini va qolgan 41,7 % i (25 nafar) esa sosialruhiy va intellektual trening usullari, ya'ni korxona xodimlari va ta'lim muassasalarining o'zaro hamkorligi shaklda tashkil etish maqsadga muvofiqligini ta'kidlagan (5-jadval).

Agroklastlerlar faoliyatni rivojlantirish va kadrlar salohiyatini boshqarish, shu bilan birga boshqaruv xarajatlarining shakllanishiga ta'sir etadigan omillar muhimlilik darajasi bo'yicha belgilab olish maqsadida Andijon, Namangan va Farg'onaviyoyatidagi agroklastlerlar va uning ishlab chiqarish faoliyatiga aloqador korxona va tashkilotlarning yetakchi mutaxassislari fikri asosidagi standart baholash usulidan foydalangan holda ekspert baholash shaklida o'rganib chiqildi.

Agrar ta'lim tizimida kadrlar tayyorlashda asosiy muammo ish beruvchilar va universitet bitiruvchilar o'rtaidagi manfaatlar to'qnashuvi yo'l qo'ymaslik, ish beruvchilar tomonidan oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarini olgan nazariy va amaliy bilimlarini, ularning salohiyatini baholash mezonlarini ishlab chiqish bugungi kunning talabi hisoblanadi.

Ushbu kadrlar salohiyatini baholash mezonlari orqali o'quv jarayoni va ta'lim sifatini oshirish darajasiga ta'sir ko'rsatishi, kadrlarda (talabalar) ta'lim olish jarayonida ish beruvchilarning talabiga javob bera olishga e'tibor qaratishi, kadrlar (talabalar) bugungi kunda mustaqil ta'lim olish imkoniyatidan to'liq foydalanishi va o'z ustida uzlusiz ishlashi orqali yuqori samaradorlikka erishish mumkinligi hisobga olingan.

Bunda:

$K_b$  - Kadrlar salohiyatini baholash

$K_{b1} = 4,5 \leq K_{Syu} \leq 5$  (yuqori samarali)

$K_{b2} = 3,5 \leq K_{So} \leq 4,4$  (o'rtacha samarali)

$K_{b3} = 2,6 \leq K_{Sp} \leq 3,4$  (past samarali)

$K_{b4} = 1 \leq K_{Ss} \leq 2,5$  (samarasiz)

Mazkur kadrlar salohiyatini baholash mezonlari agrar ta'lim muassasalari ta'lim jarayonining eng muhim jihatlariga e'tibor berish imkoniyatlari kengayadi. Ushbu kadrlar salohiyati baholash mezonlaridan yuqori samarali (4,5-5), o'rtacha samarali (3,5-4,4), past samarali (2,6-3,4), samarasiz (1-2,5) ko'rsatkichlar asosida oliy ta'lim muassasalarida tayyorlanayotgan kadrlarga ularning salohiyatini ish beruvchilar tomonidan yoki boshqa tashkilotlarning malakali mutaxassislarini jalb etgan holda aniqlash imkoniyati yaratiladi. Bu o'z navbatida, ta'lim muassasalarida talabalar o'z ustida ishlashi, bo'sh vaqtlaridan unumli foydalanishi, shu bilan birga professor-o'qituvchilar ham kadrlar tayyorlash jarayonida ushbu baholash mezonlari asosida o'quv reja va dasturlarini ishlab chiqishi talab etiladi. Shu bilan birga, talabalar o'qishni tugatgandan so'ng ish beruvchilar tomonidan ushbu baholash mezonlari asosida sinovlarini o'tkazishini bilgan holda tinimsiz mehnat qilishiga, sohani malakali mutaxassislar bilan ta'minlashga hamda ta'lim sifatini oshishiga xizmat qiladi.

Dissertatsiyaning «**Agroklastlerlarni rivojlantirishda kadrlar salohiyatini boshqarish va faoliyatni rivojlantirish strategiyasini takomillashtirish**» deb nomlangan uchinchi bobida agroklastlerlar faoliyatini rivojlantirish va boshqarish jarayonlarini prognozlashtirish, hududiy agroklast korxonalarida innovatsion va

kadrlar salohiyatini boshqarish mexanizmlarini takomillashtirish va agroklasterlar faoliyatini rivojlantirishda kadrlar salohiyatini boshqarishda ko‘p variantli ssenariylardan foydalanish istiqbollari bo‘yicha takliflar kiritildi, mavjud muammolar o‘rganildi.

Agroklasterlar faoliyatini yangicha yondashuv asosida rivojlantirish masalalari qishloq xo‘jaligi sohasini oldida turgan dolzarb masalalardan biridir. Chunki, agroklasterlar faoliyatini tashkil etish masalasi bir necha tarmoqlarning integratsiyasi va kooperatsiyasi natijasida yuzaga keladi. Bu esa, sohada yuqori bilimga ega bo‘lgan ishchi xodimlarni, ya’ni istiqbolli kadrlar salohiyati natijasida yangi tashkil etilgan agroklasterlar faoliyatini samarali boshqarish zaruriyatini keltirib chiqaradi. Agroklaster faoliyati mamlakatimizda 2018-yildan boshlab yo‘lga qo‘yilganligi inobatga olinsa, sohaning dinamik ko‘rsatkichlari faoliyatni kelgusi davr uchun sifatli rejalashtirish va modellashtirish imkoniyatlarini chegaralaydi. Ushbu tadqiqot ishi jarayonida Sirdaryo va Andijon viloyatlarida 2018-yildan boshlab agroklaster shaklida faoliyat olib borayotgan qishloq xo‘jaligi korxonalarida faoliyatni samarali boshqarish nuqtai nazaridan model ishlab chiqishga harakat qilindi.

## 6-jadval

### Agroklasterlar faoliyatidan olingan foyda hajmi va uning o‘zgarishiga ta’sir etuvchi omil ko‘rsatkichlari<sup>16</sup>

Yillar	Agroklasterlar faoliyatidan olingan foyda hajmi, mln. so‘m (Y)		Agroklasterlar ishchi xodimlarining o‘rtacha ish stagi, yil (X <sub>1</sub> )		Agroklasterlardagi ishchilar soni, kishi (X <sub>2</sub> )		Agroklasterlarning boshqaruv xarajatlari, mln. so‘m (X <sub>3</sub> )		Agroklasterlarda mehnat unumдорлиги, mln. so‘m (X <sub>4</sub> )	
	“Bek cluster” MCHJ	“Saxovat teks”	“Bek cluster” MCHJ	“Saxovat teks”	“Bek cluster” MCHJ	“Saxovat teks”	“Bek cluster” MCHJ	“Saxovat teks”	“Bek cluster” MCHJ	“Saxovat teks”
2018	114,6	176,2	12,4	12,7	52	58	14,9	17,2	10,3	12,5
2019	118,3	178,7	13,2	14,1	54	62	15,3	17,6	11,5	13,7
2020	120,4	186,4	14,3	15,2	59	65	15,7	18,5	13,3	14,6
2021	117,1	184,6	14,8	16,4	55	62	15,8	18,9	12,6	15,2
2022	124,7	189,5	15,6	17,2	64	67	16,2	19,8	15,8	15,8
2023	129,4	194,3	16,2	17,9	68	72	17,0	20,5	16,5	17,7
2024	133,8	201,2	17,1	18,3	72	78	18,6	22,8	17,3	19,5

Har bir ta’sir etuvchi egzogen omillarni agroklasterlar faoliyatida kadrlar salohiyatini boshqarish nuqtai nazaridan tanlab olinganligi, ya’ni agroklasterlar ishchi xodimlarining o‘rtacha ish stagi omili soha faoliyatidagi kadrlar salohiyatini ifodalasa, agroklasterlardagi ishchilar soni sohadagi umumiylar resurs ko‘rsatkichlaridan samarali foydalanish imkoniyatlarini oshiradi. Agroklasterlarning boshqaruv xarajatlari faoliyatni optimal ta’minlash imkoniyatini belgilasa, agroklasterlardagi mehnat unumдорлиги omili esa soha faoliyatini natijadorligini belgilaydi.

Agroklasterlar faoliyatidan olingan foyda hajmini modellashtirish soha faoliyatida yuz berayotgan tendensiylar, trendlar va vaqtli qatorlar kabi modellar yordamida amalga oshirilishi mumkin. Tadqiqot jarayonida Sirdaryo va Andijon viloyatlarida

<sup>16</sup> “Bek cluster” MCHJ va “Saxovat teks” agroklasterlarining 2017–2024-yil hisobotlari hamda Sirdaryo va Andijon viloyatlari statistika boshqarmalari ma‘lumotlari asosida muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

faoliyat olib borayotgan ikkita agroklasterlar faoliyatidan olingan foyda hajmi va uning shakllanishiga ta'sir etuvchi asosiy ko'rsatkichlarning 2017–2024-yillar davomidagi o'zgarish tendensiyalari tahlili amalga oshirildi (6-jadval).

“Bek cluster” MChJ faoliyatida agroklasterlar faoliyatidan olingan foyda hajmi va unga ta'sir etuvchi omillar ta'sirida o'zgarishining ko‘p omilli ekonometrik modeli tuzildi. Unga ko‘ra ushbu jarayonni ifodalovchi regressiya tenglamasi tuzildi.

(1)

“Bek cluster” MChJ faoliyatida agroklasterlar faoliyatidan olingan foyda hajmini ifodalovchi chiziqsiz ko‘rinishdagi ekonometrik model ishlab chiqildi:

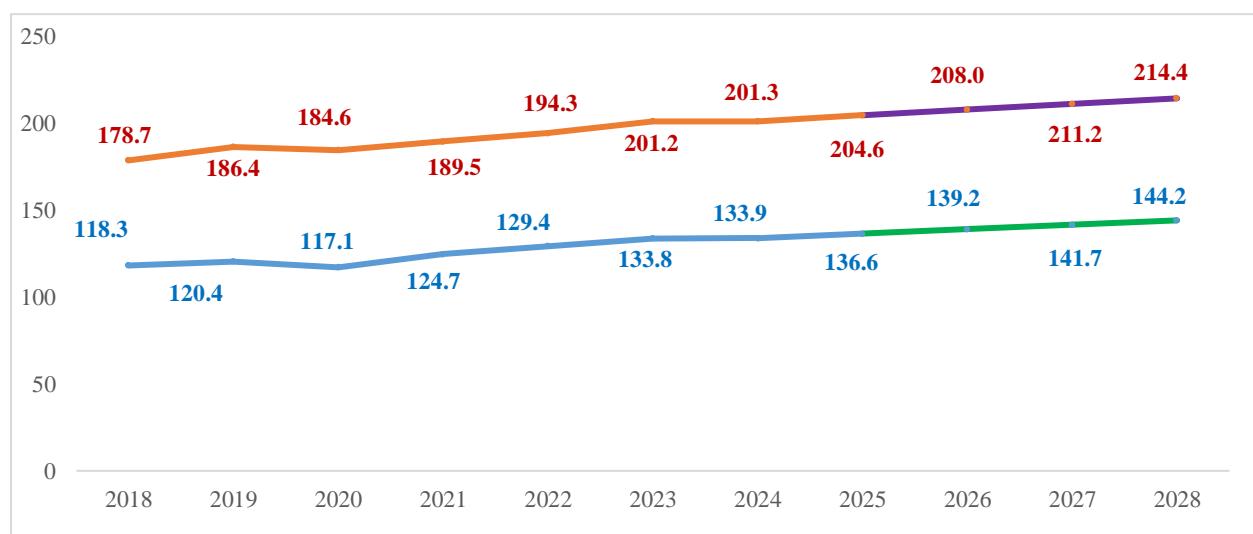
(2)

“Saxovat teks” faoliyatida agroklasterlar faoliyatidan olingan foyda hajmi va unga ta'sir etuvchi omillar ta'sirida o'zgarishining ko‘p omilli ekonometrik modeli tuzildi. Unga ko‘ra ushbu jarayonni ifodalovchi regressiya tenglamasi tuzildi.

(3)

“Saxovat teks” faoliyatida agroklasterlar faoliyatidan olingan foyda hajmini ifodalovchi chiziqsiz ko‘rinishdagi ekonometrik model ishlab chiqildi:

(4)



**3-rasm. 2018–2024-yillarda “Bek cluster” MChJ va “Saxovat teks” agroklasteri faoliyatidan olingan foyda hajmining o'zgarishi<sup>17</sup>, mln. so'm (2025–2028-yillar prognoz)**

Ko‘p omilli ekonometrik modellardan foydalangan holda 2017–2024-yillarda “Bek cluster” MChJ va “Saxovat teks” faoliyatida agroklasterlar faoliyatidan olingan foyda hajmining o'zgarishi qiymatlarini grafikda ko‘rinishi ifodalandi (3-rasm).

Yuqoridagi tahliliy ma'lumotlar hamda ko'rsatkichlar qiymatlarini baholash asosida “Bek cluster” MChJ va “Saxovat teks” agroklasterlarida kelgusi davrda rivojlantirish strategiyalari asosida ssenariylar ishlab chiqish jarayonida qo'llash mumkinligini ko'rsatmoqda.

<sup>17</sup> Muallif tadqiqotlari asosida ishlab chiqilgan.

Maqsad-kadrlar salohiyatini oshirish sur'atlarini tezlashtirish



Sub'ekt-kadrlar salohiyatini takror ishlab chiqarishni boshqarish tizimi faoliyatining uch darajali tuzilishi

Vazirliklar, Oly ta'lif muassalari va qishloq xo'jaligini rivojlantiruvchi idoralar

Qishloq xo'jaligi korxonalari

Xodimlar

Boshqaruv subyektlarining tuzilma obyektlariga ta'siri vositalari

Davlat

Tashkiliy-huquqiy: qishloq xo'jaligi va uning kadrlar salohiyatini oshirishga oid mamlakat va hududiy qonunchilik, davlat dasturlari, qishloq xo'jaligi ta'lif muassasalarini rivojlantirish

Иқтисодий: режалаштириш, молиялаштириш, нархлаш, солиқ солиши, кредитлаш, сұғурта ва бошқалар.

Qishloq xo'jaligi korxonalari

Tashkiliy: ish o'rinnarini yaratish, ijtimoiy infratuzilmani takomillashtirish

Iqtisodiy: moliyaviy rag'batlantirish, o'qitish, qayta tayyorlash va malaka oshirishdan foydalanish

Ijtimoiy-psixologik: ma'naviy rag'batlantirishdan foydalanish, jamoani shakllantirish

Kadrlar salohiyati

Tashkiliy: kasbiy va martaba o'sishiga qaratilgan o'z-o'zini tarbiyalash

Boshqaruv: axborot ta'siri

Agroklasterlar faoliyatida kadrlar salohiyatini takror ishlab chiqarish uchun faoliyatni boshqarish tizimida vositalarni amalga oshirish jarayonlari: ishlab chiqarish, texnologik, kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash, iqtisodiy, moliyaviy, investitsiya, innovatsion, huquqiy va boshqalar.



Agroklasterlar faoliyatida kadrlar salohiyatini takror ishlab chiqarishni boshqarish tizimini ishlash mexanizmining natijalari – kadrlar salohiyatini takror ishlab chiqarishning hududiy sur'atlarini tezlashtirishning uzoq muddatli barqaror dinamikasi

#### **4-rasm. Agroklasterlar paxta tozalash va ip yigirish korxonalarida kadrlar salohiyatini boshqarish mexanizmi<sup>18</sup>**

<sup>18</sup> Muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

Jahondagi rivojlangan mamlakatlar tajribasi qishloq xo‘jaligi sohasi va sohada faoliyat ko‘rsatayotgan agroklaster korxonalari faoliyat samaradorligini ta’minlash hamda asosiy iste’molchilar hisoblangan aholining soha korxonalari tomonidan taqdim etilayotgan mahsulotlar hajmi va sifatidan qoniqishi uchun birinchi navbatda sohada kadrlar salohiyatini oshirish strategiyalari hamda bozor munosabatlarini chuqurlashtirish lozimligini ko‘rsatadi.

