Emro Science and Education
International open-access scientific journal
Journal homepage: https://journal.emro.uz

OPEN ACCESS

CONFERENCE PAPER OPEN ACCESS

Vol. 2 No. 2 (2026) · "Milliy statistika tizimida yangi bosqich: barqaror rivojlanish maqsadlari, xalqar... DOI: 10.5281/zenodo.24319929

"MILLIY STATISTIKA TIZIMIDA YANGI BOSQICH: BARQAROR RIVOJLANISH MAQSADLARI, XALQARO STANDARTLAR VA ZAMONAVIY TENDENSIYALAR"

XODIMLAR TARKIBI VA SONI STATISTIKASI

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti 3-bosqich talabasi
UMAROV JAVOHIR RAHIM O'G'LI
javohirumarov533@gmail.com
Ilmiy rahbar: katta o`qituvchisi
ZOKIROVA MUNISA JAMOLIDDIN QIZI
munisahusniddinova9@gmail.com

Annotatsiya: *Mazkur maqola xodimlar va uning tarkibi tushunchasining mazmuni ochib berishga bag'ishlangan. Shuningdek, korxonada xodimlarning korxonani rivojlanishini ta'minlashdagi asosiy vazifalari tahlil qilingan. Maqolada korxonada xodimlarning toifalari bo'yicha xodimlar tarkibi ko'rib chiqiladi. Xodimlar tarkibini jinsi va yoshi bo'yicha baholash hamda xodimlar tarkibini ta'lim darajasi bo'yicha baholash tahlili amalga oshirildi. Maqola nazariy nuqtayi nazardan korxona xodimlarining barqaror rivojlanishi va uning korxona iqtisodiy tizimidagi o'rni haqida tushunchalarni kengaytirishga xizmat qiladi.*
Kalit so'zlar: *xodimlar tarkibi, statistik tarkib, analitik tarkib, xodimlar soni, kadrlar harakati,* xodimlar soni statistikasi, kadrlar qo'nimsizligi.

KIRISH

Statistika - bu muhim bilim vositasi bo'lib, u tabiiy va ijtimoiy fanlarda o'rganilayotgan ma'lum bir fan doirasida yuzaga keladigan ommaviy hodisalar va jarayonlarni tahlil qilishda ishlatiladi. Statistikani samarali vosita sifatida qo'llash orqali, tadqiqotchilar va mutaxassislar turli omillar o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikni va xususiyatlarni aniqlashga imkon yaratadilar. To'liq va ishonchli statistik ma'lumotlar, ayniqsa, iqtisodiyotni boshqarish jarayonida muhim rol o'ynaydi, chunki ular asosida qarorlar qabul qilinadi. Milliy iqtisodiyotning turli sohalariga oid barcha muhim ma'lumotlar statistik usullar yordamida qayta ishlanadi, tahlil qilinadi va to'g'ri xulosalar chiqariladi, bu esa samarali boshqaruvning poydevorini tashkil etadi.

Ushbu tadqiqotning dolzarbligi shundaki, xo'jalik yurituvchi sub'ektlarda xodimlar tarkibi va sonini monitoring qilish tizimini yanada rivojlantirish hamda uni zamonaviy talablar asosida takomillashtirish muhim ahamiyat kasb etadi. Bu jarayon korxonalardan axborot oqimlarini samarali boshqarish va ularni optimal tarzda tashkil etish sxemasini ishlab chiqishni talab qiladi. Ayniqsa, bugungi kunda O'zbekistonda xodimlar statistikasini isloh qilish bo'yicha amalga oshirilayotgan islohotlar doirasida mazkur masala ustuvor yo'nalishlardan biri sifatida e'tirof etilmoqda. Ushbu ishning asosiy maqsadi esa statistik ma'lumotlardan foydalangan holda korxonalardagi xodimlar soni, ularning harakati, ish faoliyatidagi

