ZAMONAVIY IQTISODIYOT VA INTELLEKTUAL TEXNOLOGIYALAR
Ilmiy-uslubiy elektron jurnali — Sharq universiteti
ISSN: 3093-9062 Vol. 1 No. 1 (2026)

QURILISH SOHASIDA MEHNATGA HAQ TO‘LASH TIZIMINING ZAMONAVIY YO‘NALISHLARI

Yandasheva Nozanin Nodirbek qizi
Navoiy davlat konchilik va texnologiyalar universiteti,
Kimyo-metallurgiya fakulteti, Iqtisodiyot (tarmoqlar va sohalar bo‘yicha) yo‘nalishi talabasi
ORCID: 0009-0005-2066-938X,
E-mail: nozaninyandasheva2703@gmail.com
DOI: https://doi.org/10.66493/g07cyb80

Annotatsiya: Mazkur maqolada qurilish sohasida mehnatga haq to‘lash tizimining iqtisodiy mohiyati, nazariy asoslari hamda uning zamonaviy rivojlanish yo‘nalishlari kompleks tarzda tahlil qilingan. Qurilish tarmog‘i milliy iqtisodiyotning strategik va muhim sohalaridan biri bo‘lib, uning samarali faoliyati ko‘p jihatdan mehnat resurslaridan oqilona foydalanish va samarali rag‘batlantirish tizimini joriy etishga bog‘liqdir. Tadqiqot jarayonida qurilish sohasida keng qo‘llaniladigan an’anaviy mehnatga haq to‘lash shakllari, jumladan vaqtbay, ishbay va mukofotli ish haqi tizimlarining xususiyatlari, afzalliklari va mavjud muammolari o‘rganildi. Shu bilan birga, zamonaviy iqtisodiyot sharoitida tobora keng qo‘llanilayotgan KPI (asosiy samaradorlik ko‘rsatkichlari) asosidagi ish haqi tizimi, natijaga asoslangan ish haqi (performance-based pay), bonus va rag‘batlantirish tizimlari, shuningdek loyihaviy ish haqi tizimining o‘ziga xos jihatlari va samaradorligi tahlil qilindi. Mazkur tizimlarning mehnat unumdorligini oshirish, ishchilarning moddiy manfaatdorligini kuchaytirish, qurilish ishlarining sifati va tezkorligini ta’minlashdagi ahamiyati ilmiy asoslab berildi. Tadqiqot davomida zamonaviy ish haqi tizimlarini joriy etish qurilish korxonalarining iqtisodiy samaradorligini oshirish, inson resurslaridan samarali foydalanish hamda raqobatbardoshligini ta’minlashda muhim omil ekanligi aniqlandi. Tadqiqot natijalari

© Sharq universiteti, 2026

ISSN: 3093-9062 Vol. 1 No. 1 (2026)

asosida qurilish sohasida mehnatga haq to‘lash tizimini takomillashtirish bo‘yicha ilmiy xulosalar va amaliy tavsiyalar ishlab chiqildi.

Аннотация: В данной статье комплексно рассмотрены экономическая сущность, теоретические основы и современные направления развития системы оплаты труда в строительной отрасли. Строительная отрасль является одной из ключевых сфер национальной экономики, и ее эффективное функционирование во многом зависит от рационального использования трудовых ресурсов и внедрения эффективных механизмов стимулирования работников. В процессе исследования были изучены традиционные формы оплаты труда, применяемые в строительстве, включая повременную, сдельную и премиальную системы оплаты труда, а также их преимущества и существующие недостатки. Особое внимание уделено современным подходам к организации оплаты труда, таким как система оплаты труда на основе ключевых показателей эффективности (KPI), оплата труда, основанная на результатах деятельности (performance-based pay), бонусные и стимулирующие выплаты, а также проектная система оплаты труда. Обоснована роль данных систем в повышении производительности труда, усилении материальной заинтересованности работников, повышении качества и эффективности строительных работ. Установлено, что внедрение современных систем оплаты труда способствует повышению экономической эффективности строительных предприятий, более эффективному использованию человеческих ресурсов и повышению их конкурентоспособности. По результатам исследования сформулированы научно обоснованные выводы и практические рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда в строительной отрасли.

