

BYUDJET TASHKILOTLARIDA XODIMLARNI MODDIY RAG‘BATLANTIRISH TIZIMI AUDITI: MAVJUD MUAMMOLAR VA TAKOMILLASHTIRISH YO‘LLARI

Ziyatova Maftuna Baxtiyor qizi

Termiz iqtisodiyot va servis universiteti magistranti

maftunaziyatova@icloud.com

U.Shirinov

Ilmiy rahbar, i.f.f.d. SamISI dotsenti

Annotatsiya: Ushbu maqolada byudjet tashkilotlarida xodimlarni moddiy rag‘batlantirish tizimini audit qilish jarayoni tahlil qilinadi. Tadqiqotda mavjud muammolar, ularning sabablari hamda takomillashtirish yo‘llari o‘rganilgan. Muallif tomonidan nazariy tahlil, qiyosiy va empirik usullar asosida auditning samaradorligini oshirishga qaratilgan takliflar ishlab chiqilgan. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatdiki, audit faqat nazorat vositasi emas, balki boshqaruvni takomillashtiruvchi strategik mexanizm sifatida qo‘llanishi zarur. Natijada, byudjet tashkilotlarida mehnat samaradorligini oshirish, xodimlar motivatsiyasini kuchaytirish va shaffoflikni ta‘minlash imkoniyati yaratiladi.

Kalit so‘zlar: audit, byudjet tashkiloti, moddiy rag‘batlantirish, mehnat motivatsiyasi, boshqaruv samaradorligi, moliyaviy nazorat.

Аннотация: В статье рассматривается процесс аудита системы материального стимулирования работников бюджетных организаций. Исследованы существующие проблемы, причины их возникновения и пути совершенствования системы. На основе теоретического, сравнительного и эмпирического анализа разработаны предложения по повышению эффективности аудита. Результаты исследования показали, что аудит должен рассматриваться не только как инструмент контроля, но и как стратегический механизм управления, направленный на повышение производительности труда, мотивации персонала и прозрачности деятельности государственных учреждений.

Ключевые слова: аудит, бюджетная организация, материальное стимулирование, мотивация труда, эффективность управления, финансовый контроль.

Abstract: This article analyzes the audit process of the employee financial incentive system in public sector organizations. The study identifies existing problems, their underlying causes, and suggests ways to improve the system. Based on theoretical, comparative, and empirical methods, the author proposes measures to enhance the effectiveness of audit practices. The findings show that audit should not

only serve as a control mechanism but also function as a strategic management tool aimed at increasing labor productivity, employee motivation, and transparency within public institutions.

Keywords: audit, public organization, financial incentives, labor motivation, management efficiency, financial control.

Kirish

So‘nggi yillarda O‘zbekiston Respublikasida davlat boshqaruvi tizimini modernizatsiya qilish, byudjet mablag‘laridan samarali foydalanish hamda inson kapitalini rivojlantirish masalalari davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biriga aylandi. Ayniqsa, byudjet tashkilotlarida xodimlarni moddiy rag‘batlantirish tizimi faoliyat samaradorligini oshirish, mehnat unumdorligini ta‘minlash va malakali kadrlarni saqlab qolishning muhim vositasi sifatida e‘tirof etilmoqda. Biroq amaldagi rag‘batlantirish tizimlarining ko‘pchiligida moddiy mukofotlarni taqsimlashda sub’yektivlik, mezonlarning noaniqligi, mablag‘lardan maqsadsiz foydalanish kabi muammolar saqlanib qolmoqda. Bu esa xodimlar motivatsiyasining pasayishiga, mehnat natijalari va rag‘bat o‘rtasidagi bog‘liqlikning sustlashuviga olib kelmoqda. Shu boisdan, moddiy rag‘batlantirish tizimining auditini takomillashtirish, uni tizimli va zamonaviy yondashuvlar asosida tashkil etish zarurati dolzarb masalaga aylangan. Audit jarayonlari nafaqat mablag‘larning qonuniy sarflanishini, balki rag‘batlantirish mexanizmlarining iqtisodiy asoslanganligini, shaffoflik darajasini ham aniqlashga xizmat qiladi. Samarali audit xodimlarni rag‘batlantirishda adolat va samaradorlik tamoyillarini ta‘minlab, byudjet tashkilotlarida mehnat faoliyatini yanada faollashtirish imkonini beradi. Maqolaning maqsadi — byudjet tashkilotlarida xodimlarni moddiy rag‘batlantirish tizimi auditining mavjud muammolarini tahlil qilish hamda uni takomillashtirish bo‘yicha ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqishdan iborat.

