ISNN 3030-3907

2026
MAY
ISSUE - 5
VOLUME - 8

DEVELOPMENT OF SCIENCE

scientific journal



Development of science

Ilmiy jurnal

MAY 2026
Issue - 5, VOLUME – 8

ISSN 3030 -3907

Ilmiy jurnal OAK rayosatining 2024 yil 27 sentabrdagi 361-son qaroriga asosan 02.00.00 kimyo fanlari hamda 2025 yil 12 fevral 367- son qaroriga asosan 05.00.00 texnika fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) va fan doktori (DSc) ilmiy darajasiga talabgorlarning dissertatsiya ishlari yuzasidan dissertatsiyalari asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan milliy ilmiy nashrlar ro‘yxatiga kiritilgan.

BOSH MUHARRIR:
Temirov Alisher Hoshim o‘g‘li – texnika fanlari falsafa doktori (PhD),Dotsent.
TAHRIRIYAT KENGASH RAISI:
Fozilov Sadriddin Fayzullayevich – texnika fanlari doktori, professor
TAHRIRIYAT KENGASH A’ZOLARI

TEXNIKA FANLARI/ TECHNICAL SCIENCES/ ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

Bozorov G‘ayrat Rashidovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor
Abdurahmonov Olim Rustamovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor
Adizov Bobur Zamirovich
O‘zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi Umumiy va noorganik kimyo instituti, professor
Hayitov Ruslan Rustamjonovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor
Jumayev Qayum Karimovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor.
Berdiyev Dorob Murodovich
Islom Karimov nomidagi Toshkent Davlat Texnika Universiteti, professor
Maxmudov Rafiq Amonovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor.
Tilloyev Lochin Ismatilloyevich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Raxmonov Qahramon Sanakulovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Barakayev Nusratullo Rajabovich
Islom Karimov nomidagi Toshkent Davlat Texnika Universiteti, professor.
Jo‘rayev Xayrullo Fayziyevich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor.
Panoyev Erali Rajabboyevich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Ataullayev Sherzod Nabiullyevich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Murodov Malik Negmurodovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Axmedova Ozoda Bahronovna
Islom Karimov nomidagi Toshkent Davlat Texnika Universiteti.
Safarov Bahri Jumayevich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Xaydarov Axtam Amonovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Safarov Jasur Alijon o‘g‘li
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.

KIMYO FANLARI/ CHEMICAL SCIENCES/ ХИМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Axmedov Voxid Nizomovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor
Umarov Baqo Bafoyevich
Buxoro Davlat Universiteti, professor
Kodirov Abduaxad Abduraximovich
Qarshi davlat Universiteti, professor
Qurbonov Mingniqul Jumagulovich
Qarshi davlat Universiteti, dotsent
Turemuratov Sharibay Naurizbaevich
O‘zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi Qoraqalpog‘iston bo‘limi Bosh ilmiy kotibi, professor
Tursunov Kaxor Shonazarovich
Qarshi davlat Universiteti, professor
Do‘stov Hamro
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor
Panoyev Nodir Shavkatovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Olimov Bobur Bahodir o‘g‘li
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Kasimov Sherzod Abduazimovich
Termiz Davlat Universiteti, professor.
Aliqulov Rustam Valiyevich
Termiz Davlat Universiteti, professor
Tropov Xamza Tursunovich
Samarqand Davlat Universiteti, professor

IQTISODIYOT FANLARI/ ECONOMICS/ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Nizamov Aslitdin Badreddinovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor.
Boboyev Akmal Choriyevich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor.
Ergashxojayeva Shaxnoza Djasurovna
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, professor
Saidaxmedova Nodira Ilxomovna
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, professor
Muxsinov Bekzod Toxirovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Shakarov Qulmat Ashirovich
Renessans ta'lim universiteti,dotsent.
Jumaeva Zulfiya Qayumovna
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Norova Salomat Yusupovna
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Avezova Shaxnoza Maxmudjonovna
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Jalilov Jamshid G‘anijonovich
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, dotsent
Xasanova Gulruh Djumanazarovna
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.

