



Dilnozaxon ABDULLAJANOVA,

O'zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti professori, DSc

E-mail: dnekbayeva@inbox.ru

DSc, professor v.b N.M.Mullaboyeva taqrizi asosida

KADRLAR ZAXIRASINI SHAKLLANISHIDA YO'NALGANLIK, QADRIYATLAR VA XULQ-ATVOR STRATEGIYALARIGA DIFFERENSIAL YONDASHUVLAR

Аннотация

Inson resurslari har qanday tashkilot uchun muhim muvaffaqiyat omilidir. Zamonaviy iqtisodiyotdagi inqirozni hisobga olgan holda, kapitalning ko'pligi va foiz stavkalarining pasayishi har doim ham korxonalarga qiyin paytlarda yordam bermasligi mumkin va bu kapital kompaniyalar muvaffaqiyatining kichik omili ekanligini ko'rsatadi. Shu jihatdan olib qaralganda, boshqaruv sohasida ham muvaffaqiyatli faoliyat olib borish bir jihatdan tashkilotning psixologik iqlimiga, boshqa jihatdan esa, faoliyat olib boruvchilarning o'zidan, muhitdan qoniqqanlik hamda qadriyatlar va xulq-atvor strategiyalarining rivojlanganlik darajasiga ham bog'liq.

Kalit so'zlar: Kadrlar siyosati, kadrlar zaxirasi, qadriyatlar, yo'nalganlik, xulq-atvor strategiyalari, differentsiatsiya, boshqaruv kadrlari, oilaviy hayot, ijtimoiy hayot.

ДИФФЕРЕНЦИАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ОРИЕНТАЦИЯМ, ЦЕННОСТЯМ И ПОВЕДЕНЧЕСКИМ СТРАТЕГИЯМ В ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ

Аннотация

Кадровые ресурсы являются важным фактором успеха любой организации. Учитывая кризис в современной экономике, обилие капитала и низкие процентные ставки не всегда могут помочь бизнесу в трудные времена, что позволяет предположить, что капитал является второстепенным фактором успеха компаний. С этой точки зрения успешная деятельность в сфере управления зависит, с одной стороны, от психологического климата организации, а с другой стороны, от удовлетворенности самих работников, окружающей среды, уровня развития ценностей и поведенческие стратегии.

Ключевые слова: Кадровая политика, кадровый резерв, ценности, направления, поведенческие стратегии, дифференциация, управленческий персонал, семейная жизнь, социальная жизнь.

DIFFERENTIAL APPROACHES TO DIRECTION, VALUES AND BEHAVIORAL STRATEGIES IN HUMAN RESOURCE FORMATION

Annotation

Human resources are an important success factor for any organization. Given the current economic downturn, the abundance of capital and low interest rates may not always help companies through difficult times, and this shows that capital is a minor factor in the success of companies. From this perspective, successful activity in the field of management depends, on the one hand, on the psychological climate of the organization, and on the other hand, on the satisfaction of those carrying out the activity with themselves, the environment, and the level of development of values and behavioral strategies.

Key words: Personnel policy, personnel reserve, values, orientation, behavioral strategies, differentiation, management personnel, family life, social life.

Kirish. Dunyoda boshqaruv sohasida ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlar natijasi o'laroq kuchayayotgan kadrlar inqirozi jahon hamjamiyati tomonidan ham e'tirof etilayotganligi zaxira kadrlar o'rtasidagi raqobatbardoshlikni rivojlantirishni, kadrlar infratuzilmasini maqsadli yaxshilashni, faoliyat samaradorligini rejalashtirishni, amaldagi hamda zaxira nomzodlarni kasbiy mavqeyi, kompetentlik ko'rsatkichlari, moslik mezonlarini takomillashtirish, inson resurslarini baholashni boshqaruvning muhim elementi sifatida ilmiy-nazariy jihatdan o'rganishni taqozo etmoqda. Bu borada, boshqaruv kadrlari zaxirasini samarali shakllantirish hamda joy-joyiga qo'yishda psixologik jins xususiyatlariga ko'ra tanlov usullarini ilmiy tadqiq etish, psixologik madaniyatni modellashtirishni takomillashtirish zarurati kuzatilmogda [1].

