

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O‘RTA MAXSUS
TA‘LIM VAZIRLIGI



GULISTON DAVLAT UNIVERSITETI

“BUXGALTERIYA VA MOLIYA” KAFEDRASI

«HUDUDIIY RIVOJLANISH VA IJTIMOIIY DASTURLARNI
BOSHQARISHDA ZAMONAVIIY YONDASHUVLAR»

60410100 -Iqtisodiyot ta‘lim yo‘nalishi talabalari uchun

ELEKTRON QO‘LLANMA

Guliston - 2024

Urazmatov J.M. “Hududiy rivojlanish va ijtimoiy dasturlarni boshqarishda zamonaviy yondashuvlar” Mintaqaviy iqtisodiyot fanidan 60410100 - Iqtisodiyot ta’lim yo‘nalishi talabalari uchun elektron qo‘llanma., GulDU. 2024.- 16 b.

Ushbu elektron qo‘llanma Hududiy rivojlanish va ijtimoiy dasturlarni o‘rganadi. mamlakatimizning deyarli barcha hududlarida kuzatilayotgan ijtimoiy kesekinlik darajasining oshib borishi hududlarning ijtimoiy, iqtisodiy va ekologik muammolarini samarali hal tishga qaratilgan hududiy jamoalar iqtisodiy siyosatni amalga oshirishning yangi mexanizmlarni o‘z ichiga oladi.

Ushbu elektron qo‘llanma universitet o‘quv-uslubiy kengashida muhokama qilingan.

(majlisning № 4- sonli bayonnomasi)

“26” Noyabr 2024 y.

Taqrizchi:

1. Yusufaliyev O.A. – PhD, dotsent v.b.

HUDUDIY RIVOJLANISH VA IJTIMOIIY DASTURLARNI BOSHQARISHDA ZAMONAVIY YONDASHUVLAR

Reja:

- 1. Hududni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini boshqarish: muammolar va istiqbollar**
- 2. Aholini ijtimoiy ta'minot dasturlarini amalga oshirishini boshqarish**
- 3. Madaniy muassasada personalni boshqarish xususiyatlari**

1. Hududni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini boshqarish: muammolar va istiqbollar

Davlatning ijtimoiy-iqtisodiy sohalaridagi jarayonlarning rivojlanish sur'ati tabiiy ravishda davlatning mintaqaviy iqtisodiy siyosatini shakllantirish va amalga oshirish mexanizmlariga e'tiborni o'zgartiradi. Rivojlanishning ushbu bosqichida mintaqaviy iqtisodiy siyosat maqsadlarni ishlab chiqish va qayta ko'rib chiqishga yangi yondashuvlarni talab qiladi. Kun tartibida hududlarning iqtisodiy o'zini-o'zi ta'minlash tamoyillarini amalga oshirish yo'nalishida qonunchilik, normativ-huquqiy va tashkiliy jihatdan takomillashtirish chora-tadbirlarini ishlab chiqish vazifalari ko'rib chiqildi.

So'nggi bir necha yil ichida mamlakatimizning deyarli barcha hududlarida kuzatilayotgan ijtimoiy kesekinlik darajasining oshib borishi hududlarning ijtimoiy, iqtisodiy va ekologik muammolarini samarali hal tishga qaratilgan hududiy jamoalar iqtisodiy siyosatni amalga oshirishning yangi mexanizmlarini joriy tishni taqozo tmoqda. Boshqacha qilib aytadigan bo'lsak, mubolag'asiz, iqtisodiy, ijtimoiy, ekologik, demakki, milliy xavfsizlikni ta'minlash darajasi hal qilinishiga bog'liq bo'lgan vazifaning mazmun-mohiyati davlatni samarali boshqarish mexanizmini shakllantirishdan kelib chiqadi, hududlarni va butun davlatni barqaror rivojlantirish strategiyasini amalga oshirish sharoitida mintaqa hududiy tizimlarining resurs salohiyati hamda bunday rivojlanish xavfsizligini ta'minlash.

Shu bilan birga, bir qator masalalar, xususan, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish darajasi va holatini baholash jarayonini uslubiy ta'minlash, xavfsizlik paradigmalari va yangi ustuvorliklar volyutsiyasi kontkstida mintaqaviy ijtimoiy-iqtisodiy siyosatni shakllantirish, hududlarni rivojlantirish, rivojlanishning e'lon qilingan tamoyillarini amalda tatbiq etishni aniqlashning samarali mexanizmlarini ishlab chiqish ilmiy tadqiqotlarda yetarli darajada o'z aksini topmagan.

Ushbu mulohazalarni inobatga olgan holda tadqiqotning tanlangan yo'nalishi, uning maqsadi ichki mintaqaviy siyosatning ustuvor yo'nalishlarini shakllantirish bo'yicha ilg'or mahalliy va jahon tajribasini o'rganish, shuningdek, mintaqaviy ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning ustuvor yo'nalishlarini belgilash xavfsizlik paradigmalarining volyutsiyasi kontksti bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Ushbu nashrning maqsadi mintaqaning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini boshqarish bo'yicha mavjud yondashuvlarni o'rganish, mintaqaviy siyosatning ustuvor yo'nalishlarini aniqlash va xavfsizlik va rivojlanish konsepsiyalarini hisobga olishga qaratilgan tanlangan tadqiqot natijalarini ajratib ko'rsatishdir.

Mintaqaviy siyosatning yangi maqsadlari va ularga erishish yo'llarini shakllantirish zarurati nafaqat rivojlanish uchun iqtisodiy shart-sharoitlarning qoniqarsiz holati, balki deyarli barcha hududlarda ham iqtisodiy, ham ijtimoiy-gumanitar omillar jihatdan aniqlangan ijtimoiy kesekinlik darajasining o'sib borayotgani bilan ham belgilanadi.

G'arb mamlakatlarida iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishning mintaqaviy jihatlariga e'tiborning kuchayishi davlatning iqtisodiy va ijtimoiy mintaqaviy siyosatida, mintaqaviy rejalashtirish yoki dasturlashda o'zaro bog'liq bo'lgan yangi yo'nalishlarning paydo bo'lishiga olib keldi. Buning natijasi XX asr boshlarida ilmiy tadqiqotlar doirasining kengayishi di. Klassik yondashuv doirasida mintaqashunoslikni rivojlantirishda birinchi tadqiqotchilardan I.Tyunv, A.Vbr, A.Lsh, V.Kristallr [3] va boshqa G'arb iqtisod fanining vakillari bor. Klassik (urushgacha bo'lgan) davr doirasida mintaqaviy iqtisodiy fanning uchta asosiy yo'nalishi: joylashuv, mintaqaviy va kompleks shakllandi. Mazkur yo'nalishlarning har biri bo'yicha tadqiqotchilar o'z davrining dolzarb muammolaridan kelib chiqib, mintaqaviy iqtisodiy va ijtimoiy siyosatni shakllantirish va amalga oshirish bo'yicha belgilangan maqsadlarga erishishga harakat qildilar.

