

Yashil IQTISODIYOT va TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, siyosiy, ilmiy, ommabop jurnal

2024



No 5

- 08.00.01 Iqtisodiyot nazariyasi
- 08.00.02 Makroiqtisodiyot
- 08.00.03 Sanoat iqtisodiyoti
- 08.00.04 Qishloq xo'jaligi iqtisodiyoti
- 08.00.05 Xizmat ko'rsatish tarmoqlari iqtisodiyoti
- 08.00.06 Ekonometrika va statistika
- 08.00.07 Moliya, pul muomalasi va kredit
- 08.00.08 Buxgalteriya hisobi, iqtisodiy tahlil va audit
- 08.00.09 Jahon iqtisodiyoti
- 08.00.10 Demografiya. Mehnat iqtisodiyoti
- 08.00.11 Marketing
- 08.00.12 Mintaqaviy iqtisodiyot
- 08.00.13 Menejment
- 08.00.14 Iqtisodiyotda axborot tizimlari va texnologiyalari
- 08.00.15 Tadbirkorlik va kichik biznes iqtisodiyoti
- 08.00.16 Raqamli iqtisodiyot va xalqaro raqamli integratsiya
- 08.00.17 Turizm va mehmonxona faoliyati



74-91 xalqaro daraja
ISSN: 2992-8982



Yashil

IQTISODIYOT va TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, siyosiy, ilmiy, ommabop jurnal

Bosh muharrir:

Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich

Bosh muharrir o'rinbosari:

Karimov Norboy G'aniyevich

Elektron nashr. 788 sahifa.

E'lon qilishga 2024-yil 30-mayda ruxsat etildi.

Muharrir:

Qurbonov Sherzod Ismatillayevich

Tahrir hay'ati:

Salimov Oqil Umrzoqovich, O'zbekiston fanlar akademiyasi akademigi
Abduraxmanov Kalandar Xodjayevich, O'zbekiston fanlar akademiyasi akademigi
Rae Kvon Chung, Janubiy Koreya, TDIU faxriy professori, "Nobel" mukofoti laureati
Osman Mesten, Turkiya parlamenti a'zosi, Turkiya – O'zbekiston do'stlik jamiyati rahbari
Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich, t.f.d., prof., O'zR Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vaziri
Buzrukxonov Sarvarxon Munavvarxonovich, i.f.d., O'zR Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vaziri o'rinbosari
Axmedov Durbek Kudratillayevich, i.f.d., prof., O'zR Oliy Majlisi qonunchilik palatasi deputati
Axmedov Sayfullo Normatovich i.f.n., professor, MIM akademiyasi rektori
Xudoyqulov Sadirdin Karimovich, i.f.d., prof., TDIU YoMMMIB birinchi prorektori
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, i.f.d., prof., TDIU Ilmiy ishlar va innovatsiyalar bo'yicha prorektori
Kalonov Muxiddin Baxritdinovich, i.f.d., prof., "O'IRIAM" ilmiy tadqiqot markazi direktori – prorektor
Yuldashev Mutallib Ibragimovich, i.f.d., TMI professori
Samadov Asqarjon Nishonovich, i.f.n., TDIU professori
Slizovskiy Dimitriy Yegorovich, t.f.d., Rossiya xalqlar do'stligi universiteti professori
Mustafakulov Sherzod Igamberdiyevich, i.f.d., prof., Xalqaro "Nordik" universiteti rektori
Aliyev Bekdavlat Aliyevich, f.f.d., TDIU professori
Axmedov Ikrom Akramovich, i.f.d. TDIU professori
Po'latov Baxtiyor Alimovich, t.f.d., profesor
Eshtayev Alisher Abdug'aniyevich, i.f.d., TDIU professori
Isakov Janabay Yakubbayevich, i.f.d., TDIU professori
Musyeva Shoira Azimovna, SamDu IS instituti professori
Axmedov Javohir Jamolovich, i.f.f.d., "El-yurt umidi" jamg'armasi ijrochi direktori o'rinbosari
Toxirov Jaloliddin Ochil o'g'li, t.f.f.d., TAQU katta o'qituvchisi
Xalikov Suyun Ravshanovich, i. f. n., TDAU dotsenti
Kamilova Iroda Xusniddinovna, i.f.f.d., TDIU dotsenti
Nosirova Nargiza Jamoliddin qizi, i.f.f.d., TDIU dotsenti
Rustamov Ilhomiddin, f.f.n., Farg'ona davlat universiteti dotsenti
Fayziyev Oybek Raximovich, i.f.f.d. (PhD), Alfraganus universiteti dotsenti
Sevil Piriyea Karaman, PhD, Turkiya Anqara universiteti doktoranti
Mirzaliyev Sanjar Maxamatjon o'g'li, TDIU mustaqil tadqiqotchisi
Utayev Uktam Choriyevich, O'zR Bosh prokuraturasi boshqarma boshlig'i o'rinbosari
Ochilov Farxod, O'zR Bosh prokuraturasi iqtisodiy jinoyatlarga qarshi kurashish departamenti bo'limi boshlig'i
Yaxshiboyeva Laylo Abdisattorovna, TDIU katta o'qituvchisi

Ekspertlar kengashi:

Berkinov Bazarbay, iqtisodiyot fanlari doktori, professor
Hakimov Ziyodulla Ahmadovich, i.f.d, TDIU dotsenti
Tuxtabayev Jamshid Sharafetdinovich, i.f.f.d, TDIU dotsenti
Xamidova Faridaxon Abdulkarim qizi, i.f.d., TMI dotsenti
Babayeva Zuhra Yuldashevna, TDIU mustaqil tadqiqotchisi

Muassis: "Ma'rifat-print-media" MChJ

Hamkorlarimiz: Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, O'zR Tabiat resurslari vazirligi, O'zR Bosh prokuraturasi huzuridagi IJQK departamenti.



