

ҳитини яратаётган бўлишига қарамай, мамлакатнинг жами молиявий сектори учун хос бўлган муаммо долзарб бўлиб қолмоқда – кўпчилик лизинг берувчилар бозор шароитида фаолият юритишга кўникмаганлар ва бунинг оқибатида ўз хизматлари истеъмолчиларини жалб этиш борасида суст ҳаракат қилмоқдалар. Бундай ҳолат, тадбиркорларнинг ташқи молиялаштиришга талабининг уни таклифидан юқори эканлиги, шунингдек, банк ходимларининг ўз фаолиятлари якуний натижасидан етарлича мафаатдор эмаслиги сабабли юзага келмоқда.

Банкларнинг лизинг операциялари ҳажми юқори суръатларда ўсиб бораётганига қарамай, банкларнинг умумий кредит портфелида лизингнинг салмоғи ҳали ҳам юқори эмас. Юқоридаги сабаблардан ташқари, ушбу ҳолат яна шу билан боғлиқки, кўпчилик ҳолатларда банк ходимлари ўз миқдорларининг лойиҳаларини молиялаштиришни лизинг эмас, балки анъанавий кредитлаш воситаси орқали амалга оширмоқдалар. Бу ўз навбатида лизинг операцияларини амалга ошириш борасида тажрибанинг етишмаслиги ва узоқ муддатли лойиҳаларни кўриб чиқиш жараёнининг мураккаблиги натижасидир. Яна бир муаммомамлакат лизинг компаниялари-

да узоқ муддатли молиявий ресурсларнинг етишмаслигидир. Амалдаги лизинг компаниялари капиталлашуви нисбатан юқори эмас, тижорат банклари эса қисқа муддатга ресурслар жалб этишни афзал кўрадилар, узоқ муддатли лойиҳаларни молиялаштириш учун ресурслар жалб этишга эҳтиёткорлик билан қарайдилар.

Умуман, олиб борилган тадқиқотларнинг кўрсатишича, қийинчиликларга қарамай, Ўзбекистон лизинг операцияларини ривожлантириш учун катта салоҳиятга эга. Мамлакатда лизингни ривожлантириш учун қулай қонунчиликнинг яратилиши, валюта бозорининг либераллашуви республикада лизингнинг ўсиши учун барча қулай шарт-шароитларни юзага келтирмоқда. Ушбу босқичда Ўзбекистонда лизинг берувчиларга лизинг лойиҳаларини амалга ошириш учун ташқи молиялаштириш учун шароит яратиш энг истиқболли йўналиш ҳисобланади. Ўз навбатида, лизинг берувчилар лизинг бозорида рақобатнинг ўсиши натижасида ўз маркетинг сиёсатларини ва кредит сиёсатларини қайта кўриб чиқишлари зарур. Шунингдек, лизинг лойиҳалари мониторингига ҳам алоҳида эътибор қаратиш талаб этилади.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 14 апрелдаги “Лизинг тўғрисида”ги Қонуни.
2. “Иқтисодиётни янада ривожлантириш ва иқтисодий сиёсат самарадорлигини оширишнинг қўшимча чора-тадбирлари тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 8 январдаги ПФ-5614-сон Фармони.
3. “Тўқимачилик ва тикув-трикотаж саноатини жадал ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”га Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 14 декабрдаги ПФ-5285-сон Фармони.
4. Горемыкин В.А. Лизинг. – М.: Экономика, 2000. – 504 с.
5. Ғозибеков Д.Ғ., Собиров О.Ш., Мўминов А.Г. Лизинг муносабатлари назарияси ва амалиёти. – Т.: Фан ва технология, 2004. – 308 б.
6. Ғозибеков Д.Ғ. Инвестицияларни молиялаштириш масалалари – Т.: Молия, 2003. – 330 б.

