

**PhD Baxtiyor SARIMSAKOV**

*O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi  
Bilim va malakalarni baholash agentligi*

**PERSONAL BOSHQARUVINING NAZARIY VA USLUBIY  
RIVOJLANISH JIHATLARI**

**Annotatsiya:** Maqolada Yangi O‘zbekiston iqtisodiyotini turli mulkchilik shakllarida rivojlanishi, korxonlarda personal boshqaruvida ishlab chiqarish munosabatlarini takomillashtirish bilan bog‘liq masalalar ko‘rib chiqilgan. Shuningdek maqolada ishlab chiqarish korxonlarida personal boshqaruvini tashkil etish bo‘yicha iqtisodchi olimlarning ilmiy nazariy fikr va muloxazalari o‘rganib chiqilgan va muallif shu masala bo‘yicha korxonada personal ishlab chiqarish jarayonini tashkil etishning samarali rivojlanishini ta‘minlovchi asosiy birlamchi omil deb hisoblaydi.

**Kalit so‘zlar:** Ishlab chiqarish, personal, bozor iqtisodiyoti, korxonada, boshqaruv, industriol davr, mehnat, ilmiy-texnika taraqqiyoti, texnikalashtirilgan, jismoniy kapital, insoniy kapital, personal tizim, iqtisodiy soha, ijtimoiy rivojlanish, personal boshqaruvi, kadrlar siyosati, modernizatsiya, menejment, takror ishlab chiqarish, motivatsiya, mehnatni motivatsiyalash.

**ASPECTS OF THEORETICAL AND METHODOLOGICAL  
DEVELOPMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT**

**Abstract:** The article deals with the development of the economy of New Uzbekistan in different forms of ownership, the improvement of production relations in personnel management in enterprises. Moreover, the article analyzes the scientific theoretical opinions and opinions of economists on the organization of personnel management in production enterprises and the author considers that the personnel of the enterprise is the main primary factor that ensures the effective development of the organization of the production process.

**Keywords:** Production, personnel, market economy, enterprise, management, industrial age, labor, scientific and technical development, mechanized, physical capital, human capital, personnel system, economic sphere, social development, personnel management, personnel policy, modernization, management, repetition production, motivation, motivating work.

### **Kirish**

Xodimlarni boshqarish yillar davomida ajoyib evolyusiyani boshdan kechirgan tashkilot muvaffaqiyati trayektoriyasida asosiy omil bo‘lib turibdi. Ushbu evolyusiya uning nazariy asoslari va metodologik yondashuvlarining kengayishi bilan chuqur bog‘langan bo‘lib, ular biznesning tashkiliy doirasida inson resurslarini qanday qabul qilish, boshqarish va ulardan foydalanishning murakkab tuzilishini shakllantirgan.

Respublikamiz Prezidenti Shavkat Mirziyoyev tomonidan e‘lon qilingan 2017-yil 7-fevraldagi O‘zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo‘yicha harakatlar strategiyasida 2017-2021-yilda O‘zbekiston Respublikasi harakatlar strategiyasida iqtisodiyotni yanada rivojlantirish va liberallashtirishga yo‘naltirilgan makroiqtisodiy barqarorlikni ta‘minlash uchun yuqori iqtisodiy o‘shish sur‘atlariga erishish iqtisodiyotning barcha tarmoqlarini innovatsion tarzda rivojlantirish korxonalarini boshqaruvini samarali va ularning mahsulotlarini raqobatdoshligini nafaqat ichki balki tashqi xorijiy istemol bozorlarida ham uni raqobatdoshligini ta‘minlash zarurligini talab etadi.

