

ESG PRINCIPLES - A DRIVER OF SUSTAINABLE REGIONAL DEVELOPMENT AND BUSINESS TRANSFORMATION

INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE

COLLECTION OF SCIENTIFIC ARTICLES

 <https://timeedu.uz/>

 24.10.2025 y.

2-TO'PLAM
2-MAXSUS SON/2025



+998 95 651 90 00
journals@timeedu.uz

“ESG tamoyillari – hududlarni barqaror rivojlantirish va biznesni transformatsiyalash drayveri” mavzuida Xalqaro ilmiy-amaliy anjumani ilmiy maqolalar va tezislar to‘plami. -T.: TMII, 2025. – 752 bet.

Ushbu to‘plamda mamlakatimizda iqtisodiyotni barqaror rivojlantirish, ishlab chiqarishni diversifikatsiya qilish, iqlim o‘zgarishi oqibatlariga moslashish va ularni yumshatish, tabiiy resurslardan foydalanish samaradorligini oshirish, ESG tamoyillari asosida hududlar va sanoat korxonalarining barqaror rivojlanishini ta’minlash, hududlarda “yashil” iqtisodiyotni qo‘llab-quvvatlashning samarali iqtisodiy mexanizmlarini joriy qilish, yirik va o‘rta biznes korxonalari faoliyatini transformatsiyalash va raqobatbardoshligini oshirish, sanoat korxonalarida chiqindilarni boshqarish va sirkulyar iqtisodiyotni rivojlantirish, “yashil” texnologiyalar, sun’iy intellekt asosida atrof-muhitni muhofaza qilish, raqamli iqtisodiyot sharoitida mavjud sanoat ishlab chiqarishni raqamli transformatsiya qilish jarayonlarini jadallashtirish orqali ishlab chiqarish sanoatini “drayver” sohaga aylantirish istiqbollari hamda barqaror iqtisodiy o‘sishni ta’minlashning turli yo‘nalishlariga bag‘ishlangan ilmiy tadqiqot materiallari keltirilgan.

To‘plamda keltirilgan materiallarning mazmuni, undagi statistik ma’lumotlar va keltirilgan huquqiy-me’yoriy hujjatlarning haqqoniyligi, tanqidiy fikr-mulohazalar va takliflarga mualliflarning o‘zlari mas’uldirlar.

Сборник научных статей и тезисов Международной научно-практической конференции на тему «Принципы ESG – драйвер устойчивого развития регионов и трансформации бизнеса». – Т.: ТМII, 2025. – 752 с.

В сборнике представлены материалы научных исследований, посвященные устойчивому экономическому развитию нашей страны, диверсификации производства, адаптации к изменению климата и смягчению его последствий, повышению эффективности природопользования, обеспечению устойчивого развития регионов и промышленных предприятий на основе принципов ESG, внедрению эффективных экономических механизмов поддержки «зеленой» экономики в регионах, трансформации деятельности крупного и среднего бизнеса и повышению его конкурентоспособности, управлению отходами и развитию циклической экономики на промышленных предприятиях, охране окружающей среды на основе «зеленых» технологий, искусственному интеллекту, перспективам превращения обрабатывающей промышленности в «драйверную» отрасль за счет ускорения процессов цифровой трансформации действующего промышленного производства в условиях цифровой экономики, а также различным направлениям обеспечения устойчивого экономического роста.

Авторы сами несут ответственность за содержание представленных в сборнике материалов, достоверность содержащихся в нем статистических данных и представленных нормативно-правовых документов, а также за критические высказывания и предложения.

Tahrir hay’ati: i.f.n., dotsent Sh.K. Narbayev

i.f.n., professor I.S. Xotamov

i.f.d., professor Sh.I. Alibekov

i.f.d., professor V.P. Kuznetsov

i.f.f.d., dotsent N. Nosirova

i.f.f.d., dotsent D. Mamasoatov

assis. G. Axmedova

assis. A. Qudratxo‘jayev

Taqrizchilar: i.f.d., professor N.M. Maxmudov

i.f.d., professor A.A. Yadgarov

KIRISH SO‘ZI

ASSALOMU ALAYKUM, HURMATLI XALQARO ANJUMAN ISHTIROKCHILARI, AZIZ MEHMONLAR!

Sizlarni Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti hamda O‘zbekiston Ekologik Partiyasi Markaziy kengashi tomonidan tashkil etilayotgan mazkur Xalqaro ilmiy-amaliy anjumanda qutlashdan mamnunmiz!

Qadrli anjuman ishtirokchilari, bugun biz “ESG tamoyillari – hududlarni barqaror rivojlantirish va biznesni transformatsiyalash drayveri” mavzusida Xalqaro ilmiy-amaliy anjuman o‘tkazmoqdamiz. Bugungi anjumanning asosiy maqsadi mamlakatimizda iqtisodiyotni barqaror rivojlantirish, ishlab chiqarishni diversifikatsiya qilish, iqlim o‘zgarishi oqibatlariga moslashish va ularni yumshatish, tabiiy resurslardan foydalanish samaradorligini oshirish, ESG tamoyillari asosida hududlar va sanoat korxonalarining barqaror rivojlanishini ta’minlash, hududlarda “yashil” iqtisodiyotni qo‘llab-quvvatlashning samarali iqtisodiy mexanizmlarini joriy qilish, yirik va o‘rta biznes korxonalari faoliyatini transformatsiyalash va raqobatbardoshligini oshirish, sanoat korxonalarida chiqindilarni boshqarish va sirkulyar iqtisodiyotni rivojlantirish, “yashil” texnologiyalar, sun’iy intellekt asosida atrof-muhitni muhofaza qilish masalalari bo‘yicha amalga oshirilayotgan ishlar, mavjud muammolar va ularni bartaraf etish yo‘llarini chiqur tahlil qilgan holda ilmiy amaliy takliflar ishlab chiqishdan iborat.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan imzolangan qaror va farmonlar, Vazirlar Mahkamasi qarorlari, amalga oshirilayotgan islohotlar ushbu anjuman mavzusining naqadar dolzarbligini anglatadi. Yurtboshimiz tomonidan 2025-yilni “Atrof-muhitni asrash va “yashil” iqtisodiyot yili” deb nomlanishi hamda ushbu yo‘nalishda qabul qilingan Davlat dasturida belgilangan vazifalarning ijrosini ta’minlashda ma’lum ma’noda anjumanning ham o‘z hissasi bo‘ladi deb umid qilamiz.

