

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ
ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.27.06.2017.I.16.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

УРИНОВ БОБУР НАСИЛЛОЕВИЧ

КОРХОНАЛАРДА ПЕРСОНАЛНИ БОШҚАРИШНИНГ
КОРПОРАТИВ УСУЛИДАН ФОЙДАЛАНИШ
САМАРАДОРЛИГИ

08.00.13 – Менежмент

Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ

Тошкент – 2018

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

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

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

Уринов Бобур Насиллоевич

Корхоналарда персонални бошқаришнинг корпоратив усулидан
фойдаланиш самарадорлиги 3

Уринов Бобур Насиллоевич

Эффективность внедрения корпоративного метода управления
персоналом предприятия 25

Urinov Bobur Nasilloevich

Efficiency of implementing corporate method of personnel management at
enterprises 45

Эълон қилинган ишлар рўйхати

Список опубликованных работ
List of published works 49

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ
ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.27.06.2017.I.16.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

УРИНОВ БОБУР НАСИЛЛОЕВИЧ

КОРХОНАЛАРДА ПЕРСОНАЛНИ БОШҚАРИШНИНГ
КОРПОРАТИВ УСУЛИДАН ФОЙДАЛАНИШ
САМАРАДОРЛИГИ

08.00.13 – Менежмент

Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ

Тошкент – 2018

Фалсафа доктори (PhD) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида B2018.3.PhD/Iqt239 рақам билан рўйхатга олинган.

Диссертация Тошкент давлат иқтисодиёт университетида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз (резюме)) Илмий кенгаш веб-саҳифасида (www.tdiu.uz) ва «Ziynet» ахборот-таълим порталида (www.ziynet.uz) жойлаштирилган.

Илмий раҳбар:

Зайнутдинов Шавкат Нуриддинович
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Расмий оппонентлар:

Рахимова Дилфуза Нигматовна
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Нуримбетов Равшан Ибрагимович
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Етакчи ташкилот:

**Абу Райҳон Беруний номидаги Бизнес ва бошқарув
республика олий мактаби**

Диссертация ҳимояси Тошкент давлат иқтисодиёт университети ҳузуридаги илмий даражалар берувчи DSc.27.06.2017.I.16.01 рақамли Илмий кенгашининг 2019 йил «__» _____ куни соат ____ даги мажлисида бўлиб ўтади. Манзил: 100003, Тошкент шаҳри, Ислон Каримов кўчаси, 49-уй. Тел.: (99871) 239-28-72; факс: (99871) 239-43-51; e-mail: tdiu@tdiu.uz.

Диссертация билан Тошкент давлат иқтисодиёт университетининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (_____ рақам билан рўйхатга олинган). Манзил: 100003, Тошкент шаҳри, Ислон Каримов кўчаси, 49-уй. Тел.: (99871) 239-28-72; факс: (99871) 239-43-51; e-mail: tdiu@tdiu.uz.

Диссертация автореферати 2018 йил «__» _____ куни тарқатилди.

(2018 йил «__» _____ даги _____ рақамли реестр баённомаси).

Б.Ю. Ходиев

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

А.Н. Самадов

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

М.А. Махкамова

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш
қошидаги илмий семинар раиси, и.ф.д.,
профессор

КИРИШ (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Жаҳондаги кўп йиллик тадқиқотлар глобаллашув шароитида иқтисодий ўсишнинг қарийб 80 фоизини инсонлар, яъни ишчилар, мутахассислар, хизматчилар ва раҳбарлар меҳнати, малакаси, изланувчанлиги, салоҳияти ташкил этишини, қолган 20 фоизи эса бошқа омиллардан иборат бўлишини кўрсатади. Шунинг учун ҳам ҳар қандай ишлаб чиқариш ва бошқарув тизимида инсон омили муҳим аҳамият касб этади. Айниқса, замонавий иқтисодиётда ҳар қандай мамлакат умумий бойлигининг 16 фоизини моддий капитал, 20 фоизини табиий бойликлар ва 64 фоизини инсон капитали ташкил этмоқда. Дунё мамлакатлари иқтисодиётининг етакчи тармоқларида, хусусан, саноатда персонални бошқариш билан боғлиқ жараёнларда замонавий менежмент тамойилларига амал қилиш масалаларига катта эътибор қаратилмоқда. Бунинг натижасида жаҳоннинг аксарият мамлакатлари иқтисодиёти тармоқларида персоналнинг бошқарув тузилмасини самарали ташкил этиш бугунги куннинг энг муҳим вазифаларидан бири бўлиб қолмоқда.

Жаҳонда корхоналар персоналини бошқаришнинг корпоратив усулидан фойдаланиш самарадорлигини оширишга қаратилган илмий тадқиқотлар, жумладан, компанияларни бошқаришда замонавий корпоратив бошқарув усуллари жорий этиш, уларда корпоратив муносабатларнинг самарали шакллари йўлга қўйиш, персонални бошқаришнинг инновацион моделларини ишлаб чиқиш, бошқарув муносабатларини инсоннинг ижтимоий-руҳий жиҳатлари, ақлий қобилият ва қадриятларини қамраб олувчи тизим сифатида шакллантириш, корхонада персонал меҳнатини мотивациялаш ва корпоратив бошқарув тамойилларини кучайтириш йўналишларида кенг қамровли илмий изланишлар олиб борилмоқда.

Ўзбекистонда жадал ижтимоий-иқтисодий ислохотлар амалга оширилаётган шароитда корхоналарда персонални бошқаришнинг корпоратив усулидан фойдаланиш самарадорлигини оширишга йўналтирилган муҳим чоратадбирлар амалга оширилмоқда. Жумладан, 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясида «корпоратив бошқарувнинг замонавий стандарт ва усуллари жорий этиш, корхоналарни стратегик бошқаришда акциядорларнинг ролини кучайтириш»¹ иқтисодиётни ривожлантириш ва либераллаштиришнинг устувор йўналишлари доирасидаги муҳим вазифалардан бири сифатида белгилаб берилган. Мазкур вазифаларнинг самарали ижроси республика иқтисодиёти, хусусан, саноат тармоғи корхоналари фаолиятининг барқарор ривожланишига таъсир этувчи омиллар, уларда банд бўлган персонални бошқаришнинг корпоратив усулидан фойдаланиш самарадорлигини оширишга хизмат қилувчи илмий таклиф ҳамда амалий тавсияларни ишлаб чиқишни тақозо этади.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги ПФ-4947-сонли фармони. // www.lex.uz.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сон «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги, 2015 йил 24 апрелдаги ПФ-4720-сон «Акциядорлик жамиятларида замонавий корпоратив бошқарув услубларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги фармонлари, 2015 йил 21 декабрдаги ПҚ-2454-сон «Акциядорлик жамиятларига хорижий инвесторларни жалб қилиш борасидаги қўшимча чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарорларида белгиланган вазифаларни амалга оширишда мазкур тадқиқот натижалари муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига боғлиқлиги. Тадқиқот иши республика фан ва технологиялари ривожланишининг I. «Демократик ва ҳуқуқий жамиятни маънавий-ахлоқий ҳамда маданий-маърифий ривожлантириш, инновацион иқтисодий шакллантириш» устувор йўналишига мувофиқ бажарилган.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Компанияларда персонални корпоратив бошқариш муаммоларини тадқиқ этиш масалалари Б.Трикэр, М.Вебер, И.Ансофф, П.Дойл, Д.Коллис, С.Монтгомери, Л.Эдвинсон, С.Мэлоун, Р.Каплан, Д.Нортон, Д.Джонсон, К.Шоулз. сингари хорижлик иқтисодчи олимларнинг илмий ишларида чуқур тадқиқ этилган².

МДХ иқтисодчи олимлари томонидан саноат корхоналарида корпоратив бошқарувнинг шаклланиши, корпорациялар фаолиятининг минтақавий хусусиятлари, корпоратив бошқарувнинг иқтисодий-ҳуқуқий масалалари В.В.Авдеев, А.М.Бабашкина, Ю.Т.Базаров, Л.В.Волков, П.В.Журавлев, Л.В.Карташова, И.А.Кокорев, В.М.Колпаков, Е.Б.Моргунов, И.И.Мазур, Д.М.Михайлов, И.Н.Герчикова, М.Д.Крук, М.В.Докучаев ва бошқа иқтисодчи олимларнинг илмий изланишларида кенг жой эгаллаган³.

² Bob Tricker, Oxford. Corporate governance: Principles, Policies, and Practices. 3th edition. UK, 2015., Вебер М. Избранные произведения: пер. с нем. - М.: Прогресс, 1990., Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. - СПб: Питер, 1999 г. - 416 с., Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика: пер. с англ. / Под ред. Каптуревского Ю.Н. - СПб.: Питер, 1999. - 560 с., Коллис Д. Монтгомери С. Корпоративная стратегия. Ресурсный подход // Пер. с англ. - М.: ЗАО Олимп-бизнес, 2007. - 400 с., Эдвинсон Лейф. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях. - М.: Инфра-М, - XX. 2005. - 248 с., Мэлоун С.А. Корпоративный учебный центр: создание и управление // Мэлоун С.А. Пер. с англ. Ежов Т.О.: науч. ред. Сорокоумов А.В. - Минск: Гревцов Памлишер, 2008. - 208 с., Kaplan R.S., Norton D.P. Alignment: Using the Balances Scorecard to Create Corporate Synergies. Harvard Business Review Press, 2006. - 320 page., Джонсон Д., Шоулз К. Корпоративная стратегия. - М.: Вильямс, 2007. - 223 с.

³ Мазур И.И. и др. Корпоративный менеджмент. - М.: Омега-Л., 2011. - 781с., Михайлов Д.М. Эффективное корпоративное управление (на современном этапе развития экономики РФ): учебно-практическое пособие / Д.М. Михайлов. - М.: КНОРУС, 2010. С.27-28., Герчикова И.Н. Менеджмент. - М.: ЮНИТИ, 2007. - 480с., Крук М.Д. Современные формы и механизм корпоративного управления: методология и практика. - М.: 2000. - 357с., Докучаев М.В. Российский корпоративный бизнес: проблемы управления, стратегия развития. - М.: Академия, 2003. - 384с., Авдеев В.В. Оптимизация результатов деятельности персонала и командной работы. - М.: Финансы и статистика, 2003. - 176с., Бабашкина А.М. Государственное регулирование национальной экономики. - М.: Финансы и статистика, 2003. - 480с., Базаров Ю.Т. Управление персоналом в условиях кризиса // Теория и практика антикризисного управления. - М.: ЮНИТИ, 1996. - 376с., Волков Л.В. Дефекты в системе корпоративного управления // ЭКО. 2001. №5., Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально- развитых стран. - М.: Экзамен, 2002. - 446с., Карнаухов С. Эффективность корпоративных структур // Риск. 2000. № 3-4., Карташова Л.В. Стратегия управления человеческими ресурсами и оценка его эффективности. - М.: 2000. - 348с., Кокорев И.А. Управление персоналом в рамках концепции человеческого капитала. - М.: 2002. - 588с., Колпаков В.М. Методы управления. - М.: Бизнес-книга, 2003. - 368с.,

Мамлакатимизда корпоратив тузилмаларда корпоратив бошқарувнинг жорий этилиши ва самарадорлигини ошириш, персонални бошқариш масалаларини таниқли иқтисодчи олимлар Б.Ю.Ходиев, С.С.Ғуломов, Қ.Х.Абдурахмонов, Б.Б.Беркинов, Н.Қ.Йўлдошев, Д.Н.Рахимова, М.Л.Турсунходжаев, Ш.Н.Зайнутдинов, Ж.А.Фаттахова, А.А.Хошимов, Р.И.Нуримбетов, М.Б.Хамидулин, Д.Х.Суюнов, Ш.Ғ.Юлдашев, Д.Б.Бегматова, М.М.Зияева ва бошқалар⁴ ўз ишларида тадқиқ этганлар.

Аммо юқоридаги илмий тадқиқотларда иқтисодиётни либераллаштириш шароитида корпорацияларда персонални бошқариш янги усулларининг жорий этилиш жараёнидаги ижтимоий ва меҳнат муносабатлари масалаларининг комплекс таҳлили, юзага келиши мумкин бўлган зиддиятларга тааллуқли илмий изланишлар, корпоратив шаклда ҳўжалик бирлашмаларининг самарадорлиги, персонални бошқаришнинг корпоратив усулини жорий этиш масалалари илмий таҳлили етарлича ёритилмаган, бу эса танланган тадқиқот мавзусининг долзарблигидан далолат беради.

Тадқиқот мавзусининг диссертация бажарилган олий таълим муассасасининг илмий тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги. Диссертация тадқиқоти Тошкент давлат иқтисодиёт университети илмий тадқиқот ишлари режасига мувофиқ, ОТ-Ф1-57 рақамли «Республика иқтисодиётини модернизациялаш ва диверсификациялаш жараёнида инсон потенциалини ривожлантириш» (2012-2016 йй.) мавзусидаги фундаментал лойиҳа доирасида бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади корхоналарда персонални бошқаришнинг корпоратив усулидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш бўйича илмий таклиф ва амалий тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. - М.: 2000. - 460с., Резник С.Д. Управление персоналом. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 212с.

⁴ Ходиев Б.Ю. Корпоратив бошқариш. – Т.: Иқтисодиёт, 2010. - 257 б., Гулямов С.С. Развитие законодательства об акционерных обществах в системе корпоративных отношений и проблемы его совершенствования: Автореферат диссертации на соискание степени доктора юридических наук. – Т.: ТГЮИ, 2005. – 43 с., Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.Қ. Персонални бошқариш. Дарслик – Т.: О'qituvchi НМИУ, 2008. - 656 б., Беркинов Б.Б. Корпоративные структуры: основы создания и управления. – Т.: Нац. Б-ка Узбекистана им. Алишера Навои, 2005. - 132 с., Йўлдошев Н.Қ., Қозоқов О.С. Менежмент. Ўқув қўлланма – Т.: ФАН нашриёти, 2004., Рахимова Д.Н. ва бошқалар. Заонавий менежмент: назарияси ва амалиёти. Дарслик – Т.: Ғафур Ғулом ижодий уйи, 2009., Турсунходжаев М.Л. Реформирование системы управления в условиях рыночной экономики. – Т.: ТГТУ, 2003., Зайнутдинов Ш.Н., Нуримбетов Р.И. Персонални бошқариш. – Т.: Янгийўл полиграф сервиса, 2007. - 320 б., Зайнутдинов Ш.Н., Рахимова Д.Н. Корпоратив бошқарув. – Т.: Академия, 2010. - 69 б., Фаттахова Ж.А., Яушев Р.И., Толипов К.Ф., Хамидулин М.Б. Ўзбекистонда корпоратив бошқарувни жорий этиш муаммолари. – Т.: ИТМ, 2006. - 79 бет., Хошимов А.А. Ўзбекистонда интеграциялашган корпоратив тузилмаларни бошқариш методологиясини такомиллаштириш. И.ф.н. илмий даражасини олиш учун бажарилган диссертация ишига автореферат – Т.: ТМИ. 2007. - 42 б., Нуримбетов Р.И., Турикова Л.М. Корпоратив бошқарувда стратегик менежмент самарадорлигини ошириш йўллари. // “Fan va texnologiyalar” 2010., Монография., Суюнов Д.Х. Бизнес муҳитнинг ривожланишига корпоратив бошқарув механизмини жорий этишни такомиллаштириш – 2008., Юлдашев Ш.Ғ. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув. – Т.: Академия, 2005. - 139 б., Бегматова Д.Б. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини баҳолаш усулларини такомиллаштириш – 2017., Юлдашева М.М. Миллий иқтисодиётни модернизациялаш шароитида корпоратив тузилмаларда персонални бошқаришни такомиллаштириш (“Ўзбекистон темир йўллари” ДАТЙК мисолида) – 2010., Зияева М.М. Хизматлар бозорини ривожлантиришнинг маркетинг стратегияси (“Ўзбекистон темир йўллари” АЖ мисолида) – 2018.

Тадқиқотнинг вазифалари қуйидагилардан иборат:

персонални бошқариш асосий концепцияларини ўрганиш ва улар асосида Ўзбекистоннинг ўзига хос хусусиятини инобатга олган ҳолда персонални бошқаришнинг корпоратив усулини таклиф қилиш;

персонални бошқариш корпоратив усулининг ўзига хос хусусиятлари, тамойиллари ва ёндашувларини кўрсатиб бериш;

корхоналарда корпоратив бошқарувни жорий этишда юзага келувчи зиддиятларни таҳлил қилиш ва уларни ҳал этиш бўйича таклиф ва тавсиялар бериш;

хорижий мамлакатларнинг Корпоратив Кодекс бўйича тажрибасини ўрганиш ва унинг асосида миллий Корпоратив Кодексни такомиллаштириш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш;

корпорацияларда персонал мотивацияси самарадорлигини ошириш йўналишларини кўрсатиб бериш.