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. Hozirgi kunda davlat boshqaruvi tizimida yuqori lavozimlarga tanlashda ayniqsa, davlat boshqaruv apparatiga katta yoshdagi kadrlarni tayinlash bo'yicha ba'zi qoidalar saqlanib qolgan. Uning natijadorligi asosan, katta yoshdagi kadrlarning tajriba va malakalariga bog'liq. Dunyoning eng rivojlangan mamlakatlari (Yaponiya, AQSh, Germaniya, Fransiya, Angliya)da katta yoshdagi, tajribali kadrlarni tayinlash amaliyoti keng tarqalgan bo'lib, Yaponiyada ko'p hollarda yirik tashkilot, kompaniya boshqaruviga o'rtacha 63-64 yoshdagi kadrlar tavsiya etiladi. AQShda esa bu ko'rsatkich, 59 yoshni tashkil etadi. Tadqiqotchi fikricha, yosh kadr serg'ayrat, ishchan, innovatsiyalarni tez o'zlashtiradi va ularda natijadorlik tezroq

yuzaga chiqadi. Katta yoshdagi kadr esa, ko'p yillik tajribaga ega bo'lishi bilan birga tashkilotni o'ziga xosligini aniq ajrata oladi, ya'ni, har bir masalaning eng muhim va nomuhim jihatlari ko'ra oladi. Emotsional barqaror, yuqori salohiyat bilan jamoani uzoq yillar samarali boshqarishi hamda ijobiy ko'rsatkichlarni namoyon etishi bilan farqlanadi [2]. Kadrlar zaxirasini shakllantirishda ma'lum bir chegaralarni belgilash shaxsning individual ijtimoiy-psixologik xususiyatlari bilan birgalikda kasbiy kompetentlik, tashkilotchilik, mas'uliyatlilik, odob-axloq tamoyillarini jam bo'lishini talab qiladi.

Kadrlar zaxirasini shakllantirishda kasbiy kompetentlik nomzodni tanlagan yo'nalishiga muvofiqligi; ish yo'nalishi bo'yicha tajriba; bilim; ko'nikma; hujjat va axborotlarni tahlil qila olish qobiliyati; asosli qarorlar qabul qilish va amalga oshirishga erishish; ishbiarmonlik madaniyati; ilmlilik, kasbiy malakalarni tizimli ravishda oshirib borish; lavozimda o'sish uchun o'zini to'liq yo'naltira olish, tashkilotchilik tamoyili jamoani boshqarish, faoliyatni yo'naltirish, nazorat qilish, boshqaruvning zamonaviy usullarini, texnikalarini qo'llash bo'yicha bilim va malakaga ega bo'lish, lavozim vakolatlari doirasida o'z majburiyatlarini amalga oshirish qobiliyati, tashabbuskorlik xususiyatlarini o'z ichiga oladi [3]. Mas'uliyatlilik tamoyili o'zi va qo'l ostidagilarga nisbatan talabchanlik; faoliyatni obyektiv-tanqidiy baholash, tahlil etish va majburiyatlarni tan olishdir. Odob-axloq esa, vijdoniylik, mehnatsevarlik, obyektivlik, ijtimoiy-psixologik va axloqiy yetuklik, jamoa bilan muloqotda do'stona munosabat,

kommunikativlik, to'g'ri so'zlik, e'tiborlilik sifatlarining majmuini tashkil etadi [4].

Tadqiqot metodologiyasi. Tadqiqotimizdan o'rin olgan navbatdagi tahlil erkak jinsiga mansub boshqaruv hamda zaxiradagi kadrlarda shaxs yo'nalganligining namoyon bo'lishini solishtirish ishlariga bag'ishlanadi. Quyida keltirilgan jadvaldan ma'lum bo'ladi, shaxsning o'ziga yo'nalganlik ko'rsatkichida zaxiradagi va boshqaruv kadrlarida ahamiyatli tafovutni tashkil 1-jadval

Erkak jinsiga mansub boshqaruv hamda zaxiradagi kadrlarda shaxs yo'nalganligining namoyon bo'lishini taqqoslash natijalari (Mann-Uitni U-mezoni)

Ko'rsatkichlar	O'rtacha ranglar		U	p
	Zaxiradagi kadrlar (n=1010)	Boshqaruv kadrlari (n=168)		
O'ziga	580,4	644,4	75619	0,024*
Odamlarga	594,5	559,3	79772,5	0,213
Faoliyatga	592,3	572,5	81988,5	0,484

Izoh: * - $p < 0,05$

Zaxiradagi kadrlarda esa, ko'proq e'tiborni faoliyatga yo'naltirish, hamkasblari bilan yaxshi "til topa olish"ga urinish tufayli ularda samaradorlik o'z ustida emas, balki ijtimoiy muhit ta'siriga yo'naltirilgan bo'ladi, deb baholashimizga imkon beradi. Yuqorida aytib o'tilganidek, shaxsning yo'nalganligi asosida g'oyaviy ishonch, e'tiqodlar yotadi. Boshqaruvdagi kadrlarda mazkur prinsipial ishonch yillar davomida "charxlangan" bo'lib, ushbu darajaga erishishda dastur-ul amal bo'lib xizmat qilgan. Zaxiradagi kadrlarga faoliyatlari davomida g'oyaviy ishonch, konkret hayotiy strategiyalarni shakllanib borishi ulardagi yo'nalganlikning o'zidagi faoliyat natijalari samaradorligiga

2-jadval

Ayol jinsiga mansub boshqaruv hamda zaxiradagi kadrlarda shaxs yo'nalganligining namoyon bo'lishini taqqoslash natijalari (Mann-Uitni U-mezoni)

Ko'rsatkichlar	O'rtacha ranglar		U	p
	Zaxiradagi kadrlar (n=1477)	Boshqaruv kadrlari (n=388)		
O'ziga	929,4	946,6	281247,5	0,574
Odamlarga	929,7	945,7	281612,5	0,601
Faoliyatga	946,6	881,4	266499	0,033*

Izoh: * - $p < 0,05$

Faoliyatga yo'nalganlik shkalasi bo'yicha ishonch darajasidagi ahamiyatli farqlar mavjudligi kuzatildi ($U=266499$; $p < 0,05$). Quyida aytilgan ko'rsatkichda zaxiradagi ayol kadrlarda yuqori farqlar bo'lishi "jon-jahdi" bilan ishlash orqali faoliyatini yanada takomillashtirish, samaradorlikka intilish singari aqidalarning ayollar hayot strategiyalarida yetakchi faktorlardan biri bo'lib qolayotganligi bilan tavsiflashimiz mumkin. Faoliyat subyektning dunyo bilan o'zaro aloqalarini aks ettiruvchi dinamik sistemalar yig'indisi bo'lib, reallikni shaxs idrok etadi, tashqi olam predmetlari bilan munosabatlarga kirishadi va natijada, subyektning dunyo haqida tasavvurlari yanada kengayadi. Kadrlarda ko'proq faoliyatning psixologik komponentlaridan

3-jadval

Erkak jinsiga mansub boshqaruv hamda zaxiradagi kadrlarda ustuvor qadriyatlarining namoyon bo'lishini taqqoslash natijalari (Mann-Uitni U-mezoni)

Ko'rsatkichlar	O'rtacha ranglar		U	p
	Zaxiradagi kadrlar (n=1010)	Boshqaruv kadrlari (n=168)		
Maqsadli qadriyatlar				
Obro'-e'tibor	588,5	595,3	83873,5	0,813
Moddiy ta'minlanganlik	588,0	598,2	83371,5	0,719
Kreativlik	591,7	576,0	82568,5	0,577
Faol ijtimoiy munosabatlar	588,5	595,5	83827	0,804
O'z ustida ishlash	588,3	596,5	83668	0,774
Yutuqlarga erishish	584,0	622,3	79332	0,176
Ma'naviy qoniqish	595,2	555,4	79106	0,160
O'z individualligini saqlash	601,6	516,5	72576	0,003**
Hayotiy sohalar				
Kasbiy faoliyat	586,7	606,6	81965,5	0,481
Ta'lim olish	593,5	565,2	80755,5	0,316
Oilaviy hayot	593,0	568,2	81260,5	0,380
Ijtimoiy hayot	590,2	585,1	84108,5	0,858
Qiziqishlar (sevimli mashg'ulotlar)	589,0	592,3	84376	0,909

Izoh: ** - $p < 0,01$

O'z shaxsiy pozitsiyalarini mahkam tutish orqali individualligini "saqlash" qadriyatining maqsadlar tizimida yetakchilik qilishi ko'rsatkichida ishonch darajasida ahamiyatli farqlar aniqlandi ($U=72576$; $p < 0,01$). Diqqatimizni tortgan jihati zaxiradagi kadrlarda mazkur ko'rsatkich bo'yicha boshqaruvdagi kadrlarga qaraganda yuqori natijalar qayd etilganida bo'ldi. O'ylashimizcha, zaxiradagi kadrlarda o'z ichki "men"ligi saqlash o'zligini namoyon qilish "garovi" bo'lsa, aynan ushbu

etar ekan ($U=75619$; $p < 0,05$). Erkak jinsiga mansub boshqaruvdagi kadrlarda o'ziga yo'nalganlikning zaxiradagi kadrlarga nisbatan yuqori bo'lishini ulardagi o'zini ustida ishlash orqali professional muvaffaqiyatga erishish motivining baland bo'lishi, doimiy mehnat faoliyatiga bandlik natijasida faqat yuqoriga intilish istagining qadriyatlar sohasida "samaradorlik"ning ustunlik kasb etayotganligi bilan ham izohlashimiz mumkin [5].

qaratishga imkon beradi. Shuningdek, erkak jinsiga mansub boshqaruv va zaxira kadrlardagi shaxs yo'nalganligi bevosita jarayonda ahamiyat kasb etmasligi kuzatildi. Erklardagi o'zligini saqlab qolish, karyerada o'zini namoyon etishda ko'proq o'ziga yo'nalganlik ustunlik qilishi kuzatilar ekan. Metodikaning odamlarga ($U=79772,5$; $p > 0,05$), faoliyatga ($U=81988,5$; $p > 0,05$) yo'nalgan shkalalarida ahamiyatli farqlar aniqlanmadi. Bu erkak jinsiga masub sinuluvchilarning individual-psixologik xususiyatlaridan tashqari asosan har qanday faoliyatda ichkariga yo'nalganlik ustunligini yana bir namoyishi bo'lishi mumkin.

pertsektiv, emotsional va fikrlaydigan turlari yetakchilik qilishini ko'rish mumkin. A.N.Leontev fikriga ko'ra, faoliyat faollik shaklidir. Faollik individning ehtiyojlari, qadriyatlar va hokozalar natijasida paydo bo'ladi. Ushbu mulohazalardan, zaxiradagi ayol kadrlarda yuksalish, faol bo'lish ehtiyojining yuqori bo'lishi ham faoliyat jarayonida o'zini o'zi aktualashtirish motivini keltirib chiqaradi [6]. Aynan mazkur belgilarni inobatga olgan holda zaxiradagi ayollarning faoliyat jarayonidagi ehtiyojlarini muvofiqlashtirish orqali ularni boshqaruv sohasiga tayyorlash ko'nikmalarini va subyektiv pozitsional yondashuvlarini rivojlantirish ishlarini takomillashtirishimiz mumkin.

qadriyatning shaxsdagi maqsadlarida namoyon bo'lishi jamiyat talablarini qabul qilmaslik orqali pozitiv ko'nikuvchanlik instiktining buzilishiga olib keladi. Bu esa, o'z navbatida, kadrlar yuksaklashuvi jarayonini beqarorlashtiruvchi omillardan biri bo'lib, bir pog'onaga ko'tarilish motivining "so'nishiga" sabab bo'ladi.

Yuqoridagi fikrlardan kelib chiqib, zaxiradagi erkak kadrlarni boshqaruv jarayoniga tayyorlash va faol jalb etishda

ularda nafaqat individual ko'nikmalarni, balki, kollegial-hamkorlik pozitsiyasini shakllantiruvchi sotsial mexanizmlarni ham takomillashtirish ishlarini yo'lga qo'yish lozim. Boshqaruvdagi erkak kadrlarda esa, mazkur maqsadli qadriyat bo'yicha nisbatan past natijalar aniqlanganligi rahbariy lavozimlardagi erkaklarning psixoprofessigrammasida kollektiv manfaatlarini ko'zlagan holda faoliyat olib borish shablonining ijtimoiy ustanovka darajasida ularning "ijtimoiy onglarida" qotib qolganligining natijasi, deb xulosalar chiqarishimizga turtki bo'ladi.

Natijalarimizga ko'ra, yuqorida keltirilgan erkak jinsiga mansub boshqaruv hamda zaxiradagi kadrlarda ustuvor qadriyatlarining namoyon bo'lishi bitta shkalada ahamiyatli farqni aniqlanganligi erkaklarga xos bo'lgan ijtimoiy-psixologik

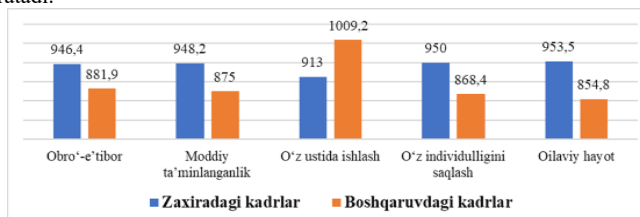
4-jadval

Ayol jinsiga mansub boshqaruv hamda zaxiradagi kadrlarda ustuvor qadriyatlarining namoyon bo'lishini taqqoslash natijalari (Mann-Uitni U-mezoni)

Ko'rsatkichlar	O'rtacha ranglar		U	p
	Zaxiradagi kadrlar (n=1477)	Boshqaruv kadrlari (n=388)		
Maqsadli qadriyatlar				
Obro'-e'tibor	946,4	881,9	266729,5	0,036*
Moddiy ta'minlanganlik	948,2	875,0	264042	0,017*
Kreativlik	939,0	910,1	277644	0,345
Faol ijtimoiy munosabatlar	922,3	973,6	270768,5	0,094
O'z ustida ishlash	913,0	1009,2	256956,5	0,002**
Yutuqlarga erishish	924,8	964,3	274406	0,198
Ma'naviy qoniqlash	937,1	917,3	280445	0,518
O'z individualligini saqlash	950,0	868,4	261484	0,008**
Hayotiy sohalar				
Kasbiy faoliyat	929,2	947,4	280950,5	0,553
Ta'lim olish	922,7	972,3	271295	0,106
Oilaviy hayot	953,5	854,8	256208	0,001**
Ijtimoiy hayot	924,7	964,6	274281,5	0,193
O'z qiziqishlar (sevimli mashg'ulotlar)	936,8	918,5	280909	0,551

Izoh: * - $p < 0,05$; ** - $p < 0,01$

Moddiy ta'minlanganlik qadriyati yuzasidan ham ishonch ko'rinishidagi farqlar aniqlangan bo'lib ($U=264042$; $p < 0,05$), tabiiy ravishda boshqaruvdagi ayollarda mazkur qadriyatga nisbatan baho zaxiradagi kadr ayollarga qaraganda pastroq natijada bo'ldi. Ushbu farqni boshqaruvdagi ayollarda o'zining mehnati uchun yetarlicha rag'bat olish orqali moddiy ahvolini yaxshilash darajasi balandligi bilan tavsiflasak, aksincha zaxiradagi kadr ayollarda rag'batlantirish, moddiy jihatdan yanada o'zini takomillashtirish motivining balandligi ulardagi boshqaruvga intilish va o'zini yanada takomillashtirish ko'nikmasini oshirish uchun xizmat qilishi mumkinligi haqida fikrlar bildirishimizga imkon yaratadi.



1-rasm. Ayol jinsiga mansub boshqaruv hamda zaxiradagi kadrlarda ustuvor qadriyatlarining namoyon bo'lishini taqqoslash natijalari

O'z individualligini saqlash darajasi bo'yicha ham sinaluvchilarning natijalari o'zaro solishtirilganda ahamiyatli farqlar aniqlandi ($U=261484$; $p < 0,01$). Zaxiradagi kadrlarda o'z ichki "men" ini saqlab qolish, individual pozitsiyasini yo'qotmaslikka intilish ularning karyeralarida ko'tarilish imkoniyatini pasaytirsa, aksincha rahbar kadrlarda o'zganing tinglash, fikrlar xilma-xilligini inobatga olish hamda qarorlarini boshqalar bilan muhokama qilish orqali chiqarish ko'nikmasining shakllanganligi ulardagi individual egoning nisbatan past darajada namoyon bo'lishini ta'minlar ekan.

Mavjud ish muhitida xodim yoki rahbar xulq-atvorining strategik boshqarilishi yuqori professional va malakali inson kapitalini, mas'uliyatli va hamjihat jamoani shakllantirish bo'yicha uzoq muddatli maqsadlarga erishish uchun ustuvor va zarur bo'lgan muassasa rahbariyati tomonidan o'ylangan va ishlab chiqilgan, tashkilotning strategik maqsadlari va uning resurs imkoniyatlarini hisobga olish bilan bog'liq harakat yo'nalishi hisoblanadi. Strategik xodimlarni boshqarish tashqi va ichki chaqiriqlarga zudlik bilan javob berishi, o'z faoliyatida shaxslarning ehtiyojlariga e'tibor qaratib, raqobatdosh ustunlikka

xususiyatlar bilan bog'liq bo'lishi mumkin. Ayol jinsiga xos boshqaruv va zaxira kadrlarda esa, ustuvor qadriyatlarining namoyon bo'lishida ko'proq shkalalar bo'yicha bog'liqliklar namoyon bo'lganligini ko'rishimiz mumkin.

