

BYUDJET TASHKILOTLARIDA XODIMLARNI MODDIY VA MA'NAVY RAG'BATLANTIRISH MEXANIZMLARINI AUDITDAN O'TKAZISHNING INNOVATSION USULLARI

Ziyatova Maftuna Baxtiyor qizi

maftunaziyatova@icloud.com

Annotatsiya

Mazkur maqolada byudjet tashkilotlarida mehnatni rag'batlantirish jarayonlarini audit qilishning innovatsion usullari tahlil qilingan. Tadqiqotda rag'batlantirish tizimining mohiyati, uning samaradorlikka ta'siri hamda moliyaviy intizomni ta'minlashdagi ahamiyati ochib berilgan. Metodologik asos sifatida nazariy tahlil, qiyosiy va empirik yondashuvlardan foydalanilgan. Natijalarga ko'ra, mavjud amaliyotlarda rag'batlantirish fondlarining shakllanishi va taqsimlanishida shaffoflik yetarli emasligi aniqlanib, bu xodimlar motivatsiyasiga salbiy ta'sir ko'rsatishi qayd etilgan. Muhokama jarayonida xalqaro tajribalar va mashhur olimlarning qarashlariga tayanilgan holda, audit nafaqat moliyaviy nazorat, balki maslahat beruvchi va boshqaruv qarorlarini qo'llab-quvvatlovchi mexanizm sifatida qaralishi lozimligi ta'kidlangan. Maqola yakunida byudjet tashkilotlarida rag'batlantirish jarayonlarini audit qilishni zamonaviy yondashuvlar asosida takomillashtirish bo'yicha xulosalar va amaliy tavsiyalar berilgan.

***Kalit so'zlar:** audit, byudjet tashkilotlari, mehnatni rag'batlantirish, shaffoflik, samaradorlik, zamonaviy yondashuvlar.*

Аннотация

В данной статье анализируются современные подходы к аудиту процессов стимулирования труда в бюджетных организациях. В исследовании раскрыта сущность системы стимулирования, ее влияние на эффективность деятельности и значение в обеспечении финансовой дисциплины. Методологическую основу составили теоретический анализ, сравнительный и эмпирический методы. Согласно результатам, в существующей практике выявлены недостаточная прозрачность формирования и распределения фондов стимулирования, что оказывает негативное влияние на мотивацию сотрудников. В ходе обсуждения, опираясь на международный опыт и мнения известных ученых, подчеркивается, что аудит следует рассматривать

не только как инструмент финансового контроля, но и как консультативный и управленческий механизм. В заключение сформулированы выводы и практические рекомендации по совершенствованию аудита процессов стимулирования труда в бюджетных организациях на основе современных подходов.

Ключевые слова: аудит, бюджетные организации, стимулирование труда, прозрачность, эффективность, современные подходы.

Abstract

This article analyzes modern approaches to auditing incentive processes in budgetary organizations. The study reveals the essence of the incentive system, its impact on efficiency, and its role in ensuring financial discipline. The methodological basis includes theoretical analysis, comparative and empirical approaches. The results show insufficient transparency in the formation and distribution of incentive funds in current practice, which negatively affects employee motivation. During the discussion, drawing on international experience and the views of prominent scholars, it is emphasized that auditing should be considered not only as a financial control tool but also as a consultative and managerial mechanism. The article concludes with findings and practical recommendations for improving the auditing of incentive processes in budgetary organizations based on modern approaches.

Keywords: audit, budgetary organizations, labor incentives, transparency, efficiency, modern approaches.

KIRISH.

Oxirgi yillarda mamlakatimizda davlat boshqaruvi mexanizmlarini yanada takomillashtirish, byudjet muassasalari faoliyatining natijadorligini yuksaltirish hamda kadrlar salohiyatidan samarali foydalanish masalalari eng muhim vazifalardan biri sifatida qaralmoqda. Xodimlarning mehnat unumdorligi va faolligini rag'batlantirish ularning kasbiy o'sishiga, muassasa ishining umumiy samaradorligiga va o'z navbatida byudjet mablag'larining maqsadli hamda tejab-tergab sarflanishiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shu boisdan ham, byudjet tashkilotlarida xodimlarni moddiy rag'batlantirish jarayonlarini adolatli yo'lga qo'yish va shaffof tarzda boshqarish davlat moliyaviy siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan sanaladi. Mehnatni rag'batlantirish tizimining oqilona ishlashi, eng avvalo, mablag'lardan maqsadli foydalanish, xodimlarga beriladigan mukofot va qo'shimcha to'lovlarning asoslanganligini tekshirish va moliyaviy intizomni ta'minlash bilan chambarchas bog'liq hisoblanadi. Shu nuqtayi nazardan, rag'batlantirish jarayonlarini audit