Published: 05.06.2026
Cite this article: Umarov Javohir Rahim o'g'li, Zokirova Munisa Jamoliddin qizi (2026). Xodimlar tarkibi va soni statistikasi. Emro Science and Education, 2(2). https://doi.org/10.5281/zenodo.24319929
© 2026 The Author(s). Published by Emro Science and Education. This is an open access article.

o‘zgarishlarni aniqlash va ushbu jarayonlarni yanada samarali boshqarish bo‘yicha ilmiy-uslubiy takliflarni ishlab chiqishdan iborat.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Ushbu tadqiqot ishida mavzuning dolzarbligi, mahalliy va xorijiy mamlakatlarda faoliyat yuritayotgan ilmiy tadqiqotchilar va olimlar tomonidan korxonalarda xodimlar tarkibi va sonining ahamiyati, hamda xodimlarninmg korxona rivojlanishiga ta’siri roli haqida ilgari surilgan nazariyalar, fikr-mulohazalar va o‘ziga xos xususiyatlar batafsil o‘rganilib, tahlil qilingan. Tadqiqotda, shuningdek, korxonada xodimlarni joylashtirishni samarali rivojlantirishning asosiy maqsadi aniq belgilangan. Bu maqsadga erishish uchun korxonada xodimlar tarkibi va soniga ta’sir qiluvchi omillar nazariy jihatdan chuqur tahlil qilingan va aniqlangan omillar asosida rivojlanish mexanizmi va tizimi ishlab chiqilgan. Tadqiqot jarayonida induksiya va deduksiya metodlari, tizimli va mantiqiy tahlil hamda iqtisodiy tahlil usullaridan samarali foydalanilgan. Ushbu yondashuvlar yordamida korxonaning rivojlanish jarayonlarini yanada chuqurroq tushunish va uni amaliyotda qo‘llash mumkin bo‘ladi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Xodimlar tarkibi va sonini tahlil qilish korxona bo‘linmalarining xodimlar bilan ta’minlanishini baholash, xodimlar ko‘rsatkichlarini o‘rganish, shuningdek, xodimlar zaxirasini rivojlantirish bo‘yicha turli dasturlarni amalga oshirish uchun amalga oshiriladi. Bu tahlil orqali korxonaning mehnat resurslari sifatini, shuningdek mehnatni rag‘batlantirish tizimlarining samaradorligini baholashga imkon yaratiladi.

Xodimlar tarkibini tahlil qilish natijalariga ko‘ra turli darajadagi kasb, mutaxassislik va ixtisoslikda xodimlarga bo‘lgan talab prognoz qilinadi. Tashkilotning xodimlarga bo‘lgan talabni prognozlash tashkilotning iqtisodiy xizmatlari orqali amalga oshiriladi va qisqa muddatli (bir yilgacha), o‘rta muddatli (besh yilgacha) va uzoq muddatli (besh yildan ortiq) bo‘lishi mumkin.

Qayd etilishicha, O‘zbekistonda jami ishga joylashgan xodimlar soni 5,5 mlnni tashkil etib, 553,7 mingtasi bandlik bo‘limlari orqali (2022-yilning 3-martidan boshlab), 4,9 mlni mustaqil ravishda ishga joylashgan. Davlat tashkilotlarida faoliyat yuritayotgan xodimlar soni 2,2 mlnni, xususiy sektorda esa 3,3 mlnni tashkil etmoqda. Shu bilan birga, davlat va nodavlat sektorda 70,8 mingdan ortiq imkoniyati cheklanganlar, 601,7 mingdan ortiq pensioner xodimlar faoliyat yuritmoqda.

Ishlovchi talabalar soni 110,9 mingni tashkil etib, shundan 57%i davlat sektorida, 40%i nodavlat sektorda hamda qolgan 3%i ikkala sektorda ham ishlashadi.

Iqtisodiy faoliyat turlari bo‘yicha ta’lim sohasida faoliyat yuritayotgan xodimlari soni 1,2 mlnni tashkil etib, boshqa sohalarga nisbatan eng yuqori

ko‘rsatni qayd etgan. Undan keyingi o‘rinlarda ishlab chiqaruvchi sanoat (979,8 ming), qishloq, o‘rmon va baliq xo‘jaligi (761,5 ming) sohalari yetakchilik qilmoqda.