MUNDARIJA

Uy-joy qurilishi madaniyati, uning o'ziga xos xususiyatlari va tamoyillari.....	10
Davletov Islambek Xalikovich, Zikrullayev Valixon G'aybullayev o'g'li	
Hududlar investitsiya muhitini oshirish muammolari.....	16
Akbarov Bekmurod Miryakubovich	
Qoraqalpog'iston Respublikasi ellikqal'a tumanida turizm klasterini joriy qilish mexanizmi.....	22
Norchayev Asatullo Norbo'tayevich	
Small Business and Private Entrepreneurship is the Priority Direction of Our Country's Economy.....	28
Tulagan Tukhtaraliev, G'aniev Muhammadjon Xalilovich	
Resurs soliqlarini soliqqa tortish mexanizmlarini takomillashtirish.....	31
Tursunova Zulayxo Abdujobir qizi	
O'zbekistonda muqobil energiya manbalaridan foydalanish elektrotexnika sanoati rivojlanishining istiqboli sifatida.....	34
Uraimjonov Azizbek Raxmonjon o'g'li	
Oliy ta'limning raqobatbardoshligini ta'minlashda ta'lim sifatining mohiyati va asosiy tamoyillari (O'zbekiston misolida).....	40
Egamov Sevinchbek Maxsud o'g'li	
Financial Mechanisms of Supporting Textile Products Export.....	46
Gaybullayeva Gulbaxor Maxmudovna, Yakubova Ugiyoy Mamasoliyeva	
O'zbekiston Respublikasida hududlarni mutanosib barqaror rivojlantirish masalalari va yechimlari.....	49
Hojiyev Tal'at Toshpo'latovich	
Raqamli iqtisodiyot sharoitida ayollar biznesini shakllantirish yo'llari.....	54
Ibodullayeva Malohat Sirojiddin qizi	
Davlatning iqtisodiy xavfsizligini ta'minlashda qishloq xo'jaligini rivojlantirishning xorijiy tajribasi.....	57
Bekmirzayev Mirzoxid Adashaliyevich	
Turizm sohasi rivojlanishining istiqbollari.....	61
Ergashev Rahmatulla Xidirovich, Jabborova Zuhra Abdig'ani qizi	
Jahonda kabel bozorini rivojlantirish xususiyatlari va tendensiyalari.....	68
Uralov Olimjon Mahammadjonovich	
Namangan viloyatida yoshlarning iqtisodiy faolligi ko'rsatkichlari dinamikasini tahlil qilish.....	72
Mirzatov Baxtiyor Toxirovich	
Turizm sohasiga malakali kadrlar tayyorlashdagi muammolar va ularning yechimlari borasida tavsiyalar.....	77
A. I. Raxmatov	
Трансформация внешнеторговых связей Республики Узбекистана.....	83
Ахмедова (Жабборова) Нилуфар Икболжон кизи	
Korxonalarda investitsiyalarni moliyalashtirish manbalari va usullarining tahlili.....	88
Kuziyeva Nargiza Ramazanovna, Xusanov Faxriddin Jamoliddin o'g'li	
Turizmning mohiyati xususida nazariy yondoshuvlar va ularning tahlili.....	94
R. I. Pardayev	
Katta hajmga ega bo'lgan maxsus qurtxonalarda boqilayotgan ipak qurtlariga harorat va namlikni ta'siri.....	101
Raxmanova Xurinislo Egamovna	
Mahalliy byudjet daromadlarini shakllantirishda mahalliy soliqlar va soliqdan tashqari tushumlarning ahamiyati.....	104
Rajjaboyeva Dildora Zakirovna	
Banklarda stress-test asosida ESG-risklarni baholash.....	110
Nilufar Sharipova	
Yashil iqtisodiyotni rivojlantirishda banklarda ekologik va ijtimoiy risklarni baholash va boshqarish tizimini joriy etishning ahamiyati.....	114
Karimov Shamsiddin Akram o'g'li	



Qimmatli qog'ozlarni qiymatini baholash usullari va modellari.....	122
Botirxo'ja Aziza Faxmuddin qizi	
Sanoat ishlab chiqarishda diversifikatsiyaning nazariy asoslari.....	127
Davronbek Sharibjonovich Raximov	
Mamlakatimizda innovatsiyalarni moliyalashtirishning amaldagi holati tahlili.....	133
Aminov Farrux Farxadovich	
Raqamli iqtisodiyotda moliyaviy hisobot tahlilini takomillashtirishning o'ziga xos xususiyatlari.....	138
G. J. Jumayeva	
Qurilish sohasida logistika tizimlariga zamonaviy texnologiyalar bilan ta'minlanganlarning amaliy jihatlari....	141
Mirsodiqov Abdulla Tursunaliyevich	
Raqamli iqtisodiyot sharoitida inson kapitalini boshqarishdagi muammolar	146
Nematova Shaxlo Egamberdiyevna	
Aholi daromdlari va omonatlarini shakllantirishning nazariy asoslari.....	149
Xakimov Zohid Norbo'tayevich	
Tasvirlarga raqamli ishlov berish jarayonini intellektuallashtirish algoritmini yaratish.....	158
Zoirov O'lmas Erkin o'g'li	
Mintaqa iqtisodiyotida investitsiya faoliyatini moliyalashtirish samaradorligini baholash	164
Chilmatova Dilnoza Abdurahimovna	
Возможности внедрения и развития исламских банковских продуктов в рынок Узбекистана.....	168
Иноятова Камола Фуркатовна	
Davlat xizmatchisi faoliyatida ijtimoiy javobgarlikning o'rni	172
X. X. Ikramov	
Korporativ boshqaruv tizimida buxgalteriya hisobini tashkil qilishning o'ziga xos xususiyatlari	176
Abdug'aniyev Muhammadamin Abdug'affor o'g'li	
Hududiy kambag'allik chegaralarini aniqlashning ahamiyati (Qashqadaryo viloyati misolida).....	182
Hamdamov Shahzod Ilhom o'g'li, Alisher Yunusaliyevich Safarov	
Kichik biznesga mahalliy investitsiyalarni jalb qilish va ulardan samarali foydalanishda franshizaning roli	189
Rabimqulov Sherzod Murtozayevich	
Tijorat banklarida marketing strategiyalaridan foydalanishning ilmiy-nazariy asoslari.....	193
Maxamadjanov Akbar Maxamadaliyevich	
Davlat sherikchilik asosida maktab va maktabgacha ta'lim moliyashtirishligini o'ziga xos xususiyatligi.....	198
Boltaboev Murodbek Aybekovich	
Moliyaviy savodxonlikni rivojlantirish davr talabi.....	203
X. I. Boyev	
Banklarda chakana kreditlash turlari va ularni raqamli transformatsiya qilishning zarurligi.....	207
Axmedova Dilrabo Kurbondurdi qizi	
Rasmiy ish bilan bandlik – aholining munosib turmush darajasini ta'minlash demak.....	216
Farhod Bagibekovich Xalimbetov	
Jismoniy shaxslardan olinadigan daromad solig'i uchun qo'llaniladigan soliq imtiyozlarining amaldagi holati va tahlili.....	220
Valiyeva Sayyora Xushbaqovna	
Автомобильная промышленности развитых стран: становление, развитие, пути совершенствования.....	227
Назарова Раъно Рустамовна, Абдухамидова Мафтуна Турсуналт кизи	
Влияние цифровизации на внешнеэкономическую деятельность	232
Шерматов Ирода Ойбековна, Тиллаев Хуршиджон Сулаймон ўғли	
ИИ в банковском бизнесе: ключ к конкурентной привлекательности	238
Фаттахова Муниса Абдухамитовна	
Tijorat banklari kapitalining iqtisodiy mazmuni va uning tarkibi	243
Ergashev Axmadjon Maxmudjon o'g'li	



