IQTISODIY TADQIQOTLAR
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ
ECONOMIC RESEARCH

ILMIY JURNALI

4

2021

TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI

“IQTISODIYOT” FAKULTETI

IQTISODIY TADQIQOTLAR (ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ, “ECONOMIC RESEARCH)

ILMIY JURNALI

4

2021

Toshkent

4 2021

Elektron ilmiy jurnal
Научный журнал
Scientific magazine

IQTISODIY TADQIQOTLAR ILMIY JURNALI

MUASSIS

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

Tahrir kengashi raisi:

Abduraxmonov Qalandar Xodjayevich – i.f.d., prof., akademik

Tahrir kengashi:

Eshov Mansur Po'latovich- i.f.d., professor
Abduraxmonova Gulnora Qalandarovna – i.f.d., professor
Xudoyqulov Sadriddin Karimovich – i.f.d., professor
Begalov Baxodir Abdusalovich– i.f.d., professor
Bekmurodov Adxam Sharipovich- i.f.d., professor
Vaxabov Abduraxim Vasikovich- i.f.d., professor
Maxmudov Nosir Maxmudovich- i.f.d., professor
Salimov Baxtiyor Tadjiyevich- i.f.d., professor
Mustafaqulov Sherzod Igamberdiyevich- i.f.d., professor
Jumayev Nodir Xosiyatovich- i.f.d., professor
G'ofurov Ubaydullo Vaxabovich- i.f.d., professor
Xolmo'minov Shayzaq Raxmatovich- i.f.d., professor
Amirov Lochinbek Fayzullayevich – i.f.n., PhD
Xatamov Ibodullo Sadullayevich – i.f.n., dosent
Asqarova Mavluda Turopovna– i.f.n., dosent
Xajiyev Baxtiyor Dushaboyevich– i.f.n., dosent
G'ayibnazarov Sanjar Baxodirovich – i.f.n., dosent
Kamalova Malika Nizamovna– i.f.n., dosent
Mamaraximov Begzod Erkinovich- i.f.n., dosent

Tahrir hay'ati:

Begzod O'rinov– (AQSh)
Uktam Burxanov – (Chexiya)
Bozorboy Berkinov – i.f.d. (O'zbekiston)
Mark Rozenbaum (AQSh)
Volfgang Lukas (Germaniya)
N.V.Morozov (Rossiya)
Viktoriya Vdovichenko (Ukraina)
Gulyabmir Raxmani (Afg'oniston)
Axmed Muxamed Aziz Ismail (Misr)
Kaukab Azim (Saudiya Arabistoni)
Sherqul Shodmonov (Toshkent)
Rauf Salaxodjayev (Toshkent)
Axmedjon Mamatov (Toshkent)
Ju Jengron (Xitoy)
Jou Chingjiye (Xitoy)

© ISSN 2181-4457

IQTISODIY TADQIQOTLAR ILMIY JURNALI

4 2021

Elektron ilmiy jurnal
Научный журнал
Scientific magazine

Bosh muharrir:

Eshov M.P.- i.f.d., prof.

Adabiy muharrir

Xajiyev B.D.- i.f.n., dots.

Bosh muharrir o'rinbosari

Amirov L.F. - PhD

Musahhih:

Jurnal sahifalarida chop etilgan materiallardan foydala-nilganda "Iqtisodiy tadqiqotlar" ilmiy jurnalidan olindi deb ko'rsatilishi shart. Tahririyat taqdim etilgan maqolalarni taqriz qilish va qaytarish majburiyatini olmagan. Maqolada keltirilgan dalillar va ma'lumotlar uchun muallif javobgar.