Yagona milliy mehnat tizimi orqali ro‘yxatdan o‘tgan ish beruvchilar soni 753,5 mingni, jismoniy shaxslar soni 5,5 mlnni hamda jami vakant ish o‘rinlari soni 305,5 mingni tashkil etadi.57

Xodimlardan foydalanish samaradorligi quyidagi asosiy yo‘nalishlar bo‘yicha tahlil qilinadi:

– xodimlar tarkibining soni va sifatini tahlil qilish;
– xodimlar harakatini tahlil qilish;
– mehnat sharoitlarini tahlil qilish;
–ish vaqti fondidan foydalanishni tahlil qilish;
– ish kuchi xarajatlarini tahlil qilish;
– rahbar xodimlar zaxirasi bilan ishlashni tahlil qilish va hokazo.

Xodimlarning tarkibi va soni ishlab chiqarish ehtiyojlarini qondirish uchun uning funksional, texnologik va tashkiliy tuzilishiga qarab ma’muriyat tomonidan belgilanadigan lavozimlar ro‘yxati bilan belgilanadi. Uning sifat ko‘rsatkichlari ishchilarning malaka darajasiga qo‘yiladigan talablar bilan, miqdoriy ko‘rsatkichlari esa ishlab chiqarish hajmi, mehnat zichligi, mahsulotlarning murakkabligi, texnologik jarayonlarni avtomatlashtirish va kompyuterlashtirish darajasi bilan belgilanadi.

Xodimlar tarkibi (tashkilotning ijtimoiy tuzilmasi) deganda korxonaning texnologik va tashkiliy tuzilmalari bilan belgilanadigan xodimlar guruhlari o‘rtasidagi miqdoriy munosabatlar tushuniladi. U o‘zining me’yoriy holatini aks ettiruvchi shtat jadvalida o‘z ifodasini topadi. Xodimlar tarkibi statistik va analitik bo‘lishi mumkin.

Statistik tuzilma uning toifalari va guruhlari bo‘yicha taqsimlanishi va harakatini aks ettiradi. Statistik tuzilmada quyidagilar ajralib turadi:

- asosiy faoliyat xodimlari (asosiy va yordamchi, ilmiy-tadqiqot va tajriba-konstruktorlik bo‘limlarida, mahsulot, xizmatlarni yaratish bilan shug‘ullanadigan yoki ushbu jarayonlarga texnik xizmat ko‘rsatadigan boshqaruv apparatida ishlaydigan shaxslar);

- asosiy bo‘lmagan faoliyat bilan shug‘ullanadigan xodimlar (ta’mirlash ishchilari, uy-joy kommunal xo‘jaligi xodimlari, ijtimoiy xizmat ko‘rsatish bo‘limlari).

57 Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi ma’lumotlari

Ularning barchasi o‘z bo‘linmalarida rahbarlar, mutaxassislar, ishchilar lavozimlarini egallaydi va ular haqidagi asosiy ma’lumotlar joriy hisobotlarda mavjud.

Analitik tuzilma maxsus tadqiqotlar va hisob-kitoblar asosida aniqlanadi va umumiy va xususiyga bo‘linadi.

Umumiy tuzilma nuqtai nazaridan, xodimlar ish staji, ma’lumoti, kasbi kabi belgilarga ko‘ra ko‘rib chiqiladi. Xususiy tuzilma ishchilarning alohida toifalari nisbatini aks ettiradi, masalan, "oddiy qurilmalar yordamida va ularsiz og‘ir mehnat bilan shug‘ullanadiganlar", "mashinalar bilan emas, balki qo‘lda ishlaydiganlar", "mashinalar va mexanizmlarga xizmat ko‘rsatishda qo‘lda ishlaydiganlar", "ishlov berish markazlarida ishlaydiganlar" va boshqalar.

