

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O'RTA MAXSUS
TA'LIM VAZIRLIGI**

TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI

Xolmo'minov SH.R. Bakieva I.A.

MEHNAT KO'RSATKICHLARI TAHLILI

5340200 - «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» ta'lim yo'nalishi
talabalari uchun

TOSHKENT – 2011

Xolmo'minov SH.R. Bakieva I.A., Mehnat ko'rsatkichlari tahlili (o'quv qo'llanma) – T.: TDIU, 2009 224-bet.

Ushbu o'quv qo'llanmada mehnat ko'rsatkichlarini tahlil etishning mohiyati, mehnat resurslari, mehnat normalari, mehnat unumdorligi, ish haqini shakllanishi va undan foydalanishning tahlili, korxonalarda mehnatning tashkil qilinganlik holatini o'rganish, mehnat sig'imini tahlil qilish, korxonaning ishchi kuchi bilan ta'minlanganlik holatini, mehnat sharoitlarini tahlili kabi asosiy mavzular batafsil bayon etilgan.

O'quv qo'llanma “mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” ta'lim yo'nalishi talabalari, magistrlar va mehnat muammolari bilan shug'ullanuvchi xodimlar uchun mo'ljallangan.

Mas'ul muharrir: **Abdurahmonov Q.X.** - TDIU, «Mehnat iqtisodiyoti va aholishunoslik» kafedrasida professori, iqtisod fanlari doktori.

Taqrizchilar: **O.Q. Abdurahmonov** – Toshkent bank kolleji direktori, iqtisod fanlari doktori
Xolmurodov S.E. – TDIU, «Mehnat iqtisodiyoti va aholishunoslik» kafedrasida dotsenti, iqtisod fanlari nomzodi.

Холмуминов Ш.Р. Бакиева И.А., Анализ трудовых показателей (учебное пособие) – Т.: ТГЭУ, 2011. 224-стр.

В учебном пособии раскрываются методы анализа трудовых показателей на предприятии, в том числе показателей организации, нормирования труда, использования рабочего времени, обеспеченности и использования персонала, роста производительности труда, факторов и резервов влияния на рост производительности, трудоёмкости продукции, образования и использования фонда заработной платы и выплат социального характера и т.д.

Данное учебное пособие предназначено для бакалавров направления «Экономика и социология труда», магистров и работников, занимающихся трудовыми проблемами.

Ответственный редактор:

Абдурахманов К.Х. - ТГЭУ, профессор кафедры «Экономика труда и народонаселение», доктор экономических наук.

Рецензенты: **Абдурахманов О.К.** – директор Ташкентского банковского колледжа, доктор экономических наук.

Холмурадов С.Э. – старший преподаватель кафедры “Экономика труда и народонаселение” ТГЭУ, кандидат экономических наук.

Xolmo'minov Sh.R., Bakieva H.A., The analysis of labor indicators (manual) – T: TFGY, 2011. 224 -page.

In the manual methods of the analysis of labor indicators at the enterprise, including indicators of the organization, rationing of work, use of working hours, security and use of the personnel, growth of labor productivity, factors and reserves of influence on growth of productivity, labor input of production, formation and use of a wages fund and payments of social character etc. reveal

The given manual is intended for bachelors of a direction «Economy and work sociology», masters and the workers, dealing with by labor problems.

Responsible Editor:– Abdurakhmonov K. K. - doktor of economic sciences “Labor ekonomikcs and humanship” chair, TSUE.

Reviewers: **Abdurakhmonov O. K.** – direktor of Tashkent Banking collej, doctor of economic sciences

Xolmurodov S.E. - candidate of economic sciences “Labor ekonomikcs and humanship” chair, TSUE.

MUNDARIJA

KIRISH.....	14
1-bob. IQTISODIY TAHLIL TIZIMIDA MEHNAT KO'RSATKICHLARINING O'RNI VA ROLI	16
1.1. Iqtisodiy rivojlanish tizimida mehnat ko'rsatkichlari tahlili.....	16
1.2. Mehnat ko'rsatkichlari tahlilining ob'ekti, predmeti va maqsadi.....	18
1.3. Ishlab chiqarishning turli darajalarida mehnat ko'rsatkichlarining tuzilishi.....	22
1.4. Ishlab chiqarish salohiyatidan foydalanish darajasini aniqlashda mehnat ko'rsatkichlarining ahamiyati.....	24
2-bob. MEHNAT KO'RSATKICHLARINI TAHLIL ETISHNING METODOLOGIK ASOSLARI.....	28
2.1. Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishning mohiyati va vazifasi....	28
2.2. Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishning asosiy tamoyillari.....	29
2.3. Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishning usullari.....	31
2.4. Iqtisodiy axborotlar tizimini tahlil etish metodlari.....	34
2.5. Korxonalarda mehnat ko'rsatkichlari tahlilining ko'rinishlari va bosqichlari.....	36
3-bob. KORXONADA MEHNATNI TASHKIL QILINGANLIK HOLATINI TAHLILI.....	41
3.1. Mehnatning ixtisoslashuv va kooperatsiyalashuv darajalarini o'rganish.....	41
3.2. Mehnat taqsimoti va kooperatsiyalashuv darajalarini tahlil qilish...	45
3.3. Mehnatni tashkil etilganlik holatini tavsiflovchi ko'rsatkichlar.....	47
3.4. Umumiy mehnat salohiyatini aniqlash.....	49
3.5. Korxonada mehnatni tashkil qilinganlik holatini baholash.....	50
3.6. Ishlovchilar mehnatini jamoa shaklida tashkil qilish va mehnat jamoalari samaradorligi.....	54
4- bob. MEHNAT SARFLARINI NORMALASH VA MEHNAT NATIJALARINI TAHLILI.....	58
4.1. Normativ hujjatlarning tarkibi va normativ tadqiqot ishlarini tashkil qilish.....	58
4.2. Ishlab chiqarish jarayonining normalar bilan qamrab olinganlik darajasini tahlil etish.....	60
4.3. Mehnat normalarining sifati va ularning bir maromdaligi.....	63
4.4. Korxonalarda mehnat normalarini qo'llash.....	66
5-bob. ISH VAQTI JAMG'ARMASIDAN FOYDALANISHNI TAHLILI.....	71

5.1. Ish vaqtdan foydalanish samaradorligini tahlil qilishning ahamiyati///.....	71
5.2. Smena ichidagi va to'liq kunli ish vaqti yo'qotishlari tahlili.....	76
5.3. Ish vaqtdan foydalanishda mehnat omillari ta'sirining tahlili.....	81
6-bob. KORXONANING ISHCHI KUCHI BILAN TA'MINLANGANLIGINI TAHLILI.....	88
6.1. Korxonani ishchi kuchi bilan ta'minlanganligini tahlil qilishning ahamiyati va vazifalari.....	88
6.2. Korxonaning ishchi kuchi bilan ta'minlanganligini aniqlash.....	91
6.3. Ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojni rejalashtirish.....	96
6.4. Xodimlar harakati oqimi ko'rsatkichlarini tahlil qilish.....	100
6.5. Ishlovchilarni mehnat salohiyatlarini hisobga olgan holda joylashtirish.....	105
7-bob. KORXONA PERSONALIDAN FOYDALANISH DARAJASINI TAHLILI.....	108
7.1. Tahlilning ahamiyati, vazifalari va asosiy yo'nalishlari.....	108
7.2. Ishlovchilarning kasbi bo'yicha sifat tarkibini tahlil qilish.....	109
7.3. Boshqaruv apparatida band bo'lganlarning me'yoriy ko'rsatkichlarini aniqlash va tahlil etish.....	113
7.4. Xodimlardan foydalanish intensivligining tahlili.....	115
8-bob. KORXONADA MEHNAT UNUMDORLIGI KO'RSATKICHLARINI ANIQLASH.....	121
8.1. Mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini tahlil qilish yo'nalishlari va vazifalari.....	121
8.2. Mehnat unumdorligining o'sish sur'atlarini aniqlash.....	122
8.3. Mehnat unumdorligini o'sishi bo'yicha reja bajarilishini tahlili....	124
8.4. Mehnat unumdorligining umumlashtiruvchi, xususiy va yordamchi ko'rsatkichlari va ularni hisoblash.....	126
9-bob. MEHNAT UNUMDORLIGINI OSHIRISH OMILLARI VA MANBALARINI TAHLILI.....	135
9.1. Mehnat unumdorligini oshirish omillari va zahiralarini tahlil qilish yo'nalishlari.....	135
9.2. Mehnat unumdorligi oshishiga turli omillar va zahiralar ta'sirini aniqlash.....	138
9.3. Mehnat omillarini mahsulot hajmi dinamikasiga ta'sirini tahlili.....	145
10-bob. MAHSULOT MEHNAT SIG'IMINI TAHLILI.....	151
10.1. Mahsulot mehnat sig'imini aniqlash tartibi va uning mehnat unumdorligi ko'rsatkichlari bilan aloqadorligi.....	151

10.2. Mahsulot mehnat sig'imi ko'rsatkichlarining tahlili.....	154
10.3. Mahsulot mehnat sig'imi miqdoriga ta'sir etuvchi omillar.....	160
11-bob. MEHNATGA HAQ TO'LASH JAMG'ARMASINI TAHLILI.....	165
11.1. Mehnatga haq to'lash jamg'armasini tahlil etish maqsadi, yo'nalishlari va vazifalari.....	165
11.2. Mehnatga haq to'lash mablag'lari va ijtimoiy xarakterdagi tulovlarning shakllanishini tahlili.....	170
11.3. Mehnatga haq to'lash jamg'armasi mablag'lari va ijtimoiy xarakterdagi to'lovlaridan foydalanishni tahlili.....	173
11.4. Mehnatga haq to'lash jamg'armasi mablag'lari va ijtimoiy xarakterdagi to'lovlaridan foydalanish samaradorligini tahlili.....	182
11.5. Mehnat unumdorligining o'sish sur'atlari bilan mehnatga haq to'lash darajasi o'rtasidagi nisbatni o'rganish.....	187
12-bob. MEHNAT SHAROITLARI VA ULARNI BAHOLASH.....	192
12.1. Kasalliklar va travmatizm oqibatlarida ish vaqti yo'qotishlarini aniqlash.....	192
12.2. Kadrlar qo'nimsizligi va kadrlarning ichki ishlab chiqarish migratsiyasi.....	194
12.3. Sanitar-gigienik holat va uni yaxshilash choralari samaradorligini baholash.....	196
12.4. Jamoa psixologik muhiti va uning kadrlar turg'unligiga ta'siri.....	198
13-bob. MEHNAT JAMOASI A'ZOLARINING IJTIMOY HIMOYA QILINISHINI TAHLILI.....	201
13.1. Mehnat jamoasi a'zolarining ijtimoiy himoya qilinishi darajasini tasvirlovchi ko'rsatkichlar tizimi.....	201
13.2. Himoya qilish ko'rsatkichlarini tahlil qilish uslubi.....	202
“MEHNAT KO'RSATKICHLARI TAHLILI” FANIDAN GLOSSARIY.....	206
FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR.....	220

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	14
1-глава. РОЛЬ И МЕСТО ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА	16
1.1. Анализ трудовых показателей в системе экономического развития.....	16
1.2. Объект, предмет и цели анализа трудовых показателей.....	18
1.3. Структура трудовых показателей на разных уровнях управления производством.....	22
1.4. Значение трудовых показателей в определении степени использования производственного потенциала.....	24
2- глава. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АНАЛИЗА ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	28
2.1. Сущность и задачи анализа трудовых показателей	28
2.2. Основные принципы анализа трудовых показателей	29
2.3. Методы анализа трудовых показателей.....	31
2.4. Методы анализа экономических информаций.....	34
2.5. Виды и этапы анализа трудовых показателей на предприятии.....	36
3- глава. АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ	41
3.1. Изучение уровня специализации и кооперации труда.....	41
3.2. Анализ разделения и кооперации труда.....	45
3.3. Показатели, характеризующие состояние организации труда...	47
3.4. Определение общего трудового потенциала.....	49
3.5. Оценка уровня организации труда на предприятии.....	50
3.6. Организация коллективной формы труда работников и эффективность работы трудовых коллективов.....	54
4- глава. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ЗАТРАТ И АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА	58
4.1. Состав нормативных документов и организация нормативно-исследовательской работы.....	58
4.2. Анализ степени охвата нормированием производственных процессов.....	60
4.3. Качество норм труда и их равнонапряженность.....	63
4.4. Применение норм труда на предприятиях.....	66
5- глава. АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ	71

5.1. Значение анализа эффективности использования рабочего времени.....	71
5.2. Анализ внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени.....	76
5.3. Анализ влияния трудовых факторов на использование рабочего времени.....	81
6- глава. АНАЛИЗ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ РАБОЧЕЙ СИЛОЙ.....	88
6.1. Значение и задачи анализа обеспеченности предприятия рабочей силой.....	88
6.2. Определение и анализ обеспеченности предприятия рабочей силой	91
6.3. Планирование потребности в рабочей силе.....	96
6.4. Анализ показателей движения персонала.....	100
6.5. Расстановка работников с учетом их трудового потенциала	105
7- глава. АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ.....	108
7.1. Значение, задачи и основные направления анализа.....	108
7.2. Анализ качественного состава работников.....	109
7.3. Анализ нормативных показателей специалистов и руководителей.....	113
7.4. Анализ интенсивности использования персонала.....	115
8- глава. АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	121
8.1. Направления и задачи анализа показателей производительности труда.....	121
8.2. Анализ темпов роста производительности труда.....	122
8.3. Анализ выполнения плана по производительности труда.....	124
8.4. Обобщенные, частные и вспомогательные показатели производительности труда и их расчет.....	126
9- глава. АНАЛИЗ ФАКТОРОВ И РЕЗЕРВОВ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА.....	135
9.1. Направления анализа факторов и резервов роста производительности труда.....	135
9.2. Определение влияния различных факторов и резервов на рост производительности труда.....	138
9.3. Анализ влияния трудовых факторов на динамику объема продукции.....	145

10- глава. АНАЛИЗ ТРУДОЁМКОСТИ ПРОДУКЦИИ.....	151
10.1. Порядок определения трудоёмкости продукции и его взаимосвязь с показателями производительности труда.....	151
10.2. Анализ показателей трудоёмкости продукции.....	154
10.3. Факторы влияния на трудоёмкость продукции.....	160
11- глава. АНАЛИЗ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	165
11.1. Цели, задачи и направления анализа фонда оплаты труда.....	165
11.2. Анализ образования средств на оплату труда и выплат социального характера.....	170
11.3. Анализ использования средств на оплату труда и выплат социального характера.....	173
11.4. Анализ эффективности использования средств на оплату труда и выплат социального характера.....	182
11.5. Анализ соотношения между темпами роста производительности труда и уровня его оплаты	187
12- глава. УСЛОВИЯ ТРУДА И ИХ ОЦЕНКА	192
12.1. Выявление потерь рабочего времени вследствие заболеваемости и травматизма.....	192
12.2. Текучесть и внутрипроизводственная миграция кадров.....	194
12.3. Оценка санитарно-гигиенической обстановки и эффективности мер по ее улучшению.....	196
12.4. Психологический климат в коллективах и его влияние на стабильность кадров.....	198
13- глава. АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ ЧЛЕНОВ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.....	201
13.1. Система показателей, характеризующих уровень социальной защищенности членов трудового коллектива.....	201
13.2. Методика анализа показателей защищенности.....	202
ГЛОССАРИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ».....	206
ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	220

CONTENTS

INTRODUCTION.....	14
1-capter. ROLE AND PLACE OF LABOUR INDICATORS IN SYSTEM OF THE ECONOMIC ANALYSIS.....	16
1.1. The analysis of labor indicators in system of economic development.....	16
1.2. Object, subject and the purposes of the analysis of labor indicators.....	18
1.3. Structure of labor indicators at different levels of production management	22
1.4. Value of labor indicators in definition of degree of use of industrial potential	24
2- capter. METHODOLOGICAL BASES OF THE ANALYSIS OF LABOUR INDICATORS.....	28
2.1. Essence and problems of the analysis of labor indicators.....	28
2.2. Main principles of the analysis of labor indicators.....	29
2.3. Methods of the analysis of labor indicators	31
2.4. Methods of the analysis of economic information	34
2.5. Kinds and analysis stages of labor indicators at the enterprise	36
3- capter. THE ANALYSIS OF THE ORGANIZATION OF WORK AT THE ENTERPRISE.....	41
3.1. Studying of level of specialization and labor cooperation	41
3.2. The division and labor cooperation analysis	45
3.3. The indicators characterizing a condition of the organization of work	47
3.4. Definition of the general labor potential	49
3.5. Estimation of level of the organization of work at the enterprise....	50
3.6. The organization of the collective form of work of workers and overall performance of labor collectives	54
4- capter. RATIONING OF LABOUR EXPENSES AND THE ANALYSIS OF RESULTS OF WORK.....	58
4.1. Structure of standard documents and the organization of is standard-research work	58
4.2. The analysis of degree of coverage by rationing of productions....	60
4.3. Quality of norms of work and them equally intensity	63
4.4. Application of norms of work at the enterprises.....	66

5- capter. THE ANALYSIS OF USE OF FUND OF WORKING HOURS.....	71
5.1. Value of the analysis of efficiency of use of working hours.....	71
5.2. The analysis of intrareplaceable and whole day losses of working hours.....	76
5.3. The analysis of influence of labor factors on working hours use....	81
6- capter. THE ANALYSIS OF SECURITY OF THE ENTERPRISE LABOUR.....	88
6.1. Value and problems of the analysis of security of the enterprise labor	88
6.2. Definition and the analysis of security of the enterprise labor.....	91
6.3. Planning of requirement for labor	96
6.4. The analysis of indicators of movement of the personnel	100
6.5. Arrangement of workers taking into account their labor potential...	105
7- capter. THE ANALYSIS OF USE OF THE PERSONNEL OF THE ENTERPRISE.....	108
7.1. Value, problems and the basic directions of the analysis	108
7.2. The analysis of qualitative structure of workers.....	109
7.3. The analysis of standard indicators of experts and heads.....	113
7.4. The analysis of intensity of use of the personnel	115
8- capter. THE ANALYSIS OF INDICATORS OF LABOUR PRODUCTIVITY AT THE ENTERPRISE.....	121
8.1. Directions and problems of the analysis of indicators of labor productivity	121
8.2. The analysis of rates of increase of labor productivity.....	122
8.3. The analysis of performance of the plan on labor productivity.....	124
8.4. The generalized, private both auxiliary indicators of labor productivity and their calculation	126
9- capter. THE ANALYSIS OF FACTORS AND RESERVES OF GROWTH OF LABOUR PRODUCTIVITY	135
9.1. Directions of the analysis of factors and reserves of growth of labor productivity	135
9.2. Definition of influence of various factors and reserves on labor productivity growth	138
9.3. The analysis of influence of labor factors on dynamics of volume of production	145
10- capter. THE ANALYSIS OF LABOUR INPUT OF PRODUCTION.....	151

10.1. Order of definition of labor input of production and its interrelation with labor productivity indicators	151
10.2. The analysis of indicators of labor input of production	154
10.3. Factors of influence on labor input of production	160
11- captor. THE WAGES FUND ANALYSIS.....	165
11.1. The purposes, problems and directions of the analysis of fund of payment.....	165
11.2. The analysis of formation of means for payment and payments of social character	170
11.3. The analysis of use of means for payment and payments of social character	173
11.4. The analysis of efficiency of use of means for payment and payments of social character	182
11.5. The parity analysis between rates of increase of labor productivity and level of its payment	187
12- captor. WORKING CONDITIONS AND THEIR ESTIMATION	192
12.1. Revealing of losses of working hours owing to disease and a traumatism	192
12.2. Fluidity and intraindustrial migration of shots.....	194
12.3. Estimation of sanitary-and-hygienic conditions and efficiency of measures on its improvement	196
12.4. Psychological climate in collectives and its influence on stability of shots.....	198
13- captor. THE ANALYSIS OF SOCIAL SECURITY OF MEMBERS OF LABOUR COLLECTIVE.....	201
13.1. System of the indicators characterizing level of social security of members of labor collective.....	201
13.2. Technique of the analysis of indicators of security	202
GLOSSARY ON DISCIPLINE «THE ANALYSIS OF LABOUR INDICATORS».....	206
THE USED LITERATURE.....	220

KIRISH

Ma'lumki, bozor munosabatlari sharoitida bozor qonunlariga javob bera oladigan korxonalar mamlakat iqtisodiyoti rivojlanishini belgilay oladi va ichki bozorni turli xil mahsulotlarga to'ldira oladi. Bozor munosabatlari sharoitida xususiy mulkchilik, erkin raqobat va tadbirkorlik elementlari ustuvor darajada turadi va ular bozorda ishtirok etuvchi sub'ektlarni bozorning asosiy qonunlaridan biri bo'lgan talab va taklif qonuniga bo'ysunishga majbur qiladi. Chunki, bozor sharoitida faoliyat ko'rsatayotgan korxonalar ishlab chiqarish, moliyaviy, axborot resurslari chegaralangan sharoitlarda optimal qaror qabul qilishlari lozim bo'ladi. SHu munosabat bilan respublikada olib borilayotgan tub iqtisodiy islohotlar bozor qonunlariga javob beruvchi, samarali faoliyat ko'rsatuvchi korxonalarni tashkil etish, qo'llab-quvvatlash va rivojlantirishga qaratilgan.

O'zbekistonda olib borilayotgan hozirgi iqtisodiy islohotlar ishlab chiqarish korxonalari va tarmoqlarning faoliyatini samarali tashkil qilish, bu orqali ularda mehnat ko'rsatkichlarini yaxshilash hamda ulardagi iqtisodiy munosabatlarni bozor iqtisodiyoti talablariga moslashtirish zaruriyatini keltirib chiqarmoqdi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimov O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining qo'shma majlisidagi ma'ruzasida O'zbekiston Respublikasi iqtisodiyotini yanada rivojlantirish borasida to'xtalib "... bizning yaqin istiqboldagi eng muhim vazifamiz boshlagan ishlarimizni izchil davom ettirish – iste'mol talabini kengaytirish maqsadida sotsial sohani rivojlantirish, mehnatga haq to'lashni yanada oshirish, xizmat ko'rsatish sektorini, infratuzilma ob'ektlarini rivojlantirishga, transport va kommunikatsiya loyihalari amalga oshirilishiga alohida e'tibor berishdir"¹ deb ta'kidlab o'tdilar.

Shuningdek, I.A.Karimov O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2010 yilning asosiy yakunlari va 2011 yilda O'zbekistonni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan ma'ruzasida O'zbekiston iqtisodiyoti oldida turgan asosiy vazifalar to'g'risida to'xtalib: "Mamlakatimizni iqtisodiy

¹ I.A.Karimov. Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konseptsias: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма маърузаси. Т.: Ўзбекистон, 2010. – 53 б.

rivojlantirishga qaratilgan uzoq muddatli strategik maqsadni amalga oshirishning mantig'i mustaqilligimizning dastlabki kunlaridan boshlangan va O'zbekistonning jahon bozoridagi raqobatdoshligini oshirish va mavqeini mustahkamlashga yo'naltirilgan tarkibiy o'zgarishlar va yuksak texnologiyalarga asoslangan zamonaviy tarmoqlar va ishlab chiqarish sohalarini jadal rivojlantirish siyosatini 2011 yildagi asosiy ustuvor yo'nalish sifatida davom ettirishni taqozo etmoqda"² deb ta'kidladilar.

Milliy iqtisodiyotning barcha tarmoqlari va sohalarida turli mulkchilik shaklida faoliyat ko'rsatayotgan korxonalar faoliyatini o'rganish, tahlil natijalari asosida bu ko'rsatkichlarni yaxshilash yo'llarini belgilash iqtisodiy tadqiqotlar olib borishni talab qiluvchi muammolar hisoblanadi. Shuning uchun korxonalarda mehnat ko'rsatkichlari bo'yicha iqtisodiy tahlillarni o'tkazish usullarini, uning asosiy yo'nalishlarini aniqlash muhim nazariy va amaliy muammodir.

Mehnat ko'rsatkichlari tahlili mehnat iqtisodiyotining ajralmas bo'limi hisoblanadi. Mehnat iqtisodiyoti muammolarini keng va chuqur o'zlashtirish maqsadida mehnat ko'rsatkichlari tahlili alohida fan sifatida ajratilgan. Ushbu fan «Mehnat iqtisodiyoti», «Iqtisodiy tahlil», «Xo'jalik faoliyati tahlili» «Mehnatni tashkil etish», «Inson resurslari iqtisodiyoti», «Mehnat statistikasi» kabi va boshqa bir qancha iqtisodiy fanlar bilan uzviy bog'langan.

Ushbu o'quv qo'llanma «Mehnat iqtisodiyoti va aholishunoslik» kafedrasida tayyorlangan, o'quv qo'llanma ayrim xato va kamchiliklardan holi emasligini ta'kidlagan holda, mualliflar mazkur sohaga qiziquvchi mutaxassislar, iqtisodiyot sohasi bo'yicha talabalar va magistratura tinglovchilaridan mazkur fanni yanada takomillashtirish bo'yicha taklif va mulohazalarni kutib qoladi.

² И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. – Т.: Ўзбекистон, 2011. – 11 б.

1-bob. IQTISODIY TAHLIL TIZIMIDA MEHNAT KO'RSATKICHLARINING O'RNI VA ROLI

1.1. Iqtisodiy rivojlanish tizimida mehnat ko'rsatkichlari tahlili

Bozor xo'jaligi tizimida, iqtisodiyotning barcha sohalarida moddiy ne'matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish uchta zarur tarkibiy qismdan: birinchidan moddiy resurslar (xom ashyo, asbob uskunalar va hokazolar) dan, ikkinchidan moliyaviy resurslar (kapital, investitsiya, aholining ortiqcha pul mablag'lari)dan va uchinchidan inson resurslari (ishchi kuchi, mehnat resurslari, mehnat salohiyati)dan ya'ni kasb malakalari va bilimlariga ega bo'lgan xodimlardan iborat bo'ladi.

Biroq ushbu resurslar orasida inson resurslari alohida o'rin egallagan bo'lib, ishlab chiqarish jamoasining mehnat samaradorligi eng avvalo shu korxonada mehnat qilayotgan inson mehnat salohiyatidan, ulardan foydalanish darajasidan, kasbiy va professional bilimlar majmuasidan iborat bo'ladi. Xodimning mehnat salohiyati – uning qurbi etadigan faoliyat qobiliyati, mehnat sohasidagi resurs imkoniyatlar yig'indisidir. Mehnat salohiyati inson salohiyatining bir qismi bo'lib, u faqat mehnat sohasini tavsiflaydi. Korxonada mehnat salohiyati esa mehnat jamoasidagi jami ishlovchilar tarkibining yalpi resurs ko'rsatkichidir. Inson resurslari eng qimmatbaho va sarmahsul resurs hisoblanadi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ana shundan resursni oqilona boshqarish talab qilinadi. Mehnat masalalari minglab insonlar hayoti manfaatlariga taalluqlidir. Iqtisodiyotni boshqarishning zamonaviy bosqichida mehnatga va ijtimoiy mehnat munosabatlariga ta'sir etishning yangi shakl va usullarini qo'llash zarur. Bu borada mehnatni boshqarish, boshqaruv munosabatlarining bir turi hisoblanadi. Mehnat bilan bog'liq jarayonlar va munosabatlar ko'lami ijtimoiy-mehnat munosabatlarini keltirib chiqaradi. Zamonaviy ishlab chiqarish jarayonida mehnat munosabatlari ham rivojlanib yangicha tus oladi, ayniqsa texnologik jarayonlar evolyutsiyasi mehnat munosabatlarini yanada takomillashuviga olib keladi.

Iqtisodiy tizim rivojining zamonaviy bosqichidagi iqtisodiy o'sish eng avvalo ishlab chiqarishning o'sish sur'ati, aholi o'sish sur'atiga nisbatan tez rivojlanishi bilan belgilanadi. Bunday o'sish sur'ati inson mehnatining o'rniga yangi texnika va texnologiyaning kirib kelishi bilan asoslanadi. Ishlab chiqarish va iqtisodiy tizimda oddiy funksiyalarni

texnika egallashi bilan bir qatorda inson omili ham o'sib borib ularga murakkab va muhim vazifalar yuklatmoqda.

Ishlab chiqarishning asosiy omillari hisoblanagan, mehnat, kapital, tabiiy resurslar bilan bir qatorda informatsion ta'minot ham asosiy omil sifatida tan olinmoqda, bu esa o'z navbatida mehnat xarajatlarini kamaytirib avtomatik mashina va mexanizmlarni takomillashuvini keltirib chiqarmoqda. Bunday jarayon ma'naviy eskirgan texnika va texnologiyalar o'rnini avtomatlashgan ishlab chiqarishga almashinishiga olib kelmoqda, o'z navbatada mazkur holat inson kapitalining qadr-qiyamatini oshiradi, natijada insonlar yuqori bilim va mahoratga ega kasb egalariga ega bo'lishi professional mehnatni talab qilib boradi. Insoniyat uchun bilim egallash, yuqori sifatli kasb egasi bo'lish uchun o'ziga ko'proq mablag' sarflash kerak bo'ladi.

Inson kapitali o'z navbatida yangi g'oyalari bilan ishlab chiqarishni yanada rivojlanishiga ko'proq hissa qo'shadi, buning natijasida mehnat sig'imining, material sig'imining, energiya sig'imining kamayishi natijasida milliy mahsulot ulushida inson kapitali salmog'ining o'sishi ro'y beradi. Yangi texnologiyalarga asoslangan zamonaviy ishlab chiqarish jarayonida mavjud institutlarning roli ham o'zgarib borishi kuzatiladi. Institutlar – bu insonlar tomonidan cheklangan ramkaga solingan qoidalarga amal qilish, bu cheklovlar odamlar o'rtasidagi o'zaro aloqalarni tashkil qiladi. Bu yozilgan va yozilmagan qonunlar, urf-odatlar, an'analar kishilar yurish turishini, qarorlar qabul qilishini engillashtiradi va osonlashtiradi.

Korxonalar, uy xo'jaligi funksiyalari, davlat va iqtisodiy munosabatlar institutlari o'zgarib boradi. Ayniqsa institutlar krizis va rivojlanish davrida tez o'zgarishga moyil bo'ladi. Korxonalarining samarali faoliyati va iqtisodiyotning amal qilishi texnologik daraja bilan institutsional sharoitlarning mos kelishi bilan bog'liq bo'ladi. Barcha iqtisodiy tizimda markazlashgan boshqaruv va bozor ayirboshlashuvining turli darajadagi muvozanati mavjud. Markazlashgan boshqaruv va bozor boshqaruvining shakllari turlicha hisobda bo'lishi mumkin.

Iqtisodiy tizimning asosiy funksiyasi - iqtisodiy hokimiyatning barcha iqtisodiy sub'ektlar manfaatini ifodalashdan iborat.

Bozor munosabatlari tizimida bozorning o'zaro aloqasi korxonalar, korxonalar va uy xo'jaligi, korxonalar va davlat shaklida bo'ladi. Davlat korxonalar va uy xo'jaligi o'rtasida tartibga solish aloqasini bajaradi. Davlatning iqtisodiy xokimiyati bozor shakllari va raqobat bilan

bog'liqlikda bo'lishi juda yuqori. Markazlashgan boshqaruvda xokimiyat turli iqtisodiy o'zgarishlarga sezgir bo'lishni talab qiladi. Bozor iqtisodiyotining muvozanatli, iqtisodiy o'sishning mustahkamligi va kengaytirilgan qayta takror ishlab chiqarishni ta'minlab berishni talab qiladi. Korxonalar bozor iqtisodiyoti sharoitida o'sish sur'atlarini maksimallashtirishlari lozim, ya'ni mavjud bo'lgan ishlab chiqarish salohiyatida ishlab chiqarish va sotishning zararsiz hajmiga erishishi kerak. Buning uchun qo'yidagi sharoit mavjud bo'lishi kerak:

$$VV > POI + PI \text{ yoki } VV = POI + PI$$

Ushbu tenglik, zararsizlik nuqtasini yoki ishlab chiqarishning kritik hajmini bildiradi. Bu erda VV – yalpi tushum, POI – korxonaning doimiy xarajatlari, PI – o'zgaruvchan xarajatlar. Bu holat korxonani foydasini maksimallashtirishga olib keladi. Mazkur holatga erishish uchun korxonani o'z faoliyatidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni doimiy ravishda monitoring va tahlil etib borishini talab qiladi.

1.2.Mehnat ko'rsatkichlari tahlilining ob'ekti, predmeti va maqsadi

Bozor tovarlar va xizmatlarga talab bilan murojat qiluvchi xaridorlar va taklif asosida tovar (mol) etkazib beruvchilarni bir-birini uchrashtiradigan hamda ayirboshlashni amalga oshiradigan institut hisoblanadi. Bozor munosabatlarining barcha iqtisodiy sub'ektlarida mehnat, uning resurslari, ishchi kuchi ishtirok etadi va mehnat ko'rsatkichlari turkumini keltirib chiqaradi. Demak iqtisodiy tahlilning ajralmas qismi hisoblangan mehnat ko'rsatkichlari tahlilining ob'ekti - iqtisodiyotda mavjud bo'lgan, amal qilayotgan barcha xo'jalik sub'ektlaridan iborat. Ob'ektni tadqiq etish xo'jalik sub'ektlaridagi xo'jalik tizimini o'rganishdan iborat. Bunday sub'ektlarga va tizimga korxonalar, birlashma, aksionerlik jamiyatlari, mas'uliyati cheklangan jamiyatlar, qo'shma va unitar korxonalar kiradi.

Tahlil ostiga sub'ektning xo'jalik faoliyati, natijalari, harakatlari, iqtisodiy ko'rsatkichlari va tashqi muhit bilan aloqasi olinadi. Ko'pgina hollarda bunday holatga tashkilotning ichki muhiti va mikro- ko'lami (muhiti) tegishli bo'ladi. Ko'pchilikka ma'lumki firma, tashkilotlarning ichki mikro-muhitiga ularning ichki kuchi, munosabatlari, ta'sir etuvchi

holatlari kiradi. Iqtisodiy tahlilning ob'ektlari turli toifada bo'lib turlicha tizimlar, jarayonlar, aloqalarni o'z ichiga oladi. SHuning uchun ham aniq holatlarni tahlil etish zaruriyati tug'iladi.

Erkin iqtisodiy munosabatlar sharoitida mehnat ko'rsatkichlari tahlili jarayonida o'rganilayotga hodisa yoki jarayon maydadan-yirikka, oddiydan-murakkabga yoki aksincha, umumiylikdan eng kichik omilga qadar o'rganadi hamda umumiy birligi va bir-biri bilan uzviy bog'lanishi e'tiborga olinadi. Demak, mehnat ko'rsatkichlari tahlili fani firma va korxonalarining iqtisodiy-ijtimoiy faoliyatini ob'ektiv va sub'ektiv omillarni e'tiborga olgan holda o'rganadi.

Fanning predmeti deyilganda, shu fan nimani o'rgatadi degan savolga javob berish lozim bo'ladi. Har qanday mustaqil fan o'zining predmetiga ega. «Mehnat ko'rsatkichlari tahlili» fanining predmetiga keng ma'noda qaraydigan bo'lsak, u iqtisodiy fan sifatida tahlil qilinayotgan ob'ekt xo'jalik faoliyatining barcha sohalarini o'z ichiga oladi. Lekin har bir iqtisodiy fan o'ziga xos xususiyatga, o'zi o'rganadigan predmetiga 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 shartlardan biri hisoblanadi.

«Mehnat ko'rsatkichlari tahlili» fanining predmeti haqida turli iqtisodiy adabiyotlarda olimlarning qarashlari turlicha talqin qilingan. Ularning fikrlariga qo'shilgan xolda biz fanning predmetini quyidagicha ta'riflashni lozim topdik.

«Mehnat ko'rsatkichlari tahlili» fanining predmeti deb – turli mulk shaklidagi korxonalar, firma, birlashma va hokazolarda mehnat jarayonlarini sodir bo'lishi, rivojlanishi va o'zgarishining ijtimoiy iqtisodiy samaradorligi va raqobatga chidamli bo'lib faoliyat ko'rsatishi uchun zarur mehnat resurslaridan oqilona foydalanilayotganligiga baho berishga aytiladi.

Fanning predmeti ta'rifidan kelib chiqib, ushbu fan korxonalarining mehnat jarayonlarini o'rganadi, hamda qanday iqtisodiy samaradorlikka erishganligini ko'rsatadi. Tahlilning predmetida ob'ektiv (tashqi) va sub'ektiv (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. Bu omillar ta'sirini faqat mehnat ko'rsatkichlari tahlili fanida o'rganiladi va predmetinng asosini tashkil etadi. SHuningdek, mehnat faoliyati natijasiga to'g'ri baho bermasdan, unga ta'sir qilgan ijobiy va salbiy omillarni o'rganmasdan turib, ko'zda tutilgan maqsadga

erishib bo'lmaydi. Shu tufayli, tahlil fani predmetining markazida ob'ektiv va sub'ektiv omillarni o'rganish lozim.

Taxlilning predmetini o'rganishda faqat sodir bo'layotgan ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlar bilan cheklanib qolish mutlaqo etarli bo'lmas edi. Tahlildan maqsad, mavjud natijaga odilona baho berish bilan birgalikda, yo'l qo'yilgan kamchiliklarni kelgusida bartaraf qilish va shu orqali tahlil qilinayotgan ob'ektning iqtisodiy ahvolini yaxshilashdan iboratdir.

Mehnat faoliyatiga baho berishda o'rganilayotgan iqtisodiy hodisa va jarayonlarga bog'liq bo'lgan sub'ektiv omillarni ham e'tiborga olib tahlil qilinadi. Sub'ektiv (ichki) omil deyilganda, korxonalarining amaliy faoliyati bilan yuqori samaradorlikka erishish, ya'ni mehnat, moddiy va asosiy fondlardan oqilona foydalanish hisobiga ko'proq mahsulotlar ishlab chiqarishda hamda yuqori foyda olish evaziga korxonalar faoliyatini yaxshilash mumkinligini ham o'rganadi.

Ob'ektiv (tashqi) omillar deyilganda korxonalar faoliyatiga mutlaqo bog'lik bo'lmagan omillar tushuniladi, ya'ni, davlat siyosatining o'zgarib turishi, bozordagi talab va taklifning o'zgarishi, baho, tabiiy omillar va hokazolar.

Shunday qilib, tahlil fani mustaqil bo'lib, o'ziga xos xususiyatlarga, o'zining betakror predmetiga ega. Tahlilda o'rganilgan ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlar, ularning muhim jihatlari aynan shu tarzda boshqa fanlarda o'rganilmaydi va takrorlanmaydi.

Har qanday fanning ob'ekti bo'lishi lozim. Ammo, «iqtisodiy tahlil» fanining nazariyasiga bag'ishlangan eng so'nggi adabiyotlarda ham bu masalaga etarlicha e'tibor qaratilmagan. Shu tufayli fanning predmeti bilan ob'ekti ko'p xollarla bir xil tushunchalar deb qaraladi. Bu esa o'z navbatida nazariy jihatdan asossiz, chalkash xulosalarga olib kelishi mumkin.

Har qanday fanning ob'ekti uning predmeti qae'larda amalga oshishini ko'rsatib beradi. «Mehnat ko'rsatkichlari taxlili» fanining predmeti hozirgi bozor munosabatlari sharoitida ko'pmulkchilikka asoslangan barcha yuridik va jismoniy shaxslarning xo'jalik faoliyatida mujassam. Shu tufayli **tahlil fanining ob'ektiga** davlat, jamiyat tashkilotlari, uyushmalar, trestlar, birjalar, korxonalar, tashkilotlar va boshqa xo'jalik yurituvchi sub'ektlarning mehnat jarayonlari kiradi. Bu ob'ektlar iqtisodiy asosi jihatidan davlat, jamoa, aksiyadorlik, xususiy, xorijiy va aralash kabi mulk shaklida faoliyat ko'rsatadigan ob'ektlarga bo'linadi.

Ob'ektning va davrning qanday bo'lishidan qat'iy nazar ushbu fan predmetining mohiyati o'zgarmasligi, ob'ekt esa tahlilning qaysi makonda o'tkazilishiga qarab o'zgarib turishi mumkin. SHu jihatdan uning predmeti ob'ektidan mazmun va mohiyati jihatidan tubdan farq qiladi.

Mehnat ko'rsatkichlari tahlilining predmeti eng avvalo uning maqsadidan kelib chiqadi va tahlil natijalaridan qay darajada foydalanish bilan chambarchas bog'liq bo'ladi. Tahlil natijalardan foydalanuvchilarni ikki guruhga ajratish mumkin, bular ichki va tashqi foydalanuvchilardan iborat bo'ladi.

Ichki foydalanuvchilar mehnat ko'rsatkichlari tahlili fani oldiga korxonada faoliyatining natijaviylik va samaradorlik kabi holatlarga baho berish, uning istiqbolini aniqlab olish natijasida maqsad hamda vazifalarni oldinga suradi. Korxonada boshqaruvchilari zarur qarorlarni qabul qilishi uchun mehnat ko'rsatkichlari tahlili dastak vazifasini o'taydi. Korxonada samarali nazorat va boshqaruvni amalga oshirish maqsadida tahlilning qo'yidagi turlari mavjud: 1) funksional – xo'jalik tizimining alohida funksiyalarini tahlil etish bilan bog'liq; 2) tashkiliy – ma'lum bo'lim yoki tizimosti bo'laklarni tahlil etish nazarda tutiladi; 3) maxsus – ma'muriyat yoki yuqori tashkilot ehtiyojlariga asosan tahlil o'tkazish.

Tashqi foydalanuvchilarning maqsadi. Tahlil natijalaridan foydalanishiga qarab tashqi foydalanuvchilar ikki toifaga ajratiladi.

Birinchi toifa – korxonada faoliyati va natijalariga to'g'ridan-to'g'ri manfaatdorlar: 1) amal qilayotgan (hozirgi), salohiyatli mulk egalari korxonada samaradorligiga, istiqbol natijalariga, mavjud holatiga to'g'ri baho berishining zaruriyati; 2) amal qilayotgan (hozirgi), salohiyatli kreditorlarning korxonada va mijozlar ishonchini oqlash, kerakli kredit mablag'lar bilan ta'minlash sharoitlarini baholash maqsadining mavjudligi; 3) Tovar etkazib beruvchi va xaridorlar ushbu mijoz bilan ishonchli aloqalarni ta'minlash maqsadida; 4) soliq va yuqori tashkilotlarning hisobot hujjatlari va hisob-kitoblarning to'g'ri tuzilganligini tekshirish maqsadida; 5) korxonada personalini o'z mehnati natijalari, ish haqi va daromadlari darajasini to'g'ri baholash maqsadining mavjudligi bilan belgilanadi.

Ikkinchi toifa – tahlil natijalari birinchi toifadagilar uchun zarur va qiziqishining zarurligi mavjud foydalanuvchilar. 1) auditorlik xizmatlari, amal qilayotgan (hozirgi), salohiyatli mulk egalari korxonada hisobotlarining to'g'ri yuritilishi uchun; 2) mulk egalari tahlil natijalaridan pul mablag'larini to'g'ri sarflanishini ta'minlash va investitsiya yo'naltirish

maqsadida foydalanish; 3) shartnoma shartlari va foydani to'g'ri taqsimlash, pensiya ta'minotining to'g'ri tashkil qilinganligining yuridik xizmatlar tomonidan tekshirish maqsadida; 4) alohida soha yoki tarmoq miqyosida korxonalar faoliyati rivojlanishining matbuot, axborot agentligi va reytingni aniqlash tashkilotlari uchun kerakli ma'lumotlarni taqdim etish maqsadida; 5) tarmoq miqyosida qiyosiy tahlil etish uchun; 6) davlatning litsenziyalovchi, sertifikatlovchi organlari tomonidan standart talablarni aniqlash uchun; 7) kasaba uyushmalarining mehnat shartnomalaridagi shartlarning bajarilishini ta'minlash maqsadida.

Ko'zda tutilmagan tahlil etish zaruriyati qo'yidagi holatlarda ro'y berishi mumkin. Mijozlar tomonidan norizolik shikoyatlari tushgan holda yoki bozordagi talab va raqobatdoshlarning strategik maqsadlarining o'zgarishi natijasida zarur va kerakli qarorlar qabul qilish.

Iqtisodiy tahlilda «mehnat ko'rsatkichlari tahlili» fani eng avvalo mehnat iqtisodiyoti bo'yicha barcha fanlarning sintezi hisoblanadi. Uni o'rganishdan **asosiy maqsad** – mehnat jarayonlarini tashkil etish, inson mehnat salohiyatidan unumli foydalanish va samaradorligini oshirish ko'rsatkichlari, mamlakat miqyosida hamda uning har bir bo'lagi bo'lgan korxonalar, tashkilot, muassasalarida mehnatdan samarali foydalanish bo'yicha ilmiy asoslangan tavsiyanomalar ishlab chiqishdir.

1.3. Ishlab chiqarishning turli darajalarida mehnat ko'rsatkichlarining tuzilishi

Amal qilishiga qarab mehnat ko'rsatkichlari bir - biri bilan o'zaro bog'liq ikki guruhga bo'linadi: direktiv (yo'l-yo'riq tarzidagi) ko'rsatkichlar va ishlab chiqarish korxonasi ichidagi hisob-kitob ko'rsatkichlari. Birinchi guruhga kiruvchi ko'rsatkichlar nazorat raqamlari yoki uzoq muddatli normativlar tarzida davlat organlari tomonidan belgilanadi. Ayrim ko'rsatkichlar (masalan, mehnat unumdorligi) mutlaq miqdorda, boshqa ko'rsatkichlar (ish haqi jamg'armasi, moddiy rag'batlantirishning yagona jamg'armasi) normativlar tarzida belgilanadi.

Direktiv ko'rsatkichlar ularni belgilagan tashkilot tomonidagina o'zgartirilishi mumkin. Lekin bu narsa ishlab chiqarish jamoalarining tashabbusini cheklab qo'ymaydi, chunki direktiv ko'rsatkichlar ular tomonidan oshirib ado ham etilishi mumkin. Masalan, mehnat unumdorligini oshirish sohasidagi topshiriqlarni oshirib bajarish ta'qiqlanmaydi, balki qo'shimcha ravishda rag'batlantiriladi, shuningdek,

ishlab chiqarish rejasini kam sonli xodimlar kuchi bilan bajarish ham rag'batlantirishga loyiq.

Ishlab chiqarishning ichki ko'rsatkichlari direktiv ko'rsatkichlardan kelib chiqqan holda, hisoblash yo'li bilan aniqlanadi. Mahsulot ishlab chiqarish hajmining indeksi (M_h) quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$M_h = X_s \cdot M_u$$

Bu erda:

X_s – xodimlar soni indeksi;

M_u – mehnat unumdorligi indeksi.

Mahsulot ishlab chiqarish hajmini ko'paytirishda xodimlar sonini ko'paytirish hisobiga ham, mehnat unumdorligini oshirish hisobiga ham erishish mumkin. Birinchi yo'l ekstensiv rivojlanishni bildiradi. Unga faqat yangi ishlab chiqarish tarmoqlarini ishga tushirish bilan erishish mumkin.

Bu holda xodimlar soni indeksi quyidagicha hisoblanadi:

$$X_s = M_x : M_u ; \quad \text{yoki} \quad M_u = M_x : M_s ;$$

Ko'rsatib o'tilgan omillar guruhi tarkibi «Mehnat iqtisodiyoti» kursida batafsil o'rganiladi, shu sababli, ularni sinchiklab qarab chiqishga zaruriyat yo'q.

Mehnat salohiyatidan foydalanish samaradorligini oshirish, avvalo, ish vaqtdan foydalanishni yaxshilash, uning tarkibini ixchamlashtirish bilan ajralib turadi va zavodlarda, tarmoqlarda kooperatsiya bilan ishlab chiqarishning bir maromdaligi jadal rivojlantirish, mehnatni sog'lomlashtirish tadbirlari bilan chambarchas bog'liqdir.

Direktiv mehnat ko'rsatkichlari ham, ichki ishlab chiqarish mehnat ko'rsatkichlari ham faqat o'zaro bog'liq bo'lib qolmasdan, shu bilan birga ishlab chiqarish – xo'jalik faoliyatining boshqa ko'rsatkichlari, shuningdek, jamoani ijtimoiy rivojlantirish ko'rsatkichlari bilan ham bog'liqdir. Shu sababli har bir ko'rsatkichni tahlil etish unga ta'sir ko'rsatuvchi omillarni o'rganishni kompleks tarzda ta'minlaydigan bo'lishi lozim.

Mehnat ko'rsatkichlari tahlili boshqaruvning barcha bo'g'inlarida olib borilishi kerak. Bunda faqatgina tahlil ko'lamlari va chetga chiqish

sabablarini tekshirishni detallashtirish darajalari farqlanadi. Korxonalar va tashkilotlarda bu ko'rsatkichlar differentsiyalashadi.

Iqtisodiy tahlil natijalari boshlang'ich ma'lumotlarning to'g'riligiga, to'liqligiga va sifatiga bog'liq bo'ladi. Boshqaruvning yuqori pog'onalarida statistik hisobotlar boshlang'ich ma'lumot hisoblanadi. Raqamli ko'rsatkichlarning ijobiy dinamikasi ketidan quvish, qo'shib yozishlar, hisobotlarni buzib ko'rsatishga olib keldi. Ma'lumotlar juda ko'pligiga qaramay, xarajatlarning olingan natijalarga mos kelishini to'g'ri baholash, ishlab chiqarish salohiyatidan qoniqarsiz foydalanish sababini aniqlashning iloji bo'lmagan. Respublikamizning bozor iqtisodiyotiga o'tishi va milliy iqtisodiyotda yangi investitsiyalarning kirib kelishi natijasida sifatli mahsulotlar ishlab chiqarish hajmining ortishi tufayli statistik hisobotlarning ob'ektivligini ta'minlash bo'yicha bir qancha ishlar qilinishi zarur.

Korxonalar va tashkilotlarda mehnat ko'rsatkichlarining tahlili uchun boshlang'ich ma'lumotlar birmuncha keng. Bu erda statistik ma'lumotlar bilan birga buxgalteriya hisobi ma'lumotlari, operativ hisobotlar, ijtimoiy tashkilotlar, iqtisodiy - texnikaviy va ijtimoiy tadqiqot ma'lumotlaridan ham foydalaniladi.

Olingan ma'lumotlar batafsil kompleks tahlil o'tkazish imkonini beradi.

1.4. Ishlab chiqarish salohiyatidan foydalanish darajasini aniqlashda mehnat ko'rsatkichlarining ahamiyati

Bozor iqtisodiyoti sharoitida O'zbekistonda mavjud ishlab chiqarish salohiyatidan foydalanishni yaxshilash, asosiy vazifalardan biri bo'lib qoldi. Chunki ishlab chiqarishni qayta qurollantirish, eskirgan uskunalarni zamonaviy, jahon talablariga javob beradigan tovarlar ishlab chiqarish mumkin bo'lgan yangi uskunalarga almashtirish uchun korxonalar va tashkilotlar o'z imkoniyatlaridan foydalanib, ish ko'rishlari kerak.

Bu vazifani hal etishda iqtisodiy tahlil, avvalo, mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilish ma'lum darajada rol o'ynaydi, chunki ishlab chiqarishning oddiy elementlari tizimida, ya'ni mehnat vositalari, mehnat ashyolari va jonli mehnat tizimida bu oxirgi vosita hal qiluvchi ahamiyatga ega. Faqat jonli mehnatgina mehnat vositalari va ashyolarida buyumlashgan o'tmish mehnatini harakatga keltira oladi.

Ma'lumki, mashinalar, mexanizmlar, apparatlar, agregatlar va boshqa asbob-uskunalarining ishlash samaradorligi ulardan vaqt va quvvat jihatidan foydalanish koeffitsientlari bilan ajralib turadi. Vaqt ko'rsatkichi smenalik koeffitsienti, jismoniy birliklar orqali ifodalangan mashinalar parki hajmining ishlab turgan mashinalar soniga xususiy bo'lishi bilan aniqlanadi. Keyingi yillarda bu ko'rsatkich doimiy ravishda pasayib ketmoqda. Umuman olganda, bir qator korxonalarda asbob-uskunalar bir smenada ishlagani sababli ishlab chiqarish hajmi va jamg'armasidan olinadigan samara pasayishi kuzatilmoqda. Asbob - uskunalarining ma'naviy eskirish darajasi jismoniy eskirish darajasidan o'zib ketdi, natijada texnologik rivojlanishdan orqada qolish ro'y berdi.

Dastgohlarning quvvati bo'yicha qo'llanilayotganiga to'xtalsak, ushbu ko'rsatkich tahlili va hisoboti a'lo darajada emas va olinayotgan hisobot ma'lumotlari ham juda shubhali. Shuning uchun bu ko'rsatkichni aniqlash mehnat ko'rsatkichlari tahlili jarayonida olib borilishi mumkin. Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilish texnik-texnologik salohiyatga yanada aniqroq baho berish, texnikadan foydalanishni yaxshilash zahiralarini aniqlashga imkon yaratadi.

Mehnat ashyolaridan foydalanish darajasi mahsulot tannarxida va binobarin, ishlab chiqarishni rivojlantirish, ijtimoiy-madaniy tadbirlar va uy-joy qurilishi, moddiy rag'batlantirish fondlarining manbai bo'lgan foyda miqdorida aks etadi. Xom ashyo, materiallar, sotib olingan buyumlardan oqilona foydalanmaslik ularni saqlash, sarflash normalari, texnologiya chiqindilari hajmi bilangina emas, shuningdek, mehnat salohiyatining sifati, ishlovchilar kasbi, malaka tarkibining ishlab chiqarish talablariga mos kelmasligi bilan ham bog'liqdir.

Materiallardan oqilona foydalanish darajasi ishchilarning ish haqi jamg'armasidan foydalanish jarayonini tahlil qilish asosida aniqlanadi. Bunda texnologiyadan chetga chiqishda to'langan qo'shimcha haqlarning miqdori hisoblab chiqiladi. Ko'pincha bu to'lovlar material uchun qayta haq to'lash davomidagi qo'shimcha jarayonni qisqartirish, bir materialni boshqasiga almashtirish bilan bog'liq bo'lib, bu, ishlov berishda ko'p mehnat talab qilishi va qimmatga tushishi mumkin. Qo'shimcha haq naryadlari bo'yicha qirindiga aylangan metall miqdori aniqlanadi.

Ish vaqtidan foydalanish jarayonini tahlil etishda material va texnika bilan ta'minlashdagi uzilishlar, smena ichidagi bekor turib qolish sabablari aniqlanadi. Kooperatsiya bo'yicha olinadigan material, asboblar, butlovchi buyumlarning etishmasligi natijasida bekor turib qolishlar

miqdorini, ishlangan vaqtga qiyoslash mehnat unumdorligini oshirishga aynan shu sababga ko'ra erishilmaganini aniqlash imkonini beradi.

Shaxsiy omil ishlab chiqarish–xo'jalik faoliyati barcha ko'rsatkichlariga ma'lum darajada ta'sir qiladi. Yuqorida ko'rsatilgan barcha ma'lumotlar mehnat ko'rsatkichlariga tegishli bo'lib, milliy iqtisodiyotda, birlashmalar, korxonalarining ishlab chiqarish salohiyatini oshirishga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Ishlab chiqarish samaradorligini oshirish maqsadida mehnat ko'rsatkichlarining chuqur tahlili vaqt talabidir

Qisqacha xulosalar

Bozor xo'jaligi tizimida ishlab chiqarishning iqtisodiy resurslari: moddiy, moliyaviy, inson resurslaridan iborat. Inson resurslari o'z mehnati orqali boshqa resurslarni harakatga keltiradi. Inson resurslari eng qimmatbaho va sermahsul resurs. U insonlardagi tadbirkorlik qobiliyati xarakterining kuchi hisoblanadi. XXI asrda inson resurslarining sifat ko'rsatkichi – inson kapitali.

Iqtisodiy tizimning asosiy funksiyasi – iqtisodiy hokimiyatning barcha iqtisodiy sub'ektlar manfaatini ifodalashdan iborat. Institutlar – bu insonlar tomonidan cheklangan, ramkaga solingan qoidalarga amal qilish. Iqtisodiy tahlilda – mehnat ko'rsatkichlari tahlili. Mehnat ko'rsatkichlari turkumi. Korxonaning yalpi tushumi uning doimiy va o'zgaruvchan xarajatlaridan baland bo'lishi kerak. Tahlilning ob'ekti – xo'jalik sub'ektlaridagi insonlarga tegishli barcha mehnatga oid ko'rsatkichlar. Ob'ektni tadqiq etish xo'jalik sub'ektlaridagi xo'jalik tizimini o'rganishdan iborat.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Iqtisodiy resurslar qanday klassifikatsiyalanadi?
2. Inson resurslari, inson kapitali nima?
3. Iqtisodiy tahlil tizimida mehnat ko'rsatkichlari tahlili qanday o'ringa ega?
4. Iqtisodiy tizimning asosiy funksiyasi nimadan iborat?
5. Mehnat ko'rsatkichlari tahlilining ob'ekti?
6. Mahsulot ishlab chiqarish indeksiga qaysi ko'rsatkichlar o'z ta'sirini ko'rsatadi?
7. Korxonada doimiy va o'zgaruvchan xarajatlar qanday farqlanadi?
8. Mehnat ko'rsatkichlari tahlili fanining predmeti nimadan iborat?

9. Tahlil natijalaridan siz qanday foydalanasiz?

10. Mehnat ko'rsatkichlari tahlili uchun boshlang'ich ma'lumotlar nimalardan iborat?

Tavsiya etilgan adabiyotlar

1. И.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. -Т.: "Ўзбекистон". 2011й. - 48 б.

2. И.А.Каримов. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси. - Т.: Ўзбекистон, 2010. – 56 б.

3. Абдурахмонов Қ. Х. «Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт)» Дарслик. – Т.: «Меҳнат» 2009. - 678- б

4. Зайцев Н.Л. Экономика организации. Учебник – М.: «Экзамен», 2008. -191с.

5. Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. «Теория труда» - М.: «Экзамен» 2008. -118с.

6. Савицкая Г.В. Экономический анализ. ООО“Новое знание” М.: 2007. -654 б.

7. Холмўминов Ш.Р. ва бошқалар «Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили. Ўқув қўлланма. –Т.: Адабиёт жамғармаси нашриёти. 2004.- 112 б.

2-bob. MEHNAT KO'RSATKICHLARINI TAHLIL ETISH USULLARI

2.1. Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishning mohiyati va vazifasi

Boshqaruvga doir har bir qarorlardan oldin ilgari qabul qilingan qarorlarning samaradorligiga baho berish ishlari ado etilishi lozim. Boshqacha aytganda, mehnat ko'rsatkichlari tahlili ijtimoiy-iqtisodiy tadqiqotlarning alohida bir turi, iqtisodiy – xo'jalik faoliyati va boshqaruvga doir qarorlar samaradorligini tekshirish vositalaridan biridir. «Tahlil» atamasining ma'nosi bir butunni tarkibiy qismlarga ajratishni anglatadi. Bundan maqsad ularning o'zaro aloqalarini, o'zaro ta'sir etish kuchini ochib berish, ulardan har birining zarurlik darajasini aniqlashdan iborat. Agar tadqiq qilish sintezni, ya'ni sifat jihatidan yangi belgilarga ega bo'lgan bir butun narsaga ega bo'lish uchun (ajratilgan elementlarni) turli kombinatsiyalarga birlashtirishni o'z ichiga olmasa, bunday tarkibiy qismlarga ajratish kam naf keltiradi. Binobarin, ayrim elementlarga ajratish va ularning yanada ixcham yangi kombinatsiyasini olish jarayonlarining buzilmas birligi mehnat ko'rsatkichlari tahlili mazmunini tashkil etadi.

Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilish jarayonida mehnatdan foydalanishga baho beriladi va uni yaxshilash yuzasidan tavsiyalar ishlab chiqiladi.

Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishga doir asosiy vazifalarga quyidagilar kiradi:

- mahsulotga sarflanadigan mehnat sig'imini kamaytirish va mehnat unumdorligini oshirish sohasidagi biznes reja – topshiriqlarining asoslanganligini chuqur tekshirish;
- rejalashtirilgan mehnat ko'rsatkichlariga ularning muvozanatli va bog'liqligi nuqtai nazaridan baho berish, shuningdek, ularning moddiy va mehnat resurslari bilan ta'min etilganligiga baho berish;
- mehnat rejasida belgilangan topshiriqlarning bajarilishini tekshirish va erishilgan natijalarning rejadan chetga chiqish sabablarini aniqlash;
- tashkiliy-texnik tadbirlar samaradorligi to'g'ri hisoblanganligini, uning mehnat normalarida aks etganligini va haqiqatda erishilgan samaradorlikning hisob-kitob samaradorligidan chetga chiqish sabablarini aniqlash;

- mehnatni tashkil etishning ahvoli va uning darajasiga baho berish, bunda albatta, ish vaqtdan foydalanish ko'rsatkichlarini ajratib ko'rsatish, qo'l mehnati, birinchi navbatda, jismoniy mehnat qisqarganligini qayd qilish, ish o'rinlari attestatsiya qilinganligi, mehnatni tashkil etishning brigada shakliga baho berish;

- mehnat ko'rsatkichlarini yaxshilashning foydalanilmagan zahira va imkoniyatlarini aniqlash, ular hajmining ishlab chiqarish hajmiga va mahsulot tannarxi kamayishiga ta'sir ko'rsatishini aniqlash;

- ishlab chiqarishning shaxsiy omilidan foydalanishini yaxshilash sohasidagi ishlar samaradorligiga baho berish, mehnat salohiyati hajmi va tarkibini, mehnatni rag'batlantirish va sog'lomlashtirish tizimini, jamoadagi psixologik vaziyatni tahlil etish;

- jadal, joriy va istiqbolni ko'zlab rejalashtirish va boshqaruvga doir qarorlar qabul qilish uchun zarur materiallar to'plash;

- mehnat ko'rsatkichlarining barcha turlari (direktiv va ishlab chiqarish ichidagi) bo'yicha reja topshiriqlarini ko'p variantli hisob – kitoblar negizida asoslab berish, iqtisodiy va ijtimoiy mezonlar bo'yicha eng yaxshi variantlarni tanlab olish.

Shunday qilib, mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishning asosiy maqsadi bo'limdan tortib birlashma va tarmoqqacha bo'lgan mehnat jamoalarida ishlab chiqarish – xo'jalik faoliyatini biznes-rejasining asoslanganlik darajasini oshirishdan, uni boshqarishni yanada takomillashtirishdan iborat.

2.2. Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishning asosiy tamoyillari

Xo'jalik yurituvchi sub'ektlarning faoliyatini tahlil qilish natijasiga asoslanib, qarorlar qabul qilinadi va u tufayli boshqaruv sistemasi boshqariladigan ob'ektning faoliyatini zaruriyatga qarab o'zgartiradi. Qabul qilingan qaror boshqaruv jarayonining asosidir. Yangi xo'jalik yili uchun ishlab chiqilgan reja bu korxonaning kelajakda rivojlanishini ta'minlaydigan qarordir. Korxonalarning xo'jalik faoliyatini tahlil qilish jarayonida korxonada qabul qilingan biznes rejalarning asoslanganligi tekshiriladi, rejada ko'zda tutilmagan imkoniyatlar aniqlanadi. Mehnat ko'rsatkichlari taxlili rejalashtirish darajasini talab darajasiga ko'taradi, uni yana ham ilmiy asoslanganlik darajasini ta'minlaydi. SHuning uchun ham rejalashtirish bilan tahlil o'rtasidagi bog'liqlik aniq ko'rinib turadi. Biznes reja tuzish korxonada faoliyatining tahlili bilan boshlanadi va yakunlanadi.

Biznes rejaning aniq va puxta ishlab chiqilishi korxonalarining iqtisodiy rivojlanishiga zamin yaratib beradi.

Tabiat va jamiyatdagi voqelikni o'rganuvchi va ularning tadqiq qilish ob'ekti deb qarovchi alohida fanning o'zi amal qiladigan tamoyillari mavjud bo'ladi. Tamoyillar o'rganiladigan obektning bir butunligi, realligi va voqeligini tavsiflaydi.

Shu jihatdan tahlilning ham iqtisodiy hodisa va jarayonlarni o'rganishda o'zi amal qiladigan tamoyillari bor. Mazkur tamoyillar tahlil fanining ob'ektivligini, mantiqiylikni, shakl-mazmunini, miqdor-sifatini va shu kabi jihatlarni tavsiflab, real voqelikni yagona tushunchasini hosil qiladi.

Bu tamoyillarning halkaro va milliy hisob andozalari asosida quyidagi shakllarni aytib o'tish mumkin (2.1-jadval).

