



**TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

VOLUME 7 / 2024

LABOR ECONOMICS

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

**LABOR ECONOMICS AND
HUMAN CAPITAL**

scientific electronic journal

2025-yil 3-son

Volume 4, Issue 3, 2025



**МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI
VA INSON KAPITALI**
ISSN: 3030-3117



LABORECONOMICS.UZ

МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 3-2025

**ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ**

LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

“Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi (OAK) rayosatining 2023-yil 3-iyundagi 328/3-sonli qarori bilan ro‘yxatga olingan.

Muassis: “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy maktabi.

Tahririyat manzili:

100066, Toshkent shahri, Islom Karimov ko‘chasi,
49 uy

Elektron manzil: ilmiymaktab@gmail.com

Jurnal web-sayti: www.laboreconomics.uz

Bog‘lanish uchun telefonlar:

+998998818698

Tahririyat Kengashi raisi:

(Chairman of the Editorial Board)

Abduraxmanov Qalandar Xodjayevich, O'zFA akademigi

Tahririyat Kengashi a'zolari:

(Members of the Editorial Board)

Sharipov Kongratboy Avezimbetovich, t.f.d., prof.
Yusupov Axmadbek Tadjiyevich, i.f.d., prof.
Raifkov Kudratilla Mirsagatovich, i.f.d., prof.
Xalmuradov Rustam Ibragimovich, i.f.d., prof.
Umurzakov Baxodir Xamidovich, i.f.d., prof.
Nazarov Sharofiddin Xakimovich, i.f.d., prof.
Jumayev Nodir Xasiyatovich, i.f.d., prof.
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, i.f.d., prof.
Zokirova Nodira Kalandarovna, i.f.d., prof.
Xudoyberdiyev Zayniddin Yavkachevich, i.f.d., prof.
Muxiddinov Erkin Madorbekovich, i.f.f.d., (PhD)
Xolmuxammedov Muhsinjon Murodullayevich, i.f.n., dots.
G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich, i.f.d., prof.
Irmatova Aziza Baxramovna, i.f.d., prof.
Shakarov Zafar Gafarovich, i.f.f.d., (PhD)

Jamoatchilik Kengashi a'zolari:

(Community Council members)

Bred Bodenxauzen (AQSh)
Jon Ankor (Buyuk Britaniya)
Odegov Yuriy Gennadevich (Rossiya Federatsiyasi)
Xeynz Miller (AQSh)
Sung Dong Ki (Koreya Respublikasi)
Masato Xivatari (Yaponiya)
Gerxard Feldmayer (Germaniya)
Eko Shri Margianti (Indoneziya)
Ahmed Mohamed Aziz Ismoil (Misr)
Rohana Ngah (Malayziya)
Sharifah Zanniyerah (Malayziya)
Teguh Dartanto (Indoneziya)
Nur Azlinna (Saudiya Arabistoni)
Muhammed Xoliq (Pokiston)
Alisher Dedaxonov (Toshkent)

Mas'ul muharrir (Editor-in-Chief): G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

Ijrochi muharrir (Executive Editor): Iskandarova Dilafroz Ikrom qizi

Veb-administrator (Web admin): Musayev Xurshid Sharifjonovich

MUNDARIJA (CONTENTS)**MEHNAT BOZORI VA MEHNAT MUNOSABATLARI**

A.J.Anvarxonov	<i>The role of special economic zones in job creation</i>	5-12
F.B.Batirov	<i>Dunyo istiqbolli tajribalarini qo'llash orqali bandlikni ta'minlash</i>	13-22
T.M.Bobojonov	<i>Yashil iqtisodiyot sharoitida ish bilan bandlik imkoniyatlarini kengaytirishda sun'iy intellektning roli</i>	23-37
F.A.Ibragimova D.I.Iskandarova	<i>Tadbirkorlik faoliyatida marketing strategiyalarining mehnat unumdorligiga ta'siri</i>	38-45
A.A.Nizametdinov	<i>Mahallalarda aholini o'zini o'zi band qilishni baholash omillari</i>	46-56