Xodimlar tuzilmasining optimalligi mezoni turli ish va kasb guruhlari xodimlarining soni va ular bajaradigan ish hajmining ish vaqti bilan ifodalangan muvofiqligi hisoblanadi. Bu mos keladigan funksiyalarni bajarish uchun mehnat xarajatlarini minimallashtirishga imkon beradi va qurilmaning ishonchliligini oshiradi.

Xodimlar odamlar faoliyatini tashkil etish, ishlab chiqarishni boshqarish, ma’muriy-xo‘jalik, moliyaviy-buxgalteriya, ta’minot, yuridik, ilmiy-tadqiqot va boshqa funksiyalarni bajaradilar. Shunday qilib, biz boshqalarni nazorat qilmaydigan boshqaruvchi va boshqaruvchi bo‘lmagan xodimlar haqida gapirishimiz mumkin.

Xodimlar asosan aqliy (asosan intellektual) mehnat bilan shug‘ullanadigan odamlarning professional guruhiga kiradi. Ular bir nechta kichik guruhlarga bo‘lingan.

1. Rahbarlar, ular tarkibiga o‘z o‘rinbosarlari va bosh mutaxassislari (masalan, bosh hisobchi, bosh iqtisodchi), davlat inspektorlari ham kiradi. Ular birgalikda ma’muriyatni tashkil qiladi, unga boshqaruv tarkibiga kirmaydigan va yordamchi boshqaruv funktsiyalarini bajaradigan shaxslar, masalan, kadrlar bo‘limi xodimlari kiradi.

2. Mutaxassislar - kasbiy faoliyatning malakali turlarini amalga oshiradigan xodimlar (tanlash va qabul qilish menejerlar vakolatiga kiruvchi individual ishlab chiqarish, texnik va boshqaruv muammolarini hal qilish variantlarini ishlab chiqish). Bular iqtisodchilar, huquqshunoslar, muhandislar.

Ta’lim darajasiga qarab, yuqori malakali va o‘rta malakali mutaxassislar ajratiladi. Birinchilari ishlab chiqarish, texnik va ijodiy jarayonlarni boshqaradi; ikkinchisi ishni bajarish uchun javobgardir. Mutaxassislar bosh, yetakchi yoki katta bo‘lishi mumkin va raqam bilan tavsiflangan toifaga ega bo‘lishi mumkin.

Katta mutaxassis o‘zining odatiy mutaxassislik vazifalarini bajarishdan tashqari, mustaqil bo‘linmaga ajratilmagan hamkasblar guruhini - oddiy ijrochilarni boshqarishi mumkin. Ushbu ko‘rsatma ma’muriy xususiyatga ega

emas, lekin birinchi navbatda muvofiqlashtirish va maslahat bilan cheklangan. U, shuningdek, hech qanday bo‘ysunuvchilarga ega bo‘lmagan holda, ba’zi ishlarni bajarish uchun mas'ul bo‘lgan yagona shaxs bo‘lishi mumkin.

Yetakchi mutaxassis katta mutaxassis bilan bir xil vazifalarni bajaradi, lekin qo‘shimcha ravishda uslubiy rahbarlik qiladi, boshliq esa etakchi va katta mutaxassislarning ishini muvofiqlashtiradi.

3. Xodimlar bilan bog‘liq bo‘lgan boshqa xodimlar hujjatlarni tayyorlaydi va qayta ishlaydi, buxgalteriya hisobini, nazoratni amalga oshiradi va xo‘jalik xizmatlarini ko‘rsatadi (masalan, kassirlar, kotiblar, arxivchilar, komendantlar).

Odatda, kadrlar maqsadli shakllantiriladi, bu ularning sonini, kasbiy va malakaviy tuzilmasini optimallashtirish, mehnat funktsiyalari va ishchilarning ish yukini oqilona taqsimlashni, ularning mehnatning turli funktsional mazmuni bilan tarkibini ta’minlash imkonini beradi. Kadrlarni rivojlantirishning yakuniy maqsadi samarali ishchi kuchini yaratishdir.