Veb-sayt manzili: https://economicresearch.tsue.uz

E-mail: economicresearchjournal@gmail.com

МУНДАРИЖА

IQTISODIYOT, INNOVASIYA VA TADBIRKORLIK NAZARIYA VA AMALIYOT		
Salimov B.T., Salimov Sh.B.	Kichik biznes faoliyatini imitasion innovasiyalar yordamida rivojlantirish……	6
Abdullayeva M.K.	O'zbekistonda oziq–ovqat sanoati tarmoqlarida ishlab chiqarish xarajatlarini pasaytirishning asosiy jihatlari……	11
BARQAROR IQTISODIY RIVOJLANISH: MAKROIQTISODIY YONDOSHUV		
Ismoilova G.T.	Qishloq xo'jaligi mahsulotlarini qayta ishlash sanoati-ning mamlakat iqtisodiyotidagi o'rni va rivojlanish tendensiyalari……	17
Mirzarakhimova A.	Development of the digital economy in the Republic of Uzbekistan……	25
Неделкина Н.И.	Открытост економики нового Узбекистана: реалии настоящего и приоритеты для будущего развития……	28
Turgunov D.T.	Макроекономические показатели в Сентралной Азии за 10 лет включая в период пандемии с зонами риска……	36
INSON RESURSLARINI BOSHQARISH, IJTIMOIY SIYOSAT VA BANDLIK		
Goyipnazarov S.B., Fayzieva M.Kh.	The assesment of the strategic roles of human resources professionals in the banking sector in Uzbekistan……	46
Mamaraximov B.E.	Aholining demografik o`zgarishlari iqtisodiy taraqqiyotga ta'siri……	54
Хашимова Г.А.	Положительная динамика роста рабочих мест за 2020 год……	58
Хакимова Л.Ш.	Формированию государственной политики в сфере занятости……	61
To'xtayeva X.F.	Xodimlar mehnat motivasiyasini kuchaytirishni takomillashtirish yo'nalishlari……	69
TARMOQLAR IQTISODIYOTI VA REAL SEKTORNI KOMPLEKS RIVOJLANTIRISH		
Насырходжаева Д.С., Алимова Ш.А.	Проблемы развития конкурентоспособности промышлен-ных отраслей в период пандемии……	74
Yadgarov A.A.	Agrosug'urta-qishloq xo'jaligida iqlim o'zgarishini yumshatuvchi moliyaviy vosita sifatida……	79
TILSHUNOSLIK VA PEDAGOGIKA: ILM-FAN RIVOJLANTIRISH YO'LLARI, MUAMMOLAR, TAHLIL VA NATIJA		
Исмаилова С.Р.	Сопоставление основы и окончания русского и узбекского языков	82

ФОРМИРОВАНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

Хакимова Л.Ш. *- ТДИУ ассистент кафедры "Макроэкономические анализы и прогнозирование"*

Аннотация: *В статье рассматривается что стареющие общества могут столкнутся с трудными экономическими и социальными проблемами из-за того, что более старые рабочие силы не могут производить на уровне молодых. В результате объем производства уменьшается, поскольку трудовые ресурсы сокращаются с уходом части трудоспособного населения на пенсию.*

Ключевые слова; *рынок труда, мировая практика, финансовых ресурсы, прогнозы, регулирования рынка, доля населения, рабочей силы,*

Введение: Как показывает мировая практика, старение населения серьезно влияет на трудовой потенциал некоторых регионов, в том числе Японии и Западной Европы. Также имеются аналогичные причины обеспокоиться демографическим состоянием рынка труда в странах Восточной Европе и СНГ. Во-первых, указанные регионы имеют низкие уровни участия рабочей силы, что частично вызвано масштабными сокращениями в крупных компаниях, связанными с реструктуризацией.[10] Во-вторых, рынки труда данных регионов ослабились впоследствии происходивших на финансовых рынках кризисов и в этой связи неготовностью или нежеланием работодателей переподготовить трудовых ресурсов. Изъятия рабочей силы часто поощрялись посредством досрочных пенсионных схем, которые призваны освободить место для молодых рабочих с современными знаниями. Во-третьих, по сравнению с другими зрелыми обществами, в странах Восточной Европы и СНГ меньше финансовых ресурсы для смягчения любых негативных последствий на рынке труда, вызванных старением населения.