INSON KAPITALI

M.O.Hamrokulov	<i>From workforce to human capital: the future of management</i>	57-63
Y.X.Turdiyeva	<i>Особенности развития государственно частного партнёрства в системе дошкольного образования республики Узбекистан</i>	64-68

INSON TARAQQIYOTI

N.S.Qayumova	<i>Cultural and socio-economic drivers of informal social protection systems in Uzbekistan</i>	69-80
D.I.Iskandarova	<i>O'zbekistonda aholi turmush farovonligini yaxshilash va daromadlarni oshirishda tadbirkorlikni rivojlantirishning ahamiyati</i>	81-88

KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH

S.P.Qurbonov	<i>"Kambag'allik qopqoni" faolligi va uni unumli bandlik tamoyillari asosida so'ndirish imkoniyatlari</i>	89-104
---------------------	---	--------

INSON RESURLARINI BOSHQARISH

I.A.Imomov D.X.Umirova	<i>Improving the system of human resource capacity management in higher education institutions: evidence from Uzbekistan</i>	105-121
M.G.Umarxodjayeva N.R.Omanova	<i>Tashkilotlarning ichki va tashqi muhitini baholash</i>	122-131

M.G.Tuychiyeva	<i>Современные тенденции и вызовы в банковском риск-менеджменте</i>	132-141
TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH		
A.A.Abduqahorov	<i>Kichik va o'rta biznes subyektlari eksport faoliyatini qo'llab-quvvatlash tizimini takomillashtirish yo'nalishlari</i>	142-151
Z.T.Amirov	<i>Sanoat mahsulotlari tayyorlash jarayoniga xos xususiyatlar</i>	152-160
I.S.Foziljonov	<i>O'zbekistonda faoliyat yurituvchi korxonalarda pul oqimlari samaradorligini baholash amaliyoti</i>	161-168
Ch.A.Jabborova	<i>Aksiyadorlik jamiyatlarida soliq majburiyatlari hisobi...</i>	169-175
S.R.Safayeva	<i>Environmental sustainability in tourism: perspectives for Uzbekistan</i>	176-185
S.R.Yakubov	<i>Yakka tartibdagi tadbirkorlar faoliyatini soliqqa tortish mexanizmining rivojlanish bosqichlari</i>	186-198
GENDER TENGLIGI		
Sh.Q.Xoliyorova	<i>Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasida xotin-qizlar barqaror ish bilan bandligini oshirishning istiqbolli yo'nalishlari</i>	199-208
G.F.Abdumalikova	<i>Demografik o'zgarishlarning gender tengligini ta'minlashdagi ahamiyati</i>	209-218
MUNOSIB MEHNAT		
N.M.Ramozonov	<i>Byudjet tashkilotlarida mehnatni tashkil etish va uning samaradorligini oshirish yo'llari</i>	219-226



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



BYUDJET TASHKILOTLARIDA MEHNATNI TASHKIL ETISH VA UNING SAMARADORLIGINI OSHIRISH YO‘LLARI

Ramozonov Nodir Mardonovich

“Buxoro o‘qitish” MChJ rahbari,
iqtisodiyot fanlari bo‘yicha PhD tadqiqotchisi
e-mail: nodirramazonov106@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a237

Annotatsiya. Ushbu maqolada O‘zbekiston byudjet tashkilotlarida mehnatni tashkil etishning hozirgi holati, mavjud muammolar va samaradorlikni oshirish yo‘llari tadqiq etiladi. Tadqiqot Buxoro viloyatining 8 ta byudjet muassasasi (ta‘lim, sog‘liqni saqlash, madaniyat sohalari) da 2022–2023 yillar davomida 215 nafar xodim va 42 nafar rahbar ishtirokida o‘tkazilgan so‘rovnoma va kuzatuv natijalari asosida tuzilgan. Deskriptiv tahlil va korrelyatsiya usullari qo‘llanildi. Natijalar shuni ko‘rsatadiki, ish haqi tizimining nomutanosibligi (82%), malaka oshirishning tartibsizligi (74%) va raqamli vositalardan past foydalanish darajasi (57%) mehnat samaradorligini pasaytiruvchi asosiy omillar hisoblanadi. Isloh o‘tkazgan tashkilotlarda mehnat unumdorligi indeksi 5 yil ichida 38 foizga o‘sgan, o‘tkazmaganlarda esa atigi 7 foizga oshgan. Tadqiqot natijalari byudjet tashkilotlarida mehnat samaradorligini oshirish bo‘yicha aniq mexanizmlar va tavsiyalar bilan yakunlanadi.