Tadqiqot natijasida, agroklaster korxonalarida kadrlar salohiyatini boshqarish uchun tizimning samarali ishlashiga hissa qo‘shadigan mexanizm ishlab chiqildi (4-rasm).

Ushbu mexanizmning maqsadi agroklaster korxonalarida kadrlar salohiyatini oshirish tezligini oshirishni ta’minlashdan iborat bo‘lib, uni amalga oshirish natijasi kadrlar salohiyatini takror ishlab chiqarishning hududiy sur’atlarini tezlashtirishning uzoq muddatli barqaror dinamikasi hisoblanadi.

Ishlab chiqilgan mexanizmning asosiy afzalligi shundaki, kadrlar salohiyatini oshirish tezligini tezlashtirish muammosi boshqaruvning 3 darajasi: hukumat (vazirlik va idoralar vakili), qishloq xo‘jaligi tashkilotlari va ularning xodimlarining faol o‘zaro ta’siri orqali hal qilinadi.

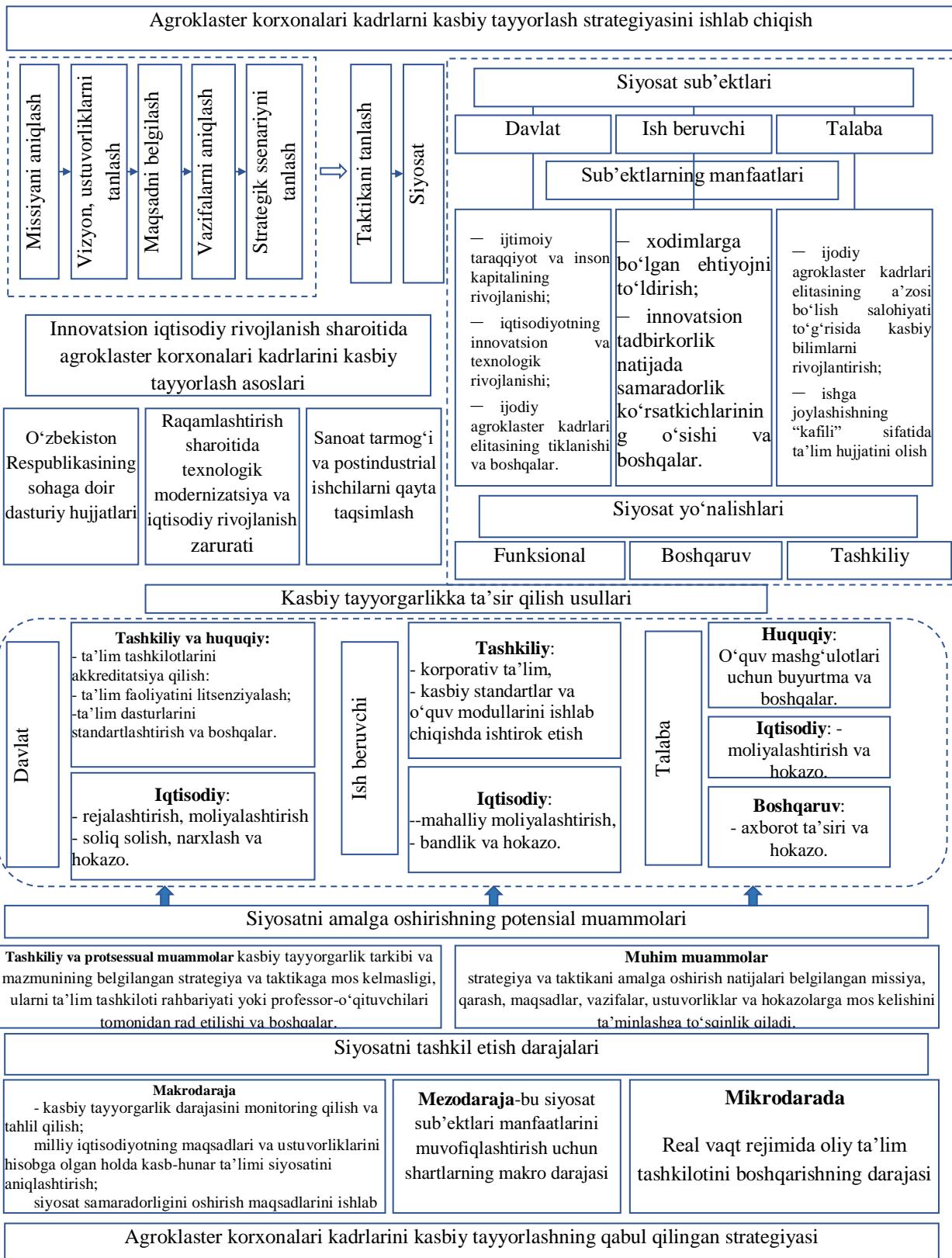
Innovatsion iqtisodiy rivojlanish uchun agroklaster korxonalari kadrlarini kasbiy tayyorlash tizimini strategiyalash konsepsiyasining missiya, qarash, maqsad va vazifalar kabi elementlari asosida agroklaster korxonalarining kadrlarini kasbiy tayyorlash strategiyasining konseptual mexanizmi tavsiya qilinadi (5-rasm).

Agroklaster korxonalari kadrlarini kasbiy tayyorlash strategiyasining konseptual mexanizmi kompleks yondashuvni va agrosanoat sohasining o‘ziga xos xususiyatlarini hisobga olishni talab qiladi.

- mavjud vaziyatni tahlil qilish;
- strategiyani ishlab chiqish;
- o‘quv dasturlarini loyihalash;
- amalga oshirish va boshqarish;
- qo‘llab-quvvatlash va rivojlantirish;
- baholash va sozlash.

Ushbu mexanizm agrosanoat korxonalari kadrlar salohiyatini boshqarish samaradorligiga va xodimlarning yuqori malakasini ta’minlaydigan yaxlit va moslashuvchan o‘qitish tizimini yaratishga yordam berishi bilan birgalikda, agroklaster korxonalarining asosiy biznes strategiyalarini kadrlar strategiyasi bilan muvofiqlashtirishning o‘ziga xos yo‘nalishlarini belgilashga yordam beradi.

Kadrlar salohiyatini boshqarish strategiyasini ishlab chiqish modelidan kelib chiqib, agroklaster korxonalari kadrlar salohiyatini boshqarish uslubiyoti, korxonalarda mavjud bo‘lgan resurs komponentlari asosida amalga oshiriladigan faoliyat turlari natijalari va natijadorlikning me’yoriy ko‘rsatkichlariga asoslanishi, ushbu ikki turdagи ko‘rsatkichlarning hosila ko‘rsatkichlari asosida kadrlar salohiyatini boshqarish samaradorligini baholashga asoslanadi, degan xulosaga kelish mumkin. Agroklaster korxonalari kadrlar salohiyatini boshqarish samaradorligi ko‘rsatkichlarini baholash uslubiyoti quyidagi 5 ta ko‘rsatkichlarga asoslanadi:



## 5-rasm. Agroklasterlar paxta tozalash va ip yigirish korxonalari kadrlarini kasbiy tayyorlash strategiyasining konseptual mexanizmi<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

1 . Uslubiyot bo‘yicha dastlabki aniqlanadigan ko‘rsatkichlar agroklaster korxonasidagi alohida bo‘lim tarkibidagi guruhlarga birlashtirilgan faoliyat natijadorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlarning o‘rganilayotgan davr uchun dinamikasi hisoblanib, korxonadagi faoliyat turlarining alohida yo‘nalishlari uchun miqdoriy ko‘rsatkichlar aniqlanadi.

Bu yerda: – agroklaster korxonasidagi alohida bo‘limlar tarkibidagi guruhlar ko‘rsatkichlarining umumiy yig‘indisi.

2. Uslubiyot bo‘yicha aniqlanadigan ikkinchi ko‘rsatkichlar agroklaster korxonalarida kadrlar salohiyatini boshqarish natijadorligining belgilangan me’yoriy ko‘rsatkichlari.

Bu yerda: – agroklaster korxonasidagi alohida bo‘limlar tarkibidagi guruhlar belgilangan me’yoriy ko‘rsatkichlarining umumiy yig‘indisi.

3. Agroklaster korxonalari kadrlar salohiyatini boshqarish natijadorligini haqiqiy ko‘rsatkichlarining me’yoriy ko‘rsatkichlarga nisbatini ifodalovchi nisbiy ko‘rsatkichlar.

Bu yerda: – haqiqiy kadrlar salohiyatini boshqarish natijadorligi umumlashgan ko‘rsatkichining me’yoriy ko‘rsatkichlarga nisbatini ulushlarda ifodalovchi qiymatlari.

4. Agroklaster korxonalari kadrlar salohiyatini boshqarish natijadorligi integral ko‘rsatkichining me’yorga nisbatan ahamiyat darajasini hisoblash (ulushlarda).

Agroklaster korxonalari kadrlar salohiyati natijadorligi integral ko‘rsatkichining me’yorga nisbatan ahamiyat darajasi ko‘rsatkichning kutilayotgan umumiy boshqaruv samaradorligiga erishishdagi ishtirok darajasining muhimligini ko‘rsatadi.

Yuqoridagi tartibda alohida guruhlar bo‘yicha ko‘rsatkichlarning integral baholari aniqlangandan so‘ng, har bir guruh, undan so‘ng yaxlit agroklaster korxonasi uchun integral baho aniqlanadi. Agroklaster korxonalarining kadrlar salohiyati darajasini boshqarish samaradorligini real baholash uchun baholash ko‘rsatkichlari statistik jihatdan aniqlash mumkin bo‘lgan ko‘rsatkichlardan iborat bo‘lishi lozim. Ushbu integral baholarni aniqlash jarayonida, avvalo, maqsaddan kelib chiqqan holda agroklaster korxonasining iqtisodiy, ijtimoiy hamda tashkiliy holati boshqaruv natijadorligini ifodalovchi miqdoriy va sifat ko‘rsatkichlarini shakllantirib olish, undan so‘ng, uslubiyot bo‘yicha kadrlar salohiyatini boshqarish samaradorligini baholash talab etiladi.

Tadqiqot jarayonida nazariy jihatdan takomillashtirilgan agroklaster korxonalari kadrlar salohiyatini boshqarish samaradorligini baholashning integral ko‘rsatkichlari orqali kadrlar salohiyatini boshqarish natijadorligini oshirish bo‘yicha yangi imkoniyatlar va zahiralarni aniqlash mumkin.

## XULOSA

1. Zamonaviy jahon amaliyotida agroklasterlar faoliyat qishloq xo‘jaligi ishlab chiqarishi samaradorligini oshirishning asosiy yo‘nalishlaridan biri sifatida qaraladi. Bu har bir ishtirokchi uchun kompleks integratsiya orqali sinergetik samara olish, tranzaksion xarajatlarni kamaytirish, “o‘sish nuqtalari”ni aniqlash va barcha subyektlarning muvozanatli va barqaror rivojlanishini aks ettiradi.

2. Agroklasterlarning kadrlar salohiyati – bu foyda olish uchun foydalaniladigan xodimlarning ko‘nikmalari va qobiliyatlarini tasniflab, boshqa tomondan, inson resurslari vaqtincha bo‘s sh yoki zaxira ish joylari bo‘lib, ularni rivojlantirish hamda o‘qitish natijasida mutaxassislar egallashi mumkin bo‘lgan sifat ko‘rsatkichidir.

3. Agroklasterlarni rivojlantirishda kadrlar salohiyatini boshqarishning zamonaviy yo‘nalishlarini ochib berishda rivojlangan mamlakatlar tajribalaridan foydalanish maqsadga muvofiq. Tadqiqot jarayonida AQSh, Yevropa mamlakatlari va Xitoy davlatlari tajribasiga asosan agroklasterlar faoliyatiga yuqori malakali va raqobatbardosh kadrlarni jalb qilish, mamlakatlarning qishloq xo‘jaligini rivojlantirish uchun turli boshqaruv usullaridan faol foydalanishlari kabi nazariy va amaliy o‘ziga xos xususiyatlari o‘rganib chiqildi va mamlakatimizda ushbu modellardan foydalanish usullari asoslandi.

4. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi statistika agentligi ma’lumotlari asosida agroklasterlar faoliyatini rivojlantirishga qaratilgan kadrlar salohiyatini boshqarishga ta’sir etuvchi tarmoq tarkibidagi asosiy resurs komponentlarining 2018–2028-yillar oralig‘idagi vaqtli qatori shaklidagi statistik ma’lumotlari tahlil amalga oshirildi va o‘zgarish tendensiyalari baholandi.

5. Andijon viloyati Shahrixon tumanidagi “Saxovat teks” MChJ paxta-to‘qimachilik klasteri va Baliqchi tumanidagi “Tetratex” MCHJ paxta-to‘qimachilik klasterining rivojlanish holati va ushbu klasterlardagi kadrlar salohiyati tahlili amalga oshirildi. Shahrixon tumanidagi “Saxovat teks” MChJ paxta-to‘qimachilik klasteri xodimlarining ma’lumoti bo‘yicha tasnifiga ko‘ra 1-nafar magistr, oliy (bakalavr) ma’lumotiga ega bo‘lganlar – 25 nafar bo‘lib, jamiga nisbatan 7,6 %, o‘rta maxsus ma’lumotiga ega bo‘lgan mutaxassislar – 128 nafar bo‘lib, jamiga nisbatan 39,0 %, o‘rta ma’lumotga ega bo‘lganlar – 174 nafar bo‘lib, jamiga nisbatan 53,1 % ni tashkil qilgan. Baliqchi tumanidagi “Tetratex” MCHJ paxta-to‘qimachilik klasterida esa ishchilarining 1-nafari magistr, oliy (bakalavr) ma’lumotiga ega bo‘lganlar – 35 nafar bo‘lib, jamiga nisbatan 16,1%, o‘rta maxsus ma’lumotiga ega bo‘lganlar – 143 nafar bo‘lib, jamiga nisbatan 65,6%, o‘rta ma’lumotiga ega bo‘lganlar – 39 nafar bo‘lib, jamiga nisbatan 17,9 foizini tashkil etadi.

6. Agroklasterlar faoliyatini istiqbolli rejalashtirish va modellashtirish maqsadida faoliyatga ta’sir etuvchi omillarni aniqlashga yordam bo‘rvchi SWOT tahlili amalga oshirildi va uning natijalari baholandi. SWOT tahlilining har bir guruh omillari agroklaster korxonalaridagi holatning qanday o‘zgarishda rivojlanib borishiga to‘g‘ridan-to‘g‘ri ta’sir etadi.

7. Andijon, Namangan va Farg‘ona viloyatlarida agroklaster korxonalari

orasida faoliyatni tashkil etish hamda kadrlar salohiyatini boshqarish yo‘nalishidagi holatni o‘rganish bo‘yicha 60 nafar respondentlar ishtirokidagi anketa so‘rovnomasini o‘tkazildi va so‘rovnoma natijalari tahlil qilindi.