Mintaqa iqtisodiyotining ilk tadqiqotchilarining ishlarida mintaq asosan tabiiy resurslar, aholi, ishlab chiqarish va tovar va xizmatlar iste'molini birlashtiruvchi tizim sifatida qaralgan. Mintaqaviy iqtisodiyotga bag'ishlangan dastlabki tadqiqotlarning o'ziga xos xususiyati shundaki, ularning ishlarida mintaq alohida iqtisodiy manfaatlarning tashuvchisi sifatida qaralmagan [6].

Mintaqaga jamiyat sifatida yondashish, ya'ni. belgilangan hududda yashovchi ijtimoiy tizimni (aholi va mehnat resurslari, ta'lim tizimi, sog'liqni saqlash, madaniyat, atrof-muhit va boshqalar) takror ishlab chiqarishni o'zining ustuvor vazifalari qatoriga qo'yadi [1]. Boshqacha aytganda, aynan mintaqaga jamiyat sifatidagi yondashuv mintaqaviy rivojlanishning uzoq muddatli maqsadlarini shakllantirish va mintaq manfaatlarning tashuvchisini aniqlash imkonini beradi. Ijtimoiy, ekologik va iqtisodiy tizim sifatida mintaq manfaatlarning asosiy tashuvchilari quyidagilardir:

– mintaq aholisi;

– viloyatda ro'yxatdan o'tgan ham, viloyatda ro'yxatdan o'tgan tadbirkorlik subyektlari ro'yxatdan o'tgan joyidan qat'iy nazar, uning doirasida o'z moliya-xo'jalik faoliyatini amalga oshiradilar;

– mintaqada o'z vazifalari, maqsad va vazifalarini amalga oshiradigan boshqa huquqiy munosabatlar subyektlari.

Quyidagi mintaqaviy manfaatlarni ham aniqlash mumkin:

– hududiy rivojlanish maqsadlariga erishish yo‘llarini mustaqil belgilash va tanlash qobiliyati;

– aholi, uning alohida qatlamlari va guruhlari darajasi va turmush tarzining milliy va jahon andozalariga muvofiqligi;

– hududiy budjet, moliya va boshqa iqtisodiy tartibga solishning iqtisodiy vositalari mavjudligi;

– infratuzilma bilan ta‘minlangan ichki va mintaqalararo aloqalarning ishlashi;

– ijtimoiy-siyosiy, milliy-tenik vaziyatning barqarorligi va boshqalar.

Xavfsizlik dialktikaning eng muhim kategoriyalaridan biri sifatida ko‘rib chiqilishi, uning doirasida mavjudlik va rivojlanish funksiyalari, shuningdek, o‘zini-o‘zi saqlash va xavfsizlik funksiyalari ajralib turadi va o‘zaro bog‘liq bo‘lishi tabiiydir.

Shu bilan birga, rivojlanish funksiyasi deganda, manfaatlarni ro‘yobga chiqarish bilan bog‘liq bo‘lgan va aniq moddiy obyektlarning tabiiy o‘zgarishiga qaratilgan harakatlar tushuniladi, ular yaxlit noyob tizimlar sifatida ularning sifat jihatidan yangi holatlari yoki printsiptial jihatdan yangi obyektlarning paydo bo‘lishiga olib keladi. Bundan tashqari, xavfsizlik funksiyasi ijtimoiy tizimning rivojlanish funksiyasini ichki va tashqi tahdidlardan ham potensial, ham real tahdidlardan himoya qilish uchun bajarilishi kerak bo‘lgan aniq harakatlardir.

Rivojlanish ijtimoiy hayotning asosiy vazifasi, xavfsizlik sa ikkinchi darajali. Xavfsizlik funksiyasining vazifasi rivojlanish jarayonlarini turli xil tahdidlardan himoya qilishdir.

Bir tomondan, tizimning, shu jumladan mintaqaviyning rivojlanish funksiyasi shunday tizimni, ya‘ni uning tarkibini, tizim ichidagi va tizimlararo bog‘lanishlar xarakterini o‘zgartirishga qaratilgan bo‘lib, ba‘zi hollarda esa yangi tizim hosil qiluvchi omillarning volyutsiyasi va shakllanishi, o‘ziga xos xususiyatga ga. Boshqacha qilib aytganda, rivojlanish jarayonlari ta‘sirida tizim hatto o‘zining dastlabki tizim xususiyatlari va xususiyatlarini yo‘qotishgacha rivojlanishi mumkin.

Mintaqa iqtisodiy, ijtimoiy, ekologik xavfsizlikning maqbul darajasi va shunga mos ravishda rivojlanish xavfsizligi darajasi bilan tavsiflanadi, agar [2]:

1) mahalliy hokimiyat organlari mavjud resurslar, tasdiqlangan milliy ustuvorliklar va maqsadlar doirasida o‘zlarining iqtisodiy, ijtimoiy va ekologik siyosatini amalga oshirish uchun real imkoniyatga ega;

2) mintaqaviy ijtimoiy, ekologik va iqtisodiy tizim o‘zining tizim xususiyatlarini qayta ishlab chiqarish uchun yetarli rivojlanish salohiyati va moslashish imkoniyatlari bilan tavsiflanadi;

3) resurs imkoniyatlari va mavjud iqtisodiy aloqalar mintaqaga mintaqaviy manfaatlarining asosiy tashuvchilariga endogn va ekzogn xarakterdagi tahdidlarni mustaqil ravishda zararsizlantirish imkonini beradi;

4) mintaqa aholisining turmush darajasi respublika bo'yicha o'rtacha ko'rsatkichdan past emas.

