

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ  
ИЛМий ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ DSc.03/30.12.2020.I.16.02 РАҚАМЛИ  
ИЛМий КЕНГАШ АСОСИДА БИР МАРТАЛИК ИЛМий КЕНГАШ  
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ**

**ИСАМУХАМЕДОВ БОХОДИР БАХРАМОВИЧ**

**ТЎҚИМАЧИЛИК САНОАТИДА ИҚТИСОДЧИ КАДРЛАР  
САЛОҲИЯТИДАН ФОЙДАЛАНИШНИ БОШҚАРИШ**

**08.00.13 – Менежмент**

**08.00.05 – Хизмат кўрсатиш тармоқлари иқтисодиёти**

**иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси  
АВТОРЕФЕРАТИ**

**Тошкент – 2022**

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

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

**Content of dissertation abstract of doctor of philosophy (PhD) in  
economic sciences**

<b>Исамухамедов Боходир Бахрамович</b> Тўқимачилик саноатида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқариш.....	3
<b>Исамухамедов Боходир Бахрамович</b> Управление использования потенциала кадров экономистов в текстильной промышленности.....	23
<b>Isamukhamedov Bokhodir Bakhramovich</b> Management of using the potential of economists in textile industry.....	43
<b>Эълон қилинган ишлар рўйхати</b> Список опубликованных работ List of published works.....	47

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ  
ИЛМий ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ DSc.03/30.12.2020.I.16.02 РАҚАМЛИ  
ИЛМий КЕНГАШ АСОСИДА БИР МАРТАЛИК ИЛМий КЕНГАШ  
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ**

**ИСАМУХАМЕДОВ БОХОДИР БАХРАМОВИЧ**

**ТЎҚИМАЧИЛИК САНОАТИДА ИҚТИСОДЧИ КАДРЛАР  
САЛОҲИЯТИДАН ФОЙДАЛАНИШНИ БОШҚАРИШ**

**08.00.13 – Менежмент**

**08.00.05 – Хизмат кўрсатиш тармоқлари иқтисодиёти**

**иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси  
АВТОРЕФЕРАТИ**

**Тошкент – 2022**

**Фалсафа доктори (Doctor of Philosophy) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида В2021.4.PhD/Iqt171 рақам билан рўйхатга олинган.**

Диссертация Тошкент давлат иқтисодиёт университетида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз (резюме)) Илмий кенгаш веб-саҳифаси (tsue.uz) ва «Ziynet» Ахборот-таълим портали (www.ziynet.uz)да жойлаштирилган.

<b>Илмий раҳбар:</b>	<b>Холмўминов Шойизоқ Раҳматович</b> иқтисодиёт фанлари доктори, профессор
<b>Расмий оппонентлар:</b>	<b>Раҳимова Дилфуза Нигматовна</b> иқтисодиёт фанлари доктори, профессор <b>Тухлиев Искандар Суюнович</b> иқтисодиёт фанлари доктори, профессор
<b>Етакчи ташкилот:</b>	<b>Тошкент молия институти</b>

Диссертация ҳимояси Тошкент давлат иқтисодиёт университети ҳузуридаги илмий даражалар берувчи DSc.03/30.12.2020.I.16.02 рақамли Илмий кенгаш асосида бир марталик илмий кенгашнинг 2022 йил «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ куни соат \_\_\_\_\_ даги мажлисида бўлиб ўтади. (Манзил: 100066, Тошкент шаҳри, Ислон Каримов кўчаси, 49-уй. Тел.: (99871)239-01-49; факс (99871)239-41-23; e-mail: [tdiu@tsue.uz](mailto:tdiu@tsue.uz)).

Диссертация билан Тошкент давлат иқтисодиёт университетининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (\_\_\_\_\_ рақами билан рўйхатга олинган). Манзил: 100066, Тошкент шаҳри, Ислон Каримов кўчаси, 49-уй. Тел.: (99871)239-28-72; факс (99871)239-41-23; e-mail: [tdiu@tsue.uz](mailto:tdiu@tsue.uz)).

Диссертация автореферати 2022 йил «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ куни тарқатилди.

(2022 йил «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ даги \_\_\_\_\_ рақамли реестр баённомаси).

**М.П. Эшов**

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

**Д.М. Мавлянова**

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш асосида бир марталик илмий кенгаш котиби, и.ф.ф.д.

**Ш.Дж. Эргашходжаева**

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

## КИРИШ(Фалсафа доктори диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Жаҳон иқтисодиётининг ривожланиш тенденцияларини ўрганиш шуни кўрсатадики, иқтисодий ўсишга эришишнинг ҳал қилувчи шарти – бу меҳнат унумдорлигини оширишдир. Тўқимачилик саноатида иқтисодчилар салоҳиятидан фойдаланишни бошқариш ишлаб чиқаришга ихтисослашган тегишли соҳалар ва тармоқларда меҳнат унумдорлигини ошириш, иқтисодий хизматларини ташкил этиш ва ривожлантиришга имкон беради. Иқтисодий барқарорликни белгилайдиган барча йўналишларда иқтисодчилар салоҳияти муҳим ўрин тутди. Иқтисодчилар таҳлилига кўра, «дунёда узоқ муддатли маҳсулотларнинг улуши, истеъмол харажатлари пандемия даврида икки йиллик ўртача 10,5 фоизга нисбатан 2020 йил учинчи чорагида 12 фоизга ошди. Бундан ташқари пандемия даврида дунёда тўқимачилик саноати ҳам 10 фоизга ошган»<sup>1</sup>. Ушбу тенденция мамлакатларнинг иқтисодий ўсиши ва иқтисодчиларнинг самарали фаолиятига боғлиқ. Бундай ёндашув натижасида айти пайтда пандемиядан сўнг иқтисодиётнинг барча соҳаларида ижобий молиявий натижаларга эришилмоқда.

Жаҳоннинг нуфузли молиявий ва илмий, хусусан, Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Иқтисодий ва ижтимоий Кенгаши, Жаҳон савдо ташкилоти, Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти сингари халқаро тузилмалар томонидан ҳозирги кунда иқтисодий инқироздан чиқиш ва самарали иқтисодий ислоҳотлар олиб боришда иқтисодчилар салоҳиятидан фойдаланишнинг оптимал йўллари излаб топмоқда. Ушбу муаммоларни ечиш мақсадида устувор йўналишларда илмий-тадқиқотлар олиб борилмоқда.

Ўзбекистонда иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқариш бўйича бир қатор муаммоларнинг илмий ечимини топишда мақсадли тадқиқотлар ташкил қилинган. Жумладан, асосий иқтисодчи кадрлар буюртмачилари билан ўзаро ҳамкорликда иқтисодий илмий тадқиқотлардан самарали фойдаланиш йўлга қўйилмоқда. Иш жараёнларини рақамли технологиялар асосида индивидуаллаштириш, масофавий иқтисодий хизматларни ривожлантириш, нуфузли хорижий таълим муассасаларида иқтисодчилар малакасини ошириш масалаларига алоҳида эътибор қаратилмоқда. Хорижда яшаётган ва профессионал фаолият юритаётган ватандошларимиз, айниқса, катта илмий салоҳиятга эга олимлар, мутахассислар ва истеъдодли ёшлар билан яқин ҳамкорлик йўлга қўйилмоқда. Янги Ўзбекистонни ҳар томонлама жадал ривожланиши учун зарур, жаҳон меҳнат бозорида рақобатбардош ва юқори малакали мутахассисларни етакчи хорижий олий таълим муассасалар ва Ўзбекистонда тайёрлаш, уларни малакасини ошириш орқали кадрлар билан таъминлашда аниқ мақсадлар белгилангани

---

<sup>1</sup> International Monetary Fund. World Economic Outlook: Managing Divergent Recoveries. Washington, DC, April 2021.

муҳим аҳамият касб этади<sup>2</sup>. Бу борада иқтисодчи кадрларни тайёрлаш сифатини ошириш, иқтисодчилар салоҳиятидан фойдаланишни бошқариш жараёнига рақамли технологиялар ва замонавий усулларни жорий этиш, илмий муассасаларда илмий-тадқиқот ишлари ҳамда корхона ва ташкилотларда натижадорликни ошириш юзасидан илмий-тадқиқотларни кенгайтириш зарурлиги давр талабидир.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сон «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида», 2020 йил 29 октябрдаги ПФ-6097-сонли «Илм-фанни 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида», 2021 йил 02 февралдаги ПФ-6155-сон «2017 — 2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича ҳаракатлар стратегиясини «Ёшларни қўллаб-қувватлаш ва аҳоли саломатлигини мустаҳкамлаш йили»да амалга оширишга оид давлат дастури тўғрисида», 2021 йил 11 февралдаги ПФ-6168-сон «Давлат хизматчилари ва мутахассисларни хорижда тайёрлаш ҳамда уларнинг салоҳиятини янада ошириш тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги фармонлари ва мазкур соҳага тегишли бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда ушбу диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

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

**Муаммонинг ўрганилганлик даражаси.** Реал секторда, шу жумладан тўқимачилик саноатида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқариш муаммолари хорижий олимлардан Ж.Голд, Р.Холден, Ж.Стевард, П.Илес, Ж.Биардвел, С.Гиб, Н.Вилтон, Д.Коллингс, К.Меллахи, В.Кассио<sup>3</sup> ва бошқа олимларнинг илмий ишларида тадқиқ этилган.

Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатлари олимлари, хусусан, Н.Л.Зайцев, И.И.Иванов, Т.В.Карпей, Л.И.Сергеев, И.В.Андреева, О.В.Видякина, С.А.Дятлов, Е.М.Дмитриева, Н.А.Каморджанова, Е.Е.Семченко, Т.Н.Сыроваткина<sup>4</sup> ва бошқаларнинг асарларида кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқариш масалалари ўрганилган.

---

<sup>2</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 25 сентябрь ПФ-5545-сонли «Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Мутахассисларни хорижда тайёрлаш ва ватандошлар билан мулоқот қилиш бўйича “Эл-юрт умиди” жамғармаси фаолиятини ташкил этиш тўғрисида”ги фармони.

<sup>3</sup> Gold J., Holden R., Stewart J., Iles P., Beardwell J. Human resource development: theory and practice. 2<sup>nd</sup> edition/ published by The Palgrave Macmillan in 2013, p. 437; Gibb S. Human resource development: foundations, process, contexts. 3<sup>rd</sup> edition/ published by Red globe press in 2011, p. 435; Wilton N. An introduction to Human resource management. 3<sup>rd</sup> edition/ published by Sage publication Ltd. in 2016, p. 493; Collings D., Mellahi K., Cascio W. The Oxford handbook of Talent management/ published by Oxford University press in 2017, p. 579.

<sup>4</sup> Зайцев Н.Л. Экономика промышленного предприятия. Учебник. Высшее образование. ИНФРА-М, 2008 г. 414 – с.; Иванов И.И. Экономика промышленного предприятия. Учебник.-М.: Инфра-М. 2019 г. 395 с.;

Ўзбекистон тараққиётида иқтисодчилар салоҳиятидан фойдаланишни бошқариш масалалари С.С.Гулямов, А.Ш.Бекмуродов, Н.Қ.Йўлдошев, М.Р.Болтабоев, Г.Э.Захидов, Н.М.Мўминова, И.А.Тошпўлатов, А.А.Султонов, Б.Б.Муллабоев, З.А.Хамидов, Х.Т.Қодиров, З.Я.Худойбердиев, М.Р.Худойкулов, У.А.Шодмонова, С.Ш.Юсупов, Н.А.Юлдашева<sup>5</sup> ва бошқа олимлар тадқиқотларида ўз аксини топган.

Бироқ, мазкур йўналишда амалга оширилган илмий тадқиқот ишларининг кўламига қарамасдан тўқимачилик саноатида иқтисодчилар салоҳиятидан фойдаланишни бошқаришда инсон ресурсларини бошқариш

---

Карпей Т.В. Экономика, организация и планирование промышленного производства. Экономика предприятия. Издательство: Минск Формат: PDF Качество: OCR 2004 г. С – 328.; Сергеев Л.И. Цифровая экономика: Учебник. Москва: Издательство Юрайт, 2020. 332 с.; Андреева И.В. Экономическое образование в России: динамика социальных функций. - СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 2009. - 177 с.; Видякина О.В., Дмитриева Е.М. Система подготовки кадров для инновационной экономики России. Монография. – М.: Проспект, 2014. – 114 с.; Дятлов С.А. Информационно-сетевая экономика: структура, динамика, регулирование. - Санкт-Петербург: Астерион, 2008. – 413 с.; Дятлов С.А. Экономика образования в условиях переходного периода: монография. - Санкт-Петербург: СПбУЭФ, 1995. - 160 с.; Каморджанова Н.А. XXI век: современные технологии подготовки экономических кадров. Монография. – М.: Проспект, 2019. – 361 с.; Семченко Е.Е., Ашурбеков Р.А., Круглинский И.К. Оценка интеллектуального труда в системе подготовки кадров: проблемы классической теории и методологии. Монография. - М.: Проспект, 2017. – 183 с.; Сыроваткина Т.Н. Основы экономики образования. Учебное пособие. – Оренбург, 2013. – 443 с.

