



ISSN 2091-5187

СЕРВИС

№3

ИЛМИЙ-АМАЛИЙ
ЖУРНАЛ

2025



СЕРВИС

ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ЖУРНАЛ 2025 йил, 3-сони

Муассис: Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти

Ўзбекистон Матбуот ва ахборот агентлиги томонидан 2008 йил 31 декабрда
0561-рақам билан рўйхатга олинган.

ЎзР ОАК Риёсатининг 19.03.2017 й., 239/5-сонли қарори билан эътироф этилган

**Тахририят ижодий
жамоаси:**

Бош муҳаррир:

и.ф.д., проф. М.Э.Пўлатов

Бош муҳаррир

ўринбосари:

и.ф.н., проф. Д.Х.Асланова

Масъул котиб:

и.ф.д., проф. М.Қ.Пардаев

Муҳаррирлар:

и.ф.д., доцент Ф.А.Сафаров
PhD, доцент И.М.Пардаева
PhD, И.Ш.Эрназарова

Техник муҳаррир:

и.ф.н., проф. А.Н.Холиқулов

Корректор:

PhD, доц. С.А.Бабаназарова

Саҳифаловчи:

PhD Х.Н.Очилова

1 йилда 4 маротаба
чоп этилади.

**Ўзбекистон худудида
тарқатилади.**

Тахририят манзили:

140100, Самарқанд шаҳар,
Амир Темур кўчаси, 9-уй,

тел.: +998(66)233-28-38,
+998(97)913-74-40

факс: +998(366)231-12-53
эл.почта:

samisiservis@mail.ru

Тахририят кенгаши раиси:

М.Э.Пўлатов – Самарқанд иқтисодиёт ва сервис
институти ректори, и.ф.д., профессор

Тахририят кенгаши раиси ўринбосари:

Д.Х.Асланова – СамИСИ илмий ишлар ва
инновациялар бўйича проректори, и.ф.н., профессор

Тахрир кенгаши аъзолари:

Б.А.Бегалов – Ўзбекистон Республикаси Президенти
хузуридаги Статистика агентлиги директори, и.ф.д.,
профессор

М.Қ.Пардаев – СамИСИ профессори, и.ф.д.

Б.К.Ғоибназаров – и.ф.д., профессор.

М.М.Мухаммедов – СамИСИ профессори, и.ф.д.

Д.Р.Зайналов – СамИСИ профессори, и.ф.д.

О.М.Муртазаев – ТДИУ СФ директори, и.ф.д., проф.

М.Р.Болтабаев – ТДИУ профессори, и.ф.д.

Р.Х.Эргашев – ҚарМИИ профессори, и.ф.д.

И.С.Тўхлиев – СамИСИ профессори, и.ф.д.

К.Б.Уразов – СамИСИ профессори, и.ф.д.

Қ.Ж.Мирзаев – СамИСИ профессори, и.ф.д.

Б.И.Исроилов – ТДИУ профессори, и.ф.д.

Г.М.Шодиева – СамИСИ профессори, и.ф.д.

Б.Абдукаримов – СамИСИ профессори, и.ф.н.

Р.Қобилов – Самарқанд вилояти ҳокими ўринбосари

С.Н.Тошназаров – СамИСИ профессори, и.ф.д.

Р.Н.Нормахматов – СамИСИ профессори, т.ф.д.

А.Бектемиров – СамИСИ профессори, и.ф.д.

О.М.Пардаев – СамИСИ профессори, и.ф.д.

М.Т.Алимова – СамИСИ профессори, и.ф.д.

З.Дж. Адилова – ТДИУ профессори, и.ф.д.

