O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA’LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI

SAMARQAND IQTISODIYOT VA SERVIS INSTITUTI

Samarqand iqtisodiyot va servis institutining 95 yilligiga bag‘ishlanadi

M.Q.Pardayev, B.I.Isroilov, A.N.Xoliqulov, A.Q.Gapparov, T.I.Yahyoyev

MEHNAT KO‘RSATKICHLARI TAHLILI

O‘QUV QO‘LLANMA

Samarqand – 2026

UO‘K: 331.312.6(075)
M 47
KBK: 65.9(5O’z)ya73

Pardayev M.Q., Isroilov B.I., Xoliqulov A.N., Gapparov A.Q., Yahyoyev T.I.

MEHNAT KO‘RSATKICHLARI TAHLILI *[Matn]:* ***O‘quv qo‘llanma*** */ Samarqand iqtisodiyot va servis instituti – Samarqand.: “STEP-SEL” MCHJ nashriyoti, 2026 - 172 bet.*

O‘quv qo‘llanmada mehnat ko‘rsatkichlari tahlili fanining nazariy va uslubiy masalalari qarab chiqilgan. Bunda fanning mazmuni, predmeti, vazifalari, boshqa fanlar bilan aloqasi va o‘ziga xos xususiyatlari yoritilgan. Shuningdek, unda mehnat ko‘rsatkichlari tahlili fanining asosiy yo‘nalishlari va amaliy ma’lumotlarni qo‘llagan holda tahlil qilish yo‘llari qarab chiqilgan.

O‘quv qo‘llanma oliy o‘quv yurtlari talabalarga, magistrlar va professor-o‘qituvchilarga mo‘ljallangan. Undan ilmiy izlanuvchilar, doktorantlar, mehnat ko‘rsatkichlari tahlili faniga qiziquvchi soha mutaxassislari va keng kitobxonlar ommasi ham foydalanishlari mumkin.

I.f.d., professor M.Q. Pardayevning umumiy tahriri ostida

Taqrizchilar:

F.A.Safarov – i.f.d, professor, (SamISI);
D.Q.Usmanova – i.f.n, dotsent, (SamDU).

O‘quv qo‘llanma institut Kengashining 2025-yil 29-sentabrdagi majlisida muhokama qilingan va nashrga tavsiya etilgan. (4-sonli majlis bayoni, Ro‘xatga olish raqami 295-29/09).

ISBN: 978-9910-5304-9-4

©M.Q.Pardayev va b,. SamISI. 2026 y.
© ©“STEP-SEL” MChJ nashryoti. 2026 y.

KIRISH

Ta’kidlash joizki, ko‘pgina ilmiy ishlarda ishchi kuchining raqobatbardoshligi ushbu ikki darajada tadqiq qilinadi. Ammo keyingi yillarda ishchi kuchi raqobatbardoshligi uchinchi darajada ham tadqiq qilina boshlandi. Bunga sabab, ko‘pgina mutaxassislardan kadrlarni tayyorlash tarkibining iqtisodiyot rivojlanishi extiyojlariga muvofiq emasligi sababli ishlab chiqarishda foydalanilmayapti. Ularning bir qismi o‘zlarining sifatlariga ko‘ra raqobatga chiday olmasdan ishga joylashmagan yoki ishdan bo‘shayotgan bo‘lsa, ularning boshqa qismi esa o‘z kasb-korligiga mos keladigan ish joylarining mavjud emasligi tufayli ishga joylasha olmayaptilar. Shu boisdan, tayyorlangan mutaxassislarning nafaqat sifati, balki miqdori ham iqtisodiyot extiyojlariga javob bermayapti.

Korxonani ishlab chiqarish rejasini bajarilishini, jamoaning har bir a’zosiga mahsulot ishlab chiqarishni ko‘paytirishni, mehnat resurslarini oqilona ishlatilishini asosiy sharti ish vaqtidan iqtisodli va samarali foydalanishdir.

Ish vaqtidan to‘liq va oqilona foydalanilish ishning samaradoligiga va mehnat jamoasinig intizomiga butun texnik-iqtisodiy ko‘rsatkichlarni bajarilishi bog‘liq bo‘ladi. Shuning uchun ish vaqtidan foydalanishning tahlili korxonadagi tahliliy ishning muhim qismi hisoblanadi. Ammo ish vaqtidan foydalanishning tahliliga kirishishdan avval, korxonani kerakli malakali mutaxassis xodimlar bilan ta’minlanganligini ko‘rib chiqish kerak. Ishchi kadrlardan oqilona tarzda foydalanish ishlab chiqarish jarayonini to‘xtovsizligini, ishlab chiqarish rejalarini va jarayonlarini jadal olib borishning asosiy shartidir.

Ishchi kuchi soxiblari bilim, malaka, mahorat va ish tajribasining ham soxiblari bo‘ladilar. Ular shundagina ishlab chiqarish jarayonida mahsulot va xizmatlarni yaratuvchi kuch bo‘la oladilar. Ishchi kuchining miqdoriy va sifat o‘lchamlari bor. Miqdoriy olganda bu ishlay oladigan, mehnat qilish yoshidagi kishilarning soni hisoblanadi. Sifat jixatidan bu ishlovchilarning malaka-mahorati, bilim-tajribasidir. Ishchi kuchini insondan ajratib bo‘lmaydi. U moddiy shaklga ham ega emas. Ishchi kuchi insonning o‘zidagi qobiliyatdir. Shu sababli u ishlab chiqarishning

inson omili deb ham ataladi. Ishchi kuchi ishlab chiqarishning birlamchi omili hisoblanadi, chunki inson mehnatisiz, uning ijodisiz eng mukammal mashinalar bo‘lganda ham tirikchilik buyumlarini yaratib bo‘lmaydi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida ishchi kuchi tovarga, ya’ni sotish va sotib olish obyektiga aylanadi.

I BOB. MEHNAT KO‘RSATKICHLARI TAHLILI FANINING NAZARIY MASALALARI

1.1. Mehnat ko‘rsatkichlari tahlili fanining obyektiv zarurligi, mazmuni va ahamiyati

Bugungi kunda iqtisodiy tahlil fanining dolzarbligi, uning predmetini o‘rganishning zarurligi, bu bo‘yicha turli qarashlar mavjudligi, iqtisodiyotni modernizatsiya qilish va innovatsion jarayonlarga mos ta’rifini, obyekti, korxonalarni boshqarishdagi o‘rni va vazifalarini ko‘rsatib berish, ularning metodi va metodologik jihatlarini asoslash masalaning nazariy jihatdan o‘rganishini taqozo qiladi.

Iqtisodiyotni erkinlashtirish bir tomondan korxonalarning mustaqil faoliyati uchun katta imkoniyat yaratib bersa, ikkinchi tomondan, ularning mas’uliyatini ham oshiradi. Korxonalarning iqtisodiy erkinligi va mas’uliyatining oshganligi o‘z faoliyatini chuqur tahlil qilishni taqozo qiladi. Bu jarayon, eng avvalo, iqtisodiy tahlilni tashkil qilish muammosini hal qilishda namoyon bo‘ladi.

Ammo adabiyotlarda iqtisodiy tahlilni tashkil qilish O‘zbekistonning o‘ziga xos taraqqiyot yo‘lini ifoda etgan holda yetarlicha yoritilmagan. Shundan kelib chiqib, iqtisodiy tahlilni tashkil qilish muammolariga bugungi kun talabidan, ya’ni iqtisodiyotni modernizatsiya va diversifikatsiya qilish hamda innovatsion jarayonlardan foydalanish holatidan kelib chiqib yondoshish maqsadga muvofiqdir.

Iqtisodiyotni erkinlashtirish, bozor munosabatlarining shakllanishi,iqtisodiyotni modernizatsiya va diversifikatsiya qilish hamda innovatsion jarayonlardan foydalanish iqtisodiy tahlil bilan bog‘liq yangi-yangi muammolarni vujudga keltirdi. Ushbu muammolarning bir qismi hal qilindi, ammo hal bo‘lishi lozim bo‘lgan bir qancha guruh muammolar ham saqlanib qolmoqda.

Bularga quyidagilarni kiritish mumkin:

1. Mazkur fanni mamlakatimizda shakllangan iqtisodiyotni modernizatsiya va diversifikatsiya qilish hamda innovatsion jarayonlardan foydalanishning o‘ziga xos bozor munosabatlariga mos,

uning nazariy va metodologik asosini hamda tarkibiy tuzilishini ishlab chiqish muammosi.

2. Ushbu fanning kimlarga kerakligini, ichki va tashqi foydalanuvchilar qaysi ko‘rsatkichlarni tahlil qilishini asoslash va shunga mos ravishda mutaxassislarni tayyorlash muammosi.

3. Bugungi kun talabidan kelib chiqib, islohotlarga, xususan davlat va nodavlat sektoriga mos mazmunan yangi iqtisodiy ko‘rsatkichlar tizimini ishlab chiqish muammosi.

4. Turli mulk shaklida faoliyat ko‘rsatayotgan xo‘jalik yurituvchi subyektlarda iqtisodiy tahlilni tashkillashtirish muammosi.

5. Xizmat ko‘rsatish korxonalari, xususan turistik firma va kompaniyalar faoliyatini tahlil qilish muammosi.

Har bir muammoning mazmun-mohiyati va uni hal qilish yo‘llarini ko‘rib chiqish bugungi kunda o‘ta muhim hisoblanadi. Chunki Respublikamizda amalga oshirilayotgan islohotlar, iqtisodiyotni modernizatsiya va diversifikatsiya qilish hamda innovatsion jarayonlardan foydalanishda o‘ziga xos iqtisodiy dastaklar va shunga mos fanlarning shakllanishini ham taqozo qiladi. Bunday fanlardan biri «Iqtisodiy tahlil» fanidir. Shu jihatdan ushbu fanning tarkibi va mazmuni ma’lum darajada o‘zgarishni taqozo qiladi.

Albatta, iqtisodiy tahlil oldingi ma’muriy buyruqbozlikka asoslangan rejali iqtisodiyot sharoitida ham mavjud ediku, uni yangidan shakllantirishga zarurat bormi, degan savolning tug‘ulishi mumkin. Bunga javoban shuni ta’kidlash joizki, ushbu fan oldingi rejali iqtisodiyot sharoitida ham haqiqatda mavjud va uning nazariy va metodologik asosi yaxshi rivojlangan edi. Ammo uning maqsadi va mohiyati, ta’kidlanganidek, rejali iqtisodiyotga moslashtirilgan bo‘lib, bevosita rejaning shakllanishi va bajarilishiga xizmat qilishga qaratilgan edi. Uning mazmuni esa, ma’lum darajada, mafkuraviylashgan holda, eng avvalo, davlat manfaatini ifodalab kelgan. Chunki barcha mulk, uni tasarrufida bo‘lib, undan foydalanish bevosita davlatning ixtiyorida edi.

Endilikda iqtisodiy vaziyat tubdan o‘zgardi. Davlatning mulkka va barcha iqtisodiy jarayonlarga egaligi barham topib, ko‘p mulkchilikka asoslangan, bozor munosabatlarini o‘zida ifoda etadigan, mazmun

jihatidan yangi iqtisodiyot shakllandi. Bu esa shunga mos ravishda mazmun jihatdan yangi mazmundagi «Iqtisodiy tahlil» fanining shakllantirilishini taqozo qildi. Bugungi kunda iqtisodiyotni modernizatsiya va diversifikatsiya qilish hamda innovatsion jarayonlardan foydalanish ham ushbu fanning tarkibi va mazmuniga ayrim o‘zgartirishlar kiritilishini taqozo qiladi.

Endigi «Iqtisodiy tahlil» fani, eng avvolo, hech qanday mafkuraga tobe bo‘lmasdan, davlat manfaatini inkor qilmagan holda turli mulk egalarining (ishchi kuchi egasi, mehnat jamoasi, korxona va boshqa xo‘jalik yurituvchi subyektlarning) manfaatlarini o‘zida aks ettirgan holda ifoda etilishi maqsadga muvofiqdir. Bu holat mazkur fanning maqsadi, vazifalari, tarkibi, unda qo‘llaniladigan ko‘rsatkichlar tizimini o‘zgartirishni taqozo qiladi.

Ushbu muammolarni hal qilish iqtisodiy tahlil fanining kimga kerakligi u bilan kim shug‘ullanishi, uning obyektiv zarurligini asoslashni taqozo qiladi. Iqtisodiy tahlilda korxona rahbari yoki menejeri, uning faoliyatini batafsil o‘rganishi lozim. Buning uchun esa ko‘rsatkichlar tizimidan foydalaniladi. Shu maqsadda iqtisodiy tahlilda o‘rganiladigan ko‘rsatkichlar tizimi ishlab chiqilishi lozim.

Iqtisodiy tahlil fanining oldiga qo‘yilgan muhim vazifalarni to‘liq bajarish, uning bozor munosabatlariga asoslangan erkin iqtisodiyot tamoyillariga mos kelishini ta’minlash, O‘zbekistonda iqtisodiy o‘sishni jadallashtirish maqsadida mavjud bo‘lgan ichki imkoniyatlarini axtarib topish yo‘llarini ishlab chiqish kabi muhim iqtisodiy ishlarni to‘g‘ri bajarish uchun uning predmeti, obyekti, metodi, turlari, shakli, uslublari kabi mazkur fanning nazariy asoslarini aniq belgilab olishni taqozo qiladi.

Iqtisodiy tahlil fanining hamon to‘liq o‘z yechimini topmagan bozor munosabatlariga xos nazariy muammolaridan biri uning predmetidir. Har qanday mustaqil fan o‘zining predmetiga ega. Fanning predmeti deganda, odatda, shu fanda nima o‘rganilishi tushuniladi. Iqtisodiy tahlil fanining predmetiga keng ma’noda qaraydigan bo‘lsak, u iqtisodiy fan sifatida tahlil qilinayotgan obyekt (korxona, birlashma, kompaniya, aksiyadorlik jamiyati, konsern, korporatsiya kabilar)

xo‘jalik faoliyatining barcha sohalarini (iqtisodiy, ijtimoiy, texnik, texnologik va h.k) o‘z ichiga oladi. Lekin har bir iqtisodiy fan o‘ziga xos xususiyatga, o‘zi o‘rganadigan predmetga ega. Bu faqat shu fanga xos bo‘lib, imkoni boricha boshqa fanlarda takrorlanmasligi lozim. Bu talab shu fanning mustaqil fan sifatida faoliyat ko‘rsatishi uchun asosiy shartlaridan biridir.

Iqtisodiy tahlil* fanining predmeti tom ma’noda obyektning xo‘jalik faoliyatidir. Ammo buxgalteriya hisobi, statistika, moliya va kredit, audit, marketing, menejment kabi fanlarning ham predmeti keng ma’noda xo‘jalik faoliyatidir. Bu fanlar ham xo‘jalik faoliyatida sodir bo‘layotgan ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarning u yoki bu jihatini o‘rgatadi. Demak, har bir fanning, shu jumladan iqtisodiy tahlil fanining o‘ziga xos va mos jihatini unga tegishli predmetni aniqlab olish lozim.

Iqtisodiyotni erkinlashtirish jarayonida xo‘jalik faoliyatida sodir bo‘layotgan barcha ijtimoiy-iqtisodiy hodisalarni o‘z ichiga oladigan fan iqtisodiyotga oid fanlardir. Ammo iqtisodiy tahlil fani bu jarayonlarning sodir bo‘lish paytini emas, balki uning natijasi va kelajagini o‘rganadi. Obyektda sodir bo‘ladigan iqtisodiy jarayonlar uning rejasida ko‘zda tutilgan ma’lumotga asoslansa, jarayonning sodir bo‘lishini qonuniy jihatdan hujjatlashtirish bilan buxgalteriya hisobi, statistika kabi fanlar shug‘ullanadi. Shu jarayonlarning natijasi ma’lum davrlarda (oy, chorak, yil) jamlanib boriladi va turli xisobotlarda o‘z aksini topadi. Tahlil esa aynan ana shu tuzilgan xisobotlarga, jamlangan hujjatlarga asoslanadi.

1.2. Mehnat ko‘rsatkichlari tahlili fanining predmeti va obyekti

Erkin iqtisodiyot sharoitiga mos iqtisodiy tahlil fanining predmeti yaratilmog‘i lozim. Bizning fikrimizcha, u quyidagi talablarga javob berishi maqsadga muvofiqdir.

Birinchidan, u erkin iqtisodiyot sharoitida faoliyat ko‘rsatayotgan korxonalarning xo‘jalik faoliyatini o‘zida ifodalashi kerak.

*Kelgusi matnlarda faqat tahlil ham deb yuritiladi.

Ikkinchidan, asosan iqtisodiy tahlilda o‘z yechimini topadigan obyektiv va subyektiv omillar ta’sirini aniqlash zarurligi ko‘rinib turishi lozim.

Uchinchidan esa, iqtisodiy tahlil o‘z chegarasiga, faoliyat doirasiga ega bo‘lish uchun butun xo‘jalik faoliyatidan o‘ziga tegishli sohani ajratib ko‘rsatishi maqsadga muvofiq. Bunga, bizning fikrimizcha, korxonalar xo‘jalik faoliyatida sodir bo‘lgan, bo‘layotgan va bo‘ladigan ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlar va xodisalar natijasining ma’lumotlar manbaida ifodalangan axborotlarni olishni kiritish mumkin.

Bu borada o‘zimizning chop qilgan adabiyotlarimizda ham aytgan edik. Uni takomillashtirib yuqorida keltirilgan xulosalardan kelib chiqib iqtisodiy tahlil fani predmetiga quyidagicha ta’rif berish mumkin. Iqtisodiy tahlil fanining predmeti deganda erkin iqtisodiyot sharoitida ishlayotgan xo‘jalik yurituvchi subyektlarning (korxonalarning) xo‘jalik faoliyatida obyektiv (tashqi) va subyektiv (ichki) omillar ta’sirida sodir bo‘lgan, bo‘layotgan va bo‘ladigan ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlar va xodisalar natijalarining ma’lumotlar manbaida (reja, hisob, hisobot va boshqalar) ifodalangan ko‘rsatkichlar tizimi (sistemasi) orqali, uning holatiga baho berish va yaxshilash yo‘llarini ishlab chiqishni o‘rganish tushiniladi.

Iqtisodiy tahlilning ushbu ta’rifini nazariy jihatdan quyidagicha isbotlash mumkin. Iqtisodiy tahlilning predmetida obyektiv (tashqi) va subyektiv (ichki) omillar alohida o‘rin tutadi, chunki iqtisodiy jarayonlar o‘z - o‘zidan sodir bo‘lmaydi. Ular ma’lum ichki va tashqi omillar ta’siri ostida ro‘y beradi. Shu omillar ta’sirini boshqa fanlar iqtisodiy tahlil darajasida atroflicha o‘rgatmaydi. Bu faqat shu iqtisodiy tahlil fanida o‘rganiladi va uning predmetining asosini tashkil qiladi. Shuningdek, xo‘jalik faoliyati natijasiga to‘g‘ri baho bermasdan, unga ta’sir qilgan ijobiy va salbiy omillarni o‘rganmasdan turib ko‘zda tutilgan maqsadga erishish qiyin. Shu tufayli tahlil fani predmetining markazida obyektiv va subyektiv omillar turganligi bejiz emas.

Tadqiqotlar ko‘rsatdiki, iqtisodiy tahlilning predmetini o‘rganishda faqat sodir bo‘layotgan ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlar bilan cheklanib qolish mutlaqo yetarli emas ekan. Tahlildan maqsad mavjud natijaga

odilona baho berish bilan birgalikda yo‘l qo‘yilgan kamchiliklarni kelgusida bartaraf qilish va shu orqali tahlil qilinayotgan obyektning iqtisodiy va moliyaviy ahvolini yaxshilashdan iboratdir. Bu esa sodir bo‘lgan va bo‘layotgan jarayonlarga to‘g‘ri baho berib, bo‘ladigan jarayonlar andozasini ham ko‘rsatib berishni taqozo qiladi. Bu xulosa tahlilning predmetini o‘tgan, bo‘layotgan va bo‘ladigan ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni o‘z ichiga qamrab olishini ko‘rsatadi.

Shuni inobatga olish joizki, barcha ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlar natijasi ko‘rsatkichlarda ifodalanadi. Ko‘rsatkichlar esa asosan ma’lumotlar manbaida (rejalarda, me’yorlarda, hisoblarda, hisobotlarda va h.k.) o‘z aksini topadi. Obyektda iqtisodiy jarayonlar yakka-yakka bo‘lib emas, balki bir-biriga dialektik bog‘liq ravishda birdaniga sodir bo‘ladi. Uning har bir jihati alohida ko‘rsatkichlarda ifodalanadi. Shu tufayli xo‘jalik faoliyatini o‘rganishda bitta ko‘rsatkich emas, balki ko‘rsatkichlar tizimidan (sistemasidan) foydalaniladi. Bu esa o‘z navbatida tahlil predmetini o‘rganishda ma’lumotlar manbaida ifodalangan ko‘rsatkichlar sistemasiga asoslanish zaruriyatini keltirib chiqaradi.

Ma’lumki, jamiyatda sodir bo‘layotgan iqtisodiy jarayonlarni o‘rganadigan juda ko‘p iqtisodiy fanlar mavjud. Lekin ularning ichida tahlil fani xo‘jalik faoliyatining natijasiga odilona baho bera oladi. Undagi ijobiy va salbiy o‘zgarishlarga omillar ta’sirini aniqlaydi. Shularga asosan xo‘jalik faoliyatini yaxshilash yo‘llarini ishlab chiqadi. Bu xususiyatlar faqat tahlilga xos bo‘lganligi uchun ham uning predmetida natijaga to‘g‘ri baho berish va yaxshilash yo‘llarini ishlab chiqish lozimligi ko‘rsatilgan.

Bulardan ko‘rinib turibdiki, iqtisodiy tahlil fani mustaqil fan bo‘lib, o‘ziga xos xususiyatlarga o‘zining betakror predmetiga ega. Tahlilda o‘rganiladigan iqtisodiy jarayonlar va ularning muhim jihatlari aynan shu tarzda boshqa fanlarda o‘rganilmaydi va takrorlanmaydi. Shu tufayli har bir mustaqil fan singari tahlil fanining ham o‘ziga xos predmeti shakllanadi, tarkib topdi, nazariy jihatdan boyib yildan-yilga aniqliklar kiritilib takomillashib bormoqda.

Boshqa fanlar singari iqtisodiy tahlil fanining ham obyekti bo‘lishi lozim. Ammo shu fanning nazariyasiga bag‘ishlangan eng so‘nggi adabiyotlarda ham bu masala yetarlicha yoritilmagan. Shu tufayli fanning predmeti bilan obyektini ko‘p hollarda bir xil tushunchalar deb qaraladi. Bu esa o‘z navbatida nazariy jihatdan asossiz va chalkash xulosalarga olib kelishi mumkin.

Iqtisodiy tahlil fanining obyekti uning predmeti qayerlarda amalga oshishini ko‘rsatishi lozim. Tahlil fanining predmeti, hozirgi bozor munosabatlari shakllanayotgan sharoitda, ko‘p mulkchilikga asoslangan barcha huquqiy va jismoniy shaxslarning xo‘jalik faoliyatida sodir bo‘layotgan jarayonlardir.

Iqtisodiy tahlilning obyekti deganda uning qaysi makonda (xo‘jalik yurituvchi subyektlarda) amalga oshirilishi tushuniladi. Shu tufayli iqtisodiy tahlil fanining predmeti amalga oshadigan obyektlariga davlat, jamoat tashkilotlari, korporatsiyalar, trestlar, birjalar, korxonalar, firmalar, tashkilotlar, birlashmalar va boshqa xo‘jalik yurituvchi subyektlar kiradi.

Mazkur obyektlarga iqtisodiy asosi jihatidan qaraladigan bo‘lsa ular davlat, jamoa, kooperativ, aksiyadorlik, xususiy, xorijiy va aralash kabi mulk shaklida faoliyat ko‘rsatadigan obyektlarga bo‘linadi.

O‘zbekiston Respublikasi o‘ziga xos va mos iqtisodiy taraqqiyot yo‘lini tanladi. Bu mustaqil yo‘l bilan hamma sohada, xususan milliy hisoblar tizimida ham jahon andozalariga bosqichma-bosqich o‘tish ko‘zda tutilgan. Bu esa o‘z navbatida, mulk shaklidan qat’iy nazar, tahlilning bir xil metodologik usulini yoritishni taqozo qiladi.

Obyektning (makonning) va davrning (zamonning) qanday bo‘lishidan qat’iy nazar ushbu fan predmetining mohiyati o‘zgarmasligi, obyekt esa tahlilning qaysi makonda o‘tkazilishiga qarab o‘zgarib turishi mumkin. Shu jihatdan uning predmeti obyektidan mazmun va mohiyati jihatidan ma’lum darajada bir-biridan farq qiladi.

Shunday qilib, iqtisodiy tahlilning predmeti va obyekti bozor munosabatlariga asoslangan erkin iqtisodiyot sharoitiga mos holda rivojlanish bosqichini boshdan kechirmoqda. Shu o‘rinda alohida ta’kidlash joizki, iqtisodiy tahlil fanining o‘rni va vazifasi ham erkin

iqtisodiyot sharoitiga mos tarzda nazariy jihatdan hamon yetarli darajada talqin qilingan emas. Bu esa mazkur muammoni ham tadqiq qilishni taqozo qiladi.

1.3. Mehnat ko‘rsatkichlari tahlili fanining maqsadi va asosiy vazifalari

Bozor munosabatlari sharoitida xo‘jalik faoliyati tahlilining roli keskin oshadi, chunki boshqarishda oldingi ma’muriy buyruqbozlik tizimidan voz kechib yangi, erkin, iqtisodiy mexanizmlar orqali boshqarish tizimi shakllanadi. Oldin tahlil asosan reja ko‘rsatkichlarini asoslashga uning bajarilishini ta’minlashga qaratilgan bo‘lsa, endilikda esa har bir xo‘jalik subyekti, mulk shaklidan qat’iy nazar, o‘z faoliyatini yuqoridan berilgan ko‘rgazmani, buyruqni bajarishga qaratmasdan, balki o‘zlari mustaqil ravishda o‘zining iqtisodiy qudratini takomillashtirish maqsadida erkin boshqarishga qaratadi. Bu esa, o‘z navbatida, tahlilning rolini yanada oshiradi. Iqtisodiy tahlil orqali har bir obyektida mavjud bo‘lgan ichki va tashqi imkoniyatlar aniqlanadi, ularning amaliyotga safarbar qilish chora-tadbirlari ishlab chiqiladi. Shu tufayli hozirgi hayot har qanday korxonani to‘g‘ri boshqarish uchun tahlil qilishni taqozo qiladi.

Bu maqsadlardan tahlilning vazifasi kelib chiqadi. Tahlil qilishning bozor iqtisodiyoti sharoitidagi asosiy vazifalari:

1) korxonaning biznes-rejasini tuzish uchun tegishli axborotlar bilan ta’minlash;

2) biznes-rejaning bajarilishini, korxonaning moliyaviy barqarorligini ta’minlashini, uning iqtisodiy qudratini yaxshilashini, har bir xo‘jalik subyektining raqobatbardoshligini oshirish uchun mavjud ichki va tashqi imkoniyatlarni o‘rganish;

3) har bir yunalishga ta’sir etuvchi omillarni aniqlash, ularning ta’sirini hisoblash va shu omillarni ishning samaradorligini oshirishga safarbar qilish;

4) xo‘jalikda mavjud mehnat, moddiy va moliyaviy resurslarda samarali foydalanish yo‘l-yo‘riqlarini ishlab chiqish;

5) korxonaning iqtisodiy va moliyaviy potensialiga, uning to‘lovga qodirligi va qobiliyatliligiga baho berish hamda bu natijaga erishish uchun tezkor chora-tadbirlarni qo‘llash yo‘llarini ishlab chiqish;

6) korxonaning tijorat sirini saqlagan holda uning moliyaviy ahvolini keng jamoatchilikka ko‘rsata bilish va tashqi investorlarni korxona faoliyatini yaxshilashga jalb qilish;

7) korxonani boshqarishning eng qulay va nafli usullarini ishlab chiqish kabilardan iboratdir.

Tahlilning birinchi vazifasi bevosita uning biznes-reja bilan bog‘liqligidan kelib chiqadi. Tahlil jarayonida bir tomondan biznes-rejaning amalga oshganligini o‘rgansa, ikkinchidan xo‘jalik faoliyatini batafsil o‘rganib kelgusi davr uchun biznes-rejani tuzishda tegishli axborotlarni to‘plab beradi. Oldingi rejali iqtisodiyot sharoitida xo‘jalik faoliyatining asosiy ko‘rsatkichlari yuqoridan berilar edi. Shu tufayli tahlilni yuqori tashkilotlar amalga oshirib kelgan. Endi bozor munosabatlariga asoslangan erkin iqtisodiyot sharoitida vaziyat tubdan o‘zgardi. Har bir korxona o‘z faoliyati uchun o‘zi mas’ul. O‘zi rejalashtiradi, o‘zi hisobotni tuzadi va o‘zi nazorat qiladi. Bunday sharoitda korxona xo‘jalik faoliyatini yuqori tashkilot emas, balki uning o‘z mutaxassislari, menejerlari tahlil qiladi. Shu tufayli tahlilning roli va vazifasi biznes-rejani tuzishda kundan kunga oshib bomoqda. Chunki biznes-rejaning har bir ko‘rsatkichi iqtisodiy jihatdan asoslangan bo‘lishi lozim. Bu esa tahlil orqali amalga oshiriladi.

Tahlilning ikkinchi vazifasi korxonada biznes-rejaning bajarilishini o‘rganish bilan bog‘liq. Hozirgi paytda biznes-rejani tuzish, unga kiritiladigan ko‘rsatkichlar bo‘yicha qat’iy belgilangan andoza yo‘q. Bunday bo‘lishiga fikrimizcha zarurat ham bo‘lmasa kerak. Chunki juda ko‘p korxonalar bir soha bilan shug‘ullansa ham ularning ish uslubi har xil, o‘zlariga xos bo‘lishi mumkin. Bu esa oldingidek hamma korxona faoliyatiga bir xil yondoshish imkonini bermaydi. Ammo umumiy yo‘nalish bo‘yicha ko‘rsatkichlar tizimi bir-biriga yaqin bo‘lishi tabiiy. Masalan, har bir korxona yuqori rentabellikka erishishga intilishi, moliyaviy barqarorlikni ta’minlashi, o‘zining iqtisodiy qudratini yaxshilashi uchun harakat qiladi. Demak, bu tahlilning ham

barcha korxonalar uchun metodologik asos bo‘ladigan usullarining bo‘lishini taqozo qiladi. Shu tufayli tahlil jarayonida biznes-rejaning bajarilish darajasini chuqur o‘rganish shu orqali uning faoliyatiga obyektiv baho berishdek muhim vazifa ham ushbu fan zimmasiga yuklatilgan.

Biznes-rejani bajarish jarayonida ma’lum qonuniyatga ega omillar bilan birga ko‘zda tutilgan tasodifiy omillar ta’sir qilishi ham mumkin.Tahlilning uchinchi vazifasi shu omillarni aniqlash va har birining ta’sirini hisoblashdan iboratdir. Bu esa bozor munosabatlarining shakllanish jarayonida vujudga kelgan ko‘pgina yangi ko‘rsatkichlar va omillar ta’sirini aniqlaydigan omilli tahlil usullarini ishlab chiqishni taqozo qiladi.

Omilli tahlil natija ko‘rsatkichiga ta’sir etuvchi omillarni hisoblash yo‘li bilan shu tahlil qilinayotgan ko‘rsatkichni yaxshilashni, ichki va tashqi imkoniyatlarni aniqlash va uni kelgusi davr uchun safarbar qilish yo‘llarini ishlab chiqish imkonini beradi. Hozirgi ishlab chiqarish korxonalarini davlat tomonidan moliyalashtirish asosan barham topgan bir paytda, ichki imkoniyatlarni axtarib topish va uni xo‘jalik faoliyatiga safarbar qilish tahlil orqali amalga oshiriladi. Bundan ko‘rinib turibdiki, bozor munosabatlariga asoslangan erkin iqtisodiyot sharoitida tahlilning asosiy vazifalaridan biri natijaga ta’sir etuvchi omillarni chuqur o‘rganish orqali ichki imkoniyatlarni axtarib topish va ularni xo‘jalik faoliyatining samaradorligini oshirishga safarbar qilishdan iboratdir.

Tahlilning to‘rtinchi vazifasi iqtisodiy jarayonlarning dialektik bog‘liqligidan kelib chiqadi. Qaysi soha bo‘lmasin, iqtisodiy jarayon sodir bo‘lishi uchun mehnat vositasi, mehnat predmeti va jonli mehnatning mujassamligi lozim bo‘ladi. Iqtisodiyotning bu elementlari samaradorligini oshirmay turib boshqa ko‘rsatkichlar miqdorining yuqori bo‘lishiga erishib bo‘lmaydi. Shu tufayli tahlil jarayonida moddiy, moliyaviy va mehnat resurslari samaradorligini oshirish chora-tadbirlarini ishlab chiqish muhim ahamiyatga ega. Bunda moddiy-texnika bazasining boshqa elementlarga to‘g‘ri kelishini ta’minlashga katta e’tibor bermoq lozim. Masalan, yuqori mehnat unumdorligiga ega bo‘lgan, ilg‘or texnologiyaga asoslangan uskuna mavjud. Lekin shu

uskunani ishlataoladigan, shunga malakasi yetarli bo‘lgan mutaxassis kerak bo‘ladi. Agar korxonada yuz kishi bo‘lsa (uning shtatida shuncha kishi band bo‘lsa), lekin tegishli mutaxassis bo‘lmasa bunday holatda korxonaning moddiy texnika bazasi ham, mehnat resurslari ham samarasiz bo‘ladi. Shu tufayli ular bir-biri bilan dialektik bog‘liqlikda. Texnika va texnologiya takomillashdimi, demak xodimlarning malakasi ham shunga mos ravishda oshib borishi lozim. Shundagina tegishli, ko‘zda tutilgan natijaga erishish mumkin. Aks holda qilingan tadbirlar, sarflangan harakatlar tegishli samara bermasligi tabiiy. Bu holatlarning hammasi tahlil orqali aniqlanadi va aniqlangan vaziyatdan tegishli xulosa qilinadi. Shu tufayli tahlilning roli korxonalar, ularning mulk shaklidan qat’iy nazar, samaradorligini oshirishda yanada oshmoqda. Korxonaning umumiy samaradorligi bevosita uning moddiy, mehnat va moliyaviy resurslarining samaradorligiga bog‘liq.

Tahlil jarayonida moddiy-mehnat va moliyaviy resurslarning samaradorligini alohida o‘rganish, ularning bir-biriga bog‘liqligini va umumiy natijaga ta’sirini ham ko‘rib chiqish lozim. Demak, tahlilning vazifasi shu ko‘rsatkichlarni dialektik bog‘liqlikda o‘rganish va iqtisodiy jihatdan asoslangan xulosa qilishdan iboratdir.

Tahlilning beshinchi vazifasi korxonalarning erkin raqobat sharoitida faoliyat ko‘rsatayotganligidan kelib chiqadi.Hozirgi paytda tahlil asosan buxgalteriya balansidagi ma’lumotlar bilan cheklanib qolganligi tufayli uning iqtisodiy salohiyati (potensiali) to‘liq o‘rganilmayapti. Iqtisodiy potensialga buxgalteriya balansida ko‘rsatilgan asosiy va aylanma kapital hamda nomoddiy aktivlar bilan birgalikda mehnat resurslari ham kiradi. Ta’kidlanganidek, ushbu elementlar o‘zaro bog‘liq ravishda ishlatilishi uchun moliyaviy potensialning ahamiyati katta. Iqtisodiyotning har xil bosqichida moliyaviy potensial tarkibi turlicha bo‘lishi mumkin. Hozirgi bank krediti uchun to‘lanadigan foizning korxona imkoniyatlariga nisbatan balandligini inobatga olinadigan bo‘lsa korxonalar o‘z faoliyatini asosan xususiy mablag‘lari evaziga yuritgani yaxshi. Agarda iqtisodiyot barqarorlashib, pulning qadrsizlanish darajasi kamaygandan so‘ng bank kreditining foizi kamayadi va nihoyat undan foydalanish mumkin

bo‘ladi. Hozirgi paytda korxona moliyaviy potensialning tarkibi, ulardan qanday foydalanilayotganligi, qanday o‘zgarishlar ko‘zda tutilayotganligi, istiqboli qanday bo‘lishi kabilarni o‘rganish hayot taqozosi. Bu esa tahlil orqali amalga oshiriladi. Shu tufayli iqtisodiy tahlilning asosiy va eng muhim vazifalaridan biri korxona iqtisodiy va moliyaviy potensialiga baho berish, ularni ifodalovchi ko‘rsatkichlarni aniqlash va tahlil qilish usullarini ishlab chiqishdan iboratdir.

Tahlilning oltinchi vazifasi ham bozor munosabatlariga asoslangan erkin iqtisodiyotning shakllanishi bilan vujudga keldi. Tahlil jarayonida korxonaning moliya-xo‘jalik faoliyatini moliyaviy tahlil usullarini qo‘llagan holda, undagi mavjud tijorat sirini esa boshqaruv hisobi ma’lumotlarini tahlil qilish evaziga amalga oshirish maqsadga muvofiqdir. Tahlil orqali korxonaning moliyaviy ahvoli, uning istiqboli aniq va ravshan bo‘ladi. Barcha ijobiy natijalar bo‘lsa, albatta tashqi investorlar xabardor bo‘lishi lozim. Lekin qaysi ko‘rsatkichlarni, qachon va qanday holatda oshkor qilish muhimligini hamma ham hamisha bilavermaydi. Tashqi investorlarning kapital qo‘yilmalarini jalb qilish maqsadida faqat shu korxonaga xos bo‘lgan ish usullarini, ba’zi faoliyat jarayoni va uning natijalarini oshkora qilmaslik kerak. Bu har bir korxonaning tijorat siri. Shu tufayli tijorat sirini oshkora qilmagan holda korxona moliya-xo‘jalik faoliyatini ko‘z-ko‘z qilish ham tahlilning asosiy vazifalaridan biridir.

Tahlilning yettinchi vazifasi rejali iqtisodiyot sharoitida ham mavjud edi. Ammo u paytda faoliyatning hamma sohasi, jumladan boshqaruv ham yuqoridan berilgan rejaning bajarishiga qaratilgan edi. Ko‘p hollarda asosiy reja ko‘rsatkichi bajarilar edi, ammo u korxona, davlatga qanchalik qimmatga tushayotganligi bilan hech kim qiziqmas edi. Masalan, savdo korxonalarining asosiy reja ko‘rsatkichi uning tovar oboroti. Uni boshqarish uchun hamma safarbarlik amalga oshirilardi. Lekin uning qancha xarajat talab qilishi hech kimni qiziqtirmas edi. Oqibatda, juda ko‘p savdo korxonalari tovar oborotini bajarish bilan birga faoliyat natijasi zarar bilan yakunlanar edi. Natijada yuqori tashkilotlardan uning oborot mablag‘larini “to‘ldirish” uchun juda ko‘p mablag‘ ajratilar edi. Endi bunday ishlarga barham berildi. Korxonani

boshqarish yuqori tashkilot manfaatini hisobga olib emas, balki bevosita shu subyektning manfaatidan kelib chiqqan holda amalga oshiriladigan bo‘ldi. Bu esa har bir korxona faoliyatini o‘rganish va tahlil qilishni taqoza qiladi.

Shuni ta’kidlash lozimki tahlilning vazifasi ushbu bandlarda keltirilgan vazifalar bilan cheklanmaydi. Korxona faoliyati serqirrali. Tahlil jarayonida uning hamma tomonlarini o‘rganish lozim. Shunday ekan, tahlil vazifasini ham ko‘p qirralidir. Shu tufayli biz ularning eng asosiylarini keltirdik, xolos.

Tahlil jarayonida barcha kamchiliklar aniqlandi. Boshqaruv qarorlarini qabul qilishda esa aniqlangan kamchiliklarga kelgusida yo‘l qo‘yilmaslik chora-tadbirlarini ishlab chiqadi. Shu tariqa kamchiliklar bartaraf qilinib, xo‘jalik faoliyatining uzluksiz ravishda takomillashuvi va uning samaradorligining oshib borishi ta’minlanadi.

Ko‘rinib turibdiki, tahlilning vazifasi bozor munosabatlari shakllanayotgan bugungi sharoitda ham, kelajakda ham korxonalar xo‘jalik faoliyatining uzluksiz yaxshilanib borishi uchun iqtisodiy dastak sifatida muhim ahamiyatga ega ekan.

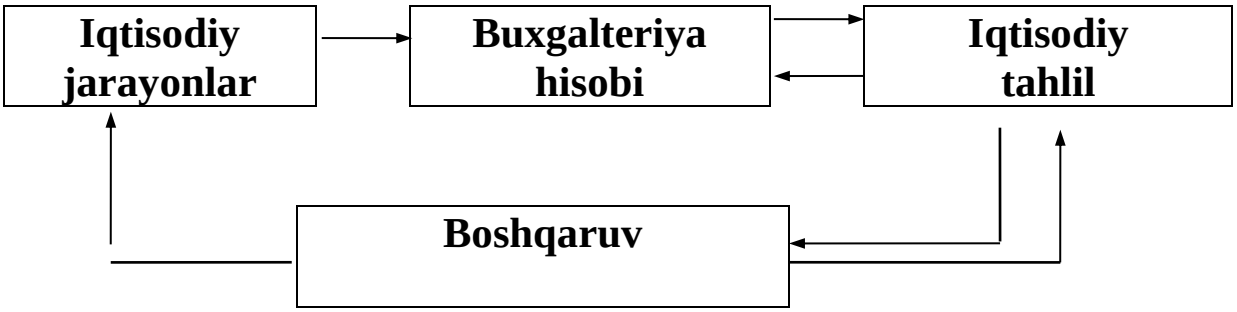
1.4. Mehnat ko‘rsatkichlari tahlili fanining boshqa fanlar bilan bog‘liqligi va o‘rni

Chizmadan ko‘rinib turibdiki iqtisodiy tahlil fani bevosita iqtisodiy nazariya fani bilan bog‘liq. Iqtisodiy nazariy jamiyatda sodir bo‘layotga iqtisodiy jarayonlarining ma’lum qonuniyatlarini, ularning xarakterlanish va amal qilish yo‘llarini o‘rgatadi. Bu esa uning barcha iqtsiodiy fanlar uchun, jumladan iqtisodiy tahlil fani uchun ham metodologik asos ekanligini ta’minlaydi. Iqtisodiy tahlil esa shu qonunlarning mikro iqtisodiyot (korxona, firma, birlashma kabilar) ko‘lamida sodir bo‘lish va amal qilish jarayonini o‘rgatadi. Bunda iqtisodiy nazariya fanining ilmiy-metodologik jihatlaridan foydalaniladi. Iqtisodiy tahlil o‘z navbatida iqtisodiyotda sodir bo‘layotgan jarayonlarni chuqur o‘rganish bilan iqtisodiy nazariya fanining rivojlanishi uchun ham asos yaratib beradi. Shu tufayli bu fanlar bir-biri

bilan uzviy bog‘liqlikda. Ularning bog‘liqligini quyidagicha ifodalash mumkin:

Iqtisodiy nazariya	**Iqtisodiy tahlil**
Makro ko‘lamda sodir bo‘lgan, bo‘ladigan bo‘-layotgan, iqtisodiy ja-rayonlarning nazariy jihatini o‘rganadi.	Mikro ko‘lamda sodir bo‘lgan, bo‘layotgan va bo‘la-digan iqtisodiy jarayonlar-ning amaliy jihatini o‘rgatadi.

Iqtisodiy tahlil fani buxgalteriya hisobi bilan ham uzviy bog‘liq. Bu fanlar mazmun va mohiyati jixatidan aniq amaliy fanlar guruhiga kiradi. Tahlil buxgalteriya hisobining navbatdagi bosqichi sifatida uning mantiqiy davomi bo‘lib hisoblanadi.



Buxgalteriya hisobining vazifasi buxgalteriya hisobotini tuzish, axborotlarini umumlashtirish bilan tugaydi. Shu hisobotlar va boshqa axborotlar asosida sodir bo‘lgan va bo‘ladigan iqtisodiy jarayonlar qrganish bilan iqtisodiy tahlil shug‘ullanadi. Tahlilda xo‘jalik faoliyatining haqiqiy natijasi rejadagi, me’yorlardagi, o‘tgan davrlardagi ko‘rsatgichlar bilan solishtirilib, tegishli farqlari aniqlanadi. Unga ta’sir etuvchi omillar hisoblanadi, tegishli xulosa qilinib, ichki imkoniyatlar axtarib topiladi. Shu bilan tahlil o‘z vazifasini bajaradi.

Tahlil ma’lumotlariga asosan tegishli boshqaruv qarorlari qabul qilinadi.

Bular o‘rtasidagi bog‘liqlik quyidagi chizmada o‘z aksini topgan:

Ko‘rinib turibdiki iqtisodiy tahlil buxgalteriya hisobi bilan ham, boshqaruv bilan ham ikki yoqlama aloqada. Chunki iqtisodiy tahlil buxgalteriya hisobi va hisobotlari ma’lumotlaridan to‘liq foydalanish bilan barcha tegishli axborotlarni tayyorlab berish lozimligi to‘g‘risida

buxgalteriya hisobini takomillashtiradi. Buxgalteriya hisobotidagi asosiy ko‘rsatgichlar quruq hisobot uchun emas, balki tahlil qilib shu korxona ahvolini bilish va uni boshqarishga mo‘ljallangan.

O‘z navbatida iqtisodiy tahlil boshqaruvga tegishli axborotlarni yetkazib, tayyorlab berish bilan birga boshqaruvdan tegishli buyurtmalarni ham oladi. Iqtisodiy tahlil faqat tahlil qilish uchun emas, balki boshqaruv uchun eng zarur axborotlarni yetkazib, tayyorlab berish uchundir. Shunday qilib, u buxgalteriya hisobidagi axborotlar xom ashyosini boshqaruv uchun tayyor holiga keltirib beradi.

Yaxshi buxgalteriya hisoboti uning chiroyliligi bilan emas, balki tahliliyligi bilan belgilanadi. Tahlil uchun axborotlar aniq, tushunarli va to‘g‘ri bo‘lishi kerak. Noto‘g‘ri axborotdan noto‘g‘ri xulosa chiqariladi. Noto‘g‘ri xulosa noto‘g‘ri boshqarishga olib keladi. Oqibatda korxonaning iqtisodiy inqiroziga asoaiy sabab bo‘ladi.

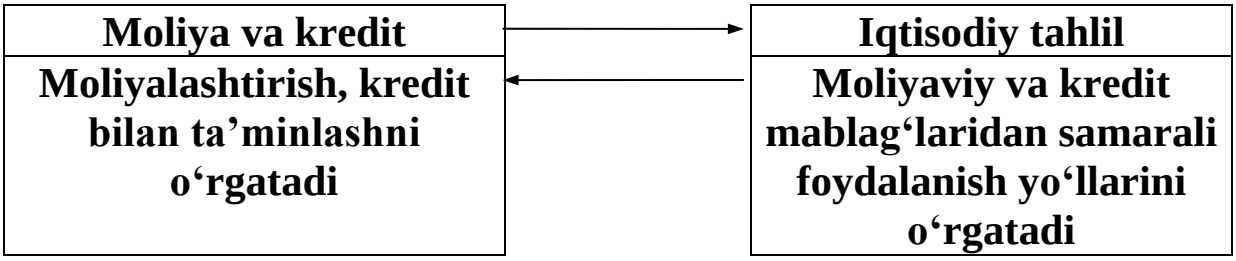
Iqtisodiy tahlil fani statistika fani bilan ham bevosita bog‘liq. Statistikada iqtisodiy ko‘rsatkichlarni aniqlash usullari o‘rgatilsa iqtisodiy tahlilda shu ko‘rsatkichlardan tahlil qilish uchun foydalaniladi. Statistik hisob va hisobot ma’lumotlari ham iqtisodiy tahlil uchun axbarot manbayi bo‘lib hisoblanadi. Shuningdek iqtisodiy tahlil jarayonida birqancha statistik usulardan foydalaniladi.

Statistika ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni asosan makro iqtisodiyot darajasida talqin qilsa, iqtisodiy tahlil ularni mikro iqtisodiyot darajasida o‘rganadi. Statistika yirik bir to‘plamlar, guruhlarni o‘rgansa, iqtisodiy tahlil asosan yakka yaxlit olingan xo‘jalik yurituvchi subyektlar faoliyatini o‘rganish bilan cheklanadi.

Demak, statistika va iqtisodiy tahlil fanlari bir-biri bilan uzviy aloqada bo‘lishi bilan birga, ularning har biri o‘ziga xos xususiyatlarga ega. Bular o‘rtasidagi bog‘liqlik quyidagicha ifodalanadi.

Statistika	→	**Iqtisodiy tahlil**
Ko‘rsatkichlarni aniqlash usullarini ko‘rsatib beradi		**Ko‘rsatkichlarni tahlil qilish usullarini ko‘rsatadi**

Iqtisodiy tahlil fani moliya va kredit fani bilan ham mustahkam aloqada. Korxonalarda sodir bulayotgan iqtisodiy jarayonlarni moliyaviy mablag‘ bilan ta’minlash, agar o‘z mablag‘lari yetarli bo‘lmasa qancha kredit olish va unga qancha foiz tulash kabi pul munosabatlari bilan moliya va kredit fani shug‘ullanadi. Ularning maqsadga muvofiq ishlayotganligi, samaradorligining oshishi kabi muhim jihatlari bilan iqtisodiy tahlil fani shug‘ullanadi. Bu yerda ikki fanning ham o‘rganish obyekti (moliyaviy mablag‘lar) bir xil. Ammo birinchisida ushbu kategoriyaning mavjudligi va ta’minoti o‘rganilsa, ikkinchisida uning ishlatilishi o‘rganiladi. Shu jihatdan ham ular bir-biri bilan uzviy bog‘liqlikda.

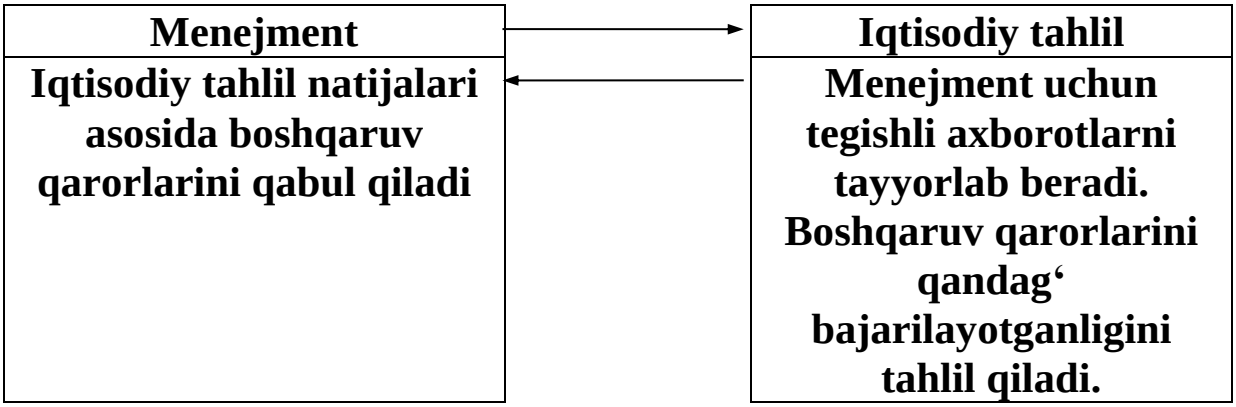


Shunigdek mutaxassis iqtisodiy tahlil qilishi uchun moliyaviy unsurlarni, kredit munosabatlarini yaxshi bilishi lozim . O‘z navbatida korxonani moliyalashtirish kreditdan samarali foydalanish uchun tahlil natijalaridan ham keng foydalanishi lozim. Shundan ham ko‘rinib turibdiki moliya va kredit iqtisodiy tahlil bilan ikki yoqlama uzviy aloqada. Bu qo‘yidagi chizmada o‘z aksini topgan.

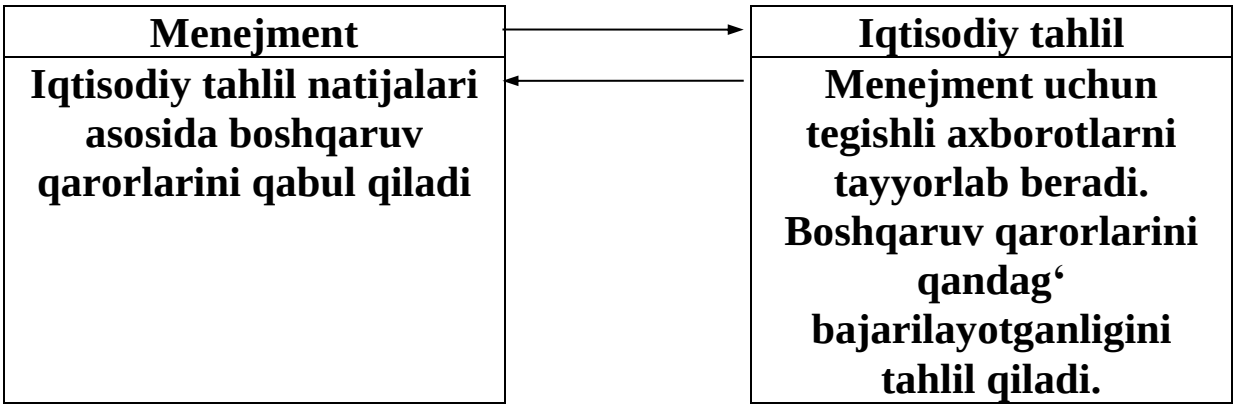
Iqtisodiy tahlil menejment fani bilan ham uzviy bog‘liqdir. Bu haqda uning buxgalteriya hisobi bilan bog‘liqligini ko‘rganda qisman tushuncha berilgan edi. Menejmentda boshqaruv qarorlari qabul qilinadi. Bu uchun u iqtisodiy tahlil natijalaridan va usullaridan foydalanadi. Bundan tashqari menejmentda funksional qiymat tahlili, mantiqiy evristik tahlil, fikrlar xujumi kabi tahlilning shakllari va usullaridan ham foydalaniladi.