Adabiyotlar ro'yxati

1. Дохолян С.В., Петросянц В.З. Модель устойчивого экономического роста и прогнозирования регионального развития // Северный Кавказ: поиск моделей ускоренного развития // Материалы международной научно-практической конференции. Филиал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации». Северо-Кавказский институт. 2015. С. 28–38.
2. Левашов В.К. Социально-политическая устойчивость общества: теория, измерения, стратегии. М.: Научный мир, 2010. 370 с.
3. Мудрецов А.Ф. Трансформация российской экономики на пути устойчивого развития // Проблемы теории и практики управления МНИИПУ. Москва. 2015. № 8. С. 115–122.
4. Мудрецов А.Ф., Тулупов А.С. Проблемы устойчивого развития России // Проблемы теории и практики управления. 2016. № 5. С. 23–30.
5. Узяков М.Н. Обретение экономической динамики // Эксперт. 2016. № 43. С. 108–110.
6. Natalia Shchpkina, Olga Boyarskya, Natalia Mshkova. Dvlopmnt of mathmatical modl forasssing social and conomicstat of rgon // 3S Wb of Confrncs 210, 13039 (2020).

2 Aholini ijtimoiy ta'minot dasturlarini amalga oshirishini boshqarish

Ijtimoiy ta'minot va huquqlarni himoya qilishganda shaxsning asosiy huquqlaridan biri, maqsadi qashshoqlikni kamaytirish va oldini olishga qaratilgan ijtimoiy chora-tadbirlar va dasturlar majmui, odamlarning butun hayoti davomida daxlsizligini bartaraf etish choralari tushuniladi.

Davlatda aholini ijtimoiy himoya qilish tizimini shakllantirish zarurati jamiyat va shaxslarning obyektiv ehtiyojlaridan kelib chiqadi va har bir shaxsning ehtiyojlarini qondirish va unga yanada qulay yashash sharoitlarini yaratish zaruratidan kelib chiqqan holda belgilanadi.

Aholini ijtimoiy himoya qilishni tashkil etish, pensiya va nafaqalar, ijtimoiy xizmatlarni tashkil etish, nogironlarni rabilitatsiya qilish va protz-ortopdik yordam ko'rsatish, oilalar va bolalarga ijtimoiy yordam ko'rsatishda davlat muhim rol o'ynaydi.

Davlat organlari aholini ijtimoiy himoya qilish to'g'risidagi qonun hujjatlarini, ijtimoiy siyosat asoslari to'g'risidagi nizomlarni, ijtimoiy standartlar va mintaqaviy ijtimoiy dasturlarni ishlab chiqish, tashqi iqtisodiy va xalqaro hamkorlikni ta'minlash, aholining turli toifalari turmush darajasini tahlil qilish va prognozlash bo'yicha tavsiyalar tayyorlaydi.

O‘zbekistonning mahalliy subyektlariga kelsak, ular ishlab chiqarish va iqtisodiy muammolarni ta’minlash va hal qilishlari, rejalashtirish va moliyaviy-xo‘jalik faoliyatini rivojlantirishlari, turli ijtimoiy yordam fondlarini yaratishlari va iqtisodiy muammolarni hal qilishlari kerak. O‘zbekistonning mahalliy subyektlarida ijtimoiy himoya organlarining roli katta, chunki ular jamiyatda ijtimoiy munosabatlarni o‘rnatadigan tashkiliy tizimning turli darajalari o‘rtasida barqaror aloqalarni shakllantirishga qaratilgan davlat siyosatini olib borishga chaqiriladi, potensial hayotiy manfaatlarga ega bo‘lgan kishilarga ularning ehtiyojlarini qondirish uchun foyda keltiradi va boshqaruvda iqtisodiy mustaqillikni rivojlantiradi [4, 36 b.].

Hududlar tegishli dasturlarni ishlab chiqishda aholi bilan hamkorlikda axborot ishlarini tashkil etadi. Dastur materiallari mintaqaning o‘ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqqan holda, aholi bilan ishlash usullari – manzilli pochta jo‘natmalari, fuqarolarni qabul qilish va mahalliy ommaviy axborot vositalaridan foydalanish va boshqalarni o‘z ichiga olishi kerak.

“Sirdaryo viloyati aholisini ijtimoiy himoya qilish” dasturi ijtimoiy qo‘llab-quvvatlashga muhtoj aholining turmush darajasi va sifati, mamlakatning demografik salohiyatning barqaror o‘shishiga asoslangan mintaqaning ijtimoiy rivojlanishini kafolatlash maqsadida qabul qilingan [2, 3 b.].

Dasturning tuzilmasi va ro‘yxati ijtimoiy sohani rivojlantirishni dasturiy-maqsadli rejalashtirish va boshqarish tamoyillariga mos keladi, aholini ijtimoiy himoya qilishni rivojlantirishning barcha asosiy yo‘nalishlarini qamrab oladi hamda uning samaradorligini oshirish va har tomonlama mahalliy dasturlarning uzoq muddatli, albatta barqaror muvozanatli tizimi rivojlantirishga qaratilgan.

Fuqarolarni ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash – bu fuqarolarning ayrim toifalariga kafolatlangan huquqiy, iqtisodiy va tashkiliy choralar tizimi. Aholini ijtimoiy himoya qilish tuzilmasi aholini ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash va ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatish bo‘yicha davlat tomonidan o‘z zimmasiga olgan majburiyatlarning bajarilishini ta’minlash, ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash va ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatish chora-tadbirlarini ko‘rsatishda manzillilik va ixtiyoriylik e‘tiqodiga asoslanadi. [2, 3 b.].

Davlatimiz ijtimoiy siyosatining asosiy ustuvor yo‘nalishi aholi turmush darajasini oshirishdan iborat. Dasturning ishlab chiqilishi nafaqaxo‘rlarga, nogironlarga va Sirdaryo viloyatining og‘ir hayotiy vaziyatga va og‘ir moliyaviy ahvolga tushib qolgan fuqarolarning ayrim toifalariga manzilli ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash va ijtimoiy yordam ko‘rsatish zarurati bilan bog‘liq. Nogironlar hamon mamlakatimizda ijtimoiy himoyaga muhtoj qatlamlardan biri bo‘lib qolmoqda. Nogironlar bo‘yicha davlat ijtimoiy siyosati O‘zR Konstitutsiyasida nazarda tutilgan fuqarolik, iqtisodiy, siyosiy va boshqa huquq va erkinliklarni amalga oshirishda ularga boshqa fuqarolar bilan teng imkoniyatlar yaratishga qaratilgan va umume’tirof etilgan xalqaro huquq tamoyillari va normalari qoidalarga muvofiq

qurilgan. Imkoniyati cheklangan shaxslar uchun qulay yashash sharoitlarini yaratish davlat ijtimoiy siyosatining ajralmas qismidir.