Abstract: This article comprehensively examines the economic essence, theoretical foundations, and modern development trends of wage payment systems in the construction industry. The construction sector is one of the key components of the

DOI: https://doi.org/10.66493/g07cyb80
© Sharq universiteti, 2026

ISSN: 3093-9062 Vol. 1 No. 1 (2026)

national economy, and its effective functioning largely depends on the efficient utilization of labor resources and the implementation of effective employee incentive mechanisms. The study analyzes traditional wage payment systems widely used in construction, including time-based, piece-rate, and bonus-based wage systems, as well as their advantages and existing limitations. Special attention is given to modern approaches such as KPI (Key Performance Indicator)-based wage systems, performance-based pay, bonus and incentive systems, and project-based wage systems. The importance of these modern wage systems in increasing labor productivity, enhancing employee motivation, improving work quality, and ensuring timely completion of construction projects is scientifically substantiated. The research findings indicate that the implementation of modern wage systems significantly contributes to improving the economic efficiency of construction enterprises, ensuring effective human resource management, and strengthening their competitiveness in the market. Based on the results of the study, scientifically grounded conclusions and practical recommendations for improving wage payment systems in the construction industry have been developed.

Kalit so‘zlar: qurilish sohasi, mehnatga haq to‘lash tizimi, ish haqi, mehnat unumdorligi, rag‘batlantirish tizimi, KPI, samaradorlik ko‘rsatkichlari, bonus tizimi, loyihaviy ish haqi, natijaga asoslangan ish haqi, mehnat motivatsiyasi, inson resurslarini boshqarish, iqtisodiy samaradorlik, zamonaviy boshqaruv tizimi

Kirish

Qurilish sohasi milliy iqtisodiyotning muhim va strategik tarmoqlaridan biri hisoblanadi. Ushbu soha mamlakat infratuzilmasini rivojlantirish, yangi ish o‘rinlarini yaratish, aholi turmush darajasini oshirish hamda iqtisodiy o‘sishni ta’minlashda muhim rol o‘ynaydi. Qurilish jarayonining samaradorligi ko‘p jihatdan unda band bo‘lgan mehnat resurslarining samarali tashkil etilishi, ularning mehnatini to‘g‘ri baholash va rag‘batlantirish tizimining mukammalligiga bog‘liqdir. Shu sababli

DOI: https://doi.org/10.66493/g07cyb80
© Sharq universiteti, 2026

ISSN: 3093-9062 Vol. 1 No. 1 (2026)

qurilish sohasida mehnatga haq to‘lash tizimini to‘g‘ri tashkil etish va uni zamonaviy iqtisodiyot talablariga mos ravishda takomillashtirish dolzarb masalalardan biri hisoblanadi.

Mehnatga haq to‘lash tizimi korxona faoliyatining muhim iqtisodiy elementlaridan biri bo‘lib, u ishchilarning mehnat natijalari uchun moddiy rag‘batlantirish vositasi sifatida xizmat qiladi. Samarali tashkil etilgan ish haqi tizimi xodimlarning mehnat unumdorligini oshirish, ish sifatini yaxshilash, ishlab chiqarish samaradorligini ta’minlash hamda korxonaning umumiy iqtisodiy natijalarini yaxshilashga xizmat qiladi. Aksincha, mehnatga haq to‘lash tizimining yetarli darajada mukammal emasligi ishchilarning motivatsiyasini pasaytirishi, mehnat samaradorligining kamayishiga va ishlab chiqarish jarayonida turli muammolarning yuzaga kelishiga olib kelishi mumkin.