Ш.О.Қувондиқов – СамИСИ профессори в.б., иқтисод
фанлари доктори

Л.Н.Халикова – СамИСИ профессори, DSc

Ф.А.Сафаров – СамИСИ доценти, DSc

А.М.Каримова – СамИСИ профессори в.б., DSc

И.Б.Маттиев – СамИСИ профессори, DSc

КИЧИК БИЗНЕС ВА ОИЛАВИЙ ТАДБИРКОРЛИК	
Гулнора Мардиевна Шадиева Малый бизнес как фактор социально-экономического развития Узбекистана	155
Laziz Niyozovich Xudoyorov Qashqadaryo viloyatida kichik biznes va tadbirkorlikni rivojlantirishning ustuvor yoʻnalishlari	160
МЕНЕЖМЕНТ ВА МАРКЕТИНГ	
Dilafroz Saidbaxromovna Saidaxmedova Qurilish korxonalarida sifat menejmenti tizimini samarali joriy etish: tahlil va takliflar	164
Ибодулла Хасанович Ибрагимов Персонализация как драйвер повышения результативности транзакционных маркетинговых кампаний	167
Baxtiyor Nabijanovich Dedajanov Tovar-moddiy zahiralarni erkin talab sharoitida boshqarish – korxonalar operatsion faoliyatining samaradorligini oshirish garovi	171
Xilola Nematovna Ochilova “Kompensatsiya va imtiyozlar” fanining mazmuni, mohiyati va ahamiyati	175
Ирода Аминжонова Умурзакова Совершенствование организационно-экономических механизмов маркетинга в условиях цифровой трансформации сферы услуг	180
Botir Hayat Muradov Togʻ-kon sanoati korxonalarining yashil iqtisodiyotga oʻtish muammolari va yechimlari	183
Zuhriddin Nuriddinjon oʻgʻli Salohiddinov Iqtisodiy jarayonlarda resurslardan foydalanish va taqsimot modellari	186
ИНВЕСТИЦИЯ	
Ойдин Давроновна Хамракулова Инвестиции и становление инновационного пути развития экономики Узбекистана	192
БУХГАЛТЕРИЯ ҲИСОБИ, ИҚТИСОДИЙ ТАҲЛИЛ ВА АУДИТ	
Bobur Farxodovich Boronov, Shahboz Shodi oʻgʻli Rajaboyev Raqamli iqtisodiyot sharoitida axborot-kommunikatsiya texnologiyalari xizmatlarining tavsifi va buxgalteriya hisobi	197
Otabek Olimjonovich Sobirov Boshqaruv hisobini tashkil etishning nazariy asoslari	202
Xurshidjon Nazrullo oʻgʻli Abdullayev Ekologik audit oʻtkazishning usullari va tartib-qoidalari	205
Marifat Umarovna Xudoyberdiyeva Chakana savdo aylanmasining mohiyati va rivojlanishi	211
ТАЪЛИМ, КАДРЛАР ТАЙЁРЛАШ ВА ПЕДАГОГИКА	
Shaxnoza Ergashevna Samandarova Boshlangʻich va umumiy oʻrta taʼlim matematika taʼlimida uzviylik muammosining nazariy asoslari	214
ЭЪТИБОРГА МОЛИК МАСАЛАЛАР	
Мамаюнус Қаршибаевич Пардаев Самарқанд ҳаётидаги олти муаммо, олти таклиф ва олти натижа	217

Б.Дедажанов	B.Dedajanov
Управление запасами в условиях свободного спроса – гарантия повышения эффективности операционной деятельности предприятий	Inventory management in free demand conditions – a guarantee of improving the efficiency of enterprise operations
Аннотация. В статье рассматривается актуальность координации действий по управлению запасами на предприятиях, ориентированных на спрос. Описываются подходы отраслевых учёных к запасам и их управлению. Приводятся особенности изменения спроса на продукцию и услуги предприятия. Перечисляются некоторые проблемы, возникающие в отрасли, и даются актуальные рекомендации по повышению эффективности управления запасами в условиях свободного спроса.	Abstract. The article discusses the relevance of coordinating inventory management activities at demand-oriented enterprises. It describes the approaches of industry scientists to inventories and their management. It provides features of changes in demand for the enterprise's products and services. It lists some of the problems that arise in the industry and provides relevant recommendations for improving the efficiency of inventory management in free demand conditions.
Ключевые слова: материальные ресурсы, производственные запасы, склады, продукция, поставка потребителям, уровень спроса в период выполнения заказов, внешние и внутренние потребители, мода, экономическая ситуация, конкуренция.	Keywords: material resources, production stocks, warehouses, products, delivery to consumers, demand level during the order fulfillment period, external and internal consumers, fashion, economic situation, competition.