Bozor iqtisodiyoti o‘ta murakkab iqtisodiy jarayon . Bu sharoitdagi korxonaning ahvolini yaxshi o‘rganish va odilona boshqarish uchun iqtisodiy tahlil usullarini ham uzluksiz takomillashtirib berish lozim. Bu esa uning noan’anaviy usullarini ishlab chiqishni taqozo qiladi.

Iqtisodiy tahlil menejment uchun axborot tayyorlab berar ekan u shu fanning asosiy talab va tamoyillarini bilishi lozim. Menejment ham iqtisodiy tahlilning faqat natijalaridan emas, balki usullaridan ham keng foylanadi. Demak, ushbu fanlar ham bir-biri bilan ikki tomonlama uzviy bog‘liq. Bularning bog‘liqligi qo‘yidagicha ifodalaniladi:



Iqtisodiy tahlil menejment uchun axborot tayyorlab berar ekan u shu fanning asosiy talab va tamoyillarini bilishi lozim. Menejment ham iqtisodiy tahlilning faqat natijalaridan emas, balki usullaridan ham keng foylanadi. Demak, ushbu fanlar ham bir-biri bilan ikki tomonlama uzviy bog‘liq. Bularning bog‘liqligi quyidagicha ifodalaniladi:



Iqtisodiy tahlil fani marketing fani bilan ham bog‘liq. Marketing iste’molchilar (bozor) talabidan kelib chiqib ishlab chiqarish va sotishni yo‘lga qo‘yadigan tovar harakati bilan bog‘liq fan. U bozorni, iste’molchilar talabini o‘rganish uchun iqtisodiy tahlil usullaridan keng foydalanadi. Hatto ba’zi adabiyotlarda marketing faoliyatining iqtisodiy tahlilini “Markenting tahlili” ham deb talqin qiladi. Haqiqatda esa u

marketing tahlili emas, balki marketingda qo‘llaniladigan iqtisodiy tahlilning bir qismi yoki usuli bo‘lib hisoblanadi.

Korxona faoliyati ko‘p qirrali, keng qamrovli. Uning faoliyati mazmuni jihatidan ishlab chiqarish faoliyati, moliyaviy faoliyat, ish faoliyati, bozor faoliyati kabi faoliyatlarga bo‘linadi. Ularning hamma qirralari iqtisodiy tahlilda tahlil qilinadi, o‘rganiladi. Demak, korxonaning marketing faoliyati ham iqtisodiy tahlilning obyektiga kiradi.

Marketing faoliyati iqtisodiy tahlil qilinar ekan, demak tahlilchi marketing sirlarini bilishi, marketing esa o‘z navbatida iqtisodiy tahlil usullaridan xabardor bo‘lishi lozim. Demak iqtisodiy tahlil va marketing bir-biri bilan uzviy bog‘liq ekan. Bular o‘rtasidagi bog‘liqlik quyidagicha ifodalanadi:

Marketing	**Iqtisodiy tahlil**
Bozorni o‘rganishda iqtisodiy tahlil natijalaridan foydalanadi.	Marketing faoliyati iqtisodiy tahlilning obyekti hisoblanadi.

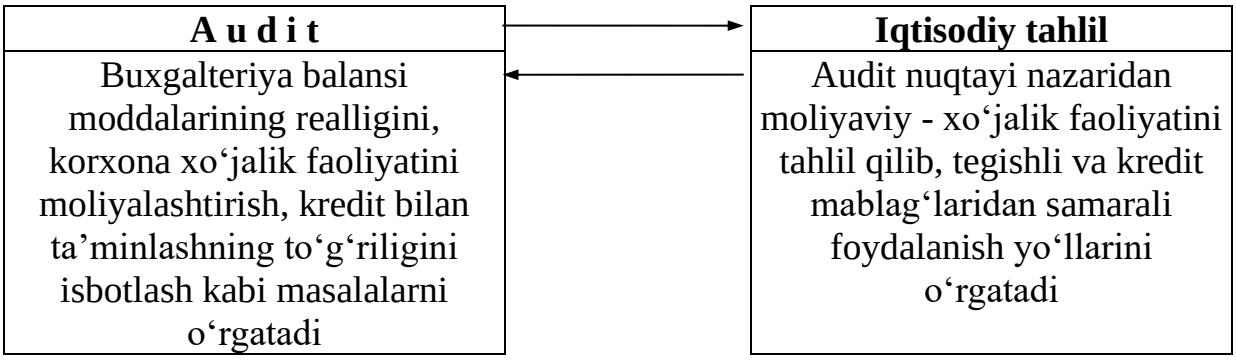
Iqtisodiy tahlil fani Audit fani bilan ham uzviy bog‘liqdir. Audit fani va faoliyati bizga bozor iqtisodiyotiga o‘tishimiz munosabati bilan kirib keldi. Shu tufayli audit bizga yangi fan sifatida o‘zimizga xos holda shakllanmoqda. Chunki dunyo tajribasi uchun audit fani yangi fan emas. U Italiya, Buyuk Britaniya kabi mamlakatlarda XIV- XVI asrlarda qo‘llanilib boshlangan.

Hozirgi paytda audit fani O‘zbekistonda shakllanish bosqichini o‘tmoqda. Bu borada hali turli fikrlar mavjud. Bir guruh olimlar auditni oldingi taftish bilan tenglashtirsa, ikkinchi guruh olimlar audit bu xo‘jalik faoliyatini tahlil qilish orqali unga tashxis qo‘yish deb baholamoqda. Uchinchi guruh olimlar uni nodavlat xolisona tashkilot bo‘lib moliyaviy hisobotda ifodalangan ko‘rsatkichlarning realligiga baho beradi deb aytadilar.

Bunday turli fikrlarga asos bor. Chunki juda ko‘p tashkilotlardagi taftish bo‘limlari auditor firmalariga aylantirilib xamon taftish bilan shug‘ullanmoqda. Ba’zi bir guruh auditorlar xo‘jalik faoliyatini batafsil

tahlil qilib , uning moliyaviy-xo‘jalik faoliyatiga atroflicha baho berib, ichki imkoniyatlarini axtarib topib, samaradorlikni oshirish yo‘llarini ko‘rsatib bermoqdalar. Uchinchi guruh auditorlar esa xaqiqatda moliyaviy hisobotning realligini isbotlash bilangina chegaralanib qolmoqda. Yana ba’zi auditorlar borki, ular soliq va boshqa to‘lovlarning to‘g‘ri hisoblanganligini tekshirib shu bo‘yicha maslahat berish bilan cheklanib qolmoqdalar. Ko‘rinib turibdiki auditorlik amaliyoti ham, uning nazariyasi ham hali to‘liq shakllangan emas.

Ammo shuni e’tirof etish kerakki, auditor o‘z xulosasini to‘g‘ri va asosli qilib berishi uchun har qanday holda ham xo‘jalik faoliyatini iqtisodiy tahlil qilishi lozim. Tahlilchi ham o‘z navbatida audit talablarini, tamoyillarini bilishi kerak. Chunki auditor xulosasi uchun bevosita ana shu tahlil ma’lumotlari yetarli bo‘lishi mumkin. Shunday qilib audit va tahlil bir-biri bilan uzviy bog‘liqlikda. Ularning bog‘liqligi quyidagi chizmada o‘z aksini topgan.



Iqtisodiy tahlil iqtisodiyotga oid fanlar bilan ham bog‘liq. Lekin biz unga eng yaqin va asosiylarigagina to‘xtaldik xalos.

Shuni e’tirof etish kerakki, iqtisodiy tahlil juda ko‘p hollarda fanlar o‘rtasida ko‘prik vositasini bajaradi. Masalan, buxgalteriya hisobi bilan boshqaruv o‘rtasida, statistika, tezkor hisoblar bilan boshqaruv o‘rtasida, auditorlik xulosasi bilan davlat tashkilotlari (soliq, moliya va h.k.) o‘rtasida ko‘prik vazifasini bajaradi. Bu jarayonlarning hammasida tahlil eng muhim hal qiluvchi bo‘g‘in hisoblanadi. Shu jihatdan iqtisodiy tahlil boshqa iqtisodiy fanlar o‘rtasida muhim va solmoqli o‘ringa ega.

Iqtisodiy tahlil iqtisodiyotga oid bo‘lmagan bir qancha fanlar bilan ham bog‘liqdir.

Iqtisodiy tahlil iqtisodiyotga oid bo‘lmagan bir qancha nazariy va fundamental fanlar bilan ham uzviy bog‘liq.

Bular o‘rtasida eng yuqori o‘rinda falsafa fani turadi. Falsafadagi qonunlar va kategoriyalar bevosita iqtisodiy tahlil fani uchun metodologik asos bo‘lib xizmat qiladi. Bu borada ushbu kitobning 3-bobida batafsil to‘xtalganmiz.

Bundan tashqari falsafada qarama-qarshiliklar va kurash qonuni bor. Agar uni iqtisodiyotga tadbiq etadigan bo‘lsak korxonalar o‘rtasidagi raqobatni qiyos qilish mumkin. Raqobat korxona mahsulotining miqdori va sifatini oshiradi, uni narxini tushiradi. Bu aholi faravonligining oshishi uchun eng asosiy omil bo‘lib hisoblanadi. Iqtisodiy tahlilda korxonaning raqobatbardoshligi, iqtisodiy va moliyaviy mustahkamligi baholanadi va o‘rganiladi. Bankrotga tushib qolmaslik chora-tadbirlari ishlab chiqiladi.

Mustaqillik yillarida yurtboshimizning asarlariga nazar soladigan bo‘lsak falsafaga yangi qonuniyat kirib keldi. Bu murosa falsafasidir. Chunki ziddiyat xamisha ham samara beravermaydi. Ko‘p hollarda o‘zimizning sharqona, milliy qadriyatlarimizga tayanadigan bo‘lsak murosa ham muvoffaqiyat kaliti. Bu yerda kurash bir-birini yo‘q qilish uchun emas, balki bir-biriga hamkorlik qilish, yordam berish ustida ketadi.

Ko‘pmulkchilik sharoitida xususiy mulkka asoslangan erkin faoliyat ko‘rsatuvchi xo‘jalik yurituvchi subyektlar tom ma’noda davlat mulkiga asoslangan xo‘jaliklar bilan raqobatdadir. Ammo juda ko‘p iqtisodiy jihatdan nochor korxonalarni davlat murosaga kelib ularni sanatsiya yo‘li bilan moddiy, moliyaviy va tashkiliy jihatdan qo‘llab quvvatlab turibdi. Bu aynan mustaqillik sharoitida tug‘ilgan iqtisodiyotdagi murosa falsafasiga to‘g‘ri keladi.

Korxonaning nochorligi esa aynan shu iqtisodiy tahlil bilan aniqlanadi. Demak iqtisodiy tahlil falsafa fani bilan ham bevosita, ham bilvosita aloqada ekan. Iqtisodiy tahlilni iqtisodiy fanlar falsafasi deyish mumkin, chunki iqtisodiy tahlilning har bir harakati, unda qilinadigan xulosalar falsafiy tafakkuriga, mantiqiy usullarga asoslanadi.

Shunday qilib iqtisodiy tahlil fani mantiq fani bilan ham uzaro aloqada. Iqtisodiy tahlilning maxsus yo‘nalishi mantiqiy tahlil ham mavjud. Chunki tahlil qilinayotgan ko‘rsatkichlarga ta’sir qiluvchi barcha omillar ham hisobga olinavermaydi. Natijada unga mantiqiy nuqtayi nazardan yondoshishga to‘g‘ri keladi. Bundan tashqari natija o‘zgarishiga ta’sir qiluvchi omillarning ketma-ketligi, tahlilning bosqichlari hamma-hammasi ma’lum mantiqiy yo‘nalishga asoslanadi.

Shu tufayli mantiq iqtisodiy tahlilda ayniqsa xulosa chiqarishda nazariy asos bo‘lib xizmat qiladi. Iqtisodiy tahlilda mantiq usullaridan foydalanish uchun faqat bitta mantiq fani emas, balki psixologik sistemali tahlil, jarayonlarni tadqiq qilish kabi fanlar usullaridan ham foydalanishni taqozo qiladi.

Mantiqiy tahlilda birqancha usullar qo‘llaniladi. Bular jumlasiga “Fikrlar xujumi”, ideallashtirish, tasavvur qilish, o‘xshatish usullarini , yigirma to‘rtlik, yigirma beshlik, yigirma oltilik qoidalarini , yangi variantlarini axtarish kabi usullarini kiritish mumkin. Bu usullar haqida ushbu kitobining “Funksional qiymat tahlili mutodologiyasi” bobida yoritilgan.

Iqtisodiy tahlil fani huquq fani bilan bevosita bog‘liq. Tahlil jarayonida huquqga rioya qilish ham o‘rganiladi. Iqtisodiy tahlilning eng muhim vazifalaridan biri sodir bo‘layotgan iqtisodiy jarayonlarning va ularning tegishli hujjatlarda ifodalanishining huquqiyligiga baho berishdan iboratdir. Shu tufayli iqtisodiy tahlil paytida albatta huquqiy me’yorlardan foydalaniladi. Huquq ham o‘z navbatida tahlilning ko‘p usullariga tayanadi.

Iqtisodiy jarayonlarning huquqiyligini ta’minlash uchun ham uni huquqiy jihatdan tahlil qilinadi. Jinoyatning ochilishiga esa asosiy usullardan biri mantiqiy tahlil usullaridir. Xullas tahlil bilan huquq ham ma’lum darajada bir-biri bilan uzviy bog‘liq ekan.

Iqtisodiy tahlil matematika fani bilan ham bog‘liq. Hozirgi paytda bir tomondan iqtisodiy jarayonlar o‘ta murakkablashib bormoqda, ikkinchi tomondan esa o‘ta murakkab jarayonlarni ham o‘rganish, ularni ma’lum tartibga solish uchun texnik imkoniyatlar ham, ayniqsa kompyuter texnologiyasi vujudga kelmoqda. Bu ikki obyektiv sharoit

ham iqtisodiy tahlilda matematik usullardan keng foydalanishni taqozo qiladi. Chunki matematika ham, iqtisodiy tahlil ham sodir bo‘layotgan jarayonlarning miqdorini o‘rganishga qaratilgandir.

Iqtisodiy tahlilda qo‘llaniladigan ko‘rsatkichlar asosan tez o‘zgarib turivchi miqdorlardir. Ularning o‘zgarishi, yuqorida ta’kidlanganidek, o‘z - o‘zidan sodir bo‘lmaydi. Ularga bir qancha obyektiv va subyektiv omillar ta’sir qiladi. Aynan shu omillar ta’sirini aniqlashda matematik usullardan keng foydalaniladi.

O‘z navbatida matematika ham turli yo‘nalishlar bo‘yicha rivojlanmoqda. Eng avvalo, abstrakt dalillarga asoslangan mumtoz nazariy matematika bo‘lsa, hozirgi paytda amaliyotda keng qo‘llanilib kelinayotgan amaliy matematika ham tez rivojlanmoqda. Shu amaliy matematika boshqa sohalar bilan birga iqtisodiyot sohasini o‘rganishga ham izchillik bilan kirib kelmoqda. Bu asosan uning iqtisodiy tahlilda qo‘llanilishida nomoyon bo‘lmoqda.

Iqtisodiy tahlil fani iqtisodiyotga oid bo‘lmagan fanlardan biri texnologiya fani bilan ham bog‘liq. Iqtisodiy ko‘rsatkichlarni tahlil qilishda uning kamligi yoki ko‘pligi qanday texnologiyadan foydalanilayotganligiga bog‘liq. Ayniqsa ishlab chiqarish sohasini tahlil qilish uchun eng avvalo uning qanday texnologiyaga asoslanganligini bilish lozim. Shu tufayli tahlilchi, texnologiya fanini va texnologik jarayonlarning sir-sinoatlarini bilishni taqazo qiladi.

O‘z navbatida texnologik jarayon ham o‘zluksiz takomillashib borishni, samaradorligining oshishini talab qiladi. Bu esa uni chuqur tahlil qilishni taqozo qiladi. Shu tufayli bu ikki fan ham ma’lum darajada bir-biri bilan uzviy bog‘liq ekan. Masalan, hozirgi paytda ko‘p mamlakatlarda texnologik jarayonni tahlil qilish va uni takomillashtirish uchun funksional - qiymat tahlilidan keng ko‘lamda foydalanmoqdalar.

Iqtisodiy tahlil matematika fanining bir bo‘lagi bo‘lgan dasturlash fani bilan ham uzviy bog‘liqdir. Chunki hozirgi paytda iqtisodiy yuksalish uchun bir xil andoza qilib bo‘lmaydi. Iqtisodiy jarayonlar qanchalik ko‘p va murakkab bo‘lsa uni ifodalovchi ko‘rsatkichlar ham shuncha ko‘p va murakkabdir. Shunday sharoitda har bir korxona rahbari, menejeri ko‘p variantli qarorlarni ishlab chiqara olishi va undan

eng qulayini (optimalini) tanlab olishi lozim. Bunday natijaga iqtisodiy tahlilga dasturlash fanini qo‘llab erishish mumkin.

Dasturlash ham o‘z navbatida miqdoriy va mantiqiy tahlil usullaridan keng foydalanadi. Shu jihatdan bu ikki fan o‘rtasida ham u‘zviy bog‘liqlik bor.

Iqtisodiy tahlil jarayonida ko‘p narsaning hajmini, maydonini, sadhini, og‘irligi, uzunligi, enniligi kabi birliklarni o‘lchashga to‘g‘ri keladi. Bunda albatta geometriya fanining usullaridan foydalaniladi. Demak iqtisodiy tahlil faqat iqtisodiy fanlar bilan emas, balki iqtisodiyotga oid bo‘lmagan bir qancha boshqa fanlar bilan ham uzviy aloqada ekan.

Iqtisodiy tahlil boshqa fanlarning usullari, tamoyillari va maqsadlaridan foydalanish bilan birga o‘zining tayyor axborotlari, usullari va yo‘nalishlari bilan shu fanlarning rivojlanishiga ham ma’lum darajada ta’sir qiladi.

Olamda tabiat, jamiyat va inson tafakkurida sodir bo‘layotgan jarayonlar bir-biri bilan uzviy aloqa va bog‘liqlikda bo‘lgani kabi ularni o‘rganuvchi turli fanlar o‘rtasida ham mustahkam bog‘liqlik va aloqalar mavjud ekan. Demak, hamma narsa dunyoda bir-biri bilan dialektik bog‘liqlikda. Bunday konsepsiya iqtisodiy tahlilning nazariy asosini tashkil qiladi.

1.5. Mehnat ko‘rsatkichlari tahlili fanining metodi va metodologiyasi

Metod qadimgi grek tilidan olingan bo‘lib, tabiat hamda jamiyatda sodir bo‘layotgan hodisa va jarayonlarni o‘rganish va bilish usulidir. Tabiat va jamiyatda sodir bo‘ladigan hodisa va jarayonlar bir-biri bilan uzviy bog‘liq va aloqadordir.

Shu tufayli ularning qaysi jihati o‘rganilishidan qat’iy nazar tabiat va jamiyatda sodir bo‘layotgan jarayonlar bir-biri bilan bog‘liqlikda, aloqada deb qarash lozim. Bunday qarashni ta’minlash uchun ularni o‘rganishga dialektik usul bilan yondoshish lozimdir. Bu esa o‘z navbatida o‘rganilayotgan barcha xodisa va jarayonlarni bir-biri bilan

uzviy bog‘liqlikda, aloqada va doim o‘zgarishda deb qarashni taqozo qiladi.

Tahlil metodining shunday qoidasini yaratish lozimki u obyektning yoki tuzumning o‘zgarishi bilan o‘zgarmaydigan bo‘lsin, chunki har qanday fan, xususan xo‘jalik faoliyatini tahlil qilish fani ham qaysi tuzumdan qat’iy nazar o‘zining nazariy jihatdan asoslangan metodiga ega bo‘lishi lozim.

Bundan kelib chiqib, uzoq yillar o‘tkazgan tadqiqotlarimiz natijasida xo‘jalik faoliyati tahlili metodining qoidasini (ta’rifini) ishlab chiqishda uning bir qancha talablarga javob berishi lozim degan xulosaga keldik. Bularga quyidagilarni kiritish mumkin:

1) har qanday fan metodining nazariy asosi bo‘lishi kerak;

2) unda nimani o‘rganishi va uning qayerda ifodalanishi ko‘rinib turmog‘i lozim;

3) qayerni, qaysi obyektni va qaysi davrni o‘z ichiga olishini ifodalashi darkor;

4) nima maqsadda amalga oshirilishi ko‘rinib turishi kerak;

5) shu maqsadni amalga oshirish uchun nimalar qilinishi alohida ta’kidlanishi lozim.

Ana shu talabga javob beradigan qoida, fikrimizga, xo‘jalik faoliyati tahlili metodining mazmunini to‘liq ifoda qiladi. Bu nazariy xulosadan kelib chiqib, biz iqtisodiy tahlil fanining metodiga quyidagicha ta’rif beramiz. “Iqtisodiy tahlilning metodi dialektik metodga asoslangan bo‘lib, uning predmetini mokon va zamonda, axborotlar manbaida ifodalangan ko‘rsatkichlar sistemasi asosida har tomonlama kompleks o‘rganish, mavjud ichki va tashqi imkoniyatlarni (rezervlarni) aniqlash, obyektning samaradorligini oshirish, uning iqtisodiy qudratini yuksaltirish, moliyaviy barqarorlikni ta’minlash, boshqarishni takomillashtirish maqsadida qo‘llaniladigan usullar majmuidan iboratdir”. Bizning fikrimizcha ushbu ta’rif iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida iqtisodiy tahlilga quyiladigan barcha nazariy va amaliy talablarga javob beradi.

Mehnat ko‘rsatkichlari tahlili fanining metodologik asoslari va ularning tavsifi bo‘yicha ham ayrim fikrlarni keltirishni maqsadga muvofiq deb topdik.

Iqtisodiy tahlilning metodi va metodologiyasini farqlamoq lozim. Metod deganda asosan shu fanning predmetini o‘rganish usuli tushuniladi. Metodologiya deganda esa, sodda qilib aytadigan bo‘lsa, shu fanning predmetini o‘rgatish usuli, o‘rgatishda qo‘llaniladigan yondoshuvlar, usullar majmuasi tushuniladi.

Iqtisodiy tahlilning metodologik asosi, ya’ni uni o‘rgatishda qo‘llaniladigan yondashuvlar turli yo‘nalishda bo‘lishi ta’biiy. Shu tufayli ularni, eng avvolo, to‘g‘ri tasniflash lozim. Bizning fikrimizcha, ularni o‘rganishda qanday yondashishiga qarab ikki guruhga bo‘lish mumkin:

1. O‘rganilayotgan obyektga dialektika nuqtayi nazaridan yondashish.

2. O‘rganilayotgan obyektga sistemali uzluksizlikni ta’minlagan holda yondashish.

Birinchi yondashish bo‘yicha tahlil qilinsa barcha iqtisodiy jarayonlar bir-biri bilan uzviy bog‘liqlikda, harakatda va doim o‘zgarishda deb qarash lozim bo‘ladi. Bundan kelib chiqadigan bo‘lsa shuni ta’kidlash joizki, iqtisodiy jarayonlarni ifodalaydigan ko‘rsatkichlar ham bir-biri bilan uzviy bog‘liqlikda va o‘zgarishda deb qaraladi. Bu yondashuv, ayniqsa, natijaviy ko‘rsatkichlarga omillar ta’sirini aniqlashda keng qo‘llaniladi.

Ikkinchi yondashuv bo‘yicha tahlil qilinganda o‘rganilayotgan obyektni murakkab iqtisodiy jarayonlar majmuasidan iborat deb baholab, ularning barcha qismlari bir-biri bilan o‘zoro uzviy bog‘liqlikdaligidan kelib chiqib, ularni o‘rganishda barcha jihatlarini tartibga solgan holda yaxlit xulosaga kelguncha qilinadigan xodisalarga uzluksiz ravishda sistemali tarzda yondashish lozimligini taqozo qiladi. Bunga o‘rganilayotgan obyektni detallashtirish, sistemalashtirish (tartiblashtirish) va umumlashtirish orqali erishish mumkin.

O‘rganilayotgan obyektni **detallashtirish** deganda murakkab iqtisodiy jarayonlarni soddalashtirish va ulardan to‘g‘ri va yaxlit xulosa qilish uchun ularni mayda bo‘laklarga bo‘lib o‘rganish tushiniladi.

Sistemalashtirish (tartiblashtirish) deganda o‘rganilayotgan obyektni o‘rganish uchun unga mantiqan ketma-ketlikni ta’minlagan holda tartibga solish tushiniladi. Chunki iqtisodiy jarayonlar bir-biri bilan uzviy bog‘liqlikda. Shu tufayli ularni har tomonlama, chuqur o‘rganish uchun ketma-ket ravishda batafsil tahlil qilish lozim. Masalan, natija ko‘rsatkichi o‘zgarsa unga ta’sir qiluvchi barcha ijobiy va salbiy omillar batafsil tahlil qilinadi, ularning ta’siri ketma-ket ravishda xisoblab chiqiladi.

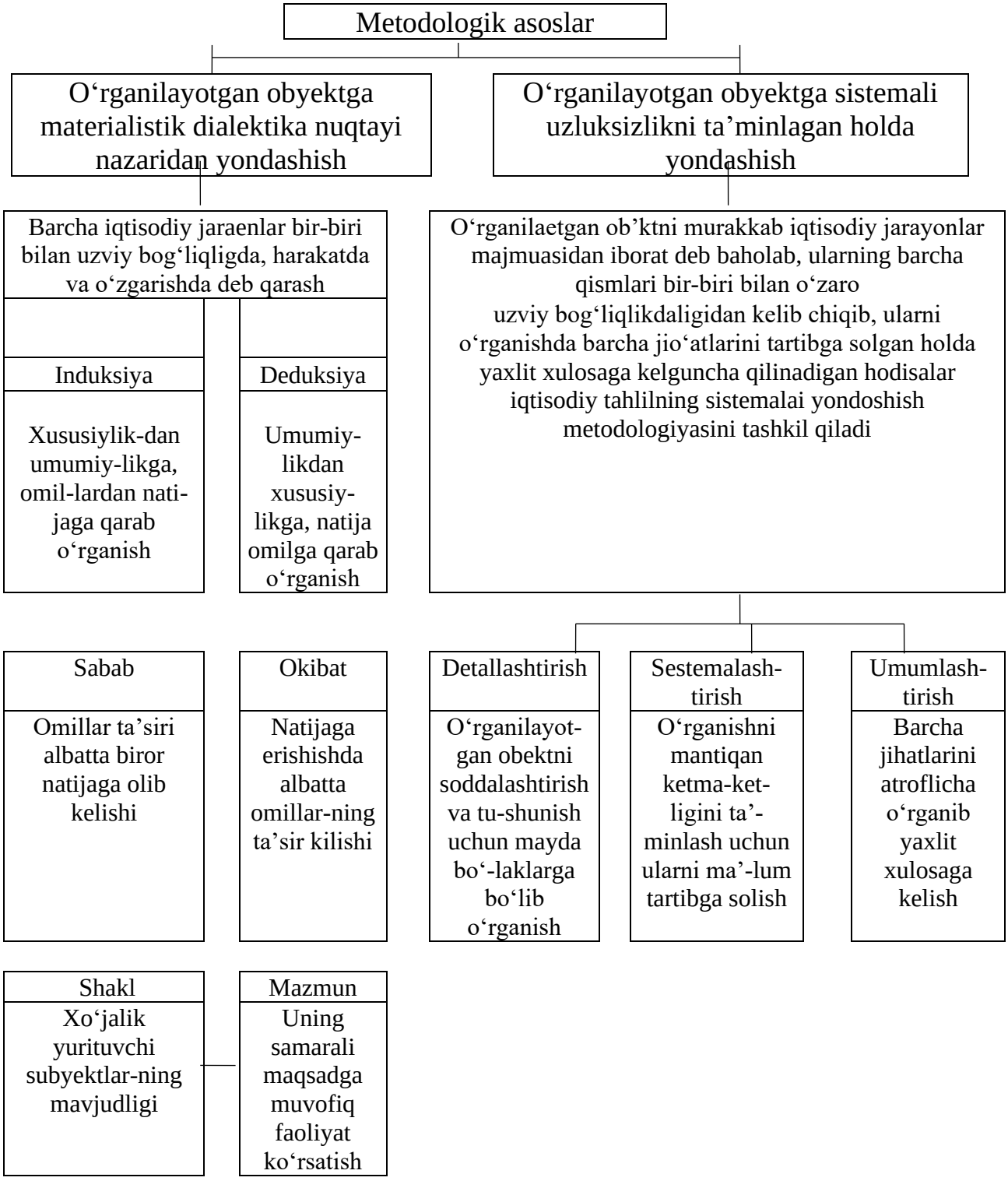
O‘rganilayotgan obyektni tahlil qilganda **umumlashtirish** deganda uning barcha jihatlarini atroflicha o‘rganib yaxlit xulosaga kelish tushiniladi. Bu yo‘nalish tahlilning boshqaruv funksiyasidan kelib chiqadi. Boshqaruv uchun tegishli chora-tadbirlar ishlab chiqishda tahlil orqali o‘rganilayotgan obyekt xaqida tegishli to‘g‘ri va yaxlit xulosaga kelish lozim.

Iqtisodiy tahlilning metodologik asoslarini ifodalovchi chizma qo‘yidagi chizmada aks etirilgan.

Quyidagi chizmada keltirilgan birinchi yo‘nalish bo‘yicha keltirilgan kategoriyalarning qisqacha mazmuniga to‘htalish maqsadga muvofiqdir. Bunda **analiz va sintez, induksiya va deduksiya va boshqa uslublardan foydalaniladi.**

Induksiya va deduksiya kategoriyalari iqtisodiy tahlilning muhim metodologik asoslari sifatida namoyon bo‘ladi. Ushbu kategoriyalar iqtisodiy tahlilning ketma-ketligini ta’minlaydi. Masalan, induksiya deganda o‘rganilayotgan obyektning xususiylikdan umumiylikga qarab o‘rganilishi tushiniladi. Bunga misol qilib mehnat unimdorligi tahlilini olish mumkin. Unga vaqt nuqtayi nazaridan qaraydigan bo‘lsak uni bir soatlik mexnat unimdorligi, bir kunlik, o‘n kunlik, bir oylik, bir choralik, yarim yillik, to‘qqiz oylik, bir yillik mehnat unumdorligi darajasigacha umumlashtirish mumkin. Yoki aynan ushbu ko‘rsatkichni makon nuqtayi nazaridan qaraydigan bo‘lsak, oldin bir kishining mehnat unumdorligi, bir bo‘linmaning mehnat unimdorligi va butun mehnat

jamoasining umumiy mehnat unimdorligi darajasigacha o‘rganish mumkin.



1.1-Chizma. **Iqtisodiy tahlil metodologiyasi tasnifi**

Deduksiya metodida tahlil qilinayotgan obyekt umumiylikdan xususiylik sari, ya’ni umumiy ko‘rsatkichlardan xususiy (kichik) ko‘rsatkichlarga qarab o‘rganish tushiniladi. Bu usulga misol qilib birlashmada foyda rejasining bajarilishini olish mumkin. Ushbu ko‘rsatkich oldin butun birlashma bo‘yicha o‘rganiladi, so‘ngra uning

alohida korxonalari (firmalari) bo‘yicha, ularning alohida bo‘linmalari bo‘yicha ketma-ketlikda o‘rganilib, umumiy natijaga qaysi bo‘g‘in va bo‘linmalarning ijobiy yoki salbiy ta’sir qilganligi to‘g‘risida xulosa qilinadi.

Induksiya va deduksiya usullarining bir-biri va amaliyot bilan bog‘liqligini quyidagi chizmada ifodalash mumkin:

Induksiya	**Deduksiya**
Xususiylikdan umumiylik sari o‘rganish	**Umumiylikdan xususiylik sari o‘rganish**

Makon va zamon kategoriyalari ham iqtisodiy tahlilning muhim metodologik asoslaridan biridir. Zero, barcha iqtisodiy jarayonlar makonda (xo‘jalik yurituvchi subyektda) ma’lum bir zamon doirasida (vaqt mobaynida) sodir bo‘ladi. Shu tufayli zamonning o‘tishi bilan makondagi natija o‘zgaradi va uning teskarisi, ya’ni makonning o‘zgarishi bilan zamon o‘tgandan keyin natija boshqacha bo‘lishi mumkin.

Masalan, makonga korxonalarni, ish joylarini, firma kabi xo‘jalik yurituvchi subyektlarni misol keltirish mumkin. Bular tahlilining obyekti. Zamon deganda esa ularning ma’lum bir hisobot davri tushiniladi. Makonda sodir bo‘lgan jarayonlar ma’lum bir hisobot davri (zamon) o‘tgach jamlanadi va umumlashtiriladi. Bu ham shu hisobot davrini tahlil qilish uchun ma’lumot manbayi bo‘lib hisoblanadi.

Makon va zamon o‘rtasidagi hamda ularning amaliyot bilan bog‘liqligini quyidagicha ifodalash mumkin:

MAKON	**ZAMON**
Korxonalar, firmalar kabi xo‘jalik yurituvchi su’bektlar	**Hisobot davri (oy, chorak, yarim yillik va yillik)**

Analiz va sintez. (Tahlil va umulashtirish) kategoriyasi ham iqtisodiy tahlilning metodologik asoslaridan biri hisoblanadi. Tahlil deganda bir butun yaxlit predmetni alohida bo‘laklarga bo‘lib o‘rganish tushiniladi. Umumlashtirish (sintez) esa o‘rganilayotgan obyekt

to‘g‘risida yaxlit xulosaga kelish uchun foydalaniladi. Unda obyektning barcha bo‘laklari bo‘yicha qilingan xulosa umumlashtiriladi.

O‘rganilayotgan obyekt yoki iqtisodiy jarayon haqida yaxlit va aniq xulosaga kelishi uchun u tahlil qilinadi va barcha xulosalar umumlashtiriladi. Tahlil bor joyda umumlashtirish, umumlashtirish uchun esa tahlil qilish lozim. Shu tufayli ushbu kategoriyalar bir-biri bilan uzviy bog‘liqlikda qaraladi.

Ammo shuni e’tirof etish lozimki tahlilning turi juda ko‘p. U tabiatda, jamiyatda va inson tafakkurida sodir bo‘ladigan jarayonlarni o‘rganadi. Biz o‘rganadigan tahlil iqtisodiy tahlilning faqat mikroiqtisod darajasiga mansub xolos. Demak, ko‘rinib turibdiki tahlil keng ma’noda qaralar ekan. Lekin bozor iqtisodiyot sharoitida iqtisodiy tahlil, tahlillar tizimida muhim o‘rin egallaydi.

Tahlil bilan umumlashtirish o‘rtasidagi bog‘liqlikning iqtisodiy tahlilga tegishli qismini quyidagicha ifoda etish mumkin:

Taxlil (analiz)	**Umumlashtirish (sintez)**
Hisobot yilining natijasi choraklari, oylari bo‘yicha o‘rganiladi.	**Hisobot yilining umumiy natijasi bo‘yicha o‘rganiladi.**
Korxona faoliyatini alohida bo‘linmalari bo‘yicha o‘rganiladi.	**Korxonaning umumiy natijasi bo‘yicha o‘rganiladi**

Sabab va oqibat kategoriyasi ham bevosita iqtisodiy tahlilning metodologik asosi sifatida namoyon bo‘ladi. Iqtisodiy tahlilda natija va omillar tushunchasi mavjud. Iqtisodiy faoliyat natijasini ifoda etgan birorta ko‘rsatkich natija ko‘rsatkichi bo‘lib hisoblanadi. Buni falsafiy jihatdan qaraydigan bo‘lsak oqibatdir. Ammo shu oqibat o‘z-o‘zidan sodir bo‘lmaydi. Uning zamirida bir qancha sabablar bor. Bu sabablarni iqtisodiy tahlilda omillar deb qaraladi. Masalan, ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi (oqibat) bir qancha omillarga, ya’ni hodimlar soni, ularning malakasi, mehnat unumdorligi, qo‘llanilayotgan texnalogik jarayoni, xomashyoning o‘z vaqtida sifatli ta’minoti kabi omillarga (sabablarga) bog‘liq.

Iqtisodiy tahlilda natija o‘zgarishiga omillar ta’siri aniq ma’lumotlar asosida aniqlanadi. Demak sababning oqibatga ta’siri o‘rganiladi. Bular o‘rtasidagi bog‘liqlikni quyidagicha ifodalash mumkin:

SABAB	OQIBAT
OMILLAR	**NATIJA**
Xodimlar soni, mehnat unumdorligi va h.k.	**Mahsulot hajmi**

Sabab oqibatga olib kelganidek, omillar ta’siri ham biror natijaga olib keladi. Ijobiy sabab yaxshi oqibat, ijobiy omil yuqori natijaga olib kelganidek, salbiy sabab yomon oqibatga, omillarning salbiy ta’siri natijaning pasayishiga olib keladi.

Shakl va mazmunkategoriyasi ham bevosita iqtisodiyotga, xususan, iqtisodiy tahlilga aloqador. Shaklning o‘zgarishi mazmun o‘zgarishiga, mazmunning o‘zgarishi shakl o‘zgarishiga olib keladi. Iqtisodiyotda ushbu bog‘liqlik juda yorqin nomoyon bo‘ladi. Masalan, ayollar sumkasining shakli chiroylik va chidamlik bo‘lishi uchun, unga qimmatbaxo materiallar, turli bezaklar ishlatiladi. Natijada uning mazmuni chidamliligi, narxining nisbatan qimatliligi bilan o‘zgaradi. Yoki oddiy material o‘rniga sifatli material ishlatib uning mazmunini boyitish kerak bo‘lsa albatta shakli ham o‘zgaradi.

Shu jihatdan iqtisodiy tahlilda shakl va mazmun bir-biri bilan uzviy dialektik aloqada bo‘lganligi bilan ham metodologik asos sifatida qo‘llaniladi. Masalan, biror birlashma tarkibida korxonalar soni uning shaklini tashkil qilsa, ularning nima bilan shug‘ullanishi, qanday texnologiya ishlatilishi, qanaqa kadrlar bilan ta’minlanganligi kabi jihatlar uning mazmunini tashkil qiladi. Bular o‘rtasidagi bog‘liqlikni quyidagicha ifodalash mumkin:

Shakl	Mazmun
Mahsulot turi	**Uning sifati, tarkibi va x.k.**

Miqdor va sifat kategoriyasi ham iqtisodiy tahlilda ayniqsa iqtisodiy jarayonlar natijasini ko‘rsatkichlarda ifodalashda keng qo‘llaniladi. Ko‘rsatkichlar mazmuni bo‘yicha miqdor va sifat ko‘rsatkichlariga bo‘linadi. Masalan, korxonada band bo‘lgan hodimlar soni miqdor ko‘rsatkichi bo‘lsa, ularning mehnat unimdorligi sifat ko‘rsatkichidir. Korxonaning foydasi muhim natijaviy ko‘rsatkich. Ammo u iqtisodiy mazmuni jihatidan miqdor ko‘rsatkichi bo‘lsa, rentabellik darajasi uning sifat ko‘rsatkichidir. Yana boshqa bir misol. Jamoa xo‘jaligining bir yilda yetishtirgan paxtasi 50,0 ming tonnani tashkil qildi. Bu miqdo ko‘rsatkich. Uning 60 foizi birinchi nav, 20 foizi ikkinchi, 15 foizi uchinchi va 5 foizi to‘rtinchi navga topshirildi. Bular paxtaning sifat ko‘rsatkichlari. Yoki yana shu paxtadan sof tolaning chiqish miqdori 35 foizni tashkil qiladi. Bu ham uning sifat ko‘rsatkichlariga misol bo‘ladi.

Ular o‘rtasidagi bog‘liqlik quyidagicha ifodalanishi mumkin:

Miqdor	Sifat
Foyda	Rentabellik
Paxta hajmi	Tolaning chiqishi

Ushbu bobda iqtisodiy tahlilning ayrim metodologik asoslariga to‘xtaldik. Falsafiy kategoriyalar hayot inikosi. Iqtisodiy jarayonlar esa ijtimoiy hayotning bir bo‘lagidir. Shu tufayli iqtisodiy jarayonlarni o‘rganishga bag‘ishlangan iqtisodiy tahlil shu falsafiy kategoriyalarga asoslanadi.

1.6. Mamlakatimizning “Rivojlanish strategiyasi”ni amalga oshirishda mehnat ko‘rsatkichlari tahlilidan foydalanish imkoniyatlari

Ushbu muammolarni hal qilish iqtisodiy tahlil fanining kimga kerakligi u bilan kim shug‘ullanishi, uning obyektiv zarurligini asoslashni taqozo qiladi. Iqtisodiy tahlilda korxona rahbari yoki menejeri, uning faoliyatini batafsil o‘rganishi lozim. Bu uchun esa ko‘rsatkichlar tizimidan foydalaniladi. Shu maqsadda iqtisodiy tahlilda o‘rganiladigan ko‘rsatkichlar tizimi ishlab chiqilishi lozim.

Iqtisodiyotni erkinlashtirish jarayoni, bozor mexanizmining takomillashishi, islohotlarning tobora chuqurlashib borishi har bir iqtisodiy jarayonni chuqur tahlil qilishni taqozo qilmoqda. Chunki mulkdor iqtisodiy jarayonda asosiy subyekt sifatida ishtirok etadi. U o‘z mulkining ko‘payishidan, ko‘proq foyda olishidan manfaatdir. Bunga o‘z-o‘zidan erishib qolmaydi. Bu uchun tadbirkorlik, izchillik, ziyraklik va aql bilan ish ko‘rish lozim. Bu esa o‘z navbatida mulkining holatini, ishlatilishi va saqlanishishni tahlil qilishni taqozo qiladi. Demak, iqtisodiy tahlil eng avvalo mulkdor uchun kerak ekan.

Mulkdor o‘z mulkini ishlatish uchun turli korxonalarga ega bo‘lishi mumkin. Bu esa boshqa kishilarni, mutaxassislarni, xodimlarni yollashiga to‘g‘ri keladi. Ular mehnat jamoasini tashkil qiladi. Korxonaning yaxshi, samarali ishlashi mehnat jamoasining farovonligini ta’minlaydi. Korxona qancha ko‘p daromad qilsa mehnat jamoasi a’zolari shuncha ko‘p mehnat haqi oladi. Bu esa mehnat jamoasining o‘zlari ishlayotgan korxona xo‘jalik faoliyatini muntazam tahlil qilib borishni taqozo qiladi. Demak, iqtisodiy tahlil bevosita mehnat jamoasi uchun ham kerak ekan.

Har bir korxonaning xo‘jalik faoliyati natijasidan davlat ham manfaatdor. Chunki har bir korxona o‘z mulkidan, qilgan oboroti va olgan foydasidan soliq tulaydilar. Shu tufayli davlat nomidan soliq idoralari ham korxona faoliyatini chuqur tahli qilib borishdan manfaatdir. Demak, iqtisodiy tahlil soliq idoralari xodimlari uchun ham kerak ekan.

Ko‘rinib turibdiki, iqtisodiy jarayonning, ya’ni korxona yoki boshqa xo‘jalik yurituvchi subyektlar faoliyati natijasidan kim manfaatdor bo‘lsa u mazkur subyekt faoliyatini o‘rganishga, tahlil qilishga qiziqadi. Shunday qilib iqtisodiy tahlil investorlarga, hamkorlarga, birlashmalarga, uyushmalarga, sug‘urta, bank, moliya idoralariga ham kerak ekan.

Odatda kimga nima kerak bo‘lsa o‘sha shu ish bilan shug‘ullanadi. Ammo har bir korxonada maxsus mutasaddi shaxslar borki, ularga xo‘jalikni boshqarishda u yoki bu soha topshirilgan bo‘ladi.

Iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida iqtisodiy tahlil bilan korxonadagi deyarli hamma mutaxassislar shug‘ullanadi. Ammo hammasi ham korxona to‘g‘risida jamlangan batafsil axborotga ega emas. Hamma o‘zi bajarayotgan u yoki bu soha bo‘yicha axborotga ega. Shu jihatdan hamma o‘zining sohasini muntazam tahlil qilib boradilar.

Lekin shuni e’tirof etish kerakki, xo‘jalik faoliyati to‘g‘risida butun faoliyatni o‘zida jamlagan axborotlar buxgalteriyada to‘planadi va qayta ishlanadi. Shu tufayli korxonaning kompleks iqtisodiy tahlili bilan buxgalteriya xodimlari, bevosita bosh buxgalterlar shug‘ullanadilar. Chunki unda korxonaning xo‘jalik faoliyatini ifodalovchi barcha ko‘rsatkichlari mavjud. Ular moliyaviy hisobotlarda o‘z aksini topganlar. Iqtisodiy tahlil uchun asosiy ma’lumot manbai bo‘lib moliyaviy hisobotda ifoda etilgan ko‘rsatkichlar hisoblanadi. Ularning kompleks tahlili bilan bosh buxgalterlar shug‘ullanadi. Ammo alohida sohalari bo‘yicha tahlil kimga kerak bo‘lsa o‘shalar shug‘ullanadilar. Tahlil tahlil qilish uchun emas, balki kerak sohani o‘rganish uchun qilinadi. Demak kimga nima kerak bo‘lsa u shu sohani tahlil qilish bilan shug‘ullanar ekan.

1.7. Mehnat ko‘rsatkichlari tahlili metodologiyasining tavsifi

Induksiya va deduksiya kategoriyalari iqtisodiy tahlilning muhim metodologik asoslari sifatida namoyon bo‘ladi. Ushbu kategoriyalar iqtisodiy tahlilning ketma-ketligini ta’minlaydi. Masalan, induksiya deganda o‘rganilayotgan obyektning xususiylikdan umumiylikga qarab o‘rganilishi tushiniladi. Bunga misol qilib mehnat unumdorligi tahlilini olish mumkin. Unga vaqt nuqtayi nazaridan qaraydigan bo‘lsak uni bir soatlik mehnat unumdorligi, bir kunlik, o‘n kunlik, bir oylik, bir choralik, yarim yillik, to‘qqiz oylik, bir yillik mehnat unumdorligi darajasigacha umumlashtirish mumkin. Yoki aynan ushbu ko‘rsatkichni makon nuqtayi nazaridan qaraydigan bo‘lsak, oldin bir kishining mehnat unimdorligi, bir bo‘linmaning mehnat unumdorligi va butun mehnat jamoasining umumiy mehnat unumdorligi darajasigacha o‘rganish mumkin.

Deduksiya metodida tahlil qilinayotgan obyekt umumiylikdan xususiylik sari, ya’ni umumiy ko‘rsatkichlardan xususiy (kichik) ko‘rsatkichlarga qarab o‘rganish tushiniladi. Bu usulga misol qilib birlashmada foyda rejasining bajarilishini olish mumkin. Ushbu ko‘rsatkich oldin butun birlashma bo‘yicha o‘rganiladi, so‘ngra uning alohida korxonalari (firmalari) bo‘yicha, ularning alohida bo‘linmalari bo‘yicha ketma-ketlikda o‘rganilib, umumiy natijaga qaysi bug‘in va bo‘linmalarning ijobiy yoki salbiy ta’sir qilganligi to‘g‘risida xulosa qilinadi.

Induksiya va deduksiya usullarining bir-biri va amaliyot bilan bog‘liqligini quyidagi chizmada ifodalash mumkin:

Induksiya	**Deduksiya**
Xususiylikdan umumiylik sari o‘rganish	**Umumiylikdan xususiylik sari o‘rganish**

Makon va zamon kategoriyalari ham iqtisodiy tahlilning muhim metodologik asoslaridan biridir. Zero, barcha iqtisodiy jarayonlar makonda (xo‘jalik yurituvchi subyektda) ma’lum bir zamon doirasida (vaqt mobaynida) sodir bo‘ladi. Shu tufayli zamonning o‘tishi bilan makondagi natija o‘zgaradi va uning teskarisi, ya’ni makonning o‘zgarishi bilan zamon o‘tgandan keyin natija boshqacha bo‘lishi mumkin.

Masalan, makonga korxonalarni, ish joylarini, firma kabi xo‘jalik yurituvchi subyektlarni misol keltirish mumkin. Bular tahlilining obyekti. Zamon deganda esa ularning ma’lum bir hisobot davri tushiniladi. Makonda sodir bo‘lgan jarayonlar ma’lum bir hisobot davri (zamon) o‘tgach jamlanadi va umumlashtiriladi. Bu ham shu hisobot davrini tahlil qilish uchun ma’lumot manbai bo‘lib hisoblanadi.

Makon va zamon o‘rtasidagi hamda ularning amaliyot bilan bog‘liqligini quyidagicha ifodalash mumkin:

MAKON	**ZAMON**
Korxonalar, firmalar kabi xo‘jalik yurituvchi su’bektlar	**Hisobot davri (oy, chorak, yarim yillik va yillik)**

Analiz va sintez (Tahlil va umumlashtirish) kategoriyasi ham iqtisodiy tahlilning metodologik asoslaridan biri hisoblanadi. Tahlil deganda bir butun yaxlit predmetni alohida bo‘laklarga bo‘lib o‘rganish tushiniladi. Umumlashtirish (sintez) esa o‘rganilayotgan obyekt to‘g‘risida yaxlit xulosaga kelish uchun foydalaniladi. Unda obyektning barcha bo‘laklari bo‘yicha qilingan xulosa umumlashtiriladi.

O‘rganilayotgan obyekt yoki iqtisodiy jarayon haqida yaxlit va aniq xulosaga kelishi uchun u tahlil qilinadi va barcha xulosalar umumlashtiriladi. Tahlil bor joyda umumlashtirish, umumlashtirish uchun esa tahlil qilish lozim. Shu tufayli ushbu kategoriyalar bir-biri bilan uzviy bog‘liqlikda qaraladi.

Ammo shuni e’tirof etish lozimki tahlilning turi juda ko‘p. U tabiatda, jamiyatda va inson tafakkurida sodir bo‘ladigan jarayonlarni o‘rganadi. Biz o‘rganadigan tahlil iqtisodiy tahlilning faqat mikroiqtisod darajasiga mansub xolos. Demak, ko‘rinib turibdiki tahlil keng ma’noda qaralar ekan. Lekin bozor iqtisodiyot sharoitida iqtisodiy tahlil, tahlillar tizimida muhim o‘rin egallaydi.

Tahlil bilan umumlashtirish o‘rtasidagi bog‘liqlikning iqtisodiy tahlilga tegishli qismini quyidagicha ifoda etish mumkin:

Taxlil (analiz)	Umumlashtirish (sintez)
Hisobot yilining natijasi choraklari, oylari bo‘yicha o‘rganiladi.	**Hisobot yilining umumiy natijasi bo‘yicha o‘rganiladi.**
Korxona faoliyatini alohida bo‘linmalari bo‘yicha o‘rganiladi.	**Korxonaning umumiy natijasi bo‘yicha o‘rganiladi**

Sabab va oqibat kategoriyasi ham bevosita iqtisodiy tahlilning metodologik asosi sifatida namoyon bo‘ladi. Iqtisodiy tahlilda natija va omillar tushunchasi mavjud. Iqtisodiy faoliyat natijasini ifoda etgan birorta ko‘rsatkich natija ko‘rsatkichi bo‘lib hisoblanadi. Buni falsafiy jihatdan qaraydigan bo‘lsak oqibatdir. Ammo shu oqibat o‘z-o‘zidan sodir bo‘lmaydi. Uning zamirida bir qancha sabablar bor. Bu sabablarni iqtisodiy tahlilda omillar deb qaraladi. Masalan, ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi (oqibat) birqancha omillarga, ya’ni hodimlar soni, ularning malakasi, mehnat unimdorligi, qo‘llanilayotgan texnalogik

jarayoni, xom ashyoning o‘z vaqtida sifatli ta’minoti kabi omllarga (sabablarga) bog‘liq.

Iqtisodiy tahlilda natija o‘zgarishiga omillar ta’siri aniq ma’lumotlar asosida aniqlanadi. Demak sababning oqibatga ta’siri o‘rganiladi. Bular o‘rtasidagi bog‘liqlikni quyidagicha ifodalash mumkin:

SABAB	OQIBAT
OMILLAR	NATIJA
Xodimlar soni, mehnat unumdorligi va h.k.	Mahsulot hajmi

Sabab oqibatga olib kelganidek, omillar ta’siri ham biror natijaga olib keladi. Ijobiy sabab yaxshi oqibat, ijobiy omil yuqori natijaga olib kelganidek, salbiy sabab yomon oqibatga, omillarning salbiy ta’siri natijaning pasayishiga olib keladi.

Shakl va mazmun kategoriyasi ham bevosita iqtisodiyotga, xususan, iqtisodiy tahlilga aloqador. Shaklning o‘zgarishi mazmun o‘zgarishiga, mazmunning o‘zgarishi shakl o‘zgarishiga olib keladi. Iqtisodiyotda ushbu bog‘liqlik juda yorqin namoyon bo‘ladi. Masalan, ayollar sumkasining shakli chiroylik va chidamlik bo‘lishi uchun, unga qimmatbaho materiallar, turli bezaklar ishlatiladi. Natijada uning mazmuni chidamliligi, narxining nisbatan qimmatliligi bilan o‘zgaradi. Yoki oddiy material o‘rniga sifatli material ishlatib uning mazmunini boyitish kerak bo‘lsa albatta shakli ham o‘zgaradi.