8. Agroklasterlar faoliyati raqobatbardoshligini boshqarishda sohada kadrlar salohiyatini baholash mezonlarini 9 ta tartiblangan guruhlarga bo‘lish asosidagi metodologiyani kiritish samaradorligi asoslangan. Mazkur kadrlar salohiyatini baholash mezonlari asosida agrar ta’lim muassasalari ta’lim jarayonining eng muhim jihatlariga e’tibor berish imkoniyatlari kengayadi. Ushbu kadrlar salohiyati baholash mezonlaridan yuqori samarali ( $4,5 \leq K_{Syu} \leq 5$ ), o‘rtacha samarali ( $3,5 \leq K_{So} \leq 4,4$ ), past samarali ( $2,6 \leq K_{Sp} \leq 3,4$ ) va samarasiz ( $1 \leq K_{Ss} \leq 2,5$ ) ko‘rsatkichlar asosida oliy ta’lim muassasalarida tayyorlanayotgan kadrlarga ularning salohiyatini ish beruvchilar tomonidan yoki boshqa tashkilotlarning malakali mutaxassislarini jalg etgan holda aniqlash imkoniyati yaratiladi.

9. Agroklasterlar faoliyatidan olingan foyda hajmi o‘zgarishini endogen omil sifatida olgan holda uning asosiy omil (resurs)lar ta’sirida o‘zgarishi bo‘yicha ko‘p omilli tahlil amalga oshirildi. Agroklasterlar faoliyatidan olingan foyda hajmini funksiyaning yuqori cho‘qqisi, ya’ni natijaviy omil sifatida belgilab olgan holda, unga ta’sir etuvchi omil ko‘rsatkichlar sifatida agroklasterlar ishchi xodimlarining o‘rtacha ish stoji, agroklasterlardagi ishchilar soni, agroklasterlarning boshqaruva xarajatlari va agroklasterlarda mehnat unumdonorligi kabi omillar ajratib olinib korrelyasion-regression tahlil amalga oshirildi.

10. Eviews10 dasturiy paketdan foydalangan holda aniqlangan trend modellari asosida 2025–2028-yillarda agroklasterlar faoliyatidan olingan foyda hajmi o‘zgarishining istiqboldagi ko‘rsatkichlari hamda ularni hisoblash uchun eng qulay modellar ishlab chiqildi. “Bek cluster” MChJ uchun aniqlangan modeldagi endogen omil uchun Fisher mezoni qiymati 143.72 ga teng bo‘lib, uning ahamiyati 0.006922 ga, model sifati dasturiy paket vositasida Akiake axborot mezoni (-7.239011), Shvars mezoni (-7.277647) va Xannan-Kuin mezoni (-7.716540), Darbin-Uotson (DW) mezoni 3,1 ga teng ekanligi hisoblash mezonlari asosida aniqlandi. “Saxovat teks” agroklasteri uchun aniqlangan modeldagi endogen omil uchun Fisher mezoni qiymati 27.84109 ga teng bo‘lib, uning ahamiyati 0.034973 ga, model sifati dasturiy paket vositasida Akiake axborot mezoni (-6.149339), Shvars mezoni (-6.187975) va Xannan-Kuin mezoni (-6.626868), Darbin-Uotson (DW) mezoni 2,93 ga teng ekanligi hisoblash mezonlari asosida aniqlandi.

11. Hududiy agroklaster korxonalarini kadrlar salohiyatini boshqarish tizimining modeli va korxonalarining kadrlar salohiyatini boshqarishning ta’kidlangan tamoyillarini, shuningdek, kadrlar salohiyatini boshqarish mexanizmini takomillashtirishga boshqaruv yondashuvini amalga oshirishning tavsiya etilgan algoritmini hisobga olgan holda, kadrlar salohiyatini boshqarish dasturining yaratish tavsiyalari ishlab chiqildi.

12. Innovatsion iqtisodiy rivojlanish uchun agroklaster korxonalarini kadrlarini kasbiy tayyorlash tizimini strategiyalash konsepsiyasining missiya, qarash, maqsad va vazifalar kabi elementlari asosida agroklaster korxonalarining kadrlarini kasbiy tayyorlash strategiyasining konseptual mexanizmi tavsiya qilindi.

13. Kadrlar salohiyatini boshqarish strategiyasini ishlab chiqish texnologiyasining asosiy nazariy va amaliy jihatlarini hisobga olgan holda, agroklaster korxonalarining kadrlar salohiyatini boshqarish strategiyasini ishlab chiqish va amalga oshirishning keng qamrovli modeli tavsiya etildi.

**РАЗОВЫЙ НАУЧНЫЙ СОВЕТ НА БАЗЕ НАУЧНОГО СОВЕТА  
DSc.03/30.12.2020.I.16.02 ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ  
ЭКОНОМИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

---

**АНДИЖАНСКИЙ ИНСТИТУТ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И  
АГРОТЕХНОЛОГИЙ**

**КОБУЛОВА МАХПУБАХОН ЯКИБОВНА**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ  
КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРИ РАЗВИТИИ АГРОКЛАСТЕРОВ**

**08.00.13 – Менеджмент**

**08.00.10 – Демография. Экономика труда**

**АВТОРЕФЕРАТ**

**диссертации на соискание ученой степени доктора философии (PhD) по экономике**

**Toshkent – 2025**

Тема диссертации доктора философии по экономическим наукам (PhD) зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией Республики Узбекистан под В2024.1.PhD/Iqd.3902.

Диссертация выполнена в Андижанском институте сельского хозяйства и агротехнологий. Автореферат диссертации на трех языках (узбекском, русском, английском (резюме)) размещен на веб-сайте Научного совета ([www.tsue.uz](http://www.tsue.uz)) и информационно-образовательном портале «ZiyoNet» ([www.ziyonet.uz](http://www.ziyonet.uz)).

**Научный руководитель:**

**Мирзаев Абдуллахон Топилович**  
доктор экономических наук, профессор.

**Официальные оппоненты:**

**Косимова Дилором Собировна**  
доктор экономических наук, профессор.

**Мирджалилова Дилдора Шухратовна**  
доктор философии по экономическим наукам, доцент

**Ведущая организация:**

**Ташкентский государственный технический  
университет имени Ислама Каримова**

Защита диссертации состоится «5 12 2025 года в 16<sup>00</sup> на заседании научного совета DSc.03/30.12.2020.I.16.02 по присуждению учёной степени при Ташкентском государственном экономическом университете. Адрес: 100063, г. Ташкент, ул. Ислама Каримова, 49. Тел.: (99871) 239-28-72. Факс: (99871) 239-43-51, email: tdiu@tdiu.uz

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного экономического университета (зарегистрировано № 1833). Адрес: 100063, г. Ташкент, ул. Ислама Каримова, 49. Тел.: (99871) 239-28-72. Факс: (99871) 239-43-51, email: tdiu@tdiu.uz

Автореферат диссертации разослан «21 11 2025 года. (протокол реестра № 63 от 20 10 2025 года).

**Г.К. Абдурахманова**

Председатель разового учёного совета на базе учёного совета по присуждению учёных степеней, доктор экономических наук, профессор

**О.Дж.Джурабаев**

Секретарь разового учёного совета на базе учёного совета по присуждению учёных степеней, доктор экономических наук, профессор

**Ш.А.Алляров**

Председатель учёного семинара при разовом учёном совете на базе учёного совета по присуждению учёных степеней, доктор экономических наук, профессор



## **ВВЕДЕНИЕ (аннотация докторской диссертации (PhD)**

**Актуальность и востребованность темы диссертации.** В процессе развития деятельности агрокластеров в мировом хозяйстве совершенствование механизмов управления кадровым потенциалом приобретает стратегическое значение, поскольку от качества и потенциала человеческого капитала напрямую зависит эффективное ведение аграрного потенциала. В современной системе кластеризации целенаправленное планирование процессов отбора, обучения, переподготовки и повышения квалификации специалистов, а также согласование их профессиональных компетенций с требованиями рынка позволяет обеспечить внедрение инновационных идей, рациональное использование ресурсов и технологическую трансформацию в агрокластерах. «В течение следующего десятилетия мировое производство и потребление хлопка увеличился на 5%, достигнув 126,5 млн тюков к концу 2022–2023 годов». В то же время прогнозируется, что производство хлопка к 2031–2032 годам увеличится примерно на 1,3% и достигнет 141,3 млн тюков<sup>20</sup>. Научные исследования показывают, что системное управление кадровым потенциалом усиливает функциональное сотрудничество между субъектами кластера, повышает производительность труда и способствует устойчивому экономическому росту. Поэтому механизмы управления, направленные на развитие кадрового потенциала в рамках агрокластеров, являются определяющим фактором не только эффективности кластера, но и обеспечения его глобальной конкурентоспособности.

Научные исследования по совершенствованию механизмов управления кадровым потенциалом в развитии деятельности агрокластеров в мировом масштабе охватывают такие приоритетные направления, как формирование стратегий, направленных, прежде всего, на повышение качества человеческого капитала, определение кадровой потребности в агроэкономических кластерах, создание центров компетенций совместно с учебно-научными учреждениями и усиление интеграции между квалификацией и рынком труда. При этом в международной практике вопросы мониторинга, анализа кадрового потенциала через платформы цифрового управления и внедрения систем стратегического управления находятся в центре внимания исследовательских центров. Адаптация обучения и воспитания кадров к инновационным требованиям, развитие их потенциала в области проектного управления, агротехнологий и экономического анализа также являются актуальными направлениями исследований. Посредством этого формируется кадровая политика, которая служит укреплению институциональных связей между субъектами агрокластера, повышению производительности труда и обеспечению устойчивого развития.

В условиях становления нового Узбекистана создание благоприятных условий для развития сельского хозяйства, в том числе агрокластерной

<sup>20</sup> [https://www.depts.ttu.edu/aaec/icac/pubs/cotton/global\\_cotton\\_baselines/Final\\_Baseline\\_Mar2022.pdf](https://www.depts.ttu.edu/aaec/icac/pubs/cotton/global_cotton_baselines/Final_Baseline_Mar2022.pdf)

деятельности, повышение конкурентоспособности и качества кадров в отрасли, активное и комплексное продвижение продукции агрокластеров на мировом рынке, применение креативных методов управления, включая стратегический менеджмент и маркетинг, являющиеся отраслью деятельности агрокластеров в рыночной сети, на основе целенаправленного использования кадрового потенциала в отрасли проводится комплексная реформа по таким мероприятиям, как освоение эффекта многоценных агрокластерных продуктов. Определено в стратегии «Узбекистан – 2030»...в сельскохозяйственном секторе поставлены задачи по доведению объема экспорта до 10 миллиардов долларов в год, привлечению инвестиций в аграрный сектор на общую сумму 15 миллиардов долларов, обеспечению уровня переработки сельскохозяйственной продукции выше 25 процентов<sup>21</sup> и предоставлению всех субсидий дехканским и фермерским хозяйствам и кластерам через единую платформу «Агросубсидия» по принципу «один шаг». Реализация этих задач потребует совершенствования механизмов, связанных с целевым использованием имеющихся ресурсных компонентов в управлении деятельностью агрокластеров, принятием мер по повышению эффективности деятельности агрокластеров, влияющих на развитие региональной экономики, расширению возможностей повышения конкурентоспособности кадров в отрасли.

Настоящее диссертационное исследование в определенной степени служить выполнению задач, установленных в нескольких нормативно-правовых документах, в т.ч. Указ Президента Республики Узбекистан №ПФ-5853 “Об утверждении Стратегии развития сельского хозяйства Республики Узбекистан на 2020-2030 годы” от 23 октября 2019 г., Указ №ПФ-2 ”О мерах по поддержке деятельности хлопково-текстильных кластеров, коренному реформированию текстильной и швейно-трикотажной промышленности и дальнейшему повышению экспортного потенциала отрасли” от 10 января 2023 г.; Постановление №ПК\_227 ”О дополнительных мерах по ускорению реформ в области сельского хозяйства и продовольствия” от 20 июня 2024 г., Постановление №ПК\_304 ”О дополнительных мерах по поддержке сельскохозяйственных предприятий” от 28 июля 2024 г.; Постановление №747 Кабинета Министров Республики Узбекистан ”О мерах по дальнейшему расширению деятельности хлопково-текстильных кластеров”.

**Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий Республики.** Данная научно-исследовательская работа является частью развития науки и техники Республики. Он осуществлялся в соответствии с приоритетным направлением «духовного, этического и культурного развития демократического и правового общества, формирования инновационной экономики».

**Степень изученности темы.** Теоретические основы развития деятельности агрокластеров и вопросы совершенствования механизма их

---

<sup>21</sup> Указ Президента Республики Узбекистан от 11 сентября 2023 года № УФ-158 «О Стратегии развития Узбекистана до 2030 года».

управления в зарубежных странах изучены в научных трудах М.Портер, И.Мазур, В.Шапиро, Л.Муравски, К.Уильямс, М.Доджсон, Д.Ганн, А.Солтер, К.Донохью, Э.Каток, С.Лейдер<sup>22</sup> и других исследователей.

В число ученых-экономистов стран Содружества Независимых Государств, проводивших научные исследования процессов управления деятельностью агрокластеров, входят Е.В.Фалькович, Д.А.Котляров, А.Черняев, Д.Сердобинцев, О.А.Аничкина, О.А.Фролова, Е.Н.Коломоец, В.В.Травий, В.А.Дятлов, И.И.Исащенко, Н.Р.Балинская, С.А.Шапиро, Е.И.Ловчикова, Ю.О.Деревянко, В.И.Трухачев<sup>23</sup> и др.

По изучению общих проблем развития деятельности предприятий пищевой промышленности в Узбекистане проводили научные исследования А.Ортиков, Д.Н.Сайдова, И.Б.Рустамова, И.Ю.Умаров, М.Каримов, Ш.А.Турсунов, М.Тургунов, А.Х.Бердиев, Г.Қ.Абдурахманова, Ш.А.Аллаёрнов, Б.О.Муминов, Х.Урдушев, Ш.Г.Гаибназаров, Н.Т.Шоюсупова, С.Эшанкулов, М.Мавлянов<sup>24</sup> и другие ученые. Однако

<sup>22</sup>Портер М. Конкуренция / Майкл Э. Портрет; пер. с англ. – М.: Вильямс, 2006. – 256 с.; Мазур И.И., Шапиро В.Д. Управление качеством: учеб. пособие / Мазур И.И., Yasnolob I.A., Protsiuk N.Y. Organizational-economic mechanism of management of food industry enterprises competitiveness. Annals of agrarian science 14 (2016) 191-195.; Murawski, L. Gamification in human resource management—Status quo and quo vadis // German Journal of Human Resource Management. 2021. Том 35. № 3. С.: 337-355.; Williams, C.C. Beyond the formal/informal jobs divide: evaluating the prevalence of hybrid ‘under-declared’ employment in South-Eastern Europe // The International Journal of Human Resource Management. 2010. Том 21. № 14. С.: 2529-2546.; Dodgson M., Gann D.M., Salter A. The Management of technological innovation: Strategy and Practice. New York: Oxford Univ. Press, 2008. 373 р.; Donohue K., Katok E., Leider S. The handbook of behavioral operations. New York: John Wiley & Sons, Inc., 2019. 664 р. doi: 10.1002/9781119138341.