Xodimlar soni – bu korxonada ma’lum vaqt oralig‘ida ishlagan xodimlarning o‘rtacha miqdorini aks ettiruvchi ko‘rsatkichdir. Ushbu ko‘rsatkich ishchi kuchi dinamikasini tahlil qilish, mehnat resurslaridan samarali foydalanish darajasini baholash va kelajakdagi ehtiyojlarni rejalashtirish uchun muhim hisoblanadi.

Xodimlar soni statistikasi korxonadagi ish o‘rinlarining barqarorligi, kadrlar almashinuvi darajasi va mehnat resurslariga bo‘lgan talabni aniqlashga yordam beradi. Ushbu ma’lumotlar asosida tashkilot ishchi kuchi yetishmovchiligi yoki ortiqchaligini oldindan prognoz qilishi, ish joylarini optimallashtirishi va samaradorlikni oshirish uchun strategik qarorlar qabul qilishi mumkin.

Shuningdek, xodimlar sonining o‘zgarish dinamikasini tahlil qilish korxonaning rivojlanish tendensiyalarini, ishlab chiqarish hajmiga ta’sir etuvchi omillarni ham aniqlash imkonini beradi. Shu sababli, ushbu ko‘rsatkichga asoslangan rejalashtirish mehnat resurslarini to‘g‘ri taqsimlash va korxona faoliyatining samaradorligini oshirish uchun muhim strategik vosita hisoblanadi.

Xodimlar sonining ko‘rsatkichlari korxonalarda belgilanadi va mehnat rejalarini bajarishda o‘z aksini topadi. Xodimlarni ishga qabul qilish, ishdan bo‘shatish va o‘tkazish to‘g‘risidagi buyruqlar korxonalarda xodimlar sonini hisobga olish imkonini beruvchi birinchi hujjatdir. Korxonalarda xodimlarning belgilangan soni xodimlar soni bilan belgilanadi. Asosiy (bilvosita) raqamga korxonaning ma’lum bir sanadagi xodimlariga doimiy, vaqtinchalik yoki mavsumiy ishlarga va bir kundan ortiq asosiy bo‘lmagan ishlarga yollangan xodimlar kiradi.

Statistik usullar va ekspert baholashlari asosida xodimlar sonini hisoblashda quyidagilar qo‘llaniladi:

- ishni bajarish uchun zarur bo‘lgan vaqt standartlari;
- aholi standartlari;

- hozir bo‘lganlar sonini ro‘yxatga olinganlar soniga aylantirish koeffitsienti;
- foydali vaqt miqdori;
- xizmat ko‘rsatish standartlari va boshqalar.

Bu omillar uning standart (rejalashtirilgan) qiymatini aniqlaydi, amalda bunga deyarli erishilmaydi. Shuning uchun, xodimlar ro‘yxat (haqiqiy) raqam bilan ko‘proq ob'ektiv xarakterlanadi, ya’ni, hozirda tashkilotda rasman ishlayotgan xodimlar soni.

Kadrlar yetishmasligi sharoitida ro‘yxat raqami standartdan sezilarli darajada farq qilishi mumkin (shu jumladan eng yaxshi odamlarni ishga olishning iloji yo‘qligi va eng yomonini ishga olishni istamasligi sababli). Ushbu ikki ko‘rsatkichning mutlaq va nisbiy nisbatlarini doimiy ravishda kuzatib borish va ularning sezilarli darajada farqlanishiga yo‘l qo‘ymaslik tavsiya etiladi.

