

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ
DSc.03/10.12.19.I.16.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ АСОСИДАГИ
БИР МАРТАЛИК ИЛМИЙ КЕНГАШ**

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ АГРАР УНИВЕРСИТЕТИ

МАДАЛИЕВ АБДУЛЛА АХМЕДОВИЧ

**БОШҚАРУВ ТИЗИМИДА ИНСОН ОМИЛИНИ ФАОЛЛАШТИРИШ ВА
ИНСОН ТАРАҚҚИЁТИ ИНДЕКСИНИ БАҲОЛАШ
МЕХАНИЗМЛАРИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ**

08.00.13- Менежмент

08.00.10 - Демография. Меҳнат иқтисодиёти (иқтисодиёт фанлари)

**Иқтисодиёт фанлари доктори (DSc) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2021

Фан доктори (DSc) диссертацияси автореферати мундарижаси

Оглавление автореферата докторской (DSc) диссертации

Content of the Doctoral (DSc) Dissertation Abstract

Мадалиев Абдулла Ахмедович

Бошқарув тизимида инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолаш механизмларини такомиллаштириш..... 3

Мадалиев Абдулла Ахмедович

Активизация человеческого фактора в системе управления и совершенствование оценки индекса человеческого развития.....31

Madaliev Abdulla Axmedovich

Activation of the human factor in the management system and improving the mechanisms for assessing the human development index59

Эълон қилинган илмий ишлар рўйхати

Список опубликованных работ

List of published publications63

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ
DSc.03/10.12.19.1.16.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ АСОСИДАГИ
БИР МАРТАЛИК ИЛМИЙ КЕНГАШ**

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ АГРАР УНИВЕРСИТЕТИ

МАДАЛИЕВ АБДУЛЛА АХМЕДОВИЧ

**БОШҚАРУВ ТИЗИМИДА ИНСОН ОМИЛИНИ ФАОЛЛАШТИРИШ ВА
ИНСОН ТАРАҚҚИЁТИ ИНДЕКСИНИ БАҲОЛАШ
МЕХАНИЗМЛАРИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ**

08.00.13- Менежмент

08.00.10 - Демография. Меҳнат иқтисодиёти (иқтисодиёт фанлари)

**Иқтисодиёт фанлари доктори (DSc) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Фан доктори (DSc) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси хузуридаги Олий аттестация комиссиясида B2020.3.DSc/Iqt265.рақам билан рўйхатга олинган.

Докторлик диссертацияси Тошкент давлат аграр университетидида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (Ўзбек, рус, инглиз) илмий кенгаш веб-саҳифаси (tsue.uz) ва «Ziynet» Ахборот-таълим портали (www.ziynet.uz) манзилларига жойлаштирилган.

Расмий оппонентлар:

Бобаназарова Жамила Холмуродовна
иктисодиёт фанлари доктори, профессор

Хошимов Ақром Абдиевич
иктисодиёт фанлари доктори, профессор

Хонкелдиева Гўзал Шеровна иктисодиёт
фанлари доктори, профессор

Етакчи ташкилот: Тошкент молия институти

Диссертация ҳимояси Тошкент давлат иқтисодиёт университети хузуридаги иқтисодиёт фанлари доктори илмий даражасини олиш учун диссертациялар ҳимояси бўйича DSc.03/10.12.19.I.16.01 рақамли илмий кенгаш асосида тузилган бир марталик илмий кенгашнинг 2021 йил «11» 06 кунли соат 1400 даги мажлисида бўлиб ўтди. (Манзил: 100003, Тошкент шаҳри, Ўзбекистон шоҳ кўчаси, 49-уй. Тел.: (99871) 239-01-49; факс: (99871) 239-41-23; e-mail: tdiu@tsue.uz).

Докторлик диссертацияси билан Тошкент давлат иқтисодиёт университетининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (1043 рақами билан рўйхатга олинган). Манзил: 100003, Тошкент шаҳри, Ўзбекистон шоҳ кўчаси, 49-уй. Тел.: (99871) 239-28-27; факс: (99871) 239-28-27; e-mail: tdiu@tsue.uz.

Диссертация автореферати 2021 йил «01» 06 кунли тарқатилди.
(2021 йил «01» 06 даги 07 рақамли реестр баённомаси).



Н.Х. Жумаев
Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш асосида тузилган бир марталик илмий кенгаш раиси, и.ф.д., профессор

Ш.Дж. Эргашходжаева
Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш асосида тузилган бир марталик илмий кенгаш илмий котиби, и.ф.д., профессор

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

КИРИШ (докторлик (DSc) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Барқарор иқтисодий ривожланишни таъминлашда бошқарувни янада демократлаштириш, инсон омилини фаоллаштириш ва замонавий менежментнинг илғор усулларидан омилкорлик билан фойдаланиш кундан-кунга муҳим аҳамият касб этмоқда. Бунда, ишлаб чиқаришни самарали ривожлантириш бевосита инсон омилининг фаоллиги ва инсон тараққиёти индексининг даражасига боғлиқдир. Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Ривожланиш дастурига кўра “Жаҳон ҳамжамияти эга бўлган бойликнинг 64,0 фоизи инсон салоҳияти ҳиссасига тўғри келади. Табiiй ресурслар ва жаҳондаги мавжуд барча ишлаб чиқариш-технологик инфратузилма улушига эса, жаҳон умумий бойлиги ҳажмининг аттги учдан бир қисми тўғри келмоқда. Инсон тараққиёти даражаси Шимолий Америкада 76,0 фоизни, Ғарбий Европада 74,0 фоизни, Жанубий Америкада 74,0 фоизни Яқин Шарқда 43,0 фоизни, Шарқий Осиёда 77,0 фоизни ташкил этади”¹. Шу жиҳатдан бугунги кунда жаҳон миқёсида бошқарув тизимида инсон омилини фаоллаштириш иқтисодий ўсишни таъминлашда долзарб йўналишлардан бири бўлиб қолмоқда.

Жаҳон бошқарув тизимида инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолаш механизмларини такомиллаштириш йўналишидаги илмий тадқиқотларга алоҳида эътибор қаратилмоқда. Мазкур йўналишда амалга оширилаётган тадқиқотларда иш жойларини интеллектуаллашув даражасини ошириш, иш жойининг меҳнат унумдорлиги ва унинг асосий фондлар даражасига нисбатан устунлиги, инсон капиталига инвестициялардан олинадиган фойдани техникага капитал қўйилмалардан олинадиган фойдадан кўра янада ошириш, инсон тараққиёти индекси услубиётини инсон фаолиятининг сифат ва миқдор жиҳатлар билан тўлдириш асосида такомиллаштириш масаларига устувор даражада қаралмоқда.

Янги Ўзбекистонни барпо этиш жараёнида мамлакатимизда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришни таъминлашда инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти масалаларига алоҳида эътибор қаратилмоқда. “... аҳолида тадбиркорлик руҳини уйғотиш, инсоннинг ички куч-қуввати ва салоҳиятини тўлиқ рўёбга чиқариш, янги иш ўринлари яратиш бўйича комплекс иқтисодий ва ижтимоий сиёсатни амалга ошириш”² вазифаси белгилаб берилган. Бу борада меҳнат ресурсларининг инсон тараққиёти индекси даражасида баҳолаш услубиятини иш ўринларини замонавийлаштиришни эътиборга олган ҳолда такомиллаштириш, мақсадли параметрлар ва базавий даражаларнинг кўп вариантлилиги асосида инсон тараққиёти индексини баҳолашнинг функционал моделини қайта кўриб чиқиш, инсон омили фаоллик даражасини баҳолаш стандарт-ташхис мезонларини замонавий талаблар асосида ишлаб чиқиш юзасидан илмий тадқиқотлар кўламини кенгайтириш мақсадга мувофиқ.

¹ Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Умурақов Б.Х. ва бошқалар. Инсон тараққиёти. Дарслик. – Т.: Иқтисодийёт, 2013. –Б. 127-128.

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. 24 январь 2020 йил.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сон “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги Фармони, 2019 йил 11 июлдаги ПҚ-4391-сон “Олий ва ўрта махсус таълим тизимига бошқарувнинг янги тамойилларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори ва бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда мазкур диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига боғлиқлиги. Диссертация тадқиқоти республика фан ва технологиялар ривожлантиришининг I. «Демократик ва ҳуқуқий жамиятни маънавий-ахлоқий ва маданий ривожлантириш, инновацион иқтисодий шакллантириш» устувор йўналишига мувофиқ бажарилган.

Диссертация мавзуси бўйича хорижий илмий тадқиқотлар шарҳи.³ Бошқарув тизимида инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолаш механизмларини такомиллаштириш муаммолари бўйича изланишлар жаҳоннинг етакчи олий таълим муассасалари ва илмий марказлари, жумладан, Harvard Business School (АҚШ), The Halle Institute of Economic Research, (Германия), Universiyta degli Studi di Cassino e del Lazio (Италия), Россия Инновацион технологиялар ва тадбиркорлик институти, Москва давлат университети, Россия Федерацияси Президенти ҳузуридаги Россия халқ хўжалиги ва давлат хизмати академияси (Россия), Wageningen University and Reserch Center, University of Social Psychology, Tilburg (Нидерландия); Прогнозлаштириш ва макроиқтисодий тадқиқотлар институти (Ўзбекистон), ТДИУ ҳузуридаги “Ўзбекистон иқтисодийтини ривожлантиришнинг илмий асослари ва муаммолари” илмий-тадқиқот маркази (Ўзбекистон) томонидан амалга оширилмоқда.

Жаҳонда бошқарув тизимида инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолаш механизмларини такомиллаштириш бўйича амалга оширилган илмий тадқиқотларда қатор, жумладан, куйидаги илмий натижалар олинган: “Инсон тараққиёти концепцияси” ишлаб чиқилган (БМТ); бошқарувда таҳлил ва амалиётдаги вазиятлар масалаларини ечиш ва улар бўйича қарор қабул қилиш илмий асослари инсон омилини бошқаришнинг

³ Мазкур қисм куйидаги манбалар асосида ёритилган: <http://gtmarket.ru/ratings/human-development-index/human-development-index-info>; <http://www.hbs.edu/Pages/default.aspx>; <http://www8.gsb.columbia.edu/>; https://en.wikipedia.org/wiki/European_Foundation_for_Management_Development; https://en.wikipedia.org/wiki/Halle_Institute_for_Economic_Research; <http://docs.cntd.ru/document/1200089427>; <http://www.roman.by/l-48514.html>; Доклад о развитии человека 2010, 20-е юбилейное издание. Реальное богатство народов: пути к развитию человека. “Весь мир”, -С.210, -С.216; <http://www.unicas.it/sia/eventi/spettacolare-concerto-a-distanza.aspx>; <http://www.msu.ru/>; <http://www.tilburguniversity.edu/about/profile/>; Greiling D. Balanced Scorecard Implementation in German Non-profit Organisations //International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 59 (6), 2010. 534-554 pp.; Жариков В., Воеводкин С. Механизм планирования и оценки экономического потенциала промышленного предприятия //Вопросы современной науки и практики. – Москва, 2012 – №4 (42). –С. 193-199; Романов А., Губанова М. ЭП предприятия и его связи с ресурсным и производственным потенциалами // Вопросы современной науки и практики. – Москва, 2010 – №7-9 (30). – С. 223-229; Назаров Ш.Х. Совершенствование методологических основ повышения конкурентоспособности регионов Узбекистана. Автореф. дисс. док. экон. наук. – Т.: ИПМИ, 2016. – 94 с.; Акрамова Ш.Г. Ўзбекистонда инновацион иқтисодий шаклланиш шариғатида инсон капиталининг ривожланиши (Монография). – Т.: Iqtisod-Moliya, 2014, -180 б. Минг йилликнинг ривожланиш мақсадларининг маърузаси, БМТ. – Ўзбекистон, 2006. 84 б.

инновацион “электрон бошқарув” конструкцион модели сарф-ҳаражатларини минималлаштириш негизда такомиллаштирилган (Harvard Business School, АКШ); инновацион иқтисодиёт ва инсон капитали омилларининг иқтисодиётга таъсири меҳнат ресурслари бўйича инсон омилнинг фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолаш концепцияси эътиборга олган ҳолда аниқлаштирилган (The Halle Institute of Economic Research, Германия); CASCO WG17-шахсларни сертификациялаш бўйича ISOIES 17024 системаси ишлаб чиқилган (Жаҳон стандартлаш кўмитаси); инсон капиталини ривожлантириш бўйича инвестицион қайтим назариялари илгари сурилган (АҚШ); мамлакатлардаги турмуш сифатини баҳолаш учун интеграл кўрсаткич – Инсон салоҳиятини ривожлантириш индекси (ИСРИ) ишлаб чиқилган (БМТ экспертлар гуруҳи); тузилмаларда гендер тенглиги, меҳнат фаолиятини эркин танлаш ҳуқуқи ва ижтимоий кафолатлар ҳамда инсон кадр-қимматини ҳурмат қилиш шароитларида муносиб ва самарали меҳнат қилиш учун имкониятлар яратишнинг бошқарув тизимида инсон омилини фаоллаштиришнинг назарий-методологик асосларини ва уларни меҳнат ресурсларига қўллашнинг тизимли омиллари ишлаб чиқилган (Universiyta degli Studi di Cassino e del Lazio, Италия); иш билан бандлик ва муносиб меҳнатни жорий қилишнинг бошқарув тизимида корхоналар салоҳиятини аниқлаш бўйича инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолашнинг кўп омилли ва кўп функцияли инновацион модели механизмлари таклиф қилинган (МГУ, Россия), кичик гуруҳларда низо даражасини ўлчаш методлари ишлаб чиқилган (University of Social Psychology, Tilburg, Нидерландия); инновацияларни стратегик бошқариш ва инновацияларни татбиқ этишда менежментга хос психологик омили хусусиятлар аниқлаштирилган (Россия Инновацион технологиялар ва тадбиркорлик институти); ёш, лавозим мавқеи, бошқарув фаолияти тажрибаси, инновацион фаолият шарт-шароитида касбий юксалиш йўллари ва иш стажига боғлиқлиги кадрлар сиёсатида инсон капиталини баҳолашнинг амалдаги механизмлари негизда аниқлаштирилган (Россия Федерацияси Президенти ҳузуридаги Россия халқ хўжалиги ва давлат хизмати академияси); мамлакатда инновацион иқтисодиёт шароитида уни ривожлантиришнинг бошқарув тизимида инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолаш механизмлари каби йўналишлари асосланган (ТДИУ ҳузуридаги “Ўзбекистон иқтисодиётини ривожлантиришнинг илмий асослари ва муаммолари” илмий-тадқиқот маркази).

Дунёда бошқарув тизимида инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолаш механизмларини такомиллаштириш масаласи бўйича қатор, жумладан қуйидаги устувор йўналишларда тадқиқотлар олиб борилмоқда: инсон омилини фаоллаштиришнинг самарадорлик омилларини меҳнат ресурсларининг инсон тараққиёти индекси даражасини баҳолаш услубиятини эътиборга олган ҳолда очиб бериш; ижтимоий-иқтисодий жараёнларни самарали бошқариш сифати ва механизмлари бошқарув тизимида инсон омилини фаоллаштириш концепцияси доирасида инсон омилнинг фаоллик даражасини баҳолаш стандарт-ташхис мезонлари асосида

такомиллаштириш; бошқарувни эркинлаштиришда инсон омилини ўзини-ўзи бошқарув тизимини кенг жорий этиш асосида фаоллаштириш.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Бошқарув тизимида инсон ресурслари ва инсон омилини ривожлантиришга оид назарий тадқиқотлар Г.Эмерсон, А.Файол, А.Г.Маслоу, Д.Мак-Грегор, Г.Гант, Ф.Гильберт, Г.Форд ва бошқа менежмент фанининг классик намоёндалари томонидан олиб борилган. Э.Мэйо, Ф.Ротлисбергер, К.Анжерис, Р.Ликарт, Р.Блейк ва бошқалар инсоний муносабатлар назарияси, Л.Вальрас, Дж.Кларк, Г.Маклеод, И.Фишер инсон ва унинг қобилиятлари бўйича иш олиб бордилар. Нобель мукофоти лауреатлари Т.Шульц, У.А.Льюис ва Г.Беккер инсон капиталини ривожлантиришнинг илмий назарияларини илгари суришган⁴.

МДХ мамлакатлари иқтисодиётчи олимларидан Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко, Ю.А.Корчагин, Т.И.Заславская, Г.В.Ридевский, М.С.Наркулов, В.Г.Асеев, Б.Клегг, И.Д. Ладанов ва бошқаларнинг илмий асарларида инсон капиталининг ижтимоий-иқтисодий тараққиётдаги ўрни ва аҳамиятига доир масалалар хусусида фикр юритилган.⁵

Шунингдек, ўзбекистонлик олимларнинг ҳам тадқиқотлари маълум бўлиб, уларда Республикада ижтимоий-иқтисодий ўсишнинг муаммолари, бошқарув тизимида инсон омилини фаоллаштириш, меҳнат салоҳияти, жисмоний имконият, маълумот, касбкор, малакага эга бўлиш, корхоналар иқтисодий салоҳиятини бошқаришнинг асослари ва айрим жиҳатлари ўрганилган. Хусусан, иқтисодий салоҳиятнинг кадрлар, инвестицион, молиявий ва бошқа алоҳида таркибий қисмларини бошқаришнинг назарий-услубий жиҳатлари академиклар М.Шарифхўжаев, С.Ғуломов, Р.Убайдуллаева, иқтисодиёт фанлари докторлари, профессор Ш.Зайнутдинов, Қ.Абдурахмонов, Н.Жумаев, Х.Абулқосимов, Г.Абдурахмонова, Х.Боевнинг ишларида кўриб чиқилган, аммо бошқарув тизимида инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолашнинг ташкилий-иқтисодий механизмларидан фойдаланишни такомиллаштириш масалалари уларда ўз ечимини топмаган⁶.

⁴Маслоу А. Г. Мотивация и личность. - СПб.: Евразия, 1999. Международная организация труда. Конвенция. Документы. Материалы. Справочное пособие. - М.: Дело-Сервис, 2007. Хохлова, Т. П. Теория менеджмента: история управленческой мысли: учебник; рекомендовано ФГБОУ ВПО /Т.П.Хохлова. - М.: ИНФРА-М, 2013. - С.384. - (Бакалавриат); Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. - Т.: Mehnat, 2004. -Б.352-353.; Mill J. S. Principles of Political Economy - L., 1920. -P.47.; Shultz T. Investment in Human capital / Theodor Shultz. - N.Y. - London, 1971; Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / пер. с англ. сост., науч. ред., послес. Капельношников Р.И. - М.: ГУВШЭ, 2003; <http://nl/ek/schultz.htm>.

⁵Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда. Учебник. - М.: Волтерс Клувер, 2011. Корчагин Ю. Перспективы развития России: человеческий капитал и инновационная экономика. Монография. - Воронеж: ЦИРЭ, 2012.; Заславская Т. И., Ривкина Р.В. Социология общественной жизни: очерки теории. Новосибирск: Наука, 1991.; Ридевский Г.В. Человеческий капитал регионов Беларуси: основные итоги постсоветского развития. chrome-extension: //mhjfbmdgcfjbbpraecojofhoegficlhjai /index.html; Наркулов М.С. Оценка стоимости человеческого капитала Казахстана по методу совокупного трудового дохода в течение всей жизни. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности. М. Изд-во «Мысль», 2001. Клегг Б. Стресс-менеджмент. Спб, 2003. Ладанов И.Д. Управление стрессом. М.,1989. //HumanCapitalLead. [Электронный ресурс]. - Режим доступа:<http://hclead.kz/otsenka-stoimosti-chelovecheskogokapitala-kazahstana-po-metodu-sovokupnogo-rudovogo-dohoda-v-techenie-vsey-izni.html>.

⁶Шарифхўжаев М. Абдуллаев Е. Менежмент. Олий ўқув юртлари учун қўлланма. - Т.: Мехнат, 2000 й. -Б.552.; Ғуломов С.С. Ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиёти. - Т.: Мехнат, 1997. -Б.208.; Убайдуллаева Р. Демографическая ситуация Узбекистана и перспективы ее развития. Социально-демографические процессы в

Мазкур масала юзасидан олиб борилган тадқиқотлар иқтисодийётни модернизациялаштириш ва бошқарувни эркинлаштириш шароитида юқорида қайд этилган бошқарув тизимида инсон омилини фаоллаштиришнинг илмий-амалий асосларини ҳамда инсон омили фаоллигини баҳолашнинг мавжуд услубий базаси ва механизмларини такомиллаштириш заруратини келтириб чиқаради. Шу муносабат билан концепцияни мазкур диссертация иши доирасида ривожлантириш илмий-амалий қизиқиш уйғотади.

