

# МАДАНИЯТ ВА САЊАТ ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ КУЛЬТУРА И ИСКУССТВО | JOURNAL OF CULTURE AND ART

**YULDASHEVA M.B.**  
*professor*

**ABDULLAYEVA Xafiza Olimxo‘jayevna**  
*O‘zbekiston davlat san’at va madaniyat instituti*  
*dotsent vazifasini bajaruvchi*  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.13946747>

## **INSON RESURLARINING XUSUSIYATLARI-TASHKILOTNING IJTIMOIIY MADANIY SOHADAGI FAOLIYATI SAMARADORLIGINI OSHIRISHNING YETAKCHI OMILI SIFATIDA**

### **ANNOTATSIYA**

Har qanday madaniyat muassasasining samarali faoliyatini ta’minlashda malakali tanlangan kadrlar muhim rol o‘ynaydi. Mehnat bozori doimo bozor iqtisodiyotining muhim tarmog‘i bo‘lib, kadrlar, ijtimoiy-madaniy boshqaruv masalalarini hal qilishda alohida yondashuvni talab qiladi.

Bu maqolaning maqsadini belgilaydi - ijtimoiy-madaniy sohadagi muassasalar faoliyati asosida korxonaning kadrlar salohiyatini rivojlantirishning asosiy imkoniyatlarini ochib berish. Maqolada kadrlar salohiyatini nazariy ko‘rib chiqish va amaliy foydalanishning asosiy jihatlari ko‘rsatilgan.

**Kalit so‘zlar:** inson resurslari, xodimlarni boshqarish, mehnat resurslari, ijtimoiy-madaniy tadbirlar, kadrlar, ijtimoiy-madaniy boshqaruv, kutubxona.

## **HUMAN RESOURCE POTENTIAL AS A LEADING FACTOR IN IMPROVING THE EFFECTIVENESS OF THE ORGANIZATION’S ACTIVITIES IN THE SOCIO-CULTURAL SPHERE**

### **ANNOTATION**

An important role in ensuring the effective work of any cultural institution is played by well-chosen personnel. The labor market has always been an important sector of the market economy, requiring a special approach in solving issues of personnel socio-cultural management.

This determines the purpose of the article-to reveal the main opportunities for the development of the personnel potential of the enterprise on the basis of the activities of institutions of the socio-cultural sphere. The article describes the main aspects of the theoretical consideration and practical use of human resources.

**Keywords:** human resources, personnel management, labor resources, socio-cultural events, personnel, socio-cultural management, library.

## ХАРАКТЕРИСТИКА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ-ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ В СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЕ КАК ВЕДУЩИЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ

### АННОТАЦИЯ

Квалифицированный в обеспечении эффективной работы любого учреждения культуры отборные кадры играют важную роль. Рынок труда всегда являлся важной отраслью рыночной экономики и требует особого подхода к решению вопросов управления персоналом, социокультурного управления.

Этим определяется цель статьи-раскрыть основные возможности развития кадрового потенциала предприятия на основе деятельности учреждений социально-культурной сферы. В статье представлен теоретический обзор кадрового потенциала и основные аспекты его практического использования.

**Ключевые слова:** человеческие ресурсы, управление персоналом, трудовые ресурсы, социально-культурная деятельность, человеческие ресурсы, социально-культурный менеджмент, библиотека.

Inson resurslari haqiqatan ham ijtimoiy-madaniy sohadagi tashkilotlar faoliyati samaradorligini oshirishda asosiy rol o'ynaydi. Asosiy resurs inson kapitali bo'lgan ushbu sohada u muvaffaqiyatli natijalarga erishish va strategik maqsadlarni amalga oshirishning hal qiluvchi omiliga aylanadi. Inson resurslari samaradorlikka ta'sir qilishi mumkin bo'lgan bir necha usullar mavjud:

1. Kasbiy ko'nikma va malakalar: Chuqur bilim va tajribaga ega bo'lgan malakali xodimlar ko'rsatilayotgan xizmatlar sifatini sezilarli darajada oshirishi, tadbirlarni tashkil etishni yaxshilashi, innovatsion loyihalarni ishlab chiqishi va amalga oshirishi mumkin.