Тадқиқотнинг объекти сифатида Бухоро вилоятида фаолият юритаётган акциядорлик жамиятлари, жумладан, «Бухородонмахсулотлари» акциядорлик жамияти танланган.

Тадқиқотнинг предмети сифатида персонални бошқаришнинг корпоратив усулини жорий этишдаги ижтимоий ва меҳнат муносабларини тадқиқ этиш ҳисобланади.

Тадқиқотнинг усуллари. Диссертацияда таҳлил ва синтез, индукция ва дедукция, иктисодий-математик моделлаштириш, статистик маълумотларни гуруҳлаш, солиштирма таҳлил, танлама кузатув, корреляцион ва регрессион таҳлил, илмий абстракциялаш усуллари қўлланилган.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

корпоратив корхоналарда ходимларнинг иш ҳақини ҳисоблашда жамоа меҳнати самарадорлиги ва индивидуал меҳнат самарадорлиги кўрсаткичларининг уйғунлашган ҳолда қўлланилишининг меҳнат унумдорлигига таъсири асосланган;

ходимларнинг корхона фойдаси шаклланиши ва тақсимланишидаги иштирокини мотивациялаш орқали корхонада персонални бошқаришнинг корпоратив усули самарадорлигини ошириш механизми ишлаб чиқилган;

ходимларнинг меҳнат унумдорлигига таъсир этадиган иш ҳақи фонди, маълумот даражаси, раҳбар ходимлар сони ва персонал қўнимсизлиги кўрсаткичлари асосида корхонада персонални бошқариш самарадорлигини баҳолаш усули такомиллаштирилган;

персонални корпоратив бошқариш модели асосида корхоналарда ассоциациялашган мулкдорларни шакллантириш орқали самарадорликни ошириш механизми ишлаб чиқилган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

мулкдорлар мотивациясига асосланган персонални бошқаришнинг корпоратив усули негизида миноритар акциядорлар манфаатларини ҳимоя қилиш йўллари ишлаб чиқилган;

персонални бошқариш корпоратив усулининг ҳуқуқий асослари, персонални ривожлантириш бўйича услубий ишланмалар ишлаб чиқилган;

корхоналарда меҳнат унумдорлиги ўзгариш тенденциялари аниқланган ҳамда тренд тенгламалар ишлаб чиқилган;

корхоналарда персонални корпоратив бошқариш усулидан фойдаланиш ҳамда унинг самарадорлигини ошириш бўйича илмий таклиф ва амалий тавсиялар ишлаб чиқилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги. Диссертацияда фойдаланилган ахборот базасининг ишончлилиги уларнинг расмий манбалардан олинганлиги, ишлаб чиқилган таклиф ва тавсияларнинг ишончлилиги республика саноатини ривожлантириш бўйича қабул қилинган устувор йўналиш ва дастурларга қай даражада мувофиқлиги ҳамда тегишли хулосалар мутасадди ташкилотлар томонидан амалиётга жорий этишга қабул қилинганлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти шундан иборатки, «корпорация» ва «персонални бошқаришнинг корпоратив усули» категориялари таҳлили ва иқтисодий категория сифатида асосланганлиги, диссертацияда келтирилган персонални бошқаришнинг корпоратив усулининг ўзига хос хусусияларига тегишли назарий қоидалар, меҳнат мотивациясини ошириш усуллари, меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги тизими қўлланилиши, миллий корпоратив бошқарув моделини ривожлантиришнинг ўзига хос хусусиятлари, замонавий иқтисодий шароитларни акс эттирган персонални бошқариш корпоратив усулининг ҳуқуқий асосларини ташкил этиш менежмент, меҳнат иқтисодиёти, бандлик, меҳнат бозорининг назарий асосларини ривожлантиришида фойдаланиш мумкин.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти шундан иборатки, амалиётга татбиқ этилиши бўйича таклиф ва тавсияларнинг мамлакатимиздаги корхоналарда персонални бошқаришнинг корпоратив усулига асосланган кадрлар сиёсати қўлланилиши меҳнат мотивацияси ошиши ва бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат унумдорлигини оширишга хизмат қилиши билан ифодаланади. Муаллиф томонидан таклиф қилинган ва амалиётга жорий этилган персонални бошқаришнинг корпоратив усуллари Бухоро вилоятидаги акциядорлик жамиятларида персонал мотивацияси ва меҳнат унумдорлигини оширишга хизмат қилди. Бундан ташқари тадқиқот натижаларини акс эттирган маълумотлардан «Корпоратив бошқарув: принциплар ва амалиёти», «Персонални бошқариш», «Меҳнат иқтисодиёти» фанларини ўқитиш жараёнида фойдаланиш мумкин.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Корхоналарда персонални корпоратив бошқариш усулидан фойдаланиш самарадорлиги бўйича олинган илмий натижалар асосида:

корпоратив корхоналарда ходимларнинг иш ҳақини ҳисоблашда жамоа меҳнати самарадорлиги ва индивидуал меҳнат самарадорлиги кўрсаткичларининг уйғунлашган ҳолда қўлланилишининг меҳнат

унумдорлигига таъсирини асослаш бўйича берилган таклиф «Бухородон-махсулотлари» акциядорлик жамияти фаолиятига жорий этилган («Бухородонмахсулотлари» акциядорлик жамиятининг 2018 йил 25 апрелдаги 369-сон маълумотномаси). Корхонада меҳнатга ҳақ тўлашнинг жамоа меҳнати самарадорлиги ва индивидуал меҳнат самарадорлиги кўрсаткичларини уйғунлаш ҳолда қўллаш натижасида «Бухородонмахсулотлари» акциядорлик жамиятида персоналнинг меҳнат унумдорлиги 12 фоизга ошган;

ходимларнинг корхона фойдаси шаклланиши ва тақсимланишидаги иштирокини мотивациялаш орқали корхонада персонални бошқаришнинг корпоратив усули самарадорлигини ошириш механизми «Бухородон-махсулотлари» акциядорлик жамияти фаолиятига жорий этилган («Бухородонмахсулотлари» акциядорлик жамиятининг 2018 йил 25 апрелдаги 369-сон маълумотномаси). Мазкур таклифнинг амалиётга жорий этилиши натижасида қуйи ва ўрта бўғин бошқарув персоналининг меҳнат мотивацияси ошиб, корхона стратегик режалари бажарилиши самарадорлигига эришилган;

ходимларнинг меҳнат унумдорлигига таъсир этадиган иш ҳақи фонди, маълумот даражаси, раҳбар ходимлар сони ва персонал кўнимсизлиги кўрсаткичлари асосида корхонада персонални бошқариш самарадорлигини такомиллаштирилган баҳолаш усули «Бухородонмахсулотлари» акциядорлик жамияти фаолиятига жорий этилган («Бухородонмахсулотлари» акциядорлик жамиятининг 2018 йил 25 апрелдаги 369-сон маълумотномаси). Таклиф этилган баҳолаш усули ёрдамида «Бухородонмахсулотлари» АЖнинг истиқболдаги ривожланиш кўрсаткичлари ва корхона персоналининг яқин беш йиллик меҳнат унумдорлигини оширишга қаратилган йўналишлар белгилаб олинган, меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръатлари 2019 - 2022 йилларда 10-12 фоизни ташкил этиши аниқланган;

персонални корпоратив бошқариш модели асосида корхоналарда ассоциациялашган мулкдорларни шакллантириш орқали самарадорликни ошириш механизми «Бухородонмахсулотлари» акциядорлик жамияти фаолиятига жорий этилган («Бухородонмахсулотлари» акциядорлик жамиятининг 2018 йил 25 апрелдаги 369-сон маълумотномаси). Мазкур таклифнинг амалиётга жорий этилиши натижасида корхона бошқарув персоналининг меҳнат унумдорлиги 11 фоизга ошган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Мазкур тадқиқот натижалари 7 та халқаро ва 10 та республика илмий-амалий анжуманида муҳокамадан ўтказилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 14 та илмий иш, жумладан, Ўзбекистон Республикаси Олий аттестация комиссияси томонидан тавсия этилган илмий журналларда 6 та илмий мақола нашр этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация иши кириш, 3 та боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловалардан иборат. Диссертациянинг умумий ҳажми 123 бетни ташкил этди.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Кириш қисмида диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати асосланган, тадқиқотнинг мақсади ва асосий вазифалари, объекти ва предмети шакллантирилган, республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига боғлиқлиги кўрсатилган, тадқиқотнинг илмий янгилиги ва амалий натижалари баён қилинган, олинган натижаларнинг илмий ва амалий аҳамияти ёритиб берилган, тадқиқот натижаларини амалиётга жорий этишнинг синовдан ўтганлиги, нашр этилган ишлар ва диссертация тузилиши бўйича маълумотлар келтирилган.

Диссертациянинг **«Персонални бошқаришнинг корпоратив усули назарий асослари»** деб номланган биринчи бобида персонални бошқаришнинг назарий ва методологик асослари таҳлили келтирилган. Хусусан, персонални бошқаришнинг корпоратив усулининг методологик асосларини ривожлантириш йўналишлари, персонални бошқариш корпоратив усулининг ўзига хос жиҳатлари ва хусусиятлари, миллий иқтисодиётда персонални бошқаришнинг корпоратив усулининг эволюцияси ёритиб берилган.

Персонални бошқаришнинг корпоратив усули бўйича муаллифлик илмий ёндашуви корпорацияларни жамоавий капиталга ва мулкдорларнинг жамоавий меҳнат мотивациясига асосланган ташкилот сифатида ўрганишига асосланади. Шунинг учун корпорациядаги персонални бошқариш концепцияси иқтисодий усулларга таянган ҳолда демократик принципларга мос шаклда ташкил этилиши керак.

Таклиф этилаётган персонални бошқаришнинг корпоратив усули илмий концепцияси корпорацияларда қўлланилувчи усулларнинг энг самаралилари синтезини ташкил этади. Бу концепцияда кўпроқ ташкилий ёндашув механизмлари қўлланилади, шу билан бирга иқтисодий ва гуманистик ёндашувнинг айрим элементлари қўшилади. Таклиф этилаётган персонални бошқаришнинг корпоратив усули хусусиятлари замонавий жаҳон ҳамжамиятининг ижтимоий-иқтисодий ривожланиш тенденциясининг ўзига хослиги ва мамлакатимиздаги ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётини барпо этиш мафкурасига мувофиқдир (1-жадвал).

Персонални бошқаришнинг корпоратив усули асосий хусусияти сифатида ундаги ассоциациялашган мулкдор шаклида меҳнат мотивацияси ҳисобланади. Шу сабабдан ҳам корпорация персонали – корпорация стратегик мақсадлари йўлида ўз меҳнати билан хизмат қилаётган мулкдорлар йиғиндисини ташкил этади.

Персонални бошқаришнинг корпоратив усули ўзига хос хусусиятлари сифатида:

алоҳида ходимларнинг манфаатлари ва корпорация стратегик мақсадлари балансини таъминлаш;

бўлинмаларга мустақил қарор чиқариш имкониятини бериш орқали ўрта бўғинларни қисқартириш ва қуйи бўғин раҳбарларига мулкдорларнинг баъзи масъулиятларини юклаш;

илғор технологиялардан фойдаланиш ва малака ошириш курсларига қўшимча молиявий ресурслар ажратиш;

мансаб зинапояси бўйича ҳаракатланишнинг янгича ижодий фаолият ва жамоа тан олиш орқали амалга оширилишини ташкил этиш;

корпорация фойдасини тақсимлашда персонал иштирокини таъминловчи механизмларни жорий этиш;

корпорация меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланиш мақсадида ишлаб чиқариш ва бошқарув персоналининг фаолиятини баҳолаш ва аттестация қилиш;

инновацион жамоалар фаолиятини қўллаб-қуватлаш;

иш ўрнида ва ундан ташқарида персоналнинг ўзини тутиш меъёр ва қоидаларини ўзида мужассам этган ички корпоратив кодексни қабул қилиш ва мунтазам такомиллаштириб бориш тадқиқ этилган.

1-жадвал

Персонални корпоратив бошқаришнинг илмий концепцияси⁵

Самарадорлик шартлари	Қўтилаётган натижалар
Ташқи муҳит билан ўзаро муносабатларига ташкилот мақсадларининг бўйсунishi	Корпорация персонали фаолияти натижаларининг истеъмолчилар томонидан тан оlinishi
Кишиларнинг дифференциялашган эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда бошқарувнинг такомиллашishi	Функционал яқдиллик, яъни барча органлар ягона организм манфаати йўлида ишлаши
Ташкилотга мақсадлар, стратегиялар, структура ва турли бўлинмалар эҳтиёжларини инобатга олувчи ўзаро муносабатлар мажмуи сифатида ўрганиishi	Корпорация ходимлари ва бўлинмалар муаммоларининг корпорация томонидан ҳал этилиishi
Ишлаб чиқариш ва персонални бошқариш масалаларида инновацияларни жорий этишни кенг қўллаб-қуватлаш	Персоналнинг инновацион фаолиятини рағбатлантириш, ижодкорлик учун қулай шароит яратилиishi
Ички ва ўзаро ташкилий муносабатларга эътибор кучайтирилиishi	Ижобий муҳит яратилади, зиддиятли ҳолатлар камаяди, кадрлар қўнимсизлиги кўрсаткичи пасаяди
Персоналнинг ишлаб чиқариш жараёнидаги иштирокини тартибга солувчи турли меъёр ва қоидалар мавжудлиги	Ишлаб чиқариш жараёнининг барча жиҳатларини қамраб олувчи персонални бошқаришнинг мослашувчан тизими шаклланади
Кучли мосланувчанлик ва ташкилий маданият	Ишлаб чиқариш ва бошқарув ўзгаришларига ходимлар, бўлинмалар, умуман, корпорациянинг тез мослашуви
Персонални корпорациядаги асосий капитал сифатида тан оlinishi	Корпорация персонали мотивациясининг кучайishi
Корпорация фойдасини тақсимлашда персонал иштирокини таъминловчи механизмларнинг жорий этилиishi	Корпорация стратегик мақсадларининг бажарилиishi натижасида самарадорликни ошиishi

⁵ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Персонални бошқаришнинг корпоратив усули аҳамияти ошиб бораётганини инобатга олган ҳолда раҳбар ходимлар малакасини ошириш дастурларига персонални бошқариш корпоратив усуллари тўғрисидаги курсларни киритиш лозим.

Диссертациянинг «Саноатда персонални бошқаришнинг ижтимоий-иқтисодий кўрсаткичларини баҳолаш» деб номланган иккинчи бобида мамлакатимиз иқтисодиётида саноат тармоғининг улуши, Бухоро вилояти саноатининг ижтимоий-иқтисодий кўрсаткичлари (2-жадвал), вилоят саноати ривожланиши омиллари таҳлили, хусусан саноатда персонални бошқариш тизими, персонални меҳнат унумдорлигини ошириш ва вилоят саноатининг асосий ривожланиш йўналишларини аниқлашга қаратилган таҳлиллар амалга оширилган.