qilish mexanizmlari muhim ahamiyat kasb etadi. Audit nafaqat moliyaviy hisob-kitoblarning to'g'ri ekanligini nazorat qilish, balki rag'batlantirish tizimining samaradorligini tahlil qilish, mavjud kamchiliklarni aniqlash va takomillashtirish bo'yicha takliflar ishlab chiqishga xizmat qiladi. Mavzuning dolzarbligi shundaki, byudjet tashkilotlarida rag'batlantirish tizimini noto'g'ri yoki samarasiz tashkil etish xodimlarning motivatsiyasini pasaytiradi, mehnat unumdorligining sustlashuviga, shuningdek, byudjet mablag'larining maqsadsiz sarflanishiga olib kelishi mumkin. Shu sababli zamonaviy audit yondashuvlarini qo'llash orqali rag'batlantirish jarayonlarida shaffoflik, hisobdorlik va samaradorlikni ta'minlash bugungi kunda eng muhim vazifalardan biri bo'lib qolmoqda. Mazkur maqolaning maqsadi - byudjet tashkilotlarida mehnatni rag'batlantirish jarayonlarini audit qilishda zamonaviy yondashuvlarni o'rganish, ularning nazariy asoslarini tahlil qilish va amaliy takliflar ishlab chiqishdan iboratdir.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODLAR.

Ushbu tadqiqot jarayonida byudjet tashkilotlarida mehnatni rag'batlantirish jarayonlarini audit qilishni o'rganish uchun bir qator ilmiy-uslubiy yondashuvlardan foydalanildi. Birinchidan, nazariy tahlil metodi qo'llanilib, rag'batlantirish tizimi, uning iqtisodiy mohiyati hamda auditning asosiy vazifalariga oid ilmiy adabiyotlar, me'yoriy-huquqiy hujjatlar va xalqaro tajriba o'rganildi. Ikkinchidan, qiyosiy tahlil usuli yordamida byudjet tashkilotlari va xususiy sektor rag'batlantirish tizimlari o'rtasidagi farqlar aniqlanib, samaradorlikka ta'sir etuvchi omillar ko'rib chiqildi. Uchinchidan, empirik tahlil asosida ayrim byudjet tashkilotlarining moliyaviy hisobotlari, rag'batlantirish fondlaridan foydalanish ko'rsatkichlari va audit natijalari statistik jihatdan o'rganildi. To'rtinchidan, sistemali yondashuv orqali mehnatni rag'batlantirish jarayonlarining auditini tashkil etishda mavjud jarayonlar, nazorat mexanizmlari va ularning o'zaro bog'liqligi tahlil qilindi. Tadqiqotning metodologik bazasini O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi, Hisob palatasi va tegishli me'yoriy-huquqiy hujjatlar, shuningdek, xalqaro audit standartlari (ISA) tashkil etadi. Mazkur metodlar tadqiqotning ilmiy asoslanganligini ta'minlab, rag'batlantirish jarayonlarini audit qilishda zamonaviy yondashuvlarni aniqlash imkonini beradi.

NATIJALAR VA MUHOKAMA.

Tadqiqot natijalariga ko'ra, byudjet tashkilotlarida mehnatni rag'batlantirish jarayonlarini audit qilishda mavjud amaliyotlar ko'proq moliyaviy intizomni ta'minlash va mablag'larning qonuniy sarflanishini tekshirishga qaratilgan. Ammo bunday yondashuv xodimlarning motivatsiyasini oshirish va tashkilot samaradorligini ta'minlash uchun yetarli