Xilola Nematovna Ochilova – Samarqand iqtisodiyot va servis instituti “Menejment” kafedrasida dotsenti v.b., PhD

“KOMPENSATSIYA VA IMTIYOZLAR” FANINING MAZMUNI, MOHIYATI VA AHAMIYATI

<p>Annotatsiya. Ushbu maqolada kompensatsiya va imtiyozlar fanining mazmuni, mohiyati va ahamiyati bo'yicha nazariy tushunchalar berib o'tildi hamda kompensatsiyaning turlari, fanning o'rganish strukturasi ham keltirib o'tildi. Kompensatsiya va imtiyozlarni qo'llash natijasida samaradorlikka erishish bo'yicha takliflar ham ishlab chiqilgan.</p> <p>Kalit so'zlar: kompensatsiya, imtiyoz, kompensatsiya va imtiyozlar fanining predmeti, fanning vaziflari, fanning strukturasi, kompensatsiya turlari, boshqaruv samaradorligi.</p>

Kirish. “Kompensatsiya va imtiyozlar” fani bugungi kunda iqtisodiy, ijtimoiy fanlar va ta’limda eng dolzarb fanlardan biri hisoblanadi. Respublikamizda bozor munosabatlarining samarali joriy etilishi birinchi navbatda inson resurslaridan samarali foydalanishga bog’liq. Mamlakat iqtisodiyotini erkinlashtirish, shuningdek qator ijtimoiy-iqtisodiy masalalarni hal etishda inson resurslaridan ma’lum bir maqsadga yo’naltirish va undashda samarali foydalanishni talab qiladi. Boshqaruvni samarali tashkil etish va qonun va qoidalarga tayangan holda boshqaruv olib borishda kompensatsiya va imtiyozlar fani tushunchalar beradi.

Darhaqiqat, “Kompensatsiya va imtiyozlar” fani insonning hayotga bo’lgan munosabati uning ish bilan ta’minlanganligining barqarorligi, faoliyat olib borayotgan mehnatiga yo’naltirish va undan qoniqish darajasi kabi masalalar bo’yicha talabalarda korxonalar, tashkilot, muassasalarda personalni ma’lum maqsadga undash va qiziqishini oshirish borasidagi nazariy bilimlar va amaliy ko’nikmalarni shakllantirishga yo’naltirilgan.

Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili. Kompensatsiya va imtiyozlarning mazmuni, mohiyati va ahamiyatiga oid masalalar bilan chet el olimlaridan Mitrabinda Nayak o’zining 2019-yilda nashrdan chiqargan “Compensation & benefit management”¹ nomli o’quv qo’llanmasida keng yoritib bergan. Bundan tashqari mamlakatimiz olimlari tomonidan inson resurslarini boshqarish, to’lovlar berish bo’yicha M.Q.Pardayev,² K.B.Urazov, M.E.Po’latov³,

¹ <https://abit.edu.in/wp-content/uploads/2022/07/3rd-sem-CBM.pdf>.

² M.Q.Pardayev, B.Sh.Usmonov Innovatsion endashuvlar orkali inson resurslarini rivojlantirish va samaradorligini oshirish yo’llari. “Сервис” илмий-амалий журнали, 2024 йил 4/1-сон, - 17-22 бетлар.

³ Urazov K.B., Po’latov M.E. Buxgalteriya hisobi. Darslik. – T.: “Fan va texnologiyalar nashriyot matbaa uyi”, 2021. – 560 bet.