2-жадвал

Ўзбекистон Республика ва Бухоро вилояти бўйича ЯИМ ва ЯХМ динамикаси⁶

Худудлар	2010й.	2011й.	2012й.	2013й.	2014й.	2015й.	2016й.	2017й.
Аҳоли жон бошига Ялпи ички (худудий) маҳсулотнинг ўсиш суръати (ўтган йилга нисбатан фоиз ҳисобида)								
Ўзбекистон Республикаси	105,4	105,4	106,6	106,3	106,2	106	105,9	105,6
Бухоро вилояти	107,3	107,9	107,3	106,7	107,5	107,2	106,1	105,1
Аҳоли жон бошига Ялпи худудий маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ўсиш суръати (ўтган йилга нисбатан фоиз ҳисобида)								
Ўзбекистон Республикаси	108,5	108,3	108,2	108	108	107,9	107,8	107,6
Бухоро вилояти	110,5	111	108,7	108,2	109,2	108,9	107,9	108,1
Бухоро вилояти ЯХМнинг республика Ялпи ички маҳсулотидаги улуши (фоиз ҳисобида)								
Бухоро вилояти	6,3	6	5,8	5,3	5,3	5,3	5,5	5,3

Мазкур жадвалда республика ЯИМ ва Бухоро вилояти ЯХМ ўсиш суръатлари, вилоят ЯХМнинг республика ЯИМдаги улуши, икки кўрсаткичнинг аҳоли жон бошига нисбатан ўсиш суръатлари келтирилган бўлиб, унда аҳоли жон бошига Ялпи ички (худудий) маҳсулотнинг ўсиш суръати ва ЯХМ ишлаб чиқариш ўсиш суръати Бухоро вилоят кесимида республика кўрсаткичидан юқориқ трендга эга эканлигининг гувоҳи бўлиш мумкин. Яъни вилоят республика ЯИМнинг аҳоли жон бошига нисбатан ўсиши ва ЯИМни ишлаб чиқаришнинг аҳоли жон бошига нисбатан ўсиши суръатлари ўртача кўрсаткичлардан юқорирокдир. Ушбу ҳолат вилоятда ЯХМнинг ва уни ишлаб чиқаришнинг ўсиш суръатлари ўртача тегишли тартибда 7 %, 9 % ни ташкил этганлиги ва ўз ўрнида республика кўрсаткичидан бир пунктга юқорилигини билдиради. Аммо сўнгги йилларда вилоят ЯХМ ишлаб

⁶ Манба: Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган.

чиқаришнинг ўсиш суръатлари пасайгани, 2011 йилдаги 11% дан 2017 йилга келиб, 8.1 %ни ташкил этганлиги кузатилади. Ушбу ҳолат вилоят салоҳияти тўлиқ сафарбар этилмаганлиги ва ривожланиш суръатларини янада оширишга қаратилмаганлигидан далолат беради.

Юқорида келтирилган тахлилий маълумот асосида саноатни ривожлантириш учун янги омиллар таркибини кўриб чиқиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади. Бунда ҳозирги замон талабидан келиб чиққан ҳолда персонални рағбатлантириш, рақобатни кучайтириш, маҳаллийлаштириш, янги технологиялардан фойдаланиш, инвестиция ва инновациялар янги омиллар таркибини ташкил этади. Демак, нафақат саноат, балки умуман иқтисодиётни ривожлантиришда омилларнинг ўрни муҳимдир. Шу сабабдан Бухоро вилояти саноатининг айрим ижтимоий-иқтисодий кўрсаткичларини танлаб, уларнинг ўзаро таъсирини ўрганиш ва персонални бошқариш самарадорлигини ошириш йўналишларини аниқлаш мақсадида қуйидаги таҳлиллар амалга оширилган (3-жадвал).

3-жадвал

Бухоро вилояти саноатининг айрим ижтимоий-иқтисодий кўрсаткичлари⁷

Йиллар	Саноатда меҳнат унумдорлиги (саноатда банд бўлган 1 кишига минг сўм)	Рўйхатдаги ходимлар учун ҳисобланган иш ҳақи фонди, млн. сўм	Олий маълумотлилар улуши	Саноат персонали таркибида раҳбар ходимлар улуши	Саноат персонали ҳаракати
	«У»	«Х ₁ »	«Х ₂ »	«Х ₃ »	«Х ₄ »
2007	11 280,7	40 579,0	14,1	4,7	-11,7
2008	12 096,3	51 159,5	16,6	5,8	-30,0
2009	16 028,7	61 964,7	16,6	5,7	6,3
2010	18 563,5	76 352,8	17,0	5,7	-5,3
2011	23 939,3	103 303,8	19,5	5,7	-1,3
2012	27 153,8	140 304,2	19,4	5,6	1,9
2013	31 996,2	177 946,0	18,2	5,3	3,0
2014	37 481,0	218 106,5	18,8	5,3	4,2
2015	47 797,1	259 833,6	18,5	5,3	2,2
2016	52 074,1	288 587,9	19,7	5,3	1,2
2017	56 937,6	461 452,4	19,1	4,9	-15,2

Илмий тадқиқот ишида дастлаб юқорида танлаб олинган кўрсаткичларнинг ўзаро корреляцияси аниқлаш мақсадида корреляцион

⁷ Манба: Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган.

матрица тузилган. Унга кўра «У» билан кучли корреляция коэффициентига эга кўрсаткичлар «X₁» (Иш ҳақи фонди), «X₂» (Олий маълумотлилар улуши) ва тескари (манфий) корреляция коэффициентига «X₃» (персонали таркибида раҳбар ходимлар улуши) эга. Аммо «X₁» ва «X₂» кўрсаткичлари ўзаро корреляцияси ҳам юқори, бу эса мультиколениарлик ҳолати мавжудлигини билдиради. Яъни «X₁» ва «X₂» ўзаро «У» га таъсир этиши мумкинлигини англатади.

Эконометрик таҳлил дастурлари орқали юқоридаги кўрсаткичларнинг регрессион функцияси ҳосил қилинди (4-жадвал). Қуйида регрессион таҳлил статистикаси хулосаси келтирилган.

4-жадвал

Регрессия статистикаси

R	0,979
R-квадрат	0,959
Нормаллаштирилган R-квадрат	0,931
Стандарт хатоликлар	4235,223

Регрессия статистикаси хулосасига кўра детерминация коэффициенти (R-квадрат) 0,96 га тенг, бу эса дастлабки ижобий хулосани беришга асос бўлиб хизмат қилиши мумкин. Яъни ҳосил қилинган регрессион функция статистик аҳамиятга эга. Кейинги босқичда Дисперсион таҳлил амалга оширилди (5-жадвал).

5-жадвал

Дисперсион таҳлил

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>F - қиймати</i>
Регрессия	4	2521142407	630285601,7	35,13862723	0,000266055
Хатоликлар	6	107622690,7	17937115,12		
Кузатувлар	10	2628765097			

Дисперсион таҳлил хулосасида муҳим кўрсаткич Фишер тести қиймати бўлиб, «0» гипотезасининг мавжудлиги ва функциянинг статистик аҳамияти пастлигини билдиради, критик кўрсаткич 0,05 дан паст бўлиши керак. Фишер тести қиймати «0.0002»га тенг бўлиб, бу эса критик нуқтадан паст ҳисобланади.

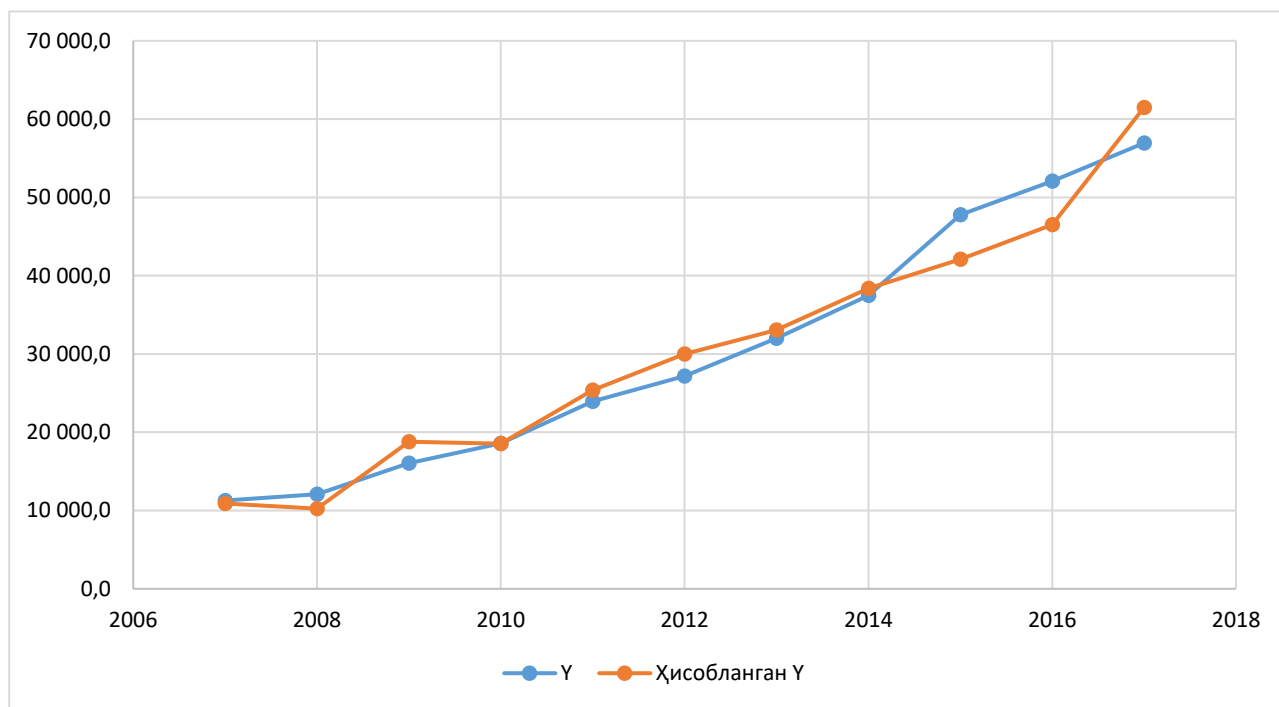
Ҳосил қилинган регрессион функциянинг коэффициентларини қуйидаги таҳлилий жадвалдан олиш мумкин (6-жадвал).

6-жадвал

Регрессия коэффициентлари

	Коэффициентлар	Стандарт хатолик	t-статистика
Y	-3486,067436	24499,04299	-0,142294025
X₁	0,107442076	0,024273926	4,426234014
X₂	1261,623592	1772,330349	0,711844489
X₃	-1154,490097	6876,955167	-0,16787809
X₄	200,4802013	146,1705059	1,3715503

Мазкур таҳлилий жадвалдаги t-статистика кўрсаткичи регрессия коэффицентларини стандарт хатоликларга тақсимлаш орқали топилади. Ушбу ҳолат хатоликларнинг регрессия функцияси чизигидан қанчалик узоқда жойлашганлигини билдиради. Яъни регрессион функциянинг қиймати (Y^*) мавжуд кўрсаткичдан (Y) дан қанчалик фарқ қилишини билдиради ва бу ҳолатни қуйидаги 1-расмда кузатиш мумкин.



1-расм. Ҳосил қилинган регрессион функция чизиги⁸

Демак, регрессион таҳлил натижасида ҳосил қилинган функция қуйидаги кўринишга эга бўлади:

$$Y = 0,1 * X_1 + 1261,6 * X_2 - 1154,4 * X_3 + 200,4 * X_4 - 3486$$

Мазкур чизиқли функция ёрдамида саноатда банд бўлган персоналнинг меҳнат унумдорлигини прогнозлаш, унинг ўсиши учун аниқ чора-тадбирларни амалга ошириш, персонални бошқаришнинг корпоратив усули самарадорлигини баҳолаш мумкин.

Юқоридаги автокорреляция мавжудлиги ҳолатига аниқлик киритиш мақсадида Дарбин Уотсон статистикаси тести, Бреуш-Годфри коэффиценти ҳисоблаб чиқилди ва стандарт хатоликларда автокорреляция мавжуд эмас, деб хулоса қилишга асос бўлади.

Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда вилоят саноатини ривожлантириш жиҳатидан, унинг персонални бошқариш тизими стратегиясини ишлаб чиқиш ҳозирги даврнинг долзарб талаби ҳисобланади. Яъни, ўрта ва узоқ муддатга саноатда персонални бошқаришнинг асосий ривожланиш йўналишларини белгилаш, унинг истиқболларига таъсир этувчи омилларни ўрганиш муҳим

⁸ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

масаладир. Саноатда персонални бошқаришнинг самарали усуллари жорий этишда математик усуллардан фойдаланиш, булар асосида истиқболни ҳисоблаш яхши натижа беради.

Бухоро вилояти саноати кўрсаткичларининг ўзаро алоқадорлиги ва таъсирини ўрганиш билан бир каторда, ушбу хулосаларнинг акциядорлик жамиятларида ҳам фойдаланиш мумкинлигини текшириш мақсадида Бухоро вилоятидаги йирик акциядорлик жамиятларидан бири ҳисобланган «Бухородонмахсулотлари» АЖнинг ўхшаш кўрсаткичлари алоқадорлигини аниқланди. Бунда «Бухородонмахсулотлари» АЖ молиявий ҳисоботлари асосида шакллантирилган қуйидаги 7-жадвал маълумотларидан фойдаланаш мумкин.

7-жадвал

**«Бухородонмахсулотлари» АЖнинг айрим ижтимоий-иқтисодий
кўрсаткичлари⁹**

Йиллар	Меҳнат унумдорлиги (банд бўлган 1 кишига минг сўм)	Рўйхатдаги ходимлар учун ҳисобланган иш ҳақи фонди, млн. сўм	Олий маълумотлилар улуши (%)	Персонали таркибида рахбар ходимлар улуши (%)	Персонали ҳаракати
	«У»	«Х ₁ »	«Х ₂ »	«Х ₃ »	«Х ₄ »
2010	7826,04	3756502,000	17,0	4,0	22,7
2011	7920,70	3801636,000	17,2	3,9	17,8
2012	8100,81	3888390,400	17,5	4,2	23,5
2013	8305,20	3986502,100	18,2	4,1	17,6
2014	8488,40	4074447,321	19,7	4,1	14,5
2015	9081,30	4359035,990	20,9	4,0	7,8
2016	9221,10	4472224,219	21,2	4,0	8,0
2017	12824,80	5219693,323	22,8	3,8	16,4

«Бухородонмахсулотлари» АЖнинг танланган кўрсаткичлари ёрдамида регрессион таҳлил амалга оширилди ва қуйидаги функция аниқланди.

Ҳосил қилинган регрессион функциянинг коэффицентларини қуйидаги таҳлилий жадвалдан олиш мумкин (8-жадвал).

8-жадвал

Регрессия коэффицентлари

	<i>Коэффицентлар</i>	<i>Стандарт хатолик</i>	<i>t-статистика</i>
У	-660,2291958	3040,751584	-0,217126976
Х₁	0,002893983	0,000946082	3,058913396
Х₂	139,0802312	240,8389113	0,577482395
Х₃	-1620,492124	791,9118461	-2,046303679
Х₄	81,54749306	31,08208827	2,623616931

⁹ Манба: “Бухородонмахсулотлари” АЖ молиявий ҳисобот маълумотлари асосида муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Демак, регрессион таҳлил натижасида ҳосил қилинган функция қуйидаги кўринишга эга бўлади:

$$Y=0.002*X_1 + 139.1*X_2 - 1620.4*X_3 + 81.5*X_4 - 660.2$$

Мазкур чизиқли функция ёрдамида биз «Бухородонмахсулотлари» акциядорлик жамияти персоналнинг меҳнат унумдорлигини башорат қилиш, унинг ўсишига таъсир этувчи персонални бошқаришнинг корпоратив усули таркибига кирадиган механизм ва омилларни аниқлаш, таъсир кўламини ўлчаш мақсадида фойдаланиш имконини беради. Масалан, функцияга кўра, меҳнат унумдорлиги ошишига иш ҳақи фонди, персонал таркибидаги олий маълумотлилар улуши ва персонал ҳаракати тўғридан-тўғри ва аксинча персонал таркибидаги раҳбар ходимлар улуши тескари таъсир этмоқда. Бундан ташқари, функцияда келтирилмаган омилларнинг ўзгаришсиз қолган ҳолдаги ҳар бир ўзгарувчининг бир бирликка ошиши меҳнат унумдорлигининг нечта бирликка ошиши ёки пасайишини аниқ айтиб бериш мумкин.

Эконометрик таҳлил усуллари ва тестлари ёрдамида функциянинг статистик аҳамияти текширилди ва ижобий натижага эришилди.

Демак, шакллантирилган меҳнат унумдорлигининг регрессион функцияси статистик аҳамиятга эга ва унинг ёрдамида персонал меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларини прогнозлаш, персонални бошқаришнинг корпоратив усули ўзга хос хусусиятлари таъсирини ўлчаш, персонални бошқариш жараёнида амалга ошириладиган чора тадбирлар самарасини баҳолашда фойдаланишга имкон беради.

Диссертациянинг **«Персонални бошқаришнинг миллий моделини такомиллаштириш»** деб номланган учинчи бобида персонални бошқаришнинг корпоратив усули қўлланилишининг хориж тажрибаси, персонални бошқаришнинг корпоратив усулини такомиллаштириш бўйича илмий-амалий қарашлар илгари сурилган.