2. Motivatsiya va faollik: o'z ishiga qiziqqan va yuqori motivatsiyaga ega bo'lgan xodimlar samaraliroq bo'lib, topshiriqlarni bajarishda ijodiy bo'la oladilar. Kasbiy o'sish va ishdan qoniqish uchun sharoit yaratish muhimdir.

3. Ijodkorlik va innovatsiya: Ijtimoiy-madaniy sohada ko'pincha yangi g'oyalar va nostandart echimlar talab qilinadi. Ijodiy fikrlash qobiliyatiga ega bo'lgan kadrlar madaniy loyihalar va tashabbuslarni rivojlantirishga katta hissa qo'shishi mumkin.

4. Jamoada ishlash va muloqot: Xodimlar o'rtasidagi samarali muloqot va hamkorlik loyihalarni yanada muvaffaqiyatli amalga oshirishga yordam beradi. Yaxshi muloqot qobiliyatlari va jamoada ishlash qobiliyati muammolarni yaxshiroq hal qilishga va umumiy maqsadlarga erishishga yordam beradi.

5. Ta'lim va rivojlanish: xodimlarning muntazam ravishda malakasini oshirish va o'qitish ularga sohadagi o'zgarishlarga moslashish va yangi uslub va texnologiyalardan foydalanish imkonini beradi, bu esa butun tashkilotni takomillashtirishga yordam beradi.

6. Yetakchilik va menejment: Samarali etakchilik va jamoani boshqarish qobiliyatlari ham muhim rol o'ynaydi. Yaxshi menejerlar resurslarni samarali taqsimlashga, xodimlarni rag'batlantirishga va o'z maqsadlariga erishishga qodir.

7. Ijtimoiy-madaniy sohadagi faoliyat samaradorligini oshirish uchun tashkilotlar kadrlar salohiyatini rivojlantirishga, o'quv dasturlarini, rag'batlantirish va qo'llab-quvvatlash tizimlarini yaratishga, shuningdek, ijodiy va samarali mehnat uchun shart-sharoitlarni ta'minlashga investitsiya kiritishlari kerak.

Xodimlarni boshqarish tizimi tashkilotning raqobatbardoshligi uchun muhim ahamiyatga ega emas. Hozirgi kunda madaniyat muassasalari xodimlarining salohiyatini ochib beruvchi kadrlar xizmatining turli texnologiyalari ishlab chiqilgan. Kadrlar siyosatining ta'sirini maksimal darajada oshirish uchun inson resurslarini boshqarishning yaxlit tizimlari yaratiladi [1, 2].

Har bir xodimning kadrlar salohiyatidan foydalanish ish unumdorligi va sifatiga ta'sir qiladi. Alohida xodimning kadrlar salohiyati - bu shaxsning o'z ishini yaxshilashda natijalarga erishishga imkon beradigan shaxsiy ma'naviy va jismoniy fazilatlar.

Tashkilotda inson resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish haqiqatan ham qiyin vazifadir. Bu ko'plab omillarni hisobga olgan holda kompleks yondashuvni talab qiladi. Bu sohada yordam beradigan bir nechta asosiy jihatlari:

1. Joriy holat tahlili: Resurslardan qanday foydalanilayotgani va qayerda takomillashtirish imkoniyatlari mavjudligini tushunish uchun joriy jarayonlarni chuqur tahlil qilish muhim ahamiyatga ega.

2. Maqsad va vazifalarni belgilash: Inson resurslarini optimallashtirish orqali qanday maqsadlarga erishmoqchi ekanligingizni aniq belgilash kerak. Bu samaradorlikni oshirish, ish sifatini oshirish, xodimlar almashinuvini kamaytirish va boshqalar bo'lishi mumkin.