<sup>23</sup> Фалькович Е.Б., Котляров Д.А. Аграрный кластер как инновационное направление интеграции в АПК стран таможенного союза и Единого экономического пространства // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2014. № 1 (49). С. 340-346.; Черняев А., Сердобинцев Д. Организационно-экономический механизм формирования агропромышленных кластеров в Поволжье // АПК: экономика и управление. 2012. № 2. С. 3-9.; Аничкина О.А. Принципы формирования кластеров малого и среднего бизнеса в АПК // Проблемы современной экономики: материалы международной научной конференции. Челябинск, 2012.; Фролова О.А. Формирование и развитие кластеров в региональном АПК // Региональная экономика: теория и практика. 2011. № 36 (219). С. 38-43.; Коломоец Е.Н. Управление кадровым потенциалом организации [электронный ресурс]. URL: <http://www.mail.ru/events/sfiro/articles/sec5/kolomoec.doc> (дата обращения 27.02.2016.); Травий В. В., Дятлов В. А. Основы кадрового менеджмента. М.: ИНФРА-М, 2009. 170 с.; Исащенко И. И. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие. М.: МГУП имени Ивана Федорова, 2013. 206 с.; Балинская Н.Р. Управление персоналом предприятия на основе механизмов стимулирования репродуктивного труда: монография. СПб.: Инфо-да, 2014. - 144 с.; Шапиро С.А. Основы управления персоналом в современных организациях: уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компании. М.: ГроссМедиа, 2007. 248 с.

<sup>24</sup>Абдурахим Ортиков. «Саноат иқтисодиёти» (Дарслик). - Т.: ТДИУ, 2014 й. Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамгармаси нашриёти. Тошкент 2014. 45-52 бет.; Сайдова Д.Н., Рустамова И.Б., Турсунов Ш.А. «Аграр сиёсат ва озиқ-овкат хавфсизлиги». -Т.: Ўқув қўлланма. «Ўзбекистон Республикаси Фанлар Академияси Асосий кутубхонаси» босмахонаси нашриёти, 2016. 12-б.; Умаров И.Ю. “Озиқ-овқат саноатида тадбиркорлик фаолиятини ривожлантириш истиқболлари”. Монография. – Т.: Фан ва технологиялар, 2014. – 23 б.; Каримов М.А. “Озиқ-овқат саноати корхоналарида бошқарувнинг ташкилий-иктисодий механизмини такомиллаштириш” / Монография. - Андижан: “STEP BY STEP PRINT” МЧЖ, 2021.- 100 б.; M.Turg‘unov. Oziq-ovqat sanoati korxonalarini faoliyatida boshqaruv mexanizmlarini takomillashtirish. Iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori ilmiy darajasini olish uchun yozilgan dissertatsiyasi. Andijon.:2023. – 120 б.; А.Х.Бердиев. Қишлоқ хўялигини ривожлантиришда кластер тизимининг истиқболлари. Иқтисодиёт ва молия. 2019.12(132). 19-21-бетлар.; G.Q. Abdurakhmanova Impact of demographic processes on the labor market of Uzbekistan. International Journal of Recent Technology and Engineering 8 (3 S), 572-576.;Sh.A. Allayorov Features and ways to improve the current model of agricultural policy of Uzbekistan. International journal of research in social sciences 7 (4), 212-223.;Мўминов Б.О., Сапаров А.Б. Агрокластерларнинг жорий этилиши – ихтинослаштириш ва жойлаштиришнинг муҳим омилидир. «SCIENTIFIC PROGRESS» Scientific Journal ISSN: 2181-1601. Volume: 1, ISSUE: 2.; G.Q.Abdurakhmanova,Sh.G.Gaibnazarov, N.T.Shoyusupova Creating a system of control over

недостаточная изученность вопросов, связанных с совершенствованием механизмов управления кадровым потенциалом в развитии деятельности агрокластеров, требует необходимость проведения научных исследований в данном направлении. Это определяет актуальность темы данной исследовательской работы.

**Взаимосвязь диссертационного исследования с планами научно - исследовательских работ высшего учебного заведения.** Диссертация выполнена в рамках проекта плана научно-исследовательских работ Андижанского института сельского хозяйства и агротехнологий по теме «Развитие и повышение экономической эффективности инновационной деятельности в агрокластерах, дехканских и фермерских хозяйствах в условиях модернизации экономики, а также улучшение интеграции науки с образованием и производством»

**Целью исследования** является разработка научных предложений и практических рекомендаций, направленных на совершенствование механизмов управления кадровым потенциалом в развитии деятельности агрокластеров.

**Задачи исследования:**

изучение теоретических основ развития агрокластеров и кластеризации предприятий отрасли;

научные исследования особенностей управления человеческими ресурсами в агрокластерах и современной системы управления человеческими ресурсами в развитии деятельности;

анализ использования человеческого ресурса в агрокластерах и тенденций его изменения;

оценка конкурентоспособности кадров в управлении агрокластерами;

моделирование и прогнозирование процессов развития и управления агрокластерами в условиях цифровой экономики;

совершенствование инновационных и кадровых механизмов управления на предприятиях региональных агрокластеров;

разработка рекомендаций по перспективам использования многовариантных сценариев в управлении человеческими ресурсами в развитии агрокластеров.

**Объектом исследования** является кадровый потенциал и процессы управления им в рамках развития агрокластеров.

**Предметом исследования** является совокупность социально-экономических отношений, связанных с кадровым потенциалом и процессами управления в развитии агрокластеров.

**Методы исследования.** В диссертации использовались такие аналитические методы, как научная абстракция, системный анализ, синтез,

сравнение, статистический анализ, проведение и анализ анкетирования, SWOT-анализ, экспертная оценка и эконометрическое моделирование.

**Научная новизна исследования следующие:**

усовершенствована классификация процесса управления человеческими ресурсами в деятельности агрокластеров на основе интеграции национальных программ развития экономики, тарифной системы оплаты труда на рынке труда (10-15-процентные надбавки), региональных программ занятости и профессиональной подготовки (охват 75-80 процентов работников курсами повышения квалификации), систем государственной поддержки предпринимательства, принципов государственно-частного партнерства;

при управлении конкурентоспособностью агрокластеров точность оценки повышается за счет группировки показателей на высокоэффективные ( $4,5 \leq K_{Su} \leq 5$ ), умеренно эффективные ( $3,5 \leq K_{So} \leq 4,4$ ), низкоэффективные ( $2,6 \leq K_{Sp} \leq 3,4$ ) и неэффективные ( $1 \leq K_{Ss} \leq 2,5$ ) на основе критериев оценки кадрового потенциала отрасли;

институциональные инструменты совершенствования механизма управления человеческими ресурсами предприятий агрокластера базируются на внедрении комплекса мер нормативно-правового и стимулирующего характера, направленных на повышение производительности труда на одного работника на 8-10% в год, в том числе на эффективном взаимодействии органов государственного управления, предприятий агрокластера и человеческих ресурсов;

разработаны прогнозные показатели объема прибыли от деятельности агрокластеров до 2028 года с учетом численности работников, занятых в агрокластерах, их среднего стажа, расходов на управление, а также изменения производительности труда.

**Практические результаты исследования следующие:**

обоснована структура социально-экономической и территориальной системы агрокластеров на основе концентрации природных ресурсов и социально-экономической территориальной системы в агропромышленном комплексе;

проведен анализ ресурсных составляющих отраслевой структуры, влияющих на управление человеческими ресурсами, направленное на развитие агрокластеров, и дана оценка тенденций в сфере;

проведена оценка деятельности хлопково-текстильного кластера ООО «Саховат Текс» Шахриханского района Андижанской области и хлопково-текстильного кластера ООО «Тетратекс» Балыкчинского района и кадрового потенциала в этих кластерах;

проведен SWOT-анализ управления человеческими ресурсами в агрокластерах, а также проведено анкетирование по изучению ситуации в организации деятельности и кадрового менеджмента среди предприятий агрокластеров Андижанской, Наманганской и Ферганской областей;

Предложена концепция стратегирования системы профессиональной подготовки кадров предприятий агрокластера для инновационного развития экономики и обоснованы пути ее использования на практике; Разработана

матрица согласования основных бизнес-стратегий предприятий агрокластера с кадровой стратегией и обоснованы пути ее реализации.

**Достоверность результатов исследования.** Исследовательская работа обоснована анализом научно-теоретических данных и научных взглядов ведущих экономистов по эффективной организации деятельности агрокластеров и совершенствованию механизмов управления человеческими ресурсами в них; а также базой данных основанной на достоверных данных эффективно работающих отечественных предприятий, в частности, на статистических данных Агентства по статистике при Президенте Республики Узбекистан, а подтвержденными результатами деятельности Ассоциации текстильной промышленности Узбекистана.

**Научно-практическая значимость результатов исследования.** Научная значимость результатов исследования объясняется тем, что они могут быть использованы при развитии сельскохозяйственного производства на основе кластерного подхода, при совершенствовании механизма реализации кластерной политики, при проведении научных исследований, направленных на механизм управления человеческими ресурсами в них.

Практическая значимость результатов исследования определяется тем, что возможно изучение отдельных аспектов предлагаемого механизма при совершенствовании механизмов управления человеческими ресурсами при развитии агрокластеров, при дальнейшем развитии деятельности предприятий, производящих данную агропромышленную продукцию, при внедрении конкретных стратегий управления в интегрированных секторах и отраслях агрокластеров, при формировании в них современной системы управления человеческими ресурсами, а также при использовании данных рекомендаций при преподавании дисциплин «Менеджмент», «Экономика сельского хозяйства», «Управление сельскохозяйственными предприятиями» и «Экономика АПК» в системе высшего образования.

**Внедрение результатов исследования.** На основе полученных научных результатов по совершенствованию механизмов управления человеческими ресурсами в развитии агрокластеров внедрены следующие результаты:

в деятельность Ассоциации текстильной промышленности Узбекистана внедрено научное предложение по совершенствованию классификации процесса управления человеческими ресурсами в агрокластерах на основе обеспечения интеграции национальных программ развития экономики, тарифной системы оплаты труда на рынке труда (10-15-процентные надбавки), региональных программ занятости и профессиональной подготовки (охват 75-80 процентов работников курсами повышения квалификации), системы государственной поддержки предпринимательства и принципов государственно-частного партнерства (Справка Ассоциации текстильной промышленности Узбекистана № 03/25-1738 от 17 июль 2025 года). В результате внедрения данной научной инновации в практику уровень эффективности системы управления человеческими ресурсами в агрокластерах повысился на 10-12 процентов;

в деятельность Ассоциации текстильной промышленности Узбекистана (Справка Ассоциации текстильной промышленности Узбекистана № 03/25-1738 от 17 июль 2025 года) внедрено предложение по повышению точности оценки за счет группировки критериев оценки кадрового потенциала отрасли на высокоэффективные ( $4,5 \leq K_{Su} \leq 5$ ), среднеэффективные ( $3,5 \leq K_{So} \leq 4,4$ ), низкоэффективные ( $2,6 \leq K_{Sp} \leq 3,4$ ) и неэффективные ( $1 \leq K_{Ss} \leq 2,5$ ) показатели на основе критериев оценки кадрового потенциала отрасли при управлении конкурентоспособностью агрокластеров. В результате внедрения данной научной инновации в практику точность определения уровня кадрового потенциала отрасли при управлении конкурентоспособностью агрокластеров на основе классификации критериев оценки кадрового потенциала отрасли на 9 групп возросла на 11-13 процентов;

в деятельность Ассоциации текстильной промышленности Узбекистана (Справка Ассоциации текстильной промышленности Узбекистана № 03/25-1738 от 17 июль 2025 года) внедрено предложение о внедрении в институциональный инструментарий, обеспечивающий эффективное взаимодействие органов государственного управления, предприятий агрокластера и кадровых ресурсов, комплекса нормативно-правовых и стимулирующих инструментов по совершенствованию механизма управления человеческими ресурсами предприятий агрокластера, в том числе по повышению производительности труда на одного работника на 8-10% в год. Внедрение данной научной инновации в практику повысило эффективность использования современных моделей и механизмов управления в совершенствовании системы управления человеческими ресурсами и повышении качества продукции в деятельности агрокластеров и предприятий, действующих в этой системе;

прогнозные показатели объема прибыли от деятельности агрокластеров, разработанные до 2028 года с учетом численности занятых в агрокластерах работников, их среднего стажа, расходов на управление и изменения производительности труда, внедрены в деятельность Ассоциации текстильной промышленности Узбекистана (Справка Ассоциации текстильной промышленности Узбекистана от 17 июль 2025 года № 03/25-1738). В результате внедрения данной научной инновации на практике расширилась возможность разработки сценариев на основе стратегий развития в перспективном периоде в агрокластерах ООО «Бек кластер» и «Саховат текс», разработаны целевые показатели отрасли на краткосрочную перспективу, которые могут быть использованы на практике.

**Апробация результатов исследований.** Опубликовано 14 научных работ, в которых изложены результаты исследований, в том числе 6 из них в журналах одобренных ВАК Республики Узбекистан для публикации основных научных результатов докторских диссертаций.

**Публикация результатов исследований.** По теме диссертации опубликовано 14 научных работ. Из них 6 опубликованы в сборниках материалов республиканских и международных научно-практических конференций, 5 в научных журналах, рекомендованных ВАК Республики

Узбекистан для публикации основных научных результатов докторских диссертаций, в том числе 3 зарубежных и 5 в республиканских журналах.

**Структура и объем диссертации.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Общий объем работы составляет 138 страниц.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

**Во введении** обоснована актуальность и необходимость темы диссертации, формулирована цель, задачи, объект и предмет исследования, указано его соответствие приоритетным направлениям развития науки и техники республики, описано его научная новизна и практические результаты, освещено теоретическая и практическая значимость полученных результатов, приведены сведения о внедрении результатов исследования в практику, опубликованных работах, структура диссертации.

В первой главе диссертации под названием «Научно-теоретические основы управления человеческими ресурсами в развитии агрокластеров» рассмотрены теоретические основы развития агрокластеров и кластеризации предприятий отрасли, особенности управления человеческими ресурсами в агрокластерах и их современная система на основе зарубежного опыта.

Достижение устойчивого развития в условиях формирования конкурентоспособной инновационной экономики сельского хозяйства страны является приоритетной задачей государства, направленной на обеспечение продовольственной безопасности и независимости, повышение уровня и качества жизни сельского населения, рациональное использование природных ресурсов. В этом направлении особое значение приобретает обеспечение устойчивости сельского хозяйства, создание межотраслевых и территориально интегрированных структур, одной из которых является агрокластер.

Вопросы кластерного подхода в мировой экономике неуклонно развиваются с конца 1920-х годов. В дальнейшем, с созданием современных кластеров - территориально-производственных комплексов, были созданы теоретические основы экономического районирования, а также сформирован уникальный комплекс практического опыта и знаний, который даже опередил эпоху кластеров как промышленных центров. Так, в 1927 году один из российских экономистов, экономико-географ Н.Колосовский поддержал кластерный подход к развитию сельского хозяйства, а также отметил, что может быть осуществлена интеграция государственного сельского хозяйства с другими видами сельского хозяйства и дальнейшая переработка сельскохозяйственной продукции на промышленных предприятиях<sup>25</sup>.

Т.В.Цихан, оценивая, что «кластер – это сосредоточение наиболее производительных и взаимосвязанных видов экономической деятельности, то есть совокупность взаимосвязанных групп успешных конкурентоспособных

<sup>25</sup> Фалкович Е.Б., Котляров Д.А. Развитие агропромышленной интеграции в рамках таможенного союза // Современная экономика: проблемы и решения. 2013. № 12. С. 136-144.