Keksa fuqarolarning hayot darajasi va sifatini oshirish, ularning huquqiy himoyasini kuchaytirish, normal hayot faoliyatiga ko‘maklashuvchi ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatish davlat siyosatining asosiy maqsadlaridan biri bo‘lib qolmoqda. Dasturning ishlab chiqilishiga doimiy g‘amxo‘rlikka muhtoj keksa fuqarolar va nogironlar uchun ijtimoiy xizmatlar, ijtimoiy va tibbiy xizmatlarga talabning ortib borayotgani sabab bo‘ldi.

Sog‘lom turmush tarzini shakllantirish asosida aholi salomatligini saqlash va mustahkamlash, aholiga qulay tibbiy yordam ko‘rsatish davlat siyosatining afzalliklaridan biridir. Aholining sog‘lom turmush tarziga intilishi, xavf omillarini barvaqt aniqlash, shuningdek, erta tashxis qo‘yish va kasalliklarning o‘zini davolash orqali surunkali yuqumli bo‘lmagan kasalliklar xavfi omillari rivojlanishining oldini olish bo‘yicha ko‘rilayotgan chora-tadbirlar tibbiy yordam sifatini yanada oshirishning katta salohiyatini ta‘minlaydi.

Hozirgi vaqtda zamonaviy bozor sharoitlariga mos keladigan ijtimoiy munosabatlar tizimini yaratish juda muhimdir. Shu sababli, ilmiy va amaliy muammolarni har tomonlama hal qilish imkonini beradigan tizimli yondashuv asosida O‘zbekiston aholisini ijtimoiy himoya qilish tizimini va uni boshqarish mexanizmini shakllantirish bilan bog‘liq masalalarni chuqur ilmiy o‘rganish talab etiladi.

Adabiyotlar ro‘yxati

1. Конституция Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/documnt/cons_doc_LAW_28399/

2. Акантова М.И., Коломоец Е.Е., Морозов П. Е. Актуальные вопросы правового регулирования труда и социального обеспечения государственных служащих. Научно-практическое пособие. М.: Проспект. 2018. 416 с.

3. О минимальных нормах социального обеспечения. Конвенция МОТ № 102. Заключена в Женеве 28.06.1952. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

4. Распределение населения по возрастным группам //Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата доступа: 15.06.2021).

5. Социальное обеспечение и социальная помощь / Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата доступа: 05.06.2021).

3 Madaniy muassasada personalni boshqarish xususiyatlari

Hozirgi kunda kadrlar madaniyat muassasasining barqaror va samarali faoliyatining asosiy omiliga aylanmoqda, chunki birinchi navbatda, hudud vazifalarni bajarish va iste'molchilarga xizmat ko'rsatish madaniy va hordiq chiqarish sohasidagi mutaxassislariga bog'liq. Ijodiy va tashkiliy muammolarni hal qilish uchun asosiy e'tibor xodimlar bilan ishlashga qaratilgan yaxshi tashkil etilgan muassasa boshqaruv tizimi kerak. "Madaniyat muassasalari xodimlari – o'z qobiliyati, kasbiy bilim va ko'nikmalari, tajribasi va malakasi tufayli madaniyat muassasalari faoliyatini amalga oshirish va ularga rahbarlik qilish ishonib topshirilgan ishchilar toifasi" [4, 151 b.].

Madaniy muassasada xodimlarni boshqarish – kadrlar siyosatini amalga oshirish – xodimlarni tanlash va joylashtirish, ularning faoliyati samaradorligini baholash, malakasini oshirish, shu jumladan kasbiy qayta tayyorlash, motivatsiya va rag'batlantirishni o'z ichiga oladi.

Madaniyat sohasida kadrlar bilan ishlash masalalari Badiva A.D., Gryaznova .R., Krachkovskaya V.G., Kulagina J.A., Pardabava R.M., Salalikina .V., Srov A.G., Firsova A.S., Idiva L.A. va boshqa tadqiqotchilarning ishlarida ko'rib chiqilgan.

Madaniyat muassasasi xodimlari bilan ishlash masalalarini ko'rib chiqib Badiva A.D. e'tiborni shunga qaratadi "Xodimlarni boshqarish – bu tashkilotning boshqaruv xodimlari, xodimlarni boshqarish tizimi bo'linmalari rahbarlari va mutaxassislarining psixologik, huquqiy va iqtisodiy usullari imkoniyatlaridan foydalangan holda uning xodimlari bilan ishlash samaradorligini oshirish orqali tashkilot samaradorligini oshirishga qaratilgan faoliyat sohasi" [1, 22 b.].

Firsova A.S. xodimlarni boshqarish – bu xodimlarni yollash, foydalanish, rivojlantirish va bo'shatish jarayonida uning maqsadi kasbiy faoliyatning eng yaxshi natijalarini olishdan iborat bo'lgan xodimlarga ta'sir qilish tarzlari, usullari va metodlari to'plami" db ta'riflaydi [7, 121 b.].

Krachkovskaya V.G.ning so'zlariga ko'ra. "Madaniyat muassasasining zamonaviy boshqaruv tizimida xodimlarni boshqarish – bu xodimlarni qidirish, o'qitish, rejalashtirish, baholash, tahlil qilish va nazorat qilishning murakkab tizimi. Madaniyat muassasasining faoliyati ijodiy yo'naltirilganligi sababli o'ziga xos bo'lganligi sababli, konsalting texnologiyasi kabi zamonaviy texnologiyalardan foydalanish dolzarb bo'lib qoladi, ya'ni bular tashkilot faoliyatini yaxshilash uchun malakali maslahatchilarni jalb qilish" [3, 2 b.].

Srov A.G. o'z maqolasida shunday deydi: "Xodimlarni boshqarish tizimi katta va ko'p tomonlama ko'rsatkich sifatida ishlaydi. Bu korxonada mutaxassislarining boshqarish texnologiyalari tashkilotni rivojlantirishning muhim vazifalarini amalga oshirishga qancha yordam berishini belgilaydi. So'nggi paytlarda qo'llanilayotganlarning ko'pchiligi me'yor sifatida xodimlar samaradorligining barqaror, monumental formulasini topishga urinishlar sifatida baholanishi mumkin. [6, 213 b.].

