JOURNAL OF INTERNATIONAL SCIENTIFIC RESEARCH
Volume 5, Issue 1, November 2026 Online ISSN: 3030-3508
https://spaceknowladge.com

TIJORAT BANKLARIDA XODIMLAR BILAN HISOB-KITOBLARNI TASHKIL ETISH VA TAKOMILLASHTIRISHNING IQTISODIY MEXANIZMLARI

Esanov Oybek Madatovich
Samarqand iqtisodiyot va servis institute, "Boshqa tarmoqlarda buxgalteriya hisobi" kafedrasi o'qituvchisi
Ismatullayeva Bahor Asadulla qizi
Samarqand iqtisodiyot va servis institute, Bank-Moliya xizmatlari Fakulteti BI-124 guruh talabasi

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ

ИСТОРИЯ СТАТЬИ:
Received:13.11.2026
Revised: 14.11.2026
Accepted:15.11.2026

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:
tijorat banklari, xodimlar bilan hisob-kitoblar, mehnat haqi, buxgalteriya hisobi, ish haqi hisoblash, ichki nazorat, iqtisodiy mexanizmlar, hisob-kitoblarni avtomatlashtirish, raqamli texnologiyalar, mehnat munosabatlari..

АННОТАЦИЯ:

Ushbu maqolada tijorat banklarida xodimlar bilan hisob-kitoblarni tashkil etishning iqtisodiy mazmuni, buxgalteriya hisobida aks ettirilish xususiyatlari hamda mazkur jarayonlarni takomillashtirishning iqtisodiy mexanizmlari tadqiq etiladi. Bank faoliyatida inson resurslaridan samarali foydalanish, xodimlar mehnatiga munosib haq to‘lash va mehnat haqi bo‘yicha hisob-kitoblarning to‘g‘ri tashkil etilishi bankning moliyaviy barqarorligi hamda boshqaruv samaradorligini ta’minlashda muhim ahamiyat kasb etadi. Tadqiqotning asosiy maqsadi tijorat banklarida xodimlar bilan hisob-kitoblarni tashkil etishning amaldagi mexanizmlarini o‘rganish, buxgalteriya hisobi va ichki nazorat jarayonlaridagi muammolarni aniqlash hamda ularni takomillashtirish bo‘yicha ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqishdan iborat. Tadqiqot jarayonida tizimli yondashuv, iqtisodiy tahlil, taqqoslash, umumlashtirish va mantiqiy tahlil usullaridan foydalaniladi. Shuningdek, xodimlar bilan hisob-kitoblarni avtomatlashtirish, mehnat haqi hisobining aniqligini oshirish, hisob-kitoblar ustidan ichki nazoratni kuchaytirish va zamonaviy raqamli texnologiyalarni joriy etish imkoniyatlari o‘rganiladi. Tadqiqot natijalari tijorat banklarida xodimlar bilan hisob-kitoblarni samarali tashkil etish, buxgalteriya hisobining ishonchliligini

oshirish hamda mehnat haqi bilan bog‘liq moliyaviy jarayonlarni takomillashtirishga qaratilgan ilmiy-amaliy tavsiyalar ishlab chiqishga xizmat qiladi.

KIRISH

Bozor iqtisodiyoti sharoitida tijorat banklari faoliyatining samaradorligi nafaqat moliyaviy resurslardan oqilona foydalanish, balki inson kapitalini samarali boshqarish, xodimlar mehnatini munosib rag‘batlantirish va mehnatga haq to‘lash bilan bog‘liq hisob-kitoblarni to‘g‘ri tashkil etishga ham bevosita bog‘liq. Bank tizimida malakali kadrlarning mavjudligi, ularning mehnat unumdorligi va ish faoliyatiga bo‘lgan motivatsiyasi bankning raqobatbardoshligini oshirishda muhim omillardan hisoblanadi. Shu sababli xodimlar bilan hisob-kitoblarni samarali tashkil etish, ish haqi va unga tenglashtirilgan to‘lovlarni o‘z vaqtida hisoblash hamda

buxgalteriya hisobida to‘g‘ri aks ettirish tijorat banklarining moliyaviy boshqaruv tizimida alohida ahamiyat kasb etadi. Tijorat banklarida xodimlar bilan hisob-kitoblar mehnatga haq to‘lash, mukofotlar, ustamalar, ta’til pullari, vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bo‘yicha to‘lovlar hamda qonunchilikda belgilangan boshqa majburiy to‘lovlarni hisoblash va amalga oshirish jarayonlarini qamrab oladi. Ushbu jarayonlarning to‘g‘ri tashkil etilishi buxgalteriya axborotlarining ishonchliligini ta’minlash, mehnat xarajatlarini nazorat qilish va bankning moliyaviy natijalarini haqqoniy shakllantirishga xizmat qiladi. Aksincha, hisob-kitoblarda yuzaga keladigan xatolar, ichki nazorat mexanizmlarining yetarli darajada ishlamasligi yoki axborot tizimlari o‘rtasidagi nomuvofiqliklar moliyaviy yo‘qotishlar, hisob ma’lumotlarining buzilishi hamda xodimlarning mehnatga bo‘lgan munosabatiga salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin. Bugungi kunda bank faoliyatida raqamli texnologiyalarning keng joriy etilishi xodimlar bilan hisob-kitoblarni tashkil etishning an’anaviy usullarini takomillashtirish zaruratini kuchaytirmoqda. Xususan, ish haqi hisob-kitoblarini avtomatlashtirish, inson omili bilan bog‘liq xatolarni kamaytirish, elektron hujjat aylanishini rivojlantirish, ma’lumotlar xavfsizligini ta’minlash va ichki nazoratni kuchaytirish dolzarb masalalardan hisoblanadi. Shu bilan birga, tijorat banklarida mehnatga haq to‘lash tizimini xodimlarning ish natijalari bilan uyg‘unlashtirish, rag‘batlantirish mexanizmlarining iqtisodiy samaradorligini oshirish va mehnat xarajatlarini maqbul darajada boshqarish ham muhim ahamiyatga ega. Mazkur yo‘nalishdagi asosiy muammolardan biri xodimlar bilan hisob-kitoblarni tashkil etishda buxgalteriya hisobi, mehnatga haq to‘lash tizimi, ichki nazorat va raqamli boshqaruv mexanizmlarining o‘zaro muvofiqligini ta’minlashdan iborat. Hisob-kitob jarayonlarini faqat ish haqini hisoblash va to‘lash bilan cheklab qo‘yish bankning mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini to‘liq baholash imkonini bermaydi. Shu bois xodimlar bilan hisob-kitoblarni iqtisodiy