Anjuman natijalaridan kutilayotgan ilmiy, ijtimoiy va iqtisodiy samaradorlik quyidagilarda o‘z ifodasini topadi:

Ilmiy samaradorlik – anjumandan kutilayotgan ilmiy-amaliy natija mamlakatimiz hududlarida barqaror iqtisodiy rivojlanishni ta’minlash, sanoat korxonalarining atrof-muhitga bo‘lgan e’tiborini yanada kuchaytirish, biznes strategiyalarini takomillashtirish, shu bilan birga hududlar darajasida barqaror rivojlanishni amalga oshirish darajasini tahlil qilish, “atrof-muhit, jamiyat, boshqaruv” (ESG) tamoyillariga mos holda faoliyat ko‘rsatishlariga erishishning ustuvor yo‘nalishlarini tahliliy o‘rganish asosida olingan natijalarni umumlashtirib ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Ijtimoiy samaradorlik – muhokama qilinadigan masalalarning har birida ijtimoiy samara alohida o‘rin egallaydi. Chunki ESG-tamoyillarining asosiy xususiyati ham ijtimoiy sohaga yuqori darajada e’tibor qaratilishidadir. Shu jihatdan ijtimoiy samarani iqtisodiy jihatdan baholash, bu yo‘nalishda mavjud amaliyotlarni ilmiy tahlil qilishning konseptual yondashuvlarini ishlab chiqishga, hududlarda va biznes sohasida izchil islohotlarni amalga oshirish orqali jamiyatni rivojlantirish, aholining turmush darajasini yaxshilash, barqaror daromad manbalarini shakllantirish, tabiiy resurslar tejamkorligiga erishish asosida kelajak avlod uchun zahiralarini saqlab qolish, aholini ijtimoiy himoya qilish tizimini takomillashtirishga xizmat qiladi.

Iqtisodiy samaradorlik - iqtisodiy faoliyatning faol ishtirokchilaridan biri ishlab chiqarish korxonalaridir, ular tomonidan mahsulot ishlab chiqarish jarayonida sezilarli darajada uglerod izi qoldiriladi. Shaffof va ekologik toza ma’lumotlarni taqdim etish atrof-

muhitni muhofaza qilish qonunchiligiga rioya qilish uchun zarurdir. Iqtisodiy samaradorlik jihatidan mavzu doirasida muhokama qilinadigan har bir masala katta ahamiyatga ega. Birinchidan, sohada qonunchilik bazasini mustahkamlash; ikkinchidan, korxonalarda ESG tamoyillarini joriy yetishning iqtisodiy samaradorligini baholash uslubiyotini ishlab chiqish; uchinchidan, hududlarning barqaror rivojlanishi uchun mavjud salohiyatini baholash va shu asosda sohalarni diversifikatsiya qilish imkoniyatining vujudga kelishi, to'rtinchidan, korxona va tarmoqlarni rivojlantirishda "yashil" investitsiyalarni jalb qilish hamda ulardan samarali foydalanishga keng yo'l ochiladi.

Albatta bunday o'zgarishlar, texnologik taraqqiyotga hamohang ravishda, qo'shimcha imkoniyatlarni ochishga va rivojlanishning yangi strategiyalarini ishlab chiqishga keng imkoniyatlar yaratmoqda.

Lekin shu bilan bir qatorda, iqtisodiyotni raqamlashtirish va bunday sharoitda biznesni rivojlantirish jarayonlarida, o'ziga xos muammolar va turli savollar ham yuzaga kelmoqda.

Bunday masalalarni o'rganib, uning yechimlarini topish uchun Toshkent menejment va iqtisodiyot institutining professor-o'qituvchilari tomonidan ham turli ilmiy tadqiqotlarni olib borish yo'lga qo'yilgan. Ularning tadqiqotlari natijalaridan - o'quv jarayonlarida, ta'lim sifatini oshirish maqsadlarida, keng foydalaniladi.

Bu o'z navbatida, institutda menejment, iqtisodiyot va axborot texnologiyalari sohalarida tayyorlanadigan malakali mutaxassislarning nafaqat nazariy bilimlarini, balki amaliy ko'nikmalarini ham oshirishga hizmat qiladi.

Bundan tashqari, institutda innovatsion dasturlar va loyihalar orqali talabalarni yangi texnologiyalar bilan tanishtirish, ularda raqamli iqtisodiyot va global biznes muhitida raqobatbardosh bo'lish uchun zarur bo'lgan ko'nikmalarni shakllantirishga yordam beradi.

Xalqaro ilmiy-amaliy anjumanni o'tkazishda hamkorlik qilayotgan O'zbekiston Ekologik Partiyasi Markaziy kengashiga, anjumanda ishtirok etayotgan O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi, O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va moliya vazirligi, O'zbekiston Respublikasi Energetika vazirligi, BMT ning UNDP loyihasi vakillariga, Federal davlat byudjeti oliy ta'lim muassasasi Kozma Minin nomidagi Nijniy Novgorod davlat pedagogika universiteti, Umumrossiya davlat adliya universitetining (VGUYU) Shimoliy-Kavkaz instituti (filiali), Umumrossiya davlat adliya universitetining (VGUYU) Rostov instituti (filiali), Kazpotrebsoyuz Karaganda universiteti, Kyungdong Universiteti (Koreya Respublikasi), tashkilot va korxonalarining mutaxassislari, xorijiy va mahalliy iqtisodchi olimlarga o'z minnatdorchiligimizni izhor qilamiz.

Bugun sizlarning e'tiboringizga taqdim etiladigan taqdimotlar va fikrlar - bizni zamonaviy iqtisodiyotning yangi talablariga mos keladigan biznes modellarni yaratishga ilhomlantiradi.

Biz bu jarayonda, o'z tajribamizni almashish va birgalikda muammolarni hal qilish uchun yangi g'oyalarni kashf etishni maqsad qilamiz.

Umid qilamanki, anjumanimiz samarali va foydali bo'ladi.

Har biringizning ishtirokingiz va hissangiz bu jarayonda juda muhim.

Keling, birgalikda yangiliklarga ochiq bo'lib, innovatsion yechimlarni izlaylik!

Bugungi anjuman ishiga va unda ishtirok etayotgan barcha ishtirokchilarning ilmiy-ijodiy faoliyatlariga ulkan muvaffaqiyatlar tilaymiz!

Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti rektori

X. Axmedov

MUNDARIJA / ОГЛАВЛЕНИЕ

I SHO‘BA. IQTISODIYOTNI BARQAROR RIVOJLANTIRISH, ISHLAB CHIQRISHNI DIVERSIFIKATSIYA QILISH, IQLIM O‘ZGARISHI OQIBATLARIGA MOSLASHISH VA ULARNI YUMSHATISH, TABIIY RESURLARDAN FOYDALANISH SAMARADORLIGINI OSHIRISH.....	11
HUDUDLARNI BARQAROR RIVOJLANTIRISH DASTURLARINI XALQARO STANDARTLAR TIZIMIGA MOSLASHTIRISH IMKONIYATLARI	
Abdulloyev A.J., N.K.Sharapova	11
АНАЛИЗ ГОТОВНОСТИ УНИВЕРСИТЕТОВ К ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ И РЕАЛИЗАЦИИ ESG-КОНЦЕПЦИИ	
Кузнецов В.П., Назарова Е.Н.	23
ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЙ КОНТРОЛЬ КАК МЕТОД ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ	
Алибеков Ш.И.	33
ҚИШЛОҚ ХЎЖАЛИГИ ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ТАРКИБИНИ БОЗОР КОНЪЮНКТУРАСИ ЎЗГАРИШИГА МОС ТАКОМИЛЛАШТИРИШНИНГ ИЛМИЙ-НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ	
Чариев К.А., Абдулазизов Ш.А.	37
BARQAROR RIVOJLANISHDA YASHIL ENERGIYA TEXNOLOGIYALARINING AHAMIYATI	
Asamxodjayeva S.Sh.	48
BARQAROR IQTISODIY RIVOJLANISH JARAYONIDA RAQAMLI BANK XIZMATLARINI KENGAYTIRISH ISTIQBOLLARI	
Meyliqulov Sh.X.	56
МЕХАНИЗМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ В КОМПАНИЯХ	
Киясов Б.Н.	60
РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ КРІ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ СОТРУДНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ	
Ўқбар Айдын	66
TO‘QIMACHILIK KORXONALARIDA INNOVATSION XATARLARNI BOSHQARISH VA HUDUDIY “YASHIL” IQTISODIYOTNI RIVOJLANTIRISH MEKANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH	
Rashidov J.X.	72
“QURILISH SOHASI FAOLIYATIDA RAQAMLI TRANSFORMATSIYA JARAYONLARINI TAKOMILLASHTIRISH”	
Alimov O.S.	82
O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTINI MAKROIQTISODIY BARQAROR RIVOJLANTIRISH TANHILI	
Nazirova S.X.	89
ПОВЫШЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРОИЗВОДСТВА ОДЕЖДЫ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН	
Ахмедова Г.А.	99
ОПТИМИЗАЦИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ПРЕДПРИЯТИЙ МАШИНОСТРОЕНИЯ В НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ «ГРУППА ГАЗ»	
Лаврентьева Е.В., Пахомичева А.С.	107
БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ МАШИНОСТРОЕНИЯ	
Лаврентьева Е.В., Султанова Л.Л.	113
ТЕНДЕНЦИИ И ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКИХ РЕГИОНОВ ПО ВНЕДРЕНИЮ ESG – СТАНДАРТОВ	
Набоков В.И., Некрасов К.В.	121
ЎЗБЕКИСТОНДА КИРУВЧИ ТУРИЗМНИ БАРҚАРОР РИВОЖЛАНТИРИШДА АУТСОРСИНГ ХИЗМАТЛАРИДАН ФОЙДАЛАНИШ ЗАРУРАТИ	
Рискулов Р.Б.	125
KORXONADA BREND EKOTIZIMINI SHAKLLANTIRISHNING ILMIY-USLUBIY JIHATLARI	
Sa’dulloyev H.I.	134

RAQAMLI IQTISODIYOTNING MAMLAKAT IQTISODIY RIVOJLANISHIGA TA’SIRI VA “RAQAMLI O‘ZBEKISTON – 2030” STRATEGIYASINI AMALGA OSHIRISHDAN KUTILAYOTGAN NATIJALAR TAHLILI	
Sharipova Sh.B.	140
O‘ZBEKISTONDA KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH ISTIQBOLLARI	
Sharipov I.B.	147
РАЦИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТЕРРИТОРИИ ДЕХКАНСКИХ ХОЗЯЙСТВ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ГЕОИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ	
Ашуров А.Ф.	155
II SHO’BA. “YASHIL” TEXNOLOGIYALAR, SUN’IY INTELEKT VA ENG YAXSHI TEXNOLOGIYALAR (BAT) ASOSIDA ATROF-MUHITNI MUHOFAZA QILISH	164
OLIY TA’LIM MUASSASALARIDA INNOVATSION MENEJMENTNI RIVOJLANTIRISH: RAQAMLI TEXNOLOGIYALARNI INTEGRATSIYA QILISH YO’LLARI	
Yuldashev I.B.	164
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ МОДЕЛЬ «УНИВЕРСИТЕТ 4.0»: ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ДИВЕРСИФИКАЦИИ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ НИЗКОУГЛЕРОДНОГО ПЕРЕХОДА	
Кузнецова С.Н., Цыбуцинина И.Е., Фролов Ю.С., Горев Н.А.	168
SUN’IY INTELEKT VA REAL VAQT TIZIMLARI ASOSIDA HUDUDIY AVTOMOBIL YO’LLARI MUHANDISLIK INSHOATLARINI LOYIHALASH JARAYONINI MODELLASHTIRISH	
Norinov M.U., Zikrayev A.A.	177
REAL VAQT TIZIMLARI VA SUN’IY INTELEKT ASOSIDA EKOLOGIK MONITORINGNI AVTOMATLASHTIRISHNING ILMIY-ASOSIY YO’NALISHLARI	
Ergashev O.M.	186
ИҚЛИМ ЎЗГАРИШЛАРИ ШАРОИТИДА АГРАР СОҲАНИ БАРҚАРОР РИВОЖЛАНТИРИШДА СУҒУРТА МЕХАНИЗМИНИНГ РОЛИ	
Вахобов А.Р.	195
ИНСОН ВА АТРОФ-МУҲИТ УЙҒУНЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШ ЙЎЛЛАРИ.	
Йўлдошев Н.Қ.	202
SUN’IY INTELEKTDAN ATROF-MUHITNI MUHOFAZALASHDA FOYDALANISH	
Nasriddinov I.X., Tulyaganov E.J.	209
O‘ZBEKISTONDA KO‘ZI OJIZ SHAXSLARNING IQTISODIY FAOLLIGINI OSHIRISHDA INNOVATSION YONDASHUVLAR VA TEXNOLOGIK IMKONIYATLAR	
Isayev K.A., Qurbanov A.G’.	215
ЧОРВАЧИЛИК ХЎЖАЛИКЛАРИ ВА УЛАРГА ХИЗМАТ КЎРСАТУВЧИ СУБЪЕКТЛАР ЎРТАСИДА КООПЕРАЦИЯ МУНОСАБАТЛАРИНИ ТАШКИЛ ЭТИШНИНГ АҲАМИЯТИ	
Худайбердиев Ў.Э.	221
RAQAMLI TRANSFORMATSIYA TIZIMI RIVOJLANISHI SHAROITIDA BIZNESNI BOSHQARISH VA TASHKIL QILISH	
Kambarova Sh.M.	228
BARQAROR INVESTITSIYALAR VA ESG ME’ZONLARI: NAZARIY TAHLIL	
Maxmasobirova N.U.	235
“O‘ZBEKISTON SANOAT TARMOQLARIDA ESG TAMOYILLARIGA ASOSLANGAN BOSHQARUV MECHANIZMLARINI JORIY ETISHNING IQTISODIY SAMARADORLIGINI BAHOLASH”	
Rusatamov Z.X.	241
THE ROLE OF ESG PRINCIPLES IN ATTRACTING INSTITUTIONAL INVESTORS IN CORPORATE GOVERNANCE	
Sadikova M.A.	249
OZIQ-OVQAT MAHSULOTLARI BOZORINI RIVOJLANTIRISHDA IQTISODIY DIVERSIFIKATSIYANING O‘RNI	
Daminova O.M.	254
КОНФУЦИАНСКИЕ ИДЕИ В КОРПОРАТИВНОМ УПРАВЛЕНИИ УЗБЕКИСТАНА	
Нарзуллаева Г.С., Сайфуллаева М.И., Носирова Н.Д.	262
YASHIL TEXNOLOGIYALAR VA SUN’IY INTELEKTNING SANOAT KORXONALARIDA ISHLAB CHIQRISH SAMARADORLIGINI OSHIRISHDAGI AHAMIYATI	
Yakubova U.A.	278