Mamlakatimizda iqtisodiyotni rivojlantirish va liberallashtirish ta‘minlovchi makroiqtisodiy barqarorlikni ta‘minlash mikroiktisodiy ishlab chiqarish subektlarini rivojlantirishda har bir iqtisodiy mintaqalarni ularda mavjud bo‘lgan tabiiy resurslarini e‘tiborga olgan holda rivojlantirish zarur. Chunki ishlab chiqarish jarayonlarini iqtisodiy-ijtimoiy xususiyatlarini e‘tiborga olgan holda rivojlantirishni boshqarish ishlab chiqarish jarayoni rivojlantirish bilan bog‘liq bo‘lgan mehnat resurslarini turli tarmoqlar yo‘nalishida personalni mehnat qilish qobiliyatlarini e‘tiborga olgan holda tashkil topayotgan korxonalarda personal boshqaruvini samaradorligini ta‘minlash asosida bu iqtisodiy mintaqalarda ishlab chiqarishni tashkil etib olib borayotgan korxonalarining, firmalarning daromadlarini o‘shirib borishi va band bo‘lgan personal mehnatiga qarab mehnat taqsimotini tashkil etish ularni boshqarish oqibatida ularni ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan barqaror rivojlanishini ta‘minlaydi.

### **Adabiyotlar tahlili**

Personal boshqaruvini nazariy va uslubiy rivojlanish jihatlari ko‘plab iqtisodchi olimlar tomonidan o‘rganilgan bo‘lib, jumladan, Stephen P. Robbins va Mary Coulterlar o‘zlarining “Personal boshqaruv va liderlik” nomli kitobida

boshqaruv sohasidagi asosiy nazariyalar va ularni amaliyotga tatbiq etish usullari, shuningdek, liderlikning ahamiyatini va shakllarini tushuntirib berishgan. Mualliflar shaxsiy boshqaruvning asosiy tushunchalarini, liderlikning an'analari va muhim ahamiyatini ta'kidlaydilar. Ular shaxsiy rivojlanish va boshqaruvni birga o'rgatish, jamoa va individlarni boshqarishda zarur bo'lgan ko'nikmalar va modellar haqida yetarlicha tushuncha berishgan. Shuningdek, "Boshqaruv: zarur bo'lgan qobiliyatlar" nomli asarida Robert Lussier, Christopher F. Achualar boshqaruv sohasidagi zarur bo'lgan qobiliyatlar, rivojlanish jarayonlari va ularga yetishish usullari mavzusida tafsilotlar berishgan. Ular ikki xildagi: tashqi va ichki boshqaruvning bir-biriga o'tishini, tuzatilishi kerak bo'lgan vazifalarni bajarishda qanday yetaklashuvni amalga oshirishni tushuntirib berishgan bo'lsa professor Brian Tracy, shaxsiy rivojlanish va boshqaruvda erkinlikni olish, maqsadlarga yo'naltirilgan boshqaruvni boshqarish, muvaffaqiyatli o'z-o'zini boshqarish prinsiplari haqida ma'lumotlar taqdim qilishgan. Boshqaruv sohasidagi nazariy va uslubiy tushunchalar, rivojlanishning xususiyatlari, liderlik va boshqaruv o'rtasidagi aloqalar va muammolar haqida o'rganish, tajribali bo'lish uchun kerakli qobiliyatlar va rivojlanish yo'llari haqida nafaqat jahon iqtisod olamida balki o'zbek iqtisodchi olimlar tomonidan ham izlanishlar olib borilgan. Jumladan, Abdumalik Abduvahitov "Shaxsiy boshqaruv: O'zbekiston tajribasi" nomli asarida shaxsiy boshqaruvning amaliyotga tatbiqini, shaxsiy boshqaruvda zarur bo'lgan ko'nikmalar, strategiyalar va muhimiyatga ega bo'lgan usullarni yoritib bergan.

Personallarni boshqarishning nazariy asoslari turli tafakkur maktablaridan kelib chiqib, eksponent ravishda kengaydi. Tadqiqotlarga asoslangan inson munosabatlari nazariyasi kabi tushunchalar xodimlarning qoniqishi, motivatsiyasi va yuqori mahsuldorlik o'rtasidagi murakkab bog'liqlikni ta'kidladi. Xuddi shunday, tizimlar nazariyasi tashkiliy komponentlarning o'zaro bog'liqligini ta'kidlagan bo'lsa, xulq-atvor ilmiy yondashuvi ish joyidagi individual va guruh xatti-harakatlarini tushunishga qaratilgan. Bu nazariyalar inson resurslarini boshqarishni yanada yaxlitroq tushunish, zamonaviy tashkilotlarning murakkab dinamikasiga mos keladigan strategiyalarni shakllantirish uchun asos yaratdi. Uslubiy yutuqlar iste'dodlarni yollash, o'qitish, rivojlantirish va saqlab qolish uchun innovatsion yondashuvlarni joriy yetish orqali ushbu taraqqiyotni aks yettirdi. Samaradorlikni boshqarish tizimlari e'tiborni individual maqsadlarni tashkilot maqsadlari bilan uyg'unlashtirishga qaratdi, o'qitish va rivojlantirish dasturlari

