

TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI
HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
DSc.03/10.12.2019.I.16.01 RAQAMLI ILMIY KENGASH

TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI

SUVONOV BEKNIYOZ BAXTIYOR O'G'LI

XO'JALIK YURITUVCHI SUB'EKTLARDA MEHNAT
KO'RSATKICHLARI TAHLILINI TAKOMILLASHTIRISH

08.00.08 – Buxgalteriya hisobi, iqtisodiy tahlil va audit

Iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi
AVTOREFERATI

**Iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi
avtoreferati mundarijasi**

**Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD)
по экономическим наукам**

**Content of the dissertation abstract of doctor of philosophy (PhD)
on economics sciences**

Suvonov Bekniyoz Baxtiyor o‘g‘li

Ho‘jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko‘rsatkichlari tahlilini
takomillashtirish3

Сувонов Бекниёз Бахтиёр угли

Совершенствование анализа показателей труда в хозяйствующих
субъектах29

Suvonov Bekniyoz Bakhtiyor ugli

Improving the analysis of labor indicators in business entities55

E‘lon qilingan ishlar ro‘yxati

Список опубликованных работ

List of published works.....60

TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI
HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
DSc.03/10.12.2019.I.16.01 RAQAMLI ILMIY KENGASH

TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI

SUVONOV BEKNIYOZ BAXTIYOR O'G'LI

XO'JALIK YURITUVCHI SUB'EKTLARDA MEHNAT
KO'RSATKICHLARI TAHLILINI TAKOMILLASHTIRISH

08.00.08 – Buxgalteriya hisobi, iqtisodiy tahlil va audit

Iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi
AVTOREFERATI

Toshkent – 2025

Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi mavzusi Oliy attestatsiya komissiyasi tomonidan B2023.2.PhD/Iqt3045 raqam bilan ro'yxatga olingan.

Doktorlik dissertatsiyasi Toshkent davlat iqtisodiyot universitetida bajarilgan.
Dissertatsiya avtoreferati uch tilda (o'zbek, rus, ingliz (rezyume)) Ilmiy kengash veb-sahifasida (www.tsue.uz) va "ZiyoNet" axborot-ta'lim portalida (www.ziynet.uz) joylashtirilgan.

Ilmiy rahbar:	To'rayev Abdurahim Nortojiyevich iqtisodiyot fanlari doktori, professor
Rasmiy opponentlar:	Ibragimov Abdugapur Karimovich iqtisodiyot fanlari doktori, professor Pardayev Mamayunus Qarshiboyevich iqtisodiyot fanlari doktori, professor
Yetakchi tashkilot:	"Toshkent irrigatsiya va qishloq xo'jaligini mexanizatsiyalash muhandislari instituti" milliy tadqiqot universiteti

Dissertatsiya himoyasi Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti huzuridagi Ilmiy darajalar beruvchi DSc.03/10.12.2019.I.16.01 raqamli Ilmiy kengashning 2025 yil «25» 12 soat 14⁰⁰ da majlisida bo'lib o'tadi. Manzil: 100066, Toshkent shahri, Islom Karimov ko'chasi, 49-uy. Tel.: (99871) 239-28-72. Faks: (99871) 239-43-51. e-mail: info@tsue.uz.

Dissertatsiya bilan Toshkent davlat iqtisodiyot universitetining Axborot-resurs markazida tanishish mumkin (____ raqami bilan ro'yxatga olingan). Manzil: 100066, Toshkent shahri, Islom Karimov ko'chasi, 49-uy. Tel.: (99871) 239-28-72. Faks: (99871) 239-43-51. e-mail: info@tsue.uz.

Dissertatsiya avtoreferati 2025 yil «10» 12 kuni tarqatildi.

(2025 yil «10» 12 daqi 115- raqamli reestr bayonnomasi).



S.U. Mexmonov
Ilmiy darajalar beruvchi Ilmiy kengash raisi,
iqtisodiyot fanlari doktori, professor

U.V. Gafurov
Ilmiy darajalar beruvchi Ilmiy kengash
kotibi, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

S.K. Xudoyqulov
Ilmiy darajalar beruvchi Ilmiy kengash
huzuridagi Ilmiy seminar raisi, iqtisodiyot
fanlari doktori, professor

KIRISH (falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi annotatsiyasi)

Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati. Jahon miqyosida iqtisodiyotni jadal rivojlantirish va raqobatbardoshlikni ta'minlashda mehnat unumdorligi, ishchi kuchidan samarali foydalanish hamda mehnat samaradorligini baholash muhim ahamiyat kasb etmoqda. Mehnat resurslaridan samarali foydalanish masalalari 2021–2025 yillarda iqtisodiy siyosatning asosiy ustuvor yo'nalishlaridan biri sifatida namoyon bo'ldi. Jumladan, "AQShda mehnat unumdorligi 2021 yilda har bir soatlik ishchi mehnatiga to'g'ri kelgan ishlab chiqarish hajmi 70,6 AQSh dollarini tashkil etgan bo'lsa, 2025 yilning oxirida ushbu ko'rsatkich 78,9 dollarga yetkazilishi prognoz qilinmoqda – bu 11,8% o'sish demakdir"¹. "Germaniyada esa 2021–2024 yillar oralig'ida mehnat unumdorligi o'rtacha 9,3% ga o'sgan, bu avtomatlashtirish va raqamli mehnat tahlil tizimlarini joriy etish natijasidir"². "Janubiy Koreyada mehnat unumdorligining o'sish sur'ati 2021 yilda 6,4% ni tashkil etgan bo'lsa, 2025 yilga borib bu ko'rsatkich 14,7% ga yetishi kutilmoqda"³. Ushbu mamlakatlarda ishchi kuchi samaradorligini tahlil qilish, mehnatni rejalashtirish va boshqaruv qarorlarini mehnat ko'rsatkichlari asosida qabul qilish keng yo'lga qo'yilgan. Shunday ekan, mehnat ko'rsatkichlarini xalqaro standartlar asosida shakllantirish va tahlil qilish orqali milliy iqtisodiyot barqarorligiga erishish mumkin.

Jahon amaliyotida xo'jalik yurituvchi subyektlar iqtisodiyotini rivojlantirishda mehnat resurslaridan samarali foydalanish va mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirishga qaratilgan tadqiqotlar qamrovi kengayib bormoqda. Ishlab chiqarish, xizmat ko'rsatish va savdo sohalarida faoliyat yurituvchi subyektlarda mehnat ko'rsatkichlari tahlilini xalqaro miqyosda tan olingan uslublar, ilg'or texnologiyalar va standartlar asosida tashkil etish, mehnat xarajatlari, ish haqi, rag'batlantirish to'lovlari hamda ularning moliyaviy hisobotda to'g'ri aks ettirish, mehnat ko'rsatkichlar bo'yicha samaradorlik va unumdorligi, xodimlar potensialini oshirishga oid xalqaro standartlarni amaliy joriy etish, xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko'rsatkichlari tahlilini takomillashtirish, xalqaro tajriba hamda standartlarga asoslangan ilmiy tadqiqotlar o'tkazish bu boradagi ilmiy tadqiqotlarning ustuvor yo'nalishlaridan hisoblanadi.

O'zbekistonda so'nggi yillarda iqtisodiy barqarorlikni ta'minlash, bankrotlik holatlarining oldini olish va ish o'rinlarini saqlab qolish maqsadida qator chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda, jumladan mehnatga haq to'lashni subsidiyalash va aholining daromad manbalarini qo'llab-quvvatlash, davlat budjeti hisobidan 1,8 trln so'mdan ortiq subsidiya ajratish, 60 mingga yaqin subyektga soliq hamda ijtimoiy sug'urta to'lovlarini kechiktirish bo'yicha imtiyozlar berish, foiz stavkalarini 16 % dan 14 % ga tushirish orqali tadbirkorlik subyektlarining kredit resurslariga kirishini yengillashtirish, shu bilan birga xo'jalik yurituvchi

¹ AQSH Mehnat statistikasi byurosi 2024-yil uchun mehnat unumdorligi va xarajatlari bo'yicha choraklik va yillik hisoboti. <https://www.bls.gov>

² Germaniya Federal statistika boshqarmasi – Destatis 2021–2024-yillar uchun Germaniyada mehnat unumdorligi bo'yicha hisobot. <https://www.destatis.de>

³ Koreya Mehnat unumdorligi markazi 2023-yilgi Milliy mehnat unumdorligi statistikasi yilnomasi. Seul: KPC nashriyoti. https://eng.kpc.or.kr/eng/national/na_productivity.asp

subyektlarda xodimlar mehnat unumdorligini saqlash, rag‘batlantiruvchi to‘lovlarni tashkil etish, mehnatga haq to‘lash hisobini takomillashtirish hamda ish haqi va unga bog‘liq xarajatlarning hisobga olinishi, tasniflanishi, tan olinishi va baholanishini moliyaviy hisobot standartlari asosida isloh qilish bo‘yicha qo‘shimcha aniq chora-tadbirlarni amalga oshirish lozim.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 30-yanvardagi PF-16-son “O‘zbekiston – 2030” strategiyasini “Atrof-muhitni asrash va «yashil iqtisodiyot» yilida amalga oshirishga oid davlat dasturi to‘g‘risida”, 2024-yil 21-fevraldagi PF-37-son “O‘zbekiston – 2030” strategiyasini “Yoshlarni qo‘llab-quvvatlash yili Davlat dasturi to‘g‘risida”, 2023-yil 11-sentabrdagi PF-158-son ««O‘zbekiston-2030» strategiyasi to‘g‘risida», 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-son «2022-2026 yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida»gi farmonlari, 2022-yil 30-avgustdagi PQ-366-son «Norasmiy bandlik ulushini qisqartirish hamda mehnat resurslari balansini zamonaviy yondashuvlar asosida shakllantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida», 2020-yil 24-fevraldagi PQ-4611-son «Moliyaviy hisobotning xalqaro standartlariga o‘tishning qo‘shimcha chora-tadbirlari to‘g‘risida», 2019-yil 31-oktabrdagi PQ-4502-son ««Yagona milliy mehnat tizimi» idoralararo dasturiy-apparat kompleksini joriy qilish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi qarorlari, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2021-yil 27-avgustdagi 545-son “Ilmiy va innovatsion faoliyatni boshqarish tizimini tashkil etish chora-tadbirlari to‘g‘risida”, 2015-yil 28-iyundagi 207-son «Davlat ulushi bo‘lgan aksiyadorlik jamiyatlari va boshqa xo‘jalik yurituvchi subyektlar faoliyati samaradorligini baholash mezonlarini joriy etish to‘g‘risida»gi qarorlari va ushbu sohadagi boshqa me‘yoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishda ushbu dissertatsiya tadqiqoti muayyan darajada xizmat qiladi.

Muammoning o‘rganilganlik darajasi. Xo‘jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko‘rsatkichlari tahlilining nazariy va uslubiy muammolari xorijlik iqtisodchi olimlar E.P.Lazear, Jack E. Triplett, Valerie A. Ramey, Matthew D. Shapiro, Porter Michael E., Claas van der Linde, D.S.Sink, V.V.Varzin, A.Smit, N.V.Klimova, A.Ya.Kibanov, V.I.Orexov, T.R.Orexova, O.V.Karagodina, N.V.Posherstnik, M.S.Meyksin, N.M.Rimashevskoyning ilmiy ishlarini alohida qayd etish mumkin⁴.

⁴ Lazear E.P. Performance Pay and Productivity. American Economic Review. 2000. pp. 1346-1361 (16 pages), <https://www.jstor.org/stable/2677854>; Jack E. Triplett “The Measurement of Labor Cost”: University of Chicago Press. – Chicago: 1983. – 64 p.; Valerie A. Ramey, Matthew D. Shapiro. "Displaced Capital: A Study of Aerospace Plant Closings," Journal of Political Economy, University of Chicago Press, vol. 109(5), pages 958-992, 2001. October.; Porter Michael E. and Claas van der Linde. "Toward a New Conception of the Environment-Competitiveness Relationship." Journal of Economic Perspectives, 9 (4): pages 97-118.; 1995.; Sink D.S. Performance Management: Planning, Measuring and Evaluating, Controlling and Improving. – M., 2012. – 518 p.; Варзин В.В. Особенности формирования заработной платы в промышленной сфере малого города // Экономика образования. – 2010. – № 2 (2). – С. 75–87.; Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М., 1992. – 97 с.; Климова Н.В. Экономический анализ (теория, задачи, тесты, деловые игры): Учебное пособие. – М., 2008. – 287 с.; Вузовский учебник, 2008. – 287 с.; Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 512 с.; Орехов В.И., Орехова Т.Р., Карагодина О.В. Антикризисная модель роста экономики России на основе обеспечения повышения производительности труда: Монография. М.: ИНФРА-М, 2014. – 111 с., Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Заработная плата в современных условиях. – СПб.: Герда, 2008. – 408 с; Римашевской Н.М. Социальная политика / Под ред. –

O‘zbekistonlik olimlar N.B.Abdusalomova, I.A.Bakieva, R.D.Dusmurov, A.K.Ibragimov, A.A.Karimov, M.Q.Pardayev, A.X.Pardayev, M.Yu.Raximov, A.N.To‘rayev, N.Sh.Xajimurov, B.A.Xasanov, I.N.Qo‘ziev va boshqalarning ilmiy asarlarida mehnat ko‘rsatkichlari tahlilining nazariy, uslubiy va amaliy muammolari o‘z aksini topgan⁵. Shu bilan bir qatorda, iqtisodiy adabiyotda mehnat ko‘rsatkichlari tahlilining muammolari yechimi yaxlit kompleks tartibda, maxsus mustaqil ilmiy tadqiqot obyekti sifatida o‘rganilmagan.

Ushbu mualliflarning tadqiqotlari muhim ilmiy – amaliy ahamiyatga ega bo‘lsa-da, lekin, mazkur ishlarda xo‘jalik yurituvchi subektlarda mehnat ko‘rsatkichlari tahlilini takomillashtirish masalalari yetarlicha ochib berilmagan. Shuningdek, ushbu muammolarni bir-biriga uzviy bog‘liqlikda va yaxlit holda o‘rganishga bag‘ishlangan ilmiy ishlar ham yetarli emas. Mazkur jihatlar ushbu mavzuda ilmiy-tadqiqot olib borish, uning maqsadi va vazifalarini belgilashga asos bo‘ladi.

Tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining ustuvor yo‘nalishlariga mosligi. Mazkur dissertatsiya tadqiqoti respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining I. «Demokratik va huquqiy jamiyatni ma‘naviy-axloqiy va madaniy rivojlantirish, innovatsion iqtisodiyotni shakllantirish» ustuvor yo‘nalishiga muvofiq bajarilgan.

Dissertatsiya tadqiqotining dissertatsiya bajarilgan oliy ta‘lim muassasasi ilmiy tadqiqot ishlari rejasi bilan bog‘liqligi. Ushbu dissertatsiya ishi Toshkent davlat iqtisodiyot universitetining ilmiy-tadqiqot ishlari rejasiga muvofiq FM-6 “O‘zbekiston iqtisodiyotini modernizatsiyalash sharoitida buxgalteriya hisobi, iqtisodiy tahlil, audit va statistika sohalarida taraqqiyotining konseptual yo‘nalishlari” mavzusidagi ilmiy-tadqiqotlar rejasi doirasida bajarilgan.

Tadqiqotning maqsadi xo‘jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko‘rsatkichlari tahlilini takomillashtirishga qaratilgan ilmiy taklif va amaliy tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Tadqiqotning vazifalari:

ishlab chiqarish subyektlari tarmoq xususiyatlarini e‘tiborga olgan holda, mehnat ko‘rsatkichlari tahlilining iqtisodiy mohiyatini ilmiy asoslash;

tizimli yondashuv asosida xodimlarning iqtisodiy tuzilmasini, ko‘rsatkichlar tizimini va qo‘llaniladigan tahliliy jarayonlar ketma-ketligini ishlab chiqish;

М.: ИНФРА-М, 2001. – 320 с.

⁵ Абдусаломова Н.Б. Бухгалтерия ҳисоби. Дарслик. – Т.: «Инновацион ривожланиш нашриёт-матбаа уйи», 2021 – 944 б.; Бакиева И.А. ва б. Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили. Дарслик. – Т.: "ИQTISODIYOT", 2019. – 183 б.; Дусмуратов Р.Д. Ўзбекистонда аудиторлик фаолиятининг шаклланиши ва унинг услубиётини такомиллаштириш. И.ф.д. ... дисс автореф. – Т., 2008. – 42 б.; Ибрагимов А.К. Ишлаб чиқариш харажатлари ҳисоби, аудит ва қишлоқ хўжалик маҳсулотлари таннархини аниқлашни такомиллаштириш: и.ф.д. илмий даражасини олиш учун диссер. авто. – Т.: 2002. – 34 б.; Каримов А.А. Корпоратив бошқарув тизимида бухгалтерия ҳисоби ва аудитни такомиллаштиришнинг асосий йўналишлари: и.ф.д. ... дис. автореф., – Т.: 2009. – 32 б.; Пардаев М.Қ., Исроилов Б.И., Холикулов А.Н., Яхёев Т.И. “Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили”. /Ўқув қўлланма/ – Самарқанд: “FAN BULOG‘I” нашриёти, САМИСИ, 2022. – 176 б.; Пардаев А.Х., Пардаев Б.Х. Бошқарув ҳисоби. – Т.: Ғ.Ғулом номидаги нашриёт-матбаа ижодий уйи, 2008. – 251 б.; Рахимов М.Ю., Қаландарова Н.Н. Молиявий таҳлил. Дарслик. – Т.: «Иқтисод-Молия», 2019. – 267 б.; Тўраев А.Н. ва бошқалар. Молиявий ҳисоботнинг халқаро стандартлари. Ўқув қўлланма. – Т.: Иқтисод-молия, 2019. – 332 б.; Хажимуратов Н.Ш. Молиявий ҳисобот аудити методологиясини такомиллаштириш: И.ф.д. ... дис. автореф. – Т., 2021. – 66 б.; Хасанов Б.А. Бошқарув ҳисоби: назария ва услубиёт. Монография. – Т.: «Молия», 2003. – 248 б.; Қўзиев И.Н. ва бошқалар Аудитнинг халқаро стандартлари. Электрон дарслик. – Т.: ТМИ. 2021. – 464 б.

subyekt xodimlarini tahlil qilish uchun buxgalteriya va buxgalteriya hisobi bo'lmagan ma'lumotlar manbalarini tizimlashtirish va moliyaviy hisobotlarda xodimlarning xarajatlari va xodimlarning ish haqi to'g'risidagi ma'lumotlarni aks ettirish bo'yicha takliflar ishlab chiqish;

turli xil xodimlar xarajatlarining nisbatlarini tavsiflovchi ko'rsatkichlarni ishlab chiqish, ularning tahlili xarajatlarning maqsadga muvofiqligi va ustuvorligini baholash;

xodimlarni baholashning tahliliy imkoniyatlarini kuchaytirish uchun moliyaviy hisobotlarda jami xarajatlar to'g'risidagi ma'lumotlarni oshkor qilish bo'yicha takliflar ishlab chiqish;

xodimlarning umumiy xarajatlarini tahlil qilishning maqsadi, vazifalari va ijrochilarni aniqlashtirish uchun xodimlar xarajatlarining umumiy guruhini asoslash.

Tadqiqotning obyekti sifatida «O'zmaxsusmontajqurilish» va «KVARTS» aksiyadorlik jamiyatlarining faoliyati tanlab olingan.

Tadqiqotning predmetini xo'jalik yurituvchi subektlarda mehnat ko'rsatkichlari tahlilini takomillashtirish jarayonida vujudga keladigan iqtisodiy munosabatlar majmui tashkil qiladi.

Tadqiqotning usullari. Ilmiy izlanish jarayonida aniq faktlar asosida tadqiqot o'tqazishda dialektik yondashuv, deduksiya, induksiya, analiz, sintez, guruhlash, tanlab tekshirish, ko'rsatkichlar dinamikasini tahlil qilish, statistik ma'lumotlarni taqqoslash, iqtisodiy-matematik modellash kabi usullardan foydalanilgan.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi quyidagilardan iborat:

xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat samaradorligini ifodalovchi ish haqi, mehnat unumdorligi va mahsulot qiymati o'rtasidagi bog'liqlikning "samaradorlik muvozanati jadvali" usuli asosida ko'p o'lchovli kompleks ko'rsatkichlarni baholash takomillashtirilgan;

buxgalteriya hisobida ishchi kuchining iqtisodiy qiymatini inson kapitali elementi sifatida hisobga olishni ta'minlovchi integratsiyalashgan hisob modelini ishlab chiqish asosida mehnat unumdorligi ko'rsatkichlari va hisob registrlari o'rtasidagi muvofiqlikni ta'minlash orqali mehnat samaradorligini aniqlash takomillashtirilgan;

xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko'rsatkichlari tahlili jarayonida buxgalteriya ma'lumotlari bo'yicha mehnat samaradorligi prognozini shakllantirish "Mehnat samaradorligi ko'rsatkichlari baholash bo'yicha dasturiy mahsulot"ni qo'llash asosida takomillashtirilgan;

"O'zmaxsusmontajqurilish" AJning mehnat samaradorligi, ish soatlari va oylik ish haqi dinamikasi, innovatsiya darajasi bo'yicha uzoq muddatli tendensiyalari asosida iqtisodiy-matematik usullardan foydalangan holda mehnat samaradorligi ko'rsatkichlarining 2030-yilga qadar prognoz qiymatlari ishlab chiqilgan.

Tadqiqotning amaliy natijalari quyidagilardan iborat:

xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat jarayonlarini baholashda ko'p o'lchovli yondashuvni joriy etish asosida ishchi kuchining samaradorligini aniq ko'rsatkichlar orqali baholash va mehnat resurslaridan foydalanish samarasini oshirish imkoni yaratilgan;

xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat samaradorligiga ta'sir etuvchi omillar o'rtasidagi bog'liqlikni aniqlash hamda ularning ta'sir kuchini baholash orqali korxonalar mehnat faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatuvchi omillarni bartaraf etish va rag'batlantiruvchi mexanizmlarni kuchaytirish bo'yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan;

xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilish jarayonlari tizimli va aniqlashtirilgan holatga keltirilib, ish vaqti, ish haqi, mehnat unumdorligi va xodimlar aylanmasi kabi ko'rsatkichlar o'zaro bog'liq holda baholangan;

xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat samaradorligining istiqboldagi o'sish tendensiyalari aniqlanib, strategik rejalashtirish va mehnat resurslarini boshqarish sohasida uzoq muddatli qarorlar qabul qilishning ilmiy asosi yaratilgan.

Tadqiqot natijalarining ishonchliligi. Tadqiqotda qo'llanilgan uslubiy yondashuv va usullarning umumtan olinganligi hamda maqsadga muvofiqligi, foydalanilgan adabiyotlar va internet ma'lumotlari rasmiyligi, xo'jalik yurituvchi subyektlarda oid ma'lumotlarning buxgalteriya hisobi va mehnat ko'rsatkichlari tahlili manbalaridan olinganligi, xulosa, taklif va tavsiyalarning tegishli normativ-huquqiy hujjatlarini ishlab chiqishda foydalanilganligi hamda xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko'rsatkichlarini takomillashtirishda foydalanishga joriy etilganligi bilan tasdiqlanadi.

Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati. Tadqiqot natijalarining ilmiy ahamiyati xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko'rsatkichlarini takomillashtirishdagi mavjud muammolarni hal etishda, oliy o'quv yurtlarida iqtisodiy tahlil, moliyaviy hisobot tahlili o'quv dasturlarini ishlab chiqishda foydalanish mumkinligi bilan izohlanadi.

Tadqiqot natijalarining amaliy ahamiyati unda bayon qilingan taklif va tavsiyalardan xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko'rsatkichlarini takomillashtirish, samaradorlik ko'rsatkichlarini aniqlashda uslubiy jihatdan foydalanish mumkinligi bilan izohlanadi.

Tadqiqot natijalarining joriy qilinishi. Xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko'rsatkichlarini tahlilini takomillashtirish bo'yicha ishlab chiqilgan ilmiy taklif va amaliy tavsiyalar asosida:

xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat samaradorligini ifodalovchi ish haqi, mehnat unumdorligi va mahsulot qiymati o'rtasidagi bog'liqlikning "samaradorlik muvozanati jadvali" usuli asosida ko'p o'lchovli kompleks ko'rsatkichlarni baholash bo'yicha taklifi «KVARTS» AJ va «O'zmaxsusmontajqurilish» AJ amaliyotiga joriy etilgan («KVARTS» AJning 2024-yil 17-oktyabrdagi 01-17/902-sonli, «O'zmaxsusmontajqurilish» AJning 2025-yil 29-maydagi 01-87/01-sonli ma'lumotnomalari). Mazkur taklifning amaliyotga joriy qilinishi natijasida xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko'rsatkichlarining xodimlari tomonidan yaratilgan mahsulot va ish xizmatlar hajmi, qiymati hamda sifatini aniqlash imkoni yaratilgan;

buxgalteriya hisobida ishchi kuchining iqtisodiy qiymatini inson kapitali elementi sifatida hisobga olishni ta'minlovchi integratsiyalashgan hisob modelini ishlab chiqish asosida mehnat unumdorligi ko'rsatkichlari va hisob registrlari o'rtasidagi muvofiqlikni ta'minlash orqali mehnat samaradorligini aniqlash taklifi

«KVARTS» AJ va «O‘zmaxsusmontajqurilish» AJ amaliyotiga joriy etilgan («KVARTS» AJning 2024-yil 17-oktyabrdagi 01-17/902-sonli, «O‘zmaxsusmontajqurilish» AJning 2025-yil 29-maydagi 01-87/01 sonli ma’lumotnomalari). Mazkur taklifning amaliyotga qo‘llanilishi mehnat samaradorligini oshirishning ichki va tashqi imkoniyatlarini aniqlash va ulardan to‘g‘ri foydalanish yo‘llarini hisobga olish imkonini bergan;

xo‘jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko‘rsatkichlari tahlili jarayonida buxgalteriya ma’lumotlari bo‘yicha mehnat samaradorligi prognozini shakllantirish “Mehnat samaradorligi ko‘rsatkichlari baholash bo‘yicha dasturiy mahsulot”ni qo‘llash asosida takomillashtirish taklifi «KVARTS» AJ va «O‘zmaxsusmontajqurilish» AJ amaliyotiga joriy etilgan «KVARTS» AJning 2024-yil 17-oktyabrdagi 01-17/902-sonli, «O‘zmaxsusmontajqurilish» AJning 2025-yil 29-maydagi 01-87/01-sonli ma’lumotnomalari). Mazkur taklifning amaliyotga qo‘llanilishi natijasida mehnat ko‘rsatkichlarini tezkor aniqlash, mehnat unumdorligini, mehnat salohiyati rentabilligi ko‘rsatkichlarini aniqlash imkonini bergan;

“O‘zmaxsusmontajqurilish” AJning mehnat samaradorligi, ish soatlari va oylik ish haqi dinamikasi, innovatsiya darajasi bo‘yicha uzoq muddatli tendensiyalari asosida iqtisodiy-matematik usullardan foydalangan holda mehnat samaradorligi ko‘rsatkichlarining 2030-yilga qadar ishlab chiqilgan prognoz qiymatlari «O‘zmaxsusmontajqurilish» AJ amaliyotiga joriy etilgan («O‘zmaxsusmontajqurilish» AJning 2025-yil 29-maydagi 01-87/01-sonli ma’lumotnomasi). Ushbu taklifni amaliyotga joriy etilishi natijasida xo‘jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko‘rsatkichlarida mehnat samaradorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlarining ishonchliligini to‘laqonliligini oshirishga erishilgan.

Tadqiqot natijalarining aprobatyasi. Mazkur tadqiqot natijalari 7 ta, jumladan 2 ta respublika va 5 ta xalqaro ilmiy-amaliy konferensiyalarda muhokama qilingan va ijobiy xulosalar olingan.

Tadqiqot natijalarining e’lon qilinganligi. Dissertatsiya mavzusi bo‘yicha jami 17 ta ilmiy ish, jumladan 1 ta dasturiy ta’minot, O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovasiyalap huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi tomonidan tavsiya etilgan ilmiy nashrlarda 9 ta ilmiy maqola, shundan 1 tasi xorijiy jurnallarda nashr etilgan.

Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi. Dissertatsiya kirish, uchta bob, xulosa, foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati va ilovalardan tarkib topgan. Dissertatsiya hajmi 132 betni tashkil etadi.

DISSERTATSIYANING ASOSIY MAZMUNI

Dissertatsiyaning **kirish** qismida tadqiqotning dolzarbligi va zarurati asoslangan. Uning maqsadi, vazifalari, obyekti va predmeti belgilab olingan, respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining ustuvor yo‘nalishlariga mosligi ko‘rsatilgan, ilmiy yangiligi va amaliy natijalari bayon qilingan, olingan natijalarning ilmiy-amaliy ahamiyatining muhimligi ilmiy izohlab berilgan,

tadqiqot natijalarini amaliyotga joriy qilish, nashr etilgan ishlar va dissertasiyaning tarkibiy tuzilishiga doir ma'lumotlar keltirilgan.

Dissertasiyaning birinchi bobi **«Xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko'rsatkichlari tahlilini takomillashtirishning nazariy masalalari»** deb nomlangan bo'lib, unda xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko'rsatkichlarining ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati, xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko'rsatkichlari tartibga soluvchi me'yoriy-huquqiy asoslari va xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko'rsatkichlari tahlilining xorij tajribasi va undan respublikamizda qo'llash jihatlari ochib berilgan.

Mehnat ko'rsatkichlari (yoki mehnat samaradorligi, bandlik darajasi, ish haqi dinamikasi va boshqa mehnatga oid indikatorlar) zamonaviy iqtisodiyotlarda asosiy ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish mezonlaridan biri sifatida qaraladi. Jahon hamjamiyatida bu ko'rsatkichlarga beriladigan e'tibor tobora ortib bormoqda, chunki ular mamlakatning iqtisodiy barqarorligi, aholining turmush darajasi va global raqobatbardoshligining asosiy o'lchovlaridan biri hisoblanadi. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT – ILO), Jahon banki, Xalqaro valuta jamg'armasi (IMF), OECD va boshqa xalqaro institutlar muntazam ravishda mehnat bozoriga oid ko'rsatkichlarni kuzatib boradi. XMT tomonidan ishlab chiqilgan "Mehnat bozorining asosiy ko'rsatkichlari" to'plami (Key Indicators of the Labour Market – KILM) dunyo mamlakatlari uchun mehnat faoliyatini baholashda asosiy metodologik vosita hisoblanadi. Ko'plab rivojlangan davlatlarda mehnat samaradorligi darajasi iqtisodiy siyosatning markazida turadi. AQSh, Germaniya, Yaponiya, Janubiy Koreya va Skandinaviya mamlakatlarida bir ishchiga to'g'ri keladigan yalpi ichki mahsulot (YaIM) hajmi, soatlik mahsuldorlik va innovatsion mehnat turlari asosida doimiy monitoring olib boriladi. Bugungi kunda ko'plab rivojlangan bozor iqtisodiyotiga ega davlatlarda, hatto rivojlanish yo'lida tez o'sib borayotgan mamlakatlarda ham aholining turmush darajasi qanday o'zgarayotgani bilan mehnat unumdorligi o'rtasida uzviy bog'liqlik ko'zga tashlanadi. Ammo hozirgi real holat shuni ko'rsatyaptiki, ba'zi korxonalar yaxshi natija qilayotgan bo'lsa ham, chet ellik raqobatchilar bilan solishtirganda mehnat samaradorligi sezilarli orqada qolmoqda. Shu sababli ular oldida ishlab chiqarish jarayonlarini qayta ko'rib chiqish, ortiqcha xodimlarni kamaytirish, mavjud resurslardan to'g'ri foydalanish yoki asbob-uskunalar samaradorligini oshirish kabi vazifalar paydo bo'lmoqda. Mehnat unumdorligini oshirish degani faqat xarajatni kamaytirish emas, balki butun jarayonni – rejalashtirishdan boshlab xodimlarni tanlash, joylashtirish, logistika, marketing va hattoki reklama faoliyatigacha – bir butun tizim sifatida boshqarishni anglatadi. Shu boisdan ham korxonani boshqarayotgan rahbariyatning asosiy vazifasi faqat texnik imkoniyatlar yaratish yoki yangi texnologiya olib kirish bilan chegaralanmaydi.

Mehnat ko'rsatkichlari bu ishlab chiqarish jarayonida ishtirok etayotgan xodimlarning soni, sifati, mehnat unumdorligi, ish vaqtidan foydalanish darajasi, ish haqi darajasi va mehnat sharoitlariga oid statistik hamda iqtisodiy ko'rsatkichlar majmuasi. Ular ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, ishchi kuchi bilan bog'liq xarajatlarni optimallashtirish va inson resurslarini boshqarishni takomillashtirishda muhim rol o'ynaydi. Shundan ko'rishimiz mumkinki, bugungi

kunda respublikamizda band bo'lgan aholi soni, ularning aksiyadorlik jamiyatlaridagi ulushi xodimlar qo'nimsizligi koeffitsienti 1-jadvalda keltirib o'tilgan.

1-jadval

Respublikamiz aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat ko'rsatkichlari dinamikasi⁶

Ko'rsatkichlar	2020	2021	2022	2023	2024	2024-yil 2020-yilga nisbatan o'zgarishi
Ish bilan band bo'lgan aholi soni (mln)	13,5	13,7	13,7	14	14,2	0,7
Aksiyadorlik jamiyat (AJ)lari soni	538	587	610	627	688	150
AJlarda xodimlar soni (ming)	161 400	176 100	183 000	188 100	206 400	45 000
AJlarning daromad miqdori (mlrd so'mda)	62 000	65 300	68 100	72 000	77 300	15 300
YaIMda o'sish (%da)	2,00%	7,40%	5,67%	5,99%	6,50%	4,5%
Mehnat samaradorligi o'sishi (%da)	1,20%	4,80%	3,50%	3,57%	4,75%	3,6%
Ishchilar qo'nimsizlik koeffitsienti	10,5	9,6	8,9	6,8	5,5	-5
AJlarda bir ishchiga to'g'ri keladigan daromad (ming so'mda)	384	370	372	382	371	-13

Yuqoridagi jadvaldan ko'rishimiz mumkinki ish bilan band bo'lgan aholi aksiyadorlik jamiyatlarida xodimlar soni hamda, ularning YaIM dagi ulushining oshganligini ko'rishimiz mumkin. Bu esa, mehnat ko'rsatkichlari samaradorligi va unumdorligi oshishiga erishilganligini ko'rsatib beradi.

2-jadval

“O'zmaxsusmontajqurilish” va “KVARTS” AJ 2019–2024-yillar bo'yicha mehnat ko'rsatkichlarining tarkibi ⁷

Yil	Korxona	Yillik jami daromad (mln)	Ishchilar soni	O'rtacha yillik xodimlar	Mehnat samaradorligi (mln/xodim)	Yil davomida ketganlar	Qo'nimsizlik (%)
2019	“KVARTS” AJ	277 803	1 734	1 734	160,21	152	8,77
	“O'zmaxsusmontajqurilish” AJ	1 283 540,20	6 092	6 092	210	500	8,2
2020	“KVARTS” AJ	308 671	1 927	1 927	160,18	124	6,43
	“O'zmaxsusmontajqurilish” AJ	1 411 894,20	6 768	6 430	208	508	7,9
2021	“KVARTS” AJ	559 211	2 141	2 141	261,19	189	8,83
	“O'zmaxsusmontajqurilish” AJ	1 485 184,50	7 521	7 144	197	536	7,5
2022	“KVARTS” AJ	621 346	2 355	2 355	263,84	164	6,97
	“O'zmaxsusmontajqurilish” AJ	1 604 286,90	8 273	7 897	193	537	6,8
2023	“KVARTS” AJ	530 708	2 590	2 590	204,91	181	6,99
	“O'zmaxsusmontajqurilish” AJ	1 764 715,50	8 686	8 479	203	563	6,4
2024	“KVARTS” AJ	583 778	2 849	2 849	204,96	199	6,98
	“O'zmaxsusmontajqurilish” AJ	1 941 187,10	9 555	9 120	203	547	6

⁶ Muallif tomonidan tuzilgan.

⁷ Muallif tomonidan tuzilgan.

2019–2024-yillar bo'yicha taqqoslash shuni ko'rsatadiki, "KVARTS" AJ kichikroq ishlab chiqarish korxonasi bo'lishiga qaramay, mehnat samaradorligi bo'yicha ko'pincha yuqoriroq darajaga ega bo'lgan, ya'ni bir xodimga to'g'ri keladigan ishlab chiqarish daromadi ba'zi yillarda "O'zmaxsusmontajqurilish" AJ ko'rsatkichlaridan sezilarli ustun bo'lgan (xususan 2021–2022-yillarda 261,19–263,84 mln so'm), bu korxonada ish jarayonlari, texnologiyalar yoki resurslardan foydalanish nisbatan samaraliroq ekanini ko'rsatadi. Biroq umumiy hajm ko'rsatkichlari bo'yicha "O'zmaxsusmontajqurilish" AJ daromadlar, ishchilar soni hamda ishlab chiqarish ko'lami yillar davomida keskin o'sishda davom etgan. Ikkala korxonada xodimlar qo'nimsizligi 6–9% diapazonida bo'lib, bu mehnat bozorida barqarorlikning o'rtacha darajasini ifodalaydi; ammo yillar davomida ko'rinib turibdiki, "O'zmaxsusmontajqurilish" AJda qo'nimsizlik darajasi asta-sekin pasayib borgan (8,20 % dan 6,00 % gacha), bu esa ichki boshqaruv, ijtimoiy paket va motivatsiya tizimlarining yaxshilanganini bildiradi.

3-jadval

Mehnat ko'rsatkichlari ta'rifi bo'yicha xorijiy va mahalliy olimlarning turli fikrlari⁸

N.V.Klimova⁹	Mehnat ko'rsatkichlari – bu mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini aniqlovchi tahliliy ko'rsatkichlar tizimi bo'lib, ular ishlab chiqarish jarayonida mehnat unumdorligini, ish vaqtidan foydalanishni, ishchi kuchining harakatini va rag'batlantirish natijalarini ifodalaydi.
A.Ya.Kibanov¹⁰	Mehnat ko'rsatkichlari – bu xodimlarning mehnat jarayonida natijalarini, ularning faoliyati samaradorligini va korxona maqsadlariga erishishdagi hissasini o'lchaydigan mezonlardir.
Edward Lazear¹¹	Mehnat ko'rsatkichlari – bu xodimlar ish faoliyatida erishgan natijalarni aniqlash, baholash va rag'batlantirish uchun qo'llaniladigan o'lchovlar bo'lib, ular ish haqi tizimi va mehnat unumdorligi bilan chambarchas bog'liq.
N.M.Rimashevskaya va V.K.Bochkarev¹²	Mehnat ko'rsatkichlari – bu mehnat salohiyatining jamiyat miqyosida qanchalik to'g'ri va samarali ishlatilayotganini ko'rsatuvchi, iqtisodiy va ijtimoiy siyosatni shakllantirishda muhim rol o'ynaydigan indikatorlar tizimidir.
I.T.Abdukarimov, M.K.Pardayev, B.I.Isroilov¹³	Mehnat ko'rsatkichlari – bu korxona tomonidan ma'lum bir sohadagi maqsadlarga erishish, belgilangan vazifalarni hal qilish uchun ishlatilishi mumkin bo'lgan resurslar, imkoniyatlar va vositalar deb ta'riflaydilar.
O.T.To'xtasinov¹⁴	Mehnat ko'rsatkichlari – bu mehnat jarayonining samaradorligini ifodalovchi, xodimlarning ishlab chiqarishdagi faoliyatini baholash va boshqarishda foydalaniladigan statistik-iqtisodiy ko'rsatkichlar tizimidir.
Sh.Mamatqulov¹⁵	Mehnat ko'rsatkichlari deb ishchi kuchining soni, sifati, ish vaqtidan foydalanish darajasi va mehnat unumdorligini tavsiflovchi ko'rsatkichlar yig'indisiga aytiladi.
A.K.Xaydarov¹⁶	Mehnat ko'rsatkichlari – bu ishlab chiqarishda band bo'lgan ishchi kuchining miqdori, sifati, ish vaqti va undan foydalanish samaradorligini ifodalovchi mezonlar majmuidi.
U.Hudayberdiev¹⁷	Mehnat ko'rsatkichlari statistik jihatdan hisoblanadigan va mehnat resurslari holatini tahlil qilishga xizmat qiluvchi asosiy ko'rsatkichlardir.

⁸ Muallif tomonidan tuzilgan.

⁹ Климова Н.В. Экономический анализ (теория, задачи, тесты, деловые игры): Учебное пособие. – М.: Вузовский учебник, 2008. – Б. 185.

¹⁰ Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2005.

¹¹ Lazear E.P. Performance Pay and Productivity. American Economic Review. 2000. pp. 1346-1361 (16 pages). <https://www.jstor.org/stable/2677854>

¹² Римашевской Н.М. Социальная политика / Под ред. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 320 с.

¹³ Abdukarimov I.T., Pardayev M.K., Isroilov B.I. Analysis of the economic potential of the enterprise. T.: "World of Economics and Law" Publishing House, 2003, 6 pages

¹⁴ Тўхтасинов О.Т. Меҳнат иқтисодиёти. – Т.: Иқтисодиёт, 2005. – Б. 150.

¹⁵ Маматқулов Ш. Корхона иқтисодиёти ва ишлаб чиқаришни ташкил этиш. – Т.: Фан ва технология, 2010. – Б. 102.

¹⁶ Хайдаров А.К. Меҳнат иқтисодиёти ва меҳнат бозори. – Т.: ТДИУ, 2016. – Б. 198.

¹⁷ Худайбердиев У. Статистика: Ўқув қўлланма. – Самарқанд: СамИСИ, 2019. – Б. 152.

“KVARTS” AJda esa qo‘nimsizlikning yilma-yil tebranishi resurslar yetishmovchiligi, ishlab chiqarish yuklamasidagi o‘zgarishlar yoki ichki boshqaruv jarayonlarining barqarorlashmaganligidan dalolat beradi. Umuman olganda, “KVARTS” AJ kichik korxona sifatida yuqori samaradorlikka tayanayotgan bo‘lsa, “O‘zmaxsusmontajqurilish” AJ yirik korxona modeli asosida ko‘lam, barqarorlik va kadrlarga nisbatan izchil siyosati bilan ajralib turadi. Mehnat ko‘rsatkichlari tushunchasi bo‘yicha bir qator xorijiy va mahalliy olimlar o‘z fikrlarini bildirib o‘tganlar (3-jadval).

Xorijiy va mahalliy iqtisodchi olimlarning yuqorida keltirilgan fikr-mulohazalari umumlashtirilgan holda muallif tomonidan «Mehnat ko‘rsatkichlari» tushunchasiga takomillashgan ta‘rif ishlab chiqilgan. Mehnat ko‘rsatkichlari bu mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini baholashga xizmat qiluvchi, ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish jarayonlarida inson kapitalining iqtisodiy qiymatini aniqlovchi konseptual va metodologik ko‘rsatkichlar tizimidir.

4-jadval

Xo‘jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko‘rsatkichlari tahlilini tartibga solishning normativ-huquqiy bazasi¹⁸

Me‘yoriy hujjatning nomi	Nazorat qilish doirasi	Ishlab chiqish doirasi
«Buxgalteriya hisobi to‘g‘risida»	Buxgalteriya hisobini tashkil etish, yuritish va hisobotni tuzish sohasidagi munosabatlarni tartibga solishdan iborat	O‘zbekiston Respublikasining Qonuni, 13.04.2016 y., O‘RQ-404-son
«Aksiyadorlik jamiyatlari va aksiyadorlarning huquqlarini himoya qilish to‘g‘risida»	Aksiyadorlik jamiyatlarining tashkil etilishi, faoliyati, qayta tashkil etilishi va tugatilishi, shuningdek aksiyadorlarning huquqlarini himoya qilish sohasidagi munosabatlarni tartibga solishdan iborat	O‘zbekiston Respublikasining Qonuni, 2014 yil 6 may, O‘RQ-370-son.
«Soliq kodeksi»	Mol-mulk solig‘i. Soliq to‘lovchilar. Soliq solish obyekti. Soliq bazasi. Soliq bazasini aniqlash tartibi. Soliq imtiyozlari. Soliq stavkalari. Soliq davri va ko‘chmas mulkka solinadigan soliq bo‘yicha boshqa munosabatlarni belgilaydi.	Qonun hujjatlari ma‘lumotlari milliy bazasi, 31.12.2019 y., 02/19/SK/4256-son;
«Mehnatga haq to‘lash, pensiyalar va boshqa to‘lovlar miqdorlarini aniqlash tartibini takomillashtirish to‘g‘risida»	Ish haqining eng kam miqdori o‘ringa «Mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori» atamasi qo‘llanilishi belgilandi. Natijada quyidagi 3 ta muhim masalalarning bir-biriga bog‘liqligini bartaraf yetish maqsad yetib belgilandi: mehnatga haq to‘lash; pensiya tayinlash; soliqlar, davlat bojlari, jarimalar, yig‘imlar va boshqa to‘lovlarni undirish.	O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni, 21.05.2019 yildagi PF-5723-son
“Mehnatga haq to‘lash yagona tarif setkasini yanada takomillashtirish to‘g‘risida”	Mehnatga haq to‘lash yagona tarif setkasi. Unga muvofiq, mehnatga haq to‘lashning 22 ta razryadi keltirilgan.	O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarori, 16.09.2019 yildagi 775-son
«Moliyaviy hisobotning xalqaro standartlariga o‘tish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida»	Moliyaviy hisobotning xalqaro standartlariga o‘tishni jadallashtirish orqali xorijiy investorlarni zarur axborot muhiti bilan ta‘minlash va xalqaro moliya bozorlariga kirish imkoniyatlarini kengaytirish, shuningdek, hisob va audit sohalari mutaxassislarini xalqaro standartlar bo‘yicha tayyorlash tizimini takomillashtirishdan iborat.	O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 24.02.2020 yildagi PQ-4611 son qarori
19-son «Xodimlarning daromadlari» Buxgalteriya hisobining xalqaro standarti	Mazkur standartning maqsadi xodimlarning daromadlarini hisobga olish va ular bo‘yicha ma‘lumotlarni yoritib berish tartibini belgilashdan iborat.	O‘zbekiston Respublikasi moliya vazirining buyrug‘i, 09.12.2022 yilda ro‘yxatdan o‘tgan, ro‘yxat raqami 3400
26-son «Pensiya dasturlari bo‘yicha buxgalteriya hisobi va hisoboti» Buxgalteriya hisobining xalqaro standarti	Mazkur standart moliyaviy hisobot tayyorlanadigan pensiya dasturlari bo‘yicha moliyaviy hisobotga nisbatan qo‘llaniladi.	O‘zbekiston Respublikasi moliya vazirining buyrug‘i, 09.12.2022 yilda ro‘yxatdan o‘tgan, ro‘yxat raqami 3400

¹⁸ Muallif tomonidan tuzilgan.