HUDUDLARNI BARQAROR RIVOJLANTIRISHNING IJTIMOY–INSTITUTSIONAL ASOSLARINI TAKOMILLASHTIRISH VA BU YO‘NALISHDAGI DAVLAT SIYOSATI	
Qo‘chqorova M.U.	284
INKLYUZIV IQTISODIYOT SHAROITIDA SANOAT KORXONALARI FAOLIYATI RIVOJLANISHINING XORIJIY TAJRIBALARI	
Qurbanov A.G‘.	291
GLOBAL BIZNESDA INNOVATSIYALAR VA ULARNING XUSUSIYATLARI	
Murtazaev O.O.	298
SANOAT KORXONALAR BARQAROR RIVOJLANISHINING NAZARIY-USLUBIY JIHATLARI	
Ismatulloeva M.F.	304
TRANSPORT XIZMATLARINI IQTISODIYOTDA TUTGAN O‘RNI VA VAZIFALARI	
Karimova Sh.U.	311
ФИНАНСОВОЕ ОЗДОРОВЛЕНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ АГРОБИЗНЕСА КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И СОКРАЩЕНИЯ БЕДНОСТИ В УЗБЕКИСТАНЕ	
Адиллов Ш.Ш.	315
III SHO‘BA. ESG TAMOIYILLARI ASOSIDA HUDUDLAR VA SANOAT KORXONALARINING BARQAROR RIVOJLANISHINI TA‘MINLASH YO‘NALISHLARI.....	325
“SANOAT-5.0” VA BARQARORLIK: ASOSIY TENDENSIYALAR VA MUAMMOLAR	
Xotamov I.S., Qudratxo‘jayev A.K.	325
ФИНАНСОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ КАК ДРАЙВЕР УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ	
Мырзалиева Г.А., Байкенжеева Д.Б.	334
QISHLOQ XO‘JALIGIDA RESURSLARDAN OQILONA FOYDALANISH YO‘LLARI	
Asamxodjayeva Sh.Sh., Qodirov S.Q.	341
ESG TAMOIYILLARI HUDUDIY IQTISODIY SIYOSATDA: BARQAROR RIVOJLANISHNING YANGI PARADIGMASI	
Zaynutdinov I.S.	348
ESG TAMOIYILLARI ASOSIDA SANOAT CHIQINDILARINI QAYTA ISHLASHNING BARQAROR RIVOJLANISHGA TA‘SIRI	
Yusupov U.M.	353
AGLOMERATSIYALARNING “YASHIL” IQTISODIYOT RIVOJLANISHIGA TA‘SIRI	
Mardonov Sh.	362
O‘ZBEKISTON UZUMCHILIK KORXONALARINING EKSPORT SAMARADORLIGIGA EKO-MARKETING TA‘SIRINI TAHLIL QILISHDA SUN‘IY INTELLEKT VA MASHINAVIY O‘RGANISHGA ASOSLANGAN YANGI EKONOMETRIYA YONDASHUVI	
Usmonova Diyora Mahmud qizi	367
O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTIDA SANOATNI TUTGAN O‘RNI.....	379
Matchanova Ma‘rifat Ikramovna.....	379
BARQAROR IQTISODIY RIVOJLANISH JARAYONIDA RAQAMLI BANK XIZMATLARINI KENGAYTIRISH ISTIQBOLLARI	
Meyliqulov Sh.X.	384
AVTOMOBILSOZLIKDA MAHALLIYLASHTIRISHNI RIVOJLANTIRISHDA IKKINCHI DARAJALI YETKAZIB BERUVCHILARNING O‘RNI VA ULARNI RIVOJLANTIRISH YO‘LLARI	
Qobilov R.Sh.	388
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОДЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В КОМПАНИЯХ	
Аділ Ф.С.	392
ВНЕДРЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ МОДЕЛЕЙ И МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ В КОМПАНИЯХ	
Жолдасова А.Б.	397
ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ	
Кемпірәлі Е.Қ.	404
РЕИНЖИНИРИНГ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ: ШАГИ К ИХ АВТОМАТИЗАЦИИ	
Пернебаев Е.Б.	409
ВНЕДРЕНИЕ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ	

Рахатова Ж.Н.	414
HUDUDLARNI BARQAROR RIVOJLANTIRISHNING IJTIMOY-INSTITUTSIONAL ASOSLARINI TAKOMILLASHTIRISH VA BU YO'NALISHDAGI DAVLAT SIYOSATI	
Musulmonova Sh., Hikmatov M.	422
SANOAT KORXONALARIDA ESG TAMOYILLARINI JORIY ETISHNING MILLIY VA XORIJIY TAJRIBASI	
Toxirov J.M.	426
GREEN CAR: QISHLOQ XO'JALIGIDA NAZORATNI YENGILLASHTIRUVCHI AQLLI ROBOT	
Qurbonov Sh.B.	434
O'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA KICHIK SANOAT ZONALARI FAOLIYATINING TAHLILI	
Baxromov A.B.	437
XALQARO AUDIT STANDARTLARIGA MUVOFIQ AUDITORLIK TEKSHIRUVLARINI YTKAZISH MASALALARI	
Ahmadjonov A.K.	443
ЎЗБЕКИСТОНДА ДАВЛАТ ИШТИРОКИДАГИ КОРХОНАЛАРНИ ESG-ТРАНСФОРМАЦИЯ ҚИЛИШ: ИНСТИТУЦИОНАЛ АСОСЛАР, ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР ИНТЕГРАЦИЯСИ ВА РИВОЖЛАНИШ ИСТИҚБОЛЛАРИ	
Ashurov Z.A.	448
IV SHO'BA. KICHIK VA O'RTA BIZNES SUBYEKTLARI FAOLIYATINI TRANSFORMATSIYALASH VA RAQOBATBARDOSHLIGINI OSHIRISH	459
KICHIK VA O'RTA BIZNES SUBYEKTLARI EKSPORT FAOLIYATINI RIVOJLANTIRISH VA RAQOBATBARDOSHLIGINI OSHIRISH YO'LLARI	
Mamasoatov D.R.	459
РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ В СФЕРЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН: АНАЛИЗ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА РЫНОК ТРУДА	
Abduraimova N.P.	464
AKSIYADORLIK JAMIYATLARIDA BIZNES JARAYONLARINI BOSHQARISHNI RAQAMLASHTIRISHDA ILG'OR XORIJIY TAJRIBALAR TAHLILI	
Suyunov Y.B.	479
АРАБСКАЯ РЕСПУБЛИКА ЕГИПЕТ НА ПУТИ К УСТОЙЧИВОМУ ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РОСТУ	
Ziyadullaeva L.C.	487
THE IMPACT OF THE CHINA-KYRGYZSTAN-UZBEKISTAN RAILWAY ON UZBEKISTAN'S ECONOMIC DEVELOPMENT: MECHANISMS, EFFECTS, AND POLICY RESPONSES	
Ye Maoqing	492
XORIJIY INNAVATSION INVESTITSİYALARNI JALB ETISH DOLZARBLIGI	
Tulyaganov E.J., Ubaydullayeva G.E.	502
QURG'OQCHIL MINTAQALARDA KICHIK AGROBIZNES SUBYEKTLARI FAOLIYATI SAMARADORLIGINI OSHIRISH YO'LLARI	
Qulliyev O.A.	507
BANKLARNING MOLİYAVIY SAMARADORLIGINI OSHIRISHDA KAPITAL VA AKTIVLAR RENTABELLIGINING AHAMIYATI	
Alimjanova D.S.	516
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИЯМИ В БИЗНЕС-СФЕРЕ	
Rahymjanova A.A.	519
MAMLAKATIMIZDA EKSPORT JARAYONLARINI BARQARORLASHTIRISH OMILLARI	
Abdvaliyev Sh.X.	524
SANOAT KORXONALARIDA HR MENEJMENT TIZIMINI JORIY ETISH VA XODIMLARNI BOSHQARUV HOLATI TAHLILI	
Toshtemirov S.G'.	534
INSON RESURSLARINI BOSHQARISHDA MOTIVATSIYA TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH	
Abdufattoxova H.	539
AVTOMATLASHTIRILGAN BUYUMLARNI SARALOVCHI ROBOTLAR	
G'ulomov X.A.	545