malakali va moslashuvchan ishchi kuchini shakllantirishda muhim rol o'ynadi. Bundan tashqari, iste'dodlarni boshqarish strategiyalari va texnologiyalar integratsiyasi tashkilotlarning doimiy rivojlanayotgan bozorda raqobatbardosh ustunlikni ta'minlab, o'zlarining eng qimmatli aktivlarini aniqlash, tarbiyalash va saqlab qolish usullarida inqilob qildi.

Korxonalar uchun zarur bo'lgan personalni to'g'ri aniqlash ijtimoiy va iqtisodiy ahamiyatga ega. Iqtisodiy jihatdan buning ahamiyati shundan iboratki zarur miqdorda personal bilan ishlab chiqarish korxonalarini ta'minlash korxonalar boshqaruvini to'g'ri va samarali tashkil etishni ta'minlashi birga personalni ishga qabul qilishdagi nisbatlarni buzilishdan holis etadi. Ijtimoiy mohiyati esa xodimlar mehnatlaridan ishlab chiqarishda to'liq foydalanishni tashkil etilishi ularning mehnat qilishdagi manfaatdorligini o'sib borishini ta'minlaydi. Korxonaning ishlab chiqarish personaliga bo'lgan talablarni o'rganish, doimiy ravishda amalga oshirilishi zarur. Bu o'z navbatida ishlab chiqarish talablaridan kelib chiqqan holda korxonani ishlab chiqarish personaliga bo'lgan talablarini aniqlashni va korxonalar ishlab chiqarishi bilan ishlab chiqarish personalini o'rtasida optimal nisbatni o'rtasini ta'minlaydi.

Har bir ishlab chiqarish korxonasi ichki mavjud bo'lgan personal mehnatlaridan samarali foydalanish uchun, ularni bir ish joydan ikkinchi ish joylariga ko'chirishda ularning ishlab chiqarish jarayonlarida qatnasha olish, belgilangan vazifalarni bajarish olish salohiyatlaridan kelib chiqqan holda amalga oshirish zarur. Korxonalarda band bo'lgan personalni ish joylarini o'zgartirish, tashqi jarayondan personalni jalb qilish iqtisodiy jihatdan samarali hisoblanadi. Korxonalar ishlab chiqarish jarayonida band bo'lgan personalning ish joylarini o'zgarishi odatda ishlab chiqarish jarayoniga yangi texnologiyalarni kirib kelishi bilan bog'liq bo'ladi. Bu o'z navbatida ishlab chiqarish personalini o'zlarining malakalarini, intellektual bilim darajalarini ham oshirishni talab etadi. Korxonalar ichida personalini bajaruvchi o'zgarishlar reja asosida va tartibsiz stixiya asosida ham amalga oshishi mumkin. Ko'pincha ishlab chiqarishda band bo'lgan personal o'zlarining sotsial sharoitlarini yaxshilash maqsadida yuqori darajada maosh olish mumkin bo'lgan ish joylariga o'tish rejali belgilanmagan holda amalga oshiriladi. Korxonalar personalini boshqaruvchi rejali amalga oshganda, personal bir joydan ikkinchi joyga, bir sohadan ikkinchi sohaga o'tkazilishi korxonalar va boshqaruv manfaatlaridan kelib chiqqan holda rejali amalga oshirilishi mumkin. Korxonalar ichki

personali hisobiga ishlab chiqarish personalini boshqaruvini takomillashtirish ishlab chiqarish jarayonidan kelib chiqqan bo‘lib unga moslashadi.