Особенности банковского кредитования и факторы препятствующие финансово-кредитной поддержке субъектов сферы туристических услуг	248
Розоков Мухаммадазиз Мансурович	
Factoring Operations in Banks.....	253
Boykabilova Iroda, Davronova Dilnoza Damirovna	
Moliyaviy sektordagi aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ strategiyasini shakllantirishda risklarni bartaraf etish.....	257
Jaxongirov Rustam Jaxongirovich, Xo'jamurodov Asqarjon Jalolovich	
O'zbekistonning jozibador investitsiya muhitini yaratishda huquqiy asoslarni yanada takomillashtirishning ilmiy va amaliy zaruriyati	264
Oybek Elmuratov	
Qurilish materiallarini ishlab chiqarish korxonalarning boshqarish tizimini takomillashtirish.....	268
Uzakova Umida Ruzievna	
Tashkent Economy – Locomotive of the Country's Economy	274
Akramova Aziza Abduvohidovna, Maqsudov Bunyod Abdusamadovich	
O'zbekiston Respublikasida ishbilarmonlik turizmining tashkiliy-iqtisodiy mexanizmini takomillashtirish yo'llari.....	278
Musayeva Shoirazimovna, Usmonova Dilfuza Ilhomovna	
Mintaqalar iqtisodiyotining barqaror o'sishini ta'minlashda investitsiyalardan samarali foydalanish mezonlari va ularni hisoblash usullari	284
Norqobilov Nusrat Norsaitovich	
Marketing strategiyasi: raqobatchilik sharoitida tadbirkorlik faoliyatini yuritishning rivojlantirilishi	288
Kutbitdinova Moxigul Inoyatovna, Matrizayeva Dilaram Yusubayevna	
Mahalliy budjetlar mablag'laridan samarali foydalanishni ta'minlashning eng asosiy istiqbolli yo'nalishi	295
S. Y. Ismoilova	
Atrof-muhitga zararsiz, tabiiy tarkibli korroziya ingibitorlari turlarini tahlil qilish	300
Qurbonova Firuza Solexovna	
Oliy ta'lim muassasalarida xarajatlar smetalari ijrosi hisobini yuritish tartibi	306
AbdulAziz Norqo'chqorov Ziyadullayevich	
Tijorat banklarining investitsion faoliyati samaradorligi va uni rivojlantirish yo'llari	312
Olimova Nodira Xamrakulovna	
Baholangan majburiyatlar hisobini takomillashtirish	324
Ochilov Farxodjon Shavkatjon o'g'li	
Qurilish-pudrat tashkilotlarida auditorlik tekshiruvda faoliyat uzluksizligini baholash.....	331
Tulovov Erkinjon To'liqin o'g'li	
Основные направления развития инвестиционной деятельности предприятий.....	335
Махкамова Надира Саидмуратовна	
Milliy statistika axborot tizimlarining funksional jihatlari va o'ziga xos xususiyatlarining tahlili	340
Otajonova Gulhayo Maqsud qizi	
Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik faoliyatini boshqarish axborot tizimini modellashtirish	345
Xudoyorov Laziz Niyojovich, Ergashova Nargiza Boboxonovna	
Mamlakatimizda aksiz to'lanadigan tovarlarni soliqqa tortish usullari	351
Alimardonov Muxammadi Ibragimovich, Qarshiyev Daniyar Eshpulatovich	
Iqtisodiy rivojlanish sharoitida investitsiya loyihalarini jalb qilgan mablag'lar orqali moliyalashtirishning zarurligi.....	357
Amonova Dilafroz O'tkurovna	
To'lov tashkilotlarini tashkil etishda xatarlarni boshqarish	362
Axmedov Miraziz Alisherovich	
Korxonada inson kapitalini rivojlantirish tizimi va konsepsiyasini takomillashtirish imkoniyatlari	367
Hamrokulov M. O.	



Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida kichik sanoat zonalarini faoliyatining zarurligi va iqtisodiy-huquqiy maqomi.....	375
Shodmonqulov Kamoliddin Murodilloevich	
Bank tizimida marketing faoliyati orqali yangi innovatsion xizmatlarni joriy etishning zamonaviy holati.....	379
Raxmatov Temur Sotiboldiyevich	
Экономическая сущность инновационной деятельности в банковском секторе	388
Шадиева Дилдора Хамидовна	
Yengil sanoat taraqqiyotining xitoy tajribasi va undan o'zbekistonda foydalanish imkoniyatlari	392
Jumaniyazova Feruza Rajabovna	
Tut parvonasi zararkunandasining biologik tarqalishi va zararini oldini olish choralari.....	402
Oybek Toshtemirovich Karimov	
Ijtimoiy adolat va ayollar huquqlari: kasbiy kamsitish	406
Iminova Nargizaxon Akramovna	
Ishsizlik nafaqalari tayinlash va xalqaro tajriba.....	412
Sholdarov Dilshod Azimiddin o'g'li	
Takroriy ekinlar urug'ini to'g'ridan-to'g'ri nol ishlov berish orqali ekadigan qurilmaga tushadigan yuklamaning nazariy tadqiqoti.....	418
Abdullayev Baxodirjon Valijon o'g'li	
Banklarida jinoiy faoliyatdan olingan daromadlarni legallashtirishga qarshi kurashish tizimining roli.....	422
Abdullayeva Dildora Qudratovna	
Biologik aktivlar hisobini moliyaviy hisobotning xalqaro standartari asosida tashkil etishning uslubiy jihatlari	425
Adxamov Samariddin	
Barqaror iqtisodiy o'sishga erishishda to'g'ridan to'g'ri xorijiy investitsiyalarning ahamiyati.....	430
Asqarova Mavluda Turabovna, Otajonova Charosxon Polvonquli qizi	
Ilmiy-innovatsion iqtisodiyotda suv xo'jaligini rivojlantirish muammolari, yechimlar va natijalar: fundamental asosda.....	435
Babadjanov Abdirashid Musayevich	
Budjet tashkilotlarida buxgalteriya hisobini yuritishning milliy va xalqaro standartlari.....	441
Maxamadaliyeva Mahliyoqon Maxamadmurod qizi	
Tijorat banklari aktivlari va ularni samarali boshqarish nazariy asoslari.....	448
Masharipov Maxmud Bekturdiyevich	
Tijorat banklarning moliyaviy faoliyatida yuzaga keladigan xavf-xatar va uning mohiyati	453
Rashidov Raximjon Iskandarovich, Abduraxmonov Anvar Akbar o'g'li	
Kichik sanoat zonalarini barpo etish va rivojlantirish omillari va hozirgi holatining tahlili	459
Samijonov Musobek G'ayratjon o'g'li	
Moliyaviy menejment tizimi samaradorligini oshirishda raqamli marketing strategiyasidan foydalanish	466
Sobirjonov Sanjar Sobirjonovich	
O'zbekiston Respublikasi moliyaviy tizimida byudjetdan tashqari jamg'armalarning ahamiyati va o'rni.....	473
Tuxtabayev Jamshid Sharafetdinovich, Babanazarova Gulzar Ziuatdinovna, Ajibayeva Raiya Maxsudovna	
Aholi daromadlarini oshirishda asalarichilikning o'rni	479
Xudayarova Zuxra Yuldashevna	
Цифровые и традиционные методы сбора информации в маркетинговых исследованиях: сравнительный анализ.....	482
Бекназова Комилахон Миркамол кизи	
Tijorat banklari faoliyatida iqtisodiy risklar va ularni nazariy asoslari.....	490
Burxonov Asliddin Asqar o'g'li	
Biznes tuzilmalarini diversifikatsiya qilish modellari va usullari hamda innovatsion rivojlanish strategiyalarining qiyosiy tavsifi.....	497
Matyoqubova Dilfuza Olimboyevna	