Однако, в среднеазиатских странах СНГ, в особенности в Узбекистане, большинство трудовых ресурсов составляют молодые. Это свидетельствует тому, что миграция может играть важную роль в решении проблемы нехватки рабочей силы в странах СНГ такие как Россия.[11] Существует ряд возможностей для увеличения предложения рабочей силы из Узбекистана, благодаря чему отрицательная тенденция производительности в странах, принимающих эти трудовые ресурсы, может быть упреждена. Такой более позитивный сценарий возможен только в том случае, если будут реализованы надежная и перспективная политика смягчения реальных рисков старения населения в Узбекистане.

[10]Biffl G., Migration, Labour Market and Regional Integration: The Role of the Education System / Migration, Free Trade and Regional Integration in Central and Eastern Europe. Published by CCET, OECD, WIFO. -Vienna: Schriftenreihe Europa des Bundeskanzleramtes, -1997. –c.

[11]Белоцерковский В.,Злокачественная конвергенция: Последняя стадия капитализма или человечества? // Свободная мысль. – 2006. – № 7/8. – С. 134–140; Гафаров Б.,Кривая Филлипса и становление рынка труда в России // Экономический журнал Высшей школы экономики. – 2011. – Т. 15, -№ 2. – С. 155–176.

Политические решения, касающиеся миграции, регулирования рынка труда и практики установления заработной платы, правил выхода на пенсию и пенсионного обеспечения, а также политики в области образования и образования, будут особенно важны для обеспечения увеличения предложения рабочей силы и производительности труда. Также помогут усилия по устранению дискриминационного отношения к пожилым работникам.

Ниже рассмотрим прогнозы изменения структуры рабочей силы в Республике Узбекистан до 2020 года, деланные МОТ, Группой Мирового Банка и Отделом Народонаселения ООН. Для сравнения привели аналогичные прогнозы для стран Восточной Европы и СНГ, включая альтернативные сценарии, которые могут увеличить предложение рабочей силы по сравнению с базовым случаем. К тому же, можно представить обобщенную картину того, как возраст рабочей силы влияет на результаты рынка труда и старение влияет на производительность.

Медотодология исследования. Касательно организационных основ демократического развития структуры национального рынка труда нами было выработана методология разработки государственной политики занятости в плане организации и управления. Государственная политика занятости определяется как совокупность ценностных целей, государственно-управленческих мер, решений и действий и порядка реализации государственно-политических решений, поставленных государственной властью.

В связи с этим методологически работа по формированию государственной политики в сфере занятости как управленческой практики предлагается разбить на два этапа. Первый этап - проблемно-аналитический, включающий обзорное и оригинальное исследование основных проблем, систематику проблемного поля, его декомпозицию, генерацию идей-концептов решений. Второй этап - синтетическо-конструирующий, включающий в себя переход на основе набора идей-концептов, полученных на первом этапе, к инструментарным решениям в пространстве компетенций государственного управления вопросами занятости, построению необходимых нормативно-правовых актов и иных распорядительных документов, их программному пакетированию в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе.

Прогнозы изменения структуры трудовых ресурсов. Состояние рынка труда в Узбекистане в значительной степени определяется демографической структурой трудоспособного населения и способностью государствавлият на структуру рабочих сил на внутреннем рынке труда и миграцию. В этом плане начнем с анализа прогнозов населения трудоспособного возраста к 2020 году для Узбекистана и других стран. В базовом случае рассматривается население трудоспособного возраста (традиционно, от 15 до 64 лет) с текущими показателями доли рабочей силы. Затем альтернативные сценарии изменяют эти показатели разными

способами, чтобы оценить, как различные потенциальные рычаги политики могут увеличить предложения рабочей силы в перспективе (см. Таблица 1.)