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ИМПЕРАТИВ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ КОМПАНИЙ

**Гаибназарова Зумрат Талатовна –
Ташкентский государственный технический
университет имени Ислама Каримова, докторант кафедры
«Корпоративное управление», к.э.н., доцент**

Аннотация: Мақолада саноат корхоналарида инсон капитали сифатини ошириш бўйича олиб борилган тадқиқотлар натижалари, хусусан, ривожланган мамлакатларда компаниялар ходимларини ўқитиш ва тайёрлашнинг бир қатор муаммолари ҳамда Ўзбекистон саноат корхоналарида корпоратив ўқитишни ташкил этиш тажрибаси кўрсатилган. Кадрлар тайёрлаш корхона ривожланишининг стратегияси, салоҳияти ва энг муҳим йўналиши сифатида қаралади. Шунингдек, таълимнинг мамлакат иқтисодиёти учун муҳимлиги, саноат корхоналари ишчилари ва раҳбарлари учун корпоратив тренингнинг аҳамияти тўғрисидаги хорижий тажрибалар ўрганилиб, уларнинг таълим харажатлари тўғрисидаги статистик маълумотлар келтирилди. Ташиқотларда ўқув жараёнини ривожлантириш ва саноат корхоналарида ўқитиш самарадорлигини ошириш бўйича тавсиялар берилган.

Калит сўзлар: корхона ривожлантириш салоҳияти, инсон омилли, инсон ресурси, инсон капитали, корхона ичида ўқитиш, ишлаб чиқариш самарадорлиги.

Аннотация: В статье представлены результаты исследования по повышению качества человеческого капитала на промышленных предприятиях, а именно выявлены ряд проблем внутрифирменного обучения персонала компаний развитых стран и опыт организации корпоративного обучения на промышленных предприятиях Узбекистана. Обучение персонала рассматривается как стратегия, потенциал и важнейшее направление развития предприятий. Также были рассмотрены зарубежный опыт по значению образования для экономики страны, значение корпоративного обучения рабочих и руководителей промышленных компаний, и были даны статистические данные затрат на их образование. Даны рекомендации по развитию образовательных процессов в организациях и повышению эффективности обучения в промышленных компаниях.

Ключевые слова: потенциал развития предприятий, человеческий фактор, человеческий ресурс, человеческий капитал, внутрифирменное обучение, эффективность производства.

Annotation: The article presents the results of a study to improve the quality of human capital in industrial enterprises, namely, a number of problems of in-house training of personnel of companies in developed countries and the experience of organizing corporate training in industrial enterprises of Uzbekistan are identified. Personnel training are considered as a strategy, potential and the most important direction of enterprise development. Foreign experience on the importance of education for the country's economy, the importance of corporate training for workers and managers of industrial companies were also examined, and statistical data on the costs of their education were given. Recommendations are given on the development of educational processes in organizations and improving the effectiveness of training in industrial companies.

Key words: enterprise development potential, human factor, human resource, human capital, company training, production efficiency.

Введение. Процессы глобализации экономической жизни, либерализация экономических отношений, все большая открытость национальных экономик и предстоящее вступление Узбекистана во Всемирную торговую организацию (ВТО), предполагают обострение конкурентной борьбы, особо ее ожесточение в промышленном производстве, поскольку предстоит конкурировать с лучшими производителями промышленной продукции.

Наряду с этим, рост стоимости большинства видов ресурсов, ускорение научно-технического процесса, сокращение цикла жизни большинства видов продукции, и соответственно, падение прибыльности в большинстве отраслей предприятия требуют улучшения эффективности производства, прежде всего за счет повышения производительности и лучшего использования всех резервов предприятий.

В этих условиях человеческий фактор становится все более значимым, как для выживания, так и для долгосрочного успеха предприятий. Кадровая работа, направленная на развитие человеческого потенциала, развитие интеллектуального потенциала и управление знаниями, прежде всего выработка знаний и их распространение, становятся жизненно важными и одними из приоритетов в управлении компаниями.

Человек, как носитель знаний и навыков, становится важнейшим элементом производственного процесса на любом предприятии, а управление людьми важнейшей функцией менеджмента компаний. В первую очередь это касается поиска, найма, расстановки и развития работников, без нужных

людей ни одна организация не сможет достичь своих целей, выжить и развиваться.

Предприятие заинтересовано в повышении конкурентоспособности, что требует отбора, приобретения и использования, как высокоэффективных технологий и техники, так и компетентных и способных работников. Обеспечение компетентности своих работников в эпоху быстрых перемен становится для компании важнейшим условием развития, а для работников компании их сильной стороной, позволяющей сохранять работу, обеспечивающий карьерный рост и т.д.

