

**TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI
HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR
BERUVCHI DSs.03/30.12.2020.I.16.02 RAQAMLI ILMIY KENGASH**

TOSHKENT TO‘QIMACHILIK VA YENGIL SANOAT INSTITUTI

*Qo‘lyozma huquqida
UDK 332.37.71+32M(569.11)*

MUSTAPAYEV AHROR ISLOMOVICH

**TO‘QIMACHILIK SANOATI XODIMLARI KOMPETENTLIGINI
BOSHQARISHNI TAKOMILLASHTIRISH**

08.00.13 – “Menejment”

**Iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori (Dostor of Rhilosorhy) darajasini
olish uchun tayyorlangan
DISSERTATSIYA**

**Ilmiy rahbar: i.f.d.,
dotsent Muminova N.M.**

Toshkent – 2025

MUNDARIJA

Kirish.....	3
1-BOB. SANOATDA XODIMLAR KOMPETENTLIGINI BOSHQARISHNING ILMIY-NAZARIY ASOSLARI	13
1.1. Xodimlar kompetentligini boshqarishning mohiyati	13
1.2. Sanoat korxonasi xodimlarini evolyusiyatsion boshqarish rivojining tendensiyalari.....	33
1.3. Xodimlar kompetentligini boshqarishning xorij tajribalari.....	47
1-bob bo'yicha xulosa	58
2-BOB. TO'QIMACHILIK SANOATI KORXONALARIDA XODIMLAR KOMPETENTLIGINI BOSHQARISH HOLATI TAHLILI.....	60
2.1. Mutaxassislarni tayyorlashda to'qimachilik sanoati tarmog'i va oliy o'quv yurtlari o'rtasidagi integratsion aloqalar tahlili.....	60
2.2. To'qimachilik sanoati korxonalarida mehnat resurslaridan foydalanish holati tahlili	72
2.3. To'qimachilik sanoati korxonalarida xodimlar kompetentligini boshqarishning hozirgi holati tahlili.....	80
2 - bob bo'yicha xulosa	94
3-BOB. TO'QIMACHILIK SANOATI KORXONALARIDA XODIMLAR KOMPETENTLIGINI BOSHQARISHNI TAKOMILLASHTIRISHNING ASOSIY YO'NALISHLARI.....	97
3.1. To'qimachilik sanoati korxonalarida jarayonli boshqaruv asosida xodimlar kompetensiyasini rivojlantirish	97
3.2. To'qimachilik sanoati korxonalari xodimlari kompetentligini baholash usulini takomillashtirish.....	115
3.3. To'qimachilik sanoati korxonalarida kompetensiyaga asoslangan xodimlarni rag'batlantirish tizimini takomillashtirish.....	129
3 - bob bo'yicha xulosa	145
XULOSA	149
FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI	154
ILOVA	168

KIRISH

Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati. Jahon iqtisodiyotiga sifat o'zgarishlari birinchi navbatda yuqori malakali kadrlarni tayyorlashga ko'ra bozordagi raqobatbardoshlikni oshirishda xodimlar kompetentligini samarali boshqarish muhim ahamiyat kasb etmoqda. Birlashgan Millatlar Tashkilotining ma'lumotlariga ko'ra "2030 yilga borib 15-24 yoshda bo'lgan aholi sonining 1,3 mlrd. bo'lishi bashorat qilinmoqda"¹. Bugungi kunda ta'lim tizimi sifatini oshirishga ko'ra kadrlar raqobatbar-doshligini oshirgan holda xodimlar kompetentligini samarali boshqarish mexanizmlarini ishlab chiqarishga joriy qilish dolzarb muammolardan biri bo'lib qolmoqda.

Jahonda iqtisodiyot tarmoqlari va hududlar hamda inson kapitalini rivojlantirishga oid tadqiqotlar tarkibida kompetentlik bozor raqobati sharoitida unumdorlikka to'g'ridan-to'g'ri ta'sir ko'rsatishiga ko'ra sanoat ishlab chiqarishi, jumladan to'qimachilik sanoati xodimlari kompetent-ligini samarali boshqarish muammolariga bag'ishlangan tadqiqotlar ustuvor ahamiyat kasb etmoqda. Bu borada IT-texnologiya va innovatsion menejmentga asoslangan holda kadrlar tayyorlash va iste'molchilar talablariga ko'ra malaka oshirishni tashkil qilish, boshqaruv tizimi samaradorligiga ko'ra inson kapitalini rivojlantirish, dual ta'limini samarali tashkil etish, raqobat sharoitida korxonalarning ishchi kuchi xulq-atvori sifatini oshirish kabilar yuzasidan samarali shakl, vosita va tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlarini ishlab chiqish (takomillashtirish) mavzulari yo'nalishidagi tadqiqotlar muhim ahamiyat kasb etmoqda.

