

MUHANDISLIK

& IQTISODIYOT

ijtimoiy-iqtisodiy, innovatsion texnik,
fan va ta'limga oid ilmiy-amaliy jurnal

No1

2026
yanvar



Milliy nashrlar

OAK: <https://oak.uz/pages/4802>

05.00.00 – Texnika fanlari

08.00.00 – Iqtisodiyot fanlar



Google Scholar

OPEN ACCESS

ULRICHSWEB[™]
GLOBAL SERIALS DIRECTORY

Academic
Resource
Index
ResearchBib

ISSN
INTERNATIONAL
STANDARD
SERIAL
NUMBER
INTERNATIONAL CENTRE

CYBERLENINKA

OpenAIRE

ROAD

INDEX
COPERNICUS
INTERNATIONAL

BASE

Crossref

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU



ISSN: 3060-463X

РЭУ.РФ
РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА
ТАШКЕНТСКИЙ ФИЛИАЛ



muhandislik & iqtisodiyot

ijtimoiy-iqtisodiy, innovatsion texnik,
fan va ta'limga oid ilmiy-amaliy jurnal

Elektron nashr, 143 sahifa.
2026-yil, yanvar

Bosh muharrir:

Zokirova Nodira Kalandarovna, iqtisodiyot fanlari doktori, DSc, professor

Bosh muharrir o'rinbosari:

Shakarov Zafar G'afarovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori, PhD, dotsent

Tahrir hay'ati:

Abduraxmanov Kalandar Xodjayevich, O'z FA akademigi, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Sharipov Kongratbay Avezimbetovich, texnika fanlari doktori, professor

Maxkamov Baxtiyor Shuxratovich, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Shaumarov Said Sanatovich, texnika fanlari doktori, professor

Turayev Bahodir Xatamovich, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Nasimov Dilmurod Abdulloevich, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Allayeva Gulchexra Jalgasovna, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Arabov Nurali Uralovich, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Maxmudov Odiljon Xolmirzayevich, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Xamrayeva Sayyora Nasimovna, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Bobonazarova Jamila Xolmurodovna, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Irmatova Aziza Baxromovna, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Bo'taboyev Mahammadjon To'ychiyevich, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Shamshiyeva Nargizaxon Nosirxuja kizi, iqtisodiyot fanlari doktori, professor,

Xolmuxamedov Muhsinjon Murodullayevich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent

Xodjayeva Nodiraxon Abdurashidovna, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent

Amanov Otabek Amankulovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent

Toxirov Jaloliddin Ochil o'g'li, texnika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Qurbonov Samandar Pulatovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Zikriyoyev Aziz Sadulloevich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Tabayev Azamat Zaripbayevich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Sxay Lana Aleksandrovna, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent

Ismoilova Gulnora Fayzullayevna, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent

Djumaniyazov Umrbek Ilxamovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent

Kasimova Nargiza Sabitdjanovna, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent

Kalanova Moxigul Baxritdinovna, dotsent

Ashurzoda Luiza Muxtarovna, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Sharipov Sardor Begmaxmat o'g'li, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Sharipov Botirali Roxataliyevich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, professor

Tursunov Ulug'bek Sativoldiyevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), dotsent

Bauyetdinov Majit Janizaqovich, Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti dotsenti, PhD

Botirov Bozorbek Musurmon o'g'li, Texnika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Sultonov Shavkatjon Abdullayevich, Kimyo fanlari doktori, (DSc)

Jo'raeva Malohat Muhammadovna, filologiya fanlari doktori (DSc), professor.

Yusupov Maxamadamin Abduxamidovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi (DSc), professor

Kalonova Moxigul Baxritdinovna, iqtisodiyot fanlari nomzodi (PhD), dotsent

Mirzayev Kulmamat Djanzakovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi (DSc), professor.