PEDAGOGIKA FANLARI/ PEDAGOGICAL SCIENCES / ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Siddiqova Sadoqat G‘afforovna
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Zoyirov Erkin Xalilovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, DSc, professor
Gaffarov Feruz Hasanovich
Puchon Universiteti, *professor*
Ruziyev Davron Yuldashevich
Buxoro Davlat Universiteti, professor
Muradova Firuza Rashidovna
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor.
Yunusova Gulandon Samiyevna
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor.
To‘xtayeva Zebo Sharifovna
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, professor.
Navro‘zova Gulchixra Nigmatovna
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Uzoqova Laylo Polvonovna
Buxoro muhandislik – texnologiya instituti, dotsent.
To‘raqulova Marjona Qiyom qizi
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Muradova Zarina Rashidovna
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Murodov Sanjar Aslonovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent.
Shodiyev Jahongir Jo‘raqulovich
Buxoro Davlat Texnika Universiteti, dotsent
Gaffarov Laziz Hasanovich
Buxoro muhandislik – texnologiya instituti, dotsent.

Tahririyat a’zolarning to‘liq ro‘yxati jurnalning www.devos.uz saytida keltirilgan.

Tahririyat hay’ati a’zolarining tarkibini o‘zgartirish hamda qo‘shimcha kiritish yoki tahririyat a’zoligidan chiqarish bosh muharrir tomonidan amalga oshiriladi.

ISSN 3030-3907

Development of science ilmiy jurnali 2024 yil 15 aprel kuni №256445 sonli guvohnoma bilan Davlat ro‘yxatidan o‘tgan.

To‘plam elektron ko‘rinishda (pdf formatida) mualliflarga taqdim etiladi. To‘plamga kiritiladigan maqolalarning mazmuni, ulardagi statistik ma’lumotlar va me’yoriy hujjatlarning to‘g‘riligiga hamda har qanday fikr - mulohazalarga mualliflarning o‘zlari mas’ul hisoblanadilar. Talablarga javob bermaydigan maqolalar to‘plamga kiritilmaydi. Tashkiliy qo‘mita maqola matnini qisqartirish, qisman tuzatish kiritish, seksiyalarga joylashtirish huquqiga ega.

ISSN 3030-3907

BOJXONA XIZMATIDA KADRLAR QO‘NIMSIZLIGIGA TA’SIR ETUVCHI OMILLAR TAHLILI

Rustamov Voxidjon Arashovich
Bojxona qo‘mitasi Inson resurslarini rivojlantirish va boshqarish boshqarmasi bosh inspektori, podpolkovnik
E-mail: vrustamov1988@umail.uz

Annotatsiya. Mazkur maqolada bojxona xizmatida kadrlar qo‘nimsizligiga ta’sir etuvchi asosiy omillar ilmiy jihatdan tahlil qilingan. Xodimlarning ishdan bo‘shashi yoki boshqa sohalarga o‘tishiga sabab bo‘luvchi tashkiliy, iqtisodiy, psixologik hamda ijtimoiy omillar o‘rganilib, ushbu holatlarning tizim faoliyati samaradorligiga salbiy ta’sir ko‘rsatishi qayd etilgan. Shuningdek, xizmat sharoiti, ish yuklamasi, motivatsiya, ijtimoiy himoya va karyera imkoniyatlarining kadrlar barqarorligiga ta’siri yoritilgan. Tadqiqot natijasida kadrlar qo‘nimsizligini kamaytirish bo‘yicha amaliy takliflar ishlab chiqilgan. Mazkur tezis natijalari bojxona organlarida inson resurslarini samarali boshqarish tizimini rivojlantirish hamda kadrlar qo‘nimsizligini kamaytirishga xizmat qiladi.

Kalit so‘zlar: bojxona xizmati, kadrlar qo‘nimsizligi, inson resurslari, motivatsiya, xizmat intizomi, xizmat samaradorligi, boshqaruv.

Аннотация. В данной статье с научной точки зрения проанализированы основные факторы, влияющие на текучесть кадров в таможенной службе. Изучены организационные, экономические, психологические и социальные факторы, вызывающие увольнение сотрудников или их переход в другие сферы деятельности, а также отмечено негативное влияние данных процессов на эффективность функционирования системы. Кроме того, освещено влияние условий службы, рабочей нагрузки, мотивации, социальной защиты и карьерных возможностей на стабильность кадрового состава. По результатам исследования разработаны практические предложения по снижению текучести кадров. Результаты данного тезиса служат развитию эффективной системы управления человеческими ресурсами в таможенных органах и снижению текучести кадров.

Ключевые слова: Таможенная служба, текучесть кадров, человеческие ресурсы, мотивация, служебная дисциплина, эффективность службы, управление.