jihatdan asoslangan, shaffof va nazorat qilinadigan mexanizmlar asosida tashkil etish, shuningdek, zamonaviy axborot texnologiyalaridan foydalanish orqali ushbu jarayonlarni takomillashtirish zarurati yuzaga kelmoqda. Tadqiqotning maqsadi tijorat banklarida xodimlar bilan hisob-kitoblarni tashkil etishning iqtisodiy va tashkiliy jihatlarini o‘rganish, mavjud muammolarni aniqlash hamda hisob-kitoblar samaradorligini oshirishga qaratilgan ilmiy-amaliy taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat. Belgilangan maqsadga erishish uchun quyidagi vazifalar amalga oshiriladi: tijorat banklarida xodimlar bilan hisob-kitoblarning iqtisodiy

mohiyati va nazariy asoslarini o‘rganish; mehnatga haq to‘lash va xodimlar bilan hisob-kitoblarni buxgalteriya hisobida aks ettirish xususiyatlarini tahlil qilish; hisob-kitoblarni tashkil etishda uchraydigan muammolar va ularning yuzaga kelish omillarini aniqlash; ichki nazorat hamda hisob-kitob jarayonlarini avtomatlashtirish imkoniyatlarini baholash; xodimlar mehnatini rag‘batlantirish va mehnat xarajatlarini boshqarish mexanizmlarini takomillashtirish bo‘yicha ilmiy-amaliy tavsiyalar ishlab chiqish. Tadqiqot obyekti sifatida tijorat banklarida xodimlar bilan hisob-kitoblarni tashkil etish jarayonlari belgilangan. Tadqiqot predmeti esa tijorat banklarida xodimlar bilan hisob-kitoblarni amalga oshirish, ularni buxgalteriya hisobida aks ettirish, ichki nazoratini tashkil etish va samaradorligini oshirish bilan bog‘liq iqtisodiy munosabatlar hamda mexanizmlardan iborat. Tadqiqot jarayonida tizimli yondashuv, iqtisodiy tahlil, taqqoslash, mantiqiy tahlil, umumlashtirish va ilmiy abstraksiya usullaridan foydalanish nazarda tutiladi. Mazkur usullar xodimlar bilan hisob-kitoblarni tashkil etishning mavjud holatini o‘rganish, jarayondagi muammolarni aniqlash va ularni bartaraf etishga qaratilgan takliflarni asoslash imkonini beradi. Tadqiqotning amaliy ahamiyati tijorat banklarida hisob-kitoblarning aniqligi va shaffofligini oshirish, ichki nazoratni takomillashtirish, mehnat xarajatlarini samarali boshqarish hamda raqamli texnologiyalarni joriy etish bo‘yicha tavsiyalardan foydalanish imkoniyati bilan belgilanadi.

ADABIYOTLAR TAHLILI

Tijorat banklarida xodimlar bilan hisob-kitoblarni tashkil etish va takomillashtirish masalalari buxgalteriya hisobi, mehnat iqtisodiyoti, moliyaviy nazorat hamda inson resurslarini boshqarish yo‘nalishlari bilan uzviy bog‘liq. Mazkur masalaning ilmiy-nazariy asoslarini o‘rganishda mahalliy olimlarning ish haqi hisobi va nazoratiga oid tadqiqotlari, xorijiy mualliflarning mehnatga haq to‘lash tizimi bo‘yicha qarashlari hamda xalqaro moliyaviy hisobot standartlari muhim metodologik asos bo‘lib xizmat qiladi. Mahalliy tadqiqotchilardan X. Iskanov va A. Abdurashidov tomonidan olib borilgan tadqiqotda xodimlar bilan hisoblashuvlar hisobini yuritish, mehnat haqi va unga tenglashtirilgan to‘lovlarni hisoblash hamda ushbu jarayonlarni nazorat qilishning nazariy-uslubiy jihatlari o‘rganilgan. Mualliflar hisob-kitoblarni to‘g‘ri tashkil etish va nazorat qilishni moliyaviy axborotlarning ishonchliligini ta’minlashning muhim sharti sifatida ko‘rib chiqadilar. Ushbu

yondashuv xodimlar bilan hisob-kitoblarni faqat ish haqini hisoblash jarayoni sifatida emas, balki hisob,