Karimova Nilufar Sadirdin qizi, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Norboyev Odil Abrayevich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent

muhandislik & iqtisodiyot

ijtimoiy-iqtisodiy, innovatsion texnik,
fan va ta'limga oid ilmiy-amaliy jurnal

- 05.01.00 – Axborot texnologiyalari, boshqaruv va kompyuter grafikasi
- 05.01.01 – Muhandislik geometriyasi va kompyuter grafikasi. Audio va video texnologiyalari
- 05.01.02 – Tizimli tahlil, boshqaruv va axborotni qayta ishlash
- 05.01.03 – Informatikaning nazariy asoslari
- 05.01.04 – Hisoblash mashinalari, majmualari va kompyuter tarmoqlarining matematik va dasturiy ta'minoti
- 05.01.05 – Axborotlarni himoyalash usullari va tizimlari. Axborot xavfsizligi
- 05.01.06 – Hisoblash texnikasi va boshqaruv tizimlarining elementlari va qurilmalari
- 05.01.07 – Matematik modellash
- 05.01.11 – Raqamli texnologiyalar va sun'iy intellekt
- 05.02.00 – Mashinasozlik va mashinashunoslik
- 05.02.08 – Yer usti majmualari va uchish apparatlari
- 05.03.02 – Metrologiya va metrologiya ta'minoti
- 05.04.01 – Telekommunikatsiya va kompyuter tizimlari, telekommunikatsiya tarmoqlari va qurilmalari. Axborotlarni taqsimlash
- 05.05.03 – Yorug'lik texnikasi. Maxsus yoritish texnologiyasi
- 05.05.05 – Issiqlik texnikasining nazariy asoslari
- 05.05.06 – Qayta tiklanadigan energiya turlari asosidagi energiya qurilmalari
- 05.06.01 – To'qimachilik va yengil sanoat ishlab chiqarishlari materialshunosligi
- 05.08.03 – Temir yo'l transportini ishlatish
- 05.09.01 – Qurilish konstruksiyalari, bino va inshootlar
- 05.09.04 – Suv ta'minoti. Kanalizatsiya. Suv havzalarini muhofazalovchi qurilish tizimlari
- 10.00.06 – Qiyosiy adabiyotshunoslik, chog'ishtirma tilshunoslik va tarjimashunoslik
- 10.00.04 – Yevropa, Amerika va Avstraliya xalqlari tili va adabiyoti
- 08.00.01 – Iqtisodiyot nazariyasi
- 08.00.02 – Makroiqtisodiyot
- 08.00.03 – Sanoat iqtisodiyoti
- 08.00.04 – Qishloq xo'jaligi iqtisodiyoti
- 08.00.05 – Xizmat ko'rsatish tarmoqlari iqtisodiyoti
- 08.00.06 – Ekonometrika va statistika
- 08.00.07 – Moliya, pul muomalasi va kredit
- 08.00.08 – Buxgalteriya hisobi, iqtisodiy tahlil va audit
- 08.00.09 – Jahon iqtisodiyoti
- 08.00.10 – Demografiya. Mehnat iqtisodiyoti
- 08.00.11 – Marketing
- 08.00.12 – Mintaqaviy iqtisodiyot
- 08.00.13 – Menejment
- 08.00.14 – Iqtisodiyotda axborot tizimlari va texnologiyalari
- 08.00.15 – Tadbirkorlik va kichik biznes iqtisodiyoti
- 08.00.16 – Raqamli iqtisodiyot va xalqaro raqamli integratsiya
- 08.00.17 – Turizm va mehmonxona faoliyati

Ma'lumot uchun, OAK

Rayosatining 2024-yil 28-avgustdagi 360/5-son qarori bilan "Dissertatsiyalar asosiy ilmiy natijalarini chop etishga tavsiya etilgan milliy ilmiy nashrlar ro'yxati"ga texnika va iqtisodiyot fanlari bo'yicha "Muhandislik va iqtisodiyot" jurnali ro'yxatga kiritilgan.

Muassis: "Tadbirkor va ishbilarmon" MChJ

Hamkorlarimiz:

1. Toshkent shahridagi G.V.Plexanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universiteti
2. Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
3. Toshkent irrigatsiya va qishloq xo'jaligini mexanizatsiyalash muhandislari instituti" milliy tadqiqot universiteti
4. Islom Karimov nomidagi Toshkent davlat texnika universiteti
5. Muhammad al-Xorazmiy nomidagi Toshkent axborot texnologiyalari universiteti
6. Toshkent davlat transport universiteti
7. Toshkent arxitektura-qurilish universiteti
8. Toshkent kimyo-texnologiya universiteti
9. Jizzax politexnika instituti



