



**Ilmiy amaliy  
jurnal  
№ 1 (03)  
2026**

**YANGI  
O'ZBEKISTON  
IQTISODIYOTI**

**“YANGI O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTI” *jurnali 1-son 2026 yil***

---

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

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

**YANGI O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTI**

**1**

**ISBN 978-9943-5256-3-4**

**Toshkent – 2026**

MUNDARIJA

<b>Tursunov A.M.</b> O‘zbekiston elektroenergetikasini rivojlantirishda innovatsion texnologiyalar va “Yashil” energetikaning o‘rni.....	7
<b>Abdulazizov A.A.</b> Raqamlashtirish sharoitida energetika sanoati korxonalarining barqaror rivojlanish omillari.....	11
<b>Jurayev D.A.</b> Электротехника sanoati korxonalarida ishlab chiqarish jarayoniga taʼsir etuvchi omillar.....	15
<b>Suyarov Sh.S.</b> Konchilik sanoati korxonalarida resurs salohiyatidan samarali foydalanish.....	18
<b>Кариева Л.С.</b> Энергетика sanoati korxonalarining ishlab chiqarish samaradorligini oshirish yo‘llari.....	21
<b>Axtamov A.U.</b> Aksionerlik jamiyatlarida korporativ boshqaruvning moliyaviy samaradorlikka taʼsiri xususida.....	25
<b>Гафуров А.Б.</b> Значение цифровой трансформации управления образованием в высших учебных заведениях.....	29
<b>Абиткариев А.М.</b> Значение развития человеческого капитала и стимулирования трудовой деятельности.....	33
<b>Abdullayev D.G’.</b> Intellektual kapital: tushunchasi, mazmuni va taraqqiyoti.....	37
<b>Abdullayev M.G’.</b> Xodimlarning professional rivojlanishini baholash usullari.....	42
<b>Isakov A.Y.</b> Tadbirkorlik sub’yektlarida raqobat ustunliklarini shakllantirishning asosiy omillari.....	46
<b>Ashurova G.N.</b> Charm poyabzal sanoatining xom-ashyo ishlab chiqarish va uning zahira resurslari.....	52
<b>Yo‘ldosheva M.F.</b> O‘zbekistonda davlat budjeti daromad va xarajatlarining tarkibi va ularning statistik tahlili.....	56
<b>Қулматов А.А.</b> Кичик бизнес ва хусусий тadbirkorlikni mintaqalarda qo‘llab-quvvatlash mexanizmlari.....	61
<b>Babayev A.N.</b> Yoshlar bandligini taʼminlashni boshqarishning nazariy-metodologik asoslari va institutsional mexanizmlari.....	67
<b>Sharipov H.A.</b> Oilaviy tadbirkorlikning iqtisodiy mazmuni va xo‘jalik yuritish shakli sifatidagi o‘ziga xos belgilari.....	71
<b>Турдиева Я.</b> Анализ коррупционных рисков в системе гчп в сфере дошкольного образования.....	75
<b>Vaxidov A.K.</b> Personalni tanlash va ishga yollashning xorijiy tajribalari.....	78
<b>Gaymatova D.G’.</b> Biznes faoliyatini samaradorligini oshirishda iqtisodiy-matematik tahlil.....	83
<b>Pardayev E.E.</b> Xizmat ko‘rsatish jarayonlarini boshqarishda raqamli texnologiyalarning iqtisodiy samaradorligi.....	87
<b>Ibragimova S.A., Muradov Sh.D.</b> Aksiyadorlik jamiyatlari boshqaruvida innovatsion usullarni joriy etishning zamonaviy tendensiyalari.....	91
<b>Адилов Б.Б.</b> Социальные услуги в Республике Узбекистан: современное состояние, проблемы и перспективы развития.....	96
<b>Yoqubova Z.T.</b> Tarkibiy o‘zgarishlar va iqtisodiy o‘sish o‘rtasidagi mutanosiblikni taʼminlashning konseptual asoslari.....	101
<b>Saidaxmedova N.I., Aripov A.S.</b> Oliy taʼlim tashkilotlari boshqaruv tizimini shakllantirishda iqtisodiy nazariyalarning metodologik ahamiyati.....	106
<b>Abduvovyeva X.Sh.</b> O‘zbekistonda davlat ijtimoiy xarajatlarining aholi farovonligiga taʼsirining korrelyatsion–regression tahlili.....	111
<b>Умаров А.А.</b> Хорижий тажрибаларга асосан янги банк хизматларини жорий этилишини ривожлантириш натижасида тижорат банкларини хизматлар жозибадорлигини ошириш... <b>Shoraximova Z.N.</b> «O‘zbekistonda sug‘urta kompaniyalarida qayta sug‘urta orqali risklarni diversifikatsiya qilish samaradorligini baholash».....	116
<b>Умурзакова З.С.</b> Меҳнат омилидан фойдаланишни такомиллаштириш йўллари.....	126
<b>Karimov X.O.</b> Kichik biznes va tadbirkorlikni rivojlantirish orqali aholi daromadlarini oshirishning institutsional strategiyalari.....	130