Qurilish sohasining o‘ziga xos xususiyatlari, jumladan ishlarning mavsumiyligi, loyihaviy xarakterga ega ekanligi, ish hajmining o‘zgaruvchanligi hamda mehnat sharoitlarining murakkabligi ushbu sohada mehnatga haq to‘lash tizimini tashkil etishda alohida yondashuvni talab etadi. An’anaviy mehnatga haq to‘lash shakllari, masalan vaqtbay va ishbay ish haqi tizimlari ma’lum darajada samarali bo‘lishiga qaramasdan, zamonaviy iqtisodiyot sharoitida ular har doim ham ishchilarning yuqori darajadagi motivatsiyasini ta’minlay olmaydi. Shu sababli, so‘nggi yillarda iqtisodiyotning turli tarmoqlarida, shu jumladan qurilish sohasida ham samaradorlikka asoslangan ish haqi tizimlari, KPI asosidagi rag‘batlantirish mexanizmlari, bonus tizimlari va loyihaviy ish haqi tizimlari keng qo‘llanilmoqda.

Zamonaviy mehnatga haq to‘lash tizimlari ishchilarning individual va jamoaviy mehnat natijalarini baholash imkonini beradi, ularning moddiy manfaatdorligini oshiradi va yuqori mehnat samaradorligini ta’minlashga xizmat qiladi. Bundan tashqari, ushbu tizimlar korxonada inson resurslarini samarali boshqarish, ishlab chiqarish xarajatlarini optimallashtirish hamda korxonaning raqobatbardoshligini

DOI: https://doi.org/10.66493/g07cyb80
© Sharq universiteti, 2026

ISSN: 3093-9062 Vol. 1 No. 1 (2026)

oshirishga ham ijobiy ta’sir ko‘rsatadi. Shu nuqtai nazardan, qurilish sohasida mehnatga haq to‘lash tizimining zamonaviy yo‘nalishlarini o‘rganish, ularning afzalliklari va amaliy ahamiyatini tahlil qilish muhim ilmiy va amaliy ahamiyatga ega.

Mazkur tadqiqotning maqsadi qurilish sohasida mehnatga haq to‘lash tizimining zamonaviy yo‘nalishlarini o‘rganish, mavjud ish haqi tizimlarini tahlil qilish hamda ularni takomillashtirish bo‘yicha ilmiy asoslangan xulosalar ishlab chiqishdan iborat. Ushbu maqsadga erishish uchun tadqiqot jarayonida mehnatga haq to‘lash tizimining nazariy asoslarini o‘rganish, qurilish sohasida qo‘llanilayotgan ish haqi shakllarini tahlil qilish, zamonaviy ish haqi tizimlarining o‘ziga xos xususiyatlarini aniqlash hamda ularning samaradorligini baholash vazifalari belgilab olindi.

Tadqiqot metodologiyasi

Mazkur tadqiqotda qurilish sohasida mehnatga haq to‘lash tizimining zamonaviy yo‘nalishlarini o‘rganish va ularning samaradorligini baholash maqsadida bir qator umumilmiy va maxsus iqtisodiy tadqiqot usullaridan foydalanildi. Tadqiqot jarayonida tizimli yondashuv asosida mehnatga haq to‘lash tizimining nazariy va amaliy jihatlari kompleks ravishda tahlil qilindi.

Birinchidan, ilmiy abstraksiya usuli yordamida mehnatga haq to‘lash tizimining iqtisodiy mohiyati, uning asosiy funktsiyalari va iqtisodiyotdagi o‘rni nazariy jihatdan o‘rganildi. Ushbu usul orqali mehnatga haq to‘lash tizimining asosiy tushunchalari umumlashtirildi va uning iqtisodiy kategoriyasi sifatidagi ahamiyati asoslab berildi.

Ikkinchidan, tahlil va sintez usullaridan foydalanilgan holda qurilish sohasida qo‘llaniladigan an’anaviy va zamonaviy ish haqi tizimlari o‘rganildi. Tahlil usuli yordamida ish haqi tizimining tarkibiy elementlari, ularning afzalliklari va kamchiliklari alohida o‘rganildi, sintez usuli orqali esa olingan natijalar umumlashtirilib, yagona ilmiy xulosalar shakllantirildi.