O.M.Pardayeva, S.A.Babanazarova¹ kabilar shug‘ullanib kelmoqdalar. Mehnatni to‘g‘ri taqsimlash va qonun doirasida yuritish maqsadida O‘zbekiston Respublikasining “Mehnat kodeksi” ishlab chiqilgan². Ushbu mualliflar tomonidan bir qancha adabiyotlar va ilmiy maqolalar nashr qilingan. Unda asosan inson resurslarini boshqarish, uni tahlil qilish va hisobini yuritish yo‘llari kabi masalalar yoritilgan.

Tadqiqot metodologiyasi. Maqolada kompensatsiya va imtiyozlar fanining mazmuni, mohiyati va ahamiyati bo‘yicha induksiya va deduksiya, makon va zamon, mantiqiy, qiyosiy tahlil kabi usullardan foydalanildi.

Tahlil va natijalar. Boshqa fanlar singari “Kompensatsiya va imtiyozlar” fanida ham yangi konseptual va amaliy o‘zgarishlarni aks ettirish va ishlab chiqish zaruriyati tug‘iladi. “Kompensatsiya va imtiyozlar” fanining predmeti – bu inson resurslarini boshqarish jarayonida ishchi va xizmatchilarga mehnatlari uchun qo‘llaniladigan moddiy va nomoddiy rag‘batlantirish vositalarini o‘rganishdir. Ushbu fanning asosiy yo‘nalishi ishchi kuchini samarali boshqarish, ularning mehnatga qiziqishini oshirish va tashkilotning strategik maqsadlariga erishishda adolatli, barqaror va raqobatbardosh kompensatsiya tizimini yaratishdan iborat.

“Kompensatsiya va imtiyozlar” fani predmetining quyidagi asosiy jihatlari mavjud:

- 1) mehnatga haq to‘lash tizimlari. Bunga tarifli va tarifsiz tizimlar, ish haqini aniqlash usullari va mezonlari, bozor iqtisodiyotiga mos raqobatbardosh ish haqi modellarini ishlab chiqish va foydalanishlar kiritiladi.
- 2) iqtisodiy va ijtimoiy imtiyozlar. Bunda ish beruvchi tomonidan ko‘rsatiladigan moddiy qo‘llab-quvvatlash: sug‘urta, kreditlar, uy-joy, tibbiy xizmat hamda ijtimoiy paketlar va korporativ madaniyat orqali xodimlarni rag‘batlantirish imtiyozlari qo‘llaniladi.
- 3) rag‘batlantirish va motivatsiya. Bunga esa samaradorlikka asoslangan bonuslar va mukofotlar, ish unumdorligini oshirishda moddiy va nomoddiy motivatsiya vositalaridan samarali foydalanishdir.
- 4) qonunchilik va normativ asoslar. Har bir boshqaruv jarayonida qonun doirasida faoliyat yuritilishi nazarda tutiladi. bunda mehnat kodeksi va mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi qonun va farmonlar, me‘yoriy hujjatlar, ish haqi, qo‘shimcha to‘lovlar va imtiyozlar bo‘yicha me‘yoriy hujjatlardan foydalanish talab etiladi.

Bundan tashqari boshqaruv jarayonida strategik yo‘nalishlarni shakllantirish, xodimlar mehnatini baholash va iqtidorlilarini tanlash, ish haqi va imtiyozlar orqali sog‘lom raqobatbardoshlikni ta‘minlash lozim bo‘ladi.

“Kompensatsiya va imtiyozlar” fanining mohiyati – bu fan mehnat munosabatlari tizimida xodimlarga beriladigan mehnat haqi, qo‘shimcha to‘lovlar, mukofotlar, ijtimoiy paketlar va turli imtiyozlarning nazariy va amaliy asoslarini o‘rganadi. Fanning asosiy mazmuni esa kompensatsiya tushunchasi – bu xodimning mehnati, sarflagan vaqti, malaka va qobiliyati uchun oladigan haqini qoplash tizimi. Imtiyozlar esa bu – xodimning ishdan tashqari ehtiyojlarini qondirishga qaratilgan moddiy yoki nomoddiy qo‘llab-quvvatlash shakllari (ijtimoiy paket, tibbiy sug‘urta, ta‘til, turar joy, transport va h.k.).