Тенденции развития пищевой промышленности Узбекистана.....	503
Назарова Раъно Рустамовна, Нигматуллаева Гульчехра Нуруллаевна	
Soliq-bojxona siyosatining dolzarb masalalari va ularni takomillashtirish yo'nalishlari.....	509
Usmonov Kaxramonjon Akbaraliyevich	
Статистический анализ факторов, влияющих на бренд молока и молочных продуктов в Узбекистане	513
Холдарова Фариза Тухтабаевна	
Правовое регулирование рынка цифровых активов и криптовалют.....	519
Якубова Ш. Ш., Рашидов Рахимжон Искандарович	
Efficiency of Internal Audit Service and Report Improvement: Control of Sanatorium-Wellness Institution	528
Shafkarov Fahriddin Khudaiberdievich	
Development of Digital TV Services in the Conditions of Digitalization of the Economy.....	534
Farhad Karimov	
Kichik biznes faoliyatida muhim muvaffaqiyat omillarini belgilashning ahamiyati va ularni baholash.....	538
Kabulova Nurg'o'zal Umirbek qizi	
Barqaror iqtisodiy o'sishni ekonometrik tadqiq etish.....	541
Muminova Maxbuba Abduvafayevna	
Korxonaning moliyaviy-xo'jalik faoliyati ko'rsatkichlarini baholash.....	548
Musurmonova Mahbuba Omonovna	
Tadbirkorlik subyektlari tashqi savdo faoliyatini ichki tartibga solishni takomillashtirishning ayrim jihatlarini..	552
To'rayev Nurbek Muxammadovich	
Temir yo'l transportida xizmat ko'rsatish jarayonini rivojlantirishning retseptiv tahlili.....	557
Raxmonov G'ayrat Ismatulloyevich	
Strategik boshqaruv hisobi va uning uslubiyotini takomillashtirish masalalari.....	562
Sharipova Shoxida Abdinabiyeвна	
O'zbekiston Respublikasida "yashil" iqtisodiyotni qo'llab-quvvatlashning iqtisodiy mexanizmlari.....	567
Shodmonov Ruslan G'olib o'g'li	
Institutsional investorlar faoliyatini tashkil etishning kontseptual jihatlarini	574
Sultanov Maxmud Axmedovich	
Tijorat banklari foydasini soliqqa tortishning ayrim me'yoriy-huquqiy asoslari	578
Turanov M. Sh.	
O'zbekiston Respublikasi iqtisodiyotining rivojlanishida tijorat banklarining o'rni.....	586
Tuxtabayev Jamshid Sharafetdinovich, Babanazarova Gulzar Ziuatdinovna, Zubaydullayeva Zulayxo Karimovna, Kaxarova Dildora Erkinovna	
O'zbekistonda tayyor kiyimlar bozori ko'lamini oshirishda marketing strategiyalarining samaradorligi.....	596
Urazov Mansur Musurmanovich	
Yevropaga barqaror eksport va qishloq xo'jaligida yashil rivojlanish uchun	
Mosh bozori strategiyalarining ta'sirini baholash	599
Valiyeva Aziza Anvar qizi	
Rangli tasvirlarga raqamli ishlov berish jarayonlarini paralellashtirish	605
Xidirova Barchinoy Ilxomovna	
Korxonalarda ishchi personal ehtiyojlarini motivatsiyaga ta'siri	610
Aripov Oybek Abdullayevich, Axmedov Muzaffar Shokirjonovich	
Цифровые и традиционные методы сбора информации в	
маркетинговых исследованиях: сравнительный анализ	615
Бекназова Комилахон Миркамол кизи	
Iqtisodiyotning erkinlashtirilishi sharoitlarida kichik biznes sektori rivojlanishining imkoniyatlari.....	623
Botirova R. A., Sirojiddinov I. Q.	
Positioning Textile Products in Competitive Strategy	626
Икрамова Нодира Бурхон кизи	



Sanoatni tarkibiy o'zgarishlar asosida maqbullashtirish va samaradorlik ko'rsatkichlarini prognozlash.....	631
Kasimov Azamat Abdukarimovich	
O'zbekiston Respublikasi budgetini shakllanishida egri soliqlarni undirishning fiskal samaradorligi	638
Abdulxayeva Shahnoza Muxammadiyevna	
To'qimachilik klasterlari eksport salohiyatini boshqarish masalalari.....	645
Mamasoliyev G'ayratbek Maxamadyusupovich	
Влияние плодородности почвы на урожайность хлопчатника в хлопково-текстильных кластерах Республики Каракалпакстан	650
Сагиева Молдир Оразбай кизи	
Оценка категории вейпов среди курильщиков электронных сигарет Узбекистана	655
С. М. Мирзалиев, М. О. Куролов, Г. К. Абдурахманова, Джуди Сметана, Крисси Льюис	
Jahon kabel bozorini tatbiq etish va rivojlantirish xususiyatlari	668
Uralov Olimjon Maxammadjonovich	
Moliyaviy hisobotlar va ularni tuzish va auditorlik tekshiruvidan o'tkazishning uslubiy jihatlarini rivojlantirish	673
Abdinazarov Samijon Abbos o'g'li, Tuxtabayev Jamshid Sharafetdinovich, Jabbarov Azamat Murodullayevich, Boymurodov To'liqin Azamatovich	
Digital Transformation Implementation Directions and Instrument Analysis	680
Abdurakhmonov Abdumalik Abdurashidovich	
Understanding Financial Indicators and Their Strategic Utilization: Insights from Global Practices and Uzbekistan's Experience.....	684
Astanova Zarnigor Obid qizi, Tukhtabaev Jamshid Sharafetdinovich, Jurayev Xurshid Mamatkulovich, Ismatova Kamola Obid qizi	
Turizm xizmatlari eksportida zamonaviy texnologiyalar orqali xizmatlar sifatini oshirishning ahamiyati	690
Bakhromov Akmal Abduvahid o'g'li	
Sanoat korxonalarida personal mehnatini tashkil etishni optimallashtirish yo'llari.....	695
Tuxtabayev Jamshid Sharafetdinovich, Dilovarxo'jayeva Dilnozaxon Shavkatxo'ja qizi, Rustamova Dilnoza Jamshid qizi, Axtamova Parizod Oybek qizi, Nuritdinova Maftuna Jahongirovna	
O'zbekiston Respublikasida pul-kredit siyosati instrumentlaridan foydalanish amaliyotini takomillashtirish ..	701
Kaxharova Dilnoza Shavkatovna	
Bojxona faoliyatini transformatsiyalashda innovatsion boshqaruvni takomillashtirishga oid nazariy qarashlar	706
Ro'ziboyev Muhiddin Xushnudovich	
Xizmat ko'rsatish sohasida aholining tadbirkorlik faolligini oshirish tendensiyalari.....	710
Xudayarova Maftuna Shavkatovna	
O'zbekiston qishloq xo'jaligini rivojlantirishda xorijiy va mahalliy investitsiyalarning o'rni.....	717
Yusupov Komaliddin Baxtiyor o'g'li	
Факторы успеха в управлении инвестициями промышленных предприятий	721
Ёдгоров Сардорбек Самадович	
Issues of minimizing risks related to mortgage lending of commercial banks of the republic of Uzbekistan	726
Kulliev Istam Yangimurodovich	
O'zbekiston Respublikasida nomoddiy aktivlar hisobini moliyaviy hisobotning xalqaro standartlari talablari asosida tashkil etish xususiyatlari	735
Pardayeva Zulfizar Alimovna	
Tijorat banklari faoliyatida risklarni pasaytirish yo'llari.....	740
Toymuxamedov Ibroxim Rixsiboyevich	
Investitsiyalar – moliyaviy barqarorlik kafolati.....	746
Xaydarov Nizamiddin Xamrayevich	
Современные подходы к управлению системой заработной платы и льгот в условиях рыночной экономики	751
Дониерова Фотимабону Алишер кизи	
Atrof-muhit muhofazasida xulq-atvor iqtisodiyotining roli	759
Djalilov Farxod Abduganiyevich	