<b>Aхунов М.А.</b> Корхона иқтисодий самарадорлигини таъминлашнинг асосий йўналишлари.	<b>134</b>
<b>Ахмаджонов С.С.</b> Корхона асосий фондларидан фойдаланишни яхшилашнинг ижтимоий-иқтисодий самараси.....	<b>138</b>
<b>Abdullayeva Sh.А.</b> Veb-texnologiyaga asoslangan bir turdagi tovar zaxiralari boshqarish va amaliy masalalarni optimallashtirish.....	<b>142</b>
<b>Дусанов С.М.</b> Таълим тизимида рақобат муҳитини ривожлантиришнинг молиявий ресурслардан фойдаланиш аҳамияти.....	<b>146</b>
<b>Мамаражобов А.С.</b> Tadbirkorlik subyektlarining tashqi savdo faoliyati natijalarini reytinglash va undan foydalanish masalalari.....	<b>151</b>
<b>Nigmatova D.Z., Amanov E.G’.</b> Kadrlar qo‘nimsizligining korxonalar samaradorligiga ta’siri.....	<b>157</b>
<b>Ikromjonova M.U.</b> To‘qimachilik korxonalarida mahsulot tannarxini kalkulyatsiya qilishning iqtisodiy mohiyati va tarkibi.....	<b>160</b>
<b>Madaminjonov A.O.</b> To‘qimachilik korxonalarida tayyor mahsulotlar ishlab chiqarish va sotish hisobini rivojlantirishning iqtisodiy jihatlari.....	<b>164</b>
<b>Jamoliddinova S.S.</b> Ustama xarajatlarning iqtisodiy mohiyati, tarkibi va ishlab chiqarish tannarxini shakllantirishdagi o‘rni.....	<b>168</b>
<b>Akbaraliyev A.E.</b> O‘zbekiston Respublikasida investitsiya siyosati va investitsiya dasturlarining iqtisodiy rivojlanishdagi o‘rni.....	<b>173</b>
<b>Эрматова С.И.</b> Учет обязательств в хозяйствующих субъектах.....	<b>178</b>
<b>Maxsudov Sh.S.</b> To‘qimachilik sanoati korxonalar faoliyati samaradorlikni monitoring qilishning ahamiyati.....	<b>181</b>
<b>Boyev X.I., Adilov B.B.</b> Mahalliy byudjetlar barqarorligi — ijtimoiy himoya tizimini mustahkamlash omili sifatida.....	<b>186</b>
<b>Raxmonova N.A.</b> Biznes ta’limida raqamli transformatsiya va innovatsion o‘qitish strategiyalari.....	<b>190</b>
<b>Якубова Д.М.</b> Применение экономико-математических моделей в промышленном производстве.....	<b>194</b>
<b>Ibrohimov N.B., Jabbarov K.Y.</b> Aylanma iqtisodiyotga o‘tishning fundamental asoslari: chiziqli modelning cheklovlari va barqaror rivojlanish imkoniyatlari.....	<b>198</b>
<b>Matyoqubova D.O.</b> Biznes tuzilmalarining innovatsion rivojlanishini diversifikatsiya qilish.....	<b>202</b>
<b>Rahmatullayeva F.</b> Andijon viloyatida yoshlar tadbirkorligi rivojlanishining tarmoqlararo diversifikatsiyasi va iqtisodiy faollikka ta’siri.....	<b>206</b>
<b>Mamajonov L.A.</b> Mahalliy byudjet daromadlarining barqarorligini ta’minlash yo‘nalishlari.....	<b>209</b>
<b>Давруков Ф.У.</b> Инновационные механизмы демонополизации в условиях цифровой трансформации экономики Республики Узбекистан.....	<b>213</b>
<b>Убайдуллаева Н.Р.</b> Роль перестрахования в управлении катастрофическими рисками и обеспечении финансовой устойчивости страховых компаний.....	<b>222</b>
<b>Abdullayev A.A.</b> Tijorat banklari orqali kichik biznesni moliyalashtirish samaradorligini oshirish mexanizmlari.....	<b>227</b>
<b>Alimov O.N.</b> O‘zbekiston Respublikasida jamg‘arib boriladigan pensiya ta’minoti tizimining huquqiy asoslari va rivojlanish istiqbollari.....	<b>230</b>
<b>Sultonov B.M.</b> Oilaviy korxonalar faoliyatini boshqarishda va boshqaruv mexanizmi bo‘yicha institutsional asoslari.....	<b>235</b>
<b>Mamajonova N.A.</b> Innovatsion rivojlanish sharoitida iqtisodiy tizimlarni boshqarish nazariyalarining transformatsiyasi hamda uning evolyutsiyasi.....	<b>239</b>
<b>Sanaqulova A.</b> O‘zbekistonda yashil iqtisodiyotga o‘tish: muammolar va imkoniyatlar.....	<b>243</b>
<b>Nazarov N.N.</b> Hududiy barqaror rivojlantirish strategiyasini shakllantirishning metodologik asoslarini takomillashtirish.....	<b>247</b>
<b>Toshpulatov A.M.</b> Qurilish materiallari sanoati korxonalarida ishlab chiqarish hajminiga oid qarashlar va uning mohiyati.....	<b>251</b>
<b>Sanaqulova A., Ochilova M.</b> Bugungi kunda raqamli iqtisodiyot.....	<b>254</b>
<b>Umarov I.Y.</b> Xalqaro darajada sifat menejmenti va ISO standartlarini rivojlanish tendensiyalari tahlili....	<b>257</b>