Диссертация мавзусининг диссертация бажарилаётган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режаларига боғлиқлиги. Тадқиқот Тошкент давлат аграр университети илмий-тадқиқот ишлари режасига мувофиқ “Мамлакат озиқ-овқат хавфсизлигини таъминлашнинг назарий-услубий асосларини такомиллаштириш” мавзусидаги илмий лойиҳа доирасида бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади бошқарув тизимида инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолаш механизмларини такомиллаштириш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари:

бошқарув тизимида инсон омилини фаоллаштиришнинг назарий-методологик асосларини ва уларни меҳнат ресурсларига қўллашнинг тизимли омидаларини тадқиқ этиш;

меҳнат ресурслари бўйича инсон омилининг фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолаш концепциясини ишлаб чиқиш;

бошқарув тизимида корхоналар салоҳиятини аниқлаш бўйича инсон омили фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолашнинг кўп омилли ва кўп функцияли инновацион моделини ишлаб чиқиш;

кадрлар сиёсатида инсон капиталини баҳолашнинг амалдаги механизмларидан фойдаланишни такомиллаштириш усулларини тавсия этиш;

бошқарув жараёнларини интеллектуаллаштириш учун инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолаш модели асосида “Электрон бошқарув” тизимининг методологик асосларини такомиллаштириш;

бошқарув тизимида инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолаш механизмларини такомиллаштириш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқиш.

Тадқиқотнинг объектини республика қишлоқ хўжалиги ва иқтисодийётнинг бошқа реал тармоқларида (“Ўзагромушхизмат” АЖ, “Ўзэлтехсаноат” АЖ ва б.) инсон ресурслари сифатини ошириш учун инсон омилини фаоллаштириш

современном Узбекистане. –Т.: Ўзбекистон, 2009. –С.142.; Зайнутдинов Ш.Н., Муракаев ва бошқалар. Менежмент. –Т.: Молия, 2001. – С.208.; Зайнутдинов, Ш. Нуримбетов Р. Персонални бошқариш. – Т.: Митти юлдуз, 2007.; Абдурахмонов Қ., Одогов Ю. ва б. Персонални бошқариш. Олий ўқув юртлири учун ўқув қўлланма. – Т.: Шарқ, 2006. –Б.272.; Abduramanov Q.X., Abduramanov Q.X. Mehnat resurslari safarbarligi. O'quv qo'llanma – Т.: TDIU, 2011. Abduramanov Q.X. Demografiya: O'quv qo'llanma. – Т.: TDIU, 2011. X. Абулқосимов ва бошқалар Миллий меҳнат бозори учун кадрлар тайёрлашни бошқаришни такомиллаштириш йўналишлари. – Т.: “Fan va texnologiya”, 2009, –Б.215.; Умуразаков У.П., Абдуллаев З.С., Абдурахмонов И.Л. Эволюция менеджмента в сфере водопользования и водного хозяйства в Центральной Азии. – Т.: «Фан», 2006.–С.352. 2006.–352 с., Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодийети. –Т.: Меҳнат, 2004, –Б.27. Фуломов, С. Жумаев Н.Х. ва бошқалар. Иқтисодий соҳага инвестициялар жалб этиш. Т.:Иқтисодийёт. Х.Боев., Н.Х. Жумаев ва бошқалар. Аҳолини иқтисодий ҳимоялашни ташкил этиш ва бошқариш муаммолари. Т.: Иқтисодийёт, 2012, –Б151 Б. Г. Қ. Абдурахмонова. Инсон ресурсларини бошқариш (Дарслик). Т.: Фан, 2021, –Б.692.

билан боғлиқ иқтисодий муносабатлар ташкил этади.

Тадқиқотнинг предмети бошқарув тизимида инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини ташкил этиш ва уни баҳолаш жараёнида юзага келадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлардан иборат.

Тадқиқотнинг усуллари. Диссертацияда қиёсий ва таркибий таҳлил, иқтисодий-математик, кўп омили эконометрик, умумлаштириш, қайта ишлаш ва синтез каби усуллар қўлланилган.

Тадқиқотнинг илмий янгилigi қуйидагилардан иборат:

инсон омилини бошқаришнинг инновацион “Электрон бошқарув” конструкция модели меъёрий вақт омили ва моддий-техник ресурслар сарф-ҳаражатларини минималлаштиришни устувор даражада эътиборга олган ҳолда такомиллаштирилган;

корхонани ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш стратегиясини асослашнинг муҳим таркибий қисми бўлган меҳнат ресурсларининг инсон тараққиёти индекси даражасини баҳолаш услубияти иш ўринларини замонавийлаштиришни устувор даражада эътиборга олган ҳолда такомиллаштирилган;

иқтисодиётнинг реал секторидида инновацион-индустриявий фаоллик, сифат ва миқдор ўзгаришларини ҳисобга олган инсон тараққиёти индексини баҳолашнинг функционал модели мақсадли параметрлар ва базавий даражаларнинг кўп вариантлилиги асосида такомиллаштирилган;

бошқарув тизимида инсон омилини фаоллаштириш концепцияси доирасида инсон омилининг яхлит ҳолатдаги таркибий-ташқилий тузилмаси, инсон омили фаоллик даражасини баҳолаш стандарт-ташхис мезонлари тавсия қилинган;

инсон омилининг фаоллик даражасини инсон капиталига йўналтирилган инвестиция қайтим нормаси асосида инсон ресурсларини бошқариш механизми асосланган.

Тадқиқотнинг амалий натижаси қуйидагилардан иборат:

бошқарув тизимида инсон тараққиёти синергетик самарасини таъминлаш учун инсон омили иқтисодий эркинлигини институционал мезонлар асосида баҳолаш асослаб берилган;

меҳнат ресурсларининг инсон омили фаоллиги билан уйғун тарзда корхоналар салоҳиятини баҳолаш, уларнинг келажакдаги мақсадларига эришишини аввалдан башорат қилиш, стратегик режалар белгилаш масалаларини такомиллаштириш имконини берувчи бошқарув тизимида инсон омили ва унинг фаоллигини баҳолаш кўп омили ва кўп функцияли инновацион модели такомиллаштирилган;

корхоналарнинг салоҳиятини белгилувчи меҳнат ресурсларининг инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолаш билан боғлиқ тизимли механизми такомиллаштирилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги қўлланилган ёндашув, усуллар ва назарий маълумотларнинг расмий манбалардан олинганлиги, келтирилган таҳлиллар ва тажриба-синов ишлари самарадорлигининг математик-статистика усуллари воситасида асосланганлиги, хулоса, таклиф ва

тавсияларнинг амалиётга жорий этилганлиги, олинган натижаларнинг ваколатли тузилмалар томонидан тасдиқланганлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти: Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти бошқарув тизимида инсон омилини янада фаоллаштириш асосида ишлаб чиқилган илмий-назарий аҳамиятга молик таклиф ва тавсияларнинг услубий ёндашувларни ҳамда ишлаб чиқаришда меҳнат ресурслари салоҳиятини бошқариш самарадорлигини ошириш бўйича услубий асосларнинг такомиллаштиришда фойдаланиш мумкинлиги билан изоҳланади.

Тадқиқотнинг амалий аҳамияти улардан мамлакатимиз бошқарув тизимида инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолашга қаратилган давлат дастурларини ишлаб чиқишда ва инсон омилини янада ривожлантириш бўйича қабул қилинаётган ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатларни ва комплекс чора-тадбирлар мажмуини ишлаб чиқишда фойдаланиш мумкинлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Бошқарув тизимида инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолаш механизмларини такомиллаштириш юзасидан олинган илмий натижалар асосида:

инсон омилини бошқаришнинг инновацион “электрон бошқарув” конструкцион моделининг такомиллаштирилган варианты “Ўзэлтехсаноат” ва “Ўзагромушсервис” акциядорлик жамиятлари амалиётга жорий қилинган (“Ўзэлтехсаноат” акциядорлик жамиятнинг 2016 йил 23 ноябрдаги 09-1694-сон ҳамда “Ўзагромушсервис” акциядорлик жамиятнинг 2018 йил 13 апрелдаги 03-03/02-434-сон маълумотномалари). Натижада, ишни меъёрий вақтга нисбатан бажарилиши, инсон ресурслари, моддий-техник ресурслар харажатларини минималлаштириш эвазига таннарх 0,5 фоизга камайган.

корхонани ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш стратегиясини асослашнинг муҳим таркибий қисми бўлган меҳнат ресурсларининг инсон тараққиёти индекси даражасида баҳолаш услубияти ишлаб чиқаришда иш ўринларини замонавийлаштиришни эътиборга олиш таклифи “Ўзэлтехсаноат” ва “Ўзагромушсервис” акциядорлик жамиятлари томонидан бошқарувда инсон капиталидан самарали фойдаланиш учун қабул қилинган (“Ўзэлтехсаноат” АЖнинг 2016 йил 23 ноябрдаги 09-1694-сон (“Ўзагромушсервис” акциядорлик жамиятнинг 2018 йил 13 апрелдаги 03-03/02-434-сон маълумотномалари). Ушбу мезонларни амалиётга жорий этилиши натижасида ишлаб чиқаришда инсон омилининг миқдор ва сифат йўналишлари бўйича даражаси 1,0 фоизга ўсган. Инсон омили фаоллигининг базавий миқдори 76,0 фоиздан 77,0 фоизга ортган.

инновацион-индустриявий фаоллик, сифат ва миқдор ўзгаришларни инсон тараққиёти индексини баҳолашнинг функционал модели мақсадли параметрлар ва базавий даражаларнинг кўп вариантлилиги асосида баҳолаш таклифи “Ўзэлтехсаноат” ва “Ўзагромушсервис” акциядорлик жамиятлари фаолиятида амалиётга жорий қилинган (“Ўзэлтехсаноат” АЖнинг 2016 йил 23 ноябрдаги 09-1694-сон (“Ўзагромушсервис” акциядорлик жамиятнинг 2018 йил 13

апрелдаги 03-03/02-434-сон маълумотномалари). Натижада ишлаб чиқаришда инсон омилининг миқдор ва сифат йўналишлари бўйича базавий даражасига нисбатан 1,0 фоизга ўсиш кузатилган.

бошқарув тизимида инсон омилини фаоллаштириш концепцияси доирасида инсон омилининг яхлит ҳолатдаги таркибий-ташкилий тузилмаси, инсон омили фаоллик даражасини баҳолаш стандарт-ташхис мезонлари бўйича таклифи “Ўзэлтехсаноат” ва “Ўзагроташсервис” акциядорлик жамиятлари томонидан бошқарувда инсон капиталидан самарали фойдаланиш учун қабул қилинган (“Ўзэлтехсаноат” АЖнинг 2016 йил 23 ноябрдаги 09-1694-сон (“Ўзагроташсервис” акциядорлик жамиятнинг 2018 йил 13 апрелдаги 03-03/02-434-сон маълумотномалари). Натижада компаниялардаги инсон омилининг фаоллик даражаси 0,2 фоизга ошишига шарт-шароит яратилган;

инсон омилининг фаоллик даражасини инсон капиталига йўналтирилган инвестиция қайтим нормаси асосида инсон ресурсларини бошқариш механизми “Ўзэлтехсаноат” ва “Ўзагроташсервис” акциядорлик жамиятлари томонидан бошқарув жараёнида фойдаланилган (“Ўзэлтехсаноат” АЖнинг 2016 йил 23 ноябрдаги 09-1694-сон (“Ўзагроташсервис” акциядорлик жамиятнинг 2018 йил 13 апрелдаги 03-03/02-434-сон маълумотномалари). Таклифнинг жорий қилиниши натижасида инсон омили фаоллигининг коэффиценти 0,769 даражага ошган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Тадқиқот натижалари, жами 9 та, жумладан 2 та халқаро ва 7 та республика илмий-амалий анжуманларида муҳокама қилинган ва маъқулланган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 28 та илмий иш чоп этилган, шулардан, 5 та монография, Ўзбекистон Республикаси Олий аттестация комиссиясининг докторлик диссертациялар асосий натижаларини чоп этиш тавсия этилган илмий нашрларда 19 та илмий мақола, жумладан, 13 таси республика, 6 таси хорижий журналларда нашр этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация таркиби кириш, тўртта боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловалардан иборат. Диссертациянинг ҳажми 225 бетни ташкил этади.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Кириш қисмида ўтказилган тадқиқотларнинг долзарблиги ва зарурати асосланган, тадқиқотнинг мақсади, вазифалар, объекти ва предмети тавсифланган, республика фан ва технологияларни ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги кўрсатилган ҳамда тадқиқотнинг илмий янгилиги, амалий натижалари баён қилинган, олинган натижаларнинг илмий ва амалий аҳамияти очиб берилган, тадқиқот натижаларини амалиётга жорий этиш, нашр қилинган ишлар ва тузилиши бўйича маълумотлар келтирилган.

Диссертациянинг «**Бошқарув функциясида инсон омилини фаоллаштиришнинг ғоявий-методологик асослари**» деб номланган биринчи бобида иқтисодийetni бошқаришда инсон омилини фаоллаштиришнинг

моҳияти ва мазмунини очиб беришга, бунда илмий менежментнинг классик ва мумтоз мактаблари, амалий психология, инсоний муносабатлар назарияси, эмпирик ва бошқа қатор йўналишлар, тадқиқот олиб борган олимларнинг назариялари ва ғоялари тадқиқ этилиб, уларнинг тизимлашган омилларини таҳлиллари амалга оширилган. Шулар асосида иқтисодий бошқаришда инсон омилни фаоллаштириш зарурати ва сабабларини асослашнинг илмий-амалий жиҳатларига бағишланган.

Иқтисодий соҳаси бўйича Нобель мукофоти лауреатлари Т.Шульц, У.Артур Льюис (1979 й.) ва Г.Беккерлар (1992 й.) ўзларининг таҳлилларида инсон капитални ривожлантириш учун инсон омилни фаоллаштиришни асосан таълим, малака ва малакавий тажриба ва мотивлаш билан боғлайдилар⁷.

Тадқиқот ишида муаллиф, менежмент илмининг етук намоёндалари инсон омилни фаоллаштириш иқтисодий баълопулуви ва ривожлантирувчи асосий куч сифатида талқин этилганлиги, бу масала ҳамон долзаб аҳамият касб этиб, бу борада муайян ишларни амалга ошириш зарурлигига эътибор қаратади.

Бошқарув ишида демократияни чуқурлаштиришнинг қудратли кучи – инсон омилни фаоллаштириш бўлиб, бу меҳнат ресурслари фаоллиги ва амалий салоҳиятига таянган ҳолда ижтимоий-иқтисодий ривожланишни юксак савияга кўтариш учун қулай шароитларни вужудга келтиради.

Маълумки, кейинги пайтда инсон меҳнати натижаларини баҳолашда номоддий актив кўринишдаги интеллектуал мулк, яъни илм-фан жадал ривожланмоқда. Маҳсулот ишлаб чиқиш сифатига бўлган талабнинг ортиб бориши, рақобатнинг кучайиши, инновацион технологияларнинг ривожланиши ишлаб чиқариш жараёнларини муттасил равишда такомиллаштиришни тақозо этмоқда. Бу эса ходимлар тайёргарлигини доимий шай ҳолатда тутиш, инсон омилни янада фаоллаштириш зарурат қилиб қўймоқда. Инсон омил билан боғлиқ кўплаб тадқиқотларнинг таҳлилари, иқтисодий бошқаришдаги олий мақсад – инсон омилни фаоллаштириш йўли билан ижтимоий-иқтисодий тараққиётни вужудга келтиришнинг муҳим жиҳати сифатида асосланади.

Демак, инсон омилни бошқаришнинг инновацион “электрон бошқарув” конструкцион модели меъёрий вақт омили ва моддий-техник ресурслар сарф-ҳаражатларини минималлаштиришни устувор даражада эътиборга олган ҳолда бошқарув функциясида инсон омилни фаоллаштиришнинг назарий-методологик асосларини илмий таҳлил қилиш ва таснифлаш, юзасидан ёндашувлар республикада инсон омилни фаоллаштириш ҳамда инсон тараққиёти индексини баҳолаш ва тартибга солиш орқали бошқарувни демократлаштириш, ўз-ўзини бошқаришни ташкил этиш бўйича тегишли чора-тадбирлар ишлаб чиқиш имконини беради.

Иккинчи бобда – «**Бошқарув тизимида инсон омилни фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини шакллантириш концепцияси**» тадқиқ этилган бўлиб, унда бошқарув тизимида инсон омилни фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолаш бўйича илмий асослар ишлаб чиқилган. Бунда инсон омилни бир бутун тизим сифатида шакллантиришнинг

⁷<http://n/ek/schultz.htm>.

ташкилий-таркибий тузилмаси, унинг элементларини ташкил этган инсонийлик сифатлари ва уларнинг ўзаро боғланиш қонуниятини ҳамда инсон омили фаоллик даражасини баҳолашнинг стандарт-ташхис мезонларини ўз таркибига олган концепция ишлаб чиқилган.

Инсон омилини, унга нисбатан берилган турли илмий асарлардаги талкинларни умумлаштириб, муаллиф қуйидагича таърифлашни тавсия қилади. Инсон омили – инсон ҳис-туйғулари, ақл-идроки, илми, инсоний сифатлари, маънавий-ахлоқий қадриятлари, табиати, феъл-атвори, меҳнатга муносабати, малака, тажриба, онги, дунёқараши, жисми, соғлиги, ёши, жинси, эътиқоди, руҳияти, қобилияти, майлидан иборат мураккаб синергетик⁸ тизимдир.

Инсон омилини ташкил этишда иштирок этувчи энг муҳим ва биринчи даражали инсоний сифатларнинг тизими шакллантирилди. (1-жадвалга қarang).

1-жадвал

Иқтисодий ва бошқаришда инсон омилини ташкил этувчи сифатларнинг ташкилий-таркибий тузилмаси⁹

Т.р		Инсоний сифатлар			
I. ИНСОНИЙ, МАЪНАВИЙ-АХЛОҚИЙ ҚАДРИЯТЛАР					
1.	Инсонпарварлик	8.	Меҳр-мурувват	14.	Донилик
2.	Виждон	9.	Халоллик	15.	Ғайрат-шижоат
3.	Одоб-ахлоқ	10.	Руҳан кучлилик	16.	Камтаринлик
4.	Ор-номус ва андиша	11.	Маънавиятлик	17.	Сабр-қаноат
5.	Саҳийлик	12.	Маданиятлик	18.	Олийжаноблик
6.	Иродалик	13.	Эътиқод-садоқат	19.	Тўғрисўзлик
7.	Адолатпарварлик				
II. МЕҲНАТГА МУНОСАБАТ					
1.	Меҳнатсеварлик	6.	Интизом	11.	Ташкилотчилик
2.	Малака	7.	Пухталиқ ва сифат	12.	Талабчанлик
3.	Тажриба	8.	Масъулият	13.	Фаоллик
4.	Ишбилармонлик	9.	Фидойилик	14.	Бамаслаҳат иш кўриш
5.	Тадбиркорлик	10.	Ташаббускорлик	15.	Ҳуқуқини англаган.
III. ИЛМ ВА ҚАСБ-ҲУНАР					
1.	Олий, ўрта, махсус касбий илм	5.	Ғоявий савиясини оширишга интилувчан.	9.	Изланувчанлик
2.	Қобилият ва истеъд.	6.	Мақсадга интилувчан.	10.	Устоз, мураббий
3.	Бир неча илм, касб ва мутахассислик эгаси	7.	Янгиликка интилувчанлик		
4.	Малакавий савиясини оширишга интилувчан.	8.	Илғор фикрловчи		
IV. ШАРОИТ					
1.	Меҳнат	3.	Ҳудудий	4.	Ахлоқий-маънавий муҳит
2.	Оилавий				
V. ИМКОНИЯТ					
1.	Рағбатлантирилиш	4.	Малака ошириш ва ўқитиш	7.	Ошқоралиқ ва Плурализм
2.	Ғамхўрлик кўрсатиш	5.	Эркинлик	8.	Соғлом рақобатчилик муҳити
3.	Ишонч билдириш	6.	Бошқарувда иштирок этиш	9.	Ижтимоий ҳимояланганлик

⁸Синергетика – ўзини ўзи ташкил этиш мураккаб тизимлар назарияси.

⁹Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Бунда инсон омили мажмуи 5 қисмдан иборат бўлиб, уларнинг ҳар бири ўз моҳиятига кўра муайян вазифаларни адо этиш вазифаси кўзда тутилган. Ушбу тизимда инсон омили уйғун объект моҳиятига эга бўлди. Инсон омилининг умумий инсонийлик сифатлари турли даражада ўзаро боғланиб, муайян воқеани содир этади. Боғланиш кучини камайиши, ёки йўқолиши ҳодиса ва воқеанинг содир бўлиш ҳолатини камайтиришга, ёки йўқолиб кетишига сабаб бўлади. Бу инсон омилини ташкил этувчи инсоний сифатларнинг ўзаро боғланиш қонуниятини¹⁰ деб аталиб, унга шундай таъриф берилди. Инсон омили фаоллик коэффиценти, уни ташкил этувчи инсоний сифатлар кучларининг йиғиндисини унда иштирок этаётган инсоний сифатлар сонига нисбати билан ўлчанади. Бу қуйидаги формулада ўз аксини топди (1):

$$K_{\text{оф}} = \frac{IC_{\text{бк1}} + IC_{\text{бк2}} + \dots + IC_{\text{бкн}}}{n} \quad (1)$$

бу ерда $K_{\text{оф}}$ – инсон омили фаоллик коэффиценти; $IC_{\text{бк1}}, IC_{\text{бк2}}, IC_{\text{бкн}}$ – инсоний сифатларнинг боғланиш кучи; n – ўзаро боғланишлар сони.