DOI: https://doi.org/10.66493/g07cyb80
© Sharq universiteti, 2026

ISSN: 3093-9062 Vol. 1 No. 1 (2026)

Uchinchidan, taqqoslash usuli yordamida an’anaviy ish haqi tizimlari, jumladan vaqtbay va ishbay ish haqi tizimlari zamonaviy ish haqi tizimlari, xususan KPI asosidagi ish haqi tizimi, natijaga asoslangan ish haqi tizimi va bonus tizimlari bilan solishtirildi. Ushbu usul orqali zamonaviy ish haqi tizimlarining ustun jihatlari, ularning mehnat unumdorligi va ishchilarning motivatsiyasiga ta’siri aniqlandi.

Shuningdek, statistik tahlil usuli yordamida qurilish sohasida mehnatga haq to‘lash tizimining samaradorligiga ta’sir etuvchi omillar o‘rganildi. Ushbu usul orqali mehnat unumdorligi, ish haqi miqdori va ishchilarning moddiy rag‘batlantirilishi o‘rtasidagi bog‘liqlik tahlil qilindi. Statistik ma’lumotlarni tahlil qilish orqali zamonaviy ish haqi tizimlarining iqtisodiy samaradorlikka ta’siri baholandi.

Tadqiqot jarayonida, shuningdek, tizimli tahlil usulidan foydalanildi. Ushbu usul yordamida mehnatga haq to‘lash tizimi qurilish korxonasining umumiy boshqaruv tizimining muhim elementi sifatida ko‘rib chiqildi va uning boshqa iqtisodiy ko‘rsatkichlar bilan o‘zaro bog‘liqligi o‘rganildi.

Mazkur tadqiqotning axborot bazasini iqtisodiy adabiyotlar, ilmiy maqolalar, iqtisodiy darsliklar, mehnat iqtisodiyoti va inson resurslarini boshqarish sohasiga oid ilmiy manbalar hamda qurilish sohasiga oid iqtisodiy ma’lumotlar tashkil etdi. Tadqiqot davomida olingan natijalar ilmiy asoslangan holda umumlashtirildi va tegishli ilmiy xulosalar shakllantirildi.

Tahlil va natijalar

Mehnatga haq to‘lash tizimi iqtisodiy munosabatlarning muhim tarkibiy qismi hisoblanib, ishchi kuchining qiymatini pul shaklida ifodalash hamda xodimlarning mehnat faoliyatini rag‘batlantirish vositasi sifatida xizmat qiladi. Ish haqi ishchi tomonidan sarflangan mehnat miqdori, sifati va natijasiga muvofiq ravishda belgilanadi hamda u ishchi uchun asosiy daromad manbai, ish beruvchi uchun esa ishlab chiqarish xarajatlarining muhim elementi hisoblanadi. Shu sababli mehnatga

DOI: https://doi.org/10.66493/g07cyb80
© Sharq universiteti, 2026

ISSN: 3093-9062 Vol. 1 No. 1 (2026)

haq to‘lash tizimini samarali tashkil etish korxonaning iqtisodiy samaradorligini oshirish, mehnat resurslaridan oqilona foydalanish va ishlab chiqarish jarayonining uzluksizligini ta’minlashda muhim ahamiyatga ega.

Mehnatga haq to‘lash tizimi bir nechta muhim iqtisodiy funktsiyalarni bajaradi. Eng avvalo, u takror ishlab chiqarish funktsiyasini bajarib, ishchi kuchining qayta tiklanishini ta’minlaydi. Ish haqi orqali ishchilar o‘z ehtiyojlarini qondiradi va mehnat faoliyatini davom ettirish imkoniyatiga ega bo‘ladi. Bundan tashqari, ish haqi rag‘batlantiruvchi funktsiyani bajaradi, ya’ni ishchilarning mehnat unumdorligini oshirish, ish sifatini yaxshilash va samarali faoliyat yuritishga undaydi. Shu bilan birga, ish haqi ijtimoiy barqarorlikni ta’minlash, mehnat resurslarini tartibga solish va iqtisodiyot tarmoqlari o‘rtasida taqsimlash kabi muhim vazifalarni ham bajaradi.