предприятий», отметил, что существует три широких, взаимодополняющих определения кластеров<sup>26</sup>:

1. Агрокластеры - совокупность отраслей с высоким уровнем активности.

2. Агрокластеры - территориально ограниченные формы экономической деятельности в рамках соответствующих отраслей, связанные с конкретными научными учреждениями.

3. Агрокластеры - узко определенные отрасли, вертикально организованные производственные цепочки, смежные стадии производственного процесса которых образуют ядро кластера.

По нашему мнению, агрокластеры — это территориальные ассоциативные объединения сельскохозяйственных предприятий, направленные на повышение конкурентоспособности продукции и активизацию инновационной деятельности в сельском хозяйстве.

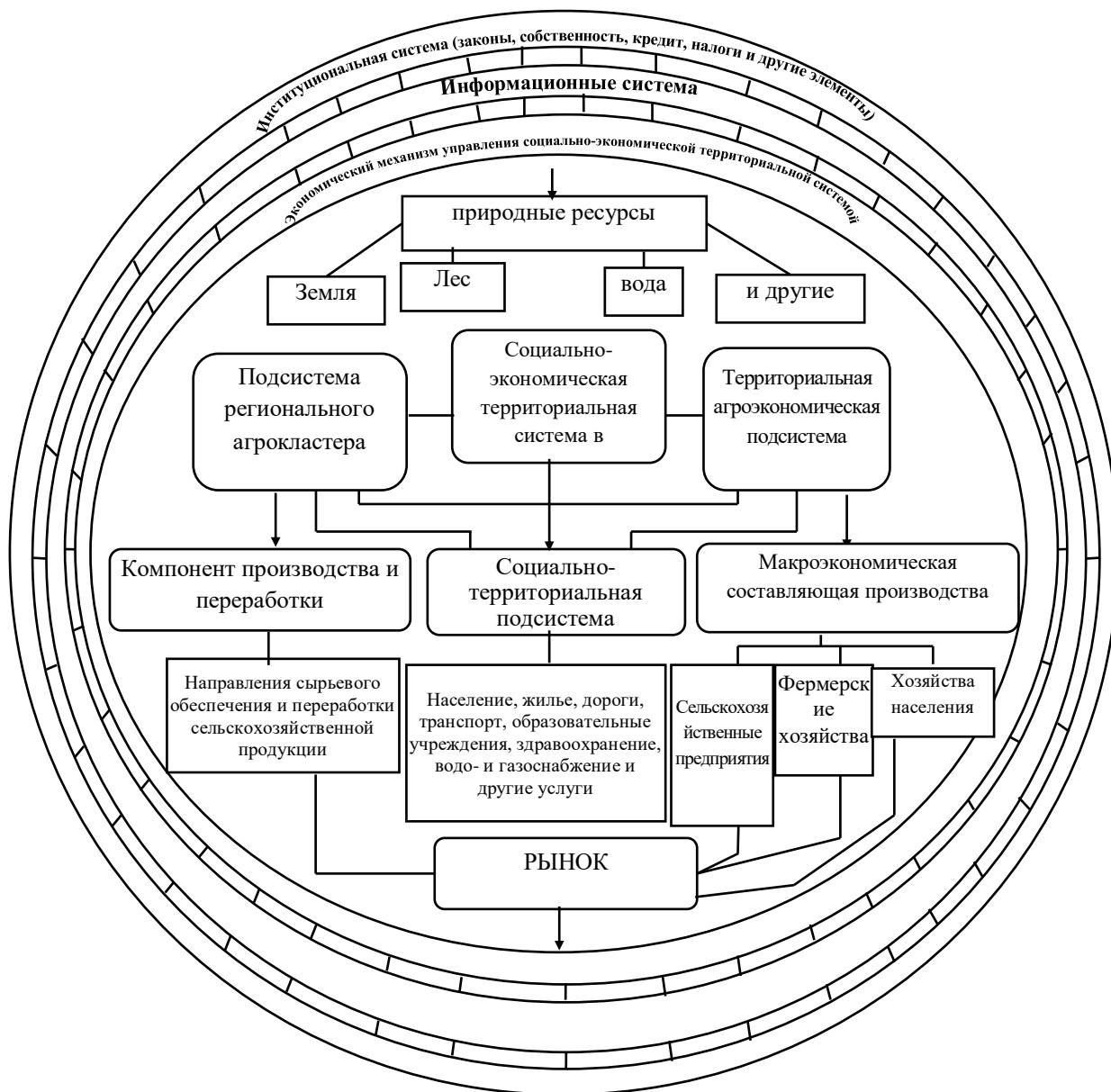
В современной мировой практике деятельность агрокластеров рассматривается как одно из основных направлений повышения эффективности сельскохозяйственного производства. Это отражает необходимость получения синергетических эффектов за счет комплексной интеграции для каждого участника, снижения транзакционных издержек, выявления «точек роста» и обеспечения сбалансированного и устойчивого развития всех субъектов.

Структурная схема социально-экономической, территориальной системы агрокластеров включает три основные подсистемы - территориальную агропромышленную, территориально-агрономическую и социально-экономическую территориальную системы (рис. 1). Вопросы и проблемы управления человеческими ресурсами в деятельности агрокластеров широко изучались в исследованиях зарубежных ученых И.Д. Тургеля, Е.Н. Коломойса, Н.Р. Балынской, Н.В. Кузнесовой, В.В. Травия, И.И. Исаченко и других<sup>27</sup>.

---

<sup>26</sup> Цихан Т.В. Кластерная теория экономического развития // Теория и практика управления. 2003. № 5. С. 40.

<sup>27</sup> Тургел И. Д. Российский рынок труда: тенденции и угрозы развития в условиях экономического кризиса // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2010. № 1. С. 49-61.; Коломоец Е. Н. Управление кадровым потенциалом организации [электронный ресурс]. URL: <http://www.mail.ru/events/sfiro/articles/sec5/kolomoec.doc> (дата обращения 27.02.2016).; Балынская Н. Р., Кузнецова Н. В., Синицына О. Н. Показатели оценки кадрового потенциала предприятия // Вопросы управления. 2015. №2 (14). С. 127- 138.; Кузнецова Н. В., Синицына О. Н. Бренд, брендинг, бренд-менеджмент, к вопросу о роли в деятельности современной организаций // Экономика и политика. 2014. №2 (3). С. 118-122.; Травин В. В., Дятлов В. А. Основы кадрового менеджмента. М.: ИНФРА-М, 2009. 170 с.; Исаченко И. И. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие. М.: МГУП имени Ивана Федорова, 2013. 206 с.



**Рис. 1. Структура социально-экономической и территориальной системы агрокластеров<sup>28</sup>**

Кадровый потенциал агрокластеров — это качественный показатель, классифицирующий навыки и способности работников, используемые для получения прибыли, с другой стороны, человеческие ресурсы — это временно вакантные или резервные рабочие места, которые могут быть заняты специалистами в результате их развития и обучения. Кадровый потенциал агрокластеров — это обобщающая (количественная и качественная) характеристика работников как одного из видов ресурсов, связанных с выполнением ими своих функций и достижением долгосрочных целей развития предприятий, комплексная система имеющихся и потенциальных возможностей работников и их использования в данный момент времени.

<sup>28</sup> Разработано автором.

**Таблица 1.**

**Основные характеристики процессов управления человеческими ресурсами в деятельности агрокластеров<sup>29</sup>**

№	Подпроцессы управления человеческими ресурсами в деятельности агрокластеров	Особенности подпроцессов
1	Планирование человеческих ресурсов	Отражает политику и стратегию агрокластеров в области управления персоналом, непосредственно определяет потребность в кадрах с указанием их качественных показателей, определяет требования к профессиональной принадлежности, квалификации и навыкам сотрудников.
2	Поиск и подбор сотрудников	Является продолжением кадровой политики и одним из основных элементов системы управления персоналом, который связан с основными подсистемами системы управления персоналом.
3	Адаптация новых сотрудников	Служит продолжением подпроцесса поиска и подбора персонала и направлен на обеспечение более быстрого вхождения нового сотрудника в организацию и достижение им требуемого уровня результативности.
4	Обучение	Является продолжением процессов подбора и адаптации и направлен на приобретение новыми сотрудниками необходимых и дополнительных знаний и навыков и передачу им основополагающих отношений, составляющих основу организационной культуры.
5	Анализ работы, нормирование труда и оценка эффективности	Служит основой для определения требований и критериев к кандидатам на вакантные должности, а в дальнейшем позволяет оценить эффективность подбора сотрудников организации на основе оценки трудовой деятельности.
6	Система мотивации	Позволяет разработать стратегию мотивации, направленную на привлечение кандидатов, соответствующих требованиям, и удержание наиболее квалифицированных сотрудников, работающих в организации.
7	Организационная культура	Нормы, ценности и традиции, принятые в организации, которые учитываются при определении критериев поиска и отбора сотрудников.

Агрокластеры - кадровый потенциал является многогранной категорией, поскольку на него влияет множество факторов, роль которых может отличаться по силе, продолжительности и направлению влияния в разные периоды. Выявление, учет, анализ и систематизация этих факторов в сфере управления (включая возможности косвенного управления и самоорганизации) является важнейшей задачей обеспечения устойчивого развития кадрового потенциала агрокластеров.

С учетом проанализированной литературы и изучения факторов, влияющих на процесс управления и развития кадрового потенциала, более полную систему управления человеческими ресурсами можно представить по следующей классификации (рисунок 2).

Практические мероприятия, связанные с формированием системы управления человеческими ресурсами в деятельности агрокластеров, включают тактическое и стратегическое управление. Эффективность системы управления человеческими ресурсами в деятельности агрокластеров определяется не только ростом уровня производительности труда, но и повышением уровня лояльности и приверженности предприятию.

<sup>29</sup> Разработано автором.



**Рис. 2. Классификация процесса управления человеческими ресурсами в деятельности агрокластеров<sup>30</sup>**

Целесообразно использовать опыт развитых стран в выявлении современных направлений управления человеческими ресурсами в развитии агрокластеров. В ходе исследования было выявлено, что использование теоретических и практических процессов, таких как привлечение высококвалифицированных и конкурентоспособных кадров к деятельности агрокластеров на основе опыта США, европейских стран и Китая, активное использование странами различных методов управления для развития сельского хозяйства, будет эффективным в деятельности агрокластеров в нашей стране.

Во второй главе диссертации под названием «Современное состояние развития агрокластеров и оценка влияния факторов на процессы управления человеческими ресурсами в них» анализируется использование человеческих ресурсов в агрокластерах и тенденции его изменения, анализируются факторы, влияющие на развитие и управление агрокластерами, а также дается оценка конкурентоспособности кадров в управлении агрокластерами.

<sup>30</sup> Разработано автором.

Развитие аграрной отрасли нашей страны существенно стимулирует развитие ее составляющих структур и регионов, где размещены сельскохозяйственные ресурсы. При этом можно наблюдать, что развитие сельского хозяйства и ее составляющих структур, а также увеличение объемов статистических показателей ресурсов, связанных с сельскохозяйственной деятельностью, также увеличиваются из года в год.

Согласно анализу деятельности агрокластеров Узбекистана на основе данных Министерства сельского хозяйства, из статистических данных также видно, что в отрасль внедряются достижения науки, инноваций и передовые технологии. В частности, в динамических показателях прирост в среднем количестве прикрепленных к агрокластерам хозяйств составляет 85% (7861 в 2021 г., 15600 в 2024 г.), в созданных рабочих местах – 81% (9300 в 2021 г., 25300 в 2024 г.), в количестве агрокластеров – 79% (86 в 2021 г., 245 в 2024 г.), в площади прикрепленных земель – 73% (78800 га в 2021 г., 303000 га в 2024 г.), в объеме экспорта – 69% (72 млн долл. США в 2021 г., 500 млн долл. США в 2024 г.), в мощности переработки – 68% (554 тыс. тонн в 2021 г., 2950 тыс. тонн в 2024 г.), в привлеченных инвестициях – 65% (128 млн долл. США в 2022 г.), 205 млн долл. США в 2024 г. (таблица 2).

**Таблица 2**  
**Анализ деятельности агрокластеров в Узбекистане<sup>31</sup>**

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	O‘rtacha o‘sish %
Количество прикрепленных фермерских хозяйств	6042	6712	7851	9868	12350	15600	85 %
Создано рабочих мест (тыс.)	8,1	8,7	9,3	9,3	17,5	25,3	81 %
Количество кластеров	68	75	86	146	163	245	79 %
Площадь прикрепленных земель (тыс. га)	60,6	67,4	78,8	113,5	197	303	73 %
Объем экспорта(млн. долл.)	58	67	72	75	250	500	69 %
Производственные мощности переработки (тыс. тонн)	413	489	554	841,8	1450	2950	68 %
Привлеченные инвестиции (млн. долл.)	-	-	-	128	155	205	65 %
Площадь сельскохозяйственных угодий (тыс. га)	-	-	-	87	110	185	60 %
Охват этапов переработки (%)	-	-	-	15	25	35	58 %

На основе проводимых в нашей стране экономических реформ первоочередной задачей является формирование в сжатые сроки новых инновационных аспектов развития кластерной системы на предприятиях агропромышленного комплекса нашей страны за счет эффективного использования системы агрокластера и повышения ее экономической эффективности. В частности, превращение создаваемых полупроцессоров в готовую продукцию непосредственно здесь, через систему кластера, и экспорт их на мировой рынок в качестве конкурентоспособной, экологически чистой продукции будет способствовать дальнейшему оздоровлению экономики нашей страны.

<sup>31</sup> Разработано автором на основе данных Национального статистического комитета Республики Узбекистан.

**Таблица 3**

**Агрокластеры, специализирующиеся на производстве сельскохозяйственной продукции в Республике Узбекистан<sup>32</sup>**

<b>№</b>	<b>Типы кластеров</b>	<b>Количество</b>
1	Хлопково-текстильные кластеры	134
2	Зерновые кластеры	195
3	Фруктовые и овощные кластеры	261
4	Рисовые кластеры	41
5	Лекарственные растительные кластеры	8
6	Животноводческие кластеры	34
7	Каракольские кластеры	46
8	Птицеводческие кластеры	11
9	Рыбные кластеры	38
10	Кластеры шелководства	76
<b>Всего</b>		<b>844</b>

В нашей республике всего за 844 кластерами закреплено 2 200 000 гектаров земли, из них 134 в хлопко-текстильном секторе, 195 в зерноводстве, 261 в плодовоощеводстве, 41 в рисоводстве и 213 агрокластеров действуют в других схожих секторах (таблица 3).

Исходя из анализа численности работников и объема производства хлопководческих агрокластеров Андижанской области за период 2021-2023 гг., по численности работников и объему производства кластеров, действующих в области, по итогам 2024 года кластер ООО «Хан Текс Групп» с численностью работников 1 672 человека зафиксировал самый высокий показатель за счет 362,3 млн. сумов.