MUNDARIJA

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА УЗБЕКИСТАНА.....	26
Каракулов Фарход Зайпудинович	
TRANSPORT TIZIMIGA RAQAMLI TEXNOLOGIYALARNI JORIY ETISH VA TAKOMILLASHTIRISH USULLARI	33
Bababekova Gulchexra Baxtiyarovna	
QURILISH MATERIALLARI ISHLAB CHIQUARUVCHI KORXONALARNING SIFAT MENEJMENTI TIZIMINI BAHOLASH	38
Achilov Ilmurad Nematovich	
TURIZM OBYEKTLARINI RAQAMLI TEXNOLOGIYALAR ASOSIDA RIVOJLANTIRISHNING TASHKILIY-IQTISODIY MEKANIZMLARI.....	45
Toshtemirov Xojiakbar Qahramon o'g'li	
КАЧЕСТВО КРЕДИТНОГО ПОРТФЕЛЯ БАНКОВ УЗБЕКИСТАНА ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ПРОБЛЕМНЫХ КРЕДИТОВ	51
Алиева Сусанна Сейрановна	
ВЛИЯНИЕ ЛИБЕРАЛИЗАЦИИ И РЫНОЧНЫХ МЕХАНИЗМОВ НА РАЗВИТИЕ ОВЦЕВОДСТВА И КАРАКУЛЕВОДСТВА В ГЛОБАЛЬНОМ МАСШТАБЕ	58
Нуриллаев Жамолiddин Ярашевич	
BARQAROR INVESTITSİYALAR: IQTISODIYOTDAGI ROLI VA DOLZARBLIGI	65
Ruzibayeva Nargiza Xakimovna	
KRAUDFANDING – BARQAROR RIVOJLANISHNI AMALGA OSHIRISH UCHUN INNOVATSION MOLIYAVIY VOSITA SIFATIDA.....	71
Ashurova Oltin Yuldashevna	
FUQAROLIK JAMIYATI INSTITUTLARINI DAVLAT TOMONIDAN QO'LLAB-QUVVATLASHDA MOLIYAVIY BOSHQARUV SAMARADORLIGINI OSHIRISH MASALALARI.....	78
Xusanova Gulsum Baxtiyorovna	
QISHLOQ XO'JALIGI MAHSULOTLARI UCHUN BARQAROR BREND QIYMATINI SHAKLLANTIRISH STRATEGIYALARI	84
Bekmurod Davlatmurotovich Ollaberganov, Zilola Baxramovna Abdikarimova	
TADBIRKORLIK SUBYEKTLARI INVESTITSION JOZIBADORLIGINI OSHIRISHDA KORPORATIV BOSHQARUVNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI	89
Atajanov Kamal Atavayevich	
AVTOTRANSFORMATORLARNING TASHQI MAGNIT MAYDONINING MATEMATIK MODELI	96
Pirmatov Nurali Berdiyrovich, Bekishev Allabergen Yergashevich, Baxriddinov Begzod Alibek o'g'li	
O'ZBEKISTON VA JAHON AMALIYOTIDA BUDJET MUASSASALARIDA BUXGALTERIYA HISOBINING RIVOJLANISHIGA RETROSPEKTIV TAHLIL	101
Berdiyev Toshkenboy Panjiyevich	
TIJORAT BANKLARIDA MUAMMOLI KREDITLARNI BOSHQARISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH: RISKGA ASOSLANGAN YONDASHUV VA AMALIY MEKANIZMLAR	108
Tojiyev Sardor Dilmurod o'g'li	
TIJORAT BANKLARI DEPOZIT BAZASINI MUSTAHKAMLASHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI	113
Shayxiev Boburbek Ulug'bekovich	
DAVLAT-XUSUSIY SHERIKLIGI ASOSIDA OLIY TA'LIM TIZIMINI TRANSFORMATSIYA QILISHNING KONSEPTUAL MODELI.....	120
Abdullayev Javohir Abdumalik o'g'li	



GEODEZIYA VA GIS TEXNOLOGIYALARINING INTEGRATSIYASI.....	125
Ziynura sabirova	
RESPUBLIKADA UY-JOY QURILISHI SAMARADORLIGINI OSHIRISHDA DAVLAT VA XUSUSIY SEKTOR HAMKORLIGINING O'RNl	129
Otajonov Tohirjon Xo'janazar o'g'li	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА АО «УЗБЕКИСТОН ТЕМИР ЙУЛЛАРИ» В УСЛОВИЯХ СТРУКТУРНЫХ РЕФОРМ.....	133
Кадирова Шарофат Амоновна	



СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА АО «УЗБЕКИСТОН ТЕМИР ЙУЛЛАРИ» В УСЛОВИЯХ СТРУКТУРНЫХ РЕФОРМ



Кадилова Шарофат Амоновна

Ташкентский государственный транспортный университет

Независимый исследователь

Email: kadirovasarofa118t@gmail.com

ORCID: 0000-0001-8951-0135

Аннотация. В статье исследуются направления совершенствования системы социально-трудовых отношений на предприятиях железнодорожного транспорта в условиях структурных реформ. На примере АО «Узбекистон темир йуллари» на основе содержательного и статистического анализа показано влияние организационно-экономических преобразований на кадровую стабильность, оплату труда, мотивацию персонала и развитие социального партнёрства. Методологическую основу исследования составили системный и институциональный подходы, анализ нормативных и корпоративных документов, а также анализ динамики ключевых показателей социально-трудовых отношений за 2019–2024 гг.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, железнодорожный транспорт, структурные реформы, управление персоналом, социальное партнёрство.

Annotatsiya. Mazkur maqolada temir yo'l transporti korxonalarida tarkibiy islohotlar sharoitida ijtimoiy-mehnat munosabatlari tizimini takomillashtirish yo'nalishlari tadqiq etilgan. AJ "O'zbekiston Temir Yo'llari" misolida tashkiliy-iqtisodiy transformatsiyalarning kadrlar barqarorligi, ish haqi tizimi, xodimlar motivatsiyasi hamda ijtimoiy sheriklik rivojiga ta'siri sifat va statistik tahlil asosida yoritilgan. Tadqiqotning metodologik asosi tizimli va institutsional yondashuvlarga, shuningdek, normativ-huquqiy va korporativ hujjatlar tahliliga hamda 2019–2024-yillar davomida ijtimoiy-mehnat munosabatlarning asosiy ko'rsatkichlari dinamikasini o'rganishga tayangan.

Kalit so'zlar: ijtimoiy-mehnat munosabatlari, temir yo'l transporti, tarkibiy islohotlar, inson resurslarini boshqarish, ijtimoiy sheriklik.

Abstract. The article examines the directions for improving the system of social and labor relations at railway transport enterprises under conditions of structural reforms. Using the example of JSC "Uzbekistan Railways," the impact of organizational and economic transformations on workforce stability, wage systems, employee motivation, and the development of social partnership is demonstrated based on qualitative and statistical analysis. The methodological framework of the study is based on systemic and institutional approaches, as well as the analysis of regulatory and corporate documents and the dynamics of key indicators of social and labor relations over the period 2019–2024.

Keywords: social and labor relations, railway transport, structural reforms, human resource management, social partnership.

ВВЕДЕНИЕ

Железнодорожный транспорт выполняет системообразующую функцию в национальной экономике, обеспечивая устойчивость хозяйственных связей, территориальную связанность и мобильность населения [2, 3]. Эффективность функционирования предприятий железнодорожного транспорта во многом определяется состоянием социально-трудовых отношений, формирующих уровень трудовой мотивации, кадровой стабильности и социальной устойчивости организаций [6–8].

В условиях структурных реформ, направленных на повышение эффективности управления, оптимизацию организационной структуры и рационализацию использования ресурсов, социально-трудовые отношения подвергаются существенным изменениям. Эти изменения затрагивают характер занятости, системы оплаты труда, требования к квалификации персонала и механизмы социального диалога. Недостаточная согласованность экономических целей реформ с социальными параметрами развития персонала может приводить к росту кадровых рисков и снижению устойчивости трудовых коллективов [11, 12].

Несмотря на наличие исследований, посвящённых социально-трудовым отношениям в транспортной отрасли, недостаточно разработанным остаётся вопрос их трансформации именно в контексте структурных реформ с учётом отраслевой специфики железнодорожного транспорта и актуальной эмпирической базы.

Целью исследования является обоснование направлений совершенствования системы социально-трудовых отношений на предприятиях железнодорожного транспорта в условиях структурных реформ на примере АО «Узбекистон темир йуллари».

