

AGR

IQTISODIYOT

ilmiy-amaliy agroiqtisodiy jurnal



 **ISCAD**
The International Strategic Center
for Agri-Food Development

1
2024

МУНДАРИЖА

3. **Н.ХУШМАТОВ.** Пахта хомашёси етиштириш иқтисодий самарадорлигини таъминлашда замонавий инновацион технологиялар ўрни
7. **А.МУХТОРОВ, Г.АБДУЛХАЕВА.** Иқлим ўзгаришининг озиқ-овқат хавфсизлиги ва қишлоқ хўжалиги барқарорлигига таъсирининг айрим масалалари
10. **Н.АСКАРОВ.** Тараққий этган мамлакатларда кўп тармоқли қишлоқ хўжалиги субъектлари фаолиятини ривожлантириш хусусиятлари
15. **Қ.ЧАРИЕВ, Н.КАСИМОВА.** Боғдорчилик кластерларини ташкил қилиш ва самарадорлигини ошириш йўллари
19. **Д.ЯНГИБОВ, Н.АСКАРОВ.** Лалми ва қурғоқчил ерларда маҳсулот етиштиришни субсидиялашда табақали ёндашув
22. **В.МЕНГЛИКУЛОВ.** Some aspects of recognition and accounting of biological assets in livestock farming
25. **С.УМАРОВ, З.ЮСПОВ.** Қишлоқ хўжалигини техник модернизациялашни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш механизмларини такомиллаштириш
28. **З.ШОХУЖАЕВА.** Сув ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш йўллари
32. **А.ИНОБАТОВ.** Деҳқон хўжаликларида грек ёнғоғи ишлаб чиқариш тизимининг ҳозирги ҳолати
35. **Ф.УСМОНОВ.** Қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини қайта ишловчи корхоналарда узоқ муддатли активлари ҳисобини такомиллаштириш
38. **Sh.RAMAZONOV.** O'zbekiston hududlarida kovul yetishtirishning iqtisodiy samaradorligini oshirish yo'llari
40. **M.ERGASHEVA.** Foreign experiments on the introduction of innovative technologies in the agricultural sector and the possibility of their use in the republic of Uzbekistan
43. **У.УРМАНОВА.** Фермер хўжаликларида бюджетлаштириш тизимини шакллантириш
46. **М.АМОНОВА.** Moyli ekinlar yetishtiruvchi xo'jaliklarda xarajatlar hisobining xususiyatlari
49. **Р.ХОЛПЎЛОТОВ.** Молиявий мажбуриятлар ҳисобини халқаро стандартларга асосан такомиллаштириш
53. **Б.УСМАНОВ.** Ўзбекистон аҳолиси даромадларининг ҳолати ва даромадларини ошириш истиқболлари
57. **У.ТУРДИЕВА.** Ўзбекистонда фонд бозорини ривожлантириш муаммолари
60. **Б.КАРИМОВ.** Хорижий мамлакатларда кам таъминланган аҳоли пенсия таъминотининг ривожланиш тенденциялари
62. **Н.МАМАТҚУЛОВ.** Oilviy tadbirkorlikning shakllan-tirish orqali intensiv baliqchilik xo'jaliklarini tashkil etishning hozirgi holati
64. **М.ИСАХАНОВ.** Суғориладиган ерларнинг тупроқ унумдорлигини оширишни иқтисодий рағбатлантириш
66. **А.ДЎСТОВА.** Корхоналарда кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш тенденциялари
69. **А.АВЛОКУЛОВ.** Аудиторлик далилларини тўплашда аудиторлик рискинни пасайтириш йўналишлари
72. **М.АЧИЛОВ.** Мева-сабзавотчилик тармоғини модернизациялашнинг назарий асослари
74. **Sh.AMIRQULOV.** Germaniyaning organik chorvachilik mahsulotlari ishlab chiqarish tajribasi va uni O'zbekiston iqtisodiyotiga qo'llash amaliyoti
77. **В.МИРЗАЕВ.** Klaster nazariyasi hamda paxta-to'qimachilik klasterlarini rivojlantirish imkoniyatlari
80. **О.ҚУЛЛИЕВ.** Корхоналарда экспорт салоҳиятини оширишда innovatsion marketing texnologiyalaridan samarali foydalanish