### **Tahlil va natijalar**

Korxonada personalni ichki xarakati natijasida ishlab chiqarishda band bo‘lgan personalning yakka tartibdagi mehnat sharoitlarini, ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarini yaxshilanishiga olib kelishi bilan personal boshqaruvi bilan personallar o‘rtasidagi mavjud qarama-qarshiliklarni yumshatishga olib keladi. Bu jarayon ishlab chiqarish kuchlarini inteluktual darajalari jihatidan yangilanishiga olib keladi. Korxonada ichki xodimlar mehnatlarini talab darajasida tashkil etish, ular faoliyatlarini taqdirlash asosida egallab turgan ish joylarini o‘zgartirish yoki ularning mehnat foaliyatlarini qadrlash personalni ishdan ketish harakatlarini va tashqaridan personalni jalb etish darajalarini pasayishiga olib keladi.

Korxonada ishlab chiqarish personalini boshqaruvi samaradorligi ishlab chiqarishda personalni boshqaruvida band bo‘lgan personal sonini qisqartirishga ham bog‘liq. Buning uchun xar bir korxonadagi ichki vaziyatlarni e‘tiborga olgan holda mavjud personallardan foydalanish samaradorligini oshirishga e‘tibor berish zarur.

Korxonada ishlab chiqarish jarayonida band bo‘lgan ichki personal harakatidan ularning habardor bo‘lishlari xar bir personal tomonidan o‘zining mutaxassisligini yoki professional kasbini o‘zgartirishi uchun zarur bo‘lgan chora-tadbirlarni ko‘rishga davat etishi mumkin. Umuman ichki korxonada personalning harakati, korxonada rahbariyati tomonidan personal doimiyligini va qo‘nimsizligini aniqlashlari uchun asos bo‘ladi. Korxonada personalni ichki xarakati tashqi xodimlar xarakatlarini e‘tiborga olgan holda olib borilishi kerak.

Korxonada doimiy ravishda personal qo‘nimsizligiga qarshi chora va tadbirlar olib borishlari zarur. Chunki ichki personal qo‘nimsizligini vujudga kelishi yuqori malakali kasbiy professional ishchi personalni va yuqori malakali mutaxassislarni ishdan bo‘shashlariga olib kelishi mumkin. Bu salbiy holatlar oldini olish faqat korxonada ishlab chiqarishi jarayonida personal uchun zarur bo‘lgan ijtimoiy sharoitlarni yaratish, ularning mehnat qilish holatlarining o‘sib borishi bilan ularning mehnatlarini turli usullar orqali rag‘batlantirishgina oldini olish mumkin.

Dastlabki bosqichlarda xodimlarni boshqarish, birinchi navbatda, ishga qabul qilish, o‘qitish va ish haqini to‘lash kabi asosiy ma‘muriy funksiyalar atrofida

aylandi. Biroq, tashkiliy landshaftning rivojlanishi bilan inson kapitalini boshqarishning ahamiyati va murakkabligi oshib bordi. O‘zining an’anaviy ildizlaridan boshlab, intizom biznesning asosiy faoliyatiga yanada chuqurroq ta’sir ko‘rsatish uchun nazariyalar, metodologiyalar va strategik paradigmalarni birlashtirgan ko‘p qirrali sohaga aylandi. Personal boshqaruv nazariy va uslubiy rivojlanish jihatlari ko‘p miqdorda ko‘rib chiqilgan va ko‘plab tadqiqotlar olib borilgan sohalardan biridir. Bu jihatlar o‘z ichiga o‘rganish, o‘quv kurslari, amaliyot, va o‘z-o‘zidan rivojlanish kabi jixatlarni uzi bir qismidir. Personalni ishga qabul qilish jarayonida yuqorida keltirilgan ilmiy-uslubiy tavsiyalar bizning fikrimizcha ular to‘g‘risida obyektiv asoslangan xulosalar qabul qilishni ta’minlaydi bu esa korxonada ishlab chiqarish jarayonini samarador bo‘lishini asosiy shartidir.

Korxonada xodimlarini ishga qabul qilish uchun zurrur bo‘lgan tadbirlar qo‘yidagi (1-rasm)da ifodalangan.