**Таблица 4**

**Сведения о численности работающих и объеме производства хлопковых агрокластеров Андижанской области<sup>33</sup>**

<b>№</b>	<b>Название кластера</b>	<b>Число работников</b>			<b>Объем производства (в млн. сумах)</b>		
		<b>2022y.</b>	<b>2023y.</b>	<b>2024y.</b>	<b>2022y.</b>	<b>2023y.</b>	<b>2024y.</b>
1.	ООО «Сохиб Омад Баракаси»	137	310	790	39,3	145,9	101,6
2.	ООО «Бест текстиль интернешнл»	166	11	20	0,1	8,1	52,7
3.	ООО «Хужабод файз-м»	378	327	504	64,6	88,6	124,8
4.	ООО «Сайёра фаввораси»	478	336	405	73,2	160,0	110,1
5.	СП ООО «Алёртекс»	350	350	375	48,6	132,8	176,2
6.	ООО «Водий саноат фахри»	455	322	144	51,7	127,3	122,7
7.	СП ООО «Мархамат текстиль»	426	284	343	46,1	98,4	85,3
8.	ООО «Сайёра фаввораси плюс»	2	270	238	0,0	29,8	112,2
9.	ООО «Олтин мато текс»	128	792	795	0,8	17,4	81,6
10.	ООО «Ал-Хаким»				0,0	0,0	0,0
11.	ООО «Саховат текс»	216	290	328	103,1	163,9	188,5
12.	ООО «Тетра текс»	98	160	218	27,2	192,3	357,3
13.	ООО «Хан текс груп»	488	648	1672	172,4	240,4	362,3

<sup>32</sup> Разработано автором на основе данных Национального статистического комитета Республики Узбекистан.

<sup>33</sup> Данные таблицы разработаны автором на основе данных агрокластеров..

Для анализа состояния трудового потенциала в хлопково-текстильных кластерах используется система таких показателей, как среднесписочная численность трудового потенциала, состав трудового потенциала, текучесть трудового потенциала, состояние производительности труда работников.

Учитывая целесообразность изучения влияния факторов на управление человеческими ресурсами в предприятиях агрокластера на основе изучения факторов, влияющих на изменения на аграрном рынке, первоначально был проведен SWOT-анализ, который помог выявить особенности развития агрокластеров, оценить управление человеческими ресурсами в производственных предприятиях отрасли, выявить ее сильные и слабые стороны, существующие возможности и угрозы, расширить возможности оценки факторов, необходимых для планирования и прогнозирования деятельности отрасли.

**Таблица 5**

**Результаты опроса по организации деятельности и управлению человеческими ресурсами предприятий агрокластеров Андиканской, Наманганской и Ферганской областей<sup>34</sup>**

№	Вопросы, указанные в анкете	Число репондентов		
		Всего (60 человек)	Из них	
			Предприятия (30 человек)	Фермерские хозяйства (30 человек)
1.	Какие методы управления целесообразно использовать при управлении человеческими ресурсами предприятий агрокластера?			
	организационно-административные методы	17	12	5
	экономические методы	18	7	11
	социально-духовные и интеллектуальные методы обучения	25	11	14
2.	Какие расходы составляют основную часть затрат предприятий агрокластера?			
	производственные затраты	26	14	12
	расходы на хранение	21	11	10
	расходы на управление	13	5	8
3.	Каковы основные направления государственной поддержки предприятий агрокластера?			
	необходимость системы финансирования через субсидии и лизинг для льготного кредитования	31	14	17
	субсидирование страховых взносов	11	6	5
	в смешанной форме	18	10	8
4.	Как, по Вашему мнению, можно минимизировать затраты на управление человеческими ресурсами на предприятиях агрокластера?			
	за счет сокращения численности управленческого персонала	8	6	2
	за счет сокращения числа звеньев в предприятиях агрокластера	14	8	6
	за счет внедрения цифровых платформ управления человеческими ресурсами в предприятиях агрокластера	38	16	22

<sup>34</sup> Разработано автором.

Также был проведен анкетный опрос по изучению состояния организации деятельности и управления человеческими ресурсами на предприятиях агрокластера Андижанской, Наманганской и Ферганской областей, изучено отношение работающих на предприятиях агрокластера к текущему состоянию и эффективности их деятельности.

Из 60 респондентов, принявших участие в опросе, 28,3% (17) заявили о целесообразности использования организационно-административных методов управления в управлении человеческими ресурсами предприятий агрокластера, 30,0% (18) из них (25) отметили целесообразность использования экономических методов управления, а остальные 41,7% (25) отметили целесообразность организации социально-духовных и интеллектуальных методов обучения, то есть в форме взаимного сотрудничества работников предприятий и учебных заведений (таблица 5).

Для определения уровня значимости факторов, влияющих на развитие агрокластеров и управление человеческими ресурсами, а также формирование затрат на управление, была использована стандартная методика оценки, основанная на мнении ведущих специалистов агрокластеров и предприятий и организаций, связанных с их производственной деятельностью Андижанской, Наманганской и Ферганской областей.

Основной проблемой в подготовке кадров в системе аграрного образования является избежание конфликта интересов работодателей и выпускников вузов, и сегодняшним требованием является разработка критериев оценки теоретических и практических знаний и потенциала выпускников высших учебных заведений работодателями.

Учитывается, что данные критерии оценки кадрового потенциала повлияют на уровень совершенствования образовательного процесса и качество образования, что кадры (студенты) будут ориентированы на выполнение требований работодателей в процессе обучения, что кадры (студенты) смогут в полной мере использовать возможность получения самостоятельного образования сегодня и достичь высокой эффективности за счет постоянной работы над собой.

Здесь:

$K_b$  - Оценка кадрового потенциала

$K_{b1}=4,5 \leq KS_{yu} \leq 5$  (эффективно)

$K_{b2}=3,5 \leq KS_{so} \leq 4,4$  (средне эффективно)

$K_{b3}=2,6 \leq KS_{sp} \leq 3,4$  (низко эффективно)

$K_{b4}=1 \leq KS_s \leq 2,5$  (неэффективно)

На основе этих критериев оценки потенциала кадров сельскохозяйственные учебные заведения смогут сосредоточиться на важнейших аспектах образовательного процесса. На основе этих критериев оценки потенциала кадров потенциал кадров, подготавливаемых в высших учебных заведениях, будет определяться работодателями или путем привлечения квалифицированных специалистов из других организаций, исходя из высокоэффективного ( $4,5 \leq KS_{yu} \leq 5$ ), среднеэффективного ( $3,5 \leq KS_{so} \leq 4,4$ ), низкоэффективного ( $2,6 \leq KS_{sp} \leq 3,4$ ) и неэффективного ( $1 \leq KS_s \leq 2,5$ ). Это, в свою очередь, потребует от студентов в учебных заведениях работы над собой, эффективного

использования своего свободного времени, а также от профессоров и преподавателей в процессе обучения, которые будут разрабатывать учебные планы и программы на основе этих критериев оценки. При этом студенты будут работать не покладая рук, зная, что работодатели проведут тестирование на основе этих критериев оценки после окончания вуза, обеспечив отрасль квалифицированными специалистами, повысив качество образования.

В третьей главе диссертации под названием **«Совершенствование стратегии управления человеческими ресурсами и развивающими мероприятиями в развитии агрокластеров»** сформулированы предложения по перспективам прогнозирования процессов развития и управления агрокластерами, совершенствования механизмов инновационного и кадрового управления на предприятиях региональных агрокластеров, использования многовариантных сценариев в управлении человеческими ресурсами в развитии агрокластеров, исследованы существующие проблемы.

Развитие агрокластеров на основе нового подхода является одним из актуальных вопросов, стоящих перед аграрным сектором. Поскольку вопрос организации агрокластеров возникает в результате интеграции и кооперации нескольких секторов. Это создает необходимость эффективного управления деятельностью вновь образованных агрокластеров за счет высокообразованной рабочей силы в этой области, то есть перспективных кадровых ресурсов.

**Таблица 6**  
**Показатели объема прибыли от деятельности агрокластеров и факторы, влияющие на ее изменение<sup>35</sup>**

Годы	Объем прибыли от деятельности агрокластеров, млн. сум (Y)		Средний стаж работы работников агрокластера, лет (X1)		Численность работающих в агрокластерах, чел. (X2)		Расходы на управление агрокластерами, млн. сум (X3)		Производительность труда в агрокластерах, млн. сум (X4)	
	ООО “Бек Кластер”	“Саховат текс”	ООО “Бек Кластер”	“Саховат текс”	ООО “Бек Кластер”	“Саховат текс”	ООО “Бек Кластер”	“Саховат текс”	ООО “Бек Кластер”	“Саховат текс”
2018	114,6	176,2	12,4	12,7	52	58	14,9	17,2	10,3	12,5
2019	118,3	178,7	13,2	14,1	54	62	15,3	17,6	11,5	13,7
2020	120,4	186,4	14,3	15,2	59	65	15,7	18,5	13,3	14,6
2021	117,1	184,6	14,8	16,4	55	62	15,8	18,9	12,6	15,2
2022	124,7	189,5	15,6	17,2	64	67	16,2	19,8	15,8	15,8
2023	129,4	194,3	16,2	17,9	68	72	17,0	20,5	16,5	17,7
2024	133,8	201,2	17,1	18,3	72	78	18,6	22,8	17,3	19,5

<sup>35</sup> Разработано автором на основе отчетов агрокластеров ООО «Бек Кластер» и «Саховат Текс» за 2017-2024 годы и данных статистических управлений Сырдарьинской и Андижанской областей.

Учитывая, что агрокластерная деятельность налажена в нашей стране с 2018 года, динамические показатели отрасли ограничивают возможности качественного планирования и моделирования деятельности на перспективу. В ходе данного исследования была предпринята попытка разработать модель с точки зрения эффективного управления деятельностью в сельскохозяйственных предприятиях, функционирующих в форме агрокластеров в Сырдарьинской и Андиканской областях с 2018 года.

Каждый влияющий экзогенный фактор выбирался с позиции управления кадровым потенциалом агрокластеров, то есть средний коэффициент трудового стажа работников агрокластеров представляет кадровый потенциал отрасли, а численность работников агрокластеров увеличивает возможности эффективного использования совокупных ресурсных показателей в отрасли. Расходы на управление агрокластерами определяют возможность оптимального обеспечения деятельности, а фактор производительности труда в агрокластерах определяет эффективность деятельности отрасли.

Моделирование объема прибыли от деятельности агрокластеров может быть осуществлено с использованием таких моделей, как тенденции в деятельности отрасли, тренды и временные ряды. В ходе исследования был проведен анализ объема прибыли от деятельности двух агрокластеров, действующих в Сырдарьинской и Андиканской областях, и тенденций основных показателей, влияющих на ее формирование, за 2017-2024 годы (таблица 6).

Компанией ООО «Бек Кластер» разработана многофакторная эконометрическая модель объема прибыли, получаемой от деятельности агрокластеров, и ее изменения под влиянием влияющих на нее факторов. По ней построено уравнение регрессии, отображающее данный процесс.

(1)

Разработана нелинейная эконометрическая модель для представления объема прибыли, полученной от деятельности агрокластеров в деятельности ООО «Бек Кластер»:

(2)

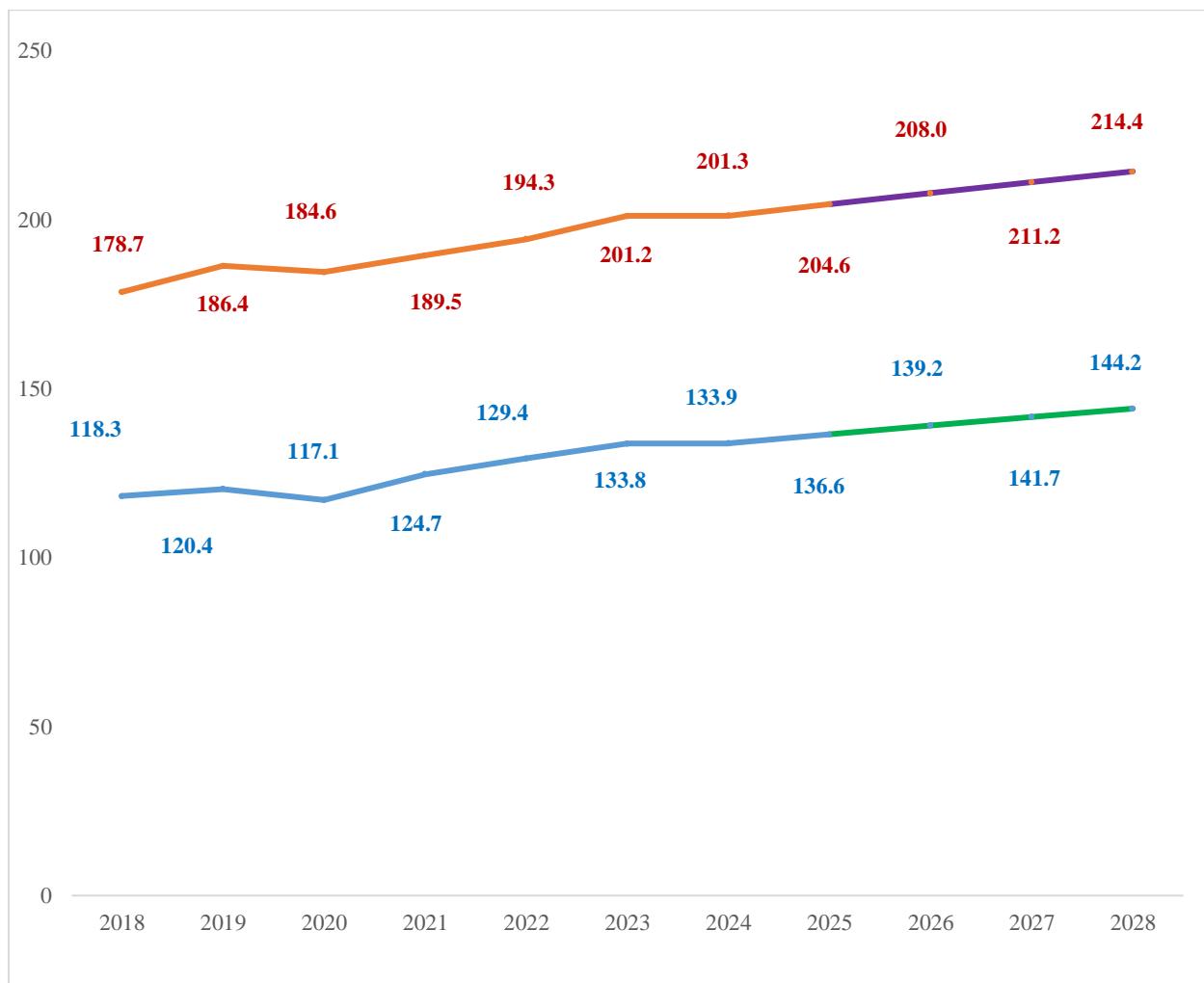
Разработана многофакторная эконометрическая модель объема прибыли от деятельности агрокластеров в сфере деятельности «Саховат Текс» и ее изменения под влиянием факторов, влияющих на нее. По ней построено уравнение регрессии, отображающее этот процесс.

(3)

Разработана нелинейная эконометрическая модель для представления объема прибыли, полученной от деятельности агрокластеров в сфере деятельности «Саховат Текс»:

(4)

С использованием многофакторных эконометрических моделей графически представлены значения изменения объема прибыли, полученной от деятельности агрокластеров в деятельности ООО «Бек кластер» и «Саховат текс» в 2017-2024 годах (рисунок 3).