Ўзаро боғланиш кучи даражаси бирдан кам ёки бирга тенг: $1 \leq 0$. Бунда сифатларнинг ўзаро боғланиши бир ва ноль ўртасида тебранади.

Боғланишнинг бир коэффицентлик кучга яқинлашиши мукамал боғланишни, нолга яқинлашиши эса кучсиз боғланишни содир этади. Бунда ҳар бир сифат ўз табиатига кўра турли даражада боғланади. Шу сабабдан сифатлар ўртасидаги боғлиқлик коэффиценти бирдан кам бўлади ва чексиз равишда бирга интилади (2).

$$IC_{\text{бк}} \rightarrow 1 \text{ (чексиз 1 га интилади)} \quad (2)$$

Синергетиканинг асосчиси Г.Хакеннинг ҳисоблашчи, жамият ҳаёт фаолиятининг барча йўналишлари бўйича ўзини ўзи ташкил этиши, айнан давлатнинг келажакдаги фаолият юритиши асосида ётади. Синергизмнинг моҳияти, бу жамоавий меҳнат натижасини ва жамоа интеллектуал қудратининг яқка ходим, ёки тизимдаги яқка элементга нисбатан самарасини кучайтирилишидир. Яъни бутунликнинг самарадорлиги алоҳида қисмлар самарадорлигидан устунлик қилади.¹¹

Мураккаб тизимларнинг ўзини-ўзи ташкил этиш замонавий назарияси жамоатчилик тизимини ўзида мужассам этиб, синергетика вужудга келди. Унинг математик базаси бўлиб, ночизикли тенгламалар, ўрганиш предмети бўлиб, мураккаб тизимларда ночизикли ҳодисалар кучли мувозанатсизлик ҳолати орқали ўтувчи бифуракция¹² дир. Нобель мукофоти лауреати И.Пригожин шундай дейди, “Таъкидламоқ жоизки, синергетика – ночизикли ва номувозанатли мураккаб тизимлардан келиб чиқадиган мураккаб ҳодисалар тўғрисидаги фандир. У кўплаб фанлар математика, физика, химия, биология,

¹⁰Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

¹¹Хакен Г. Синергетика. Перевод с английского канд. физ.-мат. наук В.И. Емельянова под редакцией д-ра физ.-мат. наук, проф. Ю.Л. Климонтовича и д-ра физ.мат. наук С.М. Осовца. – М.: Мир, 1980. - 404 с.

¹²Кучли номувозанатлик ҳолати, тартибсизлик, тўс-тўпалон.

иктисодиёт, социология, тарих каби фанлар билан туташиб ривожланади¹³. Кўплаб тадқиқотчилар шундай фикрга келишганки, замонавий иқтисодиёт синергиянинг минглаб хусусиятларини ўзида намоён этади. Шулардан хулоса қилиб муаллиф инсон омилига шундай таъриф беради: инсон омили турли фан тизимларининг мураккаб ҳодисаларини ўзида жам этган синергетик тизимдир.

Синергетика инсон омилининг мураккаб тизимидаги жараёнларни янгича баҳолаш, инсон омили фаоллигини баҳолаш моделини яратиш ва мувозанатсизлик шароитида иқтисодий ривожланишни башорат қилиш имконини беради. Изланишнинг навбатдаги босқичида иқтисодиётнинг реал секторида инсон омилини ташкил этувчи сифатларнинг фаоллигини баҳолаш стандарт-ташхис мезонлари ишлаб чиқилган (2-жадвал).

2-жадвал

**Инсон омили сифатларининг фаоллигини баҳолаш
стандарт-ташхис мезонлари¹⁴**

Ум тр.	Тр	Боғлиқлик кучи	Паст	Ўртача-дан паст	Ўртача	Ўртачадан юқори	Меъёр-да	Сифатлар. Солиштирма салмоғи
		Даража қиймати	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	
I. ИНСОНИЙ, МАЪНАВИЙ-АҲЛОҚИЙ ҚАДРИЯТЛАР								
1.	1.	Жами 19 та инсоний сифат	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	1,0
		Жами:	3,8-5,7	7,6-9,5	11,4-13,3	15,2-17,1	19,0	
II. МЕҲНАТГА МУНОСАБАТ								
20.	1.	Жами 15 та инсоний сифат	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	1,0
		Жами:	3,0-4,5	6,0-7,5	9,0-10,5	12,0-3,5	15,0	
III. ИЛМ ВА КАСБ-ҲУНАР								
35.	1.	Жами 10 та инсоний сифат	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	1,0
		Жами:	2,0-3,0	4,0-5,0	6,0-7,0	8,0-9,0	10,0	
IV. ШАРОИТ								
45.	1.	Жами 4 та элемент	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	1,0
		Жами:	0,8-1,2	1,6-2,0	2,4-2,8	3,2-3,6	4,0	
V. ИМКОНИАТ								
49.	1.	Жами 9 та элемент	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	1,0
		Жами:	1,8-2,7	3,6-4,5	5,4-6,3	7,2-8,1	9,0	
		Умумий йиғиндис:	11,4-17,1	22,8-28,5	34,2-39,9	45,6-51,3	57,0	

Жадвалдаги инсоний сифатларнинг солиштирма салмоғи статистик тамойиллари асосида бир-бирлик миқдориди қабул қилинди. Уларнинг боғлиқлик кучи 5 та даражада белгиланди.

Амалга оширилган тадқиқотларнинг энг муҳим жиҳати – инсон омилининг фаоллиги ва инсон тараққиёти индексини баҳолаш модели ходимлар салоҳиятини тўғри ва адолатли баҳолаш имконини беради. Корхонани

¹³Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса. Ч.2. –М.: - Прогресс. 1987. - С.:20.

¹⁴Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган ва жадвалнинг тўлиқ матни диссертацияда берилган.

ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш стратегиясини асослашнинг муҳим таркибий қисми бўлган меҳнат ресурсларининг инсон тараққиёти индекси даражасини баҳолаш услубияти иш ўринларини замонавийлаштирини устувор даражада эътиборга олган ҳолда, иқтисодиётнинг реал секторида инновацион-индустриявий фаоллик, сифат ва миқдор ўзгаришларини инсон тараққиёти индексини баҳолашнинг функционал модели мақсадли параметрлар ва базавий даражаларнинг кўп вариантлилиги асосида такомиллаштириш лозим. Натижада кадрларни тўғри танлаш, жой-жойига қўйиш, малакасини ошириш, мотивлашни такомиллаштириш муваффақиятларга эришишнинг муҳим омили сифатида хизмат қилади.

Учинчи боб – “Инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолашнинг кўп омилли ва кўп функцияли инновацион модели” деб номланиб, бунда бошқарув тизимида инсон ресурслари фаолиятига таъсир этувчи инсоний сифатларнинг тизими, уларнинг ўзаро боғланиш қонуниятлари, стандарт-ташхис баҳолаш мезони ва вазибалари бўйича ишлаб чиқилган концепциясини амалиётга татбиқ этиш услубияти тақдим этилган. Услубият контекстидан инсон омили инсоний сифатларининг ўзаро боғланиш хусусиятлари, инсоний сифатларнинг алгоритмик жадвал-мажмуаси, инсон омили фаоллиги ва тараққиёт индексини баҳолашнинг кўп омилли ва кўп функцияли инновацион моделлари ўрин олган.

Бошқарув тизимида инсон омилини ташкил этувчи инсоний сифатларнинг ўзаро боғлиқлик даражаларининг алгоритмик жадвалини ишлаш тамойилларини вужудга келтириб, дастурий таъминот учун махсус умумий блок-схема модели ишлаб чиқилган ва уни ишлаш принципларининг математик ифодаси қуйидаги формулалардан иборат бўлди (3-16).¹⁵

1. Инсоний сифатларнинг бевосита боғланиши (горизонталда) алгоритмик жадвал қисмларининг йиғиндилари:

$$bi_1 = \sum_{j=1}^{19} aij, \quad i = \overline{1,57} \quad (3)$$

$$bi_2 = \sum_{j=20}^{34} aij, \quad i = \overline{1,57} \quad (4)$$

$$bi_3 = \sum_{j=35}^{44} aij, \quad i = \overline{1,57} \quad (5)$$

$$bi_4 = \sum_{j=45}^{48} aij, \quad i = \overline{1,57} \quad (6)$$

$$bi_5 = \sum_{j=49}^{57} aij, \quad i = \overline{1,57} \quad (7)$$

¹⁵ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган математик модель қисман берилган ва у диссертация-ишида тўлиқ ифодасини топган.

Бевосита боғланган сифатлар қисмларининг умумий йиғиндиси:

$$C_i = \sum_{j=1}^5 b_{ij}, \quad i = \overline{1,57} \quad (8)$$

$$\sum_{i=1}^{57} c_i = 1783. \quad (9)$$

Инсоний сифатларнинг билвосита боғланиши (вертикалда) алгоритмик жадвал қисмларининг йиғиндилари:

$$b_{i_1} = \sum_{j=1}^{19} a_{ij}, \quad i = \overline{1,57} \quad (10)$$

$$b_{i_2} = \sum_{j=20}^{34} a_{ij}, \quad i = \overline{1,57} \quad (11)$$

$$b_{i_3} = \sum_{j=35}^{44} a_{ij}, \quad i = \overline{1,57} \quad (12)$$

$$b_{i_4} = \sum_{j=45}^{48} a_{ij}, \quad i = \overline{1,57} \quad (13)$$

$$b_{i_5} = \sum_{j=49}^{57} a_{ij}, \quad i = \overline{1,57} \quad (14)$$

Билвосита боғланган сифатлар қисмларининг умумий йиғиндиси:

$$C_i^1 = \sum_{i=1}^5 b^1_{ij}, \quad j = \overline{1,57} \quad (15)$$

$$\sum_{i=1}^{57} c_i = 1783 = S. \quad (16)$$

S – миқдор, бош жадвалнинг инсон омили элементларининг ўзаро боғланиш қиймати.

Ушбу формулалар меҳнат ресурсларида инсон омили фаоллиги ва тараққиёти индексини баҳолаш моделининг блок схемасини ишлашини таъминлайди. Шунингдек мураккаб тизимдан иборат ночизиқли, номувозанатли инсон омилини сифатларининг ўзаро боғланишдаги парадигмаларини вужудга келтиради.

Бошқарув тизимида инсон омили фаоллигини баҳолашнинг кўп омилли ва кўп функцияли инновацион модели корхоналарнинг келажакдаги мақсадларига

эришишини башорат қилиш, шахс (ходим) ўзини-ўзи, корхона ва фирмалар, вазирлик ва компаниялар, маҳаллий бошқарув органлари, давлат бошқарувларини амалга ошириш учун блок-схема ва унинг ишлаш тамойиллари илгари сурилди. Бу инсон омили фаоллигини баҳолашнинг дастурий маҳсулотини ишлаб чиқишга асос бўлиб хизмат қилади.

“Бошқарув тизимида инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолашнинг инновацион механизми” деб номланган тўртинчи бобда иқтисодийetni бошқаришда инсон омилини фаоллаштириш самарадорлигини иқтисодий сифат йўналишлари бўйича баҳолаш тамойиллари ишлаб чиқилган. Бунда иқтисодийetni бошқаришда инсон омилини иқтисодий сифат йўналишлари бўйича фаоллик даражасини баҳолашнинг стандарт-ташхис мезонлари, кадрлар тайёрлашдаги роли, инсон омилини ривожлантириш учун ишлаб чиқилган механизмларни такомиллаштириш тамойиллари, иқтисодий бошқарув жараёнларини интеллектуаллаштиришга инсон омилини фаоллаштириш концепция нуқтаи назари билан ёндашув каби масалалар илгари сурилган.

Ходимларда меҳнат фаолияти ва ундаги функцияларни ташкил этишда иштирок этадиган 5-қисмдан иборат инсоний сифатларнинг вариацион каторлари ишлаб чиқилди. Шулар асосида шахс (ходим)лар бўйича сифат йўналишлари мужассамлаштирилди ва уларнинг мезонлари вужудга келди (3-жадвалга қаранг).

3-жадвал

Шахсларда инсоний сифатларнинг ўзаро боғланиши бўйича юзага келган сифат йўналишлари ва стандарт мезонлари¹⁶

Т/р	Сифат йўналишлари	Стандарт мезонлар	Мезонга нисбатан фонзда
1.	Шахс бўйича инсон феъл-атвори ва фаолиятини ташкил этиш	1091,0	100,0
1.	Одоб ва одамлилик хислатларини мужассамлаштириш	656,0	60,4
2.	Ходим (шахс)нинг меҳнатсевар бўлиши	385,0	35,3
3.	Ишбилармонлик ва тadbиркорлик мужассамлаштириш	777,0	71,2
4.	Шахснинг маданиятли ва маънавиятли бўлиши	699,0	64,1
5.	Шахснинг зиёли бўлиши	676,0	62,0
6.	Раҳбарликда зарур бўладиган инсоний сифатлар	1063,0	97,4
7.	Шахснинг кибру ҳаволик ва баджаҳлликка қарши тура олиш даражаси	614,0	56,3
8.	Шахснинг камтаринлик ва ҳокисорлик даражаси	594,0	54,4

Жадвал-мажмуада шахснинг мустақил равишда гармоник ривожланиши учун 44 та инсоний сифат қабул қилинган бўлса, улар ўзаро боғланиши натижасида турли даражадаги 1091 мартага кўпайди. Бу эса бир сифатни умумий тарзда ўртача 24,8 мартага ортиқ маълумотни аниқлаш имконини таъминлади.

¹⁶Муаллиф тадқиқоти натижалари.

Корхоналарда ходимларнинг инсон омили иқтисодий салоҳиятининг вариацион қаторлари ишлаб чиқилди. Шулар асосида ходимлар бўйича инсон омили билан боғлиқ салоҳият йўналишлари шакллантирилиб, уларни баҳолашнинг стандарт-ташхис мезонлари вужудга келтирилган (4-жадвал).

Корхоналарда ходимлар фаоллиги асосидаги йўналишлар шакллантирилиб, уларнинг баҳолаш стандарт-ташхис мезонлари вужудга келтирилди. Бу эса инсон омили бўйича корхоналар салоҳиятини баҳолаш имконини вужудга келтирди. Инсоний сифатларнинг интеграллашуви натижасида инсон омилидан фойдаланиш имконияти 32 марта кенгликда ташкил этади.

4-жадвал

Корхоналарда инсон омили билан боғлиқ йўналишлар бўйича баҳолашнинг стандарт-ташхис мезонлари¹⁷

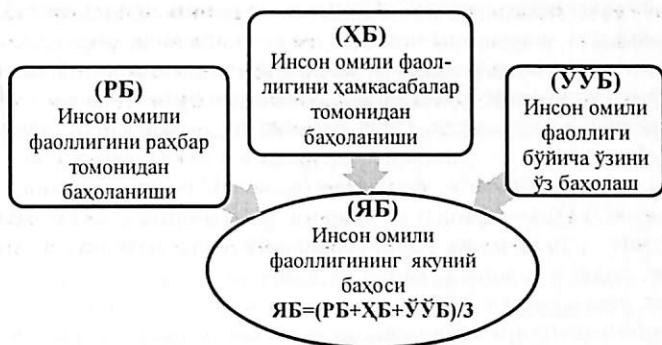
Т/р	Инсон омили билан боғлиқ йўналишлар	Стандарт-ташхис мезонлар	Мезонга нисбатан фоззда
	Корхоналар бўйича инсон омилини ташкил этиш (умумий)	1783,0	100,0
1.	Корхонада меҳнат интизоми даражаси	922,0	51,7
2.	Меҳнат унумдорлиги ва самарадорлик даражаси	1145,0	64,2
3.	Корхонада сифатли маҳсулот ишлаб чиқариш салоҳияти	1296,0	72,7
4.	Жамоада соғлом муҳит, ўзаро муносабат, биродарлик даражаси	1268,0	71,1
5.	Меҳнат жамосида корпоротив маданият даражаси	1288,0	72,2
6.	Инновацион-индустриявий сиёсат юритиш салоҳияти	1239,0	69,5
7.	Ходимларнинг малакали ва тажрибали бўлиши	1093,0	61,3
8.	Раҳбарнинг ходимларга нисбатан муносабати	1568,0	88,0
9.	Ходимларнинг раҳбарга нисбатан муносабати	1086,0	61,0
10.	Ходимларнинг ҳамкасблари ва жамоадошларига муносабати	825,0	46,3
11.	Ходимнинг ўз ютуғига нисбатан муносабати	855,0	48,0
12.	Ходимнинг ўзгалар ютуғига нисбатан муносабати	510,0	28,6

Ходимларнинг инсон омили фаоллигини баҳолаш юқоридаги тамойил асосида ва объективлигини таъминлаш мақсадида якуний баҳо уч вектор тамойили асосида қурилди (1-расм).

- биринчи вектор (РБ) ходимнинг раҳбар томонидан баҳоланиши;
- иккинчи вектор (ХБ) ходимнинг ҳамкасбалари томонидан баҳоланиши;
- учинчи вектор (ЎЎБ) ходимнинг ўзини ўзи баҳолаши.

Якуний баҳолаш (ЯБ) ана шу учта баҳолашнинг ўртачасини ташкил этади. Бу билан ходимларнинг инсон омили фаоллигини баҳолаш уч томонламалик фикр асосида амалга оширилади.

¹⁷Муаллиф тадқиқоти натижалари.



1-расм. Инсон омили фаоллигини баҳолаш векторлари¹⁸

Бундай усулдан фойдаланиш ходимнинг уйғун ривожланишига ижобий таъсир кўрсатади. Жамоада ходимлар бир-бири билан ўзаро боғланади, яъни улар интеграллашади, яхлитликдаги ривожланиш жараёни вужудга келади.

Муаллифнинг фикрича, меҳнат жамоаларида инсон омили фаоллиги қанчалар тўғри ва адолатли баҳоланиши, жамоанинг иш фаолиятини шунчалар тўғри ва самарали ташкил этиш имконини беради. Меҳнат жамоасининг ютуқлари инсон омили фаоллигини ҳаққоний баҳолашга кўп жиҳатдан боғлиқ.

Инсон капитали бўйича тадқиқот олиб борган олимларнинг асосан ишларида таълим ва малакани оширишга йўналтирилган инвестициянинг қайтим даражасини ҳисоблаш асосига қурилган. Т.Шульцнинг инсон капиталини ривожлантиришга қаратилган моделини кўриб чиқайлик(17).¹⁹

$$G_y = r_p(I_p/Y) : r_1(I_1/Y) + r_2(I_2/Y) + r_3(I_3/Y) + G_L S_L \quad (17)$$

бунда G_y – миллий даромаднинг ўсиш суръати; Y – миллий даромад; I_p – моддий капиталга инвестиция; r_p – моддий капиталга қилинган инвестицияларнинг қайтим нормаси; $I_1 I_2 I_3$ – мос равишда бошланғич, ўрта ва олий таълимга инвестициялар; $r_1 r_2 r_3$ – мос равишда бошланғич, ўрта ва олий таълимга инвестицияларнинг қайтим нормаси; G_L – бандлар сонининг ўсиш суръати; S_L – миллий даромадда меҳнатнинг улуши.

Ушбу модель таълимнинг иқтисодий ўсишга таъсирини баҳолашга мўлжалланган. Бунда моддий капиталга қилинган инвестициянинг қайтим нормаси, бошланғич, ўрта ва олий таълимга инвестиция йўналтириш ва уларнинг қайтим нормалари ҳисобга олинган бўлиб, иш билан бандлар сонининг ўсиши, миллий даромадда меҳнат улушининг ортиши кўзда тутилган.

Ушбу модель билан тадқиқотчи томонидан таклиф этилаётган инсон омили фаоллигини баҳолаш модели ўртасида тубдан фарқ мавжуд. Дунёнинг етакчи олимлари томонидан инсон капиталини ривожлантириш учун таълимга

¹⁸ Муаллиф ишланмаси.

¹⁹ Экономика–математический энциклопедический словарь / Гл. ред. В.И. Данилов-Данилян. – М.: ИНФРА – М. 2003, – С.586.

инвестиция йўналтирилиб, ундан келадиган самарага кўз тикилса, тавсия этилаётган моделда инсон капиталини ривожлантириш учун инвестиция йўналтиришдан аввал, инсон омилини ҳаққоний баҳолашга эътибор қаратади. Натижага кўра, ходимнинг фаоллигини ошириш бўйича зарур бўладиган жиҳатлар аниқланиб баҳоланади. Сўнг уни ўқитиш, малакасини ошириш ёки бошқа ишларни амалга ошириш заруратига қараб, унга инвестиция йўналтирилса, ундан келадиган самарани олдиндан башорат қилиш мумкин бўлади. Бу инсон омилини фаоллаштириш учун йўналтириладиган инвестиция самарадорлигини ошириш ва унда содир бўлиши мумкин йўқотишлар, ҳатарларнинг олдини олишда кафолат вазифасини ўтайди. Бунинг учун ходимларнинг инсон омили фаоллигини баҳолаш учун диссертация ишининг Ўзаро боғланиш қонуниятини бобида инсон омили фаоллик коэффицентини $-K_{\text{ноф}}$ ишлаб чиқилган (1-формулага қаранг).