Abstract. This article scientifically analyzes the main factors affecting staff turnover in the customs service. Organizational, economic, psychological, and social factors causing employees to resign or transfer to other sectors are examined, and the negative impact of these situations on the efficiency of the system is highlighted. In addition, the influence of working conditions, workload, motivation, social protection, and career opportunities on staff stability is

discussed. As a result of the research, practical recommendations for reducing staff turnover were developed. The results of this thesis contribute to the development of an effective human resource management system in customs authorities and to the reduction of staff turnover.

Key words: Customs service, staff turnover, human resources, motivation, service discipline, service efficiency, management.

KIRISH.

Bugungi globallashuv va iqtisodiy integratsiya sharoitida bojxona organlari davlat iqtisodiy xavfsizligini ta’minlovchi muhim tizimlardan biri hisoblanadi. Mazkur tizim faoliyatining samaradorligi ko‘p jihatdan inson resurslari salohiyatiga bog‘liqdir. Shu sababli, bojxona xizmatida malakali va tajribali kadrlarni saqlab qolish dolzarb masalalardan biri sanaladi.

Kadrlar qo‘nimsizligi tashkilot faoliyatiga salbiy ta’sir ko‘rsatib, xizmat samaradorligining pasayishi, tajribali mutaxassislarning yo‘qolishi hamda yangi xodimlarni tayyorlash xarajatlarining ortishiga olib keladi. Ayniqsa, bojxona tizimida yuqori mas’uliyat, stressli ish muhiti va xizmat intizomi bilan bog‘liq talablarning yuqoriligi kadrlar qo‘nimsizligining asosiy sabablaridan biri bo‘lib qolmoqda.

Shu bois, bojxona organlarida kadrlar qo‘nimsizligiga ta’sir etuvchi omillarni ilmiy jihatdan tahlil qilish, uni kamaytirish bo‘yicha bir qator yechimini topishi mumkin bo‘lgan vazifalarni amalga oshirish va amaliy takliflar ishlab chiqish bugungi kundagi dolzarb vazifalardan biri hisoblanadi.

MAVZUGA OID ADABIYOTLAR SHARHI.

Kadrlar qo‘nimsizligi (staff turnover/labor turnover) tushunchasiga turli davrlarda olimlar va tadqiqotchilar tomonidan turlicha ta’rif berilgan. Misol uchun:

Stephen P. Robbinsga ko‘ra, kadrlar qo‘nimsizligi – bu tashkilot xodimlarining ish joyini tark etishi va ularning o‘rnini yangi xodimlar bilan almashtirish jarayonidir.[1] Olim bu holatni tashkilot samaradorligiga ta’sir qiluvchi muhim omil sifatida baholaydi.

Gary Dessler kadrlar qo‘nimsizligini “xodimlarning tashkilotni tark etish darajasi” deb izohlaydi. Uning fikricha, yuqori qo‘nimsizlik korxonada motivatsiya, boshqaruv yoki mehnat sharoitlari bilan bog‘liq muammolar mavjudligini ko‘rsatadi.[2]

Michael Armstrongning ta’rificha, kadrlar qo‘nimsizligi – bu ma’lum davr davomida tashkilotni tark etgan xodimlar sonining o‘rtacha xodimlar soniga

[1] Robbins S.P. Organizational Behavior. — New Jersey: Prentice Hall, 2013. — P. 78.
[2] Dessler G. Human Resource Management. — Boston: Pearson Education, 2020. — P. 45.

ISSN 3030-3907

nisbatidir. U bu ko‘rsatkichni inson resurslari boshqaruvining muhim indikatori deb hisoblaydi.[3]

Rensis Likert kadrlar qo‘nimsizligini jamoada qoniqish darajasining pasayishi, rahbar-xodim munosabatlarining sustligi va motivatsiyaning yetarli emasligi bilan bog‘laydi.[4]

Frederick Herzbergning ikki omilli nazariyasiga ko‘ra, xodimlarning ishdan ketishiga asosan gigiyenik omillar (ish haqi, mehnat sharoiti, siyosat) va motivatsion omillar (e’tirof, o‘sish, muvaffaqiyat) ta’sir qiladi.[5]

John M. Ivancevich kadrlar qo‘nimsizligini tashkilotdagi inson resurslari harakati sifatida talqin qilib, uni ixtiyoriy va majburiy qo‘nimsizlikka ajratadi.[6]