Muayyan kalendar sanasidagi xodimlar soni barcha xodimlarni, shu jumladan o‘sha kundan boshlab ishga qabul qilinganlarni o‘z ichiga oladi va shu sanadan boshlab ishdan bo‘shatilganlar bundan mustasno. U uchta toifadagi shaxslardan iborat:

- doimiy - tashkilotga noma’lum muddatga yoki shartnoma bo‘yicha 1 yildan ortiq muddatga yollangan;
- vaqtinchalik - 2 oygacha bo‘lgan muddatga beriladi va vaqtincha bo‘lmagan xodimni almashtirish uchun - 4 tagacha;
- mavsumiy - muntazam takrorlanadigan (6 oygacha bo‘lgan muddatga) ish uchun yollangan.

Xodimlar ro‘yxati har kuni vaqt jadvalidagi yozuvlar bilan qayd etiladi, unda barcha xodimlar qayd etiladi - ishda bo‘lganlar ham, u yoki bu sabablarga ko‘ra yo‘q bo‘lganlar ham. Shunday qilib, buxgalteriya nuqtai nazaridan u davomat va qatnashmaslik yig‘indisini ifodalaydi.

Sanab o‘tilganlarga qo‘shimcha ravishda, kadrlar holatining quyidagi mutlaq ko‘rsatkichlarini aniqlash tavsiya etiladi:

- almashtirilgan xodimlar soni, ya’ni ishga qabul qilingan va ishdan bo‘shatilganlar sonidan kamroq;
- butun davr davomida ishlaganlar soni davr boshidagi xodimlar soni va davr mobaynida ketganlar soni o‘rtasidagi farq sifatida (jamoaning ma’lum vaqtdagi doimiyligini tavsiflaydi).

Kadrlar harakati balansda aks ettiriladi, unda uning soni va tarkibidagi o‘zgarishlar to‘g‘risidagi ma’lumotlar mavjud. Tashkilotlarda bir oy, chorak va yil uchun, shu jumladan alohida mutaxassisliklar, kasblar va toifalar bo‘yicha balanslar tuziladi.

Ularda davr boshidagi va oxiridagi xodimlar soni, davrga kirgan va ketganlar soni to‘g‘risidagi ma’lumotlar taqsimoti bilan quyidagi ma’lumotlar jamlanadi:

odamlar qayerdan kelgan (ta’lim muassasalaridan, boshqa tashkilotlardan ko‘chirish yo‘li bilan, mehnat birjalaridan va boshqalar);

qanday sabablarga ko‘ra (boshqa tashkilotlarga o‘tish, shartnoma muddati tugashi, o‘qishga ketish, harbiy xizmatga chaqirish, nafaqaga chiqish va boshqa sabablar).

Har bir kalendar kuni uchun xodimlar ro‘yxatiga amalda ishlayotganlar ham, biron sababga ko‘ra yo‘q bo‘lganlar ham kiradi. To‘liq bo‘lmagan ishchilar, bir martalik va maxsus ishlarda ishlaydiganlar, maxsus shartnomalar asosida ishga qabul qilinganlar, ishdan bo‘shatilgan holda o‘qishga yuborilganlar va korxona hisobidan stipendiya olayotganlar va boshqalar kiritilmaydi.

Shunday qilib, xodimlar - bu korxona bilan mehnat shartnomasi asosida huquqiy munosabatda bo‘lgan hamda tashkilotning ish faoliyatida ishtirok etuvchi jismoniy shaxslar yig‘indisidir. Ular korxonaning ishlab chiqarish va boshqaruv jarayonlarida muhim rol o‘ynaydi. Shu sababli ham xodimlr tarkibi va soni tahlilini o‘tkazish va bu haqida ma’lumotga ega bo‘lish muhim hisoblanadi.

Kompaniyaning ichki rejalashtirish jarayonida har bir toifadagi xodimlar soniga bo‘lgan ehtiyojni aniqlash turli yondashuvlarga asoslanadi. Asosiy ishlab chiqarish ishchilari to‘g‘ridan-to‘g‘ri mahsulot ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish bilan shug‘ullansa, yordamchi va xizmat ko‘rsatuvchi xodimlar esa ishlab chiqarish jarayonining uzluksiz va samarali ishlashini ta’minlaydi. Shu boisdan, korxonada har ikki guruh xodimlarining soni va tarkibini optimal darajada belgilash muhim hisoblanadi.