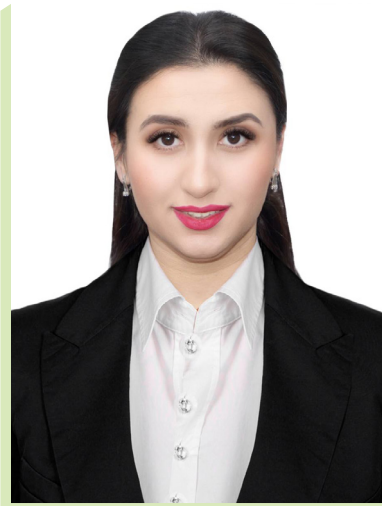
Eco-Paths of Uzbekistan: How Corporate Social Responsibility in Tree Planting and Transport Infrastructure is Paving the Way For Sustainable Futures.....	763
Oybekov Shohjahon Akmal o'g'li, Alfira Sofia, Yangiboyev Sirojiddin Jo'ramurodovich	
Oliy ta'lim xizmatlar bozorida raqamli marketingning ahamiyati.....	771
Ruziyeva Shaxlo Raupovna	
Sanoatning kon-geologiya korxonalari iqtisodiy xavfsizligini ta'minlash xususiyatlari.....	776
Xotamov Javohir Abdusharop o'g'li	
Qishloq xo'jaligi agrotexnologiyalarni tijorat banklari orqali kreditlash yo'llari	781
Isakov J. Ya.	



СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ СИСТЕМОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ЛЬГОТ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Дониерова Фотимабону Алишер кизи

PhD, ТГЭУ



Аннотация: В данной статье рассматриваются теоретические основы и практические аспекты управления системой заработной платы и льгот в современных экономических условиях. Особое внимание уделяется анализу различных теоретических подходов и методик, а также практическому применению этих знаний в различных секторах экономики, включая банковскую сферу.

Ключевые слова: заработная плата, управление человеческими ресурсами, мотивация, теории заработной платы, банковская сфера.

Annotatsiya: Ushbu maqolada zamonaviy iqtisodiy sharoitlarda ish haqi va nafaqa tizimini boshqarishning nazariy asoslari va amaliy jihatlari ko'rib chiqiladi. Turli nazariy yondashuv va uslublarni tahlil qilish, bu bilimlarni iqtisodiyotning turli tarmoqlarida, jumladan, bank sektorida amaliy qo'llashga alohida e'tibor qaratilmoqda.

Kalit so'zlar: ish haqi, inson resurslarini boshqarish, motivatsiya, ish haqi nazariyalari, bank ishi.

Abstract: This article examines the theoretical foundations and practical aspects of managing the wage and benefit system in modern economic conditions. Particular attention is paid to the analysis of various theoretical approaches and techniques, as well as the practical application of this knowledge in various sectors of the economy, including the banking sector.

Key words: wages, human resource management, motivation, wage theories, banking.

ВВЕДЕНИЕ

В условиях глобализации и динамичного развития рынков, управление заработной платой и льготами является ключевым аспектом стратегического управления человеческими ресурсами. Справедливая и конкурентоспособная система оплаты труда способствует не только повышению мотивации и производительности работников, но и обеспечивает стабильность и развитие организаций. Эта статья направлена на изучение теоретических и практических аспектов формирования эффективных систем вознаграждения.

Управление человеческими ресурсами является одним из ключевых аспектов современного управления организацией. В современных условиях динамичного развития бизнеса и изменяющегося рынка труда управление человеческими ресурсами становится все более стратегической функцией, направленной на эффективное управление персоналом и достижение организационных целей. Одной из важнейших функций является обеспечение справедливой и конкурентоспособной системы оплаты труда, которая стимулирует сотрудников к достижению лучших результатов и способствует повышению уровня их удовлетворенности работой.

Заработная плата – это вознаграждение, которое выплачивается работнику за его профессиональную деятельность. Размер заработной платы определяется различными факторами, включая сложность работы, условия труда, качество и количество затраченного труда, а также дополнительные стимулы и компенсационные выплаты ^[1].

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследование основано на анализе научной литературы, отечественных и зарубежных исследований по теме заработной платы и льгот. Применялись методы качественного анализа теоретических моделей, включая теорию предложения и спроса на рынке труда, теорию человеческого капитала и



теорию эффективных заработных плат. Также были изучены и проанализированы различные подходы к построению систем оплаты труда на практических примерах из банковской сферы.

В экономической науке существует несколько теорий, объясняющих процесс формирования заработной платы. Одной из основных теорий является теория предложения и спроса на рынке труда. Согласно этой теории, заработная плата формируется на основе взаимодействия между предложением и спросом на рабочую силу. Высокий спрос на работников приводит к росту заработной платы, в то время как избыток рабочей силы может снизить ее уровень.

Еще одной из теорий является теория человеческого капитала, разработанная Гэри Беккером. Согласно этой теории, заработная плата зависит от инвестиций в образование, профессиональную подготовку и опыт работника, которые увеличивают его производительность труда и соответственно его заработную плату.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Также стоит упомянуть теорию эффективных заработных плат, предложенную Джорджем Бордо. Он считает, что заработная плата должна быть достаточной для обеспечения работника желаемым уровнем удовлетворенности, чтобы он мог достичь высоких результатов труда.

По мнению В.В. Адамчука, заработная плата трактуется как элемент дохода наемного работника и один из элементов издержек ^[2].

Р.Я. Подовалова и Н.Н. Абакумова понимают под заработной платой часть дохода предпринимателя, которая расходуется на оплату труда наемных работников. Эти определения полностью не характеризуют всей сути заработной платы, а лишь отражают некоторую часть ее функций ^[3].

В.П. Пашуто определяет заработную плату как стоимость труда, которая формируется основываясь на объективной оценке вклада работника в результаты деятельности предприятия ^[4]. Размер заработной платы зависит от установленного минимального уровня заработной платы, сложности и квалификации труда, спроса и предложения на рабочую силу, условий труда и результатов работы предприятия. Но в этом определении отсутствует упоминание об индивидуальной и коллективной ответственности за результаты труда, что может негативно сказываться на эффективности деятельности.

Однако следует отметить, что понятия “заработная плата” и “цена рабочей силы” не являются полностью идентичными. Они не совпадают ни в количественном, ни в функциональном аспекте. По этой же причине определение, предложенное С.Ю. Роциным и Т.О. Разумовой, о том, что заработная плата представляет собой цену услуг труда, требует дополнительного анализа и уточнения.