APPLICATION OF ESG PRINCIPLES AS A WAY TO INCREASE COMPETITIVENESS IN THE MANAGEMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISES	
Kurbanov U.A., Kurbanova Sh.Y., Alimova D.T.	548
ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА РЫНОК ТРУДА.	
Фарходова Ш.Ш.	554
СОВРЕМЕННЫЕ НОВЕЙШИЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ И БИЗНЕСЕ: РОЛЬ В СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РК	
Агабекова Ш.Н., Бокушева С., Байкенжеева Д.Б.	557
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ ЗЕЛЕННОЙ ЭКОНОМИКИ В РЕГИОНАХ КАЗАХСТАНА: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ	
Жартай Ж.М., Саттыбаева Д.М., Рахимова А.Н., Никкель Л.Д.	565
O‘ZBEKISTONDA RAQAMLI IQTISODIYOTNI RIVOJLANTIRISH: MUAMMOLAR VA IMKONIYATLAR	
Vahangurov O.O.	571
O‘ZBEKISTONNING YASHIL IQTISODIYOTGA O‘TISH YO‘LLARI VA USTUVORLIKLARI	
Luqmanov B.M.	577
KAPITAL TANQISLIGI SHAROITIDA MOLIVAVIY RESURLARNI DIVERSIFIKATSIYA QILISH	
Arziyev S.	585
V SHO‘BA. ESG STANDARTLARIGA MOS KELADIGAN INVESTITSIYA LOYIHALARINI QO‘LLAB-QUVVATLASH, DAVLAT-XUSUSIY SHERIKLIK VA XALQARO MOLIVA INSTITUTLARI	590
SANOAT KLASTERLARI – SANOAT SALOHİYATINI OSHIRISHNING STRATEGİK YO‘NALISHI SIFATIDA	
Sobirov A.A.	590
АНАЛИЗ ВА СИНТЕЗ МЕТОДЛАРИНИНГ ЭВОЛЮЦИЯСИ	
Дусмуратов Р.Д., Носирова Н.Ж.	597
ESG-ФАКТОРЫ В ПРИНЯТИИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ РЕШЕНИЙ: ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ	
Ким Л.Н., Елтаев Н.К.	606
КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ «ЗЕЛЁНОЙ» ЭКОНОМИКИ НА ПРИМЕРЕ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ	
Ремизова И.В.	614
TIJORAT BANKLARIDA DAVLAT MAQSADLI DASTURLARINI MOLIVALASHNING ILG‘OR XORIY TAJRIBALARI	
Shodiyev Sh.S.	620
ВЛИЯНИЕ ЗЕЛЁНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ НА ИНВЕСТИЦИОННУЮ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ АКЦИОНЕРНЫХ ОБЩЕСТВ	
Усманова Ю.	623
YASHIL ENERGETIKA SOHASIDA INVESTITSIYALARNING ROLI	
Primov S.F.	632
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В РАМКАХ ЗЕЛЕННЫХ РАБОЧИХ МЕСТ	
Хувайдуллаева И.Х.	638
RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA INVESTITSIYALARNI JALB QILISH	
Primov S.F.	642
ТИЖОРАТ БАНКЛАРИНИНГ ФАОЛИЯТИДА УЧРАЙДИГАН РИСКЛАР ВА УЛАРНИ БАРТАРАФ ЭТИШ ЙЎЛЛАРИ	
Хусанбоев А.Ғ.	647
ВЛИЯНИЕ ПРИНЦИПОВ ESG НА РЕЗУЛЬТАТЫ ПЕРВИЧНОГО ПУБЛИЧНОГО РАЗМЕЩЕНИЯ АКЦИЙ: КОМПЛЕКСНЫЙ АНАЛИЗ	
Сайдуллаев Ш.	653
РАНВАР КАДРЛАРИНИНГ БОШҚАРУВ КОМПЕТЕНСИЯЛАРИНИ РИВОJЛАНТИРИШДА RAQAMLI TECHNOLOGIYALARNING O‘RNI	
Olimov S.A.	660
MILLIY IQTISODIYOTDA KICHİK TADBIRKORLIKNING O‘RNI VA AHAMIYATI	
Kurbanova Sh.Y., Yusupov A.A.	667
ВЛИЯНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА ТРАНСФОРМАЦИЮ БИЗНЕС-МОДЕЛЕЙ И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ	

Koptaeva G.II., Bekebaeva M.O.	672
HUDUDLAR TASHQI IQTISODIY STRATEGIYALARINI SHAKLLANTIRISHNING XORIJIY DAVLATLAR TAJRIBASI	
Toshboyev M.M.	680
QISHLOQ XO'JALIGIDA KLASSTERLARINING MOLIYAVIY BARQARORLIGINI TA'MINLASHDA DAVLAT SUBSIDİYALARINING AHAMIYATI	
Yuldasheva D.K.	689
O'ZBEKISTONDA JISMONIY TARBIYA VA SPORTNI RIVOJLANTIRISHNING IQTISODIY-IJTIMOIIY AHAMIYATI	
Mamatov M.N.	699
RAQAMLI-ELEKTRON PULLAR VA KRIPTOVALYUTALAR FARQLARI	
Matchanov T.M., Matchanova M.I.	703
AXBOROT TIZIMLARI XUSUSIYATLARI	
Norinov M.U., Abdulxamid A.I., Oripov O.I., Madaminov F.R.	709
CHIQINDILARNI QAYTA ISHLASH SANOATI VA ATROF-MUHITGA SALBIY TA'SIRINI KAMAYTIRISH YO'LLARI	
Tursunqulov Sh.R.	715
O'ZBEKISTON IQTISODIYOTINI BARQAROR RIVOJLANTIRISHDA ISHLAB CHIQARISHNI DIVERSIFIKATSIYA QILISH VA IQLIM O'ZGARISHI OQIBATLARIGA MOSLASHISH MEXANIZMLARI	
Abduraxmanova Z.T., Rustamova M.M.	722
RAQAMLI TEXNOLOGIYALAR ORQALI SANOATDA EKOLOGIK SAMARADORLIKNI OSHIRISH	
Hasanov H.X.	727
SHADOW ECONOMY EXPOSED: THE HIDDEN FORCES SHAPING ECONOMY.	
Arziev Sh.R.	735
TIJORAT BANKLARIDA INNOVATSION MARKETING STRATEGIYALARIDAN FOYDALANISH MEXANIZMLARI	
Axmedova D.B.	741

[00%20%E2%80%98RTA%20BIZNESNING%20O%20%E2%80%98RNI%20VA%20RIVOJLANISH%20IMKONIYATLARI.%20TANQIDIY%20NAZAR%2C%20TAHLILIY%20TAFAKKUR%20VA%20INNOVATION%20G%20%E2%80%98OYALAR%2C%201\(9\)%2C%20386%2D388.](#)

14. Axmetovna, A. N. (2025). O 'ZBEKISTON IQTISODIYOTIDA KICHIK VA O 'RTA BIZNESNING O 'RNI VA RIVOJLANISH IMKONIYATLARI. *TANQIDIY NAZAR, TAHLILIY TAFAKKUR VA INNOVATION G 'OYALAR*, 1(9), 386-388.