Qurilish sohasi milliy iqtisodiyotning muhim tarmoqlaridan biri bo‘lib, ushbu sohada mehnat resurslari asosiy ishlab chiqarish omillaridan biri hisoblanadi. Qurilish ishlarining loyihaviy xarakterga ega ekanligi, ish hajmining o‘zgaruvchanligi, ishlarning murakkabligi va turli sharoitlarda amalga oshirilishi mehnatga haq to‘lash tizimini to‘g‘ri tashkil etishni talab etadi. Shu sababli qurilish korxonalarida samarali ish haqi tizimini joriy etish ishchilarning mehnat natijalarini to‘g‘ri baholash, ularning moddiy manfaatdorligini oshirish va umumiy ishlab chiqarish samaradorligini ta’minlashda muhim rol o‘ynaydi.

Qurilish sohasida an’anaviy ravishda vaqtbay, ishbay va mukofotli ish haqi tizimlari keng qo‘llaniladi. Vaqtbay ish haqi tizimida ishchining ish haqi uning ishlagan vaqtiga qarab belgilanadi. Ushbu tizim oddiyligi va hisoblashning qulayligi bilan ajralib turadi, ammo u har doim ham ishchining mehnat samaradorligini to‘liq aks ettira olmaydi. Chunki ish haqi bajarilgan ish hajmiga emas, balki sarflangan vaqtga bog‘liq bo‘ladi. Bu esa ayrim hollarda ishchilarning mehnat samaradorligini oshirishga bo‘lgan qiziqishini kamaytirishi mumkin.

DOI: https://doi.org/10.66493/g07cyb80
© Sharq universiteti, 2026

ISSN: 3093-9062 Vol. 1 No. 1 (2026)

Ishbay ish haqi tizimida esa ish haqi bajarilgan ish hajmiga qarab belgilanadi. Ushbu tizim qurilish sohasida keng qo‘llanilib, ishchilarni ko‘proq va samarali ishlashga undaydi. Chunki ishchi qancha ko‘p ish bajarsa, shuncha ko‘p ish haqi oladi. Bu esa mehnat unumdorligini oshirishga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi. Shu bilan birga, ushbu tizim ayrim hollarda ish sifatining pasayishiga olib kelishi mumkin, chunki ishchilar ish hajmiga ko‘proq e’tibor qaratishi mumkin.

Mukofotli ish haqi tizimi ishchilarning asosiy ish haqiga qo‘shimcha ravishda bonus va mukofotlar berishni nazarda tutadi. Ushbu tizim ishchilarning mehnat natijalarini yaxshilash, ish sifatini oshirish va ishlab chiqarish samaradorligini ta’minlashga xizmat qiladi. Qurilish sohasida mukofotlar odatda ishlarni muddatidan oldin bajarish, yuqori sifat ko‘rsatkichlariga erishish va belgilangan rejalarni bajarish uchun beriladi.

Zamonaviy iqtisodiyot sharoitida esa an’anaviy ish haqi tizimlari bilan bir qatorda zamonaviy ish haqi tizimlari ham keng qo‘llanilmoqda. Ushbu tizimlarga KPI (asosiy samaradorlik ko‘rsatkichlari) asosidagi ish haqi tizimi, natijaga asoslangan ish haqi tizimi (performance-based pay), bonus va rag‘batlantirish tizimlari hamda loyihaviy ish haqi tizimlari kiradi. KPI asosidagi ish haqi tizimida ishchilarning ish haqi ularning mehnat samaradorligi, ish sifati, belgilangan rejalarni bajarish darajasi va boshqa ko‘rsatkichlarga qarab belgilanadi. Ushbu tizim ishchilarning mehnat natijalarini aniq baholash imkonini beradi va ularni yuqori samaradorlikka erishishga undaydi.