Тадқиқотчининг фикри бўйича Т.Шульц моделининг умумий аҳамиятини қамайтирмаган ҳолда айтиш мумкинки, ушбу моделда инсон омилининг фаоллик коэффицентини ҳисобга олинган эмас. Шу сабабдан диссертация ишида тавсия этилган инсон омилининг фаоллик коэффицентини $-K_{\text{ноф}}$ ни Т.Шульцнинг моделида ҳам қўлланилса, у янада такомиллашган ҳолатга келиб, самара юқори ва инсон капиталига қилинган инвестициянинг қайтимини башорат (прогноз) қилиш ҳақиқатга яқин даражада бўлади. Ушбу хулосалардан келиб чиққан ҳолда инсон омили фаоллигини баҳолаш бўйича муаллиф томонидан ишлаб чиқилган коэффицентни $-K_{\text{ноф}}$ Т.Шульцнинг математик ифодасида қўллаб ҳисоблаш таклифи илгари сурилади (18).²⁰

$$G_y = K_{\text{ноф}} (r_p(I_p/Y) : r_1(I_1/Y) + r_2(I_2/Y) + r_3(I_3/Y) + G_L S_L) \quad (18)$$

Бу билан энди инсон омилини ташкил этувчи инсоний сифатларнинг ўзаро боғланиш қонуниятини ишламоқда, инсонга хос равишда ўзини-ўзи ташкил этиш имконияти, яъни синергия вужудга келади. Илм ва малака оширишга йўлланаётган ходимда ҳар доим ҳам инсон омили юқори даражада ривожланган бўлмайди. Т.Шульцнинг модели таълимнинг иқтисодий ўсишига таъсирини бир-бирлик даражада олиб қараган. Амалда ҳеч қачон бир-бирлик даражадаги ўсишга эришиб бўлмайди. Чунки шахслар турли тоифадаги инсоний сифатлар ва касб маҳоратидан ташкил топган бўлади. Уларнинг ҳаракати нозикли, номувозангли тартибсиз натижалардан иборатдир. Шу сабабдан ҳам ходимларнинг фаоллик даражасини уларнинг инсонийлик сифатларининг ўртача қиймати ҳолатидан келиб чиққан ҳолда баҳолаш мақсадга мувофиқдир. Яна шу нарсани таъкидламоқ жоизки, таклиф этилаётган инсон омили фаоллик даражаси коэффицентини қўллаш билан Т.Шульц моделининг аҳамиятига ҳеч қандай путур етказмаган ҳолда ундан келадиган натижавий самара юқори, ҳақиқатга яқин ва мос даражада баҳолаш имкониятини беради.

Г.Беккер ўз ишларида ходимга оддий меҳнатнинг бир-бирлик даражадаги комбинацияси ва унда мужассам топган маълум миқдордаги “инсон” капитали

²⁰Муаллифнинг Т.Шульц моделини такомиллаштириш бўйича таклифи.

сифатида қарайди. Унинг иш ҳақи унинг оддий меҳнатига мос келадиган бозор баҳоси ва инсон инвестициясига қўйилган даромаддир. Демак, Беккернинг берган баҳоси ва бошқа тадқиқотчиларнинг ҳисоб-китоби бўйича ходим даромадининг асосий қисмини инсон капитали келтиради. Ходим даромадини инсон капиталидан фоиз олиш билан куйидагича ифодалаш мумкин (19).²¹

$$Y_i = (W : P_i)(1 + R) T_i + X_i + E_i \quad (19)$$

бунда Y_i – ходимнинг даромади i ; $(W : P_i)$ – ходимнинг оддий меҳнати баҳоси – i (“оддий” ходимларнинг инвестиция йиғиндисини “оддий” ходимлар сонига нисбати); R – инсон капиталига қўйилган фоиз (даромад); T_i – ходимга i вақтинчалик давр учун қўйиладиган капитал; X_i – ходимнинг хусусиятларини ҳисобга олувчи (ақлий ва жисмоний) иш жойининг параметрлари (характеристикаси) меҳнат бозоридаги ёлланш шарти; E_i – ходимга таълуқли хатолик ва оғиш коэффициенти.

Бу ерда ходимга инвестиция $(W : P_i)$ – таълим, ишлаб чиқаришда ўқитиш, хавфсизлик, саломатлик, миграция ва ҳк.) лар харажатлари йиғиндисига тенг. Мана бунга эътибор қаратадиган бўлсак, E_i – ходимга таълуқли хатолик ва оғиш коэффициенти тавсия этилмоқда. Бундай ҳолат ҳаётда ва ишлаб чиқаришда доимий мавжуд ва буни муаллиф илгашга муваффақ бўлган. Бу мазкур тадқиқот ишида илгари сурилган инсон омилининг фаоллик коэффициентига яқин келади.

Жаҳондаги турли мамлакатларда турмуш сифатини баҳолаш учун покстонлик иқтисодчи Маҳбуб ул-Ҳақ²² бошчилигидаги БМТ экспертлар гуруҳи томонидан интеграл кўрсаткич – Инсон тараққиёти индекси (ИТИ) ишлаб чиқилди.

ИТИнинг ҳисоблаш усули бўйича комплекс кўрсаткичлардан учтасининг ўртача арифметик қиймати олинади. Бу экспертлар томонидан баҳоланадиган БМТнинг миллий статистик маълумотлари ва ҳисоботлари кўрсаткичларига таянилади:

1. Муайян давр учун шкала бўйича 25 дан 85 ёшгача кутилаётган ҳаёт давомийлиги;

2. Катта ёшдагиларнинг ўрта таълим олишга имконияти ва мувофиқ ёш гуруҳлардаги ўқувчиларнинг барча даражадаги таълимда иштирок этиш улуши;

3. Реал ЯИМнинг одам бошига тўғри келадиган миллий валютанинг АҚШ доллари қиймати тўғри келадиган эквиваленти.

Таълим этилаётган инсон омили фаоллигини баҳолаш тизимидаги 44 та инсоний сифатдан атиги 4 тасигина (олий, ўрта, махсус касбий илм, бир неча илм, касб ва мутахассислик эгаси, малакавий савиясини ошириш, ғоявий савиясини ошириш) ривожлантириш учун муайян инвестицияни талаб қилади. Қолганлари эса инвестиция талаб қилмайди, уларни фақат тарбия йўли,

²¹ Williamson O. The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting. N.Y., 1985; Портер Майкл. Конкуренция. –М.: Вильямс, 2003.

²² Маҳбуб ул-Ҳақ (1934-1996) – покстонлик таникли иқтисодчи, Инсонни ривожлантириш маърузасининг асосчиси, “Иқтисодий режалаштириш стратегияси”, “Инсонни ривожлантириш тўғрисида мулоҳазалар”, “Ривожлантириш мақсадларида ҳамкорлик учун янги асослар” асарларининг муаллифи.

маслаҳат ва ҳар бир ходим ўзининг инсонийлик нуқтани назари, ўз-ўзини англаши, ўз-ўзини тарбиялаши, ўз-ўзини ташкил этиши каби ёндашувлар орқали фаоллаштирилади.

Биз юқорида тилга олган улкан олимлар инсон омили ва инсон капиталини ривожлантиришда айнан инвестиция талаб қилинадиган қисмларига мурожаат этиб, ундан келадиган самарани исботлашган. Лекин инвестиция талаб қилмайдиган ва иқтисодий-ижтимоий аҳамиятининг мутлақо ўлчови ва баҳоси йўқ инсоний сифатлар эса эътибордан четда қолиб кетмоқда. Аслида инсоннинг инсонийлик қиймати ана шу инсоний сифатларининг ривожланганлик даражаси билан ўлчанади.

БМТнинг инсон тараққиёти индексини таҳлил қиладиган бўлсак, унда биринчи навбатда “Муайян давр учун шкала бўйича 25 дан 85 ёшгача кутилаётган ҳаёт давомийлиги” ҳисобга олинади. Бунда албатта мамлакатда соғлиқни сақлаш ишларини йўлга қўйиш кўзда тутилади. Агар бунда энг аввало инсон илмли бўлиб, ўз саломатлиги йўлида қайғуриш даражасидаги илмга эга бўлмаса, инсон омили фаоллаштирилиб, унинг тараққиёт индекси ривожланмаса, яъни шу мамлакат фуқароларидан етук соғлиқни сақлаш мутахассислари етишиб чиқмаса бу борада айтарлик муваффақиятга эришиб бўлмайди.

Иккинчи бандда “Катта ёшдагиларнинг ўрта таълим олишга имконияти ва мувофиқ ёш гуруҳлардаги ўқувчиларнинг барча даражадаги таълимда иштирок этиш улуши”га эътибор қаратадиган бўлсак, бунда таълимга эътибор қаратилишига урғу берилмоқда. Таълим – инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиётини ривожлантириш билан боғлиқ масала. Лекин бунда тенгсизлик мавжуд бўлиб, барча ҳам бирдай таълим олиш имкониятига эга бўлавермайди. Бундаги асосий ҳаракат мавжуд тенгсизликни бартараф этишга қаратилиши зарур.

Учинчи бандда эса “Реал ЯИМнинг одам бошига тўғри келадиган миллий валютанинг АҚШ доллари қийматига тўғри келадиган эквиваленти” деб аталади. Бу ҳам эса инсон тараққиёти индексини тўғри баҳолаш имконини бермайди. Иқтисодиёти нефть ва бошқа табиий бойликлар билан боғлиқ мамлакатларнинг аҳоли жон бошига тўғри келадиган ЯИМ кўрсаткичи ҳам инсон тараққиёти борасидаги аҳволни тўғри баҳолаб бермайди.

Буларни БМТнинг ИТИнини акс эттирувчи фикрларини формулага соладиган бўлсак қуйидаги кўринишга эга бўлади (20).

$$ИТИ = \frac{X_d + T + ЯИМ}{3} \quad (20)$$

Қуйида биз (21):

$$K_{уоф} = \frac{ИС_{о\kappa 1} + ИС_{о\kappa 2} + \dots + ИС_{о\kappa n}}{n} \quad (21)$$

формулани тавсия этган эдик.

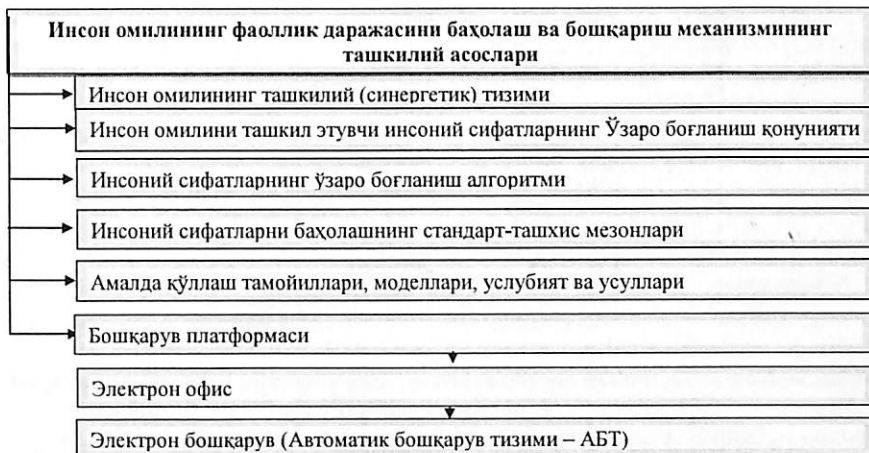
Бу ерда $K_{уоф}$ – инсон омили фаоллик коэффициенти; $ИС_{о\kappa 1}, ИС_{о\kappa 2}, ИС_{о\kappa n}$ – инсоний сифатларнинг боғлианиш кучи; n – ўзаро боғлианишлар сонини кўрсатдик. Бунда инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти

индексини баҳолаш тизимида ҳар бир кишида инсонийлик сифатларининг 44 та элементи ҳисобга олинган. Бунда инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолаш тизимида ҳар бир кишида инсонийлик сифатларининг 44 та элементи ҳисобга олинган. Биринчи навбатда ушбу коэффициентни БМТнинг ИТИ формуласининг коэффициенти сифатида қўллаш керак. Бу эса асл ҳолатни ҳақиқатга яқин даражада яқинлашиш имконини беради. Иккинчи вариантда эса БМТ миқёсида тўлалигича тавсия этилаётган формулани қўллаш мақсадга мувофиқ (22).

$$K_{\text{оф}} = \frac{4K_{\text{сн1}} + 4K_{\text{сн2}} + \dots + 4K_{\text{снn}}}{n} \quad (22)$$

Чунки бунда ҳар бир индивид ўз салоҳияти устида изланади. Унинг натижалари бўйича ҳар бир мамлакатдаги инсон тараққиёти индекси, ҳатто ҳар бир шахс ва ходимнинг инсон тараққиёти индексини ҳақиқатга энг яқин даражада баҳолаш имконини беради. Бу борада юзага келиши мумкин бўлган тенгсизлик ва ҳатоликлар минимумлашади.

Таҳлиллар натижаси бўйича муаллифнинг фикрига кўра, шу даврга қадар ишлаб чиқилган инсон капиталини баҳолаш механизмларида инсоннинг ўзида мавжуд бўлган сифатлар комплекс шаклга келтирилиб фойдаланилган эмас ва инсон омилининг фаоллик даражаси етарли даражада ҳисобга олинмаган. Илмий ишда илгари сурилган инсон омилининг фаоллик коэффициенти мавжуд моделларга ҳам жорий этилса, улар такомиллашган ҳолга келиб, самара шубҳасиз юқори бўлади. Муаллиф фикрига кўра, шу даврга қадар ишлаб чиқилган инсон капиталини баҳолаш механизмларида инсоннинг ўзида мавжуд бўлган сифатлар комплекс шаклга келтирилиб фойдаланилган эмас ва инсон омилининг фаоллик даражаси етарли даражада ҳисобга олинмаган.



2-расм. Инсон омилини фаоллаштиришнинг ташкилий-иқтисодий механизми фаолиятини ташкил этиш концептуал схемаси.²³

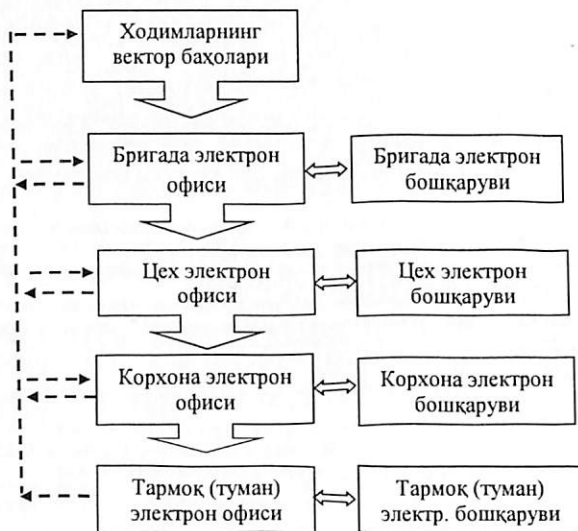
²³Муаллиф ишланмаси

Илмий ишда илгари сурилган инсон омилининг фаоллик коэффициенти мавжуд моделларга ҳам жорий этилса, улар такомиллашган ҳолга келиб, самара шубҳасиз юқори бўлади.

Тадқиқотнинг навбатдаги босқичи инсон омилининг фаоллик даражасини баҳолаш ва электрон бошқарувни жорий этиш механизмини яратишга асос бўлади. Механизм менежмент илми ва фаолиятини ягона платформага олиб чиқиб, менежментнинг барча функция ва усулларини ўзида жам этган кенг қўламли инновацион бошқарувни амалга ошириш имконини беради (2-расм).

Бошқарув платформаси бошқарув фаолиятини автоматлаштириш ахборот технологиялари ёрдамида ахборот ва маълумотларни қайта ишлаш, сақлаш, ҳамда кидирувни амалга оширадиган “электрон офис”ни ташкил этишни тақозо этади. Электрон офис – бошқарув меҳнатини автоматлаштириш ва бошқарувчиларни ахборот билан яхшироқ таъминлаш имконини беради. Бу билан эса “электрон бошқарув” шаклланади, автоматик бошқарув тизими (АБТ) вужудга келади. Натижада АБТ глобал миқёсдаги бошқарув функцияларини амалга ошириш вазифасини ўз зиммасига олади. Яъни, автоматик тарзда ҳаққоний, интеллектуал қарорлар қабул қилиш йўлларини кўрсатиб беради.

Ходимларни вектор баҳолаш ва шаффоф электрон бошқарув схемаси тавсия этилди (3-расм).



3-расм. Ходимларни вектор баҳолаш ва шаффоф (трансфферент) электрон бошқарув схемаси²⁴

Ходимларнинг инсон омили фаоллиги энг қуйи звенодан бошланиб, у ўздан кейинги поғоналарга, ҳатто бошқарувнинг энг юқори иерархиясигача

²⁴ Муаллиф ишланмаси.

Ўзгаришсиз соф ҳолатда етиб боради. Бу билан вазиятни тўғри ва адолатли баҳолаш имкони вужудга келади ҳамда ҳаққоний қарорлар қабул қилиш учун муҳим омил бўлиб хизмат қилади. Бу шаффоф тизим бўлиб, ундаги ҳар бир тузилма ўз маълумотларини ўзидан кейинги бошқарув тизимига узатади. Ҳар бир юқори бошқарув тузилмаси тескари алоқа йўли билан ўзининг қуйи ташкилотларининг энг майда ячейкалари, ҳатто ходимларининг маълумотларига қадар кириб бориш имконига эга бўлади. Бунда менежментнинг 5 та функциясини, яъни: режалаштириш, ташкил этиш, мувофиқлаштириш, назорат қилиш, мотивллаштиришни ҳақиқатга энг яқин даражадаги тўғри танлови шакллантирилади.

Демак, инсон омилининг ташкилий-таркибий тузилмаси ва архитектураси, ундаги инсоний сифатларнинг ўзаро боғланиш қонуниятлари, инсоний сифатларни баҳолашнинг стандарт-ташхис мезонлари, уларни амалда қўллаш тамойиллари, моделлари ва услубиятларининг узвий кетма-кетликдаги боғланган тизимининг ишлаб чиқилганлиги бошқарув тизимида инсон омилининг фаоллик даражасини баҳолаш механизмини вужудга келтирди. Натижада ушбу механизм инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини ошириш орқали республикада демократик бошқарув тизимини такомиллаштириш ва реал иқтисодийни баравж ривожлантиришда муҳим омил бўлиб хизмат қилади.

ХУЛОСА

Диссертация тадқиқоти доирасида олиб борилган изланишлар натижасида қуйидаги хулосалар тақдим этилди:

1. Инсон омилининг илмий-методологик асосларининг таҳлилари, илмий менежмент таълимотининг илк даврдан бошлабоқ бошқарув ишларини самарали ташкил этиш учун инсон омилини фаоллаштиришга бевосита ва билвосита эътибор қаратилганлигини кўрсатди. Иқтисодийни модернизациялаш шароитида ходимларни ҳар томонлама тайёргарлигини ошириш ва иқтисодийни бошқаришнинг олий мақсади энг аввало инсон омилини фаоллаштириш билан ижтимоий-иқтисодий тараққиётни амалга оширишнинг воситаси сифатида илмий ва ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан асослаб берилган.

2. Методологик нуқтаи назардан инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолашни мақбул ташкил этишда ташкилий-таркибий тузилма, унинг элементларидан иборат инсонийлик сифатлари ҳамда уларнинг ўзаро боғланиш қонуниятлари ва инсон омили фаоллик ҳамда тараққиёт даражасини баҳолашнинг стандарт-ташхис мезонларини ўз таркибига олган концепция ишлаб чиқилган.

3. Меҳнат жамоаларининг иқтисодий салоҳияти инсон омилини ташкил этувчи инсоний сифатлар мажмуаси тизимида шаклланади. Бунинг учун инсонларнинг меҳнат жараёнида зарур бўладиган фаолиятини ташкил этишда энг дастлабки муҳим сифатлар танлаб олинди. Бундан қўзланган асосий мақсад,

менежмент функциясида инсон омилини фаоллаштирувчи инсоний сифатлардан фойдаланишда тарқоқ ҳолда эмас, мажмуа тарзида фойдаланиш имконини беради. Натижада инсон омили яхлит ва уйғун объект сифатида гавдалантирилган.

4. Инсон омилини ташкил этувчи инсоний сифатларнинг ўзаро боғлианиш мезонларини топиш долзарб, чунки инсон омилининг умумий инсонийлик сифатлари турли даражада ўзаро боғлианиб, муайян воқеани содир этади. Шунинг учун инсон омилини фаоллаштириш жараёнларини ўрганишни амалга ошириш мақсадида инсон омили инсоний сифатларининг Ўзаро боғлианиш қонуниятини илгари сурилган.

5. Инсон омилининг фаоллик даражаси миқдорий ўлчамининг эквиваленти сифатида инсон омилининг фаоллигининг стандарт-ташхис мезонлари ишлаб чиқилди. Чунки айнан ушбу мезонлар асосида корхоналардаги меҳнат ресурслари салоҳиятини инсон омили фаоллиги асосида баҳолаб, бошқарув функцияси, вазифалари ва стратегиясидаги мавжуд масалаларни тизимли ва комплексли ёндашув орқали ечиш имкони вужудга келган.