Ushbu asoslar subyekt yoki subyekt faoliyatini tahlil qilishda mehnat unumdorligi, ish vaqtidan foydalanish, xodimlar tarkibi va ulardan foydalanish samaradorligi kabi ko'rsatkichlar orqali xo'jalik yurituvchi korxonaning rentabelligi va strategik raqobatbardoshligini belgilaydi. Ta'kidlash lozimki, xodimlar mehnat to'g'risidagi qonunlarga binoan nafaqat haq to'lanadigan mehnat va ijtimoiy ta'tillarda, balki ish kuni davomidagi va smenalar orasidagi tanaffuslar, dam olish hamda bayram kunlari dam olish huquqidan foydalanadilar. Bizning fikrimizcha, xo'jalik yurituvchi subyektlarida mehnat ko'rsatkichlari tahlilining normativ-huquqiy bazasini takomillashtirish zaruriyat tug'diradi (4-jadval).

Xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat samaradorligi iqtisodiy subektlarda ishchi kuchining samarali ishlash darajasini o'lchovchi asosiy ko'rsatkichlardan biri hisoblanadi va bu mahsulot hajmi, qiymati va sifatini aniqlash uchun xizmat qiladi.

Dissertasiyaning ikkinchi bobi «**Xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishning amaliy jihatlarini**» deb nomlangan bo'lib, unda xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko'rsatkichlari tahlilining tashkiliy-iqtisodiy jihatlarini va mehnat samaradorligini ifodalovchi ko'rsatkichlar tahlili hamda mehnat samaradorligi o'zgarishiga ta'sir qiluvchi omillar shuningdek, ularni aniqlash yo'llari yoritib berilgan. Jumladan, xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat unumdorligi, bir ishchiga to'g'ri keladigan mahsulot yoki daromad hajmi, ish vaqtidan foydalanish darajasi kabi ko'rsatkichlarni tahlil qilish uslublari va ularni amalda qo'llashdagi yechimlar ko'rsatib berilgan. Bunda mavjud tahliliy usullar, ularning ustun va kamchilik tomonlari tahlil etilib, amaldagi hisobot ma'lumotlari asosida mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishning asosiy yo'nalishlari ochib berilgan. Shuningdek, bobda turli sohalaridagi xo'jalik yurituvchi subyektlarda amaliy tahlillar o'tkazilib, tahlil natijalarini qaror qabul qilishda qanday foydalanish mumkinligi bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqilgan. Xo'jalik yurituvchi subektlarda mehnat samaradorligi subyekt yoki subyektning iqtisodiy faoliyatini baholashda, samaradorlikni oshirishda va resurslardan samarali foydalanishda muhim o'rin tutadi. Mehnat samaradorligi ko'rsatkichlarini aniqlashda quyidagi omillar hisobga olinadi¹⁹:

ishlab chiqarish hajmi va samaradorligi omili bir ishchi yoki ishchi kuchining umumiy ishlab chiqarilgan mahsulot hajmini ko'rsatadi. Ishlab chiqarish hajmi ko'payishi natijasida mehnat samaradorligi ham oshadi. Mahsulot sifati va innovatsiya omili nafaqat ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi, balki uning sifati bilan ham o'lchanadi. Innovatsion texnologiyalar va ishlab chiqarish jarayonidagi yangiliklar mehnat samaradorligini oshirishda muhim rol o'ynaydi;

ishchi kuchining malakasi, tajribasi va ta'lim darajasi samaradorlikka katta ta'sir ko'rsatadi. Malakali va tajribali ishchilar ishning murakkab qismlarini tez va sifatli bajaradi;

resurslardan foydalanish samaradorligi (xom-ashyo, energiya, vaqt va boshqalar) mehnat samaradorligini oshirishda katta ahamiyatga ega. Resurslarning isrof qilinishi samaradorlikni pasaytiradi;

¹⁹ U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). *Manufacturing Sector: Labor Productivity*. FRED, Federal Reserve Bank of St. Louis. <https://fred.stlouisfed.org/series/MPU9900063>

subyektdagi ish sharoitlari (mehnatni muhofaza qilish, qulayliklar, xavfsizlik) va mehnatni tashkil etish usullari samaradorlikka bevosita ta'sir ko'rsatadi. Qulay va xavfsiz ish sharoitlari ishchilarning samaradorligini oshiradi;

subyektda samarali boshqaruv tizimi, rahbarlik ko'nikmalari va ishchilarning motivatsiya tizimi samaradorlikka ta'sir ko'rsatadi. Motivatsiyalangan ishchilar o'z ishiga ko'proq e'tibor qaratib, yuqori natijalarga erishishga harakat qiladilar.

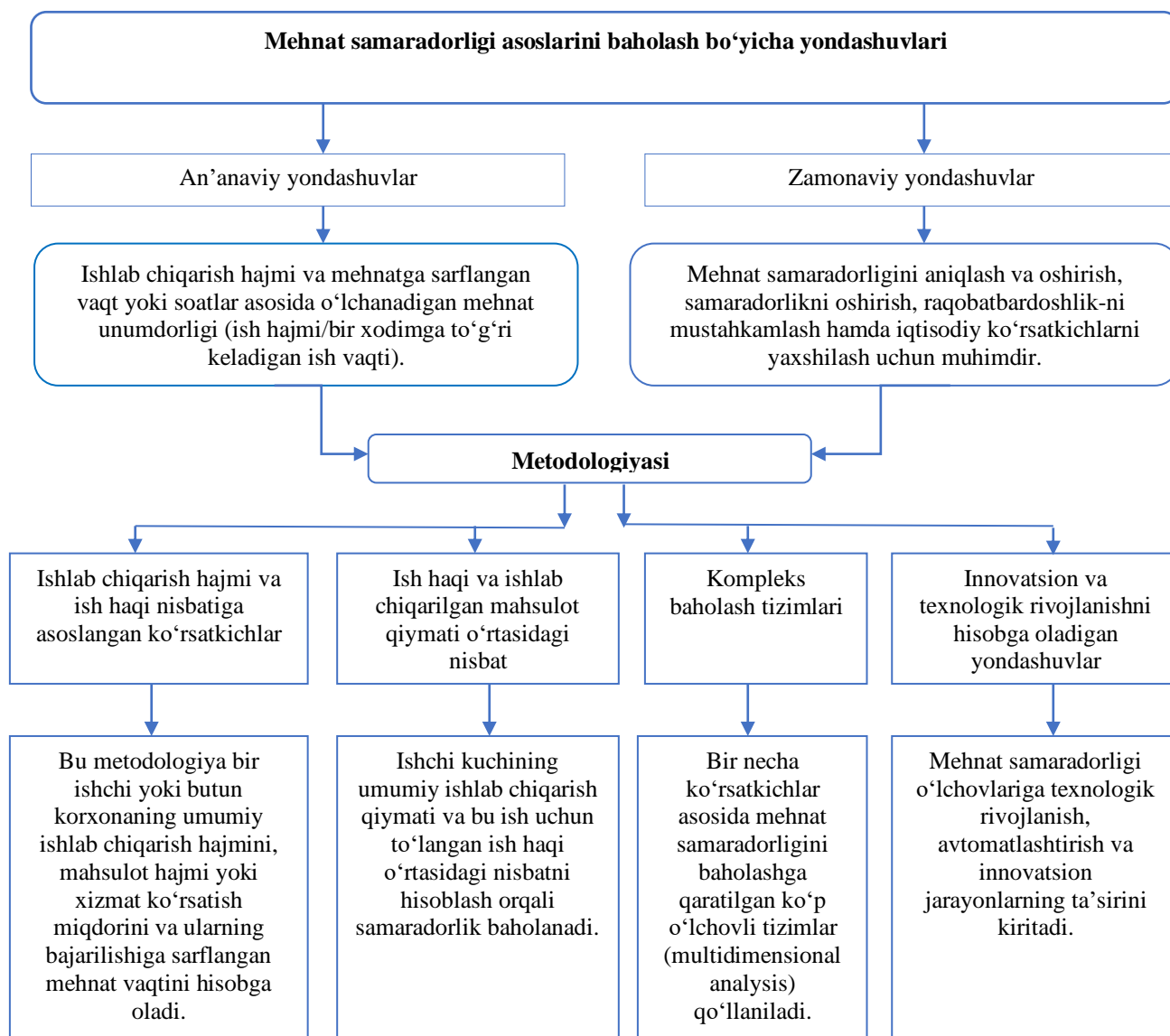
Bundan ko'rishimiz mumkinki, mehnat samaradorligini baholash muhim hisoblanadi, "samaradorlik muvozanati bahosi"ning aniq o'lchami (me'yori) va tavsiya etiladigan chegaralari mavjud, ammo ular qat'iy universal norma emas, balki metodik chegaralar bo'lib, tahlil maqsadi va tarmoq xususiyatiga moslab belgilanadi; amaliyotda bu baho odatda nisbiy ko'rsatkich orqali o'lchanadi, eng ko'p qo'llaniladigani ish haqi ulushi koeffitsienti bo'lib, u $K_{sm} = (1 \text{ xodimga ish haqi} \div 1 \text{ xodimga mehnat unumdorligi}) \times 100 \%$ formulasi bilan aniqlanadi va shartli chegaralar quyidagicha talqin qilinadi: $K_{sm} \leq 25-30 \%$ – samaradorlik muvozanati saqlangan, chunki mehnatga haq to'lash yaratilgan qiymat bilan asoslangan; $30-40 \%$ – chegaraviy (xavf zonasi), bunda ish haqi bosimi kuchaymoqda va unumdorlik o'sishi yetarli emas; 40% dan yuqori – muvozanat buzilgan, bu holatda ish haqi o'sishi iqtisodiy natijalarni qoplay olmaydi va moliyaviy barqarorlikka salbiy ta'sir ko'rsatadi; shu bilan birga, dinamik mezon ham qo'llanadi, ya'ni ish haqi o'sish sur'ati \leq mehnat unumdorligi o'sish sur'ati bo'lsa muvozanat saqlangan, aks holda buzilgan deb baholanadi, va aynan shu ikki yondashuvning birgalikda qo'llanishi "samaradorlik muvozanati jadvali"ni ilmiy jihatdan asosli va o'lchanadigan metodga aylantiradi.

5-jadval

“KVARTS” va “O'zmaxsusmontajqurilish” AJlarda ish haqi, mehnat unumdorligi va mahsulot qiymati o'rtasidagi bog'liqlikni baholashning “samaradorlik muvozanati jadvali”

Yil	Korxona	Mehnat unumdorligi (mln so'm/xodim)	Unumdorlik o'sishi (%)	Ish haqi (ming so'm/xodim)	Ish haqi / unumdorlik ulushi (%)	Samaradorlik muvozanati bahosi
2019	“KVARTS” AJ	160,21	0	4 442,55	2,77	Bazaviy yil
	“O'zmaxsusmontajqurilish” AJ	210,7	0	3 890,66	1,85	Bazaviy yil
2020	“KVARTS” AJ	160,18	−0,02	4 936,17	3,08	Nomuvozanat (ish haqi > unumdorlik o'sishi)
	“O'zmaxsusmontajqurilish” AJ	208,57	−1,01	4 322,95	2,07	Nomuvozanat (ish haqi > unumdorlik o'sishi)
2021	“KVARTS” AJ	261,19	63,06	5 484,63	2,1	Muvozanat (ish haqi ≤ unumdorlik o'sishi)
	“O'zmaxsusmontajqurilish” AJ	197,39	−5,36	4 803,28	2,43	Nomuvozanat (ish haqi > unumdorlik o'sishi)
2022	“KVARTS” AJ	263,84	1,01	6 094,04	2,31	Nomuvozanat (ish haqi > unumdorlik o'sishi)
	“O'zmaxsusmontajqurilish” AJ	193,87	−1,78	5 323,65	2,75	Nomuvozanat (ish haqi > unumdorlik o'sishi)
2023	“KVARTS” AJ	204,91	−22,34	6 771,15	3,3	Nomuvozanat (ish haqi > unumdorlik o'sishi)
	“O'zmaxsusmontajqurilish” AJ	203,2	4,81	5 906,28	2,91	Nomuvozanat (ish haqi > unumdorlik o'sishi)
2024	“KVARTS” AJ	204,91	0	7 523,50	3,67	Nomuvozanat (ish haqi > unumdorlik o'sishi)
	“O'zmaxsusmontajqurilish” AJ	203,2	0	6 562,53	3,23	Nomuvozanat (ish haqi > unumdorlik o'sishi)

Jadval ma'lumotlari shuni ko'rsatadiki, 2019-yil bazaviy yil sifatida qabul qilingan bo'lib, KVARTS AJda mehnat unumdorligi 160,21 mln so'm/xodim, ish haqi ulushi 2,77 % ni, O'zmaxsusmontajqurilish AJda esa mehnat unumdorligi 210,70 mln so'm/xodim, ish haqi ulushi 1,85 % ni tashkil etgan, 2021-yilda KVARTS AJda mehnat unumdorligi +63,06 % ga oshib, ish haqi o'sish sur'atidan yuqori bo'lgani sababli samaradorlik muvozanati saqlangan, aksincha 2023–2024-yillarda har ikkala korxonada mehnat unumdorligi o'sishi 0 % yoki manfiy bo'lib, ish haqi ulushi 3,23–3,67 % gacha oshgani natijasida samaradorlik muvozanati buzilgan.



1-rasm. Mehnat samaradorligi asoslarini baholash bo'yicha yondashuvlari²⁰

Ko'p o'lchovli mehnat ko'rsatkilari mehnat faoliyatining turli parametrlarini o'lchash va baholash uchun ishlatiladi. Ko'p o'lchovli ko'rsatkichlar bir vaqtning o'zida bir necha o'lchovlarni hisobga olgan holda belgilangan ko'rsatkichlardan iborat bo'ladi. Ularning asosiy maqsadi murakkab vaziyatlarni tahlil qilish va qabul qilish jarayonlarida to'g'ri xulosa chiqarishga yordam beradi. Ko'p o'lchovli ko'rsatkichlar

²⁰ <https://www.nber.org> ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

turli sohalarda, qo'llaniladi. Bular jumlasiga biznes va iqtisodiyot sohasini, shu jumladan mehnatning natijaviyligini nazariy va amaliy jihatdan tadqiqotlar olib borishda ham foydalaniladi.

Bunday ko'rsatkichlarga quyidagilarni kiritish mumkin:

vaqt nuqtai nazaridan o'lchov birliklari (kunlik, oylik, yillik, uch yillik, besh yillik va h.k.);

mehnatning davriyligi vaqt nuqtai nazaridan (o'tgan davr, hozirgi davr, kelgusi davr va h.k.)

ma'lum vaqt davomida mehnatning samaradorligi nuqtai nazaridan (mehnat unumdorligi, mehnat samaradorligi va boshqa natijaviylik ko'rsatkichlar);

yaratilgan mahsulotlar va ko'rsatilgan xizmatlarning turli o'lchovi bo'yicha aniqlanishi (summada, kilogramm, tonna va h.k. hajmda, sonda);

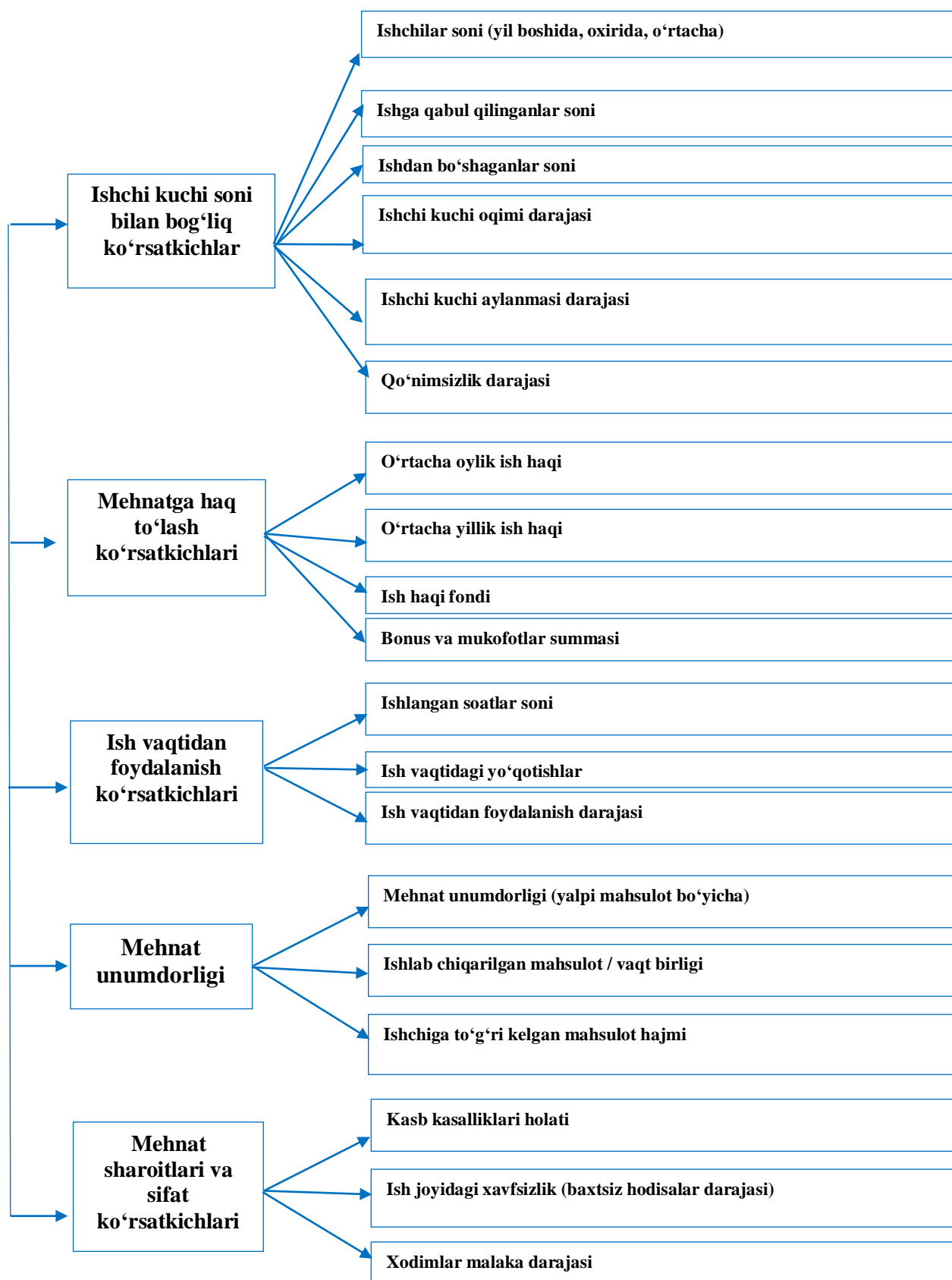
mehnatga jalb qilingan xodimlar soni (malakasi, yoshi, jinsi va h.k.)

Ushbu ma'lumotlar asosida ko'rsatkichlar tahlil qilinadi va to'g'ri xulosa chiqarilishiga asos bo'ladi. Yuqorida ta'kidlanganidek, bir vaqtning o'zida ma'lumotlar mehnat muddati, ishlab chiqarish hajmi, ishchilar soni va boshqa parametrlarni o'z ichiga oladi. Bu ma'lumotlarning tahlil qilinishi, tahlilga asosan xulosalar chiqarilishi yoki takliflar berilishi turli sohalarda, jumladan, iqtisodiyot, sog'liqni saqlash, ta'lim, marketing va boshqa sohalarda ham qo'llaniladi.

Mehnatga oid ko'rsatkichlarni ma'lumotlar asosida tahlil qilish uchun birinchi navbatda ma'lumotlar yig'iladi. Bular to'g'ri va ishonchli manbalardan olingan ma'lumotlar asosida shakllanadi. Ushbu ma'lumotlar asosida barcha ko'rsatkichlar bir-biriga bog'liq holda tahlil qilinadi. Tahlil jarayonida yig'ilgan ma'lumotlarni statistik metodlar, grafiklar va modellash tirish orqali tahlil qilinadi. Tahlil natijasida olingan ma'lumotlarga asoslangan holda tegishli xulosalar chiqariladi.

Ushbu jarayonda tahlilning ahamiyati shundan iboratki, shu chiqarilgan xulosalar asosida aniq takliflar ishlab chiqish imkoniyati yaratiladi. Ko'rinib turibdiki, har bir iqtisodiy-ijtimoiy jarayonlarning takomillashuvida tahlil muhim ahamiyatga ega. Bugungi raqamli va o'zgaruvchan iqtisodiy sharoitda korxonalar nafaqat tashqi omillarga moslashishi, balki ichki boshqaruv tizimini ham yangilashi zarur bo'lib qoldi. Ko'plab tashkilotlar xodimlarning faqat ish unumdorligini emas, balki ularning tashabbuskorlik qobiliyatini ham baholay boshladi.