Yangi O'zbekistonni barpo etishda sanoat ishlab chiqarishi, jumladan to'qimachilik sanoatini sifat jihatdan rivojlantirish, jahon talablariga muvofiq holda ishlab chiqarishni tashkil etish, raqobatbardosh mahsulotlar tarkibini kengaytirish kabilar bilan bir qatorda xodimlari kompetent-ligini muvofiq holda ta'minlashga alohida e'tibor qaratilmoqda. 2022-2026 yillarga

¹State Education Market Size & Trends. <https://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/higher-education-market>

mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasida "to'qimachilik sanoati mahsulotlari ishlab chiqarish hajmini 2 barobarga ko'paytirish"² vazifasi belgilangan. Bu borada to'qimachilik sanoati uchun yuqori malakali kadrlarni tayyorlash sifatini dual ta'limga ko'ra oshirishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari hamda soha xodimlari kompetentligini rivojlantirish va kompetensiyaga asoslangan rag'batlantirish tizimini takomillashtirish kabi yo'nalishdagi ilmiy-tadqiqot ishlari ko'lamini kengaytirish maqsadga muvofiq. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi PF-60-son "2022-2026 yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida", 2022 yil 21 yanvardagi PF-53-son "O'to'qimachilik va trikotaj sanoati korxonalarida chuqur qayta ishlash va yuqori qo'shilgan qiymatli tayyor mahsulotlar ishlab chiqarishni hamda ularning eksportini rag'batlantirish chora-tadbirlari to'g'risida", 2021 yil 16 noyabrdagi PF-14-son "Paxta-to'qimachilik klasterlari faoliyatini tartibga solish chora-tadbirlari to'g'risida", 2019 yil 11 iyuldagi PF-5763-con "Oliy va o'rta maxcuc ta'lim cohasida boshqaruvni icloh qilish chora-tadbirlari to'g'ricida", 2019 yil 8 oktabrdagi PF-5847-con "O'zbekiston Respublikasi oliy ta'lim tizimini 2030 yilgacha rivojlantirish konsepsiyacini tasdiqlash to'g'risida", 2017 yil 14 dekabrdagi PF-5285-son "O'zto'qimachilik va trikotaj sanoatini jadal rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi farmonlari, 2017 yil 27 iyuldagi PQ-3151-son «Oliy ma'lumotli mutaxaccilar tayyorlash cifatini oshirishda iqtisodiyot cohalari va tarmoqlari ishtirokini yanada kengaytipish chora-tadbirlari to'g'ricida», 2021 yil 24 dekabrdagi PQ-60-son «Davlat oliy ta'lim muaccalarining akademik va tashkiliy-boshqaruv muccaqilligini ta'minlash bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'ricida»gi qarorlari, Vazirlar Mahkamasining 2025 yil 29 yanvardagi 49-son «Oliy ma'lumotli kadrlarga davlat buyurtmasini shakllantirish tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash to'g'risida»gi qarori va mazkur sohaga tegishli boshqa me'yoriy-huquqiy

² O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "2022-2026 yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi 2022 yil 28 yanvardagi PF-60-sonli Farmoni. // www.lex.uz.

hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishda ushbu dissertatsiya tadqiqoti muayyan darajada xizmat qiladi.

Tadqiqotning respublika ilm-fan va texnologiyalari rivojlani-shining ustuvor yo‘nalishlariga mosligi. Tadqiqot respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining I. “Demokratik va huquqiy jamiyatni ma’naviy-axloqiy hamda madaniy-ma’rifiy rivojlantirish, innovatsion iqtisodiyotni shakllantirish” ustuvor yo‘nalishiga muvofiq bajarilgan.