Kalit so‘zlar: byudjet tashkilotlari, mehnat samaradorligi, mehnatni tashkil etish, motivatsiya, ish haqi tizimi, malaka oshirish, raqamlashtirish, O‘zbekiston.

ПУТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ПОВЫШЕНИЯ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ В БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Рамазонов Нодир Мардонович

Руководитель ООО “Buxoro o‘qitish”,
докторант (PhD) по экономическим наукам

Аннотация. В данной статье исследуется современное состояние организации труда в бюджетных организациях Узбекистана, выявляются существующие проблемы и определяются пути повышения эффективности. Исследование основано на результатах анкетного опроса и наблюдения, проведенных в 2022–2023 годах с участием 215 сотрудников и 42 руководителей 8 бюджетных учреждений Бухарской области (сфера образования, здравоохранения и культуры). Применены методы дескриптивной статистики и корреляционного анализа. Результаты показывают, что несоразмерность системы оплаты труда (82%), ограниченность возможностей повышения квалификации (74%) и низкий уровень использования цифровых инструментов (57%) являются основными факторами, снижающими производительность труда. В учреждениях, внедривших реформы, индекс производительности труда за 5 лет вырос на 38%, тогда как у не внедривших — лишь на 7%. Статья завершается конкретными механизмами и рекомендациями по повышению эффективности труда в бюджетных организациях.

Ключевые слова: бюджетные организации, эффективность труда, организация труда, мотивация, система оплаты труда, повышение квалификации, цифровизация, Узбекистан.

WAYS TO ORGANIZE LABOR AND IMPROVE ITS EFFICIENCY IN BUDGETARY ORGANIZATIONS

Ramozonov Nodir Mardonovich

Director, “Buxoro o‘qitish” LLC;

PhD Researcher in Economics

Abstract. This article examines the current state of labor organization in budgetary organizations of Uzbekistan, identifies existing problems, and determines ways to improve efficiency. The study is based on the results of a structured survey and observation conducted in 2022–2023, involving 215 employees and 42 managers from 8 budgetary institutions in Bukhara region (education, healthcare, and culture sectors). Descriptive statistics and correlation analysis methods were applied. The results show that wage system imbalance (82%), limited opportunities for professional development (74%), and a low level of digital tool utilization (57%) are the main factors reducing labor productivity. In institutions that implemented reforms, the labor productivity index increased by 38% over 5 years, compared to only 7% in those that did not. The article concludes with specific mechanisms and recommendations for improving labor efficiency in budgetary organizations.

Keywords: budgetary organizations, labor efficiency, labor organization, motivation, wage system, professional development, digitalization, Uzbekistan.

Kirish

Byudjet tashkilotlari – davlat xizmatlarini bevosita aholiga yetkazib beruvchi asosiy muassasalar – milliy iqtisodiyotning hal qiluvchi qismi hisoblanadi. O‘zbekistonda 2023 yil holatiga ko‘ra, 43 mingdan ortiq byudjet tashkilotida 1 million 860 mingga yaqin xodim faoliyat yuritmoqda [1]. Ammo mavjud mehnat tashkil etish tizimining eskirgan uslublari, motivatsiya mexanizmlarining zaifligi va raqamli texnologiyalardan yetarlicha foydalanmaslik bu sektorda mehnat samaradorligini pasaytiruvchi surunkali muammolarga aylanib qolgan.

