

HCS D

**Human capital and social
development.**

2024 – volume 7, issue 1

**Inson kapitali va ijtimoiy rivojlanish
jurnali.**

2024 – 7-jild, 1-son



www.hcsd.samdu.uz

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA’LIM FAN VA
INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI
SHAROF RASHIDOV NOMIDAGI SAMARQAND DAVLAT
UNIVERSITETI**



**Inson kapitali va ijtimoiy rivojlanish jurnali
Journal Human capital and social development
Журнал Человеческий капитал и социальноеразвитие
Jurnali**

7-jild, 1-son (Mart) 2024.

Jurnal 2021-yilda tashkil topgan.

Davriyligi: har ikki oyda

Davriy nashirning rasmiy nomi: “Inson kapitali va ijtimoiy rivojlanish”-“Human capital and social development”-“Человеческий капитал и социальное развития”
O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan 19.05.2021 sanada berilgan №1179 guvohnomasi bilan ro‘yhatdan o‘tgan.

Junal: O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi Rayosatining 2023 yil 30 noyabrda 342/3-son qarori bilan tasdiqlangan Iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) va fan doktori (DSc) Ilmiy darajasiga talabgorlarning dissertatsiya ishlari yuzasidan dissertatsiyalari asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan ilmiy nashrlar ro‘yhatiga kiritilgan.

Jurnal asoschilari: Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti
Inson resurslari va mahalla tarqqiyotini boshqarish instituti.

Nashr etuvchi: SamDU tahririy-nashriyot bo‘limi.

Xalqaro indeksi: ISSN 3030-3672

Tahririyat telefoni: +998 (94) 283 56 78, +998 (90) 502 13 03

Pochta manzili: 140104, Samarqand shahar., Universitet xiyoboni, 4

Web-sayt: www.hcsd.samdu.uz.

E-mail: ikromnasimov2020@gmail.com

**«INSON KAPITALI VA IJTIMOIIY RIVOJLANISH»
«HUMAN CAPITAL AND SOCIAL DEVELOPMENT»
«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ»
JURNALI**

Bosh muharrir: t.f.d., prof. Xalmuradov Rustam Ibragimovich

Bosh muharrir o‘rinbosari: f-m.f.n., dots. Xushvaqtoy Hakim Abdilhakovich

Kotib: PhD., dots., Korjavova Xurshida Abdulmalikovna

Texnik muharrir: assistent., Rabbimov Muxriddin Musoqul o‘g‘li

TAHRIRIYAT KENGASHI

O‘zFA akademigi, i.f.d., prof. Abdurahmonov Qalandar Xodjayivech

O‘zFA akademigi, i.f.d., prof. G‘ulomov Saidaxror Saidaxmedovich

i.f.d., prof. Нехода Евгения Владимировна (Россия)

i.f.d., prof. Xolmo‘minov Shayzoq Raxmatovich (TDIU)

i.f.d., prof. Pardayev Mamayunus Qarshiboyevich (SamISI)

i.f.d., prof. Muxammedov Murod Muxammedovich (SamISI)

i.f.d., prof. Arabov Nurali Uralovich (SamDU)

i.f.d., prof. Safarov Baxodirxon Shaxriyovich (SamDU)

i.f.d., prof. Nasimov Dilmurod Abdulloyevich (SamDU)

i.f.n., prof. Aslanova Dilbar Xasanovna (SamISI)

PhD, dots. Djurakulov Shoxrux Davronovich (SamDU)

i.f.n., dots. Yuldashev Shamsiddin Qiyomiddinovich (SamDU)

i.f.n., dots. Nizamov Axtam Numonovich (SamDU)

i.f.n., dots. Bozorov Berdimurod Ulug‘murodovich (SamDU)

i.f.n., dots. Boboqulov Bahromqul Mamatkulovich (SamDU)

i.f.n., dots. Kushatov Rustam Xaydarovich (SamDU)

i.f.n., dots. Porsayev Ganidjan Muxamedovich (SamDU)

i.f.n., dots. Alibekova Saodat Lapasovna (SamDU)

PhD, dots. Nasimov Ikrom Xusanovich (SamDU)

PhD, dots. Ernazarov Ortiq Eshnazarovich (SamDU)

PhD, dots. Ulug‘murodova Nodira Berdimuradovna (SamDU)

PhD, dots. Sharifov Shuhrat Saidahmadovich (SamDU)

PhD, dots. Maxmudova Mohinur Ravshanbekovna (SamDU)

PhD, dots. Bakayev Ziyovuddin Toshbolta o‘g‘li (SamDU)

SAVDO KORXONALARIDA ISHCHI-XODIMLARNI MODDIY RAG‘BATLANTIRISH TIZIMI ORQALI MEHNATNI BAHOLASHNI TAKOMILLASHTIRISH

N.Z.Ibragimova¹ 

1. Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti Kattaqo‘rg‘on filiali, Samarqand, O‘zbekiston.