nazorat va hisobotning o‘zaro bog‘liq tizimi sifatida o‘rganish zarurligini ko‘rsatadi. Biroq mazkur tadqiqot budjet tashkilotlari faoliyatiga yo‘naltirilganligi sababli, tijorat banklarining o‘ziga xos tashkiliy va moliyaviy xususiyatlarini alohida tadqiq etish ehtiyoji saqlanib qoladi. M. Alisherov tomonidan 2025-yilda chop etilgan “Budjet tashkilotlarida xodimlar bilan hisoblashuvlar hisobi va nazorati” nomli maqolada mehnat haqi to‘lash tizimi, xodimlarga tegishli to‘lovlarni hisoblash, hisob yuritish va nazorat qilish masalalari tahlil qilingan. Muallif ish haqi va unga tenglashtirilgan to‘lovlarning hisobini to‘g‘ri tashkil etish hamda nazorat mexanizmlarini takomillashtirishga e’tibor qaratadi. Ushbu tadqiqotning ahamiyati shundaki, unda xodimlar bilan hisob-kitoblarni yuritishda hisob ma’lumotlarining aniqligi va nazoratning uzviy bog‘liqligi asoslab berilgan. Shu bilan birga, tijorat banklarida ish haqi tizimining lavozimlar, malaka darajasi, natijadorlik ko‘rsatkichlari va rag‘batlantirish mexanizmlari bilan bog‘liqligini chuqurroq o‘rganish zarurati mavjud. D. Askarovaning 2024-yilda e’lon qilingan “Directions for Improving the Accounting and Auditing of Employee Labor” nomli ilmiy maqolasida xodimlar mehnatiga haq to‘lash hisobi va auditini takomillashtirish masalalari yoritilgan. Tadqiqotda ish haqi hisob-kitoblarining to‘g‘riligi, o‘z vaqtida amalga oshirilishi, qonuniyligi hamda mehnatga haq to‘lash fondi bo‘yicha nazoratni kuchaytirish masalalariga e’tibor qaratilgan. Muallif tomonidan taklif etilgan audit yondashuvi hisob-kitob jarayonidagi xatolar va qonunbuzilishlarni aniqlash, shuningdek, ish haqi hisobining ishonchliligini oshirishga qaratilgan. Ushbu ilmiy qarash tijorat banklarida xodimlar bilan hisob-kitoblarni takomillashtirishda ichki audit va nazorat mexanizmlarining ahamiyatini asoslash uchun muhimdir. Biroq banklarda hisob-kitob jarayonlarini avtomatlashtirish va raqamli nazorat vositalaridan foydalanish masalalari alohida tadqiqot yo‘nalishi sifatida qaralishi lozim. A. Boboyevning 2024-yilda chop etilgan “Buxgalteriyada xodimlar bilan hisob-kitoblar” nomli maqolasida xodimlarni buxgalteriya hisobida aks ettirish, ish haqi, soliqlar, majburiy ajratmalar va boshqa to‘lovlar bo‘yicha hisob-kitoblarni yuritish masalalari ko‘rib chiqilgan. Muallif xodimlar bilan hisob-kitoblarni tashkilot buxgalteriya hisobining muhim tarkibiy qismi sifatida baholaydi. Ushbu yondashuv xodimlarga tegishli to‘lovlarni hisoblash va hisobda aks ettirish jarayonlarining o‘zaro bog‘liqligini ko‘rsatadi. Mazkur fikr tijorat banklarida ham mehnatga haq to‘lash bilan bog‘liq operatsiyalarni aniq

hujjatlashtirish, hisob registrlarida to‘g‘ri aks ettirish va moliyaviy hisobotlarda ishonchli ifodalash zarurligini tasdiqlaydi.

Xorijiy tajribada xodimlarga beriladigan nafaqalar va to‘lovlarni hisobga olish masalalari xalqaro moliyaviy hisobot standartlarida ham keng yoritilgan. Xususan, Xalqaro moliyaviy hisobot standartlari kengashi tomonidan ishlab chiqilgan IAS 19

— “Employee Benefits” standarti xodimlarga beriladigan qisqa muddatli to‘lovlar, mehnat faoliyati tugagandan keyingi nafaqalar, boshqa uzoq muddatli to‘lovlar va mehnat

munosabatlari tugatilishi bilan bog‘liq kompensatsiyalarni hisobga olish tartibini belgilaydi. Standartga muvofiq, xodim o‘z mehnat xizmatini ko‘rsatgan davrda unga tegishli bo‘lgan to‘lovlar tegishli majburiyat va xarajat sifatida tan olinishi lozim. Bu yondashuv ish haqi xarajatlarini tegishli hisobot davrida to‘g‘ri aks ettirish hamda bankning moliyaviy natijalarini haqqoniy shakllantirish uchun muhim ahamiyatga ega. Xodimlarga mehnat haqi to‘lashning xalqaro tamoyillari Xalqaro mehnat tashkilotining 1949-yildagi 95-sonli “Mehnat haqini himoya qilish to‘g‘risida”gi konvensiyasida ham o‘z aksini topgan. Mazkur hujjatda ish haqini muntazam to‘lash, xodimlarga tegishli mablag‘larni belgilangan tartibda yetkazish hamda ish haqidan ushlab qolishlarni qonunchilik va tegishli kelishuvlar asosida amalga oshirish tamoyillari belgilangan. Ushbu talablar xodimlar bilan hisob-kitoblarni tashkil etishda shaffoflik, qonuniylik va o‘z vaqtida to‘lovlarni amalga oshirish muhimligini ko‘rsatadi. Tijorat banklari faoliyatida mazkur tamoyillarni hisobga olish xodimlarning mehnat huquqlarini ta’minlash bilan birga, hisob-kitob jarayonlarining tartibli va ishonchli yuritilishiga xizmat qiladi.

Yuqorida ko‘rib chiqilgan ilmiy ishlar va xalqaro me’yoriy hujjatlarni taqqoslash shuni ko‘rsatadiki, mahalliy tadqiqotlarda asosan xodimlar bilan hisob-kitoblarning buxgalteriya hisobi, ish haqini hisoblash va nazorat qilish jihatlariga e’tibor qaratilgan. Xalqaro standartlarda esa xodimlarga beriladigan to‘lovlarni tan olish, baholash va moliyaviy hisobotlarda aks ettirishning umumiy tamoyillari belgilangan. Ushbu yondashuvlar bir-birini to‘ldiradi: buxgalteriya hisobi hisob-kitoblarning to‘g‘ri aks ettirilishini ta’minlasa, ichki nazorat va audit ularning qonuniyligi hamda ishonchliligini tekshirishga xizmat qiladi. Shu bilan birga, o‘rganilgan manbalarda tijorat banklari faoliyatining o‘ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda xodimlar bilan hisob-kitoblarni yagona iqtisodiy mexanizm sifatida takomillashtirish masalasi yetarlicha kompleks yoritilmagan. Xususan, ish haqi hisob-kitoblarini