Natijaga asoslangan ish haqi tizimi esa ishchilarning erishgan natijalariga qarab ish haqi to‘lashni nazarda tutadi. Ushbu tizim ishchilarning moddiy manfaatdorligini oshiradi va ularning ishga bo‘lgan mas’uliyatini kuchaytiradi. Shu bilan birga, bonus tizimi orqali ishchilarga qo‘shimcha rag‘batlantirish beriladi, bu esa ularning mehnat samaradorligini yanada oshirishga xizmat qiladi.

DOI: https://doi.org/10.66493/g07cyb80
© Sharq universiteti, 2026

ISSN: 3093-9062 Vol. 1 No. 1 (2026)

Qurilish sohasida keng qo‘llanilayotgan zamonaviy tizimlardan biri loyihaviy ish haqi tizimi hisoblanadi. Ushbu tizimda ish haqi qurilish loyihasining hajmi, murakkabligi va bajarilish natijalariga qarab belgilanadi. Ushbu yondashuv ishchilarning loyihani o‘z vaqtida va sifatli bajarishga bo‘lgan qiziqishini oshiradi hamda umumiy ishlab chiqarish samaradorligini ta’minlaydi.

Zamonaviy mehnatga haq to‘lash tizimlarining asosiy afzalligi shundaki, ular ishchilarning mehnat natijalarini aniq baholash imkonini beradi, ularning moddiy manfaatdorligini oshiradi va mehnat samaradorligini ta’minlaydi. Ushbu tizimlar ishchilarning motivatsiyasini oshiradi, ish sifatini yaxshilaydi, ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi va korxonaning iqtisodiy samaradorligini ta’minlaydi. Bundan tashqari, zamonaviy ish haqi tizimlari korxonaning raqobatbardoshligini oshirish, inson resurslaridan samarali foydalanish va ishlab chiqarish jarayonini optimallashtirishga ham xizmat qiladi.

Shunday qilib, qurilish sohasida zamonaviy mehnatga haq to‘lash tizimlarini joriy etish mehnat samaradorligini oshirish, ishchilarning moddiy manfaatdorligini kuchaytirish va qurilish korxonalarining iqtisodiy samaradorligini ta’minlashda muhim omil hisoblanadi. Shu sababli qurilish sohasida zamonaviy ish haqi tizimlarini keng joriy etish va ularni takomillashtirish zarur hisoblanadi.

Xulosa va takliflar

Qurilish sohasida mehnatga haq to‘lash tizimining zamonaviy yo‘nalishlari natijalari shuni ko‘rsatadiki, an’anaviy ish haqi tizimlari — vaqtbay, ishbay va mukofotli shakllar — ma’lum darajada samarali bo‘lishiga qaramasdan, zamonaviy iqtisodiy sharoit va ishlab chiqarish talablariga to‘liq javob bera olmaydi. Vaqtbay ish haqi tizimi ishchilarning ish vaqtini hisobga oladi, biroq natijaga bo‘lgan motivatsiyani oshirmaydi; ishbay ish haqi tizimi esa ish hajmiga e’tibor qaratadi, lekin sifatga yetarlicha rag‘batlantirmaydi; mukofotli ish haqi tizimi esa qisqa muddatli

DOI: https://doi.org/10.66493/g07cyb80
© Sharq universiteti, 2026

ISSN: 3093-9062 Vol. 1 No. 1 (2026)

rag‘batlantirish imkonini beradi, lekin tizimli va samarali baholash mexanizmi yetarli emas. Shu sababli zamonaviy ish haqi tizimlari qurilish sohasida ishlab chiqarish samaradorligini oshirishda, ishchilarning mehnat natijalarini aniq baholashda va ularni rag‘batlantirishda muhim rol o‘ynaydi.