6. Ўз-ўзини ташкил этиш мураккаб тизимлар назарияси – синергетиканинг элементларини иқтисодий ёнбоқаришда ходимларнинг инсон омилини фаоллаштиришда қабул қилиниши лозим. Бу инсон омилининг мураккаб тизимидаги жараёнларни янгича баҳолаш, инсон омили фаоллигини баҳолаш моделини яратиш, нотекис шароитда иқтисодий ривожланишни башоратлаш каби ишларни амалга ошириш имконияти яратилган.

7. Субъектлар иқтисодий салоҳиятини баҳолаш эквиваленти ва умумий миқдорий ўлчови бўлиб, инсон омили ва уни ташкил этувчи инсоний сифатларнинг фаоллик коэффициентини хизмат қилади. Инсон омилининг фаоллигини баҳолаш стандарт-ташхис кўрсаткичларини иқтисодий ёнбоқаришдаги функцияларини ташкил этишга киришишнинг асосий манбаи сифатида қўллашнинг модели тавсия қилинган.

8. Инсон омилини фаоллаштириш йўли билан ресурс ва хизматларнинг унумдорлиги, сифатининг ортиб боришини таъминлаш ва улардан интенсив фойдаланиш натижасида максимал даражадаги ишлаб чиқариш қобилиятини шакллантириш юзасидан тавсиялар ишлаб чиқилган.

9. Бошқарув тизимида ходимларни адолатли баҳолашни амалга ошириш учун инсон омили фаоллиги ва тараққиёти индексини вектор баҳолаш усулини қўллаш зарур. Бу меҳнат жамоалари фаолиятини муваффақиятли ва самарали ташкил этиш, ходимлар салоҳиятини тўғри ва адолатли баҳолаш имкониятининг мавжудлиги, кадрларни тўғри танлаш, жой-жойига қўйиш, малакасини ошириш, мотивлаш тизимини такомиллаштириш, муваффақиятларга эришишда амалий таъсир кўрсатишга хизмат қилиши асосланган.

10. Корхоналардаги ходимлар салоҳиятини аниқлаш ва иқтисодий сифат йўналишлари бўйича инсон омили фаоллиги ва тараққиёти индексини баҳолашнинг кўп омили ва кўп функцияли моделини ишлаб чиқиш долзарб

ҳисобланади. Бундай модель бошқарув қарорларини қабул қилиш жараёнида уларнинг иқтисодий салоҳиятини мувофиқлаштириш бўйича меҳнат жамоаларидаги аҳволни ва имкониятларни ўз вақтида аниқлаш, стратегияни танлаш ва тўғри хулосалар қилишга имкони яратилган.

11. Бошқарувда инсон омилининг инсоний сифатларини ўзаро боғлиқликдаги даражаларини ташкил этиш учун тақдим этилган алгоритмик жадвалларнинг ишлаш тамойилларидан фойдаланишни йўлга қўйиш зарур. Бунинг учун махсус умумий блок-схема ишлаб чиқилган бўлиб, у иқтисодиётни бошқаришда инсон омили фаоллигини баҳолашнинг дастурий таъминотини яратиш усулларининг асоси бўлиб хизмат қилади ва корхоналарнинг иқтисодий салоҳиятини янада ривожланишини башорат қилиш имконини беради.

12. Ишлаб чиқилган кўп омилли алгоритмик-моделдан инсон омилини фаоллаштириш усулларидан бошқарув амалиётида фойдаланиш тамойиллари кўрсатиб берилган. Бунда шахс(ходим) ва корхоналарда меҳнат ресурсларининг турли функциялар бўйича ривожланиш тенденцияларини таҳлил этиш имкониятларига эга бўлади. Бу билан инсон омилини фаоллаштиришнинг умумий қонуниятларини келтириб чиқариш ва хусусий хулосалар қилиш имкониятлари кўрсатиб берилган.

13. Корхоналар салоҳиятини аниқлашда инсон омилини фаоллаштириш механизми орқали инсон омили самараларидан фойдаланишни йўлга қўйиш муҳимдир. Чунки механизм ёрдамида кадрлар тайёрлашни такомиллаштириш, инсон омилини ривожлантириш ва иқтисодий бошқарув жараёнларини интеллектуаллаштиришда хизмат қилиши далилланган.

14. Инсон капиталини баҳолашнинг мавжуд механизмларини тадқиқот ишида ишлаб чиқилган инсон омили фаоллигини баҳолаш коэффицентини қўллаш билан такомиллаштириш мумкин. Чунки инсон капиталини баҳолашнинг айрим моделлари таҳлилларининг кўрсатишича, уларда ходимлардаги инсон омили фаоллиги ҳисобга олинган эмас. Амалдаги механизмларда ҳам инсон омили фаоллиги коэффицентини қўллаш механизмларини такомиллаштириш ва улардан келадиган самараларни аниқ ва ҳақиқатга яқин даражада баҳолаш имконини беради. Бу инсон капиталини ривожлантириш учун йўналтирилган инвестициянинг қайтим нормасини таъминлашда ва турли эҳтимолий ҳатар ва йўқотишларнинг олдинчи олишда қафолат бўлиб хизмат қилиши асосланган.

15. Ишлаб чиқилган инсон омилини фаоллаштириш механизми иқтисодиётни бошқариш тизимлари, ташкилий шакллари, хўжалик механизми, ҳамда бошқарув услублари, бошқарув техника ва технологиясининг илмий-амалий асосларини ўрганишни ташкил этади. Бошқарув фаолиятининг умумий қонуниятлари ва тамойиллари, бошқарув тизимига таъсир этувчи усулларини шакллантиради, бошқарув аппаратининг аниқ вазиятлардаги ҳаракатларини умумлаштиради. Иқтисодиётни бошқаришнинг илмий ва амалий томонларини ўрганади. Шу сабабдан ишлаб чиқариш фаолиятининг барча қирраларини

бутун бир мажмуа кўринишида, илмий таҳлил, мантикий услуб асосида бошқаришнинг асосий қонуниятлари ҳамда услубиятлари таклиф этилган.

16. Инсон омилини фаоллаштириш ва инсон тараққиёти индексини баҳолаш концепцияси бошқарув тизимини рақамлаштириб, “Электрон бошқарув” дастурий маҳсулот асослари яратилган. Механизмнинг тамойили бошқарув жараёнларини интеллектуаллаштириб, менежмент илмининг функция ва усулларини ҳамда бошқа жиҳатларини битта платформада яхлит тарзда қараб, муайян қарорлар ишлаб чиқишда асос бўлиб хизмат қилади.

**РАЗОВЫЙ НАУЧНЫЙ СОВЕТ НА БАЗЕ НАУЧНОГО СОВЕТА ПО
ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ DSc.03/10.12.19.I.16.01
ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ
ЭКОНОМИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

МАДАЛИЕВ АБДУЛЛА АХМЕДОВИЧ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ПО
АКТИВИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА И ОЦЕНКИ
ИНДЕКСА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В СИСТЕМЕ
УПРАВЛЕНИЯ**

**08.00.13- Менеджмент,
08.00.10 - Демография. Экономика труда (экономические науки)**

**АВТОРЕФЕРАТ
докторской диссертации (DSc) по экономическим наукам**

Тема диссертации доктора наук DSc зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией при Кабинете Министров Республики Узбекистан под номером B2020.3.DSc/Iqt265.

Диссертация выполнена в Ташкентском государственном аграрном университете.

Автореферат диссертации на трех языках (узбекском, русском, английском (резюме)) размещен на веб-сайте Научного совета (www.tsue.uz) и Информационно-образовательном портале «Ziyounet» по адресу (www.ziyounet.uz).

Официальные оппоненты:

Бобаназарова Жамила Холмуродовна
доктор экономических наук, профессор

Хошимов Акром Абдиевич
доктор экономических наук, профессор

Хонкелдиева Гўзал Шеровна
доктор экономических наук, профессор

Ведущая организация:

Ташкентский финансовый институт


Защита диссертации состоится «11» 06 2021 года в 14⁰⁰ часов на заседании научного совета DSc.03/10.12.19.1.16.01 по присуждению ученой степени наук при Ташкентском государственном экономическом университете. (Адрес: 100003, г. Ташкент, улица Ислама Каримова, дом 49. Тел.: (99871) 239-41-23; факс: (99871) 239-41-23; e-mail: tdu@tsue.uz).

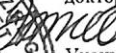
С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного экономического университета (регистрационный №1043). Адрес: 100003, город Ташкент, улица Ислама Каримова, дом 49. Тел: (99871) 239-28-71; факс: (99871) 239-43-51; e-mail: tsue@tsue.uz).


Автореферат диссертации разослан «01» 06 2021 года.

(протокол реестра рассылки № 02 от «01» 06 2021 года).




Н.Х.Жумаев
Председателя Научного совета по присуждению ученой степени доктора наук, д.э.н., профессор


Ш.Дж.Эргашоджаева
Ученый секретарь Научного совета по присуждению ученой степени доктора наук, д.э.н., профессор


Г.К.Абдурахмонова
Председатель научного семинара при Научном совете по присуждению ученой степени доктора наук, д.э.н., профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация докторской диссертации) (DSc)

Актуальность и востребованность темы диссертации. Дальнейшая демократизация управления, активизация человеческого фактора и эффективное использование передовых методов современного управления приобретают все большее значение в обеспечении устойчивого экономического развития. При этом эффективное развитие производства напрямую зависит от уровня активности человеческого фактора и индекса человеческого развития. В результате исследований, проведенных в рамках Программы развития Организации Объединенных Наций, было определено, что “доля человеческого потенциала составляет 64,0 процента от общего уровня мирового богатства. А на долю природных ресурсов и всех существующих производственно-технологических инфраструктур приходится всего одна третья часть общего мирового богатства. Уровень человеческого развития в Северной Америке составляет 76,0 процента, в Западной Европе - 74,0 процента, на Ближнем Востоке - 43,0 процента, в Восточной Азии - 77,0 процентов”.¹ В связи с этим, на сегодняшний день активизация человеческого фактора в системе глобального управления остается одним из актуальных направлений обеспечения экономического роста.

В мировой системе управления особое внимание уделяется научным исследованиям по направлению активизации человеческого фактора и совершенствованию Индекса человеческого развития. В исследованиях, проводимых в данном направлении, приоритетное внимание уделяется вопросам повышения уровня интеллектуализации рабочих мест, производительности труда и ее превосходства над основными фондами, дальнейшего увеличения прибыли от инвестиций в человеческий капитал по сравнению с прибылью от капитальных вложений в технические средства, совершенствования методологии Индекса человеческого развития на основе дополнения качественными и количественными аспектами человеческой деятельности.

В процессе построения нового Узбекистана, в обеспечении социально-экономического развития страны особое место отводится вопросам активизации человеческого фактора и человеческого развития. В частности, поставлена задача “реализации комплексной экономической и социальной политики – от стимулирования предпринимательской активности до мобилизации способностей и потенциала населения, создания новых рабочих мест”.² В связи с этим, необходимо усовершенствовать методологию оценки человеческих ресурсов на уровне индекса человеческого развития с учетом модернизации рабочих мест, пересмотреть функциональную модель оценки индекса человеческого развития на основе многовариантности целевых параметров и исходных уровней, целесообразно расширить объем научных

¹ Абдурахмонов Қ.Х., ва бошқалар. Инсон тараққиёти. Дарслик. – Т.: Иқтисодиёт, 2013. -Б. 127-128.

² Послание Президента Республики Узбекистан Ш.Мирзиёева Олий Мажлису. 24.01.2020 г.

исследований по разработке стандартно-диагностических критериев оценки уровня активности человеческого фактора на основе современных требований.

Диссертационное исследование в определённой степени служит реализацией задач, отмеченных в указе Президента Республики Узбекистон от 7 февраля 2017 года № УП-4947 «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан», Постановлении Президента Республики Узбекистан от 11.07.2019 г. "О мерах по внедрению новых принципов управления в систему высшего и среднего специального образования", а также в других нормативно-правовых документах, относящихся к данной деятельности.

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

Обзор зарубежных научных исследований по теме диссертации. Исследования по активизации человеческого фактора в системе управления и совершенствованию механизмов оценки индекса человеческого развития были осуществлены ведущими высшими образовательными учреждениями и исследовательскими центрами мира, в том числе Harvard Business School (США), The Halle Institute of Economic Research, (Германия), Università degli Studi di Cassino e del Lazio (Италия), Российским институтом инновационных технологий и предпринимательства, Московским государственным университетом, Российской академией народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), Wageningen University and Research Center, University of Social Psychology, Tilburg (Нидерландия), Институтом прогнозирования и макроэкономических исследований (Узбекистан), Научно-исследовательским центром «Научные основы и проблемы развития экономики Узбекистана» при ТГЭУ (Узбекистан).

Научные исследования по активизации человеческого фактора в системе глобального управления и совершенствованию механизмов оценки индекса человеческого развития позволили получить ряд научных результатов, в том числе следующие: была разработана Концепция человеческого развития (UND); на основе минимизации затрат усовершенствована конструктивная модель инновационное "электронное управление" в качестве научной основы для анализа практических ситуаций в управлении человеческим фактором и принятия по ним решений (Гарвардская школа бизнеса, США); внесены уточнения в определение влияния факторов инновационной экономики и человеческого капитала на экономику с учетом концепции активизации человеческого фактора и оценки индекса развития человеческого потенциала на трудовые ресурсы (The Halle Institute of Economic Research, Германия); разработана система ISO \ IES 17024 по сертификации личности CASCO WG17 (Всемирный комитет по стандартизации); выдвинуты теории по окупаемости инвестиций в развитие человеческого капитала (США); разработан интегральный показатель - индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) для оценки качества жизни в странах (группа экспертов ООН); разработаны

теоретико-методологические основы активизации человеческого фактора и систематизированные факторы их применения к трудовым ресурсам в системе управления по созданию возможностей для достойного и производительного труда в условиях гендерного равенства в структурах, права на свободный выбор трудовой деятельности, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства (Universiyta degli Studi di Cassino e del Lazio, Италия); предложены механизмы многофакторной и многофункциональной инновационной модели оценки индекса человеческого развития и активизации человеческого фактора при определении потенциала предприятий в системе управления занятостью и внедрения достойного труда (МГУ, Россия); разработаны методы измерения уровня конфликтности в малых группах (University of Social Psychology, Tilburg, Нидерландия); определены особенности психологического фактора, присущего менеджменту в стратегическом управлении и при внедрении инноваций (Российский институт инновационных технологий и предпринимательства); уточнена взаимосвязь возраста, должностного статуса, опыта управленческой деятельности с рабочим стажем и путями профессионального роста в условиях инновационной деятельности на основе практического механизма оценки человеческого капитала в кадровой политике (Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ); в системе управления инновационным развитием экономики страны обоснованы такие направления, как механизм активизации человеческого фактора и оценки индекса человеческого развития (Научно-исследовательский центр "Научные основы и проблемы развития экономики Узбекистана" при ТГЭУ).

В мире проводится ряд исследований по вопросу активизации человеческого фактора в системе управления и совершенствования Индекса развития человеческого потенциала, в том числе по следующим приоритетным направлениям: выявление факторов эффективности активизации человеческих ресурсов с учетом методологии оценки уровня индекса развития человеческого потенциала трудовых ресурсов; совершенствование механизма и качества эффективного управления социально-экономическими процессами в рамках концепции активизации человеческого фактора в системе управления на основе нормативно-диагностических критериев оценки уровня активности человеческого фактора; активизация человеческого фактора в либерализации управления на основе широкого внедрения системы самоуправления.

Степень изученности проблемы. Научным исследованиям, касающиеся человеческого ресурса и развитию человеческого фактора в управлении экономикой, уделялось большое внимание в работах учеными классического менеджмента Г.Эмерсон, А.Файол, Д.Мак-Грегор, Г.Гант, Ф.Гильберт, Г.Форд и др. Э.Мэйо, Ф.Ротлисбергер, К.Анжерис, Р.Ликарт, Р.Блейк ва др. по теориям человеческого отношения, Л.Вальрас, Дж.Кларк, Г.Маклеод, И.Фишер вели работу по человеку и его способностях. Лауреат Нобеловской премии Т.

Шульц, У. Артур Льюис ва Г. Беккер выдвинули научные теории по развитию человеческого капитала³.

По странам СНГ ученые экономисты Ю.А. Корчагин, Т.И. Заславская из России, Г.В. Ридевский из Белоруссии, М.С. Наркулов из Казахстана и другие в своих научных трудах придавали особое внимание роли и значению человеческого капитала в социально-экономическом развитии.⁴

Также известны исследования отечественных ученых, в которых рассматриваются проблемы социально-экономического роста Республики, активизации человеческого фактора в управлении экономикой, трудовой потенциал, наличие квалификации, специальности, образования, физическая возможность, изучены основы управления экономическим потенциалом предприятий и отдельные аспекты. В частности, фундаментальные вопросы управления экономическим потенциалом, человеческим капиталом, также теоретико-методологические аспекты управления кадровым, инвестиционным, финансовым и другими отдельными составляющими экономического потенциала рассмотрены в работах М. Шарифходжаева, Р. Убайдуллаевой, Ш. Зайнутдинова, К. Абдурахмонова, Х. Абулқосимова, однако вопросы совершенствования организационно-экономических механизмов активизации человеческого фактора в управлении экономикой в них не нашли решения.⁵

³ Хохлова, Т. П. Теория менеджмента: история управленческой мысли: учебник; рекомендовано ФГБОУ ВПО /Т.П. Хохлова. — М.: ИНФРА-М, 2013. — 384 с. — (Бакалавриат) Абдурахмонов Қ.Х. Мехнат иқтисодиёти. Дарслик. — Т.: Mehnat. 2004. 352-353 б.; Mill, J. S. Principles of Political Economy — L., 1920. — P. 47.; Shultz T. Investment in Human capital / Theodor Shultz. — N.Y. — London, 1971; Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / пер. с англ. Сост., научн. ред., послес. Капельнюшиков Р.И. — М.: ГУВШЭ, 2003; <http://nl/ek/schultz.htm>.

⁴ Корчагин Ю. Перспективы развития России: человеческий капитал и инновационная экономика. Монография. — Воронеж: ЦИРЭ, 2012. Заславская Т. И., Ривкина Р.В. Социология общественной жизни: очерки теории. Новосибирск: Наука, 1991.; Ридевский Г.В. Человеческий капитал регионов Беларуси: основные итоги постсоветского развития. chrome-extension://mhjfbmdgcfjbbpaeoifofohoeofgichjaj/index.html; Наркулов М.С. Оценка стоимости человеческого капитала Казахстана по методу совокупного трудового дохода в течение всей жизни. //Human Capital Lead. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://hclead.kz/otsenka-stoimosti-chelovecheskogo-kapitala-kazahstana-po-metodu-sovokupnogo-rudovogo-dohoda-v-techenie-vсей-жизни.html>.

⁵ Шарифхўжаев М. Абдуллаев Ё. Менежмент. Олий ўқув юртлири учун қўлланма. - Т.: Мехнат, 2000 й. - 552 б.; Фуломов С. Ижтимоий йўналиштирилган бозор иқтисодиёти. - Т.: Мехнат, 1997. - 208 б.; Убайдуллаева Р. Демографическая ситуация Узбекистана и перспективы ее развития. Социально-демографические процессы в современном Узбекистане. —Т.: Ўзбекистон, 2009. 142 с.; Зайнутдинов Ш., Муракаев ва бошқалар. Менежмент. -Т.: Молия, 2001. - 208 б.; Зайнутдинов, Ш. Нуримбетов Р. Персонални бошқариш. -Т.: Митти юлдуз, 2007 б.; Ходиев Б.Ю., Мусалиев А.А., Бегалов Б.А. Менежмент информационных систем. — Т.: Фан, 2007. — 342 с.; Абдурахмонов Қ., Одегов Ю. ва б. Персонални бошқариш. Олий ўқув юртлири учун ўқув қўлланма. — Т.: Шарқ, 2006. - 272 б.; Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.Қ. Персонални бошқариш. Дарслик. - Т.: Ўқитувчи, 2008. — 656 б.; Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Умурзаков Б.Х. ва бошқалар. Инсон тараққиёти. Дарслик. — Т.: Иқтисодиёт, 2013. -Б. 492.; Вахобов А.В., Жумаев Н.Х., Хошимов Э.А. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози: сабаблари, хусусиятлари ва иқтисодиётга таъсирини юмшатиш йўллари. — Т.: Академ нашр, — 2009.; Абулқосимов Х. ва бошқалар Миллий меҳнат бозори учун кадрлар тайёрлашни бошқаришни такомиллаштириш йўналишлари. — Т.: “Fan va technology”, 2009, 215 б.; Умурзаков У.П., Абдуллаев З.С., Абдурахимов И.Л. Эволюция менеджмента в сфере водопользования и водного хозяйства в Центральной Азии. — Т.: «Фан», 2006.-352 с. 2006.-352 с., Абдурахмонов Қ.Х. Мехнат иқтисодиёти. - Т.: Мехнат, 2004, -27 б.

Проведенные исследования по данному вопросу в условиях модернизации экономики и либерализации управления, обуславливают необходимость совершенствования существующей методологической базы и организационно-экономических механизмов по активизации человеческого фактора в управлении экономикой. В этой связи, дальнейшее развитие концепции в рамках данной диссертационной работы представляет научно-практический интерес.