Shu jihatdan iqtisodiy tahlilda shakl va mazmun bir-biri bilan uzviy dialektik aloqada bo‘lganligi bilan ham metodologik asos sifatida qo‘llaniladi. Masalan, biror birlashma tarkibida korxonalar soni uning shaklini tashkil qilsa, ularning nima bilan shug‘ullanishi, qanday texnologiya ishlatilishi, qanaqa kadrlar bilan ta’minlanganligi kabi jihatlar uning mazmunini tashkil qiladi. Bular o‘rtasidagi bog‘liqlikni quyidagicha ifodalash mumkin:

Shakl	Mazmun
Mahsulot turi	Uning sifati, tarkibi va x.k.

Miqdor va sifat kategoriyasi ham iqtisodiy tahlilda ayniqsa iqtisodiy jarayonlar natijasini ko‘rsatkichlarda ifodalashda keng qo‘llaniladi. Ko‘rsatkichlar mazmuni bo‘yicha miqdor va sifat

ko‘rsatkichlariga bo‘linadi. Masalan, korxonada band bo‘lgan hodimlar soni miqdor ko‘rsatkichi bo‘lsa, ularning mehnat unimdorligi sifat ko‘rsatkichidir. Korxonaning foydasi muhim natijaviy ko‘rsatkich. Ammo u iqtisodiy mazmuni jihatidan miqdor ko‘rsatkichi bo‘lsa, rentabellik darajasi uning sifat ko‘rsatkichidir. Yana boshqa bir misol. Jamoa xo‘jaligining bir yilda yetishtirgan paxtasi 50,0 ming tonnani tashkil qildi. Bu miqdo ko‘rsatkich. Uning 60 foizi birinchi nav, 20 foizi ikkinchi, 15 foizi uchinchi va 5 foizi to‘rtinchi navga topshirildi. Bular paxtaning sifat ko‘rsatkichlari. Yoki yana shu paxtadan sof tolaning chiqish miqdori 35 foizni tashkil qiladi. Bu ham uning sifat ko‘rsatkichlariga misol bo‘ladi.

Ular o‘rtasidagi bog‘liqlik quyidagicha ifodalanishi mumkin:

Miqdor	**Sifat**
Foyda	**Rentabellik**
Paxta hajmi	**Tolaning chiqishi**

Ushbu bobda iqtisodiy tahlilning ayrim metodologik asoslariga to‘xtaldik. Falsafiy kategoriyalar hayot inikosi. Iqtisodiy jarayonlar esa ijtimoiy hayotning bir bo‘lagidir. Shu tufayli iqtisodiy jarayonlarni o‘rganishga bog‘ishlangan iqtisodiy tahlil shu falsafiy kategoriyalarga asoslanadi.

Tayanch iboralar

Fanning dolzarbligi, fanning predmeti, fanning obyekti, subyekti, iqtisodiyotni erkinlashtirish, bozor munosabatlari, iqtisodiyotni modernizatsiya va diversifikatsiya qilish, innovatsion jarayonlar, xizmat ko‘rsatish korxonalari, xususan turistik firma va kompaniyalar, ma’muriy buyruqbozlik.

Nazorat savollari

1. Iqtisodiy tahlil fanining predmeti bu?
2. Iqtisodiy tahlilning obyekti?
3. Tahlil qilishning bozor iqtisodiyoti sharoitidagi asosiy vazifalari nimalardan iborat?
4. Iqtisodiy tahlil fanining boshqa fanlar bilan bog‘liqligi?
5. Iqtisodiy tahlilda qo‘llaniladigan ko‘rsatkichlar tizimi?

“Mehnat ko‘rsatkichlari tahlili fanining nazariy masalalari” mavzusi bo‘yicha test savollari.

1. XIX asrda buxgalteriya balansidagi ba’zi ko‘rsatkichlarga izo berish...?

A) tahlil fanini vujudga kelishi uchun obyektiv asos bo‘lgan

B) auditni vujudga keltirgan

S) reviziyaga asos solgan

D) hech qanday ta’siri bo‘lmagan

2. XIX asrda xo‘jalik faoliyatini chuqurroq o‘rganish ..... talab etiladi?

A) buxgalteriya balansidagi ba’zi ko‘rsatkichlarga izoh berishni

B) auditni tashkil etilishini

S) reviziyani tashkil etilishini

D) iqtisodiy tushuntirishlarni

3. Xo‘jalik subyektlarida tahlilni tashkillashtirishning yana bir muhim tamoyillaridan biri …

A) uning kamchiligini ta’minlashdir

B) daromad keltirishi kerak

S) tahlilda xarajat ahamiyatga ega emas

D) xarajatga e’tibor bermaslik kerak

4. Tahlilni bosharuv va moliyaviy talilga bo‘linishini anday izolash mumkin?

A) korxona buxgalteriya isobi tizimini bosharuv va moliyaviy isobiga bo‘linishi asosida takomillashishi

B) menejmentni takomillashishi

S) marketingni takomillashishi

D) auditni takomillashishi

5. Tashqi iste’molchilar o‘tkazadigan tahlil qanday tahlil?

A) moliyaviy

B) iqtisodiy

S) boshqaruv

D) boshqaruv- moliyaviy

6. Tahlil vujudga kelgandan buyon qo‘llanilib kelinayotgan usullar qanday usullar?

A) an’anaviy

B) matematik

S) doimiy

D) tahliliy

7. Tahlil so‘zining lug‘aviy mazmuni nimani anglatadi?

A) “tahlil” grekcha so‘zdan olingan bo‘lib, “butunni bo‘lakchalarga bo‘lib o‘rganaman” ma’nosini anglatadi

B) “tahlil” fransuzcha so‘zdan olingan bo‘lib, “butunni bo‘lakchalarga bo‘lib o‘rganaman” ma’nosini anglatadi

S) “tahlil” lotincha so‘zdan olingan bo‘lib, “butunni bo‘lakchalarga bo‘lib o‘rganaman” ma’nosini anglatadi

D) “tahlil” inglizcha so‘zdan olinib, “butunni bo‘lakchalarga bo‘lib o‘rganaman” ma’nosini anglatadi

8. Tahlil jarayonida qanday turdagi axborot manbalaridan foydalaniladi?

A) iqtisodiy, umumiy-me’yoriy, ilmiy-texnologik, tabiiy-ekologik va boshqa turdagi ma’lumotlar

B) iqtisodiy va umumiy

S) iqtisodiy

D) umumiy va tabiiy ekologik

9. Parchalab o‘rganilgan jarayonlarni umumlashtirish

A) sintez

B) analiz

S) deduksiya

D) induksiya

10. O‘zbekiston Respublikasida yillik moliyaviy hisobot shakllariga qaysi shakllar kiritilgan?

A) Buxgalteriya balansi, Moliyaviy natijalar to‘risidagi hisobot, Pul oqimlari to‘g‘risidagi hisobot, Xususiy kapital to‘g‘risidagi hisobot

B) Buxgalteriya balansi, Moliyaviy natijalar to‘g‘risidagi hisobot, Xususiy kapital to‘g‘risidagi hisobot, ishlab chiqarish qarorlari to‘g‘risidagi hisobot

S) Buxgalteriya balansi, Moliyaviy natijalar to‘g‘risidagi hisobot, Debitorlik va kreditorlik qarzlar to‘g‘risidagi ma’lumotnoma, Asosiy vositalar harakati to‘g‘risidagi hisobot, Xususiy kapital to‘g‘risidagi hisobot

D) Buxgalteriya balansi, Asosiy vositalar harakati to‘g‘risidagi hisobot, Pul oqimlari to‘g‘risidagi hisobot, Xususiy kapital to‘g‘risidagi hisobot, Mehnat hisoboti

II BOB. MEHNATNING XARAKTERI, SALOHIYATI, SAMARADORLIGINI VA ULARNI BAHOLASH MEZONLARI

2.1. Mehnat tushunchasi

Mehnat - odamlarning tabiat va jamiyat ne'matlarini o'z ehtiyojiga moslashtirish maqsadida amalga oshiriladigan ongli faoliyat jarayonidir. Masalan, inson uzluksiz iste'mol qilib turadigan eng qimmatli ne'matlardan biri nonni olaylik. Ammo u tabiatda tayyor holda uchramaydi. Non qilish uchun avval bug'doy ekiladi, uni parvarish qilib ustiriladi, o'rib olinadi va bug'doy holiga keltiriladi. Bug'doydan un, undan esa non tayyorlanadi. Ko'rinib turibdiki har kuni iste'mol qiladigan nonni yaratish uchun inson qancha mehnat sarflaydi. Shu orqali tabiat ne'matini, ya'ni bug'doyni inson o'zining ongli faoliyati natijasida o'z ehtiyojini qondiradigan tayyor mahsulotga, ya'ni nonga aylantiradi.

Insoniyat boshqa - mavjudodlardan shu xususiyati, ya'ni ongli ravishda mehnat qilishi bilan farq qiladi. Bu xususiyat insonga olloh tomonidan berilgan buyuk ne'matdir.

Inson tabiat ne'matlarini o'z ehtiyojiga moslashtirish uchun o'zining mehnatidan foydalanadi. Ammo inson o'z mehnati bilan hamisha tabiatga ta'sir qilish imkoniga ega emas, chunki u jismoniy jihatdan ojizlik qiladi. Bu esa uni mehnat qurollaridan foydalanishga majbur qiladi.

Mehnat qurollaridan foydalanish jarayoni insonning bilimi va aqlining takomillashuviga olib keladi. Masalan, o'sha bug'doyni yetishtirishni olaylik. Oldin odamlar oddiy omochdan foydalangan, so'ngra u kuchli quvvatga ega bo'lgan traktorlarning vujudga kelishini taqozo qildi. Yoki un tayyorlashda oldin oddiy suv va xavo tegirmonidan foydalangan, hozir esa butun yirik sanoat asosida qurilgan tegirmonlardan foydalanilmokda. Demak, bundan ko'rinib turibdiki, mehnat qurollari muntazam ravishda takomillashib borish qonuniyatiga ega ekan.

Mehnat, mehnat jarayonida sodir bo'ladi. Faraz qilaylik mehnat qilish qobiliyatiga ega odam bor. Mehnat quroli mavjud. Bu ikkalasining

mavjudligi hali xech narsa emas. Mehnatning sodir bo‘lishi uchun mehnat jarayoni bo‘lishi kerak.

Mehnat jarayoni tabiatga mehnat, mehnat predmeti va mehnat vositasining birgalikda ta’siri tufayli sodir bo‘ladi.

O‘sha non ishlab chiqarish jarayoniga qaytadigan bo‘lsak u yerdagi ishlayotgan nonvoylarning ongli harakatini mehnat deyish mumkin. Non ishlab chiqarishga mo‘ljallangan sex (tandir) **mehnat vositasi** hisoblanadi va un, tuz, suv kabi qorishmalar (xamir) **mehnat predmeti** bo‘lib hisoblanadi. Nonvoyning tandirga xamirni yopib non tayyorlash jarayoni **mehnat jarayonidir.** Uchchalasini birdan harakatga keltirilsa bizning ehtiyojimizni qondiradigan tayyor mahsulot, ya’ni non ishlab chiqariladi. **Tayyor mahsulot** deganda tabiat ne’matlarini inson ehtiyojini qondirish uchun iste’molga tayyor holga keltirilgan mahsulot tushuniladi.

Non ishlab chiqargan odam kiyim kiyishi kerak, kiyim ishlab chiqargan odam non yeyishi kerak va h.k. Shu yashash jarayonida odamlar bir-biri bilan munosabatda, aloqada bo‘ladilar. Bu munosabatlar ishlab chiqarish munosabatlari deb aytiladi. Demak, **ishlab chiqarish munosabatlari** deganda odamlarning o‘z ehtiyojlarini qondirish uchun bir-biri bilan bo‘ladigan munosabatlarini tushunmoq kerak.

Jamiyat taraqqiyoti mehnatning takomillashuvini talab qilsa, mehnatning takomillashuvi jamiyat taraqqiyotini ta’minlaydi. Bular bir-biri bilan uzviy bog‘lik va doimiy ravishda takomillashib borish qonuniyatiga ega bo‘lgan tushunchalardir.

2.2. Innovatsion iqtisodiyot sharoitida mehnatning xarakteri va manfaatlar mushtarakligi.

Har qanday jamiyatning iqtisodiy asosini yaratuvchi kuch bu mehnatdir. Shu tufayli uning xarakterini o‘rganish hamisha dolzarb bo‘lib kelgan. Sotsializm sharoitida bu muammoga bag‘ishlangan o‘nlab institutlar mavjud bo‘lib ularda yuzlab olimlar shug‘ullanar edi.

Mehnatning xarakterini nazariy jihatdan tahlil qilganda uning unumli yoki unumsiz ekanligini isbotlash asosiy o‘rinni egallaydi. Unumli va unumsiz mehnat muammosi bilan juda ko‘p yirik olimlar,

jumladan S.G.Strumilin, A.Sh.Rumyansev, V.S.Nemchinov, Ye.S.Varga, G.S.Xachaturov, N.A.Kronrot, A.I.Notkin, A.S.Kudryavsev, M.M.Gatovskiy, V.V.Novojilov, G.A.Prudenskiy, P.A.Xromov, Ye.L.Manevich kabilar shug‘ullangan.

Bu muammoning bevosita muommala sohasida, xususan savdoda qanday hal bo‘lish masalasi bilan M.I.Bakanov, V.I.Ivaniskiy, L.I.Kravchenko, N.P.Pisarenko, A.M.Fridman, S.V. Sapov, M.V.Sladkov, D.Timoshevskiy, V.X.Zadorojiy, V.D.Xorin kabi bir qancha olimlar shug‘ullandilar.

Bu muammoni tadqiq qilishda O‘zbekistonlik olimlarning ham hissasi katta. Bular tarkibiga I.T.Abdukarimov, N.B.Bozorov, D.S.Sirojiddinov, R.X.Shodiev, M.M.Muxammedov, A.Ulmasov, Yo.Abdullaev kabilarni kiritish mumkin.

Bozor iqtisodiyot sharoitida mehnatning xarakterini tadqiq qilish faqatgina nazariy jihatdan emas, balki katta amaliy ahamiyatga ham ega. Har bir sohada band bo‘lgan xodimlar mehnatining xarakterini o‘rganmasdan shu sohaning xalq xo‘jaligida tutgan o‘rnini, davlatimizning ichki yalpi mahsulotiga va yalpi milliy - mahsulotiga qo‘shgan hissasini aniqlash qiyin. Qaysiki bu ko‘rsatkichlar shu davlatning iqtisodiy qudratini, aholining ijtimoiy ahvolini, iqtisodiy o‘sish darajasini, boshqa davlatlar o‘rtasida tutgan o‘rnini ifodalovchi ko‘rsatkichlardir.

Masalaning muhimligi shu muammoning bir qancha nazariy jihatlarini hozirgi davr nuqtayi nazaridan o‘rganishni va talqin qilishni talab qiladi. Bular jumlasiga ko‘p mulkchilik sharoitida savdodagi mehnatning xarakterini (uning unumli yoki unumsizligini), uning qaysi sohaga mansubligini (ishlab chiqarish yoki noishlab chiqarish), mehnat natijasini qanday baholashni (mehnat unumdorligi yoki mehnat samaradorligini) aniqlash kabi muammolar kiradi. Bu muammolarning hal qilinishi o‘zining mustaqil taraqqiyot yo‘lini tanlab olgan Respublikamiz uchun katta ahamiyat kasb etadi. Chunki, bular mavjud mehnat potensialining qancha qismini shu sohaga jalb qilish zarurligini ulardan qanday samarali foydalanish mumkinligini ko‘p mulkchilikka asoslangan ushbu sohaning jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy

salohiyatiga qanday hissa qo‘shayotganligini aniqlashda metadologik asos bo‘ladi.

Mehnatning xarakteri deganda mazkur jamiyatning iqtisodiy va siyosiy qurilishiga to‘g‘ri keladigan mehnat tabiati tushuniladi. O‘zbekistonda bozor iqtisodiyot shakllanmoqda. **Buning iqtisodiy asoslari** eng avvalo ko‘p mulkchilik, erkin raqobat va erkin narxlardan iboratdir. Ushbu tushunchalar bozor iqtisodiyotda amal qiladigan bir qancha boshqa qonuniyatlar bilan bevosita bog‘liq. Xususan, narxning o‘zgarishi talab va taklif qonuniga amal qiladi. Talab ko‘paysa narx oshadi, taklif ko‘paysa teskarisi. Talab va taklifning muvozanati narxning barqarorligini ta’minlaydi.

Ko‘p mulkchilik o‘z navbatida yagona markazlashgan boshqaruvdan holi erkin tadbirkorlikning shakllanishi uchun obyektiv zamin yaratadi. Raqobat esa har bir xo‘jalik yurituvchi subyektdan samarali ishlashni talab qiladi va h.k.

Mehnatning xarakteri xuddi shu jarayonda shakllanadi. Bunda eng avvalo ishlab chiqarish vositalariga egalik qilishning turli shakllarini, ya’ni ko‘p mulkchilikni e’tirof etish lozim. Ko‘p mulkchilik birinchi galda mulkdorlarning manfaatiga xizmat qiladi.

Mulkdorlar o‘zining iqtisodiy faoliyatidan, eng avvalo mulkni ko‘paytirishdan manfaatdordir. Mulkni ko‘paytirish uchun qandaydir faoliyat ko‘rsatish kerak. Bu faoliyat jamiyat ehtiyojidan kelib chiqmog‘i lozim, chunki har qanday faoliyat shunchaki sodir bo‘lmaydi. Undan kimdir manfaatdor bo‘lish lozim. Shu jihatdan mulkdorning manfaati jamiyat manfaatiga mos kelishi darkor. Bu masalaning birinchi jihati.

Ikkinchidan, mulkdor o‘z faoliyati natijasida olgan daromadi (foydasi) va mulkidan soliq to‘lash yo‘li bilan davlat orqali jamiyatning manfaatiga yana mos keladigan ishni qiladi. Bundan ko‘rinib turibdiki mulkdor mulkining ko‘payishi davlat va jamiyat uchun ham foydali. Demak, fuqarosi boy mamlakat iqtisodiy jihatdan qudratli mamlakat bo‘lishi muqarrar ekan.

Bu holda mehnat bevosita mulkdor va jamiyat manfaatlarini ifoda etadigan, ularning mushtarakligini ta’minlaydigan xarakterga ega bo‘ladi.

Ammo mehnatni mehnatkash qiladi. Bularning manfaati ham manfaatlar tizimida muhim o‘rinni egallaydi. Shu tufayli mehnat qilganda mehnatkash eng avvalo o‘z manfaati nuqtayi nazaridan qaraydi. Shu tufayli ham ko‘p, yaxshi va sifatli mehnat qilsa u mulkdordan shunchalik ko‘p mehnat xaqi olishi lozim. Bu uchun mehnat qiluvchi o‘zining mehnat unumdorligini oshirib boradi. Bunda barcha manfaatlarning muvoffiqligi ta’minlanadi.

Birinchidan, mulkdorning mulki, uning daromadi ko‘payadi. Ikkinchidan, davlatning ushbu obyektlardan oladigan solig‘i oshadi. Uchinchidan, mehnatkashning mehnat haqi ko‘payadi va shunga mos ravishda davlatga to‘laydigan solig‘i ham oshadi. Demak, barcha manfaatlarning bir-biriga muvofiqligi ta’minlanadi.

Jamiyatdagi barcha moddiy va ma’naviy ne’mat, shu jamiyatda mavjud bo‘lgan mehnat bilan yaratilgan. Mehnat jamiyat, tabiat va inson tafakkurida sodir bo‘ladigan jarayonlarni takomillashtirib boradi. Demak, har qanday taraqqiyot zamirida mehnatning takomillashuvi yotadi. Biroq, mehnatning xarakteri, uning insonga va ijtimoiy taraqqiyotga ta’siri har xil tarixiy davrda bir xil bo‘la olmaydi, chunki inson mehnati uning aql-zakovati bilan boshqariladi, mehnat qilish jarayoni esa bir qancha olimlar ta’sirida sodir bo‘ladi. Ko‘rinib turibdiki mehnat muammosi juda keng qamrovli, juda katta tadqiqot ko‘lamini talab qiladigan muammodir. Biz esa bu muammoning faqat bir qismiga, bozor iqtisodiyot sharoitida savdo sohasidagi mehnatning xarakterida rejali iqtisodiyotga nisbatan qanday o‘zgarishlar sodir bo‘lganligiga va jamiyat taraqqiyotining shu bosqichida uning qanaqa o‘ziga xos xususiyatlari vujudga kelganligiga to‘xtalamiz.

Ijtimoiy mulkka asoslangan sotsialistik ishlab chiqarish sharoitida mehnatning xarakteri deyilganda uning milliy daromadni yaratishga qo‘shgan xissasi tushunilar edi. Bu uchun nazariy jihatdan savdodagi mehnatning unumli yoki unumsiz mehnat ekanligini asoslashni talab qilar edi. Endilikda, ko‘p mulkchilikka asoslangan bozor iqtisodiyot

sharoitida savdodagi mehnatning xarakteri jamiyatning yalpi milliy mahsulotini yaratishga qo‘shgan hissasi bilan belgilanadi. Milliy daromad va yalpi milliy mahsulot bir-biridan mohiyati va mazmuni jihatidan farq qiladi. Nazariy jihatdan tadqiq qilishda ushbu mehnatning xarakteriga unumli yoki unumsiz mehnat nuqtayi nazaridan emas, balki mehnatning manfaatga xizmat qilishi nuqtayi nazaridan yondoshish maqsadga muvofiqdir. Shundan kelib chiqadigan bo‘lsak hozirgi sharoitida unumli mehnatga moddiy ne’mat ishlab chiqarish nuqtayi nazaridan emas, balki milliy mahsulot ishlab chiqarish nuqtayi nazaridan qarash lozim. Chunki sotsialistik ishlab chiqarish sharoitida ijtimoiy ishlab chiqarish moddiy ne’mat ishlab chiqarish va moddiy ne’mat ishlab chiqarmaydigan sohalarga bo‘linar edi. Bozor iqtisodiyot sharoitida milliy daromad ko‘rsatkichi o‘rniga yalpi milliy mahsulot ko‘rsatkichi kiritilib uni yaratishda moddiy ne’mat ishlab chiqarish sohasi bilan birga daromad keltiruvchi barcha xizmatlar ham kiradi. Ushbu muammoga shu nuqtayi nazaridan qaraydigan bo‘lsak, hozirgi bozor iqtisodiyot sharoitida unumli va unumsiz mehnatni aniqlashga yangicha metodologik usul bilan yondoshish lozim bo‘ladi.

Sotsialistik ishlab chiqarish sharoitida unumli yoki unumsiz mehnat muammosini hal qilishda unga asosan ijtimoiy ishlab chiqarish, jamiyat nuqtayi nazaridan qaralar edi. Endilikda esa bu muammoni hal qilishda asosan mulk egasi, sohibkor nuqtayi nazaridan qarash lozim. Bu tavsiya bozor iqtisodiyot sharoitida unumli va unumsiz, foydali va befoyda mehnat xarakterini tadqiq qilishda asosiy nazariy konsepsiya bo‘lib hisoblanadi.

Marksizm ta’limoti nuqtayi nazaridan har qanday moddiy ne’mat yaratuvchi mehnat unumli mehnatdir. Ammo bozor iqtisodiyot sharoitida har qanday moddiy ne’mat yaratgan mehnat agar u mulk egasiga, sohibkorga foyda keltirmasa unumli mehnat hisoblanmaydi. Bunday mehnat natijasi, unga moliyaviy xo‘jalik faoliyatini iqtisodiy inqirozga olib keladi. Bunday mehnatning sohibkor uchun keragi bo‘lmaydi. Ammo u jamiyat uchun unumli mehnat, chunki moddiy ne’mat yaratildi.

Unumli mehnatga mehnatkash nuqtayi nazaridan ham yondoshish lozim. Agar mehnatkash sarf qilgan mehnati evaziga oladigan mehnat xaqi bilan o‘zining va oilasining yashashini ta’min qilsa, ishchi kuchini takror ishlab chiqara olsa bu mehnat shu ishchi, mehnatkash uchun unumlidir. Mehnatkashni u moddiy ne’mat ishlab chiqarayaptimi yoki chiqarmayaptimi yoki xizmat sohasi bilan bandmi uni qiziqtirmaydi. Uni qiziqtirgan narsa o‘z mehnati uchun (unumlimi yoki unumsizmi qatiy nazar) oladigan mehnat xaqidir.

Xulosa qilib shuni ta’kidlash lozimki umuman mehnatning xarakterini tadqiq qilishda bozor iqtisodiyot sharoitida, unga asosan mulk egasi, sohibkor nuqtayi nazaridan yondoshish lozim ekan. Ammo har qanday sohibkor o‘zi yashab turgan davlatning ichida, shu jamiyatning a’zosi. Shu nuqtayi nazardan uning mehnatiga faqat o‘zining iqtisodiy manfaatidan kelib chiqmasdan, balki jamiyat manfaatini ham hisobga olishi lozim. Shu jamiyatning a’zosi sifatida har bir mehnatkashning ham o‘z manfaati bor. Shu tufayli mehnatning xarakteri tadqiq qilinganda uning manfaati ham chetda qolib ketmasligi lozim. Demak, bozor iqtisodiyot sharoitida mehnatning natijasini baholashda sotsializmdagidek faqat jamiyat nuqtayi nazaridan qaralmasdan, balki mulk egasi, sohibkor, jamiyat va mehnatkash manfaatlarining mushtarakligini ta’minlash nuqtayi nazaridan qarash lozim.

Bozor iqtisodiyot sharoitida muhim muammolardan biri savdoning qaysi sohaga mansubligini aniqlashdan iboratdir. Rejali iqtisod sharoitida milliy daromadning yaratilishi nuqtayi nazaridan ijtimoiy ishlab chiqarish ikkita yirik moddiy ne’mat ishlab chiqaruvchi, unumli va moddiy ne’mat ishlab chiqarmaydigan, unumsiz sohaga bo‘linar edi. Bu tabaqalanish jamiyat nuqtayi nazaridan to‘g‘ri, chunki jamiyatning boyligi asosan moddiy ishlab chiqarish orqali ko‘payadi.

Bizning iqtisodiyotimizning o‘ziga xos xususiyati shundaki, biz milliy hisob tizimini xalqaro andozalar darajasida qabul qilsakda, bizda bu ikki sohaning saqlanib qolishi muqarrar, chunki O‘zbekiston Respublikasining tanlagan o‘ziga xos va mos yo‘lida birinchi Prezidenti I.A.Karimov bir necha marta ta’kidlaganidek har qanday islohatdan

maqsad-xalq farovonligini oshirish, uning ahvolini yaxshilashdan iboratdir. Demak, bizda ijtimoiy manfaatlar hukmron (gegemon) bo‘lmasadan o‘z ustuvorligini yo‘qotgan emas. Bunday sharoitida, albatta, moddiy ne’mat ishlab chiqaruvchi unumli soha alohida saqlanib qolishi obyektiv zaruratdir. Bu esa O‘zbekistonda shakllanayotgan bozor iqtisodiyotning o‘ziga xos xususiyatlaridan biridir.

Endi iqtisodiy jarayonning sodir bo‘lishi davlatning boshqaruvdagi roli, umuman xo‘jalik yuritish sohasida vaziyat tubdan o‘zgardi.

Ko‘p mulkchilikka asoslangan savdo tashkilotlari mustaqil faoliyat ko‘rsatmoqda. Ularning aksariyat qismi davlat tasarrufidan chiqarildi. Ammo, davlat bu subyektlarni o‘z tasarrufida qonun yo‘li bilan ushlab turibdi, chunki ular davlatning qonunlari doirasida faoliyat ko‘rsatmoqdalar. Xo‘jalik subyektlari shu jumladan savdo korxonalari ham har qanday iqtisodiy faoliyat natijasidan (agar u imtiyozga ega bo‘lmasa) davlatga soliq to‘laydilar. Davlat soliq mexanizmi orqali o‘z nazoratini amalga oshiradi. Savdo korxonalari ham daromad (foyda) keltiradigan faoliyati natijasidan ma’lum me’yor asosida soliq to‘laydi. Agar savdoning ko‘rsatadigan pullik xizmatiga ana shu davlat nuqtayi nazaridan qaralsa u jamiyat uchun ham unumli sohaga aylanadi. Savdoda band bo‘lgan xodim o‘z mehnati evaziga ish xaqi oladi va o‘zining sarf qilgan ishchi kuchini takror tiklaydi. Bu esa u uchun unumli mehnatdir. Shu tufayli bozor iqtisodiyot sharoitida savdoni davlat (jamiyat), mulk egasi (sohibkor), mehnatkash (ishchi kuchi) manfaatlarining mushtarakligini ta’minlovchi unumli va naf keltiruvchi soha deb hisoblash lozim. Tom ma’noda savdo bozor iqtisodiyot sharoitida servis xizmatiga kiradi.

Savdoda mehnatning xarakteri o‘rganilganda, albatta, uning natijasini qanday baholashni ko‘rib chiqilmasa fikrimizcha bu boradagi tadqiqot oxiriga yetmagan hisoblanadi. Sotsialistik ishlab chiqarish sharoitida savdoda unumli mehnat ulushining ko‘pligidan kelib chiqib bu sohadagi mehnatning natijasini baholashda mehnat unumdorligi ko‘rsatkichi qo‘llanilar edi. Bu ko‘rsatkichni hisoblash uchun asos qilib tovar oboroti joriy va solishtirma bahoda olinar edi. Endilikda ham savdo korxonasining asosiy ko‘rsatkichi tovar oboroti bo‘lib qolishi

kerak, chunki moliyaviy xo‘jalik faoliyatini ifodalovchi deyarli barcha ko‘rsatkichlar (yalpi daromad, foyda, muomala xarajatlari va h.k.) shu ko‘rsatkichning hajmiga bog‘lik.

Shu tufayli bozor iqtisodiyot sharoitida ham mehnat unumdorligi ko‘rsatkichini bitta savdo xodimiga to‘g‘ri keladigan tovar oborotining hajmi (joriy va solishtirma bahoda) bilan baholash usulini saqlab qolish maqsadga muvofiq. Biroq, mulk egasi uchun, u davlatmi, jamoami yoki xususiy sohibkormi qat’iy nazar, tovar oborotidan ko‘ra foyda ko‘rsatkichi muhimroqdir. Bu albatta uning iqtisodiy manfaatidan kelib chiqadi. Shu tufayli mehnat natijasini baholash uchun uning unumdorligi bilan birga foydalilik darajasini ifodalovchi ko‘rsatkichi ham qo‘llashni maqsadga muvofiq deb uylaymiz. Bu har bir xodimga to‘g‘ri keladigan foyda summasi bilan ifodalanadi.

Ushbu ko‘rsatkichning afzalligi shundaki har bir savdo xodimining va shu korxona moliyaviy xo‘jalik faoliyati bilan qiziquvchi subyektlarning mehnat samarasi to‘g‘risida xulosa qilish uchun aniqroq ma’lumotni beradi.

O‘zbekistonda amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar mehnat xarakterini tubdan o‘zgartiradi. Ular o‘rtasidagi ziddiyat va qarama-qarshiliklarni susaytiradi. Mehnat qachon to‘g‘ri rag‘batlantirilsagina o‘shanga erishiladi. Iqtisodiy, sotsial va siyosiy barqarorlik ham mehnatning to‘g‘ri rag‘batlantirilishiga bevosita bog‘liq.

Mehnat bunday sharoitda ijodiy xarakterga va u oddiy mehnatdan murakkab shakliga qarab o‘zgarish tendensiyasiga ega bo‘ladi.

Mehnatning iqtisodiy xarakteriga ega bo‘lishi, uning to‘g‘ri rag‘batlantirilishi, kishilarni boqimandalik ruhiyatidan qutilishiga olib keladi. “Ishlamagan tishlamaydi” tamoyilining amal qilishini ta’minlaydi. Bu esa o‘z navbatida jamiyatning har bir mehnatga qobiliyatli a’zosini ishlashga, mehnat qilishga da’vat etadi. Hozirgi paytda O‘zbekistonda ham boqimandalikdan qutulib xuddi shunday ruhiyat shakllanmoqda.

Mehnat kishini ulug‘laydi. Har bir mamlakatda ijobiy natijaga, xuddi shu holatga erishish lozim. Qaysi davlat samarali mehnatni qadrlasa, ulug‘lasa shu davlat katta muvaffaqiyatga erishadi. Mehnat esa

uzluksiz takomillashib boradi, uning samaradorligi va unumdorligi oshadi.

O‘zbekistonda sifat jihatidan yangi jamiyat shakllanmoqda. Bu mehnatning xarkterini ham shunga mos ravishda o‘zgarishini talab qiladi. Ammo hozirgi o‘tish davrida mehnatni tashkil qilish, uni to‘g‘ri rag‘batlantirish, uning ijodiy mehnatga aylanishini ta’minlashini o‘z holiga qo‘ymaslik lozim. Bunga davlatning qattiq nazorati va bu boradagi islohotlarga yetakchilik qilish lozimligini taqozo qiladi.

Xulosa qilib shuni ta’kidlash joizki, O‘zbekiston o‘ziga xos va mos taraqqiyot yo‘lini tanladi. Buning juda ko‘p o‘ziga xosligi mavjud. Bulardan biri Yurtboshimiz Islom Karimov ta’kidlaganidek iqtisodni unumli yoki unumsiz bo‘lib o‘rganish emas, balki manfaatlar mushtarakligini ta’minlashdir. Bas shunday ekan savdodagi mehnatning xarakterini tadqiq va tahlil qilganda unga unumli yoki unumsiz soha nuqtayi nazaridan emas, balki ishchi kuchi egasi, ya’ni mehnatkash, mulkdor, davlat va jamiyat manfaatlari nuqtayi nazaridan qarash maqsadga muvofiqdir. Savdoni esa unumli yoki unumsiz soha demasdan uni servis xizmati tarkibiga kiruvchi inson hayotidagi muhim soha deb qarashni taqozo qilmoqda.

2.3. Mehnat salohiyati tushunchasi.

Rejali iqtisodiyot sharoitida chop qilingan iqtisodiy adabiyotlarda mehnat tushunchalari tarkibida mehnat resursi, mehnatning o‘zi, ishchi kuchi, mehnat unumdorligi, mehnat samaradorligi kabi tushunchalar qo‘llanilar edi. Endilikda ko‘p sohalarda yangilanish jarayoni davom etmoqda. Kundalik hayotimizga, fanga yangi iqtisodiy iboralar, atamalar ham kirib kelmoqda. Shulardan biri mehnat salohiyati (potensiali) tusunchasidir.

Mehnat salohiyati nima degan savolga javob berish uchun eng avvalo uning amal qilish sohasi va turlarini aniqlab olish maqsadga muvoffiqdir. Mehnat salohiyati tushunchasini bir kishi, mehnat jamoasi va butun jamiyat miqyosida aniqlash, baholash lozim. Buni to‘g‘ri aniqlamoq uchun avval mehnat resursi tushunchasini ko‘rib chiqish maqsadga muvofiqdir. Mehnat resursi mehnatga qobiliyatli yoshdagi

aholi (ayollar 16 - 55 yoshda, erkaklar 16 - 60 yoshda) sonida o‘z ifodasini topadi. Bu yoshdagi nogironlik va boshqa sabablar bilan ishlamaydiganlar mehnat resursiga kirmaydi. Demak, mehnat resursi deganda aholining ma’lum chegaralangan yoshdagi ishlay oladigan faol qismi tushuniladi.

Ammo bozor iqtisodiyot sharoitida mehnat qiluvchilar yoshidan qat’iy nazar, mehnat qilish qobiliyati bo‘lsa, moddiy ne’mat ishlab chiqarish, xizmat ko‘rsatish va ish bajarish bilan mashg‘ul bo‘lmoqdalar. Bundan mulkdor ham, ish beruvchi ham odamlarning yoshini chegaralamasdan, balki ularning mehnat qila olish qobiliyatidan kelib chiqadi.

Masalan, bitta xususiy korxonada 100 kishi ishlaydi.Shundan 8 kishi nafaqa (pensiya) yoshida, 2 kishi hali 16 ga kirmagan. Bularning hammasini mehnat resursi deb bo‘lmaydi. Mehnat resursining soni atigi 90 kishi, 10 kishi mehnat resursiga kirmaydi. Lekin korxonaning mehnat salohiyati son jihatidan ushbu korxonada 100 kishidan iborat bo‘ladi.

Mehnat resursi iqtisodiy adabiyotlarda ham aholining yoshiga qarab,ta’kidlanganidek, son jihatidan ma’lum chegara doirasida qaraladi. Mehnat salohiyati esa xodimlarning yoshini chegaralamaydi. Uning turli holatlarda qo‘llaniladigan ta’rifini ko‘rib chiqamiz.

Bir kishining mehnat salohiyati deganda shu xodimning ma’lum bir vaqtda ma’lum bir ishni bajarishi mumkin bo‘lgan jismoniy va intellektual qobiliyati tushuniladi. Bu bir kishining mehnat salohiyatiga berilgan ta’rif. Kishilar har xil bo‘lganligi tufayli ularning mehnat salohiyati ham turlicha. Bir kishi ma’lum bir vaqt birligida juda ko‘p moddiy ne’mat yoki boshqa mehnat natijasini yaratishi mumkin, ikkinchi kishi shu vaqt birligida unga nisbatan juda oz yoki ko‘p narsa yaratishi mumkin. Shu tufayli kishilarning mehnat salohiyati ularning turli hajmda yaratuvchanlik qobiliyatini belgilaydi.

Mehnat resursi mehnatning borligi, mavjudligini ifodalasa, mehnat salohiyati uning yaratuvchanlik qobiliyatini ifodalaydi.

Jamoaning mehnat potensiali deganda shu jamoa qilishi lozim bo‘lgan birorta ishni (xizmatni) bajarishga qodir turli yoshdagi, malaka va jinsdagi xodimlar majmuasi tushuniladi. Jamoaning mehnat salohiyati

son va sifat jihatidan mehnat resursidan farq qiladi. Yuqorida ta’kidlanganidek, 100 kishilik jamoada mehnat salohiyati 100 kishi shundan 90 kishi shu jamoaning mehnat resursini tashkil qiladi. Xuddi shunday holatni xudud va butun jamiyat miqiyosida ham ko‘rish mumkin.

Masalan, bitta viloyat aholisi 3,0 million kishi. Shulardan mehnatga qobiliyatli yoshdagi ayollar va erkaklar soni 1,8 million kishini tashkil qiladi. Shulardan 0,5 million kishi vaqtinchalik ishlamaydi. Ammo ishlayotganlar soni ushbu viloyatda yosh bolalar va nafaqa yoshdagilar bilan birga 1,9 million kishini tashkil qiladi. Endi shularni tegishli kategoriyalarga bo‘lish mumkin.

1. Aholining soni - 3,0 million kishi
2. Mehnat resurslari - 1,8 million kishi
3. Xodimlar soni - 1,9 million kishi
4. Mehnat salohiyati - 2,4 million kishi (1,8 + 0,6)

Ushbu tenglamada 0,6million kishi ishlayotgan nafaqaxo‘rlar va yoshlardir.Bu quyidagicha aniqlandi:

(1,9 + 0, - 1,8 = 0,6)

Ushbu ko‘rsatkichlarga asosan mehnat salohiyatidan foydalanish darajasini ham aniqlash mumkin. Viloyatda mehnat salohiyati 2,4 million kishini tashkil qilgan bir paytda ish bilan band aholi, ya’ni xodimlar soni 1,9 kishini tashkil qiladi. Mehnat salohiyatining foydalanish koeffitsienti 0,792 ga yoki 79,2 foizga (1,9: 2,4. 100) teng ekan. Shunday qilib, bozor iqtisodiyot sharoitida mehnat ko‘rsatkichlariga yana bir muhim ko‘rsatkich mehnat salohiyati tushunchasi kirib keldi.Bu, bizning fikrimizcha, obyektiv zaruriyat. Endigi mutaxassislar ushbu tushunchalarning mazmunini, farqiniyaxshi anglab olishlari lozim, chunki bu ko‘rsatkichlar boshqarish va tegishli rejalarni tuzish uchun o‘ta muhimdir. Zero har bir xodim shunchaki subyekt bo‘lib qolmasdan, balki jonli ijtimoiy - iqtisodiy kategoriyadir.

Uning orqasida oilasi turibdi, mehnat qilib uni moddiy jihatdan ta’minlash kerak. U mehnati uchun ish beruvchi mulkdordan haq talab qiladi. Bu mulkdor uchun xarajat. Har bir qilingan xarajat mulkdorga naf keltirishi lozim. Shunday qilib hozirgi bozor munosabatlari

shakllanayotgan paytda ushbu ko‘rsatkichlarning faqat tarkibi emas, balki mazmuni ham tubdan o‘zgardi.

Mehnat potensiali tushunchasiga jamiyat nuqtayinazaridan qaraydigan bo‘lsak, uning mazmuni bitta xodim mehnat potensialidan farq qiladi, chunki mehnat jarayonida hamisha bitta xodim emas, balki mehnat jamoalari ishtirok etadi. Bu jamiyat miqyosigacha ko‘tariladi. Shunday qilib ushbu tushunchaga jamiyat nuqtayi nazaridan quyidagicha ta’rif berish mumkin.

Mehnat potensiali - bu biror ko‘zda tutilgan ishni (faoliyatni) ma’lum bir vaqtda bajarishga qodir bo‘lgan turli malakaga ega barcha ishchi va xizmatchilar majmuasidir. Tahlil qilish uchun uni natural va qiymat ko‘rsatkichlarida ifodalash lozim. Bu uning tarkibida namoyon bo‘ladi.

2.4. Mehnat potensiali tarkibi.

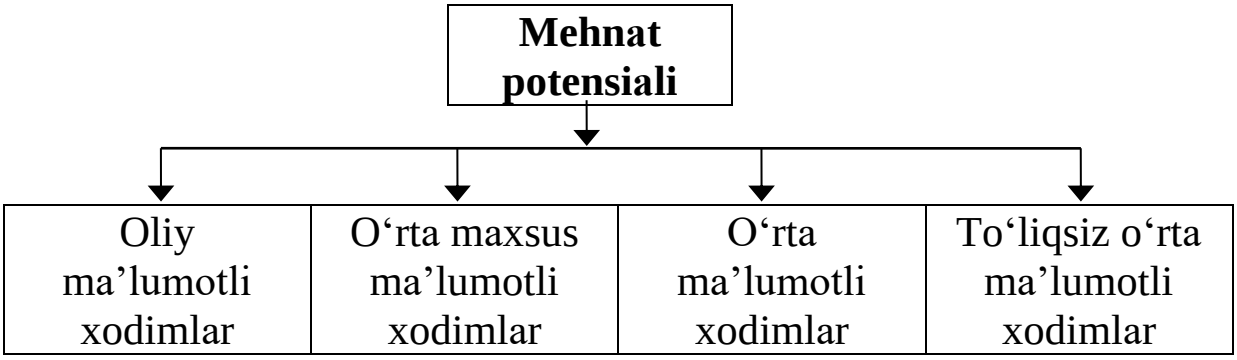
Mehnat potensiali tarkibini natural va qiymat jihatidan ifodalash mumkin. Natural jihatidan uning tarkibiga quyidagilar kiradi: oliy ma’lumotli xodimlar; o‘rta maxsus ma’lumotli xodimlar; umumiy o‘rta ma’lumotli xodimlar; to‘liqsiz o‘rta ma’lumotli xodimlar (bular tarkibiga boshlang‘ich ma’lumotga ega bo‘lgan xodimlar ham kiradi).

Har bir guruh xodimlar o‘z navbatida mutaxassislari bo‘yicha ham turkumlanadi, chunki barcha oliy ma’lumotli xodimlarga bir xil talab qo‘yib ularning har biridan bir xil samara kutib bo‘lmaydi. Masalan, agranom kerak bo‘lgan joyga yuqori malakali matematika o‘qituvchisini o‘tqazib qo‘ysangiz o‘qituvchining yuqori malakasidan hech qanaqa naf kelmaydi. Yoki uning teskarisi ona-tili o‘qituvchisi o‘rniga astranomiya o‘qituvchisini yoki agranomni o‘tkazib qo‘ysangiz ham xuddi shunday. Shu tufayli har bir guruh xodimlarning bajarayotgan ishiga malakalari to‘g‘ri kelishini aniqlash lozim.

Bunday holat hozirgi bozor iqtisodiyot sharoitida jamiyat uchun ham, mulkdor uchun ham, ishchi kuchi sohibi uchun ham muhimdir.Ishchi kuchi sohibi ishlagan joyida o‘z malakasiga to‘g‘ri keladigan ishni bajaradi, uni takomillashtiradi va noyob mutaxassisga aylanib boradi. Mulkdor uchun uning qo‘layligi shundaki, u bunday

xodimlarni ishlatib samarali va sifatli ko‘rsatkichlarga erishadi, to‘lagan mehnat haqi bejiz ketmaydi. Jamiyat uchun bu holatning foydasi shunda namoyon bo‘ladiki oxir oqibatda birinchidan, mulkdorning mulki, ishchi kuchi sohibining daromadi ko‘payadi va bulardan olinadigan soliq miqdori mos ravishda oshadi. Ikkinchidan esa jamiyatda sifatli mahsulot (ish, xizmat) ko‘payadi, bozor to‘ladi, farovonlik oshadi.

Shunday qilib mehnat potensiali har bir guruhining ma’lum darajada yana guruhlanishi muhim ahamiyatga ega. Xuddi shunday holatda boshqaguruhlarga ham yondashish mumkin. Mehnat potensiali guruhlari quyidagi 1 - chizmada o‘z aksini topgan.



2.1.-Chizma.Mehnat potensiali tarkibi.

Mehnat potensiali tarkibini iqtisodiy mazmuni jihatidan to‘g‘ri aniqlash uchun mehnat resurslari va xodimlar soni kabi tushunchalarni ham aniqlab olishni taqozo qiladi.

Mehnat resurslari deganda, ta’kidlanganidek korxona band bo‘lgan mehnatga qobiliyatli yoshdagi (erkaklar 16-60 yosh, ayollar 16-55 yosh) ishchi va xizmatchilar tushuniladi.

Bu asosan natural ko‘rsatkichda, ya’ni xodimlar sonida ifodalanadi.Bularning tarkibini aniqlash uchun quyidagi formuladan foydalanish mumkin.

Mr I + Mtx + Xz + Bx

Bunda: *Mr - mehnat resursi;*

I - ishchi;

Mtx - muhandis texnik xodimlar;

Xz - xizmatchilar;

Bx - Boshqaruv xodimlari .

Bunda shuni inobatga olish lozimki barcha ko‘rsatkichlar tarkibida pensionerlar va o‘smirlar ifoda etilmaydi. Xodimlar soni

ta’kidlanganidek mehnat resurslaridan miqdori va mazmuni jihatidan ham farq qiladi.

Xodimlar soni deganda - korxonada band bo‘lgan (yoshidan qat’iy nazar) barcha ishchi va xizmatchilar yig‘indisi tushuniladi.Bu ham faqatnatural miqdorda ifodalanadi va quyidagi formula bilan hisoblanadi.

X=(I + Mtx + Xz + Bx) + (P + U)

Bunda: *P - ishlayotgan pensionerlar;*

U - ishlayotgan o‘smirlar.

Ammo shuni e’tirof etish kerakki xodimlar soni mehnat resurslaridan ishlayotgan pensioner va o‘smirlar soniga ko‘p bo‘ladi.Masala, Mr = 200, X = 220 bo‘lishi mumkin. Bunda ishlayotgan pensionerlar va o‘smirlar soni 20 kishiga 220 - 200 = 20 teng bo‘ladi. Ushbu tushunchalarning amaliyotda qo‘llanilishini ko‘rish uchun ularning har birini aniqlash yo‘llarini ma’lumotlar asosida hisoblab chiqish maqsadga muvoffiqdir.

Mehnat potensialiga oid ko‘rsatkichlarni aniqlash uchun quyidagi misolni keltiramiz.

Faraz qilamiz bir korxonada quyidagi tarkibda ishchi va xizmatchilar faoliyat ko‘rsatadi.

1. Oliy ma’lumotli xodimlar - 22
Shu jumladan: pensioner va o‘smirlar - 3
2. O‘rta maxsus ma’lumotli xodimlar - 31
Shu jumladan: pensioner va o‘smirlar - 4
3. O‘rta ma’lumotli xodimlar - 50
Shu jumladan: pensioner va o‘smirlar - 12
4. To‘liqsiz o‘rta ma’lumotli xodimlar - 18
Shu jumladan: pensioner va o‘smirlar - 1
5.Jami ishda band (1k + 2k + 3k + 4k) bo‘lgan xodimlar - 121

Ushbu ma’lumotlarga asosan mehnat potensiali tarkibi bilan bog‘lik ko‘rsatkichlarni quyidagicha aniqlash mumkin :

Mehnat resurslari 101 kishiga teng:

(22 - 3) + (31 + 4) + (50 - 12) + (18 - 1) = 101

Xodimlar soni 121 kishiga teng :

22 + 3 + 50 + 8 = 121

Ishlayotgan pensionerlar va o‘smirlar soni 20 kishiga teng :

3 + 4 + 12 + 1 = 20

Mehnat potensiali 121 kishiga teng :

22 + 31 + 50 + 18 = 121 yoki 101 + 20

Shunday qilib, mehnat potensiali va u bilan bog‘liq ko‘rsatkichlarni aniqlash yo‘llarini, ularning miqdori va mazmuni jihatidan bir-biridan farqini aniqlab olish mumkin ekan. Shuni ta’kidlash lozimki jamiyat miqyosida mehnat resursi va mehnat potensiali bir-biridan miqdor jihatidan farq qiladi. Ammo korxona miqyosida ushbu ikki tushuncha o‘rtasida miqdor jihatidan aks holda tenglikni ko‘ramiz.

2.5. Mehnat samaradorligi tushunchasi

Ushbu tushunchani to‘liq anglab yetish uchun eng avvalo “samara”, “samarador”, “samaradorlik” atamalarning mazmuniga to‘xtalamiz. “O‘zbek tilining izohli lug‘ati”da (Moskva, “Russkiy yazik” nashriyoti, 1981. 17 bet) “samara” so‘ziga quyidagicha izoh berilgan. “Samara” natija, oqibat, meva. “Samarador” so‘zini kutilganicha yoki undan ham ortiq samara beradigan; samarali, sermahsul deb izohlagan. “Samarador mehnat”ni unga misol tariqasida keltirib qo‘ygan. “Samaradorlik” atamasini samarador so‘zining izohiga kirishni ko‘rsatib, iqtisodiy samaradorlik, mehnat samaradorligini oshirmoq kabi so‘zlar bilan izohlangan.

Haqiqatda ushbu atamalarga izoh berishda nomi zikr etilgan izohli lug‘atda iqtisod nuqtayi nazaridan kelib chiqilgan. Lekin ushbu tushunchalarni iqtisodiyotga tatbiq qilish uchun ularga yanada aniqlik kiritish lozim.

“Samara“- deganda iqtisod nuqtayi nazaridan qaraydigan bo‘lsak, birorta iqtisodiy jarayonda erishilgan natija tushuniladi. Yoki birorta iqtisodiy faoliyat natijasini ham samara sifatida qabul qilish mumkin. Shunindek, asosiy vositalar, aylanma mablag‘lar yoki mehnatning ishlatilishidan olinadigan natijani ham samara sifatida ifodalash mumkin. Masalan, ishlab chiqarishda erishilgan natija tayyor mahsulot hajmini ishlab chiqarish, savdoda tovar aylanmasi hajmiga erishish,

xizmat sohasida erishilgan natija - ma’lum nafar odamlarga xizmat qilish, ishning natijasi - shuncha ishni bajarish va h.k. Demak, biror ongli faoliyatning ma’lum natijaga erishishi bu samara deb aytilar ekan.

“Samarador” atamasi biror faoliyat yoki predmetni ishlatishning serunumliligini anglatadi. Masalan, oliy ma’lumotli malakali kishining mehnati oddiy malakasiz kishining mehnatiga nisbatan samarador, serunum. Biroq u “samaradorlik” atamasi bilan, “O‘zbek tilining izohli lug‘ati”da ta’kidlanganidek, sinonim so‘zlar emas. Samarador so‘zi, ko‘p hollarda kelgusi zamon ma’nosida ishlatiladi. Samaradorlik esa sodir bo‘lgan jarayonni ifodalaydi, ya’ni o‘tgan zamon ma’nosida ishlatiladi.

“Samaradorlik” - bu tom ma’noda natijaviylikdir. Birorta sodir bo‘lgan iqtisodiy jarayonning qanday natija bilan yakunlanganligini ifolaydigan tushuncha. Samara va samarador so‘zlari iqtisodiyotda asosan mutloq ko‘rsatkichlar bilan ifodalansa samaradorlik so‘zi nisbiy ko‘rsatkichlar bilan ifodalanadi. Masalan, non ishlab chiqarish sohasini olaylik. Unda bir oyda 600,0 ming non ishlab chiqardi deb faraz qilamiz. Bu ko‘rsatkich non ishlab chiqaruvchi korxonaning samarasi. Lekin shu miqdordagi nonni necha kishi ishlab chiqardi. Faraz qilamiz 10 kishi. Demak, har bir kishi bir oyda 60,0 ming (600,0: 10) donadan non ishlab chiqaribdi. Bu yerda 60,0 ming ushbu non ishlab chiqaruvchi korxonadagi bir kishining mehnat samaradorligi yoki mehnatning natijaviyligini ifodalaydi.

Ushbu korxonada oddiy uchta tandir bilan 600,0 mingta non ishlab chiqqan, ikkinchi bir shunday korxonada bitta elektr quvvatiga moslashtirilgan pech bilan 700,0 mingta non ishlab chiqilgan deb faraz qilamiz. Birinchisida, ta’kidlanganidek, o‘n kishi ishlagan bo‘lsa, ikkinchisida to‘rt kishi ishlashi mo‘ljallangan. Endi savol tug‘iladiki qaysi korxona samarador. Albatta elektr quvvatiga moslashtirilgan pechga ega bo‘lgan korxona har tomonlama samarador. Chunki unda birinchidan, odam soni kam, ikkinchidan esa, ko‘p mahsulot yetishtirib beradi.