15. Abdivaliyev, S. (2025). THE IMPACT OF INTERNATIONAL TRADE ORGANIZATIONS AND FINANCIAL INSTITUTIONS ON GLOBAL ECONOMY. *Решение социальных проблем в управлении и экономике*, 4(1), 71-75.

16. Abdivaliyev, S. (2025). Milliy mahsulotlarni tashqi bozorlarga olib chiqishdagi to 'siqlarni bartaraf qilish choralari. *YASHIL IQTISODIYOT VA TARAQQIYOT*, 3(4).

SANOAT KORXONALARIDA HR MENEJMENT TIZIMINI JORIY ETISH VA XODIMLARNI BOSHQARUV HOLATI TAHLILI

Toshtemirov Sardor G'olib o'g'li

Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti
Iqtisodiyot yo'nalishi 2-bosqich magistranti

E-mail: tsardor2105@gmail.com

Annotatsiya. Mazkur maqolada "Javel" MChJ misolida sanoat korxonalarida mehnat resurslarini boshqarish, ularning samaradorligini oshirish hamda HR menejment tizimini takomillashtirish masalalari tahlil qilingan. Tadqiqot natijalari asosida korxonaning mehnat resurslari tarkibi, ish vaqtidan foydalanish darajasi va xodimlar turg'unligi bo'yicha ijobiy o'zgarishlar aniqlanib, amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: mehnat resurslari, HR menejment, samaradorlik, sanoat korxonasi, mehnat unumdorligi, ish vaqti tahlili, kadrlar tarkibi, turg'unlik, boshqaruv tizimi.

Аннотация. В статье анализируются вопросы управления трудовыми ресурсами, повышения их эффективности и совершенствования системы управления персоналом на промышленных предприятиях на примере ООО «Жавель». По результатам исследования выявлены позитивные изменения в структуре трудовых ресурсов предприятия, уровне использования рабочего времени и текучести кадров, а также разработаны практические рекомендации.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, управление персоналом, эффективность, промышленное предприятие, производительность труда, анализ рабочего времени, кадровый состав, текучесть кадров, система управления.

Abstract. This article analyzes the issues of labor resource management at industrial enterprises, increasing their efficiency, and improving the HR management system using the example of "Javel" LLC. Based on the research results, positive changes in the composition of the enterprise's labor resources, the level of work time utilization, and employee stability were identified, and practical recommendations were developed.

Keywords: labor resources, HR management, efficiency, industrial enterprise, labor productivity, analysis of working hours, personnel composition, stability, management system.

Kirish

Sanoat korxonalarining kadrlar bilan ta'minlanishi toifalar va kasblar bo'yicha xodimlarning haqiqiy sonini reja ehtiyojlari bilan taqqoslash asosida aniqlanadi.

Korxonaning eng muhim kasblardagi kadrlar bilan ta'min etilishini tahlil qilishga alohida e'tibor beriladi. Ishchi kuchining sifat tarkibini malaka bo'yicha tahlil qilish ham zarur.

Sanoat korxonalarida xodimlarning malaka darajasi ko'p jihatdan ularning yoshiga, ish stajiga, ma'lumoti va hokazolarga bog'liq. Shu sababli tahlil jarayonida ishchilarning yoshi, ish staji, ma'lumoti bo'yicha o'zgarishlar o'rganiladi. Bu o'zgarish ishchi kuchining harakati natijasida sodir bo'lishi sababli bu masalaga tahlil jarayonida katta e'tibor beriladi.

Sanoat korxonalarida mavjud ishchi kuchidan yanada to'laroq foydalanish, mehnat unumdorligini oshirish, ishlab chiqarishni jadallashtirish, ishlab chiqarish jarayonlarini kompleks mexanizasiyalash va avtomatlashtirish, ancha umumiyroq ishlab chiqarish texnikasini joriy etish, texnologiyani va ishlab chiqarishni tashkil etishni takomillashtirish hisobiga korxonani mehnat resurslari bilan ta'minlashdagi keskinlikni birmuncha bartaraf etish mumkin. Yuqorida sanab o'tilgan tadbirlarni o'tkazish natijasida mehnat resurslariga bo'lgan ehtiyojni qisqartirish zahiralari aniqlanishi lozim.

Mehnat resurslarini baholash va tahlil qilish uchun ko'rsatkichlar tizimidan foydalaniladi. Bu ko'rsatkichlar iqtisodiy jihatdan turli guruhlariga mansub, chunki mehnat resurslarining u yoki bu jihatlarini ifodalaydi.

Mehnat resurslarini ifodalovchi barcha ko'rsatkichlar iqtisodiy mazmunga qarab uch guruhga bo'linadi:

1. Mehnat resurslari holatini ifodalovchi ko'rsatkichlar.
2. Mehnat resurslari bilan ta'minlanganlikni ifodalovchi ko'rsatkichlar.
3. Mehnat resurslari samaradorligini ifodalovchi ko'rsatkichlar.

1-jadval

Sanoat korxonalarida HR menejment tizimini joriy etish va xodimlarni boshqaruv jarayonida mehnat resurslari holatini ifodalovchi ko'rsatkichlarni aniqlash hisob-kitobi

Ko'rsatkichlar	2022 y.	2023 y.	2024 y.	O'zgarish sur'ati 2024 yilni 2022- yilga nisbatan, %
1. Mehnat resurslarining o'rtacha yillik soni, kishi	45	48	52	115
2. Shu jumladan, oliy ma'lumotli mutaxassislar, kishi	35	37	39	111
O'rta maxsus ma'lumotlilar	6	6	7	116
O'rta ma'lumotlilar	2	3	4	200
to'liqsiz o'rta ma'lumotlilar	2	2	2	100
3. Oliy ma'lumotli mutaxassislar ning ulushi, % ($2q \cdot 100 / 1q$)	78	77	75	-
O'rta maxsus ma'lumotlilar ning ulushi, %	13	12.5	13.4	-
O'rta ma'lumotlilarning ulushi, %	4.4	6.25	7.6	-
To'liqsiz o'rta ma'lumotli xodimlar ulushi, %	4.4	4.1	3.8	-

Xizmatchilar soni, kishi	43	46	50	116
Shu jumladan HR rahbarlar soni, kishi	3	3	3	100
Mutaxassislar soni, kishi	32	34	36	112
Texnik ijrochilar soni, kishi	8	9	11	137
Xizmatchilarning ulushi, %	95.5	95.8	96	-
6. Ishga qabul qilinganlar, kishi	3	6	5	166
7. Ishdan bo'shatilganlar, kishi	3	3	1	33
8. Shu jumladan, salbiy asoslar bilan bo'shatilganlar, kishi	1	-	-	-
9. Ms. Oboroti, koeffisienti (6q+7q)/1q	0.13	0.18	0.11	85
10. Ms. qo'nimsizligi, koeffisienti (8q/1q)	2	-	-	-
11. 3 yildan ko'p ishlagan xodimlar soni, kishi	30	35	38	127
12. Ms. Tung'unligi, koeffisientida (11q/1q)	0.66	0.73	0.73	110

Manba: "Javel" ma'suliyati cheklangan jamiyati ma'lumotlari asosida tuzilgan.