Связь диссертационных исследований с планом научно-исследовательских работ высшего образовательного учреждения, где выполнена диссертация. Исследование выполнено в соответствии с планом научно-исследовательских работ Ташкентского государственного аграрного университета в рамках научного проекта «Совершенствование теоретико-методологических основ обеспечения продовольственной безопасности в стране».

Целью исследования является разработка предложений и рекомендаций по совершенствованию механизмов активизации человеческого фактора в системе управления и оценки индекса человеческого развития.

Задачи исследования:

исследовать теоретико-методологические основы активизации человеческого фактора в системе управления и системные факторы их применения к трудовым ресурсам;

разработать концепцию активизации человеческого фактора в трудовых ресурсах и оценку индекса человеческого развития;

разработать многофакторную и многофункциональную инновационную модель оценки активности человеческого фактора и индекса человеческого развития для определения потенциала предприятий в системе управления;

рекомендовать пути совершенствования использования существующих механизмов оценки человеческого капитала в кадровой политике;

совершенствовать методологические основы системы «Электронное управление» на основе модели активизации человеческого фактора и оценки индекса человеческого развития для интеллектуализации процессов управления;

разработать предложения и рекомендации по совершенствованию механизмов активизации человеческого фактора и оценки индекса человеческого развития в системе управления.

Объектом исследования являются экономические отношения, связанные с активизацией человеческого фактора для повышения качества человеческих ресурсов в сельском хозяйстве и других реальных секторах экономики (АО «Узагромашсервис», АО «Узэлтехсаноат» и др.).

Предметом исследования являются социально-экономические отношения, возникающие в процессе активизации человеческого фактора в системе управления, формирования и оценки индекса человеческого развития.

Методы исследований. В диссертации используются такие методы, как сравнительный и структурный анализ, обработка и синтез, экономико-математический, многофакторный эконометрический, обобщающий метод.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

усовершенствована конструктивная модель инновационного «электронного управления» человеческим фактором с учетом минимизации нормативного временного фактора и затрат на материально-технические ресурсы;

усовершенствована методология оценки уровня индекса человеческого развития трудовых ресурсов, являющегося важной составляющей обоснования стратегии социально-экономического развития предприятия, с уделением приоритетного внимания модернизации рабочих мест;

усовершенствована функциональная модель оценки индекса человеческого развития с учетом инновационно-индустриальной активности, качественных и количественных изменений в реальном секторе экономики на основе целевых параметров и многовариантности базовых уровней.

в рамках концепции активизации человеческого фактора в системе управления рекомендованы нормативно-диагностические критерии оценки уровня человеческой активности и целостный структурно-организационный состав человеческого фактора;

обоснован механизм управления человеческими ресурсами на основе нормы окупаемости инвестиций, направленных на человеческий капитал для повышения активности человеческого фактора.

Практические результаты исследования:

обоснована оценка экономической свободы человеческого фактора на основе институциональных критериев для обеспечения синергетического эффекта человеческого развития в системе управления;

усовершенствована многофакторная и многофункциональная инновационная модель оценки человеческого фактора и его активности, позволяющая оптимизировать оценку потенциала предприятий в соответствии с активностью человеческого фактора трудовых ресурсов, прогнозирование достижения их цели, определение стратегического планирования;

усовершенствован системный механизм, связанный с активизацией человеческого фактора трудовых ресурсов и оценкой индекса человеческого развития, определяющих потенциал предприятий.

Достоверность результатов исследования определяется применением подходов, методов и теоретических материалов, полученных из официальных источников, обоснованностью осуществленного анализа и эффективности опытно-экспериментальной работы посредством математических, статистических и эконометрических методов, внедрением в практику выводов, предложений, рекомендаций и подтверждением полученных результатов уполномоченными структурами.

Научная и практическая значимость результатов исследования. Научная значимость результатов исследования заключается в том, что предложения и рекомендации, методические подходы, имеющие научно-теоретическое значение и разработанные на основе дальнейшей активизации человеческого фактора в системе управления, могут быть использованы для совершенствования методологических основ по повышению эффективности управления потенциала трудовых ресурсов.

Практическая значимость исследования объясняется тем, что они могут быть использованы при разработке государственных программ, направленных на активизацию человеческого фактора и оценку индекса человеческого развития в системе управления страны, а также при разработке нормативно-правовых документов и комплексных мер в области дальнейшего развития человеческого фактора.

Внедрение результатов исследования. На основе полученных научных результатов по совершенствованию механизмов активизации человеческого фактора в системе управления и оценки индекса человеческого развития:

усовершенствованный вариант инновационной конструктивной модели управления человеческим фактором «электронное управление» внедрен в практику предприятиями «Узэлтхсаноат» и «Узагромашсервис». (Справки АО «Узэлтхсаноат» от 23 ноября 2016 г. № 09-1694 и АО «Узагромашсервис» от 13 апреля 2018 г. № 03-03 / 02-434). В результате, за счет минимизации затрат человеческих ресурсов, материально-технических ресурсов и ускоренного выполнения работ по отношению к нормативным срокам себестоимость была снижена на 0,5%.

предложение по совершенствованию методологии оценки уровня индекса человеческого развития трудовых ресурсов, являющегося важной составляющей обоснования стратегии социально-экономического развития предприятия, с уделением приоритетного внимания модернизации рабочих мест принято для эффективного использования человеческого капитала в управлении акционерных обществ «Узэлтхсаноат» и «Узагромашсервис». (Справки АО «Узэлтхсаноат» от 23 ноября 2016 г. № 09-1694 и АО «Узагромашсервис» от 13 апреля 2018 г. № 03-03 / 02-434). В результате реализации этих критериев на практике количественный и качественный уровень человеческого фактора в производстве увеличился на 1,0 процент. Базовый объем активности человеческого фактора увеличился с 76,0 процента до 77,0 процентов.

предложение по оценке индекса человеческого развития посредством функциональной модели, усовершенствованной с учетом инновационно-индустриальной активности, качественных и количественных изменений в реальном секторе экономики на основе целевых параметров и многовариантности базовых уровней реализовано в деятельности акционерных обществ «Узэлтхсаноат» и «Узагромашсервис». (Справки АО «Узэлтхсаноат» № 09-1694 от 23 ноября 2016 г. и АО «Узагромашсервис» № 03-03 / 02-434 от 13 апреля 2018 г.). В результате, производство увеличилось на 1,0 процент по сравнению с базовым количественным и качественным уровнем человеческого фактора.

рекомендации по нормативно-диагностическим критериям оценки уровня человеческой активности и целостного структурно-организационного состава человеческого фактора в рамках концепции активизации человеческого фактора в системе управления приняты для эффективного использования человеческого капитала акционерными обществами «Узэлтхсаноат» и «Узагромашсервис». (Справки АО «Узэлтхсаноат» № 09-1694 от 23 ноября 2016 г. и АО «Узагромашсервис» № 03-03 / 02-434 от 13 апреля 2018 г.). В

результате, в компаниях созданы предпосылки для увеличения активности человеческого фактора на 0,2%;

механизм управления человеческими ресурсами на основе нормыкупаемости инвестиций, направленных на человеческий капитал для повышения активности человеческого фактора был использован в процессе управления акционерными обществами “Узэлхсаноат” и “Узагромашсервис”. (Справки АО «Узэлтехсаноат» № 09-1694 от 23 ноября 2016 г. и АО «Узагромашсервис» № 03-03 / 02-434 от 13 апреля 2018 г.). В результате внедрения предложения коэффициент активности человеческого фактора увеличился на 0,769.

Апробация результатов исследования. Результаты исследования были обсуждены и одобрены на 9 научно-практических конференциях, в том числе на 2 международных и 7 республиканских.

Опубликованность результатов исследования. По теме диссертации всего опубликовано 28 научных работ, из них 5 монографии, 19 научных статей, в том числе 13 в республиканских журналах, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Республики Узбекистан для публикации основных научных результатов докторских диссертаций и 6 - в зарубежных изданиях.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Объем диссертации составляет 225 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** обосновывается актуальность и востребованность проведенного исследования, определяются цель, задачи, объект и предмет исследования, показано соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики, излагаются научная новизна и практические результаты исследования, раскрывается научная и практическая значимость полученных результатов, внедрение в практику результатов исследования, сведения по опубликованным работам и структуре диссертации.

В первой главе диссертации **«Научно-методологические основы активизации человеческого фактора в функции управления»** раскрыты сущность и содержание активизации человеческого фактора в управлении экономикой, при этом исследованы теории и идеи ученых классической школы менеджмента, прикладная психология, теория человеческих отношений, эмпирические и ряд других направлений, а также произведен анализ систематизированных факторов. Исходя из этого, данная глава посвящена научно-практическим аспектам обоснования необходимости и причинам активизации человеческого фактора в управлении экономикой.

Лауреаты Нобелевской премии в области экономики Теодор Шульц, У.Артур Льюис (1979 г.) и Гери Беккер (1992 г.) в своих труда, развитие

человеческого капитала по активизации человеческого фактора связывали с образованием, квалификацией, профессиональным опытом и мотивацией.⁶

Автор, в контексте исследований, обращает особое внимание работам видных ученых науки менеджмента, интерпретирующие вопросы активизации человеческого фактора, имеющего актуальный характер в организации развития экономики и необходимости решения конкретных задач по этим вопросам.

Активизация человеческого фактора является мощной силой углубления демократии в делах управления, которая приводит к благоприятным условиям осуществления экономического развития на высоком уровне, опираясь на активность персонала и практический потенциал.

Как известно, в последнее время в оценке результатов человеческого труда динамично развивается интеллектуальная собственность в форме нематериального актива, как продукта научной деятельности. Повышение требований к качеству выпускаемой продукции, усиление конкуренции, развитие инновационных технологий приводит к необходимости непрерывного совершенствования производства. Это требует всемерной подготовленности персонала и еще более активизации человеческого фактора.

Таким образом, инновационная модель проектирования «электронного менеджмента» управления человеческим фактором подходит к научному анализу и классификации теоретико-методологических основ, активизации человеческого фактора в республике с учетом нормативного временного фактора и минимизации затрат на материально-технические ресурсы, демократизация управления с учетом оценки и регулирования индекса человеческого развития позволяет разработать соответствующие меры для организации самоуправления.

Во второй главе исследованы **“Концепция активизации человеческого фактора и оценки индекса человеческого развития в системе управления”**, где разработаны научные основы активизации человеческого фактора и оценки индекса человеческого развития в системе управления. При этом представлены концепция, которая включает институциональную структуру, человеческие качества, как составляющие элементы и закономерности их взаимосвязи, а также стандартно-диагностические критерии оценки уровня активности человеческого фактора.

По мнению автора активность человеческого фактора составляет основу социально-экономического развития.

Обобщая различные трактовки, автор предлагает свою версию определения активности человеческого фактора. Человеческий фактор – это сложная синергетическая⁷ система, включающая человеческую интуицию, разум и мудрость, знание человеческих качеств, духовные и нравственные ценности, характер, отношение к труду, навыки, опыт, сознание, мировоззрение, здоровье, возраст, пол, преданность, психологию и мотивы.

⁶<http://nl/ek/schultz.htm>.

⁷ Синергетика – теория сложных систем самоорганизации.

Сформирована система из важных и первостепенных человеческих качеств, участвующих в образовании человеческого фактора (таблица 1).

Таблица 1

Организационно-составная система человеческих качеств, образующих человеческий фактор⁸

Человеческие качества					
I. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ, ДУХОВНО-ЭТИЧЕСКИЕ ЦЕННОСТИ					
1.	Гуманность	8.	Милосердие	14.	Мудрость
2.	Совесть	9.	Честность	15.	Энтузиазм
3.	Нравственность	10.	Сила духа	16.	Скромность
4.	Порядочность	11.	Духовность	17.	Воздержанность и терпимость
5.	Щедрость	12.	Культурность	18.	благородство
6.	Воля	13.	Преданность	19.	Правдивость
7.	Справедливость				
II. ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ					
1.	Трудолюбие	6.	Дисциплинированность	11.	Организатор
2.	Квалифицированность	7.	Аккуратность	12.	Требовательность
3.	Опытность	8.	Ответственность	13.	Активность
4.	Умелость	9.	Самоотверженность	14.	Коллегиальность
5.	Предприимчивость	10.	Инициативность	15.	Знание своих прав
III. ЗНАНИЯ И ПРОФЕССИЯ					
1.	Высшее, среднее, профессиональное образование	5.	Стремление к повышению идейного уровня	9.	Человек творческого поиска
2.	Способность и талант	6.	Стремление к достижению цели (целеустремленность)	10.	Наставник, воспитатель
3.	Имеющий несколько специальностей, профессий	7.	Стремление к новому (новатор)		
4.	Стремление к повышению квалификации	8.	Здравомыслящий		
IV. УСЛОВИЯ					
1.	Труд	3.	Территориальные	4.	Этически-духовные
2.	Семейные				
V. ВОЗМОЖНОСТЬ					
1.	Стимулирование (мотивация)	4.	Повышение квалификации и обучение	7.	Гласность и плюрализм (свобода слова)
2.	Проявлять заботу	5.	Свобода	8.	Здоровая конкурентная среда
3.	Высказывать доверие	6.	Участие в управлении	9.	Социальная защита

Структура человеческого фактора состоит из 5 частей, каждая из которых по своей природе имеет определенную задачу. Система создана в комплексе человеческих качеств человеческого фактора. При этом, выбраны самые

⁸ Разработана автором.

важные человеческие качества, влияющие на образ жизни человека, построение формы существования, организации трудовой деятельности. Самая главная цель, вытекающая из этого, то, что человеческие качества, организующие человеческий фактор, рассматриваются не разрозненно, а появляется возможность изучить их в комплексе как единый объект. В связи с этим, человеческий фактор приобретает сущность гармоничного объекта.

Взаимосвязь приводит к появлению объекта случаев и явлений. Человеческие качества, образующие человеческий фактор, соединяются различными степенями своих общих элементов и приводят к появлению определенных состояний. Уменьшение связывающей силы или ее исчезновение, также приводит к изменению состояния случаев и явлений или к уменьшению уровня их возникновения или к их исчезновению. Назовем это закономерностями⁹ взаимосвязи и дадим следующие определение:

Коэффициент активности человеческого фактора равен сумме сил их взаимосвязи в отношении числа качеств участвующих во взаимосвязи (1).

$$K_{\text{акф}} = \frac{ЧК_{c1} + ЧК_{c2} + \dots + ЧК_{cn}}{n} \quad (1)$$

где $K_{\text{акф}}$ — коэффициент активности человеческого фактора;

$ЧК_{c1}, ЧК_{c2}, ЧК_{cn}$ — сила взаимосвязи отдельных человеческих качеств;

n — количество взаимосвязываний.

Коэффициент активности человеческого фактора меньше или равен 1:

$1 \geq 0$. То есть сила взаимосвязи колеблется между единицей и нулём.

Коэффициент активности человеческого фактора равный единице, приводит к совершенному связыванию. Снижение степени силы, т.е. приближение к нулю приводит к занижению силы взаимосвязанности качеств. По этому коэффициент связи между качествами бывает меньше единицы и постоянно стремится к единице.

$$K_{\text{акф}} \rightarrow 1 \text{ (бесконечно стремится к 1)} \quad (2)$$

Основоположник синергетики Герман Хакен полагает, что именно самоорганизация общества во всех направлениях его жизнедеятельности будет лежать в основе функционирования государств будущего. В сущности, синергизм — это эффекты усиления результатов коллективного труда и интеллектуальной мощи коллектива в сравнении с одиночным работником или иным одиночным элементом системы. Т.е. эффективность целого превосходит эффективность части¹⁰.

Современной теорией самоорганизации сложных систем, включая общественные системы, стала в последние десятилетия синергетика. Ее математической базой служат нелинейные уравнения, а предметом изучения — нелинейные явления в сложных системах, проходящих через бифуркации — сильно неравновесного состояния. Лауреат Нобелевский премии И.Пригожин отмечает “Что синергетика, как наука о сложных явлениях, протекающих в

⁹ Разработана автором.

¹⁰ Хакен Г. Синергетика. Перевод с английского канд. физ.-мат. наук В.И. Емельянова под редакцией д-ра физ.-мат. наук, проф. Ю.Л. Климонтовича и д-ра физ.мат. наук С.М. Осовца. — М.: Мир, 1980. - 404 с.

нелинейных и неравновесных сложных системах, развивается на стыке многих наук – математики, физики, химии, биологии, экономики, социологии, истории”¹¹. Многие исследователи пришли к мнению что современная экономика включает в себя тысячи свойств синергетики. Исходя из этого, можно сделать следующий вывод: человеческий фактор – это есть синергетическая система, объединяющая в себе сложные явления разных наук.

Синергетика позволяет по-новому оценить процессы в сложных системах человеческого фактора, создать модели, позволяющие оценить активность человеческого фактора и осуществлять прогнозы экономического развития в неравновесных условиях.

Очередной этап наших исследований состоит в оценке критериев человеческих качеств, составляющих человеческого фактора (табл. 2).

Таблица 2

Система оценки стандартно-диагностических критериев человеческих качеств, организующих человеческий фактор¹²

Об №	№	Сила связи	Очень низкая	Низкая	Средняя	Выше среднего	Норма	Сравнительный удельный вес качеств
		Границы степеней связи	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	
I. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ, ДУХОВНО-ЭТИЧЕСКИЕ ЦЕННОСТИ								
1.	1.	Всего 19 человеческих качеств	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	1,0
		Всего:	3,8-5,7	7,6-9,5	11,4-13,3	15,2-17,1	19,0	
II. ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ								
20.	1.	Всего 15 человеческих качеств	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	1,0
		Всего:	3,0-4,5	6,0-7,5	9,0-10,5	12,0-3,5	15,0	
III. ЗНАНИЯ И ПРОФЕССИЯ								
35.	1.	Всего 10 человеческих качеств	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	1,0
		Всего:	2,0-3,0	4,0-5,0	6,0-7,0	8,0-9,0	10,0	
IV. УСЛОВИЯ								
45.	1.	Всего 4 элементов	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	1,0
		Всего:	0,8-1,2	1,6-2,0	2,4-2,8	3,2-3,6	4,0	
V. ВОЗМОЖНОСТИ								
49.	1.	Всего 9 элементов	0,2-0,3	0,4-0,5	0,6-0,7	0,8-0,9	1,0	1,0
		Всего:	1,8-2,7	3,6-4,5	5,4-6,3	7,2-8,1	9,0	
		Общая сумма:	11,4-17,1	22,8-28,5	34,2-39,9	45,6-51,3	57,0	

Удельный вес человеческих качеств в таблице принята на одном единиче на основе статистических принципов. Сила их связи определена по 5 ступеням.

Важнейшим аспектом исследования является то, что модель оценки активности человеческого фактора и индекса человеческого развития позволяет

¹¹ Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса. Ч.2. – М.: - Прогресс. 1987. - С.:20.

¹² Разработана автором.

правильно и справедливо оценить потенциал кадров. Функциональная модель индекса человеческого развития, оценка инновационной и производственной деятельности, качественных и количественных изменений в реальном секторе экономики, с приоритетом методологии оценки уровня человеческого развития, индекса трудовых ресурсов, который является важной составляющей, обоснование стратегии социально-экономического развития предприятия следует совершенствовать исходя из многовариантности уровней. В результате правильный подбор кадров, расстановка, повышения квалификации и усовершенствование мотивации служит важным фактором достижения успеха.

В третьей главе «**Многофакторная и многофункциональная модель по активизации человеческого фактора и оценки индекса человеческого развития**» представлена методология внедрения в практику концепции, в которой разработана система человеческих качеств, критерии измерения и задачи, воздействующие на деятельность человеческих ресурсов в управлении экономикой.

В контексте методологии имеет место свойство взаимосвязи человеческих качеств и человеческого фактора, алгоритмическая комплексная таблица человеческих качеств, многофакторная и многофункциональная инновационная модель по оценке активности человеческого фактора.

Приведены принципы работы алгоритмической таблицы, образующей степень взаимосвязи человеческих качеств и человеческого фактора на предприятии, специально разработана общая модель блок-схемы для программного обеспечения и математическая модель, которая изображается в следующих формулах (3-16).¹³

1. Сумма частей алгоритмической таблицы по непосредственной взаимосвязи человеческих качеств (в горизонтале):

$$bi_1 = \sum_{j=1}^{19} a_{ij}, i = \overline{1,57} \quad (3)$$

$$bi_2 = \sum_{j=20}^{34} a_{ij}, i = \overline{1,57} \quad (4)$$

$$bi_3 = \sum_{j=35}^{44} a_{ij}, i = \overline{1,57} \quad (5)$$

$$bi_4 = \sum_{j=45}^{48} a_{ij}, i = \overline{1,57} \quad (6)$$

$$bi_5 = \sum_{j=49}^{57} a_{ij}, i = \overline{1,57} \quad (7)$$

Общая сумма частей по непосредственной взаимосвязи человеческих качеств:

$$Ci = \sum_{j=1}^5 b_{ij}, i = \overline{1,57} \quad (8)$$

$$\sum_{i=1}^{57} ci = 1783. \quad (9)$$

¹³Разработана автором.