A. Ya. Kibanovning fikricha, kadrlar qo‘nimsizligi – bu xodimlarning o‘z xohishi yoki mehnat intizomini buzganligi sababli tashkilotni tark etish jarayonidir.[7]

Yuqoridagi olimlarning fikrlaridan kelib chiqib aytish mumkinki, bojxona xizmatida kadrlar qo‘nimsizligi – bu xodimlarning xizmatdan bo‘shashi, boshqa davlat xizmatlariga o‘tishi yoki xizmat faoliyatini davom ettirmasligi natijasida yangi xodimlarga ehtiyoj yuzaga kelishini ifoda etuvchi kadrlar tarkibining o‘zgarish jarayoni bo‘lib, ushbu jarayon xizmat intizomi, ish sharoiti, motivatsiya, ijtimoiy himoya hamda boshqaruv samaradorligi bilan chambarchas bog‘liqdir.[8]

Ta’kidlash joizki, mustaqil O‘zbekiston bojxona xizmatining shakllanish va takomillashish yillarida kadrlar faoliyatini tartibga soluvchi normativ hujjatlar ham bir necha bor takomillashtirildi.

Xususan, bojxona organlarida xizmatni o‘tash tartibi to‘g‘risidagi Nizom hamda bojxona organlarining Intizom nizomi quyidagi yillarda:

O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1993-yil 1-martdagi 111-son qarori bilan O‘zbekiston Respublikasi Davlat bojxona qo‘mitasi boshqaruv tarkibiga maxsus unvonlar berish to‘g‘risidagi vaqtinchalik nizom;

O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1998-yil 27-martdagi 135-son qarori bilan O‘zbekiston Respublikasi bojxona organlarining intizomiy ustavi;

O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1998-yil 4-apreldagi 146-son qarori bilan O‘zbekiston Respublikasi bojxona organlarida xizmatni o‘tash haqida vaqtinchalik nizom;

[3] Armstrong M. Armstrong‘s Handbook of Human Resource Management Practice. — London: Kogan Page, 2021. — P. 512.
[4] Likert R. New Patterns of Management. — New York: McGraw-Hill, 1961. — P. 96.
[5] Herzberg F. Work and the Nature of *Man*. — Cleveland: World Publishing Company, 1966. — P. 113.
[6] Ivancevich J.M. Human Resource Management. — New York: McGraw-Hill, 2010. — P. 39.
[7] Кибанов А.Я. *Управление персоналом организации*. — Москва: ИНФРА-М, 2018. — С. 287.
[8] Muallif ta’rifi.

ISSN 3030-3907

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2006-yil 9-martdagi PQ-302-son qarori bilan O‘zbekiston Respublikasi bojxona organlariga qabul qilish va xizmatni o‘tash to‘g‘risidagi nizom;

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 12-apreldagi PQ-3665-son qarori bilan O‘zbekiston Respublikasi davlat bojxona xizmati organlarida xizmatni o‘tash to‘g‘risidagi Nizom hamda O‘zbekiston Respublikasi davlat bojxona xizmati organlarining Intizomiy ustavi yangidan tasdiqlanib, o‘zidan oldingi hujjatlarni bekor qilgan.

Mazkur normativ-huquqiy hujjatlar bilan bojxona organlari xodimlarining xizmatni o‘tash masalalari tartibga solingan. Shuningdek, bojxona tizimining va kadrlar boshqaruvi jarayonlarining takomillashib borishi ushbu hujjatlarni qayta ko‘rib chiqish va takomillashtirishni taqozo etdi.

Shu maqsadda O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 25-martdagi PQ-122-son qarori bilan 2018-yil 12-apreldagi PQ-3665-son qaror o‘z kuchini yo‘qotib, O‘zbekiston Respublikasi davlat bojxona xizmati organlarida xizmatni o‘tash tartibi to‘g‘risidagi Nizom hamda O‘zbekiston Respublikasi davlat bojxona xizmati organlarining Intizom nizomi yangidan tasdiqlandi.

Ushbu hujjat bilan fuqarolarni bojxona organlariga qabul qilish, xodimlarni lavozimga tayinlash, kasbiy rivojlantirish, xizmatdan bo‘shatish tartiblari belgilanib, inson resurslarini boshqarish jarayonlari tartibga solinmoqda.

TAHLIL VA NATIJALAR.