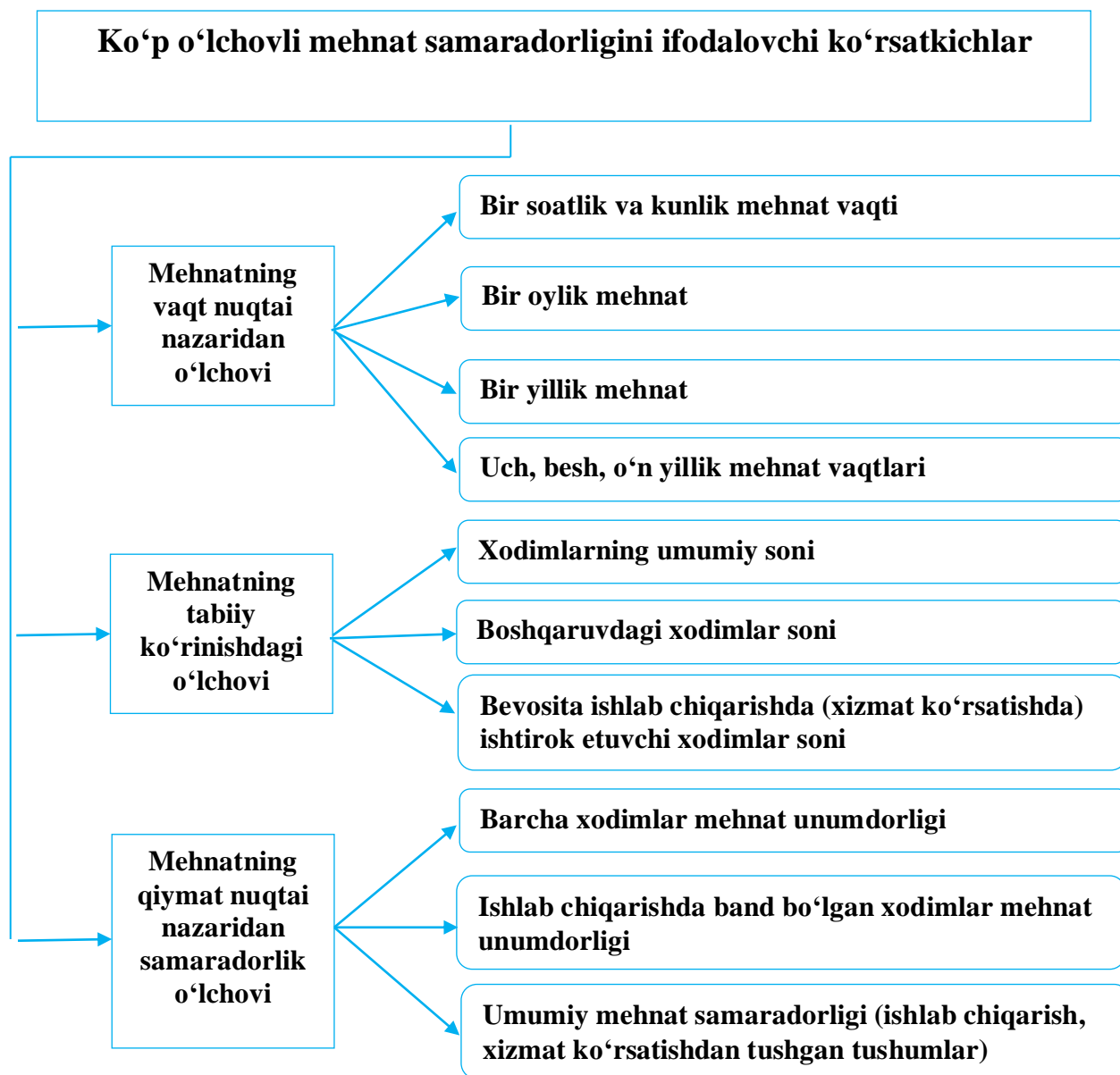
Tahlil natijalari aniq raqamlar asosida tushunarli tarzda (grafiklar, diagrammalar va boshqa vizual vositalar orqali) ifoda etiladi. Ushbu ma'lumotlar asosidagi mehnat ko'rsatkichlar mehnat bozoridagi xodimlarda, ish bilan ta'minlanganlik darajasida, ish haqi, mehnat sharoitlari va boshqa mehnat bilan bog'liq ko'rsatkichlarda ifodalanadi. Ushbu ko'rsatkichlar nafaqat iqtisodiyot uchun, balki ijtimoiy va siyosiy vaziyatni tahlil qilish uchun ham muhim ahamiyatga ega. Rivojlangan davlatlarda mehnat ko'rsatkichlari asosida siyosiy qarorlar qabul qilinadi. Mehnat ko'rsatkichlari 5 ta asosiy guruhga bo'linadi: ishchi kuchi tarkibi, ish haqi, ish vaqti, mehnat unumdorligi hamda mehnat sharoitlari va sifati. Ular orqali mehnat muhitining xavfsizligi va barqarorligi ham aniqlanadi. Kadrlar harakati, qo'nimsizlik darajasi va kasb kasalliklari holati ham bu ko'rsatkichlar orqali kuzatiladi (2-rasm).



2-rasm. Xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko'rsatkichlarini baholash tartibi²¹

²¹ Muallif tomonidan tuzilgan.

Bulardan ko‘rinib turibdiki, ko‘p o‘lchovli ko‘rsatkichlar bir vaqtning o‘zida bir necha o‘lchovlarni hisobga oladigan ko‘rsatkichlardir. Ularning asosiy maqsadi murakkab vaziyatlarni tahlil qilish va qabul qilish jarayonlarida yordam berish hisoblanadi. Ko‘p o‘lchovli ko‘rsatkichlar turli sohalarda, ya‘ni iqtisodiyotning barcha tarmoqlarida, ijtimoiy hayotda, muhandislik ishlarida ham qo‘llaniladi. Shuningdek, turli jarayonlarni ilmiy-nazariy va amaliy jihatdan tadqiqot qilish jarayonlarida ham foydalaniladi. Ushbu ko‘rsatkichlar tizimi quyidagi rasmda o‘z ifodasini topgan (3-rasm).



3-rasm. Ko‘p o‘lchovli mehnat samaradorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlarning o‘zaro bog‘liqliklari²²

Tanlab olingan obyektimiz hisoblangan “O‘zmaxsusmontajqurilish” AJning mehnat ko‘rsatkichlari bilan bog‘liq bo‘lgan asosiy jihatlari 5-jadvalda keltirilgan²³. “O‘zmaxsusmontajqurilish” AJ faoliyatida ko‘p o‘lchovli mehnat samaradorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlar muhim ahamiyatga ega bo‘lib, ular

²² Muallif tomonidan tuzilgan

²³ <https://www.uzmontaj.uz/organizations/Sanoat/>

asosida korxonada mehnat resurslaridan foydalanish darajasi tahlil qilinadi. Jumladan, bir soat, bir kun yoki bir oy davomida bajarilgan ish hajmi, ya'ni vaqt birliklariga nisbatan samaradorlik ko'rsatkichlari ishlab chiqarish jarayonlarining intensivligi va ishchilarning malakasiga bog'liqdir. Xodimlar soniga nisbatan hisoblanadigan ko'rsatkichlar esa bir ishchiga to'g'ri keladigan ishlab chiqarish hajmi, boshqaruvchilar va ishlab chiqaruvchilar soni orasidagi nisbat orqali aniqlanadi. Korxonada samaradorlikni oshirish uchun aynan shu indikatorlar asosida mehnat taqsimotini to'g'ri tashkil etish, yuqori malakali ishchilar ulushini ko'paytirish, zamonaviy texnologiyalarni joriy etish muhim hisoblanadi. Shu tarzda, "O'zmaxsusmontajqurilish" AJda mehnat samaradorligi ko'rsatkichlarini doimiy tahlil qilish orqali ishlab chiqarish hajmini oshirish va resurslardan samarali foydalanish imkoniyati yaratiladi.

6-jadval

"O'zmaxsusmontajqurilish" AJda mehnat samaradorligini ifodalovchi ko'rsatkichlarni baholash²⁴

1. Mehnat samaradorligi va unumdorligi (45 ball)		
1.1	Ishchining ishlab chiqargan mahsuloti (soatda, kunda, oylik)	10
1.2	Mehnat unumdorligining o'sish sur'ati (avvalgi yilga nisbatan)	10
1.3	Ish vaqtidan samarali foydalanish darajasi	10
1.4	Mehnatga haq to'lash fondining samaradorligi	5
1.5	Ishlab chiqarishning uzluksizligi va intizom darajasi	5
1.6	Korxona ichki treninglar va malaka oshirishda ishtirok	5
2. Innovatsion va texnologik faoliyat (30 ball)		
2.1	Yangi texnologiyalarni joriy etishdagi ishtirok	10
2.2	Taklif va ratsionalizatorlik ishlari soni va natijasi	10
2.3	Ishlab chiqarishga kiritilgan innovatsion takliflar	5
2.4	Ichki auditlar va sifat tahlillarida faol ishtirok	5
3. Tashkiliy va ijtimoiy faollik (15 ball)		
3.1	Ishchi intizomi (kechikishlar, mehnat tartibiga rioya)	5
3.2	Korxona ijtimoiy tadbirlarida ishtirok (subbotnik, jamiyatlar)	5
3.3	Ichki korporativ madaniyat va ijobiy fikrlar	5
4. Xavfsizlik va mehnat muhofazasi (10 ball)		
4.1	Mehnat muhofazasi bo'yicha o'tkazilgan treninglarda ishtirok	5
4.2	Baxtsiz hodisalar, texnika xavfsizligi buzilishi holatlari	5

6-jadvaldan ko'rishimiz mumkinki, ishchi faoliyatini baholashning asosiy mezonlari va ularning maksimal ballari ko'rsatilgan. Bunda, avvalo mehnat samaradorligi va ishchi unumdorligi (45 ball) ishlab chiqarish jarayonidagi asosiy ko'rsatkich sifatida belgilangan bo'lib, ishchi tomonidan tayyorlangan mahsulot hajmi, mehnat unumdorligining o'sish sur'ati, ish vaqtini unumli tashkil etish va mehnatga haq to'lash fondidan foydalanish samaradorligi kabi mezonlar orqali baholanadi. Shuningdek, ishlab chiqarishning uzluksizligi va intizomga rioya etish darajasi hamda ichki treninglarda ishtirok etish holati ham hisobga olinadi. Ikkinchi yo'nalish innovatsion va texnologik faoliyat (30 ball) bo'lib, ishchi tomonidan yangi texnologiyalarni joriy etishdagi ishtiroki, taklif va ratsionalizatorlik ishlari, ishlab chiqarishga kiritilgan innovatsion g'oyalar hamda ichki audit va sifat tahlillarida ishtirok darajasi aniqlanadi. Tashkiliy va ijtimoiy faollik (15 ball) qismida esa ishchi intizomi, mehnat tartibiga rioya qilish, korxonadagi ijtimoiy tadbirlarda ishtirok va korporativ madaniyatga qo'shgan

²⁴ Muallif tomonidan tuzilgan.

hissasi baholanadi. Shuningdek, xavfsizlik va mehnat muhofazasi (10 ball) yo‘nalishida ishchi mehnat muhofazasi bo‘yicha o‘tkazilgan treninglarda ishtirok etishi va texnik xavfsizlik qoidalariga rioya qilish holatlari hisobga olinadi.

Ushbu kompleks baholash tizimi ishchi faoliyatining barcha jihatlarini qamrab olgan bo‘lib, mehnat samaradorligini oshirish, innovatsion g‘oyalarni rag‘batlantirish va jamoada ijobiy muhit yaratishga xizmat qiladi.

7-jadval

“O‘zmaxsusmontajqurilish” AJning moliyaviy natijalari bo‘yicha 2019-2024 yillardagi tahlili (mln. so‘m)²⁵

Ko‘rsatkichlar nomi	2020	2021	2022	2023	2024	2024 yil 2020 yilga nisbatan o‘zgarishi
1	3	4	5	6	7	8
Mahsulot (tovar, ish va xizmat) larni sotishdan sof tushum	1 411 894,22	1 485 184,50	1 604 286,90	1 764 715,59	1 941 187,15	529 292,93
Sotilgan mahsulot (tovar, ish va xizmat) larning tannarxi	838 243,33	712 851,69	757 219,06	832 940,97	916 235,06	77 991,73
Mahsulot (tovar, ish va xizmat) larni sotishning yalpi foydasi (zarari)	573 650,89	772 332,82	847 067,84	931 774,62	1 024 952,09	451 301,20
Davr xarajatlari, jami, shu jumladan:	827 833,39	934 362,12	835 479,24	919 027,16	1 010 929,88	183 096,49
Ma‘muriy xarajatlar	451 361,80	383 843,22	407 733,34	448 506,67	493 357,34	41 995,54
Boshqa operatsion xarajatlar	376 471,59	550 518,90	427 745,90	470 520,49	517 572,54	141 100,95
Asosiy faoliyatning foydasi (zarari)	-254 182,50	-162 029,30	11 588,60	12 747,46	14 022,21	268 204,71
Moliyaviy faoliyatning daromadlari, jami, shu jumladan:	354 962,41	710 263,70	114 928,10	126 420,91	139 063,00	-215 899,41
Dividendlar shaklidagi daromadlar	314 514,42	173 676,90	92 882,60	102 170,86	112 387,95	-202 126,47
Foizlar shaklidagi daromadlar	4 824,16	28 244,60	22 045,50	24 250,05	26 675,06	21 850,90
Moliyaviy faoliyatning boshqa daromadlari	35 623,83	508 342,20	-	-	-	-35 623,83
Moliyaviy faoliyat bo‘yicha xarajatlar, shu jumladan:	501,38	396 998,00	-	-	-	-501,38
Moliyaviy faoliyat bo‘yicha boshqa xarajatlar	501,38	396 998,00	-	-	-	-501,38
Umumxo‘jalik faoliyatining foydasi (zarari)	100 278,53	151 236,40	126 516,70	139 168,37	153 085,21	52 806,68
Foyda solig‘ini to‘lagunga qadar foyda (zarar)	100 278,53	151 236,40	126 516,70	139 168,37	153 085,21	52 806,68
Foyda solig‘i	-	-	11 171,70	12 288,87	13 517,76	13 517,76
Hisobot davrining sof foydasi (zarari)	100 278,53	151 236,40	115 345,00	126 879,50	139 567,45	39 288,92
Jami xodimlar	6 768,00	7 521,00	8 273,00	8 686,00	9 555,00	2 787,00
Qo‘nimsizlik darajasi (%)	7,90%	7,50%	6,80%	6,40%	6,00%	-1,90
O‘rtacha ish muddati (yillar)	5	5,5	6,05	6,66	7,32	2,32
Mehnat unumdorligi (bir xodimga to‘g‘ri keladigan daromad, so‘m)	208,61	197,47	193,92	203,17	203,16	-5,45

²⁵ Muallif tomonidan tuzilgan.

7-jadvaldagi tahlildan ko‘rinib turibdiki, 2020–2024 yillar davomida “O‘zmaxsusmontajqurilish” AJning iqtisodiy ko‘rsatkichlari barqaror o‘shish tendensiyasini namoyon etgan bo‘lib, bu holat mehnat ko‘rsatkichlari bilan uzviy bog‘liq ekanini ko‘rsatadi, mahsulotlar sotishdan tushgan sof tushum 1 411 mlrd so‘mdan 1 941 mlrd so‘mgacha, umumxo‘jalik faoliyatning foydasi 100 mlrd so‘mdan 153 mlrd so‘mgacha, mehnat unumdorligi esa bir xodimga 328,3 mln so‘mdan 366,2 mln so‘mgacha oshgan, bu esa ishlab chiqarish hajmi, moliyaviy natijalar va inson kapitali samaradorligi o‘rtasidagi mustahkam bog‘liqlikni tasdiqlaydi, shunga qaramasdan, 2020 yildagi zarar ko‘rsatkichlari va tannarxning keskin oshishi kabi inqirozlarga qaramay, keyingi yillarda barqarorlik tiklangan, sof foyda, ish haqi xarajatlari va moliyaviy daromadlar ortishi natijasida subyektning ichki zaxiralari va resurslaridan samarali foydalangan holda o‘shishga erishilgan.

Xodimlarning aylanmasi darajasi yoki qo‘nimsizlik ko‘rsatkichi uch yil davomida o‘zgarib turgan, eng yuqori ko‘rsatkich 2020-yilda 12% ni tashkil yetdi, lekin 2024-yilda 5,83% gacha pasaydi. Qo‘nimsizlik ko‘rsatkichining past bo‘lishi ijobiy baholanadi, chunki bu xolatda ishga yollash va o‘qitish xarajatlarini kamaytirishi mumkin. Xodimlarning o‘rtacha ish staji nisbatan barqaror bo‘lib, 2020-yildagi 5,0 yildan 2024-yilda 7,32 yilga bir oz ko‘tarildi. Bu xodimlarning kompaniyada uzoqroq qolishidan dalolat beradi. Bir xodimga to‘g‘ri keladigan daromad sifatida o‘lchanadigan mehnat unumdorligi izchil tushib bormoqda, ya‘ni 2020-yildagi 208.61 ming so‘mdan 2024-yilda 203.16 ming so‘mga yetdi. Bu subyekt har bir xodimdan ko‘proq daromad olayotganidan dalolatdir, bu esa samaradorlik yaxshilanganidan dalolat beradi.

Dissertasiyaning uchinchi bobi «**Xo‘jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko‘rsatkichlari tahlilini takomillashtirish**» deb nomlangan bo‘lib, unda xo‘jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko‘rsatkichlari tahlilini takomillashtirish va “KVARTS” AJ va “O‘zmaxsusmontajqurilish” AJlarda mehnat haqi tahlilini takomillashtirish hamda xo‘jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko‘rsatkichlari tahlilini ekonometrik modellash tirish yoritib berilgan. Jumladan, subyektlarda mehnat unumdorligi, bir ishchiga to‘g‘ri keladigan mahsulot yoki daromad hajmi, ish vaqtidan foydalanish darajasi, xodimlar aylanma darajasi va mehnatga oid boshqa ijtimoiy-iqtisodiy ko‘rsatkichlarni tahlil qilishning uslubiy yondashuvlari asoslab berilgan. Bunda tahlil jarayonini takomillashtirish bo‘yicha ilg‘or xorijiy tajribalar, raqamli tahlil vositalari, iqtisodiy-statistik modellar hamda tavsiya etilgan tahlil usullarining amaliyotda qo‘llanilishi keng yoritilgan. Shuningdek, ushbu bobda 2026–2030 yillar davomida mehnat ko‘rsatkichlarining rivojlanish dinamikasiga oid prognoz ko‘rsatkichlar hisoblab chiqilgan va ularning iqtisodiy negizda asoslangan tendensiyasi tahlil etilgan. Prognozlar asosida xo‘jalik yurituvchi subyektlarda mehnat samaradorligini oshirish, resurslardan samarali foydalanish hamda ishchi kuchi potensialidan oqilona foydalanish uchun strategik yo‘nalishlar ishlab chiqilgan.

**“KVARTS” AJ va “O‘zmaxsusmontajqurilish” AJ korxonalarida
bitta xodim samaradorligini solishtirma tahlili²⁶**

Ko‘rsatkich nomi	Formula	“KVARTS” AJ	“O‘zmaxsusmontajqurilish” AJ
O‘rtacha oylik ish haqi (MX)		7 523 500	6 562 533
Yillik ish haqi	$MX \times 12$	90 282 000	78 750 396
Yillik mehnat fondi (MF)	$MX \times 12 \times 1.25$ (<i>solliq + ijtimoiy to‘lovlar bilan</i>)	112 852 500	98 438 000
Bir xodimga to‘g‘ri keladigan mahsulot qiymati (IMQ)	$\Sigma(\text{Yillik ishlab chiqarish} / \text{Xodimlar soni})$	198 500 000	154 800 000
Qo‘shilgan qiymat (QQ)	IMQ – Material xarajatlari	132 000 000 (<i>o‘rtacha sanoat ulushi 33% material</i>)	102 000 000
Mehnat rentabelligi (MR)	$(QQ - MF) / MF \times 100\%$	17%	3.6%
Bir xodimning sof foydasi (XF)	QQ – MF	19 147 500	3 562 000
Mehnat unumdorligi (MU)	IMQ / Yillik ish soati (1 840 soat)	107 880 so‘m/soat	84 130 so‘m/soat
Samaradorlik indeksi (SI)	$(MU_n \times 0.4 + MR_n \times 0.3 + XF_n \times 0.3)$	0.82	0.54

Jadvaldagi hisob-kitoblar asosida “KVARTS” AJ va “O‘zmaxsusmontajqurilish” AJ faoliyati mehnat samaradorligi va iqtisodiy natijadorlik nuqtayi nazaridan qiyosiy tahlil qilinganda, birinchi korxonada mehnat resurslaridan foydalanish ancha yuqori darajada tashkil etilgani ilmiy jihatdan asoslanadi, xususan “KVARTS” AJda o‘rtacha oylik ish haqi (7 523 500 so‘m) va yillik mehnat fondi (112 852 500 so‘m) yuqoriroq bo‘lishiga qaramay, bir xodimga to‘g‘ri keladigan mahsulot qiymati (198 500 000 so‘m) hamda qo‘shilgan qiymat (132 000 000 so‘m) sezilarli darajada katta bo‘lib, bu mehnat xarajatlarining yuqori qaytim bilan qoplanayotganini ko‘rsatadi, natijada mehnat rentabelligi 17 % ni tashkil etib, “O‘zmaxsusmontajqurilish” AJdagi 3.6 % ko‘rsatkichdan bir necha baravar yuqori shakllangan, ayniqsa mehnat unumdorligi bo‘yicha farq yaqqol namoyon bo‘lib, “KVARTS” AJda bir ish soatiga 107 880 so‘mlik mahsulot yaratilayotgani, ikkinchi korxonada esa bu ko‘rsatkich 84 130 so‘m bilan cheklanayotgani ishlab chiqarish texnologiyasi, tashkil etish darajasi va boshqaruv samaradorligidagi tafovutlarni anglatadi, yakuniy integral baho sifatida hisoblangan samaradorlik indeksi (SI) ham ushbu xulosani mustahkamlaydi, ya’ni “KVARTS” AJda 0.82 daraja kuzatilib, bu mehnat unumdorligi, rentabellik va sof

²⁶ Muallif tomonidan tuzilgan

foydaning muvozanatli uyg'unlashganini bildirsa, "O'zmaxsusmontajqurilish" AJda 0.54 daraja mehnat xarajatlari bilan yaratilayotgan iqtisodiy natija o'rtasida nomutanosiblik mavjudligini ko'rsatadi, demak ilmiy xulosa sifatida aytish mumkinki, ish haqi o'sish sur'ati mehnat unumdorligi va qo'shilgan qiymat o'sishi bilan uyg'unlashgan sharoitdagina yuqori samaradorlikka erishiladi va "KVARTS" AJ amaliyoti buni empirik jihatdan tasdiqlaydi.

Yuqoridagilardan kelib chiqqan holda tanlab olingan subyektlarimiz boshqaruv xodimlari uchun samaradorlikning muhim ko'rsatkichlari aniqlandi (8-jadval).

9-jadval

«KVARTS» va «O'zmaxsusmontajqurilish» AJning 2019-2024 yillar bo'yicha asosiy va qo'shimcha samaradorlikni baholash ko'rsatkichlari tahlili²⁷

	Ko'rsatkichlar	Asosiy samaradorlik-ning muhim ko'rsatkichlari	Qo'shimcha samaradorlik-ning muhim ko'rsatkichlari	Samaradorlik-ning yig'indi ko'rsatkichi (SYK)	Samaradorlik-ning yig'indi ko'rsatkichi (SYK)
2019	«KVARTS» AJ	39,70	0,00	39,70	qoniqarsiz
	«O'zmaxsusmontaj-qurilish» AJ	151,9	0,00	151,2	yuqori darajada
2020	«KVARTS» AJ	80,30	134,6	107,4	yuqori darajada
	«O'zmaxsusmontaj-qurilish» AJ	130,90	0,00	190,90	yuqori darajada
2021	«KVARTS» AJ	107,70	123,40	115,50	yuqori darajada
	«O'zmaxsusmontaj-qurilish» AJ	105,10	91,10	98,10	yeterli darajada
2022	«KVARTS» AJ	138,40	244,70	191,50	yuqori darajada
	«O'zmaxsusmontaj-qurilish» AJ	137,10	0,00	137,10	yuqori darajada
2023	«KVARTS» AJ	91,50	125,70	108,60	yuqori darajada
	«O'zmaxsusmontaj-qurilish» AJ	51,10	0,00	51,10	past darajada
2024	«KVARTS» AJ	100,60	124,50	112,50	yuqori darajada
	«O'zmaxsusmontaj-qurilish» AJ	38,9	0,00	38,9	qoniqarsiz

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2015-yil 28 iyuldagi 207-son «Davlat ulushi bo'lgan aksiyadorlik jamiyatlari va va boshqa xo'jalik yurituvchi subyektlar faoliyati samaradorligini baholash mezonlarini joriy etish to'g'risida»gi Nizomga asosan²⁸, Samaradorlikning muhim ko'rsatkichlari quyidagi mezonlar asosida baholash tartibi keltirilgan:

²⁷ Muallif tomonidan tuzilgan.