Fanning amaliy yo‘nalishi – zamonaviy HR (HR — inglizcha “Human Resources” atamasining qisqartmasi bo‘lib, o‘zbekchaga “Inson resurslari” yoki “Kadrlar” deb tarjima qilinadi) siyosatida to‘lov tizimlarini tuzish, bonus va mukofotlar modelini ishlab chiqish, ijtimoiy paketlarni shakllantirish, xodim ehtiyojlariga mos motivatsiya strategiyasini joriy etishdir.

Boshqaruvdagi ahamiyati haqida esa kompensatsiya va imtiyozlarni to‘g‘ri tashkil etish orqali rahbar xodimlarning qoniqishini ta‘minlaydi va shu qoniqish orqali tashkilotning samaradorligiga erishadi.

“Kompensatsiya va imtiyozlar” fanining maqsadi:

1. Xodimlar mehnatini baholash va ularni rag‘batlantirishning nazariy hamda amaliy asoslarini o‘rgatish.

¹ M.Қ.Пардаев, О.М.Пардаева, С.А.Бабаназарова. Инсон ресурслари аналитикаси (таҳлили) фанининг вазифаларига оид фикрлар. “Сервис” илмий-амалий журнали, 2025 йил 1-сон, - 177-182 бетлар.

² O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022 yil 28 oktyabr. <https://lex.uz/docs/6257288>

2. Korxonalar va tashkilotlarda samarali to‘lov va imtiyozlar tizimini yaratish bo‘yicha bilim va ko‘nikmalarni shakllantirish.
3. Mehnat bozorida raqobatbardosh bo‘lish uchun kompensatsiya va imtiyozlar strategiyasini to‘g‘ri tashkil qilishni o‘rgatish.
4. Xodim qoniqishi va mehnat unumdorligini oshirish orqali tashkilot samaradorligini ta‘minlash.

“Kompensatsiya va imtiyozlar” fanining asosiy vazifalari:

- Kompensatsiya va imtiyozlar tushunchasi, turlari va funksiyalarini yoritish.
- Mehnat haqi, mukofot va bonuslarni hisoblash usullarini o‘rgatish.
- Xodimlar uchun ijtimoiy paket va qo‘shimcha imtiyozlarni shakllantirish yo‘llarini ko‘rsatish.
- Motivatsiya nazariyalari asosida kompensatsiya tizimini tahlil qilish.
- Zamonaviy HR (kadrlar) boshqaruvida kompensatsiya va imtiyozlar siyosatining ahamiyatini ko‘rsatish.
- Xalqaro tajribalarni o‘rganish va mahalliy sharoitga moslashtirish.
- Tashkilotda adolatli va shaffof kompensatsiya tizimini yo‘lga qo‘yish yo‘llarini aniqlash.

Kompensatsiya bu – xodimlarning mehnatidan samarali foydalanish va ularni rag‘batlantirish maqsadida qo‘llaniladigan to‘lovlar, imtiyozlar va moddiy/nomoddiy mukofotlar tizimidir. Ya‘ni, kompensatsiya — bu faqat oylik maosh emas, balki ishchi va tashkilot o‘rtasidagi “muvozanat”ni ta‘minlovchi qoplash vositasi.

Kompensatsiya va imtiyozlarning vazifalari esa xodimlarni rag‘batlantirish va motivatsiya qilish, mehnat unumdorligini oshirish, tashkilotda barqarorlikni ta‘minlash hamda raqobatbardosh kadrlar bozorida jozibador bo‘lishdan iborat.