<sup>5</sup> Гулямов С.С., Романов А.Н., Алимов Р.К., Торопцов В.С., Ходиев Б.Ю., Алимов К.А., Бегалов Б.А., Григорович Д.Б. Дистанционное экономическое образование. – Т.: Шарк, 2004. – 432 с.; Бекмуродов А.Ш., Имамов Х.М. Международная практика подготовки кадров в области бизнеса: сравнительный анализ учебных планов специальности «Международной бизнес» в Узбекистане и Германии. – Т.: ТГЭУ, 2004. – 35 с.; Йўлдошев Н.Қ. Менеджментнинг тадқиқот усуллари. Дарслик. - Т.: ТДИУ, 2020. - 165 б.; Бекмуродов А.Ш., Янг Сон Бэ. Стратегия развития текстильной промышленности Узбекистана. Кластерный подход. Монография - Ташкент. ТГЭУ. 2006. 112с.; Болтабоев М.Р. Ўзбекистон Республикаси тўқимачилик саноати экспорт имкониятларини ривожлантиришда маркетинг стратегияси: докторлик диссертацияси. – Т.: ТДИУ. 2005. – 245 б.; Захидов Г.Э. Ўзбекистон энгил саноатида ишлаб чиқаришни кластер усулида ташкил этиш ва бошқариш самарадорлиги. Докторлик диссертацияси автореферати. – Т.: ТДИУ. 2016. – 31 б.; Мўминова Н.М. Тўқимачилик маҳсулотлари савдосида талабни шакллантириш ва сотишни рағбатлантириш тизимини такомиллаштириш. Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати. – Т.: ТТЕСИ. 2017. – 52 б.; Тошпўлатов И.А. Тўқимачилик корхоналарининг рақобатбардошлигини бошқариш тизимини такомиллаштириш. Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати. – Т.: Фарғона политехника институти. 2019. – 56 б.; Султонов А.А. Тўқимачилик саноати корхоналарида ишлаб чиқаришни диверсификациялашни бошқариш самарадорлигини ошириш. Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати. – Т.: ТДИУ. 2017. – 53 б.; Муллабоев Б.Б. Вертикал интеграциялашган саноат корхоналарини бошқариш самарадорлигини ошириш. Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати. – Т.: ТДИУ. 2020. – 53 б.; Хамидов З.А. Энгил саноат корхоналари рақобатбардошлигини маркетинг стратегиялари асосида ошириш йўллари. Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати. – Т.: ТДИУ. 2017. – 26 б.; Қодиров Х.Т. Тикув кийимлари ва трикотаж маҳсулотлари ишлаб чиқарувчи корхоналар экспорт салоҳиятини ошириш омиллари. Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати. – Т.: Наманган муҳандслик-технология институти. 2020. – 27 б.; Худойбердиев З.Я. Развитие системы подготовки кадров для сферы предпринимательства (на примере малого и среднего бизнеса): Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. – Ташкент, 2002. – 44 с.; Худойкулов М.Р. Тўқимачилик тармоғи акциядорлик жамиятларида бошқариш механизми самарадорлигини ошириш. Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати. – Т.: ТТЕСИ. 2018. – 48 б.; Шодмонова У.А. Иқтисодиётни эркинлаштириш шароитида энгил саноатининг барқарор ривожланиш хусусиятлари: иқтисод фанлари номзоди диссертацияси. Ижтимоий-иқтисодий тадқиқотлар маркази. -Т.: 2006.-149 б.; Юсупов С.Ш. Кучли рақобат шароитида Ўзбекистон тўқимачилик саноати корхоналарини ривожлантириш стратегиялари. Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. Т. 2018. – 144 б. Юлдашева Н.А. Тўқимачилик корхоналарида инкирозга қарши бошқарувни такомиллаштириш. Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати. – Т.: Фарғона политехника институти. 2020. – 52 б.

тизимини қўллаш, рақамли технологияларни жорий этиш, уларни малакасини ошириш зарурати ва иқтисодчи кадрларга талаб истиқболини прогнозлаш жиҳатларига алоҳида эътибор қаратилмаган. Бу эса, тўқимачилик саноатида иқтисодчилар салоҳиятидан фойдаланишни бошқаришни чуқурроқ тадқиқ этишни тақозо этади.

**Тадқиқотнинг диссертация бажарилган олий таълим муассасасининг илмий тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги.** Тадқиқот Тошкент давлат иқтисодиёт университети илмий-тадқиқот ишлари режасига мувофиқ Ф-1-103-сонли «Ўзбекистон иқтисодиётини модернизациялаш ва диверсификациялаш шароитларида инсон салоҳиятини ривожлантириш» (2012 – 2016 йй.) фундаментал лойиҳаси доирасида бажарилган.

**Тадқиқотнинг мақсади** тўқимачилик саноатида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқариш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

**Тадқиқотнинг вазифалари:**

тўқимачилик саноатида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқаришнинг аҳамияти ва объектив заруриятини ёритиш;

тўқимачилик саноатини бошқаришнинг замонавий технологиялари ва уларга иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишнинг таъсирини ёритиш;

тўқимачилик саноатида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқаришнинг ташкилий-иқтисодий шакллари очиқ бериш;

тўқимачилик саноатига иқтисодчи кадрлар тайёрлаш ва ишга жойлаштириш ҳолатини ёритиш;

тўқимачилик корхоналари бошқарувида иқтисодчи кадрларнинг ўрни ва таъсирини тадқиқ қилиш;

иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқаришда рақамли иқтисодиёт технологияларини янада самарали қўллаш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш;

тўқимачилик корхоналарида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқариш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқиш;

иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишнинг истиқболли прогнозини ишлаб чиқиш.

**Тадқиқот объекти** сифатида «O‘zto‘qimachilik sanoat» уюшмаси корхоналарида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқариш жараёни олинган.

**Тадқиқот предметини** иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқариш жараёнида юзага келадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар ташкил этади.

**Тадқиқот усуллари.** Тадқиқотда гуруҳлаш, қиёсий таҳлил, тизимли ёндашув, расмий-манتيкий, операцияларни тадқиқ этиш, бошқарув масалаларини ечиш, сабаб-оқибат боғланишларни аниқлаш усулларидан фойдаланилган.



**Тадқиқотнинг илмий янгилиги** қуйидагилардан иборат:

тўқимачилик саноатида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқаришда инсон ресурсларини бошқариш тизими (HRM) ишлаб чиқилган;

иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқаришда рақамли иқтисодиётнинг HRMS ва сунъий интеллект технологияларини кенг қўллаш ҳамда улар орқали кадрларни баҳолаш таклиф этилган;

масофавий таълим технологиялари асосида иқтисодчилар малакасини оширишнинг электрон таълим (virtual reality) инновацион стратегияси таклиф этилган;

иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишнинг 2030 йилгача математик прогноз кўрсаткичлари ишлаб чиқилган.

**Тадқиқотнинг амалий натижаси** қуйидагилардан иборат:

тўқимачилик корхоналарини самарали бошқариш ва ривожлантиришда иқтисодчи кадрларга бўлган эҳтиёжни прогнозлаштиришнинг тармоққа хос хусусиятлари ёритилган йўл харитаси ишлаб чиқилган;

тўқимачилик корхоналарида иқтисодчи кадрлар касбий тайёргарлиги муайян иш ўринларининг малакавий мураккаблигига мос келишини баҳолашни ўз ичига олиб, иқтисодчи кадрларни тайёрлаш тузилмасини такомиллаштириш йўналишлари ишлаб чиқилган;

аҳоли, бозор ва жамият эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда, ҳудудлар кесимида таълим йўналишлари бўйича иқтисодчи кадрларга бўлган эҳтиёжни аниқлаш услуби ишлаб чиқилган;

иқтисодий олий таълим муассасалари барча фаолиятини ахборотлаштириш, ўқув жараёнини ташкил қилишнинг самарали усуллари ва ўқитишнинг замонавий техник воситаларини қўллашга асосланган инновацион технологиялар ишлаб чиқиш, жорий қилиш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

**Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги** қўлланган ёндашув, усулларнинг мақсадга мувофиқлиги, монографик таҳлиллар ва статистик маълумотлар базасининг расмий манбалардан олинганлиги, ўтказилган социологик сўровноманинг анкета ва эксперт сўров шаклларига асослангани, берилган илмий-назарий таклиф ва тавсияларнинг амалда синовдан ўтгани, олинган натижаларнинг ваколатли тузилмалар томонидан тасдиқлангани билан изоҳланади.

**Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти.** Тадқиқотнинг илмий аҳамияти тўқимачилик саноатида иқтисодчи кадрларга бўлган талабни аниқлаш, уларни баҳолаш мезонлари, бошқаришнинг замонавий тенденциялари, ижтимоий-иқтисодий ривожланиш ва иқтисодчилар салоҳиятидан фойдаланиш ўртасида боғлиқликни ифодаловчи моделлар, иқтисодчи кадрларни нуфузли хорижий таълим муассасаларида ўқитиш орқали малакаларини ошириш дастурларини ишлаб чиқишга яқиндан ёрдам бериши билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти «O‘zto‘qimachilik sanoat» уюшмаси корхоналарида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқариш, иқтисодчи кадрлар салоҳиятини баҳолаш мезонлари, уларни замонавий тенденцияларга мос равишда тайёрлашни ўз ичига олади. Шу билан бирга, давлат дастурларини ишлаб чиқишда муҳим методологик манба сифатида хизмат қилиш, тадқиқот натижаларидан «Менежмент», «Инсон ресурсларини бошқариш», «Стратегик менежмент» фанларидан дарслик ва ўқув қўлланмалари тайёрлашда илмий манба сифатида фойдаланиш мумкинлиги билан белгиланади.

**Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши.** Тўқимачилик саноатида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқариш бўйича олинган илмий натижалар асосида:

тўқимачилик саноатида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқаришда инсон ресурсларини бошқариш тизими HRM бўйича берилган таклифлар «O‘zto‘qimachilik sanoat» уюшмаси корхоналари фаолиятига жорий этилган («O‘zto‘qimachilik sanoat» уюшмасининг 2021 йил 10 июндаги 03/12-1832 – сон маълумотномаси). Мазкур таклифнинг амалиётга жорий этилиши натижасида «O‘zto‘qimachilik sanoat» уюшмаси корхоналарида бошқарув харажатларини 2-5 фоизга қисқартиришга эришилган;

иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқаришда рақамли иқтисодиётнинг HRMS ва сунъий интеллект технологияларини қўллаш ҳамда улар орқали кадрларни баҳолаш бўйича берилган таклифлар «O‘zto‘qimachilik sanoat» уюшмаси корхоналари фаолиятига жорий этилган («O‘zto‘qimachilik sanoat» уюшмасининг 2021 йил 10 июндаги 03/12-1832 – сон маълумотномаси). Мазкур таклифнинг амалиётга жорий этилиши, корхоналарда ишлаб чиқарилаётган маҳсулотлар таннархини 8-10 фоизга камайтириш имконини берган;

тўқимачилик саноатида иқтисодчи кадрларни масофавий таълим технологиялари асосида малакасини оширишнинг электрон таълим (virtual reality) инновацион стратегияси таклифи «O‘zto‘qimachilik sanoat» уюшмаси корхоналари фаолиятига жорий этилган («O‘zto‘qimachilik sanoat» уюшмасининг 2021 йил 10 июндаги 03/12-1832 – сон маълумотномаси). Мазкур илмий янгиликни амалиётга жорий этилиши натижасида «O‘zto‘qimachilik sanoat» уюшмаси корхоналарида бошқарув харажатлари 15 фоизга камайган.

иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни 2030 йилгача прогноз кўрсаткичлари «O‘zto‘qimachilik sanoat» уюшмаси корхоналари фаолиятига жорий этилган («O‘zto‘qimachilik sanoat» уюшмасининг 2021 йил 10 июндаги 03/12-1832 – сон маълумотномаси). Мазкур прогноз кўрсаткичларидан тўқимачилик корхоналарида 2030 йилгача бўлган кадрлар сонини аниқлашда фойдаланилган.

**Тадқиқот натижаларининг апробацияси.** Мазкур тадқиқот натижалари 3 та халқаро ва 4 та республика илмий-амалий анжуманларда муҳокамадан ўтказилган.

**Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги.** Диссертация мавзуси бўйича 15 та илмий иш, шу жумладан, ОАК томонидан эътироф этилган республика журналларда 7 та, нуфузли хорижий журналларда 1 та илмий мақола, шунингдек, илмий-амалий конференция тўпламларида 7 та маъруза тезислари нашр этилган.

**Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми.** Диссертация таркиби кириш, урта боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловалардан иборат. Диссертациянинг ҳажми 156 бетни ташкил этади.

## ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Диссертациянинг **кириш** қисмида диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати асосланган, тадқиқотнинг мақсади ва вазифалари, объекти ва предмети тавсифланган, илмий янгилиги, амалий натижалари баён этилган, олинган натижаларнинг илмий ва амалий аҳамияти очиб берилган, тадқиқот натижаларини амалиётга жорий этиш, нашр қилинган ишлар ва диссертация тузилиши бўйича маълумотлар келтирилган.

Диссертациянинг биринчи боби «**Тўқимачилик саноатида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқаришни назарий ва услубий асослари**» деб номланиб, унда тўқимачилик саноатида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқаришнинг аҳамияти, Ўзбекистонда тўқимачилик саноатини бошқариш истикболлари ва унга иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишнинг таъсири, тўқимачилик саноатида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқаришнинг ташкилий-иқтисодий шакллари тадқиқ этилган.

Жаҳондаги глобаллашув шароитида саноат корхоналари иқтисодий барқарорликни таъминлаш, иш ўринларини сақлаб қолиш ва янгиларини яратишда муҳим ўрин тутди. Фикримизча, инсоннинг ҳар қандай мақсадга мувофиқ фаолияти самарадорлик муаммоси билан боғлиқдир. Шундай экан, самарадорлик, бошқарув тежамкорлиги билан белгиланади ва фойдаланилган ишлаб чиқариш ресурсининг (омилининг) ҳар қандай бирлигидан олинган натижалар билан ўлчанади.

Бугунги кунда Ўзбекистоннинг тўқимачилик ва тикув - трикотаж саноати етакчи ва жадал ривожланаётган тармоқлардан бири ҳисобланади.

Тўқимачилик ва тикув-трикотаж саноатининг Ўзбекистон макроиқтисодий комплексидаги ролини қуйидаги маълумотлар билан баҳолаш мумкин: бугунги кунда республиканинг ишлаб чиқариш саноатида ишлайдиган барча ишчиларнинг қарийб 28 фоизи и ушбу соҳага йўналтирилган, унинг улуши 2020 йил якунлари бўйича қайта ишлаш саноатининг маҳсулотлари 15,2 фоиздан ортиқни, истеъмол қилинадиган ноозиқ-овқат маҳсулотларини ишлаб чиқариш ҳажмида эса 30 фоиздан ошган.

Шундай экан, энг кўп талаб қилинадиган мутахассисликлар бўйича йўналишларни кенгайтириш билан тўқимачилик саноати учун кадрларни

тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тизимини тубдан такомиллаштириш лозим. Соҳани ривожлантиришнинг замонавий тенденцияларини ҳисобга олган ҳолда, таълим муассасаларининг ўқув дастурларини қайта кўриб чиқиш, илмий-тадқиқот фаолиятини фаоллаштириш, шунингдек, ушбу соҳадаги халқаро ҳамкорликни ривожлантириш муҳимдир.

Маълумки, Ўзбекистонда аҳолини иш билан бандлигини таъминлаш масаласи долзарбдир. Йилдан йилга ўсишга қарамай, иқтисодиёт ҳали тез ўсиб бораётган аҳолининг керакли миқдордаги иш жойларига бўлган талабларини қондира олмайди. Тўқимачилик ва тикувчилик саноати, кўп меҳнат талаб қиладиган саноат сифатида, кўплаб иш ўринлари яратиш қобилиятига эга.

2017-2020 йиллар давомида тармоқларнинг ривожланиши иш ўринларининг уч баробардан кўпроқ ўсишига олиб келди: 2016 йилдаги 100,5 тадан 2020 йилда 315 мингтага. 2020 йилда иш ўринларининг 2016 йилга нисбатан энг катта ўсиши трикотаж маҳсулотлари ишлаб чиқаришда 3,3 барабар ошганлиги қайд этилди. 2020 йилда тикувчилик ва трикотаж маҳсулотлари ишлаб чиқариш улуши, яъни тайёр маҳсулотлар ишлаб чиқариш соҳада банд бўлганларнинг 70 фоизини ташкил этган бўлса, 2016 йилда бу кўрсаткич 61 фоизни ташкил этган.