2.1-jadval

Mehnat ko'rsatkichlari tahlili fanining tamoyillari

Tamoyillar	Mazmuni
Tizimlilik	Tahlil etilayotgan ob'ekt alohida bir butun tizim yoki tizimning elementi deb qaraladi
Ishonchlilik	Olingan ma'lumotlarda xato yo'qligi va haqqoniy ekanligi, realligi
Taqqoslanuvchanlik	Ko'rsatkichlar taqqoslanuvchanligi, ularning bir asosli tarzda turli davrlar va boshqa korxonalar faoliyati to'g'risidagi xuddi shunday ma'lumotlar bilan qiyosiy o'rganish
Betarafililik	Axborot foydalanuvchilarning bir guruhini zarari hisobiga boshqa guruxdan manfaatlarni qondirishning o'rinsizligi
Davriylik	Olingan ma'lumotlarning davriy oralig'i, xo'jalik faoliyati to'g'risidagi ma'lumot-lar bilan vaqtda ta'minlab turish
Uzluksizlik	Korxonada xo'jalik faoliyati yuzasidan barcha jarayonlarni o'z yakuniga qadar hisobda uzluksiz aks ettirilishi
Boshka tamoyillar	

Tashkiliy ishlar vazifalari va yo'nalishlarining keng ko'lamli ekanligi ularni amalga oshirishning turli-tuman usul va uslublaridan foydalanishni nazarda tutadi. Iqtisodiy tahlil usullarini yorituvchi iqtisodiy adabiyotlarda tahlil qilish usullari va uslublarini chegaralash masalasi, odatda, etarli darajada bayon qilinmaydi. Ob'ektiv baho deb da'vo qiluvchi har qanday baho nima yaxshi va nima yomon, degan sub'ektiv tasavvurga emas, balki qat'iy qayd etilgan etalon yoki standartga tayanishi lozim. Etalon sifatida nima qabul qilinishiga qarab ikki usul - qiyosiy va taqqoslash usullari qo'llaniladi. Birinchi holda etalon sifatida reja ko'rsatkichlaridan foydalaniladi. Haqiqiy va rejalashtirilgan ko'rsatkichlarni qiyoslash nisbat va manfiy chetga chiqishlarning miqdorini aniqlash imkonini beradi. Bunda tahlil vazifasiga manfiy chetga chiqishlarning sabablarini aniqlash va ana shu salbiy holatlarni tugatish tadbirlarini ishlab chiqish kiradi. Topshiriqlar asoslanganligi tekshirilmaydi (u etalon sifatida qabul qilingan), lekin musbat chetga chiqishlarning mavjudligi unda rejalashtirish chog'ida imkoniyatlar mavjudligi hisobga olinmaganligidan dalolat beradi. Erishilgan natijadan rejalashtirishda haqiqiy ko'rsatkichlar muayyan oshirish bilan kelgusi yil rejasiga kiritiladi.

2.3. Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishning usullari

Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishda qiyoslash, taqqoslash, deduktiv va induktiv uslublardan keng foydalaniladi.

Bir majmualiy ishlab chiqarish korxonalarini, o'rta majmualiy yoki hisob ko'rsatkichlari eng oliy guruh ko'rsatkichlari bo'lib, qiyosiy usulda qo'llaniladi. Ko'pincha bu tahlil usulini iqtisodiy adabiyotlarda korxonalararo yoki xo'jaliklararo usul, deyiladi va xato qilib, taqqoslash deyiladi. Taqqoslash miqdoriy tomonini ta'minlaydi ya'ni, past, baland, ko'p-kam va boshqalar. Qiyosiy esa muayyan sifat xususiyatlari bo'yicha, miqdoriy parametrlar bahosini ko'rsatadi. Shunday qilib bir xil mahsulot ishlab chiqaruvchi ikkita korxonaning qiyosi yo'q, chunki, ularning tashqi kooperatsiya darajasi bir xil emas. Bu ko'rsatkichlarning to'g'ri qiyosini ta'minlash uchun ishlab chiqarilgan mahsulot qiymatiga e'tibor berish lozim.

Shunga ko'ra, A korxonaning kooperatsiyalashgan etkazib berishlari, V korxonadagiga qaraganda ko'p bo'lsa, u holda bir xil mahsulot ishlab chiqarishda ish hajmi birinchi korxonadagidan ko'proq bo'ladi. Ko'payish hajmi (T r.p) quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$T.p.n. = \frac{Ka - Kb}{100 - Ka} - 100$$

Bu erda:

Ka va Kb – A va V korxonalarining kooperatsiyalashgan etkazib berish salmog'i.

Korxonalararo usul ham aniq emas, chunki qiyosiy tahlilni korxonalar va fan bilan shug'ullanuvchi birlashmalarda ham qo'llash mumkin. Bu tahlilning qo'llanishi korxonalar bir xil xususiyatga, ishlab chiqarishga, texnik va energiya ta'minoti ko'rsatkichlari vaziyatida qo'llanishi, hatto, sex va korxonalarining bir xil yoki turli majmualar bo'yicha ishini qiyoslash mumkin, lekin ko'rsatkichlar doirasi cheklangan bo'lishi lozim.

Murakkab ko'rsatkichlar ko'pincha yirik korxonalariga tegishli bo'ladi.

Qiyoslash bo'yicha korxonalar uch guruhga bo'lingan: bir xil mahsulot ishlab chiqaruvchi, o'xshash mahsulot va har xil mahsulot ishlab chiqaruvchilar. Har bir guruhning o'zi 2 ta kichik guruhga bo'linadi: turi va o'lchovi bo'yicha o'xshash; turi bo'yicha o'xshash, lekin o'lchovi bo'yicha turli.

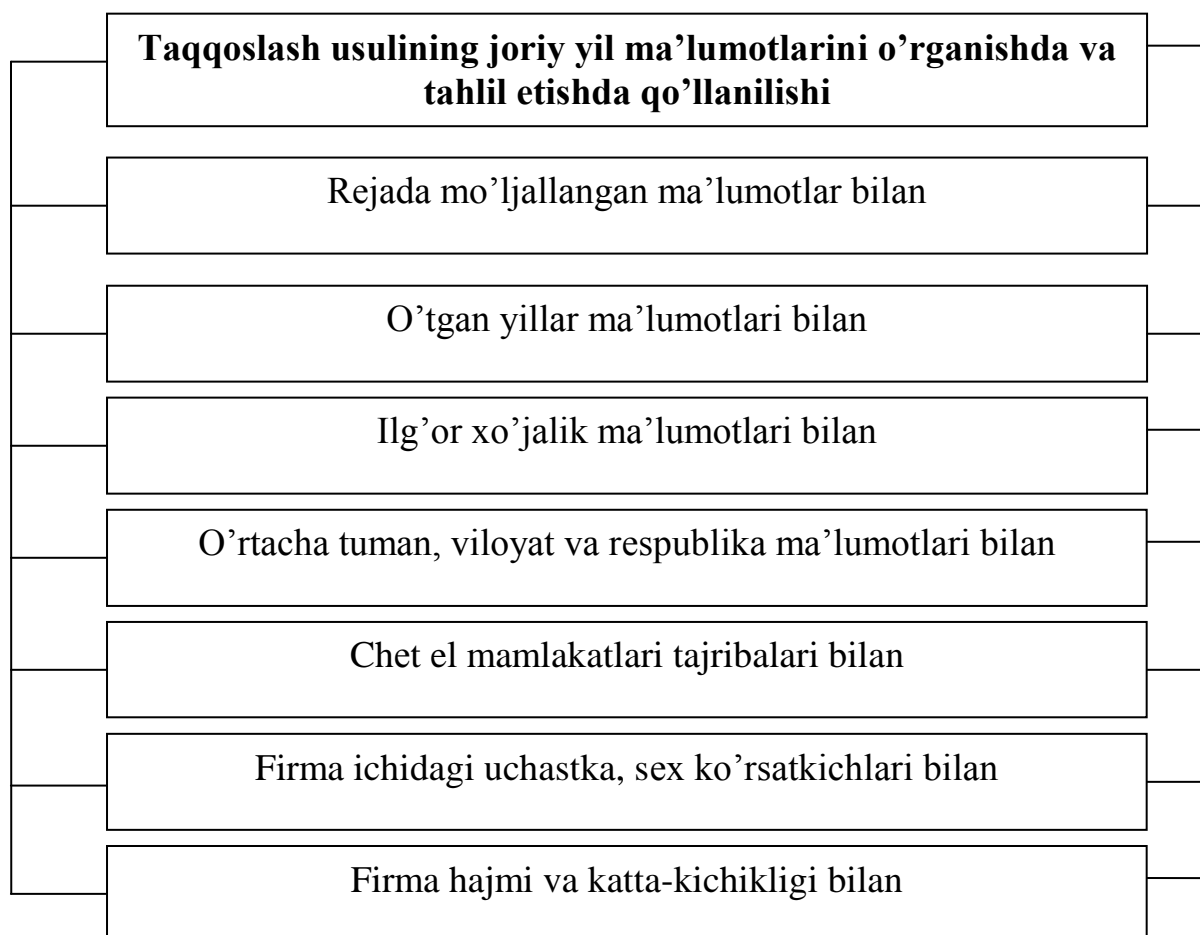
Taqqoslash usuli bilan tahlil qilish quyidagi vazifalarni hal etishga yordam beradi:

- taqqoslanadigan mazkur guruhdagi har bir korxonalar (birlashma)ning topshiriqlari asoslanganligi va jiddiyligiga baho berish;
- turli korxonalar va ularning bo'linmalari faoliyatiga doir misollar asosida uzoq muddatli rejalashtirish asosini tashkil etadigan va uzoq vaqt amal qiladigan ilg'or texnik- iqtisodiy normativlar ishlab chiqish hamda asoslab berish;
- boshqaruvning brigadadan to vazirlikkacha bo'lgan turli tashkiliy darajalarida mehnat salohiyatidan oqilona foydalanishni aniqlash;
- ishlab chiqarishning texnika bilan ta'min etilish darajasini oshirish, texnologiyani takomillashtirish va ishchilarning turmush darajasini yaxshilashning ijtimoiy oqibatlariga baho berish.

Korxonalarda mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilish ularni amalga oshirishning ma'lum tartibini talab qiladi. **Deduktiv uslub** mehnat ko'rsatkichlarini avval korxonalar, birlashma, firma, keyin esa sex, uchastka va ish joylari bo'yicha o'tqazilishini taqazo qiladi. **Induktiv uslubda** esa

mehnat ko'rsatkichlarini birinchi ish joylari, uchastka, sexlarda so'ngra esa umuman korxonada miqiyosida o'rganish tushuniladi.

Tahlil usullarini boshlang'ich ma'lumotlar ustida ishlash usullari bilan almashtirish kerak emas, chunki oxirgisi universal xarakterda bo'lib, tahlilning ham umumiy, ham tabiiy jarayonlarida qo'llaniladi.(1-chizma)



2.1-chizma. Taqqoslash usulining qo'llanilish doirasi

Boshlang'ich ma'lumotlar ustida ishlash usullariga quyidagilar kiradi:

- guruhlash – turli omillarga bog'liq hodisa-jarayonlarni tasniflash va ularni bir xil tasnif belgilari bo'yicha guruhlash;
- balansli bog'lanishlar – mavjud yoki normativ resurslarga (buxgalteriya balansi, ish vaqti balansi va h.k.) xarajatlarning muvofiqligini aniqlash maqsadida o'zaro bog'liq ko'rsatkichlarni qiyoslash;

- bog'liqliklarni topish – korreksiya, matematik modellar, dinamik qatorlar, empirik formulalar va h. k, lar;
- zanjirli o'rin almashtirishlar-har bitta qo'shiluvchining o'rnini ketma-ket reja, haqiqat, hisobot o'lchovlar bilan ushbu ko'rsatkichga ta'sir qiluvchi alohida olingan omillarni aniqlash.

2.4.Iqtisodiy axborotlar tizimini tahlil etish metodlari

Iqtisodiy axborotlar manbai jihatidan ikki toifaga ajratiladi: birinchi va ikkinchi darajali.

Birinchi darajali iqtisodiy ma'lumotlar aniq muammolarni tadqiq etish natijasida olinadi, ma'lumotlarni yig'ish ularni o'lchash orqali amalga oshiriladi. Odatda o'rganilayotgan ob'ektdan general ob'ekt osti muammosi tanlash yo'li orqali tanlanadi.

Ikkinchi darajali iqtisodiy ma'lumotlar esa tahlil o'tkazish maqsadidan kelib chiqib dastlab, oldin to'plangan ma'lumotlar bazasidan iborat bo'ladi. Bunday ma'lumotlar korxonalar ma'lumotlarining ichki manbalarida bo'ladi, bu ma'lumotlar buxgalteriya, moliyaviy, statistik hisobi, nazorat natijalari majlis bayonnomalari, kompyuter markazlari ma'lumotlari mijozlar takliflaridan olinishi mumkin. Ikkilamchi ma'lumotlar sig'imi juda keng, rasmiy statistik to'plamlar, matbuot nashrlari, ilmiy tadqiqot natijalari, halqaro tashkilotlar ma'lumotlari, O'zbekiston Respublikasi Oliy majlis qonunlari, Vazirlar Mahkasi qarorlari, Prezident farmonlari ham ma'lumot manbai bo'lib xizmat qiladi, bundan tashqari yillik statistik to'plamlar, kataloglar, korxonalar yillik moliyaviy hisobotlari, tarmoq bo'yicha informatsion byullitenlar, birja ma'lumotlari, internet resurslari ham ikkilamchi axborotlar manbaiga kiradi.

Bunday ma'lumotlarning afzallik tarafi uning arzon, tez topish, foydalanishning soddaligidir, kamchiliklari esa o'lchov birliklarining kelishilmaganlik, tizimni kvalifikatsiyalashdagi turlicha yondashuvlar, yangilikning turli darajadali, ishonchlilikni baholashning qiyinligi-dir. Hujjat va ma'lumotlarni olish metodi ikki hil usulda an'anaviy va shakliy metodlarga ajratiladi.

Iqtisodiy axborotlar tizimi – doimiy harakatni ifodalovchi, ma'lumotlarni yig'ish to'plash, klassifikatsiyalash, tahlil etish, aniq va o'z vaqtida baholashdagi texnik vositalar va metodik uslublar yordamida,

insonlar o'rtasidagi o'zaro aloqalar tushuniladi. Uning tarkibiga qo'yidagi elementlar kiradi:

- iqtisodiy axborotlarni yig'ish tizimi;
- aniq iqtisodiy tadqiqotlar tizimi;
- iqtisodiy axborotlarni tahlil etish;
- statistik bank;
- modellar banki.

Dastlabki axborotlarni olish zaruriyati aktiv va passiv eksperimentlar o'tkazish yo'li bilan iqtisodiy tadqiqotlar olib boriladi. Faol eksperiment, o'rganilayotgan tizim aniq reja asosida ta'sir doirasini aniqlash maqsadida amalga oshiriladi. Bunday eksperimentlar «O'zbekiston havo yo'llari» avia kompaniyasida uchish hohishini bildirganlar orasida o'tkazilgan.

Ma'lumotlarni tahlil etishning statistik usullari. Iqtisodiy tahlilda qo'yidagi statistik usullardan foydalaniladi.

1. Omillar samarasini (dispersion) tahlili – o'rganilayotgan tizimdagi sifat va son omillarining ta'sirini aniqlashda foydalaniladi;

2. Korrelyatsion tahlil – son va sifat omillarining o'zaro aloqasini, baholashning tig'izligini aniqlashda foydalaniladi;

3. Regression tahlil – tizim funksiyasiga modellarni yaratishda, son va sifat omillarining ta'sirini aniqlashda foydalaniladi.

4. Vaqtli qatorlar tahlili – vaqt mobaynida mavsumiylik, davriylikni aniqlash asosida prognozlashtirishda foydalaniladi.

Hozirgi vaqtda statistikaning ko'p-o'lchovli metodlari keng qo'llanilmoqda, ular jumlasiga, omilli tahlil (yashirin omillarni identifikatsiyalash), diskriminantli tahlil (murakkab ob'ektlarni klassifikatsiyalashning ishonchliligini aniqlashda), klaster (bir necha ko'rsatkichlar asosida guruhlash va klassifikatsiyalash) tahlillar kiradi.

Bundan tashqari mehnat ko'rsatkichlarini tahlil etishda ishlab chiqarish funksiyalari, balans usuli, tasodifiy tanlash, koeffitsient, saylanma tanlash usullari ham keng qo'llanib keladi.

Tahlil metodlari ob'ektiv va sub'ektiv munosabatiga qarab evristik va matematik metodlarga ajratiladi. Tahlil yo'nalishiga qarab esa, vaqtinchalik, strukturaviy, nisbiy ko'rsatkichlar, trendli (tendensiyalarni aniqlash) taqqoslama, omilli tahlil turlariga ajratiladi.

Elementar statistik metodlar esa qo'yidagilarga ajratiladi:

1) statistik tartiblash – statistik informatsiyalarni ma'lum bir prinsiplarga binoan tartiblash; 2) nisbiy va mutlaq ko'rsatkichlar; 3) o'rtacha ko'rsatkichlarni hisoblash – oddiy, tortilgan, o'rtacha geometrik;

4) dinamik qatorlar – nisbiy o'sish, mutlaq o'sish, o'sish sur'ati; 5) alohida belgilariga qarab ko'rsatkichlarni guruhlash; 6) taqqoslash – raqobatdoshlarga, normativlarga, dinamikaga nisbatan, standartlarga, ilg'or tajribali korxonalariga; 7) indekslar – taqqoslanayotgan ko'rsatkich omillarining ta'sirini aniqlash ;

8) detallashtirish – ishlab chiqarishning har bir bug'inini batafsil o'rganish.

Bozor munosabatlarining rivojlanib borishi tahlil oldiga ko'plab yangi vazifa va maqsadlarni ilgari suradi. Tahlil natijalari eng avvalo boshqaruv qarorlarini qabul qilish maqsadida amalga oshiriladi. SHu jihatdan tahlil iqtisodiy, tarmoq, fundamental, moliyaviy bozor tahlili, texnik, ichki - firma tahlili kabi klassifikatsiyaga ega.

2.5. Korxonalarda mehnat ko'rsatkichlari tahlilining ko'rinishlari va bosqichlari

Mehnatdan foydalanish samaradorligining tahlili turli ko'rinishlarda bo'ladi:

- Tahlil o'tqazishning davriyligi bo'yicha – kundalik, xaftalik, oylik, kvartallik, yarim yillik, yillik;
- Ob'ektlarni to'liq qamrab olinishi bo'yicha – to'liq, lokal va tematik;
- Ob'ektlarni o'rganish uslublari bo'yicha – kompleks, uzluksiz va tanlab o'tqaziladigan;
- O'rganish xarakteri bo'yicha – joriy, operativ, doimiy, bir martalik.

Iqtisodiy adabiyotlarda va amaliy faoliyatda tahlilning turli usullarini ajratib ko'rsatish – nisbatan yirik bo'lmagan doiradagi haqiqatdagi ko'rsatkichlarni rejadagilar bilan tahlil qilish va barcha ko'rsatkichlar bo'yicha kompleks tahlil o'tkazish mumkin.

Tematik tahlil alohida guruhga kiritiladi. U faoliyatning bir yo'nalishini baholash bilan bog'liq. Tematik tahlil jarayonida chetga chiqish o'lchovi aniqlanadi, rejaning asosiligi tekshiriladi, chetga chiqishlar va yo'qotishlar sabablari topiladi.

Kompleks tahlil o'tkazilayotganda tematik tahlil materiallaridan foydalanish tahlil jarayoni mehnat sig'imini kamaytiradi.

Kompleks tahlilni, odatda, natijaviy tahlil ham deb ataydilar. Bunda tugallangan davr nazarda tutilmay, balki barcha mehnat salohiyatini tashkil qiluvchilar va uni o'zgartirishi mumkin bo'lgan turli sharoitlar, talablar va omillarga asoslangan jamoa faoliyatiga natijaviy baho berish

nazarda tutiladi. **Natijaviy tahlil** quyidagi vazifalarni maqsad qilib qo'yadi:

- mehnat salohiyatining sifati va miqdorini to'la aniqlash hamda uning mazkur korxonaga imkoniyatlariga hajmi, tuzilmasi va sifati bo'yicha mos kelishi. Mehnat salohiyati o'lchovi jamoaning ish vaqti jamg'armasi yig'indisi bilan tavsiflanadi. Tuzilmasi – ishlab chiqarish personalining sexlar va xizmatlardagi nisbati bilan, sifati - umuman korxonaga bo'yicha yoki ishlarning turlari bo'yicha turli razryaddagi ishlar va ishchilarning mavjudligi bilan tavsiflanadi;

- mehnat salohiyatidan foydalanish darajasi va oqilonaligini baholash, undan kam yoki samarasiz foydalanilganlik sabablarini aniqlash, jonli mehnatning to'g'ri yoki yashirin sarflari qiymat o'lchovini topish, hamda ish vaqti jamg'armasi yig'indisining salohiyatli o'lchovidan chetlashish sabablarini aniqlash;

- quyidagi yo'nalishlar bo'yicha ish vaqtidan oqilona foydalanilmaganlik va yo'qotish sabablarini guruhlash: tabiiy – iqlim (isitishga vaqt sarflash, iqlim tufayli ishni to'xtatish, tabiiy ofatlar oqibatlaridan keyingi ishlar); tashqi sabablar(etkazib berish shartnomalarining buzilishi, xom ashyo texnik tasnifining buzilishi va h.k.lar); ishlab chiqarish sabablari (texnik, tashkiliy, ijtimoiy) va ma'muriy-maishiy (sudlarga, harbiy komissariatlarga chaqirish, farzandlar kasalligi va boshqalar). Bunday guruhlash zarurdir, chunki har bir guruh bo'yicha yo'qotish sabablarining oldini olish turlicha bo'ladi;

- har bir guruh bo'yicha yo'qotishlarning oldini olish samarasini baholash, joriy va istiqboldagi zahiralarni aniqlash hamda ulardan foydalanishni mos ravishda bo'limlarga topshirish (yuklash).

Aniqlangan manfiy chetlanishlarni bartaraf etish uchun operativ qarorlar qabul qilish maqsadida **operativ tahlil** jarayonidan foydalanib, reja ko'rsatkichlarining bajarilishi nazorat qilinadi. Operativ tahlilga taalluqli ko'rsatkichlarga quyidagilar kiradi: mehnat unumdorligi, ishlovchilar soni va tarkibi, ish haqi jamg'armasi va uning o'rtacha o'lchami, smena normalarini bajarmayotgan ishchilar salmog'i, jismoniy va qo'l mehnatini qisqartirish tadbirlarini amalga oshirish muddati.

Qiyoslash operativ tahlilning asosiy usuli hisoblanadi va unda reja ko'rsatkichlari etalon sifatida qabul qilinadi. Operativ tahlilning asosiy vazifalariga quyidagilar kiradi:

- haqiqiy ko'rsatkichlarni rejadagi ko'rsatkichlar bilan solishtirish va chetlashishlarni aniqlash;

- chetga chiqishlar sabablarini topish;
- manfiy chetga chiqishlar oldini olish maqsadida boshqaruv qarorlarini qabul qilish;
- mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlarini aniqlash.

Tahliliy ishlarni olib borganda bir qancha talablarga rioya qilish zarur. Birinchi o'rinda bu – tahlil o'tkazishning muntazamligi. U zarur ma'lumotlar yig'ilib borishini ta'minlaydi, ko'proq e'tibor talab qiladigan ko'rsatkicharni topish imkonini beradi.

Asosiy talablardan yana biri xo'jalik faoliyatining barcha yunalishlari buyicha tahlilni bir vaqtda o'tkazish: texnik, tashkiliy, hisob-moliyaviy, boshqaruv, ijtimoiy rivojlanish bo'yicha. Bu yo'nalishlarning barchasi bir-biri bilan o'zaro bog'liq va bir-biriga ta'sir qiladi. SHuning uchun turli vaqtlarda o'tkazilgan tahlil ma'lumotlarini qayta-qayta ishlashga to'g'ri keladi.

Boshlang'ich ma'lumotlar sifatiga eng qattiq talablar qo'yiladi. Bu ma'lumotlar statistik va operativ hisobotlarda, buxgalteriya hisoboti va h.k.larda bo'ladi. Afsuski, bu ma'lumotlarni ko'pincha oydinlashtirish kerak.

Yana bir asosiy talab – bu, tahlil o'tkazuvchi mutaxassislarni tanlashdir. Bunday mutaxassis keng ixtisosli iqtisodchi bo'lishi zarur va u ko'rsatkichlarning o'zaro bog'liqligini yaxshi bilishi, materiallarni yig'ish ishlarini yaxshi tashkil qilishi, ularni tekshirish va baholashni bilishi kerak.

Tahliliy ishlarni tashkil qilish quyidagi bosqichlardan iborat bo'ladi: rejalashtirish; materiallarni yig'ish; ularni tekshirish va ular ustida ishlash; ko'rsatkichlarni tahlil qilish va natijalarni umumlashtirish; aniqlangan zahiralardan foydalanish bo'yicha xulosa va takliflarni tayyorlash va ularni asoslash.

Qisqacha xulosalar

Tahlil – bir butunni tarkibiy qismlarga ajratishdir. Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilish jarayonida mehnatdan foydalanishga baho beriladi va uni yaxshilash yuzasidan tavsiyalar ishlab chiqiladi. Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishning asosiy maqsadi bo'limdan tortib birlashma va tarmoqqacha bo'lgan mehnat jamoalarida ishlab chiqarish – xo'jalik faoliyatini biznes-rejasining asoslanganlik darajasini oshirishdan, uni boshqarishni yanada takomillashtirishdan iborat. Boshlang'ich ma'lumotlar ustida ishlash usullariga quyidagilar kiradi: guruhlash;

balansli bog'lanishlar; bog'liqliklarni topish; zanjirli o'rin almashtirishlar qiyoslanadi. Iqtisodiy axborot manbai – o'rganilayotgan holat yoki ko'rsatkichning ma'lumotlar bazasidan iborat. Natijaviy (kompleks) tahlil, tugallangan davrda, mehnat salohiyatini holati uni o'zgarish sharoitlari talablar va omillariga natijaviy baho berishdir. Tahlil metodlari ob'ektiv va sub'ektiv munosabatiga qarab evristik va matematik metodlarga ajratiladi. Tahlil yo'nalishiga qarab esa, vaqtinchalik, strukturaviy, nisbiy ko'rsatkichlar, trendli (tendensiyalarni aniqlash) taqqoslama, omilli tahlil turlariga ajratiladi.

O'rtacha ko'rsatkichlarni hisoblash – oddiy, tortilgan, o'rtacha geometrik; dinamik qatorlar esa – nisbiy o'sish, mutlaq o'sish, o'sish sur'ati; taqqoslash – raqobatdoshlarga, normativlarga, dinamikaga nisbatan, standartlarga, ilg'or tajribali korxonalariga qarab; indekslar – taqqoslanayotgan ko'rsatkich omillarining ta'sirini aniqlash; detallashtirish – ishlab chiqarishning har bir bug'inini batafsil o'rganishdan iborat bo'ladi.

Tahlilni o'tkazish bosqichlari: rejalashtirish, ma'lumotlarni yig'ish, tekshirish, umumlashtirish, taklif va xulosa berishdan iborat.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Iqtisodiy tahlilning mohiyati va mazmuni?
2. Mehnat ko'rsatkichlari tahlili fanining aqsadi, vazifalari?
3. Iqtisodiy tahlil usullari?
4. Ma'lumotlarni tahlil etishning statistik usuli?
5. Iqtisodiy axborotlar manbai bo'lib nimalar xizmat qiladi?
6. Tahlilning taqqoslash usuli?
7. Tahlilning tashkil qilishdagi talablar qanday?
8. Natijaviy tahlil etish usuli?
9. Elementar statistik tahlil deganda nimani tushunasiz?
10. Tahlilni o'tqazish qanday bosqichlardan iborat bo'ladi?

Tavsiya etilgan adabiyotlar

1. И.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. -Т.: “Ўзбекистон”. 2011й. - 48 бет

2. Абдурахмонов Қ. Х. «Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт)» Дарслик. – Т.: «Меҳнат» 2009. -126 б.
3. Басовский Л.Е. Теория экономического анализа. Учебная пособие. – М.: «Инфра-М.» 2007. -225 с.
4. Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. «Теория труда» - М.: «Экзамен» 2008. -120с.
5. Савицкая Г.В. Экономический анализ. -М.: “Новое знание” 2007. -654 б.
6. Современная экономика труда. /под ред. проф. В.В.Куликова. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2008. -589 с.
7. Холмўминов Ш.Р. ва бошқалар «Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили» Ўқув қўлланма.-Т.: Адабиёт жамғармаси нашриёти. 2004.-112 б.

3-bob. KORXONADA MEHNATNI TASHKIL QILINGANLIK HOLATINI TAHLILI

3.1.Mehnatning ixtisoslashuv va kooperatsiyalashuv darajalarini o'rganish

Iqtisodiyotda «tashkil etish» tushunchasi tartibga keltirish so'zidan kelib chiqqan. Tashkil etish birgalikda amalga oshiruvchi muayyan qoida va taomillar asosida, biror aniq maqsad sari harakat qiluvchi odamlarning birlashishgan faoliyati tushuniladi. SHunga kura funksional nuqtai nazardan, tashkil etish – ichki tartiblarni o'rnatish va takomillashtirish jarayonini bildiradi. Demak, mehnatni tashkil etish atamasi insonlar faoliyatini tartiblashtirish, muayyan tizimga keltirishni anglatadi. Sanoat ishlab chiqarishining rivojlanib borishi natijasida mehnatni tashkil qilish sohasiga ham o'zining yangidan-yangi talablarini qo'ymoqda. Mehnatni tashkil qilish eng avvalo ixtisoslashuv, konsentratsiyalashuv, kooperatsiyalashuv va kombiniyatsiyalashuvni talab qiladi.

Ixtisoslashuv – bu ishlab chiqarish faoliyatining mehnat taqsimoti va konsentratsiyasiga asoslangan iqtisodiy shaklidir. U ma'lum operatsiyalarni bajarish yoki ommaviy, ko'p seriyali sarxillikka ega aniq mahsulot ishlab chiqarishga mo'ljallangan. SHu ma'noda mehnat taqsimoti sanoatning, tarmoqning yoki korxonaning ixtisoslashuvi tushiniladi.

Sanoatning ixtisoslashuvi – faoliyatdagini bo'laklarga ajratish yoki yangi sohalarni yaratish – moddiy resurslarning va texnologik jarayonlarning birligi bilan asoslanadigan maxsus mahsulotni ishlab chiqarishning aks etishi.

Tarmoqning ixtisoslashuvi – sanoat korxonalarining salohiyatli texnologik imkoniyatlarini tarmoqqa tegishli yoki tarmoq ichidagi doimiy ravishda bir xil mahsulot ishlab chiqarishning aks etishi

Sanoat korxonasining ixtisoslashuvi – tarmoq ichidagi mehnat taqsimotining yakka holati, doimiy ravishda mahsulot ishlab chiqarishning bir xilligiga intiluvchi, texnologik jarayonlari o'xshash ishlab chiqarish korxonasi.

Ixtisoslashuv doimiy ravishda fan va texnika yutuqlari bilan hamqadam yuradi, uning natijasida unumdorlik va samaradorlik ko'rsatkichlari o'sib boradi shuning uchun ham korxonalar doimiy ravishda fan yutuqlarini ishlab chiqarishga joriy etib boradilar. Ixtisoslashuv turli shakllarda amalga oshiriladi: ishlab chiqarishni tashkil

etish; texnologik jarayonlarni differensiyalash; yangi ishlab chiqarishni yaratish. Ana shularga binoan ixtisoslashuv uchta turga ajratiladi: 1).Predmetli ixtisoslashuv; 2).Detalli ixtisoslashuv; 3).Texnologik ixtisoslashuv.

Ixtisoslashuv darajasini va uning istiqbolda rivojlanishini tasniflash uchun qo'yidagi asosiy ko'rsatkich va koeffitsientlar tizimi ko'llaniladi:

✓ Sanoat ishlab chiqarish korxonasida ixtisoslashgan mahsulotning ulushini aniqlash, korxonaga yoki tarmoq miqyosida ixtisoslashgan mahsulot ishlab chiqarish ixtisoslashuvini rivojlanish darajasi, mahsulot ulushi koeffitsienti;

✓ Asosiy mahsulotning umumiy ishlab chiqarish hajmiga nisbati, tarmoq ixtisoslashuv koeffitsienti;

✓ Tarmoqning bir korxonasiga to'g'ri keluvchi bir toifadagi texnologik o'xshash mahsulot, guruhlarning o'rtacha soni;

✓ Tarmoq bo'yicha detalli va texnologik ixtisoslashuv bo'yicha ishlab chiqarilgan mahsulot salmog'i;

✓ Ixtisoslashgan ishlab chiqarishda standartli va unifikatsiyalashgan mahsulot ishlab chiqarishning ulushi;

✓ Bir birlik texnologik uskuna va bir ishchiga to'g'ri keluvchi detalli jarayonlarning soni va sarxilligi;

✓ Korxonaga va uning bo'linmalarida predmetli ixtisoslashuv ($K_{P.I.}$) koeffitsienti

$$\hat{E}_{i\bar{e}} = \sum_{j=1}^m \frac{MC_j \times d_j}{MC_{\bar{o}i} + \hat{E}_{\bar{e}i\bar{a}}}. \quad (3.1)$$

Bu erda:

MC_j – ma'lum vaqtda j toifali mahsulot ishlab chiqarish uchun sarflangan jami mehnat yoki stanko sig'im, norma-soat;

d_j – ma'lum vaqtda j toifali ixtisoslashgan mahsulotning mehnat sig'imi ulushi, dona;

m - j toifali mahsulotning soni ($j = 1.2.3....m$) ma'lum vaqtda ;

MC_{yM} – ishlab chiqarishining umumiy hajmida jami mehnat sig'imi, soat;

$K_{y\bar{n}b}$. – normalarning o'rtacha bajarilish koeffitsienti, ya'ni

$$\hat{E}_{\phi i \acute{a}} = \sum_{j=1}^m \frac{m}{j} K i \acute{a} j \times d_j \quad (3.2)$$

Bu erda:

$K_{\mu \acute{o}}$. $J * d_J$ - j toifali mahsulotning mehnat normalarini bajarilish koeffitsienti

✓ Detalli ixtisoslashuv koeffitsienti ($K_{D.I}$) korxonada bo'linmalari bo'yicha aniqlanadi.

$$\hat{E}_{\acute{a} \grave{e}} = \sum_{i=1}^n \frac{MC_{td} \times d_j}{MC_{\acute{o}i} + \hat{E}_{\phi i \acute{a}}}. \quad (3.3)$$

Texnologik ixtisoslashuv koeffitsienti korxonadagi mavjud texnologik jarayonlarni ulushiga qarab hisoblanadi.

$$\hat{E}_{\acute{a} \grave{e}} = \sum_{i=1}^n \frac{MC_{tex} \times d_j}{MC_{\acute{o}i} + \hat{E}_{\phi i \acute{a}}}. \quad (3.4)$$

Bu erda MC_{td} – ma'lum vaqtda d toifali mahsulot ishlab chiqarish uchun sarflangan jami mehnat yoki stanko sig'im, norma-soat;

d_j – ma'lum vaqtda d toifali ixtisoslashgan mahsulotning mehnat sig'imi ulushi;

m - j toifali mahsulotning soni ($j = 1.2.3....m$) ma'lum vaqtda ;

MC_{TEX} – ishlab chiqarishdagi texnologik operatsiyalarning jami kooperatsion mehnat sig'imi (stanko sig'imi);

Ixtisoslashuvning iqtisodiy samaradorligini hisob-kitoba o'ziga xos xususiyatga ega, samaradorlik natijasida moddiy xarajatlar va mahsulotning tannarxiga ta'sir qiladi.

$$\acute{Y}_{\acute{i} \acute{o}} = \sum_{i=1}^n (X_{\min} - X_{\max}) \quad (3.5)$$

bu erda X_{\min} va X_{\max} – ixtisoslashuv qo'llanishiga qadar va undan keyin i -lik moddiy xarajatlar;

n - qo'llaniladigan materiallarning turli-tumanligi.

Ixtisoslashuvdan so'ng mahsulot tannarxining o'zgarishi qo'yidagi formula bilan aniqlanadi;

$$S_n = S_S + \Delta Z_{TR} - (E_M + E_Z + Z_A) \quad (3.6)$$

Bu erda:

S_n va S_S - ixtisoslashuvdan oldin va keyin mahsulotning tannarxi;

Z_A - amortizatsiya ajratmasi;

E_Z - ish-haqi tejalishi;

E_M - materiallar tejalishi;

ΔZ_{TR} - mehnat sig'iminining o'zgarishi.

Ishlab chiqarishni doimiy takomillashtirib borish, ixtisoslashuvini chuqurlashtirish, bir toifadagi mahsulot ishlab chiqaruvchilar o'rtasidagi uzoq va doimiy aloqalarni o'rnatishni talab qiladi. Bunday holat mehnat kooperatsiyasi shaklini oladi. Ayniqsa mashinasozlik sanoati korxonalarida yaqin o'zaro aloqalarni ixtisoslashuvi va kooperatsiyasi muhim ahamiyat kasb etadi. Mehnat kooperatsiyasi ham xuddi ixtisoslashuv kabi bir necha turlarga ajratiladi. Ular predmetli, detalli, texnologik, hududiy, ichki tuman, tarmoqlararo, tarmoq miqyosida bo'ladi. Ayniqsa tarmoqlararo va hududiy kooperatsiyaning mavjudligi transport va mahsulotni xaridorlarga etkazib berish xarajatlarini qisqartiradi.

Kooperatsiyalashuv darajasini va uning istiqbolda rivojlanishini tasniflash uchun qo'yidagi asosiy ko'rsatkich va koeffitsientlar tizimi ko'llaniladi:

✓ YArim fabrikant va komplektlar etkazib beruvchi korxonalarining korxonaga umumiy ko'rsatkichidagi ulushi;

✓ Mahsulot tannarxida yarim tayyor mahsulot etkazib beruvchilar salmog'i koeffitsientini aniqlash;

✓ Umumiy mahsulot va tan-narx miqdoriga yarim tayyor mahsulot va komplektlar etkazib beruvchilarning ichki, tumanlararo, tarmoq va tarmoqlararo kooperatsiya ulushini aniqlash.

Umuman sanoat korxonalarining kooperatsiyalashuv jarayoni transport xarajatlarini iqtisodiy asoslash, konsentratsiya darajasini oshirish, real kooperativ ehtiyojlarni aniqlash kabi muammolarni hal qilib beradi. Mustaqillik yillarida bunyod etilgan «O'zdeuavto» qo'shma korxonasi buning yorqin misolidir.

3.2.Mehnat taqsimoti va kooperatsiyalashuv darajalarini tahlil qilish

Bozor iqtisodiyoti davrida raqobatda engib chiqishning asosiy omillaridan biri makroiqtisodiyotga taalluqli, ijtimoiy va shaxsiy sektorlardagi korxonalarda ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga erishishdir. Bu asosan mavjud ishchi kuchidan oqilona foydalanish evaziga erishiladi. O'z navbatida ishchm kuchidan samarali foydalanish ko'pincha har xil bajarilishi zarur bo'lgan ishlarning ayrim ijrochilar o'rtasida to'g'ri taqsimlanishiga, ya'ni ularshshg malakasiga, tajribasiga va zukkoligiga yarasha ish bilan bab-barovar ta'min etilishiga bog'liqdir. Bu masalani maqsadga muvofiq hal etish uchun, birinchi navbatda, mehnatni ishchi ishlab chiqarshda puxta o'ylab, oqilona taqsimlashi lozim bo'ladi. Bu tashkiliy masala mehnat taqsimoti deb ataladi.

Mehnat taqsimoti deganimizda, har xil mehnat turlarnnpg bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo'lishini tushunamiz.

Mehnat taqsimotining asosiy ustunliklaridan biri shundaki, bunda ishchi ishning ma'lum bir turida chuqur ixtisos topadi, shu ish bajarilish texnikasini va tartibni puxta egallab oladi, zarur ko'nikmalarni kasb etadi, ish usul va uslublarni yanada takomillashtiradi. Bunda maxsus asbob va uskunalar ishlatiladi. Bundan tashqari mehnat taqsimotida xodimlarni ish jarayoniga tayyorlash ham osonroq bo'ladi.

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyalashuv darajalarini tahlil qilishni quyidagi misollarda ko'rib chiqish mumkin.

MISOL. Mehnat taqsimoti tahlili.

Agar detalni ishlab chiqarish bo'yicha 5 ishlab chiqarish jarayonlarining davomiyligi 0,5; 1,5; 0,25; 0,75; 1,0 (min) bo'lsa, hamda soatiga 480ta detal ishlab chiqarilayotgan bo'lsa ishlab chiqarish zanjiridagi ishchilar joylashuvini va ularning umumiy sonini aniqlang.

ECHISH Davomiyligi bo'yicha eng minimal jarayonning mehnat sig'imi aniqlanadi: $480 \cdot 0,25 = 120$ min. Ishlovchilarning zarur bo'lgan soni 2ta ($120:60$). Qolgan jarayonlar uchun ishlovchilar soni quyidagi formula yordamida aniqlanadi:

$$CH_i = t_i / t_{\min} \quad (3.7)$$

Bu erda: t - vaqt, CH - ishlovchilar soni.

Shunday qilib, birinchi jarayonda 4 kishi, (0,5/0,25·2), ikkinchisida - 12ta (1,5 / 0,25·2), uchinchisida - 2ta, to'rtinchisida - 6ta (0,75 / 0,25 ·2) va beshinchisida - 8ta ishchi (1,0 / 0,25·2). Jami_32 kishi ishlab chiqarish zanjirida ish bilan band bo'lishi kerak.

Tekshirish. 480 ta detalning mehnat sarfi 1920 min (480·4). 32 ta ishchi ham soatiga 1920 min ishlaydi (32·60), shunday ekan zanjirimiz to'xtovsiz ishlaydi.

MISOL. Mehnat taqsimoti chegaralarini aniqlash.

Mehnati taqsimoti turlicha bo'lgan sharoitda bir turdagi mahsulot ishlab chiqarishga ketadigan vaqt sarfi jadvalda keltirilgan. Mehnat taqsimotining iqtisodiy chegarasini aniqlang.

Ko'rsatkich	Mehnati taqsimoti shakllari		
	predmetli	detalli	jarayonli
Ish vaqtining jami xarajati	15,3	13,9	16,4

Ish vaqtining eng kam summa xarajati mehnat taqsimotining 2-shaklida. Shuning uchun u mehnat taqsimotining iqtisodiy chegarasi hisoblanadi.

MISOL. Agar 1-sida bir oyda bajarilayotgan ishlar mehnat sarfi 4569 norma-soat, 2-sida-5860 va 3-sida-2513 norma-soat bo'lsa sexning o'zaro bog'liq uchastkalarida minimal, biroq etarli ishchilar sonini hisoblang. Ishlab chiqarish normalari rejasining bajarilishi mos xolda 118, 124 va 111%, bitta ishchining ish vaqti jamg'armasi 176 soat.

ECHISH Har bir uchastka bo'yicha ishchilar soni quyidagi formula yordamida hisoblanadi:

$$CH = (Tn \cdot 100) : (Fv \cdot Pvn) \quad (3.8.)$$

Bu erda: *Tn*-uchastka bo'yicha ishlar hajmining normadagi mehnat sig'imi;

Fv-Hisobot davridagi bitta ishchining ish vaqti jamg'armasi;

Pvn- rejalashtirilayotgan ishlab chiqarish normalari bajarilishining o'rtacha foizi.

Bizning misolimizda $CH_1 = 4569 \cdot 100 : 176 \cdot 118 = 22$ kishi;

$CH_2 = 5860 \cdot 100 : 176 \cdot 124 = 27$ kishi; va $CH_3 = 2513 \cdot 100 : 176 \cdot 111 = 13$ kishi.

MISOL. Agar ishchilar o'z operativ vaqtlarining 10% ini o'z-o'zlariga xizmat ko'rsatishga sarflayotgan bo'lsalar, asosiy ishchilarga xizmat ko'rsatish uchun zarur bo'ladigan yordamchi ishchilarning minimal, biroq

etarli sonini aniqlang. Sexdagi asosiy ishchilar soni 300 kishi, smenadagi operativ vaqt 410 minut.

ECHISH: O'z-o'ziga xizmat ko'rsatishga ketayotgan operativ vaqt sarflari yig'indisi 12300 minut (300·410·0,1) Zarur bo'lgan yordamchi ishchilar soni 30 kishi. (12300:410).

3.3.Mehnatni tashkil etilganlik holatini tavsiflovchi ko'rsatkichlar

Korxonada va barcha tuzilmaviy bo'limlaridagi mehnatni tashkil qilinganlik darajasini aniqlashda har qanday mehnatni tashkil qilishdagi kamchiliklar unumli foydalanilgan ish vaqtini kamaytiradi, har qanday yaxshilanish esa uni ko'paytiradi. Bu esa mos holda mehnat unumdorligini oshishi yoki kamayishi mumkinligidan dalolat beradi.

Tashkiliy zahiralarni aniqlashda doimiy va rejali analitik ishlarni olib borish uchun barcha korxonalarda tahlil predmetini har tomonlama qamrab oladigan o'zaro bog'liq ko'rsatkichlar tizimi zarur. Bunda mehnatni tashkil qilish va uning tarkibiy elementlari shular jumlasiga kiradi.

Tajriba shuni ko'rsatadiki, mehnatni tashkil qilishni takomillashtirish yo'li bilan ishlab chiqarish zahiralardan foydalanish unchalik ko'p moddiy va mehnat xarajatlarini talab qilmaydi. Buning uchun, avvalo, mehnat tashkil etilishini tahlil qilish va uni yaxshilash maqsadida baholash uchun asoslangan tavsiyalar zarur.

Baholashning mazmuni mehnatni tashkil qilish qay darajadiligini aniqlashdan, ish vaqtidan va asosiy fondlardan foydalanish, ishlovchilarning sog'ligi va mehnatga layoqatliligi, mehnat tashkil etilishining reja darajasiga mos kelmaslik sabablarini ochishga ta'sir qilishdan tashkil topadi.

Mehnat tashkil etilishini baholash ishlari quyidagi bosqichlardan iborat:

-boshlang'ich ishlab chiqarishda mehnat tashkil etilishining qabul qilingan solishtirma birligi etaloniga (ballar yig'indisi, o'rtacha koeffitsient va h.k.) mos kelish darajasini aniqlash;

-tadqiqot o'tkazilayotgan davr bo'yicha mehnatni tashkil etish davomidagi o'zgarishlarni topish, ular o'lchovini hisob-kitob qilish va yangi (erishilgan) darajani aniqlash;

-oxirgi natijalar nuqtai nazaridan bajarilgan ishlar samarasini baholash.

Mehnatni tashkil etish darajasining baholash aynan shunday baholash uslubi va texnikasi bo'yicha solishtirma tahlilga o'xshab ketadi. Ammo solishtirma tahlilda ushbu ko'rsatkich nafaqat tarmoqning eng yaxshi ko'rsatkichi bilan solishtiriladi, balki yuqori ko'rsatkichga erishish yo'llari ham topiladi. Mehnat tashkil etilishini baholashda esa, erishilgan daraja tarmoq va hududiy mansubligidan qat'i nazar, har bir korxonaga uchun bir bo'lgan etalon bilan solishtiriladi.

Aniqlik, ma'lumotlarning ob'ektivligi, o'tkaziladigan tahlilning sarmashaqqatligi solishtirma etalon deb nima qabul qilinganligi va uning qanchalik universalligiga bog'liq. Tajribada tahlil va baholashning uslubiy materiallarida etalonga nisbatan turli yondashuvlar bor. SHuning uchun mavjud uslublarni quyidagicha guruhlash mumkin:

- mehnatning tashkil etish darajasini tahlil qilish va baholash ko'rsatkichlarining etalon asosida shakllanishi uslubiyati. Ko'rsatkichlar turli tavsifli asosga ega bo'lib, ko'rsatkichlar tizimi sabab-oqibat bog'liqligi prinsiplariga rioya qilmagan holda tuziladi;

- ko'rsatkichlar tizimi monoetalon asosida shakllanadi. Ko'rsatkichlar asosini yagona mezon tashkil qiladi;

- ko'rsatkichlar baholovchi ko'rsatkichlarga tuzatish kirituvchi koeffitsientlarni qo'llash asosida tuziladi.

Mehnat tashkil etish tahlili va baholash ko'rsatkichlari tizimi uchun monoetalon eng qulay hisoblanadi. U har bir ko'rsatkichning yagona boshlang'ich ishlab chiqarish bazasini ta'minlaydi va turli ishlab chiqarish jarayonlarida ularni solishtirish imkonini beradi. Shuning uchun sifat jihatidagi bir xil bo'lgan o'lchamni ajratib olib, uni yagona mezon sifatida qo'llash kerak.

Nazariya va tajriba shuni ko'rsatadiki, mehnatni tashkil etish darajasi va ishlab chiqarish personalining ish vaqti jamg'armasidan foydalanish o'rtasida bog'liqlik bor. Turli ishlovchilar guruhlarining mehnatini tashkil qilishdagi turli o'zgarishlar ish vaqti sarfiga ta'sir qiladi. Masalan, mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi shakllarini takomillashtirish ko'p stanokli va ko'p agregatli xizmatni, kasb va vazifalarni qo'shib olib borish, xizmat doiralarini kengaytirish ish vaqti yo'qotishlari va noishlab chiqarish sarflarini kamaytiradi yoki ularga butunlay barham beradi.

Shunday qilib, mehnatni tashkil qilishning har qanday elementlarini samarali takomillashtirish mezonini bo'lib ish vaqtidan ratsional foydalanish hisoblanadi. Shuning uchun mehnatning tashkil qilinishi tahlili va miqdorini baholash ko'rsatkichlar tizimi ish vaqtidan ratsional foydalanish

asosida qurilishi kerak. Bu yagona mezonga asoslangan ko'rsatkichlar tizimi texnik qurollanish turlicha bo'lgan har qanday ishlab chiqarish uchaskalarida mehnatni tashkil qilish bo'yicha ro'y berayotgan o'zgarishlarni ob'ektiv baholash imkonini beradi.

3.4. Umumiy mehnat salohiyatini aniqlash

Bozor iqtisodiyoti sharoitida har bir mehnat jamoasi o'z mehnat salohiyatidan oqilona foydalanishni ko'zda tutadi. Salohiyat har bir xodimga, guruhga yoki umuman hudud, mamlakat aholisiga nisbatan ham ishlatiladi.

Mehnat salohiyatiga baho berish - insonning yoki bir guruhning asosiy imkoniyatlari yig'indisini aniqlashdir. Hozirgi davrda bizda mavjud bo'lgan inson kapitali unchalik rivoj topmagan, uning rivojlanishiga ijtimoiy-mehnat omili bilangina chegaralanib qolinmoqda. Mehnat salohiyati rivojlanish boshqaruvini takomillashtirish uni barcha bo'g'inlaridagi son va sifat ko'rsatkichlarini oshirishni talab qiladi. Umumiy mehnat salohiyatini biz qo'yidagi formula asosida aniqlashimiz mumkin:

$$TP = RV \cdot PT \cdot CHP, \quad (3.9)$$

Bu erda: *TP* – mehnat salohiyati;

RV – ish vaqti;

PT – mehnat unumdorligi;

CHP – personal soni.

Ushbu formula orqali bir ishchining, butun jamoaning yoki mamlakat aholisi salohiyatini aniqlash mumkin.

Har qanday korxonada normal faoliyat ko'rsatishi uchun moddiy va pul resurslari bilan birgalikda ma'lum mehnat resurslari salohiyatiga ham ega bo'ladi. Korxonada mehnat salohiyati – mehnatni normal intensivligida ishlovchilarning kasb-malaka darajasi, intellektual va jismoniy yaroqlilik va boshqa omillarni hisobga olgan holda ishlab chiqarish jarayonida maksimal qatnashish imkoniyatidir. Alohida olingan ishlovchilar guruhlarining jismoniy imkoniyatlari bir xil emas. Shuning uchun mehnat salohiyati o'lchovi hisoblanganda bu hisobga olinadi.

Ishlovchilarning jinsi va yoshi bilan bog'liq farqlarni ko'rib chiqamiz. O'tkazilgan tadqiqotlar natijalari ishlovchilarni salohiyat imkoniyatlari bo'yicha guruhlash imkonini beradi. Masalan, ayollar 23-48 yoshda,

erkaklar esa 22-55 yoshda eng yuqori mehnat qilish imkoniyatiga ega. Ko'rsatilgan yoshdan pastroq yoki yuqoriroq yoshdagilar pastroq salohiyatga ega bo'ladi. Ishlovchilarning guruhlar bo'yicha salohiyat o'lchovini hisoblash uchun to'g'ri o'lchov birligini tanlash muhim. Bu birlik eng yuqori mehnatga layoqatli aholi salohiyati o'lchovi bo'lishi mumkin va u kishi soatlarda, so'ngra, bir yillik ishlovchilar soni bo'yicha o'lchanadi. Erkaklar va ayollarning bu qismi salohiyatini aniqlaganda bir qator o'zaro bog'liq omillarni hisobga olish zarur: ish vaqtidandan foydalanish darajasi; normalarni bajarish darajasi; ishlovchilarning malaka darajasi va h.k.lar. Mutaxassislarining ta'kidlashicha, ba'zi korxonalarda smena ichidagi ish vaqti yo'qotishlari 10-12% ni tashkil qiladi. Agar smena ichidagi ish vaqti yo'qotishlari qisqartirilsa, eng yuqori ishchilarning salohiyati o'rtacha 1,12 birlik, mehnat qilish qobiliyatining o'sishi hisobiga normalar bajarilishi o'sishi mumkinligi hisobga olinsa, u kamida 1,2 – birlik erkaklarda va 1,1- birlik ayollarda oshishi mumkin bo'ladi. Bu o'lchovlarni turli guruhlar salohiyatini hisoblashda o'lchov birligi asosi o'rnida qabul qilinishi mumkin.

Tajriba shuni ko'rsatadiki, 18-22 yoshdagi erkaklar va 23 yoshgacha ayol ishchilar mehnatga eng yuqori layoqatli yoshdagi guruhlariga nisbatan bir xil ish uchun 20% ko'proq vaqt sarflaydilar. 48 yoshdan kattaroq ayollar va 55 yoshdan yuqori erkaklarda ish vaqti birligida mahsulot ishlab chiqarishi 10% kamayadi. Shunday ekan, 22 yoshgacha erkaklarda salohiyat koeffitsienti 0,96 ga teng, 55 va undan yuqori yoshda esa 1,08 ga, o'z navbatida ayollarda 23 yoshgacha 0,88 birlikni, 48 va undan yuqori yoshda 0,99 birlikni tashkil qiladi.

Bu bog'liqlikni aniqlagandan so'ng, ishlab chiqarishning turli bo'limlarida ishlovchilarning mehnat salohiyati o'lchovini hisoblash imkoni tug'iladi.

3.5.Korxonada mehnatni tashkil qilinganlik holatini baholash

Umumiy ish vaqti jamg'armasi salohiyatidan foydalanish korxonada mehnatni tashkil qilish holati bilan bog'liq. Shuning uchun tashkil qiluvchi elementlar hisobiga jamg'armaning unumli foydalanilayotgan qismi ko'payishi (kamayishi) tashkiliy holatini baholash ko'rsatkichi hisoblanadi.

Bu ko'rsatkich quyidagi formula orqali hisoblanadi:

$$X_t = T_{R,F} : J_s \quad (3.10)$$

Bu erda: X_t – mehnatning tashkil qilinganlik holati;

$T_{R,F}$ – shu davrda haqiqatda, ratsional foydalanilmayotgan ish vaqti;

J_s – ish vaqti jamg'armasining salohiyati.

Ratsional foydalanilmayotgan ish vaqti o'lchovi hisoblanayotganda, normativlardan oshib ketmagan haqiqatdagi vaqt sarfi olinadi. Agar xizmat ko'rsatish vaqti bazis davrida 2600 kishi-soatni, amaldagi normativlar bo'yicha esa – 2300 kishi-soatda bo'lsa, hisob uchun oxirgi qiymat olinadi. Farq esa ortiqcha sarflangan vaqtga kiradi (bu talab ratsional sarflarning har qanday elementiga nisbatan aniqlanadi). Ish hajmini bajarish uchun bevosita sarflanadigan ish vaqti koeffitsienti K_1 quyidagi formula orqali topiladi:

$$K_1 = T_{b,s} : J_s \quad (3.11)$$

Bu erda: $T_{b,s}$ – ish hajmini bajarish uchun bevosita sarflanadigan ish vaqti.

Xuddi shu usulda boshqa elementlar bo'yicha ham koeffitsientlar aniqlanadi:

K_2 – mehnat normasiga kiritilgan ishlanmaydigan vaqt koeffitsienti;

K_3 – shlab chiqarish vazifasi bilan asoslanmagan ishlarni bajarish uchun sarflanadigan vaqt koeffitsienti.

Bu ko'rsatkichlar guruhi umumiy ish vaqti jamg'armasi salohiyatidan ratsional foydalanishni tavsiflaydi.

Ikkinchi guruhga mavjud zahiralarning o'lchovi va yo'naltirilganligini tasdiqlovchi ko'rsatkichlar kiradi (zahira tashkil qiluvchi ishga kelmasliklar, ish vaqti yo'qotishlari va ortiqcha sarflari).

Har bir ko'rsatilgan vaqt sarflarining vaqt jamg'armasi salohiyatiga daxldorligi zahiralar mavjudligini ko'rsatadi. Masalan, vaqt jamg'armasi salohiyati 10000 soat, zahira tashkil qiluvchi ishga kelmasliklar –500 soat, ish vaqtidan foydalanishdagi mavjud zahira 5% ni tashkil qiladi.

Mehnat unumdorligini oshirishning tashkiliy zahiralarini tashkil qilishda faqat ko'zga ko'rinadiganlarni emas, balki ish vaqtining smena ichidagi yashirin yo'qotishlarini va ortiqcha sarflarni ham topish muhim. Bu yo'qotishlar turlicha bo'lgani uchun ularni hisoblash ham turlicha olib boriladi. Masalan, alohida ishlovchilar tomonidan normalarning bajarilmaganligi sababli ish vaqti yo'qotishlari bosqichma-bosqich amalga

oshiriladi. Avval hamma ishchilar normalarini bajarganlarida mehnat unumdorligi oshishi mumkinligi aniqlanadi:

$$U_n = [C_1 \cdot (100 - x_1) + (C_2 \cdot (100 - x_2))] \cdot d / (C_1 + C_2) \quad (3.12)$$

Bu erda: S_1 va C_2 – normalarni bajarish 80-90, 90-100% ishchilar soni;

x_1 va x_2 - ish me'yorda o'rtacha normalarning bajarilishi;

d – ishlovchilarning umumiy soniga nisbatan normalarni bajarmaydigan ishchilar salmog'i, %da.

Normalarni bajarmaslik tufayli ish vaqti yo'qotishlari ($T_{n.b}$) quyidagicha hisoblanadi:

$$T_{n.b} = 100 \cdot U_n : (100 + U_n) \cdot Q : K \quad (3.13)$$

Bu erda: Q – ushbu davrdagi mahsulot hajmi, norma-s;

K – sex ishchilari ishlab chiqarish normalarining bajarilishi ko'effitsienti.

Takomillashmagan mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi tufayli ish vaqti yo'qotishlarining o'lchami ham ahamiyatga ega. Bu kamchilikning oqibatlariga ishlovchilar o'z vazifalaridan chetlashishlari, qoniqarsiz kadrlar tuzilmasi, mehnatni tashkil qilishning noratsional shakli va usullari va h.k.lar kiradi.

Ish vaqti jamg'armasida ortiqcha sarflar alohida guruhni tashkil qiladi. Ular asosan mehnatni tashkil qilishdagi kamchiliklardan kelib chiqadi. Ular kelib chiqish xususiyatlari va manbaiga muvofiq farqlab hisobga olinishi tahlil jarayonini engillashtiradi va mehnatni tashkil qilish hisobiga foydalanilmayotgan ish vaqtlari rezervi aniqlanadi..

Misol. Jamoaning jami potensial ish vaqti jamg'armasi (F_p) 2500 ming kishi soat; foydalanilgani ($F_{foyd.}$) 2030 ming kishi soat. O'rtadagi farq (470 ming kishi soat) quyidagicha taqsimlangan: vaqtinchalik mehnatga layoqatlilikni yo'qotganligi uchun – 83200, mehnat intizomi buzilganligi uchun – 600, xom ashyo etqazib berishdagi kamchiliklar tufayli kun bo'yi turib qolishlar hisobiga - 176000, tashkiliy-texnik sabablarga ko'ra smena ichidagi turib qolishlar hisobiga – 204100, og'ir mehnat sharoitlari uchun berilgan qo'shimcha tatillar uchun – 3200, boshqa tashkiliy sabablar – 2300 kishi soat. Mehnatni tashkil qilishning umumiy va xususiy

ko'rsatkichlarini, mehnat unumdorligini oshirishning joriy va istiqboldagi rezervlarini aniqlang.

ECHISH. Mehnatni tashkil qilinganligining umumiy darajasi $U_o = F_{\text{foyd.}} / F_p$ formulasi yordamida topiladi. Bizning misolimizda $U_o = 0,812$ (2030 / 2500) bo'lgan. Bundan shunday xulosa qilish mumkinki, mehnatni tashkil qilish hisobiga mehnat unumdorligini maksimal oshirish imkoniyati 23,1 % ($1:0,812 \cdot 100 - 100$). Biroq bunday o'sish faqatgina nazariy jihatdan ko'riladi, chunki barcha yo'l qo'yilgan yo'qotishlarni to'liq bartaraf etilsagina bunday o'sishga erishish mumkin bo'ladi. Biroq, haqiqatda barcha yo'qotishlarni bartaraf etish mumkin emas (masalan kasalliklar tufayli yo'qotishlar). Real ikoniyatlar u yoki bu sababga ko'ra qisqartirilayotgan yo'qotishlarni foydalanilgan ish vaqti jamg'armasiga nisbati sifatida aniqlanadi. (3.1-jadval)

3.1-jadval

Mehnatni tashkil qilinganlik darajasini va istiqboldagi imkoniyatlarni aniqlash

№	Ish vaqti yo'qotishlari sabablari	Mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlari ($F_q^1 : F_{\text{foyd.}} \cdot 100$), %	
		Sabab to'liq bartaraf etilganda	Qisman bartaraf etilganda (chora-tadbirlar doirasida)
1	Kasallik va travmatizm tufayli vaqtincha mehnatga layoqatni yo'qotish	$(83,2 \cdot 100) / 2030 = 4,1$	30% qisqartirilsa $83,2 \cdot 0,3 \cdot 100 / 2030 = 1,23$
2	Mehat intizomini buzilishi	$0,6 \cdot 100 / 2030 = 0,03$	80% qisqartirilsa $0,6 \cdot 0,8 \cdot 100 / 2030 = 0,24$
3.	Etgazib berishlardagi kamchiliklar tufayli kun bo'yi turib qolishlar	$176 \cdot 100 / 2030 = 8,7$	50% qisqartirilsa $176 \cdot 0,5 \cdot 100 / 2030 = 4,35$
4.	Tashkiliy-texnik sabablarga ko'ra smena ichidagi turib qolishlar	$204,1 \cdot 100 / 2030 = 10$	60% qisqartirilsa $204,1 \cdot 0,6 \cdot 100 / 2030 = 6$
5	Zararli sharoitlarda ishlanganlik uchun qo'shimcha tatillar	$3,2 \cdot 100 / 2030 = 0,16$	40% qisqartirilsa $3,2 \cdot 0,4 \cdot 100 / 2030 = 0,06$
6	Boshqa tashkiliy sabablar	$2,3 \cdot 100 / 2030 = 0,11$	40% qisqartirilsa $2,3 \cdot 0,4 \cdot 100 / 2030 = 0,05$
	Jami	23,1	11,9

¹Qo'shimcha foydalanilayotgan ish vaqti jamg'armasi, ming kishi-soat.

Tahlil davomida bircha tashkiliy ish vaqti yo'qotishlari o'z navbatida qismlarga ajratilishi mumkin. Masalan, mehnatga layoqatsizlik – kasalliklarning asosiy turlari bo'yicha, smena ichidagi turib qolishlar – ushbu ishlab chiqarish uchun konkret sabablar bo'yicha va h.z. Rezervlarni baholash har bir tashkiliy omillarning qanchalik ahamiyatligini ko'rsatadi.

Bundan tashqari ish vaqti yo'qotilish sabablarini o'rganish bilan birga ishlovchilarning kasbiy mahorat kabi yashirin rezervlarni aniqlash ham muhim hisoblanadi.

Ishlab chiqarishga tayyorgarlik bosqichidagi kamchiliklar, bajaruvchining aybi bilan yo'l qo'yilgan xatolar, chizma va loyihalardagi tuzatishlar, uskunalardagi kamchiliklar bilan bog'liq ortiqcha ish vaqti sarflari hisob hujjatlari asosida yoki kuzatuvlar orqali aniqlanadi.

Ortiqcha mehnat sarflarini aniqlashning asosiy yo'li maxsus kuzatuvlar asosida amalga oshiriladi (IVS, xronometrik va h.k.) va ulardan olingan natijalar normadagi ko'rsatkichlar bilan solishtiriladi.

3.6. Ishlovchilar mehnatini jamoa shaklida tashkil qilish va mehnat jamoalari samaradorligi

Mehnatni jamoa (brigada) shaklida tashkil qilish korxonada kadrlardan foydalanish va joylashtirishning taraqqiy qilgan shaklidir. Faqat u zamonaviy ishlab chiqarish sharoitlariga mos keladi, ishlovchilarning mehnat va ijtimoiy faolligini oshirishga cheksiz imkoniyatlar ochib beradi, mehnat natijalariga jamoaviy mas'uliyat va o'rtoqlik hislarini uyg'otadi.

Tahlil jarayonida quyidagi masalalar ko'rib chiqilishi lozim: mehnatni tashkil qilishning jamoa shakli bilan qamrab olinganligi; brigadalar turi va ularning tarkibi; bunday jamoalar a'zolari tomonidan mehnatning ilg'or usullaridan foydalanish; mehnat intizomining ahvoli, mehnat normalarining bajarilganlik sabablari, brigada a'zolarining o'zaro munosabatlari. Olingan ma'lumotlardan korxonada mehnatni tashkil qilishning jamoa shaklini joriy qilishishlarining samaradorligini baholashda ham foydalaniladi.

Barcha sanab o'tilgan parametrlarni yaxshilash hisobiga mehnat unumdorligining o'sishi umumiy baholovchi ko'rsatkich bo'lib hisoblanadi.

Mehnatni tashkil qilishning brigada usuli bilan qamrab olinganligi koeffitsienti $K_{b,q}$ quyidagi formula orqali hisoblanadi.

$$K_{b,q} = S_1 : S_{um} \quad (3.14)$$

S_1 – brigadalarga birlashtirilgan ishlovchilar soni, kishi;

S_{um} – umumiy ishlovchilar soni, kishi.