Muammoning o‘rganilganlik darajasi. Bozor munosabatlarining nazariy asoslarini ko‘rib chiqishda mehnat bozori va bandlikni tadqiq etish imkoniyatlari, xodimlar kompetentligini boshqarish masalalari xorijlik olimlar R.Boyatsis, CH. Vudraf, Devid A. Marka, E. Deming, P.F. Druker, Dj.U.Dunkan, G.R.Niv, Dj.Raven, L.M.Spenser, S.M.Spenser, U.Klement, R.Arnold, R.U.Uayt va boshqalar³ tomonidan o‘rganilgan.

MDH mamlakatlarida mehnat salohiyatini rivojlantirishda xodimlar kompetentligini boshqarish masalalari bilan YE.N.Annenkova, N.I.Arhipova, Ye.I.Atlyaguzova, R.G.Ayupov, Ye.N.Belova, L.V.Gashkova, S.V.Rachek, B.M.Genkin, Ye.N.Yevdokimova, A.Y.Kibanov, T.Y.Bazarov, N.S.Subochev, T.G.Arhipova, L.I.Chernishova, O.L.Chulanova va boshqalar⁴ shug‘ullanishgan.

³Боятсис Р. Компетентный менеджер. Модел эффективной работы [Текст] / Р. Боятсис / Пер. с англ. – М.: HIPPO. – 2018. – 352 с.; Вудраф Ч. Сентры осенки и развития [Текст] / Ч. Вудраф / Пер. с англ. – М.: HIPPO, 2015. – 384 с.; Девид А. Марка. Методология структурного анализа и проектирования SADT (Structured Analysis & Design Technique. [Текст] / Девид А. Марка, Клемент Мак Гоуэн. Пер. с англ. Мета Технология, 2023. – 243 с.; Деминг Э. Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и просессами. – М.: Альпина Паблишерз, 2017. – 356 с.; Друкер П.Ф. Менеджмент. Вызовы XXI века / П.Ф. Друкер. — М.: «Манн, Иванов и Фербер», 2012. — 256 с.; Дункан Дж. У. Основополагающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики [Текст] / Дж. У. Дункан; Пер. с англ. – М.: Дело, 2016. – 526 с.; Нив Г.Р. Пространство доктора Деминга: принципы построения устойчивого бизнеса [Текст] / Генри Р. Нив; пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2015. – 366 с.; Равен Дж. Компетентност в современном обществе: выявление, развитие и реализация [Текст] / Дж. Равен; пер. с англ. – М.: Когито-Сентр, 2022. – 396 с.; Спенсер-мл., Лайл М., Спенсер Сайн М. Компетенсии на работе. Модел максимальной эффективности работы [Текст]/ Лайл М. Спенсер-мл., Сайн М. Спенсер; пер. с англ. – М.: HIPPO. – 2015. – 384 с.; Clement U., Arnold R. (Hrsg.) Kompetenzentwicklungs in der beruflichen Bildung [Text] / U. Clement, R. Arnold. – Opladen: Leske+Budrich, 2002. - P. 203-228.; White R.W. Motivation reconsidered: The concept of competence [Text] / R.W. White // Psychological review. – 2019. – № 66. - P. 297-333.

⁴Анненкова Е.Н. Управление развитием трудового потенциала современной организации: Дис. канд. экон. наук. – Саратов, 2005. – 174 с.; Архипова Н.И. Современные проблемы управления персоналом: монография / С.В. Назайкинский, О.Л. Седова, Рос. гос. гуманитар. ун-т, Н.И. Архипова. – М.: Проспект, 2018. – 161 с.; Атлягузова Е.И. Компетентностная модел специалиста технического профиля [Текст] / Е.И. Атлягузова // Вектор науки Тольятинского государственного университета. – 2012. – №1(8). – 45 с.; Аюпов Р.Г. Развитие

Mamlakatimizda sanoat, xususan O'to'qimachilik sanoati sanoati kadrlari salohiyati, xodimlarini rivojlantirish, uni boshqarishning nazariy va uslubiy asoslari Q.X.Abdurahmanov, Sh.R.Xolmo'minov, N.Q.Zokirova, A.M.Irmatova, A.B.Xaitov, A.M.Akbarov, N.Q.Yo'ldoshev, S.Sh.Yusupov, G'.Zoxidov, D.N.Rahimova, M.R.Boltaboyev, O.K.Rixsimboyev, B.O.Ganiyev, S.Sh.Yusupov, R.A.Isayev, S.N.Yuldashev, O.A.Davronov, M.R.Xudaykulov va boshqalar⁵ tomonidan tadqiq etilgan.