Madaniyat muassasasining xodimlari, umume'tirof tilgan me'yorlardan tashqari, ijodiy kasblarga taalluqli bo'lgan o'ziga xos talablarga javob berishi kerak va aholining turli qatlamlariga yondashuvni topish, jamoat oldida ishonchli harakat qilish, improvizatsiya va hokazolarni o'z ichiga olishi kerak. Bundan tashqari, madaniyat muassasasidagi mutaxassisning ishi asosan bolalar bilan bog'liqligini va u o'qituvchilik qobiliyatiga ega bo'lishi kerakligini hisobga olish kerak. Idiva L.A. "Madaniyat muassasalari xodimlariga nisbatan boshqaruv qarorlari ma'lum miqdordagi farq va xususiyatlarga ega, shu jumladan, boshqa tashkilot va korxonalar uchun xos bo'lmagan ijtimoiy-psixologik xususiyatga ega", deb ta'kidlagani bejiz emas [8, 10 b.].

Guliston Madaniyat va ma'rifat markazi [9] ta'sischi tomonidan tasdiqlangan mahalliy hokimiyat topshiriq doirasida Ustav asosida ishlaydi. "Zamonaviy sharoitda madaniyat muassasalari potensial tashrif buyuruvchilarni jalb qilish va mavjudlarini saqlab qolish uchun o'z pozitsiyalarini saqlab qolish bilan bog'liq muammolarga duch kelmoqdalar, bu, bir tomondan, ularning ijtimoiy-madaniy faoliyati samaradorligini oshirishga, ikkinchi tomondan, xodimlarni boshqarish tizimini takomillashtirishga yordam beradi" [8, 7 b.].

Muassasa xodimlarining ro'yxatdagi soni yigirma olti kishidan iborat bo'lib, ta'sischi tomonidan tasdiqlangan shtat 30,25 stavkadan iborat. Muassasa xodimlarining tarkibi quyidagilardan iborat: ma'muriy-boshqaruv xodimlari – 3 kishi, mutaxassislar – 21 kishi, yordamchi xodimlar – 2 kishi.

Muassasaning ma'muriy va boshqaruv xodimlariga (direktor va uning o'rinbosarlari) xodimlarni rejalashtirish, tashkil etish, muvofiqlashtirish, rag'batlantirish va nazorat qilish vazifalari yuklangan.

Muassasa faoliyati maqsadlariga yetish uchun tashkiliy madaniyat yordam beradi, ular:

– yangi xodimlarning moslashishiga yordam beradi va ularning jamoaga kirishi uchun qulayroq sharoit yaratadi;

– jamoada xodimlarning xulq-atvor normalari va qoidalariga rioya tilishini tartibga soladi va ta'minlaydi;

– belgilangan vazifalarni bajarish uchun xodimlarning harakatlarini muvofiqlashtiradi va boshqaradi;

– rag'batlantiruvchi funktsiyani bajaradi, xodimlarning muassasa ishlarida ishtirokini faollashtiradi, muassasaning ustav maqsadlariga erishishga qaratilgan faoliyatni rag'batlantiradi.

"Madaniyat muassasalari xodimlari, birinchi navbatda, tashkilotchilar bo'lib, ularning ish sifati nafaqat muassasa ishini tashkil etish muvaffaqiyatini, balki ushbu muassasalarga tashrif buyurgan odamlarning axloqiy va ma'naviy fazilatlarini, ularning hayotiy qadriyatlarini rivojlantirishni ham belgilaydi. Madaniyat muassasalari xodimlarining malakasini muntazam oshirib borish, yangi bilim, bilish va ko'nikmalarga ega bo'lib, samarali mehnat qilishlari zarur" [7, 127 b.].

Xodimlarni tanlash va joylashtirishda muassasa rahbari ijodkorlik, muloqot qobiliyatlari va bolalar bilan ishlash qobiliyatini hisobga oladi, chunki bolalar xizmatlarning asosiy iste'molchilari hisoblanadi. Shunday qilib, yillik statistik hisobotga ko'ra (7-NK shakli), muassasada 14 yoshgacha bo'lgan bolalar uchun 18 ta guruh (ularga 237 kishi jalb qilingan), 14 yoshdan 35 yoshgacha bo'lgan yoshlar uchun – 8 guruh (ulardagi ishtirokchilarning soni 98 nafari kishi). Mutaxassislar (badiiy rahbar, rejissyorlar, prodyuserlar, xorograf, ovoz muhandisi, metodistlar, tuzilmalar rahbarlari, madaniy tashkilotchilar) tadbirlarni tashkil etish va o'tkazish, klub tuzilmalarida darslar tashkil etish bo'yicha xizmatlar ko'rsatishni o'z ichiga olgan hududiy vazifani bajarish uchun asosiy ishlarni bajaradilar. Tor ma'noda madaniyat sohasining asosiy vazifalari aholining bo'sh vaqtini tashkil etish, aholining ijodiy salohiyatini rivojlantirish, bolalar uchun qo'shimcha ta'lim muassasalarining ta'lim faoliyati, turli xalqlarning urf-odatlarini aks ettiruvchi ommaviy tadbirlar ko'rgazmalar, yarmarkalar va boshqalarni tashkil etishdan iborat [2, 24 b.].

Xodimlarning funktsional majburiyatlari ishlab chiqarish vazifalari va mutaxassisning vakolatiga kiradigan masalalarni belgilaydigan lavozim tavsiflarida ko'rsatilgan.

Guliston madaniyat saroyining yordamchi xodimlari sahnaning texnik jihozlariga xizmat ko'rsatish, sahna ko'rinishini o'rnatish (sahna operatori), saqlash, ta'mirlash va guruhlarning chiqishlari uchun liboslarni tayyorlash (kostyum dizaynri) bo'yicha ishlarni bajaradi.

Rag'batlantirish tizimining asosini Madaniyat uyining har bir xodimi faoliyatini baholash imkonini beruvchi maqsadli ko'rsatkichlar tashkil etadi. Guliston madaniyat va ma'rifat markazi xodimlarining ish faoliyatini baholash "Guliston MMM xodimlarini rag'batlantirish to'lovlari to'g'risidagi Nizom" da qayd etilgan ko'rsatkichlar asosida amalga oshiriladi, bu muassasa jamoa shartnomasining ajralmas qismi hisoblanadi. Ushbu qoidani tahlil qilib, shunday xulosaga kelish mumkinki, u barcha xodimlar guruhlari uchun muassasa faoliyatining asosiy yo'nalishlari bo'yicha ishlash mezonlarini taqdim etadi.