Таъкидлаш жоизки, ўтказилган илмий тадқиқотда персонални бошқаришда корпоратив усулни жорий этиш борасида хориж тажрибасини ўрганиш, уни Ўзбекистон, хусусан, Бухоро вилояти саноат корхоналарида фойдаланиш ижобий самара беради.

Диссертацияда кўрсатиб ўтилганидек, хориж тажрибасида персонални бошқариш ва корпоратив кодекс ўртасида кенг боғлиқлик мавжуд. Муаллиф нуқтаи назарида корпоратив кодекс корпорация ходимларини аста-секин ассоциациялашган мулкдорларга айлантириш механизмининг ўз ичига олиши лозим. Демак, корпорация даромади ўзининг капиталини кўпайтириш, компания персонали мотивациясининг ошиши, компания ва ходимларнинг даромадларини кўпайтиришига йўналтирилади.

Тадқиқотда корпоратив бошқарувнинг «миллий модели»ни шакллантириш, уни ривожлантириш борасидаги бошқарув принциплари, мулкни тақсимлаш, молия тизими ҳолати, хиссадорлик жамиятларининг

шаклланиш эволюцияси, ҳуқуқий асосларнинг ривожланиши, товар, капитал ва меҳнат бозорлари ўрганилган.

Корпоратив корхоналар даромадни шакллантириш ва тақсимлашнинг алоҳида тизими ходимларининг мотивацияга сезиларлича таъсир кўрсатиб, ушбу тизим Германия корхоналарида кенг қўлланилади. Мамлакатимиз корхоналарида сезиларли фарқлар мавжуд бўлиб, уларни қуйидагича тавсифлаш мумкин.

Биринчидан, Германиядаги турли хил мулкчилик шаклидаги корхоналарда иш ҳақини тўлашнинг аккорд шакли кенг қўлланилиб, у кўп жихатдан ишбай шаклнинг ўрнини олди, бозор муносабатлари ва иқтисодий муносабатларни либераллаштириш шароитида самарали ҳисобланади.

Ишчилар вазифани (аккорд) бажариш ва мувофиқ тўловни олиш мақсадида ишлаш режимини мустақил равишда белгилаб олади.

Иккинчидан, Германия корхоналарида потенциал тўлов тизими, яъни менежерлар ишнинг яхшироқ унумдорлигини таъминлай олганида потенциал эҳтимолли натижалар учун мукофот тизими қўлланилади. Шундай қилиб, индивид ва умуман, жамоанинг имкониятлари ҳисобга олинади, меҳнат унумдорлигининг чегаравий имкониятлари кўрсатилади.

Учинчидан, Германия корхоналарида бевосита ва билвосита характердаги турли хил ижтимоий тўловлар, шу жумладан, коммунал хизматлар тўловлари, алоқа тўлови, болаларнинг таълим муассасалари ёки спорт мактабларида ўқиши тўлови, туризм ва санаторий чипталари тўловлари, даволаниш тўловлари, малака ошириш ёки хорижий тилни ўзлаштириш каби тўловлар фаол қўлланилади.

Тўртинчидан, миллий корхоналар билан таққослаганда Германия меҳнатни ташкил қилиш ва рағбатлантиришнинг турли-туман шакллари ва мослашувчан усуллари билан фарқланади; ходимларнинг корхона фойдаси ва капиталида иштирокининг ўзига хослигига эга.

Булардан ташқари ЕИ, АҚШ, Канада, Япония, Жанубий Корея ва бошқа ривожланган мамлакатларнинг корпоратив бошқарув моделларидан амалиётда фойдаланиш жиҳатидан таҳлил қилинган.

Капиталда иштирок этишнинг бевосита шаклларига қуйидагиларни киритиш мумкин:

- жамоавий акциялар;
- масъулияти чекланган жамиятдаги мулккий улуш;
- коммандит ширкатдаги иштирок;
- аноним ширкат фаолияти;
- корпорация ходимлари қарзлари;
- ходимларга қарздорликни компенсациялаш бўйича кўрсатмалар (мажбуриятлар).

Жамоавий акциялардан фойдаланиш бўйича маълум афзаллик ва чекловлар Германия ва Австрияда махсус қонун ёрдамида тартибга солинади. Бу қонун ҳам ходимларга, ҳам корпорациянинг ўзига жамоавий акциялардан

фойдаланишда молиявий имтиёзлар беради. Мазкур шаклнинг қисман тартибга солиниши Акциядорлик жамиятлари тўғрисидаги қонунчилигида ҳам мавжуд.

Персонални корпоратив бошқаришни жорий этишнинг кенг қамровли ижтимоий-иқтисодий муаммолари вилоят саноати тармоқлари, бошқа хорижий давлатлар ва МДХ давлатлари янги корхоналари ўртасида кооперацион алоқаларни ривожлантиришга ҳисса қўшувчи ташқи инвестицияни жалб этиш учун кафолатларни яратиш, ҳудуднинг устувор муаммоларини ҳал этишга қаратилган молиявий ва саноат капиталининг бир жойда тўпланиши учун қулай шароитлар шакллантиришни таъминловчи амалдаги ишлаб чиқариш ва молиявий бирлашмаларни кўп томонлама таҳлил қилиш асосида ҳал этилиши лозим.

Корхонанинг меҳнат ҳақи фонди ўтган давр (чорак, ярим йил, йил) натижаларига кўра тузилмавий бўлинмаларнинг улушлари суммаси сифатида ҳисобланиши керак. Ушбу улушлар тузилмавий бўлинмалар ўз лавозим мажбуриятларини қандай бажаришига кўра, ҳар ойда тўланади.

Шу йўсинда бўлинма меҳнат ҳақи фонди ҳар ойда қатъий равишда унинг лавозим мажбуриятларини бажариши билан боғлиқ, шунингдек, барча корхонанинг систематик ўзгарувчан меҳнат ҳақи фонди ва тузилмавий бўлинмаларнинг нисбатан барқарор (меҳнат ҳақининг тариф тизими шартлари бўйича) меҳнат ҳақи фондлари ўртасидаги зиддият бартараф этилади.

Персонални бошқариш корпоратив усулини жорий этишнинг асосий жиҳатларидан бири унинг самарадорлиги ҳисобланади. Персонални бошқаришнинг корпоратив усули маъносида жиддий изланишлар олиб борилмаган. Ушбу маънода илмий тадқиқот ишида бу борадаги дастлабки изланишлар амалга оширилди. Персонални бошқариш корпоратив шакллариининг ривожланмаганлиги сабабли самарадорлик муаммоси акциядорлик мулкчилик шаклига эга йирик корхоналарда долзарб ҳисобланади.

Муаллифнинг фикрича, персонални бошқариш самарадорлигини оширишнинг асосий омилларидан бири иш ҳақи ҳисобланади. Маллиф томонидан Бухоро вилоятида жойлашган корхоналар ходимлари ўртасида ўтказилган ижтимоий сўровлар кўрсатмоқдаги, сўровда қатнашганларнинг 90 фоизи мазкур меҳнатни баҳолаш ва унга ҳақ тўлаш тизимини самарасиз ва ноодил деб ҳисоблайдилар.

Диссертацияда меҳнатни баҳолаш тизимида янги кўрсаткичлардан фойдаланилади: индивидуал меҳнатдан фойдаланишда – меҳнат самарадорлиги коэффиценти (КЭФ/МСК) таркибий бўлинмалардаги жамоа меҳнатини баҳолашда – жамоавий меҳнат самарадорлиги коэффиценти (ЖМСК). Индивидуал меҳнатни баҳолаш асосида ишчининг бир ой давомида амалда бажарган меҳнатини унинг ўша даврдаги мажбуриятлари ёки вазифалари билан таққослаш турса, жамоа учун – таркибий бўлинманинг амалдаги иши унинг функционал ўзига хос жиҳатлари билан таққосланади. Бунда анъанага мувофиқ корхонада қўллаб келинаётган барча меъёрий ҳужжатлар ва иш

кўрсаткичларидан фойдаланилади. Янги ҳисобот турлари, янги лавозим ва ҳоказони жорий этиш талаб қилинмайди.

Жамоавий меҳнат самарадорлиги коэффиценти қуйидагича ҳисобланади:

$$ЖМСК = Бўок * Мҳк \quad (1)$$

бунда:

Бўок – ўтган давр учун базавий ўртача ойлик коэффиценти;

Мҳк – шу давр учун тузилмавий бўлинма ишининг пировард натижасида ишчининг қўшган меҳнат ҳиссаси коэффиценти

Ҳисобот даврида ишчиларнинг меҳнат сифати натижалари, ишнинг интенсивлиги (жадаллиги) ўз асосий мажбуриятларини ишчилар томонидан бажарилиш даражасини қайд қилиб боровчи меҳнатнинг сифат коэффиценти (МСК)да намоён бўлади. Корхонанинг бошқарувчилари ва унинг тузилмавий бўлинмалари меҳнатнинг сифат коэффиценти қуйидаги формула асосида ҳисобланади:

$$МСК_{бош} = КМСК_{ум} * Минк * АМК \quad (2)$$

бунда:

КМСК_{ум}. – ҳисобот ойида унинг иш натижалари кўринадиган бошқарилувчи жамоанинг меҳнат самарадорлиги умумий коэффиценти;

Минк – бошқарув нормаларини бажаришга боғлиқ бўлган бошқарувчиларнинг меҳнат тезлиги коэффиценти;

АМК – бошқарувчилар томонидан бажарилувчи асосий мажбуриятлар коэффиценти.

Ташкилот иш ҳақи фонди ўтган давр мобайнида тузилмавий бўлинманинг улуши ҳажмига мувофиқ ҳисобланиши лозим. Бу улуш ойлик тартибда тузилмавий бўлинманинг ўз функционал вазифаларини бажаришига кўра тузатиб борилади. Шу тариқа, иш ҳақи фонди ҳар ой ўз функционал вазифаларининг бажарилиши даражасига мувофиқлашиб боради, бу эса корхонанинг доимий ўзгариб боровчи иш ҳақи фонди ва тузилмавий бўлинмаларининг нисбатан барқарор иш ҳақи фонди билан боғлиқ зиддиятни ҳал этади.

Персонални бошқаришнинг корпоратив усули рейтингини қўллаш, акциядорлар ва ёлланма ходимларнинг ҳуқуқларини кенгайтириш, ижтимоий саватчани жорий этиш, менежерларни персонални бошқаришнинг корпоратив усуллари бўйича ўқитиш ва жамоа меҳнати самарадорлиги коэффиценти ва индивидуал меҳнат самарадорлиги коэффицентини кўзда тутувчи меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини қўллаш билан белгиланади.

ХУЛОСА

Корхоналарда персонални бошқаришнинг корпоратив усулидан фойдаланиш самарадорлиги мавзусида амалга оширилган тадқиқот натижасида қуйидаги хулосаларга келинди:

1. Иқтисодиётимизнинг ҳозирги ривожланиш босқичида компания ва корхоналарда корпоратив бошқарув усулини жорий этиш, унинг асосида персонални бошқаришга ушбу усулни қўллаш долзарб масала бўлиб қолмоқда. Чунки саноат ишлаб чиқариш жараёнида корпоратив бошқарув билан персонални бошқариш ўртасида илмий-амалий боғлиқлик мавжуд. Шундай экан персонални бошқариш корпоратив усулининг методологик жиҳатларини илмий нуқтаи назардан асослаш, таҳлил қилиш ва ривожлантириш натижасида унинг самарадорлигини аниқлаш усуллари ишлаб чиқилади.

2. Персонални бошқариш корпоратив усулининг ўзига хос жиҳатлари ва хусусиятлари мавжуд. Корпоратив бошқарувни ўзи бошқаришни барча усулларида илмий-методологик, услубий-амалий жиҳатлари билан фарқланади. Айниқса унинг хусусиятларини ўрганиш яхши натижа беради. Персонални бошқаришни корпоратив усули қуйидаги хусусиятлари билан ажралиб туради: персонални бошқариш тамойиллари; персонални бошқаришни ҳуқуқий асослари; персонални бошқаришни корпоратив кодексга мувофиқлиги; меҳнат ва иш ҳақини ташкил этилиши; ишлаб чиқариш ва меҳнат муносабатларининг узвийлиги; ташки ва ички омиллардан фойдаланиш самарадорлиги; олинган фойдани тақсимлаш тизими ва бошқалар.

3. Ҳар қандай жараён ўз эволюцион ривожланиши билан ажралиб туради. Корпоратив усулни пайдо бўлиши ва ривожланиши авваламбор жамиятда фан-техника таррақиётига боғлиқ бўлиб, давлатнинг манфаатдорлигидан келиб чиққан ҳолда эволюциясини белгилаган. Бунинг учун узоқ муддат талаб қилинади. Айтиб ўтиш жоизки, замонавий корпоратив бошқарув усули методологик ривожланиши ҳозирги куннинг таррақиётига асос бўлади.

4. Ўзбекистонда Бухоро вилояти кучли ишлаб чиқариш салоҳиятига эга ҳудудлардан биридир. Айниқса, мустақилликнинг охириги йилларида саноат ишлаб чиқариш тез суръатларда ривожланди. 2010-2017 йиллар Бухоро вилоятининг ЯХМ ўсиш суръатлари умумреспубликанинг ўртача кўрсаткичларидан юқори даражада бўлди. Унинг ЯХМ ўсиши 2017 йилларда 5,5-6 фоизга тенг бўлди. Вилоятда саноат ишлаб чиқариш ўсиш тенденциясига эга бўлсада, 2015-2017 йилларга келиб, 2010 йилга нисбатан пасайиш кузатилган. Аммо саноат тармоғидаги нархлари индекси ўртача 114,6 ни ташкил этмоқда. Нархлар индекси ва саноат ишлаб чиқаришнинг ўсиш суръатларини таққослаганда нархлар индекси ўртача 6,8 фоизни ташкил этганлигини кузатиш мумкин. Яъни саноатда ишлаб чиқаришнинг ўртача ўсиш суръати 107,8 ни ташкил этган бўлса, ходимлар сони 12,3 фоизга кўпайган. Демак, меҳнат унумдорлигининг саноат тармоғида камайганлигини билдиради. Шундан келиб чиққан ҳолда саноатда меҳнат унумдорлиги кўрсаткичини чуқурроқ таҳлил қилиш кераклиги ва унга ходимларнинг сони, маълумот

даражаси, тоифалар таркиби, иш ҳақи, кўнимсизлиги, нархлар индекси, инфляция каби кўрсаткичларни таъсирини ўрганишни тақозо этади.

5. Иқтисодий ва менежмент фанларида омил, унинг турлари тўғрисида кўплаб тадқиқотлар олиб борилган. Омилларини ўз мазмун-моҳиятидан келиб чиқиб, уларни қай бири ЯИМ, ЯҲМни ўсишига таъсир кўсатишини, қайси йўналишда ислохотларни амалга ошириш кераклигини кўрсатади. Саноат корхоналарида персонални корпоратив бошқариш усулини жорий этишда корхонанинг натижавий кўрсаткичларини, уларга таъсир этувчи омилларни саноатни ривожлантиришига қайси даражада таъсир этиши мумкинлигини таҳлил қилиш орқали персонални бошқаришнинг корпоратив усулини жорий этиш йўллари белгилаб олишга имконият яратади.

6. Саноат корхоналарида фаолият олиб бораётган персонал, ходимларларни меҳнат унумдорлигини ошириш ва унинг асосида вилоят саноатининг асосий ривожланиш йўналишларини белгилаб олиш муҳимдир. Чунки вилоят саноатини ривожлантиришни муҳим шартларидан бўлган персонал мотивацияси ҳисобланади. Бухоро вилоят саноати ривожланиш йўналишларини объектив равишда аниқлаб олиш учун ва персоналнинг меҳнат унумдорлиги, умуман, саноат ривожланишининг аниқ йўналишларини таҳлил қилиш ва таъсир этувчи омилларини белгилаш мақсадида математик метод, яъни регрессион функциялар ишлаб чиқилди. Улар асосида прогназлаштириш амалга оширилди.