«Инсон ресурсларини бошқариш» атамаси XX асрнинг 80-йилларида пайдо бўлди, бу эса ходимларни бошқаришга янги талабларни қўйди. Корхонанинг бошқарув амалиётидаги ўзгаришлар, бизнесни эскича бошқариш муҳитининг йўқотилмагани, стратегик бошқарувни амалда қўллаш кабилар натижасида ходимларни бошқаришнинг анъанавий механизмлари замон талабларига жавоб бера олмади. Олиб борилган самарали тадқиқотларда қаттиқ қўллик бошқаруви ўрнига менежер – ходим ўртасидаги муносабатлар яхшиланди, корхоналарнинг мақсадларга эришишда ходимларнинг иштироки ошди. Бинобарин 80-йилларда менежментга бошқа кўз билан қараш бошланди, яни корхоналарда ходимларнинг аҳамияти оша бошлади. Бизнес раҳбарлари ишлаб чиқаришнинг самарадорлигини ҳал қилувчи омили корхонада ишлаётган ходимлар эканлигини англай бошладилар. Анъанавий кадрлар бўлими – инсон ресурсларини бошқариш (HRM) атамаси билан алмаштирила бошланди, бунда нафақат уларнинг номи балки ходимларни бошқариш тизими ҳам ўзгара бошлади. Кадрларни узоқ муддатли режалаштириш, ходимларни ривожлантириш дастурлари, карьерани режалаштириш, ходимларни бошқарувга жалб қилиш каби фаолият турлари пайдо бўлган.

HR ёндашувлари узоқ муддатли инсон ресурсларини бошқариш стратегиясини яратиш ва уни компаниянинг умумий стратегиясига интеграциялаш зарурлигини кўрсатган. Шу билан бирга, бизнес юритиш концепциясининг ўзгариши ва умумий стратегиянинг ўзгариши билан HR стратегияси ҳам ўзгариши керак бўлган.

HR бошқариш ҳам, ходимларни бошқариш каби, одамлар билан ишлаш билан тавсифланади. Агар ходимларни бошқариш ва инсон ресурсларини бошқариш тушунчалари ўртасидаги фарқлар ҳақида гапирадиган бўлсак, унда кўплаб муаллифлар бу тушунчалар орасидаги фарқлар инқилобий эмаслигини тасдиқлаб берганлар. Инсон ресурсларини бошқариш бизнесга киришнинг замонавий талабларига жавоб берадиган ходимларни бошқаришни такомиллаштирилгани сифатида айтилган. Ушбу икки тушунчанинг муҳим фарқловчи хусусияти кўплаб муаллифлар инсон ресурсларини бошқаришнинг стратегик хусусиятини таъкидлаганлар.

Инсон ресурсларини бошқариш, биринчи навбатда, ходимларни бошқаришга стратегик ёндашувдир. Маълумки, корхонанинг асосий ва айланма фондлари, жумладан, капитал, технология, хом ашё ишлаб чиқариш жараёнида эскиради. Аксинча, одамлар, инсон капитали, пировардида, олинган билим ва кўникмалар натижасида янада самарали ишлайди.



1- расм. «O‘zto‘qimachilik sanoat» уюшмаси учун HR тизимининг таркибий қисмлари<sup>6</sup>

HR хизматларининг иши бошқарувнинг барча даражалари билан боғлиқ бўлиб, улар ишга қабул қилиш, кўчириш, ишдан бўшатиш, рағбатлантириш, ходимларни ўқитиш каби муҳим масалаларни йўналиш менежерлари билан биргаликда тегишли қарорларни қабул қиладилар.

Диссертациянинг ««O‘zto‘qimachilik sanoat» уюшмаси корхоналарида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишнинг бошқарув ҳолатини таҳлили» деб номланувчи иккинчи бобида тўқимачилик саноатига иқтисодчи кадрлар тайёрлаш ва ишга жойлаштириш ҳолати, тўқимачилик корхоналари бошқарувида иқтисодчи кадрларнинг ўрни ва таъсирининг таҳлили, тўқимачилик ишлаб чиқариш учун иқтисодчи кадрлар салоҳиятини

<sup>6</sup> Муаллиф тадқиқотлари асосида ишлаб чиқилган.

бошқаришнинг ташкилий-иқтисодий механизмларини таҳлили келтириб ўтилган.

Мамлакатимизда амалга оширилаётган ижтимоий-иқтисодий соҳалардаги ислохотлар муваффақияти, юрт тараққиёти юқори билим ва малакага эга мутахассислар етиштирилишига боғлиқ. Аҳолининг йил сайин иқтисодий билимларни эгаллашга эҳтиёжлари табиий равишда ортиб бормоқда. Бунда иқтисодчи кадрларни тайёрлаш жараёни нафақат давлатнинг таълим ва бандлик сиёсатини шакллантирувчи институтлар, балки иқтисодчи кадрларни тайёрловчи таълим муассасалари, яъни, ихтисослаштирилган университетлар, институтлар, ўрта махсус касб-хунар таълим муассасаси, малака ошириш ва қайта тайёрлаш муассасалари, шу билан бирга, бошланғич иқтисодий тушунчаларни шакллантиришга хизмат қилувчи умумий ўрта таълим муассасаларини ҳам ўз ичига қамраб олади.

Масалан, 2010/2011 ўқув йилида республикада 65 та олий таълим муассасаси фаолият кўрсатган бўлса, 2020/2021 ўқув йилига бориб бу кўрсаткич 117 тага етган ёки 1,8 бараварга ортган. Бу даврда иқтисодиёт йўналиши бўйича кадр тайёрловчи олий таълим муассасалар сони эса 8 бараварга кўпайган.

1-жадвал

### **Иқтисодчи кадрларга бўлган талабнинг истиқболли давр учун прогноз кўрсаткичлари<sup>7</sup>**

Йиллар	Саноат тармоғи маҳсулотлари, 2020 йилги нархларда, млрд.сўм	Асосий капиталга киритилган инвестициялар, 2020 йилги нархларда, млрд.сўм	Аҳоли сони, минг киши (йил охирига)	Бандлар сони, минг киши (йил охирига)	Битирувчилар сони (иқтисодчилар)
2022	218474,1	104070,1	35644,46	15739,37	6876
2023	225714,4	107995	36108,56	16000,83	6896
2024	232954,7	111919,9	36572,66	16262,29	6915
2025	240195	115844,8	37036,75	16523,75	6934
2026	247435,3	119769,7	37500,85	16785,21	6953
2027	254675,6	123694,6	37964,95	17046,67	6972
2028	261915,9	127619,5	38429,05	17308,13	6992
2029	269156,2	131544,4	38893,15	17569,59	7011
2030	276396,6	135469,3	39357,25	17831,05	7030

Иқтисодчи кадрларга бўлган талаб миқдори яқин ўн йилликда барқарор юқори ўсиш тенденциясига эга бўлган. 2030 йилда эса, иқтисодчи кадрларга бўлган талаб миқдори 7030 тани ташкил этган (1-жадвал).

Шу ўринда, иқтисодчи кадрларга бўлган талаб миқдорини аниқлашга бўлган бошқа ёндашувни кўриб чиқилган. Юқоридаги жадвал маълумотлари асосида 1998 йилдан 2020 йилга қадар иқтисодиёт йўналишлари бўйича

<sup>7</sup> Муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

ўртача битирувчилар сони аниқланган. Муаллифнинг ҳисоб – китоблари бўйича бу рақам 6550 тани ташкил этган. Шундан сўнг 6550 нафарни 1998 йилдаги битирувчилар сонига бўлиб, ўртача ўсиш суръатини аниқлаган.

Яъни,  $6550/5343 = 1,225928573$ . Бу рақамни кузатувлар сони, яъни 22 га бўлиб, ўртача ўсиш суръатини аниқлаган. Яъни,  $1,225928573/22 = 0,0557$  баробар ёки 5,57 фоизни ташкил этган. Уни коэффицентга айлантириб, 1,0557 ни ташкил этган.

Бу рақамлар билан қуйидаги  $Y_{\text{прогноз}} = 6600 \times (1,0557)^t$  формула асосида 2023, 2026 ва 2030 йиллар учун иқтисодчи кадрларга бўлган талабни прогноз қилган (2-жадвал).

2-жадвал

**Иқтисодчи кадрларга бўлган истиқболдаги талабни аниқлашга бўлган математик ёндашув<sup>8</sup>**

Йиллар	Прогноз оралиғидаги йиллар (t)	$Y_{\text{прогноз}} = 6600 \times (1,0557)^t$	$Y_{\text{прогноз}}$
2023 йил	2	$6600 \times (1,0557)^2$	7356
2026 йил	5	$6600 \times (1,0557)^5$	8654
2030 йил	9	$6600 \times (1,0557)^9$	10750

2-жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, иқтисодчи кадрларга бўлган истиқболдаги талабни аниқлашга бўлган математик ёндашув бўйича иқтисодчи кадрларга бўлган талаб 2023 йилда 7356 та, 2026 йилда 8654 та ва 2030 йилда 10750 тани ташкил қилган.

Иқтисодчи кадрларга бўлган талаб миқдорини 2030 йилгача бўлган даврда прогноз қилинган. Шу маълумотлар асосида иқтисодиёт таълим йўналишлари битирувчиларининг ишга жойлашиш салмоғини ҳам 2030 йилга қадар прогноз қилган (3-жадвал).

3-жадвал

**Иқтисодчи кадрларнинг ишга жойлашиш салмоғининг прогноз кўрсаткичлари<sup>9</sup>**

Йиллар	Битирувчилар сони (иқтисодчилар), киши	Ишга жойлашганлар сони, киши	Салмоғи, %
			$= \frac{\text{Ишга жойлашганлар сони}}{\text{Битирувчилар сони}} \times 100\%$
2022	6876	5705	83
2023	6896	5770	84
2024	6915	5835	84
2025	6934	5899	85
2026	6953	5964	86
2027	6972	6029	86
2028	6992	6093	87
2029	7011	6158	88
2030	7030	6222	89

<sup>8</sup> Муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

<sup>9</sup> Муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

Юқоридаги жадвалдан кўриниб турибдики, иқтисодиёт таълим йўналишлари битирувчилари сони, ишга жойлашганлар сони ва иқтисодчи кадрларнинг ишга жойлашиш салмоғ кўрсаткичлари ҳам ўсиб борган. Хусусан, муаллифнинг ҳисоб-китоблари бўйича, 2022 йилда иқтисодчи кадрларнинг ишга жойлашиш салмоғ кўрсаткичи 83 фоизни, 2025 йилда 85 фоиз ва 2030 йилда 89 фоизни ташкил этган.

Тўқимачилик корхоналари бошқарувида иқтисодчи кадрлар билан етарли даражада таъминлаш, улардан оқилона фойдаланиш ва самарали бошқариш меҳнат унумдорлигининг юқори даражаси ишлаб чиқариш ҳажмини оширишга хизмат қилади. Тўқимачилик ва тикув-трикотаж саноати ташкилотларида кадрлар ресурсларидан самарали фойдаланиш мақсадида ҳар йили ишлаб чиқариш тузилмалари ривожланишининг прогноз ҳисоб-китоблари, юқори, ўрта маълумотли мутахассисларга эҳтиёжни ҳисобга олган ҳолда, кадрлар таҳлили ўтказилган. Ихтисослаштирилган таълим ва уни қондириш манбалари аниқланган. Ишга қабул қилиш ташқи манбалар ҳисобидан олий ўқув юртлари билан шартномалар тузиш орқали, шунингдек, ташкилотдаги ички ресурслар ҳисобидан амалга оширилган.

Таъкидлаш жоизки, тармоқда 2021-2030 йиллар давомида таълим муассасаларида мутахассислар тайёрлаш бўйича буюртма ишлаб чиқилган. Ташкилотларда мутахассислар эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда, ташкилотлар ва таълим муассасалари ўртасида мутахассисларни тайёрлаш учун тузилган қабулни шакллантириш шартномалар асосида амалга оширилади.

2030 йилгача бўлган кадрлар сиёсатининг асосий йўналишлари:

кадрлар сони ва уларнинг касбий ҳамда малакасини оптималлаштириш; тўқимачилик, тикув-трикотаж саноати ходимларининг рақобатбардошлигини ошириш ва меҳнат фаолиятининг янги таркибини шакллантириш;

меҳнат шароитларини яхшилаш;

кадрларни “ёшартириш”;

кадрларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини тубдан такомиллаштириш;

энг талаб қилинадиган мутахассисликлар бўйича йўналишларни кенгайтириш;

тармоқни ривожлантиришнинг замонавий тенденцияларини ҳисобга олган ҳолда, ўқув дастурларини қайта кўриб чиқиш;

республика мутахассислари (шу жумладан, давлат таълим муассасалари, тўқимачилик маҳсулотлари ишлаб чиқарувчилари) учун тўқимачилик саноати ривожланган хорижий мамлакатларда мутахассислар тайёрлашни ташкил этиш;

ўқув жараёнига хорижий таълим муассасаларининг ўқитувчиларини жалб қилишдир.

Иқтисодчи кадрларни тайёрлашнинг ташкилий-иқтисодий механизмлари 2-расмда кўрсатилган ҳолатга эга бўлади.





**2-расм. Иқтисодчи кадрлар тайёрлашнинг ташкилий-иқтисодий механизмлари таркиби<sup>10</sup>**

Муаллифнинг фикрича, иқтисодчи кадрларни тайёрлашни ташкилий-иқтисодий механизмлари – иқтисодчи кадрларни тайёрлашга қаратилган

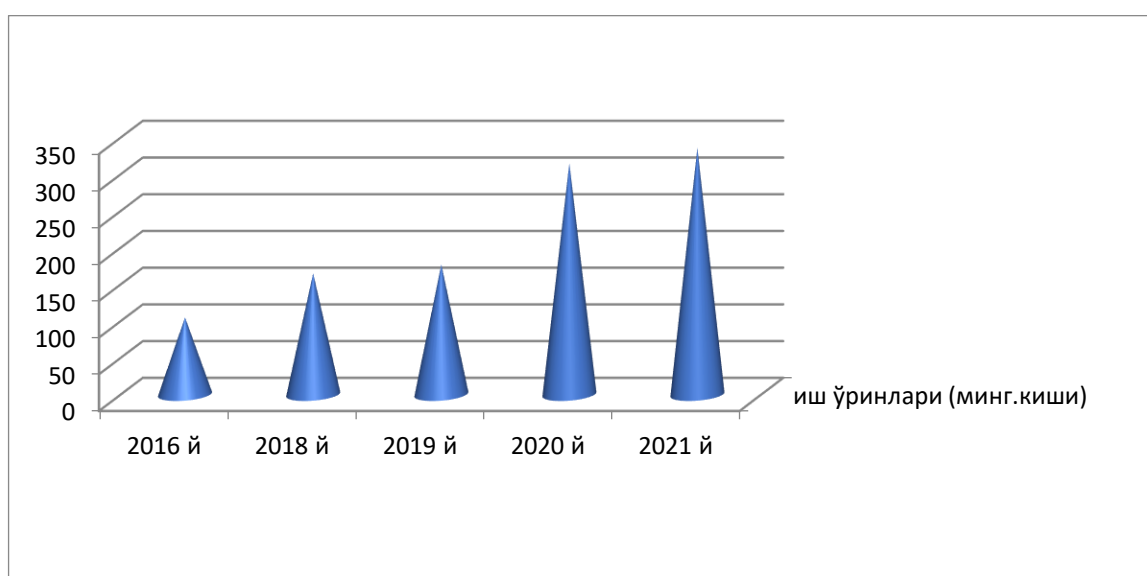
<sup>10</sup> Муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

ташкилий-иқтисодий қонун-қоидаларнинг ташкил этилиши ва бир меъёردа ишлаши учун ташкилий-иқтисодий усуллар, воситалар, дастаклар, шакллар ва услубларнинг мажмуасидир.