OPEN ACCESS HCSD

Correspondence

Ibragimova Nilufar

Ziyadullaevna

Samarqand davlat universiteti
Kattaqo‘rg‘on filiali
tadqiqotchi

E-Mail:

ibragimovanilufar493@gmail.com

+998 99 957 72 36

Received: 15 January 2024

Revised: 19 February 2024

Accepted: 24 February 2024

Published: 28 February 2024

Funding source for

publication: Samarkand
State University.

Publisher’s Note:

HCSD
stays neutral with regard to
jurisdictional claims in
published maps and
institutional affiliations.



Copyright: Journal Human

capital and social

development © 2 by

Samarkand State University is
licensed

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Annotatsiya. Ushbu maqolada savdo korxonalarida xodimlarning mehnat samaradorligining mohiyati, ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni, uni ifodalovchi ko‘rsatkichlar tizimi, unumdorlik va samaradorlik ko‘rsatkichlarini hisoblash tamoyili, samaradorlikni hisoblashda resurs sarfi va maqsadga yo‘naltirilganlik yondashuvi hamda ularning o‘zaro bog‘liqligi tadqiq etilgan.

Kalit so‘zlar: moddiy va ma'naviy rag‘batlantirish tizimi, mehnatdan samarali foydalanish, ish haqi tizimi, mehnatga haq to‘lash.

Аннотация. В данной статье рассмотрены сущность производительности труда работников предприятий торговли, ее социально-экономическое содержание, система показателей, ее отражающих, принцип расчета показателей производительности и эффективности, ресурсозатратный и целевой подход при расчете. Исследована эффективность и их взаимозависимость.

Ключевые слова. система материального и морального стимулирования, эффективное использование труда, система оплаты труда, оплата труда.

Abstract. This article examines the essence of labor productivity of workers in trade enterprises, its socio-economic content, the system of indicators that reflect it, the principle of calculating productivity and efficiency indicators, the resource-intensive and targeted approach to calculation. The effectiveness and their interdependence have been studied.

Keywords. system of material and moral incentives, efficient use of labor, remuneration system, remuneration.

KIRISH (Introduction)

Har bir savdo korxonasida ishchi-xodimlarning mehnatidan foydalanish samaradorligini oshirishning muhim omili bo'lib, ularning mehnat natijalaridan manfaatdorligini oshirish hisoblanadi. Bu esa ishchi-xodimlarni moddiy rag'batlantirish tizimini takomillashtirishni talab etadi. Moddiy va ma'naviy rag'batlantirish tizimi orqali ishchining faoliyatiga ta'sir etish har bir rahbar va tashkilotchi faoliyatining ajralmas qismi bo'lishi kerak.

Ishchining mehnatga ongli munosabatda bo'lishining psixologik asosi bo'lib, uning shaxsiy manfaatdorligi hisoblanadi. Korxona xo'jalik faoliyatining yakuniy natijalari o'sishiga iqtisodiy manfaatdorlik muammosi muhimligi jihatidan orqada qolmoqda. Keyingi yillarda savdo sohasida ko'p ukldli mulkchilik munosabatlarining rivojlanib borishi natijasida bu muammo chuqurlashib bormoqda. Amaliyotning ko'rsatishicha, mazkur holat o'z tasdig'ini ko'rsatmoqdaki, xususiy sektorda faoliyat yurituvchi xo'jalik sub'ektlarining aksariyat qismida kuchli mehnat motivatsiyasini amalga oshirishni zaruriyat etmoqda. Bu esa hozirgi xo'jalik jarayonlaridagi reallik bilan muvofiq kelmasligini isbotlamoqda, nafaqat respublikamizda, balki xorijiy mamlakatlarda ham.

Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili (Literature review)

Ilmiy adabiyotlarda savdo korxonalarida mehnat samaradorligi va unumdorligining mohiyati, mazmuni, ularni hisoblash usullari, xizmat ko'rsatish sohasini rivojlantirish va xodimlarni rag'batlantirish,

samaradorligini baholashni takomillashtirish, xodimlar mehnatni baholashni takomillashtirish bo'yicha ilmiy-nazariy hamda uslubiy jihatdan tadqiq etilgan.

Iqtisodchi olim N.M.Shakanova [1] savdo xodimlari mehnatining ijtimoiy-iqtisodiy samaradorligi – bu ularning kam mehnat sarflab yuqori darajada xizmat ko'rsatish hamda xaridorlarni kam vaqtini olish bilan bog'liq ko'p tomonlama faoliyati natijasi ekanligini tadqiq etgan.