### **Korxonada personalni ishga qabul qilish tadbirlari**

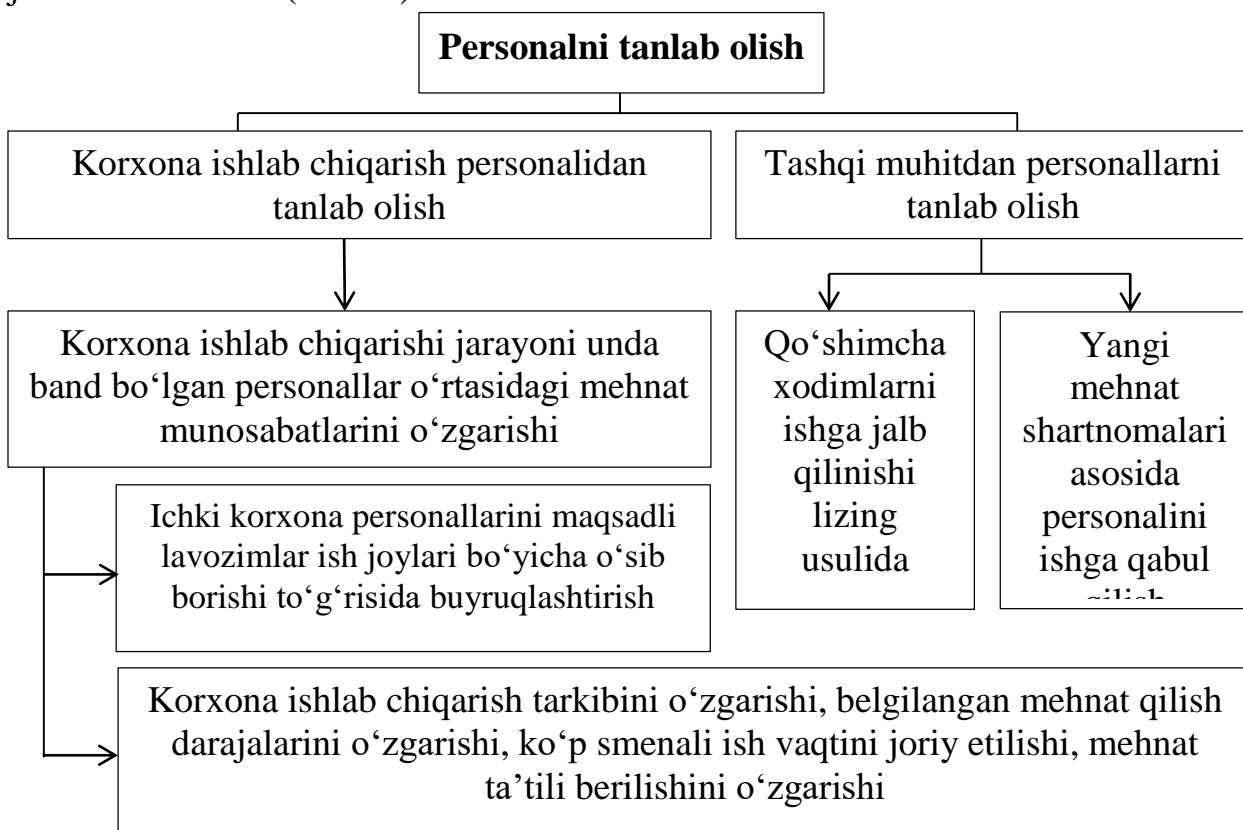
Ishga qabul qilinayotgan personallar bilan suxbat	Personal bilan korxonada tartib va talablari bilan tanishtirish
Personalning sotsial iqtisodiy sharoitlari va mehnat faoliyatlari bilan tanishtirish	Ishga qabul qilish to‘g‘risidagi bitim yoki shartnoma tuzish
Ishga qabul qilingani to‘g‘risida buyruqlashtirish	Ishga qabul qilingan personal bo‘yicha shaxsiy xujjatlarni xodimlar boshqaruvi bo‘limida to‘ldirish
Ishga qabul qilingan personal bilan texnika, yong‘in va ishlab chiqarish xavfsizligi bo‘yicha suhbat o‘tkazish	Ishga qabul qilingan personal faoliyatini bir oylik sinov shartlari bo‘yicha nazorat qilish