«Ташкилий-иқтисодий механизм» атамаси кенг тарқалганлигига қарамасдан аниқ бир расмий таърифга эга эмас. Тўқимачилик саноатида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқаришнинг шартлари сифатида уларнинг ечими иқтисодчи кадрларни тайёрловчи олий таълим тизимининг ривожланиши билан асосланадиган мақсад ва вазифаларни ўз ичига олади. Шунингдек, улардан келиб чиқадиган, таълимни модернизация қилиш доирасида ҳал этилиши лозим бўлган янада муайян вазифалар иштирок этиши мумкин.

Ҳозирги даврда Ўзбекистон тўқимачилик саноатида 2 мингдан зиёд корхона фаолият юритиб келмоқда ва уларда 365 минг нафар аҳоли иш билан банд бўлмоқда. Соҳанинг экспорт салоҳияти эса, кейинги 3 йилда 2 бараварга ошди. Ўтган 2020 йилда эса, бу борадаги кўрсаткич 1,6 миллиард долларни ташкил этган эди. Юртимизда етиштирилган пахтани тўлиқ қайта ишлаш, экспортни 15 миллиард долларга етказиш ва 3 миллиондан ортиқ аҳолини иш билан таъминлаш мумкин.

Шундай экан, «O‘zto‘qimachilik sanoat» уюшмаси мамлакатнинг иқтисодий ўсишига имкон берувчи, янги иш ўринлари яратиб ижтимоий масалаларни ҳал қилишда имконият яратади. Шу боис, тўқимачилик ва тикув-трикотаж маҳсулотлари ишлаб чиқарувчилар доимо такомиллашиб боровчи уюшма ҳисобланади.



**3- расм. 2016-2021 йилларда тўқимачилик саноатида иш ўринларининг кўпайиши<sup>11</sup>**

<sup>11</sup>«O‘zto‘qimachilik sanoat» уюшмаси маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган.

2017-2020 йилларда тармоқларнинг ривожланиши иш ўринларининг уч баробардан кўпроқ ўсишига олиб келди: 2016 йил 100,5 та қайд этилган бўлса, 2020 йилда 315 мингтага етган.

2020 йилда иш ўринларининг 2016 йилга нисбатан энг катта ўсиши трикотаж маҳсулотлари ишлаб чиқаришда қайд этилган – 3,3 барабар. 2020 йили тикувчилик ва трикотаж маҳсулотлари ишлаб чиқариш улуши, яъни тайёр маҳсулотлар ишлаб чиқариш соҳада банд бўлганларнинг 70 фоизини ташкил этган бўлса, 2016 йилда бу кўрсаткич 61 фоизни ташкил этган.

Диссертациянинг «**Тўқимачилик саноатида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқаришни такомиллаштиришнинг устувор йўналишлари**» деб аталувчи учинчи бобида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқаришда рақамли иқтисодиёт технологияларини қўллаш, тўқимачилик корхоналарида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқаришнинг стратегик йўналишлари, иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш истиқболини прогнозлаш бўйича илмий асосланган таклифлар ишлаб чиқилган.

Тўқимачилик саноатининг бугуни ва келажаги иқтисодиётнинг замонавий форматга кириш тезлигига боғлиқ. Чунки тўқимачилик саноати, бошқа ҳар қандай саноат сингари, цикл билан ривожланади.

Янги циклнинг бошланиши замонавий рақамли тенденцияларга мос келадиган инновацион технологиялар ва техникаларни жорий этиш ва улардан фойдаланиш билан белгиланади. Тўқимачилик саноатининг замонавий корхоналари учун тўқимачилик саноати бозори муҳим аҳамиятга эгалигидадир. Бу эса, беқарор динамик тизим бўлиб, унинг ҳолати доимо мижозлар, етказиб берувчилар, янги иштирокчилар, янги муқобил маҳсулотлар ва тўқимачилик ишлаб чиқариш инфратузилманинг таъсир нисбати ва даражасига боғлиқ. Янги технологик тартибни шакллантиришни белгилаган рақамли иқтисодиёт тўқимачилик саноатини ташкил этиш ва бошқаришга катта таъсир кўрсатади.

Тўқимачилик ишлаб чиқаришни ривожлантиришнинг муҳим вектори харидорларнинг эҳтиёжларига эътибор бериш, тўқимачилик саноатида мижознинг ўзига хос хусусиятларини англаш, ваколатли маркетингнинг роли ва қиймати ортиб бораётганлигини ҳисобга олган ҳолда, рақамли технологияларни фаол равишда жорий этиш ва улардан самарали фойдаланиш зарурдир.

Соҳадаги янгиликларга асосланган янги технологик тартибга эришиш учун эса: «ақлли» тўқимачилик маҳсулотларини яратиш - матоларнинг шикастланган жойларни мустақил равишда тиклаши ва ташқи ўзгаришларга таъсир қилиши (намликнинг ошиши ёки ҳарорат ўзгаришига қараб тузилишини ўзгартириш), шунингдек, энергияни сақлаш ва ўзгартириш имкониятини берадиган технологиялар, техник ва функционал тўқимачилик, тўқимачилик маҳсулотларини қайта ишлаш технологияларни татбиқ этиш мақсадга мувофиқдир.

Шу сабабли ҳам ҳозирги даврда рақамли иқтисодиёт тамойиллари асосида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқаришни

такомиллаштириш муҳим аҳамиятга эга. Рақамли муҳитни шакллантириш нафақат фуқароларнинг ва давлат секторининг кундалик ҳаётини, балки бизнесни ҳам ўзгартиришига олиб келади. Ўз фаолияти самарадорлигини ошириш учун замонавий корхона рақамли технологияларни ишлаб чиқаришда ҳам, сотишда ҳам, маркетинг фаолиятини бошқариш ва амалга оширишда ҳам фойдаланишга қизиқади. Рақамли технологиялардан иш жойларида фаол фойдаланиш ИТ-технологиялар соҳасидаги мутахассисларга бўлган талабнинг ўсишига ва ахборот-коммуникация технологиялари соҳасидаги кадрларнинг рақамли саводхонлигига бўлган талабларнинг ўсишига олиб келади. Бинобарин, ҳозирги шароитда кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш жуда долзарбдир.

Айтиш ўринлики, рақамли иқтисодиёт глобал тармоқлар орқали шаклланган ахборот-коммуникация муҳитидан ташқарида мавжуд бўла олмайди.

Инсон ресурсларини бошқариш тизими ёки HRMS – бу инсон ресурслари, бизнес жараёнлари ва маълумотларини осон бошқаришни таъминлаш учун бир қатор тизим ва жараёнларни бирлаштирган инсон ресурсларини бошқариш дастурий таъминотининг шакли. HR дастурий таъминоти корхоналар томонидан ходимлар маълумотларини сақлаш, иш ҳақини бошқариш, ёллаш жараёнлари, имтиёзларни бошқариш, давоматни кузатиш каби бир қатор муҳим HR функцияларини бирлаштириш учун ишлатилади. Бу кундалик HR жараёнларини бошқариш ва улардан фойдаланиш қулайлигини таъминлайди.

Инсон ресурслари ахборот тизими (HRIS) корхонадаги барча инсон ресурслари операциялари учун маълумотларни киритиш, маълумотларни кузатиш ва маълумотларни бошқариш учун фойдаланиладиган дастурий таъминот ёки онлайн ечим сифатида ишлатилади.

Шундай қилиб, бу корхона серверида, булутда ёки учинчи томон серверида жойлашган барча HR тизимларининг узлуксиз ишлашини таъминлайдиган мавжуд ва самарали маълумотлар базаси ҳисобланади. HRIS кўпинча HRMS (Инсон ресурсларини бошқариш тизими) деб аталади, чунки у инсон ресурсларини самарали бошқариш ва режалаштиришда ёрдам беради.

HRIS кенг қўламли тизимларни ўз ичига олади. Мисол учун, у ходимларнинг маълумотлар базаси ва маълумотномаларни бошқариш, номзодларни кузатиш, нафақаларни бошқариш, иш ҳақини ҳисоблаш жараёнлари, иш жадвали, вақт ва давомат, таътилни кузатиш, электрон имзолар, мувофиқлик протоколлари, махсус таҳлил ҳисоботлари, ходимларнинг ўзига хизмат кўрсатишнинг барча жиҳатларини, меҳнатни бошқариш ва мобил иловалардаги HR жараёнларини ўз ичига олади.

Ҳозирги кунда барча HR хизматлари катта маълумотлар базаси билан шуғулланади, чунки номзод ёки ходимнинг корхона билан ҳар бир ўзаро алоқаси тўғрисидаги маълумотлар сақланади. Шундай қилиб, инсон ресурслари ахборот тизими ушбу маълумотларнинг барчасини тушуниш учун муҳим аҳамиятга эга. Нафақат маълумотларни самарали тўплаш ва

сақлаш, балки самарали иш жараёнини таъминлайдиган ҳамда самарадорликни оширадиган маълумотларни тўплаш учун ҳам керак.

Бугунги кунда HRIS ечимларининг аксарияти корхонанинг ўзига хос эҳтиёжлари ва ривожланиш режаларига асосланган мослаштирилган тизимларни таклиф қилади. Кўпчилик корхоналар у ёки бу комбинацияни талаб қиладиган олти асосий HRIS жараёнлари ва иш компонентларини кўриб чиқилган (4-расм).



#### **4- расм. «O‘zto‘qimachilik sanoat» уюшмасида рақамли иқтисодиёт ва автоматлаштирилган технологияларни қўллашга оид таклиф<sup>12</sup>**

Янги Ўзбекистоннинг иқтисодиёт соҳалари ва тармоқларини рақобатбардош кадрлар билан таъминлаш масалаларини тубдан ўзгартириш, олий маълумотли мутахассислар тайёрлаш сифатини ошириш, республикамиз ҳудудларини ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш учун замон талабларига жавоб берадиган юқори малакали кадрларни ўз вақтида зарур ихтисосликлар бўйича иқтисодиёт соҳалари ва тармоқлари эҳтиёжидан келиб чиққан ҳолда тайёрлаш, олий таълим мазмунини корхоналарнинг ишлаб чиқариш муносабатларига ва истиқболли ривожланиш дастурларига мувофиқ шакллантириш, битирувчиларни мутахассислиги бўйича ишга жойлаштириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Олий маълумотли мутахассислар тайёрлаш сифатини оширишда иқтисодиёт соҳалари ҳамда тармоқларининг иштирокини янада кенгайтириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарор<sup>13</sup> қабул қилинган. Бу қарор соҳа ривожидида муҳим дастурий омил бўлиб хизмат қилади, кадрлар тайёрлашда самарали механизм сифатида фойдаланилган.

<sup>12</sup>Муаллиф тадқиқотлари асосида ишлаб чиқилган.

<sup>13</sup>Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 27 июлдаги “Олий маълумотли мутахассислар тайёрлаш сифатини оширишда иқтисодиёт соҳалари ва тармоқларининг иштирокини янада кенгайтириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори // [www.lex.uz](http://www.lex.uz).

## ХУЛОСА

Тўқимачилик саноатида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқариш бўйича олиб борилган тадқиқотлар қуйидаги хулоса ва тавсияларни ишлаб чиқиш имконини берди:

1. Тўқимачилик саноати тараққиётининг муаммолари умумий мажмуида уни ходимлар билан таъминлаш масаласи, уларнинг манбалари, тайёрлаш ва қайта тайёрлаш шакллари ҳамда улардан оқилона фойдаланишнинг аҳамияти ва объектив зарурияти ёритилди.

2. Тўқимачилик саноатда иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш бўйича HR бўлимини ҳамда HRIS тизимни киритиш орқали ходимларнинг меҳнат самарадорлиги, ойлик маош ҳисобини юритиш, иш вақти назорати ва бошқа жараёнларни назорат қилишни автоматлаштирилган тизими киритиш мақсадга мувофиқдир.

3. Аҳоли, бозор ва жамият эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда таълим йўналишлари ва ҳудудлар кесимида иқтисодчи кадрларга бўлга эҳтиёжни аниқлаш ҳамда бошқарувининг ташкилий-иқтисодий шакллари ишлаб чиқилди.

4. Масофавий таълим технологиялари асосида тўқимачилик корхоналарида ходимлар малакасини ошириш тизимини янада самарали ташкил этиш ва юқори рақобатбардошликка эришишни таъминловчи усуллар, қоидалар ва тамойиллар мажмуини ўзида мужассам этган стратегия иқтисодчи кадрлар салоҳиятини ошириш имконини берди.

5. Тўқимачилик корхоналарида иқтисодчи кадрлар касбий тайёргарлигининг муайян иш ўринларининг малакавий мураккаблигига мос келишини баҳолашни ўз ичига олувчи иқтисодчи кадрларни тайёрлаш тузилмасини такомиллаштириш йўналишлари аниқланган.

6. Ишлаб чиқариш ва тижоратлаштирилган билимларга асосланган инновацион иқтисодиётга ўтиш каби омиллар ва шарт-шароитлар билан белгиланган иқтисодий таълимни ривожлантириш, ахборот-коммуникация технологияларининг моддий ишлаб чиқариш ва хизматлар соҳаси корхоналарининг бизнес-муҳитини шакллантиришдаги ролини оширишга эътибор қаратилди. Янги бизнес-муҳит – тармоқ иқтисодиётини шакллантириш ва электрон инфратузилма негизида замонавий юқори технологияли бошқарув амалга ошириладиган корхоналар очиш лозим деб ҳисоблаймиз.