Biroq $K_{b,q}$ brigada usulidagi mehnatni tashkil qilishni joriy etishdagi axvol qandayligi to'g'risida faqatgina umumiy tasavvur beradi.

Turli davrlar uchun **qamrab olish koeffitsientlarini** solishtirish ishlovchilarni mehnatni tashkil qilishning ushbu shakli bilan qamrab olishdagi o'zgarishlarni \bar{O} ko'rsatadi.

$$\bar{I} = \hat{E}_{a.e.}^1 \div \hat{E}_{a.e.}^2 \quad (3.15)$$

bu erda, $K_{b,q}^1$ va $K_{b,q}^2$ – hisobot va bazis davrlari uchun mehnatni tashkil qilishning brigada usuli bilan qamrab olinganlik koeffitsientlari.

Agar $\bar{O} > 1$ bo'lsa, bu ushbu yo'nalishdagi ijobiy o'zgarishlarni bildiradi. Biroq, mehnatni tashkil qilishning brigada usulidagi barcha imkoniyatlardan foydalanildimi, yo'qmi tekshirib ko'rish kerak bo'ladi. $\bar{O} < 1$ bo'lganda brigadada ishlovchilar salmog'ining pasayish sabablarini birma-bir ko'rib chiqish lozim. 1 va 2 formulalar bo'yicha hisob-kitoblarni korxonada, sex, ishlab chiqarish uchastkasi bo'yicha olib borish kerak. Bu mehnatni jamoaviy, kompleks tahlil qilishning zarur shartidir.

Yana ixtisoslashgan va kompleks brigadalarda ishlovchilar sonining o'zaro nisbatini ham aniqlash zarur. Agar ishlab chiqarishdagi ishlar kompleks va ixtisoslashgan brigadalar tuzish imkonini bersa, kompleks brigadalar tuzish afzalroqdir. Chunki bunday brigadalarda tashkiliy va shaxsiy omillarni amalga oshirish imkoniyatlari ko'proq, ishchilarning mehnat unumdorligi 10-15%, brigada a'zolarining kvalifikatsiyalari tezroq o'sadi va h.k.

Kompleks brigadalar ishni tashkil etish darajasi va ishlovchilar soni bilan farq qiladi. Bunday brigadalar salmog'ini oshirish korxonalaridagi mehnatni tashkil qilishni takomillashtirish ishlarining asosiy sifat ko'rsatkichlaridan biridir.

Tahlil jarayonida brigadalardagi optimal ishlovchilar soni aniqlanadi. Agar ishlovchilar soni juda kam yoki ko'p bo'lsa, brigada usulining asosiy afzalliklari yo'qoladi, jamoaviy boshqarish qiyinlashadi.

Ish hajmlarini kam sonli ishlovchilar bilan bajarish jamoa ish vaqti jamg'armasidan foydalanishni yaxshilash hisobiga bo'lishi mumkin.

Umuman, sex bo'yicha mehnat unumdorligini oshirish (MU) quyidagi formula orqali hisoblanadi:

$$MU = E \times 100 \times d : (S - E) \quad (3.16)$$

Bu erda, E – brigadada ishlovchilar sonining qisqarishi;

S - qisqartirish bo'yicha tadbirlarni amalga oshirishdan avval brigadadagi ishlovchilar soni;

d – umumiy sexda ishlovchilarga nisbatan ushbu brigadada ishlovchilar salmog'i.

Qisqacha xulosalar

Mehnatning ixtisoslashuvi - bu ishlab chiqarish faoliyatining mehnat taqsimoti va konsentratsiyasiga asoslangan iqtisodiy shakli bo'lib u ma'lum operatsiyalarni bajarish yoki ommaviy, ko'p seriyali sarxillikka ega aniq mahsulot ishlab chiqarishga mo'ljallangan.

Mehnatni tashkil qilinganlagini baholashning mazmuni mehnatni tashkil qilish qay darajadiligini aniqlashdan, ish vaqtidan va asosiy fondlardan foydalanish, ishlovchilarning sog'lig'i va mehnatga layoqatliligi, mavjud mehnatning tashkil etilishining reja darajasiga mos kelmaslik sabablarini ochishga ta'sir qilishdan tashkil topadi.

Mehnat kooperatsiyasi ham xuddi ixtisoslashuv kabi bir necha turlarga ajratiladi. Ular predmetli, detalli, texnologik, hududiy, ichki tuman, tarmoqlararo, tarmoq miqyosida bo'ladi. Mehnat salohiyatiga baho berish - insonning yoki bir guruhning asosiy imkoniyatlari yig'indisini aniqlashdir. Ish hajmini bajarish uchun bevosita sarflanadigan ish vaqti koeffitsienti.

Umumiy ish vaqti jamg'armasi salohiyatidan foydalanish korxonada mehnatni tashkil qilish holati bilan bog'liq, shuning uchun tashkil qiluvchi elementlar hisobiga jamg'armaning unumli foydalanilayotgan qismining o'zgarishi holatini baholash ko'rsatkichi hisoblanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Korxonada va tarmoqda ixtisoslashuvning qanday turlarini bilasiz?

2. Ixtisoslashuvning qanday iqtisodiy ko'rsatkichlari mavjud?
3. Mehnatning tashkil qilinganlik darajasi ko'rsatkichlari qaysilar?
4. Korxonada mehnatning ilmiy tashkil qilinganlik darajasi qaysi mezonlarda baholanadi?
5. Mehnatning tashkil qilinganlik darajasiga ta'sir qiluvchi ijtimoiy-iqtisodiy omillar qanday hisoblanadi?
6. Mehnatni tashkil qilishni tavsiflovchi xususiy koeffitsientlar qaysilar va ular qanday hisoblanadi?
7. Mehnatning tashkil qilinganlik holatini tahlil qilish va baholash uchun qanday materiallardan foydalaniladi?
8. Mehnatning tashkil qilinganlik holatini biz qanday aniqlaymiz?
9. Ish hajmini bajarish uchun bevosita sarflanadigan ish vaqti koeffitsientini aniqlash?
10. Umumiy ish vaqti jamg'armasi salohiyatidan foydalanish deganda siz nimani tushunasiz?

Tavsiya etilgan adabiyotlar

1. И.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. -Т.: “Ўзбекистон”. 2011й. - 48 бет
2. Abdurahmonov Q.X., Xolmo`minov Sh.R. va boshqalar «Mehnat iqtisodiyoti» Darslik. – Т.: «Adabiyot jamg`armasi nashriyoti» 2005. -166 b.
3. Назаров А.Ш. Меҳнатни ташкил этиш ва нормалаш. Ўқув қўлланма. –Т.: Адабиёт жамғармаси нашриёти. 2004. -160 б.
4. Савицкая Г.В. Экономический анализ. - М.: “Новое знание” 2007. -654 с.
5. Современная экономика труда. /под ред. проф. В.В.Куликова. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2008. -589 с.
6. Холмўминов Ш.Р. ва бошқалар “Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили”. Ўқув қўлланма. –Т.: Адабиёт жамғармаси нашриёти. 2004. - 112 б.

4- bob. MEHNAT SARFLARINI NORMALASH VA MEHNAT NATIJALARINI TAHLILI

4.1. Normativ hujjatlarning tarkibi va normativ tadqiqot ishlarini tashkil qilish

Tahliliy ishlarning asosiy vazifalaridan biri qo'llanilayotgan normativ materiallarni va ularni qo'llash hamda qo'llanish darajasini baholash hisoblanadi.

Har bir korxonada va tashkilot tegishli normativ hujjatga ega bo'lib, uning elementlari uch guruhga bo'linadi: normativlar va normalar; ishlab chiqarish ishlarining qoidalari; talablar va cheklovlar.

Normativlar va normalar texnik-texnologik hamda mehnatga oid bo'lishi mumkin. Ular moddiylashgan mehnat xarajatlari bilan ilmiy asoslangan normalarni hisoblash uchun qo'llaniladi. Birinchisiga bir xil turdagi uskunalarning pasport ma'lumotlari, operatsion texnologik kartalar, uskuna birligidan olinadigan mahsulot normalari hamda komplektlar ro'yxati kiradi.

Pasport ma'lumotlari normativ hujjat elementlaridan biri hisoblanadi. Ular ushbu turdagi uskuna ish rejimi o'rnatilayotganda qo'llaniladi. Uskunalar modernizatsiya qilinadi, ta'mirlanadi va buning natijasida ularning dastlabki tavsiflari o'zgaradi. Normativ hujjat tahlili olib borilganda o'zgarishlarning pasportga kiritilganligi tekshirilishi zarur. Mehnatga oid normativ va normalarga uskunalar ish rejimi normativlari, vaqt normativlari va mehnat normalari, ishlovchilar guruhlari bo'yicha vaqt balanslari, umumiy mehnat sig'imi kartasi, ishlovchilarning ish guruhlari bo'yicha ta'minlanganligi va boshqarilish normalari kiradi.

Uskunalar ish rejimi normativi va vaqt normativlari normativ hujjatning eng asosiy elementlaridan hisoblanadi.

Uskunalar ish rejimlari, normativlarning, yaroqliligi ilg'or ishchilar tajribalari va uskunalarning maksimal ishlab chiqarish imkoniyatlarini hisobga olgan holda laboratoriya va ishlab chiqarish sharoitlarida o'tkazilgan tadqiqot ma'lumotlarini normativ rejimlar bilan taqqoslash asosida aniqlanadi.

Har qanday mehnat jarayonlari ham xarajatlar, ham mehnat natijalari kabi xususiyatlari bilan ajralib turadi. Shunga yarasha ish vaqti sarfi normalarini mehnat natijalari normalaridan farqlash lozim. Birinchisiga ishning bajarilishi davomiyligi normalari, vaqt normasi, ishchilar soni

normalari kirsa, ikkinchisiga, mahsulot ishlab chiqarish normalari va normalashgan vazifalar kiradi.

Normativ hujjat tahlili korxonadagi mavjud normativ materiallar doirasini aniqlashdan boshlanadi. Ko'rsatkichlar yonida guruhlovchi jadvallar tuziladi. Bu jadvallardagi qaysi to'plamlar shu korxonada mehnatni normalash uchun zarurligi, qaysilari mavjud va qaysilari qo'llanilayotganligi, hamma ishlarga ham normativlar bormi, ularning turlari, qachon ular tasdiqlangan va ishlarning qanday qismlari bor normativlar bo'yicha normalashtirilganligi aniqlanadi.

Tarmoqlararo yoki tarmoqlar bo'yicha normativlar bor bo'lgan barcha ishlar ular asosida normalashtirilishi kerak. Lekin bu talablar har doim ham bajarilavermaydi.

Tajriba shuni ko'rsatadiki, ba'zi ishlarning haqiqiy mehnat sarfi ko'rsatkichlari tarmoqlararo va tarmoq normativlaridan past. Bu normativlarning eskirganini bildiradi. Tarmoqlararo va tarmoq normativlarining qo'llanish sohasini kengaytirish mehnatni normalash darajasini oshirishning zarur sharoitidir.

Ishlab chiqarish ishlarining qoidalari normativ elementlarining ikkinchi guruhi hisoblanadi. Ular tashkiliy va texnik bo'lishi mumkin. Tashkiliylariga ish reglamentlari, mehnatning tashkiliy shakllari, xavfsizlik qoidalari, mehnat qilish va dam olish tartiblari va boshqalar kiradi.

Normativ xo'jalik tahlilini olib borganda ayrim ishlarni bajarishdagi ishlab chiqarish qoidalariga rioya qilinayotganligini va normalarni to'g'ri belgilanganligini tekshirish zarur. Masalan, yopiq binolarda yoki katta oqimli quvurlar ichida payvandlash ishlari olib borilsa bitta ishchi payvandlaydi, ikkinchisi esa havfsizlikni ta'minlaydi. Bunday holatda jarayonni bajarish uchun ish vaqti normasi ikki barobar oshiriladi. Bundan tashqari qish kunlari ochiq joyda ishlarni bajarishda ko'zda tutilgan isitish uchun reglamentdagi tanaffuslar soni va davomiyligini ham hisobga olish kerak.

Texnik qoidalarga mahsulotga ishlov berishdagi texnologik tanaffuslar, maxsus himoya vositalaridan foydalanish qoidalari, uskunalarda ishlash qoidalari, o'ta xavfli ishlarni bajarish qoidalari kiradi.

Talablar va cheklovlar normativ hujjatning uchinchi guruh elementlarini tashkil qiladi. Ular psixofiziologik va ijtimoiy bo'ladi. Psixofiziologik talablarga sanitariya-gigiena normalari misol bo'ladi. Ularga mehnat sharoitlarini tavsiflovchi turli omillarning mumkin bo'lgan o'lchovlari, qoidalar, yo'riqnomalar kiradi. Sanitariya-gigiena normalari

tahlilini o'tkazayotganda imkoni boricha mumkin bo'lgan normalarning ahvoli tekshiriladi. Odatda, ularga rioya qilish majburiy bo'ladi.

Ijtimoiy talablar va cheklanmalar guruhlarini xavfsizligini ta'minlash bo'yicha ko'rsatmalar, hulq-atvor normalari, o'zaro javobgarlik haqidagi va boshqa ko'rsatmalardan iborat. Bu guruhga ishlovchilarning yoshi va jinsiga qarab ish og'irligining cheklanganligi ham kiradi. Masalan, 18 yoshga to'lmaganlar uchun ishlab chiqarish normalari kamroq belgilanishi kafolatlanadi.

Shunday qilib, korxonaning mehnatni normalash uchun normativ-metodik materiallar bilan ta'minlanganligini tahlil qilish tuzilmasi normativ hujjat tuzilishi ishlab chiqarishni juda yaxshi yo'lga qo'yilishiga yordam beradi.

4.2. Ishlab chiqarish jarayonining normalar bilan qamrab olinganlik darajasini tahlil etish

Mehnat jarayonlarini normalanganligini tahlil qilishning asosiy yo'nalishi ishlar normalar bilan qamrab olinganligini aniqlash hisoblanadi. Tahlil davomida quyidagi ko'rsatkichlar aniqlanadi:

- ishlarni normalash uchun normativlari mavjud ishchilar soni;
- korxonada mehnati haqiqiy normalashgan ishchilar soni, shu jumladan, tarmoqlararo, tarmoqlar ichida va mahalliy norma va normativlar asosida o'rnatilgan normalar bilan ishlaydigan ishchilar soni.

Tahlil ish turlari yoki ishchilar tarkibi bo'yicha o'tkaziladi. Ishbay va vaqtbay ish haqi to'lanadigan ishlar ajratiladi. Odatda, ishbay bajariladigan barcha ishlar normalashtiriladi. Korxonada ishlovchilarning soni bo'yicha ko'rsatkichlarni hisoblashdan tashqari, ishlovchilarning ma'lum qism va guruhlari bo'yicha (vaqtbay ishchilar; asosiy ishlab chiqarishga xizmat qiladigan ishchilar; xizmatchilar) hamda alohida olingan bo'linmalar (sexlar, bo'limlar) va ishchilarning kasblari bo'yicha ham ko'rsatkichlar aniqlanadi.

Hisobot davridagi haqiqiy ko'rsatkichlar o'tgan yilgi yoki 3-4 yillik ma'lumotlar bilan solishtiriladi. Normalashtirilayotgan ishlarning ulushini $D_{n.y.}$ aniqlash uchun (mehnat sig'imi va son bo'yicha) quyidagi formulalardan foydalaniladi:

$$D_{i.y.} = \dot{O}_{i.\dot{e}.} / \dot{O}_{\dot{o}.i} \cdot 100; \quad (4.1)$$

$$D_{i.\dot{e}.} = \times_{i.\dot{e}.} / \times_{o.i} \cdot 100 ; \quad (4.2)$$

Bu erda: $T_{n.i.}$ - *normalangan ishlarda ishlangan vaqt, kishi-soat;*

T_{um} - *umumiy ishlangan vaqt, kishi-soat;*

$CH_{n.i.}$ - *mehnati normalashgan ishchilar soni, kishi;*

CH_{um} - *umumiy ishchilar soni, kishi.*

Sarflangan vaqt bo'yicha hisoblangan mehnati normalangan ishchilar ulushi ishchilar soni bo'yicha hisoblangan ulushdan kamroq bo'ladi. Chunki mehnati normalangan ishchilar o'z vaqtlarining bir qismini normalanmagan ishlarni bajarishga sarflaydilar. Shunday ekan, mehnat sig'imi bo'yicha hisoblash usuli ancha aniqroq hisoblanadi.

Ishbay ishchilar mehnatini normalar bilan qamrab olinganlik darajasini tahlil qilishdan tashqari korxonada ishbay ishchilarning, shu jumladan, asosiy ishlab chiqarishni ta'minlovchi va xizmat qiluvchilar mehnatlarini normalash bo'yicha olib borilayotgan ishlarni ko'rib chiqish zarur. Shu maqsadda normalangan topshiriqlarda va asoslangan normalarda ishlaydigan ishchilar salmog'ining dinamikasi o'rganiladi. Bundan tashqari, normalar bilan qamrab olinmagan ishbay ishchilar soni va kasblari hamda bu kategoriyadagi ishchilar mehnati nega normalanmaganligi sabablari aniqlanadi.

Tahlil maqsadida asosiy ishlab chiqarishni ta'minlovchi va xizmat ko'rsatuvchi barcha ishchilar guruhlarga birlashtiriladilar. Har bir guruh bo'yicha normalashtirilgan ishlarning umumiy ishlardagi ulushi hisoblanadi.

Misol: Ishlab chiqarishga xizmat qilish bo'yicha bir xil turdagi ishlarni bajarishda band bo'lgan ishchilar quyidagi guruhlarga birlashtiriladilar:

- uskunalarni ta'mirlash va navbatdagi xizmat ko'rsatish bilan 250 kishi band, 130 tasining ishi normalashtirilgan;
- yuklarni ortish va transport ishlarida – 220 - 120 kishi;
- sozlash ishlarida – 160 - 100 kishi;
- nazorat ishlarida, shu jumladan, laboratoriya-tadqiqot ishlarida – 140 - 80 kishi.

Normalangan ishlar ulushi 56% ni tashkil qiladi.

$$H_{\text{ey}} = \frac{130 + 120 + 100 + 8}{250 + 220 + 160 + 140} \cdot 100$$

Mehnatni normalash bilan qamrab olinganlik darajasini tahlil qilishda xizmatchilarning normalangan mehnat bilan qamrab olinganlik darajasi va dinamikasini o'rganish ham ko'zda tutiladi. SHu maqsadda boshqarish funksiyalari bo'yicha ishlovchilar sonini hisoblash ishlari o'tkaziladi. Hisob-kitob natijalari haqiqiy ma'lumotlar bilan solishtiriladi. Bu erda hisoblash uchun qabul qilingan omillarning sonli qiymatlari, jadval va formulalar bo'yicha olingan ishlovchilarning normativ sonining to'g'riligi va xizmatchilar sonining shtat jadvaliga mos ravishda boshqaruv funksiyalari bo'yicha taqsimlanganliklari tekshiriladi.

Shtat bo'yicha ishlovchilar sonining normativdan farq qilish sabablarini aniqlash zarur. Farqlar, ishlovchilar soni normativlarida ishlarni bajarishdagi tashkiliy-texnik shartlar hisobga olinmasligidan yoki hisoblashdagi omillar ishonchli emasligidan kelib chiqishi mumkin.

Sanab o'tilgan barcha kategoriyalardagi ishlovchilarning mehnatini normalash bilan qamrab olinganlik darajasi tahlil qilingandan so'ng butun korxonada bo'yicha ko'rsatkichlar hisoblanadi.

Mehnatni normalashni tashkil qilishning asosiy yo'nalishlaridan biri – **mehnat normalari sifatining tahlilidir**. U korxonadagi mavjud normalarning asoslanganligi va ilg'orligi darajasini aniqlash hamda ularni takomillashtirish imkoniyatlarini topish imkonini beradi.

Mehnatni normalanganligini tahlili jarayonida normalar soni va tarkibidagi o'zgarishlarni aniqlash zarur.

Mehnat normalari tarkibi ikkita parametr – *asoslanganlik va amal qilish davri* bo'yicha tahlil qilinadi. Asoslanganlik bo'yicha ilmiy asoslangan va tajriba-statistik normalar mavjud.

Amal qilish davri bo'yicha normalar shartli-doimiy, vaqtinchalik, mavsumiy va bir martalik bo'ladi. Vaqtinchalik normalar dinamikasini o'rganishga alohida e'tibor berib, ularni belgilanish tajribasi va amal qilinishi davrini ko'rib chiqish lozim. Bitta vaqtinchalik normalarni ikkinchisi bilan almashtirib turilishi yomon holat hisoblanadi. Natijada vaqtinchalik normalarni qo'llash belgilangan muddatdan oshib ketadi.

Normalarning asoslanganligini baholash eng murakkab ish hisoblanadi. Bunday tahlilni o'tkazishda faqat hisobotlarga tayanish mumkin emas. Normalarni asoslanganlarga to'g'ri kiritilmaganligini tekshirish zarur.

Avvalo, **tayyorlov-yakunlov vaqtining** salmog'i aniqlanadi. Uninig o'lchovi va tarkibi ishlab chiqarishning turi, mehnat jarayonini tashkil qilish xususiyatlari hamda ishning xarakteri bilan bog'liq. Tayyorlov-yakunlov vaqt normasi korxonada amal qilayotgan normativlar bo'yicha barcha turdagi stanokli ishlar uchun hamma partiyadagi detallarga nisbatan hisoblanadi. Tahlil jarayonida tayyorlov-yakunlov vaqtni qisqartirish imkoniyati o'rganiladi.

Operativ ish tarkibi - asosiy va yordamchi vaqt ulushini ham tahlil qilish muhimdir. Yordamchi vaqt ulushining o'sishi bilan uskunalarning ishlash vaqti kamayib boradi. Ularning haqiqatda ishlagan vaqtini normalar hamda ilg'or ish joylarida erishilgan ko'rsatkichlar bilan solishtirish yordamchi vaqt ulushining oshish sabablarini aniqlash va uskunalardan foydalanish samaradorligini oshirish yo'llarini belgilashga yordam beradi. Ma'lumotlar olish uchun alohida ish turlari bo'yicha xronometraj kuzatuvlari olib boriladi.

Dam olishga ajratilgan vaqt tarkibini o'rganishda quyidagilarni nazarda tutish kerak: agar texnologiya va ishni tashkil qilish bilan bog'liq tanaffuslar vaqti yig'indisi, dam olish vaqtini to'liq qoplamasa, u xolda ko'rsatilgan o'lchovlar o'rtasidagi farq hisobga olinadi.

4.3. Mehnat normalarining sifati va ularning bir maromdaligi

Korxonalarda mehnatni normalashning holatini baholash yo'llaridan biri – qo'llanilayotgan normalarning sifatini tahlil qilishdir. **Normalar sifatini tavsiflovchi belgilar** tizimi quyidagilar:

- berilgan tashkiliy-texnikaviy sharoitlar uchun korxonada belgilangan ilmiy-asoslangan sarflar normalariga, mahsulot birligiga ketadigan mehnat sig'imi o'lchamining mos kelish darajasi;
- normalashni hisoblash uchun yagona bazaning mavjudligi. Ish va jarayonlar o'lchov birliklarining ularni bajarish uchun ishlab chiqilgan, ishlab chiqarishni hisobga olish tizimi, normalarga mos kelishi. Bu har bir ish joyida mehnat sarfini nazorat qilish uchun zarur;
- mehnat normalarining bir maromliligi. Mehnat normalarining bir maromlilik koeffitsienti quyidagicha o'lchanadi:

$$\hat{E}_{i,i} = \hat{O}_i / \hat{I}_o \quad (4.3)$$

Bu erda: T_n – ish birligini bajarish uchun zarur bo'lgan vaqt;

N_f -korxonada qo'llanilayotgan normalar bo'yicha vaqt xarajatlari.
 $K_{n.m.}=1$ bo'lganida belgilanagan norma optimal bo'ladi.

- Mehnat normalari ijrochiga faqat ko'rsatkich bo'yicha emas, balki tuzilmasi bo'yicha ham tushunarli bo'lishi kerak.

Korxonada qo'llanilayotgan mehnat normalarining tahlili ular yig'indisining darajasi bo'yicha taqsimlanishdan boshlanadi.

«Mehnatni normalash» fanidan ma'lumki, asoslangan normalar ulushi uch usulda hisoblanadi: normalar soni bo'yicha; shu normalar bo'yicha mehnati reglamentatsiya qilinadigan ishlovchilar soni bo'yicha va asoslangan normalar qamrab olgan mehnat sig'imi bo'yicha.

Korxonaning amaldagi normalari yig'indisidan, asoslangan normalar ulushini aniqlashdan olingan natija etarlicha ob'ektiv hisoblanmaydi. Chunki u eski, u yoki bu normalarning qo'llanish majmuini hisobga olmaydi. Ancha aniq ko'rsatkich korxonaning amaldagi normalaridan bir martalik ishlar normalarini hisobot yilida vaqtinchalik qo'llanilmagan normalarni ayirib tashlashdan kelib chiqqan natija hisoblanadi. Masalan, korxonada 10 mingta norma bo'lib, shundan 5 mingtasi asoslanganga kiritilsa, unda oxirgisining ulushi 0,5 ga teng. (5000/10000). Lekin umumiy normalar ichida 100 ta bir martalik, 500 ta qo'llanilmagan normalar borligini hisobga olsak, bu ko'rsatkich 0,53 (5000/10000-100-500) ga teng bo'ladi.

Asoslangan normalar ulushini ancha aniqroq hisoblash uchun qo'yidagi formulalardan foydalaniladi:

$$D_1=CH_o/CH_{n.r.} \text{ yoki } D_1=T_o/T_{um} \quad (4.4)$$

Bu erda: D_1 - asoslangan normalar ulushi;

CH_o – mehnatning asoslangan normalarni bilan reglamentatsiyalanadigan ishchilar soni, kishi;

$CH_{n.r.}$ – mehnati normalanadigan ishchilarning umumiy soni, asoslangan normalar bo'yicha bajariladigan mehnat sig'imi, norma-soat ;

T_o – asoslangan normalar bo'yicha bajariladigan mehnat sig'imi, norma-soat;

$T_{um.}$ – bajariladigan ishlarning umumiy mehnat sig'imi, norma-soat.

Birinchi formulaning kamchiligi shuki, bitta ishchi ham asoslangan norma bo'yicha, ham tajriba-statistik norma bo'yicha ishlashi mumkin.

Shunday xodimlar soni bo'yicha hisoblangan ko'rsatkich mehnat sig'imi bo'yicha aniqlangan ko'rsatkich bilan solishtiriladi.

Tahlil davomida asoslangan normalarning hisobot yilida o'tgan yildagiga nisbatan o'zgarganligi aniqlanadi. Agar uning ulushi kamaygan bo'lsa, sabablari aniqlanib, kamchiliklar bartaraf etiladi.

Vaqt normasining sifati ko'pincha uning tarkibi bilan tavsiflanadi. Shu operativ vaqt ulushi, ish joyiga xizmat ko'rsatish vaqti ulushi va dam olish vaqti ulushlari aniqlanadi. Normaga kiritilgan asosiy vaqt muddati ilg'or ishlab chiqarish tajribalaridan foydalanish darajasi aniqlangan holda normativlar mohiyati bilan solishtiriladi.

Ish vaqti yo'qotishlari o'lchami va ishdan tashqari ishlangan soatlar soni haqida personal sonining tabel hisobi, ishga chiqishlar, ish vaqti fotografiyasi materiallari ma'lumotlari bo'yicha fikr yuritish mumkin.

Normalarning bir maromliligi tahlilini sex bo'yicha ishbay-ishchilar normalarining bajarilishi bo'yicha guruhlashdan boshlash kerak. Lekin amaldagi normalar sifatini ob'ektiv baholash uchun olingan ma'lumotlar ish vaqtini fotografiya qilish asosida hisoblangan ish vaqtidan foydalanish koeffitsientiga muvofiqlashtirish lozim.

Ammo ish vaqti yo'qotishlari va noratsional sarflar, normalarning yuqori sifat darajasini ko'rsatmay, balki turli ishlab chiqarish uchastkalarida bir xil mehnat intensivligini nazarda tutadigan bir maromli normalarni to'liq baholash imkonini bermaydi. Shuningdek, ish joylaridagi mavjud tashkiliy-texnikaviy sharoitlarning normativlarga mos kelish darajasini aniqlash zarur.

Bir maromlilik haqida normalar bajarilishining norma chegarasi ko'rsatkichi bo'yicha xulosa chiqarish mumkin. Bir maromli normalar quyidagi sharoitlarga mos kelishi kerak: ishlovchilar soni nisbati, belgilangan yuqori va quyi chegaralardan chiqib ketgan normalarning bajarilish darajasi bo'yicha tadqiqot o'tkazilayotgan ishchilar guruhi, umumiy sonning 5 %idan oshmasligi kerak.

Bu ko'rsatkichlar individual mehnat unumdorligining normalar bajarilishiga ma'lum darajada ta'sir qilishini ko'rsatadi. Masalan, uchastkadagi ishbay ishlovchilar soni 100 kishidan iborat, normalar bajarilishi o'rtacha - 115% bo'lsa, quyi va yuqori chegaralar ma'nosini topamiz - 84 va 147. Agar normal chegaralarning u yoki bu tomoniga 5 tadan ortiq kishi chiqmasa ($100 \cdot 5 / 100$), uchastkadagi normalarni bir maromli deyish mumkin.

Faqatgina ish vaqti normalarini va normalashtirilgan ishlarni tahlil qilish bilan chegaralanib qolish noto'g'ri. Xizmat ko'rsatish normalarini, ishlovchilar soni, shuningdek, boshqarish normalarini aniqlash muhim ahamiyatga ega. Avvalo, o'rtacha ishlovchilar soniga nisbatan har bir guruhda ishlovchilarning solishtirma soni hisoblanadi. Bu esa, o'z navbatida, qaysi kategoriyalarni bazaviy normalashdan asoslangan normalashga birinchi navbatda o'tkazish kerakligini aniqlash imkonini beradi.

Xizmat qilish normalari sifatini tekshirish uchun mahsulotning ishlab chiqarishdagi mehnat sig'imidan kelib chiqqan holda zarur xizmat qiluvchi ishchilar soni aniqlanadi;

$$CH_{r.o.} = T_p - T_{tex} - T_n / B K \quad (4.5)$$

Bu erda: T_p – ishlar hajmining mehnat sig'imi, norma-soat;

T_n – vaqt normalari belgilangan xizmat ko'rsatish ishlarining mehnat sig'imi, norma-soat;

T_{tex} – ishlar hajmining texnologik mehnat sig'imi, norma-soat;

B – bitta ishlovchining vaqt balansi, soat;

K – normalarning bajarilish koeffitsienti (kasb va vazifalar birga olib borilishidan kelib chiqqan holda hisoblanadi).

Mavjud xizmat ko'rsatuvchi ishchilar sonini zarur bo'lgan son bilan solishtirish ularning etishmasligi yoki ortiqligini ko'rsatadi.

4.4. Korxonalarda mehnat normalarini qo'llash

Mehnat normalari jamoa ishlab chiqarish salohiyatining alohida tarkibiy qismlari o'rtasida kerakli proporsionallikni o'rnatishning asosiy vositasi hisoblanadi; korxonalar va tashkilotlar ishlab chiqarish imkoniyatlarini aniqlaydi; har bir turdagi mahsulot ishlab chiqarishga sarflanadigan jonli mehnat sarfini hisoblab chiqish va ishlab chiqarish dasturlarining bajarilishi, faqat jamoa emas, balki har bir ijrochining ishlab chiqarish faoliyati natijalarini baholash uchun yordam beradi.

Tahlilning vazifalari quyidagilardan iborat:

- iqtisodiy ishlarda mehnat normalarining qo'llanilish darajasini baholash;
- normalarning sifati va tengligini hamda ularning to'g'ri qo'llanilayotganligini aniqlash;

- operativ tahlil va nazorat jarayonida qo'llanilayotgan normalarni kengaytirish bo'yicha tadbirlar ishlab chiqish.

Iqtisodiy ishlarda normativlarni qo'llash, avvalo, ularning farqlanish darajasi hamda to'lov va reja normalari o'rtasidagi farqlar o'lchamiga bog'liq bo'ladi. Bunday farq tajribada uchrab turadi, chunki xarajat normalari reja normalaridan ko'ra ancha aniqroq hisoblanadi va uning asosida ishlovchilar uchun haqlar nisbati o'rnatiladi. Ayni shu farq tufayli mehnat natijalari yomonlashgan paytda ish haqi miqdorini saqlab qolish maqsadida turli qo'shib yozishlar uchun imkon tug'iladi. Shuning uchun bunday yondashuv har doim qo'llab - qo'vvatlanmagan va bozor iqtisodiyoti sharoitida normativ yoki daromadlar bo'yicha ish haqi jamg'armalari aniqlanayotganda bunday yondashuv umuman to'g'ri kelmaydi.

Agar korxonada faqat alohida olingan operatsiyalar uchun mehnat xarajatlari normalarini qo'llasa, ishlab chiqarish quvvatini, mahsulot tannarxi, va boshqa ko'rsatkichlarni aniqlash uchun bu normalar qo'llanilmasligiga ishonch hosil qilish mumkin. Bunday normalarni qo'llash katta hisob-kitob ishlarini olib borishni talab qiladi.

Tahlil ba'zi bo'g'inlarda mahsulotlarga yiriklashgan mehnat xarajatlari normalarining mavjudligini aniqlashdan boshlanadi. Mahsulotning bunday normalar bilan to'liq qamrab olinganligini (U_{no}) hisoblash uchun quyidagi formuladan foydalaniladi:

$$U_{no} = K_{yn} / N_v \cdot 100 \quad (4.6)$$

Bu erda:

$K_{y,n}$ -mahsulotlar uchun yiriklashgan normalar soni;

N_v -ishlab chiqarilgan mahsulotning umumiy nomenklaturasi.

Mehnat sig'imi normativlari korxonaning ishlab chiqarish quvvati va unga kerakli ishchilar sonini aniqlash imkonini beradi.

Kerakli ishchilar sonini aniqlashdagi hisob-kitoblar sifatini tahlil qilishda faqat yiriklashgan normalarga emas, balki ish vaqti balansining to'g'ri taqsimlanganligiga ham e'tibor berish kerak.

Bitta ishchining yillik hisob bo'yicha ish vaqti balansi o'rta statistik o'lchov hisoblanadi. Qonun bo'yicha ruxsat berilgan, ish bo'lmagan barcha kunlar va soatlar o'rta hisobga keltiriladi. Shuning uchun bunday balansdan foydalanilganda asosan ayollardan iborat jamoalarda bunday balanslar kamaytiriladi, erkaklar ko'p bo'lgan ish joylarida esa

asoslanmagan holda u ko'tariladi. Xuddi shu haqda mehnat sharoitlari qulay bo'lmagan uchastkalarining ishlovchilari haqida so'z yuritganda ham gapirish mumkin.

Ishlovchilarni ish joylariga joylashtirishda ham mehnat normalarining korxonalarda qo'llanilishi tahlil qilinadi. Agar tokarlik ishlarining mehnat sig'imi, pardoqlash ishlari mehnat sig'imidan uch barobar yuqoriroq bo'lsa, normalarning bajarilishi o'rtacha bir xil sharoitlarda tokarlar soni pardoqlovchilarga nisbatan uch barobar ko'proq bo'lishi kerak. Turli kasb-mutaxassislikda ishlovchilarning mehnat sarflari o'rtasida zarur proporsionallikka e'tibor berish - ishlab chiqarish ishlarini to'xtovsiz olib borish kafolatini beradi. Agar operativ hisobotda ishlab chiqarish tez-tez uzilib tursa, bu mehnat normalarining sifatini qayta ko'rib chiqishni bildiradi.

Operativ rejalashtirishda normalar alohida olingan operatsiyalar va jamoaning mehnat jarayonlariga nisbatan qo'llaniladi. Bunday tajriba asosan smena-sutkali ishlarda keng tarqalgan. Yakka tartibdagi ishlarda smenadagi vazifalarni aniqlashning asosini smenada ishlab chiqariladigan mahsulotlar komplektini ta'minlash uchun kerak bo'lgan qismlarga bo'lgan talab, operatsiya va ularning bajarilishi normalarini tashkil qiladi. Bu ko'rsatkichlarning har biri o'z ahamiyatiga ega. Masalan, bir ish joyining imkoniyatlari smena talabidan yuqori bo'lsa, boshqa turdagi qismlarni ishlab chiqarish, aksincha, ish joyi imkoniyati etarli bo'lmasa boshqa joyni ish bilan yuklatilayotganda bu kamchilikni bartaraf etish yo'llarini qidirish kerak bo'ladi.

Shunday qilib, mehnat normalarini keng qo'llash iqtisodiy ishlar darajasiga, jamoa ishlab chiqarish natijalarining oshishiga yordam beradi

Qisqacha xulosalar

Resurslarning cheklanganligi mehnat munosabatlarida talab, me'yor, cheklovlarni yuzaga chiqaradi. Mehnat normalarining funksiyalari – mehnat munosabatlarida uni tartabga solish, ta'minlash borasidagi funksiyalardan iborat. Ularga mehnat sharoitlarini tavsiflovchi turli omillarning mumkin bo'lgan o'lchovlari, qoidalar, yo'riqnomalar kiradi. Texnik qoidalarga mahsulotga ishlov berishdagi texnologik tanaffuslar, maxsus himoya vositalaridan foydalanish qoidalari, uskunalarda ishlash qoidalari, o'ta xavfli ishlarni bajarish qoidalari kiradi.

Talablar va cheklovlar normativ hujjatning uchinchi guruh elementlarini tashkil qiladi. Ular psixofiziologik va ijtimoiy bo'ladi. Psixofiziologik talablarga sanitariya-gigiena normalari misol bo'ladi. Ularga mehnat sharoitlarini tavsiflovchi turli omillarning mumkin bo'lgan o'lchovlari, qoidalar, yo'riqnomalar kiradi. Sanitariya-gigiena normalari tahlilini o'tkazayotganda imkoni boricha mumkin bo'lgan normalarning ahvoli tekshiriladi. Odatda, ularga rioya qilish majburiy bo'ladi.

Korxonada miqyosida normalarning asoslanganli – ularning zamonaviy ishlab chiqarish talablariga mos kelishi tig'izligi, bir maromda yuklatilganligi va sifati bo'yicha ko'rsatkichlarni tahlil etish orqali asoslab berish. Asoslanganlikning – iqtisodiy, texnik, tashkiliy, ruhiy-fiziologik, ijtimoiy turlari mavjud. Korxonalarda mehnat normalarining qamrab olinganlik darajasi, mehnat munosabatlarining sifatli darajada yo'lga qo'yilganligidan dalolat beradi. Mehnat normalarini tahlil etishning vazifalari: iqtisodiy ishlarda mehnat normalarining qo'llanilish darajasini baholash; normalarning sifati va tengligini hamda ularning to'g'ri qo'llanilayotganligini aniqlash; operativ tahlil va nazorat jarayonida qo'llanilayotgan normalarni kengaytirish bo'yicha tadbirlar ishlab chiqish.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat normalari nima sabablarga binoan yuzaga chiqadi?
2. Mehnat normalari qanday funksiyalarni bajaradi?
3. Korxonada mehnat normalarining asoslanganligi qaysi ko'rsatkichlar asosida tahlil qilinadi?
4. Mehnat normalarining sifati deganda nimani tushunasiz?
5. Korxonada mehnat normalarining qamrab olinganlik darajasi qanday aniqlanadi?
6. Normalashgan topshiriqning o'lchov birligi qanday va nima sababdan shunday?
7. Normalarning ijtimoiy asoslanganligi nimani bildiradi?
8. Mehnat normalarini qo'llash holatini tahlili vazifalari nimalardan iborat?
9. Mahsulotning normalar bilan to'liq qamrab olinganligini qanday topiladi?
10. Mehnat normalarini tahlil etishning vazifalari nimalardan iborat?

Tavsiya etilgan adabiyotlar

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва Молия вазирлигининг 2003 йил 12 сентябрдаги 58/116 қарорлари. Т.2004 й.

2. Абдурахмонов Қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт)» Дарслик. – Т.: «Меҳнат» 2009.75-94 б.

3. Басовский Л.Е. Теория экономического анализа. Учебная пособие. – М.: «Инфра-М» 2007 70-81с.

4. Зайцев Н.Л. Экономика организации. Учебник – М.: «Экзамен», 2008. -345 с.

5. Савицкая Г.В. Экономический анализ. - М.: “Новое знание” 2007. -654 с.

6. Современная экономика труда. /под ред. проф. В.В.Куликова. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2008. -589 с.

7. Холмўминов Ш.Р. ва бошқалар «Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили. Ўқув кўлланма. –Т.: Адабиёт жамғармаси нашриёти. 2004.20-34 б.

5-bob. ISH VAQTI JAMG'ARMASIDAN FOYDALANISHNI TAHLILI

5.1. Ish vaqtdan foydalanish samaradorligini tahlil qilishning ahamiyati

Ish vaqti bu – ishchining ma'lum majburiyatlarini bajarishi uchun korxonada bo'lishi kerak bo'lgan va qonun tomonidan belgilangan vaqt davomiyligidir. Undan to'liq va oqilona foydalanish – korxonada daromadini oshirishning muhim sharti bo'lib, qo'shimcha xarajatlar talab qilmaydi.

Ma'lum davr (yil, kvartal, oy) uchun ish vaqti ko'rsatkichi bo'lib ish vaqti jamg'armasi xizmat qiladi va u kishi-kunlar, kishi-soatlarda o'lchanadi. Uning o'lchami ishchilar soni, kunlardagi ish vaqti davomiyligi va ish kuni davomiyligiga bog'liq. Tahlilning axborot bazasi bo'lib bitta ishchining ish vaqti balansi, kadrlar bo'limining personal haqidagi ma'lumotlari, ish kuni fotografiyasi, xronometraj kuzatuvlar va statistik ma'lumotlar xizmat qiladi. Haqiqatda ishlangan kishi-kunlar va kishi soatlarni reja yoki bazis ma'lumotlari bilan qiyoslash ish soatlari yo'qotilishini mutlaq o'lchov birliklarida va foizlarda o'lchash imkonini beradi.

Jamoaning ish vaqti jamg'armasi (IVJ) quyidagi formula orqali hisoblanadi:

$$IVJ = S \cdot K \cdot D \quad (5.1.)$$

Bu erda:

S – sanoat ishlab chiqarish personalining umumiy ro'yhatdagi soni;

K – rejalashtirilayotgan davrdagi kalendar kunlar soni;

D – qonunan belgilangan ish kuni davomiyligi.

So'ngra vaqt jamg'armasining faol qismi o'lchami topiladi. Kalendar jamg'arma faqatgina ishlangan emas, balki ishlanmagan vaqtlardan ham tashkil topadi. Ayrim ishlanmagan vaqt o'lchamlari o'sish tendensiyasiga ega va ular rezerv tashkil qilmaydiganlar guruhiga kiradi. Bu reglamentlangan o'lchamlar bo'lib, o'zining huquqiy va iqtisodiy mohiyatiga ko'ra zarurdir. Ishlanmagan vaqtlarning ikkinchi qismi mos xoldagi tashkiliy-iqtisodiy sharoitlarda qisqartirilishi yoki butunlay bartaraf etilishi mumkin. Bular rezerv tashkil qiluvchi elementlarga kiradi.

Ishlanmagan vaqt klassifikatsiyasi

Rezerv tashkil qilmaydigan yo'qotishlar va tanaffuslar	Shartli belgilar	Rezerv tashkil qiluvchi yo'qotishlar	Shartli belgilar
To'liq smenali			
Bayram kunlari	NP ₁	Yomon mehnat sharoitlari tufayli qo'shimcha tatillar	RP ₁
Dam olish kunlari	NP ₂	Ishdan tashqari vaqtda bajarilgan ma'lum majburiyatlar tufayli qo'shimcha tatillar	RP ₂
Navbatdagi tatillar	NP ₃	Kasallik tufayli ishga kelmaslik	RP ₃
Ishlab chiqarishdan ajralmagan xolda o'qiyotganlarning tatillari	NP ₄	Ma'muriyat ruhsati bilan ishga kelmaslik	RP ₄
Xomiladorlik va tug'ish tufayli tatillari	NP ₅	Sababsiz ishga kelmaslik	RP ₅
O'smirlarning qo'shimcha tatillari	NP ₆	Qishloq xo'jalik ishlariga jalb qilish hisobiga ishga kelmaslik	RP ₆
Bitiruvchi kurs talabalarining qo'shimcha bo'sh kunlari	NP ₇	Ijtimoiy tartibni buzganligi uchun ishga kelmaslik	RP ₇
Bola boquvchi ayollarning iltimoslariga ko'ra haq to'lanmaydigan qo'shimcha tatillar	NP ₈	Davlat va jamoatchilik majburiyatlarini bajarish bilan bog'liq ishga kelmaslik	RP ₈
To'liq ish bilan band bo'lmaganlarning mehnat qonunchiligida ko'zda tutilgan yoki ma'muriyat bilan shartnomada belgilangan qo'shimcha ishga kelmaydigan kunlari	NP ₉		

Smena ichidagi			
O'smirlarning qisqartirilgan ish kunlari	NPS ₁	Turib qolishlar	RPS ₁
CHaqalog'i bor ayollarga beriladigan qo'shimcha tanaffuslar	NPS ₂	Mehnat intizomini buzganligi tufayli ish vaqti yo'qotishlari	RPS ₂
To'liq ish kuni band bo'lmaganlarning qisqartirilgan ish kuni	NPS ₃	Mikrotarvmatizm oqibatida yo'qotilgan ish vaqti	RPS ₃
		Ma'muriyat ruhsati bilan ishni vaqtdan oldin tugatish tufayli yo'qotishlar	RPS ₄
		Noqulay mehnat sharoitlarida ishlaganlik uchun ish kunini qisqartirish hisobiga yo'qotishlar	RPS ₅
		Ish vaqtining boshqa yashirin yo'qotishlari va ortiqcha sarflarining ko'rinishlari	RPS ₆

Kalendar fond bilan rezerv tashkil qilmaydigan ishga kelmasliklar va tanaffuslar yig'indisi o'rtasidagi farq sifatidagi potensial ish vaqti jamg'armasining absolyut o'lchovi F_p quyidagi formula yordamida aniqlanadi:

$$\hat{O}_i = \hat{O}_k - (\sum \hat{I}i \cdot i + \sum \hat{I}i\tilde{N}) \quad (5.2.)$$

Bu erda:

Π – belgilangan ish kuni davomiyligi;

O'z navbatida

$$\sum H\Pi = H\Pi_1 + H\Pi_2 + \dots + H\Pi_n; \quad (5.3.)$$

$$\sum H\Pi C = H\Pi C_1 + H\Pi C_2 + \dots + H\Pi C_n; \quad (5.4.)$$

Shunday ekan, potensial jamg'arma yig'indisi - ushbu jamoaning ishlab chiqarish vazifasini bajarishi uchun oqilona foydalanilishi mumkin bo'lgan maksimal ish vaqti o'lchamidir. U o'zida vaqtning oqilona (unumli

foydalanilayotgan) sarflarini va rezerv tashkil qiluvchi elementlarni mujassamlashtiradi. Oqilona sarflanayotgan ish vaqtini hisoblash qiyinchilik tug'dirmaydi va asosan hisobot hamda normativ materiallar ma'lumotlari asosida bajariladi. Unumli sarflanayotgan vaqt tarkibiga asosan ishlab chiqarish vazifasini bajarish uchun ketgan vaqt, $T_{n,z}$; reglamentlangan sarflar, $T_{r,z}$; ishlab chiqarish vazifasini bajarishda ko'zda tutilmagan vaqt sarflari, $T_{n,p,z}$ kiradi. Tahlilni chuqurroq o'tqazish maqsadida keltirilgan har bir elementlar sarflarning aniq yo'nalishi bo'yicha detallashtirish maqsadga muvofiq.

5.2.-jadval

Oqilonalik belgisiga ko'ra jami ish vaqti jamg'armasiga kiruvchi vaqt sarflari klassifikatsiyasi

Oqilona ish vaqti sarflari T_{oql}		Rezerv tashkil qiluvchi elementlar T_{re} .
Elementlar	O'lchovlar	
1	2	3
To'g'ridan-to'g'ri ishlab chiqarish vazifasini bajarish uchun sarflanadigan ish vaqti T_{nz}	Barcha funksiyalar bo'yicha texnika texnologiyaning ushbu darajasida oqilona zarur bo'lgan chegarada	Rezerv tashkil qiluvchi ishga kelmasliklar T_{rzn}
Ishga tayyorlanish va uni tugatish bilan bog'liq vaqt: -Operativ ish vaqti -Ish joyiga xizmat ko'rsatish vaqti		Reglamentdan tashqari barcha turdagi ishga kelmasliklar va qo'shimcha tatillar; Reglamentdan tashqari turli tadbirlarga jalb qilish
Reglamentdagi ish vaqti sarflari T_{rz}		

<p>Mehnat normalariga kiritilgan ishlanmagan vaqt T_{nr} SH.j. -Dam olish vaqti -SHaxsiy ishlar uchun vaqt -Ishlab chiqarish jarayonini faol kuzatish vaqti -Ishlab chiqarish jarayonini tashkil qilish va texnologiya bo'yicha ko'zda tutilgan tanaffuslar</p> <p>Ishga kelmasliklar T_{rn}. SH.j. Davlat va ijtimoiy majburiyatlarni bajarish bilan bog'liq</p> <p>-Ma'muriyat ruhsati bilan; -ishdan tashqari vaqtda ma'lum majburiyatlarini bajarganligi uchun qo'shimcha tatillar -Noqulay mehnat sharoitlari tufayli qo'shimcha tatillar va qisqartirilgan ish kunlari</p> <p>Kasallik tufayli ishga kelmasliklar</p> <p>Ishlab chiqarish vazifalarida ko'zda tutilmagan ishlarni bajarish uchun sarflanadigan vaqt T_{npz} Ishlab chiqarish jarayonining buzilishi oqibatida tasoddiy ishlardagi vaqt sarfi;</p> <p>Texnologiyadan chetga chiqish tufayli vaqt sarfi; Texnologik brak mahsulot bilan bog'lik vaqt sarfi</p>	<p>Normativlar bo'yicha belgilanadi</p> <p>__»_ __»_ __»_</p> <p>texnologik jarayon va grafik asosida Qonun doirasidagi chegarada</p> <p>Mehnat sharoitlarini yaxshilash choralari rejasi asosida o'rnatiladi</p> <p>__»_</p> <p>Mahsus xujjatlar bilan rasmiylashtirilgan zarur sarflar chegarasida</p> <p>__»_ Texnika texnologiyaning ushbu darajasida tuzatib bo'lmay-digan braklar chegarasida</p>	<p>Ish vaqti yo'qotishlari T_p -to'liq ish kuni -smena ichidagi sh.j. sabablar bo'yicha -mehnat normalarining bajarilmasligi; -smena davomida ichki ishlab chiqarish chalg'itishlari; -kadrlar qo'nimsizligi; -mikrotravmatizmlar; -mikropauzalar</p> <p>Quyidagilar bilan bog'liq ortiqcha vaqt sarflari T_1 -uskunalarning kamaytirilgan rejimida ishlash; -texnologiyadan chetga chiqish; -ishlab chiqarishga tayyorgarlikdagi kamchiliklar; -ish joylarini noto'g'ri tashkil qilish ; -kadrlarda ishlash ko'nikmasining kamligi; -bajaruvchining aybi bilan bo'lgan braklarni tuzatish; -yomon sanitariya-gigienik xolatlar bilan</p>
--	---	---

Ish vaqtining to'g'ridan-to'g'ri sarflari bajarilayotgan ishlarning xajmiga bog'liq bo'lib, normalashtirilgan bo'lishi mumkin. Xuddi shunday sharoitlarda ratsional sarflarning ushbu qismining ulushi qanchalik ko'p bo'lsa samaradorlik shuncha yuqori bo'ladi.

Reglamentlangan vaqt sarflariga mehnat normalariga kiritilgan ishlanmaydigan vaqt va ishga kelmasliklar kiradi. Ushbu turdagi vaqt sarfining o'lchami yo'nalishlar bo'yicha normativlar va hisob-kitob yo'li bilan texnologik jarayonning borishiga qarab aniqlanadi hamda donali vaqt tarkibiga kiradi.

Ratsional sarflarning tarkibiga kiruvchi ishga kelmasliklarning barcha shakllari ishlab chiqarish jarayoni bilan to'g'ridan to'g'ri bog'liq, biroq ishlab chiqarishning amal qilayotgan texnik va tashkiliy darajasida ularning ba'zilar muqarrardir. Bunday ishga kelmasliklar oldindan tarkibi bo'yicha ham, o'lchami bo'yicha ham bo'lgilangan bo'lib, bitta o'rtacha ro'yhatdagi ishchining ish vaqti balansida, boshqa reja va hisobot hujjatlarida aks etgan bo'ladi. Rejadan tashqari sarflar ish vaqti yo'qotishlariga kiritiladi. Bunday tartib mehnat jamoalarining reglamentlangan vaqt sarflaridan oqilona foydalanishni nazorat qilish imkonini beradi.

Ishlab chiqarish vazifalarida ko'zda tutilmagan ishlarni bajarish uchun sarflanadigan vaqt shu bilan yuzaga keladiki, bunday ishlarning mavjud bo'lish sabablariga ishlab chiqarishni tashkillashtirishdagi, ushbu ishlab chiqarish uchastkasiga nisbatan tashqi kooperatsiyadagi kamchiliklarni, hamda qo'shimcha mehnat sarflarini oldini olish bilan bog'liq texnik qarorlarning yo'qligini kiritish mumkin. Ushbu guruxdagi moddalar bo'yicha sarflarni kamaytirishni rag'batlantirish maqsadida bo'shayotgan vaqtni ishlab chiqarishga yo'naltirishni ikki baravarga oshirish zarur. Natijada ishlab chiqarish bo'linmalari mehnatni yuqori darajada tashkil qilinishiga va ish vaqti jamg'armasidan oqilona foydalanilganlik uchun moddiy manfaatdorlikka erishadilar.

Qolgan barcha rezerv tashkil qiluvchi ish vaqti jamg'armasi elementlari unumsiz sarflar bo'lib, mehnatni tashkil qilishning takomillashmaganligi bilan yuzaga keladi. Ularning tarkibi, aniqlanish tartibi keyingi paragrafda keltirilgan.

5.2. Smena ichidagi va to'liq kunli ish vaqti yo'qotishlari tahlili

Oldingi paragrafda ta'kidlanganidek korxonaning samarali faoliyat olib borishi ko'p jihatdan uning vaqti fondidan oqilona va maqsadli foydalanishga bog'liq. Buning uchun ishlab chiqarishda band bo'lganlar ularning vaqti tahlil qilinadi. Bu shu bilan birga korxonadagi personalning foydalanilganlik darajasini ko'rsatib beradi. Bu tahlil jarayonida smena ichidagi va kunlik ish vaqti yo'qotishlari o'rganiladi. Noishlab chiqarish vaqt sarflari va yo'qotishlarning hajmi hisobga olinadi. Ularning sababi aniqlanadi.

Xaqiqatda ishlangan kishi kunlar yoki kishi soatlarni rejadagi yoki bazis ma'lumotlar bilan taqqoslash ish vaqti yo'qotishlarini aniqlash imkonini beradi. Ish vaqti yo'qotishlarini absolyut ko'rsatkichlarda ifodalaniladi.

Smena ichidagi yo'qotishlar ish kuni davomiyligini hisoblash orqali aniqlanadi, ya'ni ish kuni davomidagi turib qolishlarga bog'liq. Smena ichidagi ish vaqti yo'qotishlari tahlili turib qolishlar sabablarini aniqlash imkonini beradi, natijada ularni qisqartirish bu to'xtalishlarni oldini olish imkonini beradi.

Kunlik ish vaqti yo'qotishlari ish vaqti fondi va o'rtacha ro'yxatdagi ishchilarning ish vaqti balansini tahlil qilish natijasida aniqlanadi. O'rganilayotgan davrdagi ishlangan kishi kunlar, kishi soatlar soni shu davrdagi kunlik to'xtalishlar ma'muriyat ruxsati bilan ishga chiqmasliklar, kasalliklar, ish tashlashlar va sababsiz ishga chiqmasliklarga bog'liq. SHuning uchun kunlik ish vaqti yo'qotishlar hisoblanishi va tahlil etilishi kerak. Kunlik ish vaqti yo'qotishlari tahlili bunday turib qolishlarni qisqartirish, ba'zida esa kun davomidagi to'xtalishlar, ish tashlashlar, sababsiz ishga chiqmaslik, kasalliklarni oldindan aniqlash hamda qisqartirish imkonini beradi.

Kunlik ish vaqti yo'qotishlarini bartaraf etish mavjud ishchilardan foydalanish koeffitsientini oshiradi va ishchilarga bo'lgan talabni kamaytiradi.

Ish vaqtidan foydalanishni tahlil etish jarayonida rejadagi ko'rsatmalarni naqadar to'g'riligini, o'tgan yilga nisbatan sodir bo'lgan o'zgarishlarni ko'rib chiqish imkonini beradi va kelajakda ish vaqtidan yanada samaraliroq foydalanish imkonini beradi.

Smena ichidagi to'xtalishlar tahlili kun davomiyligidan foydalanish koeffitsienti orqali aniqlanadi, bu koeffitsient haqiqatdagi ish kuni davomiyligining bazisdagisiga nisbati yoki quyidagi formula orqali aniqlanadi:

$$K_{rd} = \frac{\dot{I}_{\delta\ddot{a},\delta}}{\dot{I}_{\delta\ddot{a},\delta(\ddot{v}\ddot{e})}} \quad (5.6)$$

Bunda: K_{rd} - kun davomiyligidan foydalanish koeffitsienti.

$Prd.f$ - xaqiqatdagi ish kuni davomiyligi.

$Prd.b(pl)$ - bazis (reja) davrdagi ish kuni davomiyligi.

Kun bo'yi turib qolishlar tahlili bir ishchining ish kunlaridan foydalanish koeffitsienti orqali amalga oshiriladi. Bunda haqiqatda ishlangan ish kunlarining bazis yoki rejadagi ish kunlariga nisbatan olinadi, yoki formulada quyidagicha ifodalanadi:

$$Kd = \frac{Df}{DB(PL)} \quad (5.7.)$$

Bunda:

Kd – ish kunlarida foydalanish koeffitsienti

Df – bir ishchining joriy davrdagi ish kunlari soni

$DB(PL)$ – bir ishchining bazis (rejadagi) ish kunlari soni

Ish vaqti balansini misol tariqasida 5.3-jadvalda keltiramiz.

5.3-jadvaldagi ma'lumotlardan ko'rinib turibdiki xaqiqatdagi ishga kelish fondi 19,05 kunga yoki 8,75% ga qisqargan. U kun bo'yi turib qolishlar mavjudligi bilan izohlanadi, undan tashqari barcha sabablarga ko'ra ishga chiqmasliklarning soni oshganligi rejada nazarda tutilgan, ma'muriyat ruhsati bilan va ruhsatsiz ishga chiqmasliklar bo'lib o'tgan bu korxonada ish vaqtidan foydalanish borasida jiddiy kamchiliklar borligidan dalolat beradi. Yana bir kamchilik sifatida kasalliklar tufayli ish vaqti yo'qotishlarning 2,5 ga soatga yoki 50% ga oshganini ko'rsatib o'tishimiz mumkin. Chunki ko'pchilik xolatlarda bu mehnatni muhofaza etish tadbirlarining olib borilmaganligi, sanitariya-gigiena normalarining buzilganligi natijasida kelib chiqadi. Shu bilan birga ish kunining (smena) o'rtacha davomiyligi 0,57 soat yoki 7,28% ga pasayganligi smena ichidagi ish vaqti yo'qotishlari smena ichida turib qolishlar bilan asoslanadi.

Ish vaqtidan qanchalik foydalanishni tahlil etishda real (samarali) ish vaqti koeffitsienti quyidagi formulalar yordamida hisoblanadi.

$$K_{rf} = \frac{100 - \Pi_{\phi}}{100 - \Pi_{\phi(n,n)}} \quad (5.8)$$

$$K_{rf} = \frac{\hat{O}_{\delta} - \hat{I}_{\delta}}{\hat{O}_{\delta} - \hat{I}_{\delta(\bar{e})}} \quad (5.9)$$

Bu erda:

K_{rf} – real ish vaqti koeffitsienti

$P_f, P_{b(pl)}$ – joriy va bazis davrdagi ish vaqti yo'qotishlari
(5.8 da foizlarda 5.9 da soatlarda)

F_f, F_b – joriy va bazis davrdagi ish vaqti fondi

5.3-jadval

ISH VAQTI BALANSI

№	Ko'rsatkichlar	Reja	Haqiqat	Farq(+,-)	%(+,-)
1	Ish vaqtining kalendar fondi, kun	365	365	-	-
2	Sh. j. -bayram kunlar	9	9	-	-
	-dam olish kunlari	103	103	-	-
3	Nominal fond,kun (1-2)	253	253	-	-
4	Ishga chiqmasliklar, kun	35,2	47,45	12,25	34,8
	SH.j. -navbatdagi va qo'shimcha tatillar	27	27,45	0,45	1,67
	-O'quv tatillari	1,8	1,95	0,15	8,3
	-Homiladorlik bo'yicha tatillar	0,9	1,05	0,15	16,67
	-Kasallik tufayli ishga chiqmasliklar	5,0	7,5	2,5	50
	-qonunan ruhsat etilgan ishga chiqmasliklar	0,5	0,5	-	-
	-Ma'muriyat ruhsati bilan ishga chiqmasliklar	-	1,5	1,5	-
	-Sababsiz ishga kelmaslik	-	0,7	0,7	-
5	To'liq ish kuni turib qolishlar	-	6,8	6,8	-
6	Ishga kelinadigan vaqt fondi (3-4-5)	217,8	198,75	19,05	8,75
7	Ish kunining o'rtacha davomiyligi, nominal, soat	7,98	7,98	-	-
8	Ish vaqti byudjeti(3x7)	2018,9	2018,9	-	-
9	Ish kunining qisqartirilishi, jami, soat	0,15	0,72	0,57	380
	SH.j.smena ichidagi yo'qotishlar	-	0,5	0,5	-
	Tungi smenada ish kunining yo'qotilishi	0,1	0,15	0,05	50
	O'smirlarning ish kunini qisqartirilishi	0,05	0,07	0,002	40
10	Ishdan tashqari ishlangan vaqt	-	-	-	-

11	Ish kunining (smena) real davomiyligi, soat(7-9+10)	7,83	7,26	-0,57	-7,28
12	Bitta ishchining real (samarali)ish vaqti fondi, soat (6x11)	1705,4	1442,9	-262,5	-15,39

Misol: 3.1-jadvaldan foydalanib ish kuni davomiyligidan foydalanish (K_{rd}) koeffitsienti, ish kunlarida foydalanish koeffitsienti (K_d) va ish vaqtining real fondidan foydalanish koeffitsientlarini (K_{rf}) hisoblang.

1. Ish kuni davomiyligidan foydalanish koeffitsienti (5.6. formula)

$$K_{rd} = \frac{\dot{I}_{\partial\ddot{a}\ddot{o}.}}{\dot{I}_{\partial\ddot{a}\ddot{a}(\ddot{i}\ddot{e})}} = \frac{7.26}{7.83} = 0,927$$

Koeffitsientlarning 1 dan past bo'lishi haqiqatda ish vaqti yo'qotishlarining bazis davrga nisbatan ko'payganligini bildiradi.

2. Ish kunlari sonidan foydalanish koeffitsienti (5.7. formula)

$$K_d = \frac{\ddot{A}_{\ddot{o}}}{\ddot{A}_{A(\ddot{i}\ddot{e})}} = \frac{198.75}{217.8} = 0,913$$

Koeffitsientlarning 1 dan past bo'lishi xaqiqatda kun bo'yi ish vaqti yo'qotishlarining bazis davrga nisbatan ko'payganligini bildiradi.

3. Joriy va bazis davrlaridan ish vaqti yo'qotishlari quyidagilarga teng

$$P_{f=} = \frac{2018.9 - 1442.9}{2018.9} \times 100 = 28,5\%$$

$$P_{f=} = \frac{2018.9 - 1705.4}{2018.9} \times 100 = 15,5\%$$

5.8. va 5.9. formulalarga ko'ra real ish vaqtdan foydalanish koeffitsienti quyidagiga teng bo'ladi:

$$K_{rf} = \frac{100 - \dot{I}_{\ddot{o}}}{100 - \dot{I}_{\ddot{a}(\ddot{i}\ddot{e})}} = \frac{100 - 28.5}{100 - 15.5} = 0,846$$

$$K_{rf} = \frac{\hat{O}_{\hat{o}} - \hat{I}_{\hat{o}}}{\hat{O}_{\hat{a}} - \hat{I}_{\hat{a}(i\ddot{e})}} = \frac{2018.9 - 576}{2018.9 - 313.5} = 0,846$$

K_{rf} koeffitsientining birdan pastligi ish vaqtidan etarlicha samarali foydalanilmayotganligidan dalolat beradi. Smena ichidagi va kun bo'yi ish vaqti yo'qotishlari mavjudligini ko'rsatadi va ish vaqtidan foydalanish bo'yicha tarkibiy yangililanishlar kiritishni talab etadi.

5.3. Ish vaqtidan foydalanishda mehnat omillari ta'sirining tahlili

Korxonada mehnatdan foydalanish samaradorligini baholash kishi-kun yoki kishi-soatdagi real ish vaqti fondini tahlil etish orqali amalga oshiriladi. Real ish vaqti fondi hajmi uch omilga bog'liq:

1. ishchilar soni
2. ish kunlari soni
3. ish kunlari davomiyligi

Misol uchun korxonada ishchilar tomonidan ish vaqtidan qanday foydalanayotganligini 5.4-jadvalda ko'rib o'tamiz.