Metodlar

Tadqiqot jarayonida byudjet tashkilotlarida xodimlarni moddiy rag‘batlantirish tizimi auditini o‘rganish maqsadida bir nechta ilmiy-uslubiy yondashuvlardan foydalanildi. Birinchidan, nazariy tahlil metodi yordamida rag‘batlantirish tizimining iqtisodiy mohiyati, uning audit bilan o‘zaro bog‘liqligi, hamda davlat sektorida mehnatni rag‘batlantirish bo‘yicha mavjud qonunchilik bazasi o‘rganildi. Shu jumladan, O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi, Hisob palatasi va tegishli me‘yoriy-huquqiy hujjatlar tahlil qilindi. Ikkinchidan, qiyosiy tahlil usuli orqali byudjet tashkilotlari va xususiy sektor o‘rtasidagi rag‘batlantirish tizimlarining farqli jihatlari solishtirildi. Bu orqali samaradorlikni ta‘minlovchi omillar hamda nazorat mexanizmlarining ustuvor jihatlari aniqlab olindi. Uchinchidan, empirik tahlil doirasida ayrim davlat muassasalarining rag‘batlantirish fondlaridan foydalanish ko‘rsatkichlari, audit hisobotlari va xodimlarning motivatsiya darajalari o‘rganildi.

Ushbu ma'lumotlar asosida rag'batlantirish tizimining amaldagi samaradorlik darajasi baholandi. To'rtinchidan, sistemali yondashuv asosida moddiy rag'batlantirish tizimi va uning audit mexanizmlari o'zaro bog'liq bo'lgan yagona boshqaruv tizimi sifatida ko'rib chiqildi. Bu yondashuv auditning faqat moliyaviy nazorat emas, balki boshqaruv qarorlarini takomillashtirish vositasi sifatidagi rolini ochib berish imkonini berdi. Tadqiqotning metodologik asosini iqtisodiy tahlil nazariyasi, davlat moliyasi, audit standartlari (ISA) hamda milliy me'yoriy hujjatlar tashkil etadi.

Natijalar

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, byudjet tashkilotlarida xodimlarni moddiy rag'batlantirish tizimini audit qilish jarayoni ko'plab amaliy va tashkiliy muammolar bilan bog'liq. Amaldagi tizimda rag'batlantirish fondlarining shakllanishi, ularning maqsadli ishlatilishi hamda mukofotlarni taqsimlash mezonlari to'liq ochiq va shaffof emas. Natijada, ayrim holatlarda xodimlar o'rtasida adolatsizlik seziladi, bu esa mehnat motivatsiyasining pasayishiga va ish samaradorligining sustlashuviga olib keladi. Empirik tahlillar asosida aniqlanishicha, audit tekshiruvlari ko'pincha mablag'larning qonuniyligi va buxgalteriya to'g'riligini baholash bilan cheklanmoqda. Biroq, rag'batlantirish tizimi samaradorligi, xodimlarning mehnat natijalari bilan moddiy mukofotlar o'rtasidagi bog'liqlik yetarlicha baholanmayapti. Shu bois, auditning vazifasi faqat tekshirish emas, balki samaradorlikni oshirishga xizmat qiluvchi tahliliy va maslahat beruvchi jarayon sifatida kengaytirilishi lozim. Tadqiqot natijalari shuni ham ko'rsatdiki, zamonaviy audit yondashuvlarini — xususan, riskka asoslangan audit, samaradorlik auditi, va strategik audit tamoyillarini qo'llash byudjet tashkilotlarida moddiy rag'batlantirish tizimining shaffofligini va natijadorligini sezilarli darajada oshiradi.

Muhokama

Tadqiqot natijalari tahlili shuni ko'rsatadiki, byudjet tashkilotlarida xodimlarni moddiy rag'batlantirish tizimini audit qilish masalasi faqat moliyaviy nazorat bilan cheklanmasligi kerak. Bu tizimni boshqaruvning samarali elementi sifatida ko'rish zarur. O'zbekistonlik olim A. Karimov (2020) o'z tadqiqotlarida ta'kidlaganidek, moddiy rag'batlantirishni adolatli tashkil etish xodimlarning mehnat faolligini oshiradi va ularning kasbiy mas'uliyatini kuchaytiradi¹. Shu bois audit jarayonida nafaqat moliyaviy hisobotlarning to'g'riligi, balki rag'batlantirish tizimining motivatsion samarasi ham tahlil qilinishi lozim. Rus iqtisodchisi I. Mamonova (2019) o'z asarida davlat sektorida moliyaviy nazoratning yangi funksiyalarini belgilab, auditni boshqaruv tizimining muhim strategik vositasi sifatida talqin qiladi². Uning fikricha, audit xodimlarni moddiy rag'batlantirish jarayonlarida shaffoflikni ta'minlaydi,

¹ Karimov, A. (2020). Byudjet tashkilotlarida mehnatni rag'batlantirish tizimi va audit nazorati. Toshkent: Iqtisodiyot va moliya nashriyoti.