Endi ushbu tushunchalarni bevosita mehnatga, mehnat potensiali va resurslariga tadbiq qiladigan bo‘lsak quyidagicha xulosalarni qilish mumkin.

Mehnat samarasi deganda ma’lum vaqt birligida (kun, oy, chorak, yil) erishilgan natija bilan ifodalangan ko‘rsatkich tushuniladi. Masalan, mehnatning samarasi ishlab chiqarish sohasida yaratilgan tayyor mahsulot, daromadlar yoki foyda ko‘rsatkichlarida ifodalanishi mumkin. Savdo sohasida tovar aylanmasi (oboroti), yalpi daromad va foyda bilan ifodalansa, naqliyot sohasida yuk aylanmasi (oboroti) kabi ko‘rsatkichlardan foydalaniladi.

Mehnat samaradorligi deganda uning natijaviyligi, ya’ni ma’lum vaqt birligida bitta xodimga (bir mehnat potensialiga) to‘g‘ri keladigan natija bilan o‘lchanadi. Masalan, ishlab chiqarishda bir kishiga to‘g‘ri keladigan tayyor mahsulot hajmi, bir kishiga to‘g‘ri keladigan daromad yoki foyda kabi ko‘rsatkichlarni kiritish mumkin. Savdo sohasida ham xuddi shunday holatni aytish mumkin. Masalan, tayyor mahsulot o‘rniga bu yerda tovar aylanmasi (oboroti) olinadi. Qolgan ko‘rsatkichlar nomi bir-biriga to‘g‘ri keladi.

Ko‘rinib turibdiki mehnat samarasi bu mutlaq ko‘rsatkich, uning samaradorligi esa nisbiy ko‘rsatkichlarda o‘z ifodasini topgan.

Tahlil jarayonida shuni inobatga olish lozimki mehnat ham uning natijasi ham turli ko‘rsatkichlarda ifodalanadi. Masalan, mehnat natijasi mahsulot hajmida, daromad yoki foyda summmasida ifodalanishi mumkin. Tahlilning maqsadiga qarab ushbu ko‘rsatkichlardan birini yoki hammasini natija sifatida qabul qilish mumkin. Xuddi shunday mehnat ham turli ko‘rinishda ifodalanadi. Masalan, korxonada band bo‘lgan umumiy xodimlar soni, korxonada band bo‘lgan ishchilar soni, mutaxassislar, boshqaruv xodimlari, xizmatchilar kabilarni olish mumkin.

Shu tufayli mehnat samaradorligi to‘g‘risida to‘liq va batafsil xulosa qilish uchun uni ifodalovchi ko‘rsatkichlar tizimidan (sistemasidan) foydalanish maqsadga muvofiq deb o‘ylaymiz. Ammo ko‘rsatkichlar tizimiga taqriban yondashish, ular tarkibiga nima to‘g‘ri kelsa kiritaverish mumkin emas. Shu tufayli mehnat samaradorligini

ifodalovchi ko‘rsatkichlarni baholash va aniqlash mezonini ishlab chiqish lozim. Bunda mehnat, mehnat resurslari bilan birga ulardan foydalanishda ketadigan xarajatlar, ishchi kuchining qiymati, ish haqi kabi tushunchalarni ham inobatga olish lozim, chunki bozor iqtisodiyot ko‘p va sifatli mahsulot yaratish bilan birga uning tejamli bo‘lishini ham taqozo qiladi.

2.6. Mehnat potensiali samaradorligini baholash mezonlari.

Bozor iqtisodiyot sharoitida mehnat potensialidan samarali foydalanish davr talabi. Bu hech eskirmaydigan muammodir, chunki undan samarali foydalanish mulkning yoki ijtimoiy tuzumning qanday shaklda bo‘lishidan qat’iy nazar hamisha dolzarbdir.

Shu boisdan ham bu masala hamisha olimlar va mutaxassislar diqqat e’tiborida bo‘lib kelmoqda va bugungi bozor iqtisodiyot sharoitida ham o‘z dolzarbligini saqlab qolmoqda. Mehnat potensialidan samarali foydalanish Respublikamiz uchun bugungi kunda ayniqsa muhimdir.

Bu muammoni hal qilish uchun uning ba’zi nazariy tomonlarini ko‘rib chiqishni maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz. Ko‘p adabiyotlarda mehnat potensialini ishchi kuchi bilan bir xil kategoriya sifatida ifodalaydi. Ularning samaradorligini aniqlash mezoni va ko‘rsatkichlari o‘rtasidagi farq haqida aniq tushuncha berilmaydi. Biz ushbu ishda mehnat potensiali samaradorligini aniqlash mezoniga, uni bozor iqtisodiyot tamoyillaridan kelib chiqqan holda tahlil qilishga jazm qildik.

Samaradorlik mezonini uning ko‘rsatkichlaridan farq qilmoq lozim. Samaradorlik mezoni - bu mohiyati jihatidan ishlab chiqaruvchi, mulk egasi va davlatning moddiy manfaatdorligini ifodalovchi obyektiv baho beradigan o‘lchov birligidan iborat bo‘lgan iqtisodiy kategoriyadir.

Har bir obyekt yoki jarayonning, jumladan mehnat potensiali samaradorligining mezonini aniqlashda, hozirgi bozor iqtisodiyot sharoitida, eng avvalo mulk egasining moddiy manfatdorligi nuqtayi nazaridan qarash lozim. Mulkdor o‘zida mavjud mehnat potensialidan ishlab chiqarishda yoki boshqa sohalarda foydalanishi, shunchaki

ularning ishlatilishi zaruriyatidan emas, balki qanday manfaatdor ekanligidan kelib chiqadi. Agar shu nuqtayi nazardan qaraydigan bo‘lsa, mehnat potensialining samaradorligi mezoni mulkdorga qancha moddiy manfaat (foyda) keltirilishi bilan ifodalanishi lozim.

Agarda mehnat potensiali samaradorligi mezonini ishlab chiqaruvchilar (ishchilar) nuqtayi nazaridan qaraydigan bo‘lsak, unda shu ishlayotgan kishiga qanday manfaat berayotganligi, keltirayotganligi bilan aniqlash mumkin. Unda samaradorlik mezoni bir ish vaqti birligida xodimga qanday manfaat keltirishi bilan ifodalanadi. Shu sababli ham mehnat potensiali samaradorligini oshirishda manfaatdorlikning mushtarakligini ta’minlash lozim. Agar ularning ishlatilishidan faqat mulkdor manfaatdor bo‘lsa, mehnatkashlarning mehnat qilishga qiziqishi bo‘lmaydi. Agarda mehnat potensialidan foydalanishga faqat ishchilarning manfaati ko‘zda tutilgan bo‘lsa, unda mulk egasi undan foydalanmaydi.

Hozirgi paytda Respublikamizda juda ko‘p sohalarda korxonalarning asosiy qismi davlat tasarrufidan chiqarildi. Bu juda to‘g‘ri tadbir bo‘ldi, chunki ishchi va xodimlar endi oldingidek faqat mulk egasi - davlat nuqtayi nazaridan emas, balki o‘zlarining shaxsiy manfaati nuqtayi nazaridan qaraydigan bo‘ldi. Zero endi mehnatkash bir vaqtning o‘zida ham mulk, ham ishchi kuchi va uning natijasiga egalik qiladigan bo‘ldi. Natijada bu mavjud moddiy - texnika bazasining tez va ayovsiz ishlatilishi, muddatidan oldin ishdan chiqishi va barbod bo‘lishining oldi olinadigan bo‘ldi. Endi samaradorlikning shunday mezonini topish kerakki, u bir vaqtning o‘zida ham mulkdor, ham mehnatkash, ham davlat manfaatini to‘liq ifodalasin.

Hozir Respublikamizda ko‘plab xususiy korxonalar, jamoat mulkiga asoslangan aksiyadorlik jamiyatlari, mas’uliyati cheklangan korxonalar ochilmoqda va faoliyat ko‘rsatmoqda. Bunday korxonalarning ish hajmi qisqa, faqat shu mulk egalarining ishchi kuchiga asoslangan.

Bu holda mulk va ishchi kuchi egasi - mehnatkashning manfaati bir-biri bilan uzviy va bevosita bog‘liq. Bu shakldagi ishlab chiqarish yoki savdo korxonasining mehnat potensiali samaradorligidan

manfaatdorlik mulk egasi uchun muhimdir. U holda mehnat potensialidan uzoq muddat samarali foydalanishini ko‘zlab ko‘plab foyda olishga intilib ish ko‘radi. Bu holda mehnat potensiali samaradorligi mezonini uning egasiga ma’lum vaqt birligidan qancha foyda keltirishi bilan ifodalash mumkin.

Biroq davlat mulkiga asoslangan korxonalarda mulk egasi va mehnatkashning moddiy qiziqishi har xil. Davlat mavjud mehnat potensialidan samarali foydalanib ko‘proq manfaatdor bo‘lishni xoxlasa, mehnatkashlar esa davlat korxonasidagi moddiy texnika bazasini ishlatib ko‘proq foyda olishni ko‘zlab ishlaydilar.

Bunday sharoitda, shu ikki tomonning manfaatini ifodalaydigan samaradorlik mezonini topish juda mushkul. Bu borada o‘z fikrimizni keng o‘quvchilar ommasiga, mutaxassislar va olimlar bilan o‘rtoqlashmoqchimiz.

Bizning fikrimizcha mehnat potensiali samaradorligi mezonini aniqlashda uning shaklidan kelib chiqish lozim. Bu esa o‘z navbatida global va lokal shakllarga bo‘linadi.

Samaradorlikning global mezonini aniqlashda davlat manfaati nuqtayi nazaridan kelib chiqish maqsadga muvofiq. Davlatimizning hozirgi siyosati manfaatlar mushtarakligini ta’minlashga qaratilgan. Har bir qilingan ish davlatimiz uchun ham, mulkdor uchun ham, mehnatkash uchun ham foydali bo‘lishi lozim.

Davlatimiz mehnat potensialidan samarali foydalanishda faqat o‘zining ko‘proq foyda olishni ko‘zlab emas, balki mehnatkashlarning farovonligini, turmush darajasini yaxshilashni ko‘zlab ish ko‘rmoqda. Respublika rahbariyatining hozirgi siyosati davlatni boyitish bilan birgalikda har bir mehnat qilgan mehnatkashning ham farovonligini ta’minlashdan iboratdir. Zero, fuqarosi boy mamlakatning davlati ham boy bo‘ladi.

Shunday qilib, mehnat potensiali samaradorligi mezonini aniqlashda shu davlat, jamiyat nuqtayi nazaridan ham qarash lozim ekan. Bundan har bir mehnat potensiali eng avvalo shu ishchi kuchi sohibiga va ikkinchidan davlatga foyda keltirishi lozim degan tushuncha kelib chiqadi. Bu hozirgi bozor iqtisodiyot sharoitida juda muhimdir,

chunki mehnat potensiali samaradorligini oshirish bilan birgalikda uning doimiy ravishda takomillashib borishini ham ta’minlashi lozimdir.

Mehnat potensiali samaradorligining lokal mezoni bevosita mulk egasi va ishlab chiqaruvchilar manfaatining mushtarakligidan kelib chiqadi. Samaradorlikning global mezonida ishlab chiqarilgan yalpi milliy mahsulotning taqsimlanishi va qayta taqsimlanishi orqali maqsadga erishilsa, bu lokal mezonda milliy daromadning qo‘yi bug‘inlaridagi taqsimlanishi orqali erishiladi.

Bu bevosita ishchi va xizmatchilarning ma’lum vaqt birligida sarf qilingan mehnati va shu davrda oladigan ish haqining hajmida o‘z ifodasini topadi. Bunda mehnat potensialining samaradorligini oshirish evaziga ish haqini ko‘paytirish lozim.

Mehnat potensiali samaradorligining oshishi moddiy-texnika bazasining qaysi mulkka mansub bo‘lishidan qat’iy nazar uning ham samaradorligi ta’minlanadi. Demak, bu yerda mulk egasining manfaatdorligi ham o‘z ifodasini topadi. Ish haqining oshishi esa ishchi kuchi egasi, ishchi va xizmatchilar manfaatdorligini ta’minlaydi. Bu yerda davlatning manfaatdorligi ham bor. Mehnat potensialining samaradorligini oshirish evaziga korxonaning daromadi (foydasi) ko‘payadi, ishchi va xizmatchilarning ish haqi oshadi. Bu ikki ko‘rsatkich qancha ko‘p bo‘lsa davlatga to‘lanadigan soliq ham shuncha ko‘p bo‘ladi. Bu bilan manfaatlar mushtarakligi ta’minlanadi. Bu mushtaraklik mehnat potensiali samaradorligini oshirishning obyektiv iqtisodiy asosi bo‘lib xizmat qiladi.

Tayanch iboralar

Mehnat qurollari, mehnat, mehnat jarayoni, mehnat vositasi, mehnat predmeti, tayyor mahsulot, innovatsion iqtisodiyot, mehnatning xarakteri, mulkdorlar, ijtimoiy mulk.

Nazorat savollari

1. Mehnat xarakteri bu?
2. Mehnat predmeti nima?
3. Mehnat jarayoni nima?
4. Mehnat vositasi nima?
5. Ijtimoiy mulk nima?

“Mehnatning xarakteri, salohiyati, samaradorligini va ularni baholash mezonlari” mavsusi bo‘yicha test savollari.

1. Ish haqini nisbiy farqi qanday aniqlanadi?

A) hisobot davrida sarflangan ish haqi bazis davridagi ish haqi fondini masulot ishlab chiarish indeksiga ko‘paytmasidan osil bo‘lgan ko‘rsatkich bilan taoslash orali anilanadi

B) ishchi va xizmatchilarga sarflangan ish haqi bazis davridagi ish haqi fondi bilan taoslanadi

S) hisobot davrida sarflangan ish haqidan bazis davridagi ish haqi fondini ayirish orali aniqlanadi

D) ish haqining bazis davridan mutloq farqini foizda ifodalanishidir

2. Ish kuni davomiyligi ko‘rsatkichiga qanday omillar ta’sir yetadi?

A) jami ishlangan kishi – kunlari, kishi – soatlari

B) ishchilar soni

S) ish haqi

D) masulot hajmi

3. Ish kuni davomiyligi qanday anqilanadi?

A) jami ishlangan kishi – soatlari / jami ishlangan kishi - kunlari

B) jami ishlangan kishi - kunlari / jami ishlangan kishi - soatlari

S) jami ishlangan kishi – kunlari / ishchilar soni

D) jami ishlangan kishi – soatlari / ishchilar soni

4. Ishchilarning unumsizlik koeffitsenti qanday aniqlanadi?

A) (o‘z xoxishiga ko‘ra ishdan bo‘shaganlar + mehnat intizomini bo‘zganligi uchun ishdan bo‘shaganlar) / ishchilarning ro‘yxatdagi o‘rtacha soni

B) (nafaqaga chiqganlar + mehnat intizomini bo‘zganligi uchun ishdan bo‘shaganlar) / ishchilarning ro‘yxatdagi o‘rtacha soni

S) (o‘z xoxishiga ko‘ra ishdan bo‘shaganlar + vafot yetganlar) / ishchilarning ro‘yxatdagi o‘rtacha soni

D) (o‘z xoxishiga ko‘ra ishdan bo‘shaganlar + nafaqaga chiqganlar) / xodimlarning ro‘yxatdagi o‘rtacha soni

5. Ishchilarning yillik ish haqi fondiga qanday omillar ta’sir yetadi?

A) masulot ishlab chiqarish hajmi, ishchilarni nisbiy farqi, bir ishchiga to‘g‘ri keladigan o‘rtacha yillik ish haqi

B) masulot ishlab chiqarish hajmi, xodimlar soni, xodimlarning o‘rtacha yillik ish haqi

S) masulot ishlab chiqarish hajmi, ishchilar soni, ishchini o‘rtacha yillik ish haqi

D) masulot sotish hajmi, ishchilar soni, ishchini o‘rtacha yillik ish haqi

6. Mehnat jarayoni bu - ?

A) tabiatga mehnat, mehnat predmeti va mehnat vositasining birgalikda ta’siri tufayli sodir bo‘ladi

B) Mehnat qiladigan shaxs

S) Ishlab chiqarishga mo‘ljallangan sex

D) Ishlab chiqarish xomashyolari

7. Mehnat predmeti bu - ?

A) tabiatga mehnat, mehnat predmeti va mehnat vositasining birgalikda ta’siri tufayli sodir bo‘ladi

B) Mehnat qiladigan shaxs

S) Ishlab chiqarishga mo‘ljallangan sex

D) Ishlab chiqarish xomashyolari

8. Mehnat vositasi bu - ?

A) tabiatga mehnat, mehnat predmeti va mehnat vositasining birgalikda ta’siri tufayli sodir bo‘ladi

B) Mehnat qiladigan shaxs

S) Ishlab chiqarishga mo‘ljallangan sex

D) Ishlab chiqarish xomashyolari

9. Mehnat bu - ?

A) tabiatga mehnat, mehnat predmeti va mehnat vositasining birgalikda ta’siri tufayli sodir bo‘ladi

B) Mehnat qiladigan shaxsning ongli harakati

S) Ishlab chiqarishga mo‘ljallangan sex

D) Ishlab chiqarish xomashyolari

10. Mehnatning xarakteri bu - ?

A) tabiatga mehnat, mehnat predmeti va mehnat vositasining birgalikda ta’siri tufayli sodir bo‘ladi

B) mehnat qiladigan shaxsning ongli harakati

S) ishlab chiqarishga mo‘ljallangan sex

D) mazkur jamiyatning iqtisodiy va siyosiy qurilishiga to‘g‘ri keladigan mehnat tabiati tushuniladi

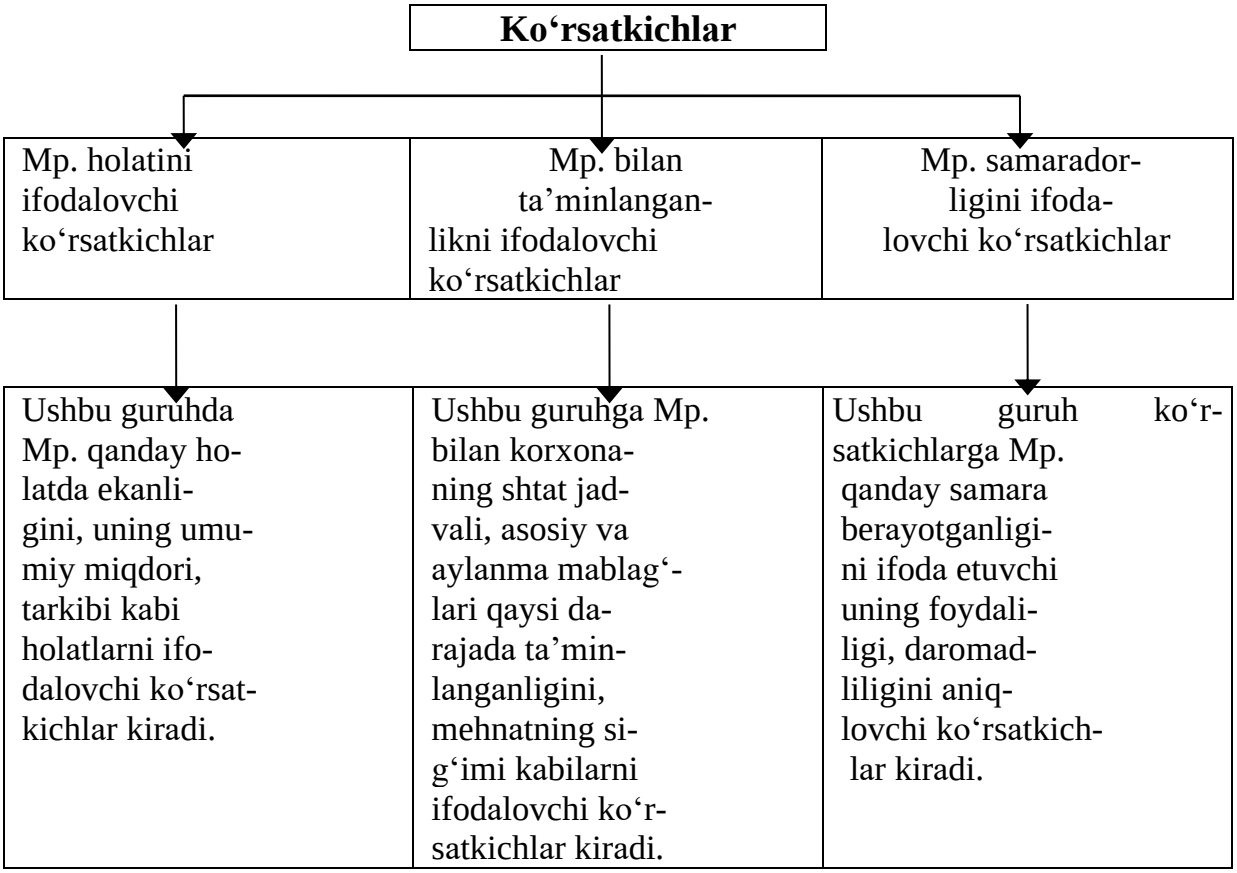
III BOB. MEHNAT SALOHIYATINI IFODALOVCHI KO‘RSATKICHLAR VA ULARNING TASNIFI ANIQLASH YO‘LLARI VA TAHLILI

3.1. Mehnat salohiyatini ifodalovchi ko‘rsatkichlar va ularning tasnifi

Mehnat potesialini baholash va tahlil qilish uchun ko‘rsatkichlar tizimidan foydalaniladi. Bu ko‘rsatkichlar iqtisodiy jihatdan turli guruhlarga mansub, chunki mehnat potensialining u yoki bu jihatlarini ifodalaydi. Mehnat potensialini ifodalovchi barcha ko‘rsatkichlar iqtisodiy mazmuniga qarab uch guruhga bo‘linadi:

1. Mehnat potensiali holatini ifodalovchi ko‘rsatkichlar;
2. Mehnat potensiali bilan ta’minlanganlikni ifodalovchi ko‘rsatkichlar;
3. Mehnat potensiali samaradorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlar;

Ushbu ko‘rsatkichlar tasnifi va ularning mazmuni quyidagi chizmada keltirilgan (2-chizma).



3.1-Chizma. Mehnat potensialini (Mp) ifodalovchi ko‘rsatkichlar tizimi.

3.2. Mehnat salohiyati holatini ifodalovchi ko‘rsatkichlar, ularni aniqlash va tahlil qilish yo‘llari.

Mehnat potensiali holatini ifodalovchi ko‘rsatkichlar uning qanday ahvolda ekanligini ko‘rsatadi. Bu ko‘rsatkichlarni ham o‘rganish va tahlil qilish muhim ahamiyatga ega. Chunki shu ko‘rsatkichlar orqali mehnat potensiali qanday ahvolda ekanligini bilish bilan birga, ularning o‘zgarish dinamikasini, oboroti va qo‘nimsizligi kabi muhim ko‘rsatkichlarni ham bilish mumkin. Bozor iqtisodiyot sharoitida xodimlarning oboroti va qo‘nimsizliklari ham muhim ahamiyatga ega, chunki ular ishsizlikning oldini olish, samaradorlikni oshirish, xodimlarning tajribasining oshishini ta’minlash kabi muhim jihatlarni o‘zida aks ettiradi.

Mehnat potensiali holatini ifodalovchi ko‘rsatkichlar tizimiga quyidagilarni kiritish mumkin:

1. Mehnat potensialining o‘rtacha soni;
2. Mehnat potensialining tarkibi;
3. Mehnat potensialining oboroti;
4. Mehnat potensialining qo‘nimsizligi;
5. Mehnat potensialining turg‘unligi.

Mehnat potensialining o‘rtacha soni tahlil qilinayotgan hisobot davrida aniqlanadi. Buni hisoblash uchun mehnat potensialining davr boshidagi (Mp db.) va oxiridagi (Mpdo.) soni qo‘shilib ikkiga bo‘linadi:

$$\boldsymbol{Mp_{o'r} = \frac{Mp_{db} + Mp_{do}}{2}}$$

Agar hisobot davrida mehnat potensiali to‘g‘risidagi ma’lumot bir qancha vaqtlarda ifodalangan bo‘lsa u holda barcha ko‘rsatkichlar qo‘shilib uning soniga bo‘linadi:

$$\boldsymbol{Mn = \sum_{i=1}^{n} Mn_i}$$

Mehnat potensiali tarkibini tahlil qilganda xodimlarni alohida kategoriyalari bo‘yicha aniqlash lozim. Masalan, umumiy mehnat potensialida oliy ma’lumotli xodimlar (Omx) ulushini yoki o‘rta maxsus

ma’lumotli xodimlar (UMX) ulushi kabi ko‘rsatkichlarni aniqlash mumkin.

$$\boldsymbol{Mp.t = \frac{UMX}{Mp} * 100}$$

$$\boldsymbol{Mp.t = \frac{Omx}{Mp}}$$

Bulardan tashqari umumiy mehnat potensialida boshqaruv xodimlari ulushi, muxandis - texnik xodimlar ulushi, mutaxassislar ulushi kabi ko‘rsatkichlarni ham aniqlash mumkin.

$$\boldsymbol{Mp.t = \frac{Mpi}{Mp}}$$

Bunda: *Mpi - mehnat potensialining alohida guruhlari.*

Mehnat potensiali oborotini tahlil qilish ham hozirgi davrda katta ahamiyatga ega. Ushbu ko‘rsatkichni aniqlash uchun barcha ishga qabul qilingan xodimlarga (Mp.k) ishdan bo‘shatilgan xodimlarni (Mp.b) qo‘shib umumiy mehnat potensiali soniga bo‘lamiz.

$$\boldsymbol{Mp.ob = \frac{Mpk + Mpb}{Mp}}$$

Ushbu ko‘rsatkichni alohida ishga qabul qilingan va ishdan bo‘shatilgan xodimlar bo‘yicha ham aniqlash mumkin:

$$\boldsymbol{Mp.obk = \frac{Mpk}{Mp}}$$

$$\boldsymbol{Mp.obb = \frac{Mpb}{Mp}}$$

Mehnat potensialining qo‘nimsizligi umumiy mehnat potensialida salbiy oqibatlar natijasida ishdan bo‘shatilgan xodimlarning ulushini

ifodalaydi. Salbiy sabablar bilan ishdan bo‘shaganlar tarkibiga o‘z arizasi bilan bo‘shaganlar ham kiradi. Chunki ko‘pincha o‘z ixtiyori bilan ishdan bo‘shagan odamlar biror sharoitdan norozi bo‘lib bo‘shaydi. Lekin sababini hammaga aytib o‘tirishni o‘zlariga ep ko‘rmaydilar. Shu tufayli bundan kishilar ham xodimlarning qo‘nimsizligini aniqlashda qo‘shiladi. Ushbu ko‘rsatkichni aniqlash uchun quyidagi formuladan foydalanish mumkin:

$$\boldsymbol{Mp.kup = \frac{Mp.salb}{Mp}}$$

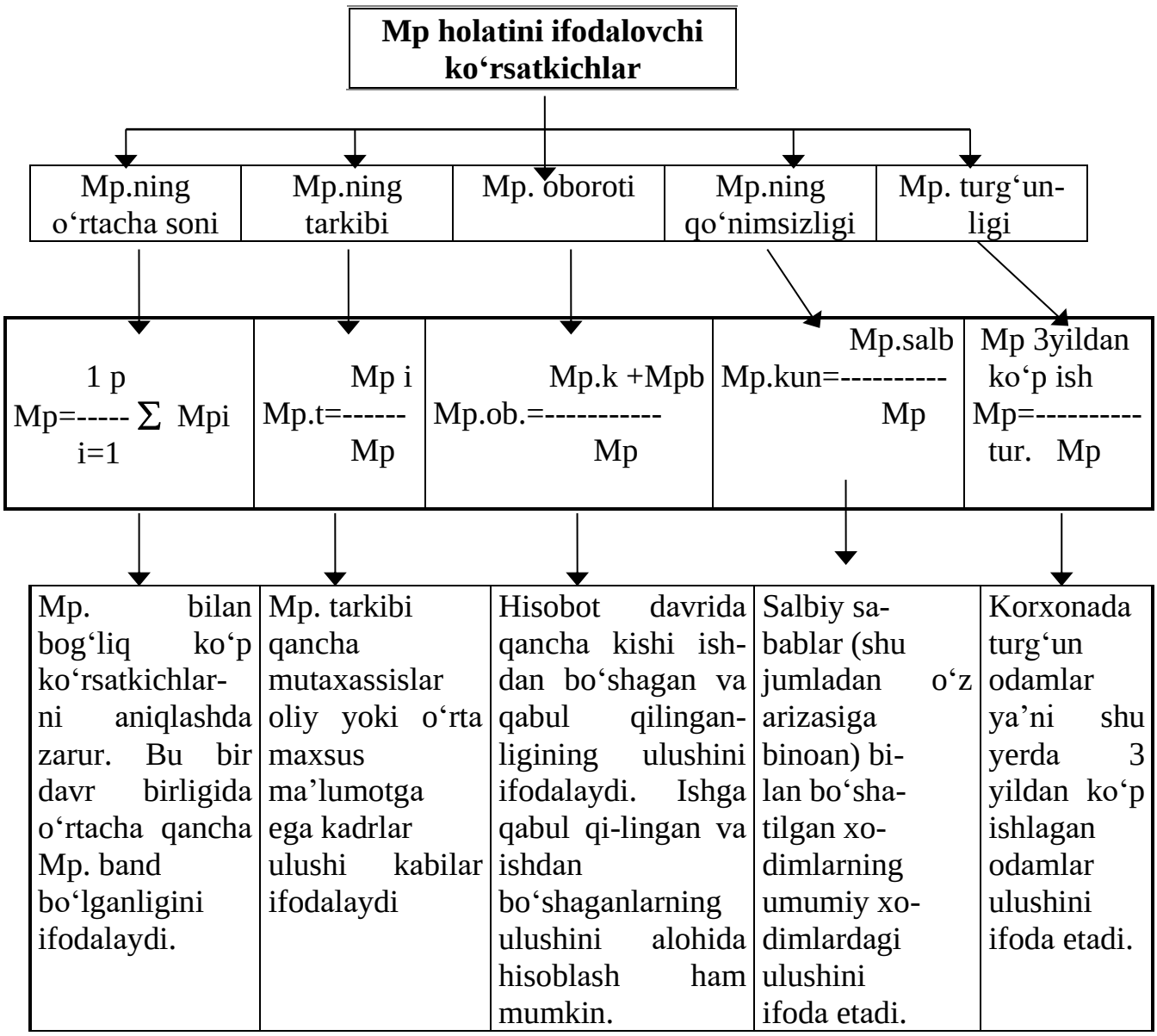
Mehnat potensialining turg‘unligi ham uning holatini ifodalovchi muhim ko‘rsatkichlardan biridir. Buni aniqlash uchun shu korxonada (firmada, kompaniyada) uch yildan ortiq ishlagan xodimlar sonini (Mp 3 yildan ko‘p ishlaganlar) mehnat potensialining umumiy miqdoriga bo‘lish yo‘li bilan aniqlash mumkin:

$$\boldsymbol{Mp.tur = \frac{Mp\ 3\ yildan\ ortiq\ ishlaganlar}{Mp}}$$

Ushbu ko‘rsatkichlarning nomi, aniqlanish yo‘llari va nimani ifodalaydigan mazmuni quyidagi chizmada keltirilgan (3-chizma).

Ushbu ko‘rsatkichlarni amaliy ma’lumotlarni qo‘llagan holda aniqlab tegishli tahliliy xulosalar chiqarish lozim. Bu uchun quyidagi jadval tuzishni tavsiya qilamiz. (3.1-jadval).

Ushbu jadval ma’lumotlaridan ko‘rinib turibdiki mehnat potensiali holatini ifodalovchi va u bilan bog‘liq barcha ko‘rsatkichlar hisobot davrida o‘tgan davrga nisbatan oshgan. Ammo ular turli darajaga ega. Masalan, mehnat potensialining o‘rtacha yillik sonining o‘sish sur’ati 108 % ni tashkil qilgan bir paytda, oliy ma’lumotli mutaxassislar soniniki 110,0 % ni tashkil qiladi. Demak, ushbu korxonada xodimlarning malakalik darajasi oshganligidan dalolat beradi. Haqiqatda ushbu ko‘rsatkich o‘tgan yilda 17,86 % ni tashkil qilgan bo‘lsa, bu yil 18,18 % ga yetdi, ya’ni 1,8 % oshdi. Ishchilar soni mehnat potensialiga mos ravishda o‘sgan. Uning o‘sish sur’ati 108,2 % ni tashkil qiladi. Natijada ularning ulushi deyarli o‘zgarmasdan qolgan.



3.2-Chizma. Mehnat potensiali (mp) holatini ifodalovchi ko‘rsatkichlar tizimi va ularni aniqlash yo‘llari.

3.1-Jadval.

Mehnat potensiali holatini ifodalovchi ko‘rsatkichlarni aniqlash hisob-kitobi.

Ko‘rsatkichlar	O‘tgan yilda	Hisobot yilida	Farqi (+,-)	O‘zgarish sur’ati, %
1.Mehnat potensialining o‘rta yillik soni, kishi	112	121	+ 9	108,0
2.Shu jamladan oliy ma’lu-motli mutaxassislar, kishi.	20	22	+ 2	110,0
3. Ularning ulushi, % (2q. 100 : 1q)	17,86	18,18	+0,32	101,8
4. Ishchilar soni, kishi	98	106	+ 8	108,2
5. Ishchilarning ulushi,%				

(4q . 100 : 1q)	87,5	87,6	+ 0,1	100,1
6.Ishga qabul qilinganlar, kishi	10	17	+ 7	170,0
7. Ishdan bo‘shatilganlar, kishi	5	8	+ 3	160,0
8. Shu jumladan salbiy asoslar bilan bo‘shatil-ganlar, kishi	3	5	+ 2	166,7
9. Mp. oboroti, koeffitsi-yenti ((6q + 7q) : 1q)	0,134	0,207	+0,073	154,5
10.Mp. qo‘nimsizligi, ko-effitsienti (8k : 1k)	0,027	0,041	+0,014	151,9
11.Shu korxonada 3 yil-dan ko‘p ishlagan xodimlar soni, kishi	101	105	+ 4	104,0
12.Mp. turg‘unligi, koeffi-sientida (11q . 1q)	0,90	0,87	-0,03	96,7

IZOH: Jadvaldagi ko‘rsatkichlar soni ancha qisqartirilib olindi. Masalan, mehnat potensiali tarkibini xodimlar malakasi bo‘yicha oladigan bo‘lsak u to‘rtta bo‘lishi kerak. Ammo biz faqat oliy ma’lumotli mutaxassislar ulushini aniqlash bilan cheklandik. Buni uslubiy asos bo‘lish uchun shunday qilindi, chunki qolgan ko‘rsatkichlar ham xuddi shu tarzda aniqlanadi.

Xodimlarning oboroti va qo‘nimsizligining o‘sish sur’ati mos ravishda 154,5 va 151,9 foizni tashkil qiladi. Natijada mehnat potensialining turg‘unligi kamaygan. O‘tgan yili 3 yildan ortiq ishlayotganlarning ulushi barcha xodimlarning 90 foizini tashkil qilgan bo‘lsa, hisobot yilida ushbu ko‘rsatkich 87 foizni tashkil qildi. Bu ko‘rsatkich albatta salbiy holatdan dalolat beradi. Lekin ishga qabul qilganlarni chuqurroq o‘rganish lozim. Balki yangi xodimlar ilg‘or texnologiyaning kirib kelishi bilan bog‘liq bo‘lishi ham mumkin. Shunday qilib har bir tahlil qilinayotgan obyektda mehnat potensiali va holatini o‘rganish bu boradagi xulosani oydinlashtiradi.

3.3. Mehnat salohityati bilan ta’minlanganlikni ifodalovchi ko‘rsatkichlarni aniqlash va tahlil qilish yo‘llari.

Mehnat potensialini ifodalovchi ko‘rsatkichlar tizimida ular bilan ta’minlanganlikni xarakterlovchi ko‘rsatkichlarning alohida o‘rni bor, chunki mehnat potensiali bilan yetarli darajada ta’minlanmasa har qanday jarayon ham me’yordagidek sodir bo‘lmasligi mumkin. Agar keragidan ko‘p ta’minlangan bo‘lsa korxona uchun ortiqcha sarf xarajatlarning yuzaga kelishiga sabab bo‘lishi mumkin. Shu tufayli ushbu guruh ko‘rsatkichlarni aniqlash, ularni baholash va tahlil qilish bozor iqtisodiyot sharoitida muhim ahamiyatga ega.

Mehnat potensiali bilan ta’minlanganlikni ifodalash uchun quyidagi asosiy ko‘rsatkichlar tizimidan foydalanishni tavsiya qilamiz:

1. Mehnat potensiali bilan shtat jadvalining ta’minlanganligi;
2. Mehnat potensiali sig‘imi;
3. Mehnat potensialining qurollanganligi;
4. Aylanma mablag‘larning mehnat potensiali bilan ta’minlanganligi;

Har bir ko‘rsatkichning aniqlanish yo‘llarini ko‘rib chiqish lozim. Tahlilning maqsad va vazifalaridan kelib chiqqan holda ushbu ko‘rsatkichlar sonini ko‘paytirish yoki kamaytirish ham mumkin.

Mehnat potensiali bilan shtat jadvalining ta’minlanganligini aniqlash uchun birqancha hisob-kitoblar qilish mumkin. Eng avvalo bu bo‘yicha umumiy ko‘rsatkichni aniqlash lozim. Bu uchun mehnat potensialining haqiqiy miqdorini (Mp x) uning shtat jadvalidagi miqdoriga (Mp shj) bo‘linadi:

$$\boldsymbol{Mp.shj = \frac{Mpx}{Mp\ shj}}$$

Xuddi shunday ko‘rsatkichni uning alohida guruhlari bo‘yicha ham aniqlash mumkin. Masalan, oliy ma’lumotli xodimlarning haqiqiy miqdorini shtat jadvali bo‘yicha shunday xodimlarga bo‘lish mumkin. Yoki korxonada band bo‘lgan muxandis-texniklarning haqiqiy miqdorini shtat jadvalidagi shunday mutaxassislar miqdoriga bo‘lish yo‘llari bilan

ham aniqlash mumkin. Bu ham shu soha bo‘yicha nimani tahlil qilinishiga bog‘liq.

Mehnat potensialining sig‘imi (Mpsg) ham ushbu guruhga kiruvchi muhim ko‘rsatkichlardan biri. Uni aniqlash uchun mehnat potensiali miqdorini (Mp) yaratilgan (sotilgan) mahsulot (ish, xizmat) hajmining (Q) miqdoriga bo‘linadi:

$$\boldsymbol{Mp.sg = \frac{Mp}{Q}}$$

Ushbu ko‘rsatkich reja bo‘yicha va haqiqatda bir qancha davrlarga aniqlanib taqqoslanishi orqali tahlil qilinadi va tegishli xulosalar chiqariladi.

Mehnat potensialining qurollanganligi yoki asosiy vositalar faol qismining mehnat potensiali bilan ta’minlanganligini ifodalovchi ko‘rsatkichni aniqlash va tahlil qilish muhim ahamiyatga ega. Chunki hozir jahonda ilmiy texnika taraqqiyoti jadal rivojlanayotgan paytda O‘zbekiston ham orqada qolmasligi, shu yutuq tamon intilib yashashi lozim. Bu esa mehnatning eng ilg‘or texnika va texnologiya bilan qurollanishini taqozo qiladi. Shu tufayli ushbu ko‘rsatkichni har bir korxonada aniqlash va tahlil qilish lozim. Buni aniqlash uchun asosiy vositalarning faol qismini (Av.f) mehnat potensiali miqdoriga (Mp) bo‘linadi yoki teskarisi:

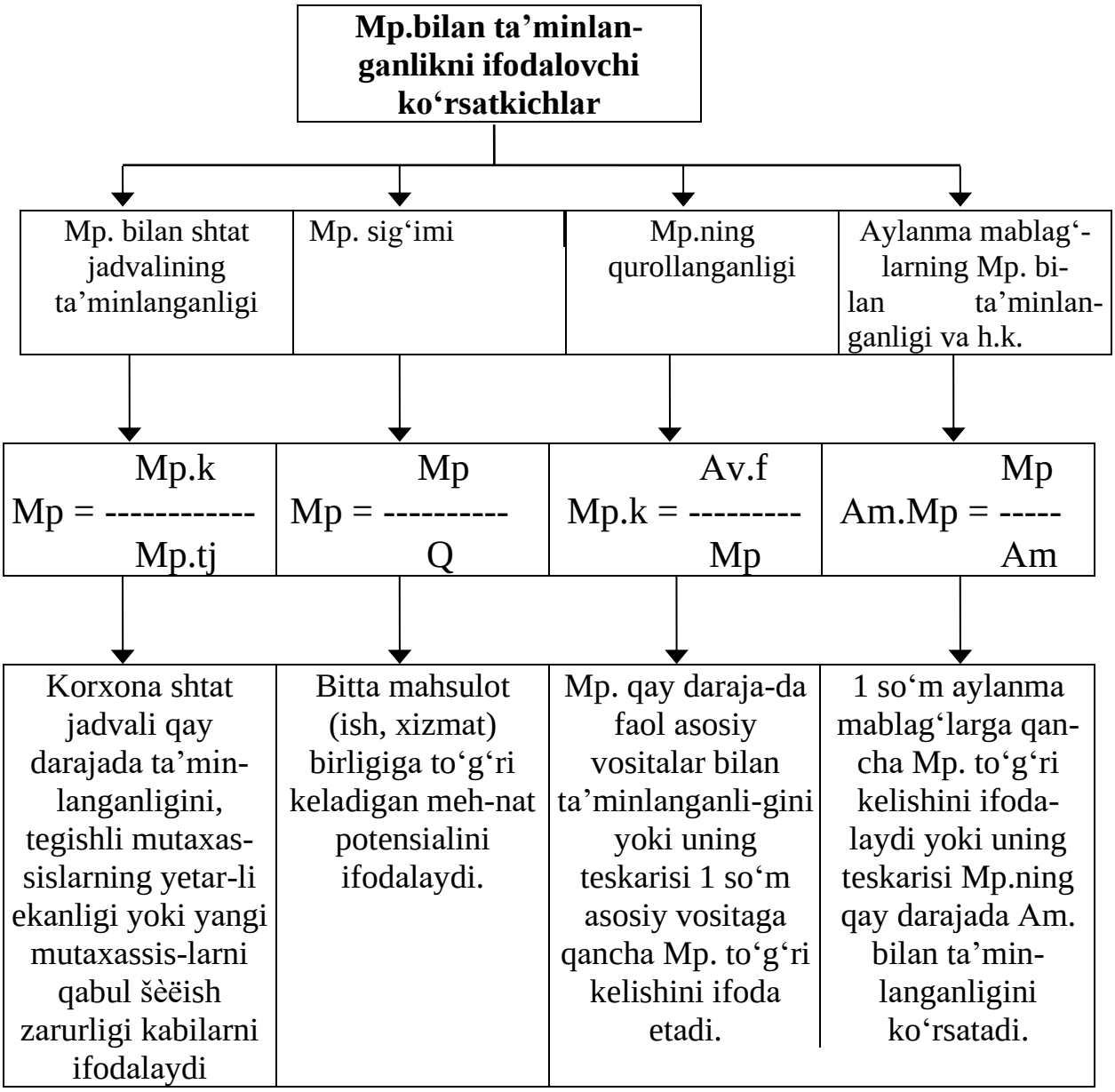
$$\boldsymbol{Mp.k = \frac{Av.f}{Mp}}$$

$$\boldsymbol{Mp.t = \frac{Mp}{Av.f}}$$

Aylanma mablag‘larning mehnat potensiali bilan ta’minlanganligi (Am.Mp) ham mehnat potensialini tahlil qilishda va boshqa ko‘rsatkichlar o‘zgarishiga shu bilan bog‘liq omillarning ta’sirini aniqlashda qo‘llaniladi. Buni aniqlash uchun mehnat potensiali miqdorini (Mp) aylanma mablag‘lar hajmiga (Ak) bo‘lish lozim:

$$Am.mp = \frac{Mp}{Ak}$$

Ushbu ko‘rsatkichlar tizimi, ularni aniqlash yo‘llari va nimani ifodalaydigan mazmuni quyidagi chizmada keltirilgan (3.3-chizma).



3.3-Chizma. **Mehnat potensiali (mp) bilan ta’minlanganlikni ifodalovchi ko‘rsatkichlar tizimi va ularni aniqlash yo‘llari.**

Chizmadagi nazariy tavsiyalar bevosita amaliyot talabidan kelib chiqqan va ular amaliyotda qo‘llanilishi lozim. Shu maqsadda ushbu formulalarning amaliyotda foydalanilishini aniq ma’lumotlarni qo‘llagan holda tahlil qilish usullarini ko‘rib chiqamiz. Bu uchun quyidagi jadvalni tuzishni tavsiya qilinadi (3.2-jadval).

3.2-Jadval

Mehnat potensiali bilan ta’minlanganlikni ifodalovchi ko‘rsatkichlar hisob-kitobi.

Ko‘rsatkichlar	O‘tgan yilda	Hisobot yilida	Farqi (+,-)	O‘zgarish sur’ati, %
1. Mehnat potensiali soni shtat jadvali bo‘yicha, te-gishli yil boshida, kishi	**107**	**109**	**+ 2**	**101,9**
2. Haqiqiy mehnat po-tensiali soni, tegishli yil boshida, kishi	**110**	**114**	**+ 4**	**103,6**
3. Mp. bilan shtat jadvali-ning ta’minlanganlik da-rajasi, %(1q : 2q . 100)	**97,3**	**95,6**	**- 1,7**	**98,3**
4.Mahsulot hajmi, ming so‘m	**4583,3**	**5694,5**	**+1111,2**	**124,2**
5. Mp. o‘rtacha yillik miqdori, kishi	**112**	**121**	**+ 9**	**108,0**
6. Mehnat sig‘imi, bir million so‘m mahsulotga to‘g‘ri keladigan xodimlar soni, kishi (5q : 4q)	**624,4**	**21,2**	**- 3,2**	**86,9**
7. Asosiy vositalar faol qismining o‘rtacha yillik qiymati, ming so‘m	**3726**	**3938**	**+212**	**105,7**
8.Aylanma mablag‘larning o‘rtacha yillik qiymati, ming so‘m	**5660**	**6000**	**+340**	**106,0**
9.Mp.ning qurollanganligi, ming so‘m (7q : 5q)	**33,27**	**32,55**	**- 0,72**	**97,8**
10.Am.ning Mp. bilan ta’-minlanganligi, bir milli-on so‘m Am.ga to‘g‘ri kela-digan Mp., kishi (5q : 8q)	**19,8**	**20,2**	**+ 0,4**	**102,0**

Ushbu jadval ma’lumotlaridan ko‘rinib turibdiki shtat jadvalining ta’minlanganlik darajasi hisobot davrida o‘tgan yilga nisbatan 1,7 foiz bandga kamaygan, ya’ni o‘tgan yilida ushbu ko‘rsatkichning miqdori 97,3 % ni tashkil qilgan bo‘lsa hisobot yilida 95,6 foizga teng bo‘ldi. Qaysiki shu xususda ish so‘rab mehnat birjasiga murojaat qilganlar ko‘pchilikni tashkil qiladi. Bunday sharoitda korxona birinchi galda shtat jadvali bo‘yicha kadrlar bilan o‘z ehtiyojini ta’minlab olgani ma’qul. Hisobot davrida o‘tgan yilga nisbatan mehnat sig‘imi ham 32 bandga, ya’ni 24,4 kishidan 21,2 kishigacha kamaygan. Bu yaxshi ko‘rsatkich. Lekin u shtat jadvalining to‘liq ta’minlangan paytiga to‘g‘ri

kelsa juda yaxshi bo‘lur edi. Xuddi shunday holatni mehnat potensialining qurollanganligi bo‘yicha ham qayt qilish mumkin. Chunki ushbu ko‘rsatkichning miqdori o‘tgan yildagi 33,3 ming so‘mdan hisobot yilida 32,6 ming so‘mgacha, ya’ni 2,2 % kamaygan (100-97,8). Bu holatni hozirgi paytda oqlab bo‘lmaydi. Hozir, yuqorida ta’kidlanganidek, mehnatning qurollanganlik darajasi muntazam ravishda oshib borishi lozim. Shundagina har bir xo‘jalik yurituvchi subyekt yuqori unumdorlikka erishishi mumkin. Ushbu korxonada aylanma mablag‘larning mehnat potensiali bilan ta’minlanganlik darajasi oshgan. Ushbu ko‘rsatkichning miqdori o‘tgan yilda 19,8 kishini tashkil qilgan bo‘lsa hisobot yilida 20,2 kishiga yetgan yoki 2,0 % ko‘p bo‘lgan. Bu ko‘rsatkich ham yetarli darajada ijobiy holatdan darak bermaydi. Chunki hisobot yilida buyumlashgan mehnatning miqdoriga nisbatan jonli mehnatning hajmi oshib borgan. Bular esa mehnat potensiali samaradorligining pasayishiga ta’sir etmasdan iloji yo‘q.

3.4. Mehnat salohiyati samaradorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlarni aniqlash va tahlil qilish yo‘llari.

Mehnat potensialidan samarali foydalanish mulk shaklidan qat’iy nazar barcha xo‘jalik yurituvchi subyektlar uchun o‘ta muhimdir. Chunki mehnat qancha samarali bo‘lsa iqtisodiy ko‘rsatkichlar shuncha yuqori bo‘ladi. Shu tufayli ushbu guruh ko‘rsatkichlarni alohida baholash va tahlil qilish lozim.

Mehnat potensiali samaradorligi ham samaradorlikning umumiy tamoyiliga asoslangandir, ya’ni uni aniqlash uchun natijani (Q) mehnat potensiali (Mp) nisbatiga bo‘lish lozim. Ammo turli sohalarda natija ham har xil ko‘rsatkichlar bilan o‘lchanishi mumkin. Bu tahlilning vazifasi va ahamiyatidan kelib chiqadi. Biz ushbu ishda hamma sohaga umumiy bo‘lgan ko‘rsatkichlar tizimidan foydalanishni tavsiya qilamiz. Bunday ko‘rsatkichlarga quyidagilar kiradi:

1. Mehnat potensialining natijaviyligi;
2. Mehnat potensialining rentabelligi;
3. Mehnat potensialining daromadliligi;

Ushbu ko‘rsatkichlarning har birini aniqlash yo‘llarini alohida ko‘rib chiqish maqsadga muvoffiqdir.

Mehnat potensialining natijaviyligi (Mp.n) natijaning mehnat potensialiga nisbati bilan aniqlanadi. Natija qanday ko‘rsatkichlar bo‘lishi mumkin? Bu o‘rganilayotgan sohasiga, tahlilning maqsadiga qarab turlicha bo‘ladi. Masalan, ishlab chiqarish sohasida asosiy natijaviy ko‘rsatkich ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi, tayyor mahsulot hajmi bo‘lishi mumkin. B tahlilning qaysi ko‘rsatkichni qaysi maqsadlar uchun o‘tkazilayotganligiga bog‘liq. Bozor iqtisodiyot sharoitida ishlab chiqarish korxonalari uchun ham mahsulotning sotilishi muhim. Shu jihatdan ko‘p hollarda sotilgan mahsulot hajmi olinadi. Savdo sohasida natijaviy ko‘rsatkich tovar oboroti, transport korxonalarida yuk oboroti, qurilishda bajarilgan ishlar hajmi kabi ko‘rsatkichlardan foydalanishi mumkin.

Agar natijani “Q“ deb belgilasak, uning mehnat potensialiga (Mp) nisbati, ya’ni mehnat potensialining natijaviyligi quyidagicha aniqlanadi:

$$\boldsymbol{Mp.n = \frac{Q}{Mp}}$$

Ushbu ko‘rsatkich 1 so‘m mehnat potensialiga qancha so‘m miqdorida natija (mahsulot, tovar oboroti, yuk oboroti kabilar) to‘g‘ri kelganligini ifodalaydi. Buni boshqacha so‘z bilan mehnat unumdorligi deb ham atash mumkin. Ushbu ko‘rsatkich qancha ko‘p bo‘lsa mehnat potensialining samaradorligi shuncha yuqori ekanligidan dalolat beradi.

Mehnat potensiali rentabelligi (Mp.r) har bir mehnat potensiali birligiga to‘g‘ri keladigan foyda (F) miqdorini ifodalaydi. Uni aniqlash uchun foyda summasini mehnat potensialiga (Mp) nisbati olinadi:

$$\boldsymbol{Mp.r = \frac{F}{Mp}}$$

Ushbu ko‘rsatkichning miqdori ham qancha ko‘p bo‘lsa samaradorlik ko‘rsatkichi shuncha yuqori ekanligidan dalolat beradi.