KADRLAR QO‘NIMSIZLIGINING KORXONA SAMARADORLIGIGA TA’SIRI

ВЛИЯНИЕ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

THE IMPACT OF EMPLOYEE TURNOVER ON ENTERPRISE EFFICIENCY

**Nigmatova D.Z.** O‘zMU Iqtisodiyot fakulteti dotsent v.b.  
**Amanov E.G‘.** O‘zMU Iqtisodiyot fakulteti 4-bosqich talabasi

**Annotatsiya**

Maqolada kadrlar qo‘nimsizligining turlari, asosiy sabablari va korxonada faoliyatiga ta’siri tahlil qilingan. Qo‘nimsizlik darajasini kamaytirish bo‘yicha samarali strategiyalar, jumladan, mehnat sharoitlarini yaxshilash, ish haqi va rag‘batlantirish tizimi, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari, samarali boshqaruv va ichki rotatsiya kabi chora-tadbirlar yoritilgan.

**Kalit so‘zlar:** Kadrlar qo‘nimsizligi, ixtiyoriy qo‘nimsizlik, majburiy qo‘nimsizlik, ichki qo‘nimsizlik, tashqi qo‘nimsizlik, mehnat motivatsiyasi, korxonada samaradorligi.

В статье проанализированы виды, основным причины текучести кадров и её влияние на деятельность предприятия. Рассмотрены эффективные стратегии снижения уровня текучести, включая улучшение условий труда, систему оплаты труда и стимулирования, возможности профессионального развития, эффективное управление и внутреннюю ротацию сотрудников.

**Ключевые слова:** Текучесть кадров, добровольная текучесть, принудительная текучесть, внутренняя текучесть, внешняя текучесть, мотивация труда, эффективность предприятия.

The article analyzes the types, main causes of staff turnover and its impact on the activities of the enterprise. Effective strategies for reducing turnover are considered, including improving working conditions, compensation and incentive systems, professional development opportunities, effective management, and internal employee rotation.

**Keywords:** Employee turnover, voluntary turnover, forced turnover, internal turnover, external turnover, labor motivation, enterprise efficiency.

Bugungi kunda mehnat bozorida yuz berayotgan tezkor o‘zgarishlar, raqobat muhitining kuchayishi hamda inson resurslarining tashkilot muvaffaqiyatidagi rolining ortib borishi kadrlar qo‘nimsizligi muammosini dolzarb masalalardan biriga aylantirmoqda.