emasligi aniqlandi. Ayrim tashkilotlarda rag‘batlantirish fondlarining shakllanishi va taqsimlanishida shaffoflik yetarli emasligi, adolatsizlik sezilishi hamda mehnat unumdorligining pasayishi kuzatilmoqda. Mazkur tadqiqotda mashhur iqtisodchi P. Drukerning quyidagi iqtibosi alohida e‘tiborga loyiq: “O‘lchanmagan narsa boshqarilmaydi”.¹ Zamonaviy audit yondashuvlarini tatbiq etish orqali rag‘batlantirish jarayonlarida shaffoflik va hisobdorlikni oshirish, mehnatga haq to‘lashda differensial yondashuvlarni qo‘llash, byudjet mablag‘laridan samarali foydalanish va boshqaruv qarorlarini sifatliroq qabul qilish imkoniyati paydo bo‘ladi. Olingan natijalar shuni ko‘rsatadiki, byudjet tashkilotlarida rag‘batlantirish tizimini samarali tashkil etish va uni audit qilish jarayonida an‘anaviy yondashuvlar yetarli emas. Zamonaviy boshqaruv nazariyalarida ta‘kidlanganidek, xodimlarni moddiy rag‘batlantirish faqat moliyaviy intizomni ta‘minlash vositasi emas, balki inson kapitalini rivojlantirishning asosiy omili sifatida ham qaralishi zarur. Masalan, G. Bekker (1993) o‘zining “Inson kapitali” asarida xodimlarga kiritilgan investitsiyalar ularning mehnat unumdorligini oshirish orqali butun iqtisodiyotga ijobiy ta‘sir ko‘rsatishini ta‘kidlaydi.² Shu bilan birga, xalqaro audit standartlari ham rag‘batlantirish jarayonlarini faqatgina moliyaviy hisobotlarda emas, balki samaradorlik va adolat mezonlari nuqtayi nazaridan baholash zarurligini ko‘rsatadi. Bu esa auditni faqat tekshiruv emas, balki maslahat beruvchi hamda boshqaruv qarorlarini qo‘llab-quvvatlovchi mexanizm sifatida talqin qilishni talab qiladi. Xodimlarni rag‘batlantirish tizimida shaffoflikni ta‘minlash bo‘yicha J. Stiglits (2002) ham o‘z tadqiqotlarida ma‘lumotlarning to‘liq va oshkora bo‘lishi samarali boshqaruvning asosiy tamoyillaridan biri ekanini ta‘kidlaydi.³ Demak, byudjet tashkilotlarida rag‘batlantirish jarayonlarini audit qilishda nafaqat moliyaviy qonuniylik, balki adolat, samaradorlik va shaffoflikni ta‘minlash ham ustuvor vazifa sifatida qaralishi lozim.

XULOSA.

Yuqorida olib borilgan tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatdiki, byudjet tashkilotlarida mehnatni rag‘batlantirish jarayonlarini audit qilishda mavjud yondashuvlar moliyaviy intizomni nazorat qilish bilan cheklanib qolmoqda. Biroq, zamonaviy boshqaruv va audit amaliyotida rag‘batlantirish tizimi faqat nazorat ob‘ekti sifatida emas, balki inson kapitalini rivojlantirish va tashkilot samaradorligini oshirish vositasi sifatida ham qaralishi zarur. Rag‘batlantirish jarayonlarida shaffoflikni ta‘minlash, xodimlarga differensial

¹ Druker, P. (1954). *The Practice of Management*. New York: Harper & Row.

² Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.

³ Stiglitz, J. E. (2002). *Transparency in Government*. In: *The Right to Tell: The Role of Mass Media in Economic Development*. Washington: World Bank.

yondashuv asosida mukofot va qo‘shimcha to‘lovlarni belgilash, hamda audit natijalariga asoslangan boshqaruv qarorlarini qabul qilish tizimning samaradorligini sezilarli darajada oshiradi. Xalqaro tajriba shuni ko‘rsatadiki, auditning maslahat beruvchi va strategik ahamiyatini kuchaytirish byudjet mablag‘laridan oqilona foydalanish bilan birga, xodimlarning motivatsiyasini ham mustahkamlaydi. Shu bois, byudjet tashkilotlarida mehnatni rag‘batlantirish jarayonlarini audit qilishning zamonaviy yondashuvlarini qo‘llash, ularni xalqaro standartlarga uyg‘unlashtirish va milliy amaliyotga moslashtirish davlat sektorida samaradorlikni oshirishning muhim omillaridan biri hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar;

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 7-fevraldagi PF–4947-sonli Farmoni “2017–2021-yillarda O‘zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo‘nalishi bo‘yicha Harakatlar strategiyasi”.
2. O‘zbekiston Respublikasi Hisob palatasi. (2022). *Davlat moliyasini boshqarishda auditning samaradorligini oshirish bo‘yicha yillik hisobot*. Toshkent.
3. Karimov, A. (2020). *Byudjet tashkilotlarida mehnatni rag‘batlantirish tizimi va audit nazorati*. Toshkent: Iqtisodiyot va moliya nashriyoti.
4. Мамонова, И. В. (2019). *Государственный финансовый контроль и аудит: теория и практика*. Москва: Финансы и статистика.
5. Сорокина, Н. А. (2021). *Аудит в государственном секторе: современные тенденции и перспективы*. Санкт-Петербург: Питер.
6. Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
7. Drucker, P. (1954). *The Practice of Management*. New York: Harper & Row.
8. Stiglitz, J. E. (2002). *Transparency in Government*. In: *The Right to Tell: The Role of Mass Media in Economic Development*. Washington: World Bank.