Jahon tajribasi shuni ko‘rsatadiki, byudjet sektorida mehnat samaradorligini oshirish xususiy sektordagiga nisbatan murakkabroq, chunki bu yerda bozor raqobati va foyda motivatsiyasi bevosita ta‘sir ko‘rsatmaydi [2]. Shuning uchun maxsus boshqaruv vositalari, ya‘ni natijaga yo‘naltirilgan boshqaruv (NPM – New Public Management), xizmat ko‘rsatish standartlari va raqamli ish jarayonlari ustuvor ahamiyat kasb etadi [3].

O‘zbekistonda byudjet sektorida mehnat samaradorligini o‘rganishga bag‘ishlangan empirik tadqiqotlar soni hali cheklangan. Mavjud ishlar ko‘proq umumiy iqtisodiy samaradorlik yoki alohida sohalarga (ta‘lim, sog‘liqni saqlash) bag‘ishlangan bo‘lib, kompleks, viloyat darajasidagi tahlillar etishmayapti. Ushbu maqola aynan mazkur bo‘shliqni to‘ldirish maqsadida yozilgan.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Mehnat samaradorligi nazariyasida ikkita yirik maktab mavjud: an’anaviy tayloristik yondashuv (ish jarayonlarini standartlashtirish orqali samaradorlikni oshirish) va zamonaviy inson resurslarini boshqarish (HRM) konsepsiyasi (xodimlarni rivojlantirish, motivatsiya va ish muhiti orqali samaradorlikni ta’minlash) [4]. Byudjet tashkilotlari uchun ikkinchi yondashuv samaraliroq ekanligi bir qator tadqiqotlarda isbotlangan [5].

Propper va Wilson [6] Buyuk Britaniyaning davlat xizmatlarida natijaga yo’naltirilgan to’lovlar tizimini joriy etish mehnat unumdorligini 12–18% ga oshirganini aniqladi. Biroq ular motivatsiyaning moliyaviy bo’lmagan shakllari (kasbiy o’sish imkoniyati, mas’uliyat zonasini kengaytirish) ham shunga yaqin ta’sir ko’rsatishini ta’kidladi. Demmke va Moilanen [7] Yevropa Ittifoqi mamlakatlarida o’tkazilgan taqqoslama tadqiqotda malaka oshirish dasturlarining byudjet xodimlari samaradorligiga ta’siri koeffitsientini 0.41–0.67 oralig’ida aniqladilar.

O’zbekiston kontekstida Tursunov [8] ta’lim sohasi xodimlari mehnat samaradorligini o’rganib, ish haqi va rag’batlantirish tizimi bilan qoniqmaslik darajasi 68%ni tashkil etishini qayd etdi. Xoliqov va Nazarov [9] sog’liqni saqlash byudjet muassasalarida ish vaqtdan foydalanish samaradorligini tahlil qilib, ish vaqtining o’rtacha 31% asosiy tibbiy faoliyatdan tashqari – hisobot va ma’muriy ishlarga sarflanishini aniqladi.

Raqamli texnologiyalarning byudjet tashkilotlaridagi o’rni bo’yiça Lapuente va Van de Walle [10] davlat xizmatchilarida elektron hujjat aylanishi joriy etilishi ish vaqtini o’rtacha 22% tejashini va xatolarni 35% ga kamaytirishini ko’rsatdi. Bu natija O’zbekistonda amalga oshirilayotgan «Raqamli O’zbekiston – 2030» dasturining byudjet sektori samaradorligiga musbat ta’sir ko’rsatishi mumkinligidan dalolat beradi.

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqot aralash metodologiyaga asoslangan bo’lib, asosiy ma’lumot manbai sifatida kuzatuv (observation), strukturalashtirilgan so’rovnoma va korxonalar hujjatlarini tahlil qilish usullaridan foydalanildi. Kuzatuv ob’ektlari: Buxoro viloyatidagi 4 ta umumta’lim maktabi, 2 ta tibbiyot muassasasi va 2 ta madaniyat tashkiloti. Tadqiqot davri: 2022 yil oktyabr – 2023 yil oktyabr.