Научная новизна исследования заключается в том, что социально-трудовые отношения на предприятиях железнодорожного транспорта проанализированы в динамике за 2019–2024 гг. с учётом влияния структурных реформ, а также предложен аналитический инструментарий, позволяющий выявлять и количественно оценивать ключевые кадровые и социальные риски. В отличие от существующих работ, в статье обоснованы конкретные и измеримые направления совершенствования социально-трудовых отношений, непосредственно вытекающие из эмпирических результатов анализа.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ ПО ТЕМЕ

Система социально-трудовых отношений является одним из ключевых элементов устойчивого функционирования предприятий, определяющим уровень трудовой мотивации, кадровой стабильности и социальной устойчивости организаций. В трудах по экономике и социологии труда социально-трудовые отношения рассматриваются как сложный комплекс экономических и социальных взаимодействий между работниками, работодателями и государством. Так, Б.М. Генкин подчёркивает, что трудовой процесс представляет собой не только экономическую категорию, но и социальное явление, в котором решающую роль играют условия труда, социальная справедливость и мотивация персонала. По мнению автора, повышение эффективности труда невозможно без формирования благоприятной системы социально-трудовых отношений, особенно в крупных инфраструктурных отраслях [1].

Фундаментальные подходы к анализу социально-трудовых отношений получили развитие в работах Ю.Г. Одегова и Г.Г. Руденко, где они исследуются в контексте функционирования рынка труда и институциональных преобразований. Авторы отмечают, что структурные реформы, сопровождающиеся изменением форм занятости, системы оплаты труда и требований к квалификации персонала, существенно трансформируют социально-трудовые отношения. При этом недостаточное внимание к социальным аспектам реформ может приводить к росту трудовых конфликтов и снижению производительности труда [2].

Теоретические основы социально-трудовых отношений подробно раскрыты в трудах Р.П. Колосовой, которая рассматривает их как систему согласования интересов субъектов труда на основе принципов социального партнёрства. Автор подчёркивает, что эффективная модель социально-трудовых отношений предполагает активное участие государства, работодателей и работников в процессе социального диалога. В условиях структурных преобразований именно институциональная зрелость социального партнёрства позволяет минимизировать социальные риски и обеспечить устойчивость трудовых коллективов [3].

В рамках теории управления персоналом социально-трудовые отношения анализируются как неотъемлемая часть системы управления человеческими ресурсами. В.Р. Веснин указывает, что оптимизация организационных структур и повышение эффективности управления персоналом должны сопровождаться развитием механизмов социальной защиты и справедливого стимулирования труда. Игнорирование социальных факторов в процессе реформ, по мнению автора, ведёт к



снижению лояльности персонала и росту текучести кадров, что особенно критично для предприятий железнодорожного транспорта [4].

Международные подходы к развитию социально-трудовых отношений представлены в работах М. Армстронга, который рассматривает управление человеческими ресурсами как стратегическую функцию организации. Автор подчёркивает, что эффективные социально-трудовые отношения базируются на принципах прозрачности, вовлечённости работников и развитого социального диалога. В условиях структурных реформ данные элементы выступают важным фактором адаптации персонала к организационным изменениям [5].

Особое внимание проблемам социально-трудовых отношений в условиях структурных преобразований уделено в исследованиях А.Я. Кибанова. Он отмечает, что процессы реструктуризации сопровождаются ростом социальной напряжённости, изменением характера занятости и усилением кадровых рисков. В этой связи автор подчёркивает необходимость интеграции социально ориентированных инструментов управления персоналом в стратегию реформирования предприятий [6].

Социальные риски структурных реформ в инфраструктурных отраслях проанализированы в работах Т.Ю. Ивановой. Автор показывает, что трансформация организационно-экономических механизмов в транспортной сфере нередко приводит к росту неопределённости и снижению социальной защищённости работников. В таких условиях система социально-трудовых отношений должна выполнять компенсаторную и стабилизирующую функции, обеспечивая баланс между экономической эффективностью и социальной устойчивостью [7].

Национальная специфика управления трудовыми ресурсами в транспортном секторе Узбекистана раскрыта в исследованиях Н.К. Ахмедова. Автор подчёркивает, что эффективность использования трудового потенциала в отрасли во многом зависит от качества институциональной среды и уровня развития социально-трудовых отношений. В работе обоснована необходимость модернизации механизмов управления персоналом на предприятиях железнодорожного транспорта с учётом проводимых структурных реформ [8].

В международной практике вопросы социально-трудовых отношений в транспортном секторе рассматриваются в документах International Labour Organization, где особый акцент делается на развитии социального диалога, коллективных переговоров и соблюдении трудовых прав работников. В отчётах подчёркивается, что устойчивое развитие транспортной отрасли невозможно без эффективной системы социально-трудовых отношений [9]. Аналогичный подход представлен в материалах World Bank, в которых реформирование железнодорожного сектора увязывается не только с институциональной и финансовой эффективностью, но и с обеспечением социальной стабильности и управляемости трудовых процессов [10].