Shunday qilib, ma'muriy va boshqaruv xodimlari uchun aniq ko'rsatkichlar belgilandi, muassasa faoliyatining moddiy-texnik tomonini ta'minlash bilan bog'liq bo'lgan (xizmatlar ko'rsatish, tovarlar sotib olish, moliyaviy-xo'jalik faoliyati rejasini ishlab chiqish va boshqalar), yong'in, terrorizmga qarshi, sanoat xavfsizligi qoidalariga rioya qilish. va me'yoriy hujjatlar, mehnat sharoitlarining mehnatni muhofaza qilish davlat m'yoriy talablariga muvofiqligi va boshqalar.

Muassasa mutaxassislari faoliyati samaradorligini baholash mezonlarini bir necha guruhlarga bo'lish mumkin. Birinchi guruh xizmat ko'rsatish sifatini baholashga imkon beruvchi mezonlardan iborat. Bularga shakllanish ishtirokchilarining barqaror soni ko'rsatkichi (kamida 12), havaskorlik jamoalarining turli darajadagi festivallar va tanlovlarda ishtirok etishi, ODNda ro'yxatdan o'tgan bolalar va o'smirlarni shakllantirishga jalb qilish, shuningdek,

keksa odamlar bilan ishlash va ochiq tadbirlarda ishtirok etish va boshqa ko'rsatkichlar.

Mezonlarning ikkinchi guruhiga muassasa obro'sini oshirishga qaratilgan faoliyat ko'rsatkichlari kiradi. Ushbu guruhga muassasa veb-sayti, ommaviy axborot vositalari bilan ishlash, uslubiy hujjatlar va senariylarni ishlab chiqish, yuqori sifatli hujjatlashtirish, hisobot shakllari va hujjatlarini o'z vaqtida taqdim etish, ta'lim tadbirlarida ishtirok etish va boshqalar bilan bog'liq mezonlar kiradi. Yuqoridagi mezonlarga qo'shimcha ravishda, bu guruhga sahna maydonlari va hududini loyihalash, rekvizitlar tayyorlash va liboslarni tikish, fonogrammalarni yozish va boshqalar kabi ko'rsatkichlarni kiritish mumkin.

Mezonlarning uchinchi guruhiga xodimlarning faolligi va ishbilarmonlik fazilatlarini baholash imkonini beruvchi ko'rsatkichlar kiradi. Ushbu guruhga ma'muriyat tomonidan xodimga asosli izohlarning yo'qligi, homiylikni jalb qilish, pullik xizmatlar ko'rsatishda ishtirok etish, obodonlashtirish ishlarini bajarishda xodimlarning ishtiroki, rahbarning ko'rsatmalarini bajarish va boshqalar kiradi.

Yordamchi xodimlarning ishlash ko'rsatkichlari xavfsizlik standartlari va qoidalariga rioya qilish, asbob-uskunalar, liboslar va rekvizitlarga texnik xizmat ko'rsatish, ish va tadbirlarda shaxsiy ishtirok etishni o'z ichiga oladi.

“Ijtimoiy-madaniy sohada ishlovchi mutaxassis yuqori darajadagi bilimga, maxsus mahorat va malakaga, tashkilotchilik qobiliyatiga, jamoat ijodiy faoliyatiga qobiliyatga ega bo'lishi kerak” [5, 35 b.]. Ta'lim darajasi bo'yicha muassasaning kadrlar tarkibini tahlil qilsak, xodimlarning aksariyati oliy va o'rta kasb-hunar ma'lumotiga ega degan xulosaga kelishimiz mumkin (1-jadval).

1-jadval. Guliston MMMning 2024 yil 1 iyun holatiga ta'lim darajasi bo'yicha kadrlar tarkibi

| Ta'lim darajasi | Boshlang'ich (umumiy ta'lim) | Asosiy umumiy ta'lim | O'rta umumiy ta'lim | Boshlang'ich kasb-hunar ta'lim | O'rta kasb-hunar ta'lim | Noto'liq oliy ma'lumot | Oliy ma'lumot |
|-------------------------------|------------------------------|----------------------|---------------------|--------------------------------|-------------------------|------------------------|---------------|
| Miqdor, kishi | 0 | 1 | 0 | 1 | 11 | 0 | 13 |
| Xodimlar umumiy miqdoridan, % | - | 3,8% | - | 3,8% | 42,3% | - | 50,1% |

Guliston MMMda turli toifadagi xodimlar ishlaydi: umumta'lim maktablari (1 kishi), nomutaxassis o'rta maxsus ta'lim muassasalari (6 kishi), o'rta maxsus ta'lim muassasalari (5 kishi), ixtisoslashtirilgan (8 kishi) va nomutaxassis (5 kishi) oliy o'quv yurtlari bitiruvchilari.

Muassasa uchun mutaxassislarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish dolzarb masala hisoblanadi. “Madaniyat muassasalarining jahon andozalari

darajasida samarali ishlashga qodir, doimiy kasbiy o‘shirishga va kasbiy harakatchanlikka tayyor bo‘lgan malakali kadrlarni tayyorlash madaniyat sohasini modernizatsiya qilish konspsiyasining ustuvor vazifasidir” [2, 24 b.]. Guliston MMM malakasini oshirish va qayta tayyorlash tizimi barcha mutaxassislarni qamrab oladi, har bir xodim kamida uch yilda bir marta o‘z malakasini oshiradi. Har yili muassasa xodimlarining yarmidan ko‘pi malaka oshirish kurslarida qatnashadi (2-jadval).

2-jadval. Guliston MMM mutaxassislari tomonidan 2024 yil 1 iyun holatiga malaka oshirish

| Ko‘rsatkichlar | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | O‘shirish sur‘ati |
|--|------|------|------|------|------|-------------------|
| Mutaxassislarning umumiy soni, kishi | 34 | 34 | 32 | 28 | 27 | 79,4% (-7 kishi) |
| Malaka oshirish kurslarini tamomlaganlar soni, kishi | 19 | 21 | 24 | 21 | 21 | 110,5% (+2 kishi) |
| Mutaxassislarning umumiy soniga nisbatan ulushi | 56% | 61% | 75% | 75% | 78% | 139,3% |

2021-2023 yillar davomida O‘zR Madaniyat vazirligi tomonidan amalga oshirilayotgan “Madaniyat” milliy loyihasi doirasida muassasaning bosh nafari mutaxassisi malaka oshirish kurslaridan o‘tdi. “Kasbiy rivojlanish xodimlarning o‘ziga ham ijobiy ta‘sir ko‘rsatadi. O‘z malakalarini oshirish, ko‘nikma va bilimlarni egallash orqali ular mehnat bozorida raqobatbardosh bo‘lib, tashkilot ichida ham, undan tashqarida ham kasbiy o‘shirish uchun qo‘shimcha imkoniyatlarga ega bo‘ladilar” [5, 30 b.]. Mutaxassislarning malaka darajasining yetarli emasligi Guliston MMMning asosiy muammolaridan biridir. Shu tariqa, yigirma olti nafar ishchi-xodimdan o‘n uch nafari oliy ma‘lumotli, shundan sakkiz nafari madaniyat va san‘at yo‘nalishi bo‘yicha maxsus ma‘lumotga ega. Qo‘shimcha ta‘lim, kasbiy tayyorgarlik va qayta tayyorlash muassasada kadrlar bilan ishlashning eng muhim tarkibiy qismidir (3-jadval).