Shu bilan birga, to'qimachilik sanoati sanoati korxonalarining kadrlar salohiyati, xodimlarni o'qitish va ular malakasini oshirish orqali kompetentlikni boshqarish masalasi yetarlicha o'rganilmagan. Ushbu holat mazkur yo'nalishlarda ilmiy izlanishlar olib borish zarurligini taqozo etadi va ushbu tadqiqot mavzusining dolzarbligini belgilaydi.

Dissertatsiya tadqiqotining dissertatsiya bajarilgan oliy ta'lim muassasining ilmiy-tadqiqot ishlari bilan bog'liqligi. Dissertatsiya tadqiqoti Toshkent to'qimachilik va yengil sanoati instituti ilmiy-tadqiqot ishlari rejasiga muvofiq "Yangi innovatsion texnologiyalarni joriy etish asosida

профессиональной компетентности как фактор повышения уровня мотивации персонала [Текст] / Р.Г.Аюпов // Актуальные вопросы экономических наук (II): м-лы Международн. научн. конф. (Уфа, апрел 2013 г.). – Уфа: Лето, 2013. – С. 85–87.; Белова Е.Н. Управленческая компетентность руководителя: монография. - Красноярск: Красноярский государственный университет, 2018. -273 с.; Гашкова Л.В. Просесное управление развитием компетенций специалистов железнодорожного транспорта [Текст] / Л.В. Гашкова, С.В. Рачек // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 2. – С. 423.; Генкин Б.М. Управление персоналом в России: 100 лет.: Монография / Б.М. Генкин, А.В. Глухова, И.Б. Дуракова и др. - М.: Инфра-М, 2015. - 320 с.; Евдокимова Е. Н. Эволюция просесного подхода в управлении и перспективы его развития / Е.Н. Евдокимова // Управление экономическими системами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.uecs.ru/marketing/item>.; Кибанов А.Я. Управление персоналом в России: Монография / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова, И.А. Эсаулова и др. - М.: Инфра-М, 2018. - 240 с.; Базаров Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. - М.: Academia, 2017. - 219 с.; Глик Д.И. Эффективная работа с персоналом: практическое пособие / Д. И. Глик. – 2-е изд. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 144 с.; Чернышова Л.И. Организационно-экономический механизм управления развитием персонала современного предприятия: дисс. ... на соиск. уч.ст. канд. эконом. наук. – 08.00.05 [Текст] / Лидия Ивановна Чернышова. – Екатеринбург, 2010. - 178 с.; Чуланова О.Л. Формирование и развитие компетентностного подхода в работе с персоналом: теория, методология, практика: дисс. ... на соиск. уч. ст. д-ра эконом. наук: 08.00.05 [Текст] / Чуланова Оксана Леонидовна. – М., 2014. - 339 с.

⁵Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R., Zokirova N.Q., Irmatova A.M. Personalni boshqarish. Darslik. – T.: TDIU, 2011. –580 b, Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R., Xaitov A.B., Akbarov A.M. Personalni boshqarish. Darslik. – T.: TDIU, 2014. – 294 b.; Yo'ldoshev N.Q., Yusupov S.Sh., Zaxidov G'. Menejment asoslari va biznes reja. – T.: Fan va texnologiya, 2016. – 244 b.; Rahimova D.N. va boshqalar. Zamonauiy menejment nazariyasi va amaliyoti. Darslik. – T.: "G'ofur G'ulom ijodiy uyi", 2007. – 320 b.; Yuldashev N.K., Boltaboyev M.P., Rixsimboyev O.K., Ganiyev B.O. Strategik menejment: yuqori qo'llanma. – T.: TDIU, 2003. – 102 b.; Yusupov S., Isayev R., Yuldashev S., Davranov O. Qqtisodiyot va menejment. – T."Factor books", 2021. – 611 b.; Xudoykulov M.P. To'qimachilik korxonalarida korporativ boshqaruv mexanizmlarini takomillashtirish. IFPhD (PhD) ilmiy dараж. olish uchun e'zlangan avtoreferat. – T.:TDIU, 2019. – 24 b.

O'zbekiston to'qimachilik sanoati korxonalarini iqtisodiy salohiyatini baholash amaliyotini takomillashtirish (II3-20170930136)" mavzusidagi ilmiy loyiha doirasida bajarilgan.