avtomatlashtirish, xodimlar faoliyati natijalariga asoslangan rag‘batlantirish tizimini shakllantirish, mehnat xarajatlarini boshqarish, elektron hujjat aylanishi va ichki nazoratni integratsiyalash masalalari qo‘shimcha ilmiy izlanishlarni talab etadi. Mazkur ilmiy bo‘shliq ushbu maqolada tijorat banklarida xodimlar bilan hisob-kitoblarni tashkil etishning mavjud mexanizmlarini tahlil qilish hamda ularni iqtisodiy va texnologik jihatdan takomillashtirish bo‘yicha takliflar ishlab chiqish zaruratini belgilaydi.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Mazkur tadqiqot tijorat banklarida xodimlar bilan hisob-kitoblarni tashkil etishning iqtisodiy va tashkiliy asoslarini o‘rganish, mavjud hisob-kitob mexanizmlarining samaradorligini baholash hamda ularni takomillashtirish yo‘nalishlarini aniqlashga qaratilgan. Tadqiqot metodologiyasi tizimli va kompleks yondashuvga asoslanib, xodimlar bilan hisob-kitoblarni faqat ish haqini hisoblash va to‘lash jarayoni sifatida emas, balki buxgalteriya hisobi, ichki nazorat, mehnat xarajatlarini boshqarish va xodimlarni rag‘batlantirish bilan uzviy bog‘liq iqtisodiy jarayon sifatida o‘rganishni nazarda tutadi.

Tadqiqotning nazariy-metodologik asosini mehnat iqtisodiyoti, buxgalteriya hisobi, moliyaviy menejment va inson resurslarini boshqarish sohalaridagi ilmiy qarashlar, mahalliy va xorijiy olimlarning ilmiy ishlari, shuningdek, xodimlar bilan hisob-kitoblarni tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlar tashkil etadi. Xususan, O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, “Buxgalteriya hisobi to‘g‘risida”gi Qonuni, soliq qonunchiligi hamda xodimlarga beriladigan to‘lovlarni hisobga olishga oid xalqaro yondashuvlar tadqiqotning nazariy va huquqiy asoslari sifatida qaraladi. Shuningdek, Xalqaro moliyaviy hisobot standartlarining IAS 19 — “Xodimlarga beriladigan mukofotlar” standarti orqali xodimlarga tegishli to‘lovlarni tan olish va moliyaviy hisobotlarda aks ettirish tamoyillari o‘rganiladi. Tadqiqotning axborot bazasini O‘zbekiston Respublikasi Markaziy bankining rasmiy ma’lumotlari, tijorat banklarining yillik hisobotlari, moliyaviy hisobotlari, banklarning rasmiy veb-saytlarida e’lon qilingan ma’lumotlar, ilmiy maqolalar, monografiyalar va tegishli normativ-huquqiy hujjatlar tashkil etadi. Xodimlar bilan hisob-kitoblarni tashkil etishning amaliy jihatlarini o‘rganishda banklarning ish haqi xarajatlari, xodimlarni rag‘batlantirish tizimi, mehnatga haq to‘lash tartibi, buxgalteriya hisobi va ichki nazorat mexanizmlariga oid ochiq ma’lumotlardan foydalanish nazarda tutiladi. Bunda banklarning moliyaviy

hisobotlarida bevosita aks ettirilmagan ichki ish haqi hisob-kitoblari yoki xodimlar kesimidagi ma’lumotlar mavjud deb taxmin qilinmaydi.

Tadqiqotning axborot bazasini O‘zbekiston Respublikasi Markaziy bankining rasmiy ma’lumotlari, tijorat banklarining yillik hisobotlari, moliyaviy hisobotlari, banklarning rasmiy veb-saytlarida e’lon qilingan ma’lumotlar, ilmiy maqolalar, monografiyalar va tegishli normativ-huquqiy hujjatlar tashkil etadi. Xodimlar bilan hisob-kitoblarni tashkil etishning amaliy jihatlarini o‘rganishda banklarning ish haqi xarajatlari, xodimlarni rag‘batlantirish tizimi, mehnatga haq to‘lash tartibi, buxgalteriya hisobi va ichki nazorat mexanizmlariga oid ochiq ma’lumotlardan foydalanish nazarda tutiladi. Bunda banklarning moliyaviy hisobotlarida bevosita aks ettirilmagan ichki ish haqi hisob-kitoblari yoki xodimlar kesimidagi ma’lumotlar mavjud deb taxmin qilinmaydi.

Tahlil va sintez usullari orqali tijorat banklarida xodimlar bilan hisob-kitoblarning tarkibiy qismlari alohida o‘rganiladi hamda ular o‘rtasidagi o‘zaro bog‘liqlik aniqlanadi. Jumladan, ish haqi, mukofotlar, ustamalar, ta’til pullari va boshqa to‘lovlarni hisoblash, hisobda aks ettirish hamda nazorat qilish jarayonlari tahlil qilinadi. Olingan natijalar umumlashtirilib, hisob-kitoblarni tashkil etishning yaxlit mexanizmi sifatida baholanadi.

Taqqoslash usuli yordamida xodimlar bilan hisob-kitoblarni tashkil etishning an’anaviy va zamonaviy yondashuvlari, shuningdek, mahalliy amaliyot va xalqaro tajriba o‘zaro solishtiriladi. Bunda ish haqi hisob-kitoblarini avtomatlashtirish, rag‘batlantirish tizimini shakllantirish, elektron hujjat aylanishi va ichki nazoratni tashkil etish bo‘yicha yondashuvlarning afzalliklari hamda cheklovlari aniqlanadi.

Tizimli yondashuv asosida xodimlar bilan hisob-kitoblar buxgalteriya hisobi, mehnat munosabatlari, moliyaviy boshqaruv va ichki nazoratning o‘zaro bog‘liq elementlaridan tashkil topgan yagona tizim sifatida o‘rganiladi. Ushbu yondashuv hisob-kitoblarning bir bosqichida yuzaga keladigan kamchiliklarning boshqa jarayonlarga ta’sirini aniqlash imkonini beradi.