Ведущие корпорации предлагают ныне работникам взамен гарантий занятости и вознаграждения создание условий для расширения знаний, повышения квалификации, непрерывного самосовершенствования, расширение полномочий работников в принятии хозяйственных решений.

В этих условиях образование становится фактором, определяющим качество персонала, и приоритетным направлением деятельности руководителей, как крупного, так и малого и среднего бизнеса во всех странах, но в первую очередь в США, как стране с наиболее развитой и ведущей экономикой.

Основная часть

Значение образования для экономики.

Как обоснованно считает ректор Московского Гуманитарного Университета И.М. Ильинский «качество любого рода человеческой деятельности зависит, прежде всего, от качества человеческого материала». Статистика социально-экономического развития стран Юго-Восточной Азии является доказательством этому утверждению, где именно через качество образования смогли повысить

качество человеческого материала, качества нации эти новые индустриальные страны. Например, широко известно значение образования для экономического развития Южной Кореи, Сингапура, Гонконга, в которых статус учителя, даже школьного учителя очень высок, где отбор учителей в школы контролируется правительством и успешными бывают 15% из лучших выпускников университетов.

Значение образования также видно по факту, что дополнительный год образования населения в странах ОЕСД дает 3-6% долгосрочного экономического эффекта, люди с лучшим образованием более активно участвуют в экономической жизни, работают больше и дольше, имеют лучшее здоровье [1].

В новых экономических условиях обязательным условием долгосрочного и устойчивого развития является возрастание роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития. Уровень конкурентоспособности современной экономики определяется качеством профессиональных кадров, уровнем их социализации и мотивации.

Значение образования для современной экономики видно также на примере средней стоимости образования в колледжах США, где стоимость обучения в колледже росла в 8 раз быстрее заработной платы наемных работников [2].

По данным Национального центра статистики образования, с 1967 года по 2018 год стоимость обучения в государственных 4-х летних колледжах увеличилась с 7907 долларов до 20050 долларов (с учетом инфляции). Оплата обучения увеличилась с 2500 долларов до 10000 долларов, проживание с 2500 долларов до 5200 долларов и питания студента с 3200 долларов до 4800 долларов. Для частных 4-х летних колледжей стоимость обучения выросла с 16046 долларов до 43139 долларов, в том числе плата за обучение с 9900 до 30000 долларов, за проживание с 2500 долларов до 6100 долларов, за питание студентов с 3646 до 7039 долларов. За тот же период стоимость обучения в общественных 2-х летних колледжах выросла с 5352 доллара до 10281 доллара и в частных 2-х летних колледжах с 12656 до 25596 долларов [3].

Готовность оплачивать все более дорогое образование, только подтверждает значимость образования в современном обществе

и гарантию возврата финансовых средств на образование через более высокие доходы и престижность интеллектуального труда.

Значение корпоративного обучения.

Настоящая эпоха больших и системных изменений во всех сферах деятельности человека, в первую очередь развития и ускорения информационно-коммуникационных технологий, взрывного роста объемов информации и экспоненциального накопления знаний, все более короткого срока жизни товаров и технологий характеризуется также быстрым устареванием знаний и навыков работников. Следует отметить, что методы развития персонала, его социализации и мотивации, следует развивать собственными силами на базе опыта передовых отечественных предприятий, поскольку непереносима культура межличностных отношений, культура производственных отношений, общая производственная культура. Это очень важно, поскольку считается, что в развивающихся странах, потенциал работников из-за неразвитости методов кадровой работы используется на порядок ниже, чем в развитых странах [4].

Развитие и достижение компетентности персонала предприятия возможно двумя основными путями. Во-первых – привлечение к работе на предприятии профессионально подготовленных работников со стороны и мотивация их на эффективный и производительный труд соответствующими методами и средствами. Второй путь, это - обучение собственных работников, создание целостной системы развития персонала для профессионального и общекультурного роста работников.