Xodimlarni guruhlashda asosan quyidagi mezonlardan foydalanish tavsiya etiladi: ularning malaka darajasi hamda bajaradigan ish funktsiyalarining turi. Ishchilar, odatda, ishlab chiqarish jarayonida bevosita ishtirok etadi, xodimlar esa ma’muriy va tashkiliy masalalar bilan shug‘ullanadi. Mutaxassislar o‘z sohasiga oid texnik, ilmiy yoki muhandislik bilimlariga tayanib ishlaydi, menejerlar esa tashkilotni boshqarish, qarorlar qabul qilish va biznes jarayonlarini muvofiqlashtirish bilan band bo‘ladi.

Bunday tasnif korxona ichida ish jarayonlarini samarali tashkil etish, xodimlarning vazifalarini aniq belgilash va mehnat resurslarini optimal taqsimlash uchun muhim ahamiyatga ega.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Shunday qilib, hodimlar tarkibi va soni statistikasini tahlil qilish tashkilot uchun xodimlarning harakatchanligi mos kelmaydigan xodimlardan xalos bo‘lish, yangi qarashlarga ega odamlarni jalb qilish va ishchi kuchini yoshartirish maslalarini hal qilishda muhim omil hisoblanadi. Biroq, xodimlarning harakatchanligi ishga qabul qilish, xodimlarni vaqtincha almashtirish va ularni o‘qitish bilan bog‘liq xarajatlarni oshiradi, ish vaqtining yo‘qolishiga, intizomning pasayishiga, nuqsonlarning ko‘payishiga va mahsulotning kam ishlab

chiqarilishiga olib keladi. Shu sababli ham korxonada xodimlar tarkibi va soni statistikasi tahlilini doimiy holatda o‘tkazib borish dolzarb masala hisoblanadi.

Kadrlar almashinuvi darajasining oshishi, uning sababidan qat’i nazar, ishlab chiqarish jarayonlarini barqaror yuritishga salbiy ta’sir ko‘rsatadi. Birinchidan, bo‘sh ish o‘rinlarini tezkorlik bilan malakali ijrochilar bilan to‘ldirish qiyinlashadi. Ikkinchidan, yangi ishga kelgan xodimlarga ko‘mak berishga majbur bo‘lgan yuqori malakali mutaxassislarning asosiy vazifalariga e’tibori kamayadi. Uchinchidan, korxonadagi ma’naviy-ruhiy muhit yomonlashib, ish jamoasidagi umumiy motivatsiya va mehnat samaradorligi pasayadi. Shuningdek, ishdan ketayotgan xodimlar o‘z faoliyatiga bo‘lgan qiziqishini yo‘qotishi natijasida ularning ish unumdorligi tushadi. Natijada, bularning barchasi oxir-oqibat korxona iqtisodiy ko‘rsatkichlarining pasayishiga va turli moddiy yo‘qotishlarga sabab bo‘ladi.

Statistika kadrlar harakatining dinamikasini nisbiy va mutlaq aylanma ko‘rsatkichlar orqali tahlil qiladi. Ushbu ko‘rsatkichlarni chuqur bilish va ulardan samarali foydalanish korxona faoliyatining izchilligini ta’minlashda muhim ahamiyat kasb etadi. Sababi, kadrlar tarkibining barqarorligi tashkilotda ish jarayonining uzluksizligini saqlab qolishga yordam beradi hamda kadrlar almashinuvi tufayli yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan turli muammolarni oldini oladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Q.X.Abdurahmonov, G.A.Adilova, I.R.Qurbonniyozov, “Mehnatni tashkil etish va normalash” O‘quv qo‘llanma. T.: TDIU Iqtisodiyot. 2011.-270 b.
2. Akbarova Z. Mehnat statistikasi (o‘quv qo‘llanma). - T.: O‘zbekiston yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg’armasi nashriyoti, 2004.
3. Abdurahmonov Q.X., Xolmo‘minov SH.R. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi (o‘quv qo‘llanma). - T.: O‘zbekiston yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg’armasi nashriyoti, 2004.
4. https://gov.uz/oz/bv - O‘zbekiston Respublikasi Kambag’allikni qisqartirish va bandlik vazirligi
5. http://www.cer.uz - Sotsiologiya truda. O‘zbekiston Respublikasining «Iqtisodiy tadqiqotlar markazi» ning «Ekonomicheskoe obozrenie» jurnalining elektron manzili. Turli xil sotsiologiya mavzudagi materiallarni olishga imkon beradi.