Har qanday tashkilot faoliyatining barqarorligi va samaradorligi bevosita malakali, tajribali va motivatsiyalangan xodimlarga bog‘liq bo‘lib, ularning tez-tez ish joyini o‘zgartirishi korxonada faoliyatiga salbiy ta’sir ko‘rsatadi.

Globallashuv, raqamli texnologiyalarning jadal rivojlanishi va masofaviy mehnat shakllarining ommalashuvi xodimlarning mehnat bozori imkoniyatlarini kengaytirmoqda. Natijada xodimlar o‘rtasida ish joyini o‘zgartirishga moyillik kuchayib, qo‘nimsizlik darajasi oshmoqda. Bu holat tashkilotlardan inson resurslarini boshqarish bo‘yicha yangi yondashuvlarni, jumladan, samarali motivatsiya tizimini, qulay mehnat sharoitlarini va kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini yaratishni talab etmoqda.

Kadrlar qo‘nimsizligi (inglizcha *employee turnover*) — tashkilotda ma’lum bir davr mobaynida xodimlarning ish joyini tark etishi va ularning o‘rniga yangi xodimlarning kelishi bilan bog‘liq jarayondir [4]. Mazkur hodisa mehnat bozorining muhim ko‘rsatkichlaridan biri bo‘lib, korxonada yoki tashkilotning kadrlar siyosatini, mehnat sharoitlarini hamda boshqaruv tizimining samaradorligini aks ettiradi. Kadrlar qo‘nimsizligining mohiyati shundaki, u nafaqat alohida xodimlar harakati, balki butun tashkilot faoliyatiga ta’sir ko‘rsatuvchi murakkab ijtimoiy-iqtisodiy jarayondir.

Qo‘nimsizlikning ortishi ishlab chiqarish samaradorligining pasayishiga, bilim va tajriba yo‘qotilishiga, yangi xodimlarni tanlash va moslashtirish xarajatlarining oshishiga olib keladi. Shu bilan birga, me‘yoriy darajadagi qo‘nimsizlik tashkilotga yangi g‘oyalar, bilim va innovatsiyalar kirib kelishiga ham xizmat qilishi mumkin.

Ilmiy adabiyotlarda kadrlar qo‘nimsizligi tushunchasi xodimlarning ixtiyoriy yoki majburiy ravishda ish joyini o‘zgartirishi sifatida talqin qilinadi. Ixtiyoriy qo‘nimsizlik xodimning shaxsiy xohishiga ko‘ra ishdan bo‘shashi bilan bog‘liq bo‘lsa, majburiy qo‘nimsizlik ish beruvchining tashabbusi bilan yuzaga keladi [4]. Ushbu jarayonning yuqori darajasi ko‘pincha tashkilot ichidagi muammolar — past ish haqi, mehnat sharoitlarining qoniqarsizligi, kasbiy o‘shish imkoniyatlarining cheklanganligi yoki boshqaruvdagi kamchiliklar bilan izohlanadi.

Tahlillar shuni ko‘rsatdiki, qo‘nimsizlik turli omillarga bog‘liq: iqtisodiy (ish haqi, rag‘batlantirish), ijtimoiy-psixologik (motivatsiya, ishdan qoniqish), tashkiliy (boshqaruv uslubi, mehnat sharoiti) va shaxsiy (malaka, ish tajribasi). Shu jihatdan olib qaraganda, kadrlar qo‘nimsizligi murakkab va ko‘p qirrali jarayon bo‘lib, uni kelib chiqish sabablari va namoyon bo‘lish shakllariga ko‘ra bir necha turlarga ajratish mumkin. Ilmiy adabiyotlarda xodimlar qo‘nimsizligining eng keng tarqalgan tasnifi ixtiyoriy, majburiy, ichki va tashqi qo‘nimsizlik turlarini o‘z ichiga oladi:

Ixtiyoriy qo‘nimsizlik – xodimning o‘z tashabbusi bilan ish joyini tark etishi natijasida yuzaga keladi [4]. Bunga asosan past ish haqi, kasbiy o‘shish imkoniyatlarining cheklanganligi, mehnat sharoitlarining qoniqarsizligi, rahbariyat bilan munosabatlarning yomonligi yoki boshqa tashkilotdan yaxshiroq taklif olinishi sabab bo‘ladi. Ushbu turdagi qo‘nimsizlik tashkilot uchun eng xavfli hisoblanadi, chunki ko‘pincha eng malakali va raqobatbardosh xodimlar aynan ixtiyoriy ravishda ish joyini tark etadilar.