3. Strategiya va rejalarni ishlab chiqish: Tahlil va maqsadlar asosida inson resurslarini boshqarishni takomillashtirish strategiyalari ishlab chiqiladi. Bu tashkiliy tuzilmadagi o'zgarishlar, yangi boshqaruv tizimlarini joriy etish yoki ish jarayonlaridagi o'zgarishlar bo'lishi mumkin.

4. Xodimlarni o'qitish va rivojlantirish: xodimlarni o'qitish va rivojlantirishga sarmoya kiritish muhim, shunda ular o'z vazifalarini yaxshiroq bajarishlari va kasbiy sohalarida rivojlanishi mumkin.

5. Motivatsiya va jalb qilish: xodimlarning motivatsiyasiz inson resurslaridan samarali foydalanish mumkin emas. Yuqori natijalarga erishish uchun rag'batlarni yaratish va ularni mehnat jarayoniga jalb qilishni ta'minlash muhim ahamiyatga ega.

6. Baholash va fikr-mulohazalar: Qo'llaniladigan usullarning samaradorligini doimiy ravishda baholash va xodimlardan fikr-mulohazalarni olish yondashuvlar va strategiyalarni o'z vaqtida tuzatishga yordam beradi.

7. Texnologiyadan foydalanish: Inson resurslarini boshqarish uchun zamonaviy texnologiyalar va vositalarni joriy etish operatsion samaradorlikni sezilarli darajada oshirishi mumkin. Bu ishlashni boshqarish tizimlari, ma'lumotlarni tahlil qilish va jarayonlarni avtomatlashtirish vositalari bo'lishi mumkin.

8. Madaniyat va qadriyatlar: Inson resurslaridan samarali foydalanishni qo'llab-quvvatlovchi va rag'batlantiruvchi tashkilot madaniyatini yaratish va qo'llab-quvvatlash ham asosiy element hisoblanadi.

Ushbu jihatlarning har biri tashkilotda inson resurslaridan foydalanish samaradorligini muvaffaqiyatli oshirishni ta'minlash uchun diqqat bilan e'tibor va batafsil o'rganishni talab qiladi.

Ushbu vazifaning roli odatda inson resurslarini boshqarish yoki inson resurslarini boshqarish xizmatlariga beriladi. Ushbu tizim bir qator jarayonlarni o'z ichiga oladi, ularning amalga oshirilishi ishonchli va raqobatbardosh jamoani yaratish imkonini beradi. Har qanday korxonaning samaradorligi xodimlarning malakasiga va to'g'ri tashkiliy tuzilishga bog'liq. Bularning barchasi oxir-oqibat iqtisodiy ko'rsatkichlarga ta'sir qiladi: bajarilgan ishlar yoki ko'rsatilgan xizmatlar hajmi, ishlab chiqarishning o'sish sur'ati, moddiy resurslardan foydalanish va boshqalar.

Ijtimoiy-madaniy faoliyatda madaniyat sohasini rivojlantirishning zamonaviy sharoitida uning faoliyat sifatini baholash muammosi paydo bo'ladi. Bu muammo bugungi kunda eng ko'p muhokama qilinadigan va hal qilish juda qiyin. Tashkilotni boshqarish tizimida madaniy tashkilotlarning ijtimoiy-madaniy faoliyati sifati kontseptsiyasining bevosita rivojlanishi, birinchi navbatda, uning samaradorligi bilan bog'liq.

Ijtimoiy-madaniy faoliyatning eng muhim resursi kadrlardir. Madaniyat muassasalari xodimlari uchta asosiy toifaga kiradi:

- muassasa va idoralar rahbarlari;
- mutaxassislar va ijodkorlar;
- texnik va yordamchi xodimlar.