V.V.Adamchuk, V.I.Ivaniskiy va I.A.Blank A.M.Fridman [2] "Savdo xodimlari mehnati samaradorligi"ni shu sohada qilingan sarf-harajatlarning olingan daromadga nisbati sifatida tavsiflaydilar. Ular samaradorlik savdo faoliyatining ijtimoiy jihatlarni qamrab olishi lozim deb e'tirof etganlar.

Akademik Q.X.Abdurahmonov [3] mehnat samaradorligini aniqlashda uning natijalarini moddiy ishlab chiqarish sohasidagi sarflar bilangina emas, balki barcha mehnat sarflari (barcha mehnat resurslar sarflari) bilan taqqoslash, ya'ni moddiy ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalarida ish bilan band bo'lganlarni, o'qishdagilarni, uy xo'jaligi va shaxsiy yordamchi xo'jalikda ish bilan band bo'lganlarni e'tiborga olish lozimligini ta'kidlab o'tadi.

M.Q.Pardaev [4] tahriri ostida yozilgan o'quv qo'llanmada xizmat ko'rsatish, servis va turizm sohalarini rivojlantirish muammolari, xizmat ko'rsatish sohasida mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish samaradorligi, sohada mehnat unumdorligini oshirish omillari va yo'nalishlari tadqiq etilgan.

Shuningdek, mavzuga doir jihati bo'yicha servis va turizm sohalarini rivojlantirishning ijtimoiy, iqtisodiy va institutsional asoslari ilmiy jihatdan tadqiq etilgan.

Tadqiqot metodologiyasi (Research Methodology)

Tadqiqot jarayonida Savdo korxonalarida ishchi-xodimlarni moddiy rag'batlantirish tizimi orqali mehnatni baholashni takomillashtirish bo'yicha iqtisodiy tizimlar va nisbatlarni o'rganishga dialektik va tizimli yondashuv, kompleks baholash, qiyosiy va solishtirma tahlil, statistik va dinamik yondashuv hamda guruhlash usullaridan foydalanildi.

Savdo korxonalarida mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligi mezonlari va kompleks baholash ko'rsatkichlari, savdo korxonalarida ishchi-xodimlarni rag'batlantirish tizimi orqali mehnatni baholashni takomillashtirish, savdo korxonalarida personal mehnatini tashkil etishni optimallashtirish yo'llarini aniqlash va xizmat ko'rsatish korxonalarida mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirishning asosiy yo'nalishlari tadqiq etildi.

Tahlil va natijalar (Analysis and results)

Korxonalardagi amal qilayotgan ish haqi tizimining asosiy kamchiligi, uning yakuniy mehnat natijalari bilan bog'liq emasligidadir. Bunda shunday qarama qarshilikni ko'rish mumkinki, faoliyat asosidagi mehnat natijalari jamoaviy, lekin mehnatga haq to'lash individualdir. Shuning uchun savdo korxonalarida mehnatga haq to'lashning samarali tizimini yaratish zarur. Bir tomondan, bu shuni talab qiladiki, korxonalarda ishchilarning mehnatga qo'shgan hissasiga muvofiq bo'lgan

holda ish haqi va moddiy rag'batlantirishning o'sishi ta'minlanmoqda. Bundan ish haqining o'sishi hatto real ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatish hajmining pasayishida ham ta'minlanishi mumkin hamda faoliyat hajmini pul ko'rinishida ifodalash hisobiga amaliy jihatdan to'g'ri xulosa chiqarishga qarama-qarshi hisoblanadi. Ikkinchi tomondan, bu shu bilan bog'liqki, kelgusida ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatish hajmi o'sishi bilan qo'shimcha ishchi kuchining diqqat e'tiborini tortish imkonini bermaydi, shunday ekan mavjud ishchilarning faoliyat natijalariga bo'lgan qiziqishlarini oshirish chora-tadbirlarini ishlab chiqish zarur.

Ba'zi savdo korxonalarida ishchilarga ish haqi to'lash, zaif rag'batlantiruvchi ta'sirga ega bo'lgan vaqtbay shakli bo'yicha amal qiladi. Shuning uchun bizningcha, savdo korxonalarida ish haqi to'lashda ko'proq ishbay shaklda ish haqini to'lashni tashkil etish zarur. Tadqiqotlar ko'rsatmoqdaki, ishbay shaklda ish haqi to'lash vaqtbay usulda ish haqi to'lashga nisbatan yuqori rag'batlantiruvchi xususiyatga egadir. Biroq ish haqi to'lashning bu shakli ham samarali usul hisoblanmaydi: narxning o'sishida ishlab chiqarishning qiymat shaklida o'sishi, ularning fizik hisobida tovarlar sotishning o'sishi bilan to'g'ridan-to'g'ri bog'liq emas; korxona harajatlari qisqarishini, daromadlar o'sishini va foydaning ko'paytirishni rag'batlantirmaydi; rassenkalarini doimiy ko'rib chiqish va tuzatish kiritishni talab etadi hamda har doim ham adolatlilik tamoyiliga rioya qilishni ta'minlamaydi.