7. Персонални бошқаришнинг корпоратив усули ривожланган давлатларда кенг қўлланилади. Ўтиш даври мамлакатларида корпоратив бошқарув устувор аҳамиятга эга ҳисобланади. Айниқса бу боради корпоратив кодекс ва корпоратив тузилмаларни ривожлантириш муҳим ўрин тутди. АҚШ ва ЕИ давлатларида корпоратив тамойилларга асосланиб, фаолият олиб бориш компания тарқалиб кетмаслигининг муҳим шартларидан ҳисобланади. Хорижий компанияларда персонални бошқаришнинг корпоратив усулига ўтишдан миллий моделга асосланиши авваламбор персонални, қолаверса бутун компаниянинг фаолият самарадорлиги ошишига қаратилган. Бунда нафақат ривожланиш, балки зиддиятлар пайдо бўлишининг олдини олади. Айниқса мулкӣ ҳуқуқларни ҳимоялаш ва кафолатлаш асосида корпоратив муносабатларнинг барча иштирокчилари манфаатлари мувозанатини таъминлашдан иборатдир. Бундан ташқари персонални бошқаришнинг корпоратив усули хориж компанияларида фойдаланилаётган бир қатор жиҳатларини Ўзбекистон шароитида корхоналарда фойдаланиш ижобий самара беради.

8. Ҳар қандай жараёни такомиллаштириш сингари персонални бошқаришнинг корпоратив усулини такомиллаштиришда функционал вазифаларни ҳисобга олиш катта аҳамиятга эга. Чунки персоналнинг вазифалари қанча мукаммаллашган бўлса, шунча юқори самара беради. Персонални бошқаришнинг корпоратив усулини такомиллаштиришда асосан қуйидаги жиҳатлар, яъни мулкчиликни нотекис тақсимланганлиги, йирик

акциядорлар манфаатларини қондириш мотивациясининг кучлилиги, қимматли қоғозлар бозори ривожланмаганлиги, акциядорлар асосий қисмининг корпоратив саводхонлиги пастлиги, корпорацияларда кадрлар сиёсатини шакллантиришга тааллуқли умумий ёндашувнинг мавжуд эмаслиги, инновацион корпоратив ташкилотларнинг ривожланмаганлигини инобатга олишни тақозо этади.

9. Корхоналарда персонални бошқаришнинг корпоратив усулидан фойдаланиш ва унинг самарадорлигини ошириш борасида қуйидаги амалий таклифлар ишлаб чиқилди:

корхоналарда персонални бошқаришнинг корпоратив усулини жорий этишда уларнинг функцияларини аниқ белгилаш ва ривожлантириш;

корхоналарда персонални бошқариш корпоратив усулидан фойдаланишда, унинг самарадорлигига таъсир этувчи омил ва кўрсаткичларни тартибга келтириш ва тизимлаштириш;

корхоналарда ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг илғор усул ва шаклларида фойдаланиш;

мамлакатимизда юқори технология талабларига жавоб берадиган ишчи кадрларни тайёрлаш тизимини яратиш;

Бухоро вилояти саноат корхоналарида ишлаб чиқариш ҳажминини ошириш учун тўғридан-тўғри хорижий инвестицияларни жалб этишни жадаллаштириш;

саноат корхоналарида персонал мотивациясини ошириш учун иш ҳақи тизимини такомиллаштириш.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc. 27.06.2017.I.16.01 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ
УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ
ЭКОНОМИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

УРИНОВ БОБУР НАСИЛЛОЕВИЧ

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ
КОРПОРАТИВНОГО МЕТОДА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
ПРЕДПРИЯТИЯ**

08.00.13 – Менеджмент

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации доктора философии (PhD) по экономическим наукам

Ташкент – 2018

Тема диссертации доктора философии (PhD) зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Кабинете Министров Республики Узбекистан № B2018.3.PhD/Iqt239.

Диссертация выполнена в Ташкентском государственном экономическом университете.

Автореферат диссертации на трёх языках (узбекский, русский и английский (резюме)) размещён на веб-странице Научного совета по адресу (www.tdiu.uz) и на информационно-образовательном портале «Ziynet» по адресу (www.ziynet.uz).

Научный руководитель: **Зайнутдинов Шавкат Нуритдинович**
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Рахимова Дилфуза Нигматовна**
доктор экономических наук, профессор
Нуримбетов Равшан Ибрагимович
доктор экономических наук, профессор

Ведущая организация: **Республиканская высшая школа Бизнеса и управления имени Абу Райхон Беруний**

Защита диссертации состоится «__» _____ 2019 года в ____ часов на заседании Научного совета DSc.27.06.2017.I.16.01 по присуждению ученых степеней при Ташкентском государственном экономическом университете. Адрес: 100003, г. Ташкент, ул. Ислама Каримова, д. 49. Тел.: (99871) 239-28-72, факс: (998971) 239-43-51; e-mail: tdiu@tdiu.uz

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного экономического университета (регистрационный №__) Адрес: 100003, г. Ташкент, ул. Ислама Каримова, д. 49. Тел.: (99871) 239-28-72, факс: (998971) 239-43-51; e-mail: tdiu@tdiu.uz.

Автореферат диссертации разослан «__» _____ 2018 года.

(протокол реестра №__ от «__» _____ 2018 года).

Б.Ю. Ходиев

Председатель Научного совета по
присуждению ученых степеней, д.э.н.,
профессор

А.Н. Самадов

Ученый секретарь Научного совета по
присуждению ученых степеней, к.э.н.,
доцент

М.А. Махкамова

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

Введение (аннотация диссертации доктора философии)

Актуальность и необходимость темы диссертации. Многолетние исследования в мире показывают, что почти 80 процентов экономического роста были результатами труда, навыков, исследований, потенциала людей, то есть рабочих, специалистов, служащих и руководителей, а остальные 20 процентов приходятся на другие факторы. Поэтому в любой производственной и управленческой системе человеческий фактор имеет важнейшее значение. Особенно в современной экономике 16 процентов общего богатства в любой стране мира состоят из материального капитала, 20 процентов из природных богатств и 64 процентов из человеческого капитала. В ведущих отраслях экономики стран мира, в частности, в промышленности большое внимание уделяется вопросам соблюдения принципов современного менеджмента в процессах, связанных с управлением персоналом. В результате чего в отраслях экономики большинства стран мира эффективная организация структуры управления персоналом становится наиважнейшей задачей сегодняшнего дня.

В мире ведутся широкомасштабные научные исследования, направленные на повышение эффективности использования корпоративного метода управления персоналом предприятия, в том числе по направлению внедрения современных корпоративных методов управления при управлении компаниями, налаживания в них эффективных форм корпоративных отношений, разработки инновационных моделей управления персоналом, формирования управленческих отношений в качестве системы, охватывающей социально-психологические аспекты, умственные способности и ценности человека, мотивирования труда персонала на предприятии и усиления принципов корпоративного управления.

В условиях реализации стремительных социально-экономических реформ в Узбекистане, осуществляются важные мероприятия, фокусированные на повышение эффективности использования корпоративного метода управления персоналом на предприятиях. В том числе, в Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах «внедрение современных стандартов и методов корпоративного управления, усиление роли акционеров в стратегическом управлении предприятий»¹ определены в качестве важной задачи в рамках приоритетных направлений развития и либерализации экономики. Эффективное выполнение настоящих задач требует разработки научных предложений и практических рекомендаций, способствующих повышению эффективности использования факторов, влияющих на стабильное развитие экономики республики, в частности, деятельности предприятий промышленной отрасли, а также корпоративного метода управления персоналом в них.

Результаты настоящего исследования, в определенной степени, послужат в реализации задач, предусмотренных в Указах Президента Республики

¹ Указ Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года № УП-4947 «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан» // www.lex.uz.

Узбекистан № УП-4947 от 7 февраля 2017 года «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан», № УП-4720 от 24 апреля 2015 года «О мерах по внедрению современных методов корпоративного управления в акционерных обществах» и Постановления Президента Республики Узбекистан № ПП-2454 от 21 декабря 2015 года «О дополнительных мерах по привлечению иностранных инвесторов в акционерные общества».

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Исследовательская работа выполнена в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологий республики I. «Духовно-нравственное и культурно-просветительское развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики».

Степень изученности проблемы. Вопросы корпоративного управления персоналом в компаниях были глубоко изучены в научных работах таких зарубежных ученых-экономистов, как Б.Трикэр, М.Вебер, И.Ансофф, П.Дойл, Д.Коллис, С.Монтгомери, Л.Эдвинсон, С.Мэлоун, Р.Каплан, Д.Нортон, Д.Джонсон, К.Шоулз².

Среди ученых-экономистов стран СНГ вопросы формирования корпоративного управления на промышленных предприятиях, региональных особенностей деятельности корпораций, экономически-правовые вопросы корпоративного управления широко освещаются в научных исследованиях таких ученых, как В.В.Авдеев, А.М.Бабашкина, Ю.Т.Базаров, Л.В.Волков, П.В.Журавлев, Л.В.Карташова, И.А.Кокорев, В.М.Колпаков, Е.Б.Моргунов, И.И.Мазур, Д.М.Михайлов, И.Н.Герчикова, М.Д.Крук, М.В.Докучаев и других экономистов³.

²Bob Tricker, Oxford. Corporate governance: Principles, Policies, and Practices. 3th edition. UK, 2015., Вебер М. Избранные произведения: пер. с нем. - М.: Прогресс, 1990., Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. - СПб: Питер, 1999 г. - 416 с., Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика: пер. с англ. / Под ред. Каптуревского Ю.Н. - СПб.: Питер, 1999. - 560 с., Коллис Д. Монтгомери С. Корпоративная стратегия. Ресурсный подход // Пер. с англ. - М.: ЗАО Олимп-бизнес, 2007. - 400 с., Эдвинсон Лейф. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях. - М.: Инфра-М, - XX. 2005. - 248 с., Мэлоун С.А. Корпоративный учебный центр: создание и управление // Мэлоун С.А. Пер. с англ. Ежов Т.О.: науч. ред. Сорокоумов А.В. - Минск: Гревцов Памлишер, 2008. - 208 с., Kaplan R.S., Norton D.P. Alignment: Using the Balances Scorecard to Create Corporate Synergies. Harvard Business Review Press, 2006. - 320 page., Джонсон Д., Шоулз К. Корпоративная стратегия. - М.: Вильямс, 2007. - 223 с.

³ Мазур И.И. и др. Корпоративный менеджмент. - М.: Омега-Л., 2011. - 781с., Михайлов Д.М. Эффективное корпоративное управление (на современном этапе развития экономики РФ): учебно-практическое пособие / Д.М. Михайлов. - М.: КНОРУС, 2010. С.27-28., Герчикова И.Н. Менеджмент. - М.: ЮНИТИ, 2007. - 480с., Крук М.Д. Современные формы и механизм корпоративного управления: методология и практика. - М.: 2000. - 357с., Докучаев М.В. Российский корпоративный бизнес: проблемы управления, стратегия развития. - М.: Академия, 2003. - 384с., Авдеев В.В. Оптимизация результатов деятельности персонала и командной работы. - М.: Финансы и статистика, 2003. - 176с., Бабашкина А.М. Государственное регулирование национальной экономики. - М.: Финансы и статистика, 2003. - 480с., Базаров Ю.Т. Управление персоналом в условиях кризиса // Теория и практика антикризисного управления. - М.: ЮНИТИ, 1996. - 376с., Волков Л.В. Дефекты в системе корпоративного управления // ЭКО. 2001. №5., Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально- развитых стран. - М.: Экзамен, 2002. - 446с., Карнаухов С. Эффективность корпоративных структур // Риск. 2000. № 3-4., Карташова Л.В. Стратегия управления человеческими ресурсами и оценка его эффективности. - М.: 2000. - 348с., Кокорев И.А. Управление персоналом в рамках концепции человеческого капитала. - М.: 2002. - 588с., Колпаков В.М. Методы управления. - М.: Бизнес-книга, 2003. - 368с.,

В научных исследованиях таких ученых-экономистов, как Б.Ю.Ходиев, С.С.Гуломов, К.Х.Абдурахмонов, Б.Б.Беркинов, Н.К.Йулдошев, Д.Н.Рахимова, М.Л.Турсунходжаев, Ш.Н.Зайнутдинов, Ж.А.Фаттахова, А.А.Хошимов, Р.И.Нуримбетов, М.Б.Хамидулин, Д.Х.Суюнов, Ш.Г.Юлдашев, Д.Б.Бегматова, М.М.Зияева и другие⁴ тщательно и широко изучены вопросы внедрения и повышения эффективности корпоративного управления в корпоративных структурах, корпоративного управления.

Однако в вышеуказанных исследованиях недостаточно приводится комплексный анализ процессов внедрения новых методов управления персоналом в корпорациях в условиях либерализации экономики, соответствующие научные исследования касательно возможных противоречий, эффективность хозяйственных объединений корпоративной формы, научный анализ вопросов внедрения корпоративного метода управления персоналом, что означает актуальность выбранной темы исследования.

Связь темы диссертации с научно-исследовательскими работами высшего образовательного учреждения, где выполнена диссертация. Данная диссертационная работа была включена в план научных исследований Ташкентского государственного экономического университета, которая выполнена в рамках фундаментального проекта на тему № ОТ-Ф1-57 «Развитие человеческого потенциала в процессе модернизации и диверсификации экономики республики» на 2012-2016 годы.

Целью исследования является разработка научных предложений и практических рекомендаций по повышению эффективности использования корпоративного метода управления персоналом на предприятиях.

Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. - М.: 2000. - 460 с., Резник С.Д. Управление персоналом. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 212 с.

⁴ Ходиев Б.Ю. Корпоратив бошқариш. – Т.: Иқтисодиёт, 2010. - 257 б., Гулямов С.С. Развитие законодательства об акционерных обществах в системе корпоративных отношений и проблемы его совершенствования: Автореферат диссертации на соискание степени доктора юридических наук. – Т.: ТГЮИ, 2005. – 43 с., Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.Қ. Персонални бошқариш. Дарслик – Т.: О'qituvchi НМИУ, 2008. - 656 б., Беркинов Б.Б. Корпоративные структуры: основы создания и управления. – Т.: Нац. Б-ка Узбекистана им. Алишера Навои, 2005. - 132 с., Йўлдошев Н.Қ., Қозоқов О.С. Менежмент. Ўқув қўлланма – Т.: ФАН нашриёти, 2004., Рахимова Д.Н. ва бошқалар. Замонавий менежмент: назарияси ва амалиёти. Дарслик – Т.: Гафур Гулом ижодий уйи, 2009., Турсунходжаев М.Л. Реформирование системы управления в условиях рыночной экономики. – Т.: ТГТУ, 2003., Зайнутдинов Ш.Н., Нуримбетов Р.И. Персонални бошқариш. – Т.: Янгийўл полиграф сервиса, 2007. - 320 б., Зайнутдинов Ш.Н., Рахимова Д.Н. Корпоратив бошқарув. – Т.: Академия, 2010. - 69 б., Фаттахова Ж.А., Яушев Р.И., Толипов К.Ф., Хамидулин М.Б. Ўзбекистонда корпоратив бошқарувни жорий этиш муаммолари. – Т.: ИТМ, 2006. - 79 бет., Хошимов А.А. Ўзбекистонда интеграциялашган корпоратив тузилмаларни бошқариш методологиясини такомиллаштириш. И.ф.н. илмий даражасини олиш учун бажарилган диссертация ишига автореферат – Т.: ТМИ. 2007. - 42 б., Нуримбетов Р.И., Турикова Л.М. Корпоратив бошқарувда стратегик менежмент самарадорлигини ошириш йўллари. // “Fan va texnologiyalar” 2010., Монография., Суюнов Д.Х. Бизнес мухитнинг ривожланишига корпоратив бошқарув механизмини жорий этишни такомиллаштириш – 2008., Юлдашев Ш.Г. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув. – Т.: Академия, 2005. - 139 б., Бегматова Д.Б. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини баҳолаш усуллари такомиллаштириш – 2017., Юлдашева М.М. Миллий иқтисодиётни модернизациялаш шароитида корпоратив тузилмаларда персонални бошқаришни такомиллаштириш (“Ўзбекистон темир йўллари” ДАТЙК мисолида) – 2010., Зияева М.М. Хизматлар бозорини ривожлантиришнинг маркетинг стратегияси (“Ўзбекистон темир йўллари” АЖ мисолида) – 2018.

Задачи исследования. Для достижения цели исследования были определены следующие задачи:

изучение основных концепций управления персоналом и на их основе предложить корпоративный метод управления персоналом, учитывая своеобразные особенности Узбекистана;

показать своеобразные особенности, принципы и подходы корпоративного метода управления персоналом;

анализировать противоречия, возникающие в процессе внедрения на предприятиях корпоративного управления и предоставление предложений и рекомендаций по их решению;

изучение зарубежного опыта по Корпоративному Кодексу и на его основе разработка предложений по совершенствованию национального Кодекса Корпоративного управления;

показать направления повышения эффективности мотивации персонала в корпорациях.