В.А. Вайсбурд рассматривает заработную плату как преобразованную форму стоимости рабочей силы. Её размер определяется стоимостью тех товаров и услуг, которые необходимы для обеспечения воспроизводства рабочей силы, а также взаимосвязью спроса и предложения на рынке труда и результатами функционирования рабочей силы в производственном процессе.

Это определение учитывает базовые принципы рыночной динамики, определяющей заработную плату через взаимодействие спроса и предложения. Оно подчеркивает важность связи между производительностью труда и уровнем заработной платы, а также правильно отображает сущность взаимоотношений между сотрудником и работодателем.

Ряд авторов, например В.А. Волгин и Б.Г. Мазманова, выделяют четыре функции: воспроизводственную, стимулирующую, регулирующую и социальную ^[5].

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Воспроизводственная функция – отражает важность обеспечения работников и членов их семей достаточными средствами для восстановления, развития и воспроизводства рабочей силы, что является неотъемлемой частью социальной защиты трудящихся. Этот аспект подчеркивает необходимость создания социальных программ и мер поддержки, направленных на обеспечение стабильности и благополучия трудовых ресурсов общества.

Социальная функция - предусматривает создание справедливой дифференциации оплаты труда. Это должно стимулировать работников к улучшению своей квалификации и движению вверх по социальной иерархии. Такая дифференциация должна соответствовать принципам социальной справедливости, обеспечивая честное вознаграждение за выполненную работу. Также заработная плата выполняет социальную функцию путем обеспечения работников средствами для удовлетворения их материальных потребностей. Это важно для обеспечения достойного уровня жизни работников и их семей. Кроме того, заработная плата играет роль индикатора социального статуса работника в обществе, отражая уровень его экономического благосостояния и вклад в общественную деятельность.



Регулирующая функция - распределение заработной платы, предусматривающая разделение видов экономической деятельности, категориальное и территориальное разделение работников, которое зависит от количественного и качественного характера труда. Это позволяет заработной плате оказывать влияние на величину спроса и предложения рабочей силы, ее размещение и также на формирование конъюнктуры рынка труда.

Стимулирующая функция - заработная плата является важным мотивационным фактором для работников. Высокая заработная плата может побуждать работников к улучшению производительности и выполнению поставленных целей. Достойная заработная плата является подтверждением признания и уважения со стороны работодателя. Конкурентоспособная заработная плата также помогает привлечь и удержать талантливых специалистов, снижая текучесть кадров. Предложение перспективы роста заработной платы в зависимости от профессионального развития может стимулировать сотрудников к постоянному совершенствованию своих навыков и знаний.

Важно заметить, что активизация всех функций, особенно стимулирующей, приведет к повышению эффективности заработной платы.

Таким образом, заработная плата играет важную роль в экономике, обеспечивая справедливое вознаграждение за труд и стимулируя работников к увеличению производительности. Ее роль не только социальная, но и экономическая и регулирующая, что подчеркивает ее значение как элемента функционирования рыночной экономики.

Анализ показал, что эффективные системы управления заработной платой должны учитывать не только экономические, но и психологические аспекты в мотивации сотрудников. Разработка справедливых, прозрачных и адаптированных к стратегическим целям систем оплаты труда позволяет организациям повысить свою конкурентоспособность и эффективность. В банковской сфере важно особое внимание уделить устойчивости и адаптивности систем оплаты к внешним и внутренним изменениям экономической среды.

Методы и принципы построения системы заработной платы и льгот

Система оплаты труда является ключевым инструментом управления персоналом, влияющим на мотивацию и производительность сотрудников. Эта система должна быть честной, прозрачной и понятной. Рассмотрим основные методы и принципы построения такой системы. Совокупный доход состоит из материальных и нематериальных элементов. К нематериальным относятся возможности для профессионального роста, признание, полномочия и др. Материальные доходы включают заработную плату, льготы, надбавки и денежные выплаты по Трудовому кодексу, а также долгосрочные выплаты в виде акций и опционов. Заработная плата разделяется на постоянную и переменную части. Постоянная часть выплачивается за выполнение стандартных функций, указанных в должностной инструкции, в то время как переменная часть зависит от результатов работы сотрудника и оценивается через метод оценки должностей.



Рис. 1.1: Структура совокупных доходов [6]

Определение стратегических целей является ключевым элементом при построении системы вознаграждения в организации. Это важно по ряду причин. Во-первых, стратегические цели определяют основные направления развития организации. Они отражают ее миссию, видение и ценности, а также определяют приоритетные задачи на долгосрочную перспективу.

Во-вторых, определение стратегических целей помогает сосредоточить усилия всех сотрудников на достижении общих целей. Четкое понимание того, к чему стремится организация, способствует объединению усилий и созданию эффективной команды. Система вознаграждения в этом случае должна быть построена таким образом, чтобы поощрять коллективное сотрудничество и достижение общих результатов.

В-третьих, стратегические цели определяют критерии оценки эффективности работы организации и ее сотрудников. Они помогают определить, какие результаты являются ключевыми для успешной реализации стратегии, и на основе этого разработать систему оценки и вознаграждения. К примеру, если одной из стратегических целей является увеличение доли рынка, то система вознаграждения должна стимулировать достижение конкретных показателей рыночной доли.

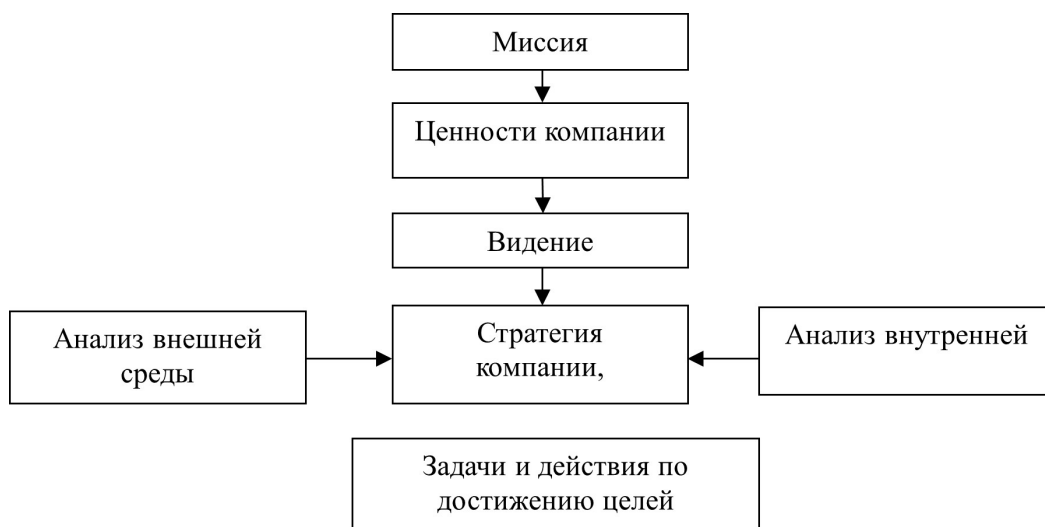


Рис. 1.2: Учет влияния составляющих на стратегические цели компании^[7]

Хорошим инструментом для выстраивания сбалансированных и взаимосвязанных между собой целей является BSC – система сбалансированных показателей ^[8].