Savdo ishchilarining mehnati yuqori talabchanlik bilan farqlanadi. Bu birinchi navbatda savdo zali ishchilariga – sotuvchilar, kassir, nazoratchi-kassirlarga tegishlidir. Sotuvchi doimo ko‘rinish joyida bo‘lib, u xushmuomala bo‘lishi, madaniy so‘zlash qobiliyatiga, tashqi ko‘rinishga va yaxshi xulq-atvorga ega bo‘lishi zarur. Mehnatga jismoniy munosabatda bo‘lish ham sotuvchilarga qiyin hisoblanadi. Asosan bu oziq-ovqat va xo‘jalik tovarlarini sotuvchilarga tegishlidir.

Savdo korxonalarida ishchilar mehnat samaradorligining past darajada bo‘lishining sababi – mukofotlash tizimi, rassenkalar, tariflar, o‘stama va qo‘shimchalar bo‘yicha normativlar past yoki yuqori to‘lovga ega kategoriyalardagi ishchilar o‘rtasida ish haqining o‘sib borishini ta‘minlash imkonini bermaydi. Unga quyidagilarni kiritish mumkin: xom ashyo bilan ta‘minlashdagi yetishmovchilik, eski texnologiyalar, baho belgilashdagi no‘qsonlar, raqobatbardoshlikning pasayishi va h.k.

Savdo korxonalarida faoliyatning yakuniy natijalariga ishchilarning moddiy qiziqishlarini oshirish hamda ish haqining motivasion funksiyasini kuchaytirish maqsadida ancha progressiv ish haqi tizimidan foydalanishni zarurat etadi.

Ilmiy tadqiqot o‘tkazish jarayonida savdo korxonalarida ish haqini hisoblashning quyidagi usuli hisoblab chiqildi: ish haqining harakatchan

shkalasi; aralash tizim; mutanosib usul; yalpi daromad yoki olingan foydaga qarab ish haqini hisoblash; nazorat etiladigan ishlab chiqarish asosida vaqtinchalik tizim; mehnatga haq to‘lashning tarifsiz tizimi.

Hozirgi sharoitda korxonalarda ish haqini hisoblashni turli xil variantlari mavjud bo‘lib, ular o‘zlari uchun optimal variantda ish haqini hisoblashni amalga oshirishlari mumkin. Bundan birlamchi maqsadlarni hisobga olish zarur: realizatsiya hajmini oshirish – bu jarayonda ishbay mehnatga haq to‘lash tizimi va uning o‘zgargan shakli optimal hisoblanadi. shuningdek nazorat etiladigan ishlab chiqarishda vaqtbay ish haqi to‘lash zarur; moliyaviy sog‘lomlashtirishga yo‘naltirilgan va tarkibiy qismlarning o‘z harajatlarini o‘zi qoplashi – olingan foydaga va daromadlarga bog‘liq ravishda.

Korxona faoliyatining yakuniy natijalariga ishchilarning (tarkibiy qism) qo‘shgan hissasi bo‘yicha ularni mehnat natijalariga qo‘shgan ulushi koeffitsienti (MUK) asosida savdo korxonalari o‘rtasida mehnatga haq to‘lash sarflarini taqsimlash tizimi ishlab chiqildi.

Tarkibiy qismlar o‘rtasida mehnatga haq to‘lash sarflarini o‘zgaruvchan qismini taqsimlashning iqtisodiy matematik modeli mehnatni rejalashtirishning normativ usuli va erishilgan natijalarni tabaqalashtirilgan baholanishining birikishi asosida qurilgan.