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Методологическую основу исследования составляют системный и институциональный подходы, позволяющие рассматривать социально-трудовые отношения как целостную социально-экономическую систему, формирующуюся под воздействием структурных преобразований [6, 7, 8].

Эмпирическая база исследования охватывает период 2019–2024 гг. и включает нормативные и корпоративные документы предприятий железнодорожного транспорта, а также отраслевые статистические материалы [1, 3–5]:

- коллективные договоры и локальные нормативные акты предприятий железнодорожного транспорта;
- годовые отчёты и материалы по управлению персоналом за 2019–2023 гг.;
- промежуточные отчёты и программные документы за 2024 г.;
- отраслевые статистические данные и официальные материалы, характеризующие реформирование железнодорожного транспорта.

В работе использовались методы документального анализа, сравнительного анализа динамических рядов, расчёта относительных и индексных показателей, а также структурно-логический анализ причинно-следственных связей между реформами и изменениями в социально-трудовых отношениях. Показатели за 2024 год представлены в виде расчётных оценок, полученных на основе экстраполяции тенденций 2019–2023 гг. и анализа промежуточной отчётности, что соответствует принятой практике в отраслевых исследованиях.

АНАЛИЗ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Социально-трудовые отношения в железнодорожной отрасли формируются под воздействием специфических условий труда, отличающих её от большинства других отраслей экономики [6, 9,

14]. К ключевым особенностям относятся сменный и круглосуточный характер работы, повышенные требования к безопасности перевозочного процесса, территориальная разобщённость рабочих мест и высокая степень регламентации трудовой деятельности.

Сменный график и непрерывность производственного цикла обуславливают повышенную нагрузку на персонал и требуют особых подходов к организации рабочего времени, оплате труда и социальной защите работников. Фактор безопасности усиливает ответственность персонала за результаты труда и повышает значимость профессиональной подготовки и дисциплины [14, 15]. Удалённость инфраструктурных объектов ограничивает трудовую мобильность и повышает значимость стабильной занятости и социальных гарантий. В условиях структурных реформ указанные особенности усиливают уязвимость социально-трудовых отношений и требуют их целенаправленного совершенствования.

Структурные реформы, реализуемые в железнодорожной отрасли, направлены на оптимизацию организационной структуры, повышение управляемости и экономической эффективности предприятий [2, 3, 15]. Однако данные преобразования затрагивают не только производственно-экономические процессы, но и ключевые параметры социально-трудовых отношений, изменяя условия занятости, требования к персоналу и механизмы взаимодействия между работниками и работодателем.

Для систематизации данных процессов в таблице 1 представлены основные направления структурных реформ, их влияние на социально-трудовые отношения и эмпирические примеры из практики предприятий железнодорожного транспорта (Табл. 1).

Таблица 1. Влияние структурных реформ на социально-трудовые отношения (с примерами из практики АО «УТЙ»)¹

Направление реформ	Влияние на СТО	Эмпирическое подтверждение
Организационная реструктуризация	Рост нагрузки на персонал	Укрупнение дистанций пути и эксплуатационных подразделений
Кадровая оптимизация	Повышение требований к квалификации	Совмещение функций на линейных объектах
Централизация управления	Снижение участия работников	Перенос кадровых решений на уровень головной компании
Экономическая рационализация	Усиление зависимости доходов от показателей	Рост доли стимулирующих выплат в 2022–2024 гг.

Качественный анализ показывает, что организационная реструктуризация и централизация управленческих функций приводят к росту нагрузки на персонал и повышению требований к квалификации работников. Одновременно экономическая рационализация усиливает зависимость доходов персонала от производственных показателей, что изменяет традиционную модель трудовых отношений и повышает чувствительность работников к результатам реформ.

Качественные изменения, выявленные в п. 3.2, находят количественное подтверждение в динамике ключевых показателей социально-трудовых отношений. Анализ показателей за 2019–2024 гг. позволяет оценить масштабы и направленность социальных последствий структурных реформ (Табл. 2) [5].