Bojxona tizimining samarali faoliyat ko‘rsatishi inson resurslari salohiyatiga bog‘liqdir. Shu sababli, inson resurslarini boshqarishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlarini muntazam monitoring qilish va takomillashtirib borish bojxona organlarida boshqaruv qarorlarini qabul qilishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Shu jihatdan kadrlar qo‘nimsizligiga ta’sir qiluvchi bir qator omillarni tahlil qilish va ushbu omillarni o‘z vaqtida bartaraf etish bojxona tizimining rivojlanishida asosiy rol o‘ynaydi.

1. Iqtisodiy omillar

Xodimlarning moddiy manfaatdorligi kadrlar barqarorligining muhim omillaridan biridir. Agar ish haqi ish hajmi va xizmat xavf-xatariga mos kelmasa, xodimlarda boshqa sohalarga o‘tish istagi paydo bo‘ladi.

Iqtisodiy omillarga quyidagilar kiradi:

ish haqi miqdorining yetarli emasligi;

rag‘batlantirish tizimining sustligi va adolatli emasligi;

uy-joy va ijtimoiy himoya masalalaridagi muammolar.

ISSN 3030-3907

Bojxona tizimida ish yuklamasi yuqori bo‘lishiga qaramasdan, ayrim hollarda moddiy rag‘bat yetarli darajada tashkil etilmagani xodimlarning motivatsiyasiga salbiy ta’sir ko‘rsatadi.

Shuningdek, biznes muhitining yaxshilanishi tadbirkorlik subyektlari sonining oshishiga xizmat qilmoqda. Xususan ташқи иқтисодий фаолият иштирокчилари сони 2021-yilda 26 mingtani tashkil etgan bo‘lsa, 2025-yilda ularning soni 31 mingtaga yetgan. Savdoning yengillashishi o‘z navbatida tashqi iqtisodiy faoliyat bilan shug‘ullanuvchi tadbirkorlarda o‘z faoliyatini samarali yuritish uchun malakali bojxona xodimlariga ehtiyojni yuzaga keltiradi. Xodimlarning ish haqi esa xususiy sektor bilan raqobat qila olmaydi.

Tahlillar shuni ko‘rsatadiki, bojxona to‘lovlaridan byudjetga yillik tushumlar 2021-yilga nisbatan 2,3 barobarga oshib (2025-yilda 76,2 trln so‘m) bu ko‘rsatkich har bir xodimga 22,7 mlrd so‘mdan to‘g‘ri kelgan bo‘lsa-da, xodimlarning ish haqi yillik rejali oshirishlar hisobiga 54 foizga oshgan xolos.

2. Tashkiliy omillar

Tashkiliy boshqaruvdagi kamchiliklar ham kadrlar qo‘nimsizligiga sabab bo‘ladi. Jumladan:

ish yuklamasining noto‘g‘ri taqsimlanishi;

rahbar va xodim o‘rtasidagi kommunikatsiya muammolari;

lavozimda o‘sish imkoniyatlarining cheklanganligi;

xizmat faoliyatini baholash tizimidagi subyektivlik.

Ayniqsa, doimiy nazorat va yuqori mas’uliyat talab qilinadigan markaziy apparat va bojxona postlarida xodimlarning ruhiy bosim ostida ishlashi qo‘nimsizlik xavfini oshiradi.

3. Psixologik omillar

Bojxona xodimlari faoliyati doimiy stress, mas’uliyat va xavf bilan bog‘liqdir. Bu esa xodimlarning ruhiy holatiga ta’sir etadi.

Psixologik omillar quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

kasbiy stress;

hissiy zo‘riqish;

jamoaviy muhitdagi nizolar;

rahbariyat bosimi;

kasbiy charchash sindromi.

Kasbiy kuyish (burnout) holati uzoq muddat davomida yuqori yuklama ostida ishlovchi xodimlarda ko‘proq uchraydi.

4. Ijtimoiy omillar

Xodimning oilaviy va ijtimoiy hayoti ham uning xizmat faoliyatiga ta’sir ko‘rsatadi. Jumladan:

xizmat joyining yashash hududidan uzoqligi;

ISSN 3030-3907

xizmat vaqtining tartibsizligi;
oilaga yetarli vaqt ajratolmaslik;
jamiyatdagi ijtimoiy mavqe bilan bog‘liq muammolar.
Mazkur omillar xodimning kasbga bo‘lgan qiziqishini pasaytirishi mumkin.