²⁸ <https://lex.uz/uz/docs/-2712352>

SYK miqdori: 0 – 40% qoniqarsiz; 60 – 80% yetarli darajada emas; 80 – 90% o‘rtacha darajada; 90 – 100% yetarli darajada; 100 – 0% yuqori darajada. 2019–2024-yillar davomida “KVARTS” AJ va “O‘zmaxsusmontajqurilish” AJ faoliyatining asosiy va qo‘shimcha samaradorlik ko‘rsatkichlari orqali baholanganda, har ikkala subyektning samaradorlik dinamikasini keskin farq qiluvchi oraliqda kuzatish mumkin; xususan, “O‘zmaxsusmontajqurilish” AJ 2019-yilda 151,9 ball bilan juda yuqori samaradorlikka erishgan bo‘lsa, 2023 va 2024-yillarda ushbu ko‘rsatkich 51,1 va 38,9 ballga tushib ketib, boshqaruv organi faoliyati samaradorligi past darajaga va oxirda qoniqarsiz holatga tushgan. “KVARTS” AJda 2019-yilda asosiy va qo‘shimcha samaradorlik ko‘rsatkichlari juda past bo‘lganiga qaramay, 2020–2023 yillar mobaynida samaradorlik keskin oshgan, 2022-yilda esa 191,5 ballgacha yetib, yuqori darajada baholangan. Jadval ma’lumotlari ikki subyekt o‘rtasidagi strategik boshqaruv, ichki imkoniyatlardan foydalanish va ijro hokimiyatining samaradorlikdagi farqini yaqqol ko‘rsatadi; xususan, “O‘zmaxsusmontajqurilish” AJda 2024-yilda qo‘shimcha samaradorlik umuman qayd etilmagani ushbu subyektda innovatsion va boshqaruv elementlarining susayganini anglatadi. Iqtisodiy faoliyatning samaradorligini oshirish maqsadida mehnat unumdorligini baholash va tahlil qilish uchun xorijiy davlatlar ko‘p o‘lchovli tizimdan samarali foydalanmoqda. Bu tajribalar mehnat samaradorligini oshirishda innovatsiyalarni qo‘llash, boshqaruv strategiyalarini takomillashtirish hamda texnologik avtomatlashtirish tizimini joriy etish maqsadga muvofiq.

“KVARTS” AJ va “O‘zmaxsusmontajqurilish” AJning 2026-2030-yillar uchun mehnat samaradorligi, ish soatlari, oylik ish haqi va innovatsiya darajasini prognoz qilish jarayonida iqtisodiy-matematik modellardan foydalanildi. Bu prognozlar asosida subyektlar o‘z faoliyatini strategik rejalashtirishi va ish samaradorligini oshirish uchun zarur choralarni ko‘rish mumkin. Ushbu tahlil har bir ko‘rsatkichning 2026-yildan boshlab o‘sishi yoki qisqarish tendensiyalarini aks ettiradi.

10-jadval

«O‘zmaxsusmontajqurilish» AJ mehnat samaradorligi ko‘rsatkichlarining 2026-2030-yillarda prognoz qiymati²⁹

Yil	Samaradorlik	Ish vaqti	Ish haqi (ming)	Innovatsion indeks
2026	104,00	1782,00	5250,00	72,10
2027	108,16	1764,18	5512,50	74,26
2028	112,49	1746,54	5788,13	76,49
2029	116,99	1729,07	6077,53	78,79
2030	121,67	1711,78	6381,41	81,15

Prognozga ko‘ra, mehnat samaradorligi yillik 4% o‘shish sur‘ati bilan 2030-yilga kelib 121,67 ga yetadi. Bu natijalar ish samaradorligini oshirish uchun avtomatlashtirish va yangi texnologiyalar joriy qilishning samaradorligini tasdiqlaydi.

²⁹ Muallif tomonidan tuzilgan

Avtomatlashtirish tufayli ish soatlari yillik 1% ga kamayadi. Bu natija subyektlardagi jarayonlarning samaradorligi yuqori darajada ta'minlanishini ko'rsatadi. Bu ham iqtisodiy o'sishda ish soatlarini qisqartirish bilan birga mehnat samaradorligini saqlab qolish mumkinligini anglatadi.

Ish haqi har yili 5% ga o'sishi natijasida 2030-yilda 6381,42 ni tashkil etadi. Ishchilarni rag'batlantirish va ularning ishga bo'lgan qiziqishini oshirish uchun maoshlarning muntazam o'sib borishi muhimdir.

Innovatsiya indeksi 2030-yilga kelib 81,15 ga yetishi kutilayapti, bu esa subyektlarda raqobatbardoshlikni oshirish va mahsulot sifatiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Prognoz natijalari mehnat samaradorligini oshirishda innovatsiyalarni joriy qilish, jarayonlarni avtomatlashtirish va ishchilarni rag'batlantirish muhim ahamiyatga ega ekanligini ko'rsatdi. Shundan keyin quyidagi tavsiyalar berish maqsadga muvofiq:

1. Innovatsiya va texnologiyalarga sarmoya kiritishni kuchaytirish.
2. Vaqtdan samarali foydalanish uchun jarayonlarni optimallashtirish.
3. Ishchilar uchun rag'batlantiruvchi tizim yaratish va ish haqini muntazam oshirish.

XULOSA

Tadqiqot natijalarini umumlashtirib, quyidagi xulosalar shakllantirildi.

1. Mehnat ko'rsatkichi tushunchasiga takomillashgan mualliflik ta'rifi ishlab chiqilgan. Mehnat ko'rsatkichlari bu mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini baholashga xizmat qiluvchi, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish jarayonlarida inson kapitalining iqtisodiy qiymatini aniqlovchi konseptual va metodologik yondashuvlar tizimidir. Ushbu yondashuvlar mehnat jarayonlarining innovatsion texnologiyalar bilan uyg'unlashuvi, raqamli tahlil usullari, big data (big data) va sun'iy intellekt vositalari orqali optimallashtirilishi, shuningdek, strategik boshqaruv va iqtisodiy samaradorlik bilan integratsiyasini o'z ichiga oladi.

2. Xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat samaradorligini ifodalovchi ko'rsatkichlarning ko'p o'lchovli tizimi va kompleks to'plami joriy etilishi natijasida subyekt xodimlari tomonidan yaratilgan maxsulot, xizmatlar xajmi, qiymati va sifatini aniqlash jarayoniga erishilgan.

3. Xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat samaradorligiga ta'sir etuvchi omillarni tizimlashtirish orqali mehnat samaradorligini oshirishning ichki va tashki imkoniyatlarini aniqlash va ulardan to'g'ri foydalanish yo'llarini hisobga olish imkonini bergan.

4. Mehnat ko'rsatkichlari orqali samaradorlikning muxim ko'rsatkichlar tizimini aniqlash natijasida raxbar xodimlarning faoliyatiga «qonikarsiz», «yetarli darajada», «o'rtacha darajada» va «yuqori darajada» baholash tartibi ishlab chiqilgan.

5. Xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat samaradorligini ifodalovchi ko'rsatkichlarini baxolash bo'yicha mehnat samaradorligini ko'rsatkichlarini baxolash bo'yicha dasturiy maxsulot ishlab chiqilgan. Buning natijasida xo'jalik

yurituvchi subyektlarda mehnat ko'rsatkichlari samaradorliga, mehnat unumdorligi, saloxiyatini tezkor aniqlash imkonini berdi.

6. Iqtisodiy matematik usullardan foydalanilgan holda xo'jalik yurituvchi sub'etlarda mehnat samaradorligini ifodalovchi ko'rsatkichlarning 2026-2030 yillarga mo'ljallangan prognoz ko'rsatkichlari ishlab chiqilgan. Bu orqali xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat samaradorligini ifodalovchi ko'rsatkichlarning ishonchliligini va to'liqliligini oshirishga imkon bergan.

Yuqoridagi ishlab chiqilgan ilmiy nazariy takliflarining amaliyotda joriy etilishi xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko'rsatkichlari tahlilini takomillashtirishga xizmat qiladi.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ № DSc.03/10.12.2019.I.16.01 ПО
ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ ПРИ ТАШКЕНТСКОМ
ГОСУДАРСТВЕННОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

СУВАНОВ БЕКНИЯЗ БАХТИЁР УГЛИ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АНАЛИЗА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ТРУДА В
ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТАХ**

08.00.08 – Бухгалтерский учет, экономический анализ и аудит

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации доктора философии (PhD) по экономическим наукам

Ташкент – 2025

Тема диссертации доктора философии (PhD) по экономическим наукам зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией за № В2023.2.PhD/Iqt3045

Диссертация выполнена в Ташкентском государственном экономическом университете.

Автореферат диссертации на трёх языках (русский, узбекский, английский (резюме)) размещён на веб-странице Научного совета (www.tsue.uz) и на информационно-образовательном портале «ZiyoNet» (www.ziynet.uz).

Научный руководитель: Тураев Абдурахим Нуртожиевич
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: Ибрагимов Абдугапур Каримович
доктор экономических наук, профессор

Пардаев Мамаюнус Каршибоевич
доктор экономических наук, профессор

Ведущая организация: Национальный исследовательский университет
«Ташкентский институт инженеров ирригации и механизации сельского хозяйства»

Защита диссертации состоится «25» 12 2025 года в 14⁰⁰ часов на заседании научного совета DSc.03/10.12.2019.L16.01 при Ташкентском государственном экономическом университете. Адрес: 100066, город Ташкент, ул. Ислама Каримова, д.49, Тел.: (71) 239-28-72; факс: (71) 239-43-51; e-mail: info@tsue.uz.

С докторской диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного экономического университета (зарегистрировано за номером _____). Адрес: 100066, город Ташкент, ул. Ислама Каримова, д.49, Тел.: (71) 239-28-72; факс: (71) 239-43-51; e-mail: info@tsue.uz.

Автореферат диссертации разослан «10» 12 2025 года
(протокол реестра 115 от «10» 12 2025 года).



С.У. Мехмонов

Председатель научного совета по
присуждению учёных степеней, д.э.н.,
профессор

У. В. Гафуров

Ученый секретарь научного совета по
присуждению ученых степеней, д.э.н.,
профессор

С. К. Худойкулов

Председатель научного семинара при
научном совете по присуждению ученых
степеней, д.э.н., профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. В условиях ускоренного развития мировой экономики и обеспечения её конкурентоспособности особое значение приобретают показатели производительности труда, эффективность использования рабочей силы и оценка результативности трудовых ресурсов. Вопросы рационального и эффективного использования трудового потенциала стали одним из ключевых приоритетных направлений экономической политики на 2021–2025 годы. В частности, «в США в 2021 году объём произведённой продукции, приходящийся на один отработанный рабочим час, составлял 70,6 доллара США, тогда как к концу 2025 года прогнозируется увеличение данного показателя до 78,9 доллара, что означает рост на 11,8%»³⁰. «В Германии же в период 2021–2024 годов производительность труда увеличилась в среднем на 9,3%, что явилось результатом внедрения систем автоматизации и цифровых технологий аналитики труда»³¹. «В Республике Корея темпы роста производительности труда в 2021 году составили 6,4%, тогда как к 2025 году ожидается повышение данного показателя до 14,7%»³². В указанных странах налажены развитые механизмы анализа эффективности рабочей силы, планирования трудовых ресурсов и принятия управленческих решений на основе трудовых показателей. В этой связи формирование и аналитическая оценка показателей труда в соответствии с международными стандартами рассматриваются как важнейший фактор достижения устойчивости национальной экономики.

В мировой практике по мере развития экономики хозяйствующих субъектов расширяется охват исследований, направленных на повышение эффективности использования трудовых ресурсов и совершенствование систем оплаты труда. Для субъектов, функционирующих в сферах промышленного производства, услуг и торговли, все более актуальным становится формирование и анализ трудовых показателей на основе международно признанных методик, передовых технологий и стандартов; корректное отражение трудовых затрат, заработной платы и стимулирующих выплат в финансовой отчётности; применение международных стандартов, регулирующих оценку эффективности и продуктивности труда, а также развитие кадрового потенциала. Совершенствование анализа трудовых показателей в хозяйствующих субъектах, внедрение международного опыта и стандартов, проведение научных исследований, основанных на передовых методологических подходах, рассматриваются как приоритетные направления научного поиска в данной области.

В последние годы в Узбекистане реализуется комплекс мер, направленных на обеспечение экономической стабильности, предотвращение случаев банкротства и сохранение рабочих мест. В частности,

³⁰ Квартальный и годовой отчёт Бюро статистики труда США за 2024 год по производительности труда и издержкам на рабочую силу. <https://www.bls.gov>

³¹ Отчёт Федерального статистического ведомства Германии (Destatis) о производительности труда в Германии за 2021–2024 годы. <https://www.destatis.de>

³² Ежегодник национальной статистики производительности труда за 2023 год. Сеул: издательство Корейского центра производительности (KPC). https://eng.kpc.or.kr/eng/national/na_productivity.asp

предпринимаются шаги по субсидированию оплаты труда и поддержке источников доходов населения; выделено свыше 1,8 трлн сумов за счёт государственного бюджета; предоставлены льготы около 60 тысячам субъектов хозяйствования в виде отсрочек по налоговым и социально-страховым платежам; снижена процентная ставка с 16 % до 14 %, что способствовало расширению доступа предпринимательских субъектов к кредитным ресурсам. Одновременно возникает необходимость в реализации дополнительных целевых мероприятий, направленных на поддержание производительности труда работников в хозяйствующих субъектах, совершенствование систем стимулирующих выплат, улучшение организации расчётов по оплате труда, а также реформирование порядка признания, классификации, учёта и оценки расходов на оплату труда и связанных с ними затрат на основе стандартов финансовой отчётности.

Настоящее диссертационное исследование в определённой степени способствует реализации задач, определённых в Указе Президента Республики Узбекистан от 30 января 2025 года № УП–16 «О Государственной программе по реализации Стратегии “Узбекистан – 2030” в год охраны окружающей среды и “зелёной экономики”», Указе Президента от 21 февраля 2024 года № УП–37 «О Государственной программе по реализации Стратегии “Узбекистан – 2030” в год поддержки молодёжи», Указе Президента от 11 сентября 2023 года № УП–158 «О Стратегии “Узбекистан – 2030”», Указе Президента от 28 января 2022 года № УП–60 «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы», а также в Постановлении Президента от 30 августа 2022 года № ПП–366 «О мерах по сокращению доли неформальной занятости и формированию баланса трудовых ресурсов на основе современных подходов», Постановлении Президента от 24 февраля 2020 года № ПП–4611 «О дополнительных мерах по переходу на международные стандарты финансовой отчётности», Постановлении Президента от 31 октября 2019 года № ПП–4502 «О мерах по внедрению межведомственного программно-аппаратного комплекса “Единая национальная система труда”», Постановлении Кабинета Министров Республики Узбекистан от 27 августа 2021 года № 545 «О мерах по организации системы управления научной и инновационной деятельностью», Постановлении Кабинета Министров от 28 июня 2015 года № 207 «О внедрении критериев оценки эффективности деятельности акционерных обществ с долей государства и других хозяйствующих субъектов», а также иных нормативно-правовых актах, регулирующих соответствующую сферу.

Степень изученности проблемы. Теоретические и методологические проблемы анализа трудовых показателей в хозяйствующих субъектах получили широкое освещение в работах зарубежных экономистов, среди которых следует особо отметить исследования Е.Р. Lazear, Jack E. Triplett, Valerie A. Ramey, Matthew D. Shapiro, Porter Michael E., Claas van der Linde, а также труды Д.С. Синка, В.В. Варзина, А. Смита, Н.В. Климовой, А.Я. Кибанова, В.И. Орехова, Т.Р. Ореховой, О.В. Карагодиной, Н.В. Пошерстник, М.С. Мейксина и Н.М. Римашевского³³.

³³ Lazear E.P. Performance Pay and Productivity. American Economic Review. 2000. pp. 1346-1361 (16 pages), <https://www.jstor.org/stable/2677854>; Jack E. Triplett “The Measurement of Labor Cost”: University of Chicago

Теоретические, методологические и прикладные проблемы анализа трудовых показателей нашли своё отражение в научных трудах узбекистанских исследователей Н.Б. Абдусаломова, И.А. Бакиева, Р.Д. Дусмуратов, А.К. Ибрагимов, А.А. Каримов, М.К. Пардаев, А.Х. Пардаев, М.Ю. Рахимов, А.Н. Тураев, Н.Ш. Хажимуратов, Б.А. Хасанов, И.Н. Кузиев и других отечественных учёных³⁴. Вместе с тем в экономической литературе проблемы анализа трудовых показателей до настоящего времени не были предметом системного, комплексного изучения и не рассматривались в качестве самостоятельного объекта специализированного научного исследования.

Несмотря на значимую научно-практическую ценность исследований указанных авторов, в их работах вопросы совершенствования анализа трудовых показателей в хозяйствующих субъектах раскрыты недостаточно полно. Кроме того, имеется дефицит научных исследований, посвящённых комплексному и взаимосвязанному изучению данных проблем в их целостности. Указанные обстоятельства обуславливают необходимость проведения научного исследования по данной теме и определения его цели и задач.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Данное диссертационное исследование выполнено в рамках приоритетного направления развития науки и технологий в республике I. «Духовно-нравственное и культурное развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики».

Связь темы диссертации с планом научных исследований высшего учебного заведения, в котором выполнена диссертация. Данная

Press. – Chicago: 1983. – 64 p.; Valerie A. Ramey, Matthew D. Shapiro. "Displaced Capital: A Study of Aerospace Plant Closings," *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, vol. 109(5), pages 958-992, 2001. October.; Porter Michael E. and Claas van der Linde. "Toward a New Conception of the Environment-Competitiveness Relationship." *Journal of Economic Perspectives*, 9 (4): pages 97-118.; 1995.; Sink D.S. *Performance Management: Planning, Measuring and Evaluating, Controlling and Improving*. – М., 2012. – 518 p.; Варзин В.В. Особенности формирования заработной платы в промышленной сфере малого города // *Экономика образования*. – 2010. – № 2 (2). – С. 75–87.; Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М., 1992. – 97 с.; Климова Н.В. Экономический анализ (теория, задачи, тесты, деловые игры): Учебное пособие. – М., 2008. – 287 с.; Вузовский учебник, 2008. – 287 с.; Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 512 с.; Орехов В.И., Орехова Т.Р., Карагодина О.В. Антикризисная модель роста экономики России на основе обеспечения повышения производительности труда: Монография. М.: ИНФРА-М, 2014. – 111 с., Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Заработная плата в современных условиях. – СПб.: Герда, 2008. – 408 с; Римашевской Н.М. Социальная политика / Под ред. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 320 с.

³⁴ Абдусаломова Н.Б. Бухгалтерия ҳисоби. Дарслик. – Т.: «Инновацион ривожланиш нашриёт-матбаа уйи», 2021 – 944 б.; Бакиева И.А. ва б. Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили. Дарслик. – Т.: "IQTISODIYOT", 2019. – 183 б.; Дусмуратов Р.Д. Ўзбекистонда аудиторлик фаолиятининг шаклланиши ва унинг хизматлари таҳлили. И.ф.д. ... дисс. автореф. – Т., 2008. – 42 б.; Ибрагимов А.К. Ишлаб чиқариш харажатлари ҳисоби, аудит ва қишлоқ хўжалик маҳсулотлари таннархини аниқлашни таҳлили. И.ф.д. илмий даражасини олиш учун диссер. авто. – Т.: 2002. – 34 б.; Каримов А.А. Корпоратив бошқарув тизимида бухгалтерия ҳисоби ва аудитни таҳлили. И.ф.д. ... дис. автореф., – Т.: 2009. – 32 б.; Пардаев М.Қ., Исроилов Б.И., Холикулов А.Н., Яхёев Т.И. "Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили". /Ўқув қўлланма/ – Самарқанд: "FAN BULOG'I" нашриёти, САМИСИ, 2022. – 176 б.; Пардаев А.Х., Пардаев Б.Х. Бошқарув ҳисоби. – Т.: Ғ.Ғулом номидаги нашриёт-матбаа ижодий уйи, 2008. – 251 б.; Рахимов М.Ю., Қаландарова Н.Н. Молиявий таҳлил. Дарслик. – Т.: «Иқтисод-Молия», 2019. – 267 б.; Тўраев А.Н. ва бошқалар. Молиявий ҳисоботнинг халқаро стандартлари. Ўқув қўлланма. – Т.: Иқтисод-молия, 2019. – 332 б.; Хажимуратов Н.Ш. Молиявий ҳисобот аудити методологиясини таҳлили. И.ф.д. ... дис. автореф. – Т., 2021. – 66 б.; Хасанов Б.А. Бошқарув ҳисоби: назария ва хизмат. Монография. – Т.: «Молия», 2003. – 248 б.; Қўзиев И.Н. ва бошқалар Аудитнинг халқаро стандартлари. Электрон дарслик. – Т.: ТМИ. 2021. – 464 б.

диссертационная работа выполнена в рамках плана научных исследований ФМ-6 «Концептуальные направления развития бухгалтерского учета, экономического анализа, аудита и статистики в условиях модернизации экономики Узбекистана» в соответствии с планом научных исследований Ташкентского государственного экономического университета.

Целью исследования заключается в разработке научно обоснованных предложений и практических рекомендаций, направленных на совершенствование анализа трудовых показателей в хозяйствующих субъектах.

Задачами исследования:

научное обоснование экономической сущности анализа трудовых показателей с учётом отраслевых особенностей производственных субъектов;

разработка на основе системного подхода экономической структуры персонала, системы показателей и последовательности применяемых аналитических процедур;

систематизация бухгалтерских и внебухгалтерских источников информации для анализа персонала субъекта, а также выработка предложений по отражению в финансовой отчётности данных о расходах на персонал и выплатах заработной платы;

разработка системы показателей, характеризующих соотношения различных видов затрат на персонал, и их аналитическая оценка с целью определения рациональности и приоритетности соответствующих расходов;

формирование предложений по расширению раскрытия информации о совокупных затратах на персонал в финансовой отчётности для усиления аналитических возможностей оценки персонала;

обоснование укрупнённой классификации затрат на персонал в целях уточнения целей, задач и исполнителей анализа совокупных расходов на трудовые ресурсы.

Объектом исследования выбраны деятельность акционерных обществ «O‘zmaxsusmontajqurilish» и «KVARTS».

Предметом исследования является совокупность экономических отношений, возникающих в процессе совершенствования анализа трудовых показателей в хозяйствующих субъектах.

Методы исследования. В процессе научного исследования при изучении и интерпретации эмпирических данных использованы такие методы, как диалектический подход, дедукция и индукция, анализ и синтез, группировка, выборочное наблюдение, анализ динамики показателей, сопоставление статистических данных, а также экономико-математическое моделирование.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

совершенствована методика оценки многомерных комплексных показателей на основе метода «таблицы баланса эффективности», позволяющего выявить взаимосвязь между заработной платой, производительностью труда и стоимостью выпускаемой продукции, характеризующих трудовую эффективность хозяйствующих субъектов;

совершенствован порядок определения трудовой эффективности на основе разработки интегрированной учетной модели, обеспечивающей

отражение экономической стоимости рабочей силы как элемента человеческого капитала и увязку показателей производительности труда с данными учетных регистров;

совершенствован процесс формирования прогноза трудовой эффективности на основе бухгалтерской информации в ходе анализа трудовых показателей в хозяйствующих субъектах посредством применения «Программного продукта для оценки показателей трудовой эффективности»;

на основе долгосрочных тенденций производительности труда, трудозатрат и среднемесячной заработной платы, а также уровня инновационности АО «O'zmaxsusmontajqurilish», с применением экономико-математических методов разработаны прогнозные значения показателей трудовой эффективности до 2030 года.