Объектом исследования выбраны акционерные общества, функционирующие в Бухарской области, в том числе, акционерное общество «Бухародонмахсулотлари».

Предметом исследования является исследование социальных и трудовых отношений в процессе внедрения корпоративного метода управления персоналом.

Методы исследования. В диссертации использованы такие методы, как анализ и синтез, индукция и дедукция, экономико-математическое моделирование, группировка статистических данных, сопоставительный анализ, выборочное наблюдение, корреляционный и регрессионный анализ, научная абстракция.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

обосновано влияние гармоничного применения показателей коллективной трудовой эффективности и индивидуальной трудовой эффективности при начислении заработной платы сотрудникам в корпоративных предприятиях на основы роста производительность труда;

разработан механизм повышения эффективности корпоративного метода управления персоналом на предприятии путем мотивации участия сотрудников на формирование и распределение прибыли предприятия;

совершенствован метод оценки эффективности управления персоналом на предприятии на основе показателей фонда оплаты труда, степени образования, количества руководящих сотрудников и текучести персонала, влияющие на производительность труда;

разработан механизм повышения эффективности путем формирования ассоциированных собственников на предприятиях на основе модели корпоративного управления персоналом.

Практические результаты исследования заключаются в следующем:

разработаны пути защиты миноритарных акционеров на базе корпоративного метода управления персоналом, основанного на мотивации акционеров;

разработаны правовые основы корпоративного метода управления персоналом, методические разработки по развитию персонала;

определены тенденции изменения производительности труда на предприятиях и разработаны трендовые уравнения;

разработаны научные предложения и практические рекомендации по использованию метода корпоративного управления персоналом на предприятиях и повышению его эффективности.

Достоверность результатов исследования. Достоверность базы данных, используемых в диссертации, объясняется тем, насколько соответствует достоверность разработанных предложений и рекомендаций принятым приоритетным направлениям и программам по развитию промышленности республики и Бухарской области, их получением из официальных источников и принятием ответственными организациями соответствующих выводов к практическому внедрению.

Научная и практическая значимость результатов исследования. Научная значимость результатов исследования состоит из анализа категорий «корпорация» и «корпоративный метод управления персоналом» и их обоснования в качестве экономической категории, приведенные в диссертации теоретические правила касательно своеобразных особенностей корпоративного метода управления персоналом, методы повышения мотивации труда, применение новой системы оплаты труда, особенности развития модели корпоративного управления, правовые основы корпоративного управления персоналом, охватывающие современные экономические условия, могут быть использованы в развитии теоретических основ менеджмента, экономики труда, занятости и рынка труда.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что предложения и рекомендации по внедрению на практике могут способствовать повышению производительности труда в условиях повышения мотивации труда и рыночной экономики при реализации кадровой политики, основанной на корпоративном методе управления персоналом на предприятиях нашей страны. Корпоративные методы управления персоналом, предложенные автором и внедренные на практике послужат для повышения мотивации персонала и производительности труда в акционерных обществах Бухарской области. Кроме того, данные, состоящие из результатов исследования, могут быть использованы в процессе обучения предметов «Менеджмент», «Корпоративное управление: принципы и практика», «Управление персоналом», «Экономика труда».

Внедрение результатов исследования. На основе научных результатов, полученных по повышению использования корпоративного метода управления персоналом на предприятиях:

предложение по обоснованию влияния гармоничного применения показателей коллективной трудовой эффективности и индивидуальной трудовой эффективности при начислении заработной платы сотрудникам в корпоративных предприятиях на основе роста производительности труда было внедрено в деятельности акционерного общества «Бухородонмахсулотлари»

(справка АО «Бухородонмахсулотлари» №369 от 25 апреля 2018 года). В результате применения на предприятии показателей коллективной трудовой эффективности и индивидуальной трудовой эффективности при начислении заработной платы сотрудникам, производительность труда выросла на 12 процентов;

механизм повышения эффективности корпоративного метода управления персоналом на предприятии путем мотивации участия сотрудников на формирование и распределение прибыли предприятия был внедрен в деятельность акционерного общества «Бухородонмахсулотлари» (справка АО «Бухородонмахсулотлари» №369 от 25 апреля 2018 года). В результате внедрения настоящего предложения на практике, повысилась мотивация труда административного персонала нижнего и среднего звена, была достигнута эффективность выполнения стратегических планов предприятия;

метод оценки эффективности управления персоналом на предприятии на основе показателей фонда оплаты труда, степени образования, количества руководящих сотрудников и текучести персонала, что влияет на производительность труда сотрудников был применен в деятельности акционерного общества «Бухородонмахсулотлари» (справка АО «Бухородонмахсулотлари» №369 от 25 апреля 2018 года). С помощью предложенного метода оценки были определены направления, фокусированные на повышение производительности труда персонала предприятия и показателей перспективного развития АО «Бухородонмахсулотлари» в течение ближайших пяти лет, было определено, что темпы роста производительности труда за 2019-2022 годы составит 10-12 процентов;

механизм повышения эффективности путем формирования ассоциированных собственников на предприятиях на основе модели корпоративного управления персоналом был внедрен в деятельность акционерного общества «Бухородонмахсулотлари» (справка АО «Бухородонмахсулотлари» №369 от 25 апреля 2018 года). В результате внедрения данного предложения на практике, производительность труда управленческого персонала предприятия выросла на 11 процентов.

Апробация результатов исследования. Результаты исследования обсуждены на 7 международных и 10 республиканских научно-практических конференциях.

Публикация результатов исследования. Основные положения диссертации освещены в 14 научных работах. 6 научных статей изданы в научных журналах, рекомендованных ВАК Республики Узбекистан для публикации основных научных результатов докторских диссертаций.

Структура и объём диссертации. Диссертационная работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Общий объём диссертации составляет 123 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснованы актуальность и необходимость темы диссертации, сформированы цели и основные задачи, объект и предмет исследования, показана связь с приоритетными направлениями научного и технологического развития республики, изложены научная новизна и практические результаты исследования, освещены научная и практическая значимость полученных результатов, приведены данные об испытанности внедрения полученных результатов на практике, об опубликованных работах и структуре диссертации.

В первой главе диссертации под названием **«Теоретические основы корпоративного метода управления персоналом»** освещаются анализ методологических основ корпоративного метода управления персоналом и пути его развития, своеобразные аспекты и особенности корпоративного метода управления персоналом, эволюция корпоративного метода управления персоналом в национальной экономике.

Авторский научный подход к корпоративному управлению персоналом основывается на изучение корпораций в качестве организации, базируется на коллективный капитал и коллективную мотивацию труда собственников. Поэтому концепция управления персоналом в корпорации должна быть организована в форме, соответствующей демократическим принципам, опираясь на экономические методы.

Предложенная научная концепция корпоративного управления персоналом организует синтез самых эффективных методов, применяемых в корпорациях. В данной концепции преимущественно применяются механизмы организационного подхода, вместе с тем, добавляются некоторые элементы экономического и гуманистического подходов. Особенности предложенной концепции корпоративного управления персоналом соответствует особенностям тенденции социально-экономического развития современной мировой общественности и идеологии создания социально направленной рыночной экономики (табл. 1).

Основной особенностью корпоративного управления персоналом является мотивация труда в форме ассоциированного собственника в нем. И поэтому персонал корпорации составляет сумму собственников, служащих своим трудом на пути к достижению стратегическим целям корпорации.

В качестве особенностей корпоративного управления персоналом были изучены:

- методы, коллективно и комплексно влияющие на персонал;

- обеспечение интересов отдельных сотрудников и баланса стратегических целей корпорации;

- сокращение средних звеньев и возложение руководителям нижних звеньев некоторые функции собственников путем предоставления подразделениям возможности самостоятельно принимать решение;

- повышение творческой структурной части, внедрение труда путем автоматизации, программирования и внедрения передовых технологий;

выделение дополнительных финансовых средств на применение передовых технологий и курсы повышения квалификации;

организация осуществления передвижения по карьерной лестнице через новую творческую деятельность и признания в коллективе.

внедрение механизмов, обеспечивающих участие персонала в распределении прибыли корпорации;

оценка и аттестация деятельности производственного и управленческого персонала в целях эффективного использования трудового потенциала корпорации;

поддержка деятельности инновационных коллективов;

принятие и регулярное совершенствование внутреннего корпоративного кодекса, воплощающего нормы и правила поведения персонала на рабочем месте и вне его.

Таблица 1

Научная концепция корпоративного управления персоналом⁵

Условия эффективности	Ожидаемые результаты
Подчинение целей организации взаимным отношениям с окружающей средой	Признание результатов деятельности персонала корпорации потребителями
Совершенствование управления исходя из дифференцированных потребностей людей	Функциональная солидарность, то есть все органы работают в интересах единого организма
Изучение организации в качестве комплекса взаимных отношений, учитывающие цели, стратегии, структуру и потребности других единиц, различных подразделений	Решение проблем сотрудников и подразделений корпорации самой корпорацией
Широкая поддержка внедрения инноваций в вопросах производства и управления персоналом	Создание благоприятных условий для стимулирования инновационной деятельности, творчества персонала
Усиление внимания внутренним и взаимным организационным отношениям	Создается положительная среда, уменьшаются противоречивые случаи, снижаются показатели текучести кадров
Наличие различных критериев и правил, регулирующих участие персонала в производственном процессе	Формируется система адаптивности управления персоналом, охватывающая все аспекты производственного процесса.
Сильная адаптивность организационной культуры	Оперативная адаптация сотрудников, подразделений, в общем, корпорации к производственным и управленческим изменениям
Признание персонала в качестве основного капитала в корпорации	Усиление мотивации персонала корпорации
Внедрение механизмов, обеспечивающих участие персонала в распределении прибыли корпорации	Реализация стратегических целей корпорации приводит к повышению эффективности

Учитывая значения корпоративного управления персоналом, следует ввести курсы о методах корпоративного управления персоналом в программы повышения квалификации руководящих сотрудников.

⁵ Составлена автором.

Во второй главе диссертации под названием «Оценка социально-экономических показателей управления персоналом в промышленности» приведены данные о доли промышленности в экономике страны, социально-экономических показателях промышленности Бухарской области (табл. 2), сделаны анализы, фокусированные на факторы развития промышленности области и определение основных направлений развития промышленности.

Таблица 2

Динамика ВВП и ВРП по республике и Бухарской области⁶

Регионы	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.
Темп роста валового внутреннего (регионального) продукта на душу населения (в процентах относительно прошлого года)								
Республика Узбекистан	105,4	105,4	106,6	106,3	106,2	106	105,9	105,6
Бухарская область	107,3	107,9	107,3	106,7	107,5	107,2	106,1	105,1
Темп роста производства валового регионального продукта на душу населения (в процентах относительно прошлого года)								
Республика Узбекистан	108,5	108,3	108,2	108	108	107,9	107,8	107,6
Бухарская область	110,5	111	108,7	108,2	109,2	108,9	107,9	108,1
Доля Бухарской области в валовом внутреннем продукте республики (в процентах)								
Бухарская область	6,3	6	5,8	5,3	5,3	5,3	5,5	5,3

В данной таблице приведены темпы роста ВВП республики и ВРП Бухарской области, доля ВРП Бухарской области в ВВП республики, темпы роста обоих показателей на душу населения, что темпы роста валового внутреннего (регионального) продукта на душу населения и темп роста производства ВРП в разрезе Бухарской области имеет выше тренд, чем показатели республики. То есть показатели области в росте республиканского ВВП на душу населения и производства ВВП на душу населения выше средних показателей. Данное обстоятельство означает, что темпы роста ВРП области и его производства в среднем составляет 7 %, 9 % и в свою очередь, находится на один пункт выше показателей республики. Однако за последние годы наблюдается снижение темпов роста производства ВРП области, то есть 11% 2011 года к 2016 году составили 7,9 %. Данное обстоятельство свидетельствует о том, что весь потенциал области еще не используется и не направлены на дальнейший рост темпов развития.

В экономической литературе приводятся множество мнений и интерпретаций понятия фактора и его классификации. Однако с развитием современной экономики, появляются новые факторы. Этот процесс свойственен и связан не только с рыночной экономикой, но и со всей экономикой и глобализацией её отраслей. С данной точки зрения целесообразным является рассмотреть состав новых факторов для развития промышленности. При этом, исходя из современных требований, состав новых

⁶ Статистический ежегодник Республики Узбекистан 2010-2017 гг. - Т., 2018.

факторов состоит из стимулирования, усиления конкуренции, локализации, использования новых технологий, инвестиций и инноваций. Значит, роль факторов важна не только в развитии промышленности, но и всей экономики. Поэтому мы выберем некоторые социально-экономические показатели промышленности Бухарской области и осуществим следующие анализы с целью изучения их взаимодействия (табл. 3).

Таблица 3

**Некоторые социально-экономические показатели промышленности
Бухарской области⁷**

Годы	Производительность труда (на 1 человека в тыс. сум)	Фонд оплаты труда, млн. сум	Доля персонала с высшим образованием	Доля руководителей	Разница принятых на работу и уволенных
	«У»	«X ₁ »	«X ₂ »	«X ₃ »	«X ₄ »
2007	11 280,7	40 579,0	14,1	4,7	-11,7
2008	12 096,3	51 159,5	16,6	5,8	-30,0
2009	16 028,7	61 964,7	16,6	5,7	6,3
2010	18 563,5	76 352,8	17,0	5,7	-5,3
2011	23 939,3	103 303,8	19,5	5,7	-1,3
2012	27 153,8	140 304,2	19,4	5,6	1,9
2013	31 996,2	177 946,0	18,2	5,3	3,0
2014	37 481,0	218 106,5	18,8	5,3	4,2
2015	47 797,1	259 833,6	18,5	5,3	2,2
2016	52 074,1	288 587,9	19,7	5,3	1,2
2017	56 937,6	461 452,4	19,1	4,9	-15,2

Для оценки взаимосвязи показателей был проведен корреляционный анализ путем построения корреляционной матрицы, с помощью которой было определена группа показателей имеющие сильную и уравновешенную взаимосвязь по отношению с «У».

С помощи эконометрического анализа был проведен регрессионный анализ и получена функция (табл. 4). Ниже приведены итоги статистики регрессионного анализа.

Таблица 4

Регрессионная статистика

Множественный R	0,979
R-квадрат	0,959
Нормированный R-квадрат	0,931
Стандартная ошибка	4235,223

Согласно настоящей таблице, в соответствии с заключением регрессионной статистики коэффициент детерминации (R в квадрате) равен 0,96, а это может послужить основанием для предоставления предварительного

⁷ Статистический ежегодник Республики Узбекистан 2010-2017 гг. - Т., 2018.

положительного заключения. То есть созданная регрессионная функция имеет статистическое значение. На следующем этапе осуществляется дисперсионный анализ (табл. 5).

Таблица 5

Дисперсионный анализ

	df	SS	MS	F	Значимость F
Регрессия	4	2521142407	630285601,7	35,13862723	0,000266055
Остаток	6	107622690,7	17937115,12		
Итого	10	2628765097			

В заключение дисперсионного анализа важнейшим показателем является значение теста Фишера, что означает наличие гипотезы «0» и низкое статистическое значение функции, а критический показатель должен быть ниже 0,05. Тест Фишера показывает, что значение равно «0,0002», то есть ниже критической точки.

Соответственно, можно прийти к выводу, что функция статистически значима. Коэффициенты полученной регрессионной функции можно получить из следующей аналитической таблицы (табл. 6).

Таблица 6

Коэффициенты регрессии

	Коэффициенты	Стандартная ошибка	t-статистика
Y	-3486,067436	24499,04299	-0,142294025
X₁	0,107442076	0,024273926	4,426234014
X₂	1261,623592	1772,330349	0,711844489
X₃	-1154,490097	6876,955167	-0,16787809
X₄	200,4802013	146,1705059	1,3715503

Показатели t-статистики в настоящей аналитической таблице находятся путем распределения стандартных отклонений регрессионных коэффициентов. Данное обстоятельство означает, на сколько далеко расположены отклонения от линии регрессионной функции, а именно, на сколько имеется разница значения регрессионной функции (Y*) и имеющегося показателя (Y). Данное обстоятельство показано рисунке 1.

Итак, функция, созданная в результате регрессионного анализа, имеет следующий вид:

$$Y=0,1*X_1 + 1261,6*X_2 - 1154,4*X_3 + 200,4*X_4 - 3486$$

С помощью настоящей линейной функции можно прогнозировать производительность труда персонала, реализовать конкретные мероприятия для её роста.