Демографические тенденции свидетельствуют о том, что население трудоспособного возраста в странах Восточной Европы и западного ареала СНГ сократится в течение следующих 15 лет. Однако величина снижения будет скромной в Румынии, Украине, Македонии и Молдове. Согласно прогнозам Организации Объединенных Наций (ООН), в период с 2005 по 2020 год в регионе будет потеряно 458 000 человек трудоспособного возраста.[12] В относительном выражении положительное воздействие на рынок труда трудоспособной части населения Восточной Европы в целом практически равно нулю, учитывая, что все население в регионе, по прогнозам, возрастет всего лишь на 1,2 млн. человек до 2020 года. Такой реалистичный прогноз неблагоприятен для рынка труда региона, учитывая, что предложение рабочей силы является ключевым фактором экономического роста.

Таблица 1.

Тенденция изменения трудоспособного населения (15-64 летние индивиды) стран Восточной Европы и СНГ, 2005-2020 гг. (тыс. человек)[13]

Название стран	Возрастные группы		
	15–64	15–39	40–64
1-группа стран:			
Армения	27.00	47.00	73.00
Беларусь	566.08	651.00	85.00
Босния и Герцеговина	122.00	225.00	103.00
Болгария	757.00	680.00	78.00
Хорватия	205.00	218.00	13.00
Чешская Республика	733.00	879.00	147.00
Эстония	75.00	75.00	0.30
Грузия	201.00	252.00	52.00
Венгрия	575.00	723.00	148.00
Латвия	165.00	160.00	5.00
Литва	138.80	188.00	49.00
Македония	8905.00	81.00	89.00
Молдова	111.58	215.00	104.00
Польша	1619.00	2247.00	628.00
Румыния	1098.00	2130.00	1032.00
Россия	10752.00	10251.00	501.00
Сербия и Черногория	211.00	384.00	173.00
Словацкая Республика	143.00	364.00	221.00
Словения	111.00	154.00	43.00
Украина	5031.00	3988.00	1043.00
2-группа стран:			
Албания	239.00	108.00	131.00
Азербайджан	985.00	160.00	825.00

[12] Siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources.

[13] Калькуляция специалистов Мирового Банка на основе данных МОТ.

Казахстан	182.00	462.00	645.00
Кыргызская Республика	843.00	340.00	503.00
Таджикистан	1596.00	999.00	597.00
Турция	11713.00	2799.00	8914.00
Туркменистан	933.00	365.00	568.00
Узбекистан	**5630.00**	**2516.00**	**3114.00**

Следует отметить, что эти демографические прогнозы не включают каких-либо существенных положительных сдвигов в притоке внешних трудовых ресурсов. Общий региональный демографический профиль СНГ маскирует большие различия между странами. Тенденции в численности трудоспособного населения колеблются от значительного увеличения, как в Узбекистане и других странах Центральной Азии, до крупных потерь в Российской Федерации и Украине. Процентное изменение доли населения трудоспособного возраста с 2005 по 2025 годы представлено на Рисунке 1.Тенденция численности населения трудоспособного возраста, показанная на данном рисунке, довольно тесно связана с классификацией стран, представленной на вышеприведенной Таблице 1.

В Узбекистане и Кыргызстане, Таджикистане, Турции, Туркменистане абсолютное и относительное население трудоспособного возраста будет равномерно расти до 2020 года. Практически все остальные страны будут испытывать снижение как в абсолютном, так и в относительном выражении. Исключением является Грузия, где, согласно прогнозам, численность населения трудоспособного возраста будет увеличиваться как доля от общей численности населения, хотя общая численность населения будет снижаться в абсолютном выражении.

Среди стран, стареющих, прогнозы неоднозначны. Армения, Босния и Герцеговина, бывшая югославская Республика Македония и Молдова будут иметь очень мало изменений ни в их абсолютном, ни в относительном населении трудоспособного возраста. У Албании, Азербайджана и Казахстана будет некоторый рост численности населения трудоспособного возраста. Эти страны находятся в перекрестном периметре стран со стареющими и возрастающими молодыми трудовыми ресурсами, как видно на Рисунке 1.