Первый путь позволяет быстро и с малыми затратами обеспечить предприятие работниками с нужными знаниями и навыками, что может быть эффективным на ранних стадиях развития предприятий. Однако, следует иметь в виду, что высококвалифицированные работники нужных специальностей всегда востребованы и не всегда доступны. Кроме того, количество знаний во всех областях жизни общества растет постоянно и нарастающими темпами, знания быстро устаревают, чтобы оставаться быть передовым в своей области необходимо работать со специальной литературой не менее 2 часов в день и прочитывать не менее 1 книги по своей специальности в месяц.

Сегодня, по аналогии с ядерной физикой, речь идет о полураспаде знаний, т.е. вре-

мени, когда половина профессиональных знаний специалиста устаревают, и это достаточно короткие сроки – для инженера-механика по промышленному оборудованию – около 4 лет, для инженера-электротехника – менее 4 лет и т.д. При таких темпах обновления знаний, постоянное поддержание компетентности путем привлечения все новых работников не реально даже для очень передовых предприятий с большими ресурсами. Более того, основываясь на примере Республики Корея, где успешно развивается национальная программа подготовки кадров, можем сказать, что профессиональное обучение становится определяющим фактором национальной конкурентоспособности [5].

В этих условиях обучение на производстве, большей частью на рабочем месте, т.е. корпоративное обучение, позволяет сформировать новое стратегическое видение и мышление, мотивирует новое мышление и творческое отношение к работе, снижает рутинность в деятельности работников и потому всегда эффективно, особенно в области новых промышленных технологий [6].

Третий ежегодный глобальный отчет LinkedIn по состоянию обучения на рабочих местах за 2019 год показал, что этот год стал прорывным в развитии работников, в развитии и управлении талантами. С развитием производственных и информационно-коммуникативных технологий, с приходом так называемого Z - поколения работников, и соответственно, требований к работникам изменяются фокус, значение и влияние профессионалов, ответственных за обучение и развитие персонала.

Литературный обзор: Исследователь М.К. Сиддикуи на основе изучения большого объема публикаций и выступлений, считает, что:

1. бизнесу необходимо знать потребности в обучении и увеличить средства на обучение и образовательные программы;
2. работники любят обучаться новому и необходимо сделать обучение, как минимум, нескучным;
3. шире использовать онлайн-продукты и комбинировать различные методы обучения;
4. фокусироваться на увеличении применимости знаний на практике и повышать эффективность обучения [7].

Еще в начале нового 21-века, на вопрос «Что вы делаете для улучшения показателей

Вашей компании?» 486 первых руководителей крупнейших компаний и организаций США, которые управляли каждый более чем 50 тыс. работниками, ответили, что:

1. по всей компании примут инициативы по улучшению текущих процессов (27%),
2. сконцентрируются на ключевых стратегиях, партнерстве и возможности роста (17%),
3. проведут обучение своих работников для работы в новых условиях и задействуют другие образовательные ресурсы (13%),
4. сконцентрируются на мотивации и реализации ресурсов работников (11%),
5. выведут новые продукты на рынок (7%),
6. сконцентрируются на расстановке и поиске новых работников (7%),
7. другое (17%).

Около 2/3 руководителей видят выход в лучшем использовании потенциала своих работников, а 17% прямо признали, что выход в обучении работников [8].

То есть, уже тогда обучение работников стало не просто частью стратегии развития компаний, но и одной из важнейших ее частей и главным ее направлением. Почти пятьдесят лет назад Т.Питерс и Р.Уотерман сформулировали идею о том, что лучшие компании – это обучающиеся компании (learning company). Вслед за ними и другие исследователи стали активно обращаться к этой теме, этому подтверждение большое количество специальных исследований проблем производственного обучения и развития персонала в компаниях США [9].

Обучение и развитие своих работников, рассматриваются в США как основная стратегия развития, которая позволит удерживать лидерские позиции американских предприятий по производительности труда. Большое внимание к проблемам обучения и развития персонала, видно и в том, что в США на протяжении ряда лет проводится национальные отборы предприятий, достигших наилучших результатов в обучении своих работников и где самые развитые системы обучения персонала. По данным специализированного журнала «Training» в список входят и крупнейшие компании, как например, IBM, General Electric, где работают десятки тысяч людей и малые с числом работников всего несколько десятков.