На следующем этапе, в целях уточнения вышеуказанных сомнительных случаев, выполняется тест статистики Дарбина Уотсена, вычисляется коэффициент Бреуша-Годфри, отклонения будут основаниями для выводов об отсутствии автокорреляции.

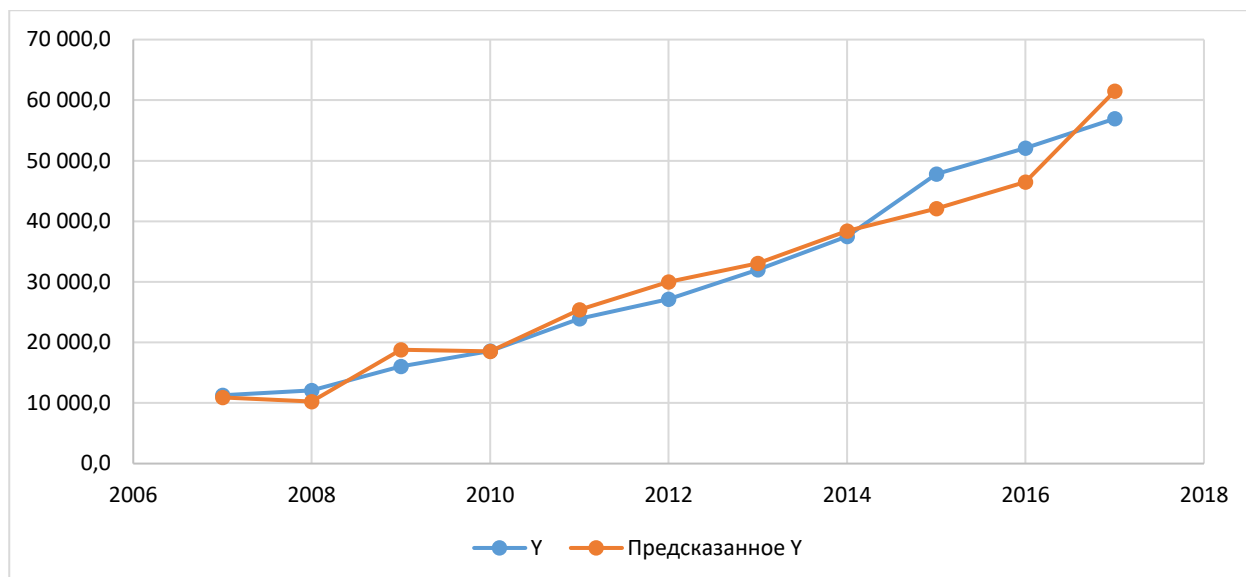


Рис. 1. Линия созданной регрессионной функции

Исходя из вышесказанного, требованием сегодняшнего времени является разработка стратегии по развитию промышленности области. С этой точки зрения важным вопросом является определение основных направлений развития, изучение влияния на их перспективы. Исходя из этого применение математических методов для точного развития промышленности области и на их основе вычислить перспектив может дать положительные результаты.

В целях проверки возможности изучения взаимосвязи и взаимодействия показателей промышленности Бухарской области, наряду с использованием данных выводов в акционерных обществах, мы определяем связь схожих показателей АО «Бухородонмахсулотлари», которое является одним из крупных акционерных обществ Бухарской области (табл. 7).

Таблица 7

Некоторые социально-экономические показатели акционерного общества «Бухородонмахсулотлари»⁸

Годы	Производительность труда (на 1 человека в тыс. сум)	Фонд оплаты труда, млн. сум	Доля персонала с высшим образованием	Доля руководителей	Разница принятых на работу и уволенных
	«Y»	«X ₁ »	«X ₂ »	«X ₃ »	«X ₄ »
2010	7826,04	3756502,000	17,0	4,0	22,7
2011	7920,70	3801636,000	17,2	3,9	17,8
2012	8100,81	3888390,400	17,5	4,2	23,5
2013	8305,20	3986502,100	18,2	4,1	17,6
2014	8488,40	4074447,321	19,7	4,1	14,5
2015	9081,30	4359035,990	20,9	4,0	7,8
2016	9221,10	4472224,219	21,2	4,0	8,0
2017	12824,80	5219693,323	22,8	3,8	16,4

⁸ Составлен автором на основе отчетов АО «Бухородонмахсулотлари».

Для этого можно использовать данные следующей таблицы, сформированной на основе финансовых отчетов АО «Бухородонмахсулотлари».

С помощью этих выбранных показателей АО «Бухородонмахсулотлари» осуществляется регрессионный анализ и определяется следующая функция.

Коэффициенты полученной регрессионной функции можно получить из следующей аналитической таблицы (табл. 8).

Таблица 8

Коэффициенты регрессии

	Коэффициенты	Стандартная ошибка	t-статистика
Y	-660,2291958	3040,751584	-0,217126976
X₁	0,002893983	0,000946082	3,058913396
X₂	139,0802312	240,8389113	0,577482395
X₃	-1620,492124	791,9118461	-2,046303679
X₄	81,54749306	31,08208827	2,623616931

Итак, функция, полученная в результате регрессионного анализа, имеет нижеследующий вид:

$$Y=0.002*X_1 + 139.1*X_2 - 1620.4*X_3 + 81.5*X_4 - 660.2$$

С помощью настоящей линейной функции мы можем осуществлять прогнозирование производительности персонала АО и принять конкретные меры и мероприятия для его повышения. Например, согласно функции, показатели «фонд оплаты труда», «доля персонала с высшим образованием», «разница принятых на работу и уволенных» оказывает положительное влияние на повышение производительности, и наоборот, показатель «доля руководителей» влияет отрицательно. Кроме того, неизменные факторы, не приведённые в функции, могут увеличить значение каждой переменной в одном единстве, что может значительно увеличить или уменьшить производительность труда.

С помощью методов и тестов эконометрического анализа проверено статистическое значение функции и получены положительные результаты.

Регрессионная функция сформированной производительности имеет статистическое значение и его результаты можно применить в прогнозировании.

В третьей главе диссертации **«Совершенствование национальной модели управления персоналом»** представлен международный опыт использования методологии корпоративного управления, научных и практических взглядов для совершенствования подхода корпоративного управления персоналом. Следует отметить, что изучение зарубежного опыта внедрения корпоративного управления в управление персоналом и его использование на промышленных предприятиях Узбекистана, в частности, в Бухарской области будет иметь положительный эффект. Как уже упоминалось в диссертации, международный опыт показывает, что имеется широкая связь между персональным управлением и корпоративным кодексом. С точки зрения автора, корпоративный кодекс должен включать механизм постепенного

перехода сотрудников корпорации на ассоциированных владельцев. Таким образом, доходы корпорации направлены на увеличение их капитала, увеличение мотивации сотрудников компании, повышение рентабельности компании.

В исследовании изучены принципы формирования «национальной модели» корпоративного управления, управление развития, распределения имущества, состояние финансовой системы, эволюция формирования акционерных обществ, развитие правовых основ, товарных, капитальных и трудовых рынков.

Зарубежная система формирования и распределения доходов сотрудников предприятия оказывает большое влияние на мотивацию, настоящая система широко используется немецкими компаниями. Существуют значительные различия на предприятиях нашей страны, которые можно охарактеризовать следующим образом.

Во-первых, различные формы собственности в Германии широко используют аккордную форму выплаты заработной платы, что в значительной степени заменяет форму сдельной заработной платы, является эффективным в рыночных отношениях и в условиях либерализации экономических отношений.

Сотрудники могут самостоятельно определять режим работы для выполнения аккорда (задания) и получения соответствующего платежа.

Во-вторых, у немецких компаний есть потенциальная платежная система, то есть, когда менеджеры достигают большей производительности, используется система вознаграждения для потенциально вероятных результатов. Таким образом, учитываются индивидуальные и командные возможности и учитываются ограничения производительности труда.

В-третьих, немецкие компании также активно используют различные социальные платежи прямого и косвенного характера, такие как счета за коммунальные услуги, плату за коммуникацию, плату за обучение детей в учебных заведениях или спортивных школах, оплату билетов за проезд и санаторий, плату за лечение, обучение или освоение иностранного языка.

В-четвертых, если сравнить с национальными предприятиями, то Германия отличается различными формами и гибкими методами организации труда и стимулов по сравнению с национальными предприятиями; имеет своеобразность участия сотрудников в прибыли и капитале предприятия.

Кроме того, в работе проведен анализ практического использования моделей корпоративного управления в ЕС, США, Канаде, Японии, Южной Корее и других развитых странах.

Формы прямого участия в капитале могут быть следующие:

Коллективные акции;

Имущественная доля в обществе с ограниченной ответственностью;

Участие в коммандитном товариществе;

Деятельность анонимного товарищества;

Долги сотрудников корпорации;

Инструкции (обязательства) по возмещению задолженности сотрудников.

Конкретные преимущества и ограничения для использования совокупных акций регулируются специальным законом в Германии и Австрии. Этот закон также предусматривает финансовые стимулы для сотрудников и корпораций использовать коллективные акции. Частичное регулирование этой формы также существует в законодательстве Республики Узбекистан об акционерных обществах.

Широкомасштабными социально-экономическими проблемами внедрения корпоративного управления являются создание гарантий привлечения иностранных инвестиций, содействие развитию отношений сотрудничества между региональными отраслями промышленности, другими зарубежными странами, а также накопление финансового и промышленного капитала в решении актуальных проблем региона.

Фонд оплаты труда предприятия следует рассматривать как сумму доли структурных подразделений по результатам предыдущего периода (квартал, полугодие, год). Соответственно оплата выплачивается ежемесячно, в зависимости от того, как их структурные подразделения выполняют свои обязательства.

Таким образом, разделение способствует тому, что ежемесячные зарплаты строго соблюдаются, а также конфликт между систематическим изменчивым фондом заработной платы всех предприятий и относительно стабильными структурными подразделениями (по ставкам заработной платы).

Основным аспектом внедрения корпоративного метода управления является его эффективность. Серьезных исследований в области корпоративного метода управления персоналом не проводилось. В работе проводились первоначальные исследования в этой области. По причине отсутствия корпоративных форм управления персоналом вопрос об эффективности является актуальным на крупных предприятиях, имеющих акционерную имущественную форму.

По мнению автора, одним из основных факторов повышения эффективности управления персоналом является заработная плата. Социальные опросы, проведенные автором среди сотрудников предприятий находящихся Бухарской области, показывают, что 90 % опрошенных считают, что настоящая система оценки труда и заработной платы неэффективны и несправедливы.

В диссертации рассмотрена система оценки труда, называемая универсальной с использованием новых показателей: при использовании индивидуальной рабочей силы - коэффициент эффективности труда (КЭФ / КЭТ) при оценке командного труда в структурных подразделениях оценивается по коэффициенту эффективности коллективного труда (КЭКТ). Если на основе оценки индивидуального труда лежит сравнение работы персонала, выполненных в течение одного месяца со своими функциями или задачами в этот период, то на основе оценки коллективного труда – сравнение фактической работы структурного подразделения с его функциональными особенностями.

При этом, используются все традиционные нормативные документы и показатели эффективности, используемые на предприятии. Никаких новых типов отчетности, новых должностей и т. д. не требуется.

Коэффициент эффективности коллективного труда выглядит следующим образом:

$$KЭКТ = БКСЗП * Kту \quad (1)$$

где:

БКСЗП – базовый коэффициент средней заработной платы за прошедший период;

KТУ - коэффициент, отражающий количественную оценку меры трудового участия отдельного работника в общих результатах труда группы работников.

В отчетном периоде результаты качества работы работников, интенсивность работы отражаются в коэффициенте качества труда (ККТ), в котором фиксируется уровень выполнения работниками их основных обязательств.

Коэффициент качества труда менеджеров предприятий и их структурных подразделений вычисляются на основе следующей формулы:

$$KКТ_{глав.} = KЭТ * KСТУ * KОО \quad (2)$$

где:

KЭТ общий коэффициент эффективности труда управляемого коллектива, который отображается в отчетном периоде;

Минк - коэффициент скорости труда управляющих, связанный с исполнением управленческих норм;

KОО - коэффициент основных обязательств, выполняемых управляющими.

Таким образом, следует отметить, что эффективность совершенствования метода корпоративного управления во многом зависит от состояния управления персоналом и направлена на повышение эффективности коллективного труда. Это, в свою очередь, осуществляется путем вычисления ряда коэффициентов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования сделаны следующие выводы:

1. На современном этапе развития нашей экономики применение метода корпоративного управления персоналом на предприятиях остается актуальной проблемой. Потому существует научно-практическая связь между корпоративным управлением и управлением персоналом в промышленном производственном процессе. В результате научного обоснования методологических аспектов корпоративного метода управления и анализа разработаны методы определения его эффективности.

2. Существуют специфические аспекты и особенности метода корпоративного управления персоналом, корпоративный метод управления различается научно-методическими, методологическими и практическими аспектами управления. Корпоративный метод управления персоналом характеризуется следующими характеристиками: принципы управления

персоналом; правовая основа управления персоналом; соответствие персонала корпоративному кодексу управления; организация труда и заработной платы; непрерывность производственных процессов и трудовых отношений; эффективность использования внешних и внутренних факторов; система распределения прибыли и т. д.

3. Любой процесс отличается своим эволюционным развитием. Появление и развитие корпоративного метода, в первую очередь, зависит от научно-технического прогресса в обществе и развивается из интересов государства. Для этого требуется много времени. Следует отметить, что методологическое развитие современного метода корпоративного управления служит основой для сегодняшнего совершенствования.

4. Бухарская область является одним из регионов с сильными производственными мощностями в Узбекистане. В частности, в последние годы независимости промышленное производство росло довольно быстрыми темпами. В 2010-2017 годы темпы роста ВРП в Бухарской области были выше, чем в среднем по стране. Его рост ВРП составил 5,5-6 % в 2017 году. Несмотря на то, что промышленное производство в области имеет тенденцию к росту, в 2015-2017 годах наблюдалось снижение по сравнению с 2010 годом. Однако индекс цен в промышленном секторе составляет 114,6. По сравнению с индексом цен и темпами роста промышленного производства можно заметить, что средний индекс цен составляет 6,8 %. То есть средние темпы роста промышленного производства составили 107,8, а число сотрудников увеличилось на 12,3 процента. Таким образом, производительность труда снизилась в промышленном секторе. Исходя из этого, необходимо глубоко изучить эффективность показателей производительности труда в промышленности и глубоко изучить влияние таких факторов, как количество сотрудников, уровень образования, структура контингента, заработная плата, текучесть, индекс цен и инфляция.

5. Проведены многочисленные исследования по экономическим и управленческим наукам и их типам, которые указывают влияния на рост ВВП, рост ВРП и в каком направлении проводить реформы. В диссертации проанализировав результаты показателей предприятия, факторов, влияющие на них, насколько они могут влиять на развитие отрасли при внедрении методов корпоративного управления на промышленных предприятиях, даёт возможность определять методы пути внедрения корпоративного метода управления персоналом на предприятиях.

6. Крайне важно повысить производительность работающего персонала, общих сотрудников на промышленных предприятиях, и на основе этого определить основные направления развития промышленности области, так как, мотивация персонала является одним из важнейших условий для развития региональной отрасли. С целью объективного определения конкретных направлений промышленного развития в Бухарской области и анализа производительности труда сотрудников, в целом, и определения факторов, которые на них влияют, разработан математический метод, т. е. регрессионные функции. На их основе было проведено прогнозирование.

7. Корпоративный метод управления персоналом широко используется в развитых странах. В странах с переходной экономикой, корпоративное управление является ключевым приоритетом. В Соединенных Штатах и ЕС ведение деятельности основываясь на корпоративные принципы является одним из ключевых условий стабилизации компания. Переход зарубежных компаний к национальной модели, основанной на корпоративном методе управления, в первую очередь, направлена на повышение эффективности работы персонала и всей компании. При этом, не только достигается развитие, также предотвращаются конфликты. В частности, на основе защиты и гарантирования имущественных прав, обеспечивается баланс интересов всех участников корпоративных отношений. Кроме того, применение ряда аспектов корпоративного метода управления, используемых в зарубежных компаниях, будет иметь положительный эффект в применении их на предприятиях, в условиях Узбекистана.

8. Как при совершенствовании любого процесса, важно учитывать функциональные обязанности при совершенствовании корпоративного метода управления персоналом. Потому, что чем лучше усовершенствованы обязанности персонала, тем выше эффективность. При совершенствовании метода корпоративного управления персоналом, в основном, необходимо учесть следующие аспекты: неравномерное распределение собственности, интенсивность мотивации крупных акционеров, неразвитость рынка ценных бумаг, отсутствие знаний корпоративного управления значительной части акционеров, слабость корпоративной грамотности большинства акционеров, отсутствие общего подхода к формированию кадровой политики в корпорациях, неразвитость инновационных корпоративных организаций и других.