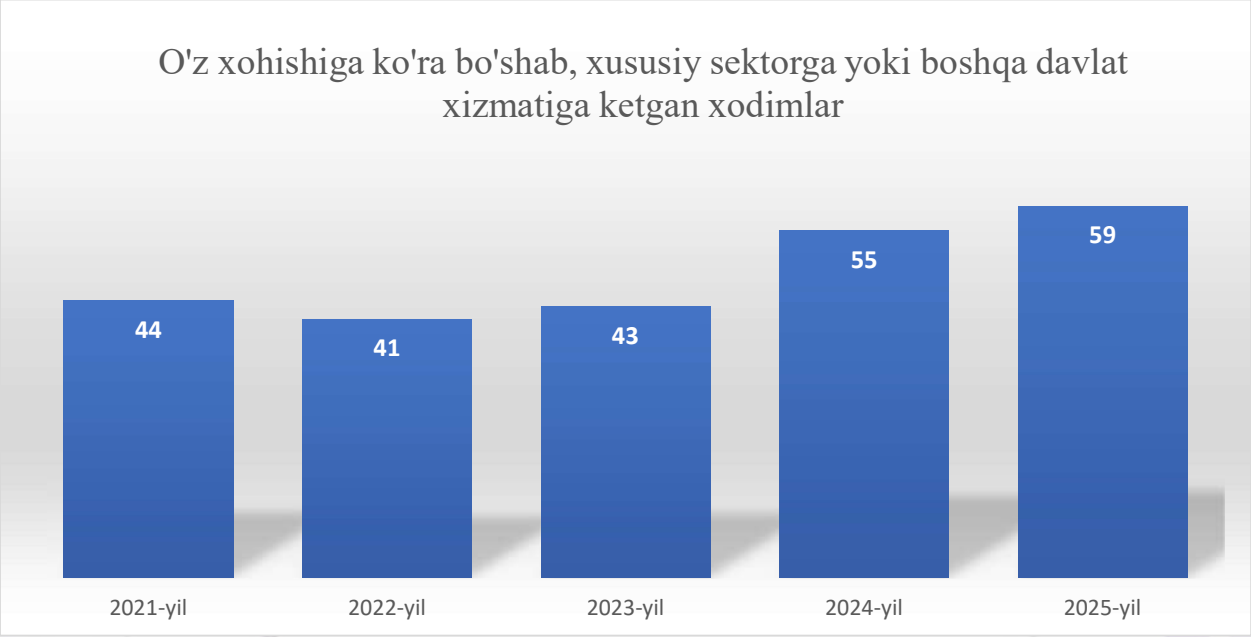
5. Kasbiy rivojlanish bilan bog‘liq omillar

Xodim uchun malaka oshirish va kasbiy o‘sish imkoniyati muhim motivatsion omillardan hisoblanadi. Agar bojxona tizimida:
muntazam o‘quv kurslari tashkil etilmasa;
xorijiy tajribalarni o‘rganish imkoniyati cheklangan bo‘lsa;
adolatli karyera tizimi mavjud bo‘lmasa,
xodimlarning boshqa tashkilotlarga o‘tish ehtimoli ortadi.

Oxirgi tendensiyalar shuni ko‘rsatmoqdaki, xodimlarining ijtimoiy himoyasi, shu jumladan oylik maoshi miqdori xususiy sektorlarda yaratilayotgan imkoniyatlar bilan raqobat qila olmayotganligi sababli kadrlar qo‘nimsizligi yildan-yilga ortib bormoqda.

Xususan, o‘tgan besh yilda jami 919 nafar (yiliga o‘rtacha 184 nafar) xodimlar xizmatdan bo‘shagan.

Xizmatdan bo‘shagan xodimlarning 242 tasi yoki 26,3 foizi pensiyaga chiqish muddati kelmasdan, o‘z xohishiga ko‘ra xususiy sektorga yoki boshqa turdagi davlat xizmatiga o‘tib ketgan (1-rasm).