Majburiy qo‘nimsizlik – ish beruvchining tashabbusi bilan xodimning ishdan bo‘shatilishi yoki mehnat munosabatlarining tugatilishi bilan bog‘liq [4]. Bunga xodimning mehnat intizomini buzishi, lavozim talablariga mos kelmasligi, tashkilotning qayta tuzilishi, qisqartirishlar yoki moliyaviy qiyinchiliklar sabab bo‘lishi mumkin. Mazkur turdagi qo‘nimsizlik ayrim hollarda tashkilot samaradorligini oshirishga xizmat qilsa-da, uning yuqori darajasi kadrlar siyosatidagi muammolardan dalolat beradi.

Ichki qo‘nimsizlik – xodimning tashkilotni tark etmasdan, bir lavozimdan boshqasiga, bir bo‘limdan boshqa bo‘limga o‘tishi bilan ifodalanadi [4]. Bu holat ko‘pincha lavozim ko‘tarilishi, rotatsiya yoki kasbiy rivojlanish jarayonlari bilan bog‘liq bo‘ladi. Ichki qo‘nimsizlik tashkilot ichida bilim va tajriba almashinuviga ijobiy ta‘sir ko‘rsatishi mumkin, biroq noto‘g‘ri boshqarilganda ayrim bo‘limlarda kadrlar yetishmovchiligini keltirib chiqarishi ehtimoli mavjud.

Tashqi qo‘nimsizlik – xodimning tashkilotni butunlay tark etib, boshqa tashkilotga yoki mehnat bozorining boshqa segmentiga o‘tishini anglatadi [4]. Bu turdagi qo‘nimsizlik tashkilot uchun bevosita yo‘qotishlar bilan bog‘liq bo‘lib, ayniqsa strategik ahamiyatga ega lavozimlardagi xodimlarning ketishi korxonalar raqobatbardoshligiga salbiy ta‘sir ko‘rsatadi.

Kadrlar qo‘nimsizligi korxonalar faoliyatining barcha jihatlariga bevosita va bilvosita ta‘sir ko‘rsatuvchi muhim ijtimoiy-iqtisodiy omillardan biridir. Kadrlar qo‘nimsizligi darajasining yuqori bo‘lishi korxonaning ishlab chiqarish samaradorligi, moliyaviy barqarorligi hamda raqobatbardoshligiga salbiy ta‘sir ko‘rsatadi.

Birinchidan, xodimlar qo‘nimsizligi mehnat unumdorligining pasayishiga olib keladi. Tajribali va malakali xodimlarning ketishi natijasida ishlab chiqarish jarayonlarida uzilishlar yuzaga keladi, ish sifati vaqtincha pasayadi va yangi xodimlarning moslashuv davri sababli kutilgan natijalarga erishish kechikadi. Bu holat, ayniqsa, yuqori malaka talab qilinadigan lavozimlarda yaqqol namoyon bo‘ladi.

Ikkinchidan, qo‘nimsizlik korxonalar xarajatlarining oshishiga sabab bo‘ladi. Yangi xodimlarni tanlash, yollash, o‘qitish va moslashtirish bilan bog‘liq xarajalar korxonalar byudjetiga qo‘shimcha yuk bo‘lib tushadi. Shuningdek, kadrlar qo‘nimsizligi natijasida vaqtinchalik ishchi kuchi yetishmovchiligi yuzaga kelib, bu ishlab chiqarish hajmining qisqarishiga olib kelishi mumkin.

Uchinchidan, kadrlar qo‘nimsizligi korxonalar ichki muhitiga salbiy ta‘sir ko‘rsatadi. Xodimlar o‘rtasida beqarorlik hissi kuchayadi, jamoaviy hamkorlik va korporativ madaniyat zaiflashadi.

Natijada xodimlarning ishga bo‘lgan qoniqish darajasi va motivatsiyasi pasayib, bu yana qo‘nimsizlikning ortishiga sabab bo‘lishi mumkin.