Практические результаты исследования заключаются в следующем:

внедрение многомерного подхода к оценке трудовых процессов в хозяйствующих субъектах обеспечило возможность оценки эффективности рабочей силы на основе точных показателей и повышения результативности использования трудовых ресурсов;

на основе выявления взаимосвязи между факторами, влияющими на трудовую эффективность в хозяйствующих субъектах, и оценки силы их воздействия разработаны практические рекомендации по устранению факторов, оказывающих негативное влияние на трудовую деятельность предприятий, и по усилению стимулирующих механизмов;

процессы анализа трудовых показателей в хозяйствующих субъектах приведены к системной и уточнённой форме, при этом такие показатели, как рабочее время, заработная плата, производительность труда и текучесть персонала, оценены во взаимосвязи;

выявлены перспективные тенденции роста трудовой эффективности в хозяйствующих субъектах и сформирована научная основа для принятия долгосрочных решений в сфере стратегического планирования и управления трудовыми ресурсами.

Достоверность результатов исследования подтверждается общепринятостью и целесообразностью применённых методологических подходов и методов, официальным характером использованной литературы и интернет-источников, получением данных о хозяйствующих субъектах из бухгалтерского учёта и источников анализа трудовых показателей, использованием выводов, предложений и рекомендаций при разработке соответствующих нормативно-правовых документов, а также их внедрением в процесс совершенствования трудовых показателей в хозяйствующих субъектах.

Научная и практическая значимость результатов исследования заключается в возможности их использования для решения существующих проблем совершенствования трудовых показателей в хозяйствующих субъектах, а также при разработке учебных программ по экономическому анализу и анализу финансовой отчётности в высших учебных заведениях.

Практическая значимость результатов исследования заключается в возможности методологического использования изложенных в работе

предложений и рекомендаций при совершенствовании трудовых показателей в хозяйствующих субъектах и определении показателей эффективности.

Внедрение результатов исследования. на основе разработанных научных предложений и практических рекомендаций по совершенствованию анализа трудовых показателей в хозяйствующих субъектах:

предложение по оценке многомерных комплексных показателей на основе метода «таблицы баланса эффективности», отражающего взаимосвязь между заработной платой, производительностью труда и стоимостью продукции, внедрено в практику АО «KVARTS» и АО «O'zmaxsusmontajqurilish» (справки АО «KVARTS» от 17 октября 2024 года № 01-17/902 и АО «O'zmaxsusmontajqurilish» от 29 мая 2025 года № 01-87/01). В результате внедрения данного предложения обеспечена возможность определения объёма, стоимости и качества продукции и услуг, создаваемых работниками хозяйствующих субъектов;

предложение по определению трудовой эффективности на основе разработки интегрированной учётной модели, обеспечивающей отражение экономической стоимости рабочей силы как элемента человеческого капитала и согласование показателей производительности труда с данными учётных регистров, внедрено в практику АО «KVARTS» и АО «O'zmaxsusmontajqurilish» (справки АО «KVARTS» от 17 октября 2024 года № 01-17/902 и АО «O'zmaxsusmontajqurilish» от 29 мая 2025 года № 01-87/01). Применение данного предложения в практике обеспечило возможность выявления внутренних и внешних резервов повышения трудовой эффективности и определения путей их рационального использования;

предложение по совершенствованию формирования прогноза трудовой эффективности на основе бухгалтерской информации в ходе анализа трудовых показателей посредством применения «Программного продукта для оценки показателей трудовой эффективности» внедрено в практику АО «KVARTS» и АО «O'zmaxsusmontajqurilish» (справки АО «KVARTS» от 17 октября 2024 года № 01-17/902 и АО «O'zmaxsusmontajqurilish» от 29 мая 2025 года № 01-87/01). Применение данного предложения в практике обеспечило возможность оперативного определения трудовых показателей, производительности труда и показателей рентабельности трудового потенциала;

на основе долгосрочных тенденций производительности труда, трудозатрат, среднемесячной заработной платы и уровня инновационности АО «O'zmaxsusmontajqurilish» с применением экономико-математических методов разработанные прогнозные значения показателей трудовой эффективности до 2030 года внедрены в практику АО «O'zmaxsusmontajqurilish» (справка АО «O'zmaxsusmontajqurilish» от 29 мая 2025 года № 01-87/01). В результате внедрения данного предложения обеспечено повышение достоверности и полноты показателей, отражающих трудовую эффективность в хозяйствующих субъектах.

Апробация результатов исследования. Результаты данного исследования были обсуждены на 6 научно-практических конференциях и семинарах, в том числе на 2 республиканских и 4 международных.

Публикация результатов исследования. По теме диссертации опубликовано в общей сложности 17 научных работ, в том числе 1 программное обеспечение, а также 9 научных статей в научных изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан, из которых 1 статья опубликована в зарубежном журнале.

Структура и объём диссертации. Структура диссертационной работы состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Общий объём исследования составляет 132 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** обоснованы актуальность и необходимость темы диссертации, сформулированы цель, задачи и объект исследования, указано соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий в республике, изложены научная новизна и практические результаты исследования, раскрыта научная и практическая значимость полученных результатов, представлены сведения о внедрении результатов исследования в практику, опубликованных научных работах и структуре диссертации.

Первая глава диссертации под названием **«Теоретические вопросы совершенствования анализа трудовых показателей в хозяйствующих субъектах»** раскрывает социально-экономическую значимость трудовых показателей в хозяйствующих субъектах, нормативно-правовые основы регулирования трудовых показателей, а также зарубежный опыт анализа трудовых показателей и возможности его применения в условиях нашей республики.

Трудовые показатели (или показатели трудовой эффективности, уровень занятости, динамика заработной платы и другие индикаторы, связанные с трудом) рассматриваются в современных экономиках как один из ключевых критериев социально-экономического развития. В мировом сообществе внимание к данным показателям неуклонно возрастает, поскольку они являются важнейшими измерителями экономической стабильности страны, уровня жизни населения и её глобальной конкурентоспособности. Международная организация труда (МОТ — ILO), Всемирный банк, Международный валютный фонд (IMF), OECD и другие международные институты регулярно мониторят показатели, связанные с рынком труда. Разработанный МОТ комплекс «Основные показатели рынка труда» (Key Indicators of the Labour Market — KILM) является основным методологическим инструментом для оценки трудовой деятельности стран мира. Во многих развитых государствах уровень трудовой эффективности занимает центральное место в экономической политике. В США, Германии, Японии, Республике Корея и странах Скандинавии осуществляется постоянный мониторинг величины валового внутреннего продукта (ВВП), приходящегося на одного работника, почасовой производительности и

инновационных форм труда. В настоящее время во многих государствах с развитой рыночной экономикой, а также в странах, находящихся на этапе ускоренного экономического роста, прослеживается тесная взаимосвязь между изменениями уровня жизни населения и производительностью труда. Однако реальное положение дел показывает, что, несмотря на достижение положительных результатов, в ряде предприятий производительность труда по сравнению с зарубежными конкурентами остаётся существенно ниже. В связи с этим перед ними встают задачи пересмотра производственных процессов, сокращения избыточной численности персонала, рационального использования имеющихся ресурсов либо повышения эффективности оборудования. Повышение производительности труда означает не только сокращение затрат, но и управление всем процессом как единой системой — начиная с планирования и заканчивая подбором и расстановкой персонала, логистикой, маркетингом и даже рекламной деятельностью. Поэтому основная задача руководства предприятия не ограничивается лишь созданием технических возможностей или внедрением новых технологий.

Таблица 1

**Динамика трудовых показателей в акционерных обществах
Республики³⁵**

Показатели	2020	2021	2022	2023	2024	Изменение 2024 по сравнению с 2020
Численность занятого населения (млн)	13,5	13,7	13,7	14	14,2	0,7
Количество акционерных обществ	538	587	610	627	688	150
Численность работников в АО (тыс.)	161 400	176 100	183 000	188 100	206 400	45000
Объём доходов АО (млрд сумов)	62 000	65 300	68 100	72 000	77 300	15 300
Рост ВВП (%)	2,00%	7,40%	5,67%	5,99%	6,50%	4,5%
Рост трудовой эффективности (%)	1,20%	4,80%	3,50%	3,57%	4,75%	3,6%
Коэффициент текучести кадров в АО (%)	10,5	9,6	8,9	6,8	5,5	-5
Доход, приходящийся на одного работника АО (тыс. сумов)	384	370	372	382	371	-13

Показатели труда представляют собой совокупность статистических и экономических индикаторов, отражающих численность и качество персонала, производительность труда, уровень использования рабочего времени, уровень заработной платы и условия труда работников, участвующих в производственном процессе. Они играют важную роль в повышении эффективности производства, оптимизации затрат, связанных с рабочей силой, и совершенствовании управления человеческими ресурсами. Исходя из этого можно увидеть, что численность занятого населения в

³⁵ Составлено автором.

республике, их удельный вес в акционерных обществах и коэффициент текучести кадров приведены в таблице 1.

Исходя из приведённой таблицы видно, что численность занятого населения, число работников акционерных обществ, а также их доля в валовом внутреннем продукте возросли. Это свидетельствует о достижении повышения эффективности и результативности трудовых показателей.

Таблица 2

Состав трудовых показателей АО «O‘zmaxsusmontajqurilish» и АО «KVARTS» за 2019–2024 годы³⁶

Год	Предприятие	Годовой совокупный доход (млн)	Численность работников	Среднегодовая численность работников	Трудовая эффективность (млн/работник)	Уволенные в течение года	Текучесть кадров (%)
2019	АО «KVARTS»	277 803	1 734	1 734	160,21	152	8,77
	АО «O‘zmaxsusmontajqurilish»	1 283 540,20	6 092	6 092	210	500	8,2
2020	АО «KVARTS»	308 671	1 927	1 927	160,18	124	6,43
	АО «O‘zmaxsusmontajqurilish»	1 411 894,20	6 768	6 430	208	508	7,9
2021	АО «KVARTS»	559 211	2 141	2 141	261,19	189	8,83
	АО «O‘zmaxsusmontajqurilish»	1 485 184,50	7 521	7 144	197	536	7,5
2022	АО «KVARTS»	621 346	2 355	2 355	263,84	164	6,97
	АО «O‘zmaxsusmontajqurilish»	1 604 286,90	8 273	7 897	193	537	6,8
2023	АО «KVARTS»	530 708	2 590	2 590	204,91	181	6,99
	АО «O‘zmaxsusmontajqurilish»	1 764 715,50	8 686	8 479	203	563	6,4
2024	АО «KVARTS»	583 778	2 849	2 849	204,96	199	6,98
	АО «O‘zmaxsusmontajqurilish»	1 941 187,10	9 555	9 120	203	547	6

Сравнительный анализ трудовых показателей за 2019–2024 годы показывает, что, несмотря на то что АО «KVARTS» является более мелким производственным предприятием, по показателям трудовой эффективности оно нередко демонстрировало более высокий уровень. В частности, объём производственного дохода, приходящийся на одного работника, в отдельные годы значительно превышал показатели АО «O‘zmaxsusmontajqurilish» (в особенности в 2021–2022 годах – 261,19–263,84 млн сумов), что свидетельствует о более эффективном использовании трудовых процессов, технологий или ресурсов на данном предприятии. Вместе с тем по общим объёмным показателям АО «O‘zmaxsusmontajqurilish» сохраняет устойчивое преимущество: доходы, численность работников и масштабы производства демонстрируют резкий рост на протяжении всех рассматриваемых лет. Коэффициент текучести кадров в обеих организациях находится в пределах 6–9 %, что соответствует среднему уровню стабильности на рынке труда; однако видно, что в АО «O‘zmaxsusmontajqurilish» данный показатель постепенно снижался (с 8,20 % до 6,00 %), что отражает улучшение управления персоналом, социальных гарантий и системы мотивации. В АО «KVARTS» колебания коэффициента текучести по годам могут свидетельствовать о нехватке ресурсов, изменении производственной нагрузки или нестабильности внутренних управленческих процессов. В целом АО «KVARTS» как небольшое предприятие опирается на более высокую трудовую эффективность, в то время как АО «O‘zmaxsusmontajqurilish» демонстрирует преимущества крупного производственного субъекта – масштабность, стабильность и

³⁶ Составлено автором.

последовательную кадровую политику. По понятию трудовых показателей ряд зарубежных и отечественных учёных высказали свои взгляды (таблица 3).

Таблица 3

Различные взгляды зарубежных и отечественных учёных на определение трудовых показателей³⁷

Н.В. Климова³⁸	Трудовые показатели – это система показателей, характеризующая эффективность использования трудовых ресурсов, включая использование рабочего времени, движение рабочей силы и показатели мотивации, позволяющая выявить эффективность трудового процесса.
А.Я. Кибанов³⁹	Трудовые показатели – это показатели, отражающие результаты деятельности работников и их вклад в достижение целей организации, а также уровень эффективности и производительности труда.
Edward Lazear⁴⁰	Трудовые показатели – это величины, используемые для оценки, анализа и сопоставления результатов труда работников, при этом система оплаты труда и производительность труда тесно взаимосвязаны.
Н.М. Римашевская В.К. Бочкарёв⁴¹	Трудовые показатели – это система индикаторов, определяющая степень реализации трудового потенциала, играющая важную роль в формировании экономической и социальной политики.
И.Т. Абдукаримов М.К. Пардаев Б.И. Исроилов⁴²	Трудовые показатели – это параметры, характеризующие степень достижения предприятием поставленных целей, а также использование имеющихся ресурсов, условий и возможностей для реализации производственного процесса.
О.Т. Тухтасинов⁴³	Трудовые показатели – это система статистических показателей, отражающих эффективность трудового процесса и позволяющих оценить деятельность работников и производственный результат.
Ш. Маматкулов⁴⁴	Трудовые показатели – это индикаторы, характеризующие численность, качество рабочей силы, степень использования рабочего времени и уровень производительности труда.
А.К. Хайдаров⁴⁵	Трудовые показатели – это совокупность критериев, отражающих количество затраченного труда, его качество, использование рабочего времени и эффективность трудового процесса.
У. Худайбердиев⁴⁶	Трудовые показатели – это статистически фиксируемые индикаторы, служащие для анализа состояния трудовых ресурсов и оценки эффективности их использования.

Обобщив приведённые выше мнения зарубежных и отечественных экономистов, автором разработано усовершенствованное определение понятия «трудовые показатели». Трудовые показатели представляют собой концептуальную и методологическую систему индикаторов, служащих для оценки эффективности использования трудовых ресурсов и определения экономической стоимости человеческого капитала в процессе производства и оказания услуг. Эти положения при анализе деятельности субъекта определяют рентабельность и стратегическую конкурентоспособность хозяйствующего предприятия посредством таких показателей, как производительность труда, использование рабочего времени, состав

³⁷ Составлено автором.

³⁸ Климова Н.В. Экономический анализ (теория, задачи, тесты, деловые игры): Учебное пособие. – М.: Вузовский учебник, 2008. – 287 с.

³⁹ Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2005.

⁴⁰ Lazear E.P. (2000). Performance Pay and Productivity. American Economic Review.

⁴¹ Социальная политика / Под ред. Н.М. Римашевской. – М.: ИНФРА-М, 2001.

⁴² Abdukarimov I.T., Pardaev M.K., Isroilov B.I. Analysis of the economic potential of the enterprise. T.: "World of Economics and Law" Publishing House, 2003, 6 pages

⁴³ Тухтасинов О.Т. Мехнат иқтисодиёти. – Т.: Иқтисодиёт, 2005. – 180 б.

⁴⁴ Маматкулов Ш. Корхона иқтисодиёти ва ишлаб чиқаришни ташкил этиш. – Т.: Фан ва технология, 2010. – 224 б.

⁴⁵ Хайдаров А.К. Мехнат иқтисодиёти ва мехнат бозори. – Т.: ТДИУ, 2016. – 198 б.

⁴⁶ Худайбердиев У. Статистика: Ўқув қўлланма. – Самарқанд: СамИСИ, 2019. – 216 б.

работников и эффективность их использования. Следует отметить, что в соответствии с трудовым законодательством работники имеют право не только на оплачиваемый труд и социальные отпуска, но и на перерывы в течение рабочего дня и между сменами, а также на отдых в выходные и праздничные дни.

По нашему мнению, в хозяйствующих субъектах возникает необходимость совершенствования нормативно-правовой базы анализа трудовых показателей (таблица 4).

Таблица 4

Нормативно-правовая база регулирования анализа трудовых показателей в хозяйствующих субъектах⁴⁷

Наименование нормативного документа	Сфера регулирования	Дата и номер принятия
«О бухгалтерском учёте»	Бухгалтерский учёт включает организацию, ведение и составление бухгалтерской отчётности, а также регулирование отношений в данной сфере.	Закон Республики Узбекистан, от 13.04.2016 г. № ЗРУ-404
«О акционерных обществах и защите прав акционеров»	Регулирует деятельность, создание, управление и прекращение деятельности акционерных обществ, а также защиту прав акционеров.	Закон Республики Узбекистан, от 06.05.2014 г. № ЗРУ-370
«Налоговый кодекс»	Регулирует налоговую систему: налоговую базу, ставки, льготы, порядок налогообложения и иные налоговые отношения.	Свод нормативных документов по налогообложению, 31.12.2019 г., № 02/19/8СК/4256
«О совершенствовании порядка определения размеров оплаты труда, пенсий и иных выплат»	Определяет порядок расчёта минимального размера заработной платы и связанных выплат.	Указ Президента Республики Узбекистан от 21.05.2019 г., УП-5723
«О дальнейшем совершенствовании единой тарифной сетки по оплате труда»	Совершенствует единую тарифную сетку, включая 22-разрядную шкалу.	Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 16.09.2019 г., ПКМ-775
«О дополнительных мерах по переходу на международные стандарты финансовой отчётности»	Направлен на ускорение перехода на международные стандарты финансовой отчётности, расширение возможностей выхода на международные финансовые рынки, совершенствование системы подготовки специалистов в области учёта и аудита по международным стандартам.	Решение Президента Республики Узбекистан от 24.02.2020 г., ПК-4611
Международный стандарт бухгалтерского учёта № 19 «Доходы работников»	Определяет порядок признания доходов работников и раскрытия информации, связанной с их оплатой труда.	Приказ Министерства финансов Республики Узбекистан от 09.12.2022 г., регистрационный номер 3400
Международный стандарт бухгалтерского учёта № 26 «Учёт и отчётность по пенсионным программам»	Регулирует порядок бухгалтерского учёта и представления финансовой отчётности по пенсионным программам.	Приказ Министерства финансов Республики Узбекистан от 09.12.2022 г., регистрационный номер 3400

Трудовая эффективность в хозяйствующих субъектах является одним из основных показателей, измеряющих уровень результативной работы рабочей силы в экономических структурах. Данный показатель служит для определения объёма, стоимости и качества продукции, создаваемой работниками в процессе производства.

Вторая глава диссертации под названием «**Практические аспекты анализа трудовых показателей в хозяйствующих субъектах**» посвящена раскрытию организационно-экономических особенностей анализа трудовых

⁴⁷ Составлено автором.

показателей, анализу показателей, отражающих трудовую эффективность, а также факторов, влияющих на изменение трудовой результативности и путей их выявления. В частности, в ней представлены методики анализа производительности труда, объёма продукции или дохода, приходящегося на одного работника, уровня использования рабочего времени и решений по их практическому применению. Рассмотрены существующие аналитические методы, их преимущества и недостатки, а также основные направления анализа трудовых показателей на основе действующих отчётных данных. Кроме того, в главе приведены практические аналитические исследования, проведённые в хозяйствующих субъектах различных отраслей, и разработаны рекомендации по использованию результатов анализа при принятии управленческих решений. Трудовая эффективность в хозяйствующих субъектах занимает важное место при оценке экономической деятельности предприятия, повышении эффективности и рациональном использовании ресурсов. При определении показателей трудовой эффективности учитываются следующие факторы⁴⁸:

фактор объёма и эффективности производства отражает общий объём продукции, произведённой одним работником или рабочей силой. С увеличением объёма производства трудовая эффективность также возрастает. Фактор качества продукции и инноваций измеряется не только объёмом произведённой продукции, но и её качеством. Инновационные технологии и нововведения в производственном процессе играют важную роль в повышении трудовой эффективности.

квалификация, опыт и уровень образования рабочей силы оказывают существенное влияние на эффективность. Квалифицированные и опытные работники быстрее и качественнее выполняют сложные элементы работы.

эффективность использования ресурсов (сырья, энергии, времени и др.) имеет большое значение для повышения трудовой эффективности. Расточительное использование ресурсов снижает результативность.

условия труда на предприятии (охрана труда, комфорт, безопасность) и методы организации труда оказывают прямое влияние на эффективность. Комфортные и безопасные условия труда повышают результативность работников.

эффективная система управления на предприятии, управленческие навыки руководства и система мотивации работников оказывают влияние на эффективность. Мотивированные работники уделяют больше внимания своей работе и стремятся к достижению высоких результатов.

Из изложенного следует, что оценка эффективности труда имеет важное значение; «оценка баланса эффективности» обладает определённым измерением (нормативом) и рекомендуемыми пороговыми значениями, однако они не являются жёсткой универсальной нормой, а представляют собой методические границы, устанавливаемые с учётом целей анализа и отраслевых особенностей; на практике данная оценка, как правило,

⁴⁸ U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). *Manufacturing Sector: Labor Productivity*. FRED, Federal Reserve Bank of St. Louis. <https://fred.stlouisfed.org/series/MPU9900063>

измеряется посредством относительного показателя, наиболее распространённым из которых является коэффициент доли заработной платы, определяемый по формуле $K_{sm} = (\text{заработная плата на 1 работника} \div \text{производительность труда на 1 работника}) \times 100 \%$, при этом условные границы интерпретируются следующим образом: $K_{sm} \leq 25\text{--}30 \%$ – баланс эффективности сохранён, поскольку оплата труда обоснована создаваемой добавленной стоимостью; $30\text{--}40 \%$ – пограничное значение (зона риска), при котором усиливается давление заработной платы и рост производительности является недостаточным; свыше 40% – баланс нарушен, так как рост заработной платы не компенсируется экономическими результатами и оказывает негативное влияние на финансовую устойчивость; наряду с этим применяется и динамический критерий, согласно которому при условии, что темпы роста заработной платы \leq темпов роста производительности труда, баланс считается сохранённым, в противном случае – нарушенным, и именно совместное применение указанных двух подходов превращает «таблицу баланса эффективности» в научно обоснованный и измеримый метод.