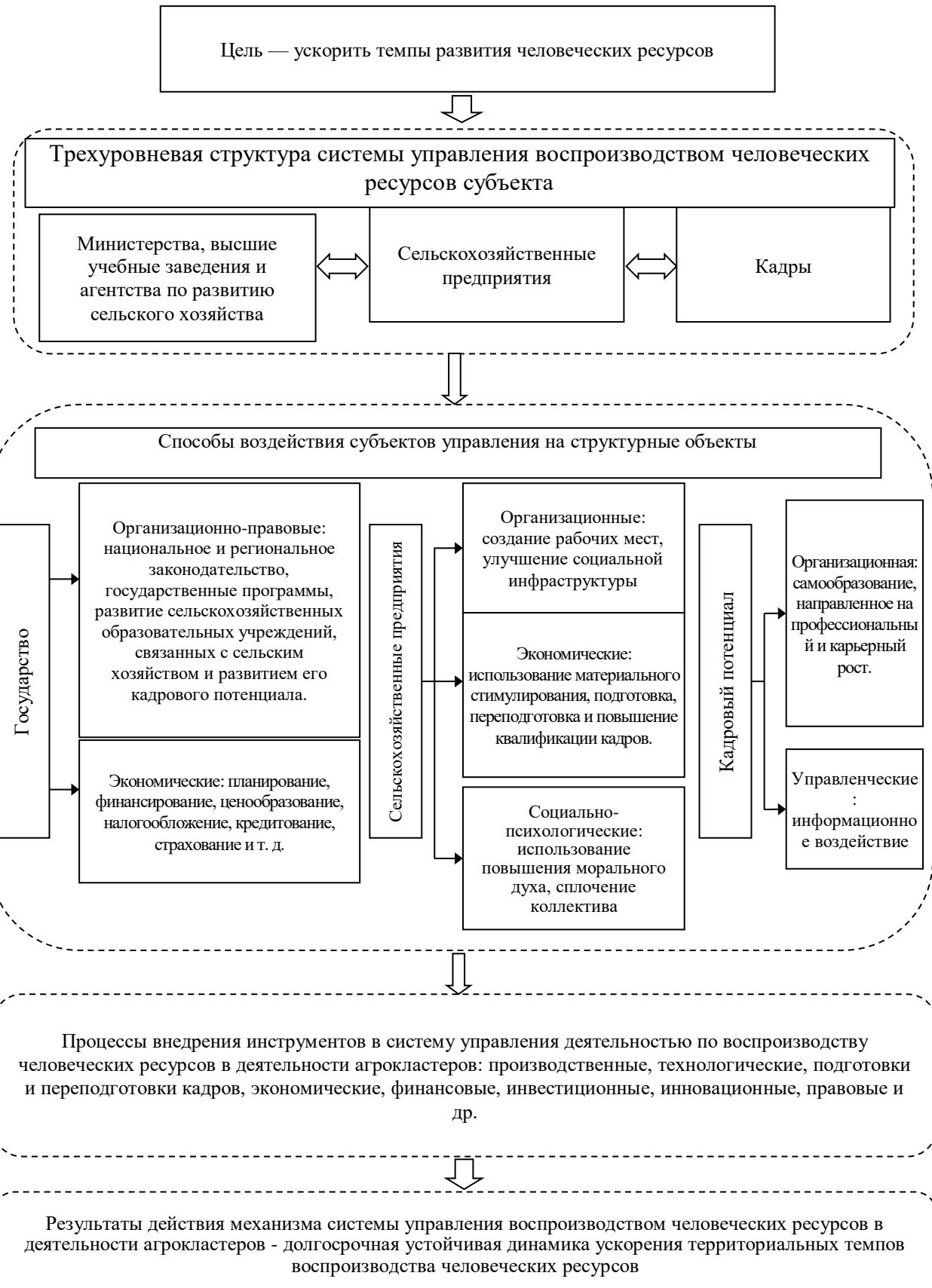


**Рис. 3. Изменение объема прибыли от деятельности ООО «Бек кластер» и агрокластера «Саховат текс» в 2018-2024 гг.<sup>36</sup>, млн. сум (прогноз на 2025-2028 гг.)**

Приведенные выше аналитические данные, а также оценка значений показателей показывают, что в агрокластерах ООО “Бек кластер” и “Саховат Текс” возможно применение в процессе разработки сценариев на основе стратегий развития на предстоящий период.

Опыт развитых стран мира показывает, что для обеспечения эффективности деятельности аграрного сектора и предприятий агрокластера, действующих в секторе, удовлетворения населения, являющегося основным потребителем, объемом и качеством продукции, поставляемой предприятиями сектора, необходимо, прежде всего, разрабатывать стратегии увеличения кадрового потенциала сектора и углубления рыночных отношений.

<sup>36</sup> Разработано на основе исследований автора.



**Рис. 4. Механизм управления человеческими ресурсами на предприятиях агрокластера<sup>37</sup>**

<sup>37</sup> Разработано автором.

В результате исследования разработан механизм, способствующий эффективному функционированию системы управления кадровым потенциалом предприятий агрокластера (рисунок 4).

Целью данного механизма является обеспечение повышения темпов развития кадрового потенциала предприятий агрокластера, а результатом его реализации является долгосрочная устойчивая динамика ускорения региональных темпов воспроизведения кадрового потенциала.

Главным преимуществом разработанного механизма является то, что проблема ускорения темпов развития кадрового потенциала решается за счет активного взаимодействия 3-х уровней управления: органов государственной власти (представителей министерств и ведомств), сельскохозяйственных организаций и их работников.

Рекомендуется концептуальный механизм стратегии профессиональной подготовки кадров предприятий агрокластера, основанный на таких элементах концепции стратегирования системы профессиональной подготовки кадров предприятий агрокластера для инновационного развития экономики, как миссия, видение, цели и задачи (рисунок 5).

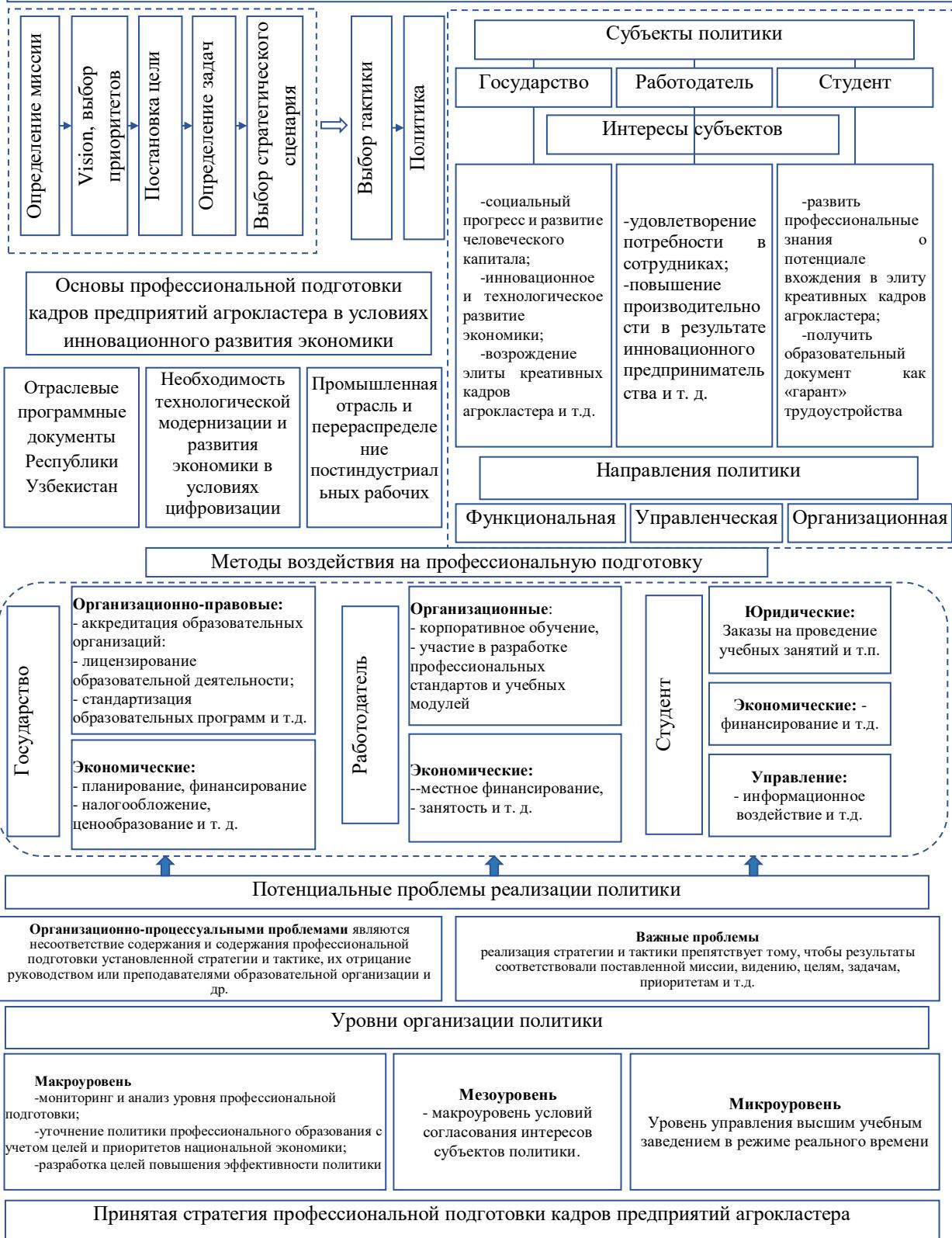
Концептуальный механизм стратегии профессиональной подготовки кадров предприятий агрокластера требует комплексного подхода и учета специфических особенностей агропромышленного комплекса.

- анализ текущей ситуации;
- разработка стратегии;
- проектирование программ обучения;
- внедрение и управление;
- поддержка и развитие;
- оценка и корректировка.

Данный механизм, наряду со способствованием эффективности управления человеческими ресурсами агропромышленных предприятий и созданием комплексной и гибкой системы обучения, обеспечивающей высокую квалификацию работников, помогает определить конкретные направления согласования основных бизнес-стратегий предприятий агрокластера с кадровой стратегией.

На основе модели разработки стратегии управления человеческими ресурсами можно сделать вывод, что методология управления человеческими ресурсами предприятий агрокластера базируется на результатах мероприятий, осуществляемых на основе имеющихся на предприятиях ресурсных составляющих и нормативных показателей эффективности, а также на оценке эффективности управления человеческими ресурсами на основе производных показателей этих двух видов показателей. Методология оценки эффективности управления человеческими ресурсами предприятий агрокластера базируется на следующих 5 показателях:

## Разработка стратегии профессиональной подготовки кадров предприятий агрокластера



**Рис. 5. Концептуальный механизм стратегии профессиональной подготовки кадров предприятий агрокластера<sup>38</sup>**

<sup>38</sup> Разработано автором.

1. Исходными показателями, определяемыми согласно методике, являются динамика показателей, характеризующих эффективность деятельности, сгруппированной по отдельным подразделениям на предприятии агрокластера за исследуемый период, а количественные показатели определяются по отдельным направлениям деятельности на предприятии.

Здесь: – общая сумма показателей групп в составе отдельных подразделений предприятия агрокластера.

2. Вторые показатели, определяемые методикой, представляют собой установленные нормативные показатели эффективности управления человеческими ресурсами на предприятиях агрокластера.

Здесь: – общая сумма установленных нормативных показателей групп в составе отдельных подразделений предприятия агрокластера.

3. Относительные показатели, выражающие отношение фактических показателей эффективности управления человеческими ресурсами предприятий агрокластера к нормативным показателям.

Здесь: – величины, выражающие отношение фактического обобщенного показателя эффективности управления человеческими ресурсами к нормативным показателям в процентах.

4. Расчет уровня значимости интегрального показателя эффективности управления человеческими ресурсами предприятий агрокластера относительно норматива (волях).

Уровень значимости интегрального показателя эффективности кадрового потенциала предприятий агрокластера относительно норматива свидетельствует о важности уровня участия показателя в достижении ожидаемой общей эффективности управления.

После определения интегральных оценок показателей по отдельным группам в указанной выше процедуре определяется интегральная оценка по каждой группе, а затем по всему предприятию агрокластера. Для того чтобы реально оценить эффективность управления уровнем кадрового потенциала предприятий агрокластера, показатели оценки должны состоять из статистически измеримых показателей. В процессе определения этих интегральных оценок необходимо, прежде всего, сформировать количественные и качественные показатели, отражающие эффективность управления экономическим, социальным и организационным состоянием предприятия агрокластера, исходя из поставленной цели, а затем провести оценку эффективности управления кадровым потенциалом согласно методике.

Благодаря теоретически усовершенствованным в процессе исследования комплексным показателям оценки эффективности управления человеческими ресурсами на предприятиях агрокластера можно выявить новые возможности и резервы повышения эффективности управления человеческими ресурсами.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. В современной мировой практике деятельность агрокластеров рассматривается как одно из основных направлений повышения эффективности сельскохозяйственного производства. Это отражает достижение синергетических эффектов за счет комплексной интеграции для каждого участника, снижения транзакционных издержек, выявления «точек роста», сбалансированного и устойчивого развития всех субъектов.

2. Кадровый потенциал агрокластеров – это качественный показатель, классифицирующий навыки и умения работников, используемые для получения прибыли, а с другой стороны, человеческие ресурсы – это временно вакантные или резервные рабочие места, которые могут быть заполнены специалистами в результате их развития и обучения.

3. Целесообразно использовать опыт развитых стран по выявлению современных направлений управления человеческими ресурсами в развитии агрокластеров. В ходе исследования на основе опыта США, европейских стран и Китая изучены теоретические и практические особенности агрокластеров, такие как привлечение к их деятельности высококвалифицированных и конкурентоспособных кадров, активное использование странами различных методов управления для развития сельского хозяйства, а также обоснованы методы использования этих моделей в нашей стране.

4. На основе данных Агентства по статистике при Президенте Республики Узбекистан проведен анализ статистических данных в виде временного ряда за период 2018-2024 гг. по основным ресурсным компонентам сектора, влияющим на управление человеческими ресурсами, направленными на развитие деятельности агрокластеров, и оценены тенденции их изменения.

5. Проанализировано состояние развития хлопково-текстильного кластера ООО «Саховат Текс» Шахриханского района Андижанской области и хлопково-текстильного кластера ООО «Тетратекс» Балыкчинского района, кадровый потенциал этих кластеров. Согласно классификации работников хлопково-текстильного кластера ООО «Саховат Текс» Шахриханского района по образованию, 1 человек является магистром, высшее (бакалаврское) образование – 25 человек, что составляет 7,6% от общего числа, специалистов со средним специальным образованием – 128 человек, что составляет 39,0% от общего числа, со средним образованием - 174 человека 53,1% от общего числа. В хлопково-текстильном кластере ООО "Тетратекс" Балыкчинского района 1 из работников имеет степень магистра, высшее (бакалаврское) образование – 35 человек, что составляет 16,1% к общему количеству, среднее специальное образование – 143 человека, что составляет 65,6% к общему количеству, среднее образование -39 человек, что составляет 17,9% к общему количеству процентов.

6. С целью планирования и моделирования деятельности агрокластеров на перспективу был проведен SWOT-анализ для выявления факторов, влияющих на деятельность, и дана оценка его результатов. Каждая группа

факторов SWOT-анализа напрямую влияет на развитие ситуации на предприятиях агрокластера.

7. Проведено анкетирование с участием 60 респондентов по изучению состояния организации деятельности и управления человеческими ресурсами среди предприятий агрокластера Андижанской, Наманганской и Ферганской областей и проанализированы результаты анкетирования.