IQTISODIY STATISTIKA KAFEDRASI
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

“MILLIY STATISTIKA TIZIMIDA YANGI BOSQICH: BARQAROR RIVOJLANISH MAQSADLARI, XALQARO STANDARTLAR VA ZAMONAVIY TENDENSIYALAR”

QISHLOQ XO‘JALIGINI MOLIYALASHTIRISHDA BYUDJET, SUG‘URTA VA BANK MEXANIZMLARINI INTEGRATSIYALASH ORQALI MOLIYAVIY BARQARORLIKNI TA’MINLASH

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti 3-bosqich talabasi
OMONOV DIYORBEK OBIDJON O’G’LI
omonovdiyorbek0204@gmail.com
Ilmiy rahbar: katta o`qituvchisi
ZOKIROVA MUNISA JAMOLIDDIN QIZI
munisahusniddinova9@gmail.com

Annotatsiya. Mazkur maqolada qishloq xo‘jaligini moliyalashtirishda byudjet, sug‘urta va bank mexanizmlarini integratsiyalash orqali moliyaviy barqarorlikni ta’minlash masalalari tahlil qilinadi. Tadqiqotning maqsadi O‘zbekiston qishloq xo‘jaligi sektori misolida davlat byudjeti subsidiyalari, qishloq xo‘jaligi sug‘urtasi va tijorat banklari kreditlashining o‘zaro uyg‘unlashuvi natijasida yuzaga keladigan sinergetik samarani baholashdir. Metodologik asos sifatida ilmiy adabiy manbalar tahlili, korrelatsion va regressiya tahlili, sug‘urta hisoblash modeli, kredit xavfi tahlili hamda fermer xo‘jaliklari kapitalizatsiya indeksini baholash usullaridan foydalanildi. IMF, FAO, Jahon banki, OECD va boshqa xalqaro tashkilotlar, shuningdek, O‘zbekistonning rasmiy statistik ma’lumotlari asosida ma’lumotlar bazasi shakllantirildi. Tadqiqot natijalari davlat agrar xarajatlari ulushi oshishi qishloq xo‘jaligi o‘sishining o‘zgaruvchanligini kamaytirishini, sug‘urta qamrovi kengayishi agrar kreditlardan foydalanish imkoniyatlarini yaxshilashini, sug‘urtalangan kreditlarda defolt ehtimoli sezilarli darajada pasayishini ko‘rsatdi. Fermer xo‘jaliklari kapitalizatsiya indeksining pastligi O‘zbekistonda agrar kapital ta’minotini kuchaytirish zarurligini tasdiqlaydi

Kalit so‘zlar: qishloq xo‘jaligini moliyalashtirish, moliyaviy barqarorlik, byudjet subsidiyalari, qishloq xo‘jaligi sug‘urtasi, bank kreditlash, kredit xavfi, kapitalizatsiya indeksi, integratsiyalashgan moliyalashtirish.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ СТАБИЛЬНОСТИ В ФИНАНСИРОВАНИИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА ПОСРЕДСТВОМ ИНТЕГРАЦИИ БЮДЖЕТНЫХ, СТРАХОВЫХ И БАНКОВСКИХ МЕХАНИЗМОВ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы обеспечения финансовой устойчивости сельского хозяйства за счёт интеграции бюджетных, страховых и банковских механизмов финансирования. Цель