### **1-rasm. Personallarni ishga qabul qilish tadbirlari**

Ishga qabul qilinayotgan personal yuqorida keltirilgan ishga qabul qilish shartlariga javob beraolgandagina ularni doimiy ishga qabul qilish maqsadga to‘g‘ri

bo'ladi. Bu ularning ishga bo'lgan munosabatlari oshiradi. Shu bilan birga korxonada personalni ishga jalb qilish korxonada personaliga bo'lgan talablarni aniqlashda ma'lum ziddiyatlarini raqobatbardosh bo'lishini va ishlab chiqarishni samarador bo'lishini xohlaydi. Shuning uchun ham ishlab chiqarish jarayonini ilg'or ishlab chiqarish texnologiyalari bilan jihozlashga va unga monan ishlab chiqarish personalini ishga qabul qilishga intiladi. Ishlab chiqarish personalini intellektual bilim darajalarini yuqori bo'lishi, bir necha kasbiy mutaxassisliklarga ega bo'lishi ishlab chiqarish vositalaridan foydalanish darajasini yuqori bo'lishini ta'minlaydi.

Qo'shimcha ishlab chiqarish personaliga zaruriyat bo'lgan holda tashqaridan ishlab chiqarish personalini jalb qilish zarur. Korxonada hodimlarini ishlab chiqarishga jalb etish uslubini (2-rasm)da ko'rish mumkin.



**2-rasm. Korxonada personalni tanlab olish usuli**

Korxonada ishlab chiqarish personalini boshqaruv xodimlarini tanlash ma'lum bir muqobil hamma talablarni o'zida mujassamlashtiruvchi uslub yo'q. Shuning uchun ham biz har bir korxonada ma'lum shart-sharoitlardan kelib chiqqan holda ma'lum yuqorida personalga bo'lgan talablardan kelib chiqqan xolda ishga qabul

qilishni amalga oshirishlari kerak. Korxonani ishlab chiqarish uchun zarur bo'lgan personalni ishga qabul qilish jarayonida xodimlarni tanlashda ilmiy-uslubiy yondashish zarur. Ishlab chiqarishga personalni ishga yollashni ilmiy uslubi nimalardan iborat bo'lishi mumkin. Bular quyidagilardan tashkil topishi kerak:

- korxonalariga zarur bo'lgan personalni ishga jalb etish jarayonini doimiy uzluksiz davom etadigan va bozor talablariga moslasha olishi zarur bo'lgan jarayon deb qarash zarur;

- har bir ishga qabul qilinayotgan shahs ijtimoiy-iqtisodiy va ishlab chiqarish jarayonidagi faoliyatlarini personal boshqaruvi tomonidan chuqur tahlil qilish;

- ishlab chiqarishda band bo'lgan personalning ishlab chiqarish qobiliyatlarini doimiy ravishda taqqoslab borish;

- ishlab chiqarish jarayonida qo'llanilayotgan yangi ishlab chiqarish texnologiyalarini personal tomonidan o'rganish va undan samarali foydalanish;

- mehnat intizomiga rioya qilishga e'tibor berishdan iborat deb hisoblaymiz.

Ishlab chiqarish korxonalarini personalga bo'lgan talablarini aniqlashda korxonalar xodimlar boshqaruvi tomonidan quyidagilarga e'tibor berish zarur. Bu ziddiyatlar quyidagilardan iborat bo'lishi mumkin:

- korxonalar personaliga bo'lgan talab xodimlar o'rtasida tuzilgan bitimlarni bajarilmaslik natijasida ularni ishdan chetlashtirilish xodimlar boshqaruvi bilan ular o'rtasida ziddiyatlarni kelib chiqishiga;

- personalni ishga qabul qilinishi kvotalariga rioya qilmaslik, ularning mehnatlaridan ortiqcha yoki kam darajada foydalanish personal boshqaruvi va korxonalar hisob-kitob va moliya bo'limlari o'rtasida ma'lum qarama-qarshiliklarni yuzaga kelib chiqishiga olib keladi.

Bunday holatni bo'lmasligi uchun korxonalar personalini boshqaruvi korxonalar qanday darajada personal bilan ta'minlanganligi to'g'risida xodimlarni ogohlantirishlari va ularning faoliyatlarini boshqaruvidan xaddan tashqari yuqori darajadagi, ularning qobiliyatlariga to'g'ri kelmaydigan talablarni quymasliklari zarur.