Например, для 100 компаний вошедших в список топ-100 приводятся следующие статистические данные:

1. Общие инвестиции в образование и развитие работников составили 4,7 миллиарда долларов.

2. Расходы на образование работников составили в среднем 3,7 % от затрат на зарплату работникам.

3. В сфере обучения и развития персонала в компаниях работало 17635 профессиональных работников по обучению.

4. Среднее число работников, занятых обучением и профессиональным развитием персонала составило т.о. 176 чел. в компании.

5. Соотношение работников профессионально занимающихся обучением и развитием персонала к общему числу работников в компаниях составило 1:248.

6. Среднее число обучения на каждого работника в компаниях составило 53,5 рабочих часа.

7. 84 компании, из числа вошедших в Топ-100 имели собственные корпоративные университеты и учебные заведения.

8. Максимальная сумма компенсации за обучение для своих работников составила в среднем 5667 долларов [10].

Затраты на обучение. Опрос более 1200 работников кадровых служб промышленных компаний, ответственных за обучение и развитие и свыше 2100 работников образовательных организаций, показал, что 82% руководителей компаний активно поддерживают образовательные процессы в своих компаниях, в том числе и финансовыми ресурсами, только 27% специалистов показали ограничение бюджета как существенный фактор (в 2017 году было ограничения бюджета указывались 49% специалистов, в 2018 году – 32%) [11].

Указывается, что рост бюджета компаний на обучение и развитие указало в 2017 году 27 % специалистов, в 2018 – году 35 %, и в опросе 2019 года – 43 %. Также 87 % организаций или увеличивают или держат на одном уровне затраты на обучение. Только 13 % компаний сократили затраты на внутрифирменные программы обучения своих работников [12].

Корпоративное обучение является большим бизнесом для сотен образовательных компаний. Существует множество компаний, содействующих в организации внутрифирменного учебного процесса, в том числе и

в части оптимизации финансовых затрат. Статистика образовательных услуг показывает, что североамериканский рынок (США и Канада) услуг по обучению на рабочих местах суммарно составляет 161,1 млрд. долларов США.

В США ежегодные затраты на обучение на рабочих местах составляют 87,6 млрд. долларов США, доля американских компаний, частично или полностью применяющих аутсорсинг внутрифирменного образования составляет 54%, также 82% компаний США используют структуры Управления образовательными системам (Learning Management System – LSM). То есть корпоративное обучение является значительным бизнесом даже для США, поскольку годовые затраты на содержание персонала по внутрифирменному обучению составляют 47 млрд. долларов США, а годовые затраты на аутсорсинг обучения работников компаний составляют 11 млрд. долларов США [13].

Одним из основных факторов, определяющих потребность и, соответственно, затраты ресурсов и времени на обучение, являются размеры компаний, а одним из главных показателей время обучения одного работника. Легким обучением считается обучение в течении 1 часа в неделю, тяжелым – более 5 часов в неделю. Так, для малых промышленных компаний с численностью работников от 100 до 999 работников, время обучения одного работника составило в 2016 году – 36,6 часов, в 2017 году – 43,2 часа, в 2018 году – 61,2 часа в год, для средних промышленных компаний с численностью от 1000 до 9999 работников, время обучения одного работника составило в 2016 году – 37,3 часов, в 2017 году – 54,3 часа, в 2018 году – 32,0 часа в год, для крупных промышленных компаний с численностью работников более 10000 работников, время обучения одного работника составило в 2016 году – 49,5 часов, в 2017 году – 42,2 часа, в 2018 году – 49,3 часа в год [14].

То есть, малые компании последовательно увеличивают затраты на обучение своих работников все три года – с 36,6 часов обучения в 2016 году до 61,2 часов обучения в 2018 году, в то время как для средних предприятий затраты времени даже снизились, а для крупных предприятий остались прежними. Причины этого объяснить сложно, очевидно на показатели внутрифирменного обучения действуют очень много факторов, кон-

кретно определяемых состоянием отдельных предприятий.