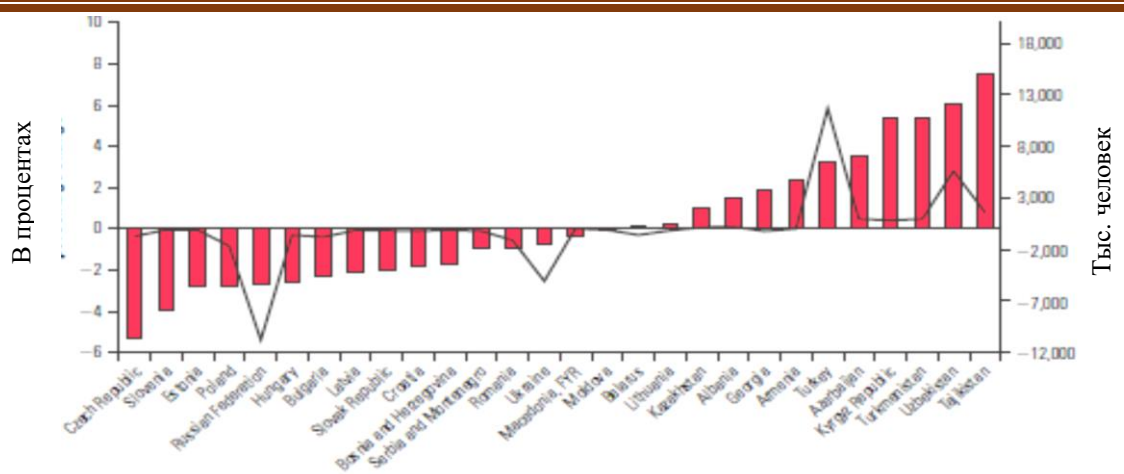

Рисунок 2. Относительное и абсолютноеизменения трудоспособного населения (15-64 летние индивиды) стран Восточной Европы и СНГ в период 2005-2025 гг.[14]

Хотя в Узбекистане наблюдается рост численности населения трудоспособного возраста, увеличение уровня зависимости от старости будет одинаковым во всем регионе Центральной Азии. Точнее, число рабочих, выходящих на пенсию каждый год, будет равномерно расти. Тем не менее, нет никаких сомнений в том, что проблемы с предложением рабочей силы будут представлять собой серьезную проблему для рынка труда России, и масштабы этой проблемы будут значительными. Если стран, с увеличивающимся количеством молодых трудовых ресурсов, вывести из расчетов, потенциальное предложение рабочей силы в странах Восточной Европы и западного ареала СНГ, согласно прогнозам ООН и МОТ, сократится более чем на 22 миллиона в ближайшие 15 лет.[15] Наибольшие проблемы могут возникнуть у тех стран, где большие темпы роста прогнозируются в показателях зависимости от старости, а доля пожилого населения на рынке труда в настоящее время составляет незначительную долю. Согласно вышеприведенным данным (Таблица.1), наибольшая проактивная иммиграционная политика требуются для Венгрии, БЮР Македонии, Польше и Словении, за которыми следуют Болгария, Хорватия, Сербия и Черногория и Турция.

Однако эта двухсторонняя классификация только частично раскрывает перспективы роста уровня занятости населения. Например, такие страны, как Литва и Украина, уже имеют относительно высокий уровень зависимости от старости, и поэтому может оказаться трудным справиться даже с умеренным увеличением этого коэффициента. Кроме того, странам, которые уже имеют высокий уровень участия в пожилых людях, может быть особенно оспорено увеличение темпов высоких иждивенцев, с которыми они уже сталкиваются (Чешская Республика и Эстония). Другой нюанс исходит из того, что в Узбекистане и сопредельных