5.4-jadval

Korxonada ish vaqtidan foydalanish

№	Ko'rsatkichlar	reja	haqiqat	farqlanish	
				±	%
1	Ishlovchilar tomonidan ishlangan kishi-kunlar	32670	28023,8	-4646,3	14,2
2	Ishchilar tomonidan ishlangan kishi-soatlar	255806	203452,4	-52353,6	-20,5
3	Bitta ishchining o'rtacha ish kunlari soni	217,8	198,75	-19,05	-8,75
4.	Ish kunining o'rtacha davomiyligi, soat	7,83	7,26	-0,57	-7,3
5	Real (samarali) ish vaqti jamg'armasi	1755,4	1492,9	-262,5	-15,4
6	Ishchilarning o'rtacha ro'yhatdagi soni	150	141	-9	-6,0

5.4-jadvaldan ko'rinib turibdiki joriy yilda bir ishchi xaqiqatda 198,5 kun ishlagan, rejadan tashqari ish vaqti yo'qotishlari 19,05 kunni yoki umumiy ishlangan kunlardan 8,75% ni tashkil etgan. Reja bo'yicha o'rtacha ro'yhatdagi ishchilar soni 150 kishi edi. Xaqiqatda esa 141 kishini

tashkil etdi. Rejada ko'rsatilgan ish kunlari 217,8 va xaqiqatdagi ishchilar sonidan kelib chiqsak, ishchilar yil davomida 30709,8 kishi-kun (217.8/141) ishlashlari lozim edi, lekin xaqiqatda 28023,8 kishi-soat yoki 2686 kishi-soat kam ishladilar.

Ish vaqti yo'qotishlari turli rejada ko'rsatilmagan holatlar tufayli paydo bo'lgan, misol uchun qo'shimcha tatillar, homiladorlik uchun tatillar, kasalliklar, ishda turib qolishlar, ishga kelmasliklar va h.k.

5.4-jadvaldagi ma'lumotlarni ko'rib chiqish korxonada ish vaqtdan etarlicha foydalanilmayotganligi to'g'risida xulosa chiqarishimiz mumkin. Buni ishlangan kishi-soatlar yaqqol ko'rsatib turibdi. Agar rejada 255806 kishi-soat ishlash nazarda tutilgan bo'lsa, haqiqatda esa 253452,4 kishi-soat ishlangan, ya'ni rejadan 52353,6 kishi-soat kam. Haqiqatda ishlangan vaqt jamg'armasiga 3 ta omil: ishchilar soni (S_i), ish kuni davomiyligi (D) va yillik ish kunlar sonining ta'sirini aniqlash uchun zanjirli o'rin almashtirish usulidan foydalanib quyidagi hisob kitoblarni keltiramiz.

Agar jami ishlangan kishi soatlarni (T) deb, ularning reja ko'rsatkichi bilan farqlanishini (ΔT) deb belgilasak, unda keltirilgan omillar hisobiga quyidagicha o'zgarishlar yuz bergan.

1. Ishchilar sonining o'zgarishi hisobiga:

$$\Delta T_{ch} = \Delta S_i \cdot D_h \cdot M_h \quad (5.10)$$

$T_{ch} = -9 \cdot 7,26 \cdot 198,75 = -12986,3$ kishi soat, yoki ishlangan vaqtning jami kamaygan yig'indisidan 24,8%.

2. Bir yilda ishlangan jami kishi-kunlarening o'zgarishi hisobiga:

$$\Delta T_m = \Delta M \cdot S_{i.reja} \cdot D_h \quad (5.11)$$

$T_m = -19,05 \cdot 150 \cdot 7,26 = -20745,5$ kishi soat, yoki ishlangan vaqtning jami kamaygan yig'indisidan 39,6%.

3. Ish kuni o'rtacha davomiyligining o'zgarishi hisobiga:

$$\Delta T_d = \Delta D \cdot D_{reja} \cdot S_{i.reja} \quad (5.12)$$

$T_d = -0,57 \cdot 217,8 \cdot 150 = -18621,7$ kishi soat, yoki ishlangan vaqtning jami kamaygan yig'indisidan 35,6%.

Korxonaning ish faoliyati samardorligini oshirish uchun ish vaqtdan foydalanish tarkibini takomillashtirish zarur.

Kun bo'yi va smena ichidagi ish vaqti yo'qotishlarini oldini olishda tashkiliy chora-tadbirlarni amalga oshirish, mehnat intizomini yaxshilash, texnika xavfsizligiga rioya qilish, mehnat sharoitlari va mehnat muhofazasi bo'yicha chora-tadbirlarni yaxshilashga e'tiborni qaratish zarur bo'ladi. Bu esa o'z navbatida ish vaqti yo'qotishlarini oldini olish va korxonada personalni sonini tejash imkonini beradi.

Ish vaqti yo'qotishlari va undan ratsional foydalanmaslik hisobiga ishlovchilar sonini kamaytirish imkoniyati quyidagi formula yordamida aniqlanadi:

$$\dot{Y} = \frac{(\dot{O}_{ia} + \dot{O}_e) \cdot \hat{E}}{\hat{O}_\delta} \quad (5.13)$$

Bu erda:

E_{ch} – ish vaqti yo'qotishlari va undan ratsional foydalanmaslik hisobiga ishlovchilar sonini kamaytirish imkoniyati, kishi;

T_{pv} – ish vaqti yo'qotishlari, soat;

T_l – ish vaqtining noratsional sarflari, soat;

K – ish vaqtining noratsional sarflarini qisqartirish imkoniyati koeffitsienti;

F_f – bitta ishchining haqiqatdagi ish vaqti fondi, soat.

Ish vaqtdan ratsional foydalanmaslik hisobiga yo'qotishlarni aniqlash uchun ishchilarning umumiy ish vaqti fondi tahlil qilinadi va omillarning ish vaqtdan foydalanishga ta'siri topiladi.

Ishga kelmasliklar va ish vaqti yo'qotishlar natijasida ishlab chiqarilmagan mahsulot hajmi quyidagi formula yordamida aniqlaniladi.

$$\Delta O = \sum T \times B \quad (5.14)$$

Bu erda:

ΔO – ishlab chiqarilmagan mahsulot hajmi, so'm;

T – qisqartirilishi lozim bo'lgan ishga kelmasliklar va ish vaqti yo'qotishlari, soat (kun);

V – soatlik (kunlik) mahsulot ishlab chiqarish, so'm.

To'liq ish kuni yo'qotishlari o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarish hajmiga, smena ichidagi ish vaqti yo'qotishlari esa o'rtacha kunlik ishlab chiqarishning bajarilmasligiga olib keladi.

O'rtacha ro'yhatdagi 1 ishchining ish vaqtidan foydalanishni mahsulot ishlab chiqarishga ta'siri haqiqatda va bazisdagi ish vaqti jamg'armasini soishtirish orqali aniqlanadi. Ish vaqtidan foydalanish hisobiga ishlab chiqarishning o'sishi (kamayishi) quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$\Delta B = \frac{\hat{O}_{\delta} - \hat{O}_{\delta}^a}{\hat{O}_{\delta}} \times 100 \quad (5.15)$$

Bu erda:

V – ish vaqtidan foydalanishni yaxshilash hisobiga mahsulot ishlab chiqarishning o'sishi, %;

F_f – hisobot yilida 1 o'rtacha ro'yhatdagi ishchining haqiqatdagi ish vaqti jamg'armasi, soat.

Misol. 1 ta o'rtacha ro'yhatdagi ishchining rejadagi ish vaqti jamg'armasi 1705,4 soatga teng, haqiqatda esa 1442,9 soatni tashkil qiladi. Ish vaqtidan ratsional foydalanmaslik hisobiga mahsulot ishlab chiqarish qanday o'zgarganini aniqlaymiz. (5.4-jadvalga qarang).

$$\Delta B = \frac{1442,9 - 1705,4}{1442,9} \times 100 = -18,2 \%$$

Hisobot davrida ish vaqti jamg'armasi 262,5 soatga qisqarganligi tufayli ishlab chiqarish -18,2 % ga kamaygan.

Ish vaqtidan foydalanishni yaxshilash hisobiga ishchilar sonining tejalishini hisoblash uchun quyidagi formulalardan foydalanish mumkin.

1. Sababsiz ishga kelmaslik va to'liq ish kuni yo'qotishlarini bartaraf etish:

$$Y_{\bar{n}l} = \frac{\ddot{I}_{i\delta} + \ddot{I}_{\delta e}}{\hat{O}_{\delta}} \quad (5.16)$$

Bu erda:

P_{pr} – sababsiz kelmasliklar tufayli to'liq ish kuni yo'qotishlari, kishi-kunlar;

P_{pl} – to'liq ish kuni turib qolishlar, kishi-kun;

F_r – 1 ta ishchining potensial (rejadagi) ish vaqti jamg'armasi.

2. Kasallanishlarni rejadagi yoki o'tgan davrdagi eng yaxshi darajagacha qisqartirish:

$$Y'_{\bar{n}2} = \frac{\ddot{I}_{\dot{a}}^{\hat{o}} + \ddot{I}_{\dot{a}}^{\ddot{i}\ddot{e}}}{\hat{O}_{\delta}} \times \times_{\delta\hat{o}} \quad (5.17.)$$

Bu erda:

$\ddot{I}_{\dot{a}}^{\hat{o}}$, $\ddot{I}_{\dot{a}}^{\ddot{i}\ddot{e}}$ - rejada ko'zda tutilgan yoki o'tgan davrdagi eng yaxshi va tahlil qilinayotgan davrdagi haqiqatdagi ko'rsatkich, kunlar.

$\Phi_{p\phi}$ - tahlil qilinayotgan davrda haqiqatdagi ishchilar soni.

3. Ma'muriyat ruhsati bilan ishga kelmasliklarni rejalashtirilgan darajagacha qisqartirish:

$$Y'_{\bar{n}3} = \frac{\ddot{I}_{\dot{a}}^{\hat{o}} + \ddot{I}_{\dot{a}}^{\ddot{i}\ddot{e}}}{\hat{O}_{\delta}} \times \times_{\delta\hat{o}} \quad (5.18.)$$

Bu erda:

$\ddot{I}_{\dot{a}}^{\hat{o}}$, $\ddot{I}_{\dot{a}}^{\ddot{i}\ddot{e}}$ - reja va haqiqatda 1 ishchining ma'muriyat ruhsati bilan ishga kelmasliklar;

Φ_p - 1 ishchining ish vaqti jamg'armasi, kun.

4. Ish vaqtining smena ichidagi yo'qotishlarini qisqartirish.

$$Y'_{\div 4} = \frac{\ddot{I}_{\dot{a}}^{\hat{o}} \times \times_{\delta\hat{o}}}{100} \quad \text{yoki} \quad Y'_{\div 4} = \frac{\ddot{I}_{\dot{a}}^{\hat{o}} - \ddot{I}_{\dot{a}}^{\ddot{i}\ddot{e}}}{100} \times \times_{\delta\hat{o}} \quad (5.19)$$

Bu erda:

$\ddot{I}_{\dot{a}}^{\hat{o}}$, $\ddot{I}_{\dot{a}}^{\ddot{i}\ddot{e}}$ - reja va haqiqatda smena ichidagi ish vaqti yo'qotishlari (ishlangan vaqtga nisbatan %)

Biroq shuni nazarda tutish kerakki, ish vaqtining bekor sarf bo'lishi hamisha ham mahsulot ishlab chiqarish hajmining kamayishiga olib kelmaydi, chunki uning o'rni xodimlarning jadal ishlashini oshirish bilan to'lib ketishi mumkin. SHuning uchun ham mehnat zahiralardan foydalanishni tahlil qilganda mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini o'rganishga katta e'tibor beriladi.

Qisqacha xulosalar

Ishchi kuchidan to'liq foydalanish tahlil qilinayotgan davrda bitta xodim tomonidan ishlangan kunlar va soatlar soniga asoslanish mumkin. Bunday tahlil xodimlarning har bir toifasi bo'yicha, har bir ishlab chiqarish bo'linmasi va umuman korxonaga bo'yicha o'tkaziladi.

Ishchilarning o'rtacha ro'yxatdagi soni o'zgarishi omilining ta'sirini aniqlash uchun ishchilar sonida bo'lgan farq o'tgan yilda bir ishchi tomonidan bir yilda o'rtacha ishlangan kishi kunlari va ish kunining o'rtacha uzunligiga ko'paytiriladi.

Bir ishchi tomonidan bir yilda o'rtacha ishlangan kishi kunlarining o'zgarish omili ta'sirini hisoblash uchun bir ishchi tomonidan ishlangan kishi kunlarida bo'lgan farq joriy yildagi ishchilarning o'rtacha ro'yxatdagi soniga va o'rtacha yildagi ish kunining o'rtacha uzunligiga ko'paytiriladi. Ish vaqti jamg'armasi xodimlar soniga, bir xodim bir yilda o'rta hisobda ishlab bergan kunlar soniga va ish vaqtining o'rtacha muddatiga bog'liq. Ish kuni uzunligining o'zgarishini aniqlash uchun ushbu ko'rsatkichda bo'lgan farq joriy yildagi hamma ishchilar tomonidan ishlangan kishi kunlariga ko'paytiriladi. Kun bo'yi va smena ichidagi ish vaqtining bekor sarf bo'lishi sabablarini aniqlash uchun ish vaqtining haqiqiy va rejadagi balansi ma'lumotlari taqqoslanadi. Ishchi kuchidan to'liq foydalanishni tahlil qilayotgan davrda bitta xodim tomonidan ishlangan kun va soatlar soniga baho beriladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Ish vaqti jamg'armasidan foydalanish nima maqsadda tahlil qilinadi?
2. Ish vaqtining bekor sarf bo'lishini qisqartirish hisobiga mahsulot ishlab chiqarishni ko'paytirish zahiralari qanday aniqlanadi?
3. Ish vaqti jamg'armasi qanday aniqlanadi?
4. Ishchilarning o'rtacha ro'yxatdagi soni o'zgarishiga qanday omillar ta'sir etadi?
5. Ish kuni uzunligining o'zgarishini aniqlash uchun kaysi ko'rsatkichlardan foydalanamiz?
6. Ish vaqti jamg'armasi balansining mohiyati nimadan iborat?
7. Ish vaqtining bekor sarflanishini qisqartirish uchun qanday chora va tadbirlarni amalga oshirish kerak bo'ladi?

Tavsiya etilgan adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт)» Дарслик. – Т.: «Меҳнат» 2009. - 678 б.
2. Abdurahmonov Q.X., Holmo`minov Sh.R. va boshqalar «Mehnat iqtisodiyoti» Darslik. – Т.: «Adabiyot jamg`armasi nashriyoti» 2005. 166 б.
3. Басовский Л.Е. Теория экономического анализа. Учебная пособие. – М.: «Инфра-М.» 2007. -347с.
4. Савицкая Г.В. Экономический анализ. - М.: “Новое знание” 2007. -654 с.
5. Современная экономика труда. /под ред. проф. В.В.Куликова. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2008. -589 с.
6. Холмўминов Ш.Р. ва бошқалар «Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили. Ўқув кўлланма. –Т.: Адабиёт жамғармаси нашриёти. 2004. - 112 б.

6-bob. KORXONANING ISHCHI KUCHI BILAN TA'MINLANGANLIGINI TAHLILI

6.1. Korxonani ishchi kuchi bilan ta'minlanganligini tahlil qilishning ahamiyati va vazifalari

Ishchi kuchiga aholining zarur jismoniy kuchga, bilimga, tegishli tarmoqdagi mehnat ko'nikmalariga ega bo'lgan qismi kiradi. Korxonalarining kerakli ishchi kuchi bilan etarli darajada ta'minlanishi, ulardan oqilona foydalanish, mehnat unumdorligining yuqori darajada bo'lishi, mahsulot hajmini ko'paytirish va ishlab chiqarish samaradorligini oshirish uchun katta ahamiyatga ega. Xususan, barcha ishlarning hajmi va o'z vaqtida bajarilishi, asbob-uskunalar, mashinalar, mexanizmlardan foydalanish samaradorligi va buning natijasi sifatida mahsulot ishlab chiqarish hajmi, uning tannarxi va boshqa bir qator iqtisodiy ko'rsatkichlar korxonalarining ishchi kuchi bilan ta'minlanganligiga va ulardan samarali foydalanishga bog'liq.

6.1.-jadval

Korxonada mehnat salohiyatini aniqlash

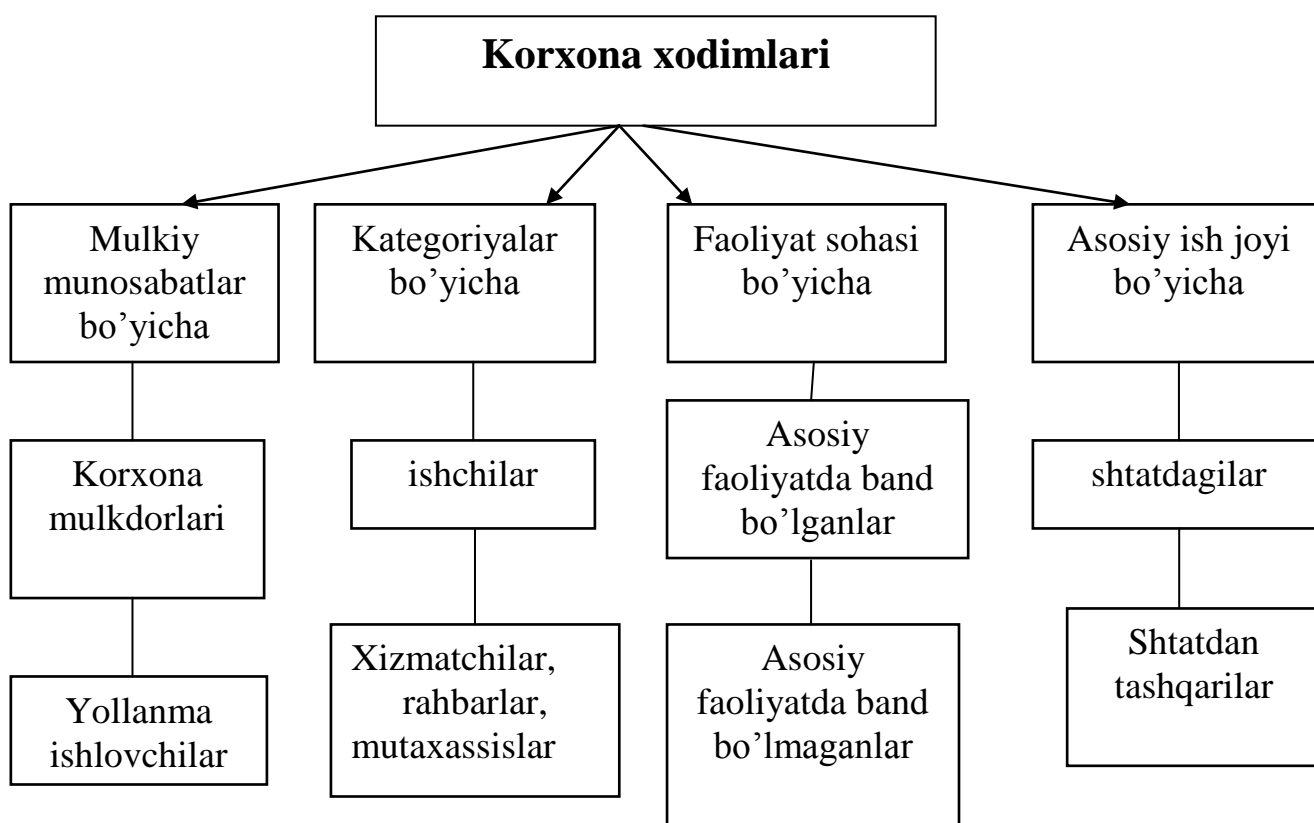
<i>Tahlil yo'nalishi</i>	<i>Tahlil uslubi</i>	<i>Tahlil natijalaridan foydalanish</i>
Mehnat salohiyatining son va sifat xarakteristikalarini dinamikasi	Mehnat salohiyati tarkibidagi ko'rsatkichlarni hisobot va o'tgan davrlar bo'yicha taqqoslash	Mehnat salohiyati tarkibini o'zgartirish bo'yicha o'tqazilgan chora-tadbirlar natijaviyligini baholash
Mehnat salohiyatining haqiqatdagi darajasini zaruriyga mos kelishi	Ko'rsatkichning haqiqatdagi va zarur darajasini taqqoslash (masalan, o'rtacha ishlar razryadini va o'rtacha ishchilar razryadiga)	Mehnat salohiyatini zarur yo'nalishda o'zgartirish maqsadida boshqaruv ishlarini olib borish
Mehnat salohiyatidan foydalanish darajasi	Ko'rsatkichning haqiqatdagi o'lchovini potensial imkoniyat bilan solishtirish	Xodimlar imkoniyatlaridan to'laroq foydalanish bo'yicha chora-tadbirlar

Tahlilning asosiy vazifalari quyidagilardir:

- korxonada va uning tarkibiy bo'linmalarining umuman, shuningdek, toifalar va kasblar bo'yicha ishchi kuchi bilan ta'min etilganini o'rganish va unga baho berish;
- kadrlar qo'nimsizligi ko'rsatkichlarini aniqlash va o'rganish;
- ishchi kuchi zahiralari aniqlash, ulardan yanada to'laroq va samaraliroq foydalanish.

Tahlil uchun axborot manbalari sifatida biznes reja, mehnat bo'yicha statistik hisobotlar, tabel asosida hisobga olish va kadrlar bo'limi ma'lumotlari xizmat qiladi.

Korxonada ishchi kuchi bilan ta'minlanganligini tahlili ularning kategoriyalarini o'rganishdan boshlanadi. Jami ishlovchilarni kategoriyalar bo'yicha guruhlash tegishli kasb va malakadagi ishlovchilarga bo'lgan talabni aniqlash, mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlari o'rtasida bog'liqlik o'rnatishni tashkil qilish, xodimdan oqilona foydalanish imkonini izlash ishlarini engillashtiradi.



6.1.-rasm. Korxonada xodimlari klassifikatsiyasi

O'zbekistonda hamma ishlovchilar quyidagi klassifikatsiya belgilari bo'yicha bo'linadi:

- ishlab chiqarish jarayonidagi bajaradigan ishlari bo'yicha ishchilar asosiy, yordamchi va xizmatchilarga (kichik xizmat ko'rsatuvchi, shogirdlar, qo'riqchilar);

- haqiqatdagi faoliyat tavsifi bo'yicha (ish turi) ular egallagan lavozimiga ko'ra bo'linadi;

- texnologik jarayonda qatnashish tamoyili bo'yicha: mahsulot ishlab chiqarishdagi ishchilar asosiy va yordamchiga, xizmatchilar, rahbarlar, mutaxassislarga va texnik ijrochilarga (boshqa xizmatchilarga);

- ish muddati bo'yicha doimiy, vaqtinchalik va mavsumiy ishlovchilarga.

Moddiy ishlab chiqarishdagi ishlovchilar ikki guruhga bo'linadilar:

a) asosiy faoliyatda band bo'lgan xodimlar;

b) asosiy faoliyatda band bo'lmagan xodimlar.

Son jihatidan xodimlarga bo'lgan talabni aniqlash vazifasi ma'lum vaqt davomida ishlovchilar sonini hisoblashdan iborat. Xodimlardan foydalanish samaradorligini tahlil qilish uchun xodimlar soni ko'rsatkichini ko'rib chiqish kerak.

Ro'yxat bo'yicha sanoat ishlab chiqarishi xodimlari (SIX) soni doimiy, davriy, bir yoki undan ko'proq vaqtga vaqtinchalik ishga qabul qilingan korxonaning hamma ishchilari (SI), rahbarlari (SR), mutaxassislari (SM), boshqa xizmatchilarini (SX) o'z ichiga oladi.

$$SIX=SI +SR+SM +SX \quad (6.1.)$$

Ro'yxatdagi ishlovchilar soniga haqiqatda ishlayotganlar, xizmat safaridagilar, mehnat, homila va tug'ruq bo'yicha ta'tildagilar, davlat va jamoat vazifalarini bajarish tufayli ishga chiqmaganlar, kasalligi va ma'muriyat ruxsati bilan ishga kelmaganlar, agar ularning o'zni, shtat bo'yicha saqlangan bo'lsa, kiradi.

Ma'lum vaqt ichida ishlovchilar sonini hisoblash uchun o'rtacha ro'yxat bo'yicha ishlovchilar soni ko'rsatkichidan foydalaniladi. Bunda o'rtacha mahsulot ishlab chiqarish, o'rtacha ish haqi, o'rtacha daromad, kadrlar oqimi va ulardan foydalanish intensivligi kabi ko'rsatkichlarni tahlil qilish zarur. Bir oydagi o'rtacha ro'yxatdagi ishlovchilar soni (S) o'zining bayram va dam olish kunlarini qo'shgan holda har bir ish kuni bo'yicha ro'yxatdagi ishlovchilar yig'indisini oydagi ish kunlari soniga bo'linib, aniqlanadi:

$$\bar{N}_f = \sum_{i=1}^n \tilde{N}_{ui} \quad (6.2.)$$

Bu erda: *Sui* - o'ying har bir ish kunida ro'yxatdagi ishlovchilar soni;
n - shu oydagi ish kunlari soni.

Korxonaning xodimlar bilan ta'minlanganligini aniqlash uchun haqiqatdagi xodimlar soni reja (bazis) davridagi hisob bo'yicha soni bilan taqqoslanadi.

Hisob bo'yicha soni Shis sip quyidagi formuladan topiladi:

$$\tilde{N}_{\tilde{N}EI}^{\tilde{O}E\tilde{N}} = \frac{\tilde{O}_{II}^{\tilde{I}E}}{\tilde{O}^{\tilde{I}E} \cdot \hat{E}_f} \cdot \left[1 + 10(\hat{E}_n - 1) \left(0,1 - \frac{\tilde{O}_{\tilde{N}\tilde{A}}}{1000} \right) \right] \quad (6.3.)$$

Bu erda: *T* - rejalashtirilayotgan yillik ishlab chiqarish dasturining to'liq mehnat sarfi, kishi - soat;

Fpl - SIP - o'rtacha ro'yxat bo'yicha bitta ishlovchisining rejadagi yillik ish vaqti jamg'armasi, kishi - soat;

Kn - korxonadagi ishbay ishlovchilar mehnat normalarining bajarilishini aks ettiruvchi koeffitsient;

Usd - SIP sonidagi ishbay ishlovchilar salmog'i, (%).

6.2. Korxonaning ishchi kuchi bilan ta'minlanganligini aniqlash

Korxonaning xodim bilan ta'minlanganligini tahlil qilish uchun analitik jadval tuziladi, tahlil quyidagi formulalar yordamida darajasi va dinamikasi bo'yicha aniqlanadi:

$$\pm \Delta \tilde{N} = \tilde{N}_{\tilde{O}\tilde{\lambda}\tilde{E}} - \tilde{N}_{(\tilde{D}\tilde{A}\tilde{E}\tilde{A}\tilde{A}\tilde{Q})} \quad (\text{kishi}) \quad (6.4.)$$

$$\pm \Delta \tilde{N} = \frac{\tilde{N}_{\tilde{O}\tilde{\lambda}\tilde{E}}}{\tilde{N}_{(\tilde{D}\tilde{A}\tilde{E}\tilde{A}\tilde{A}\tilde{Q})}} \cdot 100 - 100 \quad (\%) \quad (6.5.)$$

Xodim sonini tahlil qilishda o'zimizda va chet el tajribalarida qabul qilingan yondashuvlar o'rtasida keskin farq yo'q. Son jihatidan xodimga bo'lgan talabni tahlil qilishning yana bir necha usullari mavjud.

Xodim sonining mutlaq farqini (o'zgarishini) aniqlash. Tahlil haqiqatdagi sonning rejaga nisbatan, umuman, xodimlarning kategoriyalari bo'yicha mutlaq o'zgarishini hisoblashdan boshlanadi. Tahlil uchun ma'lumotlar 6.1-jadvalda keltirilgan.

6.1-jadval

Korxonada xodimlar sonining o'zgarishi

Xodimlar kategoriyalari	Xodimlar soni			Ishlovchilarning mutlaq ortiqcha yoki kamligi		
	Bazis yil	reja	haqiqat	gr.2-gr1	gr.3-gr.1	gr3 –gr2
Barcha xodimlar, jumladan	822	824	820	+2	-2	-4
SIP, bundan:	820	820	819	-	-1	-1
Ishchilar ulardan:	720	710	709	-	-1	-1
Asosiy yordamchi	427 293	427 283	422 287	- - 10	-5 -6	-5 +4
Mutaxassislar	73	80	79	+7	+6	-1
Xizmatchilar	25	26	26	+1	+1	-
KXK xodimlari	2	4	5	+2	+2	+1
Nosanoat personal	2	4	1	+2	- 1	- 3

Hisob-kitob natijalari shuni ko'rsatadiki, umuman olganda, korxonada kadrlar bilan etarli ta'minlangan. Xodimlarni kategoriyalari bo'yicha reja ma'lumotlaridan mutlaq o'zgarish statistikasi korxonada asosiy ishchilar (5 nafarga) etishmasligini ko'rsatadi, ammo yordamchi ishchilar 4 nafarga ortiq. Ishlab chiqarish jarayonida hamma ishchilar ham bir xil rol o'ynamaydi. Mahsulot ishlab chiqarishga to'g'ridan-to'g'ri ta'sir qiluvchi ishchilar sonini tahlil qilishda faqatgina mutlaq o'zgarish statistikasi bilan chegaralanib qolish mumkin emas.

Ishchilar sonining reja ma'lumotlaridan nisbiy o'zgarishini aniqlaymiz.

Bu o'lcham ishlab chiqarish rejasining bajarilish darajasiga nisbatan to'g'rilangan rejadagi va haqiqatdagi son o'rtasidagi farq sifatida aniqlanadi. Masalan, ishlovchilar soni va ishlab chiqarish hajmi o'zaro to'g'ri proporsionaldir. Quyidagi misolda tovar mahsuloti ishlab chiqarish rejasini 98%ga bajarilgan. Bu erdan ishlab chiqarish hajmi uchun talab qilinadigan ishchilarni quyidagicha aniqlaymiz: reja bo'yicha ishchilar sonini mahsulot ishlab chiqarish rejasini bajarganlik foiziga ko'paytiriladi va 100 ga bo'linadi

$$710 \cdot 98:100=696$$

Nisbiy o'zgarish $709-696=13$ nafarga teng. SHunday ekan, berilgan ishlab chiqarish hajmida ortiqcha ishchilar 13 nafarni tashkil qiladi.

6.2-jadval ma'lumotlaridan foydalanib, xodimlar tarkibini tahlil qilamiz.

6.2-jadval

Xodimlar tarkibini tahlili

Xodimlar kategoriyalari	Xodimlar kategoriyalari salmog'i,%			Farq ,%		
	Bazis yil	reja	haqiqat	gr.2- gr 1	gr 3- gr 1	gr 3- gr2
1.Ishchilar, jumladan	87,8	86,6	86,6	-1,2	-1,2	-
-asosiy	52,0	52,0	51,2	-	-0,5	-0,5
-yordamchi	35,8	34,5	35,1	-1,3	-0,7	-0,6
2. Mutaxassislar	9,9	9,8	9,6	+0,9	+0,7	-0,2
3. Xizmatchilar	3,1	3,2	3,3	+0,1	0,1	-
4.Kichik xizmat ko'rsatish personali	0,2	0,4	0,6	+0,2	+0,4	+0,2
Umuman SIP	100,0	100,0	100,0			

Tahlil vaqtida asosiy ishchilarga nisbatan xizmat qiluvchi yordamchi ishchilarning soni qisqarganligiga alohida e'tibor berish kerak. Yordamchi ishchilar salmog'ining kattaligi ko'pgina ishlab chiqarishni tashkil qilishda va yordamchi ishlar mexanizatsiyasida kamchiliklar borligini tavsiflaydi. Birof, yangi texnika va texnologiyalarni joriy qilish, ayniqsa, ishlab chiqarish jarayonlarini avtomatlashtirish asosiy va yordamchi ishchilar mutlaq sonining kamayganlik holatida asosiy ishchilar sonining keskin qisqarib ketishi va yordamchi ishchilar sonining ko'payishiga olib kelishini hisobga olish kerak.

6.2-jadvalda ishlovchilar sonining koeffitsientlarini hisoblash natijalari berilgan (SIP sonidan xodimlar kategoriyalari salmog'i). Hisoblash an'anaviy formulalar yordamida olib boriladi. Masalan:

$$K_{as.i.soni} = S_{as.ish} : SIP \times 100\% \quad (6.5.)$$

$$K = 427:820 \times 100=52,0\%$$

Korxonaning xodimlar bilan ta'minlanganligi, tahlilining keyingi bosqichida uning sifat tarkibini o'rganiladi.

Sifat jihatdan talab, ya'ni kategoriyalar kasb, mutaxassislik, xodimlar malakasi darajasi bo'yicha talab quyidagilarga asoslangan holda tahlil qilinadi:

- ish jarayoniga ishlab chiqarish texnologik hujjatlarda qayd qilingan ishlarni kasb-malakaga bo'lish;
- ish joylari tariflarida yoki lavozim yo'riqnomalarida belgilangan lavozim yoki ish joylariga talablar;
- lavozimlar tarkibi belgilangan korxonalar yoki uning bo'limlari, shtatlar ro'yxati;
- ijrochilar tarkibining kasb-malaka bo'yicha talablar ajratib ko'rsatilgan turli tashkiliy-boshqaruv jarayonlarini aniq belgilaydigan hujjatlar.

Kasblar, mutaxassisliklar va boshqalarning sifat talablari tahlili har bitta sifat talabi mezonlari bo'yicha xodimlar sonini hisoblash bilan birgalikda olib boriladi.

Xodimlarga umumiy ehtiyoj ba'zi sifat mezonlari bo'yicha son jihatidan talab yig'indisini aniqlash orqali topiladi.

Xodimlarning sifat tarkibini tahlil qilish kadrlarga bo'lgan son va sifat ehtiyojlarini oldindan bilish va mavjud tarkib talablarga to'g'ri kelishi uchun tadbirlar belgilash (tanlash, ishga qabul qilish, tayyorlash, adaptatsiya, malakasini oshirish, gorizontalar va vertikal joylashtirish, ishdan bo'shatish va h.k.), xodimni o'qitish va malakasini oshirish dasturlarini ishlab chiqish uchun kerak.

Korxonada ishchi kuchi bilan ta'minlanganlikning son ko'rsatkichi qo'shimcha ehtiyoj miqdorini aniqlashga yordam bersa sifat ko'rsatkichi esa professional tarkibini aniqlash maqsadida amalga oshiriladi. Asosiy ishchilarning kerakli miqdorini aniqlash qo'yidagi formula asosida aniqlanadi:

$$CH_p = T : F \quad (6.6)$$

bu erda: CH_p – loyiha bo'yicha ishchilar soni,

T – ishlab chiqarish dasturi bo'yicha umumiy mehnat sig'imi,

F – bir o'rtacha ro'yxatdagi ishchiga hisoblangan yillik samarali ish vaqti jamg'armasi.

Ixtisoslik bo'yicha ishchilarning kerakli miqdori (P_{PL}) esa qo'yidagicha aniqlanadi,

$$P_{PL} = CH_{PL} \times N \quad (6.7)$$

bu erda CH_{PL} – *rejaga binoan yil oxiridagi personalning umumiy soni*,
 N – *ixtisoslik xodimlar bilan tig'izlik koeffitsienti*. Bu ko'rsatkichimiz qo'yidagicha aniqlanadi:

$$N = (P_B : CH_B) \times 100 \% \quad (6.8)$$

Bu erda. P_B

P_B – ixtisoslik bo'yicha ehtiyoj,

CH_B - joriy yilda ishlovchilar soni,

Ma'muriy-boshqaruv personali har bir xodimining haqiqiy ma'lumot darajasi egallab turgan lavozimiga mos kelishi nuqtai nazaridan tekshirish va kadrlar tanlash, ularni tayyorlash va malakasini oshirish bilan bog'liq masalalarni o'rganib chiqish lozim.

Xodimlarning malaka darajasi ko'p jihatdan ularning yoshiga, ish stajiga, ma'lumoti va hokazolarga bog'liq. SHu sababli tahlil jarayonida ishchilarning yoshi, ish staji, ma'lumoti bo'yicha o'zgarishlar o'rganiladi. Bu o'zgarish ishchi kuchining harakati natijasida sodir bo'lishi sababli bu masalaga tahlil jarayonida katta e'tibor beriladi.

Xodimlarning bo'shab ketish sabablarini (o'z ixtiyori bilan, kadrlar qisqarishi, mehnat intizomini buzganlik uchun va h.k.lar) o'rganish zarur.

Agar korxonada o'z faoliyatini kengaytirsada, ishlab chiqarish quvvatlarini ko'paytirsada, ya'ni ish o'rinlarini tashkil etsada, u holda ishchi kuchiga bo'lgan qo'shimcha ehtiyojlarni toifalar va kasblar bo'yicha aniqlash, ularni jalb qilish manbalarini topish kerak.

Qo'shimcha ish o'rinlari tashkil etish hisobiga mahsulot ishlab chiqarishni ko'paytirish zahiralari bu o'rinlar sonini bitta xodim hisobiga o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarish miqdoriga ko'paytirish bilan aniqlanadi.

$$RVP = RKR \times GVf \quad (6.9)$$

Bu erda: *RVP - mahsulot ishlab chiqarishni oshirish zahirasi;*

RKR - ish joylari sonini oshirish zahirasi;

GVf -bir ishchining haqiqatdagi o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishi.

6.3. Ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojni rejalashtirish

Ishchi kuchini rejalashtirish kompleks echimlar tizimi sifatida:

- korxonani zaruriy personal bilan ta'minlanishi;
- oldinga qo'yilgan vazifalarni bajara oladigan va ularning echimini topishda yangicha yondashuvlarni shakllantira oladigan odamlarni tanlash;
- ishlovchilarni zarur malaka darajalarini ta'minlash;
- korxonada faoliyatida ishlovchilarning faol ishtirokini ta'minlash imkonini beradi.

Ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojni aniqlash jarayoni bir necha bosqichdan iborat:

1. Ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyoj shakllarini aniqlash.
2. Rejalashtirish maqsadini belgilash.
3. Rejalashtirish turlarini belgilash.
4. Rejalashtirish usullarini belgilash.

Ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyoj turlari qo'yidagicha bo'ladi:

- **Normativ:**

Korxonada to'liq quvvat bilan ishlash sharoitida umumiy ish o'rinlari soni (ularning to'liq, qisman yoki zaruriy ish kuni bilan yuklanganligini ko'rsatgan xolda).

- **Sof** (ma'lum davrga):

Davr (oy, kvartal, yil) mobaynida korxonani rejalashtirilayotgan quvvatda ishlashi uchun zarur bo'lganda to'ldirilgan ish o'rinlari soni.

Yalpi (ma'lum davrga):

Davr mobaynida korxonani rejalashtirilayotgan quvvatda ishlashi kerak bo'lgandagi ishchilar soni (shtatdagi va shtatdan tashqari).

Rejalashtirish maqsadi:

1. Korxonaning ishlab chiqarish jarayonini zarur son va sifatni hisobga olgan xolda personal bilan ta'minlash.
2. Ham qisqa (personalni jamlash), ham uzoq muddatda (personalni rivojlantirish) ishchi kuchi bilan ishlashni samarali tashkil etish.
3. Personal boshqaruvi xizmati ishini tashkil qilish.

Ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojni rejalashtirish turlari:

1.Loyihaviy. Ishchi kuchiga bo'lgan normativ ehtiyojni (korxonani barpo etishda) yoki tashkiliy o'zgarishlar (qisqarish, kengayish, yangi texnika joriy etilishi va x.z.) yuz berganda uning o'zgarishini aniqlash.

2.Joriy. Korxonaning ishlash quvvatini o'zgarishi va shunga o'xshash boshqa omillar ta'siri hisobiga ishchi kuchining haqiqatdagi malakaviy darajasini normativ ehtiyojdan chetlashish sifatida ma'lum davrga personalga bo'lgan sof ehtiyojni aniqlash.

Intizom, kasallik, qo'nimsizlik kabi omillarning ta'siri hisobiga sof ehtiyojdan chetlashish sifatida ma'lum davrda personalga bo'lgan yalpi ehtiyojni aniqlash.

3.Istiqbolli. Ishchi kuchining kamyob yoki eng muhim kategoriyalariga bo'lgan istiqboldagi yalpi ehtiyojni va ichki manbalar hisobiga uni qondirish imkoniyatlarini aniqlash.

Ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojni rejalashtirish usullari ehtiyojni baholash shakllari, perosnal bilan ta'minlashning tashkiliy-moliyaviy rejasi va personal sonini operativ hisob kitobi bilan shartlangan bo'ladi.

Ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojni baholash turlari:

1.Son bo'yicha.

- tashkiliy tuzilmani – boshqaruv darajalarini, texnika talablarini, marketing rejalarini, moddiy texnika ta'minoti rejasini tahlili (nechta?);

- to'ldirilgan bo'sh ish o'rinlari sonini tahlili.

2. Sifat bo'yicha.

- tashkiliy tuzilmani – boshqaruv darajalarini, texnika talablarini, marketing rejalarini, moddiy texnika ta'minoti rejasini tahlili (kimni?).

3. Vaqt bo'yicha.

- korxonani ishga tushurilishi rejasini, ya'ni ishlab chiqarishni yo'lga qo'yishni tahlili (qachon?);

- texnologiyalardagi va x.z. o'zgarishlar istiqbolini hisobga olib ishchi kuchi soni va sifatidagi o'zgarishlarni prognozlash (kelajakda qancha kerak bo'ladi?).

Ishchi kuchi bilan ta'minlashning tashkiliy-moliyaviy rejasini ishlab chiqish o'z ichiga quyidagilarni oladi:

- ishchi kuchini jalb qilish bo'yicha chora-tadbirlar dasturini ishlab chiqish;

- baholash usullarini ishlab chiqish;

- jalb qilish va baholashga ketadigan moliyaviy harajatlarni baholash;

- nomzodlarni baholash;

- personalni tayyorlash bo'yicha chora-tadbirlar dasturini ishlab chiqish;

- tayyorlashga ketadigan harajatlarni baholash.

Ishchi kuchi sonining operativ hisob kitobi. Ishlovchilarning zarur sonini va ularning kasbiy, malakaviy takibini aniqlash uchun umumiy ma'lumotlar sifatida quyidagilardan foydalaniladi:

- Ishlab chiqarish dasturi;
- Ishlab chiqarish normalari;
- Rejalashtirilayotgan mehnat unumdorligining o'sishi;
- Boshqariladigan ishlar tuzilishi.

Korxonaning ishchi kadrlarga bo'lgan umumiy ehtiyoji quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$C_i = \frac{V_{ich}}{M} \quad (6.10)$$

Bu erda:

V_{ich} – ishlab chiqarish hajmi;

M – bir ishlovchiga to'g'ri keladigan mahsulot ishlab chiqarish.

Aniqroq hisob-kitoblar ishlovchilarning kategoriyalari bo'yicha alohida bajariladi.

Ishbay ishchilar sonini hisoblashda quyidagilar hisobga olinadi:

- mahsulot mehnat sig'imi;
- ish vaqti jamg'armasi;
- normalarni bajarilish darajasi;

Vaqtbay ishchilar sonini hisoblashda quyidagilar hisobga olinadi:

- birlashtirilgan zonalardagi xizmat ko'rsatishning mehnat sig'imi;
- ishchi kuchi sonining normalari;
- normalangan vazifalarning mehnat sig'imi;
- ish vaqti jamg'armasi.

Shogirdlar sonini hisoblashda quyidagilar hisobga olinadi:

- yangi ishchilarni tayyorlashga ehtiyoj;
- o'qitishning rejaviy muddatlari;
- xizmat ko'rsatish va qo'riqlash personali.

Korxonaning kadrlarga bo'lgan qo'shimcha ehtiyoji hisobot davri boshida umumiy ehtiyoj bilan mavjud personal o'rtasidagi farq sifatida aniqlanadi.

Hisob-kitoblarda ishga chiqmasliklarga alohida e'tibor beriladi:

$$\hat{E}_{nv} = \frac{K \times 100}{K_k} \quad (6.11.)$$

Bu erda:

K – ishlangan kunlar soni;

K_k – ishlanilishi kerak bo'lgan kunlar soni.

Ishchi kadrlarga qo'shimcha ehtiyoj quyidagilarni hisobga olgan xolda aniqlanadi:

- ishlab chiqarish hajmining bir maromli emasligi (masalan mavsumiy) va mos ravishda ishlovchilarning kamayishi;

- kadrlar qo'nimsizligi tufayli ishlab chiqarish hajmining bir maromli emasligi va mos ravishda ishlovchilarning kamayishi;

Korxonaning mutaxassis va xizmatchilarga bo'lgan umumiy ehtiyoji quyidagi formula orqali aniqlanadi:

$$A = Cm + Ke \quad (6.12.)$$

Bu erda:

S_m – rejalashtirilayotgan davr bo'yicha tarmoqda mavjud mutaxassislar soni;

Ke – qo'shimcha ehtiyoj.

Mutaxassis va xizmatchilarga bo'lgan qo'shimcha ehtiyoj aniqlanganda quyidagilar hisobga olinadi:

1) Korxonaning rivojlanishi, ya'ni ishlab chiqarishning kengayishi bilan lavozimlarning o'sishi aniqlanadi:

$$K_e = A_p - A_b \quad (6.13)$$

Bu erda:

A_r – rejalashtirilayotgan davrda mutaxassisga bo'lgan umumiy ehtiyoj;

A_b – bazaviy davrda mutaxassislarga bo'lgan umumiy ehtiyoj.

2) Mutaxassislar lavozimini vaqtinchalik egallab turgan amaliyotchilarni qisman almashtirish:

$$K_e = A_p \times K_b \quad (6.14.)$$

Bu erda:

K_b – mutaxassislarning bo'shab ketishlari (amaliyotchilarni hisobga olganda umumiy sonidan 2-4 % tashkil qiladi).

3) Rahbar va mutaxassislar lavozimini egallagan ishlovchilarning tabiiy ketishi o'rnini qoplash (kadrlar tarkibining demografik ko'rsatkichlari baholanadi, o'lim hisobga olinadi).

4) Tasdiqlangan shtatlar ro'yhatidan kelib chiqilgan bo'sh ish o'rinlari va bo'sh shi kutilayotgan ishlovchilar.

Mutaxassisga bo'lgan ehtiyojlarni uzoq muddatli hisob-kitobi (5 yildan ortiqroq muddatga). Hisob-kitoblar uchun to'liqlik koeffitsienti olinadi va u 1 mingta ishlovchiga yoki 1 mlrd. So'm ishlab chiqarish hajmiga to'g'ri keladigan mutaxassislar soni sifatida naiqlanadi. Unda mutaxassislarga bo'lgan umumiy ehtiyoj quyidagi formula orqali aniqlanadi:

$$A = C_i \times K_t \quad (6.15.)$$

Bu erda:

S_i – ishlovchilarning o'rtacha ro'yhatdagi soni;

K_t – normativ bo'yicha mutaxassislar bilan to'liqlik koeffitsienti.

Korxonaga personal bilan ishlash tizimining normativ metodik ta'minoti. Personalni boshqarish tizimining normativ metodik ta'minoti – bu quyidagi xujjatlar yig'indisidir:

-tashkiliy;

-tashkiliy-metodik;

-tashkiliy boshqaruv;

-texnik, me'yoriy-texnik, texnik-iqtisodiy va iqtisodiy.

Normativ metodik xujjatlarga yana norma, qoida, talablar, tavsifnomalarni belgilovchi normativ ma'lumot materiallari ham kirib, ular mehnatni tashkil etish va personalni boshqarish bilan bog'liq vazifalarni bajarishda foydalaniladi. Bu xujjatlar tashkilot rahbariyati va tartib qoidalarni ishlab chiqaruvchi organlar tomonidan tasdiqlanadi.

6.4.Xodimlar harakati oqimi ko'rsatkichlarini tahlil qilish

Korxonadagi xodimlar tarkibi doimiy harakatda bo'ladi: ba'zilar ishdan bo'shaydi, boshqalar ishga kiradi, bo'linmadan bo'linmaga o'tadi.

Kasbiy siljishda ishlovchilarni o'z tashabbusi va ma'muriyat roziligi bilan korxonaga ichida yoki bo'linmada bir ish joyini boshqasiga almashtirishi nazarda tutiladi.

Ishlovchilarning kasbiy siljishi tizimi asosida ikkita asosiy tamoyil yotadi:

- malakali va nufuzli kasblar bo'yicha bo'sh o'rinlarni ma'lum vaqt kadrlar almashinib turishi yuqori bo'lgan ish joylarida ishlagan va zarur o'quv kurslarini o'tagan ishchilar qo'shib olib borishadi.

- har bir ishchining kasbiy ko'tarilish yo'llarini aniqlash uchun zarur bo'lgan qator parametrlarning aniq hisobini olib borish (ish staji, ma'lumoti, malakasi, ishga munosabati va h.k.).

Ishlab chiqarishning kadrlarga bo'lgan ehtiyojlari darajasi, korxonada ishlovchilar talablarini qondirish imkoniyatlarining mavjudligi va ishchining bunday harakatlarga tayyorligi xodimlar harakatning asosiy shartlari hisoblanadi.

Xodimlar harakatini quyidagi kasb-malaka shakllariga ajratish mumkin:

- kasb yoki malaka ichidagi harakat – o'z kasbi doirasida razryadning oshishi; murakkab operatsiya va vazifalarni o'zlashtirish, mehnatning ilg'or usul va yo'llarini o'zlashtirish, bir yoki bir nechta kasblarni o'zlashtirish natijasida o'z kasbi va razryadlari doirasida tajribasini oshirish;

- kasblarga harakat – yangi va ancha murakkabroq kasbni egallash maqsadida kasbini o'zgartirish; mehnat sharoitlarini yaxshilash va o'z salmog'ini saqlash maqsadida murakkabligi bo'yicha taxminan o'z kasbiga mosroq boshqa kasbga o'tish;

- ma'muriy harakat;

- ijtimoiy harakat – korxonada mablag'i hisobiga o'quv yurtida o'qish uchun yo'llanma;

- ratsionalizatorlik va ixtirochilik ishlarida qatnashish.

Xodimlar harakatining intensivligi quyidagi koeffitsientlar bilan tavsiflanadi:

1. Qabul qilish bo'yicha koeffitsient

$$K_q = \frac{S_{\text{qabul qilinganlar}}}{S_{\text{o'rtacha ro'yxat bo'yicha}}} \quad (6.16)$$

2. Bo'shatish bo'yicha koeffitsient

$$K_{\text{bo'sh}} = \frac{S_{\text{bo'shaganlar}}}{S_{\text{o'r.ro'y}}} \quad (6.17.)$$

3. Umumiy aylanish koeffitsienti.

$$K_{um} = \frac{S_{q.q} + S_{bo'sh}}{S_{o'r.ro'y}} \quad (6.18.)$$

Almashinish koeffitsienti qabul qilish va bo'shatish koeffitsientlarining pastligiga qarab ularga mos keladi.

Korxonalarda kadrlar qo'nimsizligi ro'y beradi. Bunga ishchilarning o'z xohishiga ko'ra ishdan bo'shashini, mehnat intizomini doimiy buzishi, ishga sababsiz kelmasligi tufayli ma'muriyat tashabbusi bilan ishdan bo'shatilishini kiritish mumkin.

Korxonalar kadrlar qo'nimsizligini turli usullar yordamida kamaytirishlari mumkin: ishlovchilarni yaxshilab tanlash, ularni orientatsiyalash, o'qitish, rag'batlantirish yo'li bilan.

Korxonadagi muvafaqiyatsizlik ko'rsatkichi bo'lib xizmat qiluvchi ko'rsatkich – qo'nimsizlik sabablarini aniqlash juda muhimdir.

Kadrlar qo'nimsizligi har qanday korxonada uchun qimmatga tushadi. Qo'nimsizlik xarajatlari quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- bo'sh ish joylari paydo bo'lishi natijasida uskunalarning to'xtab qolishi, ishchilarning korxonadan bo'shab ketishlari oldidan ishlab chiqarilayotgan mahsulotlar sifatining pasayib ketishi, uskunalarga xizmat ko'rsatishning yomonlashuvidan kelib chiqadigan yo'qotishlar;
- yangi ish joyida ishchining adaptatsiya davrida mehnat unumdorligi pasayishi tufayli yo'qotishlar;
- ishdan bo'shaganda qonunga muvofiq beriladigan nafaqalar va ishsizlik nafaqalariga o'sib borayotgan xarajatlar;
- xodimni ishga qabul qilish, tayyorlash, ishga qabul qilish va bo'shatishni rasmiylashtirish bilan bog'liq xarajatlar.

Qo'nimsizlikning mutlaq miqyoslari tahlil qilinayotgan davr uchun o'z xohishiga ko'ra va ma'muriyat tashabbusi bilan bo'shagan ishlovchilar soni aniqlanadi. Qo'nimsizlik ko'rsatkichi, uning darajasi qo'nimsizlikka to'g'ridan-to'g'ri bog'liq sabablar bo'yicha ishdan bo'shagan ishchilar sonining o'rtacha ro'yxatdagi ishchilar soniga nisbati bilan aniqlanadi.

$$K_{qo'n} = \frac{S_{ixt. (int)}}{S_{o'r.ro'y}} \quad (6.19.)$$

Bu erda:

$K_{qo'n}$ - qo'nimsizlik darajasi;

$S_{(ixt(int))}$ - qo'nimsizlik sabablari bilan ishdan bo'shaganlar soni;

$S_{o'r.ro'y}$ - ro'yxat bo'yicha o'rtacha ishchilar soni

Hisoblash osonligi tufayli bu usul keng qo'llaniladi. Agar tahlil davrida 150 ta malakali ishchidan 30 tasi ishdan bo'shagan (qo'nimsizlik darajasi 20%) va bu hol davom etayotgan bo'lsa, unda kelasi yil uchun xodimlarni 200 nafarlik ko'rsatkichga ko'paytirish va ushlab turish uchun 110 ta yangi ishchini ishga yollash zarur (50 ta qo'shimcha ishchi, 40 ta ishchi 200 nafardan 20% bo'shaydiganlarning o'rniga va plyus 20 ta 90 ta yangi qabul qilinganlar sonidan yo'qotishlar o'rniga). Bunday formulani qo'nimsizlikni tahlil qilish uchun qo'llash oson, lekin u anglashilmovchilikka olib kelishi mumkin, chunki qo'nimsizlik foizi asoslangan ishlovchilarning o'rtacha soni tahlil qilinayotgan yil davomida band bo'lganlar sonining sezilarli o'sishi yoki pasayishi tufayli qator yillar uchun ko'rsatkich bo'lolmaydi.

Sotsiologik tadqiqotlar asosida shu narsa aniqlanganki, ruxsat etiladigan qo'nimsizlik koeffitsienti 5-7%. Agar bu boradagi ko'rsatkich kundan kam bo'lsa, ushbu korxonada xodimning «qarishi», ko'p bo'lsa, unda mehnat unumdorligining pasayishi ro'y bermoqda.

Qator yillar uchun kadrlar qo'nimsizligini tahlil qilishda ish staji ko'p bo'lgan ishchilar korxonada qolishlarini bilish zarur.

$$K_{bar} = \frac{S_{ish.staj}}{S_{ish.1yil}} \quad (6.20.)$$

Bu erda: K_{bar} - barqarorlik koeffitsienti;

$S_{ish.staj}$ - ish staji 1 yildan ko'p bo'lgan ishchilar soni;

$S_{ish.1yil}$ - 1 yil davomida ishga qabul qilinganlar soni.

Korxonalar qo'nimsizlik darajasini quyidagi tadbirlar yordamida kamaytirishi mumkin: mehnatni va ishlab chiqarishni tashkil qilishni yaxshilash, malakasiz va bir xil ishlarni qisqartirish, mehnat sharoitlarini sog'lomlashtirish, ish joylarida mehnat mazmuni ishchilar malakasiga, shaxsiy qobiliyatlariga va qiziqishlariga mos kelmasligining oldini olish, kadrlarning kasbiy o'sish va rivojlangan malaka oshirish tizimini tashkil

qilish, turarjoy va maishiy sharoitlarini yaxshilash, mehnatga haq to'lash va rag'batlantirishni takomillashtirish.

Qo'nimsizlik motivlarini tahlil qilish ham muhimdir. Alohida ishlovchilarning va kasbga oid guruhlarning ishdan bo'shash sabablarini quyidagicha birlashtirish mumkin:

- ishlab chiqarish - iqtisodiy sharoitlardan qoniqmaslik (mehnat sharoitlari va tashkil qilish, ish tartibi, oylik maosh miqdori, malaka va ma'lumotni oshirish imkoniyatlarining yo'qligi);

- turarjoy va maishiy sharoitlardan qoniqmaslik (uy-joy, tibbiy xizmat, maktabgacha bolalar muassasalari bilan ta'minlanganlik, transport);

- shaxsiy xarakterdagi motivlar (nikohdan o'tish, farzand tug'ilishi, boshqa uyga ko'chib o'tish);

- boshqa sabablar.

Xodimlar qo'nimsizligi ko'rsatkichi ishlovchilarning o'z holicha ishga chiqmaslik hollari soni bilan ham bog'liq. Absenteizmni hisoblashning standart formulasi quyidagicha:

$$\dot{A} = \frac{D_n}{N \times D} \quad \text{yoki} \quad A = \frac{P_n}{P} \quad (6.21.)$$

Bu erda: - D_n - tahlil qilinayotgan davrda ish joyida ishchilarning yo'qligi tufayli yo'qotilgan ish kunlari;

D - ish kunlari soni;

N - ishchilarning ro'yxat bo'yicha o'rtacha soni;

P_n - ishlatilmagan soatlarning umumiy soni;

P - grafik bo'yicha ish soatlarining umumiy soni.

Absenteizm quyidagilarni o'z ichiga olgan holda anchagina xarajatlarga olib keladi: ishchining ish joyida haqiqatda borligidan qat'i nazar majburiy bo'lgan bir qator to'lovlar; yo'q ishchi o'rnida ishlayotgan ishchining ish vaqtidan tashqari ishlagani uchun haq to'lovi; uskunalarning to'xtab qolishi, mehnat unumdorligining pasayishi tufayli yo'qotishlar va h.k.lar.

6.5. Ishlovchilarni mehnat salohiyatlarini hisobga olgan holda joylashtirish

Ishlab chiqarishning texnik bazasi qanchalik takomillashgan bo'lishiga, korxonalar eng yangi vositalar bilan qurollanganligiga qaramasdan, agar mutaxassis kadrlardan foydalanish masalasi to'g'ri yo'lga qo'yilmagan bo'lsa, ishlab chiqarish jarayoni normal ketmaydi. Ishlab chiqarish samaradorligini oshirishda inson omilining ahamiyati doimiy ravishda jamiyat ega bo'lgan har bir mehnat salohiyati ahamiyatining oshib borishi bilan bog'liq. Shuning uchun korxonalarda kadrlarni to'g'ri joylashtirishni tahlil qilish vazifalariga alohida e'tibor beriladi.

Ushbu ish jarayonida asosiy e'tibor ularni oqilona taqsimlash, son va sifat jihatidan foydalanish masalalariga qaratiladi. Son jihatidan qaralganda ishlovchilarning umuman korxonaga bo'yicha yoki bo'limlar bo'yicha etariligi ishlab chiqarish vazifalarining hajmlari va mehnat jamoasining imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda aniqlanadi. Sifat jihatidan esa – bajarilayotgan ishlarning murakkabligiga ishlovchilar kasb malakasining mos kelishi darajasiga qarab aniqlanadi.

Bunday tahlildan maqsad – kadrlarni oqilona joylashtirish yo'li bilan ishlab chiqarishning mehnat salohiyatidan foydalanishni yaxshilash zahiralarini topishdir.

Tahlil ob'ekti bo'lib qo'llanilayotgan mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi hisoblanadi va uning mehnat salohiyatidan foydalanishni hamda hisobot yilida bo'lgan undagi son va sifat o'zgarishlarini baholashdan boshlanadi. Buning uchun mavjud bo'lgan mehnat jamoasining salohiyati aniqlanadi va u hisob salohiyati (ma'lum ish hajmini bajarish uchun zarur) bilan solishtiriladi.

Ko'rsatilgan uslubiy yondashuv shunga bog'liqki, har qanday ishlab chiqarish jamoasining mehnat salohiyati o'lchovi aniqlanganda ishlovchilar sonidan emas, balki ularning salohiyat imkoniyatlaridan kelib chiqiladi.

Korxonadagi hajmiy va boshqa ko'rsatkichlarni rejalash yillik hisobda kvartal va oylarga bo'lish bilan qilinganligi tufayli, mehnat salohiyatini quyidagi formulada hisoblanadigan **to'liq yillik ishchilar soni** $S_{t,r}$ -yagona ko'rsatkichida hisoblash maqsadga muvofiq.

$$S_{t,r} = J_s : T_{o'r} \quad (6.22.)$$

Bu erda:

J_s – ish vaqti jamg'armasi salohiyati;

$T_{o'r}$ – bir ishlovchining o'rtacha bir yillik ish vaqti jamg'armasi, soat.

Shunday qilib aniqlangan jamoa mehnat salohiyati zarur o'lchov bilan solishtirilib, kadrlardan foydalanish va joylashtirishdagi kamchiliklar hisobiga mavjud zahiralari topiladi. Mehnat salohiyati hisob-kitoblari umuman sex bo'yicha yoki ishlovchilarning alohida funksional guruhlari bo'yicha o'tkazilishi kerak. Hisob-kitoblarni bunday detallashtirish alohida olingan kategoriyalardagi ishlovchilar sonining mavjud normativlar talablariga mos kelishini tahlil qilish imkonini beradi. Bu holda ishlovchilarni oqilona joylashtirish va ulardan foydalanishning umumiy mezon bo'lib kadrlar tuzilmasidagi o'zgarishlar hisoblanadi. Ayniqsa ishlovchilarning har bir kategoriyasi ulushining normativlarga mos kelishini tahlil qilish muhimdir. Lekin har doim ham turli ishlovchilar guruhlarning normativlarga mos kelishiga jiddiy amal qilinmaydi. Masalan, boshqaruv xodimlari ulushining oshib ketishi tashkiliy xarakterdagi negativ jarayonlarni ko'rsatadi. Bunday oshib ketish oxir oqibatda foyda o'lchamiga ta'sir qiladi.

Qisqacha xulosalar

Korxonaning ishchi kuchi bilan ta'minlanishni tahlil qilishning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat: korxonada va uning tarkibiy bo'linmalarining umuman, shuningdek, toifalar va kasblar bo'yicha ishchi kuchi bilan ta'min etilganini o'rganish va unga baho berish; kadrlar qo'nimsizligi ko'rsatkichlarini aniqlash va o'rganish; ishchi kuchi zahiralari aniqlash, ulardan yanada to'laroq va samaraliroq foydalanishni aniqlash.

Korxonaning ishchi kuchi bilan ta'minlanganligini aniqlash - korxonaning ish kuchi bilan ta'minlanishi toifalar va kasblar bo'yicha xodimlarning haqiqiy sonini reja ehtiyojlari bilan taqqoslashdan iborat. Ishlovchilarni mehnat salohiyatlarini hisobga olgan holda joylashtirishni tahlildan maqsad – kadrlarni oqilona joylashtirish yo'li bilan ishlab chiqarishning mehnat salohiyatidan foydalanishni yaxshilash zahiralari topishdir. Tahlil natijasida, asosiy ishchilarning kerakli miqdorini aniqlash, ixtisoslik bo'yicha ishchilarning kerakli miqdori aniqlanadi, ixtisoslik xodimlar bilan tig'izlik koeffitsientlari aniqlanadi. Ishlovchilar mehnatini jamoa shaklida tashkil qilish va mehnat jamoalari samaradorligi

muhim ko'rsatkichlardan biridir. Mehnatni tashkil qilishning brigada usuli bilan qamrab olinganligi koeffitsientini solishtirish ishlovchilarni mehnatni tashkil qilishning ushbu shakli bilan qamrab olishdagi o'zgarishlarni ko'rsatadi.

Nazorat va mulohaza uchun savollar

1. Korxonani ishchi kuchi bilan ta'minlanganligini tahlil qilishning ahamiyati, vazifalari nimalardan iborat?
2. Kadrlar qo'nimsizligi ko'rsatkichlari qanday aniqlanadi?
3. Ishchi kuchi zahiralarni aniqlashning qanday uslublarini bilasiz?
4. Ishlovchilarning mehnat salohiyatlari deganda qanday tushuncha tushiniladi?
5. Asosiy ishchilarning kerakli miqdorini va ixtisoslik bo'yicha ishchilarning kerakli miqdori aniqlash nima uchun zarur?
6. Ixtisoslik bo'yicha xodimlar bilan tig'izlik koeffitsientlarini aniqlash nima uchun kerak?
7. Mehnatni tashkil qilishning brigada usuli bilan qamrab olinganligi koeffitsienti qanday aniqlanadi?
8. Aniq bir korxonada misolida mehnat resurslaridan foydalanish va ta'minlanganligi, ularning samaradorligiga baho bering?
9. Mehnat jamoalari samaradorligi tushunchasini batafsil yoritib bera olasizmi?
10. Korxonada mehnat salohiyati ko'rsatkichining qanday sifat ko'rsatkichlari mavjud?

Tavsiya etilgan adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. «Мехнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт)» Дарслик. – Т.: «Мехнат» 2009. - 678 б.
2. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R. va boshqalar «Mehnat iqtisodiyoti» Darslik. – Т.: «Adabiyot jamg'armasi nashriyoti» 2005. -166 b.
3. Соколова М.И., Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебник для вузов. Издательство: - М: Проспект, 2005. – 240 с.
4. Савицкая Г.В. Экономический анализ. - М.: “Новое знание” 2007. -654 с.