Tadqiqotning maqsadi bozor raqobati sharoitida to'qimachilik sanoati xodimlari kompetentligini boshqarishni takomillashtirish bo'yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Tadqiqotning vazifalari:

xodimlar kompetentligini boshqarishning o'ziga xos xususiyatlari hamda mohiyatini ochib berish;

sanoat korxonasi xodimlarini boshqarish bosqichlarini tadqiq etish;

xodimlar kompetentligini boshqarishning xorij tajribalarini o'rganish hamda O'zbekiston Respublikasi uchun maqbul jihatlarini olish bo'yicha takliflar qilish;

mutaxassislarni tayyorlashda buyurtmachi sanalgan O'to'qimachilik sanoati tarmog'i va oliy o'quv yurtlari o'rtasidagi integratsion aloqalar tahlilini amalga oshirish;

to'qimachilik sanoati korxonalarida mehnat resurslaridan foydalanish holatini tahlil qilish;

to'qimachilik sanoati korxonalarida xodimlar kompetentligini boshqarishning hozirgi holatini tahlil qilish;

to'qimachilik sanoati korxonalarida jarayonli yondashuv asosida xodimlar kompetentligi boshqarish tizimini rivojlantirish;

to'qimachilik sanoati korxonalari xodimlari kompetentligini baholash usulini takomillashtirish;

to'qimachilik sanoati korxonalarida kompetensiyaga asoslangan xodimlarni rag'batlantirish tizimini takomillashtirish;

bozor raqobati sharoitida to'qimachilik sanoati xodimlari kompetentligini boshqarishni takomillashtirish bo'yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqish.

Tadqiqotning obyekti sifatida “O‘zto‘qimachilik sanoat” uyushmasi tarkibiga kiruvchi to‘qimachilik korxonalari xodimlarini boshqaruv faoliyati tanlangan.

Tadqiqotning predmeti bo‘lib to‘qimachilik sanoati korxonalari xodimlarini boshqarish jarayonida yuzaga keladigan tashkiliy-iqtisodiy munosabatlar hisoblanadi.

Tadqiqotning usullari. Tadqiqot jarayonida tizimli va statistik tahlil, strategik rejalashtirish, statistik tahlil, omilli tahlil, tanlanma kuzatuv, grafik talqin, portfel tahlil, ekspert baholash kabi usullardan foydalanilgan.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi quyidagilardan iborat:

uslubiy yondashuvga ko‘ra «kompetentlik» tushunchasi mazmuni barkamol inson sifatida kishining shakllanishi jarayoniga sinergetik ta’sirning ijobiy rivojlanishini hisobga olgan holda faoliyatini amalga oshirish muhitida (yoki boshqa vaziyatda) samarali qarorlar qabul qilishga yo‘naltirilgan salohiyat, qobiliyat, majburiyat, bilim va ko‘nikmalar umumiy majmuasi sifatida takomillashtirilgan;

to‘qimachilik sanoati korxonasi xodimlari kompetentlik darajasini baholashga yondashuv kasbiy malakaga talab etiladigan kompetensiya va vazifalar o‘rtasidagi muvofiqlik darajasi asosida xodimlar kompetentlik darajasining integral oraliq natijalari [juda past (0-0,200), past (0,201-0,500), qoniqarli (0,501-0,600), yuqori (0,601-0,900), juda yuqori (0,901-1,00)] asosida baholashga ko‘ra takomillashtirilgan;

to‘qimachilik sanoati korxonalarini istiqbolda rivojlantirish strategiyasiga ko‘ra kasbiy kompetentlik darajasini oshirishga yo‘naltirilgan biznes-jarayon modelini tanlashdai «xodimlar kompetentligi salohiyati» va «menejment samaradorligi» matritsasi asoslanib, unga mos qiymatlari («yuqori», «o‘rta») darajasida amalga oshirish taklif etilgan;

to‘qimachilik sanoati korxonasi samaradorligini oshirishda xodimlarni rag‘batlantirishning faoliyatni tanlab olingan maqsadli sakkizta omil bo‘yicha baholash, lavozim iyerarxiyasiga ko‘ra toifalar jadvalini tuzish va har biri

uchun rasmiy ish haqini belgilash kabilar bo'yicha besh bosqichli tizimi asoslangan holda ular kompetentligini ballar yordamida baholash taklif etilgan.