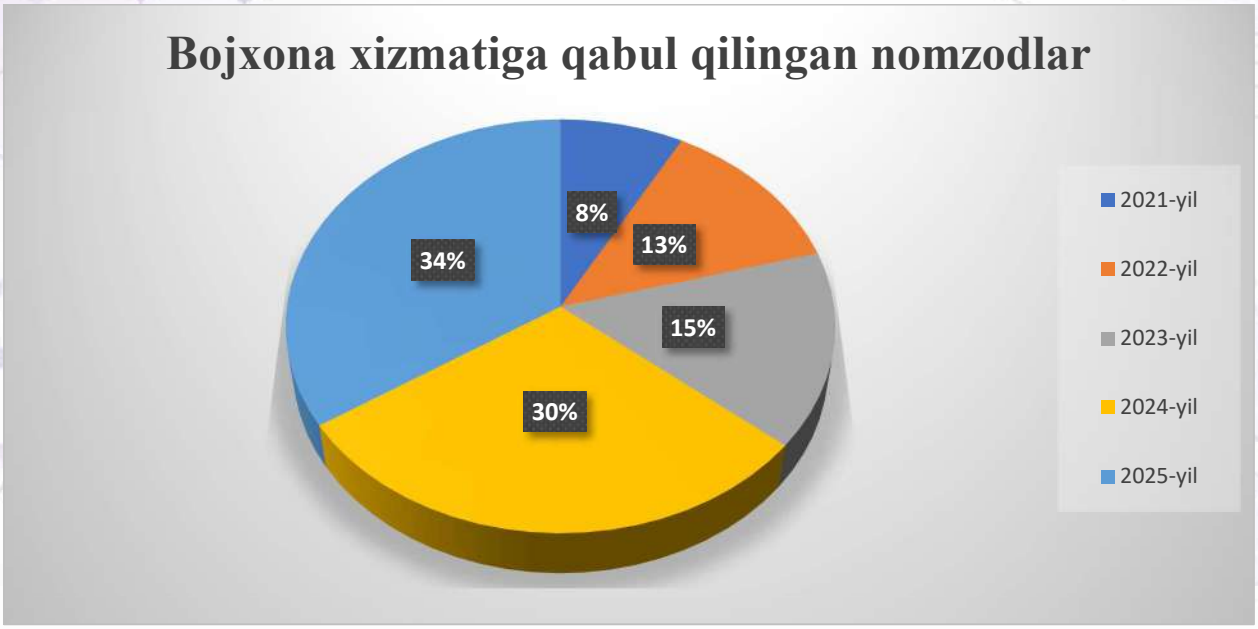


1-rasm. 2021-2025 yillarda o‘z xohishiga ko‘ra bojxona tizimidan bo‘shab, xususiy sektorga yoki boshqa turdagi davlat xizmatiga o‘tib ketgan xodimlar bo‘yicha ma’lumot.

Shuningdek, yiliga o‘rtacha 184 nafar xodim tizimdan bo‘shagan bo‘lsa-da, 2021-2024-yillar davomida Bojxona instituti bakalavriatiga har yili 85 nafar, 2025-yilda esa 100 nafar kursant qabul qilingan.

ISSN 3030-3907

Bundan tashqari, hisobot davrida jami 464 nafar fuqarolar tanlov asosida bojxona organlaridagi xizmatga qabul qilingan (2-rasm).



1-rasm. 2021-2025 yillarda bojxona tizimiga qabul qilingan nomzodlar bo‘yicha ma’lumot.

Bojxona instituti bitiruvchilarining tanlov asosida qabul qilingan fuqarolardan afzalligi shundaki, kursantlar to‘rt yil davomida bojxona sohasida bazaviy bilimlarga ega bo‘lib, xizmatga tez moslashadi hamda bojxona postlaridagi sharoit va qiyinchiliklarga chidamli hisoblanadi.

Biroq, bugungi kunda institutga ajratilayotgan kvota tizimda yuzaga kelayotgan kadrlar qo‘nimsizligini kamaytirish, shuningdek, xizmatdan bo‘shayotgan xodimlarning o‘rnini to‘ldirish uchun ham yetarli emas.

Bu esa, bo‘shab ketgan malakali xodimlar o‘rniga yangi xodimlarni tayyorlash (ishga qabul qilish, ustoz-murabbiy biriktirish, boshlang‘ich tayyorgarlik va boshqa maxsus o‘quv kurslarida o‘qitish, bo‘shagan xodimning samaradorligiga yetkazish uchun motivatsiya tizimlarini qo‘llash) uchun bojxona ma’muriyatidan ortiqcha vaqt va resurslar sarfini talab etadi.

Qisqa qilib aytganda, malakali xodimlarning tizimdan bo‘shab ketishi va yangi xodimlarni qabul qilish bojxona organlari uchun qimmatga tushadi.