1-jadval

Mehnatga qo‘shgan ulush koeffitsienti shkalasi

№	Ko‘rsatkichlar	Koeffitsient ahamiyati(K _i)
A	B	1
1	Reja ko‘rsatkichlari bilan taqqoslash asosida chakana savdo aylanmasi o‘rishini taminlash: - 100% dan kam	- 0,35

	- 100%	0
	- 105% gacha	0,20
	- 105% dan ko'p	0,35
2	Molyaviy natijalar: - zarar - zararsiz ish - foydali ish	- 0,35 0 0,35
3	Savdo xizmati sifati: - vitrinalarni rasmiylashtirish, tavarlar hisobi; - assortiment ro'yxatiga rioya qilish; - sanitariya normalariga rioya qilish; - paychilar bilan ishlash;	0,1 0,1 0,1 0,1
4	Kooperatsiya asosida aholiga xizmat ko'rsatish: - kooperatsiyalashgan; - kooperatsiyalashmagan;	0,005-har bir kishiga 0
5	Ko'rsatilgan xizmatlar: - uyga tovarlarni yetkazish; - choy stollarini tashkil yetish; - kutubxonaning mavjudligi; - maishiy xizmatlarga buyurtma qabul qilish; - paychilarni axborot bilan ta'minlash; - va boshqalar.	Har bir tur uchun 0,05
6	Tayyorlov faoliyatini tashkil etilishi: - har bir mahsulot turi bo'yicha harid qilish rejasining bajarilishi; - har bir mahsulot turi bo'yicha xarid qilish rejasini bajarilmasligi;	Har biri uchun 0,05 -0,05
7	Separator punktini tashkil etish va boshqalar	Har bir kichik ishlab chiqarish uchun 0,10

Qo'yilgan vazifalar qo'yidagilardan iborat:

D_t - korxonani ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish, ishchilar mehnatiga haq to'lashga yo'naltirilgan daromadlarni taqsimlash, ming so'm;

F_h - haqiqatda savdoda mehnatga haq to'lash xarajatlari, so'mda;

F_o - mehnatga haq to'lashning o'zgaruvchan qismi (rag'batlantirish fondi) - jami, ming so'm;

K_i - hisobot davrida magazinlar MUK ko'rsatkichi mazmuni;

Z_i - i - magazin ishchilarining haqiqatda ishlangan vaqt uchun mehnatga haq to'lash harajatlari (tarif fondi), so'm;

Aniqlash talab etiladi:

F_{ni} - i - magazinda rag'batlantirish fondi, so'm;

F_i - i - magazinda jami mehnatga haq to'lash harajatlari, ming so'm;

Do'konlarlar uchun mehnatga qo'shgan ulushi koeffisientining o'zgaruvchan shkalasi (ijtimoiy maqsadlarga yo'naltirilgan savdo korxonasi ishini faollashtirish) qo'yidagi jadvalda keltirilgan:

Matbuot jamiyatining magazinlari o'rtasida mukofotlash fondining taqsimlanish algoritmi:

1. Savdo korxonasida xaqiqatda mehnatga haq to'lash miqdori korxonada o'rnatilgan daromadlarni taqsimlashdagi (DT) hissasi (h) orqali aniqlanadi:

$$F_h = D_t * h \quad (1);$$

2. Rag'batlantirish fondi xaqiqatdagi mehnatga haq to'lash fondi

(F_h) bilan haqiqatda ishlangan vaqt ($\sum_{i=1}^n Z_i$) uchun barcha qismlar ishchilarining oylik lavozimli okladlari summasi o'rtasidagi farq sifatida aniqlanadi:

$$F_o = (F_h - \sum_{i=1}^n Z_i) \quad (2);$$

3. Har bir tuzilmaviy qismlar bo'yicha MUK ni o'rnatilishi.

4. Har bir tarkibiy qismlar bo'yicha ballar so'mmasi ish xaqining ta'rif fondini (Z_i) MUK ga (K_i) ga ko'paytirish orqali hisoblanadi:

$$B_i = Z_i * K_i; \quad (3);$$

5. Bitta ball qiymati (s) rag'batlantirish fondini barcha tarkibiy qismlar bo'yicha jami ballar so'mmasiga ($\sum_{i=1}^n Z_i * K_i$):

$$S = \frac{F_u}{\sum_{i=1}^n Z_i * K_i} \quad (4);$$

6. Har bir tarkibiy qism rag'batlantirish fondi razmeri (F_{ni}) tarkibiy qism ballari (B_i) ni bitta ball qiymatiga (s) ko'paytirish orqali hisoblanadi:

$$F_{ni} = B_i * s \quad (5);$$

7. Har bir qismda mehnatga xaq to'lash harajatlari (F_i) ish haqi fondi – Haqiqatda ishlangan vaqt uchun okladlar (Z_i) va rag'batlantirish fondi (F_{ni}) ni yig'indisi sifatida aniqlanadi:

$$F_i = Z_i + F_{ni} \quad (6);$$

Agarda korxonada umumiy daromadlar tarkibida ish haqini asossiz oshirish, uning rag'batlantiruvchilik rolini pasaytiradi. Shuningdek ish haqini korxonaning yakuniy natijalaridan bog'liqligi yo'qolsa ham rag'batlantiruvchilik roli kamayadi.