7-bob. KORXONA PERSONALIDAN FOYDALANISH DARAJASINI TAHLILI

7.1. Tahlilning ahamiyati, vazifalari va asosiy yo'nalishlari

Korxonaning asosiy salohiyati kadrlardan iborat. G'oyalar qanchalik yaxshi bo'lmasin, eng yangi texnologiyalar bor bo'lmasin, yaxshi tayyorlanmagan kadrlarsiz yuqori natijalarga erishish mumkin emas.

Xodimlardan foydalanishning yuqori samaradorligini ta'minlash uchun u bilan ishlashda muntazam tahlil olib borish zarur.

Amaliy jihatdan olganda personal korxonaning eng zarur resursi hisoblanib, uning salohiyatidan samarali foydalanish har bir ishlovchi bajaradigan konkret ishlab chiqarish jabhalarining xususiyatlaridan kelib chiqadigan maxsus tahlil o'tkazishni talab qiladi.

Ushbu tahlilning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

ish vaqtidan foydalanish haqidagi ma'lumotlarni tekshirish;

xodim harakatining shakli, dinamikasi va sabablarini, mehnat intizomining ahvolini o'rganish;

qo'l mehnatida, malakasiz va og'ir jismoniy mehnatda band bo'lganlar soni va dinamikasini aniqlash;

mehnat faoliyatining ijtimoiy harakatlarini tadqiq qilish;

mehnat motivatsiyasi, kasb-malaka jihatidan o'sish;

mehnatdan qoniqish va hokazo.

Mavjud ishchi kuchidan yanada to'laroq foydalanish, mehnat unumdorligini oshirish, ishlab chiqarishni jadallashtirish, ishlab chiqarish jarayonlarini kompleks mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish, ancha umumiyroq ishlab chiqarish texnikasini joriy etish, texnologiyani va ishlab chiqarishni tashkil etishni takomillashtirish hisobiga korxonani mehnat resurslari bilan ta'minlashdagi keskinlikni birmuncha bartaraf etish mumkin. Yuqorida sanab o'tilgan tadbirlarni o'tkazish natijasida personalga bo'lgan ehtiyojni qisqartirish zahiralari aniqlanishi lozim.

Bozor iqtisodiyoti tomon tanlangan yo'l, ijtimoiy ishlab chiqarishni jadallashtirish va modernizatsiya qilish, uning iqtisodiy samaradorligini va sifatini oshirish barcha mavjud imkoniyatlarni mobillashtirishni talab qiladi. Mazkur talab esa korxonalar mehnat jamoalarining xo'jalik tashabbuskorligini maksimal rivojlantirishni oldinga suradi.

Iqtisodiy rivojlanishining zamonaviy bosqichida juda kamchilik mehnat jamoasi o'z biznes rejasining qay yo'sinda bajarilganligiga to'liq

javob beradi. Avvalo topshiriqlarni bajarilishida, mehnatdan foydalanishda ro'y bergan o'zgarishlarni aniqlab olish zarur. Jamoa mehnatidan foydalanishning o'zgarishi ikki tasnifda bo'lishi mumkin: ijobiy yoki salbiy.

Korxonada personalidan foydalanish darajasini tahlil etishda eng avvalo barcha o'zgarishlar aniqlanadi, ular tasnifi va kelib chiqish sabablari o'rganiladi, oqibatlarini tugatish bo'yicha chora tadbirlarni ishlab chiqish imkoniyati bo'ladi. Korxonada miqyosida ishchi kuchiga to'g'ri baxo berish sarflangan mehnatga taaluqli rag'batni amalga oshirish, mavjud bo'lgan imkoniyatlarni aniqlash imkonini yaratadi. Bu holat biznes rejada kerakli o'zgarishlar kiritish va yangi rejalarni belgilashga olib keladi.

Ushbu ko'rsatkichlarning axborot manbai bo'lib kadrlar bo'limi ma'lumotlari, statistik hisobotlar, sex, bo'lim va shaxobchalardagi kadrlar xarakati bo'yicha, mehnat resurslariga taaluqli boshqa ma'lumotlar xizmat qiladi.

Ma'lumki, korxonada miqyosida personaliga taaluqli, uni tasniflovchi ko'rsatkichlarga, ishchi kuchidan foydalanish, ish vaqti va mehnat unumdorligi kabi ko'rsatkichlar bilan birgalikda tahlilning **asosiy maqsadi**:

- korxonada ishchi kuchi va mehnat resurslariga ob'ektiv baho berish;
- mehnat resurslarining mehnat ko'rsatkichlariga ta'sir etuvchi omillarini, son ko'rsatkichlarining o'zgarishlarini va o'zaro ta'sirini aniqlash;
- aniqlangan omillarni bartaraf etish, salbiy omillarni yo'qotish, ijobiy omillarni mustahkamlash chora-tadbirlarini izlab topishdan iborat.

Demak korxonada miqyosida foydalanmayotgan imkoniyatlarni, rezervlarni aniqlash ularni yo'qotish yoki xarakatga keltirish tahlil etishni asoslanganligini bildiradi.

7.2. Ishlovchilarning kasbi bo'yicha sifat tarkibini tahlil qilish

YUqori texnik doiradagi raqobatbardosh mahsulot ishlab chiqarish uchun ishlovchilar soni ularning malakasi bo'yicha ishlab chiqarish talablariga mos kelishi zarur.

Ishlovchilarning kasbi bo'yicha sifat tarkibini tahlil qilishda ishlab chiqarish operatsiyalari ro'yxati va ularning murakkabligini sexlardagi, uchastkalar va ish joylaridagi ishchilarning mutaxassisligi va razryadlari

bo'yicha tarkibi bilan taqqoslanadi. Ishlar va ishchilarning o'rtacha razryadlari hisoblanadi.

Agar ishchilarning o'rtacha razryadi ishlarning o'rtacha razryadidan ko'p bo'lsa, korxonadagi ishchilardan ularning malakasi bo'yicha to'liq foydalanmayotgan va ish haqiga razryadlararo farq uchun ko'p xarajat sarflanayotgan bo'ladi.

Ishlarning o'rtacha razryadi ishchilarning o'rtacha razryadidan oshib ketishi bajarilgan ishlarning va mahsulot sifatining pasayib ketishiga olib keladi. Buning oldini olish uchun ishchilar malakasini oshirish kerak bo'ladi.

Ishlarning o'rtacha razryadi bir oz oshishiga yo'l qo'yish mumkin, chunki bu holda ishchilar malakasi oshishiga sharoit tug'iladi.

Tahlil uslubiyati – ishchilar razryadini va ishlar razryadini solishtirishdir. Malakasini oshirish kerak bo'lgan ishchilar soni esa quyidagi formula orqali aniqlanadi:

$$S_i = (R_{ish} - R_{ishchilar}) \cdot S_{i(jami)} \quad (7.1.)$$

Bu tahlil malakani hajm bilan, bajarilayotgan ishlar murakkabligi bilan moslashuvi va kerak bo'lganda malakaviy o'sishni asoslash uchun har bir razryad bo'yicha olib boriladi.

Korxonada bo'yicha o'rtacha ko'rsatkich bu moslikni to'liq tavsiflab bermaydi. Buning uchun qaysi kasblar va razryadlar bo'yicha ishchilar malakasining orqada qolayotganligini aniqlash va haqiqatda malakasini oshirishi kerak bo'lgan ishchilar guruhlarini malaka oshirish rejalariga kiritish lozim.

Ishchilar tarkibini mutaxassisligi bo'yicha tahlil qilish ishlar va ishchilar malakasi ideal ravishda mos kelishini o'z oldiga maqsad qilib qo'ymaydi, chunki ish xarakteri va ishchilar tarkibining doimiy o'zgarib turishi bunga imkon bermaydi. Biroq, ishlar va ishchilar malaka darajalari o'rtasidagi farq kattalashib ketmasligining oldini olish uchun bunday tahlilni doimiy ravishda olib borish zarur.

Tajribada ko'pincha ishchilar malakasi bajarilayotgan ishlarning malakaviy darajasiga mos kelmasligi tez-tez uchrab turadi. SHuning uchun bunday vaziyatlarni tahlil qilishda tegishli malakadagi ishlarning bajarilayotgan ishlar umumiy hajmiga nisbatan salmog'i aniqlanadi.

Agar 80% va undan ko'p ishlar o'z malakasi bo'yicha bo'lsa, bu holda ishchilar o'z malaka darajasi bo'yicha mos ravishda ish bilan band qilingan bo'ladi.

Masalan, ishchi V razryadli malakaga ega va quyidagi ish hajmini bajaradi:

7.1-jadval

Ishlar razryadi	IV	V	VI
Ishlar hajmi (n soat)	450	500	650

Umumiy ishlar hajmidagi V razryadli malakaviy ishlar salmog'i quyidagicha hisoblanadi:

$$U = 500 / (450 + 500 + 650) \times 100 = 31,3\%$$

Eng ko'p ishlar hajmi VI razryad bo'yicha (650 n-soat) bajarilayotganligi uchun, malakani VI razryadgacha oshirish talab qilinadi.

Keyingi misolni ko'rib chiqamiz: ishlarning o'rtacha razryadini, ishchilarning o'rtacha razryadini, malakasini oshirish kerak bo'lgan ishchilar sonini aniqlash kerak. Uchastkada 141 ta tokar ishlamoqda.

7.2-jadval

Ko'rsatkichlar	Razryadlar				Jami
	III	IV	V	VI	
Ishlar hajmi (ming n/soat)	40	60	80	100	280
Ishchilar soni (kishi)	20	31	40	50	141
Tarif koeffitsienti	1,27	1,44	1,62	1,83	

Echimi:

1) Ishchilarning o'rtacha tarif koeffitsientini aniqlaymiz:

$$\bar{E} = \frac{\sum \hat{E}_{\text{razryad}} \times \tilde{N}_{\text{ishchilar}}}{\sum \tilde{N}_{\text{ishchilar}}} \quad (7.2)$$

$$\bar{E} = \frac{1,27 \times 20 + 1,44 \times 31 + 1,62 \times 40 + 1,83 \times 50}{141} = 1,605$$

2) Ishchilarning o'rtacha razryadini aniqlaymiz:

$$\bar{D} = D_{\min} + \frac{\hat{E}_{\text{è}\phi\text{è}\delta} - \hat{E}_{\min}}{\hat{E}_{m\grave{a}\delta} - \hat{E}_{\min}} \quad (7.3.)$$

$$\bar{D} = 4 + \frac{1,605 - 1,44}{1,62 - 1,44} = 4,917$$

3) Ishlarnig o'rtacha tarif koefitsientini aniqlaymiz:

$$\bar{E}_{\text{è}\phi\text{è}\grave{a}\delta} = \frac{\sum \hat{E}_{\text{ò}\grave{a}\delta\text{è}\delta} \times V_{\text{è}\phi\text{è}\grave{a}\delta}}{V_{\text{è}\phi\text{è}\grave{a}\delta}} \quad (7.4.)$$

$$\bar{E}_{\text{è}\phi\text{è}\grave{a}\delta} = \frac{1,27 \times 40 + 1,44 \times 60 + 1,62 \times 80 + 1,83 \times 100}{280} = 1,606$$

4) Ishlarning o'rtacha razryadini aniqlaymiz:

$$\bar{P}_{\text{è}\phi\text{è}\grave{a}\delta} = P_{\min} + \frac{K_{\text{è}\phi\text{è}\grave{a}\delta} - \hat{E}_{\min}}{\hat{E}_{m\grave{a}\delta} - \hat{E}_{\min}} \quad (7.5.)$$

$$\bar{P}_{\text{è}\phi\text{è}\grave{a}\delta} = 4 + \frac{1,606 - 1,44}{1,62 - 1,44} = 4,922$$

Hisoblardan ko'rinadiki, ishlarning o'rtacha razryadi ishchilarning o'rtacha razryadidan unchalik farq qilmaydi (4,922-4,917=0,005).

Formuladan foydalanamiz: $C_{\text{ishchilar}} = 0,005 \times 141 = 1$ nafar.

Hisob-kitoblar natijasi ishchilar malakasi bajarayotgan ishlariga to'liq mos kelayotganligini tasdiqladi.

7.3. Boshqaruv apparatida band bo'lganlarning me'yoriy ko'rsatkichlarini aniqlash va tahlil etish

Rahbarlar va mutaxassislar mehnatidan foydalanish va sifat tarkibini tahlil qilish ularning haqiqatdagi soni hisob-kitobdagidan farq qilishi, umumiy sondagi oliy va o'rta maxsus ma'lumotli mutaxassislar salmog'ining, kategoriya yoki YATS razryadlari bo'yicha mutaxassislar soni salmog'ining o'zgarishi sabablarini topish rahbar va mutaxassislar malakasini oshirish rejasi bajarilishini baholash imkonini beradi.

Tahlilning maqsadi – mutaxassislar mehnatidan foydalanish samaradorligini oshirish, ularning kasb-malaka tuzilmasini takomillashtirish bo'yicha tadbirlar ishlab chiqishdir.

Jahon tajribalarida rahbar va mutaxassislar sifat tarkibini baholashning turli xil usullari mavjud: yillik attestatsiya, ish natijalari, qo'yilgan maqsadlarga erishishi bo'yicha baholash.

Mutaxassislarning sifat tarkibini analitik baholashni ma'lum davr uchun oldindan ular oldilariga qo'yilgan maqsadlarga tayangan holda olib borish mumkin.

Bunday baholash bir necha bosqichni o'z ichiga oladi:

xodimning bir necha majburiyatlarini aniqlash;

har bir majburiyatni aniq iqtisodiy ko'rsatkichlarda aniqlashtirish (foйда, ishlab chiqarish xarajatlari, hajm, vaqt, sifat, mehnat unumdorligi va h.k.);

o'lchov birliklarini (foiz, kun, so'm.) va faoliyat natijalarini aks ettiruvchi (vaqtni qisqartirish, brakni kamaytirish, o'tgan davrga nisbatan foizlarda foydani oshirish va h.k.) ko'rsatkichlar tizimini belgilash;

har bir ko'rsatkich bo'yicha minimal va maksimal «bajarish standartlarini» o'rnatish;

qabul qilingan standartlar bo'yicha maksimal va minimal bajarish natijalarining o'zaro nisbatini (maksimaldan yuqori, uning darajasida, minimum darajasida va minimumdan kam) va baholovchi ballarni chiqarish;

barcha ko'rsatkichlar bo'yicha o'rtacha bahoni hisoblash.

Rahbar va mutaxassislar mehnatini tahlil qilish uchun ko'rsatkichlarni tanlashda quyidagi mehnat natijalari:

korxonaning butun faoliyati natijalariga to'g'ridan-to'g'ri va hal qiluvchi ta'sir qilishi;

xodim ish vaqtining sezilarli qismini egallashi;

ular nisbatan kam ishlab chiqarish maqsadlariga erishishga olib kelishini hisobga olish kerak.

7.3-jadval

Rahbar va mutaxassislarning ba'zi lavozimlari bo'yicha mehnat natijalarini baholash mezonlari

Lavozimlar	Ko'rsatkichlar - mehnat sifatini baholash mezonlari ro'yxati
Sanoat korxonasi rahbari	Foyda Foydaning o'sishi Kapital aylanishi Bozordagi mahsulot ulushi
Bank boshqaruvchisi	Kreditlar hajmi Kreditlar dinamikasi Rentabellik YAngi mijozlar soni Kredit operatsiyalari sifati
Muntazam rahbarlar (ishlab chiqarish, sex, uchastka boshliqlari)	Reja topshiriqlarining hajmi va nomenklatura bo'yicha bajarilishi Ishlab chiqarish hajmi dinamikasi Ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish Brak mahsulotlar salmog'i va ularning dinamikasi Turib qolishlardan yo'qotishlar Kadrlar qo'nimsizligi koeffitsienti
Xodimlarni boshqarish xizmati rahbari	Mehnat unumdorligi dinamikasi Ishlab chiqarilayotgan mahsulotning normativ mehnat sarfini kamaytirish Texnik asoslangan normalar salmog'i Mahsulot birligiga to'g'ri keladigan ish haqi darajasi va uning dinamikasi Kadrlar qo'nimsizligi koeffitsienti va dinamikasi Vakant joylar soni Ishlovchilarning malakasini oshirish va o'qitishga oid ko'rsatkichlar Ishlab chiqarish xarajatlarining xodimga ketgan qismi (salmog'i va dinamikasi)

7.3-jadvalda taxminiy miqdoriy ko'rsatkichlar ro'yxati – rahbar va mutaxassislarning ba'zi lavozimlari bo'yicha mehnat natijalarini baholash mezonlari keltirilgan.

Rahbar va mutaxassislar mehnatidan foydalanish va ularning sifatiiy tarkibini tahlil qilishdan asosiy maqsad – ular mehnatidan foydalanish samaradorligini oshirish, oliy va o'rta maxsus ma'lumotli mutaxassislar salmog'ini o'zgartirish, rahbar va mutaxassislar malakasini oshirish rejalarini bajarish bo'yicha tadbirlar ishlab chiqishdir.

7.4. Xodimlardan foydalanish intensivligining tahlili

Xodimlardan foydalanish intensivligi darajasini quyidagi ko'rsatkichlar yordamida tahlil qilish mumkin:

- *smenalik koeffitsienti – K_{sm} ,*
- *smenalik rejimidan foydalanish koeffitsienti – $K_{foy. sm}$;*
- *og'ir jismoniy mehnatda band bo'lish koeffitsienti – $K_{og'}$;*
- *nufuzli bo'lmagan ishlarda band bo'lish koeffitsienti – K_{nuf} ;*
- *ishlovchilar diqqatini asosiy ishdan bo'lish (chalg'itish) koeffitsienti – K_{chal} .*

Ishchilarning smenalik koeffitsienti va smenalik rejimdan foydalanish koeffitsienti hamma ishchilar tomonidan ishlangan umumiy nafar-kunlarni ularning eng katta smenadagi soniga nisbati bilan topiladi.

$$1. \quad K_{sm} = \frac{S_{ish (um)}}{S_{eng katta sm.ish}} \quad (7.6.)$$

$$2. \quad K_{almashuvchanlik} = \frac{IVJ_{(umumiy)}}{IVJ_{eng kam smenada}} \quad (7.7)$$

$$3. \quad K_{smenali rejim} = \frac{K_{sm}}{Smenalar soni} \quad (7.8)$$

$$4. \quad K_{to'xtovsizlik} = \frac{S_{ish joyi}}{S_{eng katta smenadagi ishchilar}} \quad (7.9.)$$

$$5. \quad K_{\text{nufuzli bo'lmagan}} = \frac{S_{\text{nuf.bo'lmagan ishdagi ishlovchilar}}}{S_{\text{o'r.ro'yxat.}}} \quad (7.10)$$

$$6. \quad K_{\text{chalg'itish}} = \frac{S_{\text{chalg'itilgan ishchilar}}}{S_{\text{o'r.ro'yxat.}}} \quad (7.11)$$

Misol. Smenalarda ishlangan ish vaqtlari quyidagi ma'lumotlarda tavsiflanadi: 1-smenada 22.000 kishi-kun, 2-smenada - 18.000, 3-smenada-10.000 kishi-kun ishlangan.

$$K_{\text{sm}} = (22000 + 18000 + 10000) : 22000 = 2,27,$$

$$K_{\text{sm.rej.}} = 2,27:3 = 0,76$$

Ma'lum davr uchun bu koeffitsientlarning o'zgarishi smenalar bo'yicha ishchilardan va uskunalardan foydalanilayotganligidan dalolat beradi.

Ishlab chiqarish omillarini rivojlantirish balansi va xodimga bo'lgan ehtiyojni aniqlash uchun ish joyidan reja-hisob birligi sifatida keng foydalanilayotgan sharoitda, xodim bilan komplektlashtirilganlik darajasi quyidagi formula bilan hisoblanishi mumkin:

$$D_n = S_h : J_h \quad (7.12)$$

Bu erda:

D_n - xodimning komplektlashtirilganlik darajasi;

S_h - haqiqatdagi xodim soni;

J_h - korxonadagi ish joylarining haqiqatdagi soni.

Bitta ish joyida ketma-ket yoki parallel holda bir nechta ishchilar ishlashlari mumkin. SHu bois ish joylarini komplektlash uchun ko'p ishchilar talab qilinadi. Ish joylarini to'liq komplektlashtirish uchun zarur ishchilar soni (S_{rej}) quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$S_{\text{rej}} = J_{\text{rej}} \times K_{\text{sm}} \times K_{\text{to'l}} \quad (7.13)$$

Bu erda:

J_{rej} - reja davridagi ish joylar soni;

K_{sm} - rejalik smenalik koeffitsienti;

$K_{to'l}$ - ish joylarining to'latilish koeffitsienti.

Agar bir ish joyida bitta ishchi band bo'lsa, unda $K_{to'l} = 1$. Qolgan koeffitsientlar ushbu ish bilan band bo'lgan vaqtning ish vaqti fotografiyasi va boshqa ishlangan vaqtni hisobga olish ma'lumotlaridan foydalanishga asoslangan holda umumiy ish vaqti jamg'armasiga nisbati bilan topiladi.

Mehnatni mexanizatsiyalash – korxonalar iqtisodiyotini rivojlantirishning muhim muammolaridandir. Qo'l mehnatini kamaytirishni tahlil qilish uchun mashina va mexanizmlar yordamida ishlovchi ishchilar salmog'i, mashina va mexanizmlar yonida yoki faqat qo'l mehnati bilan band bo'lganlar salmog'i hamda mashina va mexanizmlarni sozlash va ta'mirlash ishlarini bajaruvchilar salmog'i haqidagi ma'lumotlardan foydalaniladi.

Mehnatning mexanizatsiyalashganligiga umumiy bahoni mehnatni mexanizatsiyalashganlik koeffitsienti beradi (K_m). Mexanizatsiyalashgan ishlarda band bo'lganlar sonining umumiy ishlovchilar soniga nisbati bilan aniqlanadi:

$$K_m = \frac{C_m}{C_m + C_{\emptyset \div \emptyset}} \quad (7.14.)$$

Bu erda:

S_m - mexanizatsiyalashgan ishlarda band bo'lgan ishchilar soni;

S_{ishchi} - qo'l mehnatida band bo'lgan ishchilar soni.

Xodimdan foydalanish samaradorligi muayyan ko'rsatkichlar yordamida tahlil qilinadi.

Xodimdan foydalanish intensivligi korxonada ishlab chiqarish quvvatlarining o'zgarishiga qarab tahlil qilinadi. Bunday quvvat oshgan yoki uning ba'zi qismlari rekonsruktsiya qilingan hollarda yordamchi hodimlar ham, ma'muriy-xo'jalik xodimlari ham ko'payishi aniq. SHunday ekan, bu kategoriyalarning oshishini ishlab chiqarish quvvatlari bilan bog'liq holda o'rganish zarur.

7.4.-jadvalda xodimlardan foydalanish intensivligini tahlil qilish imkonini beradigan ko'rsatkichlarning minimal yig'indisi berilgan.

7.4-jadval

**Xodimlardan foydalanish samaradorligini tahlil qilish
ko'rsatkichlari**

№	Ko'rsatkichlar nomi	O'lchov birligi	Ko'rsatkich tavsifi
I. Umum iqtisodiy ko'rsatkichlar			
1	Ishlab chiqarish hajmi	ming so'm	Ishlab chiqarish miqyosi
2	As. fondlar o'lchami	mln. so'm	_____//_____
3	Noishlab chiqarishga mo'ljallangan assistent fondlar salmog'i	%	Ijtimoiy rivojlanish darajasi
4	Mehnat unumdorligi a) natural o'lchov b) qiymat ifodasi	birlik ming so'm	Xodimdan foydalanish samaradorligi
5	Foyda	ming so'm	Korxonaning moliyaviy ahvoli
6	Foydadagi iste'mol jamg'armasi salmog'i	%	Ijtimoiy rivojlanish darajasi
II. Kadrlarga oid ko'rsatkichlar			
7	Xodim soni	kishi	Korxonaga o'lchamlari
8	Ishchilar salmog'i	%	Xodim tuzilmasi
9	Rahbarlar salmog'i	%	_____//_____
	Mutaxassislar salmog'i	%	_____//_____
10	Xizmatchilar salmog'i	%	_____//_____
11	Kadrlar qo'nimsizligi	kishi	Mehnat sharoitlaridan qoniqmaslik
12	Ayollar salmog'i	%	Xodim tuzilmasi
13	Ishlovchilarning o'rtacha yoshi	yil	Inson omili salohiyati
III..Mehnat sharoitlari			
14	YOmon mehnat sharoitlarida ishlovchilar salmog'i	%	Ishlovchilar sog'lig'iga ta'sir qiluvchi ijtimoiy omillar
15	Og'ir jismoniy mehnatda band bo'lganlar salmog'i	%	_____//_____
16	Nufuzli bo'lmagan ishlarda band bo'lganlar salmog'i	%	_____//_____
17	Travmatizm darajasi	kishi/ kun	_____//_____
18	Kasb kasalliklari darajasi	kishi/ kun	_____//_____
2	Umumiy kasallanish darajasi	kishi/ kun	_____//_____
2	YOmon mehnat sharoitlari uchun imtiyozlar va kompensatsiyalar uchun to'lovlar	ming.so'm	_____//_____

Bu kategoriyadagi xodimlar mehnati nisbatan tejalishining umumiy o'lchamini, avvalo, ikki guruh omillar qo'shilishi natijalari sifatida tahlil qilish zarur:

- ishlab chiqarish quvvatining o'zgarishiga nisbatan xodim kategoriyalarining o'zgarishi;
- ishlab chiqarish quvvatidan foydalanish darajasining o'zgarishi.

Qisqacha xulosalar

Jamoa mehnatidan foydalanishning o'zgarishi ikki tasnifda bo'lishi mumkin: ijobiy yoki salbiy. Korxonada mehnat resurslaridan foydalanish darajasini tahlil etishning vazifasi topshiriqlarni bajarilishida, mehnatdan foydalanishda ro'y bergan o'zgarishlarni aniqlab olish, kelib chiqish sabablarini o'rganish, oqibatlarini tugatish bo'yicha chora tadbirlarni ishlab chiqishdan iborat.

Korxonada miqyosida ishchi kuchiga taaluqli ko'rsatkichlarni tahlilining asosiy maqsadi: korxonada ishchi kuchiga ob'ektiv baho berish; personalning mehnat ko'rsatkichlariga ta'sir etuvchi omillarini, son ko'rsatkichlarining o'zgarishlarini va o'zaro ta'sirini aniqlash; aniqlangan omillarni bartaraf etish, salbiy omillarni yo'qotish, ijobiy omillarni mustahkamlash chora-tadbirlarini izlab topishdan iborat.

Tahlil bosqichida korxonada bo'yicha ish joylarida kerakli mutaxassislik va kvalifikatsiyalar bo'yicha jamlanganlikni aniqlash zarur. Bunday hol ishlab chiqarish jarayonining uzluksizligini ta'minlab beradi. Tahlil jarayonida asosiy ishchilar va yordamchi ishchilarning nisbiy salmog'i o'rganib chiqiladi. Ular o'rtasidagi bog'liklik, avvalo asosiy ishchilar foydasiga bo'lishi kerak. Ishchi kuchining kamayishi oqibatida personal miqdorining tarkibiy o'zgarishi ro'y berganligi aniqlanadi. Mehnat resursalari holatini tahlil etish natijasida korxonada miqyosida uning harakati, kadrlar qo'nimsizligining sabablarini aniqlash imkonini beradi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Korxonada xodimlarni tahlil etishning asosiy maqsadi nimalardan iborat?
2. Asosiy ishchilarning korxonada umumiy ishchilar soniga nisbati qanday aniqlanadi?

3. Asosiy ishchilarning o'rtacha yillik unumdorlik ko'rsatkichlariga nimalar kiradi?
4. Ishchi kuchining kamayishi oqibatida personal miqdorining tarkibiy o'zgarishi ro'y berganligini aniqlash mumkinmi?
5. Korxonada miqyosida ishchi kuchiga to'g'ri baho berish va sarflangan mehnatga taaluqli rag'batni amalga oshirish deganda nimani tushunasiz?
6. Korxonada xodimlarning sifat ko'rsatkichlari imkoniyatlarini aniqlash?
7. Korxonada ishchi kuchi harakatini qaysi ko'rsatkichlar tavsiflaydi va uni qanday aniqlash mumkin?
8. Kadrlar qo'nimsizligining asosiy sabablari nimalardan iborat?
9. Korxonada ishchi kuchi bilan ta'minlanganlik darajasini aniqlash nima uchun zarur?
10. Korxonada miqyosida ishchi kuchi balansini tuzish mumkinmi?

Tavsiya etilgan adabiyotlar

1. И.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. -Т.: "Ўзбекистон". 2011й. - 48 бет
2. Абдурахмонов Қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт)» Дарслик. – Т.: «Меҳнат» 2009. - 678 б.
3. Соколова М.И., Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебник для вузов. Издательство: М: Проспект, 2005. – 240 с.
4. Савицкая Г.В. Экономический анализ. - М.: "Новое знание" 2007. -654 с.
5. Современная экономика труда. /под ред. проф. В.В.Куликова. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2008. -589 с.
6. Холмўминов Ш.Р. ва бошқалар «Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили. Ўқув қўлланма. -Т.: Адабиёт жамғармаси нашриёти. 2004. - 112 б.

8-bob. KORXONADA MEHNAT UNUMDORLIGI KO'RSATKICHLARINI ANIQLASH

8.1.Mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini tahlil qilish yo'nalishlari va vazifalari

Mehnat unumdorligi – korxonada faoliyati samaradorligini umumlashtiruvchi ko'rsatkichdir. Mehnat unumdorligini tahlil qilishning asosiy maqsadi – uning o'sish imkoniyatlarini, ya'ni ishlab chiqarish samaradorligini oshirish imkoniyatlarini aniqlashdan iborat.

Tahlil jarayonida quyidagilar aniqlanadi:

- Mehnat unumdorligining o'sish sur'atlari;
- Mehnat unumdorligini o'sishi bo'yicha ichki ishlab chiqarish rejalarini bajarilish darajasini;
- Turli omillarning mehnat unumdorligiga ta'sir darajasini;
- Mehnat unumdorligini ishlab chiqarilgan mahsulot xajmiga ta'siri.

Mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini tahlil qilish ichki ishlab chiqarish imkoniyatlarini aniqlashga yo'naltirilgan. Aniqlangan imkoniyatlardan foydalanish natijasida mehnat unumdorligini o'sishi quyidagi yo'nalishlarda amalga oshiriladi:

- Ishlovchilar sonining mutlaq kamayishi;
- Ishlab chiqarilayotgan mahsulot sifati va raqobatbardoshligini oshishi;
- Talabga ega bo'lmagan mahsulotni ishlab chiqarishni to'xtatish.

Mehnat unumdorligi o'sishining ichki ishlab chiqarish imkoniyatlarini aniqlash korxonaning bazis davrdagi faoliyatini o'rganishdan boshlanadi.

Mehnat unumdorligini pasayish sabablaridan biri ishlab chiqarishning tashkiliy-texnik rivojlanish rejasini bajarilmasligidir. Shuning uchun tashkiliy-texnik chora-tadbirlar rejasining bajarilishini joriy qilingan chora-tadbirlar soni, ishlab chiqarish xarajatlari xajmi, har bir tadbirdan haqiqatdagi olingan iqtisodiy samara bo'yicha baholash muhimdir.

Bunday reja bajarilishini tahlil qilish uchun joriy qilinganlik haqidagi aktlardan foydalanilib, ularda chora-tadbirlar mazmuni, ishlab chiqarish harajatlari, joriy qilish muddatlari, iqtisodiy samara ko'rsatilgan bo'ladi.

Mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini tahlil qilishning vazifalari quyidagilardan iborat:

- mehnat unumdorligining haqiqatdagi ko'rsatkichlarini reja va bazis ko'rsatkichlaridan farq qilish sabablarini aniqlash;

- u yoki bu chetlanishlarga sabab bo'lgan har bir omilni foydani o'sishi yoki kamayishiga ta'sir qilish darajasini aniqlash;
- amalga oshirilgan tashkiliy texnik chora-tadbirlarning haqiqatdagi samaradorligini belgilash;
- ishlovchilarni va mehnat sarfini qisqartirishning foydalanilmagan imkoniyatlarini aniqlash;
- umuman korxonada va uning bo'linmalari bo'yicha mehnat unumdorligi holatini baholash;
- korxonada foydasini oshirish uchun aniqlangan rezervlardan foydalanish bo'yicha tashkiliy texnik chora-tadbirlar ishlab chiqish.

Tahlil uchun axborot bazasi bo'lib mehnat bo'yicha mehnat bo'yicha yillik va davriy hisobotlar (statistik va buxgalteriya hisobotlari, kadrlar bo'limi ma'lumotlari va boshqalar) xizmat qiladi.

8.2. Mehnat unumdorligining o'sish sur'atlarini aniqlash

Mehnat unumdorligining hisobot yilidagi o'sish sur'atlarini aniqlash uchun uni oshirish bo'yicha reja bajarilishini oylar, kvartallar va yil boshidan o'sib borishining yakuni bo'yicha baholanadi. Korxonada bunday tahlilni o'tqazish mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini bajarilmasligi mumkin bo'lgan sabablarni o'z vaqtida aniqlash va hisobot yili oxiriga bu ko'rsatkichlarning bajarilishini ta'minlash uchun o'z vaqtida boshqaruv qarorlarini qabul qilish zaruratidan kelib chiqadi. Tahlilda haqiqatdagi mehnat unumdorligi o'sish sur'ati reja va bazis ko'rsatkichlari bilan taqqoslanadi. Mehnat unumdorligining bir oydan ko'proq davrdagi o'sish sur'atlari quyidagi formula yordamida aniqlanadi:

$$I_{mu; kv} = I_{mu 1} \cdot I_{mu 2} \cdot I_{mu 3} \quad (8.1)$$

$$I_{mu; yil} = I_{mu 1kv} \cdot I_{mu 2kv} \cdot I_{mu 3kv} \cdot I_{mu 4kv} \quad (8.2)$$

Bu erda:

$I_{mu; kv}$ – kvartalda mehnat unumdorligi o'sishi indeksi;

$I_{mu 1,2,3}$ – har bir oy uchun mehnat unumdorligi o'sishi indeksi;

$I_{mu; yil}$ – bir yil uchun mehnat unumdorligi o'sishi indeksi;

$I_{mu 1kv}$ – har bir kvartal uchun mehnat unumdorligi o'sishi indeksi;

Korxonada mehnat unumdorligining o'sish sur'atlari bo'yicha reja topshirig'i bajarilishini nazorat qilishdagi asosiy yo'nalish - yillik reja

bajarilishini hisobga olgan xolda kelgusi davrda mehnat unumdorligini qanchaga oshirish kerakligini aniqlashdir.

Misol. Korxonada faoliyati faqidagi ma'lumotlar asosida uchta kvartalda mehnat unumdorligining o'sish sur'atlari bo'yicha rejaning bajarilish darajasini aniqlang va to'rtinchi kvartalda mehnat unumdorligining yillik rejasini bajarish uchun uni qanchaga oshirish kerakligini hisoblang.

8.1-jadval

Ko'rsatkichlar	yil	Sh.j. kvartallar bo'yicha			
		I	II	III	IV
Mehnat unumdorligining rejadagi o'sish sur'atlari, %	112,0	102,0	102,5	103,0	104,0
Mehnat unumdorligining haqiqatdagi o'sish sur'atlari, %		100,5	101,5	102,0	

Mehnat unumdorligini reja bo'yicha o'sish sur'atlari uchta kvartal uchun 1,08 ga teng bo'ladi ($1,02 \cdot 1,025 \cdot 1,03$).

Haqiqatdagi mehnat unumdorligini o'sish sur'atlari esa uchta kvartal uchun 1,04 ga teng bo'ladi ($1,005 \cdot 1,015 \cdot 1,02$).

Mehnat unumdorligi o'sish sur'atlari bo'yicha topshiriqning bajarilishi uchta kvartal uchun 96,3% ni tashkil qildi ($1,04/1,08 \cdot 100$). Bu davrda mehnat unumdorligi o'sish sur'atlari bo'yicha topshiriq 3,7% ga bajarilmagan ($96,3-100$).

To'rtinchi kvartalda mehnat unumdorligini qanchaga oshirish kerakligini aniqlash uchun quyidagi formuladan foydalanamiz:

$$I_{mu\ 4kv(reja)} = I_{mu\ yil\ (reja)} / I_{mu\ 1kv(h)} I_{mu\ 2kv(h)} I_{mu\ 3kv(h)} \quad (8.3)$$

Bu erda:

$I_{mu\ 4kv(reja)}$ - 4 kvartalda mehnat unumdorligini reja bo'yicha o'sishi;

$I_{mu\ yil\ (reja)}$ - mehnat unumdorligini o'sishi bo'yicha yillik reja topshirig'i;

$I_{mu\ 1kv(h)} I_{mu\ 2kv(h)} I_{mu\ 3kv(h)}$ - 1, 2, 3- kvartallarda mehnat unumdorligi o'sishining haqiqatdagi indeksleri.

$$I_{mu\ 4kv(reja)} = 1,12 / 1,005 \cdot 1,015 \cdot 1,02 = 1,077$$

Mehnat unumdorligini 4 kvartalda 7,7 % ga (107,7-100) oshirish uchun, reja bo'yicha 4 kvartalda 4% bo'lganida, korxonada mehnat unumdorligini oshirish rezervlarini topishi kerak.

8.3. Mehnat unumdorligini o'sishi bo'yicha reja bajarilishini tahlili

Mehnat unumdorligini o'sishi rejasining bajarilishi oy, kvartal, yarim yil va yil bo'yicha baholanadi. Haqiqatdagi mehnat unumdorligi (mahsulot ishlab chiqarish) reja yoki bazis ko'rsatkichlari bilan taqqoslanadi.

$$\pm\Delta V = V_h - V_r(b); \quad (8.4)$$

$$\pm\Delta MU = V_h / V_r(b) \cdot 100 - 100; \quad (8.5)$$

Bu erda:

$\pm\Delta MU$ – mehnat unumdorligining o'zgarishi, %;

V_h – SIPdagi bitta ishlovchi yoki ishchiga nisbatan hisobga olingan haqiqatdagi ishlab chiqarilgan mahsulot.

V_r – tahlil qilinayotgan davrdagi SIPdagi bitta ishlovchi yoki ishchiga nisbatan reja bo'yicha mahsulot ishlab chiqarish.

V_b – bazis davrda bitta ishlovchi yoki ishchining haqiqatdagi ishlab chiqargan mahsuloti.

Tahlil jarayonida rejaga nisbatan ishlab chiqarishning darajasi va dinamikasidagi o'zgarishlar aniqlanadi, ortiq bajarilish yoki orqada qolish sabablari o'rganiladi va reja topshiriqlarining asosliligi tekshiriladi.

Mehnat unumdorligining umumlashtiruvchi ko'rsatkichi bo'lib bitta ishlovchi yoki ishchining o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishi hisoblanadi. Shuning uchun tahlil jarayonida ushbu ko'rsatkichlar bo'yicha ma'lumotlar zarur. Ularni tavsiflash uchun ishlab chiqarishning darajasi va uni foizlardagi o'zgarishi bo'yicha absolyut farqlar belgilanadi.

Misol. 8.2-jadval ma'lumotlari asosida bitta ishlovchi va bitta ishchining mehnat unumdorligi o'zgarishini tahlil qilish kerak. 10.2-jadval ma'lumotlari mehnat unumdorligi bo'yicha reja bajarilishi haqida umumiy xulosa qilish imkonini beradi.

8.2-jadval

Mehnat unumdorligini oshirish bo'yicha rejaning bajarilishi

Ko'rsatkichlar	Bazis yil	Hisobot yil		Reja bajarilishi %	Taqqoslash bo'yicha absolyut o'zgarishlar +,-			% dagi o'zgarishlar		
		Reja	haqiqat		Reja bazisga nisbatan	Haqiqatdagi bajarilish		Reja bazisga nisbatan	aqqatdagi bajarilish	
						Bazisga nisbatan	Rejaga nisbatan		Bazisga nisbatan	Rejaga nisbatan
Mahsulot hajmi, ming so'm	5100	5300	5405	101,98	+200	+305	+105	+3,92	+5,98	+1,98
Ishlovchilar soni, kishi	1235	1232	1237	100,4	-3	+2	+5	-0,24	+0,16	+0,4
Ishchilar soni, kishi	914	924	950	102,8	+10	+36	+26	+1,09	+3,94	+2,80
SIP sonida ishchilar salmog'i 3q : 2q	0,74	0,75	0,77	102,7	+0,01	+0,03	+02	+1,35	+4,05	+2,7
Ishlovchining o'rtacha mahsulot ishlab chiqarishi, so'm 1q : 2q	4129,6	4301,9	4369,4	101,6	+172,3	+239,8	+67,5	+4,17	+5,81	+1,6
Ishchining o'rtacha mahsulot ishlab chiqarishi, so'm 1q : 3q	5579,9	5735,9	5689,5	99,2	+156,0	+109,6	-46,4	+2,80	+1,96	-0,8

Reja bo'yicha bitta ishlovchiga to'g'ri keladigan o'rtacha ishlab chiqarishni 4129,6 dan 4301,9 so'mgacha, ya'ni 4,17 % ga oshirish ko'zda tutilgan, haqiqatda esa u 4369,4 so'mga yoki 5,81% ga oshgan. Shunday qilib, yillik mehnat unumdorligi rejasi bitta ishlovchiga nisbatan 1,6 % ga oshiqcha bajarilgan.

Bitta ishchiga to'g'ri keladigan o'rtacha ishlab chiqarishni 5579,9 dan 5735,9so'mgacha yoki 2,80%ga oshirish rejalashtirilgan, haqiqatda esa u 5689,5 so'mga, ya'ni atigi 1,96%ga oshdi. Bu esa bitta ishning mehnat unumdorligi rejasi 99,2% ga bajarilganligidan dalolat berib, reja ko'rsatkichi 0,8 % ga bajarilmagan.

Bitta ishchining ishlab chiqarishini tayyorlanayotgan mahsulot xajmiga ta'sirini aniqlaymiz. Ishlab chiqarilayotgan mahsulotning haqiqatdagi xajmlariga erishish uchun ishchilar quyidagicha talab qilingan:

- bazis davrdagi ishlab chiqarish bo'yicha – 969 kishi (5405000 : 5579,8);

- rejadagi ishlab chiqarish bo'yicha – 942 kishi (5405000 : 5735,9);

- haqiqatda ishlagan 950 kishi.

Hisob-kitoblardan ko'rinadiki, rejada mehnat unumdorligini oshishi rezervlaridan foydalanish hisobiga 27 ta ishchining shartli tejalishi ko'zda tutilgan (969 – 942), haqiqatda esa u 19 tani tashkil qilgan (969 -950).

Shunday ekan, korxonada rejalashtirilgan bitta ishchiga ishlab chiqarishni oshirish rezervlari 70 % ga foydalanilgan (19 : 27·100) yoki (1,96 : 2,80·100).

Bitta ishchiga to'g'ri keladigan ishlab chiqarish rejasining bajarilmaganlik sabablarini aniqlash uchun chuqur tahlil qilish va har bir omil bo'yicha mehnat unumdorligini o'sishi rezervlarini sinchiklab o'rganish zarur.

8.4.Mehnat unumdorligining umumlashtiruvchi, xususiy va yordamchi ko'rsatkichlari va ularni hisoblash

Xo'jalik yuritishning bozor tizimiga o'tilishi munosabati bilan milliy hisob tizimi joriy qilindi. Ana shu tizim asosida yalpi ichki mahsulot hajmlarining ko'rsatkichlari butun iqtisodiyot bo'yicha hamda uning barcha tarmoqlari, shu jumladan, nomoddiy soha bo'yicha ham hisoblab chiqariladi. Bu esa, mahsulot ishlab chiqarish hajmlaridan ichki iste'molni ajratib chiqarish va ko'rsatkichlarni yiriklashtirilgan vaqtda takroran hisoblashni kamaytirish imkonini beradi. Mehnat unumdorligini tahlil

jarayonida umumlashtiruvchi, xususiy va yordamchi ko'rsatkichlar tizimi qo'llaniladi. Umumlashtiruvchi ko'rsatkichlarga bir ishchining ishlab chiqargan o'rtacha yillik, o'rtacha kunlik va o'rtacha soatlik mahsuloti, shuningdek, bir ishlovchiga to'g'ri keladigan o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishning qiymat ifodasidagi ko'rsatkichlari kiradi.

Mehnat unumdorligini qo'yidagi usullar orqali hisoblash mumkin. Bular normativ, Delfiy metodi, ko'p omilli va ko'p mezonli uslublar.

Delfiy metodida normativ metoddan tashqari strategik rejalashtirish muammolarining istiqbolini hal qilishda ishlatiladi.

Ko'p omilli usulda esa hisobot ma'lumotlariga asoslanadi unda koeffitsientlar, indekslardan foydalaniladi. Ko'p omilli uslubni ishlatishdan maqsad, firmadagi mehnat unumdorligining umumiy o'lchovini aniqlash, mahsuldorlik ko'rsatkichlarining o'sish dinamikasini ta'minlashdan iborat. Bundan tashqari bu usul moliyaviy hisobot tayyorlash, foyda miqdoriva mehnat unumdorligi o'sishidagi siljishlarga baho berish, uni o'lchashdagi farqlarni aniqlash uchun foydalaniladi. Mehnat unumdorligini aniqlash orqali biz strategik rejalashtirish, ishlab chiqarish quvvatlaridan foydalanish, mahsulotni sotish, xarajatlarni tartibga solish, narxni shakllantirish, xodimlar sonini va mahsulot sifatini boshqarishni amalga oshirgan bo'lamiz.

Ko'p mezonli usul odatda yuqoridagi ikki usul birgalikda qo'llanilgan bo'ladi, unda mezonlarni aniqlash, ularni nisbatan baholash, natijalarni birlashgan holda taqqoslash amalga oshiriladi.

Xususiy ko'rsatkichlar bu muayyan turdagi mahsulot birligini ishlab chiqarish uchun vaqt sarfi (mahsulotning mehnat sig'imi) yoki bir kishi bir kunda yoxud bir kishi – bir soatda muayyan turdagi natural mahsulot ishlab chiqarishga sarflagan vaqt ko'rsatkichlarini ifodalaydi. Yordamchi ko'rsatkichlar muayyan ish turining birligiga yoki vaqt birligi ichida bajarilgan ishlar hajmiga sarflangan vaqtni tavsiflab beradi.

Mehnat unumdorligining ancha umumlashgan ko'rsatkichi bir xodimning o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishidir. Uning hajmi faqat ishchilarning mahsulot ishlab chiqarishigagina emas, balki ularning sanoat ishlab chiqarish personali umumiy sonidagi salmog'iga, shuningdek, ularning ishlagan kunlari va ish kunining qancha davom etishiga ham bog'liq bo'ladi.

Bunda xodimning o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishi quyidagi omillar ko'paytmasiga tengligi kelib chiqadi:

$$YM = XS \times K \times D \times SM \quad (8.6)$$

Mazkur omillarning sanot ishlab chiqarish personalining o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarish darajasi o'zgarishiga ta'sirini mutloq farqlar usuli bilan hisoblab chiqamiz.

8.3 -jadval

Ishlab chiqarish korxonasida mehnat unumdorligini omillar asosida tahlil qilish

Ko'rsatkichlar	Reja	Haqiqat	Farq, + -
Mahsulot ishlab chiqarish hajmi(mln.so'm)	960	1008	+48
O'rtacha ro'yxatdagi lar soni:			
Sanoat ishlab chiqarish personali (SIP)	200	202	+2
Asosiy ishchilar (AI)	160	165	+5
Sanoat ishlab chiqarish personali umumiy sonida ishchilar salmog'i (XU), %	80	81,68	+1,68
Bir yilda bir ishchi ishlagan kunlar (IK)	220	210	-10
Ish kunining o'rtacha davomiyligi (D) soat	7,95	7,8	-0,15
Ishlangan vaqtning umumiy miqdori:			
Barcha ishchilar bir yilda (T); kishi-soat	279840	270270	-9570
SHu jumladan, bir ishchi; kishi-soat	1749	1638	-111
O'rtacha yillik ishlab chiqarish(mln.so'm)			
Bir ishlovchi(YM)	4,8	4,99	0,19,
Bir ishchi(YM)	6,0	6,10	0,10
Ishchining o'rtacha kunlik mahsulot ishlab chiqarishi (KM) ming so'm	3,43	3,72	0,29
Ishchining o'rtacha bir soatda mahsulot ishlab chiqarashi (SM) so'm	273	291	18
Unumsiz vaqt sarfi (TU) ming so'm	-	1367	-
FTT tadbirlarni joriy qilish hisobiga rejadan tashqari tejalgan vaqt (Tt) ming kishi-soat	-	8500	-
Tarkibiy siljishlar natijasida tovar mahsulot qiymatining o'zgarishi, mln.so'm	-	2300	-

10.3 va 10.4- jadval ma'lumotlariga qaraganda, korxonada xodimining o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishi rejadagidan 19 mln.so'mlik (499-480) ko'pdir. O'rtacha yillik sanoat mahsuloti ishlab chiqarish personali umumiy sonida ishchilar ulushi ortganligi munosabati bilan 10 million so'mlik va ishchilarning o'rtacha soatlik ishlab chiqarishi ortganligi sababli 40 million so'mlik ko'paygan. Uning darajasiga ish vaqtining rejadan tashqari butun kun bo'yi va smena ichida bekor sarf bo'lishi salbiy ta'sir ko'rsatgan, natijada u tegishli ravishda 22,27 va 8,83 million so'mlik kamaygan. Shu sababli tahlilni ana shu yo'nalishda chuqurlashtirish lozim.

8.4 - jadval

Xodimlarning o'rtacha mahsulot ishlab chiqarish darajasiga omillarning ta'sir ko'rsatishini mutlaq farqlar usuli bilan hisoblash.

Omilar	Hisoblash algoritmi $\Delta YM, \text{mln.so'm}$
SIP umumiy sonida ishchilar ulushining o'zgarishi	$\Delta YM_u = \Delta U_d \cdot YM_{rej} = 0,0168 \cdot 600 = +10,08$
Yiliga bitta ishchi ishlagan kunlar sonining o'zgarishi	$\Delta YM_u = U_{Dh} \cdot \Delta K \cdot KM_{rej} = 0,8168 \cdot (-10) \cdot 2,73 = -22,27$
Ish kuni davom etishining o'zgarishi	$\Delta YM_u = U_{Dh} \cdot K_h \cdot \Delta D \cdot SM_{rej} = 0,8168 \cdot 210 \cdot (-0,5) \cdot 0,34305 = -8,83$
O'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishining o'zgarishi	$\Delta YM_u = U_{Dh} \cdot K_h \cdot D_h \cdot \Delta SM = 0,8168 \cdot 210 \cdot 7,8 \cdot 0,02991 = +40,03$
Jami	19,01

Ishchining o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishining o'zgarishi ham xuddi shunday tahlil qilinadi, u bitta ishchining yil davomida ishlagan kunlari soniga, ish kunining o'rtacha davom etishi va o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishiga bog'liq bo'ladi:

$$YM = K \times D \times SM \quad (8.7)$$

Mazkur omillarning ta'sirini mutlaq farqlar usuli bilan hisoblab chiqamiz:

$$\Delta YM_k = \Delta K \cdot D_{rej} \cdot SM_{rej} = -10 \cdot 7,95 \cdot 0,34305 = -27,27 \text{ mln.so'm}$$

$$\Delta YM_k = K_h \cdot \Delta D \cdot SM_{rej} = 210 \cdot (-0,15) \cdot 0,34305 = -10,81 \text{ mln.so'm}$$

$$\Delta YM_{sm} = K_h \cdot D_h \cdot \Delta SM = 210 \cdot 7,8 \cdot 0,02991 = 48,99 \text{ mln.so'm}$$

Jami: +10,91 mln.so'm

Mehnat unumdorligining asosiy ko'rsatkichlaridan biri sifatida o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishning o'zgarishi albatta tahlil etiladi, chunki bu ko'rsatkichga ishchilarning o'rtacha kunlik va o'rtacha yillik ishlab chiqarishi darajasi bog'liq bo'ladi. O'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishni tahlil qilish uchun professor N.A Rusak tomonidan ishlab chiqilgan usuldan foydalanamiz. Unga ko'ra, bu ko'rsatkichning hajmi mahsulot sermehnatligining o'zgarishi va unga qiymat bahosi berish bilan bog'liq omillarga aloqadordir. Omillarning birinchi guruhiga ishlab chiqarishning texnikaviy darajasi, ishlab chiqarishni tashkil etish, yaroqsiz mahsulot va tuzatish bilan bog'liq vaqtning unumsiz sarf bo'lishi kabi omillar kiradi. Ikkinchi guruhga mahsulot ishlab chiqarish hajmining qiymat bahosida o'zgarishi bilan bog'liq bo'lgan omillar kiradi. Mazkur omillarning o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishga ta'sirini hisoblash uchun zanjirli qo'yib chiqish usulidan foydalaniladi.

O'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarish birinchi shartli ko'rsatkich reja bilan qiyoslanadigan sharoitda hisoblab chiqilishi lozim. Buning uchun tovar-mahsulot ishlab chiqarishning haqiqiy hajmi tarkibiy siljishlar (ΔMCH_{tar}) va kooperatsiyalangan mahsulot etkazib berish (ΔMCH_{koop}) natijasida uning o'zgarishiga tuzatishlar kiritish, ishlangan vaqt miqdorini esa unumsiz sarflangan vaqtga (T_u) va FTT tadbirlarini joriy qilishda tejab qolingan rejadan tashqari vaqtga (T_t) to'g'rilash va uni oldindan aniqlash kerak bo'ladi.

Hisoblash algoritmi:

$$SM_{shart1} = (100800 - 2300) / (270270) = 355,08$$

Agar olingan natijani rejadagi natija bilan taqqoslansa, mehnatni tashkil etish yaxshilanishi munosabati bilan mehnat intesivligi hisobiga o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarish o'zgarganligini bilib olamiz, chunki qolgan shartlar rejadagi shartlarga yaqinlashtirilgan:

$$SM_{int} = 355,08 - 343,05 = +12,03 \text{ ming so'm}$$

Ikkinchi shartli ko'rsatkich birinchisidan shu bilan farq qiladiki, uni hisoblash vaqtida mehnat xarajatlari (T_T) ga qarab tuzatish kiritilmaydi:

$$SM_{\text{shartII}} = (MCH_h + MCH_{\text{tar}}) : (T_f - T_u) = (100800 - 2300) : (270270 - 1367) = 366,3 \text{ ming so'm}$$

Olingan natija bilan avvalgi natija o'rtasidagi farq FTT tadbirlarini joriy etish munosabati bilan rejadan tashqari farq tejalishi hisobiga o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishining o'zgarganligini ko'rsatadi:

$$\Delta SM_{tt} = 366,3 - 355,08 = + 11,22 \text{ ming so'm}$$

Uchinchi shartli ko'rsatkich ikkinchi shartli ko'rsatkichdan shu bilan farq qiladiki, maxrajga unumsiz vaqt sarfi bilan tuzatish kiritilmaydi:

$$SM_{\text{shartIII}} = (MCH_h \pm MCH_{\text{tar}}) : T_f = (100800 - 2300) : 270270 = 364,45 \text{ ming so'm}$$

Uchinchi va ikkinchi shartli ko'rsatkich o'rtasidagi farq unumsiz vaqt ta'sirining o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarish darajasiga ta'sir ko'rsatishini aks ettiradi:

$$\Delta SM_{tu} = 364,45 - 366,3 = -1,85 \text{ ming so'm.}$$

Agar uchinchi shartli ko'rsatkichni haqiqiy ko'rsatkich bilan taqqoslasak, mahsulot ishlab chiqarishdagi tarkibiy siljishlar hisobiga o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarish qanchalik o'zgarganligini ko'ramiz:

$$SM_{\text{tar}} = 372,96 - 364,45 = 8,51 \text{ ming so'm}$$

Shunday qilib, uchinchi omildan tashqari barcha omillar korxonada ishchilari mehnat unumdorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

$$\text{Omillar balansi: } 12,03 + 11,22 - 1,85 + 8,51 = 29,91 \text{ ming so'm}$$

Omillarning o'rtacha mahsulot ishlab chiqarish darajasiga ta'sirini o'rganishda o'zaro bog'langan regressiv tahlil usullari katta rol o'ynaydi. O'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarish o'zgarishining ko'p omilli o'zaro bog'langan usuliga quyidagi omillarni kiritish mumkin: mehnat jamg'arma

bilan yoki energiya bilan ta'min etilganligi, asbob-uskunalarning o'rtacha xizmat muddati, ko'pgina regressiyali tenglamalar koeffitsientlari har bir omil ko'rsatkichi mutlaq ifodadagi birlikka o'zgarganda o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarish necha so'mga o'zgarganligini ko'rsatadi. Ishchilarning o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishi ana shu omillar ta'sirida qanday o'zgarganligini bilish uchun olingan o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishning o'sishini bitta haqiqatda ishlangan kishi-soat miqdoriga ko'paytirish zarur:

$$YM_{xi} = SM_{xi} \times UD_h \quad (8.8)$$

Ular xodim ishlab chiqargan o'rtacha soatlik mahsulotga ta'sirini aniqlash uchun ishlarning o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishining o'sishini sanoat ishlab chiqarish personali umumiy sonidagi ishchilari haqiqiy salmog'iga ko'paytirish kerak:

$$YM_{xi} = SM_{xi} \times UD_h \quad (8.9)$$

Ana shu omillar ta'sirini hisoblash uchun xodimning vaqt omili hisobiga o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishning o'sishini sanoat ishlab chiqarish personali haqiqiy o'rtacha ro'yxat soniga ko'paytirish kerak:

$$MCH_{xi} = YM_{xi} \times SIP_h \quad (8.10)$$

yoki vaqt omili hisobiga o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishning o'zgarishi ish kunining haqiqiy davom etishiga, bitta ishchining bir yil mobaynida ishlagan kunlar soniga, ishchilarning umumiy xodimlar sonidagi va korxonada xodimlarining o'rtacha ro'yxat sonidagi salmog'iga ko'paytirish lozim:

$$MCH_{xi} = SM_{xi} \times D_h \times K_h \times UD_h \times SIP \quad (8.11)$$

Qisqacha xulosalar

Mehnat unumdorligining o'sishi – YAlpi ichki mahsulot o'sishida hal qiluvchi omil hisoblanadi. Mehnat unumdorligining nafaqat ijtimoiy balki iqtisodiy mohiyatga ham ega. Mehnat unumdorligi mahsulot hajmining

sarflangan ish vaqtiga nisbati bilan va, aksincha ish vaqtining mahsulot hajmiga nisbati mehnat sig'imi bilan aniqlanadi.

Umumlashtiruvchi ko'rsatkichlar - bu bitta ishchining ishlab chiqargan o'rtacha yillik, o'rtacha kunlik va o'rtacha soatlik mahsuloti, shuningdek, bitta ishlovchiga to'g'ri keladigan o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishning qiymat ifodasidir.

Xususiy ko'rsatkichlar - bu muayyan turdagi mahsulot birligining ishlab chiqarish uchun vaqt sarfi yoki bir kishi- kunida yoxud bir kishi-soatda muayyan turdagi natural ifodada mahsulot ishlab chiqarishga sarflangan vaqt. Mehnat unumdorligining ancha umumlashgan ko'rsatkichi bir xodimning o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishidir.

Yordamchi ko'rsatkichlar - muayyan ish turining birligiga yoki vaqt birligi ichida bajarilgan ishlar hajmiga sarflangan vaqtini tavsiflab beradi.

Nazorat va mulohaza uchun savollar

1. Mehnat unumdorligining ijtimoiy ahamiyati nima bilan belgilanadi?

2. Makroiqtisodiy ko'rsatkichlar tizimida mehnat unumdorligi qanday ahamiyat kasb etadi?

3. Mehnat unumdorligining umumlashtiruvchi, xususiy va yordamchi ko'rsatkichlari deganda nimalarni tushunasiz?

4. Mehnat unumdorligining o'sishi bilan yalpi ichki mahsulot o'sishining aloqadorligi mavjudmi?

5. Ijtimoiy mehnat unumdorligini o'lchash uslublarini sanab o'ting?

6. Normativ, Delfiy, ko'p omilli va ko'p mezonli usullarga ta'rif bering?

7. Mehnat unumdorligi darajasiga baho berishning umumlashtiruvchi, xususiy va yordamchi ko'rsatkichlari tizimi nimalarni o'z ichiga oladi?

8. Mehnat unumdorligi va rentabelligi ko'rsatkichini biz qanday aniqlaymiz?

9. Mahsulotni sotish rentabelligi, kapitalning aylanish koeffitsienti bilan mehnat unumdorligi o'rtasida qanday aloqadorlik mavjud?

10. Korxonada ishchi kuchidan foydalanish samaradorligi tushunchasiga siz qanday qaraysiz?

Tavsiya etilgan adabiyotlar

1. И.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз таракқиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. -Т.: “Ўзбекистон”. 2011й. -48 бет
2. Абдурахмонов Қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт)» Дарслик. – Т.: «Меҳнат» 2009. -678 б.
3. Зайцев Н.Л. Экономика организации. Учебник – М.: «Экзамен»,2008. - 209 с.
4. Савицкая Г.В. Экономический анализ. - М.: “Новое знание” 2007. -654 с.
5. Современная экономика труда. /под ред. проф. В.В.Куликова. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2008. -589 с.
6. Холмўминов Ш.Р. ва бошқалар «Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили. Ўқув қўлланма. –Т.: Адабиёт жамғармаси нашриёти. 2004. - 112 б.

9-bob. MEHNAT UNUMDORLIGINI OSHIRISH OMILLARI VA MANBALARINI TAHLILI

9.1. Mehnat unumdorligini oshirish omillari va zahiralarini tahlil qilish yo'nalishlari

Mehnat unumdorligining oshishi uning darajasiga ta'sir etadigan barcha omillarni va imkoniyatlarni ko'paytirishni taqazo etadi. Mehnat unumdorligi omillari - mahsulot, ish yoki xizmatlar ishlab chiqarishda yollanma mehnat sarfi miqdorining o'zgarishiga ta'sir etuvchi sabablar, harakatlantiruvchi kuchlardir. Bu omillar o'z navbatida moddiy - texnikaviy, tashkiliy, iqtisodiy va ijtimoiy-ruhiy omillarga ajratiladi.(10.1-rasm)

Moddiy-texnikaviy omillarga: ilm fan yutuqlarini joriy etish, uskunalarni zamonaviylashtirish, mehnat predmetlari va qo'rollarini texnik darajasini oshirish, progressiv texnologik jarayonlarni, ishlab chiqarishni avtomatlashtirish va mexanizatsiyalash kabi chora va tadbirlar kiradi. Ushbu tadbirlar yordamida qariib 60 % mehnat unumdorligi ko'rsatkichi o'sishi ta'minlanadi.

Tashkiliy omillar – ishlab chiqarishning ixtisoslashuvi va kombinatsiyalash borasida kengaytirish, ishlab chiqarishni tashkil etishni takomillashtirish, mehnatning ilg'or usullari va uslublaridan foydalanish, ish joylarini tashkil etishni va ularga xizmat ko'rsatishni yaxshilash, ish joylarining xavfsizligini ta'minlashga oid tadbirlar tushiniladi.

Iqtisodiy omillar – mehnat natijalariga binoan moddiy rag'batlantirishni, biznes-rejalashtirish usullarini, mehnat unumdorligini o'lchash usullarini takomillashtirish, barqaror moliyaviy muhitni ta'minlash kabi chora tadbirlar majmuasi kiradi.

Ijtimoiy-ruhiy omillar – xodimlarning siyosiy, madaniy – texnik, ma'naviy barkamolligini ta'minlash, mehnat jamoalarining sifati, ularning ijtimoiy demografik tarkibi, xodimlarning intizomliligi, mehnat borasidagi faolligi va ijodiy tashabbuskorligi, jamoaning jisplashuv darajasi, mehnatni ma'naviy rag'batlantirish rolini yanada oshirish kabi tadbirlar.

Bundan tashqari mehnat unumdorligi tabiiy va ijtimoiy mehnat sharoitlariga ham bog'liq bo'ladi. Masalan, tog'-ruda korxonasida ruda tarkibida temir kamaysa, rudani qazib chiqarish oshishiga qaramasdan mehnat unumdorligi pasayadi.



9.1-rasm. Mehnat unumdorligi o'zgarishi omillari klassifikatsiyasi

Agar bitta ishchining ruda qazib chiqarishi 8% ga oshsa, ruda tarkibidagi metal o'rtacha 5% ga kamaysa tabiiy omillar ta'sirida yakuniy mahsulot bo'yicha mehnat unumdorligi ko'rsatkichi faqat 2,6% ga ko'payadi ($1,08 \cdot 0,95 \cdot 100 - 100$). Ayrim xollarda tabiiy omillar mahsulot mehnat sarfiga to'g'ridan to'g'ri ta'sir qiladi. Har bir omil mehnatni tejash bo'yicha baholanadi va ish vaqtidan oqilona foydalanish bilan ta'minlanadi.

Ishlab chiqarishning texnik darajasini oshishi natijasida mehnat unumdorligini o'sishini tahlili yangi uskunalarni joriy qilish, ishlab chiqarishni mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish, qo'l mehnatini kamaytirish, mavjud uskunalaridan samarali foydalanish natijasida ishchilar sonini kamaytirishni aniqlash imkonini beradi.

Mehnat unumdorligini oshirishning imkoniyatlari (rezervlari) – ishlab chiqarish korxonalarida samaradorlikni yanada oshirish uchun mavjud bo'lgan lekin turli sabablarga ko'ra foydalanilmayotgan salohiyatli imkoniyatlar tushuniladi. Mehnat sarflarini tejashning (mehnat sig'imini kamaytirish va ish unumini ko'paytirishning) foydalanilmagan imkoniyatlar yig'indisidan iborat bo'ladi. Bunday imkoniyatlar odatda fan-texnika taraqqiyoti ta'sirida ishlatiladi va yana yuzaga chiqadi. Mazkur imkoniyatlar qo'yidagicha turlarda bo'lishi mumkin, milliy iqtisodiyot imkoniyatlari, tarmoq imkoniyatlari, tarmoqlararo imkoniyatlar, ichki (tarmoq) ishlab chiqarish imkoniyatlariga ajratiladi.