XULOSA VA TAKLIFLAR.

Olib borilgan tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, bojxona organlarida kadrlar qo‘nimsizligini kamaytirishga quyidagi omillarni tartibga solish orqali erishilishi mumkin:

TIF ishtirokchisi bo‘lgan tadbirkorlik subyektlarining malakali bojxona xodimlariga bo‘lgan talabi yuqoriligi sababli, ish haqi miqdorini xususiy sektor bilan raqobat qiladigan darajaga yetkazish;

rag‘batlantirish tizimini ko‘proq va adolatli qo‘llash;

ISSN 3030-3907

xodimlarning uy-joyga bo‘lgan ehtiyojini qondirish yoki moliyaviy ko‘maklashish;
axborot texnologiyalarini qo‘llagan holda xodimlarning ish yuklamasini to‘g‘ri taqsimlash;
lavozimda o‘sish imkoniyatlarini adolatli va shaffof amalga oshirish mexanizmlarini yaratish, ushbu jarayonda sun’iy intellekt elementlari va axborot texnologiyalarini keng qo‘llash;
xizmat faoliyatini baholash (KPI) tizimidagi subyektivlikni bartaraf etish, jumladan, xodimlarga bajariladigan ishlar uchun shaxsiy rejani ularing imkoniyatlarini hisobga olgan holda o‘tgan yillardagi tahlillar asosida haqqoniy belgilash;
bojxona tizimi uchun kadrlar tayyorlashga ixtisoslashtirilgan tayanch oliy ta’lim muassasasi hisoblangan Bojxona institutiga o‘qishga qabul qilish kvotasini oshirish;
o‘quv kurslarini muntazam tashkil etib borish;
xorijiy tajribalarni o‘rganish uchun chet el xizmat safarlarini tashkil etish;
rahbar va xodim o‘rtasidagi ochiq muloqotni rivojlantirish orqali ularni yaqinlashtirish;
jazolash turlarini xodimning sodir etgan nojo‘ya xatti-harakatiga muvofiq holda qo‘llash;
kasbiy stress va hissiy zo‘riqishlarni kamaytirish uchun psixologik treninglarni o‘tkazib borish;
jamoaviy muhitdagi nizolarning kelib chiqish omillarini o‘rganib, bartaraf etish;
xizmat faoliyatini amalga oshirish jarayonida rahbariyat bosimini kamaytirish;
kasbiy charchash sindromi mavjud tuzilmalarda shtatlar sonini oshirish yoki ish vaqtini normallashtirish;
rotatsiya mexanizmidan jazolash yoki korrupsiya xavfini kamaytirish emas, balki xodimning tajriba va malakasini oshirish maqsadida foydalanish;
xizmat joyi yashash hududidan uzoq bo‘lgan xodimlar faoliyatini tahlil qilish, samaradorlik pasayganligi kuzatilgan taqdirda, ularni yashash joyiga qaytarish;
oilasiga yetarli vaqt ajratishi uchun sharoit yaratish.

Ushbu takliflarni amalga oshirish orqali bojxona organlarida inson resurslarini boshqarish tizimini zamonaviy yondashuvlar asosida takomillashtirish, xodimlar uchun qulay xizmat sharoitlarini yaratish hamda ularning kasbiy rivojlanishini qo‘llab-quvvatlash orqali kadrlar qo‘nimsizligini sezilarli darajada kamaytirish mumkin.

ISSN 3030-3907

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasining 2018-yil 10-oktabrdagi “Davlat bojxona xizmati to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuniga o‘zgartish va qo‘shimchalar kiritish haqida”gi O‘RQ-502-son Qonuni.
2. Armstrong M. *Human Resource Management Practice*. London, 2020.
3. Dessler G. *Human Resource Management*. Pearson Education, 2021.
4. Likert R. *New Patterns of Management.* New York: McGraw-Hill, 1961.
5. Abdurahmonov Q.X. *Inson resurslarini boshqarish.* Toshkent, 2019.
6. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining bojxona tizimini rivojlantirishga oid farmon va qarorlari.
7. www.customs.uz/uz (O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va moliya vazirligi huzuridagi Bojxona qo‘mitasi rasmiy veb sayti).
8. Bojxona organlarida xizmat faoliyati va kadrlar siyosatiga oid ilmiy maqolalar va statistik ma’lumotlar.

ISSN 3030-3907