Boshqaruvchi nuqtai nazaridan kompensatsiya quyidagi turlari mavjud:

1-jadval

Kompensatsiya turlari va uning mazmuni

Kompensatsiya turlari	Kompensatsiya turlarining mazmuni
Moliyaviy kompensatsiyalar	Maosh, mukofot, bonuslar, qo‘shimcha to‘lovlar
Nomoddiy kompensatsiyalar	Maqto‘v, lavozimda o‘‘sish, ish joyining qulayligi, trening va rivojlanish imkoniyatlari
Ijtimoiy kompensatsiyalar	Tibbiy sug‘urta, transport, turar joy yordami, ta‘lim, ta‘til va ijtimoiy paketlar
Majburiy kompensatsiya	Qonunchilikka asosan beriladigan to‘lovlar bo‘lib, bunga ishsizlik nafaqasi, mehnatga layoqatsizlik nafaqasi

Inson resurslarini boshqarishda kompensatsiya (ish haqi, mukofot, imtiyoz va boshqa moddiy/nomoddiy rag‘batlar) juda muhim o‘rin tutadi. U tashkilotning barqaror faoliyati, ishchi kuchining samarali va uzoq muddatli rivojlanishini ta‘minlashda asosiy vositalardan biri hisoblanadi. Quyida kompensatsiyaning asosiy o‘rni va ahamiyati yoritilgan:

2-jadval

Kompensatsiyadan foydalanishning ahamiyatli jihatlari va uning mazmuni

Kompensatsiyadan foydalanishning ahamiyatli jihatlari	Kompensatsiyadan foydalanishning ahamiyatli jihatlarning mazmuni
Xodimlarni jalb qilish	<ul style="list-style-type: none"> • raqobatbardosh maosh va imtiyozlar mos va yuqori malakali mutaxassislarni jalb qilishda katta rol o‘ynaydi; • to‘g‘ri shakllantirilgan kompensatsiya tizimi mehnat bozorida tashkilot imidjini yaxshilaydi.
Xodimlarni ushlab turish	<ul style="list-style-type: none"> • adolatli va tizimli kompensatsiya xodimlarning ishdan ketishini kamaytiradi; • imtiyozlar, bonuslar va uzoq muddatli rag‘batlar ishchilarning loyalligini oshiradi.
Motivatsiyani kuchaytirish	<ul style="list-style-type: none"> • samarali ishlagan xodimlarni rag‘batlantiruvchi

	kompensatsiya tizimi ish unumdorligini oshiradi; <ul style="list-style-type: none"> • individual va jamoaviy bonuslar xodimlarning maqsadga yo‘naltirilgan ishlashini ta‘minlaydi.
Adolat va qoniqish hissini ta‘minlash	<ul style="list-style-type: none"> • ish haqi va imtiyozlar tizimida adolatlilik xodimlar o‘rtasida ishonch muhitini shakllantiradi; • ishchilar o‘z mehnatiga munosib haq olayotganini his qilganida, ishga munosabati ijobiy bo‘ladi.
Ish samaradorligini oshirish	<ul style="list-style-type: none"> • hosildorlik bilan bog‘langan kompensatsiya xodimlarning o‘z vazifasiga mas‘uliyat bilan yondashishini ta‘minlaydi; • KPI (kalit ko‘rsatkichlar) asosida rag‘batlantirish ish jarayonini samarali boshqarishga yordam beradi.
Innovatsiya va rivojlanishga turtki berish	<ul style="list-style-type: none"> • ilg‘or g‘oyalar va yangicha yondashuvlarni mukofotlash orqali tashkilotda innovatsion muhitni yaratish mumkin; • xodimlar o‘z salohiyatini to‘liq namoyon etishga intiladi.
Tashkilot strategiyasi bilan uyg‘unlik	<ul style="list-style-type: none"> • kompleksli kompensatsiya tizimi tashkilotning uzoq muddatli strategiyasiga mos kelishi kerak; • kompaniya o‘z bosqichida bo‘lsa – rag‘batlantiruvchi bonuslar tizimi, barqaror bosqichda esa uzoq muddatli imtiyozlar.

Kompensatsiya inson resurslarini boshqarishning markaziy elementi hisoblanadi. U faqat ish haqi to‘lashni emas, balki xodimlarni jalb qilish, rag‘batlantirish, ushlab turish va tashkilot maqsadlariga yo‘naltirishda strategik vosita sifatida xizmat qiladi. Shu boisdan, samarali kompensatsiya siyosati kompaniyaning raqobatbardoshligi va barqaror rivojlanishini ta‘minlaydi.