Например, для компаний в области информационно-коммуникационных технологий средняя стоимость обучения одного работника составили 1252 доллара и 33, 5 оплачиваемых рабочих часов [15]. Годовой бюджет обучения одного работника в США составлял в 2018 году - до 200 долл. США для 31 % компаний, 200-400 долл. США для 21 % компаний, 400-600 долл. США для 21 % компаний, 600-800 долл. США для 7 % компаний, 800-1000 долл. США для 7 % компаний, свыше 1000 долл. США для 13 % компаний [16].

Статьи затрат образовательного бюджета в среднем составили приблизительно:

1. 50 % - оплата труда персонала и преподавательского состава,
2. 25 % - затраты на образовательные технологии и инструменты,
3. 20 % - затраты на образовательный контент,
4. 5 % – прочие расходы [17].

Вместе с тем, указывается на тот факт, что по оценке менеджеров корпоративного образования иногда до 90 % полученных знаний теряются без использования и потому важна практическая направленность обучения и методы обучения, направленные на формирование и развитие новых навыков [18]. Однако, по утверждению специалистов, не проведение обучения также имеет высокую цену [19]. М.Ле Беф, профессор менеджмента (Университет Нью Орлеан) и автор множества книг по ведению бизнеса в своей книге «Великие принципы менеджмента» предупреждал об опасности игнорирования внутрифирменного обучения: «если вы верите, что обучение – это расходы, это потому, что вы не знаете цену его игнорирования. Компании, добивающиеся лояльности своих работников, должны инвестировать в постоянное их обучение и систему их продвижения» [20].

Действительно, исследования показывают, что потери компаний на замену одного работника составляют в среднем до 6-9 месячных зарплат заменяемого работника, замена рядового менеджера с зарплатой 40 тыс. долларов в год обойдется компании в сумму от 20 до 30 тыс долларов, случае высокооплачиваемых менеджеров потери могут составить до двухлетней их годовой зарплаты [21].

Подтверждением этого может служить пример Starbucks – глобальной сети кофейных заведений. В связи с инцидентом о дискриминации 2-х клиентов, компания была вынуждена 29 мая 2018 года провести срочные часовые тренинги во всех 8000 своих заведениях в США, что обошлось компании в 17 миллионов долларов потерь, не считая затрат на привлечение преподавателей и организацию обучения [22].

То есть, проблема в том, что иногда компании смотрят на внутрифирменное обучение как на расходы, а не как инвестиции. Необученные работники, недостаток знаний, навыков и мастерства ведут к убыткам, потерям всех видов ресурсов, не позволяют грамотно и полно использовать все наличные возможности роста и развития.

Сравнение американского опыта организации обучения в компаниях с опытом отечественных предприятий недавнего прошлого позволяет говорить о новом для нас феномене производственного обучения, и развития персонала в целом.

Внимание к вопросам производственного обучения и развития персонала для компаний США, оказываемое как руководителями компаний, внимание в общенациональном масштабе, что подтверждается как числом исследований и изданий, свидетельствует о важности обучения работников, как основного фактора развития персонала и компаний. Опыт организации образовательных процессов на производстве необходимо внимательно изучать и перенимать для наших предприятий.

Выводы. По результатам собственного научно-производственного опыта организации образовательной деятельности на промышленных предприятиях и результатах зарубежных исследований можно сформулировать следующие выводы и предложения:

1. Внутрифирменное образование, чтобы быть эффективным должно быть про активным, стратегически направленным на развитие компании, департаментов, отделов и работников;
2. Знать (определять и оценивать) и понимать разрыв между наличным и требуемым уровнем навыков;
3. Развивать новые методы обучения и оценки уровня навыков работников и потенциала персонала;

4. Разрабатывать собственные (внутрифирменные) учебные материалы и принимать передовые внешние разработки;
5. Мотивировать руководителей на развитие обучения своих работников,
6. Оценить целесообразность создания крупными компаниями собственных отрас-

левых Корпоративных университетов как научно-учебных центров технологического развития и подготовки персонала, формирования корпоративной культуры и единой кадровой, технической и технологической политики.