Bizning fikrimizcha, savdo korxonalarida mehnatga haq to'lash mablag'larini taqsimlash uchun MUKni qo'llashning afzalligi quyidagilar bilan belgilanadi:

- ishda erishilgan yutuqlar va kamchiliklar asosida individual mehnat hissasini soddalashtirilgan hisobi;

- turli sharoitlarda ishlovchi savdo korxonalarida tabaqalashtirilgan yondashuv;

- ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanishning o'zgaruvchan sharoitlariga moslashish imkoniyatlari va egiluvchanlik mexanizmi;

- MUKning o'suvchi va pasayuvchi shkalasini ishlab chiqish;

- ma'muriyat azolari sonidan komissiya vakillari MUKni va individual hissasini ekspert baholash;

- MUK bo'yicha mehnatga haq to'lash sarflarining o'zgaruvchan qismini taqsimlash;

Shunday qilib ish haqini hisoblashda mazkur modeldan foydalanish nafaqat chakana savdo aylanmasi rivojlanishini, balki savdo xizmatlari sifatini oshirishni, savdo xarajatlari kamayishini, savdoni daromadliligi va rentabelligi o'sishini hamda mehnat samaradorligi oshishini rag'batlantiradi.

Xo'jalik faoliyatining joriy natijalariga erishishda personalning mehnat faolligini ko'chaytirish uchun boshqa turdagi ish haqi to'lash usulidan foydalanish mumkin: ustama va qo'shimchalar; mehnat natijalari uchun turli xil bir martalik rag'batlantirish va ijtimoiy rag'batlantirish.

Bizning fikrimizcha, ish haqining doimiy va o'zgaruvchan qismi o'rtasidagi nisbat 60:40 bo'lganda optimal hisoblanadi.

Har bir korxonada quyidagilar hisobga olingan holda mehnatga haq to'lash nizomini ishlab chiqish kerak:

- ishlangan vaqt uchun to'lov: tarif stavkasi bo'yicha ish haqi to'lash, ishbay rassenka asosida, vaqtinchalik o'rinbosarlik uchun to'lov, rag'batlantiruvchi qo'shimcha va ustamalar, xizmat ko'rsatganlik uchun taqdirlash, mukofotlar va taqdirlash (tizimli xarakter keltiruvchi);

- ishlatilmagan vaqt uchun to'lov: yillik va qo'shimcha ta'tillarga to'lov, o'quv ta'tiliga to'lov, majburiy pragul vatqi uchun to'lov va boshqa ishlanmagan vaqt uchun to'lov;

- bir martalik rag'batlantirish va boshqalar;

- yoqilg'i, turarjoy, ovqatlanish uchun to'lov.

Tatqiqotlar shuni ko'rsatmoqdaki, bugungi kunda mukofotlash tizimi jamoa xarakteriga ega, shuning uchun u ish haqining ajralmas qismi sifatida qabul qilinadi. Savdo korxonalarida ish haqini hisoblashda doimo faoliyatning

yakuniy natijalarini hisobga olish zarur. Ishchilarning okladlarini indeksiyalash zarur.

Birdan-bir yondashuv sifatida, mehnat samaradorligini baholash imkonini beruvchi hamda unga haq to'lash mablag'larini rasional sarflanishini, ya'ni savdo korxonalarida 1 ishchiga minimal nagruzkani (oborotni) ifodalovchi metodikani taklif etamiz.

Buning asosida har bir xo'jalik tuzilmalarida kamomadsiz ish birligini ta'minlash hamda kamomadsiz savdo hajmini taminlash mumkin. Natijada korxona zararlardan chetlanadi, daromadlar esa (tovarlar realizasiyasidan) ishlab chiqarish korxonalarini yetarlicha qoplash imkonini beradi. Ushbu normativni tuman kooperativ tashkilotlari uchun nazorat ko'rsatkichi sifatida viloyat darajasida hisoblash mumkin.

Minimal nagruzka hisobi shakli qo'yidagi ko'rinishga ega bo'lishi mumkin:

$$N_{\text{mini}} = T_{\text{Bi}} : (T_{\text{Fi}} / N_j) = T_{\text{Bi}} * N_j / T_{\text{Fi}}, \quad (7);$$

Bu yerda: N_{mini} – i-chi tuman kooperativ tashkiloti savdo ishchilarining minimal nagruzkasi;

T_{Bi} – i-chi tuman kooperativ tashkilotida kamomadsiz savdo hajmi, ming so'm;

N_j – korxonani muvofiq keluvchi guruh bo'yicha o'rtacha nagruzka, qaysiki i-chi kooperativ tashkilotga kiruvchi, ming so'm;

T_{Fi} – i-chi tuman kooperativ tashkilotining haqiqatda tovar aylanmasi, ming so'm.