Madaniyat muassasalari faoliyatining muvaffaqiyati ko'p jihatdan kadrlarning dastlabki ikki toifasidagi mutaxassislarining tayyorgarligiga bog'liq. Texnik va yordamchi xodimlarga tegishli xodimlar natijalarga erishishni har tomonlama ta'minlaydi.

Ijtimoiy-madaniy faoliyat rahbarlari - menejerlarni kasbiy tayyorlash madaniyat va boshqaruv chorrahasida amalga oshiriladi. Ijtimoiy-madaniy faoliyat boshqaruvchisi madaniyat va san'at vositalari orqali ijtimoiy ahamiyatga molik vazifalarni amalga oshirishni ta'minlaydigan shunday kasbiy muhim fazilatlariga ega bo'lishi kerak. Ijtimoiy-madaniy faoliyat sohasidagi mutaxassislarining kasbiy malakasini oshirishga jiddiy yordam - federal, mintaqaviy va mahalliy darajada muntazam ravishda o'tkaziladigan madaniy muassasalar, o'quv-uslubiy yig'ilishlar va seminarlar o'rtasida tajriba almashishdir.

Menejer butun ijtimoiy-madaniy faoliyat tizimining asosiy kadrlar bo'g'inidir. U davlat va shahar madaniyat muassasalarida bu ishlarni tashkil etish va amalga oshirish uchun javobgardir.

Uning vazifalari quyidagi sohalarida ishlashni o'z ichiga oladi:

- odamlarning kasbiy faoliyatining turli sharoitlarida ijtimoiy-madaniy tadbirlarni rejalashtirish va tashkil etish;

- madaniyat muassasasining o'zi ishini tashkil etish va boshqarish;

- yashash joyida ijtimoiy-madaniy tadbirlarni rejalashtirish va o'tkazish, aholining badiiy havaskorlik ijodiyotini hamda o'z hududidagi korxonalar va tashkilotlar o'rtasidagi madaniy-homiylik aloqalarini rivojlantirish;

- fuqarolarga estetik tarbiya berish manfaatlari yo'lida mahalliy davlat hokimiyati va shahar hokimiyati organlari, madaniyat muassasalari, jamoat, ijodiy uyushmalar, madaniyat ustalari bilan o'zaro hamkorlik qilish;

- takliflar ishlab chiqish va atrofda ijtimoiy-madaniy muhitni tasviriy va badiiy loyihalashda ishtirok etish;

- aholining estetik qiziqishlari va talablarini o'rganish va qondirish.

Kadrlar bilan bog'liq holda madaniyat muassasalari rahbarlariga xodimlarni ishga olish va ishdan bo'shatish, ularning sonini aniqlash va shtat jadvallari tasdiqlash, lavozim maoshlari va kasblarni birlashtirish, xizmat ko'rsatish sohalarini kengaytirish yoki bajarilgan ishlar hajmini oshirish uchun qo'shimcha to'lovlarni belgilash, belgilash huquqi beriladi. bonuslar berish tartibi, ko'rsatkichlari va miqdorlari.

Madaniyat muassasalari xodimlari - bu o'z qobiliyati, kasbiy bilim va ko'nikmalari, tajribasi va malakasi tufayli madaniyat muassasalari faoliyatini amalga oshirish va ularga rahbarlik qilish ishonib topshirilgan xodimlar toifasi. Madaniyat sohasida ishlaydigan xodimlar orasida ma'muriy bo'ysunish orqali to'liq tashkil etish, rejalashtirish, nazorat qilish va boshqa boshqaruv funktsiyalari uchun mas'ul bo'lgan menejerlar va eng muhimi - funktsional boshqaruvni amalga oshiradigan mutaxassislar mavjud ish mazmuni yo'nalishlari (badiiy rahbar, bosh direktor, katta metodist va boshqalar), shuningdek texnik va kichik xizmat ko'rsatuvchi xodimlar (kotiblar, mashinistlar, qo'riqchilar va boshqalar).