Mantiqiy tahlil va induksiya-deduksiya usullari orqali mavjud ilmiy qarashlar, normativ talablar va amaliy ma’lumotlar asosida umumiy xulosalar shakllantiriladi. Xususan, alohida hisob-kitob jarayonlarida uchraydigan muammolarni o‘rganish

orqali ularning umumiy sabablari aniqlanadi, nazariy tamoyillar esa tijorat banklari faoliyatiga nisbatan qo‘llaniladi.

Dinamik va statistik tahlil usullari banklarning ochiq moliyaviy hisobotlarida mavjud bo‘lgan tegishli ko‘rsatkichlarni davrlar bo‘yicha o‘rganishda qo‘llaniladi. Jumladan, ma’lumotlar mavjud bo‘lgan taqdirda, mehnatga haq to‘lash bilan bog‘liq xarajatlarning o‘zgarishi, xodimlar soni va mehnat unumdorligiga oid ko‘rsatkichlar tahlil qilinadi. Bunda ko‘rsatkichlarning mutlaq va nisbiy o‘zgarishlari aniqlanib, ularning bank faoliyatidagi iqtisodiy ahamiyati baholanadi.

Tadqiqot davomida to‘plangan ma’lumotlarni qayta ishlash bir necha bosqichda amalga oshiriladi. Birinchi bosqichda mavzuga oid ilmiy adabiyotlar va normativ-huquqiy hujjatlar o‘rganilib, tadqiqotning nazariy asoslari shakllantiriladi. Ikkinchi bosqichda tijorat banklarining ochiq ma’lumotlari va moliyaviy hisobotlari tahlil uchun saralanadi. Uchinchi bosqichda tegishli ko‘rsatkichlar guruhlanadi, taqqoslanadi va mavjud o‘zgarishlar aniqlanadi. To‘rtinchi bosqichda hisob-kitoblarni tashkil etishdagi muammolar, ularning kelib chiqish omillari va mavjud mexanizmlarning samaradorligiga ta’siri baholanadi. Yakuniy bosqichda olingan natijalar umumlashtirilib, tijorat banklarida xodimlar bilan hisob-kitoblarni takomillashtirishga qaratilgan ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqiladi. Shunday qilib, tanlangan metodologik yondashuvlar tijorat banklarida xodimlar bilan hisob-kitoblarni tashkil etishning nazariy va amaliy jihatlarini kompleks o‘rganish, buxgalteriya hisobi hamda ichki nazoratdagi muammolarni aniqlash, mehnat xarajatlarini samarali boshqarish va raqamli texnologiyalarni joriy etish imkoniyatlarini baholashga xizmat qiladi.

NATIJALAR VA MUHOKAMA

Tijorat banklarida xodimlar bilan hisob-kitoblarni tashkil etish samaradorligini baholashda mehnatga haq to‘lash xarajatlari, xodimlarni rag‘batlantirishga yo‘naltirilgan mablag‘lar, mehnat resurslaridan foydalanish darajasi va hisob-kitob jarayonlarining tashkil etilishi muhim iqtisodiy ko‘rsatkichlar hisoblanadi. Chunki bank faoliyatida inson kapitali xizmatlar sifati, operatsion jarayonlarning uzluksizligi, mijozlar bilan munosabatlar va umumiy boshqaruv samaradorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Shu sababli xodimlar bilan hisob-kitoblarni takomillashtirish faqat ish haqi hisoblash tartibini yaxshilash bilan cheklanmasdan,

mehnat xarajatlarini oqilona boshqarish va rag‘batlantirish tizimini iqtisodiy jihatdan asoslashni ham talab etadi. O‘zbekiston tijorat banklarida xodimlar bilan bog‘liq xarajatlarning o‘zgarishini o‘rganish mazkur masalaning iqtisodiy ahamiyatini yaqqol namoyon etadi. Ochiq ma’lumotlarga ko‘ra, 2026-yilning birinchi choragida mamlakat banklari tomonidan ish haqi va xodimlar bilan bog‘liq boshqa xarajatlar uchun jami 4,4 trln so‘m yo‘naltirilgan. Ushbu ko‘rsatkich 2025-yilning mos davriga nisbatan 20,8 foizga oshgan. Demak, 2025-yilning birinchi choragida mazkur xarajatlar taxminan 3,64 trln so‘mni tashkil etgan. Hisob-kitob natijasida bir yil davomida xodimlar bilan bog‘liq xarajatlar qariyb 760 mlrd so‘mga ko‘paygani aniqlanadi. O‘zbekiston bank tizimida xodimlar bilan bog‘liq xarajatlar dinamikasi

Ko‘rsatkichlar	2025-yil I chorak	2026-yil I chorak	O‘zgarish
Xodimlar bilan bog‘liq xarajatlar, trln so‘m	3,64	4,40	+0,76
O‘sish sur’ati, %	–	20,8	20,8

Manba: Ochiq e’lon qilingan bank tizimi ma’lumotlari asosida muallif hisob-kitoblari.