7. Тўқимачилик саноатида иқтисодчи кадрлар салоҳиятидан фойдаланишни бошқариш юзасидан қайд этилган аниқ социологик сўров натижалари малакали иқтисодчи кадрлар тайёрлаш ҳамда малакасини ошириш бўйича самарали ташкилий-иқтисодий механизмларни ишлаб чиқиш бўйича ахборот базаси бўлиб хизмат қилади деб ҳисоблаймиз.

8. Тўқимачилик корхоналарида самарали бошқариш ва ривожлантиришда иқтисодчи кадрларнинг ўрни ва аҳамиятини очиб бериш, уларга бўлган эҳтиёжни прогностлаштиришнинг тармоққа хос хусусиятларини ёритиб бериш тавсия этилди.

**РАЗОВЫЙ НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc. 03/30.12.2020.I.16.02 ПО  
ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ПРИ ТАШКЕНТСКОМ  
ГОСУДАРСТВЕННОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**  
**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ**

**ИСАМУХАМЕДОВ БОХОДИР БАХРАМОВИЧ**

**УПРАВЛЕНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПОТЕНЦИАЛА КАДРОВ-  
ЭКОНОМИСТОВ В ТЕКСТИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**08.00.13 – Менеджмент**

**08.00.05 – Экономика сферы оказания услуг**

**АВТОРЕФЕРАТ**

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

**Ташкент – 2022**

**Тема диссертации доктора философии (PhD) по экономическим наукам зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией при Кабинете Министров Республики Узбекистан под B2021.4.PhD/Iqt171.**

Диссертация выполнена в Ташкентском государственном экономическом университете.

Автореферат диссертации на трех языках (узбекском, русском, английском (резюме)) размещен на веб-сайте Научного совета ([www.tsue.uz](http://www.tsue.uz)) и информационно-образовательном портале «ZiyoNet» ([www.ziynet.uz](http://www.ziynet.uz))

**Научный руководитель:** **Холмунинов Шойизок Рахматович**  
доктор экономических наук, профессор

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

**Тухлиев Искандар Суюнович**  
доктор экономических наук, профессор

**Ведущая организация:** **Ташкентский финансовый институт**

Защита диссертации состоится «\_\_\_»\_\_\_\_\_ 2022 года в \_\_\_ на заседании научного совета Разового совета при Научном совете DSc.03/30.12.2020.I.16.02 по присуждению ученой степени при Ташкентском государственном экономическом университете (Адрес: 100066, г.Ташкент, ул. Ислам Каримова, 49. Тел: (99871)239-01-49; факс (99871)239-41-23; e-mail: [tdiu@tsue.uz](mailto:tdiu@tsue.uz)).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного экономического университета (зарегистрировано № \_\_\_\_\_). (Адрес: 100066, г.Ташкент, ул. Ислам Каримова, 49. Тел: (99871)239-28-72; факс (99871)239-41-23; e-mail: [tdiu@tsue.uz](mailto:tdiu@tsue.uz)).

Автореферат диссертации разослан «\_\_\_»\_\_\_\_\_ 2022 года.

(протокол реестра № \_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_ 2022 года).

**М.П. Эшов**

Председатель разового совета при научном совете по присуждению ученой степени, д.э.н., профессор

**Д.М. Мавлянова**

Ученый секретарь разового совета при научном совете по присуждению ученой степени, д.ф.э.н.

**Ш.Дж. Эргашходжаева**

Председатель разового научного семинара при развом научном совете по присуждению ученой степени, д.э.н., профессор



## **ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))**

**Актуальность и востребованность темы диссертации.** Изучение тенденций развития мировой экономики показывает, что решающим условием достижения экономического роста является повышение производительности труда. Управление использованием потенциала экономистов в текстильной промышленности позволяет повысить производительность труда, организовать и развивать экономические службы в соответствующих отраслях и секторах, специализирующихся на производстве. Потенциал экономистов играет важную роль во всех направлениях, определяющих экономическую стабильность. Как показал анализ экономистов «доля продуктов длительного пользования в мире увеличилась на 10,5 процента по сравнению со средним показателем за два года, по сравнению с третьим кварталом 2020 года - на 12 процентов. Кроме того, во время пандемии текстильная промышленность в мире также увеличилась на 10 процентов<sup>1</sup>». Эта тенденция связана с тем, что экономический рост стран зависит от потенциала экономистов, и в то же время после пандемии во всех сферах экономики достигаются положительные финансовые результаты.

В настоящее время для выхода из экономического кризиса и проведения эффективных экономических реформ экономисты влиятельных финансовых и научных институтов, в частности Экономического и Социального Совета Организации Объединенных Наций, Всемирной торговой организацией, Организации экономического сотрудничества и развития, используя потенциал экономистов мира, ищут оптимальные пути и проводят исследования в приоритетных направлениях с целью решения этих проблем.

В Узбекистане организованы целевые научные исследования по управлению использованием потенциала кадров-экономистов для обеспечения научного решения ряда проблем, в которых отдельное внимание уделяется, в частности вопросам: установления правильного использования потенциала экономистов в сотрудничестве с основными заказчиками кадров-экономистов, индивидуализации рабочих процессов на основе цифровых технологий, развития дистанционных экономических услуг, повышения квалификации экономистов в престижных образовательных учреждениях зарубежных стран. Определены конкретные цели по налаживанию тесного сотрудничества с нашими соотечественниками, проживающими за рубежом и осуществляющими свою профессиональную деятельность, особенно с учеными, специалистами и талантливой молодежью, обладающими большим научным потенциалом, а также по всестороннему и стремительному развитию Нового Узбекистана, обеспечению конкурентоспособных и высококвалифицированных специалистов на мировом рынке труда в ведущих зарубежных учебных заведениях, а также в Узбекистане путем

---

<sup>1</sup> International Monetary Fund. World Economic Outlook: Managing Divergent Recoveries. Washington, DC, April 2021.

повышения квалификации<sup>2</sup>. В связи с этим расширение исследовательских работ по повышению потенциала и качество подготовки кадров-экономистов, внедрению цифровых технологий и современных методов в процесс управления использованием потенциала экономистов, повышение результативности научно-исследовательских работ в научных учреждениях, а также на предприятиях и в организациях, имеет важное значение.

Настоящее диссертационное исследование в определенной степени служит реализации задач, указанных в Указах Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года № УП-4947 «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан», 29 октября 2020 года № УП-6097 «Об утверждении концепции развития науки до 2030 года», от 2 февраля 2021 года № УП-6155 «О Государственной программе по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах в «Год поддержки молодежи и укрепления здоровья населения»», от 11 февраля 2021 года № УП-6168 «О мерах по кардинальному совершенствованию системы подготовки за рубежом и дальнейшего повышения потенциала государственных служащих и специалистов», а также в иных нормативно-правовых актах, относящихся к данной сфере.

**Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики.** Данное диссертационное исследование выполнено в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологий республики I. «Духовно-нравственное развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики».

**Степень изученности проблемы.** Проблемы управления использованием потенциала кадров-экономистов в реальном секторе, в том числе в текстильной промышленности исследованы в научных работах зарубежных ученых, таких, как Ж. Голд, Р. Холден, Ж. Стeward, П. Илес, Ж. Биардвел, С. Гиб, Н. Вилтон, Д. Коллингс, К. Меллахи, В. Кассио<sup>3</sup> и др.

Ученые из стран Содружества независимых государств, в частности, Н.Л. Зайцев, И.И. Иванов, Т.В. Карпей, Л.И. Сергеев, И.В. Андреева, О.В. Видякина, С.А. Дятлов, Е.М. Дмитриева, Н.А. Каморджанова, Е.Е. Семченко, Т.Н. Сыроваткина<sup>4</sup> и другие в своих работах изучены вопросы управления использованием кадрового потенциала.

---

<sup>2</sup> Указ Президента Республики Узбекистан от 25 сентября 2018 года № УП-5545 «Об организации деятельности фонда «Эл-юрт умиди» по подготовке специалистов за рубежом и диалогу с соотечественниками при Кабинете Министров Республики Узбекистан».

<sup>3</sup> Gold J., Holden R., Stewart J., Iles P., Beardwell J. Human resource development: theory and practice. 2<sup>nd</sup> edition/ published by The Palgrave Macmillan in 2013, p. 437; Gibb S. Human resource development: foundations, process, contexts. 3<sup>rd</sup> edition/ published by Red globe press in 2011, p. 435; Wilton N. An introduction to Human resource management. 3<sup>rd</sup> edition/ published by Sage publication Ltd. in 2016, p. 493; Collings D., Mellahi K., Cascio W. The Oxford handbook of Talent management/ published by Oxford University press in 2017, p. 579.

<sup>4</sup> Зайцев Н.Л. Экономика промышленного предприятия. Учебник. Высшее образование. – М.: ИНФРА-М, 2008 г. 414 – с.; Иванов И.И. Экономика промышленного предприятия. Учебник. – М.: ИНФРА-М. 2019 г. 395 с.; Карпей Т.В. Экономика, организация и планирование промышленного производства. Экономика предприятия Издательство: Минск Формат: PDF Качество: OCR 2004 г. С – 328.; Сергеев Л.И. Цифровая экономика: Учебник. Москва: Издательство Юрайт, 2020. 332 с.; Андреева И.В. Экономическое образование

Вопросы управления использованием потенциала экономистов в Республике Узбекистан нашли отражение в работах таких ученых, как С.С. Гулямов, А.Ш. Бекмуродов, Н.К. Юлдашев, М.Р. Болтабоев, Г.Э.Захидов, Н.М. Муминова, И.А. Ташпулатов, А.А. Султанов, Б.Б. Муллабоев, З.А. Хамидов, Х.Т. Кадыров, З.Я. Худойбердиев, М.Р. Худойкулов, У.А. Шодмонова, С.Ш. Юсупов, Н.А. Юлдашева<sup>5</sup> и др.

Однако, несмотря на масштаб научно-исследовательской работы, проведенной в этом направлении, особое внимание не было уделено внедрению системы управления человеческими ресурсами в управлении использованием потенциала экономистов в текстильной промышленности, внедрению цифровых технологий, необходимости повышения их

---

в России: динамика социальных функций. - СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 2009. - 177 с.; Видякина О.В., Дмитриева Е.М. Система подготовки кадров для инновационной экономики России. Монография. - М.: Проспект, 2014. - 114 с.; Дятлов С.А. Информационно-сетевая экономика: структура, динамика, регулирование. - Санкт-Петербург: Астерион, 2008. - 413 с.; Дятлов С.А. Экономика образования в условиях переходного периода: монография. - Санкт-Петербург: СПбУЭФ, 1995. - 160 с.; Каморджанова Н.А. XXI век: современные технологии подготовки экономических кадров. Монография. - М.: Проспект, 2019. - 361 с.; Семченко Е.Е., Ашурбеков Р.А., Круглинский И.К. Оценка интеллектуального труда в системе подготовки кадров: проблемы классической теории и методологии. Монография. - М.: Проспект, 2017. - 183 с.; Сыроваткина Т.Н. Основы экономики образования. Учебное пособие. - Оренбург, 2013. - 443 с.

<sup>5</sup> Гулямов С.С., Романов А.Н., Алимов Р.К., Торопцов В.С., Ходиев Б.Ю., Алимов К.А., Бегалов Б.А., Григорович Д.Б. Дистанционное экономическое образование. - Т.: Шарк, 2004. - 432 с.; Бекмуродов А.Ш., Имамов Х.М. Международная практика подготовки кадров в области бизнеса: сравнительный анализ учебных планов специальности «Международной бизнес» в Узбекистане и Германии. - Т.: ТГЭУ, 2004. - 35 с.; Йўлдошев Н.Қ. Менежментнинг тадқиқот усуллари. Дарслик. - Т.: ТДИУ, 2020. - 165 б.; Бекмуродов А.Ш., Янг Сон Бэ. Стратегия развития текстильной промышленности Узбекистана. Кластерный подход. Монография - Ташкент. ТГЭУ. 2006. 112с.; Болтабоев М.Р. Ўзбекистон Республикаси тўқимачилик саноати экспорт имкониятларини ривожлантиришда маркетинг стратегияси: докторлик диссертацияси. - Т.: ТДИУ. 2005. - 245 б.; Захидов Г.Э. Ўзбекистон энгил саноатида ишлаб чиқаришни кластер усулида ташкил этиш ва бошқариш самарадорлиги. Докторлик диссертацияси автореферати. - Т.: ТДИУ. 2016. - 31 б.; Мўминова Н.М. Тўқимачилик маҳсулотлари савдосида талабни шакллантириш ва сотишни рағбатлантириш тизимини такомиллаштириш. Иқтисодий фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати. - Т.: ТТЕСИ. 2017. - 52 б.; Тошпўлатов И.А. Тўқимачилик корхоналарининг рақобатбардошлигини бошқариш тизимини такомиллаштириш. Иқтисодий фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати. - Т.: Фарғона политехника институти. 2019. - 56 б.; Султонов А.А. Тўқимачилик саноати корхоналарида ишлаб чиқаришни диверсификациялашни бошқариш самарадорлигини ошириш. Иқтисодий фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати. - Т.: ТДИУ. 2017. - 53 б.; Муллабоев Б.Б. Вертикал интеграциялашган саноат корхоналарини бошқариш самарадорлигини ошириш. Иқтисодий фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати. - Т.: ТДИУ. 2020. - 53 б.; Хамидов З.А. Энгил саноат корхоналари рақобатбардошлигини маркетинг стратегиялари асосида ошириш йўллари. Иқтисодий фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати. - Т.: ТДИУ. 2017. - 26 б.; Қодиров Х.Т. Тикув кийимлари ва трикотаж маҳсулотлари ишлаб чиқарувчи корхоналар экспорт салоҳиятини ошириш омиллари. Иқтисодий фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати. - Т.: Наманган муҳандслик-технология институти. 2020. - 27 б.; Худойбердиев З.Я. Развитие системы подготовки кадров для сферы предпринимательства (на примере малого и среднего бизнеса): Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. - Ташкент, 2002. - 44 с.; Худойкулов М.Р. Тўқимачилик тармоғи акциядорлик жамиятларида бошқариш механизми самарадорлигини ошириш. Иқтисодий фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати. - Т.: ТТЕСИ. 2018. - 48 б.; Шодмонова У.А. Иқтисодий эркинлаштириш шароитида энгил саноатнинг барқарор ривожланиш хусусиятлари: иқтисод фанлари номзоди диссертацияси. Ижтимоий-иқтисодий тадқиқотлар маркази. - Т.: 2006.-149 б.; Юсупов С.Ш. Кучли рақобат шароитида Ўзбекистон тўқимачилик саноати корхоналарини ривожлантириш стратегиялари. Иқтисодий фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. Т. 2018. - 144 б. Юлдашева Н.А. Тўқимачилик корхоналарида инкирозга қарши бошқарувни такомиллаштириш. Иқтисодий фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати. - Т.: Фарғона политехника институти. 2020. - 52 б.