So’rovnomada 215 nafar xodim va 42 nafar rahbar ishtirok etdi. Respondentlar orasida ta’lim sohasidan 52%, sog’liqni saqlashdan 31% va madaniyatdan 17% vakillar bor. So’rovnoma savollari to’rt blokni o’z ichiga oldi: (1) ish tashkilotiga baho, (2) motivatsiya va rag’batlantirish, (3) malaka oshirish, (4) raqamli vositalardan foydalanish. Mehnat unumdorligi ko’rsatkichi quyidagi formula orqali hisoblandi: $UI = (\text{Bajarilgan ish hajmi} / \text{Sarflangan ish vaqti}) \times 100$.

Ma’lumotlar Microsoft Excel va R dasturida tahlil qilindi. Deskriptiv statistika, Pearson korrelyatsiya va juftlik t-test usullari qo’llanildi. Natijalar rahbarlar bilan o’tkazilgan sifatli suhbatlar orqali tekshirildi.

Tahlil va natijalar

4.1. Xodimlarga oid deskriptiv statistika

1-jadval

So‘rovnoma ishtirokchilarining ijtimoiy-demografik tavsifi

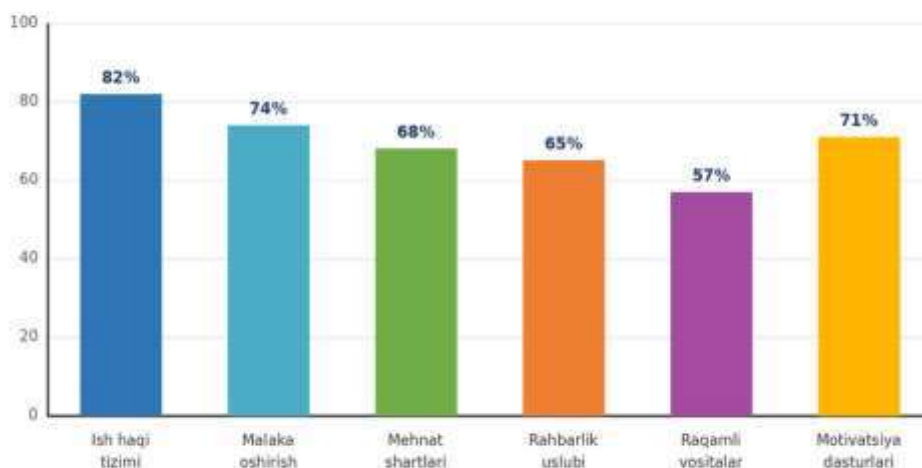
Ko‘rsatkich	Kategoriya	Soni (n)	Ulushi (%)
Jinsi	Erkak	127	59,1%
	Ayol	88	40,9%
Yoshi	25–35 yosh	62	28,8%
	36–45 yosh	93	43,3%
	46 va undan yuqori	60	27,9%
Ish staji	1–5 yil	48	22,3%
	6–15 yil	101	47,0%
	16+ yil	66	30,7%
Ish joyi soha	Ta‘lim	112	52,1%
	Sog‘liqni saqlash	67	31,2%
	Madaniyat	36	16,7%

Manba: muallif so‘rovnoma natijalari, 2022–2023 yillar (n=215).

1-jadvaldan ko‘rinib turibdiki, respondentlarning katta qismi (43,3%) 36–45 yoshni tashkil etadi — bu byudjet sektorida o‘rta yoshli kadrlar bazasining kuchli ekanligini ko‘rsatadi. Biroq 22,3%ning 5 yildan kam ish stajiga ega ekanligi kadrlar almashinuvi muammosining mavjudligidan dalolat beradi.