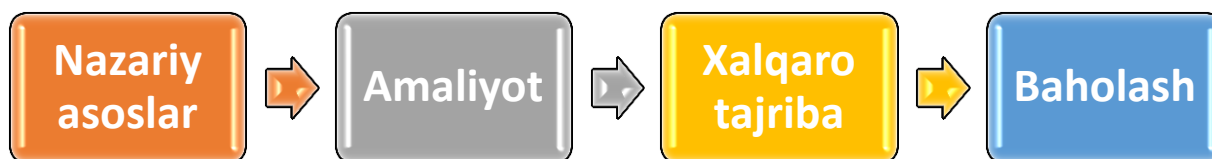
Boshqaruvchining kompensatsiyani qo‘llashdagi asosiy vazifalariga quyidagilarni keltirib o‘tishni maqsadga muvofiq deb topdik.

- xodimni mehnatga undash va motivatsiya qilish;
- kadrlarni ushlab qolish va ulardan maksimal samara olish;
- xodim adolatli haq olganini his qilishiga yordam berish;
- tashkilotning ishchi kuchini raqobatbardosh holda saqlash.

Kompensatsiya va imtiyozlar fani asosan quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

- 1) mehnat haqi va uning iqtisodiy mohiyati;
- 2) kompensatsiya turlari va funksiyalari;
- 3) imtiyozlar tizimi;
- 4) motivatsiya nazariyalari va kompensatsiya tizimi;
- 5) kompensatsiya va imtiyozlarni tashkil qilish;
- 6) bonus va mukofotlar tizimi;
- 7) mehnat bozori va raqobatbardosh kompensatsiya siyosati;
- 8) ijtimoiy kafolatlar va korporativ imtiyozlar;
- 9) xalqaro tajriba va mahalliy amaliyot;
- 10) kompensatsiya va imtiyozlarning samaradorligini baholash.

Fanni o‘rganish va o‘rgatish jarayonida uning strukturasi ham yaratish lozim. Fanning o‘rgatish strukturasi quyidagi bir birini to‘ldirib boradigan tartibda shakllantirish lozim deb hisoblaymiz.



1-rasm. Fanni o‘rganish strukturasi

“Kompensatsiya va imtiyozlar” fanining mohiyati – bu mehnat munosabatlarida adolatli va samarali rag‘batlantirish tizimini yaratish orqali xodim qoniqishi va tashkilot samaradorligini ta’minlashdir. Bu fan rahbar va HR mutaxassislarini “xodim mehnati qiymatini adolatli baholash va uni rag‘batlantirish orqali tashkilot samaradorligini oshirish”ga yo‘naltiradi.

Xulosa va takliflar. Xulosa qilib aytganda, kompensatsiya va imtiyozlar fani hozirgi kunda samarali boshqaruv va inson kapitali rivojlanishining nazariy hamda, amaliy asosini belgilaydi. Shu bilan birga “Kompensatsiya va imtiyozlar” fani mehnat munosabatlari tizimida ish beruvchi va xodim manfaatlarini uyg‘unlashtirishga xizmat qiladi. U ish haqi, moddiy va nomoddiy rag‘batlantirish, ijtimoiy paketlar, qo‘shimcha imtiyozlar va xodim mehnatini qo‘llab-quvvatlash mexanizmlarini qamrab oladi.

Fanning mohiyati haqida gapiradigan bo‘lsak, xodim mehnatiga munosib baho berish va uning hayotiy ehtiyojlarini qondirish orqali mehnat unumdorligini oshirishi, bu jarayonda iqtisodiy, ijtimoiy, psixologik va huquqiy jihatlar muhim ahamiyat kasb etadi. Fanning ahamiyatli jihati esa kompensatsiya va imtiyozlar tizimini samarali yo‘lga qo‘yish orqali korxonalarda xodimlar qoniqishi va sodiqligini ta’minlanadi, mehnat unumdorligi va samaradorligi oshadi, raqobatbardosh kadrlar salohiyatini shakllantiradi, jamiyatda ijtimoiy barqarorlik va aholi farovonligi oshishiga olib keladi.