83. **С.ГУЛМАТОВ.** Қишлоқ хўжалигида кредитлаш сиёсатини шакллантириш ва жорий этиш механизмлари
86. **А.ШАМШЕТОВ.** Мoliyaviy natijalar auditi sifatini oshirishning ayrim jihatlari
88. **П.ХОЛИЁРОВ.** Божхона аудитини хорижий тажрибалар асосида ўзбекистонда қўллаш имкониятлари
92. **У.САДУЛЛАЕВ.** Чорвачилик тармоғини интенсив асосда ривожлантириш мезон ва кўрсаткичлари
94. **А.ТЎРАЕВ, Б.АБДИМУРОДОВ.** Ишлаб чиқариш корхоналарида узоқ муддатли активларни халқаро стандартлар асосида ҳисобга олиш тартиби
96. **А.ABDULLOYEV.** Klaster tizimini rivojlantirish yo'llari
99. **Ҳ.АКБАРОВ.** Ўзбекистон тижорат банкларидаги валюта операцияларининг турлари ва уларни ривожлантириш йўллари
102. **А.ВАЛИЕВА.** Boshqaruv qarorlarini qabul qilish jarayonida marketing tadqiqotlarining ahamiyati
104. **М.ИСМАИЛОВА.** Xo'jalik yurituvchi sub'ekt moliyaviy holatini tahlil qilishda axborot bazasining ahamiyati
107. **С.БЕРДИЕВА.** Ўрмон хўжаликларини ривожлантириш стратегияси ва унинг натижалари
109. **У.ХУСАНОВ.** Telekommunikatsiya korxonalarida raqamli texnologiyalardan foydalanish samaradorligi
112. **М.КАДИРОВА, О.ЗОНИДОВ.** Fermer xo'jaliklarida investitsiya va uni jalb qilish yo'llari
114. **Г.ХОЛМУРАТОВА.** Қишлоқ хўжалигида халқаро стандартларни жорий этишнинг зурурияти ва асосий таъминоти
117. **Ш.ТУРДИЕВ.** Ўзбекистонда ёш оилаларга уй жой куриш учун ипотека кредитини ажратиш тизими ва механизмини такомиллаштириш йўллари
120. **А.ТЎРАЕВ, С.ХАЙДАРОВА.** Акциядорлик жамиятларида аудиторлик ҳисоботини аудитнинг халқаро стандартлари асосида тузиш тартиби
123. **Х.ТУРОВОВА.** Экологик тадбиркорликни ривожланиши ва унга таъсир этувчи омиллар
127. **И.ЗИЯДУЛЛАЕВ.** Ер ресурсларидан самарали фойдаланишнинг долзарб масалалари
129. **Г.САЙДАЛИЕВА.** Қишлоқ хўжалиги ерларини мониторинг қилиш бўйича хорижий давлатлар тажрибаси ва уни мамлакатимизда қўллаш истиқболлари
131. **Ш.ИГАМОВА.** Курилиш саноати ривожининг истиқболли йўналишларини ишлаб чиқиш
134. **Р.АШИРОВ, Б.МИРЖАМОЛОВ.** Инвестиция лойиҳаларини амалга оширишда маркетинг тадқиқотларининг ўрни
136. **М.ЕШВЕКОВ, Н.ТУРОВОВА.** Qishloq xo'jaligi chiqindilarini iqlim o'zgarishiga ta'siri
140. **Ҳ.НОШИМОВ.** Yashil iqtisodiyotga o'tish sharoitida to'g'ridan-to'g'ri xorijiy investitsiyalarni jalb qilish
143. **А.ШЕРИММАТОВ.** Davlat sektorida moliyaviy auditni tashkil etish masalalari
145. **Х.ЭРГАШЕВА, А.ТУРГУНБОВ.** Наманган вилоятининг тоғли худудларида экотуризмни ривожлантириш истиқболлари
147. **А.ТЎРАЕВ, Р.ХОЛПЎЛОТОВ.** Молиявий воситалар ҳисобини халқаро стандартлар асосида ҳисобга олишнинг ташкилий асослари
150. **М.ХОДЖАЕВА, Р.МАНМУДОВА.** O'zbekistonda auditorlik faoliyatining rivojlanish tendensiyalari
153. **М.ТУРДИЕВА.** To'qimachilik sanoat korxonalarida innovatsion faoliyatni rag'batlantirishda KPI qo'llash usullari va istiqbollari tashkil etish masalalari
156. **И.НАРМАМАТОВ.** Миллий тўлов тизимида инновацион ёндашувда хорижий амалиётнинг устуворлик жиҳатлари
158. **В.ХОЛВОЕВ.** Davlat ichki moliyaviy nazorati va auditi tizimini tashkil etish bo'yicha xorijiy tajribalari

Agroiqtisodiyot

илмий-амалий агроиқтисодий журнал

1(31), 2024

ТАҲРИР ҲАЙЪАТИ:

Алишер ШУКУРОВ
Акмал ҚОСИМОВ
Шохрух АКРАМОВ
Исроилжон ХОЛМИРЗАЕВ
Тулкин ФАРМАНОВ
Саидасрор ҒУЛОМОВ
Норқул ХУШМАТОВ
Ражаббой ДУСМУРАТОВ
Фотима НАЗАРОВА
Ирода РУСТАМОВА
Яшнаржон АЛИЕВ
Абдуҳолиқ МУХТОРОВ
Муҳаммаджон ҚОСИМОВ
Назимжон АСКАРОВ
Аслиддин АБДУЛЛОЕВ
Кайрулла УБАЙДУЛЛАЕВ
Бахтиёр МЕНГЛИКУЛОВ
Дилшод ЯНГИБОЕВ
Абдурауф ОБЛОҚУЛОВ
Улуғбек САДУЛЛАЕВ

МУАССИС:

**Озиқ-овқат ва қишлоқ хўжалиги соҳасида стратегик
ривожланиш ва тадқиқотлар халқаро маркази (ISCAD)**

Журнал Ўзбекистон Матбуот ва ахборот агентлигида 2017 йил 10 мартда
0909-рақам билан рўйхатга олинган.

Журнал 2017 йил июндан чиқа бошлаган.

Бир йилда 4 мартда чоп этилади.

© Agroiqtisodiyot, 2024

TO'QIMACHILIK SANOAT KORXONALARIDA INNOVATSION FAOLIYATNI RAG'BATLANTIRISHDA KPI QO'LLASH USULLARI VA ISTIQBOLLARI



Muqaddas TURDIYEVA,

Buxoro davlat universiteti Iqtisodiyot kafedrası o'qituvchisi (PhD)

Annatsiya. Ushbu maqola to'qimachilik sanoati korxonalarida innovatsion faoliyatini rag'batlantirishda KPI tizimini qo'llash orqali samaradorlikka erishish natijalari va korxonalar o'rtasida olib borilgan so'rovnoma natijalari ko'rib chiqilgan bundan tashqari korxonalar xodimlarini rag'batlantirish orqali KPI tizimini qo'llash xodimlarni qo'llab quvvatlash tarmoqni rivojlantirishning asosiy jihatlari ko'rib chiqilgan.

Аннотация. В данной статье рассмотрены результаты достижения эффективности за счет использования системы KPI в стимулировании инновационной деятельности предприятий текстильной отрасли и результаты опросов, проведенных среди предприятий. Рассмотрены основные аспекты развития сети поддержки.

Abstract. This article examines the results of achieving efficiency by using the KPI system in stimulating the innovative activities of textile industry enterprises and the results of surveys conducted among enterprises. The main aspects of the development of the support network are considered.

Ilmiy-texnikaviy ishlanmalar va ixtirolar yangi ilmiy salohiyatning ishlanmasi sifatida amaliyotga qo'llash bo'lsa, ilmiy-texnikaviy innovatsiya esa nazariy kashfiyotlarni amaliyotda yangilikni yaratish, ixtiro qilish va ilmiy-texnikaviy ishlanmalarni ishlab chiqarish jarayonida yaratishdan maqsad uni tijorat asosida sotish orqali ist'molchilar talabini qondirishdan iboratdir.

Rag'batlantirishda har bir xodimga individual yondashish lozim, chunki u alohida shaxs bo'lib, o'zining dunyoqarashi, fikrlari, imkoniyatlari, ehtiyojlari va bu ehtiyojlarining darajasi bor. Alohida olingan har bir xodimdan samarali foydalanish uning talab qilingan ishni bajara olish qobiliyatiga bog'liqdir. Shu nuqtayi nazardan, to'qimachilik sanoati korxonalarida xodimlarning innovatsion faolligini motivlashtirish tizimini takomillashtirishning konseptual modeli tavsiya etiladi:

- jamoada iliq, do'stona muhitni, korporativ madaniyatni shakllantirish;
- ishchining mehnatini, uning jamoadagi o'rnini e'tirof etish;
- mehnatning monotonligini kamaytirish, ishchi uchun mehnat faoliyatining qiziqarli bo'lishini ta'minlash;
- mehnat qilish va dam olish rejimini oqionalashtirish, qattiq charchash holatlari yuzaga kelishining oldini olish;
- ishchi, xizmatchi xodimlar uchun ishonchli ish joyini ta'minlash;
- chetda ta'lim olish uchun mablag' ajratish bo'yicha stipendiya dasturlarini ishlab chiqish.

To'qimachilik korxonalarida innovatsion faoliyatni rag'batlantirishni tadqiq maqsadida tadqiqot obyekti qilib qabul qilingan "Shofirkon ekvatorial teks" MCHJ, "Merganteks" MCHJ,

"G'ayrat chodak" MCHJ korxonalarining ishchi va xizmatchilari o'rtasida so'rovnoma o'tkazildi. So'rovnomada jami 480 kishi onlayn ishtirok etishdi.

To'qimachilik korxonalarida innovatsion faoliyatni rivojlantirish, ilmiy-texnikaviy innovatsiyalar samaradorligini oshirishda kadrlar salohiyatining, kadrlarni rag'batlantirishning o'rni katta. Kadrlar ehtiyojlarini qondirish hisobiga mehnatga qiziqtirishda inson, shaxs eng asosiy masaladir. Zamonaviy menejmentda inson - boshqaruvning bosh subyektidir. Ushbu yondashuvga muvofiq, inson tashkilot uchun emas, balki tashkilot inson uchun zarurdir.

Rag'batlantirish turlarining tavsiflari so'rovnoma savollarini 4 ta katta guruhga bo'lishga asoslangan bo'lib, ularning har biri rag'batlantirishning ma'lum bir yo'nalishi haqida ma'lumot olish imkonini beradi.

Birinchi guruh savollari moddiy ehtiyojlarni qondirish darajasini aks ettiradi hamda moddiy rag'batlantirish shakllarida namoyon bo'ladi. Ushbu guruh savollari va "Ha" va "Yo'q" javoblarining nisbati 1-jadvalda keltirilgan.

Ushbu guruh savollarida «Yo'q» javoblarining ustunligi bizga birlamchi ehtiyojlar, asosan, bajariladigan mehnat bilan olinadigan daromad darajasi o'rtasida optimal muvofiqlik o'rnatilganligi, bir martalik ish uchun to'lov yo'qligi, foyda ulushi belgilanib, mukofot jamg'armasi tashkil etilishiga e'tibor qaratish zarurligini ko'rishga imkon beradi.

Shunday qilib, olingan javoblar "Ha" javoblarining umumiy soni 264 ta, "Yo'q" – 216ta ekanligini ko'rsatadi.

Birinchi guruh savollariga berilgan javoblarning tahlili shuni ko'rsatadiki, moddiy rag'batlantirish

Kalit so'zlar: to'qimachilik sanoati, KPI tizimi, innovatsion faoliyat, modernizatsiyalash, loyiha, fantexnika, innovatsion rivojlantirish strategiyasi, xodimlar malakasi, xodimlarni rag'batlantirish.

darajasi ancha yuqori, odamlar ish haqi oladilar,

Uchinchi guruh omillari innovatsion faollikni rag'batlantirishda boshqaruvning o'rnini asoslashga qaratilgan (3-jadval).

1-jadval. Moddiy ehtiyojlarni qondirish darajasi [7]

t/r	Savollar	ha	yo'q
1.	Boshqa korxonalarda ish haqi darajasi va mehnat sharoiti bizning korxonanikiga nisbatan yaxshimi?	41	34
2.	Bajariladigan mehnat bilan olinadigan daromad darajasi o'rtasida optimal muvofiqlik o'ratilganmi? Bir martalik ish uchun to'lov bormi?	25	50
3.	Foyda ulushi belgilanib, mukofot jamg'armasi tashkil etilganmi?	16	44
4.	Ko'pincha, bajarilgan vazifalarda ortiqcha yuk bor	41	34
5.	Chetda ta'lim olish uchun mablag' ajratish bo'yicha stipendiya dasturlari ishlab chiqilganmi?	15	18
6.	OTM da o'qitishni tashkil etish, ishchilarni malaka oshirish kurslarida o'qitish uchun xarajatlarini qoplash dasturlarini ishlab chiqilganmi?	25	20
7.	Tibbiy xizmat ko'rsatiladimi?	56	26
8.	Ishchilarning hayoti sug'urta qilinganmi?	45	30
	Jami	264	216

ularga rejadani tashqari ishlarning ko'p qismi uchun haq to'lanadi, shuningdek, ish vaqtdan yoki me'yordardan tashqari ishlar uchun ham haq oladilar.

Shu bilan birga, chetda ta'lim olish uchun mablag' ajratish bo'yicha stipendiya dasturlarini ishlab chiqish, ishchilarning hayotini sug'urta qilish, qarilikni ta'minlash borasida ham ishlarni amalga oshirish kerak, deb hisoblaymiz.

“Shofirkon ekvatorial teks” MCHJ, “Merganteks” MCHJ, “G'ayrat chodak” MCHJ korxonalarining ishchi va xizmatchilari o'rtasida o'tkazilgan so'rovnoma natijalari ma'naviy rag'batlantirish borasida amalga oshirilishi kerak bo'lgan vazifalarni belgilab olishga imkon beradi.

Tadqiqotlar jamoada iliq, do'stona muhitni, korporativ madaniyatni shakllantirish borasida ishlarning yaxshi yo'lga qo'yilganligini hamda

2-jadval. Ma'naviy ehtiyojlarni qondirish darajasini [7]

t/r	Savollar	ha	yo'q
1.	Jamoada iliq, do'stona muhitni, korporativ madaniyatni shakllantirish	64	27
2.	Mehnatning monotonligini kamaytirish, ishchi uchun mehnat faoliyatining qiziqarli bo'lishini ta'minlash	25	45
3.	Jamoada psixologik qulaylik past, muloqot qilish qiyin	56	23
4.	O'zaro ishonch va hurmatga asoslangan demokratik boshqaruv uslubini kengroq qo'llash, ko'proq ijodiy mustaqillik berish	31	52
5.	Korxonada rahbarining ishchi xizmatchi xodimlarni ma'naviy rag'batlantirish usullarini to'g'ri qo'llay olishi	50	42
6.	Ishchi xizmatchi xodimlarni moddiy va ma'naviy rag'batlantirishni muvofiqlashtirish	38	27
	Jami	264	216

korxonada rahbarining ishchi va xizmatchi xodimlarni moddiy va ma'naviy rag'batlantirishni muvofiqlashtira olishini ko'rsatadi. Shu bilan birga, mehnatning monotonligini kamaytirish, ishchi uchun mehnat faoliyatining qiziqarli bo'lishini ta'minlash, o'zaro ishonch va hurmatga asoslangan demokratik boshqaruv uslubini kengroq qo'llash korxonada ishchilarning innovatsion faolligini oshirishga imkon beradi, deb hisoblaymiz.

So'rovnoma natijalariga ko'ra, korxonada innovatsion muhitni shakllantirish, ishchi-xizmatchi xodimlarga o'z g'oyalarini aytish, amalga oshirish uchun imkoniyat yaratish hamda xodimlar tashkilotning ijtimoiy siyosati haqida to'liq ma'lumotga ega bo'lishlari yo'nalishidagi ishlarni kuchaytirish kerak.

To'rtinchi guruh omillari korporativ madaniyatning holatini baholashga qaratilgan. Korporativ madaniyat kompaniya faoliyati samaradorligini belgilab beruvchi asosiy ko'rsatkichlardan hisoblanadi.

So'rovnoma natijalari tadqiqot obyekti qilib qabul qilingan jamoalarda hamkorlik sust ifodalanganligini, rahbar o'z kadrlariga nisbatan, jamoa sifatida yaxshi munosabatda bo'lishimizga ishonch hosil qilishi kerakligi, agar xodim o'z ishing kompaniyaga kerakligini sezsa, u yaxshiroq ishlashi mumkinligi haqida javoblar salmog'ning yuqoriligini ko'rsatyapti.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, jamoada hamkorlikni oshirish, ma'naviy tadbirlarni o'tkazish, korxonada uchun umumiy qabul qilingan qadriyatlarini o'rnatishga ko'proq e'tibor qaratishi kerak, deb hisoblaymiz.

Mehnatga qiziqtirish va rag'batlantirish tizimi muayyan asos — mehnat faoliyatining me'yoriy darajasiga tayanishi kerak.

Korxonada ishga qiziqtirish jarayonlari, masalan, mukofotlash, farmoyish chiqarish, ijtimoiy e'tirof etish va hokazolar qiziqtirishning xuddi shu turiga taalluqlidir.

Maqsadlarni oddiy ijrochilar uchun tushunarli holda yetkazish, bu xodimlarda ushbu maqsadlarga erishishda o'zlarining rolini anglab yetishlari, o'z kuch-g'ayratlarini iqtisodiy va texnik vazifasini bajarishga yo'naltirish, topshiriq bilan maqsad o'rtasidagi bog'liqlikni anglab yetishdan iborat xodimning o'z-o'zini qiziqtirishlarini ta'minlash yuqori bo'g'in rahbariyatining birinchi darajali vazifasi deb hisoblanadi.

Erishiladigan natijalar xodimlarning innovatsion salohiyatiga, sarf qiladigan kuch-g'ayratiga, ularning qobiliyatlariga, shuningdek,

3-jadval. Innovatsion faoliyatni rag'batlantirishda menejmentning o'rni [7]

t/r	Savollar	ha	yo'q
1.	Ishchining innovatsion salohiyatini, uning jamoadagi o'rmini e'tirof etish	34	46
2.	Korxonada erkin innovatsion muhitni shakllantirish	29	42
3.	Ishchilarga ish joyidagi vakolatlari haqida aniq ma'lumot beriladi	56	29
4.	Xodimlar tashkilotning ijtimoiy siyosati haqida to'liq ma'lumotga ega	39	53
5.	Mehnat qilish va dam olish rejimini oqilonlashtirish, qattiq charchash holatlari yuzaga kelishining oldini olish	44	35
6.	Xodimlar ish natijalari korxonaga muvaffaqiyatiga qanday ta'sir qilishini bilishni xohlaydi	62	11
	Jami	264	216

xodimlar rolining rahbariyat va jamoa tomonidan baholanishiga bog'liq, deb hisoblaymiz.

Rahbarning asosiy vazifasi qo'l ostidagi ishchi va xodimlarning innovatsion salohiyatidan iloji

4-jadval. Korporativ madaniyatning holati [7]

t/r	Savollar	ha	yo'q
1.	Xodimlar o'rtasidagi hamkorlik sust ifodalangan	50	10
2.	Xodimlar asosan, ishdan keyin tez-tez yig'ilish tarafdori	16	44
3.	Men ishlayotgan jamoada bir-birlari bilan juda kam gaplashishadi	32	28
4.	Rahbar bizning jamoa sifatida yaxshi munosabatda bo'lishimizga ishonch hosil qilishi kerak	65	26
5.	Jamoamizda hamkorlik sust ifodalangan	39	73
6.	Agar xodim o'zining kompaniyaga kerakligini sezsa, u yaxshiroq ishlaydi	62	35
	Jami	264	216

boricha samarali foydalanish, shuningdek, uni korxonaga maqsadlariga erishish uchun yo'naltirishdan iborat.

Bunda rag'batlantirish boshqaruvning negizi hisoblanadi. Ishchi-xizmatchi innovatsion faoliyatini rag'batlantirishda mukofotlash omilining o'rni katta. Xodimni rag'batlantirish to'lanayotgan ish haqi miqdori hamda boshqa bir qancha yashash sharoitini belgilovchi omillar bilan bog'liqdir. Bu omillarning asosiy qismiga rahbar bevosita ta'sir eta oladi. Demak, u o'z ishchi-xodimlarini rag'batlantirishni tartibga solishi mumkin. Moddiy rag'batlantirishning eng yaxshi usuli — ishchi-xodimlarga korxonaning aksiyalarini sotish orqali xodimning korxonaga

daromadidan yoki mulkidan manfaat ko'rishidir.

Xodimlarni rag'batlantirishga ish joyidagi muhit, qulayliklar, mavjud shovqin darajasi, dam olish xonasining mavjudligi, oshxona, tozalik va boshqa shu kabi omillar ta'sir ko'rsatadi.

Inson kutilmaganda noqulay vaziyatlarga tushib qolishi mumkin. Ishdan chetlatilishi, hurmatini yo'qotishi, do'stlar bilan aloqasining buzilishi va h.k. Bunday holatlarning birortasiga duch kelgan xodim o'z halovatini yo'qotadi va natijada mehnat unumdorligi pasayadi.

Mukofotlar, ish haqi, foydaga sheriklik, qo'shimcha to'lovlar rejasi, kechiktirilgan to'lovlar, aksiya sarmoyasida ishtirok etish, korxonaga transporti, transport xarajatini to'lash, stipendiya berish dasturi, ta'lim olishda yordam berish, ovqatlanishni qoplash, firma mahsulotini sotib olish uchun chegirma, maslahat xizmatlari, jamoa bilan dam olish, klubga a'zolik, kredit olish assotsatsiyalari, hayotni sug'urta qilish, xodimlar musobaqasi, kasaba uyushmalariga a'zolik, tibbiy ko'rikdan o'tish, qaramog'idagi oila a'zolari hayotini sug'urta qilish, baxtsiz hodisalardan sug'urta qilish, tibbiy xizmat, jamg'armalar, pensiya, ta'vil, dam olish kunlarining tashkil etilishi, jamg'arma fondlari korxonaga xodimlari

faoliyatini rag'batlantirishda asosiy omillardan hisoblanadi.

To'qimachilik sanoati korxonalarida ishchi-xizmatchi xodimlar faoliyatini rag'batlantirishda ularning mehnati samaradorligini baholash hamda ularni yanada yaxshiroq ishlashga undashda KPI tizimini joriy etish maqsadga muvofiq hisoblanadi. Bunda biz, eng avvalo, korxonaning rivojlanish strategiyasini va biznes jarayonlarni tushunishimiz, korxonani rivojlanishidagi ustuvorliklarni aniqlab olishimiz, so'ngra oldimizga qo'yiladigan asosiy maqsad, ya'ni nima qilishimiz kerakligini belgilab olishimiz, faoliyat natijasini qanday o'lchashimiz mumkinligi va ish rejasi qanday tuzilishi kerakligini ishlab chiqishimiz kerak bo'ladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. "Xorijiy investitsiyalar to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni. 30- avgust, 1998- yil.
2. "Tadbirkorlik va tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni. 25- may, 2005- yil.
3. "Raqobat to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni. 5- dekabr, 2016- yil.
4. Turdiyeva, M. (2021). Sanoat korxonalarida innovatsiyalarning tutgan o'rni va roli (Buxoro hududi misolida). центр научных публикаций (buxdu. uz), 7(7).
5. Turdiyeva, M. (2021). Корхона ходимларининг инновацион фаолиятини мотивациялаш орқали рақобатбардошликни таъминлаш омиллари. центр научных публикаций (buxdu. uz), 7(7).
6. Turdiyeva, M. (2020). Qishloq xo'jaligida ixtisoslashgan klasterlarni shakllantirish: tajribalar natijalar va innovatsion yondashuvlar. центр научных публикаций (buxdu. uz), 1(1).
7. So'rovnomaga natijalariga asoslanib tuzilgan.

Хурматли журналхонлар!

“**AGROIQTISODIYOT**” илмий-амалий аграр иқтисодий журнали 2017 йил июнь ойидан бошлаб нашр этила бошланди. Унда иқтисодиёт мавзусидаги мақолалар билан қатнашиш мумкин.

Журналда чоп этиладиган мақолалар **ўзбек, рус ва инглиз** тилларида қабул қилинади. Уларнинг ҳар бири **8 бет**дан кам бўлмаслиги, А4 ўлчамдаги оқ қоғозда, **1,5 интервал билан 14 шрифтда Times New Roman шрифтида тайёрланган, ўзбек, рус, инглиз тилларида қисқача аннотация ва калит сўзлар илова қилинган, муаллифнинг фамилияси, исми ва шарифи, иш жойи, лавозими, илмий даражаси ва унвони, манзили, телефон рақами ва электрон почтаси** кўрсатилган ҳолда тақдим этилиши керак.

Мақолани электрон почта ooqxssrtxm@agro.uz орқали ҳам юборишингиз, қўшимча маълумотлар учун эса қуйидаги телефонларга мурожаат этишингиз мумкин: (371) 2605230, 2605261.

Ушбу журналда эълон қилинган мақолалар билан **Озиқ-овқат ва қишлоқ хўжалиги соҳасида стратегик ривожланиш ва тадқиқотлар халқаро маркази**нинг веб сайти, ижтимоий тармоқлардаги саҳифалари ҳамда www.ooqxssrtxm.uz орқали танишишингиз мумкин.

Манзил: **100140, Тошкент вилояти, Қибрай тумани, Университет кўчаси, 2 уй.**

Озиқ-овқат ва қишлоқ хўжалиги соҳасида стратегик ривожланиш ва тадқиқотлар халқаро маркази (ISCAD)

Таҳририят:
Мусахҳих: **Янгибоев Д.**
Дизайнер-саҳифаловчи – **Садуллаев У.**

Таҳририят манзили:
100140, Тошкент вилояти, Қибрай тумани
Университет кўчаси, 2 уй.
Тел.: (+0371) 2605230
Факс: (+0371) 2605230
E-mail: ooqxssrtxm@agro.uz

Бичими 60x84 1\8 (4 б.т.). Адади 150.
Чоп этишга 31.03.2024 йилда рухсат
этилди. 8/15 сонли бюртма.

Уч ойда бир марта чиқади.
Баҳоси келишилган нархда.

“**AGROIQTISODIYOT**” журналидан кўчириб босиш фақат таҳририятнинг ёзма розилиги билан амалга оширилади.

Таҳририят фикри муаллифларнинг фикр ва қарашларига мос келмаслиги мумкин.

Мақолалардаги факт ва рақамларнинг ҳаққонийлигига муаллиф шахсан масъул.

Реклама мазмунига реклама берувчи жавобгар.