Mehnat potensiali daromadliligi (Mp.d) ham uning samaradorligini ifodalovchi muhim ko‘rsatkichlardan biridir. Uni aniqlash uchun yalpi daromad summasini (D) mehnat potensiali miqdoriga (Mp) bo‘linadi:

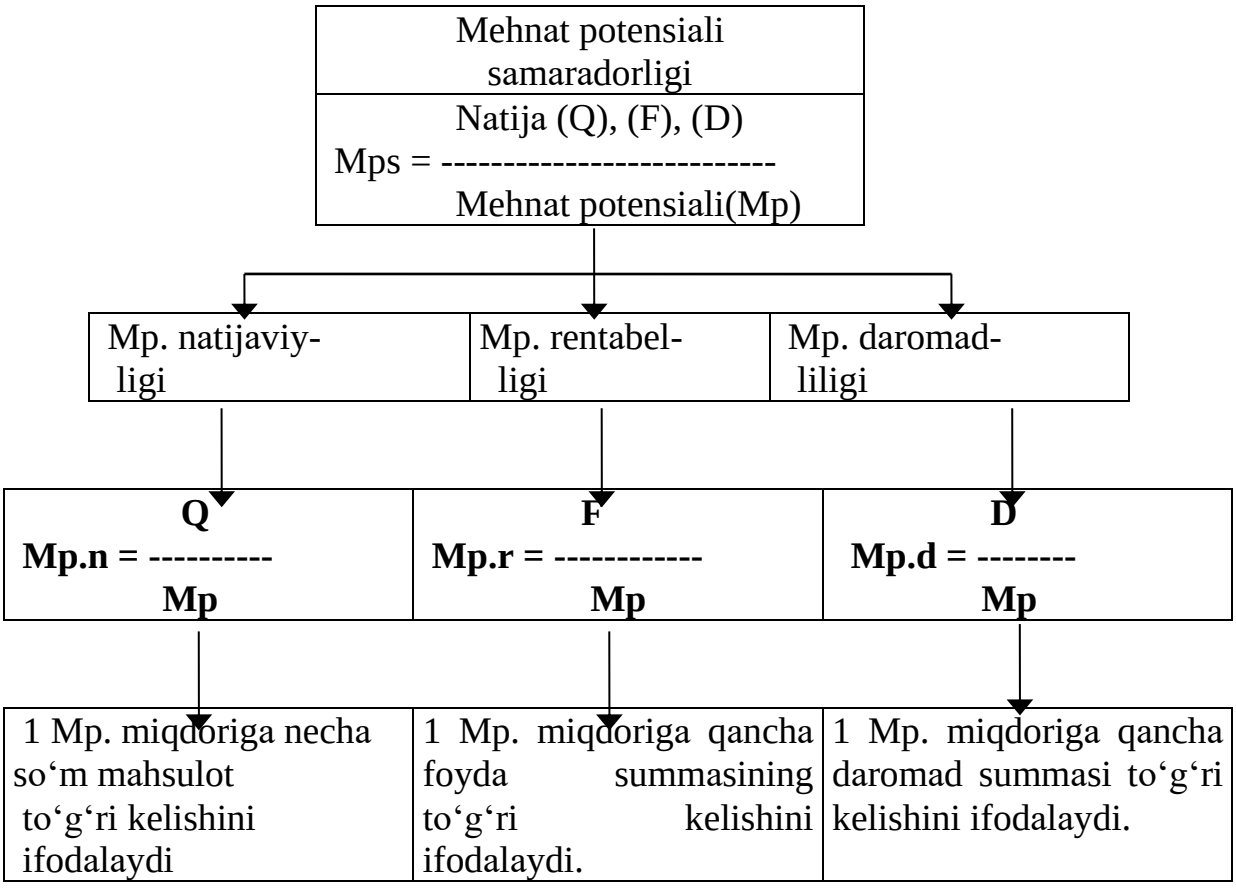
$$\boldsymbol{Mp.d = \frac{D}{Mp}}$$

Ushbu ko‘rsatkichning miqdori ham qancha ko‘p bo‘lsa samaradorlik shuncha yuqori degan xulosaga kelish mumkin. Chunki har mehnat potensialiga to‘g‘ri keladigan daromad miqdori yuqori bo‘ladi.

Ushbu ko‘rsatkichlar tizimi, ularni aniqlash yo‘llari va mazmuni quyidagi chizmada ifodalangan (3.4-chizma).

Chizmada keltirilgan ko‘rsatkichlar tizimiga amaliy ma’lumotlarni qo‘llab mehnat potensiali samaradorligini tahlil qilish mumkin. Bu uchun quyidagi jadval tuziladi (3.3-jadval).

Ushbu jadval ma’lumotlarida ko‘rinib turibdiki mahsulot hajmi yalpi daromad va foyda miqdori hisobot yilida o‘tgan yilga nisbatan anchaga o‘sgan. Ushbu ko‘rsatkichlarning o‘sish sur’ati mos ravishda 124,2; 139,3 va 134,8 foizni tashkil qiladi. Biro mehnat potensialining o‘sish sur’ati ushbu natijaviy ko‘rsatkichlarga nisbatan ancha past. Uning miqdori shu tahli davrida atiga 108,0 foizni tashkil qiladi. Oqibatda samaradorlikning barcha ko‘rsatkichlari bo‘yicha yuqori natijaga erishilgan. Masalan, mehnatning natijaviyligi bo‘yicha o‘sish sur’ati 115,0 foizni tashkil qilgan bo‘lsa, uning daromadliligi 128,9 foizga teng bo‘ldi. Mehnat potensialining rentabelligi es 124,6 foiz oshgan. Demak, mehnatning samaradorligini ifodalovchi barcha ko‘rsatkichlar bo‘yicha tahlil qilinayotgan obyekt yuqori ko‘rsatkichlarga erishgan. Albatta bu o‘z-o‘zidan sodir bo‘lgan emas. Bung birqancha omillar ta’sir qilgan. Tahlil jarayonida qanday omillar qaysi ko‘rchatkichga qay darajada ta’sir qilganligini aniqlash muhimdir.



3.4-Chizma. Mehnat potensiali samaradorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlar tizimi va ularni aniqlash yo‘llari.

3.3-Jadval.

Mehnat potensialining samaradorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlarning hisob-kitobi.

Ko‘rsatkichlar	O‘tgan yilda	Hisobot yilida	Farqi (+,-)	O‘zgarish sur’ati
1. Mahsulot hajmi, ming so‘m	4583,3	5694,5	+1111,2	124,2
2. Yalpi daromad, ming so‘m	511,0	711,7	+ 200,7	139,3
3. Sof foyda, ming so‘m	368	496,2	+ 128,2	134,8
4. Mehnat potensiali o‘r-tacha yillik miqdori, kishi	112	121	+ 9	108,0
5.Mp. natijaviyligi, ya’ni mehnat unumdorligi, ming so‘m (1q : 4q)	40,02	47,06	+ 6,14	115,0
6. Mp. daromadliligi, ming so‘m (2q : 4q)	4,56	5,88	+ 1,32	128,9
7. Mp. foydaliligi, ming so‘m (3q : 4q)	3,29	4,10	+ 0,81	124,6

3.5. Mehnat potensiali samaradorligining omilli tahlili.

Yuqorida ta’kidlanganidek mehnat potensiali samaradorligini ifodalash uchun ko‘rsatkichlar tizimi qo‘llaniladi. Biroq har bir ko‘rsatkich ham u yoki bu jihati bilan muhimdir. Shu tufayli omilli tahlilda ularning har biriga ta’sir etuvchi omillarni aniqlash va ularning boshqa ko‘rsatkichlarga qanday ta’sir qilganligini ham hisoblash katta ahamiyatga ega. Chunki iqtisodiy jarayonlar va ularning inikosi bo‘lgan ko‘rsatkichlar ham bir-biri bilan uzviy bog‘liqdir.

Shu bilan birga bir ko‘rsatkich tahlil jarayonida birinchi galda natija deb qaralsa, ikkinchi holda omil deb qaralishi mumkin. Masalan, mehnat unumdorligini olaylik. Bu mehnat potensiali samaradorligini ifoda etuvchi muhim natijaviy ko‘rsatkich. Omilli tahlilning birinchi bosqichida shunga ta’sir qiluvchi omillarni hisoblash mumkin. Shu bilan birga aynan ushbu ko‘rsatkich bir qancha boshqa ko‘rsatkichlarga ta’sir etuvchi omil hamdir. Bu esa omilli tahlilda har bir ko‘rsatkichni avvalo natijaviy ko‘rsatkich sifatida va so‘ngra omil sifatida qarash lozimligini taqozo qiladi.

Tayanch iboralar

Mehnat potesiali, mehnat potensiali holatini ifodalovchi ko‘rsatkichlar, mehnat potensialining o‘rtacha soni, mehnat potensialining tarkibi, mehnat potensialining oboroti, mehnat potensialining qo‘nimsizligi, mehnat potensialining turg‘unligi.

Nazorat savollari

1. Mehnat potensialining o‘rtacha soni qanday aniqlanadi?
2. Mehnat potensialining tarkibi nimalardan iborat?
3. Mehnat potensialining oboroti qanday aniqlanadi?
4. Mehnat potensialining qo‘nimsizligi qanday aniqlanadi?
5. Mehnat potensialining turg‘unligi qanday aniqlanadi?

“Mehnat salohiyatini ifodalovchi ko‘rsatkichlar va ularning tasnifi aniqlash yo‘llari va tahlili” mavzusi bo‘yicha test savollari.

1. Mehnat potensialini ifodalovchi barcha ko‘rsatkichlar iqtisodiy mazmuniga qarab nechi guruhga bo‘linadi.

A) 3

B) 4

S) 5

D) 2

2. Mp. holatini ifodalovchi ko‘rsatkichlarga nimalar kiradi.

A) umumiy miqdori, tarkibi kabi ko‘rsatkichlar

B) korxona ning shtat jadvali, asosiy va aylanma mablag‘lari qaysi darajada ta’minlanganligi, mehnatning sig‘imi kabilar

S) daromadlilik, rentabellik, natijaviylik.

D) barchasi

3. Mp. ta’minlanganligini ifodalovchi ko‘rsatkichlarga nimalar kiradi.

A) umumiy miqdori, tarkibi kabi ko‘rsatkichlar

B) korxona ning shtat jadvali, asosiy va aylanma mablag‘lari qaysi darajada ta’minlanganligi, mehnatning sig‘imi kabilar

S) daromadlilik, rentabellik, natijaviylik.

D) barchasi

4. Mp. samaradorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlarga nimalar kiradi.

A) umumiy miqdori, tarkibi kabi ko‘rsatkichlar

B) korxonaning shtat jadvali, asosiy va aylanma mablag‘lari qaysi darajada ta’minlanganligi, mehnatning sig‘imi kabilar

S) daromadlilik, rentabellik, natijaviylik.

D) barchasi

5. Mehnat potensiali bilan ta’minlanganlikni ifodalovchi ko‘rsatkichlarga kiradi.

A) Mehnat potensiali sig‘imi

B) Mehnat potensialining o‘rtacha soni

S) Mehnat potensialining tarkibi

D) Mehnat potensialining oboroti

6. Mehnat potensiali holatini ifodalovchi ko‘rsatkichlarga kirmaydi.

A) Mehnat potensiali sig‘imi

B) Mehnat potensialining o‘rtacha soni

S) Mehnat potensialining tarkibi

D) Mehnat potensialining oboroti

7. Mehnat potensiali bilan ta’minlanganlikni ifodalovchi ko‘rsatkichlarga kiradi.

A) Mehnat potensialining qurollanganligi

B) Rentabellik

S) Daromadlilik

D) Natijaviylik

8. Mehnat potensiali samaradorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlarga kirmaydi.

A) Mehnat potensialining qurollanganligi

B) Rentabellik

S) Daromadlilik

D) Natijaviylik

IV BOB. MEHNAT SAMARADORLIGI KO‘RSATKICHLARI TAHLILI

4.1. Mehnat unumdorligi va unga ta’sir etuvchi omillar tahlili

Mehnat unumdorligi mehnat potensiali samaradorligini ifodalovchi muhim ko‘rsatkichlardan biri. Chunki bozor iqtisodiyot sharoitida har bir xo‘jalik yurituvchi subyektning moliyaviy faoliyati aynan shu ko‘rsatkich miqdoriga bog‘liq.

Mehnat unumdorligi bir vaqt birligida (kun, oy, chorak, yil) bir xodim tomonidan yaratilgan mahsulot (ish, xizmat) hajmi bilan o‘lchanadi. Bu ko‘rsatkich natijani xodimlarning o‘rtacha ro‘yxatdagi yillik soniga (vaqt birligiga) bo‘lish yo‘li bilan aniqlanadi:

$$\boldsymbol{Mehnat\ unumdorligi} = \frac{\boldsymbol{Faoliyat\ natijasi}\ (\boldsymbol{Q})}{\boldsymbol{Xodimlar\ soni}\ (\boldsymbol{X})}$$

Ushbu formuladan ko‘rinib turibdiki mehnat unumdorligiga ikkita omil ta’sir qilmoqda. Ularning natija o‘zgarishiga ta’sirini aniqlash uchun birqancha usullardan foydalanish mumkin. Bu yerda qayta hisoblash usulini qo‘llagan holda aniqlash yo‘llari ko‘rsatilgan. Eng avvalo natija, ya’ni mehnat unumdorligi qayta hisoblanib olinadi:

Qayta hisoblangan mehnat unumdorligi (Mu.kx) quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$\boldsymbol{Mu.kx} = \frac{\boldsymbol{Q^x}}{\boldsymbol{X^r}}$$

Endi mehnat unumdorligi o‘zgarishiga natijaning ta’sirini (Mu_Q) aniqlash mumkin. Bu uchun quyidagi formuladan foydalaniladi:

$$\Delta Mu_Q = Mu^{kx} - Mu^r = \left(\frac{Q^x}{X^r}\right) - \left(\frac{Q^p}{X^p}\right)$$

Bunda : *Mu^{kx} - qayta hisoblangan mehnat unumdorligi;*
Mu^r - rejadagi mehnat unumdorligi;

Mehnat unumdorligi o‘zgarishiga xodimlar soni ta’sirini (Mu_x) aniqlash uchun esa quyidagi formuladan foydalaniladi:

$$\Delta Mu_x = Mu^x - Mu^{kx} = \left(\frac{Q^x}{X^x}\right) - \left(\frac{Q^x}{X^r}\right)$$

Bunda : *Mu ^{x} - mehnat unumdorligining haqiqiy miqdori;*
Shu ikki omil ta’siri Mu - ning umumiy farqiga teng (Mu)

$$\Delta Mu = \Delta Mu_Q \pm \Delta Mu_x$$

Ushbu formulalarga aniq ma’lumotlarni qo‘llab mehnat unumdorligi o‘zgarishiga yuqorida qayt etilgan omillar ta’sirini hisoblash yo‘llarini ko‘rib chiqish mumkin (4.1-jadval).

4.1- Jadval.

Mehnat unumdorligi o‘zgarishiga ta’sir etuvchi omillar hisob - kitobi.

Ko‘rsatkichlar	O‘tgan Yilda	Hisobot yilida	Farqi (+,-)	O‘zgarish sur’ati
1. Mahsulot hajmi, ming so‘m	4583,3	5694,5	+1111,2	124,2
2. Xodimlar soni, kishi	112	121	+ 9	108,0
3.Mehnat unumdorligi, ming so‘m (1q : 2q)	40,92	47,06	+ 6,14	115,0

Ushbu jadval ma’lumotlaridan ko‘rinib turibdiki mehnat unumdorligi hisobot davrida 6,14 ming so‘mga yoki 115,0 % - ga oshgan. Bunga ikkita omil ta’sir qilgan. Ularning ta’sirini aniqlash uchun qayta hisoblash usulidan foydalaniladi.

Qayta hisoblangan mehnat unumdorligini aniqlash uchun esa mahsulot hajmining haqiqiy miqdorini (Q^x) xodimlar sonining o‘tgan yilgi miqdoriga (X^r) bo‘linadi :

$$Mu^{kx} = \frac{Q^x}{X^p} = \frac{5694,5}{112} = 50,84 \text{ ming so‘m}$$

Endi mehnat unumdorligi o‘zgarishiga mahsulot hajmi o‘zgarishining ta’sirini aniqlash mumkin. Bizning misolimizda mahsulot hajmining 1111,2 ming so‘mga oshganligi mehnat unumdorligi miqdorini 9,92 ming so‘mga ko‘paytirdi:

50,84 - 40,92 = + 9,92 ming so‘m

Xodimlar sonining 9 kishiga ko‘payishi esa mehnat unumdorligini 3,78 ming so‘mga kamaytirdi:

47,06 - 50,84 = - 3,78 ming so‘m

Ana shu ikki omilning ta’siri natija o‘zgarishining umumiy farqiga teng:

9,92 - 3,78 = + 6,14 ming so‘m

Endi omilli tahlilni ikkinchi yo‘nalish bo‘yicha ko‘rib chiqamiz. Bunda mehnat unumdorligiga omil sifatida qaraladi. Mehnat unumdorligi eng avvalo mahsulot hajmining o‘zgarishiga ta’sir qiladi. Endi natija sifatida mahsulot hajmi (Q) olinadi.

Mehnat unumdorligi asosan ishchilarning mehnati evaziga oshadi. Shu tufayli ularning ta’sirini alohida o‘rganish amaliyot nuqtayi nazaridan muhim ahamiyat kasb etadi, natijaga ya’ni mahsulot hajmining o‘zgarishiga (Δ Q) xodimlar soni (X) ishchilarning umumiy xodimlardagi hissasi (Ui) va ularning mehnat unumdorligi (Mui) ta’sirini aniqlash uchun quyidagi formuladan foydalanish tavsiya qilinadi:

$$Q = X \cdot Ui \cdot Mui$$

Q - ning xodimlar soni o‘zgarishi evaziga o‘zgarganligini farqli usul bilan ham aniqlash (ΔQ_x) mumkin. Bu uchun quyidagi formula tavsiya qilinadi :

$$\Delta Q_x = (X^x - X^p) \cdot Ui^r \cdot Mui^r$$

Q ning Ui ta’siri evaziga o‘zgarishini aniqlash (Δ Q ui) uchun esa quyidagi formuladan foydalanish mumkin:

$$\Delta Qui = X^x \cdot (Ui^x - Ui^r) \cdot Mun^r$$

Q ning Mui ta’siri evaziga o‘zgarishini aniqlash (ΔQ mui) uchun ushbu formula tavsiya qilinadi:

$$\Delta Q\ mui = X^x \cdot Ui^x \cdot (Mui^x - Mui^r)$$

Q ning o‘zgarishiga barcha omillarning ta’siri quyidagicha hisoblanadi:

$$\Delta Q = \Delta Q_x \pm \Delta Q_{ui} \pm \Delta Q_{mui}$$

Ushbu formulalar farqli usulni qo‘llagan holda foydalaniladi. Bundan tashqari natijaga omillar ta’sirini zanjirli almashtirish usuli bilan ham aniqlash mumkin. U holda birinchi omilning ta’siri quyidagicha aniqlanadi :

$$\Delta Q_x = (X^x \cdot Ui^r \cdot Mui^r) - Q^p ;$$

Ikkinchi omil ta’sirini aniqlashda ushbu formuladan foydalaniladi:

$\Delta Q_{ui} = (X^x . Ui^x . Mui^r) - (X^x . Ui^r . Mui^r)$;

Natija o‘zgarishiga uchinchi omil ta’siri quyidagicha hisoblanadi:

$\Delta Q_{mui} = Q^x - (X^x . Ui^x . Mui^r)$

Barcha omillar ta’siri natijaning umumiy farqiga teng:

$\Delta Q = \Delta Q_x \pm \Delta Q_{ui} \pm \Delta Q_{mui}$

Ushbu usulga amaliy ma’lumotlarni qo‘llab natijaga alohida omillar ta’sirini aniqlash mumkin **(**4.2- jadval).

4.2-Jadval.

Mahsulot hajmining o‘zgarishiga (q) xodimlar soni (x), ishchilarning umumiy xodimlardagi ulushi (ui) va ular mehnat unumdorligining (mui) ta’sirini aniqlash hisob-kitobi

Ko‘rsatkichlar	O‘tgan yilda	Hisobot yilida	Farqi (+,-)	Zanjirli almashtirishlar		
				1	**2**	**3**
1.Xodimlar soni, kishi	112	121	+ 9	121	121	121
2.Shu jumladan: ishchilar soni	98	106	+ 8	x	x	x
3.Ishchilarning umumiy odimlar sonidagi ulushi, % (2q : 1q . 100)	87,5	87,6	+ 0,1	87,5	87,6	87,6
4.Ishchilarning mehnat unumdor-ligi, ming so‘m (5q : 2q)	46,77	53,72	+6,95	46,77	46,77	53,72
5.Mahsulot haj-mi, ming so‘m (1q . 3q . 4q)	4583,3	5694,5	+1111, 2	4951,8	4957,4	5694,5

Ushbu jadval ma’lumotlaridan ko‘rinib turibdiki mahsulotning hajmi hisobot yilida 1111,2 ming so‘mga ko‘paygan. Bunga quyidagi omillar ta’sir qilgan :

1. Xodimlar sonining 9 kishiga ko‘payganligi mahsulot hajmini 368,5 ming so‘mga ko‘paytirgan:

4951,8 - 4583,3 = + 368,5 ming so‘m

2. Ishchilarning umumiy xodimlardagi ulushining 0,1 % ko‘payganligi mahsulot hajmini 5,6 ming so‘mga oshirgan:

4957,4 - 4951,8 =+ 5,6 ming so‘m

3. Ishchilar mehnat unumdorligiing 6,95 ming so‘mga oshganligi mahsulot hajmini 737,1 ming so‘mga oshirgan:

5694,5 - 4957,4 = + 737,1 ming so‘m

Odatdagidek barcha omillar ta’siri natijaning umumiy farqiga teng:

368,5 + 5,6 +737,1 = + 1111,2 ming so‘m.

Omilli tahlil natijasida mehnat unumdorligini, ya’ni potensialining natijaviyligini ikki tomonlama ko‘rib chiqdik. Birinchidan ushbu ko‘rsatkichga ta’sir etuvchi omillarni, ikkinchidan esa ushbu ko‘rsatkichlarning boshqa natija ko‘rsatkichlarga ta’sirini. U va bu holda ham mavjud ichki imkoniyatlar o‘rganildi, aniqlandi va tegishli qarorlar qabul qilish uchun asosiy axborotlarga ega bo‘lindi.

4.2. Mehnat salohiyati rentabelligi va unga ta’sir qiluvchi omillar tahlili.

Mehnat potensiali rentabelligi foydani yuzga ko‘paytirib uning miqdori yoki qiymatiga bo‘lish yo‘li bilan aniqlanadi:

$$\boldsymbol{Mehnat\ potensiali\ rentabelligi\ (Mpr) = \frac{Foyda * 100}{Mehnat\ potensiali(Mp)}}$$

Ushbu ko‘rsatkich o‘zgarishiga foyda va mehnat potensiali miqdori ta’sir qiladi. Bularning natijaga ta’sirini aniqlash uchun qayta hisoblash usulidan foydalaniladi. Qayta hisoblangan mehnat potensiali rentabelligi (Mpr^{kx}) quyidagicha aniqlanadi:

$$Mpr^{kx} = \frac{F^{x}}{Mp^{r}}$$

Mehnat potensiali rentabelligining foyda evaziga o‘zgarishini (Mpr.f) aniqlash uchun quyidagi formula tavsiya qilinadi :

$$\Delta Mpr.f = Mpr^{kx} - Mpr^{r} = \left(\frac{F^{x}}{Mp^{r}}\right) - \left(\frac{F^{r}}{Mp^{r}}\right)$$

Mehnat potensiali rentabelligining mehnat potensiali hajmi o‘zgarishi evaziga o‘zgarganligini (Mpr.mp) aniqlash uchun quyidagi formula tavsiya qilinadi**:**

$$\Delta Mpr.mp = Mpr^{x} - Mpr^{kx} = \left(\frac{F^{x}}{Mp^{x}}\right) - \left(\frac{F^{x}}{Mp^{r}}\right)$$

Odatdagidek natijaning umumiy o‘zgarishi shu ikki omil ta’siriga teng. Bu quyidagicha aniqlanadi :

Δ Mpr = Δ Mpr.f +- Δ Mpr.mp

Ushbu formulalarga amaliy ma’lumotlarni qo‘llab tavsiya qilingan nazariy usulning amaliyotda foydalanish mumkinligini asoslash uchun quyidagi jadvalni tuzish tavsiya qilinadi (4.3-jadval).

Ushb jadval ma’lumotlariga asosan mehnat potensiali rentabelligining qayta hisoblangan miqdori haqiqiy foydani o‘tgan yilgi mehnat potensialiga bo‘lish yo‘li bilan aniqlanadi :

4.3-Jadval.

Mehnat potensiali samaradorligi va unga ta’sir etuvchi omillar hisob-kitobi

Ko‘rsatkichlar	**O‘tgan yilda**	**Hisobot yilida**	**Farqi (+,-)**	**O‘zgarish sur’ati**
1. Sof foyda, ming so‘m	368,0	496,2	+ 128,2	134,8
2. Mehnat potensiali, kishi	112	121	+ 9	108,0
3. Mehnat potensiali rentabelligi, so‘m (1q : 2q)	3286	4101	+ 815	124,8

$$Mpr^{kx} = \frac{496,2 \text{ ming sum}}{112} = 4430 \text{ so‘m}$$

Mehnat potensiali rentabelligi sof foyda summasining 128,2 ming so‘mga ko‘payganligi evaziga 1144 so‘mga oshgan:

Δ Mpr.f = 4430 - 3286 = + 1144 so‘m

Mehnat potensiali miqdorining 9 kishiga ko‘payganligi uning rentabelligini 329 so‘mga kamaytirgan:

Δ Mpr.mp = 4101 - 4430 = - 329 so‘m

Shu ikki omil ta’siri natija o‘zgarishining umumiy farqiga teng:

1144 - 329 = + 815 so‘m

Shunday qilib mehnat potensiali rentabelligi o‘zgarishiga ikki omil ta’sirini aniqlash usuli ko‘rib chiqildi. Bu usul mehnat potensiali samaradorligini tahlil qilish uchun metodologik asos sifatida keltirildi. Ushbu ko‘rsatkichga boshqa omillar ta’siri ham shu tariqa aniqlanishi mumkin.

Tahlilning navbatdagi bosqichida uni yanada chuqurlashtirish mumkin. Xususan, mehnat potensiali (Mp) rentabelligiga (Mpr) uning alohida elementlari o‘zgarishining ta’sirini aniqlash ham mumkin. Bu uchun odatdagi formuladan foydalaniladi :

$$\boldsymbol{Mp.r = \frac{Foyda\ (F)}{Mp}}$$

Bu yerda Mp.ni kengaytirib olinadi. Ta’kidlanganidek, mehnat potensiali quyidagi elementlardan tashkil topadi :

Mp = Omx + Ummx + Umx + Tumx

Bunda: *Omx – oliy ma’lumotli xodimlar soni ;*

Ummx - o‘rta maxsus ma’lumotli xodimlar soni ;

Umx - o‘rta ma’lumotli xodimlar soni;

Tumx - to‘liqsiz o‘rta ma’lumotli xodimlar soni .

Oldingi formuladagi mehnat potensiali o‘rniga uning elementlari qo‘yilsa formula quyidagi shaklga ega bo‘ladi:

$$\boldsymbol{Mp.f = \frac{F}{Omx + Ummx + Umx + Tumx}}$$

Tahlilda eng avvalo mehnat potensiali rentabelligining farqi aniqlanadi:

Δ Mpr = Mpr^x - Mpr^r

Bu formulaga tegishli elementlarini qo‘ysak quyidagi shaklga ega bo‘linadi :

$$\Delta Mpr = \left(\frac{F^x}{Omx^x + Ummx^x + Umx^x + Tumx^x}\right) - \left(\frac{F^r}{Omx^r + Ummx^r + Umx^r + TUmx^r}\right)$$

Ushbu formuladan ko‘rinib turibdiki natijaga, ya’ni mehnat potensiali rentabelligi o‘zgarishiga endi beshta omil ta’sir qiladi. Tahlil jarayonida natija o‘zgarishiga barcha omillar ta’sirini aniqlash maqsadga muvofiqdir. Bu uchun tahlilning an’anaviy usullaridan biri zanjirli

almashtirish usulidan foydalanish mumkin. U holda mehnat potensiali rentabelligi o‘zgarishiga omillar ta’siri quyidagicha aniqlanadi :

Natijaga foyda summasi o‘zgarishining ta’sirini (Mprf) aniqlash uchun qo‘yidagi formuladan foydalanishni tavsiya qilamiz :

$$\Delta Mpr.f = Mpr^{f} - Mpr^{r} = \left(\frac{F^{x}}{Omx^{r} + Ummx^{r} + Umx^{r} + TUmx^{r}}\right) - Mpr^{r}$$

Natijaga oliy ma’lumotli xodimlar soni (Omx) o‘zgarishining ta’siri (Mpromx) quyidagi formula orqali hisoblanadi :

$$\Delta Mpromx = Mpr^{omx} - Mp.f^{f} = \left(\frac{F^{x}}{Omx^{x} + Ummx^{r} + Umx^{r} + TUmx^{r}}\right) - Mpr^{f}$$

Natijaga o‘rta maxsus ma’lumotli xodimlar soni (Ummx) o‘zgarishining ta’siri (Mprummx) quyidagi formula bilan hisoblanadi :

$$\Delta Mpr_{ummx} = Mpr^{ummx} - Mpr^{omx} = \left(\frac{F^{x}}{Omx^{x} + Ummx^{x} + Umx^{r} + Tumx^{r}}\right) - Mpr^{omx}$$

Natijaga o‘rta ma’lumotli xodimlar soni (Umx) o‘zgarishining ta’siri (Δ Mpf.umx) quyidagicha aniqlanadi :

$$\Delta Mpr.umx = Mpr^{umx} - Mpr^{ummx} = \left(\frac{F^{x}}{Omx^{x} + Ummx^{x} + Umx^{x} + Tumx^{r}}\right) - Mpr^{ummx}$$

Natijaga to‘liqsiz o‘rta ma’lumotli xodimlar soni (Tumx) o‘zgarishining ta’siri (Δ Mpr.tumx) quyidagicha hisoblanadi :

$$\Delta Mpr.tumx = Mpr^{tumx} - Mpr^{umx} \left(\frac{F^{x}}{Omx^{x} + Ummx^{x} + Umx^{x} + Tumx^{x}}\right) - Mpr^{ummx}$$

Odatdagidek, barcha omillar ta’siri natijaning umumiy farqiga teng bo‘ladi :

$$\Delta Mpr = \Delta Mpr.f \pm \Delta Mpr_{omx} \pm \Delta Mpr_{ummx} \pm \Delta Mpr_{umx} \pm \Delta Mpr.tumx$$

Ushbu formulaga amaliy ma’lumotlarni qo‘llab mehnat potensiali rentabelligiga ta’sir etuvchi yuqorida aniqlangan beshta omilning ta’sirini hisoblash mumkin. Bu uchun quyidagi jadvalni tuzishni tavsiya qilamiz (4.4-jadval).

4.4-Jadval.

Mehnat potensiali rentabelligi o‘zgarishiga uning alohida elementlari o‘zgarishi ta’sirining hisob-kitobi.

Ko‘rsatkichlar	O‘tgan yilda	Hisobot yilida	Farqi (+,-)	Zanjirli almashtirishlar 1 2 3 4			
1.Sof foyda, ming so‘m	368,0	496,2	+128,2	496,2	496,2	496,2	496,24
2.Oliy ma’lumotli xodimlar, kishi	20	22	+ 2	20	22	22	22
3.O‘rta maxsus ma’-lumotli xodimlar, kishi	27	31	+ 4	27	27	31	31
4.O‘rta ma’lumotli xodimlar, kishi	46	50	+ 4	46	46	46	50
5.To‘liqsiz o‘rta ma’lumotli xodim-lar, kishi	19	18	- 1	19	19	19	19
6.Mehnat poten-siali, kishi	112	121	+ 9	112	114	118	122
7.Mehnat potensi-ali rentabelli-gi, so‘m (1q : 6q)	3286	4101	+ 815	4430	4353	4205	4067

Ushbu jadval ma’lumotlaridan ko‘rinib turibdiki, mehnat potensiali rentabelligi hisobot yilida o‘tgan yilga nisbatan 815 so‘mga oshgan. Bunga quyidagi omillar ta’sir qilgan:

1. Sof foydaning 128,2 ming so‘mga ko‘payganligi ta’kidlanganidek, natijani 1144 so‘mga oshirgan :

4430 - 3286 = + 1144 so‘m

2. Oliy ma’lumotli xodimlar sonining 2 kishiga ko‘payganligi natija o‘zgarishiga 77 so‘mga salbiy ta’sir qilgan :

4353 - 4430 = - 77 so‘m

3. O‘rta maxsus ma’lumotli xodimlarning 4 kishiga ko‘payganligi mehnat potensiali rentabelligini 148 so‘mga kamaytirgan :

4205 - 4353 = - 148 so‘m

4. O‘rta ma’lumotli kishilarning 4 kishiga ko‘payganligi natijani 138 so‘mga kamaytirgan :

4067 - 4205 = - 138 so‘m

5. To‘liqsiz o‘rta ma’lumotli xodimlarning bir kishiga kamayishi mehnat salohiyati rentabelligini 34 so‘mga oshirgan

4101 - 4067 = +34 so‘m

Barcha omillar ta’siri natijaning umumiy farqiga teng :

1144 - 77 - 148 - 138 + 34 = + 815 so‘m.

Tayanch iboralar

Mehnat unumdorligi, mehnat potensiali, bozor iqtisodiyot, xodim tomonidan yaratilgan mahsulot, qayta hisoblash usuli.

Nazorat savollari

1. Mehnt unumdorligi qanday aniqlanadi?
2. Mehnat patensiali rentabelligi qanday aniqlanadi?

“Mehnat samaradorligi ko‘rsatkichlari tahlili” mavzusi bo‘yicha test savollari.

1. Mehnat potensiali samaradorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlarga kirmaydi.

A) Mehnat potensialining qurollanganligi
B) Rentabellik
S) Daromadlilik
D) Natijaviylik

2. Mehnat potensialining natijaviyligi qanday aniqlanadi.

A) $Mp.n = \frac{Q}{Mp}$

B) $Mp.r = \frac{F}{Mp}$

S) $Mp.d = \frac{D}{Mp}$

D) $Mp.d = \frac{IS}{}$

Mp

3. Mehnat potensialining rentabelligi qanday aniqlanadi.

$$A)\quad Mp.n = \frac{Q}{Mp}$$

$$B)\quad Mp.r = \frac{F}{Mp}$$

$$S)\quad Mp.d = \frac{D}{Mp}$$

$$D)\quad Mp.d = \frac{IS}{Mp}$$

4. Mehnat potensialining daromadliligi qanday aniqlanadi.

$$A)\quad Mp.n = \frac{Q}{Mp}$$

$$B)\quad Mp.r = \frac{F}{Mp}$$

$$S)\quad Mp.d = \frac{D}{Mp}$$

$$D)\quad Mp.d = \frac{IS}{Mp}$$

5. Mahsulot hajmiga mehnat ko‘rsatkichlari ta’siri aniqlanganda birinchi omilning ta’siri qanday aniqlanadi**.**

A) $\Delta_x = (X^x - X^p) . Ui^r . Mui^r$

B) $\Delta ui = X^x . (Ui^x - Ui^r) . Mun^r$

S) $\Delta mui = X^x . Ui^x . (Mui^x - Mui^r)$

D) $\Delta = \Delta_x \pm \Delta_{ui} \pm \Delta_{mui}$

6. Mahsulot hajmiga mehnat ko‘rsatkichlari ta’siri aniqlanganda ikkinchi omilning ta’siri qanday aniqlanadi**.**

A) $\Delta_x = (X^x - X^p) . Ui^r . Mui^r$

B) $\Delta ui = X^x . (Ui^x - Ui^r) . Mun^r$

S) $\Delta mui = X^x . Ui^x . (Mui^x - Mui^r)$

D) $\Delta = \Delta_x \pm \Delta_{ui} \pm \Delta_{mui}$

7. Mahsulot hajmiga mehnat ko‘rsatkichlari ta’siri aniqlanganda uchinchi omilning ta’siri qanday aniqlanadi**.**

A) $\Delta_x = (X^x - X^p) . Ui^r . Mui^r$

B) $\Delta ui = X^x . (Ui^x - Ui^r) . Mun^r$

S) $\Delta mui = X^x . Ui^x . (Mui^x - Mui^r)$

D) $\Delta = \Delta_x \pm \Delta_{ui} \pm \Delta_{mui}$

8. Mahsulot hajmiga mehnat ko‘rsatkichlari ta’siri aniqlanganda umumiy farq bilan tekshirish qanday aniqlanadi**.**

A) $\Delta_x = (X^x - X^p) . Ui^r . Mui^r$

B) $\Delta ui = X^x . (Ui^x - Ui^r) . Mun^r$

S) $\Delta mui = X^x . Ui^x . (Mui^x - Mui^r)$

D) $\Delta = \Delta_x \pm \Delta_{ui} \pm \Delta_{mui}$

V BOB. MEHNAT MOTIVATSIYASI, UNI IFODALOVCHI KO‘RSATKICHLAR VA ULARNING TAHLILI.

5.1. Mehnat motivatsiyasi tushunchasi.

Ma’lumki, mehnat bu insonning birorta ehtiyojini qondirishga qaratilgan maqsadga muvofiq faoliyatidir.

Motivatsiya ingliz tilidan olingan bo‘lib eng avvalo o‘zini va so‘ngra butun jamoani umumiy maqsadlarni bajarishga da’vat etuvchi faoliyatni rag‘batlantirish jarayonidir.

Mehnat motivatsiyasi deganda esa insonning maqsadga muvofiq faoliyatini turli rag‘batlantirish yo‘llari bilan yuqori samaradorlikka erishishga yo‘naltirmoq, uni unumli mehnat qilishga undamoq, ichki tuyg‘ularini kuzg‘atmoq tushiniladi.

Bozor iqtisodiyot sharoitida mehnat motivatsiyasi muhim ahamiyatga ega. Chunki har bir inson mehnatni majbur bo‘lib emas, balki o‘z ixtiyori bilan qilishi lozim. Shundagina bu borada yuqori natijalarga erishiladi. Lekin har kim hamisha o‘z ixtiyori bilan samarali mehnat qilavermaydi. U uchun insonda eng avvalo shunday mehnat qilishga da’vat etuvchi tuyg‘u uyg‘otilishi kerak. Bunday tuyg‘u turli rag‘batlantirish yo‘llari bilan amalga oshiriladi.

Rag‘batlantirish asosan ikki yo‘nalishda olib boriladi. Birinchisi moddiy rag‘batlantirish, ikkinchisi ma’naviy.

Mehnatning rag‘batlantirilishi deganda, mehnatning sodir bo‘lishini ta’minlovchi va uning faolligini oshiruvchi moddiy, ma’naviy va huquqiy manfaatlar majmuasi tushuniladi.

Mehnatning o‘zi ta’kidlanganidek, kishilarning birorta ehtiyojini qondirishga qaratilgan maqsadli faoliyatidan iborat. Demak, kishilar mehnatni shunchaki qilmaydi, balki zamirida birorta manfaatni qondiradigan maqsad yotadi.

Kishilarning mehnat qilishdan manfaati eng avvalo moddiy rag‘batlantirishni talab qiladi, chunki u mehnati evaziga o‘zining va oila a’zolarining yashashini, ya’ni yetarli darajada moddiy ne’matlar bilan ta’minlashi lozim.

Mehnatning rag‘batlantirilishi nimalarda namoyon bo‘ladi? Bu eng avvalo, mehnatkash mehnati uchun olgan maoshi o‘zining va oila a’zolarining yashashi uchun bemalol yetishi lozim. Shundagina mehnatning bir qismi bo‘lgan ishchi kuchining qiymati to‘liq to‘langan, mehnatkash esa to‘liq rag‘batlantirilgan bo‘ladi.

Endi mehnatning o‘lchami nima degan savolga javob berish lozim, chunki hamma bir xil mehnat qila olmaydi va bir xil rahbatlantirilmaydi. Mehnatning birlamchi o‘lchami mehnatkashning sarf qilgan vaqti, ya’ni ish vaqti bilan o‘lchanadi.

Mehnatni rag‘batlantirishda eng avvalo kimning qancha vaqt ishlagani inobatga olinadi. Hamma bir xil ish vaqti sarf qilib ishlashi mumkin. Lekin hammaga bir xil ish haqi to‘lanmaydi. Chunki ular bir ish vaqtida turli natijalarga erishishlari mumkin.

Rag‘batlantirishning ikkinchi o‘lchovi ishning natijasidir. Mehnatkash bir vaqt birligida 10 ta ish bajarsa 10 so‘m, 30 ta ish bajarsa 30 so‘m ish haqi olishi mumkin. Ammo ishchilar bir xil ish bajardi deb ham faraz qilamiz.

Lekin ular oladigan ish haqi yana bir xil bo‘lishi mumkin. Bu holda rag‘batlantirishning uchinchi o‘lchovi ishga tushadi. Endi rag‘batlantirish ish natijasining sifatiga bog‘liq bo‘ladi.

Demak, mehnatni rag‘batlantirishning o‘lchovi uchta, ya’ni ish vaqti, ish natijasi va sifatidan iborat ekan.

Rag‘batlantirish qancha yuqori bo‘lsa mehnatning ham samaradorligi shuncha yuqori bo‘ladi.

Mehnatni moddiy rag‘batlantirish bilan birga ma’naviy rag‘batlantirish ham mavjudki, buning ta’sir kuchi ham moddiy rag‘batlantirishdan kam emas. Ma’naviy rag‘batlantirishga quyidagilar kiradi:

1. Moddiy rag‘batlantirish. Mehnatkashni moddiy rag‘batlantirish bilan birga uni bevosita ma’naviy rag‘batlantiriladi, chunki uning qanday ishlayotganligi e’tirof etilganligi namoyon bo‘ladi.
2. Jamoa oldida yaxshi ishlayotganligini qayd etish, ma’muriyat buyrug‘i bilan rahmatnoma va tashakkur e’lon qilish.

3. Faxriylar taxtasiga, kitobiga yozish, faxriy yorliqlar bilan taqdirlash.

4. Unvonlar berish, shu sohada xizmat ko‘rsatilganligini qayd qilish.

Masalan, “O‘zbekistonda xizmat ko‘rsatgan fan arbobi”, “O‘zbekistonda xizmat ko‘rsatgan qishloq xo‘jalik xodimi”, “O‘bekistonda xizmat ko‘rsatgan iqtisodchi” kabilar.

5. Orden va medallar bilan taqdirlash.

6. O‘zbekiston qahramonini berish kabi tadbirlar mehnatkashlarni ma’naviy rag‘batlantirishga kiradi.

Shu o‘rinda ta’kidlamoqchimizki, manfaatlar, ular o‘rtasidagi qarama-qarshilik va ziddiyatlarni muvofiqlashtiruvchi, ularga barham beruvchi omil bu ma’naviyatdir.

Ma’naviyat kuchli bo‘lgan joyda manfaatlar o‘rtasida nomuvofiqlik bo‘lmaydi, bunday vaziyatda qarama-qarshilik va ziddiyat ham kelib chiqmaydi. Shu tufayli O‘zR Prezidenti va hukumati tomonidan ma’naviyat masalasiga juda katta e’tibor qaratilayotganligi bejiz emas.

Ma’naviyati boy mamlakatda tinchlik, barqarorlik, ahillik hukm suradi. Bunday joyda iqtisodiy yuksalish, farovonlik va manfaatlar mushtarakligi ta’minlanadi.

Biz mehnat motivatsiyasining ayrim yo‘nalishlarigagina to‘xtaldik, xolos. Bu masala yuqorida ta’kidlanganlar bilan cheklanib qolmaydi. Buning juda ko‘p tiplari, omillari va yo‘nalishlari mavjud.

5.2. Mehnat motivatsiyasining tiplari va omillari.

Mehnat motivatsiyasi tiplari haqida turli fikrlar mavjud. Lekin uning barchasi mehnat qiluvchining moddiy va ma’naviy ehtiyojini qondirish uchun his-tuyg‘ularni u‘yg‘otish yo‘lini axtarishga qaratilgan. Shu boisdan mehnat motivatsiyasining ikkita tipi alohida ahamiyat kasb etishini ta’kidlash joiz. Bunga quyidagilar kiradi: birinchidan, his-tuyg‘uni u‘yg‘otuvchi tadbirlar majmuasi bo‘lsa, ikkinchidan, aql-idrok bilan qilinadigan ishlardir.

Kishilarning yaxshi mehnat qilishi uchun ikkalasi ham muhim ahamiyatga ega. Ba’zi tadbirlar borki aql-idrok bilan qilinib kishilarda yaxshi mehnat qilish uchun kuchli his-tuyg‘u u‘yg‘otadi. Masalan, millatparvar, fidoiy, jonkuyar inson uchun yaxshi mehnat qilish his-tuyg‘usini u‘yg‘otishda O‘zbekistonning mustaqillikka erishganligi juda katta omil bo‘lib xizmat qiladi. Yoki kompaniyaning ravnaqi uchun ahl bo‘lgan mehnat jamoaning bir tan, bir jon bo‘lib kechayu-kunduz uni yuksaltirish uchun qilingan ishlari. Hamma-hammasida insonlardagi aql-idrok, his-tuyg‘u hamohangdir.

Mehnat qiluvchining, ya’ni mehnatkashning mehnat qilishi uchun birqancha motivlari borki bularsiz samarali mehnatning sodir bo‘lishi mumkin emas. Bularga quyidagilar kiradi:

1. Ko‘proq mehnat haqi to‘lanishi. Ammo shuni alohida ta’kidlash joizki, hozirgi paytda bu muammo O‘zbekiston uchun juda muhim. Chunki o‘tish davrining qiyinchiliklariga dosh berolmayotgan ko‘pgina korxona va xo‘jaliklar oylab ish haqini o‘z vaqtida berolmayapti. Bu hol mehnatkashni mehnat qilishdan sovutib qo‘yadi. Hayotiy tajribalar ko‘rsatayaptiki, masalan, paxta terimida terilgan paxta uchun har kuni hisob-kitob qilib borilsa mehnat unumdorligi odatdagidan 2- 2,5 baravar yuqori bo‘ladi. Mehnatning natijasi qancha tez rag‘batlantirilib borilsa, u shuncha unumli samarali bo‘ladi. Juda ko‘p mamlakatlarda oylik maosh to‘lanadi. Ammo AQShda har haftada, ba’zan har kuni oylik to‘lanishi evaziga ham yuqori mehnat unumdorligiga erishadilar. Xo‘jalikni yuritishda mehnatning bu mativini inobatga olish yuqori samaradorlikka erishish uchun juda muhimdir.

Tahlil jarayonida mehnat samaradorligi va unga ish haqini to‘lash muddatining bog‘liqligini o‘rganish muhim ahamiyatga ega. Bu bog‘liqlikni tahlilning an’anaviy usullari bilan birga statistik va matematik usullaridan xususan korrelyatsion, regression tahlillardan foydalanish maqsadga muvofiqdir.

2. Yaxshi mehnat sharoitining yaratilishi. Bu mehnatkash uchun juda katta ahamiyatga ega. Mehnat sharoiti xodimlarni ishga olib kelish, ishlash jarayonini ta’minlash va ishdan uygacha kuzatib qo‘yishni o‘z ichiga oladi. Hozir transport xarajatlari qimmat. Xodimlarning ishga

borib-kelishi uchun oylik maoshining asosiy qismi ketib qoladi. Shu tufayli odamlar ozroq ish haqi bo‘lsa ham yashash joyiga yaqinroq joydagi korxonalarda ishlashni xohlaydi. Albatta bu xodimning malakasiga ham, mutaxassisligiga ham to‘g‘ri kelmasligi mumkin. Lekin u yo‘l haqini tejash evaziga ko‘proq modiy manfaatdor. Ammo bundan mehnatkash ham, uzoqroqda joylashgan korxona ham, jamiyat ham katta zarar ko‘radi. Shu tufayli har bir korxona o‘z xodimini ishlatish bilan birga uni ishga olib kelish va ishdan uyigacha kuzatib qo‘yish chorasini ham ko‘rishi kerak.

Hozirgi paytlarda ko‘p korxonalarga o‘z xodimlariga korxona hisobidan yo‘lda yurish uchun bepul oylik chiptalarni tashkil qilgan. Bu juda yaxshi. Ammo shuning o‘rniga ularni tashiydigan avtobus tashkil qilinsa undan ham yaxshi bo‘lar edi. Agar shu korxona ishlab chiqaradigan mahsulot bozorgir bo‘lsa bu xarajatlar mahsulot tannarxiga kiritilishi yoki foydasidan bir qismini ajratish evaziga amalga oshirishi mumkin. Bunda korxona yutqazmaydi, balki yutadi. Bu ozgina xarajat mehnatning samaradorligi oshganligi evaziga qoplanib ketishi tabiiy.

Har bir xodimning ishlaydigan joyi har tamonlama qulay, yorug‘, ozoda, havodor bo‘lishi lozim. Bu borada mehnat ergonomikasi talablariga javob beradigan bo‘lishi kerak. Bu ham yaxshi va samarali ishlash uchun asosiy motivlardan biridir. Korxona jug‘rofiy jihatdan ham qulay joylashgan bo‘lishi lozim. U transport vositasi uchun bekatga yaqin, do‘konga, oshxonaga, bozorlarga yaqin va ularga borish ham qulay joyda joylanishi ham unda ishlaydigan xodimlar uchun ahamiyatlidir.

3. Xodimning malakasiga mos ish bilan ta’minlanishi. Bu ham mehnatning muhim motivlaridan biridir. Xodim malakali bo‘lsayu u oddiy, malaka talab qilmaydigan ishga qo‘yilsa ham, malakasi bo‘lmasdan malaka talab qiladigan ishga qo‘yilsa ham, uning mehnatida samara bo‘lmaydi. Masalan, yuqori malakali kompyuter operatorini oddiy kolkulyator bilan ishlaydigan joyga va oddiy kalkulyatorda ishlay oladigan kishini kompyuterga o‘tqazib qo‘yish ham samarasizdir. Ikki holda ham korxona, mehnatkash, jamiyat yutqazadi. Shu uchun har bir xodimni yaxshi o‘rganib uning qobiliyati va malakasiga yarasha ish

bilan ta’minlash lozim. Korxonada shunday muhit yaratilishi lozimki, qaysiki biror xodim malakasini muntazam oshirib borsa shunga yarasha u moddiy va ma’naviy rag‘batlantirilishi lozim, ya’ni unga loyiq ishni topib berib, kerak bo‘lsa lavozimini ko‘tarib qo‘yish kerak. Bu birinchidan, shu xodim uchun juda katta rag‘bat bo‘ladi. Ikkinchidan esa korxonada texnologik jarayon takomillashib boradi. Malaka talab qiladigan ilg‘or dastgohlar ishlab chiqarishga, boshqarishga joriy qilinishning intellektual asosi yaratiladi.

4. Korxonada yaxshi ma’naviy - ruhiy muhitning yaratilishi. Bu ham mehnat samaradorligini oshirish uchun eng muhim omillardan biridir. Chunki har bir kishi ma’naviy jihatdan mustaqil. U mehnat jamoasida, jamiyatda o‘z o‘rniga, mavqeyiga ega bo‘lishni xohlaydi. Shu tufayli har bir shaxs o‘z o‘rnida yetarli darajada obyektiv ravishda baholanishi lozim. Uning izzat obro‘yi o‘z o‘rniga qo‘yilishi kerak. Korxonaning umumiy muvoffaqiyati uchun shu korxonada ishlayotgan birorta kishi o‘zini ortiqcha yoki jamoadan chetda his qilmasligi kerak. Jamoada hammaning, ya’ni farroshdan tortib to bajaruvchi boshliqqa qadar o‘z o‘rni bor. Hamma o‘z o‘rnida qilgan mehnati natijasiga qarab munosib baholanishi lozim.

Rejali iqtisodiyotda amal qilgan juda ko‘p ma’muriy buyruqbozlik usullari bozor iqtisodiyot uchun yot unsurlardir. Endi kishilar taziq bilan majbur bo‘lib ishlamasligi kerak. Ularda ishlash uchun ichki tuyg‘ular, imkoniyatlar ishga tushib mehnat qilish ixtiyoriy ehtiyojga aylanishi lozim. Bunga o‘z-o‘zidan erishib qolinmaydi, balki faqat insonga juda katta e’tibor berish bilan erishishi mumkin. Bu holat ko‘p holda ortiqcha kapital talab qilmasada lekin ko‘p samara, naf keltirishi mumkin bo‘lgan tadbirdir.

Boshliqning ovozi ko‘tarilgan joyda ishning samarasi pasayishi, uning ovozi muloyim bo‘lgan joyda ish jadallashishi mumkin. Muloyimlik yaxshi rag‘batlantiruvchi tadbirlar bilan amalga oshirilishi lozim. Har bir kishi mehnat qilayotgan kishi eng avvalo o‘zi uchun o‘z manfaati uchun mehnat qilayotganligini his qilishi kerak. Shundagina uning mehnati ehtiyojga aylanadi. Mehnatkash rejaning boshqarilishi uchun yoki rahbarning obro‘sining ortishi uchun ishlayotganligini his

qilib ishlasa birov uchun ishlayotgandek. Yana ta’kidlaymizki, u o‘zi uchun ishlayotgan, mehnat qilayotganligini doim his qilib tursin. Mehnat jamoasida shunday ma’naviy-ruhiy muhit yaratilishi kerak. Bu esa hozirgi rahbarlardan o‘ta tadbirkorlikni, aql-zakovatni talab qiladi.

5. Har bir kishining o‘z o‘rniga ega bo‘lishini ta’minlash. Bu borada ma’naviy-ruhiy muhitning yaratilishida ancha gap yuritiladi. Chunki bu omillar bir-biri bilan uzviy bog‘liq omillardir. Har bir kishi o‘zining mehnati bilan jamoaning umumiy muvaffaqiyatiga u yoki bu darajada o‘zmi-ko‘pmi hissa qo‘shadi. Lekin u har bir mehnatkash uchun juda kattadek tuyuladi. Shu jihatdan u o‘zi ishlayotgan mehnat jamoasida o‘z o‘rnim bor deb his qiladi. Aynan odamlarda shakllangan shu tuyg‘uni poymol qilmaslik kerak. Zarur hollarda faqat uning yutug‘i, ishi qayt qilinsa demak undan faqat hamma ishni o‘zi qilayotgandek tuyuladi. Shuningdek jamoaning muvaffaqiyati bevosita unga bog‘liq ekanligi va o‘zining jamiyatga, jamoaga kerakligini his qiladi. Bunday his tuyg‘u bilan bog‘liq mehnat motivatsiyasi uning samarali, unumli ishlashi uchun asos va omil bo‘ladi.