3-jadval. Guliston MMM mutaxassislari kasbiy tayyorlash va qayta tayyorlash

| Ko‘rsatkichlar | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|------|------|------|------|------|
| Mutaxassislarning umumiy soni, kishi | 34 | 34 | 32 | 28 | 27 |
| Kasbiy tayyorgarlikdan o‘tganlar soni, kishi | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| Kasbiy qayta tayyorlashdan o‘tganlar soni, kishi | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 |

Qayta tayyorlanayotgan mutaxassislarning maksimal soni 2023 yilga to‘g‘ri kelgan bo‘lib, hozirda muassasaning ikki nafar mutaxassisi kasbiy tayyorgarlikdan o‘tmoqda (o‘rta maxsus va oliy ta‘lim dasturlari bo‘yicha). Shunday qilib, ixtisoslashtirilgan ta‘lim oladigan muassasa mutaxassislari sonining ijobiy o‘shirish tendensiyasi kuzatilmoqda, bu muassasaga ko‘rsatilayotgan xizmatlar sifatini oshirish va tashrif buyuruvchilar sonini oshirish imkonini beradi. “Faoliyatning

barcha jabhalarini takomillashtirish faqatgina menejer barcha mutaxassislarning kasbiy o‘shining asosiy yo‘nalishlari haqida aniq tasavvurga ega bo‘lgan taqdirdagina mumkin. Boshqacha aytganda, kadrlarni o‘z vaqtida tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish madaniyat muassasasining muvaffaqiyatli faoliyat yuritishida muhim omil bo‘lmoqda. Shu bilan birga, xodimlardan ularning kasbi va malakasiga mos ravishda maksimal darajada foydalanish, kasbiy yo‘nalishni boshqarish va jamoada turli sohalardagi faoliyat ishchilar o‘rtasidagi munosabatlarning tabiati va darajasini aks ettiruvchi qulay ijtimoiy-psixologik muhitni yaratish kerak [3, 4 b.].

Guliston MMMda yosh kadrlar bilan ta‘minlash masalasi dolzarbdir (4-jadval).

35 yoshgacha (4 kishi) yosh xodimlar soni umumiy sonining atigi 15,4 foizini tashkil etadi. Xodimlarning aksariyati qirq yoshdan oshgan, shundan yetti nafari pensiya yoshidagi xodimlardir. Bir tomondan, “madaniy muassasalar faoliyatining o‘ziga xos xususiyatidan kelib chiqib, madaniyat sohasida ko‘p yillar mehnat qilgan insonlar noyob bilim va tajribaga ega ekanligini e‘tibordan chetda qoldirib bo‘lmaydi” [3, 3 b.]. Boshqa tomondan, madaniyat sohasidagi yangi talablar, muassasa faoliyatidagi innovatsion o‘zgarishlar xodimlarni zamonaviy texnologiyalarni o‘zlashtirish, o‘z ishida internet imkoniyatlaridan foydalanish, shaxsiy kompyuterdan ishonch bilan foydalanish zaruratini qo‘ymoqda.

4-jadval. Guliston MMM xodimlarining 06.01.2024 yil holatiga yosh tarkibi

| Ko‘rsatkichlar | Miqdor, kishi | (%) | 20 yosh-gacha, miqdor, kishi (%) | 21-30 yosh-gacha, miqdor, kishi (%) | 31-40 yosh-gacha, miqdor, kishi (%) | 41-50 yosh-gacha, miqdor, kishi (%) | 51-60 yosh-gacha, miqdor, kishi (%) | 61 va undan yuqori yosh-gacha, miqdor, kishi(%) |
|----------------|---------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---|
| Erkaklar | 10 | 38,5% | 0 | 0 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| | | Xodimlar-ning umumiy sonidan | - | - | 7,7% | 76,9% | 7,7% | 7,7% |
| | | Erkaklarning umumiy sonidan | - | - | 20% | 40% | 20% | 20% |
| Ayollar | 16 | 61,5 % | 0 | 0 | 2 | 5 | 6 | 3 |
| | | Xodimlar-ning umumiy sonidan | - | - | 7,7% | 19,2% | 61,6% | 11,5% |

| | | | | | | | | |
|---------|----|----------------------------|---|---|-------|-------|-------|-------|
| | | ayollarning umumiy sonidan | - | - | 12,5% | 31,3% | 37,4% | 18,8% |
| Hammasi | 26 | | 0 | 0 | 4 | 9 | 8 | 5 |
| | | | - | - | 15,4% | 34,6% | 30,8% | 19,2% |

Muassasa xodimlarini rag‘batlantirish tizimi ishlarni sifatli bajarish va aholiga xizmat ko‘rsatish, shuningdek, muassasada ishlashga iqtidorli mutaxassislarni jalb etishga qaratilgan. “Tashkilot mavjud barcha resurslardan oqilona va samarali foydalanishi, shuningdek, mavjud xodimlardan oqilona foydalanishi uchun xodimlarni har tomonlama rag‘batlantirish kerak” [5, 24 b.]. Guliston MMM xodimlarini rag‘batlantirish tizimi moddiy va nomoddiy usullarni o‘z ichiga oladi. Yuqorida muhokama qilingan Guliston MMM xodimlarini rag‘batlantirish to‘lovlari to‘g‘risidagi Nizomga qo‘shimcha ravishda, muassasada Guliston MMM xodimlari uchun mukofotlar to‘g‘risidagi Nizom ham mavjud bo‘lib, unda xodimlar uchun bonuslar shartlari va miqdori belgilangan. Masalan, bayram sanasi munosabati bilan, tadbirning yuqori saviyada o‘tishi, sifatli xizmat ko‘rsatilishi uchun bonus to‘lovlari va boshqalar taqdim etiladi. Qoidada bonus to‘lovlari daromad keltiruvchi faoliyatdan olinadigan mablag‘lar hisobidan ham, ish haqi fondidagi sarfa hisobidan ham amalga oshirilishi ko‘zda tutilgan.