Milliy iqtisodiyot imkoniyatlari umumdavlat miqyosidagi imkoniyatlar, ya'ni ilm-fan yutuqlarini ishlab chiqarishga joriy etish, ishlab chiqarish kuchlarini optimal joylashtirish, ishlab chiqarish texnologiyalarini modernizatsiya qilish, sanoatning tarmoq tarkibini takomillashtirish, boshqaruvni yanada takomillashtirish kabi imkoniyatlarni o'z ichiga oladi.

Tarmoq imkoniyatlariga esa xo'jalik aloqalarini rivojlantirish, mehnat taqsimotini yaxshilash, ishlab chiqarish texnologiyalarini konsentratsiya va modernizatsiyalash, boshqaruvni yanada takomillashtirish kabi imkoniyatlardan tashkil topadi.

Tarmoqlararo imkoniyatlar jumlasiga sanoatning milliy iqtisodiyotdagi boshqa tarmoq va sohalar o'rtasidagi xo'jalik aloqalarini mustahkamlash, yalpi mahsulot ishlab chiqarishni oshirishda kompleks tadbirlarni amalga oshirish va tashkil etishni optimallashtirishdan iborat.

Ishlab chiqarishning ichki imkoniyatlariga esa, korxonalarda mavjud, ishlab chiqarish fondlari va mehnat salohiyatidan yanada samarali

foydalanish, mehnatni tashkil etishning yangi uslublarini qo'llash, ish vaqti yo'qotishlarini kamaytirish, moddiy resurslardan tejamkorlik asosida foydalanish kabi tadbirlar kiradi. Foydalanish muddati bo'yicha rezervlar – joriy va istiqbolli rezervlarga bo'linadi. Joriy rezervlardan oy, chorak, yil davomida korxonalarining haqiqiy imkoniyatlariga qarab foydalanish nazarda tutiladi; istiqboldagi rezervlar korxonaning ularni yaqin vaqt ichida ishga solish uchun etarlicha resurslari yo'q va ulardan kelajakda bir yil yoki uzoq vaqtdan so'ng foydalanish mo'ljallanadi.

Ichki imkoniyatlar o'z navbatida ikki turga ajratiladi: mahsulot mehnat sig'imini kamaytirish va ish vaqtini tejashga ajratiladi.

Ish vaqtini tejash imkoniyatlari, bu ish vaqtdan tejamli foydalanish bo'yicha salohiyatli imkoniyatlardir. Bularga ish vaqti yo'qotishlarni bartaraf etish, turli yo'qotishlarga barham berish, bir birlik mahsulotga sarflanayotgan mehnat sig'imini kamaytirish, ish vaqtining noishlab chiqarish sarflarini kamaytirish kiradi.

9.2. Mehnat unumdorligi oshishiga turli omillar va zahiralar ta'sirini aniqlash

Mehnat unumdorligining omillari bir-biri bilan chambarchas bog'liq bo'lib, ular sharoit yoki omillardan foydalanish imkoniyati bo'lib yuzaga chiqishi mumkin. Keltirilgan omillarning barchasi mehnat unumdorligining dinamikasiga ta'sir qiluvchi asosiy omillar hisoblanadi.

Mehnat unumdorligining o'zgarishini ayrim omillar va ularning yig'indisi bo'yicha ishlovchilar sonining nisbiy (yoki absolyut) tejalishini hisoblash yo'li bilan aniqlanadi.

Tahlil qilinayotgan davrda personal sonini qisqarishi hisobiga mehnat unumdorligini o'sishini quyidagi formula yordamida topiladi:

$$\Delta \hat{A}_{\div} = \frac{\hat{Y}_{\div} \times 100}{\times_{\text{od}} - \hat{Y}_{\div}} \quad (9.1)$$

Bu erda:

ΔV_{ch} – personal sonini tejalishi hisobiga hisobot davrida mehnat unumdorligining o'sishi imkoniyati, %;

E_{ch} - tashkiliy texnik chora-tadbirlarni bajarilishi asosida personal sonining nisbiy kamayishi., kishi.;

$CH_{o'r}$ – haqiqatdagi ishlab chiqarish bo'yicha xaqiqatdagi ishlar hajmiga korxonaning haqiqatda o'rtacha ro'yhatdagi ishlovchilari soni, kishi.

Ishlab chiqarishning texnik darajasini oshirish natijasida mehnat unumdorligini oshirishni tahlili yangi uskunalarni joriy qilish, ishlab chiqarishni mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish, qo'l mehnati sarflarini qisqartirish, uskunalaridan foydalanishni yaxshilash natijasida ishchilar sonini qisqartirishni aniqlash imkonini beradi.

Ishlab chiqarishning texnik darajasini oshirish hisobiga mahsulot mehnat sarfini kamaytirish natijasida personal sonining tejalishi (E^{tr}_{ch}) quyidagicha hisoblanadi:

$$\dot{Y}_{\dot{\delta}}^{\delta\delta} = \frac{(\dot{O}\dot{\delta}_{\dot{a}\dot{a}\dot{\zeta}(\dot{\delta}\dot{a}\dot{a}\dot{a}\dot{a})} - \dot{O}\dot{\delta}_{(\dot{o}\dot{a}\dot{e}-\dot{o})}) \times V_{\dot{o}\dot{a}\dot{e}-\dot{o}}}{\hat{O}_{\dot{o}} \times \hat{E}} \quad (\text{kishi}) \quad (9.2.)$$

$$\dot{Y}_{\dot{\delta}}^{\delta\delta} = \frac{(\dot{O}\dot{\delta}_{\dot{a}\dot{a}\dot{\zeta}(\dot{\delta}\dot{a}\dot{a}\dot{a}\dot{a})} - \dot{O}\dot{\delta}_{(\dot{o}\dot{a}\dot{e}-\dot{o})}) \times \hat{A} \times \hat{A}}{\hat{O}_{\dot{o}} \times \hat{E}} \quad (\text{kishi}) \quad (9.3.)$$

Bu erda:

$Tr_{baz(reja)}$, $Tr_{(haq-t)}$ – bazis va hisobot davrida bitta mahsulotga mehnat sarflari, kishi-soat, norma-soat;

V_{haq-t} – ushbu chora tadbirlarning joriy qilinishi mehnat sarfida aks etgan mahsulot hajmi, birlik;

$Fhaq-t$ – bitta ishchining haqiqatdagi soatlik vaqt fondi, soat;

K – ishbay ishchilar tomonidan normalarning bajarilish koeffitsienti;

B – ushbu uskunada ishlov berilishi kerak bo'lgan mahsulotlar soni, dona;

V – yangi (yoki modernizatsiyalashgan) uskunaning ishlash davomiyligi, soat.

YAngi uskunani joriy qilish va amaldagisini modernizatsiyalash natijasida personal sonining tejalishi quyidagicha hisoblanadi:

$$\dot{Y}_{\dot{\delta}}^{\delta\delta} = \left[1 - \frac{\dot{I}}{\dot{I}_1 + \dot{I}_2 \times \left(1 + \frac{\dot{I}_2}{100} \times \hat{A}_2\right) + \dot{I}_3 \times \left(1 + \frac{\dot{I}_3}{100} \times \hat{A}_3\right)} \right] \times \dot{\delta} \times \dot{O} \quad (9.4.)$$

Bu erda:

M – hisobot yilida uskunalar soni, dona;

M_1 – hisobot davrida o'zgartirilmagan uskunalar soni, dona;

M_2, M_3 – o'rganilayotgan davrda yangilangan va modernizatsiyalashgan usunalar soni, dona;

P_2, P_3 – yangi va modernizatsiyalashgan uskunalarning mehnat unumdorligini o'sishi ko'rsatkichlari, %;

V_2, V_3 – yangi va va modernizatsiyalashgan uskunalarning kalendar ishlash muddati.

$$B = \frac{\hat{E}_{\ddot{a}}}{\hat{E}_{\dot{e}}} \quad (9.4a)$$

Bu erda:

Kd – yangi yoki modernizatsiyalashgan uskunalarning ishlash oylari soni;

Kk – oylarning kalendar soni;

CHr – SIP soni, kishi;

U – SIP umuiy sonida uskunalarga xizmat ko'ratish bilan band ishchilar salmog'i, %.

Ishlab chiqarish mehnat va boshqarishni takomillashtirishdan so'ng mehnat unumdorligi o'sishini tahlili turli tadbirlarni joriy qilish, masalan ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish normalarining oshishi, mehnat sharoitlarining yaxshilanishi, turli kasblarni qo'shib olib borish, ish vaqti jamg'armasidan foydalanishni yaxshilashga ta'sir qiluvchi va boshqalar natijasida ishchilar sonining qisqarishini aniqlash imkonini beradi.

Ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil qilishni takomillashtirish hisobiga personal sonining qisqarishi (E_{ch}^0) quyidagicha aniqlanadi:

$$Y_{\dot{e}}^{\ddot{a}} = \frac{\hat{O}_{\ddot{a}\dot{e}} - \dot{e}}{\hat{O}_{\dot{a}\dot{e}-\dot{e}} \times \hat{E}} \quad (\text{kishi}) \quad (9.5.)$$

Bu erda:

F_{haq-t} – 1 ishchining haqiqatdagi ish vaqti jamg'armasi;

$Tr_{haqiqat}$ – turli chora-tadbirlarning joriy qilinishi natijasida haqiqatdagi mehnat sarfini kamayishi, norma-soat;

K – ishbay ishchilar tomonidan normalarning bajarilish koeffitsienti.

Sababsiz ishga kelmasliklar, turib qolishlar, kasalliklar, ma'muriyat ruhsati bilan kelmasliklarni qisqartirilishi va mehnat sharoitlarining

yaxshilanishi natijasida ish vaqti dinamikasini o'rganish ish vaqti byudjetini tahlil qilish imkonini beradi.

Ish vaqti byudjeti ko'rsatkichining o'zgarishi personalning haqiqatdagi bo'shsh ko'rsatkichiga ta'sir qiladi. Bunday xolatda personal sonining tejalishi quyidagicha hisoblanadi:

$$\dot{Y}^{\hat{a}} = \frac{(\hat{O}_{\hat{a}(\hat{\delta}\hat{a}\hat{\omega}\hat{\alpha})} - \hat{O}_{\hat{\sigma}\hat{\alpha}\hat{\epsilon}-\hat{\delta}}) \times \times_{\hat{\delta}} \times \hat{O}}{\hat{O}_{\hat{\sigma}\hat{\alpha}\hat{\epsilon}-\hat{\delta}} \times \hat{E}} \quad (\text{kishi}) \quad (9.6.)$$

Bu erda:

$F(b, \text{reja})$ – bitta ishchi tomonidan bazis, reja va haqiqatda ishlagan soat(kun)lari soni, soat (kun);

CHr – SIPning soni, kishi;

U – SIPning umumiy sonida ishsilar salmog'i, %.

Smena ichidagi turib qolishlar hisobiga ish vaqti yo'qotishlarini qisqartirish hisobiga ishchilar sonining tejalishi quyidagicha hisoblanadi:

$$\dot{Y}^{\hat{a}} = \frac{(\dot{O}_{i\hat{\delta}\hat{a}(\hat{\delta}\hat{a}\hat{\omega}\hat{\alpha})} - \dot{O}_{i\hat{\delta}\hat{\sigma}\hat{\alpha}\hat{\epsilon}-\hat{\delta}}) \times \times_{\hat{\delta}} \times \hat{O}}{\hat{O} \times \hat{E}} \quad (\text{kishi}) \quad (9.7.)$$

Bu erda:

$T_{pr(b, \text{reja})}$ – bazis, reja va hisobot davrida smena ichidagi turib qolishlar natijasida ish vaqti yo'qotishlari, soat.

Brak mahsulotlarni ishlab chiqarish sababli yo'qotishlardan foydalanish qo'shimcha mehnat sarflarisiz mahsulot ishlab chiqarishni oshirish imkonini beradi. Brak mahsulotlarni ishlab chiqarishdan yo'qotishlarni kamaytirish hisobiga ishchilar sonining tejalishi quyidagicha hisoblanadi:

$$\dot{Y}^{\hat{a}} = \frac{(\hat{A}_{\hat{a}} - \hat{A}_{\hat{\sigma}\hat{\alpha}\hat{\epsilon}-\hat{\delta}}) \times \times_{\hat{\delta}} \times \hat{O}}{100} \quad (\text{kishi}) \quad (9.8.)$$

Bu erda:

$B_{(b, \text{haq-t})}$ – bazis, hisobot davrida mahsulot tannarhida brakdan yo'qotishlar ulushi, %.

Normal mehnat sharoitlaridan chetlashishni kamaytirish tufayli mehnat sarflarini kamaytirish hisobiga ishchilar sonining tejalishi quyidagicha hisoblanadi:

$$Y_{\div}^{\acute{o}} = \frac{(\ddot{A}_{\acute{a}} - \ddot{A}_{\acute{o}\acute{a}\acute{e}\acute{\delta}}) \times \times_{\acute{o}\acute{i}}}{100} \quad (\text{kishi}) \quad (9.9.)$$

Bu erda:

D_b, D_{haq-t} – bazis va hisobot davrida IHJning umumiy hajmida ishbay ishchilarga to'lanadigan ustamalar ulushi, %.

CH_{um} – bazis davrida asosiy ishchilar soni, kishi.

Xodimlar malakasini oshirish hisobiga ishchilar sonining nisbiy kamayisha (natijada ishlab chiqarish normalarini bajarmayotgan ishchilar soni qisqaradi) (E_{ch}^k) quyidagicha hisoblanadi:

$$Y_{\div}^{\acute{e}} = \frac{\times_{\acute{i}\acute{a}} \times D_{\acute{i}\acute{a}}}{100} \quad (9.10)$$

$$D_{\acute{i}\acute{a}} = \frac{D_{\acute{i}\acute{a}2} - D_{\acute{i}\acute{a}1}}{D_{\acute{i}\acute{a}1}} \quad (9.11.)$$

Bu erda:

R_{nv1}, R_{nv2} – malakani oshirguncha va undan keyin normalarni bajarilishi darajasi, %;

CH_{nv} – malaka oshirish natijasida mehnat normalari darajasini yaxshilashga erishgan ishchilar soni, kishi;

R_{nv} – mehnat normalari bajarilishi foizining o'sishi, %.

Mahsulot tannarxida yarim mahsulotlar salmog'ining oshishi hisobiga ishchilar sonining tejalishi quyidagicha hisoblanadi:

$$Y_{\div}^{\acute{u}} = \left[1 - \frac{100 - \acute{O}_{\acute{\delta}}}{100 - \acute{O}_{\acute{i}}} \right] \times \times_{\acute{\delta}} \quad (\text{kishi}) \quad (9.12.)$$

Bu erda:

U_f, U_p – bazis, reja va hisobot davrida mahsulot tannarhida yarim mahsulotlar ulushi, %.

CH_{um} – SIPning o'rtacha yillik soni, kishi.

Turli omillarning ta'siri natijasida aniq korxonada, bo'linma va x.z.larda unumdorlikning o'zgarishini tahlil qilish uchun boshqa empirik formulalardan ham foydalanish mumkin. Masalan, ish vaqti yo'qotishlarini qisqartirish natijasida ish vaqti jamg'armasining o'zgarishi hisobiga ishchilarning tejalishi quyidagicha aniqlanadi:

$$\dot{Y}^{\delta a} = \left(\frac{\hat{O}_i}{\hat{O}_a} - 1 \right) \times \times_1 \quad \text{yoki} \quad \dot{Y}^{\delta a} = \frac{\hat{A}_1 - \hat{A}_2}{100 - \hat{A}_1} \times \times_1 \quad (9.13.)$$

Bu erda:

F_p – tadbir joriy qilinganidan so'ng bitta ishlovchining ish vaqti jamg'armasi;

B_1, B_2 - mos xolda tadbir joriy qilinganidan oldin va keyingi ish vaqti yo'qotishlari, %.

Misol. Agar korxonada 330 ta stanok bo'lsa 9.1.-jadval ma'lumotlari bo'yicha hisobot davrida bazis davrga nisbatan mehnat unumdorligi qanday omillar hisobiga va necha foizga o'zgargan. Hisobot davrida 1 avgustgacha 50 ta stanokni yangisi bilan almashtirish (mehnat unumdorligi 40 foiz oshadi), yil davomida 40 ta stanokni modernizatsiyalash (mehnat unumdorligi 20foizga oshadi) ko'zda tutilgan.

9.1.-jadval

Ko'rsatkichlar	Bazis yil	Hisobot yil
Ishlab chiqarilayotgan mahsulot birligining mehnat sarfi, norma-s	2300	2265
Natural ko'rinishdagi ishlab chiqarilayotgan mahsulot, dona	240	270
SIP soni, kishi	1235	1237
SIP sonida ishchilar salmog'i, %	74	77
SIP sonida asosiy ishchilar salmog'i, %	51	49
Bitta o'rtacha ro'yhatdagi ishchining samarali vaqt fondi, soat	1655	1660
Brak mahsulotdan yo'qotishlar, %	0,5	0,3
Kooperatsiyalashgan etqazib berishlar salmog'i	13,5	15,1
Ishlab chiqarish normalarini bajarilish koeffitsienti	1,1	1,07

1) 9.2.– formuladan foydalanib mehnat sarfini kamayishidan personal sonining tejalashini aniqlaymiz.

$$Y_{\ddot{\div}}^{\dot{\delta}\delta} = \frac{(2300 - 2265) \times 270}{1660 \times 1,07} = 5,3 \text{ kishi}$$

2) 9.4.– formuladan foydalanib yangi uskunani joriy qilinishi va amaldagisini modernizatsiyalashdan personal sonining tejalashini aniqlaymiz.

$$Y_{\ddot{\div}}^{\ddot{ii}} = \left[1 - \frac{330}{240 + 50 \times \left(1 + \frac{40}{100} \times \frac{5}{12}\right) + 40 \times \left(1 + \frac{20}{100} \times \frac{1}{2}\right)} \right] \times (1237 - 5,3) \times 0,49 = 21,8$$

3) 9.6.– formuladan foydalanib ish vaqti byudjetini oshishi hisobiga personal sonining tejalashini aniqlaymiz.

$$Y_{\ddot{\div}}^{\dot{a}} = \frac{(1655 - 1660) \times (1237 - 5,3 - 21,8) \times 0,77}{1660 \times 1,07} = 2,62 \text{ kishi}$$

4) 9.8.– formuladan foydalanib ishlab chiqarilayotgan brak mahsulotni kamayishidan personal sonining tejalashini aniqlaymiz.

$$Y_{\ddot{\div}}^{\dot{a}} = \frac{(0,5 - 0,3) \times (1237 - 5,3 - 2,62) \times 0,49}{100} = 1,18 \text{ kishi}$$

5. 9.12 – formuladan foydalanib yarim mahsulotlar ulushining o'zgarishi hisobiga personal sonining tejalashini aniqlaymiz.

$$Y_{\ddot{\div}}^{\ddot{iii}} = \left[1 - \frac{100 - 15,5}{100 - 13,5} \right] \times (1237 - 5,3 - 21,8 - 2,62 - 1,18) \times 0,77 = 16,72$$

6. Barcha omillar bo'yicha umumiy tejalashni aniqlaymiz:

$$\text{Ech} = 5,3 + 21,8 + 2,62 + 1,18 + 16,72 = 47,62$$

7. 9.1– formuladan foydalanib hisobot davrida barcha omillar hisobiga mehnat unumdorligi o'zgarishini aniqlaymiz.

$$\Delta\hat{A} \div = \frac{47,62 \times 100}{1237 - 47,62} = 4,0\%$$

Mehnat sarfini kamaytirish, uskunalarning yangilanishi va modernizatsiyasi, ish vaqti jamg'armasining oshishi, brak mahsulotlarni ishlab chiqarishning kamayishi, yarim mahsulotlar salmog'ining oshishi hisobiga hisobot davrida ishlab chiqarish 4 % ga oshdi.

9.3.Mehnat omillarini mahsulot hajmi dinamikasiga ta'sirini tahlili

Tahlilning muhim tashkil qiluvchisi – ishlab chiqarishning va ishlovchilar sonining (asosiy mehnat omillari) o'zgarishi hisobiga mahsulotning o'sish ulushini aniqlashdir. Bunday tahlilini o'tqazish korxonaning mehnat solohiyatidan foydalanish samaradorligini oshirish hamda ishlab chiqarishning o'sishi va ishlovchilar sonining qisqarishi hisobiga foydani oshirish bo'yicha ishlar olib borish uchun zarur.

Mahsulot ishlab chiqarish hajmi va ishlovchilar soni baravar ohsa, biroq ishlovchilarning sonining oshish sur'atlari mahsulot ishlab chiqarishning o'sish sur'atlaridan pastroq bo'lganda ishlab chiqarishning o'sishi hisobiga mahsulotning o'sish ulushini aniqlash quyidagi formulalar yordamida (foizda) aniqlanadi:

$$\Delta V_m = 100 - \frac{\Delta C}{\Delta V} \times 100 \qquad \Delta V_m = 100 - \frac{V_1 - C_1}{V_1 - 100} \times 100 \quad (9.14.)$$

Bu erda:

ΔV_m – mehnat unumdorligini o'sishi hisobiga mahsulot ishlab chiqarish hajmining ko'payishi ulushi, %;

ΔC – SIP sonining ko'payib borish sur'atlari, %;

V_1 – mahsulot ishlab chiqarish hajmining o'sish sur'atlari, %;

C_1 – SIP sonining o'sish sur'atlari, %;

ΔV – mahsulot hajmining ko'payib borish sur'atlari, %.

Mahsulot ishlab chiqarish hajmining o'sish sur'atlarining SIP soning o'sish sur'atlariga bog'liqligi quyidagilar bilan tavsiflanadi:

SIP sonining o'sish sur'ati 100 % yoki undan kam, bunda mahsulotning ko'payib borish sur'ati to'liq mehnat unumdorligining o'sishi hisobiga ta'minlanayotganligidan dalolat beradi.

SIP sonining o'sish sur'ati 100 % dan yuqori, biroq mahsulot ishlab chiqarish hajmining o'sish sur'atidan past, bu ikkala omilning mahsulot ishlab chiqarish hajmining oshishiga ijobiy ta'sir qilayotganidan dalolat beradi.

SIP sonining o'sish sur'atlari mahsulot ishlab chiqarish hajmining o'sish sur'atlaridan oshib ketgan, bu mahsulot ishlab chiqarish hajmining ko'payib borishi to'liq ishlovchilar sonining ko'payishi hisobiga ta'minlanayotgani, mehnat unumdorligi esa pasayganligidan dalolat beradi.

Misol. Korxonaning ma'lumotlari asosida (9.2.-jadval) ishlab chiqarish va ishlovchilar sonining o'zgarishi hisobiga mahsulot hajmining ko'payib borish ulushini aniqlash.

9.2-jadval

Ko'rsatkichlar	Bazis yil	Hisobot yil		O'zgarishlar	
		rejada	haqiqatda	rejada ko'zda tutilgan	haqiqatda
Mahsulot hajmi, ming so'm.	5100	5300	5405	103,92	105,98
SIP ning o'rtacha ro'yhatdagi soni, kishi	1235	1232	1237	99,76	100,16
Bitta ishlovchiga o'rtacha yillik ishlab chiqarish, so'm	4129,6	4301,9	4369,4	104,17	105,81
Mehnat unumdorligini oshirish hisobiga mahsulotni ko'paytirish ulushi, %	-	100	97,3		
SIP soning oshishi hisobiga mahsulotni ko'paytirish ulushi, %			2,7		

Reja bo'yicha mahsulot ishlab chiqarishni 3.92 %ga ko'paytirish to'liq mehnat unumdorligini oshirish hisobiga ta'minlash ko'zda tutilgan, chunki SIP sonining oshish sur'ati 100 %dan past. Haqiqatda esa mahsulot hajmi 5,98 %ga ko'paydi, biroq shu bilan birga ishlovchilar soni ham 100,16 %gacha oshdi, ya'ni 100 %dan ko'p, lekin mahsulot ishlab chiqarishning o'sish sur'atlaridan kam. Shunday ekan, bu xolatda mahsulot hajmining

o'sishi ishlab chiqarishning oshishi va ishlovchilar sonining ko'payishi hisobiga yuz berdi.

9.2-jadval ma'lumotlaridan va 9.14 –formuladan foydalanib ishlab chiqarishni oshirish hisobiga mahsulot hajmini ko'payganlik ulushini aniqlaymiz:

$$\Delta V_m = 100 - \frac{0,16}{5,98} \times 100 = 97,3\%$$

$$\Delta V_m = 100 - \frac{105,98 - 100,16}{105,98 - 100} \times 100 = 97,3\%$$

SIP sonining ko'payganligi hisobiga mahsulot ishlab chiqarish hajmining ko'payishi ulushi 2,7 % ni tashkil qiladi (100-97,3%).

Mehnat omillarining mahsulot ishlab chiqarish hajmiga ta'sirini tahlilida absolyut farqlar usuli qo'llaniladi, bunda ishlab chiqarish va ishlovchilar sonining o'zgarishi hisobiga mahsulot ishlab chiqarish ulushi absolyut birliklarda aniqlanadi.

Bunday ta'sir hisob-kitobi formulalari quyidagicha tavsiflanadi:

1. Mahsulot ishlab chiqarish dinamikasiga ishlovchilar sonining o'zgarishini ta'siri:

$$\Delta V_c = (C_h - C_{r(b)}) \times M_{rb} \quad (9.15.)$$

Bu erda:

ΔV_s – SIP sonining oshishi hisobiga mahsulot ishlab chiqarish hajmining o'zgarishi;

$S_{h,r,b}$ – haqiqat, reja va bazis davrida SIP soni;

$M_{r,b}$ – reja va bazis davrida SIP dagi bitta ishlovchiga to'g'ri keladigan mahsulot ishlab chiqarish.

2. Ishlovchilarning ishlab chiqarish darajalari o'zgarishini mahsulot ishlab chiqarish hajmining o'zgarishiga ta'siri:

$$\Delta V_m = (M_h - M_{r,b}) \times C_h \quad (9.16.)$$

Bu erda:

ΔV_m - ishlab chiqarishning oshishi hisobiga mahsulot ishlab chiqarish hajmining o'zgarishi, so'm;

M_h – haqiqatda SIP dagi bitta ishlovchiga to'g'ri keladigan mahsulot ishlab chiqarish.

So'ngra ikkala omilning ishlab chiqarish hajmining o'zgarishiga ta'sirdari yig'indisi aniqlanadi:

$$\Delta V = (\Delta V_c) + (\Delta V_m) \quad (9.17.)$$

Misol. 9.2- jadval ma'lumotlari va 9.15, 9.16, 9.17- formulalardan foydalanib mahsulot ishlab chiqarish hajmining rejaga nisbatan o'zgarishiga mehnat omillarining ta'sirini aniqlaymiz.

SIP sonining oshishi hisobiga mahsulot ishlab chiqarish hajmining o'zgarishi:

$$\Delta V_s = (1237 - 1232) \times 4301,9 = +21,5 \text{ ming so'm.}$$

Ishlab chiqarishning ko'payishi hisobiga mahsulot ishlab chiqarish hajmining o'zgarishi:

$$\Delta V_m = (4369,4 - 4301,9) \times 1237 = +83,5 \text{ ming so'm.}$$

Misolimizda ikkala omil ishlab chiqarish hajmining o'zgarishiga ijobiy ta'sir qilgan va birgalikda mahsulot ishlab chiqarish xajmining rejaga nisbatan 105 ming so'mga oshishini ta'minlagan.

Bundan shunday xulosa qilish mumkinki, mahsulot hajmi, ishlovchilar soni va ularning mehnat unumdorligi o'rtasida aloqadorlik mavjud.

Qisqacha xulosalar

Mehnat unumdorligining oshishi uning darajasiga ta'sir etadigan barcha omillarni va imkoniyatlarni ko'paytirishni taqazo etadi.

Mehnat unumdorligi omillari - mahsulot, ish yoki xizmatlar ishlab chiqarishda yollanma mehnat sarfi miqdorining o'zgarishiga ta'sir etuvchi sabablar, haraatlantiruvchi kuchlardir. Mehnat unumdorligini oshirish omillari – jamiyatdagi ishlab chiqarish kuchlarining sifat va son jihatdan yangilanishi tushiniladi. Bu omillar o'z navbatida moddiy - texnikaviy, tashkiliy, iqtisodiy va ijtimoiy-ruhiy omillarga ajratiladi.

Mehnat unumdorligini oshirishning imkoniyatlari (rezervlari) – ishlab chiqarish korxonalarida samaradorlikni yanada oshirish uchun mavjud

bo'lgan lekin turli sabablarga ko'ra foydalanilmayotgan salohiyatli imkoniyatlar tushuniladi.

Intensiv yo'l – bu mahsulotga sarflanayotgan mehnat sig'imini kamaytirish orqali ish vaqtini tejashni aks ettiradi. Mehnat unumdorligi o'sishining ekstensiv yo'lida ish vaqtdan to'liq foydalanishning salohiyatli imkoniyatlari aniqlanadi. Ishlab chiqarish ko'rsatkichlarining o'zgarishiga qaysi omillar ijobiy, qaysi omillar salbiy ta'sir ko'rsatishi chuqur tahlil natijasida aniqlanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat unumdorligining qanday ko'rsatkichlar tizimi mavjud?
2. Ijtimoiy mehnat unumdorligini hisoblash tartibi qanday?
3. Omillarning o'zaro ta'sir ko'rsatishini hisoblash uslubiyoti nimalardan iborat?
4. Mehnat unumdorligini oshirish manbalari, zahiralari qaysi tartibda hisoblanadi?
5. Mehnat unumdorligining oshirish omillari turkumini ta'riflab bering?
6. Tarmoqlararo imkoniyatlar ichki imkoniyatlardan qanday farq qiladi?
7. Mahsulot mehnat sig'imini kamayishi bilan mehnat unumdorligi o'rtasida aloqadorlik mavjudmi?
8. Mehnat unumdorligi imkoniyatlarining intensiv va ekstensiv yo'nalishlarini farqlab bering?
9. Korxonada ishlab chiqarish quvvatidan to'la foydalanish oqibatlari nimalarga olib keladi?
10. Ish vaqtining bekor sarf bo'lishini qisqartirish, mehnat sig'imini kamaytirish mehnatunumdorligini oshirishning eng maqbul yo'limi?

Tavsiya etilgan adabiyotlar

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. Т.: «Адолат», 2010. -256 б
2. И.А.Каримов. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси. - Т.: Ўзбекистон, 2010. – 56 б.

3. Абдурахмонов Қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт)» Дарслик. – Т.: «Меҳнат» 2009. -678 б.
4. Басовский Л.Е. Теория экономического анализа. Учебная пособие. – М.: «Инфра-М.» 2007. -402 с.
5. Савицкая Г.В. Экономический анализ. - М.: “Новое знание” 2007. -654 с.
6. Современная экономика труда. /под ред. проф. В.В.Куликова. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2008. -589 с.
7. Холмўминов Ш.Р. ва бошқалар «Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили. Ўқув кўлланма. –Т.: Адабиёт жамғармаси нашриёти. 2004. - 112 б.

10-bob.MAHSULOT MEHNAT SIG'IMINI TAHLILI

10.1. Mahsulot mehnat sig'imini aniqlash tartibi va uning mehnat unumdorligi ko'rsatkichlari bilan aloqadorligi

Mehnat sig'imi - bu ma'lum iste'mol qiymati ishlab chiqarishga yoki konkret texnologik jarayonni bajarishga ketgan ish vaqti xarajatlarini tavsiflovchi ko'rsatkichdir. Mehnat sig'imi mahsulot birligi ishlab chiqarishga yoki ishni bajarishga, qilingan mehnat sarflari jami miqdorini ko'rsatib beradi. Mahsulot birligining mehnat sig'imini aniqlash uchun jami ishlab chiqarishga qilingan mehnat sarflari, muayyan davrda ishlab chiqarilgan mahsulot hajmiga bo'linadi. Mehnat sig'imi ko'rsatkichi mehnat unumdorligi ko'rsatkichiga teskari ko'rsatkich hisoblanadi. Qisqa ma'noda mehnat sig'imi bir birlik mahsulot yoki tayyorlangan butun mahsulot uchun sarflangan o'rtacha vaqt sarfi tushuniladi, u ish vaqti sarfi bilan o'lchanadi.

$$MS = F_k^{ch} : I_k, \quad MS = F^{ch} : I_k, \quad (10.1)$$

Bu erda:

F^{ch} - aniq mahsulotni ishlab chiqarish uchun sarflangan ish vaqti jamg'armasi,

I_k - bir toifadagi mahsulotning natural ko'rsatkichi.

SHu bilan bir qatarda 1 so'm (ming,million)lik mahsulotning mehnat sig'imi ko'rsatkichini ham aniqlash mumkin, buni qo'yidagi formula bilan aniqlaym

$$MS = F^{ch} : VP, \quad (10.2)$$

Bu erda: VP - yalpi ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi, so'mda.

Hozirgi zamonaviy ishlab chiqarish tizimida fan va texnika yutuqlarini ishlab chiqarishga joriy etilishi natijasida mehnat sig'iminin kamayishi kuzatilmoqda,bunday holat mehnat sig'imini kamaytirishga olib keladi. Bir xil sharoitlarda yuqori iqtisodiy ko'rsatkichlarga, mahsulot ishlab chiqarishning o'sishiga faqatgina ish vaqti sarfini kamaytirish orqali erishish mumkin. Korxonalarda ish vaqti sarfining o'sishi intensiv va ekstensiv omillar ta'siri ostida o'zgaradi. Ekstensiv omillarga ishchilar sonining o'sishi tegishlidir.

Intensiv omillarga – kasblar o'rindoshligini joriy etish, xizmat ko'rsatish zonasini kengaytirish, mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etishni takomillashtirish, texnika taraqqiyotini joriy etish natijasida mehnat unumdorligini oshirish kabi tadbirlar kiradi. Ishlab chiqarishda mehnat sig'imini o'zgarishiga ta'sir etuvchi omillarni o'rganish mahsulot ishlab chiqarishni oshirishga olib keladi, buning uchun unga ta'sir etuvchi omillarni ko'rib chiqamiz:

- rejaga nisbatan haqiqatda ishlangan vaqtning o'zgarishi;
- ishchilarning mehnat intensivligi ko'rsatkichlarining o'zgarishi;
- ishchilarning mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarining o'zgarishi;
- ish vaqtidan ortiqcha vaqt ishlash;
- ish vaqti sarflarining noishlab chiqarish sarflari;
- ish vaqti yo'qotishlari;
- mahsulot ishlab chiqarish tarkibini o'zgarishi.

Moddiy ishlab chiqarish sohasida mehnatning samarasi ishchilar tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori bilan o'lchanadi, ish vaqti birligida (soat, smena oy, yil) etishtirilgan mahsulot yoki bir birlik mahsulotga sarflangan vaqt asosiy mezondir.

Mehnat faoliyatini rejalashtirish va tahlil qilish maqsadlari uchun ayrim operatsiyalar, buyumlar, ishlarning mehnat sig'imi hisoblab chiqiladi. Texnologik mehnat sig'imi (M_M)ni asosiy ishchilar – ishbay ishlaydigan va vaqtbay ishlaydiganlarning mehnat sarflari belgilar edi. U ishlab chiqarish operatsiyalari, qismlar, uzellar va tayyor buyumlar bo'yicha hisoblab chiqilar edi. Xizmatko'rsatishdagi mehnat sig'imi (M_X)ni ishlab chiqarishga xizmat ko'rsatishda band bo'lgan asosiy sexlarning yordamchi ishlari hamda yordamchi sexlar va bo'linmalar barcha ishchilarning mehnat sarflarini ko'rsatadi. M_X har bir operatsiya buyum bo'yicha yoki buyumlarning texnologik mehnat sig'imiga mutanosib ravishda hisoblanadi.

Ishlab chiqarishdagi mehnat sig'imi (M_{ICH})texnologik va xizmat ko'rsatishdagi mehnat sig'imidan jamlangan, ya'ni bular ishlar birliklarini bajarishdagi asosiy va yordamchi ishchilarning mehnat sarflaridir:

$$M_{ICH} = M_M + M_X \quad (10.3.)$$

Boshqarishdagi mehnat sig'imi(M_B) rahbarlar, mutaxassislar va boshqa xizmatchilarning mehnat sarflaridan tarkib topadi.

Mahsulotning to'liq, mehnat sig'imi M_{TL} buyumlarning har birini va ularning jamini tayyorlab chiqarishdagi mehnat sarflarining hammasini aks ettirar edi. U quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$M_{TL} = M_M + M_X + M_B + M_{ICH} \quad (10.4.)$$

Me'yoriy, rejadagi va haqiqiy mehnat sig'imi farqlanadi. Me'yoriy mehnat sig'imi amaldagi mehnat me'yorlari: vaqt me'yorlari, ish unumi me'yorlari, xizmat ko'rsatish me'yorlari, son me'yorlari asosida hisoblab chiqiladi. Undan ayrim buyumlarni tayyorlab chiqish uchun ham, butun ishlab chiqarish dasturini bajarish uchun ham zarur bo'lgan mehnat sarflari umumiy o'lchamini aniqlash uchun foydalaniladi.

Rejadagi mehnat sig'imi me'yoriy mehnat sig'imidan joriy davrda tashkiliy-texnikaviy tadbirlarni amalga oshirish hisobiga rejalashtirilayotgan mehnat sarflarini kamaytirish o'lchami darajasida farq qiladi.

Haqiqiy mehnat sig'imi (MS_{xak}) – ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi yoki bajarilgan ish, xizmat hajmiga qilingan jami mehnat sarflari.

$$MS_{xak} = \frac{MS_n}{K_{nb}} \quad (10.5.)$$

Bu erda:

MS_n - mehnat sig'imining normasi;

K_{nb} - normaning bajarish koeffitsienti.

Amaliyotda mehnat sig'imi va mehnat unumdorligi o'rtasida teskari proporsionallik mavjud bo'ladi.

$$\Delta MU_{xis} = \frac{\Delta MS \times 100}{100 - \Delta MS}; \quad (10.6) \quad \Delta MS = \frac{\Delta MU \times 100}{100 + \Delta MU} \quad (10.7)$$

ΔMU_{xis} – hisobot yilida mehnat unumdorligini nisbiy o'sish sur'ati, %da.

$-\Delta MS$ – hisobot yilida mehnat sig'imining nisbiy pasayish sur'ati, %da.

Mehnat unumdorligining o'zgarishini mehnat sig'imining o'zgarishi orqali ham aniqlash mumkin.

Reja va haqiqatdagi mehnat sig'imi yordamida biz mehnat unumdorligini o'sishini aniqlab olamiz. Buni qo'yidagi formula asosida aniqlash mumkin:

$$MU = \frac{MS_{RJ}}{MS_{HAK}} : \quad (10.8)$$

Bundan tashqari mehnat unumdorligining o'zgarishini baholash haqiqatdagi mehnat sig'imining o'zgarishi bilan ham aniqlasa bo'ladi, buning uchun mehnat sig'imining bazis yildagi haqiqiy ko'rsatkichi bilan hisobot ko'rsatkichini nisbatini aniqlash kifoya.

Ijtimoiy ishlab chiqarishni yuqori o'sish sur'atlariga erishish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, mahsulotga sarflanayotgan mehnat sig'imini kamaytirish va mehnat unumdorligini oshirish orqali erishiladi.

10.2. Mahsulot mehnat sig'imi ko'rsatkichlarining tahlili

Ishlab chiqarishning texnik rivojlanishini ta'minlash, ishlab chiqarishga fan va texnika yutuqlarini tadbiq qilish asosida ishlab chiqarish samaradorligini oshirish uni tashkil qilish va texnik rivojlantirishni oshirish rejalarining asosiy vazifalari hisoblanadi. SHunday ekan, unda hamma ilg'or va yangi yutuqlar, ishlab chiqarishning ichki zahiralari inobatga olish zarur.

Buning uchun mehnat sifati va ishlab chiqarish samaradorligini oshirishni ta'minlashning muhandislik rejasi asosida tahliliy jadval tuziladi, uning shakli 10.1-jadvalda keltirilgan.

10.1-jadvaldan ko'rinadiki, o'tkazilgan tadbirlar hisobiga ishlab chiqarilgan mahsulotning mehnat sig'imi 3,6% ga kamaygan (9,1 – 5,5) , jonli mehnat unumdorligi esa 3,3% ga oshgan (6,8 – 3,5).

Ishchilarning mehnat intensivligi ham 0,15% oshgan (1,8-1,65), ishlab chiqarish tuzilmasining o'zgarishi mehnat sarfini 0,25% kamaytirgan (0,9 –0,65). Bunda mehnat intensivligi ishlab chiqarilgan mahsulot mehnat sig'imiga to'g'ri proporsional bo'lib, jonli mehnat unumdorligining o'sishi quyidagi formula orqali aniqlanadi:

10.1 - jadval

Korxonada ishlab chiqarish samaradorligi va mehnat sifatini oshirishni ta'minlashning muxandislik rejasi

Tadbirlar	Tadbiq qilish muddati	Kutilayotgan iqtisodiy samara				Tadbir tadbiq qilingan kuni	Xaqiqatdagi mehnat samarasi			
		Mehnat sarfining kamayishi		MI o'sishi	MU o'sishi		Mexnat sarfining kamayishi		MI o'sishi	MU o'sishi
		N-ma s, ming	foizd a				Norma s, ming	%		
Ishlab chiqarishning texnik darajasini oshishi .SHu jumladan:		-5325	-3,33	x	+3,5		820,5	-6,4	x	+6.8
Eski uskunalarni yangisi bilan almashtirish 05-15 qismlar tayyorlashni avtomatlashtirish	2 kv.	-520	-3,3	x	+3.4	1 kv.	-777	-6,1	x	+6,5
Mahsulot sifatini oshishi	3 kv.	-72,6	-0,6	x	+0,6	3 kv.	-93,6	-0,7	x	+0,7
	2 kv.	+61,1	+0,5	x	-0,5	2 kv.	50,1	+0,4	x	+0,4
2.Ishlab chiqarish, mehnat va boshqa-rishni takomillashtirish SHu j.:Xizmat doirasini kengaytirish Kasblarni birga olib borish va o'zaro almashishni ta'minlash Ish vaqti yuqotishlarini kamaytirish		-194	1,62	+1,65	x		-228	-1,8	+1,8	x
	1 kv.	-72,4	-0,62	+0,64	x	1 kv.	-79,2	-0,6	+0,6	x
	1 kv.	-121,6	-1,0	+1,01	x	1 kv.	-148,8	-1,2	+1,2	x
3.Ishlab chiqarish tuzilmasini o'zgarishi SHu jumladan:		-76,9	-0,65	x	x		-116,9	-0,9	x	x
Kooperatsiyalashgan etkazib berishlar darajasining oshishi	1 kv.	-76,9	-0,65	x	x	1 kv.	-116,9	-0,9	x	x
Jami		103,4	-5,5	+1,65	3,5		-1165,4	-9,1	+1,8	+6,8

$$MU = \frac{MS \times 100}{100 - MS}; \quad (10.9.)$$

bu erda *MS* – mahsulot mehnat sig'iminin kamayishi.

Bu holda, eskirgan uskunalarni yangi zamonaviy uskunalar bilan almashtirish natijasida jonli mehnat unumdorligining o'sishi 6,5% ga teng bo'ladi. Mehnat intensivligi o'zgarishining mahsulot hajmiga ta'siri sal'doli usul orqali aniqlanadi, ya'ni ta'sir etuvchi miqdoriy ko'rsatkichli omillarning barchasi yig'iladi va amalda ishlab chiqarilgan mahsulot xajmidan chetlashishi umumiy kattaligidan ayiriladi. Bu ta'sir 240 ming s. ga teng bo'ladi

(77468-76715- (+614) – (+240)-(-620,4)-(93) -(+ 342,6) - (-1662,2) - (+1728)).

Muhandislik ta'minot rejasidan mehnat intensivligining o'sishi natijasidagi ishlab chiqarish samaradorligi va mehnat sifatining o'sishi tufayli ish vaqtini umumiy tejash 34 ming kishi- soatga teng bo'ladi (228-198), bu esa mahsulot ishlab chiqarishni 204,1 mln.s. ga (34000x6002) o'sishini ta'minlaydi va saldoli usul buyicha bu o'sish 204 mln.s ga teng bo'ladi.

Shunday qilib, tahlil qilinayotgan korxonadagi amalda chiqarilgan mahsulot hajmiga ta'sir etuvchi omillarning miqdoriy ta'siri 10.2-jadvalda keltirilgan.

10.2-jadvalda keltirilgan ma'lumotlardan ko'rinib turibdiki, mahsulot ishlab chiqarish hajmidagi o'sishning eng yuqori darajasi mehnat unumdorligini o'sishi natijasida 2,25%ga yoki 1728 mln. so'm, ishchilar mehnati intensivligin oshishi natijasida 0,27%ga oshgan.

Ish vaqtidagi yo'qotishlar natijasida mahsulot ishlab chiqarish xajmi – 620,4 mln. so'mga kamaygan, jumladan, betobligi sababli ishga chiqmaslik hollari miqdorining oshishi natijasida –7,166 mln. so'm (1408,8x7,946x6002);, kun bo'yi va smena ichidagi turib qolishlar –58,941 mln. so'm ((704,4x7,946) +4226,4)x 6002), va noishlab chiqarish ishlariga sarflangan ish vaqti ham mahsulot ishlab chiqarish hajmini 93 mln.so'mga kamaytiradi.

10.2-jadval

Korxonada ishlab chiqarilgan mahsulotning o'zgarishiga ta'sir natijalarini umumlashtirish.

Ko'rsatkichlar	reja	xaqiqat	Chetga chiqish	
			absolyut	foiz
Tovar mahsulotini ishlab chiqarish	76715	77468	+753	+0,98
SH.j. Mahsulot ishlab chiqarishning o'zgarishi quyidagilar hisobiga:				
1.Ishlovchilar sonining kamayishi natijasida rejaga nisbatan haqiqatda ishlangan vaqtning kamayishi	x	x	-1662,2	-2,17
2.Mahsulot tuzilmasining o'zgarishi	x	x	+614	+0,8
3.Kooperatsiyalashgan etkazib berishlar darajasining o'zgarishi	x	x	+240	+0,31
4.Ish vaqti yo'qotishlari	x	x	-620,4	-0,81
5. Ish vaqtining noishlab chiqarish sarflari	x	x	-93	-0,12
6.Ish vaqtdan ortiqcha ishlash vaqti	x	x	+342,6	+0,45
7.Ilmiy texnika tadbirlarini tatbiq qilish hisobiga ish vaqtining tejalishi	x	x	+1728	+2,25
8.Mehnat intensiv-ligining oshishi.	x	x	+204	+0,27

Shunday qilib, tahlil qilinayotgan ishlab chiqarish bo'linmasidagi shartli mahsulot birligining mehnat sig'imi 10.3- jadvalda keltirilgan.

10.3- jadval

Korxonada mahsulotning mehnat sig'imi (mln. so'm)

Ko'rsatkichlar	Reja	Haqiqatda	O'zgarishi
Ish vaqti jamg'armasi ming kishi soat.	12781,4	12458	
Mahsulot ishlab chiqarish mln. so'm	76715	77468	+753
Mehnat sig'imi mln. so'm	0,1666	0,1608	-0,0058

Mehnat sig'imi ko'rsatkichining 1 million so'mga kamayishi qo'yidagi jadvalda keltirilgan omillar ta'sirida vujudga kelgan.

10.4 jadval

Korxonada mehnat sarfining o'zgarishiga omillarning ta'siri

Omillar	Hisoblash	CHetga chiqishlar	
		Absolyut	Foiz
NTP ni tatbiq qilish natijasida ish vaqti sarfining rejadan tashqari kamayishi.	288:77468	-0,00372	64,14
Mehnat intensivligining oshishi	34:77468	-0,00044	7,58
...darajasining oshishi	40:77468	-0,00052	8,47
CHiqarilgan mahsulot tuzilmasining o'zgarishi	614:6002=102 102:77468	-0,00132	22,76
Ish vaqtining noishlab chiqarish sarflari	15,5:77468	+0,0002	+3,45
Jami	0,1608-0,1666	-0,0058	100

Mehnat sig'imi o'zgarishiga olib keluvchi omillarning miqdoriy ta'sirini zanjirli usulda topish mumkin. Buning uchun rejadagi shartlar bilan taqqoslanayotgan, amaldagi mehnat sig'imi quyidagi formula orqali hisoblanadi:

$$MS_1 = (CH_1 + CH_{nz} + ECH_{ftt}) : (VP_1 + V_{pas} + VP_{kp}),$$

Bu erda:

CH_{nz} - ish vaqtining noishlab chiqarish sarflari;

ECH_{ftt} - ilmiy-texnika yutuqlarining kiritilishi natijasida rejadan tashqari ish vaqtining tejalishi (rejaning bajarilmasligi);

VP_{pas} - chiqarilgan mahsulot assortimenti o'zgarishining uni baholashning qiymat o'zgarishiga ta'siri;

VP_{kp} (P_k) - ishlab chiqarilgan mahsulot hajmining, qiymat o'lchamiga butlovchi mahsulotlar va yarim tayyor mahsulotlar o'zgarishining ta'siri.

Formulamiz bo'yicha hisoblagan natijani rejadagi mehnat sig'imi bilan solishtirish orqali mehnat intensivligi o'zgarishidagi ta'siri aniqlanadi:

$$MS_1 - MS_{RJ} :$$

Mehnat sig'imi o'zgarishiga kooperatsiyalashgan ta'minotning VPkp o'zgarishiga ta'sirini aniqlash uchun 15 formuladan VPkp ni ajratib, uning natijasini 16-formula natijasi bilan solishtirish kerak:

$$MS = (CH_1 + -CH_{nz} - ECH_{ftt}) : (VP_1 + -V_{pas}),$$

$$MS_{vp} = MS_2 - MS_1$$

Agar algoritmidan VPas ni olib tashlasak, MS₃ da hisoblab chiqsak va natijasi bilan solishtirsak MS o'zgarishiga VPas ta'sirini bilib olamiz:

$$MS_3 = (CH_1 + -CH_{nz} + -ECH_{FTT}) : VP_2, TE_{vp\ as} = MS_3 - MS_2$$

FTT kiritilishi natijasida rejadon tashqari ish vaqti tejalishining o'zgarish ta'siri va algoritmlar natijalarining ayirmasi orqali hisoblanadi:

$$MS_4 = (CH_1 + -CH_{nz}) : VP_1 ; MS_{4FTT} = MS_4 - MS_3$$

Noishlab chiqarish ishlariga ish vaqti sarfining ta'siri amaldagi mehnat sig'imi orqali hisoblangan mehnat sig'imini (noishlab chiqarish ishlariga sarflangan ish vaqti hisobiga) solishtirish yuli bilan topiladi:

$$MS_{xak} - MS_4 = MS$$

Mehnat intensivligi (IT) o'zgarishining ishlab chiqarilgan mahsulot mehnat sig'imiga miqdor ko'rinishidagi ta'siri quyidagiga teng:

$$MS = (12458 - 15,5 + 288) : (77468 - 614 - 240) = 0,16616 ,$$

$$MS_{nt} = 0,16616 - 0,1666 = -0,00044;$$

Kooperatsiyalashgan etkazib berishlar darajasining o'zgarishi (UP):

$$MS = (12458 - 15,5 + 288) : (77468 - 614) = 0,16564 , \text{ so'm}$$

$$MS_{up} = 0,16564 - 0,16616 = -0,00052 ;$$

Ishlab chiqarilgan mahsulot assortimentining (Pas) o'zgarishi:

$$MS_3 = (12458 - 15,5) : 77468 = 0,1606 ,$$

$$MS_{sep\ ftt} = 0,1606 - 0,16432 = -0,00372;$$

Noishlab chiqarish ish vaqti sarfining mehnat sig'imi o'zgarishiga ta'siri:

$$MS_{nz} = 0,1608 - 0,1606 = 0,0002.$$

Ishlab chiqarilgan mahsulot mehnat sig'imini o'zgarishini tahlil qilish natijasidan ko'rinib turibdiki (3-jadval), uning o'zgarishiga eng katta ta'sirga quyidagi ko'rsatkichlar orqali erishilgan, ya'ni:

- FTT kiritilishi natijasida ish vaqti sarfining kamayishi 64,14%;
- ishlab chiqarilgan mahsulot tuzilmasining o'zgarishi-22,76%.

Mahsulot mehnat sig'imini kamayishi mehnat unumdorligining o'sishini ta'minlab berdi.

10.3. Mahsulot mehnat sig'imi miqdoriga ta'sir etuvchi omillar

Ishlab chiqarish korxonalarida mehnat sig'imini o'zgarishi, agar u kamayishi ro'y bergan bo'lsa ijobiy, aksincha ko'payishi esa salbiy holatdan dalolat beradi. Shuning uchun ham korxonada miqyosida mehnat sig'imiga ta'sir etuvchi omillarni batafsil tahlil etish maqsadga muvofiq. Mahsulotning mehnat sig'imi miqdoriga bir qator omillar ta'sir qiladi, ishlab chiqarishning texnik darajasi, mehnat predmetining foydalilik xossasi, texnika va texnologiyalar, ishchilar malakasining oshishi, mahsulot tayyorlashning murakkabligi.

Sanoatda ilmiy texnika taraqqiyoti yutuqlaridan foydalanish mehnat sarfining kamayishi, ya'ni ish vaqtini tejash, va shu asosda bir xil vaqt sarflab mahsulot ishlab chiqarishning oshishiga olib keladi. Boshqa bir sharoitlarda mahsulot ishlab chiqarishni oshirish ekstensiv va intensiv omillar hisobiga ish vaqtini kam sarflash hisobiga oshadi. Ekstensiv mehnat omillariga ishlab chiqarish bo'limlari ishchilarining sonini oshirish orqali erishilsa, intensiv omillarga esa, kasblarni o'rindoshlik orqali qo'shib olib borish, xizmat doiralarining kengaytirish, mehnat va ishlab chiqarishni tashkil qilishni takomillashtirish, texnika yangiliklarini tatbiq qilish tadbirlari tufayli mehnat unumdorligini oshirish kiradi.

Agar ishlab chiqarish korxonalarida ish vaqti to'g'ridan to'g'ri mahsulot ishlab chiqarishga sarflangan vaqt bilan hisoblansa, tahlil usuli ancha sodda bo'ladi. Lekin korxonada ish vaqti ishchi (xizmatchi) ning korxonada (hatto ishlamayotgan bo'lsa ham) bo'lish vaqtini ham o'z ichiga olib, mahsulot ishlab chiqarish xajmini hisoblashda ancha qiyinchiliklar to'g'ridir, chunki hisobga olingan ish vaqti ichida birinchi navbatda yo'qotilgan ish vaqti yashirinadi, ya'ni behuda ketgan vaqt berkinib yotadi.

Shuning uchun mahsulot ishlab chiqarishda mehnat sarfining o'zgarishiga jiddiy ta'sir ko'rsatuvchi va mahsulot **ishlab chiqarishning oshishini ta'minlovchi omillarni** o'rganish zarur.

Bunday omillar quyidagilar hisoblanadi:

- Xaqiqatda ishlangan vaqtning rejaga nisbatan o'zgarishi;
- Ishlovchilarning mehnat intensivligi ko'rsatkichlarining o'zgarishi;
- Ishlovchilarning mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarining o'zgarishi;
- Ish vaqtdan tashqari ishlangan vaqt;
- Behuda sarflangan ish vaqti;
- Yo'qotilgan ish vaqti;
- Kooperatsiyalashgan ta'minotning o'zgarishi;
- Ishlab chiqarilayotgan mahsulot tuzilmalarining o'zgarishi, shu jumladan, mahsulot sifatini oshirish.

Ishlovchilar sonining o'zgarishi mahsulot ishlab chiqarishda mehnat sig'imiga ta'sir ko'rsatmaydi. U mahsulot ishlab chiqarishda sarflangan vaqtga ta'sir ko'rsatadi.

Mehnat unumdorligining oshishi natijasida mahsulot ishlab chiqarishni ko'payadi. Bunda mahsulot birligini ishlab chiqarish uchun sarflangan vaqtni qisqartirish orqali va uning ayni vaqtda mehnat unumdorligi va intensivligining mahsulot hajmiga ta'sirini alohida o'rganish talab qiladi.

Ko'p mehnat talab qiluvchi mahsulot va mehnat unumdorligi o'rtasida yaqin aloqadorlik mavjudki, bu mahsulot mehnat sarfining o'zgarishi darajasida aks etadi. Mehnat unumdorligini oshirish deganda, ish jarayonining o'zgarishi, ma'lum tovar ishlab chiqarish uchun ish vaqtining qisqarishi tushuniladiki, bu hol mahsulot iste'moli narxi oshishiga olib keladi.

Amalda bir ishchi mahsulot ishlab chiqarishi va mehnat sig'imi o'rtasidagi bog'liqlikni ish o'rinlarini qisqartirish hisob kitoblariga o'zgartirish uchun ishlatiladi. Masalan, 10 kishilik ishlab chiqarish brigadasi mavjud. Mehnat sifati va samaradorligini oshirishga qaratilgan muhandislik reja va tadbirlariga asosan bir ishchi ishdan ozod etilishi ko'zda tutilgan. U holda ishlab chiqarish sur'ati o'zgarishi brigadada $11,1\% (1 \times 100 : (10 - 1))$ ga ortadi.

Ishlab chiqarishning bunday o'sishi ish samaradorligining ortishi hisobiga erishiladi, chunki har ikkalasi ham ishlab chiqarilgan mahsulotning oraliq vaqt ichida o'sishiga olib keladi.

Biroq, mehnat unumdorligi va intensivligi o'rtasida tub farqlar mavjud. Mehnat intensivligining oshishi mahsulot ishlab chiqarish hajmiga ta'sir qiladi, chunki ish kuni davomida ko'p ishlangan vaqt hisobiga mahsulot ishlab chiqarish imkoni tug'iladi. Mehnat unumdorligi ish vaqti mobaynida mahsulot birligini ishlab chiqarish uchun sarflanadigan vaqtni kamaytirish hisobiga ish kunida mahsulot miqdorining ko'payish imkonini beradi. Ortiqcha ish vaqti ekstensiv omil hisoblanib, sarflangan vaqtning oshishi hisobiga mahsulot ishlab chiqarish o'sadi.

Behuda ish vaqtini sarflash, mahsulot ishlab chiqarish hajmining oshishiga salbiy ta'sir ko'rsatadi, chunki u sifatsiz mahsulotni tayyorlash, brak va uni tuzatish, texnologik jarayonlardan chetga chiqish bilan bog'liq. Ish smenasi, oy, yil mobaynida ish vaqtining yo'qotilishi ham mahsulot ishlab chiqarish hajmiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Ishchilar sonining o'zgarishi ham ish vaqti yo'qotishlari kabi ish vaqti o'zgarishiga ta'sir qiladi.

Tuzilmadagi o'zgarishlar bir birlik mahsulotning mehnat sig'imi har xil bo'lganligi sababli mahsulot ishlab chiqarish hajmiga ta'sir qiladi va natijada u bir xil vaqt ichida har xil mahsulot ishlab chiqarishda o'z aksini topadi.

Mahsulot ishlab chiqarish hajmining o'zgarishiga bir korxonadan ikkinchi korxonaga mehnat sarflarining o'tishi hisobiga kooperatsiyalashgan ta'minot darajasidagi o'zgarishlar ham katta ta'sir ko'rsatadi.

Alohida korxonalarda mahsulot hajmiga boshqa omillar ham ta'sir qiladi, masalan, oziq - ovqat sanoatidagi qaytgan chiqimlar va hokazolar.

Normadan tashqari ishlatilgan soatlarning mahsulot hajmiga ta'siri normadan tashqari ishlangan o'rtacha soatga ko'paytirish orqali aniqlanadi.

Ishchilar sonining o'zgarishi orqali kelib chiqqan ish vaqti o'zgarishining mahsulot hajmiga ta'siri ishchilar sonini bitta ishchining rejali o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishiga ko'paytirish yordamida aniqlanadi.

Ilmiy texnika taraqqiyoti bo'yicha tadbirlarni tatbiq etish orqali ish vaqti tejalishi natijasida mahsulot hajmi o'zgarishini ishchining o'rtacha soatdagi ishini tejalgan ish soatlari soniga ko'paytirish orqali aniqlanadi.

Qisqacha xulosalar

Mehnat sig'imi - mahsulot birligiga va tayyorlanadigan butun mahsulot hajmiga ish vaqti sarflashdir. Mahsulot birligining mehnat sarfi mahsulot turini ishlab chiqarishga sarflanadigan ish vaqti jamg'armasining natural yoki shartli-natural o'lchovida uni ishlab chiqarish hajmiga nisbati bilan hisoblab chiqiladi.

Mahsulotning bir so'mlik mehnat sig'imi - butun mahsulotni ishlab chiqarishga sarflangan ish vaqti umumiy jamg'armasini tayyorlangan mahsulot qiymatiga bo'lish kerak. Olingan ko'rsatkich - o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishga teskari ko'rsatkichdir.

Mahsulotning mehnat sig'imini kamaytirish - mehnat unumdorligini oshirishning eng muhim omilidir. Mehnat unumdorligining oshishi birinchi navbatda mahsulotning mehnat sarfini kamaytirish, ya'ni tashkiliy-texnikaviy tadbirlarni amalga oshirish, sotib olingan chala mahsulotlar va butlovchi ashyolar salmog'ini ko'paytirish, ishlab chiqarish normalarini qayta ko'rib chiqish va hokazolar hisobiga sodir bo'ladi.

Mehnat sig'imiga ta'sir etuvchi omillar - bular haqiqatda ishlangan vaqtning rejaga nisbatan o'zgarishi, ishlovchilarning mehnat intensivligining o'zgarishi, ishlovchilarning mehnat unumdorligi darajasini o'zgarishi, ish vaqtidan tashqari ishlangan vaqt, behuda sarflangan ish vaqti, yo'qotilgan ish vaqti, kooperatsiyalashgan ta'minot o'zgarishlari, mahsulot tuzilmalarining o'zgarishi va mahsulot sifatini oshirish. Ilmiy texnika taraqqiyoti bo'yicha tadbirlarni tatbiq etish orqali ish vaqti tejalishi natijasida mahsulot hajmi o'zgarishini ishchining o'rtacha soatdagi ishini tejalgan ish soatlari soniga ko'paytirish orqali aniqlanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mahsulotning mehnat sig'imini aniqlash tartibi qanday mazmunga ega?
2. Mahsulotning mehnat sig'imi bilan mehnat unumdorligi o'rtasida qanday aloqadorlik bor?
3. Mehnat sig'imi qanday tahlil etiladi?
4. Mehnat sig'imiga qaysi bir omillar ko'proq ta'sir etadi?
5. Mehnat sig'imini kamaytirish zahiralari qanday aniqlanadi?
6. Mahsulotning bir so'mlik mehnat sig'imini biz nima uchun aniqlaymiz?

7. Mahsulotning mehnat sig'imini kamaytirish - mehnat unumdorligini oshirishga ta'sir ko'rsatadimi?
8. Mehnat sig'imiga ta'sir etuvchi omillarni qanday aniqlaymiz?
9. Mehnat intensivligining o'zgarishi mehnat sig'imi darajasi ta'sir doirasiga tegishli bo'ladimi?
10. Fan texnika taraqqiyoti va mahsulot sifatini oshirish korxonaga qanday afzalliklar olib kiradi?

Tavsiya etilgan adabiyotlar

1. И.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. -Т.: "Ўзбекистон". 2011й. -48 бет
2. Абдурахмонов Қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт)» Дарслик. – Т.: «Меҳнат» 2009. -678 б.
3. Басовский Л.Е. Теория экономического анализа. Учебная пособие. – М.: «Инфра-М.» 2007. -168 с.
4. Зайцев Н.Л. Экономика организации. Учебник – М.: «Экзамен», 2008. стр -161 с.
5. Савицкая Г.В. Экономический анализ. - М.: "Новое знание" 2007. - 654 с.
6. Современная экономика труда. /под ред. проф. В.В.Куликова. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2008. -589 с.
7. Холмўминов Ш.Р. ва бошқалар «Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили». Ўқув қўлланма. –Т.: Адабиёт жамғармаси нашриёти. 2004. - 112 б.

11-bob. MEHNATGA HAQ TO'LASH JAMG'ARMASINI TAHLILI

11.1. Mehnatga haq to'lash jamg'armasini tahlil etish maqsadi, yo'nalishlari va vazifalari

Iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida ish haqining o'sish sur'ati, moddiy rag'batlantirish jamg'armasini tashkil etish, hamda qo'shimcha mukofot va to'lovlar, okladlarni qattiq tartibga solish o'zining samarasiz ekanligini amaliyot ko'rsatdi. Davlat tomonidan ish haqi borasidagi siyosat eng avvalo soliqlar tizimi orqali tartibga solish, mehnatga haq to'lash borasida tub iqtisodiy islohatlarni amalga oshirishning ustunvor yo'nalishi qilib belgilangan. O'zbekistonda iqtisodiy islohotlarni amalga oshirish yuzasidan bir qancha ishlar olib borilmoqda.

Mehnatga haq to'lash siyosati eng avvalo tarif tizimi, minimal ish haqini belgilash orqali va byudjet tashkilotlarining ish haqini tartibga solish yordamida amalga oshiriladi. Harakatdagi mehnatga haq to'lash tizimi qo'yidagi asosiy tamoyillarga tayanadi.

Birinchi, mulkchilik va xo'jalik yuritishning turli shakllarida korxonalar va tashkilotlarga maksimal darajada erkinlik va mustaqillik berish, bunda ish haqi, uni oshirish faqat korxonalarining o'z mablag'lari asosida amalga oshiriladi.