[14] Калькуляция специалистов Мирового Банка на основе данных МОТ.
[15] Siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources

странах население переходит от более молодых людей (от 15 до 39 лет) к категории старшего поколения (от 40 до 64 лет). Учитывая, что участие рабочей силы в конечном итоге снижается в старшей возрастной группе, можно ожидать дополнительного давления на предложение рабочей силы в тех странах, где старение происходит среди населения трудоспособного возраста. Как видно на Таблице 5.1., большинство стран прогнозируют снижение в возрастной группе от 15 до 39 лет и увеличение их возрастной группы от 40 до 64 лет. Это наглядно на примере Узбекистана и других стран Центральной Азии, за исключением Таджикистана, а также Азербайджана и Турции.

К 2020 году, по прогнозам Мирового Банка и МОТ, в Узбекистане растущая доля населения переходит в категорию трудовых ресурсов старшего возраста. Этот сценарий, скорее всего, будет оказывать дальнейшее влияние на предложение рабочей силы на внутреннем рынке и замедляет миграцию в другие страны, особенно, в Россию. Более того, определение трудоспособного возраста от 15 до 64 лет предполагает относительность прогнозов, хотя законодательство и пенсионные системы некоторых стран СНГ обычно допускают досрочный выход на пенсию. В этом плане реструктуризация рынка труда Узбекистана путем большего привлечения рабочей силы в промышленные сферы экономики не решает проблему старения рабочей силы. Более того, используя традиционное определение населения трудоспособного возраста, можно только в цифрах занижать эффект проблемы старения рабочей силы. Например, если население трудоспособного возраста определяется как число людей в возрасте от 15 до 60 лет, абсолютные и относительные показатели значительно уменьшаются по сравнению с прогнозами, использующими традиционное определение. Очевидно, что пересмотр законодательства, регулирующего трудовой возраст, является ключевым в определении конечного эффекта старения трудовых ресурсов на экономику труда.

Результаты исследования. В совокупности прогнозы показывают, что улучшение показателей участия различных возрастных групп человеческих ресурсов на рынке труда иметь смысл, особенно в странах, где эти показатели относительно низки. Широкомасштабные улучшения будут иметь большее значение, чем относительно большое увеличение в трудоспособного населения старшего возраста. В странах Восточной Европы и западного ареала СНГ активное привлечение иностранной рабочей силы будет иметь решающее значение. Однако, Узбекистану и соседним странам, которые имеют относительно большой трудовой потенциал, потребуется новая экономико-демографическая стратегия, нацеленная на сохранение баланса между спросом и предложением на национальных рынках труда, который может быть нарушен вследствие старения населения трудоспособного возраста.

Анализы. ***Возрастной фактор производительности***. Связь между возрастом и индивидуальной продуктивностью не столь бесспорна, как

свидетельствуют некоторые исследования[16], хотя ряд других характеристик доказывает противоположное, утверждая, что нет существенных общих различий в работе старших и младших работников. На самом деле трудно установить абсолютную связь между изменением трудового возраста и продуктивностью, поскольку требования к навыкам и индивидуальные возможности настолько разнообразны, что такая взаимосвязь зависит от характера и сложности работы, уровня образования и состояния здоровья рабочего. Снижение производительности в пожилом возрасте, по-видимому, особенно сильно зависит от рабочих задач, в которых требуется решение проблем, обучение и скорость. Но на рабочих местах, где важны опыт и вербальные способности, более старые люди поддерживают относительно высокий уровень производительности.

Современные условия развития национального рынка труда порождают в уме дополнительные соображения. В частности, технологические и организационные инновации и экономический переход от производства к услугам приводят к изменению требований к работоспособности и навыкам трудовых ресурсов. В результате начала меняться масса различных факторов, определяющих индивидуальную производительность - физические способности, умственные способности, образование и опыт работы. Как эти изменения влияют на относительную производительность разных возрастных групп? С одной стороны, работники старшего возраста могут быть лучше, потому что физические способности становятся менее важными. С другой стороны, постоянно меняющийся характер трудовой деятельности означает, что способность воспринимать новую информацию становится все более важной, чем длительность трудового стажа.