2-jadval

Sanoat korxonalarida HR menejment tizimi asosida mehnat resurslari bilan ta'minlanganlikni ifodalovchi ko'rsatkichlar hisob-kitobi

Ko'rsatkichlar	2022 y.	2023 y.	2024 y.	O'zgarish sur'ati, %
1. Mehnat resurslari soni shtat jadvali bo'yicha, tegishli yil boshida, kishi	47	50	55	117
2. Haqiqiy mehnat resurslari soni, tegishli yil boshida, kishi	45	48	52	115
3. Ms. bilan shtat jadvalining ta'minlanganlik darajasi, % (1q:2q x100)	95	96	94	-

Manba: "Javel" ma'suliyati cheklangan jamiyati ma'lumotlari asosida tuzilgan.

Ushbu 2-jadval ma'lumotlaridan ko'rinib turibdiki, shtat jadvali bilan ta'minlanganlik darajasi oxirgi uch yil davomida 1% ga kamaygan, surunkali ravishda shtat jadvalining mehnat resurslari bilan ta'minlanganligi bajarilmasdan kelgan. Bu uchun korxonaning ish vaqti hajmini aniqlash va tahlil qilish maqsadga muvofiqdir. Korxonaning ish vakti xajmi deb barcha xodimlarning bir yillik ish kunida bajarishi lozim bo'lgan ish soatlari yig'indisiga aytiladi. Tahlil jarayonida ushbu ko'rsatkichni chuqur o'rganish lozim, chunki har bir daqiqa korxona va jamiyat uchun qimmatlidir.

Sanoat korxonalarida HR menejment tizimi asosida Ish vaqti hajmining tahliliga to'xtaladigan bo'lsak, tahlil qilish uchun ish vaqtining umumiy hajmini (UXIV) aniqlab olish lozim. Ushbu ko'rsatkich barcha xodimlar sonini (X) har bir xodimning o'rtacha ishlagan kunlari (IK) va bir kundagi ish vaqti (Vx) muddatiga ko'paytirish yo'li bilan aniqlanadi. Buning uchun quyidagi formuladan foydalanish mumkin:

$$UXIV = X * IK * Vx$$

Ish vaqti hajmini bevosita asosiy ish bilan band bo'lgan xodimlar bo'yicha ham aniqlash mumkin. Asosiy ish bilan band bo'lgan xodimlarni (AX) aniqlash uchun

barcha xodimlar sonidan (X) boshqaruvda band bo'lgan xodimlar va xizmatchilar (BX) ayiriladi:

$$AX = X - BX$$

Ushbu xodimlar ish vaqti hajmini ham barcha xodimlar ish vaqti hajmi singari anikdash mumkin. Bu ko'rsatkich asosiy ishda band bo'lgan xodimlarning mehnat unumdorligini aniqlashshda, unga ta'sir etuvchi omillarni tahlil qilishda qo'llaniladi.

Tahlil natijalariga ko'ra, korxonada 2022-yildan 2024-yilga o'tish davrida barcha xodimlarning o'rtacha soni 8 foizga oshgan. Xususan, asosiy xodimlar soni ham shu davrda 4 kishiga ko'paygan. Bu esa ishlab chiqarish hajmining ortishiga, ish vaqtining umumiy hajmining esa 12 foizga o'sishiga olib kelgan.

Xodimlarning ish vaqtidan foydalanish ko'rsatkichlari ham yaxshilangan. 2024-yilda bitta xodimning o'rtacha yillik ish kuni 6 kunga ko'paygan, bir kunlik ish vaqti esa o'rtacha 0,11 soatga ortgan. Bu esa korxona bo'yicha umumiy ish soatlari hajmining 10 ming soatdan ziyod o'sishiga sabab bo'lgan. Ish vaqtining oshishiga eng katta ta'sir ko'rsatgan omillar – xodimlar sonining ko'payishi (7062 soat), ish kunlari sonining ortishi (2374 soat) va ish soatining uzayishi (1361 soat) hisoblanadi.

Tahlil shuni ko'rsatadiki, o'tgan yilda korxonada mehnat resurslarining yo'qotilishi (kasallik, intizom buzilishi, boshqa sabablarga ko'ra ishga kelmaslik) sezilarli bo'lgan. 2023-yilda jami 5111 soat ishlab chiqarish vaqti yo'qotilgan bo'lsa, 2024-yilda bu ko'rsatkich 3465 soatni tashkil etgan. Demak, mehnat vaqti yo'qotish hajmi 33 foizga kamaygan. Bu holat HR tizimi doirasida mehnat intizomini mustahkamlash, davomatni yaxshilash va xodimlarni rag'batlantirish mexanizmlarini takomillashtirish natijasidir.

Asosiy xodimlar bo'yicha ham shunga o'xshash ijobiy o'zgarishlar kuzatilgan. Ularning ish vaqti umumiy hajmi 11 foizga oshgan. Bu o'sishga xodimlar sonining ortishi, asosiy xodimlar ulushining ko'payishi, ish kunlari va kunlik ish soatining ko'payishi sabab bo'lgan. Shu bilan birga, asosiy xodimlarning umumiy xodimlardagi ulushi 95,8 foizdan 96,1 foizgacha oshgan.

Korxonada HR menejment tizimi joriy etilishi natijasida xodimlar sonining o'sishi bilan birga ularning malakasi va ish unumdorligi ham oshgan. Biroq, rejalashtirilgan natijalarga to'liq erishilmagan hollarda, bu jarayonni yanada takomillashtirish zarurligi ko'rinadi. Ayniqsa, asosiy xodimlar ulushini oshirish bo'yicha rejalashtirilgan ko'rsatkich 96,4 foiz etib belgilangan bo'lsa-da, amalda 96,1 foizda to'xtagan.

HR menejment tizimi doirasida kadrlar bilan ishlashning asosiy yo'nalishlaridan biri – xodimlarni yollash va tanlash jarayonini ilmiy asosda tashkil etishdir. Bu jarayon kadrlar bo'limi faoliyatining markazida turadi. Kadrlar bo'limi yangi lavozimlarni ochish, mos nomzodlarni izlash, e'lonlar berish, ishga qabul jarayonini tashkil etish, kasaba uyushmalari va ta'lim muassasalari bilan hamkorlikni yo'lga qo'yish kabi masalalar bilan shug'ullanadi.

HR tizimida kadrlarni tanlash jarayoni bir nechta bosqichlardan iborat. Avvalo, kadrlar komissiyasi tuziladi va ish joylariga qo'yiladigan talablar aniqlanadi. Keyingi bosqichlarda tanlov e'lon qilinadi, nomzodlar hujjatlari yig'iladi va ularning malakasi, sog'lig'i, ruhiy holati, shaxsiy fazilatlarini baholanadi. Eng mos

nomzodlar saralanib, reyting asosida baholanadi va yakuniy qaror kadrlar komissiyasi tomonidan qabul qilinadi. Shundan so‘ng nomzodlar bilan mehnat shartnomasi tuziladi va hujjatlar rasmiylashtiriladi.