Jadval ma’lumotlaridan ko‘rinadiki, bank tizimida xodimlar bilan bog‘liq xarajatlar sezilarli darajada oshgan. Bunday o‘sish ish haqi miqdorining ko‘tarilishi, bank faoliyati ko‘lamining kengayishi, yangi ish o‘rinlarining tashkil etilishi, malakali mutaxassislarni jalb qilish va xodimlarni rag‘batlantirish bilan bog‘liq bo‘lishi mumkin. Biroq xarajatlarning o‘sishini avtomatik ravishda mehnat unumdorligining oshishi yoki boshqaruv samaradorligining yaxshilanishi sifatida baholash to‘g‘ri emas. Buning uchun xodimlar soni, bir xodimga to‘g‘ri keladigan daromad, operatsion xarajatlar tarkibi va mehnat unumdorligi ko‘rsatkichlarini ham birgalikda tahlil qilish talab etiladi. Banklar kesimida xodimlar uchun sarflanayotgan mablag‘lar o‘rtasida ham sezilarli farqlar mavjud. 2026-yilning birinchi choragida Agrobank xodimlar bilan bog‘liq xarajatlar bo‘yicha 522,2 mlrd so‘m bilan yetakchi o‘rinni egallagan. O‘zbekiston Milliy bankida ushbu ko‘rsatkich 373,2 mlrd so‘mni, Ipoteka-bankda esa 371,1 mlrd so‘mni tashkil etgan. Mazkur holat yirik banklarda xodimlar bilan bog‘liq xarajatlar hajmi yuqoriligini ko‘rsatadi. Ayrim tijorat banklarida xodimlar bilan bog‘liq xarajatlar

Jadval tahlili shuni ko‘rsatadiki, xodimlar uchun xarajatlarning yuqori bo‘lishi bankning umumiy faoliyat ko‘lami, filiallar tarmog‘i, xodimlar soni va amalga oshirilayotgan operatsiyalar hajmi bilan bog‘liq bo‘lishi mumkin. Shu bilan birga, xarajatlar miqdori bo‘yicha yuqori o‘rinni egallash bankda xodimlar bilan hisob-kitoblar samarali tashkil etilganini anglatmaydi. Banklar faoliyatini xolis taqqoslash uchun xodimlar soni va bank aktivlari hajmini hisobga olgan holda nisbiy ko‘rsatkichlardan foydalanish maqsadga muvofiq. Xususan, xodimlar bilan bog‘liq xarajatlarning bankning jami operatsion xarajatlaridagi ulushi, bir xodimga to‘g‘ri keladigan xarajatlar va bir xodim tomonidan yaratilgan daromad kabi ko‘rsatkichlar mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini baholashda muhim ahamiyatga ega. Bunday ko‘rsatkichlar banklarning hajmi va tashkiliy

tuzilmasidagi farqlarni hisobga olish imkonini beradi. Xodimlar bilan hisob-kitoblarni tashkil etishda muhim yo‘nalishlardan biri mehnatga haq to‘lash va rag‘batlantirish tizimini takomillashtirish hisoblanadi. Tijorat banklarida xodimlarning vazifalari va mas’uliyat darajasi turlicha bo‘lganligi sababli yagona ish haqi yondashuvi barcha lavozimlar uchun bir xil iqtisodiy natija bermaydi. Masalan, kredit mutaxassislarining faoliyatini kredit portfeli sifati, kredit risklarini baholash va mijozlar bilan ishlash natijalari orqali baholash mumkin. Operatsion xodimlar uchun esa bajarilgan operatsiyalar aniqligi, xizmat ko‘rsatish tezligi va xatolar soni muhim mezon hisoblanadi. Shu sababli ish haqining doimiy qismi bilan bir qatorda, xodimning lavozimi va faoliyat natijalariga bog‘liq o‘zgaruvchan rag‘batlantirish mexanizmlarini qo‘llash maqsadga muvofiq. Bunda rag‘batlantirish tizimi faqat miqdoriy natijalarga asoslanmasligi kerak. Masalan, kredit mutaxassislarini faqat

ajratilgan kreditlar hajmi bo‘yicha mukofotlash kredit risklarining ortishiga sabab bo‘lishi mumkin. Shuning uchun mukofotlash mezonlariga kreditlarning qaytarilishi, muammoli kreditlar darajasi, mijozlar bilan ishlash sifati va ichki tartiblarga rioya etish kabi sifat ko‘rsatkichlarini ham kiritish zarur.

Bu yondashuv xodimlarning shaxsiy manfaatlari bilan bankning uzoq muddatli iqtisodiy manfaatlari o‘rtasidagi muvozanatni ta’minlashga yordam beradi. Tadqiqot davomida aniqlangan yana bir muhim yo‘nalish xodimlar bilan hisob-kitoblarning buxgalteriya hisobi va ichki nazorat mexanizmlarini takomillashtirish bilan bog‘liq. Ish haqi, mukofotlar, ustamalar, ta’til pullari va boshqa to‘lovlarni hisoblashda dastlabki hujjatlarning to‘g‘ri rasmiylashtirilishi, hisob-kitoblarning amaldagi mehnat va soliq qonunchiligiga muvofiqligi hamda to‘lovlarning o‘z vaqtida amalga oshirilishi ta’minlanishi lozim. Hisob-kitob jarayonida yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan xatolarni kamaytirish uchun xodimlar haqidagi ma’lumotlar, ish vaqti hisobi, buyruqlar va ish haqi hisoblash tizimi o‘rtasida uzviy axborot almashinuvini yo‘lga qo‘yish muhimdir. Shu nuqtayi nazardan, xodimlar bilan hisob-kitoblarni avtomatlashtirish alohida ahamiyatga ega. Avtomatlashtirilgan tizimlar ish haqi va unga tenglashtirilgan to‘lovlarni hisoblash, soliq va majburiy ajratmalarni aniqlash, hisob registrlarini shakllantirish hamda tegishli hisobotlarni tayyorlash jarayonlarini tezlashtirishi mumkin. Biroq avtomatlashtirishning o‘zi ichki nazoratni to‘liq ta’minlamaydi. Tizimga kiritiladigan ma’lumotlarning to‘g‘riligi, foydalanuvchilarning vakolatlari, amallar tarixining saqlanishi va ma’lumotlarga ruxsatsiz kirishning oldini olish mexanizmlari ham mavjud bo‘lishi zarur. Tadqiqot natijalarini umumlashtirish asosida tijorat banklarida xodimlar bilan hisob-kitoblarni takomillashtirishning quyidagi iqtisodiy va tashkiliy yo‘nalishlari taklif etiladi: Birinchidan, xodimlarning lavozimi, malakasi, mas’uliyati va mehnat natijalarini hisobga oluvchi differensial rag‘batlantirish tizimini joriy etish lozim. Bunda mukofotlash mezonlari oldindan belgilanishi, o‘lchanishi va xodimlarga tushunarli bo‘lishi kerak. Ikkinchidan, ish haqi hisob-kitoblarini avtomatlashtirish va elektron hujjat aylanishini kengaytirish orqali qo‘lda bajariladigan operatsiyalarni qisqartirish, hisoblashdagi xatolar va ortiqcha vaqt sarfini kamaytirish maqsadga muvofiq. Uchinchidan,