6. Har bir kishini shu korxonaning egasi, xo‘jayini va uning bu yerda zarur ekanligini his qilishni ta’minlash. Har bir kishi o‘zi ishlagan joyining xo‘jayini yoki egasi ekanligini his qilishi lozim. Bunga ishlaganiga qarab, ya’ni ish natijasining hajmiga qarab ish haqini oshirib borish, yil oxirida olingan foydaning bir qismini dividend tariqasida bo‘lib berish orqali erishiladi. Bu tuyg‘u har bir ishchida shu xo‘jalik mulkini saqlashga, tejamli bo‘lishga, yilni ko‘proq foyda bilan yakunlashga da’vat etadi. Shuningdek har bir kishi samarali mehnat qilishga harakat qiladi.

Shunday qilib xodimning mehnat motivatsiyasi shakli, tiplari va omillari juda ko‘p ekanligiga amin bo‘ldik. Biz bu yerda uning ba’zilariga, ya’ni muallif uchun muhim hisoblanganlarigagina to‘xtaldik. Uning juda ko‘p omillari borki ularning sonini aniq vaziyatdan kelib chiqib ko‘paytirish yoki kamaytirish mumkin.

5.3. Mehnat bozorida ishchi kuchi, uning tovarga aylanishi

Bozor iqtisodiyot sharoitida O‘zbekistonda ham bozor tizimi shakllanmoqda. Bu tizimda mehnat bozori ham vujudga keldi va o‘z o‘rniga ega bo‘lmoqda. Mehnat bozorida savdo qilinadigan obyekt bu mehnatning o‘zi. Boshqacharoq qilib aytganda ishchi kuchidir. O‘z-o‘zidan ma’lumki mehnat bozorida savdo qilinadigan narsa mehnat bo‘lgandan keyin, uning qiymati va bahosi bo‘lishi kerak. Ammo bular o‘ta murakkab va aniqlanishi qiyin tushunchalar.

Ko‘p adabiyotlarda ishchi kuchini, ya’ni mehnatni tovar deb qabul qilingan. Ammo bunga tovarning mumtoz ta’rifidan kelib chiqadigan bo‘lsak, mehnat to‘liq tovarga mazmun jihatidan to‘g‘ri kelmaydi.

Tovar deb birinchidan u sotishga mo‘ljallangan va biror bir iste’molni qondiradigan bo‘lishi lozim. Ma’lumki oldi-sotdi natijasida tovarning egasi, unga egalik qilish, undan foydalanish va uni tasarruf etish huquqlari o‘zgaradi.

Ishchi kuchida esa mazmun boshqacha. Bu haqiqatda sotishga mo‘ljallangan, birorta ehtiyojni qondiradigan bo‘lishi mumkin. Lekin ishchi kuchini oldi-sotdi jarayonida uning egasi, egalik qilish huquqi o‘zgarmaydi. Shu jihatdan u oddiy tovardan farq qiladi.

Bundan tashqari tovarni oldi-sotdi jarayonida uning narxi kelishilgan miqdorda to‘liq to‘lanadi. Bu haqiqatda tovarning to‘liq narxi bo‘lib hisoblanadi. Ammo ishchi kuchi (mehnat)ning narxi hech mahal to‘liq to‘lanmaydi, chunki mehnat jarayonida uning qiymati va qo‘shimcha qiymati yaratiladi. Uning qiymati sifatida ishchi kuchi sohibiga ish haqi to‘lanadi. Lekin bu faqat zaruriy mehnatning qiymati. Qo‘shimcha mehnatning qiymati qo‘shimcha qiymat ish beruvchida yoki mulk egasida (mulkdor, davlat, jamoa, aksiyadorlik korxonalari kabilarda) qoladi. Shu tufayli mehnatning qiymati sifatida, shartli ravishda, uning bir qismi bo‘lgan, ish haqini qabul qilish mumkin.

Ko‘p adabiyotlarda “ishchi kuchi” va “mehnat” qiymati nuqtayi nazaridan bir xil mazmunga ega sifatida qaraladi. Ammo ular bir-biri bilan juda yaqin bo‘lsada, mazmun jihatidan bir-biridan farq qiladi.

Mehnat, ta’kidlanganidek, kishilarning o‘z ehtiyojini qondirish maqsadida amalga oshiriladigan ongli faoliyat jarayonidir. **Ishchi kuchi**

deganda, lo‘nda qilib, kishining jismoniy va intellektual mehnat qilish qobiliyatini tushunish mumkin.

Ko‘rinib turibdiki, mehnat bu kishining sodir bo‘lgan ongli faoliyati, ishchi kuchi esa uning hali sodir bo‘lmagan mehnat qilish qobiliyati ekan. Demak, bu tushunchalar bir-biri bilan mazmun jihatidan, sodir bo‘lish vaqt, ya’ni zamon jihatidan ham farq qiladi. Albatta mehnat va ishchi kuchining qiymati deganda ham bu tushunchalarni farqlash lozim.

Mehnatning qiymati, ya’ni unga to‘lanadigan ish haqi har xil miqdorda tabaqalangan bo‘lishi mumkin, chunki bir vaqtda sarf qilingan mehnat uning malakasiga qarab turli hajmda mahsulot yaratishi, turli natijaga erishishi mumkin. Bunday natijaga erishish shu mehnatkashning ish quroliga ham bog‘liq. Masalan, yer haydovchi ishchini olaylik. U omoch bilan bir kunda 0,5 gektar yerni haydashi, traktor bilan esa 10 gektar yerni haydashi mumkin. Bunday misolarni ko‘plab keltirsa bo‘ladi.

Xulosa qilib aytganda mehnatning qiymati uning bir qismi bo‘lgan, ish haqining hajmi bilan belgilanar ekan.

Ishchi kuchi deganda insonning moddiy va ma’naviy ne’mat ishlab chiqarish jarayonida jismoniy va aqliy (intellektual) kuchi majmuasidan iborat bo‘lgan mehnat qilish qobiliyati tushuniladi.

Ishchi kuchi har qanday jamiyatda ishlab chiqarishning asosiy omili bo‘lib hisoblanadi. U orqali inson tabiat ne’matlarini tayyor iste’mol qiladigan holga keltiradi.

Tovar pul munosabatlarining shakllanishi va rivojlanishi bilan ishchi kuchi ham tovarga aylanadi. Bu kishilik jamiyati taraqqiyotining kapitalistik formatsiyasi bosqichiga kelib yaqqol namoyon bo‘ldi, chunki bu davrga kelib kishilar birinchidan shaxs sifatida o‘z erkinliklarini ta’minlab o‘z ish kuchlariga egalik qiladigan bo‘ldi. Ammo, ikkinchidan, esa ularda ishlab chiqarish vositalari yo‘q edi. Natijada ular o‘z ish kuchlarini sotishga majbur bo‘ldi. Shu tariqa ishchi kuchi tovarga aylandi.

Ishchi kuchi ham boshqa tovarlar kabi qiymati va iste’mol qiymatiga ega. Ishchi kuchining iste’mol qiymati ishchining yollangan

joyida o‘z ishchi kuchi qiymatiga nisbatan ko‘proq qiymat yaratishi, ya’ni qo‘shimcha qiymat keltirilishi tushuniladi. Shuning uchun mulkdor, ish beruvchi ishchi kuchini sotib oladi va undan foydalanadi. Ishchi kuchining qiymati deganda shu ishchi kuchi egasining va uning oilasining normal faoliyatini va yashashini ta’minlaydigan xarajatlarni qoplay oladigan qiymati, ya’ni oladigan mehnat haqi tushuniladi.

Shu tufayli ishchi kuchining qiymatini ish beruvchi uning egasiga mehnat haqi tarzida to‘laydi. Shu tufayli mehnat haqi inson mehnatining to‘liq qiymatini belgilamaydi, balki faqat ishchi kuchi qiymatiga teng bo‘ladi. Ishchi kuchining egasi hamisha ishchi kuchi qiymatidan tashqari qo‘shimcha qiymat ham yaratadi. Bu esa mulkdor, ish beruvchi ixtiyorida qoladi.

Jamiyatning iqtisodiy taraqqiyoti bilan ishchi kuchining qiymati ham oshib boradi, chunki ishchi o‘z ishchi kuchini takror ishlab chiqarish va oilasini ta’minlash uchun zarur bo‘lgan ne’matlar qiymati ham qimmatlashib boradi. Shu jihatdan turli mamlakatlarda, ularning iqtisodiy taraqqiyot darajasiga qarab ishchi kuchining qiymati har xil bo‘ladi. Lekin ish beruvchi va ishchi o‘rtasidagi ziddiyat ishchi kuchi qiymatining oshib borishga sabab bo‘ladi.

Ish beruvchi ishchi kuchining iste’mol qiymatidan, ishchi esa uning qiymatidan manfaatdor. Bu yerda manfaatlar o‘rtasida ziddiyat mavjud. Ish beruvchi ko‘proq ishchi kuchi iste’mol qiymatining oshishiga intilsa, ishchi kuchi egasi esa ishchi kuchi qiymatining oshishiga manfaatdor.

Ishchi kuchining qiymati va uning ba’zi xususiyatlari to‘g‘risida “Mehnatning qiymati” mavzusida yoritilgan. Lekin shuni ta’kidlash joizki, O‘zbekistonda ham bozori iqtisodiyotning shakllanishi mehnat bozorini vujudga keltirdi. Bu bozorning asosiy obyekti ishchi kuchidir. Demak, ishchi kuchi bizda ham tovar. Shu tufayli u qiymatiga va iste’mol qiymatiga ega.

Ammo O‘zbekiston Prezidenti va Hukumati ishchi kuchining qiymati va iste’mol qiymatidan manfaatdor bo‘lgan yuridik va jismoniy shaxslar o‘rtasidagi ziddiyatning keskinlashmasligi uchun tegishli chora-tadbirlarni qo‘llab kelmoqda. Bu vaqti-vaqti bilan ish haqi miqdorining

oshishi, kuchli sotsial himoyaning qo‘llanilishda namoyon bo‘lmoqda. Bu tadbirlar iqtisodiy va siyosiy barqarorlikni ta’minlovchi asosiy omillardir.

5.4. Mehnat motivatsiyasida ishchi kuchining qiymati va uni baholash bo‘yicha muammolarni yechish bo‘yicha ayrim tavsiyalar.

Bozor iqtisodiyot deyarli barcha sohalarda keng qamrovli islohotlarni amalga oshirishni talab qilmoqda. Rejali iqtisodiyot sharoitida mavjud bozor tarkibi ham o‘zgarmoqda. Oldin ishlab chiqarish vositalari va iste’mol tovarlari bozori mavjud bo‘lgan bo‘lsa, endilikda kapital (qimmatbaho, qog‘ozlar) bozori, mehnat bozori kabi yangi tushunchalar ham kundalik hayotimizga kirib keldi va iqtisodiy faoliyatimizda muhim o‘rinlarni egallamoqda.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida bozor sistemasida mehnat bozori ham o‘z o‘rni, mazmuni va mohiyatiga ega. Bu bozorning obyekti nima, ya’ni unda nima sotiladi degan savolning tug‘ilishi tabiiy. Mehnat bozorida quldorlik davrida qullar sotilgan. Bozor iqtisodiyotiga asoslangan jamiyatda esa bu bozorda insonlar mustaqil bo‘lib endi ularning ishchi kuchi sotiladigan bo‘ldi. Demak, ishchi kuchi endilikda tovarga aylandi, uning qiymati va iste’mol qiymati mavjud. Bu nimada va qanday baholanishi, uning bahosi qanday aniqlanishining nazariy asosi hamon iqtisodiy adabiyotlarda yetarli darajada yoritilmagan.

Adabiyotlarda ishchi kuchining qiymati va bahosi haqida har xil qarashlar mavjud. Ba’zi mualliflar bu ikki tushunchani farqlamaydilar. Ba’zilari esa ishchi kuchining qiymatini uning bahosi bilan, bahosini esa qiymati bilan almashtirib, chalkashtirib izohlaydilar. Bunga obyektiv sabablar mavjud. Xususan, ishchi kuchi rejali iqtisodiyot sharoitida tovar sifatida qaralmas edi. Uning bahosi, ya’ni ish haqi markazlashgan tarzda aniqlanar va u esa ishchi kuchining real qiymatini belgilamas edi, chunki ish haqining miqdoriga ishchi kuchining bahosi sifatida qaralmagan. Oqibatda unga to‘lanadigan ish haqi uning qiymatini umuman belgilanmagan, undan juda uzoqda edi. Masalan, savdo korxonalarida ish haqi fondining tashkil bo‘lishini olib qaraylik.

Birinchidan, uzoq yillar davomida ish haqi fondi savdo korxonalarida tovar oborotiga nisbatan foiz hisobida belgilanib keldi. Bu albatta, rejali iqtisodiyot talabiga javob berar edi, chunki u paytlarda savdo korxonalari uchun tovar oboroti asosiy direktiv ko‘rsatkich sifatida qo‘llanilar edi. Bu usul xodimlarning ish sifatini, mehnat unumdorligini, savdo xizmati sifatining darajasini inobatga olmagan. Faqat miqdor, hajm ko‘rsatkichlarining yaxshilanishi, ko‘payishi rag‘batlantirilgan. Savdo xodimlarini har tomonlama rag‘batlantirish uchun moddiy rag‘batlantirish fondi tashkil qilinar edi. Ammo bu fondning miqdori ham tovar oboroti va foyda hajmiga nisbatan tashkil qilinib juda oz miqdorda edi. Bu fonddan rag‘batlantirish ish haqining umumiy miqdoriga nisbatan 40 % dan oshmaydigan qilib chegaralangan edi. Bu ham faqat tovar oboroti va foyda rejasining bajarilganligi uchun to‘langan. Boshqa sifat ko‘rsatkichlari inobatga olinmagan.

Ikkinchidan, sobiq ittifoq davrida boshlangan qayta qurish jarayoni iqtisodiy dastaklarning eng muhimlaridan biri bo‘lgan, mehnatni rag‘batlantirish usulini takomilashtirish zaruratini tug‘dirdi. Natijada ish haqi fondi va moddiy rag‘batlantirish fondlari birlashtirilib yagona mehnat haqi fondi tashkil qilindi. Bu fond tovar oboroti hajmiga nisbatan emas, balki korxonaning daromadiga nisbatan belgilangan normativda (me’yorda) tashkil qilinadigan bo‘ldi. Bu albatta, ko‘p jihatdan korxonaning mustaqilligi, unga to‘la xo‘jalik hisobotini joriy qilinishini ta’minladi. Bu esa o‘z navbatida har bir korxona daromadining o‘sishini, xarajatlarning kamayishini rag‘batlantirdi. Ammo belgilanadigan me’yor o‘ta markazlashtirilganligi tufayli qo‘yi xo‘jalik bug‘inlarining xususiyatlari, ularning real ahvoli inobatga olinmas edi. Markazlashtirilgan ushbu usul ham o‘zini oqlamadi. Xullas, har bir korxonaning o‘z xususiyatlaridan kelib chiqish lozim bo‘ldi.

Uchinchidan, mehnat haqi fondi iste’mol fondiga almashtirildi. Bu fondning tashkil bo‘lishi, aynan, shu maqsad uchun o‘tgan yilgi hajmni tovar oboroti o‘sish sur’atiga nisbatan ma’lum foizda o‘stirish orqali belgilaydigan bo‘ldi. Bu usul mikroiqtisodiy o‘sishni rag‘batlantirdi. Ammo bozor iqtisodiyot sharoitiga bu ham unchalik to‘g‘ri kelmasdan qoldi, chunki uning hajmi moliyaviy ko‘rsatkichlarining birortasi bilan

ham bog‘liq bo‘lmadi va ularning yaxshilanishini rag‘batlantirmadi. Ammo ushbu usul o‘zimizda hamon saqlanib qolmoqda. Davlat va tijorat banklari korxonaning mehnat haqi fondining o‘sishini shu tamoyilga asosan nazorat qilmoqda.

Hozir ko‘pgina ishlab chiqarish korxonalarda mehnat haqi fondi xarajatlar tarkibida belgilangan me’yorga asosan tashkil qilinmoqda. Savdoda esa hamon o‘tgan yilgi hajmini tovar oboroti o‘sishiga mos ravishda ma’lum foizga o‘stirish yo‘li bilan aniqlanmoqda. Fikrimizcha, bozor iqtisodiyot sharoitida korxonalar, mulk shaklidan qat’iy nazar, mehnat haqi fondini ikki xil yo‘nalishda aniqlasalar maqsadga muvofiq bo‘lar edi. Birinchidan, mehnatga haq to‘lashda ishbay usuli qo‘llaniladigan bo‘lsa qaysi ko‘rsatkich uchun haq to‘lansa (masalan, savdoda tovar oboroti), o‘sha ko‘rsatkichning o‘sish sur’atiga mos ravishda ushbu fond miqdorini ham ko‘paytirish maqsadga muvofiq. Bu uchun quyidagi formula tavsiya qilinadi:

$$MXF_{uz} = \frac{MXF\ uz\ .\ ((\Delta\ Q\ \%\ .\ Z_i) + 100)}{100}$$

Bunda: ***MXF$_{uz}$ -joriy yildagi o‘zgaruvchi (ishbay) mehnat fondi ;***

Δ Q % - mehnat haqi fondini tashkil qilishda inobatga olinadigan ko‘rsatkichning o‘sish sur’ati (savdoda tovar oboroti;

MXF uz - o‘tgan davrdagi mehnat haqi fondining haqiqiy miqdori;

Z$_i$ - har bir foiz o‘sishga to‘g‘ri keladigan MXF o‘sishning miqdori.

Mehnat haqining ikkinchi qismi lavozimiga qarab qat’iy belgilangan yagona tarif turidagi tarif koeffitsientlari asosida oladigan oyliklaridir. Mehnat haqining bu qismini aniqlashda tasdiqlangan shtat jadvalidagi xodimlar va ularga to‘lanadigan oylik miqdori olinishi maqsadga muvofiq. Bu hajmni quyidagi formula orqali hisoblashni tavsiya qilamiz.

$$MXF_{um} = X_i\ .\ S_{T\,i\,t}\ .\ t_i$$

Bunda: *MXF_{um} - mehnat haqi fondining o‘zgarmas (vaqtbay) qismi ;*

X_I - xodim lavozimlari tartib soni;

$S_{T\,i\,t}$ - lavozimdagi xodimning t - davrda (odatda bir oyda) oladigan oylik maoshi;

t_i - mehnat haqi fondining t - davridagi miqdori (t = 1,12)

Masalan, firmaning 1996-yilga mo‘ljallangan mehnat haqi fondining miqdorini aniqlashi lozim. O‘tgan yili ushbu fondning o‘zgaruvchi miqdori 2340 ming so‘mni tashkil qilgan. Bu yil ish hajmi (tovar oboroti) shu davr mobaynida 5,4 % ga oshirishi, har bir foiz iqtisodiy o‘sish sur’ati uchun 0,7 % mehnat haqining o‘sishi ko‘zda tutilgan. Bu holda mehnat haqining o‘zgaruvchi qismi quyidagicha aniqlanadi :

$$\frac{2340 \cdot ((5{,}4 \cdot 0{,}7) + 100)}{100} = 2428{,}5 \text{ ming so‘m}$$

Mehnat haqining o‘zgarmas qismini hisoblash uchun quyidagi ma’lumotlar berilgan. Firma raisi 1 kishi maoshi 3000 so‘m, 5 ta yetakchi mutaxassislar 2500 so‘mdan, 4 ta mutaxassislar 2200 so‘mdan, 3 ta xizmat ko‘rsatuvchi xodimlar 1800 so‘mdan oylik maoshi olishi ko‘zda tutilgan. U holda firmada mehnat haqi fondining ushbu qismining bir yillik miqdori 356,4 ming so‘mni tashkil qiladi :

$$((3000 \cdot 1) + (2500 \cdot 5) + (2200 \cdot 4) + (1800 \cdot 3) \cdot 12) = 356{,}4 \text{ ming so‘m}$$

Ushbu firmaning bir yillik ish haqi fondining rejadagi miqdori 2784,9 ming so‘mni tashkil qiladi**:**

2428,5 + 356,4 = 2784,9 ming so‘m

Bozor iqtisodiyot sharoitida ish haqining juda ko‘p jihatlari nuqtayi nazaridan tahlil qilishga to‘g‘ri keladi. Birinchidan, u ishlab chiqarish (muomala) xarajatlarining bir moddasi, elementi sifatida namoyon bo‘ladi. Bu bilan u bevosita ishlab chiqarish hajmiga va foyda summasiga ta’sir qiladi. Ish haqini o‘zgartirmasdan turib ishlab chiqarish hajmini ko‘paytirish evaziga yoki o‘sha ishlab chiqarish hajmi

o‘zgarmagan holda ish haqiga ketgan xarajatlarni kamaytirish yo‘li bilan ham foyda summasini ko‘paytirish mumkin.

Ikkinchidan, mehnat haqi fondi mehnat qilayotgan aholining ishchi kuchi bahosini, ya’ni ularning yashash darajasini belgilaydi. Teng sharoitda narx o‘zgarmasdan ish haqining o‘zgarishi ya’ni ko‘payishi aholi farovonligining yaxshilanishiga ijobiy ta’sir qiladi. Shu tufayli barcha mamlakatlarda, xususan, O‘zbekistonda ham ish haqi va uning darajasi davlatning sotsial-iqtisodiy siyosatida eng muhim markaziy o‘rinlardan birini egallab kelmoqda.

Uchinchidan, ish haqi tovar, ish va xizmatlarga bo‘lgan talab darajasini belgilaydi. Ish haqining darajasi qancha past bo‘lsa tovarga bo‘lgan talab tarkibida oziq-ovqat mahsulotlari ustuvor bo‘ladi. Aholi o‘zi eplay olmaydigan eng zarur xizmat turlaridangina foydalanadi, xolos. Aksariyat xizmatni o‘zlari bajaradilar.

To‘rtinchidan, aholining ish bilan bandlik darajasi ham o‘sha ish haqi hajmiga bog‘liq. Mehnat unumdorligi past bo‘lgan mamlakatlarda ishchi kuchining qiymati, shunga bog‘liq ravishda mehnatkashlarning turmush darajasi ham past bo‘ladi. Bunday joylarda ishchi kuchining qiymati arzon bo‘ladi, ya’ni ish haqi jahon darajasiga nisbatan past bo‘ladi. Demak, mehnat unumdorligi, turmush darajasi va ish haqi bir-biri bilan dialektik bog‘liq kategoriyalardir. Bu kategoriyalarning birini ikkinchisidan holi ravishda tahlil qilib bo‘lmaydi. Mehnatkashlarning turmush darajasini ko‘tarish uchun eng avvalo ularning mehnat unumdorligini oshirishga erishmoq lozim. Busiz ish haqini ham va shundan kelib chiqqan holda mehnatkashlarning turmush darajasini ham oshirib bo‘lmaydi. Ish haqini mehnat unumdorligi o‘sishiga muvofiq ravishda oshirib borilsa uning darajasi ham o‘sishdan to‘xtaydi. Biroh, O‘zbekiston ijtimoiy yo‘naltirilgan sotsial-bozorni shakllantirish yo‘lini tanladi. Bu aholining davlatga muhtoj qismini kuchli ijtimoiy himoya qilishga qaratilgan. Hozirgi iqtisodiy qiyinchilik sharoitida ham ish haqining darajasi ijtimoiy mehnat unumdorligi darajasiga nisbatan tez o‘smoqda. Lekin bu ahvol bilan uzoqqa borib bo‘lmaydi. Ijtimoiy mehnat unumdorligining oshishiga erishmoq davr taqozosi.

Shunday qilib, ish haqi bozor iqtisodiyoti sharoitida mazmuni jihatidan tubdan o‘zgardi va bozorning muhim kategoriyalaridan biriga aylanib qoldi. Demak, endi uni bozor konsepsiyasiga mos tamoyillar asosida o‘zgartirishga, yangidan shakllantirishga va rivojlantirishga to‘g‘ri keladi. Ammo bu borada ham nazariya amaliyotdan orqada qolib ketganligini e’tirof etish lozim.

Teng holda, ish haqining eng kam darajasi ishchi kuchi egasining minimal yashash sharoitini ta’minlashi lozim. Ammo hozirgi sharoitda bular o‘rtasidagi bog‘liqlik ilmiy jihatdan asoslanmagan, nazariy konsepsiyasi ishlab chiqilmagan.

Hozirgi O‘zbekistonda yagona tarif jadvali (sistemasi) joriy qilindi. Bu juda chuqur o‘ylangan bozor iqtisodiyotga mos, uni to‘liq ifoda etadigan tadbir. Unda mehnat haqini 23 ta razryad bo‘yicha (0dan 22gacha) tabaqalash koeffitsienti belgilangan bo‘lib, nolinchi razryadga 1,000 tarif koeffitsienti, 22-chi razryadga esa 7,198 tarif koeffitsienti berilishi ko‘zda tutilgan. Mehnat haqining boshlang‘ich miqdoridan oxirgi eng ko‘p miqdori 7,2 martaga ko‘p demakdir. Ammo ushbu tarif jadvali orqali tabaqalangan mehnat haqi mehnatkashlarning malakasi, ma’lumoti, ish staji kabi jamiyatga foydali bo‘ladigan jihatlarini to‘liq inobatga oladimi degan savolga to‘liq ijobiy javob berib bo‘lmaydi. Bu masala nazariy jihatdan yetarli darajada asoslanmagan.

Masalan, oliy o‘quv yurtida ishlayotgan dotsent bilan korxona va tashkilot bo‘limlarida ishlayotgan bosh va yetakchi mutaxassislar bir xil razryad orqali oylik oladilar. Dotsent, dotsent bo‘lishi uchun kamida 20 yil o‘qiydi. Bosh, yetakchi mutaxassis bo‘lishi uchun esa oliy ma’lumotli bo‘lishi, ya’ni 4-5 yil o‘qishi kifoya. Ba’zi hollarda yetakchi mutaxassislar hatto oliy ma’lumotga ham ega emas. Fikrimizcha, ko‘p o‘qigan kishi malakali bo‘lishi, malakali kishi malakasiz kishiga nisbatan jamiyatga moddiy va ma’naviy nafni ko‘proq keltirishi tabiiy. Ish haqining darajasi esa ana shularni inobatga olishi lozim.

Yagona tarif jadvali bo‘yicha oklad belgilashning yana bir kamchiligi shundaki, u xodimlarni mehnat unumdorligini oshirishga, ish sifatining yaxshilanishiga qiziqtirmaydi. Tarif jadvali bo‘yicha bir xil mutaxassisga bir xil ish haqi belgilanadi. Ammo bor kuchini sarflab

kuyib-yonib ishlagan ham, dangasalik qilib ishlamagan ham bir xil oylik oladilar. Bu esa xodimlarni malakasini oshirish va shu orqali mehnat unumdorligini ko‘paytirishga emas, balki lavozim egallashga rag‘batlantiradi. Oxir oqibatda ishchi kuchining bahosi noto‘g‘ri belgilanadi. Bu esa mehnatkashlar o‘rtasida norozilik tug‘dirishi bilan birga taraqqiyot kishani sifatida namoyon bo‘ladi.

Yagona tarif jadvalida mutaxassis xodimlarning tabaqalangan holda razryadlararo joylanishini yana bir bor ilmiy asoslagan holda ko‘rib chiqish maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz. Bundan tashqari, shu jadval bo‘yicha belgilangan ish haqi mazkur xodimga berilishi mumkin, lekin albatta majbur degan, hozirgi sharoitdagidek xulosa qilib chiqmasligi kerak. Bu miqdor ish haqining mo‘ljallangan me’yoriy hajmi bo‘lmog‘i lozim. Agar xodim o‘z vazifasini halol-pokiza, ko‘zda tutilgan mehnat unumdorligi va ish sifatiga erishgan holda bajarsa shu tarif jadvalida belgilangan koeffitsientga asosan ish haqini olishi mumkin. Ammo xodim tadbir va aql bilan ish tutib mehnat unumdorligini, ish samarasini va sifatini oshirsa, albatta u o‘rtacha ishlayotgan kasbdoshiga nisbatan ko‘p maosh olishi shart. Ammo buni yagona tarif jadvali rag‘batlantirmaydi. Bu uchun shunday yo‘lni topish kerakki kim ko‘p va sifatli mehnat qilsa, marhamat ish haqini shunga yarasha olsin. Shundagina har bir xodim mehnat unumdorligini, ishining sifati va samaradorligini oshirishga harakat qiladi.

Bunga qanday erishish mumkin degan savolning tug‘ilishi tabiiy. Bunga erishish uchun har bir korxona o‘zining mehnat me’yorlariga (normativlariga) ega bo‘lishi lozim. Shu me’yorni bajarsa o‘ziga belgilangan ish haqini oladi, agar undan oshirsa, shunga mos ravishda oylik miqdori ham oshishi shart. U holda oylik maoshning oshishi quyidagicha ikki usul bilan hisoblanishi mumkin.

Birinchidan, mehnat unumdorligi, ishining sifati va samaradorligi oshgan paytda oladigan rag‘batlantiruvchi oylik maoshi, ikkinchidan, mehnat unumdoligi, ish sifati va samaradorligi pasaygan paytda oladigan jazolovchi oylik maoshidir.

Rag‘batlantiruvchi oylik maoshni hisoblash uchun quyidagi formulani tavsiya qilamiz:

$$I_{xr} = I_{xtj} + (K_i \cdot S_{ti})$$

Bunda : I_{xr} - *ish haqining rag‘batlantiruvchi miqdori ;*

I_{xtj} - *ish haqining tarif jadvali bo‘yicha oladigan miqdori (okladi);*

K_i - *mehnat unumdorligi, ish sifati va samaradorligining me’yoriy koeffitsienti* ($K_m = 1$);

S_{ti} - *xodim mehnat unumdorligi yoki ish sifatining 0,01 koeffitsient oshirishiga (kamayishiga) to‘lanadigan ish haqining miqdori* ;

Bu yerda mehnat unumdorligining oshishi, ish sifatining yaxshilanishi haqida gap bormoqda. Ammo amaliyotda mehnat unumdorligi hamisha o‘sib, ish sifati doim yaxshilanavermaydi. Bunday holda ish haqining tarif jadvali bo‘yicha oladigan miqdori (okladi) qisqarishi, ya’ni jazolovchi bo‘lmog‘i lozim. U holda quyidagi formuladan foydalanish maqsadga muvofiqdir.

$$I_{xj} = I_{xtj} + (- K_i \cdot S_{ti})$$

Bunda: I_{xtj} - *ish haqining jazolantiruvchi miqdori ;*

K_i - $_i$ - *xodim mehnat unumdorligi, ish sifati va samaradorligining me’yordan kam koeffitsienti.*

Masalan, firmada yetakchi mutaxassis ish haqining rag‘batlantirilgan miqdorini topish lozim bo‘lsa, unga to‘lanadigan ish haqining tarif jadvali bo‘yicha oladigan qismini 2500 so‘m deb faraz qilamiz. Shu xodimning mehnat unumdorligi, ish sifati va samaradorligining me’yorga nisbatan darajasi 1,071 koeffitsientga teng va ushbu ko‘rsatkichning har 0,01 miqdoriga to‘lanadigan mukofot ya’ni mehnatni rag‘batlantiruvchi miqdor 200 so‘mni tashkil qilsa, u holda ushbu xodim ish haqining rag‘batlantiruvchi miqdori 3920 so‘mga teng bo‘ladi:

(2500 + ((0,071 . 200) . 100) = 3920 so‘m.

Ushbu formulaning qo‘llanilishi ham biz o‘rganayotgan xodimning faoliyatiga tatbiq qiladigan bo‘lsak shu xodimning ikkinchi oyda mehnat unumdoligi, ish sifati va samaradorligi pasaydi va uni belgilovchi koeffitsient 0,983 ni tashkil qildi deb faraz qilsak (1 - 0,983 =0,017) u

holda unga hisoblanadigan oylik maoshning miqdori 2160 so‘mni tashkil qiladi:

(2500 + ((- 0,017 . 200) . 100) = 2500 - 340 = 2160 so‘m.

Ko‘rinib turibdiki, yetakchi xodimning mehnat unumdorligi, ish sifati va samaradorligi oshgan paytda unga belgilangan oylik maoshga nisbatan 56,8 % ko‘p to‘landi (3920 . 100 : 2500) - 100. Ish sifati va samaradorligi pasaygan holda esa 13,6 % ga 100 - (2160 . 100 : 2500) kam olishga muvoffaq bo‘ldi.

Bu tavsiyalar hayotga tatbiq qilinsa, so‘zsiz, ijtimoiy mehnat unumdorligining oshishiga, ish sifatining yaxshilanishiga, natijada jamiyatda iqtisodiy barqarorlikning ta’minlanishiga erishiladi. Eng muhimi ishchi kuchi qiymati va bahosini aniqlashda adolat qaror topadi.

Ushbu nazariy xulosalarni umumlashtiradigan bo‘lsak ishchi kuchining qiymati va bahosini aniqlash mumkin bo‘ladi. Chunki ushbu iqtisodiy kategoriyalarning miqdorini aniqlash tahlil uchun juda muhimdir. Ishchi kuchining qiymati unga sarf qilgan xarajatlarda, uning bahosi esa unga to‘lanadigan mehnat haqida namoyon bo‘ladi.

Ishchi kuchining qiymatini amaliy jihatdan shu xodimning (mutaxassisning) shakllanishiga ketgan xarajatlar bilan ifodalash (Ikk) mumkin. Buni aniqlash uchun quyidagi formulani qo‘llashni tavsiya qilamiz:

O‘rta ma’lumot o‘rta maxsus ma’-
Ikk = olishga ketgan + lumot olishga ket- +
sarf xarajat- gan xarajatlar
lar (Um) (Umm)
Oliy ma’lumot Malaka oshirish-
+ olishga ketgan + ga ketgan xarajat-
xarajatlar (Olm) lar (Mo)

$$I_{kk} = U_m + U_{mm} + O_{lm} + M_o$$

Ushbu formulaning matematik modelini quyidagi additiv model bilan ifodalash mumkin:

$$U_j = \sum_{i=1}^{p} X_i ; \ (i = 1, n ; n = 4)$$

Ishchi kuchining bahosi, ta’kidlanganidek, xodimga (mutaxassisga) to‘lanadigan asosiy va qo‘shimcha mehnat haqi miqdori bilan ifodalanadi (Ikb). Ushbu ko‘rsatkichni aniqlash uchun quyidagi formulani tavsiya qilamiz:

Ikb = Asosiy mehnat haqi (Amx) + Qo‘shimcha mehnat haqi (Kmx) + Har xil rag‘batlantirish yo‘li bilan to‘lovlar (Rt).

$$I_{kb} = A_{mx} + K_{mx} + R_t$$

Ushbu formulani additiv modelda quyidagicha ifoda etish mumkin:

$$Uj = \sum_{i=1}^{p} Xi \; (i = 1, n ; n = 3)$$

Tahlil qilishda ushbu ko‘rsatkichlarni aniqlash uchun uslubiy tavsiya sifatida ishchi kuchining qiymati va bahosini aniqlashning hisob-kitobini keltiramiz. Ushbu ko‘rsatkichlar miqdori o‘rta hisobda bir kishi misolida bir yilga aniqlanadi. Bugungi kun bahosida raqamlar taqriban olingan.

1. O‘rta ma’lumot olish uchun ketgan xarajatlar miqdor (10 yilda 15 mingdan) - 150,0 ming so‘m

2. O‘rta maxsus ma’lumot olish uchun ketgan xarajatlar (2 yilda 50 mingdan) - 100,0 ming so‘m

3. Oliy ma’lumot olishga ketgan xarajatlar (4 yilda 80 mingdan) - 320,0 ming so‘m

4. Malaka oshirishga ketgan xarajatlar - 35,0 ming so‘m

5. 16 yil ma’lumot olish uchun ketgan jami xarajatlar, ya’ni ishchi kuchining qiymati (1q + 2q + 3q + 4q) - 605,0 ming so‘m

6. Xodimga to‘lanadigan bir oylik asosiy mehnat haqi - 3,5 ming so‘m

7. Barcha qo‘shimcha mehnat haqi - 1,0 ming so‘m

8. Har xil rag‘batlantirish yo‘li bilan beriladigan to‘lovlar - 0,8 ming so‘m

9. Ishchi kuchining bahosi (6q + 7q + 8q) - 5,3 ming so‘m

Hozirgi paytda har bir xodimning ma’lumot olish uchun o‘rta hisobda bir kishiga qancha mablag‘ sarf qilinishi aniqlangan va u o‘qitish jarayonida qo‘llanilmoqda. Ushbu misolda uslubiy ko‘rgazma

uchun taxminiy raqamlardan foydalanildi. Ammo shuni e’tirof etish kerakki, bu usul bizning shaxsiy kuzatuvlar oqibatida qilgan xulosamiz natijasidir. Bunday usullar oldin iqtisodiy adabiyotlarda bayon etilmaganligi tufayli tavsiya tariqasida berilmoqda. Bu usulning albatta olimlar va mutaxassislar takliflari bilan kelajakda takomillashishiga ishonchimiz komil. Shu tufayli ushbu usulni butun takolmilashgan usul deb davo qilmoqchi emasmiz.

Tayanch iboralar

Motivatsiya, mehnat motivatsiyasi, rag‘batlantirish, moddiy rag‘batlantirish, manaviy rag‘batlantirish, mehnat, ishchi kuchi, mehnatning qiymati.

Nazorat savollari

1. Motivatsiya bu - ?
2. Mehnat motivatsiyasi nima?
3. Moddiy rag‘batlantirish nima?
4. Manaviy rag‘batlantirish nima?
5. Mehnat qiymati nima?

“Mehnat motivatsiyasi, uni ifodalovchi ko‘rsatkichlar va ularning tahlili” mavzusida test savollari.

1. Ish haqini nisbiy farqi qanday aniqlanadi?

A) hisobot davrida sarflangan ish haqining bazis davridagi ish haqi fondini masulot ishlab chiqarish indeksiga ko‘paytmasidan hosil bo‘lgan ko‘rsatkich bilan taqqoslash orqali aniqlanadi

B) ishchi va xizmatchilarga sarflangan ish haqi bazis davridagi ish haqi fondi bilan taqqoslanadi

S) hisobot davrida sarflangan ish haqidan bazis davridagi ish haqi fondini ayirish orqali aniqlanadi

D) ish haqining bazis davridan mutloq farqini foizda ifodalanishidir

2. Ish kuni davomiyligi ko‘rsatkichiga qanday omillar ta’sir yetadi?

A) jami ishlangan kishi – kunlari, kishi – soatlari

B) ishchilar soni

S) ish haqi

D) mahsulot hajmi

3. Ish kuni davomiyligi anday anilanadi?

A) jami ishlangan kishi – soatlari / jami ishlangan kishi - kunlari

B) jami ishlangan kishi - kunlari / jami ishlangan kishi - soatlari

S) jami ishlangan kishi – kunlari / ishchilar soni

D) jami ishlangan kishi – soatlari / ishchilar soni

4. Ishchilarning unumsizlik koeffitsenti anday anilanadi?

A) (o‘z oxishiga ko‘ra ishdan bo‘shaganlar + menat intizomini bo‘zganligi uchun ishdan bo‘shaganlar) / ishchilarning ro‘yxatdagi o‘rtacha soni

B) (nafaaga chianlar + menat intizomini bo‘zganligi uchun ishdan bo‘shaganlar) / ishchilarning ro‘yxatdagi o‘rtacha soni

S) (o‘z oxishiga ko‘ra ishdan bo‘shaganlar + vafot yetganlar) / ishchilarning ro‘yxatdagi o‘rtacha soni

D) (o‘z oxishiga ko‘ra ishdan bo‘shaganlar + nafaaga chianlar) / xodimlarning ro‘yxatdagi o‘rtacha soni

5. Ishchilarning yillik ish haqi fondiga aqnday omillar ta’sir yetadi?

A) mahsulot ishlab chiqarish hajmi, ishchilarning nisbiy farqi, bir ishchiga to‘g‘ri keladigan o‘rtacha yillik ish haqi

B) mahsulot ishlab chiqarish hajmi, xodimlar soni, xodimlarning o‘rtacha yillik ish haqi

S) mahsulot ishlab chiarish hajmi, ishchilar soni, ishchining o‘rtacha yillik ish haqi

D) mahsulot sotish hajmi, ishchilar soni, ishchining o‘rtacha yillik ish haqi

6. Mehnat jarayoni bu - ?

A) tabiatga mehnat, mehnat predmeti va mehnat vositasining birgalikda ta’siri tufayli sodir bo‘ladi

B) Mehnat qiladigan shaxs

S) Ishlab chiqarishga mo‘ljallangan sex

D) Ishlab chiqarish xomashyolari

7. Mehnat predmeti bu - ?

A) tabiatga mehnat, mehnat predmeti va mehnat vositasining birgalikda ta’siri tufayli sodir bo‘ladi

B) Mehnat qiladigan shaxs

S) Ishlab chiqarishga mo‘ljallangan sex

D) Ishlab chiqarish xomashyolari

8. Mehnat vositasi bu - ?

A) tabiatga mehnat, mehnat predmeti va mehnat vositasining birgalikda ta’siri tufayli sodir bo‘ladi

B) Mehnat qiladigan shaxs

S) Ishlab chiqarishga mo‘ljallangan sex

D) Ishlab chiqarish xomashyolari

9. Mehnat bu - ?

A) tabiatga mehnat, mehnat predmeti va mehnat vositasining birgalikda ta’siri tufayli sodir bo‘ladi

B) Mehnat qiladigan shaxsning ongli harakati

S) Ishlab chiqarishga mo‘ljallangan sex

D) Ishlab chiqarish xomashyolari

10. Mehnatning xarakteri bu - ?

A) tabiatga mehnat, mehnat predmeti va mehnat vositasining birgalikda ta’siri tufayli sodir bo‘ladi

B) mehnat qiladigan shaxsning ongli harakati

S) ishlab chiqarishga mo‘ljallangan sex

D) mazkur jamiyatning iqtisodiy va siyosiy qurilishiga to‘g‘ri keladigan mehnat tabiati tushuniladi

VI BOB. MEHNAT HAQI VA UNI TAHLIL QILISH YO‘LLARI

6.1. Mehnat haqining rejadagi va haqiqiy miqdorini aniqlash.

Tahlilning asosiy tamoyillari va usullaridan biri solishtirishdir. Ish haqi bo‘yicha haqiqiy erishilgan natijani reja bilan solishtirish uchun eng avvalo uning rejadagi miqdorini to‘g‘ri hisoblab olish lozim, chunki bu ko‘rsatkich ish haqi bo‘yicha biznes-rejani tuzishda, uning strategiyasini aniqlashda qo‘llaniladi.

Ish haqining rejadagi miqdorini aniqlash uchun ushbu kompaniyaning (korxonaning) shtat jadvali bo‘yicha xodimlar va ularning O‘zbekistonda amal qilayotgan yagona ta’rif setkasidagi tarif razryadlari koeffitsientlari olinadi. Bu ko‘rsatkichlar minimal ish haqi miqdoriga nisbatan hisoblanadi. Buni hisoblash uchun quyidagi formulani tavsiya qilamiz:

$$U_x^p = \sum_{i=1}^{n} (U_{xm} \cdot T_{pi} \cdot X_j)_j ;$$

Bunda U_x^p - *ish haqining rejadagi miqdori ;*

i - xodimlar soni (i=1, p) ;

T pi-yagona tarif setkasida i- xodimga to‘g‘ri keladigan tarif razryadi;

U_{xm} - *minimal ish haqining miqdori ;*

X_i - *j - guruhdagi xodimlar soni ;*

j - j - guruhlar soni ; (j = m)

Ushbu formulada keltirilgan ish haqining rejadagi miqdorini (I_x^r) aniqlash usulini kengaytirilgan holda quyidagicha ifodalash mumkin:

$$I_x^r = (I_{xm} \cdot T_{r1} \cdot X_1) + (I_{xm} \cdot T_{r2} \cdot X_2) + ... + (I_{xm} \cdot T_{r\,n} \cdot X_n)$$

Bunda I_{xm} - *O‘zR -da joriy qilingan minimal ish haqining miqdori;*

T_{r1i} - *yagona tarif setkasidagi tarif razryadi ;*

$X_{1.i}$ - *shu tarif razryadiga to‘g‘ri keladigan xodimlar soni .*

Ish haqining rejadagi umumiy miqdori aniqlangach uni shtat jadvali bo‘yicha band bo‘lgan xodimlar soniga bo‘lib o‘rtacha ish haqi (I_x) miqdorini hisoblash mumkin. Bu uchun quyidagi formula qo‘llaniladi:

$$I_x = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^{n} (N_{xmi} \cdot T_{ri} \cdot X_i)_i \; (i=1.n) ;$$

Bunda *p - umumiy xodimlar soni.*

Tahlil jarayonida ish haqining o‘zgarishini aniqlash muhim ahamiyatga ega. Bu uchun uning haqiqiy miqdorini aniqlash lozim. Shuni e’tirof etish kerakki ish haqining haqiqiy miqdori ishbay va vaqtbay ish haqidan iborat bo‘ladi. Bu uchun quyidagi formula tavsiya qilinadi:

$$\mathbf{I_x = I_{shix} + V_{ix}}$$

Bunda: I_{shix} *- ishbay ish haqi;*

V_{ix} *- vaqtbay ish haqi;*

Ishbay ish haqining haqiqatdagi hajmi quyidagicha aniqlanadi:

$$\mathbf{I_{shix} = Q_1^x \cdot I_{x1Q}}$$

Bunda: Q_1^x *- bajarilgan ish hajmi ;*

I_{x1Q} *- 1 bajarilgan ish uchun to‘lanadigan ish haqi;*

Vaqtbay ish haqining miqdorini aniqlash uchun quyidagi formula tavsiya qilinadi:

$$\mathbf{V_{ix} = I_{xm}^x \cdot T_{ri}^x \cdot X_i^x}$$

Bunda: I_{xmx} *- minimal ish haqining amaldagi miqdori;*

T_{ri}^x *- i - xodimga to‘g‘ri keladigan tarif razryadi ;*

X_i^x *- i - tarif razryadiga to‘g‘ri keladigan xodimlar soni.*

Tahlil qilinayotgan obyektni o‘rganish uchun tegishli rejadagi va haqiqatdagi ma’lumotlar taxt bo‘lgach uni tahlil qilish mumkin bo‘ladi.

6.2. Mehnat haqi umumiy hajmining tahlili.

Ish haqini tahlil qilish bevosita uning summasi, darajasi va xarajatlardagi ulushi hamda ularning o‘zgarishini aniqlashdan boshlanadi. Ish haqining umumiy summasi buxgalteriya va statistik hisobotlarda ifodalanadi. Uning darajasi ($U_{x.d}$) ish haqi summasini (U_x) yuzga ko‘paytirib ish hajmining miqdoriga (Q) bo‘linadi:

$$\boldsymbol{U_{xd} = \frac{U_x}{Q}}$$

Ish haqining barcha xarajatlardagi ulushini topish uchun ish haqining miqdorini barcha xarajatlar (XA) hajmiga bo‘lib yuzga ko‘paytiriladi:

$$\boldsymbol{U_{x.ul} = \frac{U_x * 100}{XA}}$$

Ushbu ko‘rsatkichlarni aniqlash va tahlil qilish uchun quyidagi jadval tuziladi (6.1-jadval.)

6.1-Jadval.

Ish haqi umumiy hajmi va darajasining hisobot yilidagi hisob-kitobi.

Ko‘rsatkichlar	Rejada	Haqiqatda	Farqi (+,-)	Rejaning bajarilishi
1. Natija (mahsulot hajmi) ming so‘m	5542,4	5694,5	+ 152,1	102,7
2. Xarajatlar, ming so‘m	921,8	941,2	+ 19,4	102,1
3. Xarajatlar darajasi, (2q: 1q. 100) %	16,63	16,53	- 0,10	99,4
4. Mehnat haqi , ming so‘m	350,3	356,7	+ 6,4	101,8
5. Mehnat haqi dara- jasi, (4q: 1q. 100) %	6,32	6,26	- 0,06	99,1
6. Mehnat haqining barcha xarajatlardagi ulushi,% (4q:2q. 100)	38,0	37,9	- 0,1	99,7

Ushbu jadval ma’lumotlaridan ko‘rinib turibdiki, barcha harajatlar, shu jumladan mehnat haqi miqdori ham tahlil qilinayotgan davrda ko‘paygan. Ammo ularning darajasi shu davrda kamaygan. Xarajatlar darajasi rejadagi 16,63 foizdan haqiqatda 16,53 foizgacha, mehnat haqi darajasi esa, mos ravishda, 6,32 foizdan 6,26 foizgacha kamaygan. Harajatlar darajasining kamayishi xodimlar mehnatning samaradorligi oshganligidan dalolat beradi.

Tahlilning navbatdagi bosqichida mehnat haqi miqdorining o‘zgarishiga ta’sir qiluvchi omillarni aniqlash va ularning ta’sirini hisoblash muhim ahamiyatga ega, chunki shu yo‘l bilan mehnat haqiga to‘lanadigan xarajatni nisbiy jihatdan kamaytirish va uning samaradorligini oshirishga erishiladi.

Tadqiqotlar ko‘rsatib turibdiki mehnat haqi hajmining o‘zgarishiga beshta omil ta’sir qiladi. Bularoni aniqlash uchun quyidagi formuladan foydalanish tavsiya qilinadi:

$$U_x = (Q_i \cdot U_{xi}) j + (U_{xm} \cdot Tr_i \cdot X_i) j$$

Bunda: Qi - ish haqi;

U_{xi} *- bitta bajarilgan ish uchun to‘lanadigan mehnat haqi;*

U_{xm} *- minimal ish haqining miqdori ;*

Tr - tarif razryadi ;

X - xodimlar soni.

Tahlil jarayonida shu omillar o‘zgarishining mehnat haqi miqdori o‘zgarishiga ta’sirini topish uchun iqtisodiy tahlilning an’anaviy usullaridan foydalanish mumkin.

Keltirilgan formulaga asosan mehnat haqi hajmiga ta’sir qiluvchi omillarni quyidagicha hisoblash mumkin:

1. Ish hajmi o‘zgarishining mehnat haqi o‘zgarishiga ta’siri (ΔU_{xQ})

$$\Delta U_{x.Q} = (Q^{x} - Q^{p}) . U_{x\,1Q}$$

2. Bir ish hajmiga to‘lanadigan mehnat haqi (rotsenkasi) o‘zgarishining mehnat haqi umumiy summasiga ta’siri (ΔU_{x1Q})

$$\Delta U_{x1\,Q} = Q^{x} . (U^{x}_{x\,1Q} - U^{r}_{x1Q})$$

3. Minimal ish haqi miqdori o‘zgarishining mehnat haqi hajmi o‘zgarishiga ta’siri ($\Delta U_{x.ixm}$)

$$\Delta U_{x.ixm} = (U^{x}_{xm} - U^{r}_{xm}) . Tr^{r} . X^{r}$$

4. Yagona tarif setkasida tarif razryadi o‘zgarishining mehnat haqi - hajmi o‘zgarishiga ta’siri ($\Delta U_{x.tr}$)

$$\Delta U_{x.tr} = U^{x}_{xm} . (Tr^{x} - Tr^{r}) . X^{r}$$

5. Xodimlar soni o‘zgarishining mehnat haqi hajmi o‘zgarishiga ta’siri ($\Delta U_{x.x}$)

$$\Delta U_{x.x} = U^{x}_{xm} . Tr^{x} . (X^{x} - X^{r})$$

Barcha omillar ta’siri odatdagidek natijaning, ya’ni mehnat haqi hajmining umumiy farqiga teng bo‘ladi :

$$\Delta U_{x} = \Delta U_{x.Q} \pm \Delta U_{x1Q} \pm \Delta U_{x.ixm} \Delta U_{x.tr} \pm \Delta U_{x.x}$$

Ushbu nazariy tavsiyalar amaliyot talabidan kelib chiqqan va unga mos ravishda yaratilgan. Buni isbotlash uchun ushbu formulalarga amaliy ma’lumotlarni qo‘llagan holda natija o‘zgarishiga har bir omilning ta’sirini aniqlash mumkin. Bu uchun quyidagi jadvalni tuzish tavsiya qilinadi (6.2-jadval).

6.2-Jadval.

Mehnat haqi o‘zgarishiga ta’sir qiluvchi omillarning hisob-kitobi

Ko‘rsatkichlar	Rejada	Haqiqatda	Farqi (+,-)	Mehnat haqi o‘zgarishiga ta’siri (+,-)
1. Mahsulot hajmi, ming so‘m	5542,4	5694,5	+ 152,1	+ 5.6
2 Mehnat haqi jami, ming so‘m	350,3	356,7	+ 6,4	x
Shu jumladan: 2.1.Vaqtbay mehnat haqi, ming so‘m	145,5	158,3	+ 12,8	x
2.2.Ishbay mehnat haqi, ming so‘m	204,8	198,4	- 6,4	x
3.Ishbay ish haqining o‘rtacha stavkasi 100 so‘mga, so‘m	3,695	3,484	- 0,211	- 12.0
4.Minimal ish haqi - ning miqdori, so‘m	2450	2450	--	0
5.Tarif razryadining o‘rtacha miqdori, koef - fitsienti	2,456	2,513	+ 0,057	+ 3.4
6.Xodimlar soni , kishi	79	84	+ 5	+ 9.4

Ushbu jadval ma’lumotlaridan ko‘rinib turibdiki, mehnat haqining umumiy miqdori rejaga nisbatan 6,4 ming so‘mga oshgan. Bunga quyidagi omillar ta’sir ko‘rsatgan:

1. Mahsulot hajmining 152,1 ming so‘mga oshganligi mehnat haqini 5,6 ming so‘mga oshirdi:

152,1 x 3,695 = + 5,6 ming so‘m.

2. Ishbay ish haqining o‘rtacha stavkasi 0,211 so‘mga kamaygan. Bu esa o‘z navbatida mehnat haqi hajmini ming so‘mga kamaytirgan.