4.2. Mehnat samaradorligiga ta‘sir etuvchi omillar

Mehnat samaradorligiga ta‘sir etuvchi omillar (respondentlar, %)



1-rasm. Mehnat samaradorligiga ta‘sir etuvchi omillar reytingi (respondentlar, %)

Manba: muallif so‘rovnoma natijalari, 2023 yil (n=215+42=257)

1-rasmdan ko‘rinib turibdiki, respondentlar ish haqi tizimining nomutanosibligini (82%) eng muhim muammo sifatida belgiladi. Malaka oshirish imkoniyatlarining cheklanganligi (74%) ikkinchi o‘rinda turadi. Shuni

ta’kidlash joizki, raqamli vositalardan foydalanish (57%) hali etarli darajada qo’llanilmayotganiga qaramay, respondentlarning yarmi undan ko’proq foydalanish istagida ekanligini bildirdi.

2-jadval

Ish haqi va mehnat unumdorligi o’rtasidagi bog’liqlik (Pearson korrelyatsiyasi)

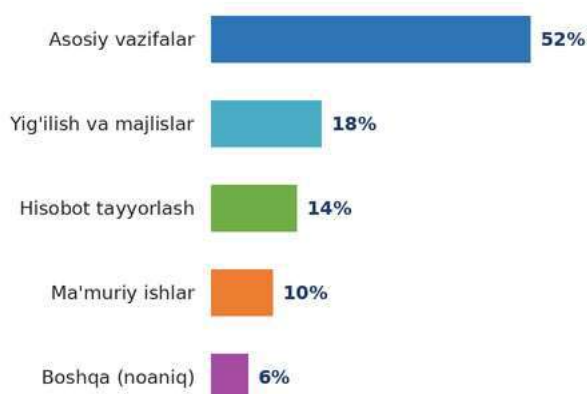
Omil	Korrelyatsiya (r)	Ahamiyat darajasi (p)	Bog’liqlik xarakteri
Ish haqi darajasi	0,681	0,001***	Kuchli ijobiy
Rag’batlantirish to’lovlari	0,594	0,001***	O’rtacha-kuchli ijobiy
Malaka oshirish	0,572	0,002***	O’rtacha ijobiy
Raqamli vositalar	0,489	0,004***	O’rtacha ijobiy
Mehnat muhiti sifati	0,441	0,009**	O’rtacha ijobiy
Ish yuklama me’yori	0,318	0,041*	Kuchsiz ijobiy
Rahbarlik uslubi	0,623	0,001***	Kuchli ijobiy

Izoh: *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$. Manba: muallif hisob-kitoblari, R dasturi.

2-jadval ko’rsatkichlari ish haqi darajasi ($r=0,681$), rahbarlik uslubi ($r=0,623$) va rag’batlantirish to’lovlari ($r=0,594$) mehnat unumdorligi bilan eng kuchli statistik bog’liqlikda ekanligini tasdiqlaydi. Bu natija byudjet tashkilotlarida ham moliyaviy rag’batlantirish etakchi rol o’ynashini ko’rsatadi.

4.3. Ish vaqtdan foydalanish tahlili

Ish vaqtdan foydalanish tarkibi (%)



2-rasm. Ish vaqtdan foydalanish tarkibi byudjet tashkilotlarida (%)

Manba: kuzatuv natijalari, 2022–2023 yillar (8 tashkilot, 215 xodim)

2-rasmdan ko’rinib turibdiki, xodimlarning ish vaqtining atigi 52% asosiy vazifalar bajarishga sarflanmoqda. Yig’ilish va majlislar (18%), hisobot tayyorlash (14%) va ma’muriy ishlar (10%) birgalikda ish vaqtining 42%ini

egallamoqda. Bu natija byudjet tashkilotlarida ish vaqtdan foydalanish samaradorligini oshirishning katta zahiralari mavjudligini ko'rsatadi.