Таблица 5

Оценка взаимосвязи между заработной платой, производительностью труда и стоимостью продукции на АО «KVARTS» и АО «O'zmaxsusmontajqurilish» («Таблица баланса эффективности»)⁴⁹

Год	Предприятие	Производительность труда (млн сум/работник)	Рост производительности (%)	Заработная плата (тыс. сум/работник)	Доля заработной платы в производительности (%)	Оценка баланса эффективности
2019	АО «KVARTS»	160,21	0	4 442,55	2,77	Базовый год
	АО «O'zmaxsusmontajqurilish»	210,7	0	3 890,66	1,85	Базовый год
2020	АО «KVARTS»	160,18	–0,02	4 936,17	3,08	Несбалансировано (рост заработной платы > рост производительности)
	АО «O'zmaxsusmontajqurilish»	208,57	–1,01	4 322,95	2,07	Несбалансировано (рост заработной платы > рост производительности)
2021	АО «KVARTS»	261,19	63,06	5 484,63	2,1	Сбалансировано (рост заработной платы \leq рост производительности)
	АО «O'zmaxsusmontajqurilish»	197,39	–5,36	4 803,28	2,43	Несбалансировано (рост заработной платы > рост производительности)
2022	АО «KVARTS»	263,84	1,01	6 094,04	2,31	Несбалансировано (рост заработной платы > рост производительности)
	АО «O'zmaxsusmontajqurilish»	193,87	–1,78	5 323,65	2,75	Несбалансировано (рост заработной платы > рост производительности)
2023	АО «KVARTS»	204,91	–22,34	6 771,15	3,3	Несбалансировано (рост заработной платы > рост производительности)
	АО «O'zmaxsusmontajqurilish»	203,2	4,81	5 906,28	2,91	Несбалансировано (рост заработной платы > рост производительности)
2024	АО «KVARTS»	204,91	0	7 523,50	3,67	Несбалансировано (рост заработной платы > рост производительности)
	АО «O'zmaxsusmontajqurilish»	203,2	0	6 562,53	3,23	Несбалансировано (рост заработной платы > рост производительности)

Данные таблицы свидетельствуют о том, что 2019 год принят в качестве базового, при этом на АО «KVARTS» производительность труда составила

⁴⁹ Составлено автором.

160,21 млн сум на одного работника, доля заработной платы – 2,77 %, тогда как на АО «O‘zmaxsusmontajqurilish» производительность труда достигла 210,70 млн сум на одного работника, а доля заработной платы – 1,85 %; в 2021 году на АО «KVARTS» производительность труда увеличилась на 63,06 %, и поскольку темпы её роста превысили темпы роста заработной платы, баланс эффективности был сохранён, тогда как в 2023–2024 годах на обоих предприятиях рост производительности труда составил 0 % либо имел отрицательное значение, а доля заработной платы увеличилась до 3,23–3,67 %, в результате чего баланс эффективности был нарушен. Исходя из этого можно видеть, что оценка трудовой эффективности является важной.

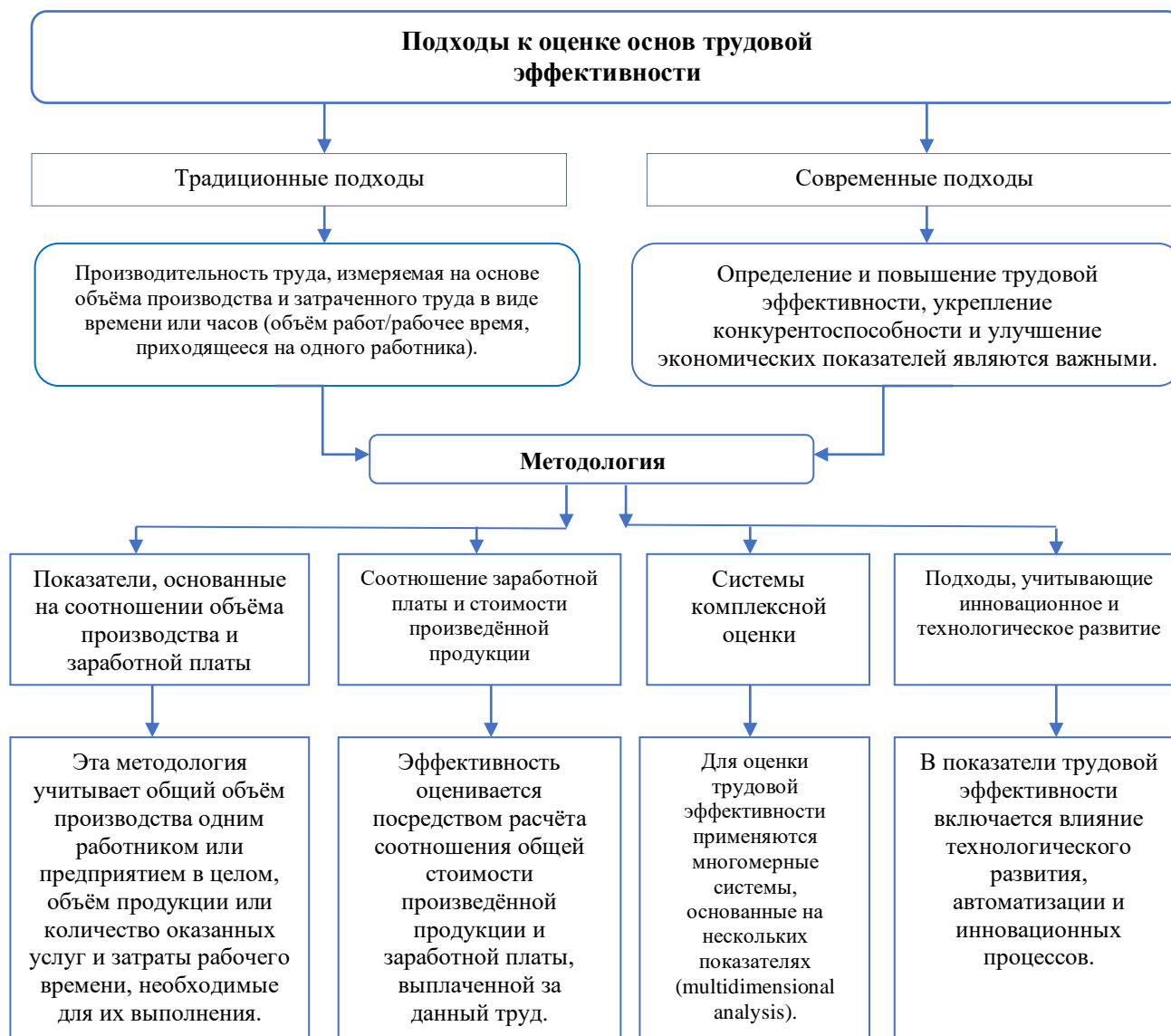


Рисунок 1. Подходы к оценке основ трудовой эффективности ⁵⁰

Многомерные трудовые показатели используются для измерения и оценки различных параметров трудовой деятельности. Многомерные показатели представляют собой совокупность индикаторов, которые одновременно учитывают несколько измерений. Их основная цель — способствовать анализу сложных ситуаций и принятию обоснованных

⁵⁰ Составлено автором: <https://www.nber.org>

решений. Многомерные показатели применяются в различных сферах, включая бизнес и экономику, а также используются при теоретическом и практическом исследовании результативности труда.

К таким показателям можно отнести следующие:

единицы измерения с точки зрения времени (дневные, месячные, годовые, трёхлетние, пятилетние и т.д.);

периодичность труда с точки зрения времени (прошлый период, текущий период, будущий период и т.д.).

с точки зрения результативности труда за определённый период (производительность труда, трудовая эффективность и другие показатели результативности);

определение по различным единицам измерения произведённой продукции и оказанных услуг (в суммах, килограммах, тоннах и т.д., в количественном выражении);

численность работников, привлечённых к труду (квалификация, возраст, пол и т.д.).

На основе этих данных показатели анализируются и становятся основой для формулирования обоснованных выводов. Как отмечалось выше, данные одновременно охватывают продолжительность труда, объём производства, численность работников и другие параметры. Анализ данных и формирование выводов или предложений на их основе применяются в различных сферах, включая экономику, здравоохранение, образование, маркетинг и другие области.

Для анализа трудовых показателей на основе данных, прежде всего, осуществляется сбор информации. Эти сведения формируются на основе точных и достоверных источников. На основе собранных данных все показатели анализируются во взаимосвязи. На основе результатов анализа формулируются соответствующие выводы.

Значимость анализа заключается в том, что на основе полученных выводов появляется возможность выработки конкретных предложений. Как видно, анализ играет важную роль в совершенствовании каждого социально-экономического процесса.

Результаты анализа выражаются в наглядной форме на основе конкретных числовых данных (с помощью графиков, диаграмм и других визуальных инструментов). Трудовые показатели, основанные на этих данных, отражаются в характеристиках рабочей силы, уровне занятости, заработной плате, условиях труда и других индикаторах, связанных с трудом. Эти показатели важны не только для экономики, но и для анализа социальной и политической ситуации. В развитых странах политические решения принимаются на основе трудовых показателей.

Трудовые показатели делятся на пять основных групп: состав рабочей силы, заработная плата, рабочее время, производительность труда, а также условия и качество труда. С их помощью определяется безопасность и устойчивость трудовой среды. Движение кадров, коэффициент текучести и состояние профессиональных заболеваний также отслеживаются через эти показатели.

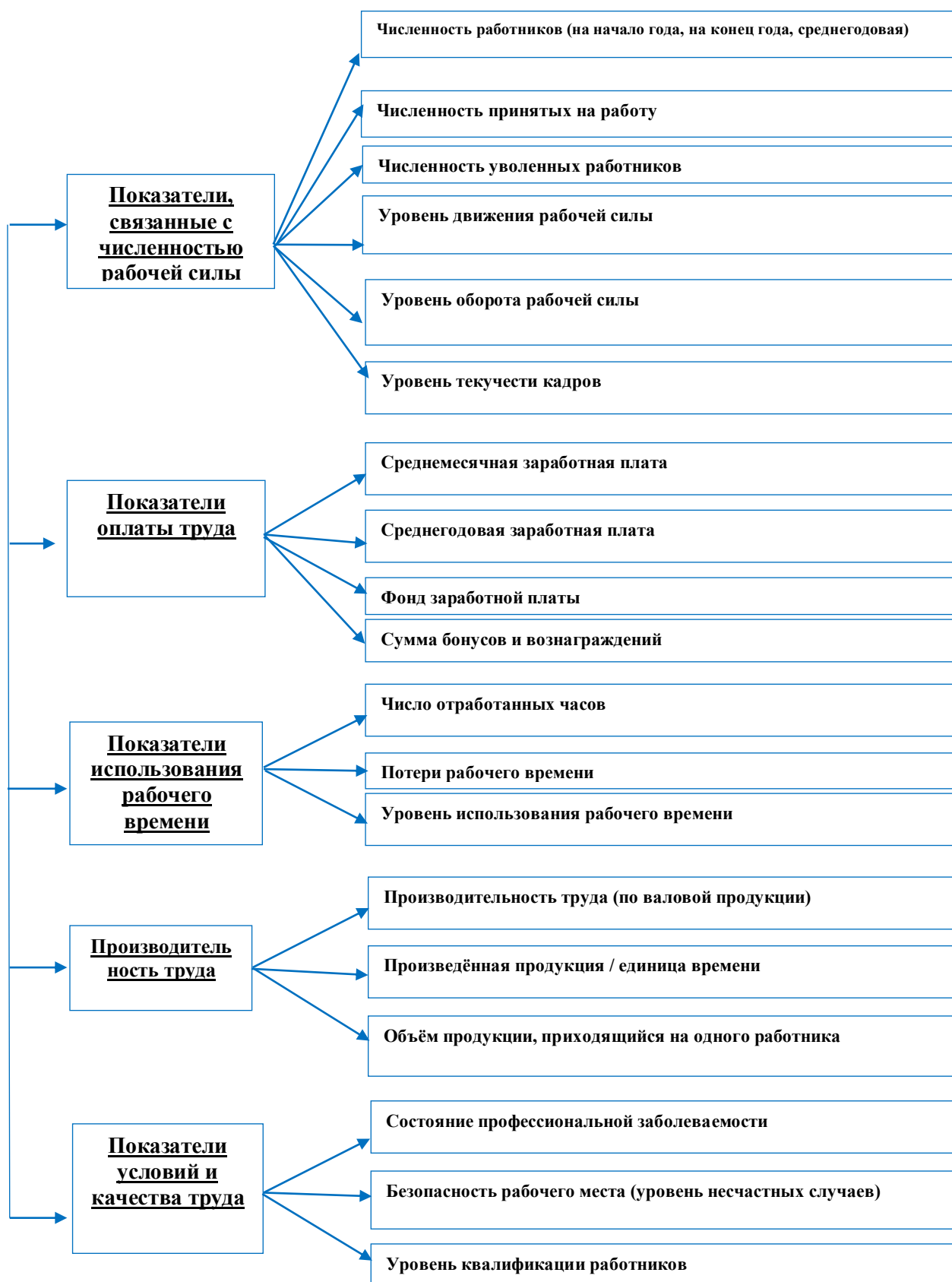


Рисунок 2. Порядок оценки трудовых показателей в хозяйствующих субъектах⁵¹

⁵¹ Составлено автором.

Из приведённого видно, что многомерные показатели представляют собой индикаторы, одновременно учитывающие несколько измерений. Их основная цель заключается в содействии анализу сложных ситуаций и процессу принятия решений. Многомерные показатели применяются в различных сферах, то есть во всех отраслях экономики, в социальной сфере и в инженерной деятельности. Кроме того, они используются в процессе научно-теоретического и практического исследования различных процессов. Данная система показателей представлена на следующем рисунке (рисунок 3.).



Рисунок 3. Взаимосвязи показателей, отражающих многомерную трудовую эффективность⁵²

Основные аспекты, связанные с трудовыми показателями выбранного нами объекта - АО «O‘zmaxsusmontajqurilish», приведены в таблице 5⁵³.

⁵² Составлено автором

⁵³ <https://www.uzmontaj.uz/organizations/Sanoat/> (мурожаат қилинган сана: 10.10.2023)

Показатели, отражающие многомерную трудовую эффективность в деятельности АО «O'zmaxsusmontajqurilish», имеют важное значение, поскольку на их основе анализируется уровень использования трудовых ресурсов на предприятии. В частности, показатели эффективности, рассчитанные в разрезе временных единиц — за один час, один день или один месяц, то есть объём выполненной работы по отношению ко времени, определяются интенсивностью производственных процессов и квалификацией работников. Показатели, рассчитываемые по отношению к численности работников, определяются через объём производства, приходящийся на одного работника, а также через соотношение численности управленческого и производственного персонала. Для повышения эффективности на предприятии важно на основе этих индикаторов правильно организовать распределение труда, увеличить долю высококвалифицированных работников и внедрять современные технологии. Таким образом, в АО «O'zmaxsusmontajqurilish» постоянный анализ показателей трудовой эффективности создаёт возможности для увеличения объёма производства и рационального использования ресурсов.

Таблице 6

Оценка показателей, отражающих трудовую эффективность в АО «O'zmaxsusmontajqurilish»⁵⁴

1. Трудовая эффективность и производительность (45 баллов)		
1.1	Объём продукции, произведённой работником (в час, в день, в месяц)	10
1.2	Темпы роста производительности труда (по сравнению с предыдущим годом)	10
1.3	Уровень использования рабочего времени	10
1.4	Эффективность фонда заработной платы	5
1.5	Уровень дисциплины и отсутствие перерывов в производственном процессе	5
1.6	Участие во внутренних тренингах и прохождение квалификационной подготовки	5
2. Инновационная и технологическая деятельность (30 баллов)		
2.1	Участие во внедрении новых технологий	10
2.2	Количество и результативность поданных рационализаторских предложений	10
2.3	Инновационные предложения, внедрённые в производственный процесс	5
2.4	Активное участие во внутренних аудитах и качественных аналитических оценках	5
3. Организованность и социальная активность (15 баллов)		
3.1	Трудовая дисциплина (пунктуальность, соблюдение трудового распорядка)	5
3.2	Участие в корпоративных и общественных мероприятиях (субботники, собрания)	5
3.3	Внутренняя корпоративная культура и позитивная репутация	5
4. Безопасность и охрана труда (10 баллов)		
4.1	Участие в тренингах по охране труда	5
4.2	Отсутствие несчастных случаев и нарушений требований техники безопасности	5

Из приведённой таблицы видно, что указаны основные критерии оценки деятельности работника и их максимальные баллы. Прежде всего, трудовая эффективность и производительность работника (45 баллов) определены как ключевой показатель в производственном процессе. Оценка осуществляется по таким критериям, как объём продукции, изготовленной работником, темпы роста производительности труда, рациональная организация рабочего времени и эффективность использования фонда заработной платы. Кроме того, учитываются непрерывность производственного процесса, уровень трудовой дисциплины и участие работника во внутренних тренингах. Второе направление — инновационная и технологическая деятельность (30 баллов), в рамках которого оценивается участие работника во внедрении новых

⁵⁴ Составлено автором.

технологий, количество и результативность рационализаторских предложений, внедрённые инновационные идеи, а также степень участия во внутренних аудитах и качественных аналитических оценках. В разделе «Организованность и социальная активность» (15 баллов) оцениваются трудовая дисциплина, соблюдение трудового распорядка, участие в корпоративных и социальных мероприятиях и вклад работника в развитие корпоративной культуры. Кроме того, в направлении «Безопасность и охрана труда» (10 баллов) учитываются участие работника в тренингах по охране труда и соблюдение требований техники безопасности.

Данная система комплексной оценки охватывает все аспекты деятельности работника и служит повышению трудовой эффективности, стимулированию инновационных идей и формированию позитивной атмосферы в коллективе.

Таблица 7

**Анализ финансовых результатов АО «O‘zmaxsusmontajqurilish»
за 2019–2024 годы (млн сумов)⁵⁵**

Наименование показателей	2020	2021	2022	2023	2024	Изменение 2024 по сравнению с 2020
1	3	4	5	6	7	8
Чистая выручка от реализации продукции (товаров, работ и услуг)	1 411 894,22	1 485 184,50	1 604 286,90	1 764 715,59	1 941 187,15	529 292,93
Себестоимость реализованной продукции (товаров, работ и услуг)	838 243,33	712 851,69	757 219,06	832 940,97	916 235,06	77 991,73
Валовая прибыль (убыток) от реализации продукции (товаров, работ и услуг)	573 650,89	772 332,82	847 067,84	931 774,62	1 024 952,09	451 301,20
Периодические расходы, всего, в том числе:	827 833,39	934 362,12	835 479,24	919 027,16	1 010 929,88	183 096,49
Общехозяйственные расходы	451 361,80	383 843,22	407 733,34	448 506,67	493 357,34	41 995,54
Прочие операционные расходы	376 471,59	550 518,90	427 745,90	470 520,49	517 572,54	141 100,95
Прибыль (убыток) от основной деятельности	-254 182,50	-162 029,30	11 588,60	12 747,46	14 022,21	268 204,71
Доходы от финансовой деятельности, всего, в том числе:	354 962,41	710 263,70	114 928,10	126 420,91	139 063,00	-215 899,41
Дивидендные доходы	314 514,42	173 676,90	92 882,60	102 170,86	112 387,95	-202 126,47
Процентные доходы	4 824,16	28 244,60	22 045,50	24 250,05	26 675,06	21 850,90
Прочие финансовые доходы	35 623,83	508 342,20	-	-	-	-35 623,83
Расходы по финансовой деятельности, всего, в том числе:	501,38	396 998,00	-	-	-	-501,38
Прочие расходы по финансовой деятельности	501,38	396 998,00	-	-	-	-501,38
Прибыль (убыток) от общей хозяйственной деятельности	100 278,53	151 236,40	126 516,70	139 168,37	153 085,21	52 806,68
Прибыль (убыток) до налогообложения	100 278,53	151 236,40	126 516,70	139 168,37	153 085,21	52 806,68
Налог на прибыль	-	-	11 171,70	12 288,87	13 517,76	13 517,76
Чистая прибыль (убыток) отчётного периода	100 278,53	151 236,40	115 345,00	126 879,50	139 567,45	39 288,92
Общая численность работников	6 768,00	7 521,00	8 273,00	8 686,00	9 555,00	2 787,00
Уровень текучести кадров (%)	7,90%	7,50%	6,80%	6,40%	6,00%	-1,90
Средняя продолжительность труда (в годах)	5	5,5	6,05	6,66	7,32	2,32
Производительность труда (доход на одного работника, тыс. сум)	208,61	197,47	193,92	203,17	203,16	-5,45

⁵⁵ Составлено автором.

Из анализа, представленного в следующей таблице, видно, что в течение 2020–2024 годов экономические показатели АО «O'zmaxsusmontajqurilish» демонстрировали устойчивую тенденцию роста, что свидетельствует о тесной взаимосвязи с трудовыми показателями. Чистая выручка от реализации продукции увеличилась с 1 411 млрд сумов до 1 941 млрд сумов, прибыль от общей хозяйственной деятельности — со 100 млрд сумов до 153 млрд сумов, а производительность труда выросла с 328,3 млн сумов до 366,2 млн сумов в расчёте на одного работника. Это подтверждает прочную связь между объёмом производства, финансовыми результатами и эффективностью человеческого капитала. Несмотря на кризисные явления, такие как убытки и резкий рост себестоимости в 2020 году, в последующие годы была восстановлена стабильность, а увеличение чистой прибыли, расходов на оплату труда и финансовых доходов обеспечило рост предприятия за счёт эффективного использования внутренних резервов и ресурсов.

Уровень оборота персонала или показатель текучести кадров в течение трёх лет изменялся, при этом наивысшее значение наблюдалось в 2020 году и составило 12 %, однако к 2024 году он снизился до 5,83 %. Низкий показатель текучести кадров оценивается положительно, поскольку в таком случае могут сокращаться затраты на найм и обучение работников. Средний стаж работы сотрудников оставался относительно стабильным: с 5,0 лет в 2020 году он несколько увеличился до 7,32 года в 2024 году, что свидетельствует о более длительном закреплении работников в компании. Производительность труда, измеряемая как доход, приходящийся на одного работника, демонстрирует постепенное снижение: с 208,61 тыс. сумов в 2020 году до 203,16 тыс. сумов в 2024 году. Это указывает на то, что субъект получает больший доход от каждого работника, что свидетельствует о повышении эффективности.

Третья глава диссертации под названием **«Совершенствование анализа трудовых показателей в хозяйствующих субъектах»** посвящена вопросам совершенствования анализа трудовых показателей в хозяйствующих субъектах, улучшению анализа заработной платы в АО «KVARTS» и АО «O'zmaxsusmontajqurilish», а также эконометрическому моделированию трудовых показателей в хозяйствующих субъектах. В частности, обоснованы методологические подходы к анализу производительности труда, объёма продукции или дохода, приходящегося на одного работника, уровня использования рабочего времени, коэффициента оборота персонала и других социально-экономических показателей, связанных с трудом. В главе подробно раскрыты вопросы совершенствования процесса анализа на основе передового зарубежного опыта, цифровых аналитических инструментов, экономико-статистических моделей, а также практического применения рекомендованных методов анализа. Кроме того, в данной главе рассчитаны прогнозные показатели динамики развития трудовых показателей на 2026–2030 годы и проанализирована их экономически обоснованная тенденция. На основе прогнозов разработаны стратегические направления по повышению трудовой эффективности, рациональному использованию ресурсов и оптимальному задействованию потенциала рабочей силы в хозяйствующих субъектах.