5694,5 x 0,211= -12,0 ming so‘m

3. Minimal ish haqi miqdori hisobot davrida o‘zgarmasdan qoldi va uning natijaga ta’siri nolga teng bo‘ladi.

0 x 2,456 x 79 = 0

4. O‘rtacha tarif razryadining miqdori hisobot yilida 0,057 koeffitsientiga ko‘payganligi umumiy mehnat haqi miqdorini 3,4 ming so‘mga oshirdi

750 x 0,057 x 79 = +3,4 ming so‘m.

5. Xodimlar soning 5 kishiga ko‘payishi mehnat haqi miqdorini 9,4 ming so‘mga oshirgan.

750 x 2,513 x 5 = + 9,4 ming so‘m.

Barcha omillar ta’siri natijaning umumiy farqiga teng:

5,6 - 12,0 + 0 + 3,4 + 9,4 = +6,4

Natijaga ta’sir etuvchi omillarning umumiy hajmini kengaytirilgan holda va jamlangan tarzda hisoblash mumkin. Masalan, mehnat haqining umumiy hajmiga xodimlar soni va o‘rtacha ish haqi ham ta’sir qilishi mumkin. Bu haqda iqtisodiy adabiyotlarda, xususan. “Matlubot kooperatsiyasi xo‘jalik faoliyati tahlili” (O‘qituvchi, 1989) nomli darslikda ham yoritilgan.

Mehnat haqi (M_x) o‘zgarishiga yuqorida qayt etilgan omillar ta’sirini hisoblash uchun quyidagi formula tavsiya qilinadi:

$$\mathbf{MX = X \cdot U_{mx}}$$

Bunda *X - xodimlar soni ;*

U_{mx} *- o‘rtacha mehnat haqi.*

Ushbu formulaga qayta hisoblash usulini qo‘llab natijaga omillar ta’sirini aniqlash mumkin. Qayta hisoblangan mehnat haqi quyidagicha hisoblanadi:

$MX^{kx} = X^{x} \cdot U^{r}_{mx}$

Natijaga omillar ta’siri quyidagicha hisoblanadi.

1. MX o‘zgarishiga xodimlar sonining ta’sirini (MX_x) aniqlash uchun quyidagi formula tavsiya qilinadi:

$\Delta MX_x = MX^{kx} - MX^{r} = (X^{x} \cdot U^{r}_{mx}) - (X^{r} \cdot U^{r}_{mx})$

2. MX o‘zgarishiga U_{mx} o‘zgarishining ta’sirini (MX_{umx}) aniqlash uchun esa quyidagicha formuladan foydalanish mumkin:

$\Delta MX_{umx} = MX^{x} - MX^{kx} = (X^{x} \cdot U^{x}_{mx}) - (X^{x} \cdot U^{r}_{mx})$

Barcha omillar ta’siri odatdagidek natijaning umumiy farqiga teng bo‘ladi.

$\Delta MX = \Delta MX_x \pm \Delta MX_{umx}$

Ushbu formulaga amaliy ma’lumotlarni qo‘llab natijaga omillar ta’sirini aniqlash mumkin (6.3-jadval)

6.3-Jadval.

Mehnat haqi hajmining o‘zgarishiga xodimlar soni va o‘rtacha mehnat haqi o‘zgari ta’sirining hisob-kitobi.

Ko‘rsatkichlar	Rejada	Haqi qatda	Qayta hisob-langan	Farqi (+,-)		
				Jami	shu jumladan	
					xodim-lar soni	o‘rtacha meh-nat haqi evazi-ga
1.Xodimlar soni, kishi	79	84	84	+ 5	x	x
2.O‘rtacha mehnat haqi, so‘m	4434	4246	4434	- 188	x	x
3.Mehnat haqining umumiy hajmi, (1q x 2q)	350,3	356,7	372,5	+ 6,4	+ 22,2	-15,8

Ushbu jadval ma’lumotlaridan ko‘rinib turibdiki mehnat haqining umumiy hajmi hisobot yilida 6,4 ming so‘mga oshgan. Bu o‘zgarishga quyidagi omillar ta’sir qilgan.

1. Xodimlar sonining 5 kishiga ko‘payganligi mehnat haqi umumiy miqdorini 22,2 ming so‘mga ko‘paytirdi:

372,5 - 350,3 = + 22,2 ming so‘m

2. O‘rtacha mehnat haqining 188 so‘mga kamayishi umumiy mehnat haqining hajmini 15,8 ming so‘mga kamaytirdi:

356,7 - 372,,5 = - 15,8 ming so‘m.

Odatdagidek, ushbu ikki omil ta’siri natijaning umumiy o‘zgarishiga teng:

22,2 - 15,8 = + 6,4 ming so‘m.

Ushbu omillarni tegishli qoidalar asosida kengaytirish ham mumkin. Masalan, xodimlar soni (X) ish hajmining (Q) mehnat unumdorligiga (MU) nisbati bilan aniqlanadi.

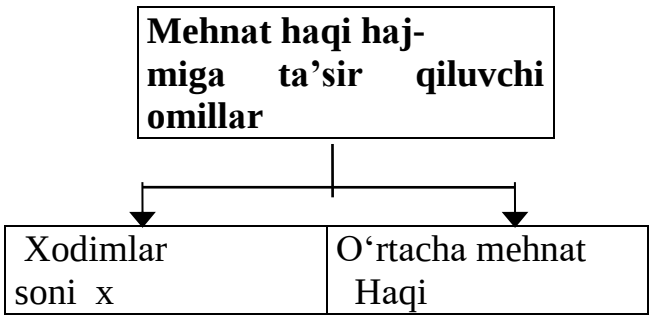
$$X = \frac{Q}{MU}$$

Agar oldingi formuladagi xodimlar soni o‘rniga uning aniqlovchisini qo‘ysak u quyidagi shaklga ega bo‘ladi.

$$MX = \frac{Q}{MU}$$

$$U_m = \frac{Q * U_m}{MU}$$

Ushbu bog‘liqlik chizmada quyidagicha ifoda etilishi mumkin (6.1-chizma).



Ushbu bog‘liqlikka amaliy ma’lumotlarni va iqtisodiy tahlilning zanjirli almashtirish usulini qo‘llab mehnat haqi o‘zgarishiga omillar ta’sirini aniqlash mumkin (6.4-jadval).

Ushbu jadval ma’lumotidan ko‘rinib turibdiki mehnat haqining umumiy hajmi 6,4 ming so‘mga ko‘paygan. Bu quyidagi omillar evaziga sodir bo‘lgan:

1. Tayyor mahsulot hajmining 152,1 ming so‘mga oshganligi mehnat haqi hajmini ming so‘mga ko‘paytirgan :

359,9 - 350,3 = + 9,6 ming so‘m.

2. Mehnat unumdorligining 2,37 ming so‘mga kamayishi mehnat haqi hajmini 12,6 ming so‘mga oshirib yuborishiga sabab bo‘ldi:

372,5 - 359,0 = + 12,6 ming so‘m.

6.4-Jadval.

Mehnat haqi o‘zgarishiga alohida omillar ta’sirini aniqlash hisob-kitobi.

Ko‘rsatkichlar	sh.b.	Reja da	Haqi-qatda	Far-qi	Zanjirli almashtirishlar		
					1 omil o‘zgarishi bilan (Q)	2 omil o‘zgarishi bilan (Mx)	3 omil o‘zgarishi bilan (Mx)
1.Ish hajmi (tovar oboroti, tayyor mahsulot), ming so‘m	Q	5542,4	5694,5	+152,1	5694,5	5694,5	694,5
2.Mehnat unumdorligi	Mx	70,1	67,79	- 2,37	70,16	67,79	67,79

ming so‘m		6					
3.O‘rtacha mehnat haqi, so‘m	$\overline{Mx}$	4434	4246	- 188	4434	4434	4246
4.Mehnat haqi hajmi, ming so‘m	Mx	530,3	356,7	+ 6,4	359,9	372,5	356,7

3. O‘rtacha mehnat haqining 188 so‘mga kamayishi mehnat haqi umumiy hajmini 15,8 ming so‘mga kamaytirdi:

356,7 - 372,5 = - 15,8 ming so‘m.

Barcha omillar ta’siri natijaning umumiy farqiga teng:

9,6 + 12,6 - 15,8 = + 6,4 ming so‘m.

Tayanch iboralar

Yagona ta’rif setkasi, ish haqining rejadagi miqdori, strategiya, tarif razryadlari koeffitsientlari, minimal ish haqi miqdori, ish haqini tahlil qilish, ish haqining barcha xarajatlardagi ulushi.

Nazorat savollari

1. Yagona ta’rif setkasi nima?
2. Ish haqining rejadagi miqdori qanday aniqlanadi?
3. Ta’rif razryadlari nima?
4. Ish haqini tahlil qilishdan maqsad nima?

“Mehnat haqi va uni tahlil qilish yo‘llari” mavzusi bo‘yicha test savollari.

1. Ish hajmi o‘zgarishining mehnat haqi o‘zgarishiga ta’siri (ΔU_x) qanday aniqlanadi?

A) $\Delta U_{x.} = (^{x} - ^{p}) . U_{x1}$

B) $\Delta U_{x1} = ^{x} . (U^{x}_{x1} - U^{r}_{x1})$

S) $\Delta U_{x.ixm} = (U^{x}_{xm} - U^{r}_{xm}) . Tr^{r} . X^{r}$

D) $\Delta U_{x.tr} = U^{x}_{xm} . (Tr^{x} - Tr^{r}) . X^{r}$

2. Bir ish hajmiga to‘lanadigan mehnat haqi (rotsenkasi) o‘zgarishining mehnat haqi umumiy summasiga ta’siri (ΔU_{x1}) qanday aniqlanadi.

A) $\Delta U_{x.} = (^{x} - ^{p}) . U_{x1}$

B) $\Delta U_{x1} = ^{x} . (U^{x}_{x1} - U^{r}_{x1})$

S) $\Delta U_{x.ixm} = (U^{x}_{xm} - U^{r}_{xm}) . Tr^{r} . X^{r}$

D) $\Delta U_{x.tr} = U^{x}_{xm} . (Tr^{x} - Tr^{r}) . X^{r}$

3. Minimal ish haqi miqdori o‘zgarishining mehnat haqi hajmi o‘zgarishiga ta’siri ($\Delta U_{x.ixm}$) qanday aniqlanadi.

A) $\Delta U_{x.} = (^{x} - ^{p}) . U_{x1}$

B) $\Delta U_{x1} = ^{x} . (U^{x}_{x1} - U^{r}_{x1})$

S) $\Delta U_{x.ixm} = (U^{x}_{xm} - U^{r}_{xm}) . Tr^{r} . X^{r}$

D) $\Delta U_{x.tr} = U^{x}_{xm} . (Tr^{x} - Tr^{r}) . X^{r}$

4. Yagona tarif setkasida tarif razryadi o‘zgarishining mehnat haqi - hajmi o‘zgarishiga ta’siri ($\Delta U_{x.tr}$)

A) $\Delta U_{x.} = (^{x} - ^{p}) . U_{x1}$

B) $\Delta U_{x1} = ^{x} . (U^{x}_{x1} - U^{r}_{x1})$

S) $\Delta U_{x.ixm} = (U^{x}_{xm} - U^{r}_{xm}) . Tr^{r} . X^{r}$

D) $\Delta U_{x.tr} = U^{x}_{xm} . (Tr^{x} - Tr^{r}) . X^{r}$

5. Xodimlar soni o‘zgarishining mehnat haqi hajmi o‘zgarishiga ta’siri ($\Delta U_{x.x}$) qanday aniqlanadi.

A) $\Delta U_{x.} = (^{x} - ^{p}) . U_{x1}$

B) $\Delta U_{x1} = ^{x} . (U^{x}_{x1} - U^{r}_{x1})$

S) $\Delta U_{x.ixm} = (U^{x}_{xm} - U^{r}_{xm}) . Tr^{r} . X^{r}$

D) $\Delta U_{x.x} = U^{x}_{xm} . Tr^{x} . (X^{x} - X^{r})$

VII BOB. KORXONADA BAND BO‘LGAN XODIMLAR SONI TAHLILI.

7.1. Xodimlar soni tushunchasi.

Xodimlar soni deganda korxonada band bo‘lgan barcha ishchi va xizmatchilarning umumiy soni tushuniladi. Bu ikki ko‘rinishda bo‘ladi.

1. Ro‘yxatdagi xodimlar soni
2. Ishga kelgan xodimlar soni

Ro‘yxatdagi xodimlar soni deganda korxona ro‘yxatiga kiritilgan doimiy, mavsumiy va vaqtinchalik ishlaydigan hamda shu korxonadan maosh oladigan barcha xodimlar tushuniladi. Bularning tarkibiga:

1) haqiqatda ishlayotganlar;

2) vaqtincha xizmat safarida, navbatdagi mehnat ta’tilida, dekret ta’tilida yurganlar;

3) kasalligi tufayli ishga kelmaganlar, davlat va ijtimoiy tashkilotlari topshiriqlarini bajarish maqsadida boshqa ishni qilayotganlar; ma’muriyat ruxsati bilan kelmaganlar, bayram va dam olish kunlari ishlaganligi uchun ta’tilda yurganlar, sababsiz ishga kelmaganlar ham kiradi.

Bulardan tashqari qishloq xo‘jalik ishlariga vaqtincha jalb qilinganlar, malaka oshirishda o‘qiyotganlar, o‘qish uchun ta’tilga chiqib navbatdagi sessiyasini topshirayotganlar ham shu korxonada vaqtincha ishlamasada uning ro‘yxatdagi xodimlar soniga kiradi.

Shunday xodimlar borki ular shu korxonada ma’lum darajada faoliyat ko‘rsatadi, ammo ro‘yxatdagi xodimlar soniga kirmaydi. Bular jumlasiga shu korxonada ishlab chiqarish amaliyotini o‘tayotgan, lekin ishga qabul qilinmagan oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlari talabalarini, korxonaning asosiy faoliyati bilan bog‘liq bo‘lmagan ishni bajarishga 5 kungacha qabul qilingan xodimlarni, shu korxonada o‘rindoshlikda (sovmestitel) bo‘lib ishlayotganlarni va boshqa shunga o‘xshash toifadagi xodimlarni kiritish mumkin.Amaliyotda, ayniqsa tahlil qilishda, o‘rtacha ro‘yxatdagi xodimlar soni degan ko‘rsatkich ham ishlatiladi. Bu bir oyga, bir chorakka, yarim yilga, to‘qqiz oyga va bir yilga hisoblanishi mumkin. Ushbu ko‘rsatkichni aniqlash uchun

korxonadagi roʻyxatdagi xodimlar sonining har bir kunligini qoʻshib hisoblanayotgan davrdagi taqvim kunlari soniga boʻlamiz. Masalan, bir oylik oʻrtacha roʻyxatdagi xodimlar sonini topmoqchi boʻlsak shu oy mobaynida dam olish va bayram kunlarini ham qoʻshgan holda roʻyxatdagi xodimlarning har kunligini jamlab chiqamiz va chiqqan natijani shu oydagi taqvim kunlari soniga boʻlamiz.

Oʻrtacha roʻyxatdagi xodimlar sonini bir chorak muddatga aniqlash uchun uch oylik oʻrtacha roʻyxatdagi xodimlar sonini qoʻshib uchga boʻlish kifoya. Olti oylikni topish uchun olti oylik oʻrtachani qoʻshib oltiga boʻlinadi va h.k.Ushbu koʻrsatkich korxonada tahlil qilinayotgan davrda mehnat unumdorligining darajasini va boshqa samaradorlik bilan bogʻliq koʻrsatkichlarni aniqlash uchun qoʻllaniladi.

Ishga kelgan xodimlar soni bir taqvim kunida faqat ishga kelgan xodimlardan iboratdir. Agar shu korxonaning roʻyxatida boʻlsada u yoki bu sabab bilan ishga kelmasa ishga kelgan xodimlar soniga qoʻshilmaydi. Bu koʻrsatkichlar ham oʻrtacha bir oy, bir chorak, yarim yil, toʻqqiz oy va bir yilga hisoblanishi mumkin.Bir oylik oʻrtacha ishga kelgan xodimlar sonini topish uchun har ish kunida ishga kelgan xodimlar sonini qoʻshib shu oydagi ish kunlariga boʻlish kifoya. Agar ushbu koʻrsatkichni bir chorakka topish lozim boʻlsa oʻrtacha arifmetik usuldan foydalanib uch oylik oʻrtacha ishga kelgan xodimlar sonini qoʻshib uchga boʻlinadi. Shu tariqa boshqa davrlarga ham aniqlash mumkin.Ushbu koʻrsatkich ham korxonaning mehnat unumdorligini aniqlash uchun qoʻllaniladi. Lekin shu koʻrsatkich bilan aniqlangan mehnat unumdorligi mehnat samaradorligining haqiqiy miqdorini ifodalaydi. Bozor iqtisodiyot sharoitida korxona ishining haqiqiy natijasini aniqlash uchun ushbu koʻrsatkich muhim ahamiyat kasb etadi. Shu tufayli har bir tadbirkor, ishbilarmon yoki menejer keltirilgan koʻrsatkichlarni aniqlash yoʻllarini, ularning hisoblanish usullarini, qoʻllanilish doirasini, asil mohiyatini bilishlari lozim. Shundagina u korxonada band boʻlgan xodimlar soni, ularning oʻzgarishi va ulardan samarali foydalanish yoʻllarini toʻgʻri tahlil qilishi mumkin.

Xodimlarning oʻrtacha roʻyxatdagi sonini aniqlash usuli. Ushbu koʻrsatkichning muhimligi haqida oldingi paragrafda batafsil aytildi. Uni

aniqlash usuli statistika fanida to‘liq o‘rganiladi. Ammo ushbu holatda o‘rganilayotgan ko‘rsatkichni aniqlash usulini keltirish obyektiv zaruratdan kelib chiqmoqda, chunki mehnat muammosi bilan shug‘ullanadigan ayrim mutaxassislar, ayniqsa shu soha bilan shug‘ullanuvchi tadbirkorlar statistika fanini o‘rganmagan bo‘lishi mumkin.Ta’kidlanganidek, xodimlarning o‘rtacha ro‘yxatdagi sonini (U) aniqlash uchun barcha xodimlarga ma’lum bir davrda to‘g‘ri keladigan odam (kishi) kunini shu davrdagi taqvim kunlariga (30, 90, 180, 360) bo‘lamiz. Bu uchun quyidagi o‘rtacha salmoqli statistik formuladan foydalanish mumkin:

$$\boldsymbol{U = \frac{\sum Ut}{\sum t}}$$

Bunda: *U - bir davr bo‘lagiga to‘g‘ri keladigan xodimlarning kishi kunlari ;*

t - taqvim kunlari.

Ushbu formulaning amaliyotda qo‘llanilishini aniqlash uchun quyidagi misolni keltirish mumkin. Masalan, tahlil qilinayotgan korxonada may oyining boshida 30 kishi ishlar edi. 10 may kuni 2 kishi o‘z arizasiga binoan ishdan ketdi. 14 may kuni ushbu korxona rahbariyati 3 kishini yangidan ishga qabul qildi. 25 may kuni yana bir kishini ishga qabul qildi. Ushbu holatda may oyi uchun xodimlarning ro‘yxatdagi o‘rtacha sonini aniqlash lozim. U holda quyidagi jadvalni tuzish mumkin (7.1-jadval).

7.1-Jadval.

Korxonada band bo‘lgan xodimlar soni va ular ish va taqvim kunlari hajmining hisob-kitobi.

May oyida xodim-lar soni o‘zgargan davrning oralig‘i	Xodimlar soni, kishi	Davrdagi taqvim kunlari, kun	Kishi kunlar hajmi, kunlarda (2us. x 3us.)
1 - 9	30	9	270
10 - 13	28	4	112
14 - 24	31	11	341
25 - 31	32	7	224
Jami :	**x**	**31**	**947**

Ushbu koʻrsatkichlardan xodimlarning may oyidagi oʻrtacha roʻyxatdagi sonini aniqlash mumkin. Bu koʻrsatkich ushbu tahlil qilayotgan korxonada 30,5 kishiga teng (947: 31) ekan.

Agar bunga ikkinchi chorak uchun xodimlarning oʻrtacha sonini aniqlash lozim boʻlsa xuddi shu usul bilan aprel va iyun oylariga topilgan koʻrsatkichni olamiz. Masalan, aprel oyida ushbu koʻrsatkichning miqdori 29 kishi boʻlsa, iyun oyida 32,5 kishiga teng deb faraz qilamiz. U holda shu ikkinchi chorak uchun xodimlarning oʻrtacha roʻyxatdagi soni 30,7 kishiga [(29+30,5+32,5):3] teng boʻladi.

Xuddi shu tarzda ushbu koʻrsatkichning yillik miqdorini ham aniqlasa boʻladi. Bu uchun quyidagi misolni keltirish mumkin. Ushbu korxonada xodimlarning oʻrtacha soni birinchi chorakda 28 kishini, uchinchi chorakda 36,3 kishini, toʻrtinchi chorakda 39,0 kishini tashkil qildi deb faraz qilamiz. U holda xodimlarning roʻyxatdagi yillik soni 33,5 kishini tashkil qiladi:

$$\frac{28{,}0 + 30{,}7 + 36{,}3 + 38{,}0}{4} = \frac{134}{4} = 33{,}5$$

Ushbu koʻrsatkichlar statistik hisobotning 1-T shakli “Mehnat hisoboti”da ifodalaniladi. Ushbu hisobot oyda, chorakda, yarim yilda, toʻqqiz oyda va bir yilda tuziladi va tegishli tashkilotlarga Oʻzbekiston Respublikasining “Davlat statistikasi toʻgʻrisida”gi qonuniga binoan taqdim etiladi.

Xodimlarning oʻrtacha ish stajini aniqlash usuli. Xodimlarning ish staji qancha katta boʻlsa shuncha yaxshi deb hisoblanadi, chunki uning tajribasi, malakasi oshadi. Shu tufayli ularning oʻrtacha ish stajini aniqlash muhim ahamiyatga ega. Bu koʻrsatkich ikki usulda aniqlanadi.

Birinchisi, xodimlar kam boʻlgan joyda har bir xodimning ish stajini qoʻshib (Ist) xodimlar soniga (X) boʻlish mumkin. Masalan, Oʻzbekiston Prezidentining 1998 yil 9 aprelda imzolangan “Xususiy tadbirkorlik, kichik va oʻrta biznesni rivojlantirishni yanada ragʻbatlantirish chora-tadbirlari toʻgʻrisida”gi farmoniga asosan savdo, xizmat koʻrsatish hamda boshqa ishlab chiqarishdan tashqari sohalarda yiliga oʻrta hisobda 5 nafargacha ish bilan band boʻlgan moʻjaz firmalar

kichik biznes subyektlari bo‘lib hisoblanadi. Bunday korxonalarda xodimlarning o‘rtacha ish staji quyidagicha aniqlanishi mumkin. Bu uchun quyidagi jadvalni tuzish tavsiya qilinadi (7.2-jadval).

Agar xodimlar soni ko‘p bo‘lsa aniq ish staji o‘rniga har bir guruh bo‘yicha uning o‘rtacha miqdori aniqlanadi. U holda xodimlarning o‘rtacha ish stajini aniqlash uchun quyidagi jadvalni tuzish maqsadga muvofiqdir. (7.3-jadval). Ushbu jadval ma’lumotlaridan ko‘rinib turibdiki tahlil qilinayotgan korxonada xodimlarning o‘rtacha ish staji 11,7 yilni tashkil qiladi. Shulardan 8 kishi yoki umumiy xodimlarning 14,0 foizining staji uch yilgacha. Ushbu korxonada xodimlarning turg‘unlilik.

7.2-Jadval.

Xodimlarning o‘rtacha ish stajini aniqlash usuli.

Ish staji (U)	Xodim-lar soni (X)	Aniq ish staji (t)	Xodimlar-ning umumiy ish staji, kishi kun (xt)	Ushbu kichik korxonada xodimlarning o‘rtacha ish staji
1 yilgacha	1	1	1	$u=\frac{\sum x t}{x}=\frac{59}{5}=11,8$ yil
3 -!-	-	-		
5 -!-	1	4	4	
10 -!-	-	-		
20 -!-	2	16	32	
20 yildan ortiq	1	22	22	
Jami :	5	x	59	

7.3-Jadval.

Xodimlarning o‘rtacha ish stajini aniqlash hisob-kitobi.

Ish staji, yil	O‘rtacha ish staji (t)	Xodim-lar soni (x)	Xodimlar-ning umumiy ish staji, kishi kun (xt)	Korxonada xodim-larning o‘rtacha ish staji
1 yilgacha	0,5	4	2	
1-3	2	4	8	669

3-5	4	11	44	u = --------= 11,7
5-10	7,5	14	105	**57**
10-20	15	9	135	
20 va ko‘p	25	15	375	
Jami :	-	57	669	

$$\frac{(11 + 14 + 9 + 15) \cdot 100}{57} = 86{,}0\ \%$$

Ushbu korxonada o‘n yildan ortiq ishlayotganlar ulushi 45,6 foizni tashkil qilsa [(9 + 15) . 100): 57)] , 20 yildan ortiq ishlaganlar, ya’ni o‘ta tajribali xodimlar ulushi 26,3 foizni (15 : 57. 100) tashkil qiladi. Bu umuman olganda yaxshi ko‘rsatkichlar. Lekin ushbu tahlilni yanada chuqurlashtirish uchun ularni birqancha yillar bo‘yicha solishtirish lozim.

7.2. Xodimlar soni tahlili.

Bozor iqtisodiyot sharoitida korxonada band bo‘lgan xodimlar sonini tahlil qilish iqtisodiy ishlarning eng muhim sohalaridan biridir. Chunki xodimlar soni, birinchidan, har bir korxonani mehnat potensiali va malakali ishchi kuchi bilan ta’minlanganligini ifodalasa, ikkinchidan, katta ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatga ega. Zero, har bir xodimning iqtisodiy-ijtimoiy ahvoli o‘zlari ishlayotgan korxonalarda bandligi va u yerdan oladigan oylik maoshi, mehnat haqi va boshqa rag‘batlantirish mexanizmlarining qanday tashkil qilinganligi bilan ifodalanadi.

Oxir oqibatda korxonaning ishi, uning samaradorligi shu yerdagi band bo‘lgan xodimlar soniga, ularning malakasiga, mehnat qilish sharoiti va ular o‘rtasidagi ma’naviy-ruhiy muhitga bevosita bog‘liq. Shu nuqtayi nazardan xodimlar sonini tahlil qilish muhim ahamiyatga ega. Xodimlar sonini tahlil qilishning vazifasi uning ahamiyatidan kelib chiqadi. Bunga bozor iqtisodiyot sharoitida quyidagilarni kiritish mumkin.

1. Mavjud xodimlar sonini va ularning shtat jadvaliga to‘g‘ri kelish kelmasligini aniqlash.

2. Xodimlarning malakasi, ma’lumoti bo‘yicha tarkibini aniqlash va ularning o‘zgarishiga baho berish.

3. Xodimlarning dinamikasini korxonaning asosiy ko‘rsatkichlari bilan solishtirgan holda o‘rganish va ularning o‘zgarish tendensiyasiga baho berish.

4. Xodimlarning oboroti, qo‘nimsizligi, mustahkamligi kabi ko‘rsatkichlarni aniqlash, ularning o‘zgarishiga ta’sir etuvchi omillarni belgilash kabi muhim tadbirlarni amalga oshirish.

Tahlilning vazifasi bu keltirilganlar bilan cheklanib qolmaydi, balki har safar tahlilning maqsadi va aniq vaziyatdan kelib chiqib o‘zgarib turishi tabiiy. Chunki bozor iqtisodiyot sharoitida vaziyatlar tez o‘zgarib turishi mumkin. Bu o‘zgarish jarayonini tahlil qilib, tegishli qarorlar qabul qilib, amaliy chora-tadbirlarni qo‘llash boshqarish va ish yuritish usullarini vaziyatga qarab moslab borish choralarini ko‘rish ham muhim ahamiyatga ega. Shunday ekan xodimlar sonini tahlil qilish kelajakda iqtisodiy tahlilning tarkibiy qismiga aylanishi tabiiy.

Xodimlar sonini tahlil qilish bevosita ularning umumiy sonini, tarkibini va farqini aniqlashdan boshlanadi. Bu uchun quyidagi jadvalni tuzish tavsiya qilinadi (7.4-jadval).

7.4-Jadval.

Korxonada band bo‘lgan xodimlar soni va uning tarkibidagi o‘zgarishlar.

Ko‘rsatkichlar	O‘tgan yilda	Hisobot yilida		Farqi (+,-)	
		shtat jadva-lida	Haqi-qatda	Rejaga nisbatan	O‘tgan yilga nisbatan
1.Korxonada band bo‘lgan barcha xo-dimlar, kishi	112	108	121	+ 13	+ 9
2.Ishlab chiqarish bi-lan band bo‘lgan asosiy xodimlar, kishi	104	102	109	+ 7	+ 5
3.Asosiy xodimlarning umumiy xodimlardagi ulushi, % (2q : 1q .100)	92,9	94,4	90,1	- 4,3	- 2,8

Ushbu jadval ma’lumotlaridan ko‘rinib turibdiki, xodimlar soni hisobot yilida rejaga va o‘tgan yilga nisbatan, mos ravishda 13 va 9 kishiga ko‘paygan. Shu bilan birga asosiy xodimlar soni ham ko‘paygan.

Bu ko‘rsatkich rejaga nisbatan 7 kishini tashkil qilgan bo‘lsa, o‘tgan yilga nisbatan 5 kishiga ko‘paygan. Ammo asosiy xodimlarning ulushi o‘tgan yildagi 92,9 foizdan hisobot yilida 90,1 foizgacha, ya’ni 2,8 foiz bandga kamaygan. Asosiy xodimlar ulushini hisobot yilida o‘tgan yilga nisbatan ko‘paytirib 94,4 foizga yetkazish ko‘zda tutilgan edi. Ammo hisobot yilida, ta’kidlanganidek, bu ko‘rsatkich 90,1 foizni tashkil qildi va uning miqdori 4,3 foizga kamaydi. Bunday holatni bozor iqtisodiyoti sharoitida oqlash qiyin. Asosiy ishlab chiqarishda band bo‘lgan xodimlar ulushining ko‘payishi maqsadga muvofiq.Agar ushbu ko‘rsatkichlarning dinamikasini o‘rganadigan bo‘lsak korxonaning barcha xodimlari 108,0 % (121 : 112 . 100) oshgan bir paytda, asosiy xodimlar soni atigi 104,8 % (109 : 104 . 100) ko‘paygan. Asosiy xodimlarning o‘sish sur’ati umumiy xodimlar o‘sish sur’atiga nisbatan kam. Bu ko‘rsatkich 0,97 koeffitsientni (104,8 : 108,0) tashkil qiladi. Bozor iqtisodiyot sharoitida ushbu ko‘rsatkichning miqdori birdan katta bo‘lganda natijani ijobiy baholash mumkin edi.Tahlilning navbatdagi bosqichida xodimlar soni asosiy ko‘rsatkichlarining o‘zgarish tendensiyasini aniqlash lozim. Bu esa ularning dinamikasini tahlil qilishni taqozo qiladi. Xodimlar sonining dinamikasini aniqlashda albatta hajm ko‘rsatkichlari, foyda kabi ko‘rsatkichlar dinamikasi bilan solishtirgan holda tahlil qilish lozim. Bu uchun quyidagicha jadval tuziladi (7.5- jadval).

7.5-Jadval.

Xodimlar soni, mahsulot hajmi va foyda ko‘rsatkichlarining 1995-1998 yillardagi dinamikasi.

Yillar	Xodimlar soni		Mahsulot hajmi		Sof foyda	
	kishi	o‘zgarish sur’ati,%	summasi, ming so‘m	o‘zgarish sur’ati,%	summasi, ming so‘m	o‘zgarish sur’ati,%
1	2	3	4	5	6	7
2003	96	100,0	4291,2	100,0	350,7	100,0
2004	103	107,3	4334,8	101,0	359,4	102,5
2005	112	116,7	4583,3	106,8	368,0	104,9
2006	121	126,0	5694,5	132,7	496,2	141,5

Ushbu jadval ma’lumotlaridan ko‘rinib turibdiki, xodimlar soni shu to‘rt yil mobaynida 126,0 foizga o‘sgan. Ammo mahsulot hajmi va foydaning o‘sish sur’ati shu yillarda xodimlar soniga nisbatan yuqori. Masalan, mahsulot hajmi shu to‘rt yilda 32,7 foizga oshgan bo‘lsa, korxonaning sof foydasi 41,5 foizga oshgan. Bu ko‘rsatkichlar mehnat samaradorligining oshganligidan dalolat beradi. Buni aniq bilish uchun quyidagi jadvalni tuzishni tavsiya qilamiz (7.6-jadval).

7.6-Jadval.

Mehnat unumdorligi va rentabelligining o‘zgarish dinamikasi.

Yillar	Mehnat unumdorligi (4u: 2u)		Mehnat rentabelligi (6u : 2u)	
	summasi, ming so‘m	o‘zgarish sur’ati, %	1 xodimga to‘g‘-ri keladigan foyda, so‘m	o‘zgarish sur’ati, %
2003	44,7	100,0	3653	100,0
2004	42,1	94,2	3489	95,5
2005	40,9	91,5	3285	89,9
2006	47,1	105,4	4101	112,3

Ushbu jadval ma’lumotlaridan ko‘rinib turibdiki mehnat unumdorligi ham, mehnat rentabelligi ham oldingi ikki yil, ya’ni 2004, 2005 yillar mobaynida kamayib kelgan, ammo 2006 yilda 2003 yilga nisbatan o‘sish sur’atining shu ikkala ko‘rsatkich bo‘yicha ham oshganligini ko‘ramiz. Masalan, mehnat unumdorligi 2003 yilda 44,7 ming so‘mni tashkil qilgan bo‘lsa 2006 yilda atigi 40,9 ming so‘mga teng bo‘ldi. Ushbu ko‘rsatkich shu uch yilda 8,5 % kamaydi (100,0 - 91,5). Mehnat rentabelligida ham xuddi shunday holatni ko‘rish mumkin. Uning miqdori 2003 yildagi 3653 so‘mdan 2005 yilda 3285 so‘mgacha yoki 10,1 % (100,0 - 89,9) kamaydi. Lekin 2006 yilda shu ikki ko‘rsatkich bo‘yicha ham o‘sish sur’ati keskin oshdi. 2006 yilda 2005 yilga nisbatan mehnat unumdorligi 105,4 foizni tashkil qilgan bo‘lsa mehnat rentabelligi 112,3 foizni tashkil qiladi. Korxonaning bu holati bevosita O‘zbekiston iqtisodiyotidagi ahvolga to‘g‘ri keladi. U 2005 yilda o‘sishga erishgan edi, ammo bu korxona shunday holatga bir yildan keyin erishdi xolos. Demak, bu borada iqtisodiyotda yaxshilanish, o‘nglanish jarayoni boshlanganligidan dalolat berib turibdi.

Tahlilni shu yerda tamom qilish mumkin edi. Ammo xodimlar sonining o‘zgarishi bu o‘z-o‘zidan sodir bo‘lmaydi, balki ish hajmining o‘zgarishi xodimlar sonining miqdoriga katta ta’sir qiladi, ya’ni ish hajmining qisqarishi xodimlar sonini qisqartirsa, uning kengayishi xodimlar sonini ko‘paytiradi. Shu tufayli xodimlar soni o‘zgarishini ish hajmi o‘zgarishiga qay darajada bog‘liqligini ifoda etish lozim. Bu uchun xodimlar sonining nisbiy farqini aniqlash kifoya. Bu quyidagi formula orqali hisoblanadi:

$$\Delta X_{nis} = X_x - (X_r . \Delta Q_{\%})$$

Bunda ΔX_{nis} - *xodimlar sonining nisbiy farqi ;*

X_x - *xodimlarning haqiqiy soni ;*

X_r - *xodimlarning rejadagi soni ;*

$\Delta Q_{\%}$ - *mahsulot hajmi o‘zgarish sur’ati.*

Ushbu usulni amaliy ma’lumotlarni qo‘llab aniqlash uchun quyidagi jadvalni tuzish tavsiya qilinadi (7.7-jadval).

7.7-Jadval.

Korxonada band bo‘lgan xodimlar sonining nisbiy farqini aniqlash.

Ko‘rsatkichlar	O‘tgan yilda	Hisobot yilida	O‘zgarish sur’ati, %	Xodimlar-ning mahsu-lot o‘zgari-shi bilan hisoblangan rejadagi miqdori, kishi	Farqi (+,-)	
					Mutloq	nis biy
1.Mahsulot hajmi, ming so‘m	4583,3	5694,5	124,2	x	1111,2	x
2.Korxonada band bo‘lgan barcha xodim-lar soni, kishi	112	121	108,0	139	+ 9	- 18
3.Ishlab chiqarish bilan band bo‘lgan asosiy xodimlar soni, kishi	104	109	104,8	129	+ 5	- 20

Ushbu jadval ma’lumotlaridan ko‘rinib turibdiki xodimlar soni hisobot yilida o‘tgan yilga nisbatan oshgan. Umumiy xodimlar mutloq farqi bo‘yicha 9 kishiga, asosiy xodimlar 5 kishiga ko‘paygan. Ammo

ularning ko‘payishini ma’lum darajada oqlash mumkin, chunki xodimlarning nisbiy farqi ancha kamayganlikdan dalolat beradi. Agar xodimlar ham mahsulot hajmiga mos ravishda ko‘payganda edi uning umumiy rejadagi miqdori 139 taga, (112 x 124,2) asosiy xodimlarning esa 129 taga (104 x 124,2) yetgan bo‘lar edi. U holda haqiqiy ishlayotganlar soni bu raqamdan ancha past ekanligini ko‘ramiz. Xodimlarning nisbiy farqi barchasi bo‘yicha 18 ta kishiga, asosiy ishlab chiqarish bilan band bo‘lganlari bo‘yicha esa 20 kishiga kam. Demak, to‘liq xulosa qilish uchun xodimlarning o‘zgarishini aniqlashda mutloq ko‘rsatkichlar bilan birga nisbiy ko‘rsatkichlarni ham aniqlash lozim ekan. Shundagina bu boradagi asosiy ko‘rsatkichlar haqida to‘g‘ri va to‘liq xulosaga kelinadi.

7.3. Qo‘shimcha ish o‘rinlarni ochishning samaradorligi.

Bozor iqtisodiyot sharoitida qo‘shimcha ish o‘rinlarini ochish muhim ahamiyatga ega. Bu, birinchidan, ishsiz yurganlarni ish bilan ta’minlash imkonini bersa, ikkinchidan qo‘shimcha mahsulot (ish, xizmat) ishlab chiqarish imkoniyatini yaratadi. Bu esa o‘z navbatida, aholini mahsulot (ish, xizmat) bilan ta’minlaydi.

Tahlil jarayonida qo‘shimcha ish o‘rinlari ochish bilan qancha ijtimoiy-iqtisodiy samaraga erishganlikni aniqlash lozim. Bu ko‘rsatkichni korxona, xudud, tuman, viloyat, mamlakat miqyosida ham aniqlash mumkin. Masalan, bitta tadbirkor o‘z faoliyatini kengaytirish maqsadida ishlab topgan ortiqcha mablag‘ini jalb qilib qo‘shimcha ish o‘rnini ochishga qaror qildi. Bu bo‘yicha tuzilgan biznes-rejada hisob-kitob qilinganda 15 ta yangi ish o‘rnini ochish mumkinligi aniqlandi. Bu tadbirning ijtimoiy samarasi shundaki, u 15 kishi ishga joylashtirish imkonini tug‘dirdi. Uning iqtisodiy samarasi ham mavjud. Uni aniqlash uchun quyidagi formuladan foydalanish mumkin.

$$\mathbf{IU\ is = Ya\ iu\ .\ Mu_x}$$

Bunda: *IUis - yangi ochilgan o‘rnining iqtisodiy samarasi;*

Yaiu - yangi ish o‘rnining soni;

Mu_x - shu korxonada ishlayotgan xodimlar mehnat unumdorligining haqiqiy miqdori.

Faraz qilamiz korxonada mehnat unumdorligining bir yillik haqiqiy darajasi 100,0 ming so‘mni tashkil qiladi. U holda ushbu korxona qo‘shimcha ish o‘rnini tashkil qilib yana qo‘shimcha 1500,0 ming so‘mlik (15 x 100,0) mahsulot ishlab chiqarish imkoniyatiga ega bo‘ladi. Bu esa aholini yana shuncha qo‘shimcha mahsulot bilan ta’minladi degan gap. Agar uning mahsuloti xalqaro bozorda chet mamlakatga sotiladigan bo‘lsa davlatimizga shunga teng bo‘lgan qo‘shimcha chet el valyutasini yoki eng zarur mahsulotini (texnologiyani) olib kelish imkoniyatini yaratadi.

Xuddi shunday hisob kitobni bir chorakga, bir oyga va bir tuman, viloyat va mamlakat miqiyosida ham hisoblash mumkin. Masalan, bitta tumanda 2000 kishilik yangi ish o‘rni ochildi deb faraz qilamiz. Uning har biri bir yilda o‘rtacha 60,0 ming so‘mlik mahsulot ishlab chiqarsa shu tumanda qo‘shimcha 120,0 million so‘mlik (2000x60,0) mahsulot yaratiladi. Eng muhimi 2000 kishi tumanda ish bilan ta’minlanadi. Mahsulotning ko‘p ishlab chiqishi, ish bilan ta’minlanganlikning oshishi evaziga aholining faravonligi oshadi. Chunki shu ikki ming kishi oilasiga har oyda qo‘shimcha maosh olib kelish imkoniyatiga ega bo‘ladi. Xuddi shunday holatni, ta’kidlanganidek, mamlakat miqyosida ham aniqlash mumkin.

Tayanch iboralar

Ro‘yxatdagi xodimlar soni, ishga kelgan xodimlar soni, haqiqatda ishlayotganlar, vaqtincha xizmat safarida, navbatdagi mehnat ta’tilida, dekret ta’tilida yurganlar, kasalligi tufayli ishga kelmaganlar, davlat va ijtimoiy tashkilotlari topshiriqlarini bajarish maqsadida boshqa ishni qilayotganlar; ma’muriyat ruxsati bilan kelmaganlar, bayram va dam olish kunlari ishlaganligi uchun ta’tilda yurganlar, sababsiz ishga kelmaganlar, xodimlar sonini tahlil qilishning vazifasi.

Nazorat savollari

1. Ro‘yxatdagi xodimlar soniga kiradi .... ?
2. Ishga kelgan xodimlar soniga kiradi .....?
3. Xodimlar soni tahlilining vazifalari?
4. Xodimlar soni tahlilining maqsadi?

“Korxonada band bo‘lgan xodimlar soni tahlili” mavzusi bo‘yicha test savollari.

1. Ish kuni davomiyligi ko‘rsatkichiga qanday omillar ta’sir yetadi?

A) jami ishlangan kishi – kunlari, kishi – soatlari

B) ishchilar soni

S) ish haqi

D) mahsulot hajmi

2. Ish kuni davomiyligi anday anilanadi?

A) jami ishlangan kishi – soatlari / jami ishlangan kishi - kunlari

B) jami ishlangan kishi - kunlari / jami ishlangan kishi - soatlari

S) jami ishlangan kishi – kunlari / ishchilar soni

D) jami ishlangan kishi – soatlari / ishchilar soni

3. Ishchilarning unumsizlik koeffitsenti qanday aniqlanadi?

A) (o‘z xohishiga ko‘ra ishdan bo‘shaganlar + mehnat intizomini buzganligi uchun ishdan bo‘shaganlar) / ishchilarning ro‘yxatdagi o‘rtacha soni

B) (nafaqaga chiqqanlar + mehnat intizomini buzganligi uchun ishdan bo‘shaganlar) / ishchilarning ro‘yxatdagi o‘rtacha soni

S) (o‘z xohishiga ko‘ra ishdan bo‘shaganlar + vafot yetganlar) / ishchilarning ro‘yxatdagi o‘rtacha soni

D) (o‘z xohishiga ko‘ra ishdan bo‘shaganlar + nafaqaga chiqqanlar) / xodimlarning ro‘yxatdagi o‘rtacha soni

4. Ishchilarning yillik ish haqi fondiga qanday omillar ta’sir yetadi?

A) mahsulot ishlab chiqarish hajmi, ishchilarni nisbiy farqi, bir ishchiga to‘g‘ri keladigan o‘rtacha yillik ish haqi

B) masulot ishlab chiqarish hajmi, xodimlar soni, xodimlarning o‘rtacha yillik ish haqi

S) mahsulot ishlab chiqarish hajmi, ishchilar soni, ishchining o‘rtacha yillik ish haqi

D) mahsulot sotish hajmi, ishchilar soni, ishchining o‘rtacha yillik ish haqi

5. Bir ishchiga to‘ri keluvchi o‘rtacha yillik ish unumining o‘zgarishiga qaysi omillar ta’sir ko‘rsatadi?

A) ish kunidan yo‘qotishlar, ish kuni davomiyligining o‘zgarishi, bir ishchiga to‘g‘ri keluvchi o‘rtacha soatlik ish unumining o‘zgarishi

B) ishchilar soni, bir ishchi tomonidan bir yilda o‘rtacha ishlangan kishi soatlari, bir ishchiga to‘g‘ri keluvchi o‘rtacha kunlik ish unumi

S) amma ishchilar tomonidan bir yilda ishlangan kishi-kunlari, hamma ishchilar tomonidan bir yilda ishlangan kishi-soatlik ish unumi

D) o‘rtacha ishchilarning tarkibi, bir yilda hamma ishchilar tomonidan ishlangan kishi-kunlari, ish kunining o‘rtacha uzunligi

6.Ishga kelgan xodimlar soni bu - ?

A) bir taqvim kunida faqat ishga kelgan xodimlardan iboratdir

B) bir taqvim kunida ro‘yxatdagi xodimlardan iboratdir

S) bir taqvim kunida ishga kelgan va boshqa korxona xodimlardan iboratdir

D) bir taqvim kunida ishga kelgan va ishdan bo‘shagan xodimlardan iboratdir

7.Ro‘yxatdagi xodimlar soni deganda - ?

A) korxona ro‘yxatiga kiritilgan doimiy, mavsumiy va vaqtinchalik ishlaydigan hamda shu korxonadan maosh oladigan barcha xodimlar tushuniladi

B) korxona ro‘yxatiga kiritilgan mavsumiy va vaqtinchalik ishlaydigan hamda shu korxonadan maosh oladigan barcha xodimlar tushuniladi

S) korxona ro‘yxatiga kiritilgan doimiy ishlaydigan hamda shu korxonadan maosh oladigan barcha xodimlar tushuniladi

D) korxona ro‘yxatiga kiritilgan doimiy va vaqtinchalik ishlaydigan hamda shu korxonadan maosh oladigan barcha xodimlar tushuniladi

VIII BOB. KORXONADA ISH VAQTI VA UNDAN FOYDALANISHNING TAHLILI.

8.1. Ish vaqti tushunchasi.

Ish vaqti bo‘lib xodimning o‘z vazifasini bajarishi lozim bo‘lgan vaqti hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining U 11 - bobi ish vaqtiga bag‘ishlangan. Bu masala ushbu Kodeksning 114 - 115 - moddalarida o‘z ifodasini topgan.

Xodim uchun ish vaqtining normal muddati O‘zbekistonda bir xaftada 40 soatdan ortiq bo‘lmaslik kerak deb belgilangan. Bunda olti kunlik ish haftasida har kuniga ishning muddati 7 soatdan, besh kunlik ish haftasida esa 8 soatdan oshib ketmasligi ko‘zda tutilgan.

Ish vaqti quyidagi kishilar uchun qisqartirilgan holda belgilanadi:

-- o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlarga:

-- 1 va 2 guruh nogironi bo‘lgan xodimlarga:

-- noqulay mehnat sharoitida band bo‘lgan xodimlarga:

-- alohida tusga ega bo‘lgan ishlardagi xodimlarga:

16--18 yoshgacha bo‘lgan xodimlarga ish vaqtinig muddati xaftasiga 36 soatdan, 15-16 yoshgacha bo‘lgan shaxslarga, ta’til davrida ishlayotgan 14-16 yoshgacha bo‘lgan o‘quvchilarga esa haftasiga 24 soatdan qilib belgilanadi.

Bir va ikkinchi guruh nogironlarga mehnat haqi kamaytirilmagan holda ish vaqti haftasiga 36 soat qilib belgilangan.

Noqulay mehnat sharoitida ishlayotgan, xususan mehnat jarayonida sog‘ligiga fizikaviy, ximiyaviy, biologik va ishlab chiqarishning boshqa zararli omillari ta’sir etadigan xodimlar uchun xaftasiga 36 soatdan oshmaydigan muddat belgilangan.

Mehnat sharoiti o‘ta zararli va o‘ta og‘ir ishlarda band bo‘lgan ish vaqtining muddati chegarasi O‘zbekiston Respublikasi hukumati tomonidan belgilanadi.

Alohida tusga ega bo‘lgan ishlardagi xodimlarga yuqori darajadagi his-hayajon, aqliy zo‘riqish, asab tinchligi bilan bog‘liq ishlarda ishlaydigan shaxslar kiradi. Bularga tibbiyot xodimlari, pedagoglar va boshqa shunga tenglashtiriladigan xodimlarni kiritish mumkin. Bunday

xodimlarga ham ish vaqti haftasiga 36 soatdan oshmaydigan qilib belgilangan (118- modda). Bunday xodimlarning ro‘yxati va aniq ish vaqti O‘zR Hukumati tomonidan belgilanadi.

Tomonlar kelishilgan holda qisqartirilgan ish vaqtini ham belgilash mumkin.

Tungi vaqtdagi ishning muddati bir soatga, ish xaftasi shunga muvofiq ravishda qisqaradi. Soat 22 dan to soat 6-00 gacha bo‘lgan vaqt tungi vaqt deb hisoblanadi.

Xodimlar ish vaqtidan tashqari ishlarga ham jalb qilinishi mumkin. Ish vaqtidan tashqari ish deb xodim uchun belgilangan kundalik ish (smena) muddatidan tashqari bajarilgan ishga aytiladi. Bunga dam olish kunlari va bayram kunlari kiradi. Bu kunlarda ishlagan xodimlarga kamida ikki hissa ish haqi to‘lanadi. Ish vaqtidan tashqari ishning muddati har bir xodim uchun surunkasiga ikki kun davomida 4 soatdan va yiliga 20 soatdan ortiq bo‘lmasligi lozim.

Ko‘rinib turibdiki ish vaqti oldingi davrlarga nisbatan haftasiga 1 soatga qisqartirilgan shuningdek, ba’zi xodimlarga qisqartirilgan ish kuni joriy qilinib ularning mehnati muhofaza qilingan. Belgilangan ish vaqtidan ortiqcha ishlaganlik uchun unga to‘lanadigan haq ham ko‘paytirilgan. Demak, O‘zbekistonda ish vaqti va undan foydalanishda inson manfaatlari ko‘zda tutilgan.

Bozor iqtisodiyot sharoitida ish vaqtidan samarali foydalanishni taqozo qiladi. Bu uchun korxonaning ish vaqti hajmini, aniqlash va tahlil qilish maqsadga muvofiqdir. Korxonaning ish vaqti hajmi deb barcha xodimlarning bir yillik ish kunida bajarishi lozim bo‘lgan ish soatlari yig‘indisiga aytiladi. Tahlil jarayonida ushbu ko‘rsatkichni chuqur o‘rganish lozim, chunki har bir daqiqa korxona va jamiyat uchun qimmatlidir.

8.2. Ish vaqti hajmining tahlili.

Tahlil qilish uchun ish vaqtining umumiy hajmini (UXIV) aniqlab olish lozim. Ushbu ko‘rsatkich barcha xodimlar sonini (X) har bir xodimning o‘rtacha ishlagan kunlari (IK) va bir kundagi ish vaqti (Vx)

muddatiga ko‘paytirish yo‘li bilan aniqlanadi. Bu uchun quyidagi formuladan foydalanish mumkin.

$$\mathbf{UXIV = X \cdot IK \cdot Vx} \qquad (8.\ 1.)$$

Ish vaqti hajmini bevosita asosiy ish bilan band bo‘lgan xodimlar bo‘yicha ham aniqlash mumkin. Asosiy ish bilan band bo‘lgan xodimlarni (AX) aniqlash uchun barcha xodimlar sonidan (X) boshqaruvda band bo‘lgan xodimlar va xizmatchilar (BX) ayriladi.

$$\mathbf{AX = X - BX} \qquad (8.\ 2.)$$

Ushbu xodimlar ish vaqti hajmini ham barcha xodimlar ish vaqti hajmi singari aniqlash mumkin. Bu ko‘rsatkich asosiy ishda band bo‘lgan xodimlarning mehnat unumdorligini aniqlashda, unga ta’sir etuvchi omillarni tahlil qilishda qo‘llaniladi. Ish vaqti hajmining tahlili ushbu ko‘rsatkichlar farqini aniqlashdan boshlanadi. Bu uchun quyidagi jadvalni tuzushni tavsiya qilamiz. (8.1-jadval).

8.1-Jadval.

Korxona ish vaqti hajmining hisob davrida o‘zgarishini aniqlash hisob-kitobi.