В современных рыночных условиях Узбекистана критически важным элементом востребованности работников с традиционными навыками выступает то, как хорошо переобучаются или переквалифицируются они. Даже если внедрение высоких технологий не препятствует рабочим выполнять знакомые задания, снижение способности адаптироваться к изменяющимся условиям работы приводит к сокращению их продуктивного вклада с течением времени. Исследования отечественных ученых показывают, что обучение старших работников, возможно, должно проходить более медленными темпами, быть более тесно связанными с контекстом работы и включать самостоятельное обучение, а не формальное обучение в классе.

Ввыоды. Законодательные основы демократического развития структуры рынка труда не менее значимы чем организационно-

[16] Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д., Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. –СПб.: Наука. -1999. –С.47; Коробкина М.А., К вопросу о технологиях в кадровом менеджменте. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, перспективы. / Сборник научных трудов. Под ред. С.И. Сотниковой. –Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления. -2015. –С.80-95; Одегова Ю.Г., Карташева Л.В. Управление персоналом. Оценка эффективности. –Москва: Экзамен. -2012. -287 с.

управленческие. В этой части исследования были изучены следующие аспекты. Первый аспект:Оптимизация трудовых процессов посредством усовершенствования норм труда.Сущность процесса обоснования нормы труда составляет выбор оптимального значения нормы и определяющих ее характеристик трудового и технологического процессов.Критерий оптимальности нормативного акта представляет собой показатель, который в результате решения конкретной задачи оптимизации трудовых отношений на рынке труда Республики Узбекистан может принимать даже экстремальное (наибольшее или наименьшее) значение. Система ограничений определяет ту область допустимых значений норм труда, в пределах которой соблюдается их соответствие международно-правовым стандартам, национальным традициям, психофизиологическим особенностям возрастных или гендерных групп населения и социальным характеристикам трудового процесса.

Участие граждан в процессе труда характеризуется допустимыми социально-демографическими и нормативно-правовыми условиями труда. Многокритериальные задачи нормативно-правового обеспечения занятости населения должны быть непременно учтены в принятии и реализации целенаправленной государственной политики. Совершенствование трудового законодательства должен осуществляться таким образом, чтобы социально-демографические характеристики оказались наиболее благоприятными для трудовых ресурсов нашей страны.

Список литературы:

1. Biffl G., Migration, Labour Market and Regional Integration: The Role of the Education System / Migration, Free Trade and Regional Integration in Central and Eastern Europe. Published by CCET, OECD, WIFO. -Vienna: Schriftenreihe 2.Europa des Bundeskanzleramtes, -1997. –с.

3. Белоцерковский В.,Злокачественная конвергенция: Последняя стадия капитализма или человечества? // Свободная мысль. – 2006. – № 7/8. – С. 134–140;

3. Гафаров Б.,Кривая Филлипса и становление рынка труда в России // Экономический журнал Высшей школы экономики. – 2011. – Т. 15, -№ 2. – С. 155–176.

4. Калькуляция специалистов Мирового Банка на основе данных МОТ.

5. Siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources

6. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д., Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. –СПб.: Наука. -1999. –С.47;

7. Коробкина М.А., К вопросу о технологиях в кадровом менеджменте. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, перспективы. / Сборник научных трудов. Под ред. С.И. Сотниковой. –Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления. -2015. –С.80-95;

8. Одегова Ю.Г., Карташева Л.В. Управление персоналом. Оценка эффективности. – Москва: Экзамен. -2012. -287 с.

IQTISODIY TADQIQOTLAR

ELEKTRON ILMIY JURNALI

Tahririyat manzili:
100003, Toshkent sh., Chilonzor tumani, I. Karimov ko'chasi 49-uy
Telefonlar *****