O'z navbatida, menejerlar boshqaruv darajasida farqlanadi: yuqori (darajalar va sub'ektlar), o'rta (viloyat va shahar darajalari) va quyi daraja (madaniy muassasalar va ularning bo'linmalari darajasi). Boshqa xodimlar - bu hujjatlarni tayyorlash va rasmiylashtirish, buxgalteriya hisobi va nazorati, tadbirkorlik xizmatlari (kassirlar, agentlar, kotiblar, statistiklar va boshqalar) bilan shug'ullanadigan ishchilar. Ular asosiy ishlab chiqarish vazifalari va menejerlar tomonidan qabul qilingan qarorlarni bajaradilar, korxonaning innovatsion loyihalarini amalga oshirishda yoki tovarlar va xizmatlar ishlab chiqarishni tashkil etishda, shuningdek, tayyor mahsulotni bozorda sotishda ishtirok etadilar [6].

Xizmatlarning guruhlarni tashkil etishga qo'yiladigan talablarga muvofiqligini tahlil qilish quyidagi talablarga muvofiq amalga oshiriladi:

- xizmatlarning mo'ljallangan maqsadiga muvofiqligi;

- ijtimoiy maqsadlilik;
- xizmatlarning kompleksligi;
- ergonomika va xizmatlarning qulayligi;
- xizmatlarning estetikasi; xizmatlar ko'rsatishning aniqligi va o'z vaqtidaligi;
- xizmatlarning axborot mazmuni; xizmat ko'rsatilayotgan aholi va pudratchi xodimlarining hayoti va sog'lig'i uchun xizmatlarning xavfsizligi, shuningdek, oluvchi aholining mulki saqlanishi;
- xizmat ko'rsatilayotgan aholi va pudratchi xodimlarining hayoti va sog'lig'i xavfsizligini ta'minlash bo'yicha xizmatlar ko'rsatish;
- ijro etuvchi organning kadrlarga bo'lgan talablari va xizmat ko'rsatish madaniyati.

Shuni hisobga olgan holda biz ijtimoiy-madaniy faoliyat sifatining quyidagi elementlarini belgilaymiz: shart-sharoitlar sifati, moddiy-texnik ta'minot sifati, ilmiy va uslubiy ta'minot sifati, tashkiliy madaniyat sifati, boshqaruv sifati, natijalar sifati. Shu bilan birga, sifatning ushbu elementlari tashkilotning madaniyat sohasidagi kadrlar resurslarining rivojlanish darajasiga bog'liqligini ta'kidlaymiz.

Aholiga raqobatbardosh xizmatlar ko'rsatishda xodimlarni boshqarish tizimi muhim o'rin tutadi. So'nggi paytlarda nafaqat tashkilotlarning kadrlar xizmatlari, balki madaniyat muassasalarining kadrlar salohiyatini ochib beruvchi tegishli texnologiyalar ham o'zlarining imkoniyatlar arsenalini kengaytirdi [4].

Alohida xodimning kadrlar salohiyati - bu shaxsning o'z mehnatidan samaraliroq foydalanish, o'z ishini yaxshilashda eng yuqori natijalarga erishish imkonini beradigan shaxsiy jismoniy va ma'naviy fazilatlar. Tashkilotning inson resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish murakkab tizimdir. Ushbu vazifaning roli odatda inson resurslarini boshqarish yoki inson resurslarini boshqarish xizmatlariga beriladi.

Ushbu tizim bir qator jarayonlarni o'z ichiga oladi, ularning amalga oshirilishi ishonchli va raqobatbardosh jamoani yaratish imkonini beradi. Har qanday korxonaning samaradorligi xodimlarning malakasiga va to'g'ri tashkiliy tuzilishga bog'liq. Bularning barchasi oxir-oqibatda quyidagi iqtisodiy ko'rsatkichlarga ta'sir qiladi: bajarilgan ishlar yoki ko'rsatilgan xizmatlar hajmi, ishlab chiqarishning o'sish sur'ati, moddiy resurslardan foydalanish va boshqalar. Hozirgi vaqtda inson resurslarini shakllantirish jarayoni tashkilot faoliyatining muhim qismi sifatida qaraladi. faoliyati sifatini oshirish bo'yicha tadbirlarni ishlab chiqish. Mutlaqo to'g'ri. Zamonaviy sharoitda inson resurslarini shakllantirish tashkilotni strategik boshqarishning asosiy jihati hisoblanadi. Uning ahamiyatini ta'kidlaydigan bir nechta asosiy jihatlari:

1. Iste'dodlarni jalb qilish va saqlab qolish: Kompaniyalar malakali odamlarni jalb qilishga va ularning tashkilotga uzoq muddatli sadoqatini rag'batlantiradigan muhitni yaratishga intiladi. Bu raqobatbardosh ish haqi va professional o'sish va rivojlanish imkoniyatlarini o'z ichiga oladi.

2. Rivojlanish va o'qitish: xodimlarni doimiy ravishda o'qitish va rivojlantirish ularga texnologiya va biznes muhitidagi o'zgarishlarga moslashishga yordam beradi. Bu rasmiy trening yoki mentorlik va murabbiylik kabi norasmiy usullar bo'lishi mumkin.

3. Karyera rejalashtirish: Xodimlarning samarali martaba rejalashtirishi iqtidorlar zaxirasini shakllantiradi va ularni kelajakdagi yetakchilik rollariga tayyorlaydi, bu esa tashkilotning barqarorligi va moslashuvchanligiga hissa qo'shadi.

4. Korporativ madaniyat va qadriyatlar: Iste'dodni rivojlantirish tashkilotning qadriyatlarini va maqsadlarini qo'llab-quvvatlaydigan korporativ madaniyatni yaratishni o'z ichiga oladi. Bu xodimlarning motivatsiyasini va kompaniyaning umumiy maqsadlariga jalb qilinishini ta'minlashga yordam beradi.

5. Potensialni baholash va rivojlantirish: Muntazam baholash va fikr-mulohazalar xodimlarning kuchli va zaif tomonlarini aniqlashga yordam beradi, shuningdek, ularning martaba o'sishini yanada rivojlantirish va qo'llab-quvvatlash uchun ma'lumot beradi.

6. Innovatsiya va moslashish: Tez o'zgaruvchan biznes muhitida tashkilotlar doimiy ravishda moslashishi va yangilanishi kerak. Bu jarayonda kadrlar salohiyati asosiy rol o'ynaydi, chunki aynan xodimlar yangi g'oyalari va yondashuvlarni joriy etishning harakatlantiruvchi kuchi hisoblanadi.

Shunday qilib, iste'dodlarni rivojlantirish nafaqat kompaniyaning joriy faoliyatini qo'llab-quvvatlaydi, balki uning uzoq muddatli muvaffaqiyati va raqobatbardoshligiga hissa qo'shadigan strategik resursdir.

Inson resurslarini rivojlantirish nuqtai nazaridan xodimlarni boshqarish nazariyasining asoslari 18-19-asrlarda ingliz ilmiy maktabi klassiklarining asarlarida qo'yilgan. Uilyam Petti mamlakat aholisini milliy boylikning eng muhim elementi deb hisobladi va daromadlarni kapitallashtirish usulidan foydalangan holda zamonaviy Angliya aholisining qiymatini o'zi hisoblab chiqdi.

Adam Smit insonning foydali qobiliyatlarini uning shaxsiyatida ro'yobga chiqadigan asosiy kapital deb hisobladi, uni egallash ma'lum xarajatlarni talab qiladi. Mamlakat aholisida mujassamlangan bilim, ko'nikma va malakalar kapitalning o'ziga xos shakli sifatida qaraladigan uslubiy yondashuvni o'tgan asrning ko'pchilik yetakchi olimlari - A. Marshall dan L. Valras va J. Shumpeter. Biroq, integral tizim sifatida inson resurslarini rivojlantirish nazariyasi faqat o'tgan asrning 60-yillarida paydo bo'ldi. Ushbu nazariyaning birinchi tadqiqotlari Chikago maktabi vakillari tomonidan amalga oshirildi, uning asoschisi Elton Mayo hisoblanadi. "Inson kapitali" atamasiga kelsak, uni Teodor Shults kiritgan.