квалификации и прогнозированию перспективы спроса на кадры экономистов. Это требует углубленного исследования управления использованием потенциала экономистов в текстильной промышленности.

**Взаимосвязь диссертационного исследования с планами научно-исследовательских работ высшего учебного заведения.** Диссертационная работа выполнена в соответствии с планом научно-исследовательской работы Ташкентского государственного экономического университета в рамках фундаментального проекта № Ф-1-103 «Развитие человеческого потенциала в условиях модернизации и диверсификации экономики Узбекистана» (2012 – 2016 гг.).

**Цель исследования** - разработка предложений и рекомендаций по управлению использованием потенциала кадров-экономистов в текстильной промышленности.

**Задачи исследования:**

освещение важности и объективной необходимости управления использованием потенциала кадров-экономистов в текстильной промышленности;

освещение современных технологий управления текстильной промышленностью и влияние их использования на потенциал кадров-экономистов;

выявление организационно-экономических форм управления использованием потенциала кадров-экономистов в текстильной промышленности;

освещение состояния подготовки и трудоустройства кадров-экономистов в текстильной промышленности;

исследование роли и влияние кадров-экономистов в управлении текстильными предприятиями;

разработка предложений по применению технологий цифровой экономики в управлении использованием потенциала кадров-экономистов;

разработка предложений и рекомендаций по управлению использованием потенциала кадров-экономистов на текстильных предприятиях;

разработка прогноза использования потенциала кадров-экономистов.

В качестве **объекта исследования** взят процесс управления использованием потенциала кадров-экономистов на предприятиях Ассоциации «O‘zto‘qimachilik sanoat».

**Предметом исследования** являются социально-экономические отношения, возникающие в процессе управления использованием потенциала кадров-экономистов.

**Методы исследования.** В исследовании использованы методы группировки, сравнительного анализа, системного подхода, формально-логического, операционного исследования, решения управленческих задач, определения причинно-следственных связей.

**Научная новизна исследования** заключается в следующем:

разработана система управления человеческими ресурсами HRM в области управления использованием потенциала кадров-экономистов в текстильной промышленности;

предложено использование HRMS цифровой экономики и технологии искусственного интеллекта в управлении использованием потенциала кадров-экономистов, а также оценка кадров с их помощью;

предложена инновационная стратегия электронного обучения (virtual reality) повышения квалификации на основе технологий дистанционного обучения;

разработаны математические прогнозные показатели использования потенциала кадров-экономистов на 2030 год.

**Практический результат исследования** заключается в следующем:

разработана дорожная карта, в которой подчеркиваются специфические для отрасли особенности прогнозирования потребности в кадрах-экономистах при эффективном управлении и развитии текстильных предприятий;

разработаны направления совершенствования структуры подготовки кадров-экономистов, включающие оценку соответствия профессиональной подготовки кадров-экономистов квалификационной сложности определенных рабочих мест на текстильных предприятиях;

разработана методика определения потребности в кадрах-экономистах о направлениям образования в разрезе регионов с учетом потребностей населения, рынка и общества;

разработаны предложения и рекомендации по разработке и внедрению инновационных технологий, основанных на применении эффективных методов информатизации всей деятельности экономических высших образовательных учреждений, организации учебного процесса и современных технических средств обучения.

**Достоверность результатов исследования** определяется целесообразностью использованных подходов и методов, монографическим анализом, и тем, что статистическая база данных получены из официальных источников, проведенное социологическое анкетирование основано на анкетах и формах экспертных анкет, приведенные научно-теоретические предложения и рекомендации апробированы на практике, полученные результаты подтверждены компетентными структурами.

**Научная и практическая значимость результатов исследования.** Научная значимость исследования объясняется тем, что они способствуют выявлению потребности в кадрах-экономистах в текстильной промышленности, критериями их оценки, современным тенденциям в управлении, разработке моделей, которые представляют собой связь между социально-экономическим развитием и использованием потенциала экономистов, разработке программ повышения их квалификации путем обучения в престижных образовательных учреждениях зарубежных стран .

Практическая значимость результатов исследования определяется тем, что они могут служить важным методологическим ресурсом при управлении использованием потенциала кадров-экономистов на предприятиях Ассоциации «O‘zto‘qimachilik sanoat», разработке критериев оценки потенциала кадров-экономистов, их подготовке в соответствии с современными тенденциями, разработке государственных программ, а также в качестве научного источника при подготовке учебников и учебных пособий по предметам «Менеджмент», «Управление человеческими ресурсами», «Стратегический менеджмент».

**Внедрение результатов исследования.** На основе научных результатов, полученных по управлению использованием потенциала кадров-экономистов в текстильной промышленности:

предложения по системе управления человеческими ресурсами HRM в области управления использованием потенциала кадров-экономистов в текстильной промышленности внедрены в деятельность предприятий Ассоциации «O‘zto‘qimachilik sanoat» (справка ассоциации «O‘zto‘qimachilik sanoat» от 10 июня 2021 года № 03/12-1832). В результате реализации данного предложения управленческие расходы на предприятиях Ассоциации «O‘zto‘qimachilik sanoat» были снижены на 2-5%;

предложения по использованию HRMS цифровой экономики и технологии искусственного интеллекта в управлении использованием потенциала кадров-экономистов, а также оценка кадров с их помощью внедрены в деятельность предприятий Ассоциации «O‘zto‘qimachilik sanoat» (справка ассоциации «O‘zto‘qimachilik sanoat» от 10 июня 2021 года № 03/12-1832). Внедрение этого предложения в практику позволило снизить себестоимость продукции, производимой на предприятиях, на 8-10 процентов;

предложение по инновационной стратегии электронного обучения (virtual reality) повышения квалификации на основе технологий дистанционного обучения внедрена в деятельность предприятий Ассоциации «O‘zto‘qimachilik sanoat» (справка ассоциации «O‘zto‘qimachilik sanoat» от 10 июня 2021 года № 03/12-1832). В результате внедрения данной научной новизны в практику управленческие расходы на предприятиях Ассоциации «O‘zto‘qimachilik sanoat» снизились на 15 процентов.

прогнозные показатели использования потенциала кадров-экономистов до 2030 года внедрены в деятельность предприятий Ассоциации «O‘zto‘qimachilik sanoat» (справка ассоциации «O‘zto‘qimachilik sanoat» от 10 июня 2021 года № 03/12-1832). Данные прогнозные показатели использованы для определения численности кадров на текстильных предприятиях до 2030 года.

**Апробация результатов исследования.** Результаты данного исследования обсуждались на 3 международных и 4 республиканских научно-практических конференциях.

**Опубликованность результатов исследования.** По теме диссертации всего опубликовано 15 научных работ в том числе 7 научных статей в республиканских журналах, признанных ВАК, 1 научная статья в престижных зарубежных журналах, а также 7 тезисов в сборниках научно-практических конференций.

**Структура и объем диссертации.** Структура диссертации состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Объем диссертации составил 156 страниц.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

Во **Введении** обоснованы актуальность и востребованность научного исследования, определены цели и задачи, объект и предмет исследования, изложена научная новизна, практические результаты исследования, раскрыта научная и практическая значимость полученных результатов, представлены данные о внедрении результатов исследований в практику, опубликованных работах и структуре диссертации.

В первой главе диссертации **«Теоретико-методологические основы управления использованием потенциала кадров-экономистов в текстильной промышленности»** исследованы важность и объективная необходимость управления использованием потенциала кадров-экономистов в текстильной промышленности, современные технологии управления текстильной промышленностью Узбекистана и влияние на них использования потенциала кадров-экономистов, организационно-экономические формы управления использованием потенциала кадров-экономистов в текстильной промышленности.

В глобальных условиях промышленные предприятия мира играют важную роль в обеспечении экономической стабильности, сохранении и создании новых рабочих мест. На наш взгляд, любая целенаправленная деятельность человека связана с проблемой эффективности. Таким образом, эффективность определяется экономным управлением и измеряется результатами, полученными от каждой единицы используемого производственного ресурса (фактора).

Сегодня текстильная и швейно-трикотажная промышленность Узбекистан является одной из ведущих и динамично развивающихся отраслей.

Роль текстильной и швейно-трикотажной промышленности в макроэкономической сфере Узбекистана можно оценить по следующим данным: на сегодняшний день в эту сферу направлено почти 28% всех работников, занятых в производственной отрасли республики, ее доля к концу 2020 года в продукции перерабатывающей промышленности увеличилась более чем на 15,2%, а в объеме производства потребляемой непродовольственной продукции - на 30%.

Поэтому с расширением направлений по наиболее востребованным специальностям важно кардинально усовершенствовать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для текстильной промышленности, пересмотреть образовательные программы учебных заведений с учетом современных тенденций развития отрасли, активизировать научно-исследовательскую деятельность, а также развивать международное сотрудничество в этой области.

Известно, что вопрос трудоустройства населения Узбекистана является актуальным. Несмотря на ежегодный рост, экономика все еще не в состоянии удовлетворить потребности быстро растущего населения в необходимом количестве рабочих мест. Текстильная и швейная промышленность, как отрасль, требующая большого объема работы, обладает способностью создавать много рабочих мест.

За 2017-2020 годы развитие отраслей привело к более чем трехкратному росту рабочих мест: со 100,5 тысяч человек в 2016 году до 315 тысяч человек в 2020 году. Отмечено, что в 2020 году наибольший рост рабочих мест по сравнению с 2016 годом был в производстве трикотажных изделий - в 3,3 раза. Если доля производства швейных и трикотажных изделий в 2020 году составила 70 процентов от числа занятых в сфере производства готовой продукции, то в 2016 году этот показатель составил 61 процент.

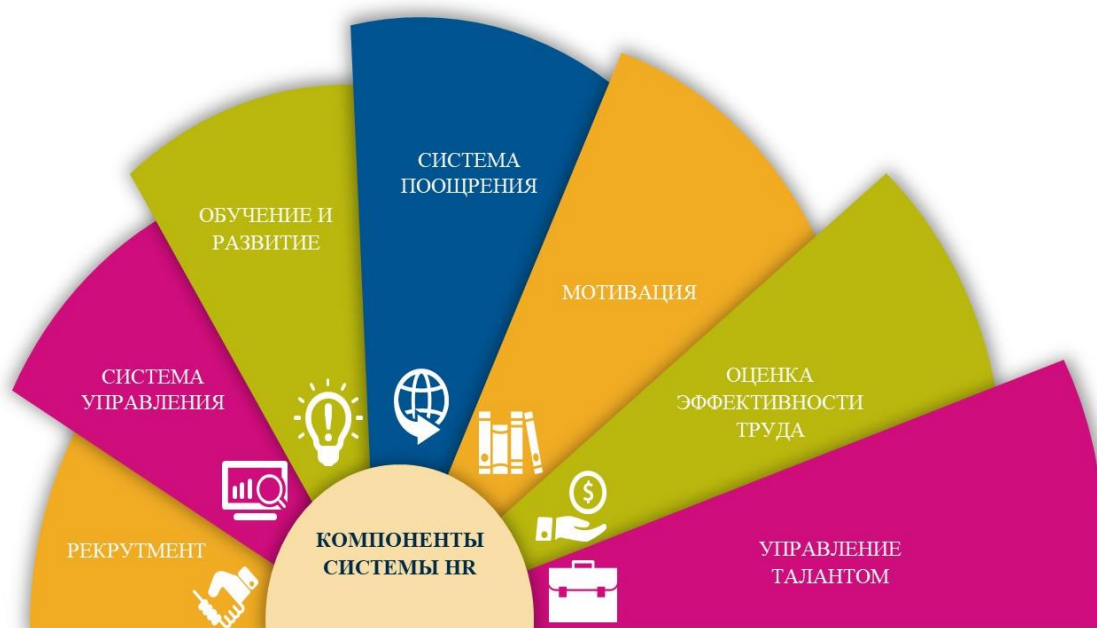
Термин «управление человеческими ресурсами» появился в 80-х годах XX века, а также придал новый смысл управлению персоналом. В результате изменений в практике управления предприятием, изменений в среде управления бизнесом, применения стратегического менеджмента на практике и т.д. традиционные механизмы управления персоналом не стали отвечать современным требованиям. Вместо жесткого управления улучшаются отношения между менеджером и сотрудником, увеличивается участие сотрудников в достижении целей предприятий. В 80-е годы на менеджмент стали смотреть другими глазами, то есть значение сотрудников на предприятиях стало расти. Руководители бизнеса начали понимать, что решающим фактором эффективности производства являются сотрудники, работающие на предприятии. Отдел кадров традиционно начал заменять – термином “управление человеческими ресурсами» (HRM), в котором стало меняться не только их название, но и система управления персоналом. Появились такие виды деятельности, как долгосрочное планирование персонала, программы развития персонала, планирование карьеры, вовлечение сотрудников в управление.

HR подходы подчеркивают необходимость создания долгосрочной стратегии управления человеческими ресурсами и интеграции ее в общую стратегию компании. В то же время, с изменением концепции ведения бизнеса и изменением общей стратегии, кадровая стратегия также должна измениться.



Управление HR также характеризуется работой с людьми, такой как управление персоналом. Если говорить о различиях между понятиями управления персоналом и управления человеческими ресурсами, то многие авторы подтверждают, что различия между этими понятиями не являются революционными. Управление человеческими ресурсами считается усовершенствованием в управлении персоналом, отвечающим современным требованиям входа в бизнес. Важной отличительной чертой этих двух понятий является то, что многие авторы подчеркивают стратегический характер управления человеческими ресурсами.

Управление человеческими ресурсами - это прежде всего стратегический подход к управлению персоналом. Известно, что основные и оборотные фонды предприятия, в том числе капитал, технологии, устаревают в процессе производства сырья и материалов. Напротив, люди, человеческий капитал, в конечном счете, в результате приобретенных знаний и навыков работают более эффективно.



**Рис.1. Компоненты системы HR для ассоциации «O'zto'qimachilik sanoat»<sup>6</sup>**

Работа кадровых служб связана со всеми уровнями управления, чтобы они принимали соответствующие решения совместно с руководителями направлений по таким важным вопросам, как набор, перемещение, увольнение, мотивация, обучение сотрудников.

Во второй главе диссертации **«Анализ состояния управления использованием потенциала кадров-экономистов на предприятиях Ассоциации «O'zto'qimachilik sanoat»»** проанализировано состояние подготовки и трудоустройства кадров-экономистов в текстильной промышленности, роль и влияние кадров-экономистов в управлении текстильными предприятиями, организационно-экономические механизмы

<sup>6</sup> Разработано автором на основе исследований.

управления потенциалом кадров-экономистов для текстильного производства.

Успех реформ в социально-экономической сфере, проводимых в нашей стране, развитие страны зависит от специалистов, обладающих высокими знаниями и навыками. Потребность населения в приобретении экономических знаний, естественно, ежегодно растет. При этом процесс подготовки кадров-экономистов включает в себя не только институты, формирующие политику государства по образованию и занятости, но и учебные заведения, готовящие кадры-экономистов, то есть специализированные университеты, институты, средние специальные учебные заведения, учреждения повышения квалификации и переподготовки, а также общеобразовательные средние учебные заведения, служащие для формирования начальных экономических понятий.