9. В диссертации даны конкретные практические рекомендации по применению корпоративного метода управления на предприятиях и повышению его эффективности:

- точное определение и развитие их функций при внедрении методов корпоративного управления персоналом на предприятиях;

- при использовании корпоративного метода управления на предприятиях, регулировать и систематизировать факторы и показатели, влияющих на их эффективность;

- использование передовых методов и форм в организации производства и труда на предприятиях;

- создание системы подготовки рабочих кадров в стране, отвечающих требованиям высоких технологий;

- ускорение привлечения прямых иностранных инвестиций для увеличения объемов производства на промышленных предприятиях Бухарской области;

- совершенствование системы заработной платы для повышения мотивации персонала на промышленных предприятиях.

**SCIENTIFIC COUNCIL № DSc.27.06.2017.I.16.01
FOR THE AWARD OF SCIENTIFIC DEGREES
AT TASHKENT STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS**

TASHKENT STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

URINOV BOBUR NASILLOYEVICH

**EFFICIENCY OF IMPLEMENTING
CORPORATE METHOD OF PERSONNEL MANAGEMENT
AT ENTERPRISES**

08.00.13 – Management

**DISSERTATION ABSTRACT
of the doctor of philosophy (PhD) in economic sciences**

Tashkent - 2018

The theme of the doctor of philosophy (PhD) was registered at the Supreme Attestation Commission at the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan under number B2018.3.PhD/Iqt239.

The dissertation has been prepared at Tashkent State University of Economics.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (Uzbek, Russian and resume in English) on the website (www.tdiu.uz) and the website of «ZiyoNet» Information and educational portal (www.ziynet.uz).

Scientific supervisor: **Zaynutdinov Shavkat Nuritdinovich**
Doctor of Economic Sciences, Professor

Official opponents: **Raximova Dilduza Nigmatovna**
Doctor of Economic Sciences, Professor
Nurimbetov Ravshan Ibragimovich
Doctor of Economic Sciences, Professor

Leading organization: **Republican graduate school of Business and management named after Abu Raihan Beruni**

The defense of the dissertation will take place on «__» _____ 2019 at ____ at the meeting of Scientific council № DSc.27.06.2017.I.16.01 at Tashkent State University of Economics. (Address: 100003, Tashkent, Islom Karimov street 49. Tel.: (99871) 239-28-72; fax: (99871) 233-60-01; e-mail: tdiu@tdiu.uz).

The doctoral dissertation can be reviewed at the Information Resource Centre of Tashkent State University of Economics (is registered under № ____). Address: 100003, Tashkent, Islom Karimov street 49. Tel.: (99871) 239-28-72; fax: (99871) 233-60-01; e-mail: tdiu@tdiu.uz.

The abstract of the dissertation sent out on «__» _____ 2018.
(mailing report № ____ on «__» _____ 2018).

B.Yu.Xodiyev

Chairman of the scientific council for awarding scientific degrees, Doctor of Economic Sciences, Professor

A.N.Samadov

Scientific secretary of the scientific council for awarding scientific degrees, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

M.A. Mahkhamova

Chairman of the scientific Seminar under the scientific council for awarding scientific degrees, Doctor of Economic Sciences, Professor

RESUME (abstract of PhD thesis)

The aim of the research work is to develop scientific and practical recommendations to improve the efficiency of corporate method of personnel management at enterprises.

As the object of the research work was selected joint-stock companies operating in Bukhara region, including «Buxorodonmahsulotlari» joint-stock company.

Scientific novelty of the research work is as follows:

the effect of the harmonious use of indicators of collective labor efficiency and individual labor efficiency in the calculation of employees' salaries in corporate enterprises on labor productivity is proved;

a mechanism has been developed to improve the efficiency of the corporate method of personnel management in an enterprise by motivating the participation of employees in the formation and distribution of the company's profits;

the method of evaluating the effectiveness of personnel management in the enterprise was improved on the basis of indicators of the wage fund, degree of education, number of managers and personnel movement, which affects the productivity of employees;

a mechanism has been developed to increase efficiency by forming associate owners in enterprises based on the corporate personnel management model.

Implementation of the research results. On the basis of scientific results obtained and suggestions worked out:

the proposal of harmonious usage of collective labor efficiency and individual labor efficiency indicators in calculation of salary was use by the «Buxorodonmahsulatlari» joint stock company (a reference №369 from 25.04.2018 given by the «Buxorodonmahsulatlari» joint stock company). Based on usage of this proposal labor productivity at «Buxorodonmahsulatlari» joint stock Company increased by 12%;

the mechanism improving efficiency of personnel management by motivating staff to participate in the formation and distribution of profits at enterprises used by the «Buxorodonmahsulatlari» joint stock company (a reference №369 from 25.04.2018 given by the «Buxorodonmahsulatlari» joint stock company). Based on usage of this proposal efficiency of the reaching strategic goals of the enterprise has been achieved by increasing the motivation of the minor and middle level managerial staff in the formation and distribution of benefits;

the method of efficient assessment personnel management at the enterprises based on impact of indicators such as salary fund, degree of education, number of managerial staff and personnel movement to labor productivity implemented by the «Buxorodonmahsulatlari» joint stock company (a reference №369 from 25.04.2018 given by the «Buxorodonmahsulatlari» joint stock company). Based on usage of proposed regression function, the parameters and direction of improving labor productivity for the next five-year at «Buxorodonmahsulatlari» joint stock company have been determined and the forecast values of productivity indicators have been

calculated. The annual average growth rate of labor productivity for 2019-2022 years forecasted as 10-12%;

the mechanism for increasing efficiency through the formation of associate owners in enterprises based on the corporate personnel management model of at enterprises used by the «Buxorodonmahsulatlari» joint stock company (a reference №369 from 25.04.2018 given by the «Buxorodonmahsulatlari» joint stock company). Based on usage of this proposal labor productivity of administrative staff increased by 11%.

The structure and volume of the thesis. The thesis consists of introduction, three chapters, conclusion, list of literature used and annexes. The total volume of the thesis is 123 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLICATIONS

I бўлим (I часть, I part)

1. Уринов Б.Н. Эволюция корпоративного управления персоналом в системе национальной экономики // Иқтисодиёт ва таълим. - Тошкент, 2014. - №3. - 71 – 73 б. (08.00.00. №11).
2. Уринов Б.Н. Корпоративный кодекс основа и гарантия эффективности корпоративной деятельности // Бизнес-эксперт. – Тошкент, 2015. - №10. – С. 50 – 53. (08.00.00. №3).
3. Уринов Б.Н. Теоретические основы внедрения корпоративного подхода к управлению персоналом в организациях // Бизнес-эксперт. – Тошкент, 2016. - №7. – С.30 – 33. (08.00.00. №11).
4. Urinov B.N. Research of motivation problems in personnel management // Journal of Management Value & Ethics. - India, 2016. - July-Sept. 16 Vol. 6. - p. 41-46 (08.00.00. №6 Осиё мамлакатлари нашрлари)
5. Уринов Б.Н. Замонавий шароитларда персонални бошқариш тизими // Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар. – Тошкент, 2017. - № 1, январь-февраль. www.iqtisodiyot.uz. (08.00.00. №10).
6. Уринов Б.Н. Туристик соҳа ташкилотларида персонални бошқариш тизими самарадорлигининг асосий элементлари // Иқтисодиёт ва таълим - Тошкент, 2017. - №2. – 140-143 б. (08.00.00. №11).
7. Уринов Б.Н. Основные элементы корпоративной системы управления персоналом // V Международная научная конференция «Проблемы современной экономики» (Самара, август 2016 г.). С. 96-98.
8. Уринов Б.Н. Опыт формирования корпоративной системы управления персоналом // «XXIX международные плехановские чтения». - Москва.: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В.Плеханова», 2017. С. 138-139.
9. Уринов Б.Н. Предпринимательская модель корпоративного управления – опыт китайской «социалистической корпоративной модели» // «Миллий иқтисодиёт рақобатбардошлигини оширишда давлат молиявий ресурсларини оқилона бошқаришнинг долзарб масалалари» мавзусидаги Республика илмий – амалий конференцияси тезислар тўплами, Тошкент, 29 апрель, 2016 йил. 445-448 б.
10. Уринов Б.Н. Иқтисодиётни модернизациялаш шароитида корхоналарда персонални бошқаришнинг корпоратив усуллари ривожлантириш // «Ёшлар ва мамлакатни инновацион ривожлантириш». «Баркамол авлод йили»га бағишланган аспирант, магистрлар илмий – амалий анжумани мақолалар тўплами, Бухоро, 2010. 111 – 112 б.

II бўлим (II часть, II part)

11. Уринов Б.Н. Организация корпоративной системы управления риска // «Туризм и образование: пути их взаимодействия», Международная туристическая конференция. - Ташкент, 2013. С. 115-117.

12. Уринов Б.Н. Элементы и методы, влияющие на эффективность управления персоналом // Республиканская научно-практическая конференция «Современные проблемы моделирования технических и технологических процессов, основанных на высоких технологиях» (посвящается к 50 – летию образования кафедры «Высшая математика»). Приложение к материалам конференции, Бухоро, 2013. С. 120 – 121.

13. Уринов Б.Н. Проблема корпоративного управления // Проблемы экономики – Москва, 2014. - №5. – С. 18-20.

14. Уринов Б.Н. Основные аспекты оценки эффективности премирования персонала предприятий // Проблемы экономики – Москва, 2014. - №5. – С. 21-22.

15. Уринов Б.Н. Факторы и условия влияющие на эффективность управления персоналом // Молодой ученый. – Москва, 2015. - №14. – С. 285-287.

16. Уринов Б.Н., Раупова Н.Д. Управление персоналом – фактор эффективности организации // Вопросы экономических наук. – Москва, 2014. - №3. – С. 90-93.

17. Уринов Б.Н., Очилов Ш.Б. Трудовые конфликты на предприятиях в условиях кризиса // Проблемы экономики. – Москва, 2015. - №1. – С. 32-33.

18. Уринов Б.Н., Очилов Ш.Б., Жумаева З.К. Эффективность корпоративного управления при привлечении инвестиции // Проблемы экономики. – Москва, 2015. - №1. – С. 34-35.

19. Urinov B.N. International experience of legislative problems of corporate governance // «Корпоратив бошқарув: самарадорлик ва ривожланиш истиқболлари» мавзусидаги Республика илмий – амалий анжумани. - Тошкент, 2015. 230-231 б.

20. Уринов Б.Н. Роль социально-психологических методов управления персонала при внедрении инновации // «Корпоратив бошқарув: самарадорлик ва ривожланиш истиқболлари» мавзусидаги Республика илмий – амалий анжумани. - Тошкент, 2015. 360-363 б.

21. Уринов Б.Н. Эволюция управленческих мыслей основных школ управления персоналом // «Ўзбекистонда молиявий секторнинг ролини ошириш ва унда илғор хориж тажрибасидан фойдаланиш» мавзусидаги халқаро илмий-амалий конференция. - Тошкент, 2015. 435-436 б.

22. Уринов Б.Н. Сравнительный обзор моделей корпоративного управления // «Минтақа иқтисодиёти рақобатбардошлигини ошириш муаммолари ва ечимлари» мавзусидаги Республика илмий – амалий анжумани, Бухоро шаҳри 22-23 апрел, 2015 йил.

23. Уринов Б.Н. Корпоративная культура – главный инструмент управления персоналом предприятий // «Иқтисодиётни модернизациялаш

шароитида меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш ва аҳоли бандлигини ошириш йўллари» мавзусидаги Республика илмий – амалий анжумани. - Тошкент. 30 сентябрь, 2015 йил. 116 – 118 б.

24. Уринов Б.Н. Основы инновационного развития потенциала персонала предприятия // XXVIII международные плехановские чтения. - Москва.: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В.Плеханова», 2015. С. 126-127.

25. Urinov B.N. Corporate approach of personnel management: theory and analysis // Austrian Journal of Humanities and Social Sciences. – Austria, 2016. - №5-6, May-Jun. – p. 45-47.

26. Уринов Б.Н. Сущность корпоративного подхода управления персоналом // «Development prospects of economic cooperation between republic of Uzbekistan and People's Republic of China» International scientific – practical conference materials, Tashkent, 22 April 2016. P. 264-268.

27. Уринов Б.Н. Эффект социально-психологических методов управления персоналом предприятия // «Иқтисодий инновацион ривожлантиришда инвестициялардан фойдаланишни эконометрик моделлаштириш масалалари» мавзусидаги республика илмий – амалий конференцияси тезислар тўплами. - Тошкент, 31 март 2016 йил. 172-174 б.

28. Уринов Б.Н. Стратегический подход формирования системы корпоративного управления персоналом // «Ўзбекистонда тижорат банкларининг молиявий барқарорлиги ва ресурс базасини мустаҳкамлаш – иқтисодий ўсишни таъминлашнинг муҳим омили» мавзусидаги Республика илмий – амалий конференцияси материаллари. - Тошкент, 20 май 2016 йил. 219-221 б.

29. Urinov B.N. Factors and conditions influencing to efficiency of personnel management // «XXI аср - интеллектуал авлод асри» шиори остидаги ёш олим ва талабаларнинг ҳудудий (Тошкент шаҳри ва Тошкент вилояти учун) илмий – амалий конференцияси тезислар тўплами. - Тошкент, 2016 йил 24-25 май.

30. Уринов Б.Н. Анализ внедрения корпоративного управления в странах с переходной экономикой // «Минтақани ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришда инновацион фаолият назарияси ва амалиёти» мавзусидаги Республика илмий – амалий анжумани материаллари тўплами, Бухоро, 25-26 май, 2018 йил. 204-206 бет.

31. Уринов Б.Н., Очилов Ш.Б. Исследование проблем мотивации в персональном управлении // Молодой ученый. – Москва, 2016. - №8 (112). – С. 678-680.

32. Уринов Б.Н., Алимова Д.Д. Диагностика системы управления персоналом предприятия // «Экономика і управління» проблеми науки та практики, збірник матеріалів міжнародної науково – практичної інтернет – конференції, Україна, Дніпропетровськ. - 2013. С. 158 – 161.

33. Уринов Б.Н., Жумаева З.Қ. Качества управляющего в условиях кризиса // «Ўзбекистон иқтисодийнинг етакчи тармоқларини модернизация қилиш ва рақобатбардошлигини оширишнинг асосий йўналишлари», Республика илмий-амалий конференцияси. - Тошкент, 2014. - 219-220 б.

34. Уринов Б.Н., Жумаева З.Қ. Пути повышения культуры и качества обслуживания в гостинице // «Ишлаб чиқариш соҳасида маркетинг фаолияти самарадорлигини ошириш муаммолари» мавзусидаги Республика илмий-амалий анжумани. - Тошкент, 2014. 284-286 б.

35. Уринов Б.Н., Жумаева З.Қ. Основные показатели эффективности корпоративного управления // «Иқтисодиётни модернизациялаш шароитида меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш ва аҳоли бандлигини ошириш йўллари» мавзусидаги Республика илмий – амалий анжумани. - Тошкент. 30 сентября 2015 года. 114 – 116 б.

36. Уринов Б.Н., Уринов С.Н. Корпоративная культура и климат – необходимый элемент формирования корпоративной системы управления персоналом // Материалы республиканской научно-практической конференции на тему «Пути усиления привлечения инвестиций в реальный сектор экономики на основе дальнейшего совершенствования корпоративного управления компаниями республики и повышения их конкурентоспособности», 3 ноября 2016 года. - Ташкент. С. 253-256.

37. Urinov B.N., Masharipova Sh.A. Women's impact on corporate boards // «Аёл ва Замон» мавзусидаги Республика илмий – амалий анжумани материаллари тўплами, Бухоро, 23 май, 2018 йил. 103-104 б.

Автореферат ТДИУ тахририй-нашриёт бўлимида тахрирдан ўтказилди
(20.11.2018 йил)

Босишга рухсат этилди: 20.12.2018 йил.
Бичими 60x84 ¹/₁₆, «Times New Roman»
гарнитурда рақамли босма усулида босилди.
Шартли босма табағи 3,4 Адади: 100. Буюртма: № ____.

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

«АКАДЕМИЯ НОШИРЛИК МАРКАЗИ»
Давлат унитар корхонасида чоп этилди.