Tadqiqot natijasida yuqorida keltirib o‘tgan xulosalardan kelib chiqib bir qancha takliflar ishlab chiqildi.

Birinchidan, kompleks kompensatsiya tizimini yaratish bo‘yicha ish haqi, ustama va rag‘batlantirish, mukofot va ijtimoiy paketlarni uyg‘unlashtirgan holda yagona kompensatsiya modelini ishlab chiqish lozim.

Ikkinchidan, xodimlarga sog‘liqni saqlash, turar joy, ta’lim, transport va oilaviy qo‘llab-quvvatlash xizmatlarini qo‘shimcha imtiyoz sifatida joriy etish, ayniqsa ayollar va yoshlar uchun alohida imtiyozlar tizimini takomillashtirish orqali ijtimoiy imtiyozlarni kengaytirish lozim.

Uchinchidan, nomoddiy rag‘batlantirish borasida ham xodimlar mehnatini e’tirof etish, xodimlar o‘rtasida “Eng yaxshi xodim” tanlovlari o‘tkazish, ularga yaxshi ish sharoitlarini yaratish va korporativ madaniyatni mustahkamlash chora-tadbirlarini ham olib borish lozim.

To‘rtinchidan, ish haqi va imtiyozlarni korxonalar holatidan kelib chiqib bozor talablari va xodimlar ehtiyojlarini inobatga olib takomillashtirib borish lozim.

Beshinchidan, xodimlarning qoniqish darajasi, mehnat unumdorligi va kompensatsiya siyosati samaradorligini baholash bo‘yicha boshqaruvning tahlili usullaridan foydalangan holda kompensatsiya va imtiyozlar ta’sirini aniqlash ham mudimdir.

Yuqorida aytib o‘tilganidek, boshqaruvga qanchalik to‘g‘ri yondashilib, to‘g‘ri qaror qabul qilinsa, hamda ushbu qaror va farmoyishlarning bajarilishini nazorat qilib faoliyatni baholab borilagina boshqaruv samaradorligiga erishiladi.

<p>Х.Очилова</p> <p>Содержание, сущность и значение предмета «Компенсации и льготы»</p> <p>Аннотация. В статье изложены теоретические положения о содержании, сущности и значении предмета «Компенсации и льготы», а также представлены виды компенсаций, структура изучения предмета. Разработаны предложения по достижению эффективности в результате использования компенсаций и льгот.</p> <p>Ключевые слова: компенсация, льготы, предмет компенсации и льгот, задачи предмета, структура предмета, виды компенсаций, эффективность управления.</p>	<p>Kh.Ochilova</p> <p>The content, essence and significance of the subject “Compensation and Benefits”</p> <p>Abstract. This article provides theoretical concepts on the content, essence and significance of the subject «Compensation and benefits», and also presents the types of compensation, the structure of the study of the subject. Proposals for achieving efficiency as a result of the use of compensation and benefits are also developed.</p> <p>Keywords: compensation, benefits, subject of compensation and benefits, tasks of the subject, structure of the subject, types of compensation, management efficiency.</p>
--	---

ISSN 2091-5187

☞ “СЕРВИС” ☞

Журнал Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти таҳририят
бўлимида нашрга тайёрланди.

10.09.2025 йилда теришга берилди. 26.09.2025 йилда босишга рухсат этилди.
Офсет босма қоғози. Қоғоз бичими 60x84 $\frac{1}{8}$. “Times” гарнитураси. Офсет
босма усули. Шартли босма табоғи 14,6. Ҳисоб-нашриёт
табоғи 13,75. Адади 100 нусха. Буюртма № 0054А/25

Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институтининг
матбаа бўлимида чоп этилди.
Лицензия № 025316.
Реестр № Х-119112.

Манзил: Самарқанд шаҳри, Шохрух кўчаси, 60-уй.

© Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти, 2025.