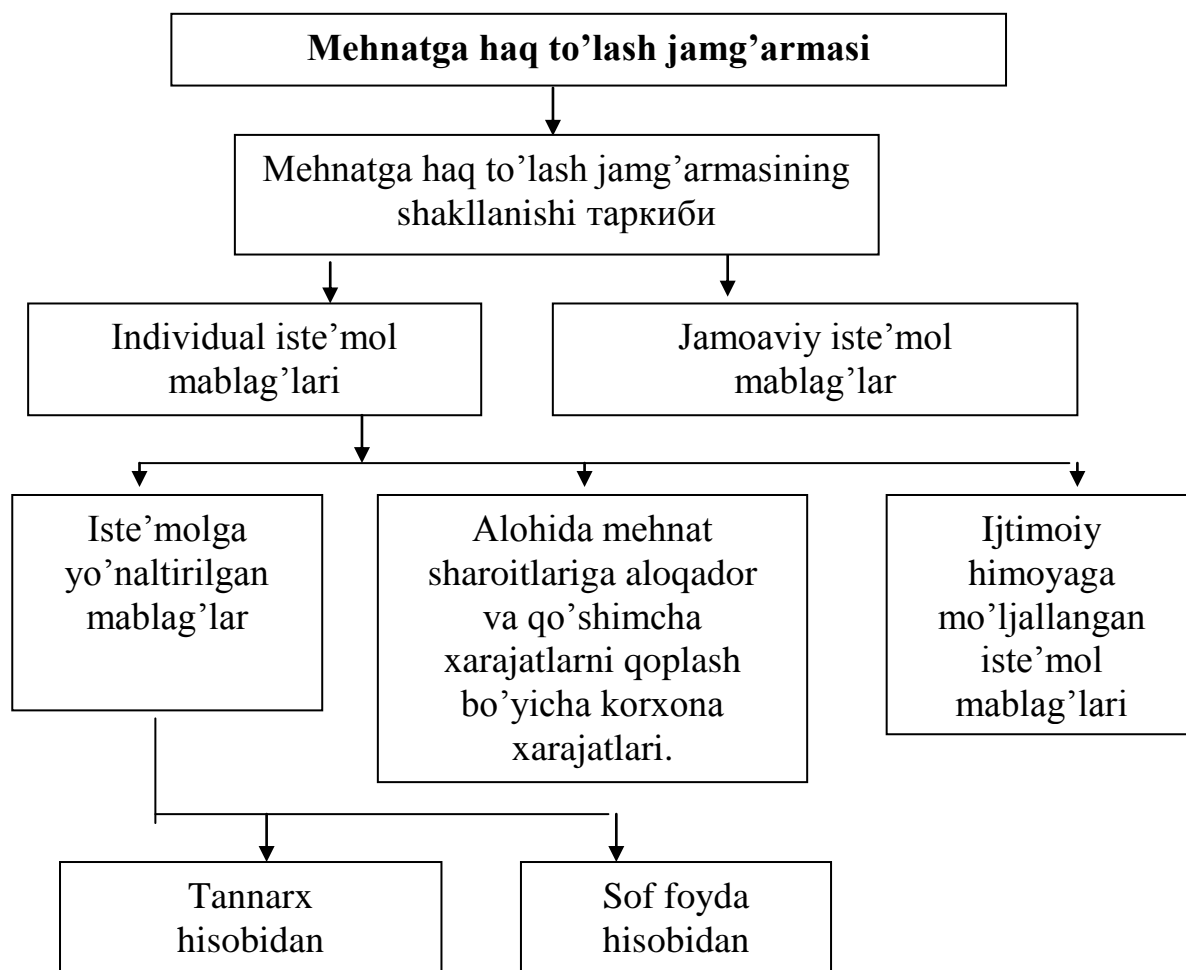
Ikkinchi, bozor iqtisodiyotiga o'tish davrida ishchilarni ijtimoiy himoya qilish maqsadida, milliy iqtisodiyotning deyarli barcha sohalarida tarif tizimi orqali minimal ish haqini tartibga soladi. Minimal ish haqi mulkchilik shakllaridan qat'iy nazar eng malakasiz mehnatni ham qayta takror ishlab chiqarish imkoniyatini yaratib beradi. Aholining ijtimoiy himoyasini davlat minimal iste'mol byudjetini tartibga solish orqali ta'minlab beradi.

Uchinchi, mehnat jamoalarida uning natijasiga qarab, mehnatning miqdori va sifatiga asosan haq to'lashni to'la-qonli joriy etish, mehnatga haq to'lashdagi o'rtachalikka chek qo'yish va ish haqining oshib borish to'sig'ini olib tashlashni ta'minlashdan iborat.

Demak, kafolatlangan minimal ish haqini o'rnatish davlat ahamiyatiga molik bo'lsa, qolgan barcha muammo va savollar mehnatning sifatiga binoan mehnat bozoridagi talab va taklif qonuni asosida vujudga keladi.

Korxonalarda mehnatga haq to'lash jamg'armasi nafaqat ish haqini o'z ichiga oladi balki, asosiy ish haqiga qo'shimchalar, individual egri

to'lovlar, natural to'lovlar, sog'liqni saqlash muassasalari, madaniyat, sport va boshqa ob'ektlar uchun to'lovlarni ham o'z ichiga oladi.



11.1-chizma. Mehnatga haq to'lash jamg'armasini shakllanishi

Shunday qilib, ish haqi jamg'armasi xodimlarning mehnatiga to'lanadigan korxonalar xarajatlarning yig'indisini ko'rsatadi. Bozordagi narh navoning holati, inflyatsiya darajasi, ishlab chiqarilgan mahsulotlarning raqobatbardoshligini ta'minlab, xizmat va tovarlarga bo'lgan ehtiyojdan kelib chiqqan holda korxonaning o'zi ish haqi jamg'armasi miqdorini belgilaydi.

Shaxsiy tarkibning ish haqini to'lash chiqimlari xizmatlar va mahsulot ishlab chiqarish umumiy xarajatlarning bir qismini tashkil etadi, ular mahsulotlarni ayiriboshlash hisobiga qoplanadi. Har bir xodimning ish haqi, ish beruvchi korxonada mehnat faoliyatidan hosil bo'lgan daromad yoki Mehnat Kodeksiga muvofiq, ish haqi korxonalar foydasidagi ulushi deb belgilangan. Haqiqatda ish haqi, xodimning ish beruvchi korxonadagi faoliyati evaziga oladigan pul birligi yoki mehnat haqidir. Mehnat haqini

belgilaganda tadbirkor ishlab chiqariladigan mahsulot xajmini kamaytirmasdan, bir birlik mahsulotni ishlab chiqarishga sarflanadigan ish haqi miqdori va boshqa xarajatlarni kamaytirishdan manfaatdordir.

Ish haqi ish beruvchi tomonidan ishlab chiqarish jarayonini tashkil etishdagi yagona xarajatlar emas. Ish beruvchi va xodim o'rtasidagi shartnomada ko'pgina qo'shimcha imtiyozlar va ijtimoiy to'lovlar nazarda tutilishi mumkin.³ Ish haqi, mumkin bo'lgan ijtimoiy to'lovlar hamma xizmatchilarning manfaatlariga daxldordir, shuning uchun, ulardagi har qanday o'zgarishlar har tomonlama tahlilni talab qiladi.

Bundan tashqari, ish beruvchi ish haqi, ijtimoiy xarakterdagi to'lovlar bilan bog'liq bo'lmagan, lekin korxonada mashg'ul bo'lgan tarkib uchun tegishli qo'shimcha xarajatlarni oldindan aniqlab olishi kerak. Bunday xarajatlar qonunchilik, korxonaning amaliy faoliyati bilan bog'liq talablardan kelib chiqadi va ixtiyoriy yoki majburan ish beruvchi tomonidan amalga oshiriladi. Bu xarajatlar, pensiya jamg'armasi, ijtimoiy sug'urta jamg'armasi, tibbiy sug'urta jamg'armasi, davlat ish bilan bandlik jamg'armasi, bog'dorchilik shirkatlariga yordam ko'rinishidagi o'tkazmalar va boshqalardan tashkil topadi.

Shunday ekan, ish beruvchining xodimlarga sarflanadigan xarajatlari bir xilda bo'lmay, korxonaning ishlab chiqarish faoliyati bilan har xil bog'langan. Bu o'z navbatida ish haqi va ijtimoiy xarakterdagi to'lovlarni maqsadga yo'naltirilganligini tahlil qilish kerakligini ko'rsatadi.

Bunday tahlilni o'tkazishdan maqsad, ish haqini to'lash, ijtimoiy to'lovlar va imtiyozlar uchun yo'naltirilgan mablag'lardan foydalanishdagi kamchiliklarni aniqlash hamda korxonani personalini rivojlantirish bilan bog'liq vazifalarni hal etishdan iborat. O'z navbatida, tahlil natijalari shaxsiy extiyojlarini qondirish va xodimlarni rivojlanishi uchun yo'naltirilgan ish beruvchi mablag'larini oqilona sarflanishini ta'minlaydi.

Bugungi kunda korxonani boshqarishda extiyojlarni qondirish uchun sarflanadigan mablag'larni sobiq sovet ittifoqi tuzumida foydalanilgan metodlar yordamida tahlil qilish to'g'ri kelmay qoldi, ish haqini vaqtida to'lamaslik, dividendlar, xodimlarga to'lanadigan sug'urta to'lovlarining xilma xilligi kabi bunday ko'rinishlar, o'tish davri xususiyatlaridan kelib chiqqan bo'lib, ish haqi va ijtimoiy to'lovlarning tashkil bo'lishi va foydalanishini tahlil qilish metodlarini ishlab chiqishni qiyinlashtiradi.

³ Masalan, pensiyaga ketayotgan mehnat veteranlariga korxonani hisobidan to'lanadigan bir martalik nafaqalar; xodimlarni dam olish, davolanish, ekskursiya yoki sayohatlarga borishi uchun yo'llanmalarni qisman yoki to'lik to'lash va x.z.

Tahlilni o'tkazish ma'lum turdagi axborot bazasidan foydalanishni nazarda tutadi. Bu statistik va buxgalteriya xujjatlari, tasdiqlangan mablag'larni sarflash me'yorlari, boshqa turdagi rejali hisobot xujjatlari. Statistik va buxgalterlik xujjatlaridan tashqari hech qaysinisi unifikatsiyalashtirilmagan. Tahlil qilish jarayonida qo'yidagi xujjatlardan foydalanish kerak: shtatlar ro'yxati, ish haqini to'lash to'g'risidagi Nizom va korxonaning jamoa shartnomasi; rag'batlantirish va ijtimoiy to'lovlar Nizomi; bir martalik to'lovlar, moddiy yordam ko'rsatish, rag'batlantirish hisob vedomostlari xujjatlari va boshqalar. Taxliliy ishlarni o'tkazishda, tahlilning davriyligi va to'laligi belgilanadi. Xarajatlarning tahlilini bitta jihati bo'yicha chorakda bir marta va ish haqini o'zlashtirish va ijtimoiy to'lovlar bo'yicha ko'p tarmoqli tahlilni yiliga bir marta o'tkazish maqsadga muvofiq.

Tahliliy ishning qo'yidagi yo'nalishlarini ajratamiz:

-ish haqi to'lashning umumiy xarajatlari, ijtimoiy xarakterdagi imtiyozlar va to'lovlar;

-asosiy yo'nalishlar bo'yicha mablag'larning sarflanishini tahlili;

-xodimlarning toifalari bo'yicha ish haqini to'lash jamg'armasi va ijtimoiy xarakterdagi to'lovlarni ishlatilishining tahlili.

Taxlilning asosiy vazifasi ish haqi to'lanishi va ijtimoiy xarakterdagi mablag'larning sarflanish dinamikasini o'rganish, hamda ishlab chiqarish samaradorligini oshirishda erishilgan natijalar bilan taqqoslash orqali ish haqi miqdorlarini baholash. Buning uchun tahlil qilinayotgan davr uchun to'plangan haqiqatdagi ma'lumotlar:

-bazis davridagi haqiqatdagi ma'lumotlar bilan;

-rejadagi ko'rsatkichlar bilan;

-me'yoriy ko'rsatkichlar bilan;

-o'tgan davrlarning yaxshi va yomon ma'lumotlari bilan;

-tahlil uchun jalb qilinadigan boshqa ma'lumotlar bilan taqqoslanadi.

Ish haqi, ijtimoiy to'lovlar, va imtiyozlar uchun mablag'larning sarflanishini tahlil qilishning asosiy tamoyili axborot bilan ta'minlanganlikdir. Xaqiqatda, ish haqi va ijtimoiy to'lovlardagi o'zgarishlar korxonaning ishlab chiqarish faoliyati natijalarida ko'pgina omillar bilan birgalikda aks etib, omillarning ta'siri alohida olingan xolda aniqlanmaydi. Masalan, xodimlar uchun umumiy xarajatlardagi ish haqi umumiy miqdori ulushining kamayishi bilan ijtimoiy xarakterdagi to'lovlarning oshishi, xodimning umumiy miqdordagi daromadining o'zgarmaganligini belgilaydi. Biroq umumiy xarajatlar ichida ish haqi

miqdorini ko'paytirish nazarda tutilgan bo'lsa axborot boshqacha tus oladi. Undan tashqari, ish haqi to'lash, moddiy rag'batlantirish, xodimlarni rivojlanishi, mehnat unumdorligini o'sishi bilan o'rtacha ish haqining orasidagi nisbatni saqlab qolish xarajatlarini sifat ko'rsatkichlari (kadrlar qo'nimsizligi koeffitsienti; toifa darajalarini oshishi, o'rta maxsus va oliy ma'lumotli bo'lishi sababli ish joyining o'zgarishi; sog'liq uchun zararli sharoitlarda, og'ir va qo'l mehnati koeffitsientining kamayishi; mehnat jamoasining yosharishi va h.k.z.) asosida baholash maqsadga muvofiq bo'ladi.

Xozirgi zamonda ish haqi va ijtimoiy to'lovlar uchun shakllanadigan mablag'larning xususiyati shundaki, bunday mablag'larni xech kim ajratmaydi. Ular xodimlar soni, qonunchilikka mos ravishda haq to'lash shartlari, jamoa tomonidan tuzilgan shartnoma, miqdoriy kelishuvlar, mehnat shartnomalari, kontraktlar va yollangan ishchilarning ish natijalari asosida aniqlanadi. Mehnat uchun to'lanadigan mablag'larning tahlili tashkilotning ish faoliyatini mezonlar asosida baholash orqali mablag'larning oqilona taqsimlanayotganini tasdiqlashi yoki rad etishi mumkin. Mezon ko'rsatkichlari sifatida mehnatga haq to'lash mablag'laridan oqilona foydalanish munosabati bilan daromad miqdorining o'zgarishi dinamikasi, mahsulot va xizmat tannarxining pasayishini ish haqi va ijtimoiy to'lovlarning kamayishi bilan bog'liqligi.

Ananaviy ko'rinishda mehnat haqi va ijtimoiy to'lovlar jamg'armasini tahlil qilish metodikasi ularning absolyut va nisbiy o'zgarishini aniqlashdan iborat. Absolyut o'zgarishlarda haqiqiy va rejalashtirilgan (bazisli) ish haqi jamg'armasi ko'rsatkichi orasidagi tafovut aniqlanadi, "+", "-" ishoralari to'lovlarning absolyut miqdorda oshganligi yoki kamayganligini tasdiqlaydi.

Nisbiy tahlil ish haqi jamg'armasining mahsulot ishlab chiqarish dinamikasiga ta'sirini ko'rsatadi. Bunday tahlilni o'tkazganda mahsulotlar ishlab chiqarish yoki xizmatlar xajmi bajarilishining foizlari hisobga olinadi, asos sifatida ish haqi jag'armasi mablag'lari va mahsulot xajmlari o'rtasidagi to'g'ri proporsional bog'liqlik olinadi. Rejalashtirilgan yoki bazisli ish haqi jag'armasi ishlab chiqarish xajmining foiziga o'zgartiriladi.

Zamonaviy sharoitlarda ishlatilmagan mablag'lar qoldig'ining nisbiy va absolyut tejalishi (ko'p sarflanishi) tushunchalari o'zining mazmunini yo'qotadi va mablag'lardan oqilona foydalanish, korxonada ishini baholash mezonlari bo'lmish daromad va mahsulot tannarxi tushunchalari bilan almashtirilmokda.

11.2. Mehnatga haq to'lash mablag'lari va ijtimoiy xarakterdagi to'lovlarning shakllanishini tahlili

Ushbu turdagi tahlilni o'tkazishda rejalashtirilgan mehnatga haq to'lash jamg'armasi aniqlanib, u mehnatdagi ulushi koeffitsienti (MUK) yordamida me'yoriy uslub bo'yicha yoki to'g'ridan to'g'ri samaradorlik ko'rsatkichlaridan foydalangan holda shakllantirilgan bo'lishi mumkin

Tahlil mehnatga haq to'lash jamg'armasi va ijtimoiy to'lovlarning to'g'ri shakllantirilganligini tekshirishdan boshlanishi mumkin, buning uchun ish haqi normativi hisobi, MUK, samaradorlik ko'rsatkichlari (mehnat xajmi, xodimlar soni, o'rtacha ish haqi) tekshiriladi. Bunda ish haqi jamg'armasini shakllantirishda tashkiliy-texnik tadbirlar, mehnatni me'yorlashtirish, mehnatni tashkil etishni takomillashtirish rejalari muvofiq mehnat sig'imini kamaytirish, hamda korxonani daromadini ko'paytirishni rag'batlantirish maqsadida mehnatga haq to'lash tizimi va shakllari qayta ko'rib chiqilganligi albatta tekshiriladi.

Mehnatga haq to'lash mablag'lari va ijtimoiy to'lovlarning shakllanishini tahlil etish jarayonida ularning har bir yo'nalish bo'yicha sarflanishidagi o'zgarish aniqlanadi, xodimlarning toifasi bo'yicha o'rtacha ish haqi miqdori va bitta o'rtacha xodimning o'rtacha daromadi aniqlanadi, o'rtacha ish haqi va daromadning o'zgarish sabablari aniqlanadi. Mehnatga haq to'lash jamg'armasi, ijtimoiy xarakterdagi to'lovlar va chiqimlarga tegishli bo'lgan chiqimlarni klassifikatsiya qilishda mablag'larning shakllanishining uchta yo'nalishi aniqlangan:

1. Mehnatga haq to'lash jamg'armasi.

2. Ijtimoiy xarakterdagi to'lovlar.

3. 1 va 2 bandlarga tegishli bo'lmagan chiqimlar (Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) qo'yidagi klassifikatsiyani tavsiya etadi: ishlangan vaqt uchun haq to'lash; ishlanmagan vaktga haq to'lash; bir marotabalik rag'batlantirish to'lovlari; ish haqiga kiritiladigan oziq ovqat, turar joy, issiklik energiyasiga to'lovlar; uy-joy bilan ta'minlash uchun xarajatlar; ijtimoiy muhofaza uchun xarajatlar; individual o'qitish uchun xarajatlar).

Mehnatga haq to'lash va ijtimoiy xarakterdagi to'lovlar uchun mablag'larning shakllanishida xarajatlarning tarkibi tahlil etiladi. Xozirgi zamon sharoitida mehnatga haq to'lash jamg'armasi jamoaviy va individual shartnomalar asosida ish beruvchi va xodimlar o'rtasida aniqlanib haq to'lash sharoiti, kafolat va kompensatsiyalarni aks ettiradi, ular ham individual ish haqini, ham ishlovchining daromadini

shakllantiradi. Shuni aytish joyizki, mehnatga haq to'lash jamg'armasi sarf xarajatlarning qoplash manbaidan qat'iy nazar (daromad, tannarx, maqsadga yo'naltirilgan o'tkazmalar) xodimga o'tkazilgan individual ish haqlar yig'indisidir.

O'zining iqtisodiy mazmuniga ko'ra ijtimoiy xarakterdagi to'lovlar jamg'armasi ish beruvchining xarajatlarini aks ettiradi, shunday ekan, ushbu korxonadagi xodimning mehnat faoliyati bilan bog'liq daromadini tashkil etadi. Xodimning imkoniyatlarini kengaytirish uchun davolanish, dam olish, yo'l xarajatlar va boshqa maqsadga qaratilgan kompensatsiya va imtiyozlar daromad yoki mahsulot va xizmatlarning tannarxi hisobiga ko'rsatiladi. Mehnatga haq to'lash jamg'armasi va ijtimoiy xarakterdagi to'lovlar haqidagi ma'lumotga asosan ish beruvchining xodimga sarflayotgan xarajatlarini tahlil qilamiz.(11.1-jadval).

1 yil davomida mehnatga haq to'lash va ijtimoiy to'lovlarda xarajatlarning darajasi va dinamikasi haqidagi 13.1- jadvalda keltirilgan ma'lumotlar shuni ko'rsatadiki, ularning o'zgarishi asosan inflyatsiya jarayonlari bilan bog'liq. Mehnat unumdorligini 92,8%ga kamayishi (rejadagi 11,1% o'sishiga qarshi) o'rtacha ish haqi sezilarli darajada oshgan (119,4%ga), shuning uchun, joriy yil narxlarida mahsulot ishlab chiqarish xajmi oshgan. Bunday sharoitlarda mehnatga haq to'lash va ijtimoiy to'lovlar, xamda dividendlar xajmining o'zgarishiga (146,8) hom ashyo, materiallar, yarim mahsulotlarga narxlarning oshishi va tayyor mahsulotlar va xizmatlarning narxlarini oshishi sabab bo'lgan. Mehnatga haq to'lash jamg'armasi bazis davridagiga qaraganda 122,8% ga oshgan.

Inflyatsiya jarayonlari sharoitida ish haqi va ijtimoiy to'lovlar dinamikasi haqidagi ma'lumotlarni baholashda absolyut va nisbiy ko'rsatkichlarni aniqlash etarli emas. Ish haqi va ijtimoiy to'lovlarning tovar yoki sotiladigan mahsulotning 1 so'miga to'g'ri keladigan sarflardagi o'zgarishlarni aniqlash talab etiladi. Ushbu misolda aytish mumkinki, xodimlar sonining oshishi sharoitida va haqiqatda ishlab chiqarilgan mahsulot xajmining kamayishiga qaramasdan narxlarning oshishi, xodimlar daromadining oshishini ta'minlagan.

Ish haqini to'lash va ijtimoiy xarakterdagi to'lovlar xarajatlarini tahlil qilishning yana bir jihati qayd etilgan xarajatlar dinamikasini turmush darajasi dinamikasi bilan solishtirishdir. Ish haqini indeksatsiya qilish masalasi korxonada tomonidan mustaqil xal etiladi (tarif stavkalari, lavozim maoshlarini oshirish).

11.1.-jadval

**Ish beruvchining 1 yil davomida xodimga sarflayotgan
xarajatlarining tahlili**

№ p/p	Ko'rsatkich nomi	Bazis davrdagi	Hisobot davri		Hisobot davr bazisga nisbatan % da	
			reja	haqiqat	reja	haqiqat
1.	Mehnatga haq to'lash va ijtimoiy to'lovlar xarajatlari	58767,2	86621,5	92049,0	147,4	156,6
2.	Ish haqi jamg'armasi (ming so'm)	38150,9	48388,1	84994,8	126,8	222,8
2.1	Umumiy xarajatlarda ish haqi jamg'armasi ulushi % (p.1)	64,9	55,9	92,3		
3.	Ijtimoiy xarakterdagi	20616,3	38233,4	7054,2	185,5	34,2
3.1	Umumiy xarajatlarda ijtimoiy to'lovlar ulushi %(p.1)	35,1	44,1	7,7		
4.	Korxonaga xodimlari soni (kishi)	7830	7790	7950	99	102
5.	1 xodimga to'g'ri kela-digan mahsulot joriy narxlarda (ming	170,5	189,4	158,2	111,1	92,8
6.	Urtacha ish haki (so'm) (q2 : q4)	4872,4	6211,6	10691,1	127,5	219,4
7.	Ijtimoiy xarakterdagi to'lovlarning o'rtacha qiymati (so'm) (q2 :	2632,9	4908,0	887,3	186,4	33,7
8.	Aksiyalar bo'yicha to'langan dividendlar xajmi (ming so'm)	5500	7500	8200	136,4	149,1
9.	Dividentlarning o'rtacha qiymati	702,4	962,8	1031,4	137,1	146,8
10.	O'rtacha umumiy daromad (so'm), (q6	8207,7	12082,4	12609,8	147,2	153,6

11.3. Mehnatga haq to'lash jamg'armasi mablag'lari va ijtimoiy xarakterdagi to'lovlaridan foydalanishni tahlili

Mehnatga haq to'lash jamg'armasidan foydalanish samaradorligini tahlil qilishda qo'yidagilarni inobatga olmoq zarur:

- ijtimoiy adolat mehnatkashlarning daromadini nafaqat rad etmaydi balki uni diferensiyalashuvini belgilab beradi;
- ish haqi – eng ta'sirchan mehnat faoliyatini rag'batlantiruvchidir;
- mehnatga haq to'lash jamg'armasi va ijtimoiy xarakterdagi to'lovlarga yo'naltirilgan mablag'larning miqdori ish beruvchiga manfaat keltirishi hamda xizmatchini qanoatlantirishi kerak.

Mehnatga haq to'lash jamg'armasidan foydalanishni tahlil qilishning asosiy vazifalari:

- tashkilot bo'yicha va alohida toifadagi xodimlarning o'rtacha daromadi va o'rtacha ish haqi miqdorini aniqlash;
- mehnatga haq to'lash tizimi va qo'llaniladigan shakllarini asoslanganligini tekshirish;
- rag'batlantirishda qo'llaniladigan tizim samaradorligini va daromadda ishtirokchilik tizimini o'rganish;
- mablag'larni, foydalanish samaradorligini oshirish zaxiralarini aniqlash va foydalanish.

Ish beruvchi tomonidan foydalanadigan mablag'larni mehnatga haq to'lash, ijtimoiy to'lovlar va imtiyozlar bo'yicha ma'lumotlar 2-jadvalda keltirilgan.

Davlat statistika boshqarmasining yo'riqnomasiga asosan mehnatga haq to'lash jamg'armasi va ijtimoiy xarakterdagi to'lovlar tarkibidagi mablag'larni ishlatilishi taxlilini qo'yidagi majburiy yo'nalishda o'tkazish zarur:

- ishlangan vaqt uchun to'lovlar;
- ishlanmagan vaqt uchun to'lovlar;
- bir martalik rag'batlantirish to'lovlari;
- oziq - ovqat, uy joy, yonilg'i uchun to'lovlar;
- ijtimoiy xarakterdagi to'lovlar.

To'rtta yo'nalish mehnatga haq to'lash jamg'armasi yo'nalishi bo'yicha ishlatilishini ko'rsatsa, oxirgi yo'nalish ijtimoiy to'lovlar uchun mablag'larni ishlatilishini ko'rsatadi. Ushbu yo'nalishlar bo'yicha o'zgarishlarning nisbati ish beruvchi va ishlovchi o'rtasidagi mehnat bahosi bo'yicha o'zgarishlarni aks ettiradi.

11.2- jadval

Asosiy yo'nalishlar bo'yicha mablag'ladan foydalanish

№	Ko'rsatkichlar	Bazis davr	Hisobot davr	
			Reja	Haqiqat
1.	Ishlangan vaqt uchun haq, jami	29290,3	36876,9	60967,7
1.1.	Tarif stavkalari bo'yicha haq to'lash (oklad)	12543	16258,5	21582,8
1.2.	Rag'batlantirish uchun to'lovlar	11986	13950,2	26432,9
1.2.1	Asosiy natijalar uchun mukofotlar	7245,7	7832,9	16592,4
1.2.2.	Me'rlarni ortig'i bilan bajarganligi uchun haq (ishlab chiqarish, vaqt)	2985,4	3975,0	6855,0
1.2.3.	Ustama va qo'shimcha haqlar	1754,9	2142,3	2985,5
1.3.	Mehnat qilish sharoitlaridagi farqlar uchun kompensatsiyalar	4571,3	6408,2	12641
1.3.1	Mehnat sharoitidagi farq	320,5	560,7	1120,5
1.3.2	Ish haqini hududiy tartibga solishdagi farq	4250,8	5847,5	11520,5
1.4.	Ishlangan vaqt uchun boshqa to'lovlar	190,0	260,0	320,0
2.	Ishlanmagan vaqt uchun haqlar	4863,3	5104,3	10423,4
2.1.	Navbatdagi tatillar	2895,5	4025,5	6583,2
2.2.	O'qish bo'yicha tatillar	195,3	280,5	490,8
2.3.	Ishlovchilarning aybi bilan ish vaqti yo'qotishlari	1592,5	592,5	3058,9
2.4.	Ishlanmagan vaqt uchun boshqa to'lovlar	180,3	205,8	290,5
3.	Bir martalik rag'batlantirish to'lovlar, jami	3371,4	5676	112614,2
3.1.	O'ta muhim ishlab chiqarish vazifalarini bajarganlik uchun	590,7	980,5	2900,5
3.2.	Ishlab chiqarish musobaqalari uchun	-	850,0	1340,5
3.3.	Yillik ish natijalari bo'yicha taqdirlash	1950,7	2600,5	6517,9
3.4.	Moddiy yordam	830,0	1245,0	1855,3
4.	Ovqatlanish, uy-joy, yonilg'i uchun to'lov, jami	625,9	730,9	980,5
4.1.	Qonunchilikda ko'zda tutilmagan to'lovlar	625,9	730,9	980,5
5.	Ijtimoiy to'lovlar, jami	20616,3	38233,4	2854,0
5.1.	Ishlovchilarni ijtimoiy himoyalash uchun to'lovlar	18649,5	34990,5	2854,0
5.1.1	Ishlovchilarning sug'urta to'lovlari	17459,1	32959,7	-
5.1.2.	Nodavlat sug'urta jamg'armalariga badallar	1190,4	2030,8	2854,0
5.2.	Ko'zda tutilmagan xollardagi moddiy yordam	101,3	145,7	234,5
5.3.	Ishdan bo'shshdagi to'lovlar	235,5	379,5	498,6
5.4.	Kasbiy tayyorgarlik uchun xarajatlar	290,9	489,2	675,7

5.5.	Madaniy-maishiy maqsadlar uchun xarajatlar	1248,9	2100,0	2580,9
5.6.	Boshqa ijtimoiy to'lovlar	90,2	128,5	210,5

Tahlilning asosiy vazifasi ushbu o'zgarishlarni ishlab chiqarish faoliyati yoki bir guruh xodimlarning faoliyati natijalari bilan bog'liqligini aniqlash va baholashdan iborat. 11.2-jadvaldagi axborot bazasidan foydalanib, mehnatga haq to'lash va ijtimoiy to'lovlar uchun sarflangan harajatlarni tahlil qilamiz.

Mehnatga haq to'lash va ijtimoiy to'lov mablag'larining sarflanishini tahlilini asosiy yo'nalishlar bo'yicha ularning strukturasiidagi o'zgarishlarni o'rganishdan boshlash zarur.(13.3.- jadval).

11.3.-jadval

Mehnatga haq to'lash va ijtimoiy xarakterdagi to'lov mablag'laridan foydalanish tarkibi

№	Ko'rsatkichlar	Bazis davr	Hisobot davri (ming so'm)		Xarajatlarga nisbatan %		
			reja	haqiqat	jami	reja	haqiqat
1	Ish haqi va ijtimoiy to'lovlarga sarflangan mablag'lar	58767,2	86621,5	92049	100	100	100
1.1	Ish haqiga	38150,9	48388,1	84994,8	64,9	55,9	92,3
1.1.1	Ishlangan vaqt uchun	29290,3	36876,9	60976,7	49,8	42,6	66,2
1.1.2	Ishlanmagan vaqt uchun	4863,3	5104,3	10423,4	8,3	5,9	11,3
1.1.3	Bir martalik mukofotlar	3371,4	5676	12614,2	5,7	6,6	13,7
1.1.4	Oziq-ovqat, uy-joy, yoqilg'iga to'lovlar	625,9	730,9	980,5	1,1	0,8	1,1
1.2	Ijtimoiy xarakterdagi to'lovlar	20616,3	38233,4	7054,2	35,1	44,1	7,7

11.3- jadvalda keltirilgan ma'lumotlardan quyidagi xulosalarni qilish mumkin.

Mehnatga haq to'lash va ijtimoiy xarakterdagi to'lovlarning hamma yo'nalishlari bo'yicha mablag'larni ishlatilishida tarkibga katta ta'sir etuvchi o'zgarishlar yuz berdi. Oziq-ovqat, uy joy, yoqilg'i uchun to'lovlarning ulushi 0.8%- 1,1% bo'lib etarli darajada mustahkam bo'lib qolmoqda.

Mablag'larni ishlatilish tarkibidagi o'zgarishlar, shuni namoyon qildiki, ishlaydigan vaqt uchun haq to'lashdagi mablag'larning ulushi oshdi (55,9% o'rniga 66,2%ga etdi). Xaqiqatda ishlangan vaqt uchun haq to'lash xodimlarning mehnat natijalari bo'yicha manfaatdorligini, kasb mahoratini va qobiliyatini oshirish imkonini beradi, ishlab chiqarish faoliyatida xodimlarning moddiy manfaatdorligini rivojlantirish yuzasidan kompleks vazifalarni hal qilishga yordam beradi. Bir martalik rag'batlantirish ulushining oshishi mehnat natijalari va haq to'lashning oqilona bog'liqligini ko'rsatmoqda (rejaga asosan 5,7% dan 6,6%gacha, aslida esa ushbu ulush 13,7 %ni tashkil etgan).

Bir martalik rag'batlantirishlar xodimning ishdagi faolligi va shaxsiy sifatlarini anglatadi.

Mehnatga haq to'lash va ijtimoiy to'lov mablag'lari tarkibida ishlanmagan vaqt uchun haq to'lash ulushining (6,6%dan 13,7%ga) oshishi oqilona emas. Bunday o'sishning sababi xodimlarning aybisiz bilan yo'qotilgan ish vaqti uchun haq to'langanligidir (13.2-jadval, 2.3. qator). Biroq, bunday xarajatlar tarkibida qonunan ko'zda tutilgan navbatdagi mehnat va o'quv ta'tillarga haq to'lash mavjud bo'lib, ular o'sish tendensiyasiga ega.

Tahlilning keyingi bosqichida mehnatga haq to'lash va ijtimoiy to'lovlarning har bir yo'nalishi bo'yicha tarkibiy o'zgarishlarga baho berish talab qilinadi. Ishlangan vaqt uchun to'langan mablag'lardan foydalanishni tahlil qilishning mumkin bo'lgan variantlardan birini ko'rib chiqamiz. (13.4.-jadval)

Tahlilning bu qismida normalashtirish sifatini tavsiflovchi tarif to'lovlari va rag'batlantiruvchi to'lov o'rtasidagi nisbatning dinamikasi qiziqish uyg'otadi. Tarif stavkalari bo'yicha to'lovlarning past ulushi mehnatni normalanganlik xolatini yomonligini va mehnatga haq to'lash tizimining qo'llanilishi asoslanmaganligidan dalolat beradi. Bizning misolimizda tarif stavkalari bo'yicha to'lovlar ulushi kamaygan (44.1 %ga rejalashtirilganligi xolda, 42.8 %dan 35.4 %ga), rag'batlantiruvchi to'lovlar esa 43.3 %ga oshgan. Shunday xulosaga kelish mumkinki tarifli haq to'lash ish haqining doimiy kafolatli qismi sifatida va mehnat normasi uchun to'lanadigan haq sifatida o'z vazifasini bajarmayapti. Asosiy ish natijalari va normalarni bajarilganligi uchun mukofotlar oshgan (60.4 %dan 62.7%gacha, 25.0%dan 26.0%gacha) bo'lib ijobiy va rag'batlantiruvchi omil hisoblanadi. Biroq mukofotlash mehnat faoliyati motivatsiyasi tamoyillariga javob berishi va mexanik tarzda qo'shimcha to'lovlarga aylanib qolmasligi kerak. Mehnatga haq to'lash vositalaridan foydalanishni tahlili o'rtacha soatlik tarif stavkasi, o'rtacha soatlik va

o'rtacha oylik ish haqlarining o'sish sur'atlari o'rtasidagi nisbatni o'rganishni nazarda tutadi.

11.4-jadval

Ishlangan vaqt uchun mablag'lardan foydalanish

№	Ko'rsatkichlar	Ming so'm			Jamiga nisbatan % (5- jadval, 1.1.1.q)			Hisobot davr % da bazisga nisbatan	
		bazis davr	hisobot davr		bazis davr	hisobot davr		reja	haq-t
			reja	haq-t		reja	haq-t		
1	Ishlangan vaqt uchun to'lov jami	29290,3	36876,9	60976,7	100	100	100	126	208
2	Tarif stavkalar bo'yicha to'lov	12543	16258,5	21582,8	42,8	44,1	35,4	129,6	172,1
3	Rag'batlantiruvchi to'lovlar	11986	13950,2	26432,9	41	37,8	43,3	16,4	221
3.1	Asosiy ish uchun mukofotlar	7245,7	7872,9	16592,4	60,4	56,1	62,7	108	229
3.2	Normani ortiq bajarganlik uchun haq	2985,4	3975,0	6855,0	25,0	28,5	26,0	133	230
3.3	Ustama haqlar	1754,9	2142,3	2985,5	14,6	15,4	11,3	122	170
4	Kompensatsiyalar	4571,3	6408,2	12641,0	15,6	17,4	20,8	140	276
4.1	Mehnat sharoitlari uchun	320,5	560,7	1120,5	7,0	8,8	8,9	175	350
4.2	Ish haqini hududiy tartibga solish	4250,8	5847,5	11520,5	93,0	91,2	91,1	136	271
5	Boshqa to'lovlar	190,0	260,0	320,0	0,6	0,7	0,5	137	168
6	Personal tomondan ishlangan Ming kishi-soat	18165,6	18072,8	18444,0	-	-	-	99,5	102
7	Soatlik tarif stavkasi (2q:6q)	0,69	0,90	1,17	-	-	-	130	130
8	Soatlik ish haqi (1q:6q)	1,61	2,04	3,31	-	-	-	127	162
9	Tarif haqga nisbatan rag'batlantiruvchi to'lov, % (3q:2q · 100)	96	86	123	-	-	-	-	-
10	Asosiy ish uchun mukofotlar, % (3.1q:2q · 100)	58	48	77	-	-	-	-	-

Agar ish haqi tarkibida mehnat sifati va samaradorlik bilan bog'liq ulush ortsa, bu o'rtachasoatlik ish haqining o'sish sur'ati o'rtacha oylikdan yuqori ekanligidan dalolat beradi.

Misolda (11.4-jadval) soatlik tarif stavkasi stabil dinamikaga ega (130%), o'rtacha ish haqi esa yuqori o'sish sur'atiga ega (127 %dan 162 %gacha). Fikrimizcha, buning sababini aniqlash uchun xodimlar malaka darajasi haqidagi ma'lumotlarni hamda ishlarning razryadlariga ishchilarning razryadlarini mos kelishini ko'rib chiqish kerak deb o'ylaymiz.

Endi 11.5.-jadvalda ishlanmagan vaqt uchun sarflangan mablag'larga oid ko'rsatkichlarni ko'rib chiqamiz.

11.5.-jadval

Ishlanmagan vaqt uchun mablag'lardan foydalanish

№	Ko'rsatkichlar	Ming so'm			Jamiga nisbatan % (5- jadval, 1.1.1.q)			Hisobot davr bazisga nisbatan %	
		Bazis davr	Hisobot davr		Bazis davr	Hisobot davr		reja	haq-t
			reja	haq-t		reja	haq-t		
1.	Ishlanmagan vaqt uchun to'langan haq	4863.3	5104.3	10423.4	100	100	100	105	214
1.1	Navbatdagi ta'til haqi	2895.5	4025.5	6583.2	59.6	78.9	63	139	227
1.2	O'qish ta'tillari haqi	195.3	280.5	490.8	4	5.5	4.7	144	251
1.3	Ishchining aybisiz yo'qotilgan vaqtga haq	1592.5	592.5	3058.9	32.7	11.6	29.4	37	192
1.4.	Boshqa to'lovlar	180.3	205.8	290.5	3.7	4	2.9	114	161

Ma'lumotlarning ko'rsatishicha bunday to'lovlar ulushining oshishiga sabab (rejadagi 105 % o'rniga 214 %) xodimlar aybisiz yuz bergan ish vaqti yo'qotishlari va unga haq to'lashdir (rejadagi 30% o'rniga 192 %). Undan tashqavri navbatdagi mehnat va o'quv ta'tillari ulushining ham rejaga nisbatan o'sishi kuzatilgan (mos ravishda 227 % va 139 %; 251 % va 144 %) O'ylashimizcha mehnatni tashkil etish imkoniyatlarini topish, ishlab chiqarish intizomini oshirish, ishlab chiqarish boshqaruvchilariga talablarni o'zgartirish kerak.

Keyingi bosqich bir martalik rag'batlantiruvchi to'lovlar mablag'laridan foydalanishni tahlil qilishdir, chunki bu to'lovlar xodimlarning mehnat natijalaridagi moddiy manfaatdiligiga ta'sir qiladi.(11.6-jadval)

11.6.-jadval

Bir martalik rag'batlantirish uchun mablag'lardan foydalanish

№	Ko'rsatkichlar	Ming so'm			Jamiga nisbatan % (5- jadval, 1.1.1. q)			Hisobot davr bazisga nisbatan %	
		Bazis davr	Hisobot davr		Bazis davr	Hisobot davr		reja	haq-t
			reja	haq-t		reja	haq-t		
1.	Bir martalik rag'batlantirish jami	3371.4	5676	12614.2	100	100	100	168	374
1.1	O'ta muhim ishlarni bajarganlik uchun	590.7	980.5	2900.5	17.5	17.4	23	166	491
1.2	Tajriba ishlab chiqarishda qatnashganligi uchun	-	850.0	1340.5	-	14.9	10.6	-	-
1.3	Yil natija-lari bo'yicha mukofot	1950.7	2600.5	6517.9	57.9	45.8	51.7	133	334
1.4	Moddiy yordam	830.0	1245.0	1855.3	24.6	21.9	14.7	150	224

Har bir keltirilgan bir martalik mukofotlarning rag'batlantiruvchi ta'siri bir xil emas. Ko'pchilik xodimlarga berilgan moddiy yordam rag'batlantiruvchi ta'sirga ega emas. U odatda ta'til to'loviga qo'shimcha bo'ladi. Misolimizda (11.6-jadval) bu turdagi mukofot kamayish tendensiyasiga ega (24.6 %dan 14.7 %gacha). Korxonada faoliyati natijalariga ko'ra ishlovchilarni taqdirlash yil davomida kamaygan (57.9 %dan 51.7 %gacha bo'lib, rejada 45.8 % edi). Bu turdagi mukofot mehnat natijalarini yaxshilanishiga kam ta'sir qiladi, chunki u korxonaning maxsus rezerv mablag'laridan iborat bo'lishi mumkin.

Muhim ishlab chiqarish vazifalarini bajarganligi uchun mukofot sifatidagi to'lovlarning oshishi ijobiy omil hisoblanib, tashabbus va mahoratning rivojlanishiga faol ta'sir ko'rsatadi. Ushbu yo'nalishdagi

mablag'lardan foydalanish samaradorligini oshirish bo'yicha chora-tadbirlarni ishlab chiqishda yillik ish natijalari bo'yicha va moddy yordam pullari ulushini kamaytirib, bir martalik mukofotlar ulushini oshirishga erishish zarur.

Oziq-ovqat, uy-joy, transport uchun to'lovlarni tahlil qilishda (11.2-jadval, 4 qator) qonunchilik tomonidan ko'zda tutilgan va ko'zda tutilmagan, biroq mehnat shartnomasiga kiritilgan to'lovlarni hisobga olish kerak. Bu qo'shimcha to'lovlar zararli ishlab chiqarishda band bo'lganlar uchun ko'zda tutilgan bo'lishi mumkin. Misolimizda keltirilgan ushbu turdagi to'lovlar kamaymoqda (2,1 %dan 1.6 %gacha).

Ijtimoiy xarakterdagi to'lovlarni tahlil qilishga alohida e'tibor berish kerak. Ularning joriy ishlab chiqarish faoliyatiga past darajada ta'sir qilishini, xodimlar orasida notekis taqsimlanishini hisobga olish kerak. (11.7-jadval) Nodavlat pensiya jamg'armalariga to'lovlar xodimlar to'rg'unligiga va qo'nimsizlikni kamayishiga faqatgina bilvosita ta'sir qilishi mumkin. Ishdan bo'shatishdagi to'lovlar ulushi 1.1 %dan 7.1 %gacha oshgan (rejada 1.0 %ga kamaytirish mo'ljallangan), biroq keyinchalik bu to'lovlar to'liq ish bilan band bo'lmagan xodimlarning bo'shishi hisobiga ish haqining tejalishidan qoplanishi mumkin.

Ijtimoiy to'lovlar va imtiyozlar bir qancha omillarga bog'liq bo'ladi: korxonaning katta yoki kichikligi, uning qaysi tarmoqqa mansubligi, moliyaviy-iqtisodiy holati. Ijtimoiy to'lovlar xodimlarning kategoriyalari bo'yicha darajalanadi.

Ijtimoiy to'lovlarni davlat tomonidan qisqartirilishi sharoitida ushbu dasturlarni bajarilishi korxonaga zimmasiga yuklatilmoqda. SHuni hisobga olib, davlat korxonalarida ijtimoiy to'lov jamg'armalarini rivojlantirishni rag'batlantirishi lozim. Bunda qisman yoki to'liq soliqlardan ozod qilingan turli ijtimoiy to'lov shakllarini rivojlantirishga yo'naltirilgan soliq siyosati asosiy instrument hisoblanadi.

Asosiy ish haqidagi tashqari ma'lum ijtimoiy to'lovlar yig'indisini taklif qilayotgan tadbirkor nimalarni maqsad qilishi mumkin? Bu maqsadlar turlicha bo'lishi mumkin: malakali kadrlarni jalb qilish va ushlab qolish, yuqori unumli mehnatni rag'batlantirish, kadrlar qo'nimsizligini kamaytirish, ishlovchilarning real daromadlarini oshirish.

Hech qaysi korxonaga o'z hisobidan ishlovchining barcha muammolarini hal etishga qodir emas, shuning uchun u ishlovchiga barcha to'lov va imtiyozlarni to'liq hajmda taklif etolmaydi. Bu korxonaga faoliyatining maqsadi ham emas. Korxonaning o'z oldiga qo'ygan maqsadi

hamda u yoki bu qo'shimcha to'lov va imtiyozlarni taklif etish bilan ishlovchilar farovonligini oshirish maqsadlari o'rtasida farq bor.

11.7-jadval

Ijtimoiy xarakterdagi to'lovlar uchun mablag'lardan foydalanish

№	Ko'rsatkichlar	Ming so'm			Jamiga nisbatan % (5- jadval, 1.1.1. q)			Hisobot davr bazisga nisbatan %	
		Bazis davr	Hisobot davr		Bazis davr	Hisobot davr		reja	haq-t
			reja	haq-t		reja	haq-t		
1.	Ijtimoiy xarakterdagi to'lovlar, jami	20616,3	38233,4	7054,2	100	100	100	186	34
1.1	Ishlovchilarni ijtimoiy himoyalash uchun xarajatlar	18649,5	34990,5	2854,0	90,5	91,5	40,5	186	8,1
1.1.1	Ishlovchilarga sug'urta haqlari	17459,1	32959,7	-	93,6	94,2	-	189	-
1.1.2	Nodavlat sug'urta jamg'armalariga badallar	1190,4	2030,8	2854,0	6,4	5,8	100	171	240
1.2.	Kutilmagan xolatlar bo'yicha moddiy yordam	101,3	145,7	234,5	0,5	0,4	3,3	144	161
1.3	Ishdan bo'shatishdagi to'lovlar	235,5	379,5	498,6	1,1	1,0	7,1	161	212
1.4	Kasbiy tayyorgarlik uchun to'lovlar	290,0	489,2	675,7	1,4	1,3	9,6	168	232
1.5	madaniy-maishiy maqsadlar uchun harajatlar	1248,9	2100,0	2580,9	6,1	5,5	36,6	168	207
1.6	Boshqa ijtimoiy harajatlar	90,2	128,5	210,5	0,4	0,34	3,0	143	233

Umuman olganda, ba'zi qo'shimcha to'lovlar ham korxonalar talablarini, ham unda band bo'lgan ishlovchilar talablarini qondirishi mumkin. SHuning uchun ijtimoiy to'lov xajmlari korxonalar va ishlovchilarning qiziqishlariga mos kelishi kerak, biroq bu moslik hech qachon to'liq bo'lmaydi.

Kasbiy tayyorgarlik uchun to'lovlar samarali bo'lishi lozim. Ularning ulushi 1.4 %dan 9.6% gacha oshgan (13.7-jadval, 5.4 qator), biroq bunday ijtimoiy to'lov korxonada shunday malakadagi xodimga talab bo'lsa samarali bo'ladi. Shuning uchun kasbiy tayyorgarlik uchun mablag'lar asoslangan hamda personal marketingi dasturi bo'yicha hisoblangan va tasdiqlangan bo'lishi kerak.moddiy yordam to'lovlari miqdori ehtimoliy xarakterga ega bo'ladi, shuning uchun har bir konkret xolatni o'rganish talab etiladi. Bizning misolimizga kutilmagan holatlar bo'yicha moddiy yordam pullarini to'lash 0.5 %dan 3.3 %gacha oshgan (rejadagi 0.4 %ga kamaytirilishi o'rniga).

Mehnatga haq to'lash va ijtimoiy xarakterdagi to'lovlarni har bir yo'nalish bo'yicha tahlil qilinganidan so'ng ushbu xarajatlarni xodimlarning asosiy kategoriyalari bo'yicha sarflanishini tahlil qilish lozim. Mehnatga haq to'lash uchun sarflanayotgan mablag'larni alohida orlingan ishlab chiqarish bo'linmalari bo'yicha ham tahlil qilish maqsadga muvofiq.

Ushbu bo'limga xulosa qilib shuni aytish mumkinki, erkin iqtisodiyot sharoitida korxonaning yakuniy natijalardan habardor bo'lishi kuchayadi, bu esa o'z navbatida mehnatga haq to'lash va ijtimoiy to'lov mablag'laridan foydalanishni tahlil qilishga, mehnatga haq to'lash jamg'armalari xajmini prognozlashda barqaror qonuniyat va tendensiyalarni aniqlashga e'tiborni oshirishni talab etadi.

11.4.Mehnatga haq to'lash jamg'armasi mablag'lari va ijtimoiy xarakterdagi to'lovlaridan foydalanish samaradorligini tahlili

Tahlilning maqsadi - mehnatga haq to'lash va ijtimoiy xarakterdagi to'lovlar jamg'armasi mablag'larining o'zgarishi mahsulot tannarxi o'zgarishiga qanday ta'sir qilishini aniqlashdan iborat.

Mehnatga haq to'lash va ijtimoiy xarakterdagi to'lovlar jamg'armasining nisbiy tahlilini keyingi misolda ko'rib chiqamiz (11.8-jadval).

Bunday tahlilni o'tqazishda reja davrida bazis davrga nisbatan mahsulot hajmi bo'yicha rejaning bajarilishi foizi va ish haqi jamg'armasining o'zgarishi hisobga olinadi.

11.8-jadval

Iqtisodiy ko'rsatkichlar	Bazis oyi	Hisobot oyi	Hisobot oyining bazis oyiga nisbati, %
Taqqaslama narxlarda mahsulot xajmi, ming so'm	37500	38960	103.9
Ish haqi jamg'armasi, so'm	496830	486761	97.97

Tahlil algoritmini ko'rib chiqamiz:

1. Ish haqi jamg'armasining bazis davrdan absolyut farqlanishi quyidagicha:

$$\pm\Delta \text{IHJ} = 486761 - 496830 = -10069 \text{ (so'm)}$$

2. Mahsulot hajmi 3.9 %ga oshganligini hisobga olib, hisobot davridagi ish haqi jamg'armasini mahsulot xajmi o'sishi indeksiga to'g'irlash kerak (1,039):

$$486761 - (496830 \cdot 1,039) = -29445 \text{ (so'm)}$$

3. Mahsulot xajmidagi o'zgarishlarni hisobga olgan xolda ish haqi jamg'armasi o'zgarishiga mehnatga haq to'lash summasidagi o'zgaruvchan to'lovlar (mahsulot xajmi o'zgarishiga to'g'ri proporsional o'zgaradigan to'lovlar) ta'sir qiladi. Bizning misolimizda ular 0.57 ni tashkil qiladi deb hisoblaylik, unda

$$3.9 \% \cdot 0.57 = 2.22 \% - \text{to'g'irlash (korrektirovka) foizi}$$

4. Nisbiy farqlanishni hisoblash quyidagicha:

$$486761 - (496830 \cdot 1.0222) = -21098.6 \text{ so'm}$$

Mahsulot tannarxidagi ish haqi tejalishi 21098.6 so'm bo'lgan.

Ish haqi va ijtimoiy to'lovlar uchun yo'naltirilgan mablag'lardan foydalanish samaradorligi samaradorlik koeffitsienti yordamida hisoblanadi.

$$K_{\text{sam}} = J - NJ / J; \text{ (13.1.)}$$

Bu erda:

J – ish haqi jamg'armasi va ijtimoiy xarakterdagi to'lov mablag'lari yig'indisi;

NJ – ish haqi jamg'armasidagi unumsiz to'lovlar.

Ish haqi va ijtimoiy to'lovlar uchun yo'naltirilgan mablag'lardan foydalanish samaradorligini tahlil qilishning keyingi yo'nalishi omillarning absolyut farqlanishga ta'sirini aniqlashdir $\pm\Delta IHJ = -10069$ (so'm) (11.8.-jadval). Ish haqi jamg'armasiga ta'sir qiluvchi omillar jami sanoat ishlab chiqarish personali, alohida personal karegoriyalari sonining o'zgarishi, ularning o'rtacha ish haqi va daromadlarining o'zgarishidir. (11.9. - jadval).

Hisob-kitob natijalari (11.9. - jadval) sanoat ishlab chiqarish personali (SIP) bo'yicha ish haqi jamg'armasi tejalishi omilini aniqlash imkonini beradi:

1.SIP sonining o'zgarishi hisobiga IHJ tejalishini aniqlaymiz:

$$\pm\Delta IHJ = (S_h - S_{baz}) \cdot Z /_{r. baz}. \quad (13.2)$$

$$\pm\Delta IHJ = (430 - 435) \cdot 1061,45 = - 5307,25 \text{ (so'm)}$$

2. O'rtacha ish haqining ($Z/$) o'zgarishi hisobiga $\pm\Delta IHJ$ tejalishini aniqlaymiz:

$$\pm\Delta IHJ = (Z /_{r.his}. - Z /_{r.baz}.) \cdot S_h \quad (13.3)$$

$$\pm\Delta IHJ = (1064.01 - 1061.45) \cdot 430 = + 1100.8 \text{ (so'm)}$$

$$\text{Tekshirish: } \Delta IHJ = \Delta IHJ_{(1)} + \Delta IHJ_{(2)} \quad (13.4)$$

$457525 - 461732 = - 5307,25 + 1100,8 - 4207 \approx - 4206,45 = - 4207$ (so'm)

Hulosa qilamiz: SIP sonining 5 kishiga qisqarishi ish haqi jamg'armasini 4207 so'mga tejalishiga olib keldi.

Huddi shunday 13.2 -13.4 formulalar yordamida sanoat ishlab chiqarish personali daromadiga omillar (son va o'rtacha daromadlarni) ta'sirini aniqlash mumkin (13.9-jadval):

$$1. \pm\Delta D_1 = (430 - 435) \cdot 1077,99 = - 5389,95 \text{ (so'm);}$$

$$2. \pm\Delta D_2 = (1080,53 - 1077,99) \cdot 430 = 1092,2 \text{ (so'm).}$$

Tekshirish: $464629 - 468926 = - 5389,95 + 1092,2 - 4297 = - 4297,75$
(so'm)

11.9-jadval

№	Iqtisodiy ko'rsatkichlar	Satr №	Bazis davr	Hisobot davr	Nisbati, %
1.	Ish haqi jamg'armasi SH.j.-ro'yxatdagi ishlovchilarga -tashqi qo'shimcha ishlovchilarga -ro'yhatdagi tarkib shartnomasiga ko'ra Asosiy faoliyatdagi ishlovchilarga SIP	01	496830	496761	97.97
		02	485785	475511	97.89
		03	7045	7050	100.07
		04	4000	4200	105
		05	461732	457525	99.09
2.	Ijtimoiy xarakterdagi to'lovlar, so'm - / - - / - - / - - / -	01	7637	7536	98.68
		02	7637	7536	98.68
		03	-	-	-
		04	-	-	-
		05	7194	7104	98.75
3.	O'rtacha ro'yhatdagilar soni - / - - / - - / - - / -	01	475	471	99.16
		02	460	456	99.13
		03	10	10	100
		04	5	5	100
		05	435	430	98.85
4.	Jami: Jami daromad (so'm) (1.01q + 2.01q)		504467	494297	97.98
5.	SIP daromadi (so'm) (1.05q + 2.05q)		468926	464629	99.08
6.	SIP ish haqi (so'm) (1.05q : 3.05q)		1061.45	1064.01	100.29
7.	SIP o'rtacha daromadi (so'm) (6q + 2.05q : 3.05q.)		1077.99	1080.53	100.24

Shunga o'xshab, personalning barcha qiziqtirilayotgan kategoriyalari bo'yicha ish haqi jamg'armasi va ijtimoiy xarakterdagi to'lovlardan foydalanishning tahlili o'tqaziladi.

Omili tahlilda quyidagi xolatlarni hisobga olish kerak:

- mahsulot hajmi o'zgarishi sabablari (solishtirma narhlarda) quyidagilar bo'lishi mumkin: personal sonining (asosiy ishchilar) o'zgarishi; mahsulot birligining mehnat sarfi o'zgarishi; shtatlardagi intizomning buzilishi;

- SIP o'rtacha ish haqning o'zgarishi sababi quyidagilar: mukofotlash, qo'shimcha to'lovlar, ustamalar tizimidagi va ish vaqtidan tashqari ishlangan ishlar xajmidagi o'zgarishlar. Buning haqiqiy sababini personal kategoriyalari bo'yicha ish haqi jamg'armasi tarkibini tahlil qilish yo'li bilan aniqlash mumkin.

Bunday tahlil unumsiz to'lovlarni topish imkonini beradi (ish vaqtidan tashqari ish uchun, normal sharoitlardan chetlashganlik uchun qo'shimcha to'lovlar, ishchining aybisiz bo'lgan brak mahsulotga haq to'lash va h.z.).

Unumsiz to'lovlar xajmini bilib, personal kategoriyalari va jami personal bo'yicha ish haqi va ijtimoiy xarakterdagi to'lovlar mablag'laridan foydalanish samaradorligini aniqlash mumkin. (11.1- formula)

Ish haqi va ijtimoiy xarakterdagi to'lovlar mablag'laridan foydalanish samaradorligini aniqlash va tahlil qilish uchun 11.10-jadvalni tuzamiz. (boshlang'ich ma'lumotlar 11.8, 11.9 - jadvallar).

Keltirilgan algoritim bo'yicha korxonada xo'jalik faoliyatining kompleks natijasi koeffitsientini aniqlaymiz:

$$K_{komp.} = 1.039 \cdot 1.051 \cdot 1.061 \cdot 0.871 \cdot 0.973 \cdot 0.921 = 0.907$$

Ish haqi va ijtimoiy xarakterdagi to'lovlar mablag'laridan foydalanish samaradorligi K_{komp} ning va SIP ishlovchisining daromadini tavsiflovchi koeffitsientning nisbati sifatida aniqlanadi:

$$K_{sam} = 0.907 : 1.0024 = 0.905$$

$K_{sam} < 1$, shunday ekan, amaldagi ish haqi va ijtimoiy xarakterdagi to'lovlar mablag'laridan foydalanish tizimi samarasiz.

11.10-jadval

№	Iqtisodiy ko'rsatkichlar	Bazis davr	Hisobot davr	O'sish sur'ati, %
1.	Mahsulot xajmi, ming so'm	37500	38960	103.9
2.	1ta SIPga mahsulot ishlab chiqarish, so'm	86.2	90.6	105.1
3.	Fond qaytimi, so'm	2.46	2.61	106.1
4.	Material qaytimi,so'm	1.78	1.56	87.4
5.	Aylanma vositalarning aylanishi (aylanish soni)	4.07	3.96	97.3
6.	Rentabellik ,%	30.2	27.8	92.1
7.	1ta SIPga o'rtacha daromad, so'm	1077.99	1080.53	100.24

Ushbu paragraf yakunida shuni aytish mumkinki, ish haqi korxonada iqtisodiyotning eng zarur mehnat ko'rsatkichi hisoblanib, uning yordamida barcha mehnat ko'rsatkichlarining o'zaro aloqadorligi amalga oshadi.

11.5. Mehnat unumdorligining o'sish sur'atlari bilan mehnatga haq to'lash darajasi o'rtasidagi nisbatni o'rganish

Ish haqi jamg'armasidan foydalanishni tahlil qilishda korxonada xodimlarining o'rtacha ish haqi to'g'risidagi, uning o'zgarishi, shuningdek uni belgilovchi omillar haqidagi ma'lumotlarni o'rganish muhim ahamiyatga egadir. Binobarin, bundan keyingi tahlil toifalari va kasblar bo'yicha, shuningdek butun korxonada bo'yicha bitta xodimning o'rtacha ish haqi o'zgarishi sabablarini o'rganishga qaratilishi lozim. Bunda o'rtacha yillik ish haqi bitta ishchining bir yilda ishlagan kunlari soniga, ish smenasining davom etishiga va o'rtacha soatlik ish haqiga bog'liq ekanligini hisobga olish zarur:

$$YIH=K \times D \times SIH \quad (11.5.)$$

Bu omillarning xodimlar toifalari bo'yicha o'rtacha yillik ish haqi darajasining o'zgarishiga ta'sir etishini hisoblash mutlaq farqlar usuli bilan amalga oshiriladi (11.11-jadval).

11.11-jadval

Ishlab chiqarish korxonasida mehnatga haq to'lash darajasini tahlil etish

Xodimlar toifasi	Bitta xodim ishlagan ish kunlari soni		Ish smenasining o'rtacha davom etishi		O'rtacha soatlik ish haqi, ming so'm	
	reja	haqiqatda	reja	haqiqat	reja	haqiqatda
Ishbay ishchilar	220	210	7,95	7,8	58,6	64,10
Vaqtbay ishlovchilar	220	210	7,95	7,8	49,53	51,97

11.12 - Jadval

Ishlab chiqarish korxonasida o'rtacha yillik ish haqi miqdorini aniqlash

Xodimlar toifasi	O'rtacha yillik ish haqi, ming so'm			Ishchining rejadagi o'rtacha yillik ish haqidan farqlanish, ming so'm, shu jumladan, quyidagilar hisobiga o'zgargan:		
	reja	haqiqat	Farq, +/-	ishlangan kunlar soni	smenaning davom etishi	o'rtacha soatlik ish haqi
Ishbay ishchilar	102500	1050000	2500	-4659	-1846	9005
Vaqtbay ishlovchilar	86625	85121	-1504	-3938	-1560	3994

Ishlovchilar o'rtacha ish haqining biror vaqt ichidagi (yil, oy, kun, soat) o'zgarishi uning indeksi ($I_{o'h}$) bilan ajralib turadi, u hisobot davridagi o'rtacha ish haqining ($O'H_h$) bazis davridagi o'rtacha ish haqiga ($O'H_b$) nisbati bilan aniqlanadi.

Mehnat unumdorligi indeksi ham xuddi shunday hisoblanadi (I_{ym}):

$$I_{o'h} = \frac{O'H_h}{O'H_r} = \frac{106,4m \ln .s}{102,5m \ln .s} = 1,038$$

$$I_{ym} = \frac{YM_h}{YM_r} = \frac{499m \ln .s}{480m \ln .s} = 1,04$$

Keltirib o'tilgan ma'lumotlar tahlil qilinayotgan korxonada mehnat unumdorligining o'sish sur'atlari mehnatga haq to'lashning o'sish sur'atlaridan oldinlab ketgan. Oldinlab ketish koeffitsienti (K_{ok}) quyidagiga teng:

$$K_{ok}=I_{ym}:I_{o'h}=1,04:1,038=1,002$$

Mehnat unumdorligining o'sish sur'atlari bilan unga haq to'lash o'rtasidagi nisbatlarning o'zgarishi munosabati bilan ish haqi jamg'armasining tejalishi (-E) yoki ortiqcha sarflanishi (+E) summasini aniqlash uchun quyidagi formuladan foydalanish mumkin:

$$\dot{Y} = IHJ_h \frac{I_{o'h} - I_{ym}}{I_{o'h}} = 21465 \frac{1,038 - 1,04}{1,038} = -41,4 \text{ mln.s} \quad (11.6)$$

Bizning misolimizda mehnat unumdorligi o'sishi sur'atlari mehnatga haq to'lashning o'sish sur'atlariga nisbatan ancha yuqori bo'lishi ish haqi jamg'armasining 41,4 mln. so'm tejalishiga imkon berdi. Inflyatsiya sharoitida o'rtacha ish haqining o'sish indeksini tahlil qilishda ana shu davrdagi iste'mol tovarlari va xizmatlar narxining o'sish indeksini hisobga olish zarur (I_H):

$$I_{ih} = \frac{O'H_1}{O'H_0 \times I_n} \quad (11.7)$$

Masalan, hisobot yilida xodimlarning o'rtacha yillik ish haqi -106,4 mln.so'm, o'tgan yili - 76 mln.so'm bo'lgan, ana shu davrdagi inflyatsiya indeksi 1,5ni tashkil etadi:

$$I_{ih} = \frac{106,4_1}{76 \times 1,5} = 0,933$$

Demak, korxonada xodimlarining real ish haqi tahlil etilayotgan davrda ko'paymagan, balki 6,7% kamaygan.