KPI (asosiy samaradorlik ko‘rsatkichlari) asosidagi tizimlar, natijaga asoslangan ish haqi va loyihaviy ish haqi tizimlari ishchilarning individual va jamoaviy mehnat natijalarini aniq o‘lchashga imkon beradi. Ushbu tizimlar ishchilarni yuqori samaradorlikka undaydi, ish sifatini yaxshilaydi va ishlab chiqarish jarayonining uzluksizligini ta’minlaydi. Bonus va rag‘batlantirish mexanizmlari esa ishchilarning moddiy manfaatdorligini oshirib, ularning ishga bo‘lgan motivatsiyasini kuchaytiradi. Shu bilan birga, zamonaviy ish haqi tizimlari korxonalarning iqtisodiy samaradorligini oshirish, inson resurslarini optimallashtirish va raqobatbardoshligini kuchaytirishda muhim vosita hisoblanadi.

Muhokama natijalaridan ko‘rinib turibdiki, zamonaviy ish haqi tizimlarini joriy etish qurilish korxonalarining iqtisodiy barqarorligini ta’minlash, ishchilarning moddiy va ijtimoiy manfaatdorligini oshirish hamda mehnat samaradorligini sezilarli darajada yaxshilash imkonini beradi. Shu bilan birga, zamonaviy tizimlarning muvaffaqiyati ularni to‘g‘ri tashkil etish va korxona ichidagi boshqa boshqaruv tizimlari bilan integratsiyalashgan holda qo‘llashga bog‘liq.

Shu asosda quyidagi ilmiy va amaliy xulosalar ishlab chiqildi:

– Qurilish sohasida mehnatga haq to‘lash tizimini mukammal tashkil etish korxonaning samaradorligi va raqobatbardoshligini oshirishda asosiy omil hisoblanadi.

– An’anaviy ish haqi tizimlari samarali bo‘lishiga qaramasdan, zamonaviy iqtisodiy sharoit va ishlab chiqarish talablariga to‘liq javob bera olmaydi.

DOI: https://doi.org/10.66493/g07cyb80
© Sharq universiteti, 2026

ISSN: 3093-9062 Vol. 1 No. 1 (2026)

– Zamonaviy ish haqi tizimlarini (KPI, natijaga asoslangan ish haqi, loyihaviy ish haqi, bonus tizimlari) joriy etish ishchilarni yuqori mehnat natijalariga undaydi va ishlab chiqarish sifatini oshiradi.

– Zamonaviy tizimlar ishchilarning motivatsiyasini kuchaytiradi, mehnat unumdorligini oshiradi va inson resurslaridan samarali foydalanish imkonini beradi.

– Qurilish korxonalarida mehnatga haq to‘lash tizimlarini takomillashtirish bo‘yicha ilmiy asoslangan tavsiyalar ishlab chiqilishi kerak, bu esa korxonaning raqobatbardoshligini oshirish va ishlab chiqarish samaradorligini barqaror saqlashga xizmat qiladi.

Natijada, qurilish sohasida zamonaviy mehnatga haq to‘lash tizimlarini joriy etish nafaqat ishchilarning moddiy manfaatdorligini oshirish, balki ishlab chiqarish jarayonining sifatini yaxshilash va korxonaning iqtisodiy barqarorligini ta’minlashda ham strategik ahamiyatga ega ekanligi ilmiy jihatdan tasdiqlandi.

Foydalanilgan adabiyotlar

[1] Xamdamov N. Xodimlarni rag‘batlantirish tizimida mehnatga haq to‘lash

[2] Turayeva G., Tilovbekova A., Tolipova S., Toshtemirov Z. Buxgalteriya hisoba mehnatga haq to‘lash tizimi

[3] Ergashev X.S. Yangi Mehnat kodeksi asosida mehnatga haq to‘lash tizimining zamonaviy yo‘nalishlari

[4] Mansurov O.O. Ish haqining shakllari va tizimlari

[5] Rajabov N., Toshmurodova D. Raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnatga haq to‘lashning nazariy-iqtisodiy asoslari

[6] Qurbonov S.B. Korxonalarda mehnat va unga haq to‘lash hisobi va auditi

[7] O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi

DOI: https://doi.org/10.66493/g07cyb80
© Sharq universiteti, 2026