Har bir korxonada mehnat unumdorligi kam sonli ishlovchilar faoliyati bilan katta hajmdagi natijalarga

erishish imkoniyatini beradi. Shuningdek, mehnat unumdorligi har bir personalga qilingan saf-xarajatlarni pasaytirish imkonini beradi. Ammo tadqiqotlar shuni ko'rsatmoqdaki, korxona va tashkilot tomonidan qilinayotgan mehnatga undovchi tadbirlar jumlasiga ish haqini oshirish emas, balki ishlovchilar o'z ish o'rinlarini yuqotishi tashkil etadi. Bu hol o'z navbatida, ishchilar tomonidan korxonalarining yuqori natijalarga erishishiga salbiy tasir etadi, chunki ishchi o'z imkoniyati darajasidan past unum bilan faoliyat olib boradi. Shuning uchun ham yuqori mehnat unumdorligi

albatta unga mos moddiy rag'batlantirish bilan ta'minlanishi lozim. Faqat ishlovchi o'z kuchi va mehnat vositalaridan rasional foydalansagina ularni yuqori natijalarga erishilgan natijalarda o'z hissasining mavjudligini his qiladi.

Xulosa va takliflar (Conclusion/Recommendations)

Savdo korxonalarida ishchi-xodimlarni moddiy rag'batlantirish tizimi, ishchilarning mehnatini baholash va ularni moddiy tarzda rag'batlantirish uchun muhim asosiy vositadir. Bu tizim, ishchilarning mehnat sarflashini oshirish, ish bajarish sifatini yaxshilash va umuman, korxonaning ishlash samaradorligini oshirishga yordam beradi.

Moddiy rag'batlantirish tizimi, ishchilarga ularning mehnati uchun mukofotlar va bonuslar berishni o'z ichiga oladi. Bu, ishchilarning motivatsiyasini oshirish va ularni yanada sarflashga o'rganishga yordam beradi.

Bundan tashqari, bu tizim, ishchilarning mehnatini baholash va ularning ish bajarish sifatini tekshirish uchun ham qo'llaniladi. Bu, ishchilarning ish bajarish sifatini yaxshilashga va ularning ish bajarish sifatini tekshirishga yordam beradi.

Umuman, bu tizim, ishchilarning mehnatini baholash va ularni moddiy tarzda rag'batlantirish uchun muhim vositadir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Н.М.Шаканова. Эффективность труда в торговле и методы ее измерения-М.1988. 116 –с.
2. В.В.Адамчук и Д.Р.Экономика труда: Учебник\под ред. ВВ.Адамчука М: ЗАО «Финстатинформ», 1999-431 с. Н.А.Никифорова. Факторный модели финансово-хозяйственной деятельности приемы и методы анализа: Лекция / Моск.ун-тпотреб коп кафедра аудита.-М.:Маркетинг, 2001. -27 с.
3. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti / Darslik. – T.: O'zFA "Mehnat" nashriyoti, 2009. – 511 b.
4. Pardaev M.Q. va boshqalar. Xizmat ko'rsatish, servis va turizm sohalarini rivojlantirish: muammolar va ularning yechimlari. O'quv qo'llanma. – T.: «Iqtisod-moliya», 2008. - B. 133.