В 2010/2011 учебном году в республике действовало 65 высших образовательных учреждений, к 2020/2021 учебному году этот показатель достиг 117 единиц или увеличился в 1,8 раза. За этот период количество высших образовательных учреждений, готовящих кадры по экономическому направлению, увеличилось в 8 раз.

Таблица 1

**Прогнозные показатели спроса на кадры-экономистов на перспективный период<sup>7</sup>**

Год	Продукция промышленной отрасли, в ценах 2020 года, млрд.сум	Инвестиции в основной капитал, в ценах 2020 года, млрд.сум	Численность населения, тыс. человек (на конец года)	Численность занятых, тыс. человек (на конец года)	Количество выпускников (экономистов)
2021	211233,8	100145,3	35180,36	15477,91	6857
2022	218474,1	104070,1	35644,46	15739,37	6876
2023	225714,4	107995	36108,56	16000,83	6896
2024	232954,7	111919,9	36572,66	16262,29	6915
2025	240195	115844,8	37036,75	16523,75	6934
2026	247435,3	119769,7	37500,85	16785,21	6953
2027	254675,6	123694,6	37964,95	17046,67	6972
2028	261915,9	127619,5	38429,05	17308,13	6992
2029	269156,2	131544,4	38893,15	17569,59	7011
2030	276396,6	135469,3	39357,25	17831,05	7030

Как видно из таблицы 1, по нашим расчетам, объем спроса на кадры-экономистов будет иметь устойчивую высокую тенденцию роста в течение следующего десятилетия. Объем потребности в кадрах-экономистов в 2030 году составит 7030 единиц.

Рассмотрим другой подход к определению величины спроса на кадры-экономистов. Основываясь на приведенных выше табличных данных,

<sup>7</sup> Составлено автором на основе исследований.

определим среднее количество выпускников по экономическому направлению с 1998 по 2020 год. По нашим подсчетам, это число составит 6550 единиц. Теперь делим 6550 на количество выпускников в 1998 году и определим средний темп роста.

То есть  $6550/5343 = 1,225928573$ . Теперь определим средний темп роста, поделив это число на количество наблюдений, то есть на 22. То есть получается  $1,225928573/22 = 0,0557$  раза или 5,57 процент. Если перевести это в коэффициент, то это получится - 1,0557.

Теперь, имея эти цифры, мы можем спрогнозировать спрос на кадры-экономистов для 2023, 2026 и 2030 годы на основе формулы  $Y_{\text{прогноз}} = 6600 \times (1,0557)^t$  (таблица 2).

Таблица 2

### Математический подход к определению потребности кадрах-экономистов в будущем<sup>8</sup>

Год	Годы в прогнозируемом диапазоне (t)	$Y_{\text{прогноз}} = 6600 \times (1,0557)^t$	$Y_{\text{прогноз}}$
2023 год	2	$6600 \times (1,0557)^2$	7356
2026 год	5	$6600 \times (1,0557)^5$	8654
2030 год	9	$6600 \times (1,0557)^9$	10750

Как видно из данных таблицы 2, спрос на кадры-экономистов с точки зрения математического подхода к определению будущего спроса на кадры-экономистов составит 7356 единиц в 2023 году, 8654 единицы в 2026 году и 10750 единиц в 2030 году.

Автор спрогнозировал объем спроса на кадры-экономистов в период до 2030 года. На основе этих данных мы также можем спрогнозировать долю трудоустройства выпускников экономического направления образования до 2030 года.

Таблица 3

### Прогнозные показатели доли трудоустройства кадров-экономистов<sup>9</sup>

Года	Количество выпускников (экономистов), чел.	Количество трудоустроенных, чел.	Доля, %
			= (Количество работодателей) / (количество выпускников) × 100%
2022	6876	5705	83
2023	6896	5770	84
2024	6915	5835	84
2025	6934	5899	85
2026	6953	5964	86
2027	6972	6029	86
2028	6992	6093	87
2029	7011	6158	88
2030	7030	6222	89

<sup>8</sup> Разработано автором на основе исследований.

<sup>9</sup> Разработано автором на основе исследований.

Как видно из таблицы 3, показатели численности выпускников экономического направления образования, количества трудоустроенных и эффективности трудоустройства кадров-экономистов также растут. В частности, по нашим расчетам, показатель эффективности трудоустройства кадров-экономистов в 2022 году составит 83 процента, в 2025 году - 85 процентов, а в 2030 году - 89 процентов.

В управлении текстильными предприятиями обеспечение на должном уровне кадрами-экономистами, рациональное их использование, эффективное управление, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов производства и повышения эффективности производства. С целью эффективного использования трудовых ресурсов в организациях текстильной и швейно-трикотажной промышленности ежегодно проводятся прогнозные расчеты развития производственных структур, проводится кадровый анализ с учетом потребности в специалистах с высшим, средним образованием, а также определяются источники профильного образования и его удовлетворенность. Прием на работу осуществляется путем заключения договоров с высшими учебными заведениями за счет внешних ресурсов, а также за счет внутренних ресурсов в организации.

Разработан заказ отрасли на подготовку специалистов в образовательных учреждениях на 2021-2030 годы. Он осуществляется на основании договоров о формировании приема, заключенных между организациями и образовательными учреждениями для подготовки специалистов, с учетом потребностей специалистов в организациях.

Основные направления кадровой политики до 2030 года:

оптимизация численности кадров и его профессиональной и профессиональной структуры;

повышение конкурентоспособности работников текстильной и швейно-трикотажной промышленности и формирование новой структуры трудовой деятельности;

улучшение условия труда;

«омоложение» кадров;

коренное совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;

расширение направлений по наиболее востребованным специальностям;

пересмотр образовательных программ с учетом современных тенденций развития отрасли;

организация подготовки специалистов в зарубежных странах с развитой текстильной промышленностью для специалистов республики (в том числе государственных образовательных учреждений, производителей текстильной продукции);

привлечение преподавателей зарубежных образовательных учреждений к учебному процессу.

Организационно-экономические механизмы подготовки кадров-экономистов показаны на рис. 2.



**Рис.2. Структура организационно-экономических механизмов подготовки кадров-экономистов<sup>10</sup>**

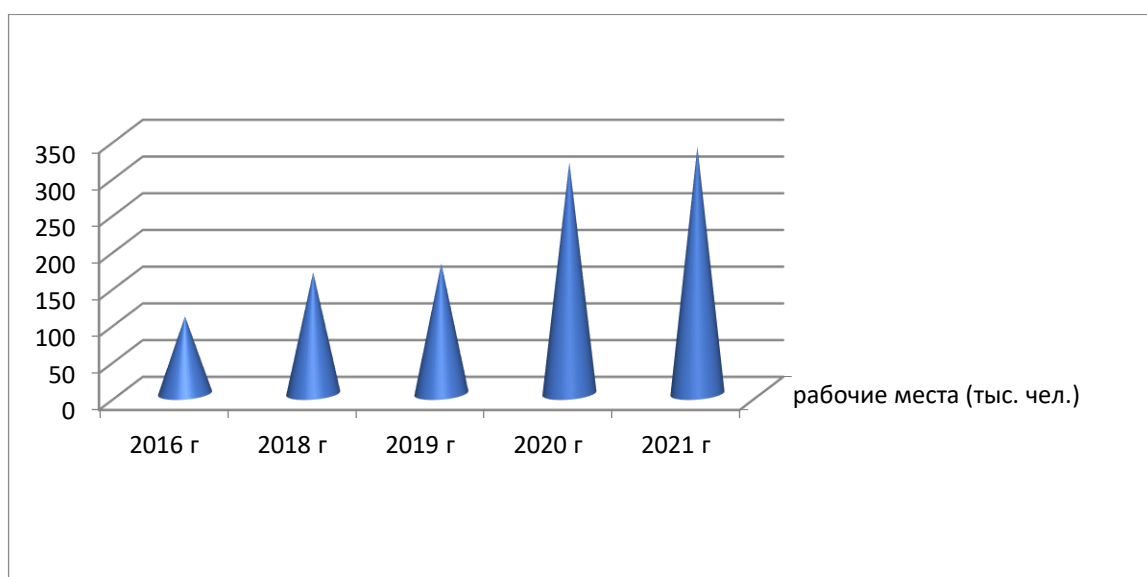
<sup>10</sup> Разработано автором на основе исследований.

По нашему мнению, организационно-экономические механизмы подготовки кадров-экономистов представляют собой совокупность организационно-экономических методов, инструментов, средств, форм и методик организации и нормального функционирования организационно-экономических законов и правил, направленных на подготовку кадров-экономистов.

Несмотря на то, что термин «организационно-экономический механизм» широко используется, он не имеет четкого официального определения. В текстильной промышленности, в качестве условий для управления использованием потенциала кадров-экономистов, могут выступать их решения к развитию системы высшего образования, цели и задачи которые основаны на развитии подготовки кадров-экономистов, а также на вытекающих из них дальнейших конкретных задачах, которые которые могут быть решены в рамках модернизации образования.

В настоящее время в текстильной промышленности Республики Узбекистан действует более 2 тысяч предприятий, в которых работают 365 тысяч человек. Экспортный потенциал отрасли за последние 3 года увеличился в 2 раза. А в прошлом году этот показатель составил 1,6 миллиарда долларов. Выращенный в нашей стране хлопок может быть полностью переработан, экспортирован на 15 миллиардов долларов и обеспечить работой более 3 миллионов населения.

Таким образом, Ассоциация «O'zto'qimachilik sanoat» является постоянно совершенствующейся ассоциацией производителей текстильных и швейно-трикотажных изделий, которая обеспечивает экономический рост страны, создает новые рабочие места и создает важную возможность для решения социальных вопросов.



**Рис.3. Увеличение количества рабочих мест в текстильной промышленности в 2016-2021 годах<sup>11</sup>**

<sup>11</sup>Составлено автором на основе данных Ассоциации «O'zto'qimachilik sanoat».

В 2017-2020 годах развитие отраслей привело к более чем трехкратному росту рабочих мест: со 100,5 в 2016 году до 315 тысяч человек в 2020 году.

В 2020 году наибольший рост рабочих мест по сравнению с 2016 годом зафиксирован в производстве трикотажных изделий - в 3,3 раза. В прошлом году доля производства швейных и трикотажных изделий, то есть 70 процентов от числа занятых в сфере производства готовой продукции, а в 2016 году этот показатель составил 61 процент.

В третьей главе диссертации **«Приоритетные направления совершенствования управления использованием потенциала кадров-экономистов в текстильной промышленности»** разработаны научно-обоснованные предложения по применению технологий цифровой экономики в управлении использованием потенциала кадров-экономистов, стратегические направления управления использованием потенциала кадров-экономистов на текстильных предприятиях, прогнозированию перспектив использования потенциала кадров-экономистов.

Настоящее и будущее текстильной промышленности зависит от скорости вхождения в современный формат экономики. Текстильная промышленность, как и любая другая отрасль, развивается циклично.

Начало нового цикла определяется внедрением и использованием новых инновационных технологий и техник, соответствующих современным цифровым тенденциям. Для современных предприятий текстильной промышленности рынок текстильной промышленности имеет важное значение, которое представляет собой нестабильную динамическую систему, состояние которой всегда зависит от отношения и уровня воздействия клиентов, поставщиков, новых участников, новой альтернативной продукции и текстильной производственной инфраструктуры. Цифровая экономика, положившая начало формированию нового технологического уклада, оказывает большое влияние на организацию и управление текстильной промышленностью.

Необходимо обращать внимание на потребности покупателей, как важного вектора развития текстильного производства, понимать специфические особенности заказчика в текстильной промышленности, учитывая возрастающую роль и значение грамотного маркетинга, необходимо активно внедрять и эффективно использовать цифровые технологии.

Для достижения нового технологического уклада, основанного на инновациях в данной сфере: целесообразно создать «умную» текстильную продукцию - технологии, позволяющие тканям самостоятельно восстанавливать поврежденные участки и влиять на внешние изменения (увеличение влажности или изменение структуры из-за перепадов температуры), а также возможность хранить и изменять энергию; технический и функциональный текстиль; внедрять технологии по переработке текстильной продукции.

Поэтому сегодня важно совершенствовать управление использованием потенциала кадров-экономистов на основе принципов цифровой экономики.

Формирование цифровой среды приводит не только к изменениям в повседневной жизни граждан и государственного сектора, но и бизнеса. Для повышения эффективности своей деятельности современное предприятие заинтересовано в использовании цифровых технологий как в производстве, продажах, так и в управлении и осуществлении маркетинговой деятельности. Активное использование цифровых технологий на рабочем месте приведет не только к увеличению спроса на специалистов в области IT-технологий, но и к увеличению спроса на цифровую грамотность кадров в области информационно-коммуникационных технологий. Поэтому вопрос о возможности переподготовки кадров и повышения их квалификации в современных условиях очень актуален.

Стоит отметить, что цифровая экономика не может существовать вне информационно-коммуникационной среды, формируемой посредством глобальных отраслей.

Система управления человеческими ресурсами, или HRMS, представляет собой форму программного обеспечения для управления человеческими ресурсами, которое объединяет ряд систем и процессов для обеспечения простого управления человеческими ресурсами, бизнес-процессами и данными. Программное обеспечение HR используется предприятиями для объединения ряда основных функций, таких как хранение данных о сотрудниках, управление заработной платой, процессы найма, управление привилегиями и отслеживание посещаемости. Это обеспечивает удобство управления и использования ежедневных процессов управления HR.

Информационная система человеческих ресурсов (HRIS) используется в качестве программного обеспечения или онлайн-решения, которое используется для ввода, отслеживания и управления данными для всех операций с человеческими ресурсами на предприятии.

Таким образом, это существующая и эффективная база данных, которая обеспечивает бесперебойную работу всех систем HR, расположенных на корпоративном сервере, облачном или стороннем сервере. HRIS часто называют HRMS (система управления человеческими ресурсами), поскольку она помогает в эффективном управлении и планировании человеческих ресурсов.

HRIS включает в себя широкий спектр систем. Например, он включает в себя управление базами данных и информацией сотрудников, отслеживание кандидатов, управление пособиями, отслеживание учета заработной платы, графика работы, времени и посещаемости, отпусков, электронные подписи, протоколы соответствия, специальные аналитические отчеты, все аспекты самообслуживания сотрудников, управление трудом и процессы HR в мобильном приложении.

В настоящее время все службы HR занимаются большой базой данных, поскольку хранится информация о каждом взаимодействии кандидата или сотрудника с предприятием. Таким образом, информационная система человеческих ресурсов, важна для понимания всей информации – не только для эффективного сбора и хранения информации, но и для сбора



информации, которая обеспечит эффективный рабочий процесс и повысит производительность.