BSC (balanced scorecard), или система сбалансированных показателей – инструмент для реализации стратегии, разработанная Робертом Капланом и Дейвидом Нортон. Это уникальная система, которая позволяет интегрировать как финансовые, так и нефинансовые показатели эффективности деятельности, поскольку финансовые показатели отражают эффективность работы в прошлом и не всегда предупреждают о проблемах, возникающих в настоящем времени. BSC позволяет по отдельности донести до всех подразделений организации их значимую роль в реализации стратегии.

Для того, чтобы ставить цели по BSC, сперва необходимо построить архитектуру системы сбалансированных показателей с учетом причинно-следственных связей.

Как приведено в данном алгоритме, для успешного целеполагания необходимо учитывать несколько составляющих: финансовую, клиентскую, внутреннюю и составляющую обучения и роста. Все они взаимосвязаны между собой. Основываясь на этой схеме организации могут правильно ставить цели для реализации их стратегии.

После правильной постановки целей разрабатываются ключевые показатели эффективности (KPI) на основе стратегической карты компании. Стратегическая карта определяет основные цели и направления развития организации, выявляя ключевые факторы успеха. KPI, в свою очередь, являются инструментом измерения достижения этих целей и позволяют оценить эффективность стратегии. Таким образом, KPI разрабатываются исходя из стратегической карты, чтобы обеспечить ее успешную реализацию и достижение поставленных целей.

Чтобы разработанная система мотивации и оплаты труда была эффективной и работала для достижения целей компании, она должна учитывать важные принципы.

Учет мотивационных факторов, ожиданий и потребностей персонала. Учет мотивационных факторов, ожиданий и потребностей персонала является ключевым аспектом при создании эффективной системы оплаты труда. Одним из важных аспектов при учете мотивационных факторов является



понимание основных потребностей работников, как финансовых, так и нематериальных. Поэтому при разработке системы оплаты труда необходимо учитывать их. Необходимо в первую очередь проанализировать мотивационные факторы и потребности персонала, а затем выявить и приоритизировать их.



Рис.1.3: Архитектура системы сбалансированных показателей^[9]

Выделяют несколько приоритетных мотивационных факторов:

- признание;
- возможность роста и повышения уровня профессионализма;
- самореализация;
- интересная работа;
- деньги;
- устойчивость компании.

По теории Герцберга самый сильный мотиватор – это признание. По его словам, людей мотивируют достижения, а неудачи влекут за собой демотивацию. Поскольку признание и достижения являются самым сильным мотиватором, то для повышения эффективности достаточно предоставить сотрудникам возможности для реализации их потенциала. Следуя этому сотрудникам на руководящих должностях необходимо чаще выражать свою признательность и поощрять инициативных работников.

Для того чтобы учитывать этот принцип построения системы оплаты труда и мотивации, необходимо проанализировать все мотивационные факторы и потребности сотрудников, а затем учесть их непосредственно при разработке.

Устранение демотивирующих факторов. При разработке системы оплаты труда необходимо учитывать не только мотивирующие, но и демотивирующие факторы, которые могут оказать негативное влияние на работников и производительность труда.

Необходимо определить и устранить факторы, способствующие снижению мотивации, такие как конфликты, внутренний дискомфорт, высокий уровень стресса, невыполнение обещаний руководством, недостижимые цели и задачи, недостаток ресурсов для их выполнения, отсутствие вознаграждения за индивидуальный вклад и другие. Если сотрудники считают, что их заработная плата не соответствует их вкладу в работу или не отражает их профессиональные навыки и достижения, это может вызвать недо-



вольство и ухудшить их мотивацию. Все эти факторы могут существенно снизить уровень мотивации сотрудников.

Поэтому перед тем, как изменять систему оплаты, важно выявить и устранить эти демотивирующие факторы. Это можно сделать путем изменения организационной культуры компании.

Прозрачность и понятность системы вознаграждения. Система вознаграждения должна быть понятна для сотрудника, то есть у него есть возможность оценить, какие усилия потребуются для достижения цели и какое вознаграждение будет получено. Согласно теории ожиданий В. Врума, если усилия сотрудника будут соответствовать ожидаемому вознаграждению, это стимулирует его на выполнение задачи или достижение результата.

Однако, если сотруднику будет сложно определить, какое вознаграждение он получит, из-за сложности расчетов, субъективности и отсутствия понятных критериев оценки, то вероятно, он не будет заинтересован в максимально усиленной работе над поставленными задачами.

Вознаграждение как за индивидуальные, так и за коллективные результаты. Важно учитывать как индивидуальные, так и коллективные результаты сотрудников, чтобы гарантировать эффективность системы вознаграждения. Это означает, что система вознаграждений должна охватывать три типа результатов: организационные, индивидуальные и командные. Принимая во внимание индивидуальные и коллективные результаты, можно стимулировать сотрудников работать сообща, поддерживать и правильно распределять ресурсы. Из теории менеджмента известно, что чем больше индивидуальное вознаграждение, тем меньше у сотрудника мотивации делиться с коллегами, поскольку он стремится сохранить свои знания и навыки для достижения лучших результатов. Чем выше сотрудник находится в иерархии, тем выше должна быть его роль в коллективных результатах, поскольку его вклад в общий успех компании становится более значительным.

Своевременность выплаты вознаграждения. Организация должна установить точные сроки выплат постоянных и переменных выплат. Регулярность произведения выплат по заработной плате способствует установлению доверительных отношений между работниками и работодателем, что является основой для построения стабильной и эффективной рабочей атмосферы. С психологической точки зрения задержки или непостоянство в выплате заработной платы могут привести к стрессу и недовольству у работников и в конечном итоге может негативно сказаться на их производительности и результативности труда. Своевременность выплаты вознаграждения также важна с точки зрения поддержания уровня удовлетворенности работников и уменьшения текучести кадров. По возможности нужно сократить время между выплатой премиальной части зарплаты и результатом деятельности сотрудников.

Обзор рыночных заработных плат. Обзор рыночных заработных плат является важным этапом при разработке системы оплаты труда в организации. Он позволяет оценить уровень заработной платы на рынке труда и определить конкурентоспособность предлагаемых вознаграждений. Для проведения обзора рыночных заработных плат необходимо анализировать данные по заработной плате в схожих организациях, работающих в аналогичной отрасли. Такой анализ позволяет выявить средний уровень заработной платы, а также выявить тенденции и особенности оплаты труда в данной отрасли.

На основе результатов обзора рыночных заработных плат организация может корректировать свою систему оплаты труда, чтобы соответствовать уровню оплаты на рынке труда. Это позволяет привлекать и удерживать квалифицированных сотрудников, а также повышать их мотивацию и эффективность работы.

Учет этапа жизненного цикла компании. Учет этапа жизненного цикла позволяет адаптировать оплату труда к текущему состоянию организации и ее стратегическим целям. Каждый этап жизненного цикла компании имеет свои особенности, которые необходимо учитывать при разработке системы оплаты труда.

На стадии образования компании, то есть, когда она находится в процессе становления и развития, важно установить стимулы для привлечения и удержания талантливых специалистов. В данном случае оплата труда может быть ориентирована на предоставление долгосрочных перспектив и участие в успехе компании через выдачу акций или опционов.