3-jadval

Ish vaqtini o'rganish natijalari (xronometraj usuli, n=215)

Ish vaqti turi	O'rtacha soat/hafta	Me'yor bo'yicha soat/hafta	Og'ish (+/-)	Og'ish, %
Asosiy vazifalar	20,8	30,0	-09,2	-30,7%
Yig'ilish va majlislar	7,2	4,0	+3,2	+80,0%
Hisobot va ro'yixat	5,6	2,0	+3,6	+180,0%
Ma'muriy ishlar	4,0	2,0	+2,0	+100,0%
Boshqa (noaniq)	2,4	2,0	+0,4	+20,0%
Jami	40,0	40,0	0	0%

Manba: muallif kuzatuv natijalari, xronometraj usuli (2022–2023). 40 soatlik ish haftasi asosida.

3-jadval byudjet tashkilotlarida ish vaqtining muhim qismi noasosiy funksiyalarga sarflanishini aniq ko'rsatib berdi. Hisobot tayyorlash bo'yicha og'ish me'yordan 180% yuqori — bu raqamlashtirish yo'lida birinchi galda hal etilishi zarur muammolardan biridir.

4.4. Isloh samarasi: dinamika tahlili



3-rasm. Mehnat unumdorligi indeksi dinamikasi: islohot o'tkazgan va o'tkazmaganlar (2019=100)

Manba: tashkilot moliyaviy hisobotlari va kuzatuv natijalari asosida muallif hisob-kitoblari

3-rasm islohot o'tkazgan (yangi ish haqi tizimi, malaka oshirish va raqamli vositalar joriy etilgan) tashkilotlarda 2019–2023 yillarda mehnat unumdorligi indeksi 100 dan 138 ga ko'tarilganini ko'rsatadi (+38%). Islohot o'tkazmaganlar guruhida esa o'sish atigi +7% ni tashkil etdi. Juftlik t-test natijalari bu farqning statistik jihatdan muhim ekanligini tasdiqlamoqda ($t=4,82$, $p<0,001$).

Isloh o‘tkazgan va o‘tkazmagan tashkilotlarni taqqoslash (2023 yil)

Ko‘rsatkich	Islohot o‘tkazgan (n=4)	Islohot o‘tkazmagan (n=4)	Farq	p-qiymat
Mehnat unumdorligi indeksi	138	107	+31	<0,001***
Xodimlar qoniqish darajasi (10 ball)	7,4	5,2	+2,2	<0,01**
Kadrlar almashinuvi koeff. (%)	8,1%	18,6%	-10,5 p.p.	<0,05*
Hisobot vaqti (soat/hafta)	4,2	5,6	-1,4	<0,05*
Malaka oshirish chastotasi (yil)	1,8	0,6	+1,2	<0,001***
Raqamli vositalardan foydalanish (%)	74%	38%	+36 p.p.	<0,01**

Izoh: *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$. Juftlik t-test. Manba: muallif hisob-kitoblari (2023).

4-jadvaldagi taqqoslama tahlil islohot o‘tkazgan tashkilotlarda barcha ko‘rsatkichlar bo‘yiça sezilarli yutuqlar qayd etilganini ko‘rsatmoqda. Xususan, kadrlar almashinuvi koeffitsienti 10,5 foiz punktga kamaydi – bu byudjet tashkilotlari uchun kadrlarni saqlab qolish muammosini hal etishda islohot samarasining amaliy ekanligini isbotlaydi.

Xulosa

Tadqiqot natijalari O‘zbekiston byudjet tashkilotlarida mehnat samaradorligini pasaytiruvchi muammolar kompleks xususiyatga ega ekanligini ko‘rsatdi. Bir tomondan, ish haqi tizimining nomutanosibligi xodimlarni yetarlicha rag‘batlantirmaydi; ikkinchi tomondan, ish vaqtining katta qismi asosiy funksiyalardan tashqariga sarflanmoqda (42%). Bu muammolar bir-biriga bog‘liq – raqamli vositalar joriy etilmagunicha hisobot va ma‘muriy ish yuki kamaymaydi, ish yuki kamaymagunicha esa xodimlar asosiy vazifalarga to‘la diqqat qarata olmaydi.