### **Xulosa**

Korxonalar personalini boshqaruvi bilan shug'ullanuvchi rahbar personal o'zlarining egallab turgan lavozimlari darajasi, vazifalarini bajarishlari uchun:

- personal boshqaruvi sohasidagi bilimlarga ega bo'lishlari;



- korxonaning ishlab chiqarish faoliyatining hususiyatlarini chuqur anglab olishlari;

- korxonada personalni boshqaruvida ishlab chiqarish va ularning mehnat sharoitlari, ularning turmush sharoitlarini e'tiborga olgan holda ishlab chiqarish samaradorligini ta'minlash yo'lida boshqaruvni tashkil etishlari zarur.

Korxonada boshqaruv personalini tanlashda, korxonada rahbarlari rahbarlik faoliyatlarini olib boruvchi personalni ishlab chiqarish jarayonini yo'nalishlariga qarab tanlab olishlari zarur. Buning uchun quyidagilarga e'tibor berish zarur:

- bo'lajak boshqaruv rahbari to'g'risida to'liq ma'lumotlarga ega bo'lish zarur. Jumladan u mutaxassis sifatida belgilangan korxonada yoki bo'limga mos kelaolishini aniqlash;

- bo'lajak personal rahbari bilan suhbat o'tkazish asosida uni mutaxassislik darajalarini aniqlash;

- bo'lajak personal boshqaruvi rahbarini uning psixologik holatlarini o'rganish asosida uni qaysi soha yo'nalishida foydalanishni belgilash;

- personalni boshqaruv rahbarlari to'g'risida tashqaridan tavsifnomalar olish;

- personalni boshqaruv rahbarini bo'lajak korxonada, bo'lim personali bilan muloqot qilishni tashkil etishdan iborat.

Korxonada personal boshqaruviga davogar yuqorida keltirilgan talablarga javob bergan taqdirdagina uni sinov sharti bilan tegishli soha bo'yicha rahbarlik lavozimiga quyish maqsadga to'g'ri bo'ladi.

### **Foydalanilgan adabiyotlar**

1. Shavkat Mirziyoyev: Har bir rahbar o'z ish uslubini o'zgartirsa, qishloqda, mahallada o'zgarish bo'lsa, iqtisodiyot ham rivojlanadi. //https://review.uz/oz/post/

2. A.V. Bogoviz, G.G. Vukovich, T.G. Stroiteleva, (2013). Developing a systemic labor motivation in enterprises. World Applied Sciences Journal, 25(10), 1429-1431. doi: 10.5829/idosi.wasj.2013.25.10.13388

3. J. Child, (1990). The Managerial Strategy, the New Technique, and the Labor Process. New technology and Organizational Structures. Moscow: The Economy. Falmer, R.M. (2013). Encyclopedia of Modern Management. Moscow: VSP.

4. V.V. Goncharov, (2013). In Search of Excellence Management: A Handbook for Top Management Personnel (5th ed). Moscow: MNIIPU.

5. O. Barkava. Kadrlar menejmenti tizimlarini ishlab chiqish zamonaviy tashkilotlar// Iqtisodiyot, menejment va marketingning zamonaviy muammolari. XVI xalqaro ilmiy-amaliy konferentsiyasi materiallari. 2010 yil. 37-40.

6. S. Shapiro. Xodimlarni boshqarish tadbirkorlik faoliyati turidir. - M.: Alfa Press, 2007. - 300 b.

7. S. Schelmo. Korxonaning samarali kadrlar siyosatini modellashtirish//Fan hududi. 2012 yil. № 1. 127-136.

8. Dj.M. Keyn. Ekonomicheskaya ensiklopediya. M.: 1978. S.458.

9. X.S. Asatullayev va boshqalar. Korxonalarni rivojlantirish strategiyasi. Darslik/ T.: "Iqtisod-Moliya", 2019. -524 b.

10. A.N. Beker. Ekonomicheskaya ensiklopediya. M.: 1999. S-62-65.

11. T.U. Shuls. Ekonomicheskaya ensiklopediya. M.: 1999. S-970-971.

12. Y.Y. Gaynuddinov. Problemi otsenki professionalnoy prigodnosti v deyatelnost spetsialistov po upravleniyu personalom.//Upravleniye chelovecheskim resursami osnovi razvitiye innovatsionnoy ekonomika. M.: 2015. №6. S-78-81.