Таблица 2. Динамика показателей социально-трудовых отношений в АО «Узбекистон темир йуллари» за 2019–2024 гг.²

Показатель	2019	2021	2023	2024	Аналитическая интерпретация
Коэффициент стабильности персонала	0,89	0,87	0,85	0,83–0,84	Устойчивое снижение указывает на рост кадровых рисков
Средняя з/п к среднеотраслевой	1,12	1,08	1,05	1,02–1,03	Ослабление конкурентоспособности оплаты труда
Доля стимулирующих выплат, %	18	20	22	23–24	Рост носит компенсирующий характер
Охват коллективными договорами, %	95	93	90	88–89	Ослабление институтов социального партнёрства

Снижение коэффициента стабильности персонала с 0,89 в 2019 г. до 0,83–0,84 в 2024 г. (–5,6%) прямо коррелирует с процессами кадровой оптимизации и укрупнения подразделений, рассмотренными в п. 3.2, и указывает на рост социальных и кадровых рисков в условиях реформ.

1 Источник: составлено автором на основе [3–5]

2 Источник: расчёты автора на основе годовых отчётов АО «Узбекистон темир йуллари» [5].



Снижение соотношения средней заработной платы работников предприятий железнодорожного транспорта к среднеотраслевому уровню с 1,12 до 1,02–1,03 указывает на ослабление конкурентоспособности оплаты труда и повышение риска утраты работников, обладающих критически важными компетенциями. В условиях усложнения производственных и управленческих процессов это актуализирует необходимость дифференциации оплаты труда с учётом профессиональных, функциональных и компетентностных характеристик персонала.

Снижение охвата коллективными договорами с 95% до 88–89% отражает ослабление институтов социального партнёрства и подтверждает качественные выводы о формализации социального диалога в условиях централизации управленческих решений.

Установленные тенденции снижения относительного уровня оплаты труда и роста доли стимулирующих выплат при одновременном ухудшении показателей кадровой стабильности указывают на ограниченную эффективность действующих механизмов материального стимулирования. Полученные результаты эмпирически обосновывают необходимость совершенствования системы мотивации и оплаты труда с учётом профессиональных, функциональных и компетентностных характеристик персонала, а также специфики железнодорожного транспорта, включая приоритет безопасности и соблюдения графиков перевозок.

Обобщение результатов анализа документов и данных позволяет перейти к формированию адресных управленческих решений, направленных на устранение выявленных дисбалансов в системе социально-трудовых отношений. Предлагаемые меры непосредственно вытекают из эмпирических результатов исследования и ориентированы на достижение измеримых социально-экономических эффектов [7, 9, 10]. Основные направления совершенствования системы социально-трудовых отношений представлены в таблице 3 (Табл. 3).

Таблица 3. Направления совершенствования системы социально-трудовых отношений³

Выявленная проблема	Направление	Конкретные управленческие решения	Измеримый эффект
Снижение кадровой стабильности	Мотивация труда	Разработка и внедрение многофакторной системы KPI для линейного и эксплуатационного персонала, включающей показатели: безопасность движения (40%), выполнение графиков перевозок (30%), экономия ресурсов (20%), трудовая дисциплина (10%), с увязкой переменной части оплаты труда в размере до 30% должностного оклада	снижение текучести кадров на 2–3 п.п. ; рост производительности труда на 5–7% ; снижение нарушений дисциплины и показателей аварийности
Ослабление конкурентоспособности оплаты труда	Оплата труда	Введение персональных надбавок за критически важные компетенции (цифровые навыки, знание иностранных языков, работа на высокорисковых объектах) в размере 10–15% к окладу с ежегодным пересмотром перечня компетенций	рост соотношения средней з/п к среднеотраслевой до 1,05–1,08 ; снижение риска утраты ключевых специалистов
Старение кадров	Кадровый потенциал	Реализация программ наставничества с доплатами наставникам в размере 5–10% должностного оклада	увеличение доли работников в возрасте до 35 лет до 20–25% ; сокращение периода адаптации новых сотрудников
Формализация социального партнёрства	Социальный диалог	Актуализация коллективных договоров с включением гарантий занятости и компенсаций в период структурных реформ	рост охвата коллективными договорами до 92–95% ; снижение социальной напряжённости

Представленные управленческие решения носят технологичный и прикладной характер и ориентированы на практическую реализацию в системе управления персоналом предприятий железнодорожного транспорта. Использование многофакторной системы KPI и дифференциации

3 Источник: разработано автором с использованием подходов [6, 9, 10]



оплаты труда по компетенциям позволяет обеспечить прямую связь между результатами труда и вознаграждением, повысить кадровую устойчивость и снизить социальные риски в условиях продолжающихся структурных реформ.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

В ходе проведённого исследования установлено, что структурные реформы, реализуемые на предприятиях железнодорожного транспорта, оказывают комплексное и противоречивое воздействие на систему социально-трудовых отношений. Анализ динамики ключевых показателей за 2019–2024 гг. показал устойчивое снижение кадровой стабильности персонала и ослабление институтов социального партнёрства при одновременном росте требований к эффективности труда и увеличении доли стимулирующих выплат в структуре заработной платы.