E'tibor bering, aynan shu davrda inson resurslarining shakllanishi iste'molning o'z-o'zidan tabiiy ta'siri sifatida emas, balki xodimning shaxsiga (inson kapitali) investitsiyalarning alohida yo'nalishi natijasida paydo bo'ladi. Zamonaviy sharoitda ko'plab olimlar xodim sifatida insonning sifat tarkibiy qismlarini, uning turli xil ijtimoiy-iqtisodiy tizimlarning xususiyatlarini o'zgartirishga ta'sirini o'rganadilar: alohida tashkilotlardan mintaqaviy va milliy tizimlarga. Bu muammolar S. M. Klimov va A. D. Kosmin asarlarida o'z aksini topgan.

Xorijda kadrlar salohiyati sifatida inson kapitali ham N. Dikson [3] nashrlarida o'z aksini topgan o'quv tashkiloti konsepsiyasi doirasida o'rganiladi. Shunday qilib, inson resurslarini shakllantirish tashkilot xodimlarining madaniyat sohasidagi salohiyatini tahlil qilish asosida amalga oshirilishi kerak, chunki bu menejerlarning e'tiborini uning shakllanishi davrida ijtimoiy-iqtisodiy muammolarga jalb qilishi mumkin: zarur ko'nikmalar, agar xodimlarning aksariyati innovatsion texnologiyalardan foydalanmasdan oldingi madaniyat modeli doirasida ishlayotgan bo'lsa va jamoatchilik talabining yo'qligi, zamonaviy sharoitda madaniyat sohasida oliy ma'lumot olishga qiziqish pasayganda; bu obro'ning past darajasi va past ish haqi bilan bog'liq. Yuqoridagilarni umumlashtirib, shuni xulosa qilishimiz mumkinki, kadrlar resurslarini shakllantirish madaniy tashkilotlarning ijtimoiy-madaniy faoliyati sifatini ta'minlash shartlaridan biri hisoblanadi, undan foydalanish menejerga faoliyatni rejalashtirishni belgilangan sifatga muvofiq tashkil etishga ilmiy yondashish imkonini beradi; standartlar.

**IQTIBOSLAR. ЧОСКИ. REFERENCES**

1. Akulich V. Mehnat resurslarini o'rganish // Moliyaviy direktor. - 2010. - 5-son. - 33-45-betlar.
2. Borscheva A.V., Gerasimov B.N. Korxonaning ishlab chiqarishni boshqarish tizimini isloh qilish samaradorligini baholash // Samara shahar menejment instituti byulleteni: nazariy va ilmiy-uslubiy jurnal. Samara: "Samara shahar menejment instituti" nashriyoti. 2011 yil. 4-son (19). 26-34-betlar.
3. Ilchenko S.V. Tashkilotning inson resurslarini boshqarishga kompetentsiyaga asoslangan yondashuv // Eksperimental ta'lim byulleteni: ilmiy va uslubiy elektron jurnal. 2015. No 2. S. 7-13.
4. Klimov S. M. Jamiyatning intellektual resurslari. – Sankt-Peterburg: Znanie, 2002. – 198 p.
5. Kosmin A.D. Jamiyatning intellektual salohiyati: shakllantirish, baholash, foydalanish samaradorligi. – M.: Iqtisodiyot, 2004. – 318 b.
6. Lavrentiev V. A. Korxonaning intellektual salohiyati: kontseptsiyasi, tuzilishi va rivojlanish yo'nalishlari // Ijodiy iqtisodiyot. – 2009. – No 2. – B. 83–89.