xodimlar bilan hisob-kitoblar bo‘yicha ichki nazoratni kuchaytirish zarur. Buning uchun ish haqi hisoblash, tasdiqlash va to‘lovlarni amalga oshirish vakolatlarini imkon qadar ajratish, elektron audit izlarini saqlash hamda davriy tekshiruvlarni tashkil etish tavsiya etiladi. To‘rtinchidan, mehnat

xarajatlari samaradorligini baholash uchun bir xodimga to‘g‘ri keladigan xarajatlar, xodimlar xarajatlarining operatsion xarajatlardagi ulushi va bir xodimga to‘g‘ri keladigan daromad kabi nisbiy ko‘rsatkichlardan muntazam foydalanish lozim. Beshinchidan, xodimlarning kasbiy malakasini oshirish va raqamli ko‘nikmalarini rivojlantirishga yo‘naltirilgan xarajatlarni mehnat resurslarini boshqarish strategiyasi bilan bog‘lash zarur. Chunki malakali xodimlar hisob-kitoblarning aniqligi, operatsion jarayonlarning sifati va mijozlarga xizmat ko‘rsatish darajasiga ijobiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

Umuman olganda, tahlil natijalari tijorat banklarida xodimlar bilan bog‘liq xarajatlarning iqtisodiy ahamiyati ortib borayotganini, banklar o‘rtasida ushbu xarajatlar hajmi bo‘yicha sezilarli tafovutlar mavjudligini ko‘rsatadi. Shu bilan birga, xarajatlar miqdorining o‘sishi hisob-kitoblar samaradorligini baholash uchun yetarli emas. Buning uchun mehnat unumdorligi, hisob-kitoblarning aniqligi, ichki nazorat darajasi va xodimlarni rag‘batlantirish tizimining natijadorligini ham hisobga olish talab etiladi. Shunday ekan, xodimlar bilan hisob-kitoblarni takomillashtirish buxgalteriya hisobini avtomatlashtirish, nazorat mexanizmlarini kuchaytirish va iqtisodiy jihatdan asoslangan rag‘batlantirish tizimini shakllantirishni birgalikda amalga oshirishga asoslanishi lozim.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Olib borilgan tadqiqot natijalari tijorat banklarida xodimlar bilan hisob-kitoblarni samarali tashkil etish bank faoliyatining moliyaviy va tashkiliy barqarorligini ta’minlashda muhim o‘rin tutishini ko‘rsatadi. Xodimlarga ish haqi, mukofotlar, ustamalar, ta’til pullari va boshqa to‘lovlarni o‘z vaqtida hamda to‘g‘ri hisoblash nafaqat mehnat munosabatlarini tartibga soladi, balki buxgalteriya hisobi ma’lumotlarining ishonchliligi va bankning moliyaviy natijalarini haqqoniy aks ettirishga ham xizmat qiladi. Shu sababli mazkur jarayonlarni takomillashtirish bank boshqaruvining muhim iqtisodiy yo‘nalishlaridan biri sifatida qaralishi lozim. Tadqiqot davomida xodimlar bilan hisob-kitoblarni tashkil etishning buxgalteriya hisobi, ichki nazorat, mehnat xarajatlarini boshqarish va xodimlarni rag‘batlantirish bilan bog‘liq jihatlari o‘rganildi. Tahlillar shuni ko‘rsatadiki, ushbu jarayonlarni faqat ish haqini hisoblash va to‘lash bilan cheklangan holda tashkil etish yetarli emas. Hisob-kitoblarning samaradorligi dastlabki hujjatlarning to‘g‘ri rasmiylashtirilishi,

hisoblash jarayonlarining qonunchilik talablariga muvofiqligi, nazorat mexanizmlarining ishonchliligi va xodimlar mehnati natijalarining rag‘batlantirish tizimida hisobga olinishiga ham bog‘liq. O‘zbekiston bank tizimi bo‘yicha o‘rganilgan ochiq ma’lumotlar xodimlar bilan bog‘liq xarajatlar hajmi ortib borayotganini ko‘rsatdi. Jumladan, 2026-yilning birinchi choragida bank tizimida ish haqi va xodimlar bilan bog‘liq boshqa xarajatlar 4,4 trln so‘mni tashkil etib, 2025-yilning mos davriga nisbatan 20,8 foizga oshgan. Bu holat bank

faoliyatida inson resurslariga yo‘naltirilayotgan mablag‘larning iqtisodiy ahamiyati ortib borayotganini ko‘rsatadi. Biroq xodimlar bilan bog‘liq xarajatlarning o‘sishi o‘z-o‘zidan mehnat unumdorligi yoki boshqaruv samaradorligi oshganini anglatmaydi. Shu sababli mazkur xarajatlarni xodimlar soni, bank daromadlari, operatsion xarajatlar va mehnat unumdorligi ko‘rsatkichlari bilan birgalikda baholash zarur.