Выявлено, что снижение коэффициента стабильности персонала и относительного уровня оплаты труда по сравнению со среднеотраслевыми значениями формирует дополнительные кадровые риски и снижает конкурентоспособность предприятий железнодорожного транспорта на рынке труда.

Эмпирический анализ подтвердил, что ключевые проблемы социально-трудовых отношений — жёсткость тарифной системы оплаты труда, старение кадрового состава, недостаточная адаптация персонала к организационным изменениям и формализация социального партнёрства — носят структурный характер. Их возникновение обусловлено несоответствием темпов и направленности экономических преобразований уровню развития институциональных и социальных механизмов регулирования трудовых отношений.

Обосновано, что повышение эффективности структурных реформ в железнодорожной отрасли невозможно без целенаправленного совершенствования системы социально-трудовых отношений. Предложенные в статье направления и меры ориентированы на устранение выявленных дисбалансов и предполагают внедрение адресных управленческих решений с измеримыми социально-экономическими эффектами, включая снижение текучести кадров, повышение производительности труда и укрепление социальной устойчивости трудовых коллективов.

Практическая значимость результатов исследования заключается в возможности их использования при разработке и корректировке кадровой, социальной и мотивационной политики предприятий железнодорожного транспорта, а также при актуализации коллективных договоров и программ реформирования. Предложенные управленческие решения могут быть внедрены на уровне структурных подразделений и дочерних обществ АО «Узбекистон темир йуллари».

Перспективы дальнейших исследований связаны с эмпирической оценкой эффективности предложенной многофакторной системы KPI, а также с анализом адаптации зарубежных моделей регулирования социально-трудовых отношений к условиям промышленных предприятий железнодорожного транспорта Республики Узбекистан.

Список использованной литературы:

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. — М.: Норма, 2019.
2. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда. — М.: Юрайт, 2020.
3. Колосова Р.П. Социально-трудовые отношения: теория и практика. — М.: Экономика, 2018.
4. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. — М.: Проспект, 2021.
5. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. — СПб.: Питер, 2020.
6. Кибанов А.Я. Социально-трудовые отношения в условиях структурных преобразований // Экономика труда. — 2019. — № 4. — С. 15–27.
7. Иванова Т.Ю. Социальные риски структурных реформ в инфраструктурных отраслях // Вестник экономики и управления. — 2021. — № 3. — С. 45–54.
8. Ахмедов Н.К. Управление трудовыми ресурсами в транспортном секторе Узбекистана // Экономика и управление. — 2022. — № 5. — С. 66–74.
9. International Labour Organization. Social Dialogue and Labour Relations in Transport Sector. — Geneva: ILO, 2021.
10. World Bank. Railway Reform: Toolkit for Improving Rail Sector Performance. — Washington, DC: World Bank, 2019.
11. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. <https://lex.uz/ru/docs/6257291>
12. Концепция реформирования железнодорожного транспорта Республики Узбекистан. — Ташкент, 2020.
13. Коллективные договоры и соглашения предприятий железнодорожного транспорта. — Ташкент, 2019–2024.
14. Годовые отчёты АО «Узбекистон темир йуллари». — Ташкент, 2019–2023.

muhandislik **& iqtisodiyot**

ijtimoiy-iqtisodiy, innovatsion texnik,
fan va ta'limga oid ilmiy-amaliy jurnal

Ingliz tili muharriri: Feruz Hakimov

Musahhih: Zokir Alibekov

Sahifalovchi va dizayner: Abdurahmon Qurbonov

2026. № 1

© Materiallar ko'chirib bosilganda "Muhandislik va iqtisodiyot" jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar ma'sul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelamasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

"Muhandislik va iqtisodiyot" jurnali 26.06.2023-yildan
O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Adminstratsiyasi huzuridagi
Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan
№S-5669245 reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan.
Litsenziya raqami: №095310.

**Manzilimiz: Toshkent shahri Yunusobod
tumani 15-mavze 19-uy**





+998 93 718 40 07



<https://muhandislik-iqtisodiyot.uz/index.php/journal>



t.me/yait_2100