² Мамонова, И. В. (2019). Государственный финансовый контроль и аудит: теория и практика. Москва: Финансы и статистика.

korruptsiya xavfini kamaytiradi va resurslardan oqilona foydalanish imkonini yaratadi. Bundan tashqari, iqtisodchi N. Sorokina (2021) o'z tadqiqotlarida davlat tashkilotlarida auditning axborot-analitik ahamiyatini alohida ta'kidlab o'tadi³. Unga ko'ra, audit nafaqat aniqlangan xatolarni bartaraf etishga, balki boshqaruv qarorlarini ilmiy asoslashga ham xizmat qilishi kerak. Shunday qilib, o'zbek va rus olimlarining qarashlarini umumlashtirar ekanmiz, quyidagi xulosaga kelish mumkin: byudjet tashkilotlarida moddiy rag'batlantirish tizimi auditi — bu faqat nazorat vositasi emas, balki inson resurslarini boshqarish samaradorligini oshirishga xizmat qiluvchi tahliliy mexanizmdir. Bunday yondashuv auditni strategik boshqaruv vositasi sifatida yangi bosqichga olib chiqadi.

Xulosa

O'tkazilgan tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, byudjet tashkilotlarida xodimlarni moddiy rag'batlantirish tizimi auditi mehnat samaradorligini oshirish, adolat va shaffoflikni ta'minlashda muhim o'rin tutadi. Hozirgi amaliyotda audit asosan moliyaviy qonuniylikni nazorat qilish bilan cheklanayotgan bo'lsa-da, u boshqaruvning tahliliy va strategik vositasi sifatida yanada kengroq qo'llanilishi lozim. Rag'batlantirish tizimini samarali tashkil etish uchun audit quyidagi yo'nalishlarda takomillashtirilishi zarur: Normativ-huquqiy asoslarni mustahkamlash – rag'batlantirish fondlarini shakllantirish, taqsimlash va hisobotini yuritishda yagona mezonlarni belgilovchi aniq reglamentlar ishlab chiqilishi kerak. Auditning analitik funksiyasini kuchaytirish – xodimlarning mehnat natijalari va ularning moddiy rag'batlantirilishi o'rtasidagi bog'liqlikni baholovchi indikatorlar joriy etilishi lozim. tizimlaridan keng foydalanish – rag'batlantirish jarayonlarini raqamlashtirish orqali shaffoflik va nazoratni kuchaytirish mumkin. Ichki audit xizmati faoliyatini faollashtirish – tashkilot darajasida mustaqil ichki nazorat tizimi orqali xatoliklarni erta aniqlash va bartaraf etish imkoniyati yaratiladi. Kadrlar salohiyatini oshirish – auditorlar va moliya xodimlari uchun zamonaviy audit yondashuvlari, xalqaro standartlar va motivatsiya iqtisodiyoti bo'yicha malaka oshirish dasturlari ishlab chiqilishi zarur. Umuman olganda, byudjet tashkilotlarida xodimlarni moddiy rag'batlantirish tizimi auditini takomillashtirish — bu nafaqat moliyaviy intizomni mustahkamlash, balki inson kapitalini rivojlantirish, mehnat samaradorligini oshirish va davlat sektorida boshqaruv madaniyatini yuksaltirishga xizmat qiluvchi muhim omildir.

³ Сорокина, Н. А. (2021). Аудит в государственном секторе: современные тенденции и перспективы. Санкт-Петербург: Питер.

Foydalanilgan adabiyotlar;

1. Karimov, A. (2020). Byudjet tashkilotlarida mehnatni rag‘batlantirish tizimi va audit nazorati. Toshkent: Iqtisodiyot va moliya nashriyoti.
2. Raximov, Sh. & Qodirov, B. (2022). Davlat moliyasi va nazorat tizimi. Toshkent: Fan va texnologiya nashriyoti.
3. Xolmurodov, D. (2021). “Byudjet tashkilotlarida moliyaviy intizomni ta’minlashda auditning o‘rni.” Moliyaviy tahlil jurnali, №4, 56–63-betlar.
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. Смирнов, В. Н. (2020). “Современные подходы к мотивации персонала в бюджетных учреждениях.” Финансовый контроль, №3, с. 44–51.
7. OECD (2022). Public Sector Integrity and Transparency: Building Accountability in Government Institutions. Paris: OECD Publishing.
8. Drucker, P. (1954). The Practice of Management. New York: Harper & Row.
9. Armstrong, M. (2020). A Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page.
10. World Bank (2023). Public Financial Management and Accountability in Developing Countries. Washington, DC: World Bank Publications.