На этапе роста компании, когда она достигает высоких темпов роста и расширяет свой бизнес, важно обеспечить справедливое вознаграждение за высокие результаты и эффективность работы. В этом случае система оплаты труда может быть ориентирована на премии за достижение целей и результатов.

На этапе зрелости компании, когда она достигает стабильности и имеет устоявшуюся позицию на рынке, важно поддерживать мотивацию сотрудников и сохранять конкурентоспособность за счет разнообразных вознаграждений и льгот. В данном случае система оплаты труда может включать в себя бонусы за выслугу лет, дополнительные льготы и возможности для профессионального развития.



На этапе упадка компании, когда она сталкивается с трудностями и убыточностью, важно сохранить мотивацию сотрудников и управлять затратами на оплату труда. В данном случае система оплаты труда может быть ориентирована на сокращение издержек и установление более жестких стандартов для получения вознаграждения.

Гибкость и адаптивность системы оплаты. Система оплаты труда должна быть гибкой и адаптивной к изменяющимся условиям внутри и вне организации. Это означает, что она должна быть способной реагировать на изменения в рыночной среде, внутренние изменения в организации, а также на изменения в потребностях и ожиданиях работников.

Гибкая система оплаты может включать различные формы вознаграждения, такие как премии, бонусы, долевое участие в прибыли и другие стимулирующие меры, которые могут быть применены в зависимости от конкретных целей и задач организации.

Нестабильность мировой экономики значительно влияет на банковскую систему, которая играет ключевую роль в поддержании экономической стабильности. Эффективное управление человеческими ресурсами и оптимизация системы оплаты труда становятся критически важными для поддержания конкурентоспособности банков. Банки сосредотачивают усилия на разработке прозрачных и стандартизированных процедур управления вознаграждениями, улучшении методов оценки должностей и оптимизации структуры выплат, адаптированной к рыночным и региональным особенностям.

Прогресс в информационных технологиях и новые подходы к HR-управлению, включая оценку по KPI и 360-градусную аттестацию, позволяют банкам улучшать работу с персоналом. Это не только способствует росту квалификации сотрудников, но и помогает банкам адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка. Банки активно внедряют системы стимулирования и вознаграждения, которые сочетают как материальные, так и моральные стимулы, для поддержания высокой мотивации и удовлетворенности персонала.

Такая интегрированная система оплаты труда обеспечивает синергию между различными уровнями организационной структуры и способствует достижению стратегических целей банка, что приводит к улучшению общей производительности и долгосрочной стабильности в банковской индустрии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Исследование подтвердило важность разработки и реализации эффективных систем управления заработной платой и льготами как инструментов стратегического управления человеческими ресурсами. Понимание теоретических основ и применение практических подходов к оплате труда позволяют формировать справедливые и мотивирующие условия работы, способствующие долгосрочному успеху организаций.

В данной научной статье мы рассмотрели основные теоретические аспекты определения льгот и заработной платы в контексте управления персоналом. Были выделены ключевые понятия, такие как льготы, компенсации, вознаграждения и стимулирование персонала. Важным моментом, подчеркнутым в данном контексте, является необходимость учета стратегических целей организации при определении системы оплаты труда. Стратегические цели определяют направления развития организации и должны быть отражены в системе вознаграждения, чтобы стимулировать сотрудников к достижению общих целей.

Мы рассмотрели методы и принципы построения системы заработной платы и льгот. В этом контексте подчеркнута важность правильной постановки целей и разработки ключевых показателей эффективности на основе стратегической карты компании. Также отмечается необходимость учета мотивационных факторов, ожиданий и потребностей персонала при разработке системы оплаты труда.

Оба подхода подчеркивают важность учета как материальных, так и нематериальных стимулов при построении системы оплаты труда. Это позволяет создать более гибкую и адаптивную систему вознаграждения, которая будет соответствовать потребностям и ожиданиям различных категорий сотрудников.

Таким образом, рассмотренные аспекты помогают понять основные принципы и подходы к определению льгот и заработной платы, а также методы построения системы оплаты труда в организации. Они подчеркивают необходимость учета стратегических целей, мотивационных факторов и потребностей персонала при разработке системы оплаты труда, что является ключевым элементом успешного управления персоналом.

В дополнение, важно акцентировать, что в процессе разработки и реализации системы оплаты труда необходимо постоянно совершенствовать подходы к мотивации и вознаграждению, исходя из изменений в бизнес-среде и ожиданий сотрудников. Это требует от руководства компании гибкости в управлении, а также готовности принимать инновационные решения для поддержания высокой эффективности и удовлетворенности работников.

**Список использованной литературы:**

1. Дейнека А.В. Управление персоналом организации // М.: Дашков и К, 2015. - 288 с.
2. Адамчук В.В. и др. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов. - М.: ЮНИТИ, 2009. - 407 с.
3. Абакумова Н.Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы. Учебное пособие. - М.: издательство "ИНФРА-М", 1999.
4. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. - М.: КНОРУС, 2005. - 320 с.
5. Вайсбург В.А. Экономика труда: учеб. пособие. М.: Омега-Л, 2016. 376 с.
6. Составлено автором
7. Мотивация и оплата труда / Елена Ветлужских. – 5-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2021. – 221с.
8. Система вознаграждения: Как разработать цели и KPI / Елена Ветлужских. – 6-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2023. – 218с.
9. Система вознаграждения: Как разработать цели и KPI / Елена Ветлужских. – 6-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2023. – 218с.

Jurnal sayti: <https://yashil-iqtisodiyot-taraqqiyot.uz>

Yashil

IQTISODIYOT va TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, siyosiy, ilmiy, ommabop jurnal

Ingliz tili muharriri: Feruz Hakimov

Musahhih: Xondamir Ismoilov

Sahifalovchi va dizayner: Iskandar Islomov

2024. № 5

© Materiallar ko'chirib bosilganda "Yashil" iqtisodiyot va taraqqiyot" jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar ma'sul. 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 pullik asosda chop etiladi.

El.Pochta: sq143235@gmail.com

Bot: [@iqtisodiyot_77](https://t.me/@iqtisodiyot_77)

Tel.: 93 718 40 07

Jurnalga istalgan payt quyidagi rekvizitlar orqali obuna bo'lishingiz mumkin. Obuna bo'lgach, [@iqtisodiyot_77](https://t.me/@iqtisodiyot_77) telegram sahifamizga to'lov haqidagi ma'lumotni skrinshot yoki foto shaklida jo'natishingizni so'raymiz. Shu asosda har oygi jurnal yangi sonini manzilingizga jo'natamiz.

"Yashil" iqtisodiyot va taraqqiyot" jurnali 03.11.2022-yildan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Adminstratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan №566955 reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan.

Litsenziya raqami: №046523. PNFL: 30407832680027

Manzilimiz: Toshkent shahar, Mirzo Ulug'bek tumani
Kumushkon ko'chasi, 26-uy.



Jurnalning ilmiyligi:

"Yashil" iqtisodiyot va taraqqiyot" jurnali

O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi rayosatining 2023-yil 1-apreldagi 336/3-sonli qarori bilan ro'yxatdan o'tkazilgan.