2. Сумма частей алгоритмической таблицы по косвенной взаимосвязи человеческих качеств (в вертикале):

$$b_{1j}^1 = \sum_{i=1}^{19} a_{ij}, \quad j = \overline{1,57} \quad (10)$$

$$b_{2j}^1 = \sum_{i=20}^{34} a_{ij}, \quad j = \overline{1,57} \quad (11)$$

$$b_{3j}^1 = \sum_{i=35}^{44} a_{ij}, \quad j = \overline{1,57} \quad (12)$$

$$b_{4j}^1 = \sum_{i=45}^{47} a_{ij}, \quad j = \overline{1,57} \quad (13)$$

$$b_{5j}^1 = \sum_{i=48}^{57} a_{ij}, \quad j = \overline{1,57} \quad (14)$$

Общая сумма частей по косвенной взаимосвязи человеческих качеств:

$$C_i^1 = \sum_{j=1}^5 b_{ij}^1, \quad j = \overline{1,57} \quad (15)$$

$$\sum_{i=1}^{57} c_i^1 = 1783 = S. \quad (16)$$

S — количество, число взаимосвязи элементов человеческого фактора главной таблицы.

Выдвинута многофакторная и многофункциональная инновационная модель - блок схема для реализации государственного управления и принципы ее работы по оценке активности человеческого фактора, для прогнозирования будущих достижений предприятий, самооценки персонала, предприятий и фирм, министерств и компаний, органов местного управления. Это будет служить основой создания программного продукта для оценки фактора человеческой активности.

В четвертой главе «Механизм оценки активности человеческого фактора в управлении экономикой» разработаны принципы оценки эффективности активизации человеческого фактора по качественным направлениям управления экономикой.

Исходя из этого, в управлении экономикой, с точки зрения разработанной концепции, была выдвинута задача разработать стандартно-диагностические критерии по качественным направлениям экономики, определить роль подготовки кадров, совершенствовать существующие принципы и механизмы развития человеческого фактора в управлении экономикой.

Разработаны вариационные ряды человеческих качеств, образующих человеческого фактора по качественным направлениям экономики, на основе чего сформированы стандартно-диагностические критерии оценки персонала (личности) по качественным направлениям человеческого фактора в управлении экономикой (таблица 3).

Таблица 3

**Стандартно-диагностические критерии оценки персонала (личности)
по качественным направлениям человеческого фактора в управлении
экономикой¹⁴**

№ п/п	Качественные направления человеческого фактора	Стандартно-диагностические критерии
	Организирующий характер и деятельность человека (общий)	1091
1.	Воплощение (олицетворение) человечности и воспитанности	656,0
2.	Трудолюбие человека (личности)	385,0
3.	Воплощение (олицетворение) предпринимательства и деловитости	777,0
4.	Духовность и культура человека	699,0
5.	Интеллигентность (ученость) человека	676,0
6.	Руководящие качества	1063,0
7.	Степень противостояния своеволию и своенравию	614,0
8.	Степень скромности и застенчивости	594,0

Если в комплексной таблице для самостоятельного гармоничного развития личности приняты 44 качеств человека, то они в результате взаимосвязи увеличиваются на 1091. Это в свою очередь обеспечивает повышение одного качества, в общем, в среднем в 24,8 раза.

Также разработаны вариационные ряды человеческих качеств, образующих трудовую деятельность на предприятии, на основе чего сформированы стандартно-диагностические критерии оценки предприятия по качественным направлениям человеческого фактора в управлении экономикой (таблица 4).

Таблица 4

**Стандартно-диагностические критерии оценки предприятия по
качественным направлениям человеческого фактора в управлении
экономикой¹⁵**

№	Качественные направления человеческого фактора	Стандартно-диагностические критерии	В соотношении критерия, в процентах
	Организация активности человеческого фактора на предприятии	1783,0	100,0
1.	Уровень трудовой дисциплины на предприятии	922,0	64,2
2.	Уровень эффективности и производительности труда на предприятии	1145,0	72,7
3.	Оценка потенциала производства по выпуску качественной продукции	1296,0	71,1
4.	Уровень благоприятной и дружественной среды в коллективе	1268,0	72,2

¹⁴ Разработана автором.

¹⁵ Разработана автором.

5.	Внедрение инновационно-индустриальной политики	1239,0	69,5
6.	Профессионализм и опыт сотрудников	1096,0	61,3
7.	Отношение руководителя к сотрудникам	1568,0	88,0
8.	Отношение сотрудников к руководителю	1086,0	61,0
9.	Отношение сотрудника к коллегам	825,0	46,3
10.	Отношение сотрудника к своим успехам	855,0	48,0
11.	Отношение сотрудника к достижениям других	510,0	28,6

Сформированы направления по активности работников на предприятиях и разработаны нормативно-диагностические критерии их оценки. Это дало возможность оценить потенциал предприятий по человеческому фактору. Для обеспечения объективной оценки активности человеческого фактора, итоговая оценка построена на основе трех векторов (рис.1).

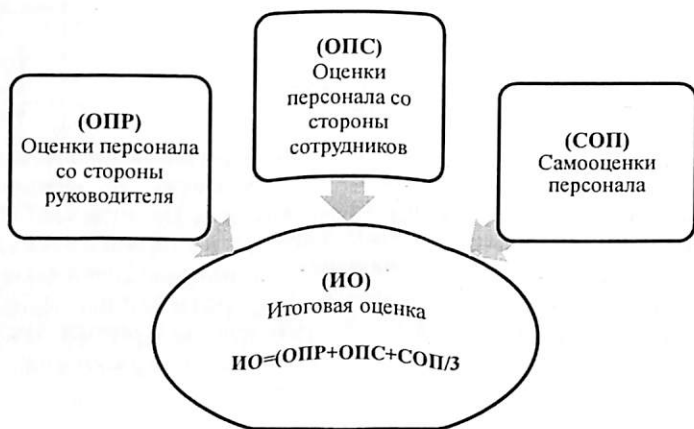


Рис.1. Векторы по оценки активности человеческого фактора¹⁶

- первый вектор – (ОПР) оценки персонала со стороны руководителя;
- второй вектор – (ОПС) оценки персонала со стороны сотрудников;
- третий вектор – (СОП) самооценки персонала.

Итоговая оценка (ИО) составляет сумма векторов в отношении количества векторов, участвующих в оценке активности человеческого фактора.

Активность человеческого фактора персонала осуществляется с трех сторон на основе различных мнений.

Использование такого метода окажет положительное влияние на гармонично-развитие персонала. В коллективе работники взаимосвязываются, т.е. интегрируются как единая сила в пользу развития производства.

По мнению автора правильная и справедливая оценка персонала даёт возможность успешно и эффективно организовать деятельность трудового

¹⁶ Разработана автором.

коллектива. Т.е. достижения трудового коллектива во многом зависят от активности каждого персонала.

Самым важным аспектам исследований по активизации человеческого фактора является создание возможности для реальной и справедливой оценки потенциала работника. Это служит важным фактором и оказывает действенное влияние на эффективный подбор, расстановку и подготовку кадров, повышение квалификации, совершенствование системы мотивации и достижение успехов.

До сего времени, многие ученые, исследовавшие развитие человеческого капитала, основывались на норме возвращения инвестиций, направленных на образование и повышение квалификации. Рассмотрим модель Т. Шульца, которая обеспечила Нобелевскую премию по развитию человеческого капитала (17).¹⁷

$$G_y = r_p(I_p/Y) : r_1(I_1/Y) + r_2(I_2/Y) + r_3(I_3/Y) + G_L S_L \quad (17)$$

где G_y – рост национального дохода; Y – национальный доход; I_p – инвестиция материальному капиталу; r_p – норма возвращения инвестиции, направленная на материальный капитал; $I_1 I_2 I_3$ – инвестиции, направленные на начальное, среднее и высшее образование, соответственно; $r_1 r_2 r_3$ – норма возвращения инвестиции, направленных на начальное, среднее и высшее образование, соответственно; G_L – рост темпа численности заняты; S_L – доля труда в национальном доходе.

Данная модель предназначена для оценки влияния образования на экономический рост. В этой модели учтены норма возвращения инвестиций, направленных на материальный капитал, направление инвестиции на начальное, среднее и высшее образование, нормы их возвращения, намечен рост занятости трудом, рост доли труда в национальном доходе.

Предлагаемая модель диссертанта по оценке активности человеческого фактора имеет различие от других моделей по развитию человеческого капитала.

Многие ученые мира полагаются на эффективность инвестиций, направленных на образование для развития человеческого капитала, а предлагаемая модель утверждает, что прежде чем направить инвестицию на развитие человеческого капитала, есть необходимость изучения состояния активности человеческого фактора персонала. По выявленным результатам оцениваются необходимые аспекты повышения активности персонала. Следом, учитывая необходимость направить инвестиции на обучение, повышение квалификации и других целей, можно будет прогнозировать ожидаемый эффект. Это будет служить гарантом повышения эффективности инвестиций, направленных на развитие человеческого капитала и предотвращения всяких возможных рисков и потерь. Для этого, в этой части диссертации, разработан коэффициент активности ($K_{акф}$) человеческого фактора (формула 1).

¹⁷Экономика–математический энциклопедический словарь / Гл. ред. В.И. Данилов-Данилян. – М.: ИНФРА – М. 2003, - С.586.

По мнению диссертанта, не ущемляя значение модели Т.Шульца, можно сказать, что в этой модели не был учтён уровень активности человеческого фактора персонала. Поэтому, применение разработанного коэффициента активности человеческого фактора ($K_{\text{акф}}$) и модели Т.Шульца приводит к усовершенствованию и сближению результатов прогнозирования к действительной норме возвращения инвестиций, направленных на развитие человеческого капитала. Исходя из этих выводов, разработанный автором коэффициент оценки активности человеческого фактора, предлагается применить модель Т.Шульца в следующем математическом изображении(18).¹⁸

$$G_y = K_{\text{акф}} (r_p(I_p/Y) : r_1(I_1/Y) + r_2(I_2/Y) + r_3(I_3/Y) + G_L S_L) \quad (18)$$

Коэффициент основывается на закономерности взаимосвязи человеческих качеств, составляющих человеческий фактор. В связи с этим, у персонала образуется возможность самоорганизации, т.е. синергии. У персонала, направленного на обучение или повышение квалификации, активность человеческого фактора разная. В модели Т.Шульца рассматривается норма возвращения инвестиций, направленных на развитие человеческого капитала на уровне одной единицы. Фактически никогда нельзя добиться нормы возвращения инвестиций, направленных на развитие человеческого капиталов единице один к одному, потому что людской ресурс образуется из личностей разного характера и способностей. Человеческий фактор образуется из многочисленных человеческих качеств разных уровней в соответствии с квалификацией и профессиональных навыков. Квалификация и профессиональные навыки персонала разных уровней и категорий формируются на основе активности человеческого фактора, образующегося из многочисленных человеческих качеств.

Так как действие человеческого фактора состоит из результатов беспорядочного и неравновесного движения, уровень его активности необходимо оценить по среднему значению составляющих человеческих качеств. Необходимо подчеркнуть, что применение предложенного коэффициента активности человеческого фактора не снизит значения модели Т.Шульца, а наоборот даёт возможность правильно и объективно оценить эффективность инвестиций, направленных на развитие человеческого капитала.

Г.Беккер в своих работах рассматривал работника как комбинацию одной единицы простого труда и известного количества воплощенного в нём «человеческого» капитала. Его заработную плату (доход) – как сочетание рыночной цены его простого труда и дохода от вложенных в человека инвестиций. Причем, основную часть дохода работнику, по оценкам Беккера, а также расчетам других исследователей, приносит именно человеческий капитал. Доход работника с учетом получения процента на человеческий капитал можно представить в следующем виде (19).¹⁹

¹⁸Предложение автора по усовершенствованию моделья Т.Шульца.

¹⁹ Williamson O. The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting. N. Y., 1985; ПортерМайкл. Конкуренция. –М.: Вильямс, 2003.

$$Y_i = (W : P_i)(I + R) T_i + X_i + E_i \quad (19)$$

где i — доход индивида i ; $(W : P)$ — цена простого («сырого» по работе [Клочков и др.]) труда работника i (суммарные инвестиции в «простых» работников, деленные на число «простых» работников); R — процент (доход) на вложения в человеческий капитал; T_i — временной период вложения капитала в работника i ; X_i — доход работника i , учитывающий его особенности (умственные, физические), параметры (характеристика) рабочего места, условия найма на рынке труда; E_i — коэффициент ошибок и отклонений, относящийся к работнику i .

По мнению диссертанта, по результатам анализа механизмов оценки развития человеческого капитала, умногих ученых не были приведены в комплексную форму, охватывающие качества человека, и в них не учтены коэффициент активности человеческого фактора.

Если разработанный в исследовании коэффициент активности человеческого фактора находит своё место и в других моделях по оценке человеческого капитала, то, несомненно, он приобретает совершенный вид и результат от него будет реальным и близким к действительности.

Для оценки качества жизни в разных странах мира группа экспертов ООН во главе с пакистанским экономистом Махбубом уль-Хаком разработала интегрированный показатель — Индекс человеческого развития (ИЧР). По методике расчета ИЧР получается среднее арифметический показатель из трех направлений. Он основан на показателях национальной статистики ООН и отчетах, оцененных экспертами:

1. Ожидаемая продолжительность жизни по шкале от 25 до 85 лет за определенный период;
2. Доступ взрослых к среднему образованию и доля учащихся соответствующих возрастных групп, получающих образование на всех уровнях;
3. Реальный ВВП — национальная валюта на душу населения в эквиваленте доллара США.

По мнению автора, согласно результатам анализа, в разработанных к настоящему времени механизмах оценки человеческого капитала существующие человеческие качества не используются комплексно и не учитывается уровень активности человеческого фактора. Если коэффициент эффективности человеческого фактора, предложенный в научной работе, применить к существующим моделям, то они будут усовершенствованы, а эффективность будет выше.

Лишь 4 из 44 человеческих качеств в предлагаемой системе оценки деятельности человеческого фактора (высшее, среднее, специальное профессиональное образование, несколько наук, профессий и специальностей, повышение квалификации, идейное развитие) требуют определенных инвестиций для развития. Остальные не требуют инвестиций, они активируются только через воспитание, советы и подходы, такие как у каждого сотрудника своя человеческая точка зрения, самосознание, самовоспитание, самоорганизация.

Вышеупомянутые известные ученые доказали эффективность человеческого фактора и тех частей, которые требуют инвестиций в развитие человеческого капитала. Но игнорируются человеческие качества, не требующие вложений и не имеющие абсолютной меры и ценности экономического и социального значения. На самом деле человеческая ценность человека измеряется степенью развития этих человеческих качеств.

Если мы проанализируем Индекс человеческого развития ООН, он сначала принимает во внимание «ожидаемую продолжительность жизни по шкале от 25 до 85 лет за определенный период». Это, конечно же, предполагает налаживание здравоохранения в стране. Если человек не обладает достаточными знаниями, чтобы заботиться о своем здоровье,

человеческий фактор не активирован и индекс его развития отстает, то есть значительного прогресса невозможно добиться без развития зрелых специалистов здравоохранения из граждан этой страны.

Второй пункт посвящен «доступу взрослых к среднему образованию и доле учащихся соответствующих возрастных групп, которые участвуют в образовании на всех уровнях», подчеркивая необходимость сосредоточить внимание на образовании.

Образование - это вопрос, связанный с активизацией человеческого фактора и развитием человеческого потенциала. Однако существует неравенство, т. Е. не у всех одинаковый доступ к образованию. Основные усилия следует направить на устранение существующего неравенства.

В третьем пункте говорится, что «Реальный ВВП - это эквивалент национальной валюты на душу населения и стоимости доллара США». Это также не позволяет точно оценить индекс человеческого развития. ВВП на душу населения в странах, экономика которых зависит от нефти и других природных ресурсов, также не дает точной оценки состояния человеческого развития.

Если отразить эти идеи, согласно ИЧР ООН, то получится следующая формула (20).

$$ИЧР = \frac{Жпр+О+ВВП}{3} \quad (20)$$

Ниже мы (21):

$$K_{эф} = \frac{ЧК_{сe1} + ЧК_{сe2} + \dots + ЧК_{сen}}{n} \quad (21)$$

рекомендовали формулу. Здесь:

$K_{эф}$ - коэффициент активности человеческого фактора;

$ЧК_{сe1}, ЧК_{сe2}, ЧК_{сen}$ - связывающая сила человеческих качеств; n - число взаимодействий.

При этом система оценки индекса активизации человеческого фактора и человеческого развития учитывает 44 элемента человеческих качеств для каждого человека. Поэтому, прежде всего, данный коэффициент следует

использовать как коэффициент формулы ИТИ ООН. Это позволяет приблизить исходную посылку к реальности.

Во втором варианте желательно использовать формулу, полностью рекомендованную на уровне ООН (22).

$$K_{\text{акф}} = \frac{ЧК_{\text{ср1}} + ЧК_{\text{ср2}} + \dots + ЧК_{\text{срn}}}{n} \quad (22)$$

Потому что в этом каждый человек работает над повышением собственного потенциала. По его результатам, Индекс человеческого развития в каждой стране позволяет оценить Индекс человеческого развития каждого человека и сотрудника максимально приближенным к реальности. Неравенства и ошибки сводятся к минимуму, которые могут возникнуть в этом процессе.

По результатам анализа, по мнению автора, в разработанных к настоящему времени механизмах оценки человеческого капитала существующие в человеке качества не используются комплексно и уровень активности человеческого фактора не учитывался в достаточной степени. Если коэффициент активности человеческого фактора, предложенный в научной работе, применить и к существующим моделям, то они будут усовершенствованы и эффективность, несомненно, будет выше.

На следующем этапе исследований оценки активности человеческого фактора заслужил создание основы механизма электронного управления. Механизм даёт возможность интеллектуализации управленческих процессов в осуществлении функции, методов и других аспектов науки менеджмент рассматривать в комплексе на одной платформе (рис.2).

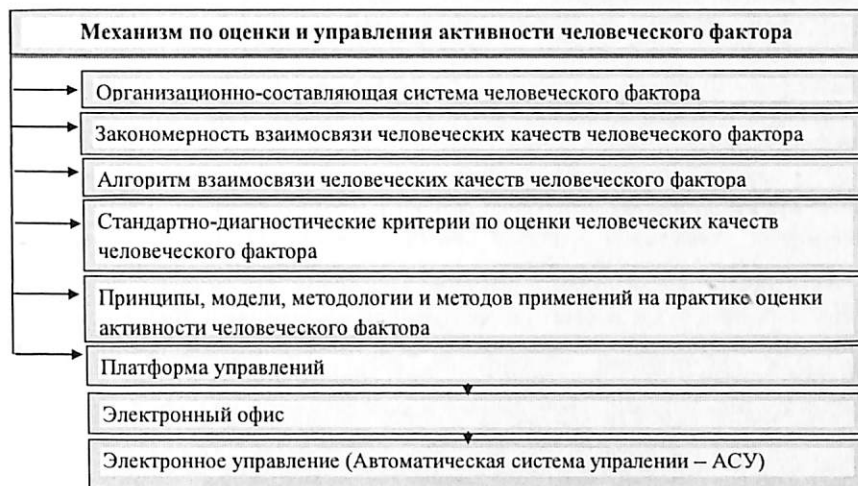


Рис.2. Концептуальная схема организационно-экономического механизма по активизации человеческого фактора²⁰

²⁰Разработана авторам

Платформа управлений, в свою очередь, позволит организовать электронный офис для осуществления при помощи автоматизации деятельности управления в сборе, обработке, хранения и поиска информации и сведений. При помощи автоматизации труда управления, электронный офис даст возможность своевременное обеспечение управляющих информацией. В связи с этим, появляется возможность внедрения “электронное управление”, т.е. автоматическая система управления (АСУ). В результате чего, электронное управление берёт на себе осуществление задачи функций управления в принятии актуальных и интеллектуальных решений в глобальном масштабе.

Разработана схема векторной оценки персонала и схема трансфертное электронное управление (рис.3) .

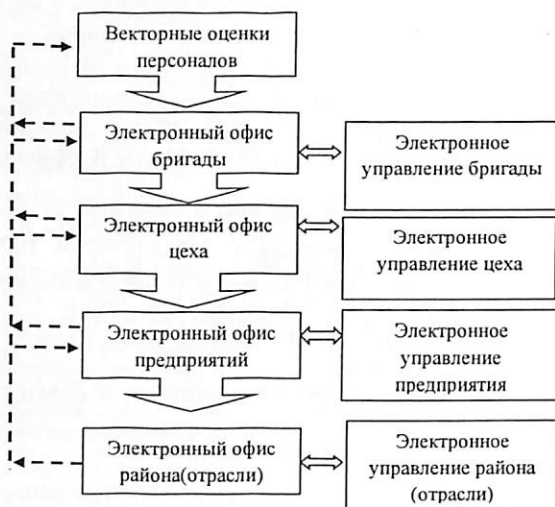


Рис.3. Схема векторной оценки персонала и трансфертное электронное управления²¹

Активность человеческого фактора персонала от низшего уровня до высшей иерархии будет достигнута неизменной и прозрачной. Благодаря этому можно будет правильно и объективно оценить и послужит фактором для принятия правильных решений. Это прозрачная система, которая последовательно передает свои данные в последующие системы управления. Каждая вышестоящая структура сможет войти в данные нижестоящих коллективов и мелких ячеек, даже до каждого работника персонально. При этом будет наиболее правильный подход и выбор для формирования 5 функций менеджмента, т.е. планирование, организация, координация, контроль и мотивация будут осуществляться максимально приближенными к реальности.