Ushbu qoida muassasa uchun dolzarbdir, chunki daromad keltiradigan faoliyatdan olingan mablag‘lar asosan moddiy-texnika bazasini mustahkamlashga yo‘naltiriladi va muassasa daromadning atigi 45 foizini bonus to‘lovlari uchun ishlatishi mumkin. Ish haqi fondidagi sarfa xodimlarning kasallik davridan iborat bo‘lib, qoida tariqasida, moliyaviy yil oxiriga qadar sarflanmaydi, bu sa uni O‘zR Mehnat kodeksining 157-moddasiga muvofiq bonus to‘lovlari uchun, shuningdek dam olish kunlari va bayramlar uchun ish haqini to‘lash uchun ishlatishga imkon beradi, ta‘sischilar bilan kelishuv bo‘yicha.

Bundan tashqari, moddiy rag‘batlantirish xizmat ko‘rsatish sohasini kengaytirish, bajarilgan ishlar hajmini oshirish, lavozim va kasblarni birlashtirish uchun to‘lovni o‘z ichiga oladi. Kollektiv shartnomaga muvofiq, to‘lov belgilangan tartibda belgilangan miqdorda yoki xodimning asosiy ish haqining foizi sifatida amalga oshirilishi mumkin. Har yili madaniyat muassasalarida ish staji uchun foizlar (asosiy ish haqining 5% dan 15% gacha), qishloq joylarda ishlaganlik uchun (ish haqining 25%i), ortib borayotgan mukofotlar uchun (ish haqining 25%igacha) foizlar to‘lash uchun mablag‘lar (ish haqining 42 foizi) ish haqi fondiga kiritiladi.

Muassasadagi rag‘batlantirishning moddiy va nomoddiy usullari, birinchi navbatda, rejalashtirilgan maqsadlarga erishish va mahalliy vazifa doirasidagi muammolarni hal qilishga qaratilgan.

Muassasa xodimlarini nomoddiy rag‘batlantirish – bu mehnat jamoasida qulay muhit yaratish, ijtimoiy ta‘minot va xodimlarning o‘zini o‘zi qadrlashini oshirishga qaratilgan chora-tadbirlar majmui. Ushbu usullar xodimlarning sadoqatini oshirishga qaratilgan va ularni ish beruvchi bilan uzoq muddatli

munosabatlarda qiziqtirishga qaratilgan. Bunga tibbiy va pensiya sug'urtasi, kommunal to'lovlar bo'yicha imtiyozlar berish, birga vaqt o'tkazish, kursiyalarga jamoaviy sayohatlar, "Madaniyat" milliy loyihasi doirasida malaka oshirish kurslariga yo'llanma, xodimlarning "Eng yaxshi kasb sohibi" mintaqaviy tanlovida ishtirok etishi, tashakkurnoma va sertifikatlar bilan taqdirlash kiradi.

Shunday qilib, madaniyat muassasasi xodimlarini boshqarish – bu xodimlarning ijodiy salohiyatini ochish, ularni muassasa hayotida faol ishtirok etishga jalb qilish, yuqori sifatli xizmat ko'rsatish, har bir xodimning samarali faoliyati uchun sharoit yaratishga qaratilgan chora-tadbirlar va tadbirlar tizimidir, bu madaniyat muassasasining imidjini yaxshilashga va yangi tashrif buyuruvchilarni jalb qilishga yordam beradi. Bugungi kunda muassasa ishining sifati nafaqat moliyalashtirish va mavjud moddiy-texnik bazaga, shuningdek, muassasa mutaxassislari, ularning kasbiy malakasi va ish natijalariga qiziqishiga bog'liq.

Adabiyotlar ro'yxati

1. Бадиева А.Д. Управление персоналом сферы культуры (на примере Муниципального автономного культурно-досугового учреждения Дома культуры «Авиатор» г. Улан-Удэ) Chronos: экономические науки. 2020. № 1 (26). С. 22–26. [Электронный ресурс]. URL: https://library.ru/download/library_44592363_61517312.pdf

2. Грязнова Е.Р., Кулагина Ж.А. Управление Человеческими ресурсами организаций сферы культуры на основе компетентностного подхода // Парадигма. 2019. № 3. С. 24–28. [Электронный ресурс]. URL: https://library.ru/download/library_41586603_55115029.pdf

3. Крачковская В.Г. Совершенствование сферы управления человеческими ресурсами в учреждении культуры // Вестник ИМСИТ. 2017. № 2 (70). С. 23–27. [Электронный ресурс]. URL: https://www.library.ru/download/library_30450621_22991006.pdf

4. Пардабаева Р.М. Профессиональный кадровый состав специалистов по менеджменту в сфере культуры и искусства. Экономические науки. Наука и современность. 2013. № 26. [Электронный ресурс]. URL: https://www.library.ru/download/library_21041237_98108651.pdf

5. Салалыкина Е.В. Управление персоналом в социально-культурной деятельности: учебное пособие. Саратов: Вузовское образование, 2021. 116 с. // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.iprbookshop.ru/107090.html> (дата обращения: 05.06.2022).

6. Серов А.Г. Оценка эффективности деятельности персонала в учреждениях культуры в современных условиях // В сборнике: Модернизация культуры: знание как инструмент развития Материалы VII Международной научно-практической конференции. В 2-х частях. Под редакцией С.В.

Соловьевой, В.И. Ионесова, Л.М. Артамоновой. 2019. С. 212–216. [Электронный ресурс]. URL:

https://library.ru/download/library_41426487_56131265.pdf

7. Фирсова А.С. Технологии управления персоналом в учреждениях культуры // В сборнике: Социально-культурная среда регионов глазами молодежи. Материалы II Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых. 2018. С. 121–128. [Электронный ресурс]. URL: https://library.ru/download/library_38517433_65015084.pdf

8. Эльдиева Л.А. Особенности принятия управленческих решений по персоналу в учреждениях культуры // Научная палитра. 2020. № 3 (29). С. 6. [Электронный ресурс]. URL: https://library.ru/download/library_44680115_23968789.pdf

9. Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Коробовский Дом культуры». Официальный сайт. [Электронный ресурс]. URL: <https://korobovskiydk.ru/>