Использованная литература:

1. <http://slideplayer.com/slide/8492372/>
2. Maldonado C. Price of College Increasing Almost 8 Times Faster Than Wages. <http://www.forbes.com/sites/camilomaldonado/2018/07/24/price-of-college-increasing-almost-8-times-faster-than-wages/>
3. Yau Natan. Cost of College. <http://flowingdata.com/2019/05/22/cost-of-college/>
4. Human Resource Management in Developing Countries. Ed. by R.S. Budhwar and Y.A. Debrah, London-NY, Routledge, 2001, p.264.
5. New Paradigm of Human Resources Development. Government Initiatives for Economic Growth and Social Integration in Korea. Ed. by Jang-Ho Kim. KRIVET, Seoul, 2005, p.51.
6. Jason M. Effectiveness of Corporate Learning and Development Programs. <http://youtrainingedge.com/effectiveness-of-corporate-learning-and-development-programs/>
7. Siddiqui M.Q. 10 Astonishing Corporate Training Statistics and What You Can Learn From Each. <http://youtrainingedge.com/10-astonishing-corporate-training-statistics-and-what-you-can-learn-from-each/>
8. The Top Training Priorities for 2005. The Leadership and Management Development. Training. February, 2005, p.13.
9. Training for Smart Workforce. Ed. by Rod Gerber and Colin Lankshear, Routledge, New York, 2000, p. 209.
10. The Top Training Priorities for 2005. The Leadership and Management Development. Training. February, 2005, p.18.
11. 3rd LinkedIn Annual 2019 Workforce Learning Report. <https://learning.linkedin.com/contentdam/me/business/en-us/amp/learning-solution/images/workplace-learning-report-2019/pdf/>
12. Bersin J. New Research Shows Explosive Growth in Corporate Learning: Our Biggest Challenge? Time. <http://www.linkedin.com/pulse/new-research-shows-explosive-growth-corporate-learning/>
13. www.statista.com/topics/4896/training-industry-in-the-us/
14. www.statista.com/statistics/795813/hours-of-training-per-employee-by-company-size-us/
15. <http://www.patriotsoftware.com/payroll/training/blog/cost-training-employees-average/>
16. <http://www.statista.com/statistic/917931/learning-and-development-us-budget-per-employee/>
17. <http://blog/capterra.com/training-budget-calculator>
18. Lenhart T. How Do You Know If Training Effective. <http://chieflearningofficer.com/2016/01/08/how-do-you-know-if-training-effective>
19. The true cost of not providing employee training. <http://www.shiftlearning.com/blog/the-true-cost-of-not-providing-employee-training>
20. Le Boeuf M. The greatest management principle in the world. Berkley Books, Berkley, 1989, p.159.
21. <http://www.peoplekeep.com/blog/big/312123/employee-retention-the-real-cost-of-losing-an-employee>
22. Belch D. Employee "Training" in Corporate America Doesn't Work. Here's Why. <http://medium.com/@STRIVR/employee-training-in-corporate-america-doesn-t-work-here-s-why-497739f05e0e>

ҚОРАҚАЛПОҒИСТОН РЕСПУБЛИКАСИДА САНОАТНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ИСТИҚБОЛЛАРИНИ ПРОГНОЗЛАШ УСЛУБЛАРИ

**Таджиев Тимур Муратович –
Қорақалпоқ давлат университети
мустақил тадқиқотчиси**

Аннотация: Мақолада Қорақалпоғистон Республикасида саноатни ривожлантириш истиқболларини прогнозлаш услублари, самарали услуб сифатида комплекс сонли эконометрик моделлар танланган.

Калит сўзлар: Саноат, саноат салоҳияти, саноат тармоқлари, рақобатбардошлик, ривожланиш стратегияси, комплекс сонли моделлар, инновация, ишлаб чиқариш функцияси, экологик чекловлар.

Аннотация: В статье рассматриваются методы прогнозирования развития промышленности Республики Каракалпакстан, обоснована эффективность комплекснозначных эконометрических моделей для этих целей.

Ключевые слова: Промышленность, промышленный потенциал, отрасли промышленности, конкурентоспособность, стратегия развития, производственная функция, комплекснозначные модели, инновация, экологические ограничения.

Annotation: In this article Complex number of econometric models were chosen as an effective method of forecasting the prospects of industrial development in the Republic of Karakalpakstan.

Key words: Industry, industrial potential, industry sectors, competitiveness, development strategies, complex model, innovation, production function, ecological constraints.