So‘nggi yillarda xorijiy ilmiy adabiyotlarda kadrlar qo‘nimsizligining (employee turnover) korxonalar samaradorligiga ta‘siri masalasi keng miqyosda o‘rganilmoqda. Mazkur tadqiqotlar kadrlar almashinuvi tashkilot faoliyatining moliyaviy, operatsion va strategik jihatlariga bevosita ta‘sir ko‘rsatishini ilmiy asosda isbotlab beradi. Xususan, Buyuk Britaniyaning yirik kompaniyalari misolida o‘tkazilgan Aldakhil tadqiqotida kadrlar qo‘nimsizligi va korxonalar moliyaviy ko‘rsatkichlari o‘rtasidagi bog‘liqlik tahlil qilingan. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, xodimlar almashinuvi darajasi oshgani sari kompaniyalarning rentabellik darajasi va aktivlardan foydalanish samaradorligi pasayadi. Muallif turnoverni yangi xodimlarni yollash, moslashtirish va o‘qitish bilan bog‘liq qo‘shimcha xarajatlar manbai sifatida baholaydi [2].

Park va Shaw tomonidan amalga oshirilgan meta-tahlil tadqiqotida turnover va samaradorlik o‘rtasidagi bog‘liqlik yuzlab ilmiy ishlar asosida umumlashtirilgan. Tadqiqotda yuqori darajadagi kadrlar qo‘nimsizligi ish unumdorligi pasayishi, tashkiliy bilimlarning yo‘qolishi va innovatsion salohiyatning susayishi bilan bog‘liqligi aniqlangan. Shu bilan birga, mualliflar past samarali xodimlarning tashkilotni tark etishi ayrim holatlarda ijobiy natija berishi mumkinligini qayd etib, “funktional turnover” tushunchasini ilgari suradi [5].

Yaponiyalik olimlar Qin Li va hamkorlari tomonidan olib borilgan tadqiqotda yirik statistik ma‘lumotlar asosida xodimlar qo‘nimsizligining korxonaning uzoq muddatli moliyaviy samaradorligiga ta‘siri o‘rganilgan. Tadqiqot natijalariga ko‘ra, yuqori turnover darajasi kelgusida korxonaning moliyaviy barqarorligi va raqobatbardoshligiga salbiy ta‘sir ko‘rsatadi. Mualliflar bu holatni tashkilot ichida bilimlar uzluksizligining buzilishi va strategik rejalashtirish samaradorligining pasayishi bilan izohlaydi [3].

Kadrlar qo‘nimsizligi korxonaning intellektual kapitaliga ham salbiy ta‘sir ko‘rsatadi. Tajriba, bilim va kasbiy ko‘nikmalarning yo‘qotilishi innovatsion faoliyatni sekinlashtiradi va tashkilotning uzoq muddatli rivojlanish istiqbollarini cheklaydi. Ayniqsa, asosiy mutaxassislar va rahbar xodimlarning ketishi strategik qarorlar qabul qilish jarayoniga salbiy ta‘sir etadi.

Kadrlar qo‘nimsizligini kamaytirish korxonalar samaradorligi va raqobatbardoshligini ta‘minlashda eng muhim vazifalardan biridir.

Ta‘kidlash joizki, kadrlar qo‘nimsizligining me‘yoriy darajasi ayrim hollarda ijobiy ta‘sir ham ko‘rsatishi mumkin. Jumladan, yangi xodimlarning jalb etilishi orqali tashkilotga yangi bilim, innovatsion g‘oyalar va zamonaviy tajribalar kirib keladi. Shu sababli, muammo qo‘nimsizlikning mavjudligida emas, balki uning me‘yorida oshib ketishidir.

Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, yuqori darajadagi qo‘nimsizlik korxonaning ishlab chiqarish samaradorligi, moliyaviy barqarorligi, kadrlar motivatsiyasi va jamoaviy muhitiga sezilarli salbiy ta‘sir ko‘rsatadi. Shu sababli xodimlar qo‘nimsizligini o‘rganish, uning sabablari va oqibatlarini aniqlash hamda samarali boshqaruv choralarini ishlab chiqish ilmiy va amaliy jihatdan katta ahamiyatga ega.