Tadqiqotimiz natijalari Propper va Wilson [6] hamda Demmke va Moilanen [7] ishlarida bayon etilgan nazariy xulosalar bilan hamohang: moliyaviy rag‘batlantirish va malaka oshirish birga qo‘llanganda sinergetik effekt yuzaga keladi va samaradorlik tez o‘sadi. O‘zbekiston kontekstida bu ayniqsa muhim, chunki byudjet tashkilotlari xodimlari ish haqi darajasi xususiyl sektoridagiga nisbatan 25–40% past [1].

Amaliy tavsiyalar: (1) Natijaga yo‘naltirilgan ish haqi tizimini joriy etish – tashkilot va xodim KPI larini aniq belgilash orqali mehnat haqini ish natijalari bilan bog‘lash; (2) Elektron hujjat aylanishi tizimini to‘liq joriy etish – hisobot vaqtini 50% gacha qisqartirish imkonini beradi; (3) Malaka oshirishni yiliga kamida 2 marta ta‘minlash va kasbiy sertifikatlashtirish tizimini rivojlantirish; (4) Rahbarlik qobiliyatlarini rivojlantirish uchun maxsus treninglar o‘tkazish,

chunki rahbarlik uslubi mehnat samaradorligi bilan kuchli korrelyatsiya qiladi ($r=0,623$); (5) «Hibrid ish» formatlarini sinovdan o'tkazish – ayrim byudjet funksiyalari masofadan ham bajarilishi mumkin.

Tadqiqot cheklovlari: tadqiqot Buxoro viloyatining 8 ta tashkilotini qamrab olganligi uchun natijalarni butun respublika bo'yiça umumlashtirishda ehtiyotkorlik talab etiladi. Kelajakda ko'proq tashkilotlar va viloyatlarni qamrab olgan, uzoq muddatli panel tadqiqotlari o'tkazish tavsiya etiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi, «Byudjet tashkilotlari xodimlarining mehnat haqi statistikasi 2023,» Toshkent, 2023. [Onlayn]. Mavjud: <https://mf.uz>

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Davlat xizmati to'g'risida»gi 2016 yil 23 sentyabrdagi O'RQ-406-son Qonuni (2022 yilda tahrirlangan). [Onlayn]. Mavjud: <https://lex.uz/docs/3057176>

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Raqamli O'zbekiston — 2030» strategiyasi to'g'risidagi PF-6079-son Farmoni (2020). [Onlayn]. Mavjud: <https://lex.uz>

4. O'zbekiston Respublikasining «Mehnat to'g'risida»gi Qonuni», 1995 yil 21 dekabr (2023 yilda yangilangan). [Onlayn]. Mavjud: <https://lex.uz/docs/110187>

5. Sh. Tursunov, «Byudjet muassasalari xodimlari mehnat samaradorligiga ta'sir etuvchi omillar: ta'lim sohasi misolida,» Mehnat va ijtimoiy munosabatlar jurnali, no. 2, pp. 34–42, 2022.

6. A. Xoliqov va B. Nazarov, «Sog'liqni saqlash byudjet muassasalarida ish vaqtdan foydalanish samaradorligi,» O'zbekiston Milliy universiteti xabarlari, vol. 4, no. 1, pp. 185–193, 2023.

7. C. Propper va D. Wilson, «The use and usefulness of performance measures in the public sector,» Oxford Review of Economic Policy, vol. 19, no. 2, pp. 250–267, 2003. doi:10.1093/oxrep/19.2.250

8. C. Demmke va T. Moilanen, Effectiveness of Good Governance and Ethics in Central Administration. Maastricht: European Institute of Public Administration, 2011.

9. V. Lapuente va S. Van de Walle, «The effects of new public management on the quality of public services,» Governance, vol. 33, no. 3, pp. 461–475, 2020. doi:10.1111/gove.12408

10. J. Boselie, G. Dietz, va C. Boon, «Communalities and contradictions in HRM and performance research,» Human Resource Management Journal, vol. 15, no. 3, pp. 67–94, 2005. doi:10.1111/j.1748-8583.2005.tb00154.x

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13

Tashkent, Uzbekistan

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz