



**Ilmiy amaliy
jurnal
№ 4 (6)
2025**

**YANGI
O'ZBEKISTON
IQTISODIYOTI**

“YANGI O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTI” *jurnali* 4-son 2025 yil

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY TA’LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI**

**MIRZO ULUG‘BEK NOMIDAGI
O‘ZBEKISTON MILLIY UNIVERSITETI**

YANGI O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTI

4

ISBN 978-9943-5256-3-4

Toshkent – 2025

UDK: 818.213

BBK: 84.61

B- 29

Butun kuch va salohiyatimizni yagona ulug‘ maqsadimiz – Yangi O‘zbekistonni barpo etishga qaratamiz.

Yangi O‘zbekiston – bu, avvalo, yangi iqtisodiy munosabatlar, yangi iqtisodiy dunyoqarash demakdir.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti
Shavkat Mirziyoyev

Все свои силы и потенциал мы направим на достижение нашей общей великой цели - построение нового Узбекистана. Новый Узбекистан – это, прежде всего, новые экономические отношения, новое экономическое мировоззрение.

Президент Республики Узбекистан
Шавкат Мирзиёев

© Yangi O‘zbekiston iqtisodiyoti

© «**KLASSIC PRINT**» nashriyoti

“YANGI O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTI” *jurnali* 4-son 2025 yil

Ilmiy-uslubiy jurnal 1.09.2022-yildan boshlab chiqa boshlagan, yiliga 6 marta chop etiladi.

Ta’sischi:

MIRZO ULUG‘BEK NOMIDAGI O‘ZBEKISTON MILLIY UNIVERSITETI

Bosh muharrir

Bosh muharrir o‘rinbosari

Mas’ul kotib

i.f.d., prof. A.Qodirov

DSc, prof. X.X.Rejapov

DSc. K.A.Muxitdinova

Jamoatchilik kengashi:

Prof. I.U.Madjidov (rais), prof. Sh.Toshmatov, PhD E.Yodgorov, i.f.n., dots. A.T.Umarov, i.f.d., prof. A.Qodirov

Tahrir hay’ati:

Prof. Sh.O.Toshmatov, prof. A.Qodirov, prof. A.V.Vaxabov, prof. X.P.Abdulqosimov, prof. F.T.Egamberdiyev, prof. Sh.G.Yo‘ldashev, prof. A.M.Sodiqov, prof. Q.Muftaydinov, prof. K.Ubaydullayev, prof. Q.K.Mambetjanov, prof. I.Y.Umarov, prof. X.X.Rejapov, i.f.d. B.Tagayev, dots. A.T.Umarov, i.f.d. B.B.Baxtiyorov, i.f.d. K.A.Muxitdinova, dots. Sh.S.Nasretdinova, dots. B.B.Mullaboyev, dots. Z.Jumaqulov, dots. N.A.Artiqov, dots. D.I.Ro‘ziyeva, dots. A.Ambartsumyan, dots. R.Abdullayeva, dots. A.Boboyev, dots. N.A.Kudratxodjayeva, dots. M.I.Saidkarimova, dots. D.M.Yakubova, dots. N. Umarova

Tahririyat manzili:

10095, Toshkent - 95, Universitet ko‘chasi, 4. tel: (+99899) 821-20-72

Журнал сайти: **<https://journal.econuu.uz>**

Jurnal O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Administrasiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikasiyalar agentligi tomonidan 17.07.2022-yilda № 4715-son bilan ro‘yxatga olingan.

Buyurtma: ISSN 978-9943-5256-3-4

Jurnal OAK ro‘yxatiga 2023 yil 1 iyuldan kiritilgan (OAK rayosat qarori 04.07.2023 yil № 340/5).

Jurnalda ma’lumotlar bosilganda dalillar ko‘rsatilishi shart. Jurnalda chop etilgan ma’lumot va keltirilgan dalilarning aniqligi uchun muallif javobgardir.

“Yangi O‘zbekiston iqtisodiyoti” №4. 2025

MUNDARIJA

Sattikulova G.A. the Importance of industrial development in the regions and the main directions for their effective use.....	7
Tagaev B.E., Shadiev A.N. The circular economy: A sustainable model for resource efficiency.....	12
Umarova X.D. Orol bo‘yi mintaqasida xizmat ko‘rsatish sohasini innovatsion boshqarishning o‘ziga xos xususiyatlari.....	18
Ibragimova G.S. The interrelationship between education and the economy.....	21
Durd qilichova R.M. Turdiyeva M.U. Innovatsion faoliyat samaradorligini ta’minlashda rag‘batlantirishni amalga oshirish omillari.....	25
Durd qilichova R.M. Turdiyeva M.U. To‘qimachilik sanoati korxonalarida innovatsion faoliyatini rag‘batlantirish strategiyasi.....	29
Tursunova N.X. Kompaniyaning barqaror rivojlanishini samarali boshqarish modelini ishlab chiqish.....	33
Ismoilova S.Y., O‘rinov D.A. Fundamental moliyaviy tahlil asosida moliyaviy rejalashtirish masalalari.....	39
Xaydarov X. “Sug‘urta nazariyasi va amaliyoti” fanida dolzarb innovatsion yondoshuvlar...	46
Bazarova G.G. Using artificial intelligence to increase employment in Uzbekistan.....	51
Ismoilova N.A. Makroiqtisodiy barqarorlik: Mohiyati, omillari va ahamiyati.....	55
Yangiyeva S.I., Daniyarova F.B. O‘zbekistonda biznes turizmining bugungi kundagi holati.	58
To‘lyaganov E.SH., Ubaydullaeva G.E. Korxonalarda personal boshqaruvini tashkil etishning uslubiy tizimlari.....	62
Abduvaxidova N.A. Hududlarda turizmni samarali rivojlantirishda turistik resurslaridan foydalanish amaliyotini takomillashtirish yo‘llari.....	66
Buranova M.A. Innovatsion salohiyat – sanoat korxonalarining samaradorligi va raqobatbardoshligini oshirish omili.....	70
Xashimova N.A. Ta’limda innovatsiyalarni qo‘llash orqali ta’lim sifatini oshirish.....	75
Захирова Г.М., Юсупова И.Ф. Анализ и тенденции развития сферы туризма в Узбекистане.....	79
Razzaqov D.H. Iqtisodiyot real sektori davlat-xususiy sherikchilik asosida xo‘jalik korxonalarida moliyaviy holat tahlili va auditini o‘tkazishning salohiyatidan foydalanishning nazariy asoslari.....	84
Mamajonov L.A., Odilbekov Sh.Sh., Tavakkalova Z.E. Byudjet tashkilotlarida mehnatga haq to‘lash yuzasidan hisob-kitoblar hisobi.....	87
Adilov B.B., Abduxakimov A.A. O‘zbekistonda rivojlanayotgan raqamli iqtisodiyot yo‘nalishlaridan biri elektron tijoratning umumiy ko‘rinishi.....	90
Мамажонов Л.А. Худудларнинг солиқ салоҳиятига таъсир этувчи омилларнинг самарадорлиги таҳлили.....	94
Sadikov Z.A. Strategies for enhancing financial transparency in light industry through improving cost accounting based on IFRS.....	98
Nosirov X.B. Sanoat korxonalariga investitsiyalarni jalb qilish orqali ishlab chiqarishni rag‘batlantirish istiqbollari.....	101
Odilbekov Sh.Sh., Botirova O.N. Hisob va kredit munosabatlarining auditi hamda uni takomillashtirish yo‘llari.....	104
Akbarova N.N. Jismoniy shaxslardan olinadigan mol-mulk va yer soliqlarini undirish mexanizmlarini takomillashtirish.....	107
Шарапова Н.К. Минтақани барқарор ривожлантиришга бағишланган назариялар эволюцияси.....	110
Uralov E.O. O‘zbekiston mintaqalari sanoatini hududiy tarkibini takomillashtirish.....	115
Karimov M.A. Олий таълим муассасаларнинг хронологик маълумотлари таҳлили.....	118
Қосимова Х.Ж. Барқарор ривожланиш стратегиясининг таркибий тузилиши.....	122

9. Grossman, Gene M. and Elhanan Helpman, (1989), Growth and Welfare in a Small Open Economy, NBER working paper 2970.
10. Tilak, J.B., (1989), “Education and its Relation to Economic Growth, Poverty, and Income Distribution: Past Evidence and Further Analysis” World Bank Working Papers 46.
11. Ibragimova.G.S. The Importance of Quality Management Mechanisms of General Secondary Schools // Prosedia of Philosophical and Pedagogical Science Journal. – Portugaliya, 2023. (2) ISSN 2795 - 546X. Online.–P. 68-70.
12. Ibragimova.G.S. Purpose, mission and effectiveness of educational reforms // Tashkent. Science and innovation international scientific journal.-Uzbekistan, 2022.4(2). ISSN: 2181-3337 – P.555-557.

UDK: 338.49

**INNOVATSION FAOLIYAT SAMARADORLIGINI TA’MINLASHDA
RAG‘BATLANTIRISHNI AMALGA OSHIRISH OMILLARI**

**ФАКТОРЫ ВНЕДРЕНИЯ СТИМУЛОВ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**FACTORS FOR IMPLEMENTING INCENTIVES TO ENSURE THE EFFECTIVENESS
OF INNOVATIVE ACTIVITIES**

Durdiqilichova Ruxshona Maxkamovna

Buxoro davlat universiteti Iqtisodiyot va turizm fakulteti
Menejment va marketing kafedrası yo‘nalishining 3-1 MEN-22 guruhi talabasi

Ilmiy rahbar: M.U. Turdiyeva

Iqtisodiyot kafedrası i.f.f.d.(PhD) dotsent

Annotatsiya

Bugungi kunda innovatsion muhitni shakllantirish orqali ko‘pgina sanoat korxonlarida jozibadorlik oshib bormoqda qanchadan qancha yangi investitsion oqim orqali rivojlanish ko‘rsatkichlari oshib bormoqda.

Kalit so‘zlar: texnologiya, innovatsiya, investitsiya, korxona, sanoat, tamoyillar, kadrlar, rag‘batlantirish

Сегодня за счет формирования инновационной среды повышается привлекательность многих промышленных предприятий, увеличиваются показатели развития за счет новых инвестиционных потоков.

Ключевые слова: технологии, инновации, инвестиции, предприятие, промышленность, принципы, персонал, стимулы

Today, through the formation of an innovative environment, the attractiveness of many industrial enterprises is increasing, and development indicators are increasing due to new investment flows.

Keywords: technology, innovation, investment, enterprise, industry, principles, personnel, incentives

Hozirgi iqtisodiy sharoitda innovatsion jarayonlarni o‘z ichiga olgan intensiv omillardan foydalanish va ichki raqobatbardoshlikning o‘shirishini ta’minlash orqali hududlarning iqtisodiy o‘shirish sur’atlarini oshirish zarur. Kompaniyalar aniq yondashuvlar va tamoyillarga asoslangan strategiyalarni ishlab chiqishlari kerak.

Bu esa, o‘z navbatida, zamonaviy sharoitda innovatsion korxonalar xodimlari tomonidan yaratilgan innovatsiyalarni rag‘batlantirish darajasini aniqlash va ularni rag‘batlantirish tizimini ishlab chiqish bilan bog‘liq bo‘lgan boshqaruv tizimini takomillashtirish zarurligini e‘tirof etmoqda.

Motivatsiya - bu shaxs yoki korxona faoliyatini qo‘zg‘atuvchi va uning faoliyat yo‘nalishini belgilovchi omillar to‘plami. Ko‘pgina olimlarning ushbu muammolarni o‘rganishga bo‘lgan yondashuvlari innovatsion motivatsiya natijalarini belgilaydi, ular boshqaruv, iqtisodiy, ijtimoiy va psixologik kabi asosiy masalalar bo‘yicha innovatsiyalarga nisbatan xodimlarni rag‘batlantirish shakllari va usullarining tasnifi va tasnifini umumlashtiradi.

Ma‘lumki, ichki innovatsion faoliyat shaxs yoki korxonaning motivlari, sabablari, omillari, ehtiyojlari va manfaatlari bilan motivatsiyalanadi. Tashqi innovatsion faoliyat esa - rag‘batlantiruvchi omillar yordamida motivatsiyalanadi, shuningdek vaziyatli omillar harakatining natijasi bo‘lib hisoblanadi. Bundan tashqari, faoliyatga nisbatan sub'yekt ehtiyojlarining qondirilishi bilan bog‘liq bo‘lgan faoliyatga undash motivi, ma‘lum bir kuchning predmetli yo‘naltirilgan faolligi, harakatlar va ish tutishlarni tanlash asosida yotuvchi anglanilgan sabab kabi ta‘riflar ham mavjud. Motiv tushunchasining ta‘rifi insonning o‘z ehtiyojlarini qondirishga bo‘lgan ichki xohish-istaklari, rag‘batlantiruvchi omil esa - ma‘lum bir harakatlarni bajarish evaziga o‘z ehtiyojlarini qondirish vositalariga ega bo‘lish imkoniyati sifatida tushuniladi [1].

Ko‘pincha motivlar va stimul sinonimlar sifatida qarab keladi. Biroq motiv - ichki undovchi kuch, intilishdir, stimul esa - ma‘lum bir maqsadli tashqi jo‘shqinlik. Shuning uchun ehtiyoj - anglangan va anglanmagan muhtojlik bo‘lib, inson ularga nisbatan o‘z organizmining hayot faoliyati va shaxsiyati rivoji uchun zarurligiga bog‘liq holda muhtojlik sezadi. Umuman aytganda, ehtiyoj va manfaatlarni maqsadga muvofiq ravishda turli pog‘onalarda o‘zgartirish va shakllantirish mumkin. Biroq elastik va noy elastik ehtiyojlar va manfaatlarni farqlash lozim bo‘ladi.

Yana bir asosiy masalalardan biri rag‘batlantiruvchi omil hisoblanadi, bu undash bo‘lib, uning samarasi insonning ruhiyatiga, uning qarashlariga, hissiyotlari, kayfiyati, qiziqishlariga bog‘liq bo‘ladi. Shaxsning yoki korxonaning xatti-harakatlariga ta‘sir ko‘rsata olishga qodir bo‘lgan - vaziyatli omillarni ham hisobga olish zarur.

Turli xil voqea-hodisalar va vaziyatlarni, masalan, personal menejmenti nuqtai nazaridan - bu vazifaning murakkabligi, rahbarning bosimi, talablari, vaziyatning muhimligi bo‘lsa, marketing nuqtai nazaridan esa - iste‘molchi va tovar o‘rtasidagi o‘zaro ta‘sirlarning tasodifiy va ko‘zda tutiluvchi vaziyatlar bo‘lib, ular boshlanishga yoki iste‘mol hajmlarini kengaytirishga undaydi. Innovatsion faoliyat motivatsiyasining ratsional tipi faoliyatning iqtisodiy samaradorlik ko‘rsatkichlariga asoslanadi.

Innovatsion motivatsiyaning pozitiv holati - xodimlarning o‘z mehnatining maqsadlarini, uning huquq va majburiyatlarini, madaniyat va bilim darajasini, shaxsga oid sifatleri, joriy va istiqbolii maqsadlarini, mehnat shart-sharoitlari, korxonalardagi vaziyat va sharoit ahvollari va boshqalarni tushunib etishlari, shuningdek ob'yektiv ilmiy-texnik, iqtisodiy va tashkiliy shart-sharoitlar va omillar bilan ta‘minlanishi lozim bo‘ladi. [2]

Mehnatni rag‘batlantirish – muayyan , oldindan belgilab qo‘yilgan natijalarga erishish imkonini beradigan jo‘shqin mehnat faoliyati kadrning muhim ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish nazarda tutadi.

Mehnatga qiziqish va rag‘batlantirish tizimi ma‘lum bir asosga - mehnat faoliyatining me‘yoriy darajasiga asoslanishi kerak. Xodimlarni mehnat munosabatlariga jalb qilish ular tomonidan oldindan belgilangan, ma‘lum ish haqi hisobiga muayyan vazifalarni bajarishni o‘z ichiga oladi. Bu munosabatlarda rag‘batlantirishning hojati yo‘q.

Ushbu munosabatlar nazorat qilinadi va ushbu talablar bajarilmaganda jazo choralarini qo‘llash bilan bog‘liq omillar harakat qiladi. Ushbu musodara qilish jazolari kelishilgan ish haqining qisman to‘lanishi yoki ishni tugatishga asos bo‘ladi,

faoliyat o‘rtasidagi farq esa juda shartli va o‘zgaruvchan. Xususan, ishga qiziqqan kadrlar intizomli, talablarni vijdonan bajarib, bularga o‘zlarining axloqiy meyorlari sifatida qaraydilar. Buning uchun siz xodimlarni o‘z ishlariga chinakam qiziqish uyg‘otishingiz kerak. Qiziqtirish (motiv) – moti fransuzcha atama bo‘lib lotincha moveo – harakat qilmoq so‘zidan olingan. Bular insonni muayyan faoliyatga undaydigan ichki va tashqi harakatlantiruvchi kuchlardir. Qiziqish

insonning ehtiyojlarini qondirish uchun nima va qanday qilish kerakligini belgilaydi.

Rag‘bat - bu tashkilotning maqsadlariga erishish uchun umumiy rejaga muvofiq korxona xodimlariga qo‘yilgan vazifalarga muvofiq harakat qilish istagini yaratishdir [3].

Kadrlarni rag‘batlantirish shakllari:

1. Moddiy va nomoddiy rag‘batlantirish. Jamoada yaxshi axloqiy muhit, martaba, yaxshi sharoitlar mehnat, vaucherlarni to‘lash, ijtimoiy ta‘til.

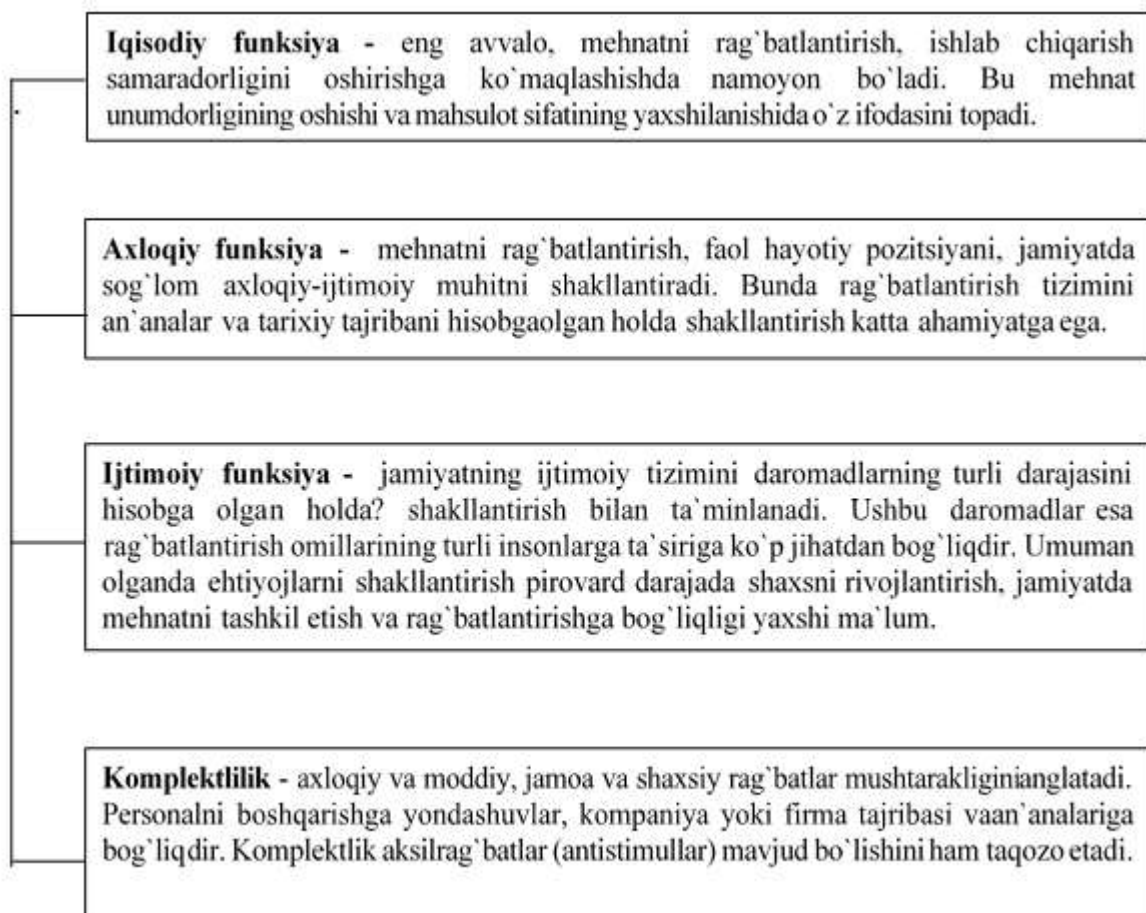
2. Ijobiy va salbiy rag‘batlantirish. Salbiy narsa xodimning muvaffaqiyatsizliklarga yo‘l qo‘ymaslikka undaydi. Ijobiy rag‘batlantirish esa, insonni o‘zining salohiyatidan, bilimi va imkoniyatlaridan yanada to‘laroq foydalanishga, katta natijalarga erishishiga yo‘naltiradi.

3. Korporativ rag‘batlantirish - bu boshqaruv jamoasi tomonidan maqsadli ravishda shakllantirilgan, tashkilot xodimlarining e‘lon qilingan qadriyatlar, meyorlari, qoidalar, xatti-harakatlari namunalari tizimi, ideal orzu qilingan imidj, boshqaruv jamoasi o‘z tashkilotini qanday ko‘rishni xohlaydi.

4. Individual rag‘batlantirish - bu har bir xodimga individual yondashuvdir.

Fikrimizcha, kadrlarni rag‘batlantirish tizimi – xodimlarning ichki qadriyatlar va ehtiyojlariga qaratilgan chora-tadbirlar majmui bo‘lib, nafaqat umumiy ishlashga, balki birinchi navbatda mehnatsevarlik, tashabbuskorlik va ishlashga intilishga undaydi. Shuningdek, o‘z faoliyatida belgilangan maqsadlarga erishish, o‘z-o‘zini kasbiy darajani oshirish va korxonaning umumiy samaradorligini oshirishga imkon yaratadi. Mehnatni rag‘batlantirish, agar hukumatlar o‘zlari uchun to‘lanadigan samaradorlik darajasiga erisha olsa va uni ushlab tursa samarali bo‘ladi. Ko‘tarilishning maqsadi insonni mehnatga undash emas, balki uni mehnat munosabatlarida belgilanganidan ko‘ra samaraliroq ishlashga undashdir.

Mehnatni rag‘batlantirish - murakkab jarayondir. Ushbu ishni tashkil etishda ma‘lum talablar qo‘yiladi (1-rasm).



1-rasm. Korxonada mehnatni rag‘batlantirishning asosiy funksiyalari

Rag‘batlantirish choralari aniq shaxslarning ehtiyojlariga moslashtirilishi kerak. Siz tegishli rag‘batlantirish usulidan foydalangan holda xodimlarning ishga qiziqishini o‘zgartirishingiz mumkin. Menejerlar uchun bu rag‘batlantirish universal emas, balki xodimlarning individual ehtiyojlariga moslashtirilishi kerakligini anglatadi.

Mehnatni rag‘batlantirish - oldindan belgilangan natijalarga erishishga imkon beradigan, xodimlarning muhim ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish, mehnatga qiziqish (motiv) ni shakllantirishni ta‘minlaydigan kuchli mehnat faoliyati. Mehnatga qiziqish va rag‘batlantirish tizimi ma‘lum bir asosga - mehnat faoliyatining me‘yoriy darajasiga asoslanishi kerak. Xodimlarni mehnat munosabatlariga jalb qilish ular tomonidan oldindan belgilangan, aniq ish haqi hisobiga muayyan vazifalarni bajarishni nazarda tutadi. Bu munosabatlarda rag‘batlantirishning hojati yo‘q.

Mehnatni rag‘batlantirish boshqaruv organlari o‘zlari haqto‘layotgan ish darajasiga erishib, uni shu meyorda ushlab tura olsalargina, samarali bo‘ladi.

Rag‘batlantirishning maqsadi insonni mehnatga undash emas, balki uni mehnat munosabatlarida belgilanganidan ko‘ra samaraliroq ishlashga undashdir. Bu davrlarda mehnatga qadriyat sifatida munosabat shakllana boshlaydi, shaxsning mehnat sifatleri - mehnatsevarlik, mas‘uliyat, intizom, tashabbuskorlik va boshqa sifatlar, mehnat ko‘nikmalari shakllanadi.

To‘qimachilik sanoati korxonalarida mehnatni rag‘batlantirishga ta‘sir ko‘rsatuvchi omillar orasida ishni to‘g‘ri tashkil etish alohida o‘rin tutadi.

1.5-rasm taxlili shuni ko‘rsatadiki, to‘qimachilik korxonalarida asosiy tashkiliy innovatsion masalalar o‘z ichiga kishilarning sog‘ligi va ish qobiliyatini saqlash bilan bog‘liq psixofiziologik masalalarni, hamda mehnatni kizikarli-ligini oshirish bilan bog‘liq estetik masalalarni oladi.

Tashkiliy innovatsiyalar o‘z navbatida mehnat taqsimotini oqilonalashtirish, kadrlar malakasini oshirish, ilg‘or ish usullarini qo‘llash, mehnatni meyorlashni takomillashtirish, mehnatga haq to‘lashni tashkil qilishni takomillashtirish, mehnat sharoitlarini yaxshilash, mehnat intizomini mustahkamlash, yangi texnika va ilg‘or texnologiyani qo‘llash, ishlab chiqarishni texnik jihatdan tayyorlashni takomillashtirish, asosiy ishlab chiqarish jarayonini tashkil qilishni oqilonalashtirish, yordamchi ishlab chiqarishni tashkil qilishni oqilonalashtirish, ishlab chiqarishni boshqarishni takomillashtirish kabi asosiy yo‘nalishlar bo‘yicha amalga oshirilishini maqsadga muvofiq, deb hisoblaymiz.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yhati:

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitusiyasi. –T.: O‘zbekiston, NMIU, 2018 yil.
2. O‘zbekiston Respublikasining “O‘zbekiston Respublikasida korxonalar to‘g‘risida”gi Qonuni. 7 may, 1993 yil.
3. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 29 aprel 1996 yildagi “Yengil va mahalliy sanoatni rivojlantirishni davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlash chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 166-sonli Qarori.