Tadqiqot natijasida tijorat banklarida xodimlar bilan hisob-kitoblarni takomillashtirishga to‘sqinlik qilishi mumkin bo‘lgan bir qator muammolar aniqlandi. Jumladan, ish haqi hisoblash jarayonlarida inson omiliga bog‘liq xatolar yuzaga kelishi, elektron axborot tizimlari o‘rtasida ma’lumotlar almashinuvi yetarli darajada muvofiqlashtirilmasligi, ichki nazorat mexanizmlarining ayrim bosqichlarda zaiflashishi hamda rag‘batlantirish mezonlarining xodimlar faoliyati natijalari bilan yetarlicha bog‘lanmasligi hisob-kitoblar samaradorligiga salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin. Bunday muammolarni bartaraf etish uchun hisob-kitob jarayonlarini yagona boshqaruv tizimi asosida tashkil etish talab etiladi. Yuqoridagi xulosalardan kelib chiqib, tijorat banklarida xodimlar bilan hisob-kitoblarni tashkil etish va takomillashtirish bo‘yicha quyidagi ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqildi: Birinchidan, tijorat banklarida xodimlar bilan hisob-kitoblarni avtomatlashtirish darajasini oshirish taklif etiladi. Buning uchun ish vaqti hisobi, mehnat ta’tili, mukofotlar, ustamalar va boshqa to‘lovlarga oid ma’lumotlarni yagona axborot tizimida birlashtirish maqsadga muvofiq. Bu hisob-kitoblarni amalga oshirish vaqtini qisqartirish, takroriy ma’lumot kiritish holatlarini kamaytirish va hisoblashdagi xatolarning oldini olishga xizmat qiladi. Ikkinchidan, ish haqi va mukofotlash tizimini xodimlarning lavozimi, malakasi, mas’uliyati hamda mehnat faoliyati natijalariga muvofiq takomillashtirish lozim. Bunda har bir lavozim uchun aniq va o‘lchanadigan samaradorlik ko‘rsatkichlarini belgilash, mukofotlash mezonlarini oldindan ishlab chiqish va ularning xodimlarga ochiqligini ta’minlash tavsiya etiladi. Xususan, kredit mutaxassislari faoliyatini baholashda ajratilgan

kreditlar hajmi bilan bir qatorda kreditlarning qaytarilishi va portfel sifati, operatsion xodimlarda esa bajarilgan operatsiyalar aniqligi va xizmat ko‘rsatish sifati hisobga olinishi kerak. Uchinchidan, xodimlar bilan hisob-kitoblar ustidan ichki nazorat mexanizmlarini kuchaytirish zarur. Ish haqi hisoblash, hisob-kitoblarni tasdiqlash va to‘lovlarni amalga oshirish vakolatlarini imkon qadar alohida xodimlar yoki bo‘linmalar o‘rtasida taqsimlash maqsadga muvofiq. Shuningdek, elektron audit izlarini yuritish, hisob-kitoblarni davriy tekshirish va aniqlangan tafovutlarni o‘z vaqtida bartaraf etish tizimini joriy qilish tavsiya etiladi. To‘rtinchidan, mehnat xarajatlari samaradorligini baholashning nisbiy ko‘rsatkichlar tizimini shakllantirish taklif etiladi. Bunda bir xodimga to‘g‘ri keladigan mehnat xarajatlari, xodimlar bilan bog‘liq xarajatlarning operatsion xarajatlardagi ulushi va bir xodimga to‘g‘ri keladigan daromad kabi ko‘rsatkichlardan foydalanish lozim. Mazkur ko‘rsatkichlar banklar faoliyatini o‘zaro taqqoslash, mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini baholash va xarajatlarni maqbul darajada boshqarish imkonini beradi. Beshinchidan, xodimlar bilan hisob-kitoblarni amalga oshirishda elektron hujjat aylanishi va axborot xavfsizligini

ta’minlash choralarini kuchaytirish zarur. Xodimlarning shaxsiy ma’lumotlari va ish haqi bilan bog‘liq axborotlarga kirish vakolatlarini cheklash, foydalanuvchilar faoliyatini qayd etish, ma’lumotlarni zaxiralash va ruxsatsiz o‘zgartirishlardan himoyalash mexanizmlarini takomillashtirish tavsiya etiladi.

Umuman olganda, tijorat banklarida xodimlar bilan hisob-kitoblarni takomillashtirish buxgalteriya hisobini avtomatlashtirish, ichki nazoratni kuchaytirish, mehnat xarajatlarini samarali boshqarish va natijadorlikka asoslangan rag‘batlantirish tizimini rivojlantirishning o‘zaro uyg‘unligiga asoslanishi lozim. Taklif etilgan mexanizmlarni bosqichma-bosqich joriy etish hisob-kitoblarning aniqligi va shaffofligini oshirish, ortiqcha operatsion xarajatlarni kamaytirish hamda banklarda inson resurslaridan foydalanish samaradorligini yaxshilashga xizmat qilishi mumkin. Kelgusidagi tadqiqotlarda tijorat banklari kesimida xodimlar bilan bog‘liq xarajatlarning dinamikasi, bir xodimga to‘g‘ri keladigan iqtisodiy natijalar, avtomatlashtirilgan hisob-kitob tizimlarining samaradorligi va rag‘batlantirish mexanizmlarining mehnat unumdorligiga ta’sirini miqdoriy jihatdan baholash maqsadga muvofiq. Bunday izlanishlar mazkur yo‘nalishdagi takliflarning amaliy samaradorligini yanada chuqurroq asoslash imkonini beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Qonun bilan tasdiqlangan. — Toshkent, 2022.
2. O‘zbekiston Respublikasining “Buxgalteriya hisobi to‘g‘risida”gi Qonuni.
2016-yil 13-apreldagi O‘RQ-404-son. — Toshkent, 2016.
3. Askarova D. X. Directions for Improving the Accounting and Auditing of Employee Labor
4. Boboyev A. Buxgalteriyada xodimlar bilan hisob-kitoblar // Наука и инновация. — 2024.
5. International Accounting Standards Board. IAS 19: Employee Benefits. — London: IFRS Foundation.
7. O‘zbekiston Respublikasi Markaziy banki. Yillik hisobotlar va bank tizimining asosiy ko‘rsatkichlari. — Elektron manba.
9. “Biznesni rivojlantirish banki” ATB. Moliyaviy ko‘rsatkichlar va yillik hisobotlar.