Сегодня большинство решений HRIS предлагают индивидуальные системы, основанные на конкретных потребностях и планах развития предприятия. Давайте рассмотрим шесть ключевых процессов и бизнес-компонентов HRIS, для которых большинству предприятий требуется та или иная комбинация.



**Рис.4. Предложение по использованию цифровой экономики и автоматизированных технологий в Ассоциации «O‘zto‘qimachilik sanoat»<sup>12</sup>**

В целях коренного изменения вопросов обеспечения конкурентоспособными кадрами в экономических сферах и отраслях страны, повышения качества подготовки специалистов с высшим образованием, своевременной подготовки высококвалифицированных кадров, отвечающих современным требованиям социально-экономического развития регионов республики, исходя из потребности экономических сфер и отраслей в необходимых специальностях, формирования высшего образовательного содержания в соответствии с производственными отношениями предприятий и программ перспективного развития, трудоустройства выпускников по специальности принято Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему расширению участия отраслей и сфер экономики в повышении качества подготовки специалистов с высшим образованием»<sup>13</sup>. Это постановление служит важным программным фактором развития отрасли, используется как эффективный механизм в обучении кадров.

<sup>12</sup>Разработано автором на основе исследований.

<sup>13</sup>Постановление Президента Республики Узбекистан от 27 июля 2017 года «О мерах по дальнейшему расширению участия отраслей и сфер экономики в повышении качества подготовки специалистов с высшим образованием» // www.lex.uz.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследования, проведенные по управлению использованием потенциала кадров-экономистов в текстильной промышленности, позволили разработать следующие выводы и рекомендации:

1. В общем комплексе проблем развития текстильной промышленности выделен вопрос ее кадрового обеспечения, их источников, форм подготовки и переподготовки, а также важность и объективная необходимость их рационального использования.

2. Целесообразно ввести автоматизированную систему контроля эффективности труда сотрудников, учета месячной заработной платы, контроля рабочего времени и других процессов путем внедрения отдела HR, а также систему HRIS по использованию потенциала кадров-экономистов в текстильной промышленности.

3. Разработаны методики определения потребности в кадрах-экономистах в разрезе направлений образования и регионов с учетом потребностей населения, рынка и общества, а также организационно-экономические формы управления.

4. На основе технологий дистанционного образовательной стратегии, включающая комплекс методов, правил и принципов, обеспечивающих более эффективную организацию системы повышения квалификации работников текстильных предприятий и достижение высокой конкурентоспособности, позволило нарастить потенциал кадров-экономистов.

5. Определено направление совершенствование структуры подготовки кадров-экономистов, которая включает оценку соответствия профессиональной подготовки кадров-экономистов на текстильных предприятиях квалификационной сложности определенных рабочих мест.

6. Обоснована необходимость развития экономического образования, определяемое такими факторами и условиями, как переход к инновационной экономике, основанной на производстве и коммерциализации знаний, повышение роли информационно-коммуникационных технологий в формировании. Бизнес-среды предприятий в сфере материального производства и услуг; формирование новой бизнес-среды – отраслевой экономики, а также создание компаний, которые осуществляют современное высокотехнологичное управление на основе электронной инфраструктуры.

7. Социологический опрос по управлению использованием потенциала экономистов в текстильной промышленности показал, что его результаты послужат информационной базой для подготовки квалифицированных экономистов и разработки комплексных организационно-экономических механизмов повышения квалификации.

8. Рекомендовано уточнить роль и значение кадров-экономистов в эффективном управлении и развитии текстильных предприятий, осветить особенности прогнозирования потребности в них.

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

---

**TASHKENT STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS**

**ISAMUKHAMEDOV BOKHODIR BAKHRAMOVICH**

**MANAGEMENT OF USING THE POTENTIAL OF ECONOMISTS  
IN TEXTILE INDUSTRY**

**08.00.13 – Management  
08.00.05 - Economics of service sector**

**ABSTRACT**  
**of the dissertation for the Doctor of Philosophy (PhD)**  
**on economic sciences**

**Tashkent – 2022**

**The topic of the Doctor of Philosophy (PhD) dissertation in economics is registered by the Higher Attestation Commission under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan under B2021.4.PhD/Iqt171.**

The dissertation was completed at Tashkent State University of Economics.

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

**Scientific adviser:** **Kholmuminov Shoyizok Rakhmatovich**  
Doctor of Economic, Professor

**Official opponents:** **Rakhimova Dilfuza Nigmatovna**  
Doctor of Economic, Professor

**Tukhliyev Iskandar Suyunovich**  
Doctor of Economic, Professor

**Leading organization:** **Tashkent Institute of Finance**

The defense of the dissertation will take place on «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 at \_\_\_\_ at a meeting of the scientific council of the one-time council under the scientific council DSc.03/30.12.2020.I.16.02 for the award of a scientific degrees at Tashkent State University of Economics (Address: 100066, Tashkent, st. Islam Karimov, 49. Tel: (99871)239-01-49, Fax: (99871)239-41-23, e-mail: [tdu@tsue.uz](mailto:tdu@tsue.uz)).

The dissertation can be found at the Information and Resource Center of Tashkent State University of Economics (registered No. \_\_\_\_). (Address: 100066, Tashkent, st. Islam Karimov, 49. Tel: (99871) 239-28-72; Fax (99871) 239-41-23; e-mail: [tdu@tsue.uz](mailto:tdu@tsue.uz)).

The abstract of the dissertation was sent on «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022.

(Registry protocol No. \_\_\_\_ dated «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022).

**M.P. Eshov**

Chairman of the one-time council at the scientific council for awarding a scientific degree, Doctor of Economics, Professor

**D.M. Mavlyanova**

Scientific secretary of the one-time council at the scientific council for awarding a scientific degree, PhD

**Sh.Dj. Ergashkhodjayeva**

Chairman of one-time scientific seminar at the one-time scientific council for the award of a scientific degree, Doctor of Economics, Professor

## **RESUME (abstract of the thesis of the Doctor of Philosophy (PhD))**

**The purpose of the study** is to develop proposals and recommendations for managing the use of the potential of economists in the textile industry.

**The object of research** is the process of managing the use potential of economists in the enterprises of the Association «O'zto'qimachilik sanoat».

**The scientific novelty of the research** is as follows:

a human resource management (HRM) system has been developed in the field of managing the use of the potential of economists in textile industry;

the use of HRM of the digital economy and artificial intelligence technology in managing the use of the potential of economists has been proposed as well as the assessment of personnel with their help;

an innovative strategy of e-learning (virtual reality) for advanced training based on distance learning technologies has been proposed;

mathematical predictive indicators of the use of the potential of economists for 2030 have been developed.

**The practical result of the study** is as follows:

a roadmap has been developed that highlights the industry-specific features of forecasting the need for economists in effective management and development of textile enterprises;

directions for improving the structure of training economists have been developed, including an assessment of the conformity of the professional training of economists with the qualification complexity of certain jobs at textile enterprises;

a methodology has been developed to determine the need for personnel-economists on the areas of education in the context of regions, taking into account the needs of the population, the market and society;

proposals and recommendations have been developed for the development and implementation of innovative technologies based on the use of effective methods of providing data about all activities of economic higher educational institutions.

**Implementation of the research results.** Based on scientific results obtained by managing the use of the potential of economists in textile industry:

proposals on the human resource management system (HRMS) in the field of managing the use of the potential of economists in textile industry have been introduced into the activities of the enterprises of the Association "O'zto'qimachilik sanoat" (certificate of the association "O'zto'qimachilik sanoat" dated June 10, 2021 No. 03/12- 1832). As a result of the implementation of this proposal, management costs at the enterprises of the Association "O'zto'qimachilik sanoat" were reduced by 2-5%;

proposals for the use of HRMS of the digital economy and artificial intelligence technology in managing the use of the potential of economists, as well as the assessment of personnel with their help, have been introduced into the activities of the enterprises of the Association "O'zto'qimachilik sanoat" (certificate of the association "O'zto'qimachilik sanoat" dated June 10 2021 No. 03/12-1832).

The introduction of this proposal into practice has made it possible to reduce the cost of products manufactured at enterprises by 8-10 percent;

a proposal for an innovative e-learning strategy (virtual reality) of advanced training based on distance learning technologies has been introduced into the activities of the enterprises of the Association "O'zto'qimachilik sanoat" (certificate of the association "O'zto'qimachilik sanoat" dated June 10, 2021 No. 03/12-1832 ). As a result of the introduction of this scientific novelty into practice, management costs at the enterprises of the Association "O'zto'qimachilik sanoat" decreased by 15 percent.

forecast indicators of using the potential of economists until 2030 have been introduced into the activities of the enterprises of the Association "O'zto'qimachilik sanoat" (certificate of the association "O'zto'qimachilik sanoat" dated June 10, 2021 No. 03/12-1832). These forecast indicators are used to identify the number of personnel at textile enterprises until 2030.

**Approbation of the research results.** The results of this study were discussed at 3 international and 4 republican scientific and practical conferences.

**Publication of research results.** On the topic of the dissertation, a total of 15 scientific research works were published, including 7 scientific articles in republican journals recognized by the Higher Attestation Commission, 1 scientific article in prestigious foreign journals, and 7 abstracts in collections of scientific and practical conferences.

**The structure and volume of the dissertation.** The structure of the dissertation consists of an introduction, three chapters, a conclusion, reference list and appendixes. The total volume of the dissertation includes 156 pages.

**ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ**  
**СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ**  
**LIST OF PUBLICATIONS**  
**I бўлим (I часть; part I)**

1. Исамухамедов Б.Б. Совершенствование системы подготовки квалифицированных кадров-экономистов. // Экономика и предпринимательство. М. № 9 (ч.1). 2017. -С.830-835. (08.00.00; №29).

2. Исамухамедов Б.Б. Малакали иқтисодчи кадрларни тайёрлаш тизимининг ташкилий механизмини такомиллаштириш. // Иқтисодиёт ва таълим. – Т. 4-сон. 2015 йил. 71-74-бетлар. (08.00.13; №11).

3. Исамухамедов Б.Б. Малакали иқтисодчи кадрларга эҳтиёжни истиқболлаштириш. // Biznes-Эксперт. – Т. 11-сон. 2015 йил. 36-39-бетлар. (08.00.00; №3).

4. Исамухамедов Б.Б. Иқтисодчи кадрлар малакасини ошириш тизимини молиявий бошқаришда ноанъанавий усулларни қўллаш самарадорлиги. // Биржа эксперт. – Т. 7-8-сон. 2012 йил. 18-20-бетлар. (08.00.00; №3).

5. Исамухамедов Б.Б. Тўқимачилик саноати учун малакали иқтисодчи кадрлар тайёрлаш ҳамда уларнинг сифатини ошириш // «Ўзбекистонда тадбиркорликни ривожлантириш асосида камбағаллик ва ишсизлик даражасини камайтириш масалалари». Республика илмий-амалий конференция мақолалар тўплами. – Т.: «Иқтисодиёт», 2021 йил 24 ноябрь. 331-334-бетлар.

6. Исамухамедов Б.Б. Тўқимачилик саноати учун иқтисодчи кадрлар тайёрлаш сифатини оширишнинг ташкилий-услубий шаклларини такомиллаштириш // «Ўзбекистонда тадбиркорликни ривожлантириш асосида камбағаллик ва ишсизлик даражасини камайтириш масалалари». Республика илмий-амалий конференция мақолалар тўплами. – Т.: «Иқтисодиёт», 2021 йил 24 ноябр. 347-350-бетлар.

7. Исамухамедов Б.Б. Стратегические направления управления системой подготовки кадров экономистов / Challenges in science of nowadays. №4, Washington, USA. InterConf.2020. P. 41-47.

8. Исамухамедов Б.Б. Эффективность образовательной деятельности в вузах. // «Тридцатые Международные Плехановские чтения». Международная научно-практическая конференция. – М., 2017. -С.36-38.

9. Исамухамедов Б.Б. Малакали иқтисодчи кадрлар тайёрлашнинг сифат кўрсаткичлари. // «Замонавий илмий-педагогик кадрлар тайёрлаш ва унинг истиқболи». Мавзусидаги Республика илмий-амалий конференцияси материаллари. – Ф., 2015 йил 21 ноябрь. 254-255-бетлар.

**II бўлим (II часть; part II)**

1. Исамухамедов Б.Б. Иқтисодчи кадрлар малакасини ошириш тизимини самарали молиявий бошқаришни такомиллаштириш. // Биржа эксперт. – Т., 9-сон. 2012 йил. 15-16-бетлар. (08.00.00; №3).

2. Исамухамедов Б.Б. Иқтисодчи кадрлар малакасини ошириш тизимини молиялаштириш масалалари. // Молия. – Т. 5-сон. 2014 йил. 47-49-бетлар. (08.00.00; №12).

3. Исамухамедов Б.Б. Малакали иқтисодчи кадрлар тайёрлашнинг назарий асослари. // ТДИУ, Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар илмий электрон журнали. 5-сон. 2015 йил. (08.00.00; №10).

4. Исамухамедов Б.Б. Меҳнат бозорида малакали иқтисодчи кадрларга бўлган талаб ва унинг таклифини маркетинг тадқиқоти. // ТДИУ Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар илмий электрон журнали. 4-сон, 2016 йил. (08.00.00; №10).

5. Исамухамедов Б.Б. Олий иқтисодий таълимни бошқаришни такомиллаштириш йўллари. // «Макроиктисодий муаммолар – 2015». Мавзусидаги Республика илмий-амалий конференцияси материаллари. – Т., 2015 йил 25 ноябр. 188-191-бетлар.

6. Исамухамедов Б.Б. Илмий-таълим марказлари базасида олий иқтисодий таълимни ривожлантириш. // «Иқтисодиётнинг таянч тармоқларида ишлаб чиқаришни маҳаллийлаштириш асосида импортни қисқартириш ва кооперация алоқаларини ривожлантириш стратегияси». Мавзусидаги Республика илмий-амалий конференцияси материаллари. – Т., 2016 йил 4 июн. 99-101-бетлар.



Автореферат «ТДИУ» таҳририятида таҳрирдан  
ўтказилди ҳамда ўзбек, рус ва инглиз тилларидаги матнларини  
мослиги текширилди (15.01.2022 йил).

Босишга рухсат этилди: 02.02.2022 йил.  
Бичими 60x84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>, «Times New Roman»  
гарнитурда рақамли босма усулида босилди.  
Шартли босма табоғи: 3. Адади 100. Буюртма № 20.  
Тел (99) 832 99 79; (97) 815 44 54.  
Гувоҳнома reestr № 10-3279  
“IMPRESS MEDIA” МЧЖ босмаҳонасида чоп этилган.  
100031, Тошкент ш., Яккасарой тумани, Қушбеги кўчаси, 6-уй