Tadqiqotning amaliy natijalari quyidagilardan iborat:

«xodimlarni boshqarish» biznes-jarayonining konseptual sxemasini takomillashtirish bo'yicha takliflar ishlab chiqilgan;

xodimlar kompetentligini boshqarishning xorij tajribasiga ko'ra, ularni milliy davrajada qo'llash imkoniyatlari bo'yicha takliflar ishlab chiqilgan;

sanoat va oliy ta'lim muassasasi o'rtasidagi o'zaro aloqalarining mualliflik sxemasi ishlab chiqilgan;

«mutaxassis malakasi sifatini boshqarish» jarayonini boshqarish blok diagrammasi ishlab chiqilgan;

to'qimachilik sanoati korxonasi mutaxassislarini tayyorlash bo'yicha kompetentlik modelini loyihalash algoritmi taklif etilgan.

Tadqiqot natijalarining ishonchliligi ilg'or xorijiy tajribani umumlashtirish, to'qimachilik sanoati sanoatida xodimlar kompetentligini boshqarish borasidagi mavjud ilmiy-tadqiqot ishlarini qiyosiy va tanqidiy nuqtai nazardan tahlil qilish, axborotlar bazasining milliy va xalqaro nufuzli tashkilotlarning rasmiy manbalaridan olinganligi va ularni samarali tahlil usullaridan foydalanish orqali qayta ishlangan-ligi, O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasining statistik ma'lumotlariga hamda boshqa amaliy ma'lumotlar tahliliga asoslanganligi bilan belgilanadi.

Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati. Tadqiqotning ilmiy ahamiyati ishlab chiqilgan sanoat korxonalari xodimlari kompetentlik darajasini oshirishni ta'minlaydigan biznes-jarayon modeli, ushbu modelni loyihalash va uni amalga oshirish algoritmi, kompetensiyaga asoslangan haq to'lash tizimi kabi takliflar respublikamiz to'qimachilik sanoati korxonalarining iqtisodiy salohiyatini oshirishga yo'naltirilgan xodimlarni boshqarish samaradorligini oshirish bo'yicha chora-tadbirlarni ishlab chiqishga uslubiy jihatdan asos bo'lishi hamda raqobatda ustunlikka erishishga yo'naltirilgan xodimlar kompetentligini boshqarishni takomillashtirish,

samaradorligini baholashga yo‘naltirilgan uslubiyotni takomillashtirishga xizmat qilishi bilan izohlanadi.

Tadqiqot natijalarining amaliy ahamiyati ishlab chiqilgan taklif va tavsiyalar to‘qimachilik sanoati korxonalari faoliyatini uzoq muddatda strategik boshqarishni tashkil etish, inson kapitalidan unumli foydalanish, korxona xodimlari kompetentligini boshqarishga ko‘ra iste‘molchilar talablariga mos keng assortimentdagi mahsulot turlarini ishlab chiqarish hamda sotish sohasida samarali chora-tadbirlarni ishlab chiqish hamda sohaga oid darslik va o‘quv qo‘llanmalarni tayyorlashda foydalanilishi mumkinligi bilan izohlanadi.

Tadqiqot natijalarining joriy qilinishi. Bozor raqobati sharoitida to‘qimachilik sanoati xodimlari kompetentligini boshqarishni takomillashtirish bo‘yicha olingan natijalar asosida:

uslubiy yondashuvga ko‘ra «kompetentlik» tushunchasi mazmuni barkamol inson sifatida kishining shakllanishi jarayoniga sinergetik ta‘sirning ijobiy rivojlanishini hisobga olgan holda faoliyatini amalga oshirish muhitida (yoki boshqa vaziyatda) samarali qarorlar qabul qilishga yo‘naltirilgan salohiyat, qobiliyat, majburiyat, bilim va ko‘nikmalar umumiy majmuasi sifatida takomillashtirish oliy ta‘lim muassasalari uchun mo‘ljallangan “Iqtisodiyot va menejment” nomli o‘quv qo‘llanma mazmuniga singdirilgan (O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta‘lim vazirligining 2020 yil 6 oktabrdagi 522-sonli buyrug‘i). Taklif bo‘lg‘usi mutaxassislarning sanoat korxonalari xodimlarini boshqarish tizimi borasidagi bilim va ko‘nikmalarini kengaytirishga muayyan darajada xizmat qilgan;

to‘qimachilik sanoati korxonasi xodimlari kompetentlik darajasini baholashga yondashuvining kasbiy malakaga talab etiladigan kompetensiya va vazifalar o‘rtasidagi muvofiqlik darajasi asosida xodimlar kompetentlik darajasining integral oraliq natijalari [juda past (0-0,200), past (0,201-0,500), qoniqarli (0,501-0,600), yuqori (0,601-0,900), juda yuqori (0,901-1,00)] asosida baholash bo‘yicha taklifdan «O‘zto‘qimachilik sanoati» tomonidan