8. В основе управления конкурентоспособностью деятельности агрокластеров лежит эффективность внедрения методики, основанной на разделении критериев оценки кадрового потенциала отрасли на 9 рангированных групп. На основе данных критериев оценки кадрового потенциала расширяются возможности аграрных образовательных учреждений уделять внимание наиболее важным аспектам образовательного процесса. Исходя из этих критериев оценки кадрового потенциала, на основе показателей высокой эффективности ( $4,5 \leq K_{Sy} \leq 5$ ), средней эффективности ( $3,5 \leq K_{So} \leq 4,4$ ), низкой эффективности ( $2,6 \leq K_{Sp} \leq 3,4$ ), неэффективности ( $1 \leq K_{Ss} \leq 2,5$ ) кадрам, обучающимся в высших учебных заведениях, предоставляется возможность определить их потенциал работодателями или с привлечением квалифицированных специалистов других организаций.

9. Проведен многофакторный анализ его изменения под влиянием основного фактора (ресурса), взяв за эндогенный фактор изменение объема прибыли от деятельности агрокластеров. Определив размер прибыли от деятельности агрокластеров как пик функции, то есть как результирующий фактор, в качестве факторов, влияющих на него, был проведен корреляционно-регрессионный анализ с выделением таких факторов, как средний трудовой стаж работников агрокластеров, количество работников в агрокластерах, затраты на управление агрокластерами и производительность труда в агрокластерах.

10. На основе выявленных трендовых моделей с использованием программного комплекса Eviews10 разработаны перспективные показатели изменения объема прибыли от деятельности агрокластеров в 2025-2028 годах и наиболее удобные модели для их расчета. Значение критерия Фишера по эндогенному фактору в выявленной модели для ООО «Бек кластер» составляет 143,72, а его значимость составляет 0,006922, а качество модели определено с использованием программного комплекса на основе критериев расчета, в качестве которых приняты информационный критерий Акиаке (-7,239011), критерий Шварца (-7,277647) и критерий Ханнана-Куинна (-7,716540), а критерий Дарбина-Уотсона (DW) составляет 3,1. Значение критерия Фишера для эндогенного фактора в модели, выявленное для агрокластера «Саховат Текс», составляет 27,84109, его значимость – 0,034973, а качество модели определялось с использованием информационного критерия Акиаке (-6,149339), критерия Шварца (-6,187975) и критерия Ханнана-Куинна (-6,626868), а критерия Дарбина-Уотсона (DW) – 2,93 с использованием программного пакета.

11. С учетом модели системы управления человеческими ресурсами предприятий регионального агрокластера и выделенных принципов

управления человеческими ресурсами предприятий, а также рекомендуемого алгоритма реализации управленческого подхода к совершенствованию механизма управления человеческими ресурсами разработаны рекомендации по созданию программы управления человеческими ресурсами.

12. Рекомендован концептуальный механизм стратегии профессиональной подготовки кадров предприятий агрокластера на основе элементов концепции стратегирования системы профессиональной подготовки кадров предприятий агрокластера для инновационного развития экономики, таких как миссия, видение, цели и задачи.

13. Учитывая основные теоретические и практические аспекты разработки стратегии технологии управления человеческими ресурсами, рекомендуется комплексная модель разработки и внедрения стратегии управления человеческими ресурсами предприятия агрокластера.

**ONE-TIME SCIENTIFIC COUNCIL BASED ON THE SCIENTIFIC  
COUNCIL DSc.03/30.12.2020.I.16.02 AT TASHKENT STATE UNIVERSITY  
OF ECONOMICS**

---

**ANDIJAN INSTITUTE OF AGRICULTURE AND AGROTECHNOLOGY**

**QOBULOVA MAXPUBAKHON YAKIBOVNA**

**IMPROVEMENT OF PERSONNEL CAPACITY MANAGEMENT  
MECHANISMS IN THE DEVELOPMENT OF AGROCLUSTERS**

**08.00.13 – Management**

**08.00.10 – Demography. Labor Economics**

**ABSTRACT DISSERTATION  
of the Doctor of Philosophy (PhD) on Economic Sciences**

**Tashkent – 2025**

**The theme of dissertation of Doctor of Philosophy (PhD) on economic sciences was registered under number B2024.1.PhD/Iqd.3902 at the Supreme Attestation Commission.**

The dissertation has been prepared at Andijan Institute of Agriculture and Agrotechnology

The abstract of the dissertation is posted in three languages (Uzbek, Russian, English (summary)) on the website ([www.tiiame.uz](http://www.tiiame.uz)) and on the website of "ZiyoNet" information and educational portal ([www.ziyonet.uz](http://www.ziyonet.uz)).

**Scientific supervisor:**

**Mirzaev Abdullajon Topilovich,**  
doctor of economic sciences, professor

**Official Opponents:**

**Qosimova Dilorom Sobirovna**  
doctor of economic sciences, professor

**Mirdjalilova Dildora Shuxratovna**  
PhD of economic sciences, associate professor

**Leading Organization:**

**Tashkent State Technical University  
named after Islam Karimov**

The defense of the PhD dissertation will take place on "\_\_\_" 2025 at \_\_\_ at the meeting of One-time Scientific Council based on the Scientific Council DSc.03/30.12.2020.I.16.02 at Tashkent State University of Economics. Address: 100063, Tashkent, Islam Karimov st., 49. Tel.: (99871) 239-28-72, Fax: (99871) 239-43-51, email: [tdiu@tdiu.uz](mailto:tdiu@tdiu.uz).

The dissertation can be reviewed at the Information and Resource Center of Tashkent State University of Economics. Address: 100063, Tashkent, Islam Karimov st., 49. Tel.: (99871) 239-28-72, email: [tdiu@tdiu.uz](mailto:tdiu@tdiu.uz).

The abstract of the doctoral dissertation sent out on "\_\_\_" 2025.  
(Registry protocol №. \_\_\_ on "\_\_\_" 2025).



G.K. Abdurakhmanova,  
Chairman of the one-time scientific  
council on awarding scientific degrees,  
Doctor of Economics, Professor

O.Dj.Djurabaev,  
Scientific Secretary of the one-time  
scientific council on awarding scientific  
degrees, Doctor of Economics, Professor

Sh.A.Allayarov,  
Chairman of the scientific seminar under  
the one-time scientific council on  
awarding scientific degrees, Doctor of  
Economics, Professor

## **INTRODUCTION (Abstract of PhD thesis)**

**The aim of the research work** is The aim of the study is to develop scientific proposals and practical recommendations aimed at improving the mechanisms for managing human resources in the development of agro-clusters.

**The object of the study** is human resources potential and its management processes within the framework of the development of agroclusters.

**The scientific novelties of the research work are as follows:**

the classification of the human resource management process in the activities of agroclusters has been improved based on the integration of national economic development programs, the tariff system of remuneration in the labor market (10-15 percent surcharges), regional employment and professional training programs (coverage of 75-80 percent of employees in advanced training courses), systems of state support for entrepreneurship, and principles of public-private partnership;

when managing the competitiveness of agroclusters, the accuracy of the assessment is increased by grouping indicators into highly effective ( $4.5 \leq K_{Su} \leq 5$ ), moderately effective ( $3.5 \leq K_{So} \leq 4.4$ ), low-effective ( $2.6 \leq K_{Sp} \leq 3.4$ ) and ineffective ( $1 \leq K_{Ss} \leq 2.5$ ) based on the criteria for assessing the human resources potential of the industry;

institutional instruments for improving the mechanism for managing human resources of agrocluster enterprises are based on the implementation of a set of regulatory and incentive measures aimed at increasing labor productivity per employee by 8-10% per year, including effective interaction between government bodies, agrocluster enterprises and human resources;

projected indicators of the volume of profit from the activities of agroclusters up to 2028 have been developed, taking into account the number of employees employed in agroclusters, their average length of service, management costs, as well as changes in labor productivity.

**Implementation of research results.** Based on the obtained scientific results on improving human resource management mechanisms in the development of agroclusters, the following results have been implemented:

a scientific proposal to improve the classification of the human resources management process in agroclusters based on the integration of national economic development programs, the tariff system of remuneration in the labor market (10-15 percent allowances), regional employment and vocational training programs (coverage of 75-80 percent of employees with advanced training courses), the system of state support for entrepreneurship and the principles of public-private partnership (Certificate of the Textile Industry Association of Uzbekistan No. 03/25-1738 dated July 17, 2025) has been introduced into the activities of the Textile Industry Association of Uzbekistan. As a result of the introduction of this scientific

innovation into practice, the level of efficiency of the human resources management system in agroclusters increased by 10-12 percent;

a proposal to improve the accuracy of assessment by grouping the criteria for assessing the human resources potential of the industry into highly effective ( $4.5 \leq K_{Su} \leq 5$ ), medium-effective ( $3.5 \leq K_{So} \leq 4.4$ ), low-effective ( $2.6 \leq K_{Sp} \leq 3.4$ ) and ineffective ( $1 \leq K_{Ss} \leq 2.5$ ) indicators based on the criteria for assessing the human resources potential of the industry in managing the competitiveness of agroclusters has been introduced into the activities of the Textile Industry Association of Uzbekistan (Certificate of the Textile Industry Association of Uzbekistan No. 03/25-1738 dated July 17, 2025). As a result of the introduction of this scientific innovation into practice, the accuracy of determining the level of human resources potential of the industry in managing the competitiveness of agroclusters based on the classification of criteria for assessing the human resources potential of the industry into 9 groups increased by 11-13 percent;

a proposal has been introduced into the activities of the Textile Industry Association of Uzbekistan (Certificate of the Textile Industry Association of Uzbekistan No. 03/25-1738 dated July 17, 2025) to introduce into the institutional toolkit ensuring effective interaction between government bodies, agrocluster enterprises and human resources, a set of regulatory and incentive instruments to improve the mechanism for managing human resources of agrocluster enterprises, including increasing labor productivity per employee by 8-10% per year. The introduction of this scientific innovation into practice has increased the efficiency of using modern management models and mechanisms in improving the human resources management system and improving the quality of products in the activities of agroclusters and enterprises operating in this system;

forecast indicators of the volume of profit from the activities of agroclusters, developed until 2028, taking into account the number of workers employed in agroclusters, their average length of service, management costs and changes in labor productivity, have been implemented in the activities of the Association of Textile Industry of Uzbekistan (Certificate of the Association of Textile Industry of Uzbekistan dated July 17, 2025, No. 03/25-1738). As a result of the implementation of this scientific innovation in practice, the possibility of developing scenarios based on development strategies in the long-term period in the agroclusters of Bek Klaster LLC and Sakhovat Tex has expanded, target indicators of the industry for the short term have been developed, which can be used in practice.

**The structure and volume of the dissertation.** The dissertation consists of an introduction, three chapters, conclusions, recommendations and list of references. The volume of the dissertation is 138 pages.

**E'LON QILINGAN ISHLAR RO'YXATI**  
**СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ**  
**LIST OF PUBLISHED WORKS**

**I bo'lim (I часть; I part)**

1. Qobulova M.Y. "Organizational and economic principles and evaluation methods of improving personnel competence in the development of agroclusters in Uzbekistan". "Sustainable Agriculture" Scientific and technical journal. №1(21).2024. ISSN 2181-9408. p.63-65.
2. Qobulova M.Y. "Scientific and theoretical fundamentals of human resources management in the development of agrocluster activities". Electronic journal of actual problems of modern science, education and training. JULY, 2022-7. ISSN 2181-9750. p18-23.
3. Qobulova M.Y. "Management system for the effective use of labor potential in the development of integration processes". EPRA International Journal of Socio-Economic and Environmental Outlook (SEEO) ISSN: 2348-4101. p 39-43. Volume: 8 | Issue: 5| May 2021 | SJIF Impact Factor (2021): 7.426 | Journal DOI: 10.36713/epra0314 | Peer-Reviewed Journal 2021.
4. Qobulova M.Y. Qishloq xo'jalik tarmoqlari integratsiyasini rivojlantirishda inson kapitalidan samarali foydalanish // Xorazm Ma'mun akademiyasi axborotnomasi. ISSN 2091-573 X. Xorazm Ma'mun akademiyasi axborotnomasi - 10/2020, ilmiy jurnal.-№10(67) 72-74 b. (08.00.00; №21).
5. Qobulova M.Y. Agroklasterlarda kadrlar salohiyatini rivojlantirish tendensiyalari // Mashinasozlik ilmiy-texnika jurnali Scientific and technical journal machine building №1, 2022y. ISSN 2181-1539. p315-321. (OAK Rayosatining 2021 yil 30 dekabrdagi 310/14.2-son qarori.)
6. Qobulova M.Y. Agroklasterlar faoliyatini rivojlantirishda mehnat resurslaridan samarali foydalanish. Mashinasozlik ilmiy-texnika jurnali // Scientific and technical journal machine building №1, 2024y. ISSN 2181-1539. 216-223-b. (OAK Rayosatining 2021 yil 30 dekabrdagi 310/14.2-son qarori.)
7. Qobulova M.Y. Scientific and theoretical foundations for the development of agricultural clusters // "Global iqlim o'zgarishi sharoitida qishloq xo'jaligini innovatsion texnologiyalar asosida barqaror rivojlantirish istiqbollari" Xalqaro ilmiy anjuman materiallari AndQXAI. 24-25 may 2024 yil.339-341-b.
8. Qobulova M.Y. Theoretical basis of human power management in the development of agro-industrial integration // "Globalashuv sharoitida tadbirkorlik va kichik biznesni rivojlantirishning dolzarb masalalari" mavzusidagi Xalqaro miqyosidagi ilmiy-amaliy konferensiya materiallari to'plami NamMTI. 3-4 aprel 2022-yil 91-94-b.
9. Qobulova M.Y. Agrosanoat integratsiyasini rivojlantirishda inson omilidan samarali foydalanish // "Agrar sohani barqaror rivojlantirishda fan, ta'lif va ishlab

chiqarish integratsiyasi” mavzusidagi ilmiy-amaliy konferensiyasi TDAU. 21-may 2020-yil. 1400-1404-b.

## **II Bo‘lim (II част; IIpart)**

10. Qobulova M.Y. Monografiya. Mehnat salohiyatidan samarali foydalanishda integratsiya jarayonlarini boshqarish. “Hayot nashri 2021” nashriyoti.
11. Qobulova M.Y. Monografiya. “Agroklasterlar faoliyatini rivojlantirishda kadrlar salohiyatini boshqarish mexanizmlari”. Omadbek print number one nashriyoti 2022.
12. Qobulova M.Y. Efficient use of labor resources in agricultural clusters. International Journal of Formal Education. Volume: 02 Issue: 12 |Dec-2023 ISSN: 2720-6874. P 438-446 <http://journals.academiczone.net/index.php/ijfe>
13. Qobulova M.Y. Specific Aspects of Human Resource Management in Agroclusters. Information Horizons: AMERICAN Journal of Library And Information Science Innovation Volume 2, Issue 4, 2024 ISSN (E): 2993-2777. 128-131-p.
14. Qobulova M.Y. Agrosanoat integratsiyasini rivojlantirishda kadrlar salohiyatini boshqarishning nazariy asoslari // “O‘zbekiston ilmiy-amaliy tadqiqotlar” mavzusidagi Respublika 21-ko‘p tarmoqli ilmiy-masofaviy onlayn konferensiyasi. 31-oktabr. 2020 yil. 12-13-b.

Avtoreferat “Public Publish Printing” nashriyotida  
tahrirdan o‘tkazildi

Bosishga ruxsat etildi: 15.11.2025.

Bichimi: 60x84 1/16. «Times New Roman»  
garniturada raqamli bosma usulda bosildi.

Shartli bosma tabog‘i 3.9. Adadi 100. Buyurtma: № 63

«Tahririy nashriyot» bo‘limida chop etildi.  
100000, Toshkent, Amir Temur shoh ko‘chasi, 60A.