Ko‘rsatkichlar	O‘tgan Yilda	Hisobot yilida	Farqi (+,-)	O‘zgarish sur’ati %
1. Barcha xodimlarning yillik o‘rtacha soni, kishi	112	121	+ 9	108,0
2. Shu jumladan asosiy xodimlar, kishi	104	109	+ 5	104,8
2.1. Asosiy xodimlarning umumiy xodimlardagi ulushi, %	92,86	90,08	- 2,78	97,0
3. Bitta xodimga to‘g‘ri keladigan o‘rtacha yillik ish kuni, kun (besh kunlik ish xaftasida)	232	238	+ 6	102,6
4. Asosiy xodimning bir yillik o‘rtacha ish kuni, kun	234	237	+ 3	101,3
5. Bir xodimga to‘g‘ri kela-digan bir kunlik o‘rtacha ish vaqti, soat	7,61	7,72	+ 0,11	101,4
6. Bitta asosiy xodimning bir kunlik o‘rtacha ish vaqti, soat	7,57	7,62	+0,04	100,7
7. Ish vaqtining umumiy hajmi, soatda (1q.3q.5q)	197738	222321	+24583	112,4
8. Ish vaqti hajmining asosiy xodimlar bo‘yicha hajmi, soatda (2q. 4q. 6q)	184224	196847	+12623	106,9

Ushbu jadval ma’lumotlaridan ko‘rinib turibdiki, tahlil qilinayotgan korxonada ish vaqti umumiy hajmining o‘sish sur’ati 112,4 foizni tashkil qilgan. Asosiy xodimlar bo‘yicha esa ushbu ko‘rsatkich 106,9 foizni tashkil qiladi. Bunga o‘z-o‘zidan erishilgan emas. Eng avvalo umumiy xodimlar soni o‘tgan yilga nisbatan 9 kishiga yoki 108 foizga o‘sgan. Bitta xodimning o‘rtacha ish kuni ham, mos ravishda, 5 kishi va 104,8 foizni tashkil qiladi. Bu xodimlar o‘tgan yilda har biri o‘rta hisobda 8 soat ishlash kerak edi. Ammo 7,61 soat ishlagan. Demak har bir kishi o‘rta hisobda 36,6 minut ((60 x 61): 100) me’yorga nisbatan kam ishlagan. Chunki xodimlar turli sabablarga ko‘ra (kasalligi tufayli, intizomni buzganligi kabilar) ishga kelmagan bo‘lishi mumkin. Bu barcha xodimlar bo‘yicha ish vaqtining yo‘qolishiga olib keladi. O‘tgan yilda ushbu ko‘rsatkichning hajmi 10140 soatni (112. 232. 8,0) - 197738) tashkil qilgan bo‘lsa, hisobot yilida uning miqdori 8063 soatga (121 . 238. 8,0) - 222321) teng bo‘ldi. Tahlil qilinayotgan vaqtda ushbu korxona bo‘yicha ish vaqti hajmining yo‘qolishi 20,5 foizga (100 - (8063 x 100: 10140)) kamaygan. Bu esa ish kuniga hisoblansa o‘tgan yilda 1268 kunni (10140: 8) hisobot yilida 10008 kunni (8063:8) tashkil qiladi. Agar ushbu ko‘rsatkichlarni odam soniga aylantiradigan bo‘lsa o‘tgan yilda 112 ta kishidan 11,3 kishi (1268: 112) umuman ishga chiqmagan. Ushbu ko‘rsatkichning miqdori hisobot yilida 8,3 kishini (1008. 121) tashkil qiladi.

Xuddi shunday tahlilini korxonada band bo‘lgan asosiy xodimlar bo‘yicha ham qilish mumkin.

Tahlilning navbatdagi bosqichida ish vaqti hajmining o‘zgarishiga qanday omillar qay darajada ta’sir qilganligini aniqlash lozim. Bu uchun natija bilan omillar o‘rtasidagi funksional bog‘liqliklardan kelib chiqiladi. Agar shunday qiladigan bo‘lsak biz ushbu bobdagi 8.1 formulani asos qilib olamiz. Bu holda ish vaqti hajmiga quyidagi omillarning ta’sir qilishini ko‘ramiz:

- barcha xodimlarning yillik o‘rtacha soni (X);
- har bir xodimning shu bir yilda o‘rtacha ishlagan kunlari (IK);
- har bir xodimning o‘rtacha bir kunlik ish vaqti (Vx).

Natijaga, ya’ni ish vaqti hajmiga ushbu omillar ta’sirini aniqlash uchun tahlilning bir qancha an’anaviy usullaridan foydalanish mumkin. Biz tahlil uchun zanjirli almashtirish usulidan foydalanishni tavsiya qilamiz. U holda 8.1 formulaga asosan qaraydigan bo‘lsak natija o‘zgarishiga omillar ta’siri quyidagicha hisoblanadi.

1. Ish vaqti hajmining barcha xodimlarning o‘rtacha yillik soni ta’sirida o‘zgarishini aniqlash uchun quyidagi formula tavsiya qilinadi:

$$\Delta UXIVx = (X^x . IK^R . V_x^r) - (X^r . IK^R . V_X^R) \quad (8.3.)$$

2. Ish vaqti hajmining ikkinchi omil, ya’ni har bir xodimning bir yilda o‘rtacha ishlagan kunlari ta’sirida o‘zgarishini aniqlash uchun quyidagi formula tavsiya qilinadi:

$$\Delta UXIVik = (X^x . IK^X . V_X^R) - (X^X . IK^R . V_X^R) \quad (8.4.)$$

3. Natijaning har bir xodimning o‘rtacha bir kunlik ish vaqti, ya’ni uchinchi omil evaziga o‘zgarishini aniqlash uchun quyidagi formula tavsiya qilinadi:

$$\Delta UXIVvx = (X^x . IK^X . V_X^x) - (X^X . IK^x . V_X^R) \quad (8.5.)$$

Odatdagidek barcha omillar ta’siri natijaning umumiy farqiga teng bo‘lishi lozim:

$$\Delta UXIV = \Delta UXIVx \pm \Delta UXIVik \pm \Delta UXIVvx \quad (8.6.)$$

Keltirilgan usulni 8.19-jadval ma’lumotlaridan foydalangan holda tahlil qiladigan bo‘lsak quyidagi jadvalni tuzish mumkin (8.2-jadval).

8.2.Jadval.

Korxona ish vaqti hajmiga alohida omillar ta’sirining hisob-kitobi.

Ko‘rsatkichlar	O‘tgan yilda	Hisobot yilida	Farqi (+, -)	Zanjirli almashtirishlar		
				I	II	III
1. Xodimlarning o‘rtacha yillik soni, kishi	112	121	+ 9	121	121	121
2. Bir xodimga to‘g‘ri keladigan o‘rtacha yillik ish kuni, kun	232	238	+ 6	232	238	238
3. Bir xodimga to‘g‘ri keladigan bir kunlik o‘rtacha ish vaqti, soat	7,61	7,72	+0,11	7,61	7,61	7,72
4. Ish vaqtining umumiy hajmi, ming soatda (1q . 2q . 3q)	197,7	222,3	+24,6	213,6	219,2	22,3

Ushbu jadval ma’lumotlaridan ko‘rinib turibdiki tahlil qilinayotgan korxonada ish vaqtining umumiy hajmi 24,6 ming soatga oshgan. Bunga quyidagi omillar ta’sir qilgan.

1. Xodimlar o‘rta yillik sonining 9 kishiga ko‘payganligi korxona ish vaqti umumiy hajmini 15,9 ming soatga ko‘paytirgan:

213,6 - 197,7 = + 15,9 ming soat

2. Bir xodimga to‘g‘ri keladigan o‘rtacha yillik ish kunining 6 kunga oshganligi korxona ish vaqti umumiy hajmini 5,6 ming soatga oshirgan:

219,2 - 213,6 = + 5,6 ming soat

3. Bir xodimga to‘g‘ri keladigan bir kunlik o‘rtacha ish vaqti umumiy hajmini 3,1 ming soatga oshirishga olib kelgan.

222,3 - 219,2 = + 3,1 ming soat

Odatdagidek, barcha omillar ta’siri natijaning umumiy farqiga teng:

15,9 + 5,6 + 3,1 = 24,6 ming soat

Xuddi shunday tahlilni korxonada band bo‘lgan asosiy xodimlar ish vaqti bo‘yicha ham amalga oshirish mumkin. Ammo ularga ta’sir etuvchi omillar birmuncha o‘zgaradi. Bunda umumiy xodimlar o‘rniga asosiy xodimlarga tegishli ko‘rsatkichlar aniqlanadi.

Asosiy xodimlar ish vaqti hajmiga ta’sir etuvchi omillar sonini 8.1. formulani o‘zgartirish evaziga ko‘paytirish mumkin. Masalan, asosiy ish bilan band bo‘lgan xodimlar soni (AX) umumiy xodimlar sonini (X) asosiy xodimlar sonining ulushiga (Uax) ko‘paytirish yo‘li bilan aniqlash mumkin:

AX = X . Uax (8. 7.)

U holda asosiy xodimlar ish vaqtini (AXIV) quyidagi formula bilan aniqlash mumkin:

AXIV = X . Uax . IKax . VXax (8. 8.)

Bunda: *IKax - bir asosiy xodimga to‘g‘ri keladigan o‘rtacha yillik ish kunlari;*

VXax - bir asosiy xodimga to‘g‘ri keladigan bir kunlik o‘rtacha ish vaqti.

Ushbu formulaga asosiy ma’lumotlarni qo‘llab natija bilan omillar o‘rtasidagi bog‘liqlikni aniqlaydigan bo‘lsak asosiy xodimlar ish vaqti hajmiga to‘rtta omil ta’sirini ko‘ramiz. Bu omillarga quyidagilar kiradi:

- barcha xodimlarning o‘rtacha yillik soni (X) ;
- asosiy xodimlarning umumiy xodimlardagi hissasi yoki ulushi (Uax) ;

Ushbu omillarning natija bilan bog‘liqligini aniqlash uchun quyidagi jadvalni tuzish tavsiya qilinadi. (8.3-jadval).

Ushbu jadval ma’lumotlaridan ko‘rinib turibdiki asosiy xodimlar ish vaqti umumiy hajmi 12,6 ming soatga oshgan. Ushbu o‘zgarishga bir qancha omillar ta’sir qilgan. Omillar ta’sirini indeks usulini qo‘llab aniqlash yo‘llarini ko‘rib chiqamiz.

1. Barcha xodimlar yillik o‘rtacha sonining 9 kishiga o‘zgarishi natijasi, ya’ni asosiy xodimlar ish vaqtining umumiy hajmini 14,8 ming soatga ko‘paytirgan:

(184,6 . 1,0803) - 184,2 = 199,0 - 184,2 = + 14,8 ming soat

8.3-Jadval.

Korxonada asosiy xodimlar ish vaqti hajmining o‘zgarishiga alohida omillar ta’sirini hisoblash.

Ko‘rsatkichlar	O‘tgan yilda	Hisobot Yilida	Farqi (+, -)	Ko‘rsat-kichlar indeksi	Natijaga ta’siri: ijobiy(+) salbiy(-)
1. Barcha xodimlarning yillik o‘rtacha soni, kishi	112	121	+ 9	1,0803	+ 14,8
2. Asosiy xodimlarning umumiy xodimlardagi ulushi, %	92,86	90,08	- 2,78	0,9701	- 6,0
3. Bir asosiy xodimga to‘g‘ri keladigan o‘rtacha yillik ish kunlari, kun	234	237	+ 3	1,0128	+ 2,5
4. Bir asosiy xodimga to‘g‘ri keladigan bir kunlik o‘rtacha ish vaqti, soat	7,57	7,62	+0,04	1,0066	+ 1,3
5. Asosiy xodimlar ish vaqtining umumiy hajmi, ming soat(1q. 2q .3q. 4q)	184,2	196,8	+12,6	1,0684	x

2. Asosiy xodimlarning umumiy xodimlardagi ulushi 2,78 band foizga kamayganligi ularning shu vaqti hajmini 6,0 ming soatga kamaytirgan:

(184,2 . 1,0803 . 0,9701)-(184,2 . 1,0803)=193,0-199,0=-6,0 ming soat

3. Bir asosiy xodimga to‘g‘ri keladigan o‘rtacha yillik ish kunining uch kunga oshganligi asosiy xodimlar ish vaqti hajmining ming soatga ko‘payishiga olib kelgan:

(184,2 . 1,0803 . 0,9701 . 1,0128) - (184,2 . 1,0803 . 0,9701) =

= + 2,5 ming soat

4. Bir asosiy xodimga to‘g‘ri keladigan bir kunlik o‘rtacha ish vaqtini 0,04 soatga oshganligi ular ish vaqti hajmini ming soatga ko‘paytirgan:

(184,2 . 1,0803. 0,9701 . 1,0128 . 1,0066)-(184,2 . 1,0803 . 0,9701

1,0128 = 196,8 - 195,5 = + 1,3 ming soat

Barcha omillar ta’siri natijaning umumiy farqiga teng :

14,8 - 6,0 + 2,5 + 1,3 = 12,6 ming soat.

Tayanch iboralar

Ish vaqti, ish vaqtidan tashqari ish, asosiy xodimlar ish vaqti, ish vaqti hajmining o‘zgarishi, bitta xodimning o‘rtacha ish kuni, ish vaqti umumiy hajmining o‘sish sur’ati.

Nazorat savollari

1. Ish vaqti bu - ?
2. Ish vaqtidan tashqari ish nima?
3. Asosiy xodimlar ish vaqti nima?
4. Bitta xodimning o‘rtacha ish kuni qanday aniqlanadi?
5. Ish vaqti umumiy hajmining o‘sish sur’ati qanday aniqlanadi?

“Korxonada ish vaqti va undan foydalanishning tahlili” mavzusi bo‘yicha test savollari.

1. Ish vaqti hajmining barcha xodimlarning o‘rtacha yillik soni ta’sirida o‘zgarishi qanday aniqlanadi.

A) Δ UXIVx = (X^x . IK^R . V_x^r) - (X^r . IK^R . V_X^R)

B) Δ UXIVik = (X^x . IK^X . V_X^R) - (X^X . IK^R . V_X^R)

S) Δ UXIVvx = (X^x . IK^X . V_X^x) - (X^X . IK^x . V_X^R)

D) Δ UXIV = Δ UXIVx $\pm$ Δ UXIVik $\pm$ Δ UXIVvx

2. Ish vaqti hajmining ikkinchi omil, ya’ni har bir xodimning bir yilda o‘rtacha ishlagan kunlari ta’siri qanday aniqlanadi.

A) Δ UXIVx = (X^x . IK^R . V_x^r) - (X^r . IK^R . V_X^R)

B) Δ UXIVik = (X^x . IK^X . V_X^R) - (X^X . IK^R . V_X^R)

S) Δ UXIVvx = (X^x . IK^X . V_X^x) - (X^X . IK^x . V_X^R)

D) Δ UXIV = Δ UXIVx $\pm$ Δ UXIVik $\pm$ Δ UXIVvx

3. Natijaning har bir xodimning o‘rtacha bir kunlik ish vaqti, ya’ni uchinchi omil evaziga o‘zgarishi qanday aniqlanadi.

A) Δ UXIVx = (X^x . IK^R . V_x^r) - (X^r . IK^R . V_X^R)

B) Δ UXIVik = (X^x . IK^X . V_X^R) - (X^X . IK^R . V_X^R)

S) Δ UXIVvx = (X^x . IK^X . V_X^x) - (X^X . IK^x . V_X^R)

D) Δ UXIV = Δ UXIVx $\pm$ Δ UXIVik $\pm$ Δ UXIVvx

4. Umumiy farq qanday tekshiriladi.

A) Δ UXIVx = (X^x . IK^R . V_x^r) - (X^r . IK^R . V_X^R)

B) Δ UXIVik = (X^x . IK^X . V_X^R) - (X^X . IK^R . V_X^R)

S) Δ UXIVvx = (X^x . IK^X . V_X^x) - (X^X . IK^x . V_X^R)

D) Δ UXIV = Δ UXIVx $\pm$ Δ UXIVik $\pm$ Δ UXIVvx

IX BOB. MEHNAT SALOHIYATI VA XARAJATLARI SAMARADORLIGINI IFODALOVCHI KO‘RSATKICHLAR BO‘YICHA KORXONA REYTINGINI ANIQLASH USULLARI.

9.1. Mehnat salohiyati va xarajatlari samaradorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlar tizimini aniqlash yo‘llari.

Tahlilning asosiy va eng muhim vazifalaridan biri har bir iqtisodiy kategoriya yoki jarayonni tegishli ko‘rsatkichlar bilan baholash va uning aniqlanish yo‘llarini ko‘rsatib berishdan iboratdir.

Ushbu ishning yuqorigi boblarida mehnat potensiali samaradorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlar tizimiga, ularni aniqlash yo‘llari va nimani ifodalash mazmuniga to‘xtalgan edik. Ammo bu ko‘rsatkichlar bo‘yicha korxona reytingini aniqlash usuli ko‘rsatilmagan edi. Shu tufayli ushbu ko‘rsatkichlarning ba’zi namunalarini korxonaning mehnat samaradorligi bo‘yicha reytingini aniqlashda foydalanamiz.

Korxonaning mehnat samaradorligi bo‘yicha reytingini aniqlash uchun faqat mehnat potensiali samaradorligi yetarli emas. Bozor iqtisodiyot sharoitida mavjud potensialdan qanday foydalanayotganligi bilan cheklanib qolmasdan, balki, u qancha xarajatga tushayotganligini ham hisobga olish lozim. Shu boisdan korxonaning mehnat bo‘yicha reytingini aniqlash uchun albatta mehnat potensiali samaradorlik ko‘rsatkichlari bilan birga mehnat xarajatlari samaradorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlarni ham olish maqsadga muvofiqdir.

Mehnat xarajatlari samaradorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlarga quyidagilarni kiritish mumkin:

- mehnat haqi xarajatlari darajasi;
- bir so‘m mehnat haqiga to‘g‘ri keladigan daromad;
- bir so‘m mehnat haqiga to‘g‘ri keladigan foyda.

Ushbu ko‘rsatkichlarni iqtisodiyotning barcha sohalari bo‘yicha ham qo‘llash mumkin. Biz bu yerda ularning aniqlanish va tahlil qilish yo‘llarini savdo korxonalari misolida ko‘rib chiqamiz. Eng muhimi bu ishdan maqsad korxonalar reytingini aniqlash usulini ko‘rsatib berish. Ushbu metodologiyani iqtisodiyotning barcha sohasiga qo‘llashi mumkin.

Savdo korxonalari mehnat potensiali va xarajatlari samaradorligini to‘liq ifodalash uchun quyidagi ko‘rsatkichlar tizimidan foydalanish mumkin:

1. Mehnat unumdorligi (natijaviyligi);
2. Mehnat potensiali daromadliligini;
3. Mehnat potensiali rentabelligi;
4. Tovar oborotining mehnat unumdorligi evaziga oshgan qismi;
5. Mehnat haqi xarajatlari darajasi;
6. Mehnat haqi daromadliligi (bir so‘m mehnat haqiga to‘g‘ri keladigan daromadlar summasi);
7. Mehnat haqi rentabelligi (bir so‘m mehnat haqiga to‘g‘ri keladigan foyda summasi).

Keltirilgan ko‘rsatkichlar tizimining 1-dan 3-chi raqamigacha aniqlanish usullari ushbu ishda keltirilgan edi. Bu yerda qolgan ko‘rsatkichlarni aniqlash yo‘llarini ko‘rib chiqamiz.

Tovar oborotining mehnat unumdorligi evaziga oshgan qismini aniqlash uchun tahlilning nisbiy ko‘rsatkichli usulidan foydalanish mumkin. U holda ushbu ko‘rsatkich quyidagicha aniqlanadi:

$$\Delta T_{mn} = \frac{\Delta X * 100}{\Delta T}$$

Bunda: *ΔT_{mu} - tovar oborotining mehnat unumdorligi oshganligi evaziga o‘zgargan qismi, %;*

ΔX - xodimlar sonining o‘sish sur’ati, %;

ΔT - tovar oborotining o‘sish sur’ati, % .

Mehnat haqi harajatlari darajasini aniqlash uchun mehnat haqi summasini (MX) yuzga ko‘paytirib tovar oborotining umumiy hajmiga (T) bo‘linadi. Bu uchun quyidagi formuladan foydalanish mumkin:

$$Dmx = \frac{MX * 100}{T}$$

Ushbu ko‘rsatkichning miqdori yuz so‘m tovar oborotining necha so‘mi mehnat haqiga ketishini ko‘rsatadi. Masalan, ushbu ko‘rsatkich hajmi haqiqatda 3,0 % ni tashkil qilsa, bu degani 100 so‘mlik tovar oborotining 3 so‘mi mehnat haqidan iborat ekanligidan dalolat beradi.

Mehnat haqi daromadliligini (MXd) hisoblash uchun daromadlar summasini (D) mehnat haqi summasiga bo‘lish kifoya:

$$MX_d = \frac{\mathbf{D}}{\mathbf{MX}}$$

Ushbu ko‘rsatkich bir so‘m mehnat haqiga qancha daromad to‘g‘ri kelganligini ifodalaydi. Masalan, shu ko‘rsatkichning miqdori 20 kelib chiqdi deb faraz qilamiz. Bu degani bir so‘m mehnat haqiga yigirma so‘m daromad to‘g‘ri kelganligidan dalolatdir.

Mehnat haqi rentabelligini (MX r) aniqlash uchun sof foyda summasini (F) mehnat haqi (MX) summasiga bo‘linadi:

$$MX_r = \frac{\mathbf{F}}{\mathbf{MX}}$$

Ushbu ko‘rsatkichning miqdori bir so‘m mehnat haqiga qancha foyda summasi to‘g‘ri kelganlinigi ifodalaydi. Masalan ushbu ko‘rsatkich hajmi 4 ga teng bo‘ldi deb faraz qilamiz. Bu degani bir so‘m mehnat haqi summasiga 4 so‘m foyda summasining to‘g‘ri kelganligidan dalolat beradi.

Tahlil jarayonida ushbu ko‘rsatkichlarning haqiqiy miqdori reja va o‘tgan davr miqdorlari bilan solishtiriladi, o‘zgarish farqi summada va foizda aniqlanadi. Ammo bu bilan tahlilni but va mukammal qilindi deb bo‘lmaydi. Shu tufayli, bozor iqtisodiyot sharoitida shu ko‘rsatkichlar bo‘yicha korxonaning reytingini aniqlash lozim bo‘ladi. Bu uchun esa ko‘rsatkichlar tizimidan kompleks umumlashgan ko‘rsatkichni aniqlash maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz.

Korxonaning reytingini to‘liq aniqlash uchun tizimdagi barcha ko‘rsatkichlarni olish maqsadga muvofiq. Ammo biz korxonaning reytingini aniqlash usulini ko‘rsatish maqsadida shu keltirilgan yettita ko‘rsatkichning ba’zilarini olib hisoblash yo‘llarini keltiramiz.

9.2. Mehnat salohiyati va xarajatlari samaradorligi bo‘yicha korxona reytingini aniqlash metodologiyasi.

Mehnat potensiali samaradorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlar tizimi jonli mehnatdan samarali foydalanishning hamma jihatlarini qamrab oladi. Ammo bu ko‘rsatkichlar sonining ko‘pligi va ularning har xil yo‘nalishga egaligi mehnat samaradorligini real baholash va ushbu ko‘rsatkichlar bo‘yicha korxona reytingini aniqlash imkoniyatini bermaydi. Shu tufayli, bu tizimga kiruvchi barcha ko‘rsatkichlarni umumlashtiruvchi ko‘rsatkichga ehtiyoj tug‘iladi. Lekin bu ko‘rsatkich hajmini mavjud ko‘rsatkichlarni jamlash yo‘li bilan aniqlab bo‘lmaydi, chunki har bir ko‘rsatkich mazmuni va o‘lchov birligi jihatidan bir-biridan farq qiladi. Ularni jamlash uchun ko‘rsatkichlar tizimini solishtirma holatga keltirish lozim.

Alohida olingan ko‘rsatkichlarni solishtiriladigan holatga keltirish uchun ularni bir xal o‘lchov birligida ifodalash lozim, chunki mutloq va nisbiy ko‘rsatkichlar har xil o‘lchovga ega bo‘ladi. Shuning uchun ularni bir xil o‘lchovga keltirish maqsadga muvofiqdir. Bunday holatga ko‘rsatkichlarning bir xil nisbiy miqdorini aniqlash orqali erishish mumkin. Bu uchun har bir ko‘rsatkichning etalon miqdorini aniqlab olish lozim. Bu ilmiy-ekspert yo‘li bilan aniqlanadi. Ko‘rsatkichlarning etalon miqdori sifatida tahlil qilinayotgan ko‘rsatkichining shu xududdagi o‘rtacha miqdorini olishni tavsiya qilamiz. Ko‘rsatkichlarning o‘rtacha miqdori doimo statistik haqqoniy va davr mobayniga nisbatan turg‘un. Shuning uchun vaqt nuqtayi nazaridan hisoblangan ko‘rsatkich, aniq iqtisodiy mazmunga ega bo‘ladi.

Nisbiy ko‘rsatkichlarni hisoblashda har bir ko‘rsatkichning o‘lchovi va mohiyati bir xil emasligini inobatga olish lozim. Masalan: mehnat haqi xarajatining darajasi, tovar oborotiga nisbatan foiz hisobida ifodalanadi. Korxona bu ko‘rsatkichning kamayishidan manfaatdor. Mehnat unumdorligi ko‘rsatkichini oladigan bo‘lsak, bu ko‘rsatkich so‘mda ifodalanadi, korxona esa bu ko‘rsatkich hajmining oshishidan manfaatdor. Shuning uchun bu ko‘rsatkichlarning iqtisodiy mazmuni jihatdan ham bir xil o‘lchovga keltirishimiz lozim. Buning uchun, yuqorida ta’kidlaganimizdek, har bir ko‘rsatkichni nisbiy holatga

(indeks, koeffitsiyent kabi) keltirishimiz lozim. Ko‘rsatkichning miqdori oshsa xo‘jalik faoliyati natijasi ijobiy ifodalanishi mumkin. Bunday ko‘rsatkichlar uchun nisbiy miqdorlarni hisoblashda quyidagi formula tavsiya etiladi:

$$A_{ij} = \frac{\text{Qij}}{\text{Qeti}}$$

Bunda : *A ij - i - ko‘rsatkichning j - obyektdagi nisbiy ko‘rsatkichi;*
Q ij - i - ko‘rsatkichning j - korxonadagi mutloq miqdori;
Q et - i - ko‘rsatkichning etalon miqdori;
i - ko‘rsatkichlar tartib soni (i = 1, p) ;
j - obyektning tartib soni (j = 1,m).

Masalan, Jizzax viloyat matlubot aksiyadorlik jamiyatlari uyushmasida 2000 yilda savdo xodimlari mehnat unumdorligi o‘rtacha - 45,5 ming so‘mni tashkil etgan. G‘allaorol tuman hissadorlik jamiyatida bu ko‘rsatkich 40,4 ming so‘mga teng. Baxmal tuman aksiyadorlik jamiyatida esa 46,2 ming so‘mni tashkil etgan. Bu holda mehnat unumdorligining nisbiy ko‘rsatkichi quyidagicha bo‘ladi:

$$\text{G‘allaorol tuman aksiyadorlik jamiyatida} = \frac{40,4}{45,5} = 0,89$$

$$\text{Baxmal tuman aksiyadorlik jamiyatida} = \frac{46,2}{45,5} = 1,06$$

Ushbu usulni miqdorining oshganligi korxona uchun ijobiy bo‘lgan barcha ko‘rsatkichlarga (MP daromadliligi, MP rentabelligi kabilarga) qo‘llash mumkin.

Ba’zi ko‘rsatkichlar miqdorining oshishi xo‘jalik faoliyati samaradorligining pasayishidan dalolat beradi. Masalan, muomala xarajatlari darajasi qancha ko‘p bo‘lsa savdo korxonasi xo‘jalik faoliyati uchun o‘shancha yomon.

Bunday holda ko‘rsatkichlarning nisbiy miqdorlari quyidagi formula asosida hisoblashni tavsiya qilamiz:

$$A_{jij} = \frac{\text{Qeti}}{\text{Qij}}$$

Masalan, Jizzax viloyat matlubot aksiyadorlik jamiyatlari uyushmasida 2000 yilda mehnat haqi xarajatlari darajasi tovar oborotiga nisbatan 2,47 % tashkil etgan. Bu G‘allaorol tuman aksiyadorlik jamiyati bo‘yicha 2,47 % ga, Baxmal tuman aksiyadorlik jamiyati bo‘yicha 2,49 % ga teng. Bundan kelib chiqqan holda mehnat haqi xarajatlari darajasining nisbiy miqdori quyidagicha aniqlanadi:

2,47

G‘allaorol tuman aksiyadorlik jamiyatida = ---------- = 1,02

2,42

2,47

Baxmal tuman aksiyadorlik jamiyatida = ---------- = 0,99

2,49

Ushbu ko‘rsatkchlar tizimga kiruvchi boshqa korxonalar bo‘yicha ham ularning nisbiy miqdorlarni hisoblash mumkin. Bu hisob-kitoblardan so‘ng barcha ko‘rsatkichlar miqdori bir xil o‘lchamga va solishtiriladigan yo‘nalishga ega bo‘ladi. Endi bu ko‘rsatkichlarni qo‘shish mumkin bo‘ladi va kompleks ko‘rsatkichni aniqlash imkoni tug‘iladi. Buning uchun quyidagi formuladan foydalanish tavsiya etiladi:

$$E_j = \sum_{i=1}^{n} A_{ij}$$

Bunda : *E j - j - obyektda (korxonada) mehnat samaradorligining kompleks (umumlashgan) reyting ko‘rsatkichi;*

j- korxonalar tartib soni (j - 1,m).

Bu usulni Jizzax viloyat aksiyadorlik jamiyatlari uyushmasi misolida 2006 yil uchun ko‘rib chiqamiz (9.1-jadval). Jadval ma’lumotlaridan ko‘rinib turibdiki, birinchi ko‘rsatkich, ya’ni mehnat unumdorligi bo‘yicha oldingi o‘rinni Jizzax tuman hissadorlik jamiyati egallab turibdi, oxirgi o‘rinni esa Sanzar hissadorlik jamiyati, ikkinchi ko‘rsatkich-mehnat unumdorligi evaziga tovar oboroti hajmi o‘sishining hissasi bo‘yicha - birinchi o‘rin Baxmal tuman hissadorlik jamiyatiga berilishi mumkin. Ish haqi fondi darajasini qaraydigan bo‘lsak, eng yaxshi ko‘rsatkich Zomin tuman hissadorlik jamiyatida, eng past ko‘rsatkich esa Zafarobod tuman hissadorlik jamiyatida va hokazo.

Yuqorida bayon etilgandan ko‘rinib turibdiki, bu besh ko‘rsatkichga asosan aksiyador jamiyatlar reytingini aniqlab ularga ilg‘or yoki qoloq degan bahoni berish mumkin. Shu maqsadda bu ko‘rsatkichlar tizimi asosida umumiy ko‘rsatkichni hisoblash lozim.

9.1-Jadval.

Jizzax viloyat matlubot aksiyadorlik uyushmasi tizimida savdo xodimlari mehnat samaradorligini ifodalovchi asosiy ko‘rsatkichlar tizimining 2006 yildagi holati.

Tashkilotlar nomi	Mutloq ko‘rsatkichlar				
	Mehnat unum-dorligi, ming so‘m	Mehnat unum-dorligi evaziga tovar oboroti hajmi o‘sishining hissasi, %	Mehnat haqi xarajatlari darajasi, %	Bir savdo xodimiga to‘g‘ri keladigan foyda, ming so‘m	1so‘mlik ish haqi fondiga to‘g‘ri keladigan foyda, ming so‘m
1.ArnasoyTAJ	43,2	75,1	2,29	1,01	1,18
2.Baxmal TAJ	46,2	79,2	2,49	1,17	1,12
3.Sanzar TAJ	39,7	72,1	2,50	1,16	1,10
4.G‘allaorol TAJ	40,4	74,0	2,42	1,14	1,17
5.Lalmikor TAJ	41,9	71,3	2,32	1,09	1,11
6.Jizzax TAJ	49,3	78,3	2,25	1,14	1,18
7.Do‘stlik TAJ	46,3	69,1	2,48	1,17	1,11
8.Zarbdor TAJ	45,0	76,1	2,50	1,16	1,12
9.Zomin TAJ	45,5	76,1	2,13	1,14	1,15
10.Mirzachul TAJ	46,3	71,1	2,34	1,11	1,19
11.Zafarobod TAJ	47,1	73,4	2,57	1,18	1,20
12. Paxtakor TAJ	46,3	76,3	2,51	1,20	1,10
13.ForishTAJ	45,3	74,3	2,56	1,12	1,13
Jami vuloyat bo‘yicha (shu xu-dud bo‘yicha) o‘rtacha	45,5	75,0	2,47	1,15	1,13

Mehnat samaradorligining yagona umumiy ko‘rsatkichini hisoblash maqsadida mutloq va ulush ko‘rsatkichlar asosida ularning nisbiy miqdorini hisoblaymiz.

Ko‘rsatkichlarning nisbiy miqdorini hisoblashda 9.1- jadval ma’lumotlaridan foydalanib 9.2-jadvalini tuzamiz.

9.2-Jadval.

Jizzax viloyat matlubot aksiyadorlik jamiyatlari uyushmasida savdo xodimlari mehnat samaradorligi ko‘rsatkichlarining nisbiy miqdorining 2006 yildagi holati.

N	a_1	a_2	a_3	a_4	a_5	$\sum$ Ai
1.	0,95	0,95	1,08	0,88	1,04	4,90
2.	1,02	1,06	0,99	1,02	0,99	5,08
3.	0,87	0,96	0,99	1,01	0,97	4,80
4.	0,89	0,99	1,02	0,99	1,04	4,93
5.	0,92	0,95	1,06	0,95	0,98	4,86
6.	1,08	1,04	1,10	0,99	1,04	5,25
7.	1,02	0,92	0,99	1,02	0,98	4,93
8.	0,99	1,01	0,99	1,01	0,99	4,99
9.	1,00	1,01	1,16	0,99	1,02	5,18
10.	1,02	0,95	1,06	0,96	1,05	5,04
11.	1,04	0,98	0,98	0,03	1,06	5,07
12.	1,02	1,02	0,98	1,04	0,97	5,03
13.	1,00	0,99	0,96	0,97	1,00	4,92
Jami:	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	5,0

Ko‘rinib turibdiki, bu besh ko‘rsatkichga asosan aksiyador jamiyatlar reytingini aniqlab ularga ilg‘or yoki qoloq degan bahoni berish mumkin. Shu maqsadda bu ko‘rsatkichlar tizimi asosida umumiy ko‘rsatkichni hisoblash lozim.

Keltirilgan mehnat samaradorligini ifodalovchi barcha ko‘rsatkichlarni mohiyati jihatidan teng deb faraz qilamiz, ya’ni uning mohiyatlilik koeffitsienti 1-ga tengdir, (Km=1).

Bu hisob-kitobdan so‘ng barcha ko‘rsatkichlar bir xil ko‘rinishga va bir o‘lchamga keltiriladi. Shuning uchun ularni endi qo‘shish, (jamlash) mumkin. Bu beshta ko‘rsatkichlarning nisbiy miqdorlarini jamlab, mehnat samaradorligining umumiy ko‘rsatkichini hisoblaymiz. Mehnat samaradorligining kompleks ko‘rsatkichi asosida ularning reytingi

jamlanadi va har birini ilg‘or yoki qoloq korxona qatoriga kiritish mumkin bo‘ladi. Masalan, 13 ta aksiyadorlik jamiyatidir, chunki jamiyatlaridan eng yaxshi natijaga erishgani Jizzax tuman aksiyadorlik uning reytingi 5,25 koeffitsientlar yig‘indisiga teng, ikkinchi o‘rinda 30 ming tuman aksiyadorlik jamiyati 5,18, uchinchi o‘rinda Baxmal tuman aksiyadorlik jamiyati 5,08 va hokazo. Eng oxirgi o‘rinda Sanzar aksiyadorlik jamiyati. Uning reytingi 4,80 koeffitsientlar yig‘indisiga teng.

Kompleks reyting ko‘rsatkichi alohida ko‘rsatkichlar nisbiy miqdorining jamlangan hajmidan iborat. Ushbu ko‘rsatkich mehnat samaradorligining hisobot yilidagi holatini oldingi davr ko‘rsatkichlari miqdori bilan solishtirib o‘zgarish sur’atlarini ham aniqlash imkonini beradi.

Umumlashtiruvchi ko‘rsatkichning iqtisodiy mohiyatini ochib berish uchun samaradorlik koeffitsientini (K ej) aniqlash lozim. Agar bu ko‘rsatkich birga teng bo‘lsa, unda bu korxonada mehnat samaradorligi, ijtimoiy zaruriy xarajatlar darajasiga mos keladi.

Agarda uning miqdori birdan ko‘p bo‘lsa, unda mehnat samaradorligi mazkur korxonada yuqori va aksincha. Mazkur ko‘rsatkichni hisoblash uchun quyidagi formulani taklif etamiz:

$$\boldsymbol{K_{ie}} = \frac{\mathbf{1}}{\mathbf{n}} \sum_{\boldsymbol{i=1}}^{\boldsymbol{p}} \boldsymbol{m_i}$$

$$\boldsymbol{E_j} = \sum_{\boldsymbol{i=1}}^{\boldsymbol{p}} \boldsymbol{m_i} * \sum_{\boldsymbol{j=1}}^{\boldsymbol{p}} \boldsymbol{A_{ij}}$$

Bunda: *n ∑mi - i - ko‘rsatkichning etalonda ifodalangan nisbiy miqdorining i =1*

soni. (m=1). Ko‘rsatkichlar tizimiga nechta ko‘rsatkich kiritilgan bo‘lsa ushbu ko‘rsatkich miqdori shunga teng bo‘ladi.

Jadval ma’lumotlari asosida, aksiyadorlik jamiyatlari bo‘yicha mehnat samaradorligi koeffitsientini hisoblaymiz. Masalan: Arnasoy tuman aksiyadorlik jamiyatida mehnat samaradorligi koeffitsienti 0,980 (4,90: 5,0) ni, Baxmal tuman aksiyadorlik jamiyatida - 1,016 ni (5,08:

5,0), Sanzar aksiyadorlik jamiyatida - 0,96 ni (4,80: 5) va hokazo miqdorlarni tashkil etadi. Shu tarzda boshqa aksiyadorlik jamiyatlari bo‘yicha ham hisoblab, natijasini 9.3-jadvalda ifodalash mumkin. Ushbu ma’lumotlardan ko‘rinib turibdiki 13 aksiyadorlik jamiyatlaridan 6 tasida mehnat samaradorligi yuqori, chunki bu tashkilotlarda mehnat samaradorligi bo‘yicha reyting koeffitsienti birdan yuqori. Uchta aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat samaradorligi namunaviy (etalon) atrofida, chunki bu tashkilotlarda samaradorlik koeffitsienti birga yaqin. Qolgan tashkilotlarda esa mehnat samaradorligi past hisoblaniladi.

9.3-Jadval.

Jizzax viloyat matbuot aksiyadorlik jamiyatlarida mehnat samaradorligi reytingini ifodalovchi kompleks ko‘rsatkichining 2006 yilgi hisobi.

Tashkilotlar nomi	Mehnat samaradorligi reytingining kompleks ko‘rsatkichi	Mehnat samaradorligi koeffi-sienti	Mehnat samaradorligi reytingining kompleks ko‘rsatkichiga asosan egallagan o‘rni
1	2	3	4
1. Arnasoy TAJ	4,90	0,980	11
2. Baxmal TAJ	5,08	1,016	3
3. Sanzar TAJ	4,80	0,960	13
4. G‘allaorol TAJ	4,93	0,986	8-9
5. Lalmikor TAJ	4,86	0,972	12
6. Jizzax TAJ	5,25	1,050	1
7. Do‘stlik TAJ	4,93	0,986	8-9
8. Zarbdor TAJ	4,99	0,998	7
9. Zomin TAJ	5,18	1,036	2
10.Mirzachul TAJ	5,04	1,008	5
11.Oktyabr TAJ	5,07	1,014	4
12.Paxtakor TAJ	5,03	1,006	6
13.Forish TAJ	4,92	0,984	10
Viloyat bo‘yicha jami :	5,0	1,0	x

Hisob-kitob natijalari shuni ko‘rsatadigan Jizzax viloyat aksiyadorlik jamiyatlari uyushmasi tizimida, mehnat samaradorligi ko‘rsatkichi bo‘yicha birinchi o‘rinda Jizzax tuman aksiyadorlik jamiyati turadi, ikkinchi o‘rinda Zomin tuman aksiyadorlik jamiyati va h.k. Yuqorida bayon etilgan kompleks ko‘rsatkichlar orqali reyting

usulini samaradorlikning boshqa ko‘rsatkichlarini aniqlashda ham qo‘llash mumkin. Bu usul yordamida nafaqat ilg‘or va qoloq tashkilotlarni aniqlash, balkim samaradorlikni oshirishning yangi zaxiralarini (rezervlarini) axtarib topish ham mumkin.

Hisob-kitob natijalaridan ko‘rinib turibdiki Jizzax tuman aksiyadorlik jamiyati viloyat tizimida mehnat samaradorligi bo‘yicha birinchi o‘rinda turibdi, ammo unda hamon mehnat samaradorligini oshirish zaxirasi (rezervi) mavjud. Mehnat samaradorligi ko‘rsatkichlari tizimidagi beshta ko‘rsatkichdan A_4 ko‘rsatkichi miqdori namunaviy (etalon) ko‘rsatkichdan 0,01 ga pastdir. Agarda bu ko‘rsatkich hech bo‘lmaganda namunaviy (etalon) ko‘rsatkichga teng bo‘lganida, umumiy samaradorlik ko‘rsatkichi Jizzax tuman aksiyadorlik jamiyatida yanada yuqori bo‘lar edi.

Taqdim etilgan mehnat samaradorligi reytingining kompleks ko‘rsatkichini hisoblash usuli alohida-alohida tashkilotlar faoliyati natijalarini solishtirishda har birida samaradorlikni oshirish uchun ichki zaxiralarini aniqlashda keng qo‘llanilishi mumkin ekan.

Ushbu usuldan firmalarning moliya xo‘jalik faoliyatini tahlil qilishda, ularning ishdagi va moliya bozoridagi faolligini o‘rganishda, moliyaviy barqarorlikni va to‘lovga qodirlik darajasini aniqlashda va nihoyat bozor iqtisodiyot sharoitida korxona faoliyati reytingini kompleks baholash lozim bo‘lgan barcha hollarda foydalanish mumkin. Bozor iqtisodiyot sharoitida o‘ta dolzarb bo‘lgan barcha iqtisodiy jarayonlarni ifodalashda asosan ko‘rsatkichlar tizimi qo‘llaniladi. Bu tizim mavjud bo‘lgan joyda kompleks ko‘rsatkichning, qo‘llanilishi tabiiy. Demak ushbu usul o‘zining universalligi va amaliyotga zarurligi jihatidan hech mahal dolzarbligi va ahamiyatini yo‘qotmaydi.

Tayanch iboralar

Mehnat samaradorligi, mehnat potensiali samaradorlik ko‘rsatkichlari, mehnat xarajatlari samaradorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlar, mehnat haqi xarajatlari darajasi, bir so‘m mehnat haqiga to‘g‘ri keladigan daromad, bir so‘m mehnat haqiga to‘g‘ri keladigan foyda.

Nazorat savollari

1. Mehnat haqi xarajatlari darajasi qanday aniqlanadi?
2. Bir so‘m mehnat haqiga to‘g‘ri keladigan daromad qanday aniqlanadi?
3. Bir so‘m mehnat haqiga to‘g‘ri keladigan foyda qanday aniqlanadi?

“Mehnat salohiyati va xarajatlari samaradorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlar bo‘yicha korxona reytingini aniqlash usullari” mavzusi bo‘yicha test savollari.

1. Mehnat haqi harajatlari darajasi qanday aniqlanadi?

A) mehnat haqi summasini (MX) yuzga ko‘paytirib tovar oborotining umumiy hajmiga (T) bo‘linadi

B) daromadlar summasini (D) mehnat haqi summasiga bo‘lish

S) sof foyda summasini (F) mehnat haqi (MX) summasiga bo‘linadi

D) yalpi tushum summasini (F) mehnat haqi (MX) summasiga bo‘linadi

2. Mehnat haqi daromadliligi qanday aniqlanadi.

A) mehnat haqi summasini (MX) yuzga ko‘paytirib tovar oborotining umumiy hajmiga (T) bo‘linadi

B) daromadlar summasini (D) mehnat haqi summasiga bo‘lish

S) sof foyda summasini (F) mehnat haqi (MX) summasiga bo‘linadi

3. Mehnat haqi rentabelligi qanday aniqlanadi.

A) mehnat haqi summasini (MX) yuzga ko‘paytirib tovar oborotining umumiy hajmiga (T) bo‘linadi

B) daromadlar summasini (D) mehnat haqi summasiga bo‘lish

S) sof foyda summasini (F) mehnat haqi (MX) summasiga bo‘linadi

D) yalpi tushum summasini (F) mehnat haqi (MX) summasiga bo‘linadi

4. Mp. samaradorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlarga nimalar kiradi.

A) umumiy miqdori, tarkibi kabi ko‘rsatkichlar

B) korxona ning shtat jadvali, asosiy va aylanma mablag‘lari qaysi darajada ta’minlanganligi, mehnatning sig‘imi kabilar

S) daromadlilik, rentabellik, natijaviylik.

D) barchasi

5. Mehnat potensiali bilan ta’minlanganlikni ifodalovchi ko‘rsatkichlarga kiradi.

A) Mehnat potensiali sig‘imi

B) Mehnat potensialining o‘rtacha soni

S) Mehnat potensialining tarkibi

D) Mehnat potensialining oboroti

6. Mehnat potensiali holatini ifodalovchi ko‘rsatkichlarga kirmaydi.

A) Mehnat potensiali sig‘imi

B) Mehnat potensialining o‘rtacha soni

S) Mehnat potensialining tarkibi

D) Mehnat potensialining oboroti

7. Mehnat potensiali bilan ta’minlanganlikni ifodalovchi ko‘rsatkichlarga kiradi.

A) Mehnat potensialining qurollanganligi

B) Rentabellik

S) Daromadlilik

D) Natijaviylik

8. Mehnat potensiali samaradorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlarga kirmaydi.

A) Mehnat potensialining qurollanganligi

B) Rentabellik

S) Daromadlilik

D) Natijaviylik

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI.

1. Pardayev M.Q. Iqtisodiy tahlil nazariyasi.Samarqand.: Zarafshon, 2005 yil, 183-bet.
2. A.D.Sheremet.,R.S.Sayfulin. Moliyaviy tahlil metodikasi, o‘quv qo‘llanma., M:INFRA-M, 112 bet, 2005 yil.
3. Kovalev.V.V. Korxonaning iqtisodiy faoliyatini tahlil qilish. Darslik. Prospekt-2004. 240 bet.
4. Savitskaya G.V.Iqtisodiy faoliyatni tahlil qilish. Qo‘llanma. INFRA-M, 2004. 69 bet
5. V.I.Podolskiy. Iqtisodiy tahlil.Qo‘llanma. SPb: Piter, 2004. 54 bet.
6. M.Q.Pardayev. Iqtisodiy tahlil nazariyasi. Darslik. Toshkent-2021. 234-bet.
7. M.Q.Pardayev “Moliyaviya va boshqaruv tahlili”. O‘quv qo‘llanma. Cho‘lpon.Toshkent-2012.
8. Bernstayn L.A. Analiz finonsovoy otchyotnosti: teoriya, praktika i interpritatsiya: Per s ang.- M.: Finonsы i statistika, 1996.- 7,480 str.
9. Dodoboev Yu., Xudoyberdiev A. Korxona iqtisodiyoti. – Andijon, «ANDIJON NAShRIYoTI» OAJ, 2002, 228-b.
10. Shoalimov A.X., Tojiboyeva Sh.A. Iqtisodiy tahlil nazariyasi. Darslik. – T.: Iqtisodiyot, 2019. -235 b.
11. Sagdillayeva Z.A., Hamidova S.Ya., Yuldasheva U.A., Irmatova Z.B. Iqtisodiy tahlil. Darslik. – T.: Iqtisodiyot, 2019. -370 b.
12. Sheremet A.D., Xorin A.N. Teoriya ekonomicheskogo analiza. Uchebnik. – M.: Infra-M, 2019. – 389 s.
13. Shoalimov A.X. va boshqalar. Iqtisodiy tahlil. O‘quv qo‘llanma. - T.: Lesson-ptess, 2016. - 375 b.
14. Ishonqulov N. Va boshq. Iqtisodiy tahlil nazariyasi. Darslik. – T.: Sano-standart, 2014. -336 b.

MUNDARIJA

KIRISh 3
I BOB. MEHNAT KO‘RSATKIChLARI TAHLILI FANINING NAZARIY MASALALARI 5
1.1. Mehnat ko‘rsatkichlari tahlili fanining obyektiv zarurligi, mazmuni va ahamiyati 5
1.2. Mehnat ko‘rsatkichlari tahlili fanining predmeti va obyekti 8
1.3. Mehnat ko‘rsatkichlari tahlili fanining maqsadi va asosiy vazifalari 12
1.4. Mehnat ko‘rsatkichlari tahlili fanining boshqa fanlar bilan bog‘liqligi va o‘rni 17
1.5. Mehnat ko‘rsatkichlari tahlili fanining metodi va metodologiyasi. 27
1.6. Mamlakatimizning “Rivojlanish strategiyasi”ni amalga oshirishda mehnat ko‘rsatkichlari tahlilidan foydalanish imkoniyatlari 35
II BOB. MEHNATNING XARAKTERI, SALOHIYATI, SAMARADORLIGINI VA ULARNI BAHOLASH MEZONLARI 45
2.1. Mehnat tushunchasi 45
2.2. Innovatsion iqtisodiyot sharoitida mehnatning xarakteri va manfaatlar mushtarakligi. 46
2.3. Mehnat salohiyati tushunchasi. 54
2.4. Mehnat potensiali tarkibi. 57
2.5. Mehnat samaradorligi tushunchasi 60
2.6. Mehnat potensiali samaradorligini baholash mezonlari..... 63
III BOB. MEHNAT SALOHIYATINI IFODALOVCHI KO‘RSATKICHLAR VA ULARNING TASNIFI ANIQLASH YO‘LLARI VA TAHLILI 70
3.1. Mehnat salohiyatini ifodalovchi ko‘rsatkichlar va ularning tasnifi 70
3.2. Mehnat salohiyati holatini ifodalovchi ko‘rsatkichlar, ularni aniqlash va tahlil qilish yo‘llari. 71
3.3. Mehnat salohityati bilan ta’minlanganlikni ifodalovchi ko‘rsatkichlarni aniqlash va tahlil qilish yo‘llari..... 76
3.4. Mehnat salohiyati samaradorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlarni aniqlash va tahlil qilish yo‘llari. 80
3.5. Mehnat potensiali samaradorligining omilli tahlili. 84
IV BOB. MEHNAT SAMARADORLIGI KO‘RSATKICHLARI TAHLILI 87
4.1. Mehnat unumdorligi va unga ta’sir etuvchi omillar tahlili 87

4.2. Mehnat salohiyati rentabelligi va unga ta’sir qiluvchi omillar tahlili. 91
V BOB. MEHNAT MOTIVATSIYASI, UNI IFODALOVCHI KO‘RSATKICHLAR VA ULARNING TAHLILI. 99
5.1. Mehnat motivatsiyasi tushunchasi. 99
5.2. Mehnat motivatsiyasining tiplari va omillari. 101
5.3. Mehnat bozorida ishchi kuchi, uning tovarga aylanishi 106
5.4. Mehnat motivatsiyasida ishchi kuchining qiymati va uni baholash bo‘yicha muammolarni yechish bo‘yicha ayrim tavsiyalar. 109
VI BOB. MEHNAT HAQI VA UNI TAHLIL QILISh YO‘LLARI 122
6.1. Mehnat haqining rejadagi va haqiqiy miqdorini aniqlash. 122
6.2. Mehnat haqi umumiy hajmining tahlili. 123
VII BOB. KORXONADA BAND BO‘LGAN XODIMLAR SONI TAHLILI. 132
7.1. Xodimlar soni tushunchasi. 132
7.2. Xodimlar soni tahlili. 137
7.3. Qo‘shimcha ish o‘rinlarni ochishning samaradorligi. 142
VIII BOB. KORXONADA ISH VAQTI VA UNDAN FOYDALANISHNING TAHLILI. 146
8.1. Ish vaqti tushunchasi. 146
8.2. Ish vaqti hajmining tahlili. 147
IX BOB. MEHNAT SALOHIYATI VA XARAJATLARI SAMARADORLIGINI IFODALOVCHI KO‘RSATKICHLAR BO‘YICHA KORXONA REYTINGINI ANIQLASH USULLARI. 155
9.1. Mehnat salohiyati va xarajatlari samaradorligini ifodalovchi ko‘rsatkichlar tizimini aniqlash yo‘llari. 155
9.2. Mehnat salohiyati va xarajatlari samaradorligi bo‘yicha korxona reytingini aniqlash metodologiyasi. 158
FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI. 168

M.Q.Pardayev, B.I.Isroilov, A.N.Xoliqulov, A.Q.Gapparov,
T.I.Yahyoyev

MEHNAT KO‘RSATKICHLARI TAHLILI

O‘QUV QO‘LLANMA

Muharrir: Z.N. Bobodustov
Musahhih: M.O. Mardiyeva
Texnik muharrir: N. Ergashev

O‘quv qo‘llanma institut Kengashining 2025-yil 29-sentabrdagi majlisida muhokama qilingan va nashrga tavsiya etilgan. (4-sonli majlis bayoni, Ro‘xatga olish raqami 295-29/09).

“STAP-SEL” MChJ nashriyoti, Samarqand - 2026

ISBN: 978-9910-5304-9-4

Tasdiqnoma № 033337 (27.07.2022)
Nashrga ruxsat etildi: 09.06. 2026 y.
© “STAP-SEL” MChJ nashriyoti, Samarqand 2026 y.

5183

2026 yilda chop etildi.
Qog‘oz bichimi A5, 60x84 1/16, Ofset qog‘ozi.
“Times New Roman” garniturasi.
Nashr bosma tabog`i 10.75
Buyurtma № 0118A/26. Adadi 50 nusxa

Samarqand iqtisodiyot va servis institutining matbaa bo`limida chop etildi.
LICENSE № 025316.
REESTR № X-119112.
Manzil: Samarqand shahar, Shoxrux ko`chasi 60-uy.