Таблица 8

Сравнительный анализ эффективности одного работника на предприятиях АО «KVARTS» и «O'zmaxsusmontajqurilish»⁵⁶

Наименование показателя	Формула	АО «KVARTS»	АО «O'zmaxsusmontajqurilish»
Средняя месячная заработная плата (MX)		7 523 500	6 562 533
Годовая заработная плата	$MX \times 12$	90 282 000	78 750 396
Годовой фонд оплаты труда (MF)	$MX \times 12 \times 1.25$ (с учётом налогов и социальных отчислений)	112 852 500	98 438 000
Стоимость продукции в расчёте на одного работника (IMQ)	\sum (годовой объём производства ÷ численность работников)	198 500 000	154 800 000
Добавленная стоимость (QQ)	IMQ – материальные затраты	132 000 000 (средняя доля промышленности — 33 % материальных затрат)	102 000 000
Рентабельность труда (MR)	$(QQ - MF) / MF \times 100\%$	17%	3.6%
Чистая прибыль одного работника (XF)	$QQ - MF$	19 147 500	3 562 000
Производительность труда (MU)	IMQ / годовой фонд рабочего времени (1 840 часов)	107 880 сум/час	84 130 сум/час
Индекс эффективности (SI)	$(MU_n \times 0.4 + MR_n \times 0.3 + XF_n \times 0.3)$	0.82	0.54

На основе расчётов, представленных в таблице 8, при сравнительном анализе деятельности АО «KVARTS» и АО «O'zmaxsusmontajqurilish» с точки зрения эффективности труда и экономической результативности научно обосновывается, что на первом предприятии использование трудовых ресурсов организовано на более высоком уровне, в частности, несмотря на более высокий уровень средней месячной заработной платы (7 523 500 сум) и годового фонда оплаты труда (112 852 500 сум), в АО «KVARTS» стоимость продукции в расчёте на одного работника (198 500 000 сум) и добавленная стоимость (132 000 000 сум) являются значительно более высокими, что свидетельствует о покрытии затрат на труд с высокой отдачей, в результате чего рентабельность труда достигает 17 %, что в несколько раз превышает показатель АО «O'zmaxsusmontajqurilish», составляющий 3,6 %, при этом особенно наглядно проявляется разница по производительности труда, поскольку в АО «KVARTS» за один человеко-час создаётся продукция на сумму 107 880 сум, тогда как на втором предприятии данный показатель ограничивается 84 130 сумами, что указывает на различия в уровне производственной технологии, организации и эффективности управления, итоговая интегральная оценка в виде индекса эффективности (ИЭ) также подтверждает данный вывод, а именно в АО «KVARTS» его значение составляет 0,82, что отражает сбалансированное сочетание производительности труда,

⁵⁶ Составлено автором.

рентабельности и чистой прибыли, тогда как в АО «O‘zmaxsusmontajqurilish» значение 0,54 указывает на наличие несоразмерности между затратами на труд и создаваемым экономическим результатом, следовательно, в качестве научного вывода можно утверждать, что высокая эффективность достигается лишь в условиях согласованности темпов роста заработной платы с ростом производительности труда и добавленной стоимости, и практика АО «KVARTS» эмпирически подтверждает данное положение.

Исходя из вышеизложенного, для отобранных субъектов были определены ключевые показатели эффективности руководящего персонала (таблица 9).

Таблица 9

Анализ показателей оценки основной и дополнительной эффективности АО «KVARTS» и АО «O‘zmaxsusmontajqurilish» за 2019–2024 годы⁵⁷

	Показатели	Основные показатели эффективности	Дополнительные показатели эффективности	Интегральный показатель эффективности (ИПЭ)	Уровень интегрального показателя эффективности (ИПЭ)
2019	АО «KVARTS»	39,70	0,00	39,70	неудовлетворительный
	АО «O‘zmaxsusmontajqurilish»	151,9	0,00	151,2	высокий
2020	АО «KVARTS»	80,30	134,6	107,4	высокий
	АО «O‘zmaxsusmontajqurilish»	130,90	0,00	190,90	высокий
2021	АО «KVARTS»	107,70	123,40	115,50	высокий
	АО «O‘zmaxsusmontajqurilish»	105,10	91,10	98,10	средний
2022	АО «KVARTS»	138,40	244,70	191,50	высокий
	АО «O‘zmaxsusmontajqurilish»	137,10	0,00	137,10	высокий
2023	АО «KVARTS»	91,50	125,70	108,60	высокий
	АО «O‘zmaxsusmontajqurilish»	51,10	0,00	51,10	низкий уровень
2024	АО «KVARTS»	100,60	124,50	112,50	высокий
	АО «O‘zmaxsusmontajqurilish»	38,9	0,00	38,9	неудовлетворительный

В соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 28 июля 2015 года № 207 «О введении критериев оценки эффективности деятельности акционерных обществ с долей государства и других хозяйствующих субъектов», порядок оценки ключевых показателей эффективности приведён на основе следующих критериев:

Интегральный показатель эффективности (ИПЭ): 0–40 % - неудовлетворительно; 60–80 % - недостаточно; 80–90 % - на среднем уровне; 90–100 % - на достаточном уровне; 100–0 % - на высоком уровне.

В период 2019–2024 годов при оценке деятельности АО «KVARTS» и АО «O‘zmaxsusmontajqurilish» по основным и дополнительным показателям эффективности наблюдается существенно различающаяся динамика эффективности обеих организаций; в частности, если АО «O‘zmaxsusmontajqurilish» в 2019 году достигло очень высокой эффективности - 151,9 балла, то в 2023 и 2024 годах данный показатель снизился до 51,1 и 38,9 балла соответственно, что свидетельствует о низком уровне эффективности деятельности органа управления

⁵⁷ Составлено автором.

и, в конечном итоге, о неудовлетворительном состоянии. В АО «KVARTS», несмотря на крайне низкие основные и дополнительные показатели эффективности в 2019 году, в 2020–2023 годах наблюдается резкий рост эффективности, а в 2022 году данный показатель достиг 191,5 балла, оценённый как высокий уровень. Данные таблицы наглядно демонстрируют различия между двумя субъектами в стратегическом управлении, использовании внутренних ресурсов и эффективности исполнительной власти; в частности, отсутствие дополнительной эффективности в АО «O‘zmaxsusmontajqurilish» в 2024 году указывает на ослабление инновационных и управленческих элементов в данном субъекте. Для повышения эффективности экономической деятельности зарубежные страны эффективно используют многомерную систему при оценке и анализе производительности труда. При прогнозировании показателей трудовой эффективности, рабочего времени, среднемесячной заработной платы и уровня инновационности АО «KVARTS» и АО «O‘zmaxsusmontajqurilish» на 2026–2030 годы были использованы экономико-математические модели. На основе данных прогнозов субъекты могут стратегически планировать свою деятельность и принимать необходимые меры для повышения эффективности труда. Данный анализ отражает тенденции роста или сокращения каждого показателя, начиная с 2026 года.

Таблица 9

Прогнозные значения показателей производительности труда АО «O‘zmaxsusmontajqurilish» на 2026–2030 гг.⁵⁸

Год	Производительность	Рабочее время	Заработная плата (тыс. сумов)	Индекс инноваций
2026	104,00	1782,00	5250,00	72,10
2027	108,16	1764,18	5512,50	74,26
2028	112,49	1746,54	5788,13	76,49
2029	116,99	1729,07	6077,53	78,79
2030	121,67	1711,78	6381,41	81,15

Согласно прогнозу, производительность труда при ежегодном темпе роста в 4 % к 2030 году достигнет 121,67. Эти результаты подтверждают эффективность внедрения автоматизации и новых технологий для повышения трудовой отдачи. В результате автоматизации ежегодное сокращение рабочего времени на 1 % указывает на высокую степень оптимизации производственных процессов. Это также означает, что при экономическом росте возможно сохранение уровня производительности труда даже при уменьшении трудовых затрат. Заработная плата увеличивается на 5 % ежегодно и в 2030 году составит 6381,42. Регулярный рост заработной платы является важным фактором стимулирования работников и повышения их заинтересованности в трудовой деятельности. Индекс инноваций к 2030 году, согласно прогнозу, достигнет уровня 81,15, что будет способствовать укреплению конкурентоспособности предприятия и положительно влиять на качество продукции.

Результаты прогноза показывают, что внедрение инноваций, автоматизация процессов и стимулирование работников играют ключевую роль в повышении

⁵⁸ Составлено автором

производительности труда. Исходя из этого, целесообразно предложить следующие рекомендации:

- усилить инвестиции в инновации и технологии;
- оптимизировать процессы для повышения эффективности использования рабочего времени;
- создать стимулирующую систему для работников и обеспечить регулярный рост заработной платы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обобщив результаты исследования, были сформулированы следующие выводы.

1. Было разработано усовершенствованное авторское определение понятия «показатели труда». Показатели труда представляют собой систему концептуальных и методологических подходов, предназначенных для оценки эффективности использования трудовых ресурсов и определения экономической стоимости человеческого капитала в процессах производства и оказания услуг. Данные подходы включают интеграцию трудовых процессов с инновационными технологиями, оптимизацию с использованием цифровых методов анализа, big data и инструментов искусственного интеллекта, а также их взаимосвязь со стратегическим управлением и экономической эффективностью.

2. В результате внедрения многомерной системы и комплексного набора показателей, отражающих трудовую эффективность в хозяйствующих субъектах, была обеспечена возможность определения объёма, стоимости и качества продукции и услуг, создаваемых работниками субъекта.

3. Систематизация факторов, влияющих на трудовую эффективность в хозяйствующих субъектах, позволила выявить внутренние и внешние возможности повышения трудовой эффективности и определить направления их правильного и рационального использования.

4. На основе определения системы ключевых показателей эффективности через трудовые показатели был разработан порядок оценки деятельности руководящих работников по уровням: «неудовлетворительно», «достаточный уровень», «средний уровень» и «высокий уровень».

5. Разработано программное обеспечение для оценки показателей, отражающих производительность труда в хозяйствующих субъектах. В результате обеспечена возможность оперативного определения эффективности трудовых показателей, уровня производительности и трудового потенциала хозяйствующих субъектов.

6. С использованием экономико-математических методов разработаны прогнозные показатели, отражающие производительность труда в хозяйствующих субъектах на 2026–2030 годы. Это обеспечило повышение достоверности и полноты показателей, характеризующих эффективность труда в хозяйствующих субъектах.

Внедрение вышеразработанных научно-теоретических предложений в практику будет способствовать совершенствованию анализа показателей труда в хозяйствующих субъектах.

**SCIENTIFIC COUNCIL AWARDING SCIENTIFIC
DEGREES DSc.03/10.12.2019.I.16.01 AT THE
TASHKENT STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS**

TASHKENT STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

SUVONOV BEKNIYOZ BAKHTIYOR UGLI

**IMPROVING THE ANALYSIS OF LABOR INDICATORS
IN ECONOMIC ENTITIES**

08.00.08 – Accounting, economic analysis, and audit

ABSTRACT
of the dissertation of Doctor of Philosophy (PhD) in Economics

The topic of doctoral dissertation (PhD) was registered by the under the number B2023.2.PhD/Iqt3045 at the Supreme Attestation Commission.

The dissertation has been accomplished at the Tashkent State University of Economics.

The abstract of dissertation, is posted in three languages (Uzbek, Russian, and English (resume)) on the website of the Scientific Council (www.tsue.uz) and on the website of «ZiyoNet» informational and educational portal (www.ziyo.net.uz).

Scientific advisor:	Turaev Abdurakhim Nortoijevich Doctor of Economic, Professor
Official opponents:	Ibragimov Abdugapur Karimovich Doctor of Economic, Professor Pardaev Mamayunus Karshiboevich Doctor of Economic, Professor
Leading organization:	Tashkent Institute of Irrigation and Agricultural Mechanization Engineers National Research University

The defense of the dissertation will take place on 12 «25», 2025 at 14⁰⁰ at the meeting of the Scientific Council №DSc.03/10.12.2019.I.16.01 awarding for the scientific degrees at Tashkent State University of Economics. Address:100066, Tashkent city, I. Karimov street, building 49, phone: (99871) 239-28-72; fax: (99871)239-43-51, e-mail: info@tsue.uz.

The doctoral dissertation (PhD) can be reviewed at the Information Resource Center of Tashkent State University of Economics (registered under number _____). Address:100066, Tashkent city, 49 Islam Karimov street, building 49, phone: (99871) 239-28-72; fax: (99871) 239-43-51, e-mail: info@tsue.uz.

The abstract of the dissertation sent out on «10» 12 2025.
(mailing report № 115 on «10» 12 2025).



S.U. Mekhmonov

Chairman of the scientific council for the
awarding scientific degrees,
Doctor of Economic, Professor

U.V. Gafurov

Scientific secretary of the scientific council
for awarding scientific degrees, doctor of
economics, Professor

S.K. Khudoykulov

Chairman of the scientific seminar under the
scientific council for the awarding scientific
degrees, doctor of economic, Professor

INTRODUCTION (abstract of the thesis of the Philosophy Doctor (PhD) on Economic Sciences)

The purpose of the research is to develop scientific proposals and practical recommendations aimed at improving the analysis of labour indicators in business entities.

the tasks of the research are:

to scientifically substantiate the economic essence of labour indicator analysis, taking into account the sectoral characteristics of production entities;

to develop, on the basis of a systemic approach, the economic structure of employees, the system of indicators, and the sequence of analytical procedures to be applied;

to systematize the sources of accounting and non-accounting information for analysing entity employees, and to develop proposals for reflecting information on employee-related costs and wages in financial statements;

to develop indicators characterizing the ratios of various types of employee expenses and to analyse them in order to assess the expediency and prioritization of such costs;

to elaborate proposals for disclosing information on total employee expenses in financial statements in order to strengthen the analytical capacity of employee assessment;

to substantiate the overall classification of employee costs with the purpose of clarifying the objectives, tasks, and executors of the analysis of total employee expenses.

The object of the study is the activities of the joint-stock companies “O‘zmaxsusmontajqurilish” and “KVARTS”.

The subject of the research is the totality of economic relations arising in the process of improving the analysis of labor indicators in business entities.

The scientific novelty of the study is the following:

The improvement of the evaluation of multidimensional integrated indicators based on the “efficiency balance table” method, reflecting the relationship among wages, labor productivity, and product value in business entities.

The improvement of the determination of labor productivity by ensuring consistency between labor productivity indicators and accounting registers through the development of an integrated accounting model that recognizes the economic value of labor as an element of human capital in accounting.

The improvement of the formation of labor productivity forecasts in business entities based on accounting data through the application of the “Software product for assessing labor productivity indicators.”

The development of forecast values of labor productivity indicators up to 2030 for “O‘zmaxsusmontajqurilish” JSC using economic-mathematical methods, based on long-term trends in labor productivity, working hours, monthly wages, and the level of innovation.

Scientific and practical significance of the study. The scientific significance of the research results is explained by the possibility of using them to address existing problems in improving labour indicators in business entities, as well as in developing academic curricula on economic analysis and financial reporting analysis in higher educational institutions.

The practical significance of the research results lies in the possibility of applying the proposals and recommendations presented in the study for improving labour indicators in business entities and for methodologically determining efficiency indicators.

Implementation of research results. Based on the scientific proposals and practical recommendations developed to improve the analysis of labour indicators in business entities:

The proposal for assessing multidimensional integrated indicators reflecting labour efficiency in business entities – based on the “efficiency balance table” method, which examines the interrelation between wages, labour productivity, and product value – has been implemented in the practices of “KVARTS” JSC and “O‘zmaxsusmontajqurilish” JSC (according to Reference No. 01-17/902 dated 17 October 2024 of “KVARTS” JSC and Reference No. 01-87/01 dated 29 May 2025 of “O‘zmaxsusmontajqurilish” JSC). The implementation of this proposal has created the opportunity to determine the volume, value, and quality of products and services generated by employees in business entities;

The proposal for determining labour efficiency – through ensuring the consistency between labour productivity indicators and accounting registers based on the development of an integrated accounting model that records the economic value of labour force as an element of human capital in accounting – has been implemented in the practices of “KVARTS” JSC and “O‘zmaxsusmontajqurilish” JSC (according to Reference No. 01-17/902 dated 17 October 2024 of “KVARTS” JSC and Reference No. 01-87/01 dated 29 May 2025 of “O‘zmaxsusmontajqurilish” JSC). The application of this proposal in practice has made it possible to identify the internal and external opportunities for improving labour efficiency and to determine the ways of their effective utilisation;

The proposal to improve the formation of labour efficiency forecasts based on accounting data – through the application of the “Software Product for Assessing Labour Efficiency Indicators” – has been implemented in the practices of “KVARTS” JSC and “O‘zmaxsusmontajqurilish” JSC (according to Reference No. 01-17/902 dated 17 October 2024 of “KVARTS” JSC and Reference No. 01-87/01 dated 29 May 2025 of “O‘zmaxsusmontajqurilish” JSC). The implementation of this proposal in practice has made it possible to promptly determine labour indicators, as well as to identify labour productivity and labour potential profitability indicators;

The forecast values of labour productivity indicators developed up to 2030 – based on the long-term trends of labour productivity, working hours and monthly wages, as well as the level of innovation in “O‘zmaxsusmontajqurilish” JSC, using economic–mathematical methods – have been implemented in the practice of “O‘zmaxsusmontajqurilish” JSC (according to Reference No. 01-87/01 dated 29

May 2025 of “O‘zmaxsusmontajqurilish” JSC). The implementation of this proposal in practice has made it possible to enhance the reliability and completeness of labour productivity indicators in business entities.

Approbation of the research results. The results of this research were discussed at 6 scientific and practical conferences, including 2 republican and 4 international conferences, and received positive evaluations.

Publication of the research results. A total of 17 scholarly works have been published on the topic of the dissertation, including 1 software product, as well as 9 scientific articles published in academic journals recommended by the Higher Attestation Commission under the Ministry of Higher Education, Science and Innovations of the Republic of Uzbekistan, of which 1 article has been published in a foreign journal.

Structure and volume of the dissertation. The dissertation consists of an introduction, three chapters, a conclusion, a list of references, and appendices. The total volume of the dissertation is 132 pages.

E'LON QILINGAN ISHLAR RO'YXATI
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLICATION

I bo'lim (I часть, Part I)

1. Suvonov B.B. Methods of Increasing Labor Efficiency Indicators // RA Journal of Applied Research, Volume: 09, Issue: 02, February-2023. ISSN: 2394-6709. P. - 93-96.
2. Suvonov B.B. Xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat samaradorligining iqtisodiy mohiyati va uni oshirish yo'nalishlari. // Soliq va hayot, elektron ilmiy ommabop jurnal. 2023 yil 1-son. B. 25-31. (08.00.00)
3. Suvonov B.B. Xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat sarfining iqtisodiy mohiyati va uning o'ziga xos xususiyatlari. // "Servis" ilmiy-amaliy jurnal. – Samarqad, 2023 yil 2-son. B. 18-22. (08.00.00. №20)
4. Suvonov B.B. Xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat samaradorligi o'zgarishiga ta'sir qiluvchi omillar. // Soliq va hayot, elektron ilmiy ommabop jurnal. – Toshkent, 2023 yil 3-son. B. 235-241. (08.00.00)
5. Сувонов Б.Б. Направления развития анализа затрат труда в хозяйствующих субъектах. // "Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali" ilmiy-elektron jurnali – Тошкент, 2023. B. 71-76. (08.00.00)
6. Сувонов Б.Б. Зарубежный опыт анализа показателей затрат труда в хозяйствующих субъектах. // "Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali" ilmiy-elektron jurnali. – Тошкент, 2023-yil Maxsus son. B. 77–82. (08.00.00)
7. Suvonov B.B. Mehnat ko'rsatkichlari tahlilini raqamli iqtisodiyot sharoitida amalga oshirishning o'ziga xos xususiyatlari. // "Iqtisodiy taraqqiyot va tahlil" ilmiy elektron jurnal. – Toshkent, 2024 yil 3-son. B. 136–144. (08.00.00)
8. Suvonov B.B. Xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko'rsatkichlari tahlilini takomillashtirishning innovatsion usullari. // "Iqtisodiy taraqqiyot va tahlil" ilmiy elektron jurnal. – Toshkent, 2024 yil 5-son. B. 656–660. (08.00.00)
9. Suvonov B.B. Bozor bahosi usullari asosida loyiha tannarxining bir qismi sifatida mehnat xarajatlarini hisoblashning iqtisodiy modeli. // "Yashil iqtisodiyot va taraqqiyot" jurnali. – Toshkent, 2024 yil 8-son. B. 815-820. (08.00.00)

II bo'lim (II часть; Part II)

1. Suvonov B.B. Mehnat samaradorligi ko'rsatkichlari baholash bo'yicha dasturiy mahsulot № DGU 52388. 12.06.2025 yil.
2. Turaev A.N. Suvonov B.B. Foreign experience of analysis of labor indicators in economic entities. // "Modern directions and movements in science" Scientific and Practical Conference, Proceedings of the 2nd International Scientific. – Luxembourg: Grand Duchy of Luxembourg, April 16-18, 2023, P. 59-63. (<https://archive.interconf.center/index.php/conference-proceeding/article/view/2946>)

3. To‘rayev A.N., Suvonov B.B., Juraeva G. Mintaqada mehnat samaradorligini oshirishda xorij tajribasidan foydalanish yo‘nalishlari. // Educational Research in Universal Sciences, Volume 2 / Special issue 2 / 2023. B. 82–91. (ISSN: 2181-3515).

4. Suvonov B.B. Xo‘jalik yurituvchi subyektlarda mehnat ko‘rsatkichlarining iqtisodiy-ijtimoiy mohiyati. // “Biznes va iqtisodiyotda raqamli transformatsiya” mavzusidagi Xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya materiallari to‘plami. – Toshkent, 2023 yil 21 iyun. B. 259 – 263.

5. Suvonov B.B. Analysis of indicators representing labor efficiency in economic entities. // Innovations and tendencies of state-of-art science, Proceedings of LXI International Multidisciplinary Conference. – Rotterdam, Nederland, September, 2024. P. 82 – 85.

6. Suvonov B.B. Labor productivity indicators in Germany. // Recent scientific investigation, Proceedings of XLVII International Multidisciplinary Conference. – Shawnee, USA, October, 2024. P. 93 – 97.

7. Suvonov B.B. Xo‘jalik yurituvchi subyektlarda mehnat samaradorligi o‘zgarishiga ta’sir qiluvchi omillar va ularni aniqlash yo‘llari. // “Barqaror ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish: Iqtisodiyot, fan va ta’lim integratsiyasi” mavzusida respublika ilmiy amaliy konferensiyasi. – T. Toshkent xalqaro moliyaviy boshqaruv va texnologiyalar universiteti “Iqtisodiyot va boshqaruv” kafedrasida 2025. B. 690 – 697.

8. Suvonov B.B. Mehnat ko‘rsatkichlari tahlilining xorij tajribasi va undan respublikamizda qo‘llash jihatlari. // “Barqaror ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish: Iqtisodiyot, fan va ta’lim integratsiyasi” mavzusida respublika ilmiy amaliy konferensiyasi. – T. Toshkent xalqaro moliyaviy boshqaruv va texnologiyalar universiteti “Iqtisodiyot va boshqaruv” kafedrasida 2025. B. 697 – 705.

Avtoreferat «Public Publish Printing» nashriyotda tahrirdan o'tkazildi

Bosishga ruxsat etildi: 09.12.2025-yil
Bichimi 60x84 $\frac{1}{16}$, «Times New Roman»
garniturada raqamli bosma usulida bosildi.
Shartli bosma tabog'i 3,2. Adadi: 100. Buyurtma: № 95.

«Public Publish Printing» MChJ
bosmaxonasida chop etildi.
Toshkent, M. Ulug'bek tum., Moylisoy, 22.