Xulosa qilib aytganda, xodimlar qo‘nimsizligini kamaytirish strategiyalari kompleks va integratsiyalashgan bo‘lishi kerak. Ular ish sharoitini yaxshilash, raqobatbardosh ish haqi va rag‘batlantirish tizimi, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari, samarali rahbarlik va ichki rotatsiya kabi vositalarni o‘z ichiga oladi. Bunday yondashuv korxonalar xodimlarining sodiqligini oshiradi, ishlab chiqarish samaradorligini mustahkamlaydi va tashkilotning uzoq muddatli raqobatbardoshligini ta‘minlaydi. Xodimlar qo‘nimsizligini ilmiy asosda o‘rganish va uni boshqarish bo‘yicha tavsiyalar ishlab chiqish korxonalar boshqaruvi uchun strategik ahamiyatga ega bo‘lib, bu nafaqat kadrlar yo‘qotilishini kamaytiradi, balki umumiy iqtisodiy samaradorlikni oshirishga xizmat qiladi.

### **Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:**

1. G‘aniyeva D. Tashkilotlarda xodimlarni o‘qitish va rivojlantirish dasturlarining mehnat samaradorligiga ta‘siri. *Iqtisodiyot va ta‘lim*, 6(2), 2024. 45–52.
2. Aldakhil, N. (2017). Employee turnover impact on firm performance: Evidence from FTSE-350 companies. *Doctoral dissertation*, University of Essex, United Kingdom.

3. Li, Q., Shaw, J. D., & Tang, G. (2019). Employee turnover and firm performance: Large-sample archival evidence. *Management Science*, 65(12), 5667–5683.
4. Meier, K. J., & Hicklin, A. Employee turnover and organizational performance: Testing a hypothesis from classical public administration. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 2007. 573–590.
5. Park R., Shaw J. The neglected state of organizational-level turnover studies: A call for research. *Frontiers of Business Research in China*, 11(1), 2017. 1–19.

**UDK:338.4**

**TO‘QIMACHILIK KORXONALARIDA MAHSULOT TANNARXINI KALKULYATSIYA QILISHNING IQTISODIY MOHIYATI VA TARKIBI**

**ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И СТРУКТУРА КАЛЬКУЛЯЦИИ СЕБЕСТОИМОСТИ ПРОДУКЦИИ НА ТЕКСТИЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

**ECONOMIC ESSENCE AND STRUCTURE OF COST CALCULATION OF PRODUCTION AT TEXTILE ENTERPRISES**

**Ikromjonova Mohinur Umidjon qizi** Andijon davlat texnika instituti  
1-kurs “Buxgalteriya hisobi” mutaxassisligi magistranti

**Annotatsiya**

Mazkur maqolada to‘qimachilik korxonalarida mahsulot tannarxini kalkulyatsiya qilishning iqtisodiy mohiyati, uning tarkibiy qismlari hamda boshqaruv hisobidagi ahamiyati yoritilgan. Shuningdek, to‘qimachilik ishlab chiqarishiga xos bo‘lgan xom ashyo, mehnat va umum ishlab chiqarish xarajatlarini to‘g‘ri hisobga olish orqali mahsulot tannarxini aniqlash masalalari tahlil qilingan. Kalkulyatsiya usullarini qo‘llashda uchraydigan muammolar va ularni bartaraf etish bo‘yicha takliflar berilgan.

**Kalit so‘zlar:** mahsulot tannarxi, kalkulyatsiya, to‘qimachilik korxonalari, ishlab chiqarish xarajatlari, boshqaruv hisobi.

В данной статье раскрывается экономическая сущность калькулирования себестоимости продукции на текстильных предприятиях, её составные элементы, а также значение в управленческом учёте. Кроме того, проанализированы вопросы определения себестоимости продукции на основе правильного учёта сырьевых, трудовых и общепроизводственных затрат, характерных для текстильного производства. Также рассмотрены проблемы, возникающие при применении методов калькуляции, и предложены пути их устранения.

**Ключевые слова:** себестоимость продукции, калькуляция, текстильные предприятия, производственные затраты, управленческий учёт.

This article describes the economic essence of calculating product cost in textile enterprises, its structural components, and its importance in management accounting. In addition, the issues of determining product cost through the proper accounting of raw material, labor, and overhead production costs specific to textile manufacturing are analyzed. Problems encountered in the application of costing methods and proposals for their elimination are also presented.

**Keywords:** product cost, costing, textile enterprises, production costs, management accounting.

Bugungi kunda to‘qimachilik sanoati O‘zbekiston iqtisodiyotining yetakchi va strategik ahamiyatga ega tarmoqlaridan biri hisoblanadi. Mazkur sohaning jadal rivojlanishi mamlakatda