²¹ Разработана автором.

Организационно-составная часть человеческого фактора, закономерности взаимосвязи, оценка стандартно-диагностических нормативы, принципы их применения на практике, разработанные в ней модели и методы и др. позволят создать механизм в управление экономикой для оценки активности человеческого фактора. Механизм создать возможность учитывая потенциал и возможность предприятия по прогнозированию достижение целей в перспективе, стратегическое планирование, новых программ и концепции.

Таким образом, организационная структура и архитектура человеческого фактора, законы взаимозависимости человеческих качеств, стандартные диагностические критерии оценки человеческих качеств, принципы их применения, модели и разработка методики непрерывной последовательности в связанной системе приводит к появлению механизма оценки степени активности человеческого фактора. В результате этот механизм послужит важным фактором совершенствования системы демократизации управления в стране и развития реальной экономики за счет активизации человеческого фактора и повышения индекса человеческого развития.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования в рамках диссертационной работы представлены следующие выводы:

1. Анализ научно-методологической основы активизации человеческого фактора в управлении экономикой показал, что начиная с первых времён учения научного менеджмента было обращено непосредственное и опосредственное внимание активизации человеческого фактора по эффективной организации управленческих работ. В условиях модернизации экономики, требуется всемерная подготовленность персонала и высшая цель управления экономикой – это прежде всего осуществление социально-экономического прогресса путем активизации человеческого фактора.

2. С методологической точки зрения, наилучшей организацией активности человеческого фактора и его оценки, является концепция, включающая институциональную структуру человеческого фактора, закономерности взаимосвязи элементов, а также стандартно-диагностические критерии оценки уровня активности человеческого фактора.

3. Экономический потенциал предприятия формируется в системе комплекса человеческих качеств человеческого фактора. При этом выбраны самые важные из человеческих качеств, влияющие на образ жизни человека, построение формы существования, организации трудовой деятельности. Самая главная цель, вытекающая из этого, то, что человеческие качества, организующие человеческий фактор, рассматриваются не разрозненно, а появляется возможность изучить их в комплексе как единый объект. Т.е., человеческий фактор приобретает сущность гармоничного объекта.

4. Актуально нахождение критерия взаимосвязи человеческих качеств, составляющих человеческий фактор, которые связываются различными степенями своих общих элементов и приводят к появлению определенных состояний. В целях осуществления и изучения процесса активности человеческого фактора, выдвинута закономерность взаимосвязи человеческих качеств человеческого фактора.

5. Выработан степень активности человеческого фактора, который служит эквивалентом и количественным измерителем уровня активности человеческого фактора. Ибо, именно на основе этого коэффициента, можно оценить потенциал работников и предприятий по активности человеческого фактора для формирования цели и стратегии управления, решать имеющиеся задачи с позиции системности и комплексности.

6. Следует принять элементы теории самоорганизации сложных систем – синергетика, в активизации человеческого фактора и в управлении экономикой, позволит по-новому оценить процессы в сложных системах человеческого фактора, создать модели, позволяющие оценить активность человеческого фактора и осуществить прогнозы экономического развития в неравновесных условиях.

7. Эквивалентом и общим количественным измерителем экономического потенциала предприятий с активностью человеческого фактора и его составляющих человеческих качеств, может выступать их критерий активности. Целесообразно применить интегрированный показатель оценки стандартно-диагностического критерия активности человеческого фактора, выступающим источником в эффективной организации управления экономикой.

8. Разработаны рекомендации по повышению производительности и качества ресурсов и услуг за счет активизации человеческого фактора и формирования максимального уровня производственной мощности в результате их интенсивного использования.

9. Для проведения справедливой оценки сотрудников в системе управления необходимо использовать метод векторной оценки индекса человеческой активности и развития. В его основе - успешная и эффективная организация работы коллектива, умение точно и объективно оценивать потенциал сотрудников, правильный подбор, расстановка, обучение, повышение мотивации, практическое влияние на успех.

10. Актуальным является разработка многофакторной и многофункциональной модели по оценки активности человеческого фактора в управлении экономикой, нацеленной на определение потенциала работников предприятий и организации труда по качественным экономическим направлениям. Такая модель позволяет своевременно выявлять состояние и возможности трудового коллектива в процессе принятия управленческих решений по координации их экономическим потенциалом.

11. Следует использовать представленные принципы работы алгоритмической таблицы, образующей степень взаимосвязи человеческих качеств человеческого фактора на предприятиях. Для приведения в действие которой, специально разработана общая модель блок-схемы, которая даст возможность создания основы метода программного обеспечения по оценке активности человеческого фактора и потенциал предприятий для дальнейшего развития.

12. Показаны принципы использования разработанной многофакторной алгоритмической модели в практике управления методами активизации человеческого фактора. При этом у персонала (работника) и предприятия появится возможность анализировать тенденции развития трудовых ресурсов по различным функциям. Таким образом, показана возможность обобщения общих закономерностей активизации человеческого фактора и конкретных выводов.

13. Необходимо использовать механизм оценки активности человеческого фактора в управлении экономикой для оценки качественных направлений экономики, эффективности активизации человеческого фактора в управлении. Поскольку с помощью механизма можно совершенствовать подготовку кадров, принципы имеющиеся механизмов в развитии человеческого фактора и интеллектуализации управленческих процессов в экономике.

14. Следует совершенствовать существующие механизмы по оценке человеческого капитала, применяя коэффициент активности человеческого фактора разработанного в работе, для совершенствования качественного определения активности человеческого капитала. Результаты анализов отдельных механизмов по оценке человеческого капитала показывают, что у них не были учтены активность человеческого фактора. Применение коэффициента активности человеческого фактора, механизмы приобретают совершенный вид и результат от них будет реальным и ближе к действительности, т.е. способствует качественному подбору кадров для обучения и повышения квалификации. Эта будет служить гарантом в обеспечении эффективности инвестиций, направленных на развитие человеческого капитала, и предотвращает всякие возможные риски и потери.

15. Разработанный механизм активизации человеческого фактора включает изучение научно-практических основ экономических систем управления, организационных форм, экономических механизмов, а также методов управления, приемов и технологий управления. Общие законы и принципы управленческой деятельности формируют методы воздействия на систему управления, обобщают действия аппарата управления в конкретных ситуациях. Изучает научные и практические аспекты управления экономикой. По этой причине предложены основные закономерности и методы управления всеми аспектами производственной деятельности в виде единого комплекса, на основе научного анализа, логического метода.

16. Следует отметить, что концепция по оценке активности человеческого фактора оцифровав системы управления даёт возможность создания основы механизма “электронного управления” экономикой. Принципы механизма являются интеллектуализацией управленческих процессов по осуществлению функций, методов и других аспектов науки менеджмента и рассматривать их в комплексе на одной платформе. Механизм создаёт возможность прогнозировать субъекты производства в достижений намеченных целей, принятие стратегических планов, новых программ и концепции, учитывая потенциал трудового коллектива предприятий.

**ONE-TIME SCIENTIFIC COUNCIL ON THE BASIS OF SCIENTIFIC
COUNCIL DSc.03 / 10.12.19.I.16.01 AUTHORIZED TO GIVE SCIENTIFIC
DEGREES AT TASHKENT STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS
TASHKENT STATE AGRARIAN UNIVERSITY**

MADALIYEV ABDULLA AXMEDOVICH

**IMPROVING THE SYSTEM OF MECHANISMS FOR ACTIVATING THE
HUMAN FACTOR AND ASSESSING THE HUMAN DEVELOPMENT
INDEX IN MANAGEMENT SYSTEMS**

**08.00.13 - Management,
08.00.10 - Demography. Labor Economics**

**DISSERTATION ABSTRACT
of the doctor (DSc) economics**

Tashkent – 2021

The topic of doctoral dissertation (DSc) was registered under the number B2020.3.DSc/Iqt265 at the Supreme Attestation Commission under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan

The dissertation of the Doctor of Sciences has been accomplished at Tashkent State Economics University.

The abstract of dissertation is posted in three languages (Uzbek, Russian and English (resume)) on the website of the Scientific Council (www.tsue.uz) and on the website of "Ziyonet" Informational and educational portal (www.ziyonet.uz).

Official opponents:

Bobanazarova Jamila Kholmurodovna
Doctor of Economics, Professor

Hoshimov Akrom Abdievich
Doctor of Economics, Professor

Honkeldieva Guzal Sherovna
Doctor of Economics, Professor

Leading organization:

Tashkent Financial Institute

The defense of the thesis will be held "11" 06 in 2021 at 14⁰⁰ at the meeting of scientific council № DSc.03 / 10.12.19.I.16.01 at Tashkent State Economic University of the Republic of Uzbekistan. Address: 100003, Tashkent, Islam Karimov Street 49. Tel. (99871) 239-41-23; Fax: (99871) 239-41-23; e-mail: tdlu@tsue.uz

The doctoral dissertation (DSc) can be reviewed at the Information Resource Centre of Tashkent State Economics University (is registered under No. 1043) Address: 100003, Tashkent, Islam Karimov street 49. Tel. (99871) 239-28-27; Fax: (99871) 239-28-27; e-mail: tdlu@tsue.uz.

The abstract of dissertation sent out on "01" 06 2021.
(Mailing report No. 07 on "01" 06 2021).



N.H. Jumaev

Chairman of one-time scientific council at the Scientific Committee on awarding academic degrees, Doctor of Economics, Professor

Sh.Dj. Ergashhodjaeva

Scientific secretary of one-time scientific council at the Scientific Council for the award of scientific degree, Candidate of Sciences, Economics Associate Professor

G.Q. Abduraxmanova

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

RESUME (abstract of DSc dissertation)

The aim of the study is to develop proposals and recommendations for enhancing the human factor in the management system and improving the mechanisms for assessing the human development index.

The object of the research is agriculture and other real sectors of the economy (JSC "Uzagromashservice", JSC "Uzeltekhsanoat", etc.) associated with the activation of the human factor to improve the quality of human resources.

The scientific novelty of the research is as follows:

the innovative model of "electronic management" of human factor management was improved with an emphasis on minimizing the regulatory time factor and costs for material and technical resources;

the methodology for assessing the level of the human development index of labor resources, which is an important component of the socio-economic development of an enterprise, has been improved to substantiate a strategy with a focus on the modernization of jobs;

the functional model for assessing the human development index of innovation and production activity, qualitative and quantitative changes in the real sector of the economy on the basis of target parameters and multivariate of base levels has been improved.

recommended within the framework of the concept of activating the human factor, an integral structural and organizational structure of the human factor, normative and diagnostic criteria for assessing the level of human activity;

substantiated the mechanism of the activity of the human factor in human resource management at the level of return of the rate of investment directed to human capital.

Implementation of research results. Based on the scientific results obtained on the activation of the human factor in the management system and improving the mechanisms for assessing the human development index:

an improved version of the innovative project model of human factor management "electronic management" was introduced into the practice of "Uzeltekhsanoat" and "Uzagromashservice". (References of JSC "Uzeltekhsanoat" dated on November 23, 2016 No. 09-1694 and JSC "Uzagromashservice" dated on April 13, 2018 No. 03-03 / 02-434). As a result of the performance of the work in comparison with the standard terms, due to the minimization of the costs of human resources, material and technical resources, the cost was reduced by 0.5%.

A proposal to improve the methodology for assessing the level of the human development index of labor resources, which is an important component of the socio-economic development of an enterprise, to substantiate a strategy with a focus on modernizing workplaces was adopted for the effective use of human capital in the management of Uzeltekhsanoat and Uzagromashservice joint stock companies. (References of JSC "Uzeltekhsanoat" dated on November 23, 2016 No. 09-1694 and JSC "Uzagromashservice" dated on April 13, 2018 No. 03-03 / 02-434).

As a result of the implementation of these criteria in practice, the level of the human factor in production in quantitative and qualitative terms increased by 1.0 percent. (The baseline volume of human factors activity increased from 76.0 percent to 77.0 percent.

the functional model for assessing the human development index of innovation and production activity, qualitative and quantitative changes in the real sector of the economy was improved on the basis of target parameters and multivariate of basic levels. It was implemented in the activities of Uzeltekhsanoat and Uzagromashservice. (Inquiries of Uzeltekhsanoat JSC No. 09-1694 dated on November 23, 2016 and Uzagromashservice JSC No. 03-03 / 02-434 dated on April 13, 2018). As a result, production increased by 1.0 percent compared to the baseline Human Factors in terms of quantity and quality.

recommended within the framework of the concept of activating the human factor, an integral structural and organizational structure of the human factor, normative and diagnostic criteria for assessing the level of human activity were adopted for effective use of "Uzeltekhsanoat" and "Uzagromashservice". (Inquiries of Uzeltekhsanoat JSC No. 09-1694 dated on November 23, 2016 and Uzagromashservice JSC No. 03-03 / 02-434 dated on April 13, 2018). As a result, the companies have created the preconditions for an increase in the activity of the human factor by 0.2%;

a well-grounded mechanism of the human factor's activity in human resource management at the level of returning the rate of investment directed to human capital was used by the joint-stock companies "Uzelekhsanoat" and "Uzagromashservice". (Inquiries of Uzeltekhsanoat JSC No. 09-1694 dated on November 23, 2016 and Uzagromashservice JSC No. 03-03 / 02-434 dated on April 13, 2018). As a result of the introduction of the proposal, the human factor activity coefficient increased by 0.769.

The structure and scope of the thesis. The dissertation consists of an introduction, four chapters, a conclusion, a bibliography and appendices. The volume of the thesis is 225 pages.

Эълон қилинган ишлар рўйхати
Список опубликованных работ
List of publications

I бўлим (I часть; I part)

1. Мадалиев А.А. Агросаноат секторини комплекс ривожлантириш концепцияси. Монография. – Т.: Наврўз, 2020. – 208 б.
2. Мадалиев А.А. Агросаноат секториди бошқарувни демократлаштириш концепцияси. Монография. – Т.: Наврўз, 2020. – 208 б.
3. Мадалиев А.А. Теоретические и практические основы активизации человеческого фактора. Монография. – Т.: Государственное научное издательство Ўзбекистон миллий энциклопедияси, 2010. – 210 с.
4. Мадалиев А.А. Инсон омили ва тараққиёт. Монография. – Т.: Ўзбекистон файласуфлари миллий жамияти нашриёти, 2006. – 204 б.
5. Мадалиев А.А. Ўзбекистоннинг ижтимоий-иқтисодий тараққиёти миллий моделини яратиш асослари. Монография. – Т.: Фан, 2004. – 128 б.
6. Мадалиев А.А. Инновация ва тараққиёт. //Ўзбекистон қишлоқ хўжалиги. – Тошкент, 2005. – №5. – Б. 6.(08.00.00; №5).
7. Мадалиев А.А. Бозорни билиш, унга мослашиш ва таъсир ўтказиш. //Ўзбекистон қишлоқ хўжалиги. – Тошкент, 2006. – №8. –7-б. (08.00.00; №5).
8. Мадалиев А. Инсон омилини фаоллаштиришнинг ғоявий асослари ва амалиётдаги ўрни. //Иқтисодиёт ва таълим. – Тошкент, 2015. – №3. – Б 4-7 (08.00.00; № 11);
9. Мадалиев А. Инсон омилини фаоллаштиришнинг ҳуқуқий аҳамияти (285 кв.). //ТДИУнинг “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали – Тошкент, 2015. – №2 март-апрель. Ижтимоий сиёсат ва аҳоли бандлиги қисми (08.00.00; №10).
10. Мадалиев А.А. Закон взаимосвязи человеческих качеств человеческого фактора. //Экономика и предпринимательства – Москва, 2016. – №2 (ч.2). – С. 1101-1104 (08.00.00; №29).
11. Мадалиев А.А. Success of management is stimulation of human factor.//SAARJJournal on Banking & Insurance Research (SJBIR)– New Delhi, India, Vol 5, Issue 2, March 2016. – P.17-24 . (08.00.00; №9. impact factor: 2.380).
12. Мадалиев А.А. Интеграция: манфаатдорлик ва самарадорлик. //“Ўзбекистон қишлоқ хўжалиги”, Агроилм – 2018. №2, 115-117 бетлар.
13. Мадалиев А.А. Режали иш – бежогли иш. //“Ўзбекистон қишлоқ хўжалиги”, Агроилм – 2018. №4, 109-111 бетлар.
14. Мадалиев А.А. Мувозанат ва мутаносиблик – ҳамкорлик меъёри.- //Ўзбекистон қишлоқ хўжалиги журнали, 2018, №8.,44-б.
15. Мадалиев А.А. Илм-фан ва инновация – тараққиёт омили.// “Ўзбекистон қишлоқ хўжалиги”. – 2020. №1, 3-б.
16. Мадалиев А.А. Агрокооперация – муаммолар ечими //“Ўзбекистон қишлоқ хўжалиги”, Агроилм – 2020. №2, 41-42 б.

17. Мадалиев А.А. Таълим-тарбияда инсон омилини фаоллаштириш муаммолари. //Ўзбекистон автомобиль-йўл комплексининг долзарб муаммолари: Республика илмий-амалий анжумани материаллари тўплами. – Т.: ТАЙИ, 2013. –54-56-б.
18. Мадалиев А.А. Агросаноат секторида рақамли иқтисодий ташкил этиш хусусиятлари. Республика илмий-амалий анжумани материаллари тўплами.–Т.:Тошкент қишлоқ хўжалигини ирригациялаш ва механизациялаш муҳандислар институти, 2019 й.-173-175-б.
19. Мадалиев А.А. Аграр сектор корхоналари фаолиятини трансформациялаш аҳамияти //Embassy of the people's republic of China in the Republic of Uzbekistan, Tashkent state university of economics, Development prospects of economic Cooperation between Republic of Uzbekistan and people's Republic of China, International scientific-practical conference.– Tashkent: 2016. –P. 291-294.
20. Madaliev A. Development innovations in Uzbekistan (Развития инновации в Узбекистане). //Russian Central Asian & East European Market. Beijing. 2011. – P. 16-17.

II бўлим; (II часть; II part)

21. Madaliev A.A., Botirov E.X., Saidova D.N., Khasanov N., Kholmukhamedova Z.B.. International Journal of Psychosocial Rehabilitation, Vol. 24, Issue 04, 2020 (scopus). Development tendency of the government and prospects of improvement.
22. Madaliev A.A., Karshiev Sh.E., Djumonov D.S., Kamolova R. A., Turdibaev A.I. International Journal of Psychosocial Rehabilitation, Vol. 24, Issue 04, 2020 (scopus). Development of the principles and practice of human factor.
23. Мадалиев А.А. Актуальность активизации человеческого фактора. //Экономики и финансы. – Москва, 2008. –№10. – С. 47-48.
24. Абдурахмонов А.А., Мадалиев А.А. Жамоатчилик автотранспортида йўловчи ташиш маданиятини ошириш омили. //Ўзбекистон Республикасида автомобиль ва йўллар комплексининг тараққиёти: Республика илмий-амалий конференцияси мақолалар тўплами. – Тошкент: ТАЙИ, 2001. – Б. 79-82.
25. Мадалиев А.А., Абдурахманов А.М. Мотивация труда в развитии лизинга. //Управление персоналом в государственных организациях и коммерческих структурах: Тезисы докладов международной научно-практической конференции. – Москва: филиал Российской экономической академии им. Г.В.Плеханова, 2004. – С. 114-116.
26. Мадалиев А.А. йўл хўжаликлари бошқарувида ахборот технологиясидан фойдаланиш. //Ўзбекистоннинг ижтимоий-иқтисодий тараққиёти: амалий натижалар, асосий тенденциялар ва ривожланиш истиқболлари: Ёш олимлар ва тадқиқотчиларнинг Республика илмий-амалий конференцияси материаллари тўплами. – Тошкент: ТАЙИ, 2012. – Б. 308-310.
27. Саидов М.Х. Мадалиев А.А. Роль образования и воспитания в подготовке кадров. //Конституция Республики Узбекистон – образование и воспитание

молодёжи: Материалы III традиционной научно-практической конференции. – Ташкент: МГУ, Ташкентский филиал, 2014. – С. 156-162.

28. Мадалиев А.А., Хасанов Н. Устойчивое развитие аграрного сектора на основе интеграции. // Смоленский гос. сельскохозяйственная академия, 2019 г.

Автореферат «Иқтисодиёт дунёси» нашриётида таҳрирдан ўтказилди
(01.06.2021 йил).

Босишга рухсат этилди: 02.06.2021
Бичими: 60x84 1/8 «Times New Roman»
гарнитурда рақамли босма усулда босилди.
Шартли босма табағи 4,1. Адади 100. Буюртма: № 54
Тел: (99) 832 99 79; (97) 815 44 54

Гувоҳнома reestr № 10-3279
“IMPRESS MEDIA” МЧЖ босмаҳонасида чоп этилди.
Манзил: Тошкент ш., Яккасарой тумани, Кушбеги кўчаси, 6 уй