Ayol jinsiga mansub zaxiradagi hamda boshqaruvdagi kadrlar natijalari asosida tahlil qilganimizda obro'-e'tiborni ustuvor-maqsadli qadriyat sifatida baholash jihatidan zaxiradagi ayol kadrlarda ustuvorlik kuzatilgan bo'lib ($U=266729,5$; $p < 0,05$), ularning hayotiy strategiyalarida obro'-e'tibor qozonish orqali professional muvaffaqiyatga erishish motivi ustunlik qilishi ma'lum bo'ldi. Aynan faoliyat jarayonidagi muvaffaqiyat ularda boshqaruv jarayoniga bevosita kirish, qatnashishi shuningdek, "o'zini ko'rsatish" istaklarini amalda tatbiq etuvchi vosita rolini ham bajarar ekan.

O'z ustida ishlash qadriyati bo'yicha tafovutlar aniqlanib ($U=256956,5$; $p < 0,01$), boshqaruvdagi kadrlarda hamon o'z o'rnini "birovga bo'shatib bermaslik" ning kaliti sifatida tinimsiz mehnat qilish orqali muvaffaqiyatga erishish motivatsiyasining yuqori ekanligi ma'lum bo'lgan bo'lsa, zaxiradagi kadrlarda "ko'tarila olmaslik"ning asosiy sababiy kategoriyasi sifatida o'z ustida ishlash chastotasining pastligi hamda vazifalarni ado etishda faqat topshiriqlardan chetga chiqmaslik, ijodiy fikrlashning amaliy hayotga hamda ish jarayoniga to'liq tatbiq etish ko'nikmasining yetishmasligi sababiy omil bo'lib xizmat qilmoqda.

erishishga yordam berishi kerak. Jamoada yuzaga kelishi mumkin bo'lgan o'zaro tushunmovchiliklar, nizolar va murosasiz holatlarda shaxsning xulq-atvor strategiyalari "maydonga" chiqadi. Boshqaruv va zaxiradagi kadrlarda xulq-atvor strategiyalari namoyon bo'lishining ijtimoiy status hamda gender jihatdan farqlarini tadqiq etish samarali boshqaruvdagi xodimlar jamoasining ijobiy muhitini shakllantirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Xulosa va takliflar. Har qanday boshqaruvning negizida boshqaruv subyekti boshqaruv obyekti bo'yicha tartibga solish, takomillashtirish, rivojlantirishga qaratilgan harakatlari yotadi. Tomonlardan biri o'zining ustuvor yo'nalishlaridan kelib chiqqan holda ta'sirlarni ishlab chiqadi va amalga oshiradi, ikkinchisi esa ularni idrok etadi (reaksiya qiladi) va o'z xatti-harakati va faoliyatini ularga mos ravishda quradi. O'zgaruvchan ta'sirga bo'lgan reaksiyaning to'g'ridan-to'g'ri namoyon bo'lishi - bu sodir bo'layotgan voqealarning ahamiyatini his qilish va aks ettirishidir. Tuyg'ular tashqi ta'sir natijasida "teskari reaksiya" va nafaqat xodimning, balki butun tashkilotning mehnat samaradorligini oshirish uchun yangi manbaga aylanadi.

ADABIYOTLAR

1. Abdullajanova D.S. Kadrlar zaxirasini shakllantirishning ijtimoiy-psixologik mexanizmlari. Monografiya. – T.: “Tafakkur tomchilari”. 2021. – 143 b. [ISBN: 978-9943-7099-1-1]
2. Абдуллажанова Д.С. Влияние управленческих мотивов на активность женщин. Вестник интегративной психологии. Ярославль. Выпуск №24. 2022. –С.11-16.
3. Абдуллажанова Д.С. Социально-психологические критерии формирования психологического портрета при подготовке кадров к инновационно-управленческой деятельности. «Психология». Бухара. Научный журнал. №2, 2022. –С. 37-42.
4. Sattorov E.N. Kadrlar zaxirasi shakllanishi masalasining nazariy asoslanganligi kadrlar bilan ishlashni to'g'ri tashkil etishning muhim sharti sifatida/ilmiy maqola / Zamonaviy ta'lim / Современное образование 2021. 4 (101). – В. 86-88.
5. Агеев Н.В. Сплоченность трудового коллектива: управленческий аспект: сборник материалов XIII Международного социального конгресса. М.: РГСУ. 2014. – С 19-72.
6. Леонтьев А.Н. Некоторые психологические вопросы воздействия на личность// Проблемы научного коммунизма. М.:1968. Вып. № 2. – С. 30-42.