CONTENTS

1	MAMLAKATIMIZDA RAQAMLI BANKLAR FAOLIYATI TAKOMILASHTIRISH YO'LLARI	
	S.B. Boboqulov, M.B. Boymurotova	4-11
2	АГРОХИЗМАТ- РАҚАМЛАШТИРИШ, МОДЕРНИЗАЦИЯЛАШ ВА ДИВЕРСИФИКАЦИЯЛАШ	
	К.Ж. Мирзаев	12-19
3	HUDUDİY TURIZM SALOHİYATINI BOSHQARISHNING VOSITALARI	
	Sh.A. Xolbayev	20-26
4	ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ И ИНВЕСТИЦИОННОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО МЕЖДУ УЗБЕКИСТАНОМ И ГЕРМАНИЕЙ	
	С.Ш. Маматкулова	27-32
5	INNOVATSION FAOLIYATNI MOLIYALASHTIRISH: NAZARIYA VA AMALIYOT	
	D.M. Malikova, I.Sh. Burxonov	33-39
6	ИННОВАЦИОН ИҚТИСОДИЁТДА ТУРИЗМ СОҲАСИНИ БАРҚАРОР РИВОЖЛАНИШНИ ТАЪМИНЛАШ ИСТИҚБОЛЛАРИНИ ПРОГНОЗЛАШНИНГ ЭКОНОМЕТРИК МОДЕЛАРИ	
	Камолиддин Шодиев, Фарходов Азизжон	40-51
7	TO'SIQSIZ TURIZMNI STRATEGIK RIVOJLANTIRISHNING ILMIY-NAZARIY ASOSLARI	
	S.B. Sharipov	52-56
8	O'ZBEKISTONDA EKOTURIZMNI RIVOJLANTIRISH XUSUSIYATLARI	
	A.P. Xolmatova	57-63
9	SAMARQAND VILOYATI SANOAT KORXONALARINING HOZIRGI HOLATI VA RIVOJLANISH TENDENSIYALARI	
	J.K. Boymurodov	64-73
10	MAROSIM XIZMATLARI SOHASIDAGI IJTIMOY AHAMIYATI VA NAZARIY JIHATLAR	
	X.T. Meyliyev	74-80
11	SAVDO KORXONALARIDA ISHCHI-XODIMLARNI MODDIY RAG'BATLANTIRISH TIZIMI ORQALI MEHNATNI BAHOLASHNI TAKOMILLASHTIRISH	
	N.Z. Ibragimova	81-88
12	TO'GRIDAN-TO'G'RI XORIJIY INVESTITSİYALAR BILAN INFLATSIYA DARAJASI VA AHOLI O'SISHI YOKI KAMAYISHI O'RTASIDAGI MUNOSABATILARNI EKONOMETRIK MODELLAR BILAN TAHLIL QILISH	
	A.J. Saydullayev	89-102
13	O'ZBEKISTONDA DAVLAT XIZMATLARI KO'RSATISH MILLIY TIZIMINI SHAKLLANISHI VA RIVOJLANISH BOSQICHLARI	
	H. Hasanov	103-111
14	JAHONDA RAQAMLI IQTISODIYOTNING O'SISHI VA GLOBAL INTEGRATSIYA SHAROITIDA, O'ZBEKISTON MOLIYA BOZORI ORQALI INVESTITSİYALARNI JALB QILISH SAMARADORLIGI	

	N.D.Khusanov	112-118
15	МИЛЛИЙ ИҚТИСОДИЁТНИ РИВОЖЛАНИШИДА ХИЗМАТ КЎРСАТИШ КОРХОНАЛАРИ РАҚОБАТБАРДОШЛИГИГА ТАЪСИР ЭТУВЧИ ОМИЛЛАР	
	Л.Ш.Кулдошев	119-127
16	XIZMAT KO'RSATISH KORXONADA XODIMLAR MEHNATINI RAG'BATLANTIRISHNING IJTIMOY-IQTISODIY MOHIYATI	
	Sh.Xayrullayev	128-138
17	KICHIK TADBIRKORLIK KORXONALARIDA RISKLARNI BAHOLASH USLUBIYATI	
	Б.М.Турсунов	139-153
18	ХИЗМАТ КЎРСАТИШ КОРХОНАЛАРИДА ИЖТИМОЙ-ИҚТИСОДИЙ САМАРАДОРЛИКНИ ОШИРИШ ОМИЛЛАРИ	
	А.Б.Фарходов, Д.Б.Фарходова	154-165
19	САМАРҚАНД ВИЛОЯТИДА МАИШИЙ ХИЗМАТ КЎРСАТИШ СОҲАСИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ	
	Ш.С.Шарифов, Э.Т.Хамдамов	166-172
20	МИЛЛИЙ ИҚТИСОДИЁТНИ РИВОЖЛАНИШИДА ХИЗМАТ КЎРСАТИШ КОРХОНАЛАРИ РАҚОБАТБАРДОШЛИГИГА ТАЪСИР ЭТУВЧИ ОМИЛЛАР	
	Н.У.Султанова	173-181
21	KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIKNI TADQIQ QILISHNING ILMIY-NAZARIY ASOSLARI	
	H.R.Rustamova	182-188
22	INNOVATSION FAOLIYATINI RAG'BATLANTIRISH TIZIMI VA UNGA TA'SIR ETUVCHI OMILLAR	
	Sh.B.Bahodirov	189-194
23	BOG'DORCHILIK TARMOG'IDA AGROKLASTERLAR FAOLIYATINI RIVOJLANTIRISH ISTIQBOLLARI	
	F.Norbekov	195-199
24	PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF NATURAL TOURISM IN OUR COUNTRY	
	M.M.Rabbimov, J.B.Haydarov	200-205
25	ХИЗМАТ КЎРСАТИШ СОҲАСИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ОРҚАЛИ ОИЛА ФАРОВОНЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШДА ИНСОН КАПИТАЛИДАН ФОЙДАЛАНИШ МАСАЛАСИ	
	Б.Р.Рахматуллаев	206-214