Nomzodlarni baholashda odatda uchta asosiy uslub qo‘llaniladi: sinovlar, suhbatlar va baholash markazlari. Ushbu uslublar yordamida nomzodning kasbiy malakasi, bilim darajasi, muomala madaniyati va ishga yaroqliligi chuqur tahlil qilinadi.

Xulosa

O‘tkazilgan tadqiqotlar natijalari shuni ko‘rsatadiki, sanoat korxonalarida mehnat resurslarini samarali boshqarish ishlab chiqarish hajmini oshirish va korxonaning iqtisodiy barqarorligini ta‘minlashda muhim omil hisoblanadi. “Javel” MChJ misolida olib borilgan tahlillar shuni ko‘rsatadiki, so‘nggi yillarda korxonada xodimlar sonining ortishi, ularning malaka darajasining yaxshilanishi va turg‘unlik ko‘rsatkichining oshishi kuzatilgan. Bu esa korxonada HR menejment tizimi bosqichma-bosqich takomillashib borayotganini tasdiqlaydi.

Mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligi oshgani, ish vaqti yo‘qotishlarining kamaygani va ishlab chiqarish unumdorligining ortgani korxona boshqaruvining to‘g‘ri yo‘nalishda olib borilayotganidan dalolat beradi. Shu bilan birga, shtat jadvali bilan to‘liq ta‘minlanganlik darajasining biroz pasaygani korxonada kadrlar zaxirasini kengaytirish, yangi mutaxassislarni jalb etish va ishga qabul jarayonini optimallashtirish zarurligini ko‘rsatmoqda.

Tadqiqot davomida aniqlangan natijalar asosida quyidagi taklif va tavsiyalarni ilgari surish mumkin:

- HR menejment tizimida zamonaviy texnologiyalar, jumladan, avtomatlashtirilgan nazorat va tahlil dasturlarini joriy etish;
- xodimlarning kasbiy malakasini oshirish va ularni doimiy ravishda qayta tayyorlash kurslariga jalb etish;
- rag‘batlantirish va motivatsiya tizimini kuchaytirish orqali mehnat unumdorligini yanada oshirish;
- mehnat sharoitlarini takomillashtirish hamda ijtimoiy himoya choralari kengaytirish.

Xulosa qilib aytganda, “Javel” MChJ tajribasi shuni ko‘rsatadiki, korxonada inson resurslarini boshqarish tizimini to‘g‘ri tashkil etish nafaqat ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi, balki barqaror rivojlanish va raqobatbardoshlikni ham ta‘minlaydi. Ushbu natijalar boshqa sanoat korxonalari uchun ham amaliy ahamiyat kasb etib, HR menejment tizimini takomillashtirishda foydali metodik asos bo‘lib xizmat qilishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. O‘zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi 2020- yil 20- oktyabrdagi O‘RQ-642-sonli qonuni. <https://lex.uz/docs/5055690>
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022- yil 28- yanvardagi PF-60-son “2022 - 2026 yillarga mo‘ljallangan yangi o‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi” Farmoni. Toshkent sh., 2022 yil.
3. Bagov V. P. Korporativniy menedjment. – M.: Izd-vo REA, 2020. – 246 s.

4. Nazarova G.G., Muxamedjanova G.A., Salixova N.M., Ismailova N.S., Rozmetova N.B. Inson resurslari menejmenti. O'quv qo'llanma. TDIU, 2010 y. 194-bet.

5. Sh.R.Xolmo'minov, X.M.Hakimov, N.R.Narziqulov. Mehnat ko'rsatkichlari tahlili. O'quv qo'llanma – T.: TDIU, 2006 – 94 bet.

6. O'zbekiston Respublikasining 2021 yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining asosiy ko'rsatkichlari. www/stat.uz.

7. O'zbekiston Milliy Statistika qo'mitasi ma'lumotlari.

8. “Javel” ma'suliyati cheklangan jamiyati ma'lumotlari.

INSON RESURSLARINI BOSHQARISHDA MOTIVATSIYA TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH

Abdufattoxova Hadichaxon

Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti,

Menejment yo'nalishi 1-bosqich magistranti

E-mail: Hadicha3677@gmail.com

Orcid: 0009-0009-5984-2660

Annotatsiya. Ushbu maqola O'zbekiston sharoitida inson resurslarini boshqarishda motivatsiya tizimini takomillashtirish masalasini ilmiy tahlil qiladi. Tadqiqot menejment nazariyalari, zamonaviy boshqaruv yondashuvlari va HR-tech texnologiyalarini hisobga olgan holda xodimlarning ish samaradorligini oshirish yo'llarini aniqlashga qaratilgan. So'rovnoma, statistika, iqtisodiy va ekonometrik tahlil usullari orqali moddiy va nomoddiy rag'batlantirish vositalarining samaradorligi o'rganildi. Natijalar shuni ko'rsatdiki, O'zbekiston korxonalarida motivatsiya tizimini modernizatsiya qilish va zamonaviy menejment tamoyillarini joriy etish xodimlar samaradorligini sezilarli darajada oshirish imkonini berishi va boshqa masalalar yoritilgan.

Kalit so'zlar: Inson resurslarini boshqarish, motivatsiya tizimi, rag'batlantirish, moddiy va nomoddiy omillar, HR-tech, Lean management, Agile, gamification, ish samaradorligi.

Аннотация. В данной статье представлен научный анализ вопроса совершенствования системы мотивации в управлении человеческими ресурсами в условиях Узбекистана. Целью исследования является выявление путей повышения эффективности работы сотрудников с учетом теорий менеджмента, современных подходов к управлению и HR-технологий. Эффективность материальных и нематериальных стимулов изучалась с использованием анкетирования, статистических данных, экономических и эконометрических методов анализа. Результаты показали, что модернизация системы мотивации и внедрение современных принципов управления на узбекских предприятиях позволяют значительно повысить эффективность работы сотрудников, а также освещены другие вопросы.

Ключевые слова: Управление человеческими ресурсами, система мотивации, мотивация, материальные и нематериальные факторы, HR-технологии, бережливое управление, Agile, геймификация, эффективность труда.

Abstract. This article provides a scientific analysis of the issue of improving the motivation system in human resource management in the conditions of Uzbekistan. The study is aimed at

Ingliz tili muharriri: Nosirova Nargiza Jamoliddin qizi
Musahhih: Vaxabova Marfua Mirkamalovna
Sahifalovchi va dizayner: Zoirov Sardor Ziyodin o'g'li

2- TOPLAM

2- MAXSUS SON /2025

© Materiallar ko'chirib bosilganda, **“Management and Economics Scientific Research Journal”** jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar mas'ul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelmasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

Mazkur jurnalda maqolalar chop etish uchun quyidagi havolalarga maqola, reklama, hikoya va boshqa ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin.

Materiallar va reklamalar pulli asosda chop etiladi.

El. pochta: journals@timeedu.uz

Tel.: +998 95 651 90 00

“Management and Economics Scientific Research Journal” jurnali 19.09.2024-yildan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan 404368-son reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan. Litsenziya raqami:

C-5669639

PNFL: 308906510

Manzilimiz: Toshkent shahar Yakkasaroy tumani
Shota Rustaveli ko'chasi, 114