



**Ilmiy amaliy
jurnal
№ 1 (03)
2026**

**YANGI
O'ZBEKISTON
IQTISODIYOTI**

“YANGI O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTI” *jurnali 1-son 2026 yil*

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLY TA‘LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI**

**MIRZO ULUG‘BEK NOMIDAGI
O‘ZBEKISTON MILLIY UNIVERSITETI**

YANGI O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTI

1

ISBN 978-9943-5256-3-4

Toshkent – 2026

MUNDARIJA

Tursunov A.M. O‘zbekiston elektroenergetikasini rivojlantirishda innovatsion texnologiyalar va “Yashil” energetikaning o‘rni.....	7
Abdulazizov A.A. Raqamlashtirish sharoitida energetika sanoati korxonalarining barqaror rivojlanish omillari.....	11
Jurayev D.A. Электротехника sanoati korxonalarida ishlab chiqarish jarayoniga ta’sir etuvchi omillar.....	15
Suyarov Sh.S. Konchilik sanoati korxonalarida resurs salohiyatidan samarali foydalanish.....	18
Кариева Л.С. Энергетика sanoati korxonalarining ishlab chiqarish samaradorligini oshirish yo‘llari.....	21
Axtamov A.U. Aksionerlik jamiyatlarida korporativ boshqaruvning moliyaviy samaradorlikka ta’siri xususida.....	25
Гафуров А.Б. Значение цифровой трансформации управления образованием в высших учебных заведениях.....	29
Абиткариев А.М. Значение развития человеческого капитала и стимулирования трудовой деятельности.....	33
Abdullayev D.G’. Intellektual kapital: tushunchasi, mazmuni va taraqqiyoti.....	37
Abdullayev M.G’. Xodimlarning professional rivojlanishini baholash usullari.....	42
Isakov A.Y. Tadbirkorlik sub’yektlarida raqobat ustunliklarini shakllantirishning asosiy omillari.....	46
Ashurova G.N. Charm poyabzal sanoatining xom-ashyo ishlab chiqarish va uning zahira resurslari.....	52
Yo‘ldosheva M.F. O‘zbekistonda davlat budjeti daromad va xarajatlarining tarkibi va ularning statistik tahlili.....	56
Қулматов А.А. Кичик бизнес ва хусусий тadbirkorlikni mintaqalarda qo‘llab-quvvatlash mexanizmlari.....	61
Babayev A.N. Yoshlar bandligini ta’minlashni boshqarishning nazariy-metodologik asoslari va institutsional mexanizmlari.....	67
Sharipov H.A. Oilaviy tadbirkorlikning iqtisodiy mazmuni va xo‘jalik yuritish shakli sifatidagi o‘ziga xos belgilari.....	71
Турдиева Я. Анализ коррупционных рисков в системе гчп в сфере дошкольного образования.....	75
Vaxidov A.K. Personalni tanlash va ishga yollashning xorijiy tajribalari.....	78
Gaymatova D.G’. Biznes faoliyatini samaradorligini oshirishda iqtisodiy-matematik tahlil.....	83
Pardayev E.E. Xizmat ko‘rsatish jarayonlarini boshqarishda raqamli texnologiyalarning iqtisodiy samaradorligi.....	87
Ibragimova S.A., Muradov Sh.D. Aksiyadorlik jamiyatlari boshqaruvida innovatsion usullarni joriy etishning zamonaviy tendensiyalari.....	91
Адилов Б.Б. Социальные услуги в Республике Узбекистан: современное состояние, проблемы и перспективы развития.....	96
Yoqubova Z.T. Tarkibiy o‘zgarishlar va iqtisodiy o‘sish o‘rtasidagi mutanosiblikni ta’minlashning konseptual asoslari.....	101
Saidaxmedova N.I., Aripov A.S. Oliy ta’lim tashkilotlari boshqaruv tizimini shakllantirishda iqtisodiy nazariyalarning metodologik ahamiyati.....	106
Abduvoyeva X.Sh. O‘zbekistonda davlat ijtimoiy xarajatlarining aholi farovonligiga ta’sirining korrelyatsion–regression tahlili.....	111
Умаров А.А. Хорижий тажрибаларга асосан янги банк хизматларини жорий этилишини ривожлантириш натижасида тижорат банкларини хизматлар жозибadorligini oshirish...	116
Shoraximova Z.N. «O‘zbekistonda sug‘urta kompaniyalarida qayta sug‘urta orqali risklarni diversifikatsiya qilish samaradorligini baholash».....	120
Умурзакова З.С. Меҳнат омилидан фойдаланишни такомиллаштириш йўллари.....	126
Karimov X.O. Kichik biznes va tadbirkorlikni rivojlantirish orqali aholi daromadlarini oshirishning institutsional strategiyalari.....	130

Aхунов М.А. Корхона иқтисодий самарадорлигини таъминлашнинг асосий йўналишлари.	134
Ахмаджонов С.С. Корхона асосий фондларидан фойдаланишни яхшилашнинг ижтимоий-иқтисодий самараси.....	138
Abdullayeva Sh.А. Veb-texnologiyaga asoslangan bir turdagi tovar zaxiralarini boshqarish va amaliy masalalarni optimallashtirish.....	142
Дусанов С.М. Таълим тизимида рақобат муҳитини ривожлантиришнинг молиявий ресурслардан фойдаланиш аҳамияти.....	146
Мамаражобов А.С. Tadbirkorlik subyektlarining tashqi savdo faoliyati natijalarini reytinglash va undan foydalanish masalalari.....	151
Nigmatova D.Z., Amanov E.G’. Kadrlar qo‘nimsizligining korxonalar samaradorligiga ta’siri.....	157
Ikromjonova M.U. To‘qimachilik korxonalarida mahsulot tannarxini kalkulyatsiya qilishning iqtisodiy mohiyati va tarkibi.....	160
Madaminjonov A.O. To‘qimachilik korxonalarida tayyor mahsulotlar ishlab chiqarish va sotish hisobini rivojlantirishning iqtisodiy jihatlari.....	164
Jamoliddinova S.S. Ustama xarajatlarning iqtisodiy mohiyati, tarkibi va ishlab chiqarish tannarxini shakllantirishdagi o‘rni.....	168
Akbaraliyev A.E. O‘zbekiston Respublikasida investitsiya siyosati va investitsiya dasturlarining iqtisodiy rivojlanishdagi o‘rni.....	173
Эрматова С.И. Учет обязательств в хозяйствующих субъектах.....	178
Maxsudov Sh.S. To‘qimachilik sanoati korxonalar faoliyati samaradorlikni monitoring qilishning ahamiyati.....	181
Boyev X.I., Adilov B.B. Mahalliy byudjetlar barqarorligi — ijtimoiy himoya tizimini mustahkamlash omili sifatida.....	186
Raxmonova N.A. Biznes ta’limida raqamli transformatsiya va innovatsion o‘qitish strategiyalari.....	190
Якубова Д.М. Применение экономико-математических моделей в промышленном производстве.....	194
Ibrohimov N.B., Jabbarov K.Y. Aylanma iqtisodiyotga o‘tishning fundamental asoslari: chiziqli modelning cheklovlari va barqaror rivojlanish imkoniyatlari.....	198
Matyoqubova D.O. Biznes tuzilmalarining innovatsion rivojlanishini diversifikatsiya qilish.....	202
Rahmatullayeva F. Andijon viloyatida yoshlar tadbirkorligi rivojlanishining tarmoqlararo diversifikatsiyasi va iqtisodiy faollikka ta’siri.....	206
Mamajonov L.A. Mahalliy byudjet daromadlarining barqarorligini ta’minlash yo‘nalishlari.....	209
Давруков Ф.У. Инновационные механизмы демонополизации в условиях цифровой трансформации экономики Республики Узбекистан.....	213
Убайдуллаева Н.Р. Роль перестрахования в управлении катастрофическими рисками и обеспечении финансовой устойчивости страховых компаний.....	222
Abdullayev A.A. Tijorat banklari orqali kichik biznesni moliyalashtirish samaradorligini oshirish mexanizmlari.....	227
Alimov O.N. O‘zbekiston Respublikasida jamg‘arib boriladigan pensiya ta’minoti tizimining huquqiy asoslari va rivojlanish istiqbollari.....	230
Sultonov B.M. Oilaviy korxonalar faoliyatini boshqarishda va boshqaruv mexanizmi bo‘yicha institutsional asoslari.....	235
Mamajonova N.A. Innovatsion rivojlanish sharoitida iqtisodiy tizimlarni boshqarish nazariyalarining transformatsiyasi hamda uning evolyutsiyasi.....	239
Sanaqulova A. O‘zbekistonda yashil iqtisodiyotga o‘tish: muammolar va imkoniyatlar.....	243
Nazarov N.N. Hududiy barqaror rivojlantirish strategiyasini shakllantirishning metodologik asoslarini takomillashtirish.....	247
Toshpulatov A.M. Qurilish materiallari sanoati korxonalarida ishlab chiqarish hajminiga oid qarashlar va uning mohiyati.....	251
Sanaqulova A., Ochilova M. Bugungi kunda raqamli iqtisodiyot.....	254
Umarov I.Y. Xalqaro darajada sifat menejmenti va ISO standartlarini rivojlanish tendensiyalari tahlili....	257

XODIMLARNING PROFESSIONAL RIVOJLANISHINI
BAHOLASH USULLARI

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ

METHODS FOR ASSESSING THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES

Abdullayev Mirzoxid G‘ayiberdiyevich

Andijon davlat universiteti “Iqtisodiyot va moliya” kafedrasi dotsenti, i.f.f.d, (PhD)

Annotatsiya

Ushbu maqolada xodimlar uchun kasbiy rivojlanish tizimlari, o‘qitish va rivojlanishni baholash tushunchalari o‘rganiladi va baholash algoritmi taklif qilinadi. Muallif rivojlanishning ta‘lim, tashkiliy, tarkibiy, ijtimoiy, madaniy va psixologik jihatlarini ta‘kidlaydilar hamda baholash usullari va ko‘rsatkichlarini tizimlashtiradi.

Kalit so‘zlar: inson resurslari, kasbiy rivojlanish, o‘qitish, baholash usullari, iqtisodiy ta‘sir

В статье раскрываются понятия системы профессионального развития работников, обучения, оценки развития; предлагается алгоритм оценки. Автор выделяет образовательный, организационный, структурный, социальный, культурный, психологический аспект развития; систематизируют методы и показатели оценки.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, профессиональное развитие, обучение, методы оценки, экономический эффект.

This article explores the concepts of professional development systems for employees, training, and development assessment, and proposes an assessment algorithm. The author identifies the educational, organizational, structural, social, cultural, and psychological aspects of development, and systematizes assessment methods and indicators.

Key words: human resources, professional development, training, methods of an estimation, economic benefit.

Hozirgi vaqtda mehnat faoliyati samaradorligini aniqlash va uni o‘lchash mezonlariga nisbatan yagona yondashuv mavjud emas. Buning murakkabligi shundaki, xodimlar mehnat faoliyati faqat ishlab chiqarish jarayonining texnologik tomoni va uning yakuniy maqsadlari bilan emas, balki ijtimoiy tomoni bilan ham belgilanadi: u tashkilotda va umuman jamiyatda shakllantirilayotgan ijtimoiy-axloqiy meyorlar, ijtimoiy himoya darajasi, motivatsion tarkibiy qism va boshqalarga bog‘liq.

Rejalashtirish jarayonida korxonalar rivojlanish strategiyasiga muvofiq ravishda xodimlarni o‘qitish va rivojlantirishga bo‘lgan ehtiyojni, personalning professional va karyeraviy o‘sishga bo‘lgan motivatsiyasini anglash muhimdir. Bu esa kompetensiyalarini oshirish zarur bo‘lgan xodimlarni aniqlash, o‘qitish muddatlari, usullari va tegishli xarajatlarni belgilash imkonini beradi.

Rivojlanishni baholashdagi murakkablik omillaridan biri – bu baholashni kim amalga oshirish masalasidir. Ko‘pchilik tashkilotlarda ushbu funksiyani to‘g‘ridan-to‘g‘ri rahbar bajaradi. Shuningdek, hamkasb tomonidan baholash yoki xodimning o‘z-o‘zini baholashi ham mumkin. Ikkala variant ham yuqori darajada subyektiv hisoblanadi. Bizningcha, eng maqbul yechim – baholanayotgan xodimlar bilan ishlab chiqarish munosabatlariga bog‘liq bo‘lmagan a‘zoldan iborat mustaqil komissiya tuzishdir. Biroq bunday komissiya faqat muayyan kompetensiyalar to‘plamini formal belgilar asosida baholay olishi sababli, uning natijalarini hamkasblar bahosi va xodimning o‘z-o‘zini baholash natijalari bilan uyg‘unlashtirish maqsadga muvofiqdir.

Mavjud baholash metodikalarining xilma-xilligi eng maqbul usulni tanlashda qiyinchiliklar tug‘diradi. Ta’sir etuvchi omillar qatoriga strategiyaning xarakteri, rivojlanish bosqichi; tashkilot maqsadlari; moliyaviy, inson va moddiy-texnika resurslari bilan ta’minlanganlik darajasi; korporativ madaniyat holati, tashqi muhit xususiyatlari va boshqalar kiradi.

Aniq, obyektiv va tushunarli bo‘lgan muvozanatli, universal personal rivojlanishini baholash tizimini yaratish oson emas. Uni amaliyotda o‘zini oqlagan mavjud metodikalarning afzallik va kamchiliklarini hisobga olgan holda sintez qilish lozim.

Zamonaviy rivojlanishni baholash usullari tahlil obyekti sifatida xizmat qiluvchi ma’lumotlarga ko‘ra tasniflantirilishi mumkin: miqdoriy, sifatli va “kombinatsiyalashgan usullar”. Miqdoriy usullar personalning rivojlanish darajasini raqamli bahoga tayanishga asoslanadi, va hisoblashlarda kompyuterlarni qo‘llash kompetensiyalarning o‘shish hajmini tez va nisbatan obyektiv baholash imkonini beradi. Sifatli usullar esa erishilgan natijalarni muhokama qilish, xodimlarning ishbilarmonlik xususiyatlarini tasvirlashga asoslanadi. Bu usullarda ishchi kuchining muayyan sifatleri baholanadi. “Kombinatsiyalashgan usullar” eng keng tarqalgan bo‘lib, ularda xodimlarning kompetentligi ekspert baholari miqdoriy va sifatli ko‘rsatkichlarga asoslanadi.

Reyting usuli baholanuvchi xodimlarga tartib raqamlarini (eng yaxshidagidan eng yomondagicha) berishni nazarda tutadi. Bu vazifa xodimlariga bo‘ysunadigan rahbarlar guruhi zimmasiga yuklanadi. Xodimning yakuniy bahosi ularga topshirilgan vazifalar uchun rahbarlar guruhi tomonidan berilgan tartib raqamlari summasidan tashkil topadi.

Balli baholash usuli reyting usuliga o‘xshash, lekin farqi shundaki, rahbarlar guruhida xodimlar yotgan yutuqlari uchun belgilangan meyorlar (ballar) mavjud. Keyinchalik xodimning kompetentlik darajasi to‘plangan ochkolarning yig‘indisi orqali aniqlanadi.

Ushbu usullarning afzalliklari shundaki, ular personal rivojlanishi natijalarini baholashda nisbatan obyektivlik darajasini ta’minlaydi, kamchiligi esa baholanadigan kompetensiyalar doirasining torligida namoyon bo‘ladi. Ular faqat formallashtirilishi mumkin bo‘lgan kompetensiyalarni (masalan, ko‘rsatmalarni, formulalarni, professional kompyuter dasturlarini bilish) tasvirlay oladi, lekin xodimlarning barcha ko‘nikma va qobiliyatlarini aks ettirmaydi. Miqdoriy usullar orqali shaxsning kasbiy rivojlanishini barcha ko‘rinishlarda baholash amalda mumkin emas: xususan, noan’anaviy vaziyatlarda o‘zini tutish qobiliyati, to‘g‘ri qaror qabul qilish, ijtimoiy (psixoemotsional, madaniy) kapitaldan foydalanish, ya’ni xodimning ko‘plab algoritmsiz ko‘nikmalari.

Sifatli usullar formalizlanmagan bo‘lib, taqdim etilgan materialni chuqur tahlil qilish orqali ma’lumot olishga qaratilgan. Bu tasvirlovchi xususiyatga ega usullar bo‘lib, personal rivojlanishi natijalarini miqdoriy baholash imkonini bermaydi. Masalan, guruhli muhokama usuli rahbarlar (yoki menedjerlar) guruhi va xodimlar o‘rtasida kasbiy majburiyat va faoliyat masalalari bo‘yicha erkin shaklda olib boriladigan suhbatni ifoda etadi, natijasi esa eng ma’lumotli, mustaqil va aqlli fikrlaydigan xodimlarni tanlashdan iborat. Guruhli muhokama usuliga yaqin usul — baholash intervyusi bo‘lib, u xodimlarning kuchli va zaif jihatlarni aniqlash maqsadida olib boriladi. Uni ikki turda qo‘llashadi: 1) «savol–javob» usuli, bu xodimning o‘qishdan keyingi ishlab chiqarish faoliyati to‘g‘risida qo‘shimcha ma’lumot olish imkonini beradi, savollar oldindan tayyorlangan sxema bo‘yicha tuziladi; 2) «chuqur intervyu» usuli, buda to‘g‘ridan-to‘g‘ri rahbar xodimga qo‘yilgan vazifalar to‘g‘risida to‘liq ma’lumotga ega bo‘lib, ularning bajarilishi natijalarini muhokama qiladi va hamda xodim duch kelgan qiyinchiliklar hamda olgan bilimlarini qo‘llash hajmini aniqlaydi.

Miqdoriy usullar – raqamli bahoga tayanadi, kompyuter yordamida kompetensiyalar o‘shishini tez va obyektiv baholash mumkin. Cheklovi: barcha ko‘nikma va qobiliyatlarni (masalan, noan’anaviy vaziyatlarda qaror qabul qilish) baholash qiyin.

Sifatli usullar – erishilgan natijalar va xodimning ishbilarmonlik xususiyatlarini muhokama qilishga asoslanadi.

Usullar: guruhli muhokama, baholash intervyusi.

Cheklovi: natijalarni raqamli baholamaydi, ko‘p vaqt talab qiladi.

«Kombinatsiyalashgan usullar – miqdoriy va sifatli ko‘rsatkichlarni birlashtirib, ekspert baholarini qo‘llaydi.

Eng keng tarqalgan usul.

Reyting usuli (tartib raqami)

Xodimlarga eng yaxshi bo‘lganidan eng yomoniga qadar raqam beriladi.

Hisoblash: barcha berilgan tartib raqamlari summasidan olinadi.

Balli baholash usuli. Reyting usuliga o‘xshash, lekin har bir ish uchun aniq ball beriladi.

Hisoblash: barcha ochkolarning summasini olish. Afzalliklari: nisbatan obyektiv. Kamchiligi: faqat formallashtirilishi mumkin bo‘lgan kompetensiyalar (misol: dasturlardan foydalanish, qonun va formulalar) baholanadi.

Sifatli usullarning afzalligi – ularning kam mehnat talab qilishi va tadqiq qilingan professional kompetensiyalar turtiligida namoyon bo‘lishi hisoblanadi. Kemchiligi sifatida baholash natijalarining miqdoriy ko‘rsatkichlari yo‘qligi, natijalarning subyektivligi va bu jarayonning avtomatlashtirilgan darajasi pastligi keltirilishi mumkin, bu esa bir vaqtning o‘zida baholash jarayoniga kiritiladigan xodimlar sonini kamaytiradi.

Kombinatsiyalashgan usullar ham miqdoriy, ham sifatli (analiz-tashviqot) elementlarni o‘z ichiga oladi, bu ularga kattaroq obyektivlik qo‘shadi. Bu usullarning afzalliklari: ularni qaratilgan turli vazifalar spektri va xodimning rivojlanishini baholashda ko‘plab meyorlarni hisobga olish imkoniyati. Kemchiligi — amalga oshirishda katta mehnat, vaqt va moliyaviy xarajatlar talab qilinishi, shuningdek formalizatsiya va avtomatlashtirishning murakkabligi.

Hozirgi kunda «Kombinatsiyalashgan usullar orasida «360 daraja baholash» va «Assessment center» usullari ancha ommaviy hisoblanadi. Xorijiy kompaniyalar «360 daraja» usulini 1990-yillardan boshlab qo‘llay boshlagan, rossiyalik korxonalar esa uni faqat 2000-yillarda qo‘llashni boshlagan. Usul mohiyati — ham rahbarlar, ham bo‘ysunishdagi xodimlar ishtirokida har tomonlama aylanma baholashni amalga oshirishda. Bundan tashqari, o‘zini baholash bloki ham ajratiladi. Natijada, xodimning haqiqiy ish vaziyatlarida ko‘rsatgan harakatlarida namoyon bo‘ladigan detallangan porog kompetensiyalaridan tashqari, korporativ, adaptiv va boshqaruvchan kabi ko‘proq murakkab kompetensiyalar haqida ham ma’lumot olinadi [13, c.105–106]. Baholash kompaniya rahbarlari nuqtai nazaridan mazkur lavozim uchun zarur kompetensiyalar ro‘yxati bo‘yicha olib boriladi. Natijalar asosida xodimda ushbu kompetensiyalar darajasi grafik shaklida ifodalanadi.

1-jadval

Baholash usullari

Usul	Afzalliklari	Kamchiliklari
Sifatli usullar	Kam mehnat talab qiladi, kompetensiyalar turtiligi	Miqdoriy natija yo‘q, subyektiv, avtomatlashtirish past
360 daraja baholash	Ham rahbarlar, ham bo‘ysunishdagi xodimlar ishtirokida, obyektivlik	Katta xarajat, murakkab tashkil etish
Assessment center	Haqiqiy sifatlar va potensial aniqlanadi, ishbilarmonlik o‘yinlari orqali baholash	Tashkil qilish va xarajatlar yuqori

«Assessment center» usuli – «Kombinatsiyalashgan usul hisoblanadi. Bu usul orqali nafaqat xodimlarning haqiqiy sifatleri baholanadi, balki ularning potensial imkoniyatlari ham aniqlanadi. Baholash ishbilarmonlik o‘yinlari yordamida o‘tkaziladi, ular haqiqiy vaziyatlarni modellashtirib, baholanadigan xodimlarga o‘zini turli jihatdan ko‘rsatish imkonini beradi. Moslashtirilgan ekspertlar guruhi ishtirokchilarning harakatlarini batafsil qayd etadi va ularning namoyon qilayotgan kompetensiyalarini baholaydi. Keyinchalik, muhokama natijasida umumiy kompleks baholash natijasi chiqariladi.

2-jadval

Kadr zaxirasini shakllantirish qadamlari

№	Qadam	Tavsifi
1	Tartib ishlab chiqish	Rezervni boshqarish tartibi
2	Lavozimlar ro‘yxati	Rezervga kiritiladigan lavozimlar va profillari

3	Rezervistlar ro‘yxati	Har bir nomzodni ro‘yxatga olish
4	Individual suhbatlar	Professional va karyera rivojlanish bosqichlari
5	Tayyorlov rejasi	Har bir rezervist uchun individual reja
6	Stajirovka	Boshqa bo‘limlarda tajriba
7	Korporativ dastur	Tayyorlov dasturini ishlab chiqish va tasdiqlash
8	O‘qitish	Tasdiqlangan dastur bo‘yicha nomzodlarni o‘qitish
9	Muntazam baholash	Rezervistlarni nazorat qilish va baholash
10	Kartoteka	O‘qitish, malaka oshirish va rahbarlik baholashi

Yuqoridagi barcha usullar individual hamda kollektiv (gurhli) darajada rivojlanishni baholashda maqbul hisoblanadi va xodimlarning professional kompetensiyalarini oshirish darajasini aniqlash imkonini beradi. Ammo muayyan rivojlanish chora-tadbirlarini tanlashda asosiy omil xarajatlar hisoblanadi. Bu xarajatlar quyidagilardan iborat: xodimlarni baholashga; rivojlanish dasturini amalga oshirishga (treninglar, seminarlar, kurslar); kadr zaxirasini shakllantirishga.

Avvalo quyidagilar aniqlanishi kerak:

1. baholanadigan xodimlar soni va kategoriyalari;
2. qo‘llaniladigan baholash usullari;
3. xodimlarning baholashini muntazam o‘tkazish texnologiyalari;
4. baholash jarayonlarini o‘z qo‘li bilan amalga oshirish yoki tashqi baholash markazlari orqali o‘tkazishning xarajatlari.

Kadr zaxirasini shakllantirish va tayyorlash quyidagi qadamlarni o‘z ichiga oladi:

- ✓ kadr zaxirasini boshqarish tartibini ishlab chiqish;
- ✓ rezervga kiritiladigan lavozimlar ro‘yxatini aniqlash va ularning profillarini tasvirlash;
- ✓ rezervistlar ro‘yxatini tuzish;
- ✓ kadr zaxirasiga kiritilgan xodimlar bilan ularning professional va karyera rivojlanishining asosiy bosqichlari bo‘yicha individual suhbatlar o‘tkazish;
- ✓ rezervistlar uchun individual tayyorlov rejalarini tuzish;
- ✓ stajirovkalarni tashkil qilish;
- ✓ kadr zaxirasi uchun korporativ tayyorlov dasturini ishlab chiqish va tasdiqlash;
- ✓ tasdiqlangan dastur bo‘yicha nomzodlarni o‘qitishni tashkil qilish;
- ✓ rezervistlarni muntazam baholash jarayonini amalga oshirish;
- ✓ rezervistlar kartotekasini yuritish (individual tayyorlov va malaka oshirish tadbirlarini qayd etish, rahbarlik tomonidan baholash).

Kadr zaxirasi bilan ishlashning turli bosqichlaridagi xarajatlar qo‘shimcha o‘qitish, boshqa bo‘limlarda stajirovka o‘tkazish, xodimni kelgusidagi lavozimida sinovdan o‘tkazish, bitiruvchi malakali ishini himoya qilish, suhbatlar o‘tkazish, testlar va shunga o‘xshash tadbirlar bilan bog‘liq bo‘ladi [14].

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Отставнова Л. А. Исследовательские подходы к анализу отношений «человек – производство» / Л. А. Отставнова // Каспийский регион: политика, экономика, культура. – 2014. – № 2. – С. 17–24.
2. Галинская Е. В. Модели и механизмы управления развитием персонала / Е. В. Галинская, А. А. Иващенко, Д. А. Новиков. – М.: ИПУ РАН, 2005. – 68 с.
3. Башмаков В. И. Управление социальным развитием персонала: учебник / В. И. Башмаков, Е. В. Тихонова. – М.: Академия, 2014. – 240 с.
4. Управление персоналом организации / под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
5. Янченко Е. В. Человеческие ресурсы в системе социально-трудовых отношений (воспроизводственный подход) / Е. В. Янченко // Вестник ВГУ. Сер: Экономика и управление. – 2010. – № 2. – С. 33–41.

6. Паршина В. С. Управление развитием персонала корпораций: автореф, дис, д-ра экон, наук / В. С. Паршина. – Ижевск: Удмурт. гос. ун-т, 2007. – 38 с. Развитие персонала // www.Grandars.ru. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/biznes/razvitie-personala.html>
7. Развитие персонала // Самопознание. Ру. – Режим доступа: http://samopoznanie.ru/schools/razvitie_personala/
8. Герш М. В. Развитие персонала / М. В. Герш // Отдел кадров коммерческой организации. – 2014. – № 1. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/razvitie-personala?page=2>
9. Управление развитием персонала на основе зарубежного опыта // Управление персоналом. – Режим доступа: <http://upravlencam.ru/page106/page146/index.html>
10. Медведева Т. А. Система социально-трудовых отношений: смысл, форма, содержание, процесс / Т. А. Медведева // Вестник ВГУ. Сер. Экономика и управление. – 2014. – № 1. – С. 90–96.
11. Санкова Л. В. Оценка эффективности программ активной политики занятости: теория и методология / Л. В. Санкова, А. В. Косарева // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2011. – Т. 3, № 1. – С. 357–368.
12. Янченко Е. В. Определение профессиональных компетенций работников банковской сферы / Е. В. Янченко, Э. Р. Альмухамедова // Казанская наука. – 2014. – № 4. – С. 104–111.
13. Кибченко М. М. Методика бюджетирования расходов на персонал / М. М. Кибченко. – Режим доступа: <http://ipp.hse.ru/popularpsy/articles/10/4694.html>.
14. Мансуров Р. Е. Оценка эффективности обучения персонала / Р. Е. Мансуров. – Режим доступа: <http://psyfactor.org/lib/mansurov3.htm>.

UDK:339.137

**TADBIRKORLIK SUB'YEKTLARIDA RAQOBAT USTUNLIKLARINI
SHAKLLANTIRISHNING ASOSIY OMILLARI**

**ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ У
СУБЪЕКТОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

**THE MAIN FACTORS FOR THE FORMATION OF COMPETITIVE ADVANTAGES IN
ENTREPRENEURIAL SUBJECTS**

Isakov Azim Yusubjanovich

Namangan Davlat texnika universiteti “Iqtisodiyot nazariyasi” kafedrasida dotsenti, PhD

Annotatsiya

Mazkur maqolada tadbirkorlik sub'yektlarida raqobat ustunliklarini shakllantirishga ta'sir etuvchi asosiy omillar ilmiy jihatdan tadqiq etildi. Tadqiqotning maqsadi raqobat ustunliklarini ta'minlovchi iqtisodiy, tashkiliy va innovatsion omillarni aniqlash va ularning tadbirkorlik faoliyati samaradorligiga ta'sirini baholashdan iborat. Tadqiqot natijasida tadbirkorlik sub'yektlarida raqobat ustunliklarini shakllantirish inson kapitali sifati, innovatsion faoliyat, samarali boshqaruv va bozorga moslashuvchanlik darajasiga bevosita bog'liq ekanligi aniqlandi.

Kalit so'zlar: tadbirkorlik sub'yektlari, raqobat ustunligi, raqobatbardoshlik, innovatsiya, bozor muhiti, boshqaruv samaradorligi.

В данной статье проведено научное исследование основных факторов, влияющих на формирование конкурентных преимуществ в хозяйствующих субъектах. Цель исследования определить экономические, организационные и инновационные факторы, обеспечивающие конкурентные преимущества, и оценить их влияние на эффективность хозяйственной