“Xodimlar kompetentligini boshqarish” Nizomini ishlab chiqishda va uyushma korxonalari xodimlarini boshqarish faoliyatiga joriy etilgan (“O‘zto‘qimachilik sanoati”ning 2025-yil 5-iyundagi 03/25-1185-sonli ma’lumotnomasi), “ASAKATEKSTIL” MCHJ to‘qimachilik korxonasining 2025 yil 14 maydagi dalolatnomasi). Mazkur taklif “ASAKATEKSTIL” MCHJ to‘qimachilik korxonasida 2024 yilda 2023 yilga nisbatan xodimlari kompetentlik darajasini 0,126 bandga oshirishini ta’minlashga muayyan darajada xizmat qilgan;

to‘qimachilik sanoati korxonalarini istiqbolda rivojlantirish strategiyasidga ko‘ra kasbiy kompetentlik darajasini oshirishga yo‘naltirilgan biznes-jarayon modelini tanlashda «xodimlar kompetentligi salohiyati» va «menejment samaradorligi» matritsasi asoslanib, unga mos qiymatlari darajasida amalga oshirish taklifidan «O‘zto‘qimachilik sanoati» tomonidan “Tarmoq korxonalari kompetentlik darajasini oshirishga yo‘naltirilgan biznes-jarayon modeli”ni ishlab chiqishda va uyushma korxonalari, jumladan “ASAKATEKSTIL” MCHJ boshqaruv faoliyatiga joriy etilgan (“O‘zto‘qimachilik sanoati”ning 2025-yil 5-iyundagi 03/25-1185-sonli ma’lumotnomasi), “ASAKATEKSTIL” MCHJ to‘qimachilik korxonasining 2025 yil 14 maydagi dalolatnomasi). Mazkur taklif “ASAKATEKSTIL” MCHJ boshqaruv xarajatlarini 2024 yilda 2023 yilga nisbatan 6,4 % ga kamaytirish imkoni yaratishga muayyan darajada xizmat qilgan;

to‘qimachilik sanoati korxonasi samaradorligini oshirishda xodim-larni rag‘batlantirishning faoliyatni tanlab olingan maqsadli sakkizta omil bo‘yicha baholash, lavozim iyerarxiyasiga ko‘ra toifalar jadvalini tuzish va har biri uchun rasmiy ish haqini belgilash kabilar bo‘yicha besh bosqichli tizimi asoslangan holda ular kompetentligini ballar yordamida baholash taklifidan «O‘zto‘qimachilik sanoati» tomonidan “Tarmoq korxonalarida kompetentlik darajasiga ko‘ra ish haqi to‘lash tartibi”ni ishlab chiqishda va uyushma korxonalari, jumladan “REKORD TEX” MCHJ faoliyatiga joriy qilingan (“O‘zto‘qimachilik sanoati”ning 2025-yil 5-iyundagi 03/25-1185-sonli

ma'lumotnomasi), "REKORD TEX" MCHJ to'qimachilik korxonasining 2025 yil 15 maydagi dalolatnomasi). Taklif "REKORD TEX" MCHJ to'qimachilik korxonasida taqqoslama narxlarda sotishdan tushgan yalpi tushum ko'rsatkichining 16,7 foizga o'sishiga muayyan darajada xizmat qilgan.

Tadqiqot natijalarining aprobatsiyasi. Mazkur tadqiqot natijalari 3 ta xalqaro va 4 ta respublika ilmiy-amaliy anjumanida muhokamadan o'tkazilgan.

Tadqiqot natijalarining e'lon qilinganligi. Dissertatsiya ishining asosiy mazmuni bo'yicha jami 12 ta ilmiy ish, shundan 3 ta milliy va 2 ta xalqaro jurnallarda maqolalar chop etilgan.

Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi. Dissertatsiya kirish, 3 bob, xulosa, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxatidan tashkil topgan. Uning hajmi 153 betdan iborat.