Qisqacha xulosalar

Ish haqi jamg'armasi - milliy daromadning xodimlar o'rtasida ular mehnatining miqdori va sifatiga muvofiq taqsimlanadigan hamda shaxsiy iste'mol maqsadlari uchun foydalaniladigan qismidir.

Ish haqi jamg'armasi tarkibiga hamma xodimlarga - doimiy, mavsumiy, vaqtincha ishlaydigan xodimlarga bajarilgan ish uchun to'langan pul summalari, shuningdek amaldagi qonunlarga muvofiq xodimlarga ishlanmagan vaqtlari uchun to'langan pul summasi ham qo'shiladi. Mahsulot tannarxiga kiritiladigan ish haqi jamg'armasi. Sof foyda hisobidan shakllanadigan ish haqi. Ish haqining doimiy qismiga ishchilarning tarif stavkalari bo'yicha ish haqi, xizmatchilarning okladlar bo'yicha haqi, barcha qo'shimcha to'lovlar, nosanoat ishlab chiqarish korxonalari xodimlarining ish haqi va ularga to'g'ri keladigan ta'til summalari kiradi

Mutlaq farqlanish mehnatga haq to'lashga ishlatilgan haqiqiy mablag' miqdorini butun korxonaga, ishlab chiqarish bo'linmasi va xodimlar toifalari bo'yicha rejadagi ish haqi jamg'armasi bilan taqqoslash asosida aniqlanadi.

Nisbiy farqlanish haqiqatda to'langan ish haqi summasi bilan rejalashtirilgan jamg'arma o'rtasidagi farq sifatida hisoblab chiqiladi, mahsulot ishlab chiqarish rejasining bajarilish koeffitsientiga qarab tuzatish kiritiladi.

Mehnatga haq to'lash uchun ajratilgan mablag'lardan foydalanish samaradorligiga baho berish uchun amaldagi narxlarda mahsulot ishlab chiqarish hajmi, tushum, ish haqining bir so'mi hisobiga olinadigan yalpi, sof foyda va boshqa ko'rsatkichlardan foydalaniladi. Tahlil jarayonida ularning o'sishi, darajasi bo'yicha rejaning bajarilishi o'rganiladi.

Nazorat va mulohaza uchun savollar

1. Ish haqi jamg'armasini tahlil etishning asosiy vazifalari nimalardan iborat?
2. Mehnatga haq to'lash jamg'armasining shakllanish tamoyillarini tasniflab bering?
3. Ish haqi jamg'armasining shakllanish tartibi qaysi usullar bilan amalga oshiriladi?
4. Ish haqi jamg'armasining mutlaq farqlanishi qanday aniqlanadi?

5. Ish haqi jamg'armasining nisbiy farqlanishini qanday topiladi?
6. Nima sabablarga ko'ra asosiy ish haqi o'zgaradi?
7. Ijtimoiy xarakterdagi to'lovlarni tahlil qilish vazifalari nimalardan iborat?
8. Korxonada personalni mehnatiga haq to'lash mablag'larining o'zgarishiga qanday omillar ta'sir ko'rsatishi mumkin?
9. Ish haqining bir so'miga olinadigan sof foyda miqdorini aniqlang?
10. Ish haqi jamg'armasidan foydalanish samaradorligi qanday tahlil etiladi?
11. Mehnat unumdorligini va o'rtacha ish haqi o'rtasidagi optimal nisbatni qanday ta'minlash mumkin?

Tavsiya etilgan adabiyotlar

1. И.А.Каримов. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси. - Т.: Ўзбекистон, 2010. – 56 б.
2. Абдурахмонов Қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт)» Дарслик. – Т.: «Меҳнат» 2009. -678 б.
3. Савицкая Г.В. Экономический анализ. - М.: “Новое знание” 2007. -654 с.
4. Современная экономика труда./под ред. проф. В.В.Куликова. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2008. -589 с.
5. Холмўминов Ш.Р. ва бошқалар «Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили. Ўқув қўлланма. –Т.: Адабиёт жамғармаси нашриёти. 2004. - 112 б.
6. Ҳасанов Н.Х. ва бошқалар Корхоналарда иш ҳақи. «Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси» Тошкент 2006. -218 б.

12-bob. MEHNAT SHAROITLARI VA ULARNI BAHOLASH

12.1. Kasalliklar va travmatizm oqibatlarida ish vaqti yo'qotishlarini aniqlash

Ish vaqti yo'qotishlarining ko'pchiligini ishlab chiqarishdagi travmatizm va kasb kasalliklari keltirib chiqaradi. Ular asosan noqulay mehnat sharoitlari va mehnatni noqulay tashkil qilish sababli yuzaga chiqadi. Umuman, sanoat korxonalarida to'liq ish kunlari yo'qotishlarining 60-80% kasalligi tufayli ishga kelmaslikdan tashkil topadi. Korxonada yillik ish vaqti jamg'armasi yo'qotishining 25% mehnat sharoitlarida vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik tufayli vujudga keladi, mehnat sharoitlari yomon bo'lganda bu ko'rsatkich 5-10% ni tashkil qiladi.

Keltirilgan ma'lumotlar ish vaqtini tejashning zahirasi borligini va bunga erishish uchun korxonalarda kasallanishlar va travmatizmni kamaytirish kerakligini ko'rsatadi.

Ishchi va xizmatchilarning umumiy kasallanishlariga va ish vaqtini yo'qotishlariga mehnat sharoitlarining ta'sirini, vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik to'g'risidagi statistik hisobot ma'lumotnomalariga ko'ra va davolash muassasalarida ishchi-xizmatchilarga ko'rsatilgan tibbiy yordam materiallari yordamida aniqlanadi.

Dastlab statistik hisobot shakli bo'yicha barcha kasalliklar tufayli yo'qotilgan ish kunlari aniqlanadi va 100 ishchiga nisbatan absolyut ko'rsatkich topiladi.

Kasalliklar miqdorining hisobot va o'tgan yil ko'rsatkichlariga nisbatan solishtirish kasallanishlarning ko'payganlik yoki kamayganliklarini aniqlash imkonini beradi va bu ko'rsatkich qo'yidagi formula asosida aniqlanadi:

$$P_n = K_x \times K_o \quad (12.1)$$

Bu erda:

P_n –hisobot yilida o'tgan yilga nisbatan kasallanishlarning o'zgarishi;

K_x va K_o –hisobot va o'tgan yildagi 100ta ishchiga to'g'ri keladigan kasallanishlarning kalendar kunlari soni.

Agar olingan o'lchov 100dan oshsa (masalan, 126%) kasallanish 26% oshganligini, va aksincha, 100% dan kam bo'lsa (masalan 96%),

kasallanish 4% kamayganligini bildiradi. Bunday tahlil ish vaqti zahiraini aniqlash imkonini beradi, lekin mehnat sharoitlari bilan bog'liqligini aniqlamaydi.

Bu bog'liklikni topish uchun sexlar yoki korxonalar bo'yicha ko'p takrorlangan kasallanishlarni tahlil qilish zarur. Buning uchun 100 kishiga to'g'ri keladigan ko'p takrorlangan kasallanishlar tufayli yo'qotilgan ish kunlari korxonalar bo'yicha topiladi va bu ko'rsatkich viloyat yoki tumandagi boshqa shunga o'xshash korxonalar ko'rsatkichlari bilan solishtiriladi.

Ishlab chiqarish travmatizmi va kasbiy kasallik kabilar ko'pincha mehnat sharoitlarining yomonligi bilan bog'liq bo'ladi.

Korxonalar yoki sexlar bo'yicha travmatizm tufayli ish vaqti yo'qotishlarini aniqlash uchun quyidagi ma'lumotlardan foydalaniladi:

- travmatizm tufayli mehnatga layoqatsizlik kunlari (№7-t shakldagi statistik hisobot va korxonaning №N-1 dalolatnomasi);

- shikastlangan shaxsni qutqarish va unga birinchi tibbiy yordam ko'rsatish va transportirovka uchun ketadigan vaqt (masterning xizmat yozuvlari);

- ishlab chiqarishda baxtsizlik sodir bo'lgan kunda, smenada shikastlangan ishchining ishlamagan ish vaqti (sex tabeli);

- shikastlangan shaxsni kasalxonalar yoki uyiga borib ko'rish uchun ketgan vaqt (masterning xizmat yozuvi);

- sanator-kurort davolanish uchun ketgan vaqt (tibbiyot punktidagi mehnatga layoqatsizlikni hisobga olish shaxsiy kartasi yoki buxgalteriyaga topshirilgan kasallik varaqasi).

Korxonalar va tashkilotlarda mehnat sharoitlarini yaxshilash ishlarini baholashda mikrotravmatizmni ham hisobga olish zarur, chunki u umumdavlat hisoblarida hisobga olinmaydi va ish vaqti yo'qotishlarining berkitishga sabab bo'ladi. Mikrotravmatizm oqibatida ish kunining 1 sutkadan kam bo'lmagan vaqtda mehnatga layoqatsizlikka kiradi. Ko'pincha jarohatlangan ishchilar tibbiyot punktiga boradi va ish vaqti tugamasdan uyiga ketadi, bu esa o'z navbatida ish vaqtining yo'qotishlariga sabab bo'ladi.

Mikrotravmatizmni tahlil qilish uchun quyidagi ma'lumotlar kerak bo'ladi:

- zararli va og'ir mehnat sharoitli uchastkalarda bajariladigan ishlar bo'yicha, etakchi kasblar bo'yicha yoki umuman korxonalar bo'yicha mikrotravmatizmlar soni (tibbiyot punktidagi kasallik va ishlab chiqarish jarohatlarini ro'yxatga olish jurnali);

- shikastlangan ishchining tibbiyot punktiga kelib-ketishiga ketgan vaqt (agar kuzatuvchisi bo'lsa, bu vaqt ikkiga ko'paytiriladi) yoki tibbiy yordam ko'rsatishga ketgan vaqt (masteryning xizmat yozuvi).

Tajribalar shuni ko'rsatadiki, ma'lumotlarni bu ko'rsatkichlar bo'yicha yig'ish ko'pincha qiyinchilik tug'diradi, chunki sex va tibbiyot punktlarida birinchi yordam har doim ham hisobga olinmaydi. SHuning uchun birinchi yordam uchun ketgan vaqtni, smena tugamasdan uyga ketib qolgan vaqtni yoki kuzatuvchi sarflagan vaqtni ro'yxatga olib borish zarur.

Mehnat sharoitlarini yaxshilash travmatizm, kasbiy kasalliklarni va mikrotravmatizmni kamaytirib borish samarali ish vaqti jamg'armasining oshishiga, shu bilan birga, ishchilarning yillik mahsulot ishlab chiqarishini oshishiga olib keladi.

12.2. Kadrlar qo'nimsizligi va kadrlarning ichki ishlab chiqarish migratsiyasi

Korxonada mehnatning noqulay sharoitlari kadrlar qo'nimsizligining asosiy sabablaridan biri bo'lib hisoblanadi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlariga ko'ra, sanoatda kadrlar qo'nimsizligining noqulay sharoitlari tufayli bu ko'rsatkich 20%ni tashkil qiladi. Noqulay sharoitdan tashqari og'ir jismoniy mehnat sababli 9%, smenali ish tufayli 2,8%, zerikarlilik, bir maromdalik va monoton ish sababli 1,0%, sanitar-gigienik ahvolning yomonligi sababli 5%, kabi ko'rsatkichlar kadrlar qo'nimsizligining asosiy sabablarini keltirib chiqarar ekan. Mehnat sharoitlarining salbiy ko'rsatkichlarini tavsiflovchi omillardan biri sog'liq yomonlashganligi sababli ishdan bo'shaganlar miqdori o'rtacha hisobda 7,5%ni tashkil etadi. Kadrlar qo'nimsizligi ko'rsatkichlari noqulay mehnat sharoiti bilan belgilanadi va 9,8 - 14,5% atrofida korxonalar va tarmoqlar bo'yicha tebranib turadi. Kadrlar qo'nimsizligining tebranishi og'ir qo'l mehnati bilan band bo'lgan ishchilar orasida ham kuzatiladi.

Ishchi kadrlar qo'nimsizligining sabablarini tekshirish shuni ko'rsatadiki, sanoatning ko'p tarmoqlarida, juda ko'p ish o'rinlari yaxshilanishiga qaramasdan yomon tashkil qilingan ish o'rinlari va qoniqarsiz mehnat sharoiti tufayli bo'shayotganlar hajmi o'sib bormoqda. Buning asosiy sabablaridan biri ishchilarning kundalik talablari o'sib borishidir. Bunga ayniqsa yoshlar ijtimoiy-iqtisodiy va ishlab chiqarish sharoitlariga yangicha talablar qo'ymoqdalar.

Kadrlar oqimini tahlil qilishda, ishdan bo'shayotgan xodimlarning anketa so'rovlari va shaxsiy suhbatlardan olingan ma'lumotlardan foydalaniladi.

Tahlil amaliyotida ko'pincha yomon mehnat sharoiti bilan kadrlar oqimi harakati hajmini ish vaqtiga nisbatan baholash kerak. SHu sababli yo'qotiladigan ish vaqti o'lchovi (y) quyidagi formula bilan hisoblanadi:

$$Y = S \times Y_b \times 0,5 \quad (12.2)$$

Bu erda:

S – yomon mehnat sharoitlari tufayli o'z xohishiga binoan bo'shaganlar soni;

Y_b – bitta bo'shash hisobiga yo'qotilgan ish vaqti, kun;

0,5 – tadbirlar yil davomida bir tekis o'tkazilishini ko'rsatuvchi koeffitsient.

Korxonalarda kadrlarning ichki ishlab chiqarish migratsiyasi alohida o'rin egallaydi, chunki u ishchilarning sexlarda yomon mehnat sharoitlari ish joylaridan normal sharoitli joylarga o'tish (mutaxassisligini o'zgartirmagan holda), shuningdek asosiy ish joylaridan yordamchi sexlarga o'tishi va h.k.da aks etadi. Shuni alohida ta'kidlash kerakki, korxonada ichidagi migratsiya unchalik zararli hisoblanmaydi, chunki ishchilarning o'rtacha soni kamaymaydi. Biroq, u korxonaning ba'zi uchastkalariga sezilarli ziyon etkazadi.

Ishchilarning ichki ishlab chiqarish migratsiyasi tufayli ko'riladigan iqtisodiy zarar (M_i) quyidagi formula orqali hisoblanadi:

$$M_i = I \times M_k \times S \quad (12.3.)$$

Bu erda:

I - ishchining boshqa joyga o'tishi sababli ish joyining bo'sh qolgan kunlari soni;

M_k - bitta ishchining o'rtacha bir kunlik mahsulot ishlab chiqarishi, s;

S - yomon sharoitlar tufayli ish joyini o'zgartirgan ishchilar soni.

12.3. Sanitar-gigienik holat va uni yaxshilash choralari samaradorligini baholash

Korxonada mavjud ish joylarida sanitar-gigienik holatlarni baholash sanitar-gigienik normalardan chetlanishlar mavjud bo'lgan vaqtlarda o'tkazilishi mumkin. Absolyut chetlanishlar katta diapazonlarda o'zgarishlari mumkinligining sababini ularni 3 zonaga bo'lib o'rganish tavsiya etiladi: (ishlash) qulay, qoniqarsiz (noqulay), yo'l qo'yib bo'lmaydigan.

Qulay zonaga tegishli ko'pchilik ko'rsatkichlarni aniqlagan holda sanitar-gigienik holat haqida tasavvurga ega bo'lish mumkin. Bunda, asosan quyidagilar hisobga olinadi: yorug'lik, zararli moddalar, gazlar, aerozollar, mikroiklim, ya'ni havo harorati, namlik, havo harakati tezligi, mexanik silkinishlar, ya'ni vibratsiya, shovqin, nurlanish, atmosfera bosimi kabi ko'rsatkichlar.

Sanitar-gigienik holatni baholashda quyidagi ko'rsatkichlardan foydalaniladi:

1. Mehnat sharoitiga ko'ra qulay zonaga tegishli bo'lgan ish joylari hajmini belgilovchi (K_{ij}) koeffitsient quyidagi formula orqali aniqlanadi:

$$K_{ij} = M_+ : M_U \quad (12.4.)$$

Bu erda:

M_k - qulay ish sharoitiga ega bo'lgan ish joylari miqdori;

M_U - umumiy ish joylari miqdori.

2. Mavjud ish joylarida norma chegaralaridan pastki tomonga chekinishlarga ega bo'lgan ishlash sharoitlarining sanitar-gigienik ko'rsatkichlari hajmi (K_s) koeffitsienti.

3. Korxonada bo'yicha sanitar-gigienik normalarga mos kelmaydigan holatlarda ishlaydigan ishchilar hajmi (K_{in}) koeffitsienti quyidagi formula orqali topiladi:

$$K_{in} = I_{r.n} : I_U \quad (12.5.)$$

Bu erda:

$I_{r.n}$ –sanitar-gigienik normalarga mos kelmaydigan holatlarda ishlaydigan ishchilar miqdori;

I_u –umumiy ishchilar miqdori.

4. Korxonada ish vaqti, ish kuni qisqartirilishi va noqulay sanitar-gigienik sharoitdagi mehnat bilan band ishchilarga qo'shimcha dam olish kunlarini hisobga olgan holda ishlatilish koeffitsienti (K_p).

$$K_p = T : (T+P) \quad (12.6.)$$

Bu erda:

T - umumiy ishlagan vaqt,

P - ish kunining qisqartirilishi va qo'shimcha dam olish kunlari berilishi sababli ishlatiladigan vaqt.

Yuqorida ko'rib o'tilgan ko'rsatkichlar bo'yicha kichik bo'limlar, ishlab chiqarish korpuslari va shu kabilarda sanitar-gigienik holat bo'yicha ma'lum tahlillar o'tkazilishi mumkin. Bu turdagi tahlillar bizga qaerda va qanday noqulay yoki yo'l qo'yib bo'lmaydigan sanitar-gigienik holat mavjudligini, u erda band ishchilar miqdori, ish vaqti, ish kuni qisqartirilishi va noqulay sharoitdagi mehnat bilan band ishchilarga qo'shimcha dam olish kunlarini hisobga olgan holda ishlatilish koeffitsienti hajmini aniqlash imkonini beradi.

Korxonada mehnat sharoitlarini umumiy holda baholash juda mushkul. Lekin baribir mehnat sharoitlarini baholashda asosiy ko'rsatkich bo'lib yalpi ish vaqti jamg'armasi hisoblanadi, chunki bu erda nafaqat sanitar-gigienik elementlar hisobga olinadi.

Sanitar-gigienik holat va uni yaxshilash choralari samaradorligini baholash jarayonida mehnat sharoiti holatining o'zgarishi va shuningdek, o'tkazilgan tadbirlarning iqtisodiy-ijtimoiy natijalari tahlil qilinadi. Ish joylarida mehnat sharoiti holatining o'zgarishi to'g'risida quyidagi asosiy ko'rsatkichlarni kuzatish mumkin: havo tarkibidagi zaharli moddalarning kamayishi, yorug'lik va mikroiklimning yaxshilanishi, nurlanishning pasayishi va boshqalar.

Korxonalarda sanitar-gigienik holatni yaxshilash borasidagi ishlarning ijtimoiy natijalari quyidagi ko'rsatkichlar bilan ifodalanadi:

- normal mehnat sharoitlarida ishlovchi ishchilar sonining oshishi;
- kasbiy nosozliklar va noqulayliklarning pasayishi;
- mehnatning noqulay sharoitlari bilan bog'liq bo'lgan kadrlar xarakati va korxonada ichki migratsiyasi darajasining pasayishi.

Iqtisodiy natijalar esa iqtisodiy samaradorlik darajasi bilan hisoblanadi. Bu korxonada sanitar-gigienik holati yaxshilangan

ishchilarga oldindan to'lanadigan kompensatsiya va qo'shimcha to'lovlar miqdorining kamayishi bilan izohlanadi.

12.4. Jamoa psixologik muhiti va uning kadrlar turg'unligiga ta'siri

Korxonada ishchilar salomatiga, mehnat samarasiga, ishlab chiqarish madaniyati va kadrlar samarasiga sezilarli ta'sir ko'rsatuvchi omillardan biri mehnat jamoasida mavjud ruhiy muhitdir.

Sanoatning bir qancha tarmoqlaridagi amaliy izlanishlarning ko'rsatishicha, diqqatli bo'lgan holda bir-biri bilan aloqada bo'luvchi ishlab chiqarish jamoalarida do'stona yordam va qo'llab-quvvatlash, o'z-o'zini tutish, jamoa jisplashuvi me'yor bo'lib qolganligi holda bunday jamoa natijalarining doimo ijobiyligi, braklarning yo'qligi va kadrlar turg'unligi yuqori ekanligidan dalolat beradi.

Mehnat jamoasidagi psixologik iqlimning holatiga ta'sir etuvchi asosiy ob'ektiv omillar quyidagilar:

- ishlab chiqarish muhitining material xom ashyo omili (ish qurollari, sanitar-gigienik holat);
- tashkiliy omillar;
- ijtimoiy-iqtisodiy omillar;
- ijtimoiy-psixologik omillar;
- ruhiy omillar.

Jamoadagi psixologik iqlimni o'rganishda ijtimoiy so'rov, kuzatishlar va boshqa usullardan foydalaniladi. Psixologik iqlim hozircha o'lchov birliklariga ega emas va unga norma hamda standartlar mavjud emas.

Korxonada psixologik muhitining kadrlar turg'unligiga ta'sirini aniqlashda asosan hujjatlar tahlili usuli ishlatiladi.

Ijtimoiy izlanishlar yordamida jamoadagi psixologik iqlim va uning kadrlari orasida bevosita bog'liqlik mavjudligi aniqlangan. SHuning uchun psixologik iqlim holatini tahlil qilishda kadrlarning brigada, uchastka va umuman korxonada bir necha yillik turg'unlik ko'rsatkichlaridan foydalanish maqsadga muvofiq. Bir necha yilga turg'unlik ko'rsatkichlari uchun ma'lumotlar kadrlar bo'limi yoki jamoaning ijtimoiy rivojlanish rejalarida mavjud.

Qisqacha xulosalar

Ish vaqti yo'qotishlarining ko'pchiligini ishlab chiqarishdagi travmatizm va kasb kasalliklari keltirib chiqaradi. Ular asosan noqulay mehnat sharoitlari va mehnatni notug'ri tashkil qilish sababli bo'ladi.

Ishchi va xizmatchilarning umumiy kasalliklariga va ish vaqtini yo'qotishlariga mehnat sharoitlarining ta'sirini vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik to'g'risidagi statistik hisobot ma'lumotlariga ko'ra va davolash muassasalarida ishchi-xizmatchilarga ko'rsatilgan tibbiy yordam materiallari asosida aniqlanadi.

Kasalliklar miqdorini hisobot va o'tgan yilga nisbatan solishtirish kasallanishlarning ko'payganlik yoki kamayganligini aniqlash inkonini beradi.

Korxonalaridagi kadrlarning ichki ishlab chiqarish migratsiyasi alohida o'rin egallaydi, chunki u ishchilarning sexlarda yomon mehnat sharoitli ish joylaridan normal sharoitli joylarga o'tishi, shuningdek, asosiy ish joylaridan yordamchi sexlarga o'tishi va h.z. larda aks etadi. Jamoadagi psixologik iqlimni o'rganishda ijtimoiy so'rov, kuzatishlar va boshqa usullardan foydalaniladi. Psixologik iqlim hozircha o'lchov birliklariga ega emas va unga norma hamda standartlar mavjud emas.

Korxonada ishchilar sog'lig'iga, mehnat samarasiga, ishlab chiqarish madaniyati va kadrlar samarasiga sezilarli ta'sir ko'rsatuvchi omil hisoblanadi.

Nazorat va mulohaza uchun savollar.

1. Kasalliklar, travmatizm, kadrlar qo'nimsizligi tufayli ish vaqti yo'qotishlarini tahlil qilish vazifalari nimalardan iborat?
2. Kasallik va travmatizm tufayli ish vaqti yo'qotishlari qaysi tartibda tahlil qilinadi?
3. Operativ ish vaqti tarkibidagi qo'l mehnati darajasi qanday aniqlanadi?
4. Qo'l mehnatini qisqartirish bo'yicha tadbirlarning iqtisodiy samaradorligi qanday hisoblanadi?
5. Mehnat sharoitlarini yaxshilash ishlari qanday baholanadi?
6. Korxonada bo'yicha travmatizm tufayli ish vaqti yo'qotishlarini aniqlash uslublarini tavsiflab bering?
7. Kadrlarning ichki ishlab chiqarish migratsiyasi nimani anglatadi?

8. Kadrlar qo'nimsizligining asosiy sabablarini aytib o'ting?
9. Ishchilarning ichki ishlab chiqarish migratsiyasi tufayli ko'riladigan iqtisodiy zararni aniqlash mumkinmi?
10. Korxonada mehnat sharoitini baholashning iqtisodiy-ijtimoiy natijalari qanday ko'rsatkichlarda aks etadi?
11. Mehnat jamoasidagi psixologik iqlimning holatiga ta'sir etuvchi asosiy ob'ektiv omillar nimalardan iborat?

Tavsiya etilgan adabiyotlar

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. Т.: «Адолат», 2010. -256 б
2. Абдурахмонов Қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт)» Дарслик. – Т.: «Меҳнат» 2009. -678 б.
3. Зайцев Н.Л. Экономика организации. Учебник – М.: «Экзамен»,2008. -158 с.
4. Холмўминов Ш.Р. ва бошқалар «Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили. Ўқув қўлланма. –Т.: Адабиёт жамғармаси нашриёти. 2004. -112 б.

13-BOB. MEHNAT JAMOASI A'ZOLARINING IJTIMOYIY HIMOYA QILINISHINI TAHLILI

13.1. Mehnat jamoasi a'zolarining ijtimoiy himoya qilinishi darajasini tasvirlovchi ko'rsatkichlar tizimi

Mamlakatimizda bozor munosabatlarini shakllantirishning dastlabki bosqichidayoq ijtimoiy himoya masalalariga katta ahamiyat berilgan, bizga ma'lumki bozor poydevorini yaratishning beshta tamoyili ichida aholini «ijtimoiy himoya»si asosiy tamoyillaridan biridir. Demak ijtimoiy himoya masalalarini nafaqat umumdavlat miqyosida balki korxonalar va tashkilot miqyosida ham to'liq tashkil etish lozim. Ishlab chiqarish korxonalarini nafaqat iqtisodiy rivojlanish balki ijtimoiy rivojlanish rejasiga ham ega bo'lishi kerak. Korxonaning mehnat resurslari bilan ta'min etilganligini tahlil etishni korxonani ijtimoiy rivojlantirish rejasining bajarilishini o'rganish bilan mustahkam bog'liq. Umuman olganda ijtimoiy rivojlanish rejalari quyidagi ko'rsatkichlar guruhlarini bo'yicha amalga oshirish kerak:

- Xodimlar malakasini oshirish;
- Xodimlarning mehnat sharoitini yaxshilash va sog'ligini mustahkamlash;
- Ijtimoiy-madaniy va uy-joy maishiy xizmat sharoitlarini yaxshilash;
- Mehnat jamoasi a'zolarining ijtimoiy himoya qilinishi.

Tahlil qilish uchun iqtisodiy va ijtimoiy rivojlantirish rejasini: «Kadrlar malakasi va ma'lumoti darajasini oshirish»; «Xodimlarning mehnat sharoitini va uning mehnat va texnika muhofaza sohasidagi asosiy ko'rsatkichlari»; «Xodimlarning ijtimoiy - madaniy sharoitlarini yaxshilash rejasini»; «Korxonalar ishchi xodimlarining ijtimoiy himoyalash rejasini»; kabi rejalardan tashkil topadi. Jamoa mehnat shartnomasida korxonalar ishchi va xodimlarini ijtimoiy himoya qilish, shuningdek, korxonani ijtimoiy rivojlantirish va mehnat jamoasining har bir a'zosini ijtimoiy himoya qilinishi darajasini oshirish bo'yicha belgilangan tadbirlarning aniq dasturlari ishlab chiqilishi kerak.

Birinchi bo'limdagi korxonalar ishchi va xodimlar malakasini oshirish sohasidagi rejaning bajarilishi va dinamikasini tahlil etganda, shunday ko'rsatkichlardan, chunonchi oliy, o'rta, o'rta-maxsus o'quv yurtlarida, korxonadagi ishchi kadrlar tayyorlash tizimida ta'lim olayotgan, o'z malakasini oshirayotgan xodimlar soni va foizi, malakali mehnat bilan band bo'lgan xodimlar salmog'i ko'rsatkichlari o'rganiladi. Ijtimoiy

sohada ish bilan band ishchilar malakasiga doir ko'rsatkichlar ishdan ozod bo'lib qolgan xodimlar malakasini o'zgartirish va ishga joylashtirishni tashkil etishni ham aks ettirmog'i lozim.

Ishchi va xodimlar mehnat sharoitini yaxshilash va ularning sog'ligini mustahkamlash tadbirlariga baho berish uchun quyidagi ko'rsatkichlardan foydalaniladi:

- ✓ Ishchi va xodimlarning sanitariya – gigienik xonalar bilan ta'minlanganligi;
- ✓ Mehnatning maishiy sharoitlar bilan ta'minganlik darajasi;
- ✓ 100 kishi hisobiga shikastlanish chastotasi darajasi;
- ✓ Kasbiy kasalliklariga ega bo'lganlar foizi;
- ✓ Xodimlarning umumiy kasallanish foizi;
- ✓ Har 100 kishi hisobiga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik kunlar soni;
- ✓ Sanatoriya, profilaktoriya, dam olish uylarida o'z sog'ligini mustahkamlagan, turistik yo'llanmalar bo'yicha sayyohlik qilib kelganlar foizi.

Ishchi va xodimlar va ularning oila a'zolari eng avvalo ijtimoiy-madaniy va uy-joy, maishiy va madaniy shart-sharoitlar bilan ta'minlanganligi bilan baholanadi. Buning uchun esa quyidagi ko'rsatkichlarni, chunonchi, xodimlarning uy-joy bilan ta'minlanganligi, yangi uy-joy qurilish rejasining bajarilishi, ijtimoiy-madaniy va maishiy ob'ektlar, bolalar yaslilari va bog'chalari, profilaktoriyalar, dam olish uylari kabi qurilish rejalarining bajarilishi, korxonalar hududi va ijtimoiy soha ob'ektlarini obodonlashtirilishi, turar joy fondlarining kommunal qulayliklari kabi ta'minlanishni o'z ichiga oladi.

13.2.Himoya qilish ko'rsatkichlarini tahlil qilish uslubi

Bozor munosabatlari davrida mehnat jamoasi a'zolarining ijtimoiy himoya qilish masalalariga katta e'tibor beriladi, ularning hal etilishi bozor munosabatlari rivojlanish munosabati bilan korxonalarga tobora ko'proq yuklatiladi.

Jamoa shartnomalarida belgilanadigan ijtimoiy himoyaning eng tipik yo'nalishlari - birinchi navbatda ko'p bolali oilalarga moddiy yordam ko'rsatish, korxonalar xodimlarini dala uchastkalari bilan ta'minlash, uy-joy qurilishiga foizsiz ssudalar berish kabi asosiy. Bundan tashqari pasaytirilgan narxlarda qurilish materiallari ajratish, yordamchi qishloq

xo'jaligi mahsulotlarini arzon narxlarda sotish, davolanish uchun yordam mablag'lari ajratish, sog'lomlashtirish yo'llanmalarini berish, pensiyaga kuzatilganda, yubiley sanalarida, to'y va azalarda, ta'tilga chiqqanda bir martalik nafaqalar berish, yo'l xarajatlarini to'lash va boshqa tulovlarni o'z ichiga oladi.

Ishchi va xodimlarni ijtimoiy himoya qilish masalalari bankrotlik yoqasida turgan korxonalar uchun ayniqsa dolzarbdir. Bularga ish o'rinlarini saqlash, xodimlarning ommaviy ravishda bo'shatib yuborilishiga yo'l qo'ymaslik, bo'shatib yuborilgan, lekin tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanishni xohlaydigan xodimlarga moliyaviy yordam ko'rsatish, pensiya yoshi arafasidagi xodimlarni muddatidan oldin pensiyaga chiqarish, ish haqining ortishini vaqtincha chegaralash, to'liq bo'lmagan ish kuniga va haftasiga o'tish chora-tadbirlari kiradi. Ulardan maqsad xodimlar sonini saqlab qolishdan iboratdir. Nochor korxonalarining tanglikka uchraganda ijtimoiy oqibatlarni yumshatish choralaridan biri bo'shatilayotgan xodimlarga, bir-biriga yaqin kasblar bo'yicha bo'sh o'rinlarga ishga joylashishda yordamlashishi, bunda kasbini o'zgartirish imkonini yaratadi.

Ishlab chiqarish salohiyatini qo'llab quvvatlash uchun korxonada oliy o'quv yurtlari, kollej, maktab bitiruvchilari uchun ish o'rinlarini saqlab turish muhimdir.

Tahlil qilish jarayonida jamoa shartnomasini uning barcha yo'nalishlari bo'yicha o'rganib chiqish, shuningdek, asosiy ko'rsatkichlarning dinamikasini ham umumiy yakun bo'yicha, ham har bir xodimga to'g'ri keladigan darajada o'rganish zarur. To'liq baho berish uchun korxonada bo'yicha qiyosiy tahlil o'tkaziladi. Tahlil yakunida korxonada xodimlarini ijtimoiy himoya qilish darajasini oshirishga, ularning mehnat sharoitini, ijtimoiy-madaniy va uy-joy, maishiy sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan muayyan tadbirlar ishlab chiqiladi, ular kelgusi yilga mo'ljallangan ijtimoiy rivojlantirish rejalarini va jamoa shartnomasini ishlab chiqishda hisobga olinadi.

Ayniqsa ish haqi miqdorida korxonada ishchi va xodimlariga moddiy yordam ajratish ham muhim ahamiyatga ega, chunki bozor iqtisodiyoti davrida ko'plab korxonalar moddiy rag'batlantirish fondlarini hozirgacha saqlab qolgan emas. Moddiy yordam ko'rsatish bo'yicha har bir xodimga soliq imtiyozlari ham mavjud. Biroq ko'lab korxonalar ish haqi jamg'armasini iqtisod qilish maqsadida o'z xodimlariga har doim ham moddiy yordam beravermaydi.

Qisqacha xulosalar

Ko'rsatkichlar guruhi- bularga quyidagilar kiradi: xodimlar malakasini oshirish, xodimlarning mehnat sharoitlarini yaxshilash va sog'lig'ini mustahkamlash, ijtimoiy-madaniy va uy-joy-maishiy sharoitlarini yaxshilash, mehnat jamoasi a'zalarining ijtimoiy himoya qilinishi.

Tadbirlarga baho berish ko'rsatkichlari-ishchilarning sanitariya - maishiy xonalar bilan ta'min etilganligi, mehnatning sanitariya gigiena sharoitlari darajasi, 100 kishi hisobiga shikastlanish chastotasi darajasi, kasb kasalliklariga ega bo'lgan xodimlar foizi, 100 kishi hisobiga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik kunlar soni.

Jamoa shartnomalarida belgilanadigan ijtimoiy himoyaning eng tipik yo'nalishlari - birinchi navbatda ko'p bolali oilalarga moddiy yordam ko'rsatish, korxonada xodimlarini bog'-poliz uchastkalari bilan ta'minlash, uy-joy bilan ta'minlash, davolanish uchun yo'llanmalar berish, qisman oziq-ovqat va yo'l xarajatlarini to'lash. Korxonada miqyosida ijtimoiy himoya qilish darajasini yanada oshirish, ish haqi miqdorida moddiy yordam ajratishni ko'paytirish, ish haqidan ajratilayotgan moddiy yordam to'lashda soliq imtiyozlaridan foydalanish.

Nazorat va mulohaza uchun savollar

1. Mehnat jamoasi a'zolarining ijtimoiy himoya qilinishi darajasi qanday aniqlanadi?
2. Himoya qilish ko'rsatkichlarini tahlil etish uslublari nimalardan iborat?
3. Bozor munosabatlarida ijtimoiy himoya masalalarining dolzarbligi nimalardan iborat?
4. Korxonada va tashkilotlarda ijtimoiy himoyani tashkil etish qanday amalga oshiriladi?
5. Korxonada ijtimoiy rivojlanish rejalari deganda nimalarni tushunasiz?
6. Mehnat jamoasi a'zolarining ijtimoiy himoya qilinishini moliyalashtirish manbalari nimalardan iborat?
7. Jamoa mehnat shartnomasi deganda nima tushuniladi?
8. Ijtimoiy rivojlantirish bo'yicha korxonalarda qanday dastur ishlab chiqiladi?

9. Moddiy yordam ko'rsatishni qaysi fondlar asosida amalga oshiriladi?

10. Moddiy yordam ko'rsatishda qanday soliq imtiyozlaridan foydalanish mumkin?

Tavsiya etilgan adabiyotlar

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. Т.: «Адолат», 2010. -256 б

2. Абдурахмонов Қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт)» Дарслик. – Т.: «Меҳнат» 2009. - 678 б.

3. Соколова М.И., Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебник для вузов. Издательство: М: Проспект, 2005. – 240 с.

4. Савицкая Г.В. Экономический анализ. - М.: “Новое знание” 2007. -654 с.

5. Современная экономика труда. под ред. проф. В.В.Куликова. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2008. -589 с.

6. Холмўминов Ш.Р. ва бошқалар «Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили. Ўқув қўлланма. -Т.: Адабиёт жамғармаси нашриёти. 2004. - 112 б.

«MEHNAT KO'RSATKICHLARI TAHLILI» FANIDAN GLOSSARIY

Absenteizm – bu ishlovchilarning o'z holicha ishga chiqmaslik hollari soni bilan aniqlanadi va kadrlar qo'nimsizligi ko'rsatkichi bilan bog'liq.

Birinchi darajali iqtisodiy ma'lumotlar – aniq muammolarni tadqiq etish natijasida olinadi, ma'lumotlarni yig'ish ularni o'lchash orqali amalga oshiriladi. Odatda o'rganilayotgan ob'ektdan general ob'ekt osti muammosi tanlash yo'li orqali tanlanadi.

Boshlang'ich ma'lumotlar ustida ishlash usullariga quyidagilar kiradi:

- guruhlash – turli omillarga bog'liq hodisa-jarayonlarni tasniflash va ularni bir xil tasnif belgilari bo'yicha guruhlash;
- balansli bog'lanishlar – mavjud yoki normativ resurslarga (buxgalteriya balansi, ish vaqti balansi va h.k.) xarajatlarning muvofiqligini aniqlash maqsadida o'zaro bog'liq ko'rsatkichlarni qiyoslash;
- bog'liqliklarni topish – korreksiya, matematik modellar, dinamik qatorlar, empirik formulalar va h. k, lar;
- zanjirli o'rin almashtirishlar-har bitta qo'shiluvchining o'rnini ketma-ket reja, haqiqat, hisobot o'lchovlar bilan ushbu ko'rsatkichga ta'sir qiluvchi alohida olingan omillarni aniqlash.

Deduktiv uslub mehnat ko'rsatkichlarini avval korxonada, birlashma, firma, keyin esa sex, uchastka va ish joylari bo'yicha o'tqazilishini taqazo qiladi. Bunda tahlil umumiylikdan hususiylikka qarab olib boriladi.

Yollanib ishlaydiganlar – bular korxonada rahbariyati bilan mehnat faoliyati shartlari to'g'risidagi tuzilgan yozma kontrakt (shartnoma) yoki og'zaki bitim bo'yicha ishlaydigan shaxslar bo'lib, ular ana shu faoliyat uchun yollanish vaqtida kelishib olingan ish xaqini oladilar.

Yordamchi ko'rsatkichlar muayyan ish turining birligiga yoki vaqt birligi ichida bajarilgan ishlar hajmiga sarflangan vaqtni tavsiflab beradi.

Jamoa – bu birgalikda mehnat qiladigan shaxslar guruhi bo'lib unda kishilar bir-birlari bilan shunday o'zaro harakat qiladilarki, har kim boshqa shaxsga murojaat qiladi, ayni vaqtda uning ta'sirini ham his qiladi.

Induktiv uslubda – mehnat ko'rsatkichlarini birinchi ish joylari, uchastka, sexlarda so'ngra esa umuman korxonada miqiyosida o'rganish tushuniladi. YA'ni xususiy ko'rsatkichlarni o'rganishdan umumiylikka qarab tahlil olib boriladi.

Institutlar – bu insonlar tomonidan cheklangan ramkaga solingan qoidalarga amal qilish, bu cheklovlar odamlar o'rtasidagi o'zaro aloqalarni tashkil qiladi.

Ijtimoiy institut – bu, odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki normativ jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimidan iboratdir.

Ijtimoiy-ruhiy omillar – xodimlarning siyosiy, madaniy – texnik, ma'naviy barkamolligini ta'minlash, mehnat jamoalarining sifati, ularning ijtimoiy demografik tarkibi, xodimlarning intizomlilik, mehnat borasidagi faolligi va ijodiy tashabbuskorligi, jamoaning jisplashuv darajasi, mehnatni ma'naviy rag'batlantirish rolini yanada oshirish kabi tadbirlar.

Ikkinchi darajali iqtisodiy ma'lumotlar – tahlil o'tkazish maqsadidan kelib chiqib dastlab, oldin to'plangan ma'lumotlar bazasidan iborat bo'ladi. Bunday ma'lumotlar korxonada ma'lumotlarining ichki manbalarida bo'ladi, bu ma'lumotlar buxgalteriya, moliyaviy, statistik hisobi, nazorat natijalari majlis bayonnomalari, kompyuter markazlari ma'lumotlari mijozlar takliflaridan olinishi mumkin.

Iqtisodiy tizimning asosiy funksiyasi - iqtisodiy hokimiyatning barcha iqtisodiy sub'ektlar manfaatini ifodalashdan iborat.

Iqtisodiy axborotlar tizimi – doimiy harakatni ifodalovchi, ma'lumotlarni yig'ish to'plash, klassifikatsiyalash, tahlil etish, aniq va o'z vaqtida baholashdagi texnik vositalar va metodik uslublar yordamida, insonlar o'rtasidagi o'zaro aloqalar tushuniladi.

Iqtisodiy omillar – mehnat natijalariga binoan moddiy rag'batlantirishni, biznes-rejalashtirish usullarini, mehnat unumdorligini o'lchash usullarini takomillashtirish, barqaror moliyaviy muhitni ta'minlash kabi chora tadbirlar majmuasi kiradi.

Iqtisodiy nofaol aholi – ishchi kuchi tarkibiga kirmaydigan mehnatga qobiliyatli aholi. Uning jumlasiga quyidagilar kiradi:

Iqtisodiy faol aholi – bu aholining tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish uchun ishchi kuchini taklif etishni ta'minlaydigan qismi. Iqtisodiy faol aholi soni ish bilan bandlarni va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni o'z ichiga oladi.

Iqtisodiy faoliyat – bu inson tirikchiligini ta'minlash usullari va vositalari majmuidir.

Inson kapitali – investitsiyalar natijasida shakllangan bilimlar, ko'nikmalar, malakalar va sabablar zahirasi iborat bo'lib, u shaxsning jismoniy. Aqliy va psixologik sifatlari hamda qobiliyatlarini aks ettiradi.

Inson kapitaliga investitsiya qilish deganda, odatda malakaviy qobiliyatni, demakki, mehnat unumdorligini oshirishga yo'naltirilgan har qanday harajat tushunilib, u ta'lim olishga xarajatlarni, ish qobiliyati va mehnat unumdorligini ta'minlaydigan sog'liqni saqlashga qilinadigan harajatlarni va ishchi kuchini unumsiz erlardan yuqori unumli erlarga ko'chirishga ya'ni xarakatchanlikka qilinadigan xarajatlarni o'z ichiga oladi.

Inson omili – tashkilot va muassasalarning birgalikda faoliyat kechirishi uchun birlashgan kishilardir. Tarkibiy jihatdan u shaxs, ishchi guruhi, mehnat jamoasidir.

Inson resurslari – bu zarur uquv-farosatga, bilim va mahoratga, ishlash qobiliyati va malakasiga ega bo'lgan jamiyat a'zolari, mehnat ahlidir. Boshqacha aytganda inson resurslari haqiqiy va salohiyatli hodimlardan iborat.

Inson resurslaridan intensiv foydalanish – mehnat faoliyati samarasini oshirishni bildiradi va u mehnat unumdorligiga asoslanadi.

Inson resurslaridan ekstensiv foydalanish – ishchilar umumiy sonining, mehnatga layoqatli aholi bandligining o'sishi, mehnatga layoqatlilik davrining uzunligi, ish vaqtining uzunligi bilan ifodalanadi.

Ixtisoslashuv – bu ishlab chiqarish faoliyatining mehnat taqsimoti va konsentratsiyasiga asoslangan iqtisodiy shaklidir. U ma'lum operatsiyalarni bajarish yoki ommaviy, ko'p seriyali sarxillikka ega aniq mahsulot ishlab chiqarishga mo'ljallangan.

Ish – bu tabiat va inson tomonidan birlashgan kuchlarning ob'ektiv natijasidir.

Ish beruvchilar – xodimni ishga olish huquqi bo'lgan yuridik yoki jismoniy shaxslar.

Ish bilan bandlar – a) pul bilan to'lanadigan yoki natural xolidagi haq evaziga yollanib, shuningdek, o'z faoliyati evaziga qancha muddat haq yoki daromad olishidan qat'iy nazar, foyda yoki oilaviy daromad olish uchun yollanmasdan haftasiga kamida 2 soat mobaynida ish bajargan; b) kasalligi yoki jarohatlanganligi tufayli, bemorlarga qarab turish uchun; yillik mehnat ta'tili yoki dam olish kunlarida; o'z ish joyidan tashqarida ta'lim olganligi uchun; ma'muriyat tashabbusi bilan ta'minoti saqlab qolingani yoki saqlab qolinmagan holda mehnat ta'tilida bo'lgan va boshqa shunga o'xshash sabablar bilan vaqtincha ishda bo'lmagan; v) oilaviy korxonada haq olmasdan ish bajargan shaxslar hisoblanadi.

Ish vaqti – xodimning ijtimoiy tashkil etilgan mehnatda ishtiroki davomiyligi me’yori; xodim bevosita o’z mehnat vazifalarini bajarishi uchun lozim bo’lgan, qonun bilan yoki qonun asosida belgilangan vaqt.

Ish vaqti jamg’armasi - xodimlar soniga, bir xodim bir yilda o’rta hisobda ishlab bergan kunlar soniga va ish vaqtining o’rtacha muddatiga bog’liq

Ish davri – ishlab chiqarish vaqtining bir qismi bo’lib, ish vaqtdan foydalanish darajasini ifodalovchi ko’rsatkich.

Ish kuni – sutkaning ma’lum qismida ishchi, xizmatchinigi korxonada mehnat qiladigan, ishlab chiqarish faoliyatida band bo’ladigan vaqti.

Ishchi kuchiga bo’lgan ehtiyoj turlari qo’yidagicha bo’ladi:

- Normativ:

Korxonaga to’liq quvvat bilan ishlash sharoitida umumiy ish o’rinlari soni (ularning to’liq, qisman yoki zaruriy ish kuni bilan yuklanganligini ko’rsatgan xolda).

- Sof (ma’lum davrga):

Davr (oy, kvartal, yil) mobaynida korxonani rejalashtirilayotgan quvvatida ishlashi uchun zarur bo’lganda to’ldirilgan ish o’rinlari soni.

- Yalpi (ma’lum davrga):

Davr mobaynida korxonani rejalashtirilayotgan quvvatda ishlashi kerak bo’lgandagi ishchilar soni (shtatdagi va shtatdan tashqari).

Ishchi kuchiga bo’lgan ehtiyojni rejalashtirish turlari:

1.Loyihaviy. Ishchi kuchiga bo’lgan normativ ehtiyojni (korxonani barpo etishda) yoki tashkiliy o’zgarishlar (qisqarish, kengayish, yangi texnika joriy etilishi va x.z.) yuz berganda uning o’zgarishini aniqlash.

2.Joriy. Korxonaning ishlash quvvatini o’zgarishi va shunga o’xshash boshqa omillar ta’siri hisobiga ishchi kuchining haqiqatdagi malakaviy darajasini normativ ehtiyojdan chetlashish sifatida ma’lum davrga personalga bo’lgan sof ehtiyojni aniqlash.

Intizom, kasallik, qo’nimsizlik kabi omillarning ta’siri hisobiga sof ehtiyojdan chetlashish sifatida ma’lum davrda personalga bo’lgan yalpi ehtiyojni aniqlash.

3.Istiqbolli. Ishchi kuchining kamyob yoki eng muhim kategoriyalariga bo’lgan istiqboldagi yalpi ehtiyojni va ichki manbalar hisobiga uni qondirish imkoniyatlarini aniqlash.

Ish o’rni – bu ishlab chiqarish makonining bir qismi bo’lib, unda barcha asosiy va yordamchi texnologiya uskunalari, moslamalar, ish

mebellari va maxsus qurilmalar joylashgan va ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun mo'ljallangan bo'ladi.

Ish haqi – bu, yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchiga bo'lgan mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro'yobga chiqarish shaklidir. U mehnatning pul shaklidagi narxi bo'lib, uni ishga yollaganlar mehnat qiluvchilarga ma'lum vaqt mobaynida, ma'lum miqdordagi va muayyan sifatli ishni bajarganliklari uchun to'laydilar.

Ish haqining shakllari va tizimlari – bu, mehnatning miqdor natijalari va sifatiga (uning murakkabligi, intensivligi, shart-sharoitlariga) bog'liq ravishda ish haqini belgilash mexanizmidir.

Ishbilarmonlik qobiliyati – bu tadbirkorlarning ishning ko'zini bilishi, ishlab chiqarish, tijorat, bank ishi va boshqa faoliyatni samarali boshqara olishi, tavakkaliga, zarar ko'rib, chuv tushib qolishdan qo'rqmasdan xatarli faoliyat bilan shug'ullanishga jazm qilishi, iqtisodiy hatarga borishidir.

Ishga joylashtirish – O'zbekiston Respublikasida mehnatga yaroqli aholini ish bilan ta'minlashga qaratilgan tashkiliy-huquqiy, iqtisodiy tusdagi davlat tadbirlari tizimi.

Ishga tiklash – mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki xodim qonunga xilof tarzda boshqa ishga o'tkazilgan hollarda uni avvalgi ishiga tiklash.

1)Ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotgan o'quvchilar va talabalar, o'quv yurtlarining tinglovchilari va kursantlari;

2)Ishlashni istamayotgan, ish bilan ixtiyoriy ravishda band bo'lmagan shaxslar shuningdek, ishlashni istaydigan, lekin ishga joylashish yoki o'zini mustaqil daromad bilan ta'minlash uchun hech qanday harakat qilmaydigan shaxslar.

Ishchi kuchi – bu insonning jismoniy va aqliy qobiliyatlari yig'indisi, uning mehnatga layoqati bo'lib, iqtisodiyotda band bo'lgan mehnat resurslarining foydalanilayotgan qismidir.

Ishchi kuchi sifatining ko'rsatkichi – ishchi kuchining ma'lumot darajasi va ishlab chiqarish tajribasi hisoblanadi.

Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish – bu insonning aqliy va jismoniy qobiliyatlarining uzluksiz ravishda tiklanib borishi, doimiy ravishda uning bilim malaka saviyasini ko'tarilib, yangilanib borishidir.

Qadriyatlar – bu, sub'ekt, jamiyat, sinf, ijtimoiy guruhning hayot va ishning asosiy va muhim maqsadlari to'g'risidagi, shuningdek, ana shu maqsadlarga erishishning asosiy vositalari haqidagi tasavvurlaridir.

Kadrlar – (frans. cadre – shaxsiy tarkib) – 1. Korxonada, muassasa, firma, hissadorlik jamiyatlari va jamoat tashkilotlarida malakali xodimlarning asosiy tarkibi. 2. Qurolli kuchlarda – haqiqiy xizmatdagi komandirlar va oddiy askarlar tarkibi.

Kadrlar malakasini oshirish – ularning bilim, ko'nikma va mahoratini oshirish sifatida ishlab chiqarish faoliyati natijasi hisoblanib, bunday maxsus tashkillashtirilgan o'qitish qisqa muddat ichida belgilangan maqsadga erishish imkoniyatini beradi.

Kadrlarni rejalashtirish – bu odamlarga zarur vaqtda kerakli miqdordagi ish o'rinlarini ularning qobiliyatlari, yuqori mayllari ishlab chiqarish talablariga muvofiq ta'minlab berish hisoblanadi.

Kadrlarni qayta tayyorlash – korxonada xodimlari tomonidan yangi kasbni o'zlashtirishdir.

Kadrlar qo'nimsizligi ishchilarning o'z xohishiga ko'ra ishdan bo'shashini, mehnat intizomini doimiy buzishi, ishga sababsiz kelmasligi tufayli ma'muriyat tashabbusi bilan ishdan bo'shatilishini kiritish mumkin.

Kasbiy siljishda ishlovchilarni o'z tashabbusi va ma'muriyat roziligi bilan korxonada ichida yoki bo'linmada bir ish joyini boshqasiga almashtirishi nazarda tutiladi.

Qiziqish – shaxsning u yoki bu narsaga qaratilgan bilish ehtiyojining namoyon bo'lish shakli bo'lib, bu narsa ijobiy his-tuyg'u uyg'otishi mumkin:

Kompleks tahlil - odatda, natijaviy tahlil deb ataladi. Bunda tugallangan davr nazarda tutilmay, balki barcha mehnat salohiyatini tashkil qiluvchilar va uni o'zgartirishi mumkin bo'lgan turli sharoitlar, talablar va omillarga asoslangan jamoa faoliyatiga natijaviy baho berish nazarda tutiladi.

Korxonada mehnat salohiyati – mehnatni normal intensivligida ishlovchilarning kasb-malaka darajasi, intellektual va jismoniy yaroqlilik va boshqa omillarni hisobga olgan holda ishlab chiqarish jarayonida maksimal qatnashish imkoniyatidir.

Qobiliyat – bu xodimda o'ziga yuklangan vazifalarni bajarish uchun kasb malakasi mavjudligi, etarli darajadagi jismoniy kuch quvvat va chidamlilik, uquvlilik, umumiy madaniyat borligi va shu kabilar kiradi.

Malakali kadrlar bozori – bu hususan, ijtimoiy mehnatda ish bilan band bo'lgan va band bo'lmagan malakali kadrlarni talab va taklifga asosan mehnat muassasalari ishtiroki va nazorati ostida muntazam ravishda taqsimlaydigan va qayta taqsimlaydigan tizimdir.

Martaba – bu, insonning ish bilan bog'liq yillari mobaynida mehnat tajribasi va faoliyati taalluqli, alohida anglab etilgan nuqtai nazari va xulq-atvoridir (egallagan lavozimlaridagi, ish o'rinlaridagi izchillik, mehnat tashkilotidagi mavqeining ahvoli).

Mehnat – bu insonning biron-bir maqsadga muvofiq bajaradigan ijtimoiy foydali faoliyatidir.

Mehnat birligining bozor bahosi – bu, ish haqining miqdori (stavkasi) bo'lib, u shartnomada belgilab qo'yiladi va muayyan vaqt birligi ichida bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega bo'lgan mehnatga to'lanadigan haq darajasini belgilab beradi.

Mehnat ko'rsatkichlari amal qilishiga qarab tuzilishi bir - biri bilan o'zaro bog'liq ikki guruhga bo'linadi: direktiv (yo'l-yo'riq tarzidagi) ko'rsatkichlar va ishlab chiqarish korxonasi ichidagi hisob-kitob ko'rsatkichlari. Birinchi guruhga kiruvchi ko'rsatkichlar nazorat raqamlari yoki uzoq muddatli normativlar tarzida davlat organlari tomonidan belgilanadi. Ishlab chiqarishning ichki ko'rsatkichlari direktiv ko'rsatkichlardan kelib chiqqan holda, hisoblash yo'li bilan aniqlanadi. Ayrim ko'rsatkichlar (masalan, mehnat unumdorligi) mutlaq miqdorda, boshqa ko'rsatkichlar (ish haqi jamg'armasi, moddiy rag'batlantirishning yagona jamg'armasi) normativlar tarzida belgilanadi.

Mehnat ko'rsatkichlari tahlili ijtimoiy-iqtisodiy tadqiqotlarning alohida bir turi, iqtisodiy – xo'jalik faoliyati va boshqaruvga doir qarorlar samaradorligini tekshirish vositalaridan biridir.

Mehnat ko'rsatkichlari tahlilining maqsadi – mehnat jarayonlarini tashkil etish, inson mehnat salohiyatidan unumli foydalanish va samaradorligini oshirish ko'rsatkichlari, mamlakat miqyosida hamda uning har bir bo'lagi bo'lgan korxonalar, tashkilot, muassasalarida mehnatdan samarali foydalanish bo'yicha ilmiy asoslangan tavsiyanomalar ishlab chiqishdir.

«**Mehnat ko'rsatkichlari tahlili**» fanining ob'ektiga davlat, jamiyat tashkilotlari, uyushmalar, trestlar, birjalar, korxonalar, tashkilotlar va boshqa xo'jalik yurituvchi sub'ektlarning mehnat jarayonlari kiradi. Bu ob'ektlar iqtisodiy asosi jihatidan davlat, jamoa, aksiyadorlik, xususiy, xorijiy va aralash kabi mulk shaklida faoliyat ko'rsatadigan ob'ektlarga bo'linadi.

«**Mehnat ko'rsatkichlari tahlili**» fanining predmeti deb – turli mulk shaklidagi korxonalar, firma, birlashma va hokazolarda mehnat jarayonlarini sodir bo'lishi, rivojlanishi va o'zgarishining ijtimoiy iqtisodiy

samaradorligi va raqobatga chidamli bo'lib faoliyat ko'rsatishi uchun zarur mehnat resurslaridan oqilona foydalanilayotganligiga baho berishga aytiladi.

Mehnat qobiliyati – xodimning sog'lig'idan, holatidan kelib chiqadigan mehnat faoliyatiga bo'lgan qobiliyati.

Mehnat kooperatsiyasi – bu mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o'rtasidagi aloqalarning o'rnatilishi va mehnat faoliyatining tashkil etilishidagi eng muhim elementlardan biridir.

Mehnat taqsimoti deganda, har xil mehnat turlarninpg bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo'lishi tushuniladi.

Mehnat mazmuni – bu ishlarning kasbiy mansubligi, ularning tarkibiy murakkabligi, bajarishdagi izchilligi bilan belgilanadigan mehnat elementlari bo'lib, xodimning mehnat predmetlari va vositalari bilan o'zaro munosabatga kirishuvidir.

Mehnat normalarining funksiyalari – mehnat munosabatlarida uni tartabga solish, ta'minlash borasidagi funksiyalardan iborat. Ularga mehnat sharoitlarini tavsiflovchi turli omillarning mumkin bo'lgan o'lchovlari, qoidalar, yo'riqnomalar kiradi.

Mehnat reduksiyasi – bu murakkab mehnatni oddiy mehnatga aylantirish demakdir.

Mehnat resurslari – bu o'zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to'plamidir.

Mehnat resurslarini shakllantirish – bu ularning doimiy ravishda yangilanib turishidir.

Mehnat salohiyati – jamiyatning mehnat sohasidagi imkoniyat quvvatlari bo'lib, jismoniy imkoniyat, ma'lumot, kasb-kor, malakaga ega bo'lgan ishlab chiqarishda ishtirok etishga layoqatli bo'lgan barcha fuqarolarni o'z ichiga oladi.

Mehnat staji – xodimning belgilangan tartibda hisoblanadigan mehnat faoliyati davri. U ish vaqtini ham dam olish vaqtini ham o'z ichiga oladi.

Mehnat taqsimoti – bu har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo'lishidir.

Mehnat unumdorligi – bu, xodimlar mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi ko'rsatkichidir. U insonning vaqt birligida ma'lum miqdorda mahsulot va xizmatlarni yarata olishidir.

Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari (rezervlari) – bu, texnika va texnologiyani takomillashtirish, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishni yaxshilash hisobiga mehnat unumdorligini oshirishning barcha omillaridan yanada to'laroq foydalanish imkoniyatidir.

Mehnat shartnomasi – xodim bilan ish beruvchi o'rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo'yicha ishni ichki mehnat tartibiga bo'ysungan holda taraflar kelishuvi, shuningdek, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqida kelishuv.

Mehnatga qobiliyatsizlik – mehnat qilish qobiliyatining yo'qolishi yoki mehnatga yaroqsizlik.

Mehnatga moslashish (ko'nikish) – bu, shaxs yangi mehnat vaziyatini o'zlashtirishining ijtimoiy jarayoni bo'lib, unda shaxs va mehnat muhiti bir-biriga faol ta'sir ko'rsatadi va moslashuvchi-moslashtiruvchi tizimlar hisoblanadi.

Mehnatga munosabat – bu, murakkab ijtimoiy hodisa bo'lib, uch element birligi: mehnat muomalasi sabablari va yo'nalishlari; real yoki haqiqiy mehnat muomalasi; xodimlarning mehnat faoliyatiga og'zaki baho berishidan iboratdir.

Mehnatdan qoniqish hosil qilish – bu, xodimning mehnat mazmuniga, xarakteri va shart-sharoitlariga qo'yadigan talablarining muvozanatli holati, bu talablarni amalga oshirish imkoniyatlariga sub'ektiv baho berishdir.

Mehnatni qurollari – odamlar moddiy boyliklar yaratishda, mehnat predmetlariga, ob'ektlariga ta'sir ko'rsatishda qo'llaniladigan asbob-uskunalar; ular ish qurollari, mashinalar, mexanizmlar va boshqalardan tarkib topadi.

Mehnatni normalash – bu, ilmiy asoslangan mehnat xarajatlarini va uning natijalarini: vaqt normalari, soni, xizmat ko'rsatishning boshqarilishi, mahsulot ishlab chiqarishning normalangan topshiriqlari normalarini aniqlashdir.

Mehnat normalarining asoslanganli – ularning zamonaviy ishlab chiqarish talablariga mos kelishi tig'izligi, bir maromda yuklatilganligi va sifati bo'yicha ko'rsatkichlarni tahlil etish orqali asoslab berish.

Asoslanganlikning – iqtisodiy, texnik, tashkiliy, ruhiy-fiziologik, ijtimoiy turlari mavjud.

Mehnat normalarining qamrab olinganlik darajasi mehnat munosabatlarining sifatli darajada yo'lga qo'yilganligidan dalolat beradi.

Mexnat normalarini tahlil etishning vazifalari: iqtisodiy ishlarda mehnat normalarining qo'llanilish darajasini baholash; normalarning sifati va tengligini hamda ularning to'g'ri qo'llanilayotganligini aniqlash; operativ tahlil va nazorat jarayonida qo'llanilayotgan normalarni kengaytirish bo'yicha tadbirlar ishlab chiqish.

Mehnat normalar sifatini tavsiflovchi belgilar tizimi quyidagilar:

- berilgan tashkiliy-texnikaviy sharoitlar uchun korxonada belgilangan ilmiy-asoslangan sarflar normalariga, mahsulot birligiga ketadigan mehnat sig'imi o'lchamining mos kelish darajasi;

- normalashni hisoblash uchun yagona bazaning mavjudligi. Ish va jarayonlar o'lchov birliklarining ularni bajarish uchun ishlab chiqilgan, ishlab chiqarishni hisobga olish tizimi, normalarga mos kelishi. Bu har bir ish joyida mehnat sarfini nazorat qilish uchun zarur;

- mehnat normalarining bir maromligi.

- Mehnat normalari ijrochiga faqat ko'rsatkich bo'yicha emas, balki tuzilmasi bo'yicha ham tushunarli bo'lishi kerak.

Mehnat normalari tarkibi ikkita parametr – *asoslanganlik va amal qilish davri* bo'yicha tahlil qilinadi. Asoslanganlik bo'yicha ilmiy asoslangan va tajriba-statistik normalar mavjud.

Mehnatni tashkil etish – nazariya va amaliyotga asoslangan holda korxonada ish jarayonlari unsurlarini uyushtirish tartibi va tamoyillari.

Mehnat ko'rsatkichlari tahlili ko'rinishlari quyidagicha bo'ladi:

- Tahlil o'tqazishning davriyligi bo'yicha – kundalik, xaftalik, oylik, kvartallik, yarim yillik, yillik;

- Ob'ektlarni to'liq qamrab olinishi bo'yicha – to'liq, lokal va tematik;

- Ob'ektlarni o'rganish uslublari bo'yicha – kompleks, uzluksiz va tanlab o'tqaziladigan;

- O'rganish xarakteri bo'yicha – joriy, operativ, doimiy, bir martalik.

Mehnat sig'imi - bu ma'lum iste'mol qiymati ishlab chiqarishga yoki konkret texnologik jarayonni bajarishga ketgan ish vaqti xarajatlarini tavsiflovchi ko'rsatkichdir. Mehnat sig'imi mahsulot birligi ishlab chiqarishga yoki ishni bajarishga, qilingan mehnat sarflari jami miqdorini ko'rsatib beradi. Mahsulot birligining mehnat sig'imini aniqlash uchun

jami ishlab chiqarishga qilingan mehnat sarflari, muayyan davrda ishlab chiqarilgan mahsulot hajmiga bo'linadi.

Mehnat unumdorligi mahsulot hajmining sarflangan ish vaqtiga nisbati bilan va, aksincha ish vaqtining mahsulot hajmiga nisbati mehnat sig'imi bilan aniqlanadi.

Mehnat unumdorligini oshirishning intensiv yo'li – bu mahsulotga sarflanayotgan mehnat sig'imini kamaytirish orqali ish vaqtini tejashni aks ettiradi. Mehnat unumdorligi o'sishining ekstensiv yo'lida ish vaqtdan to'liq foydalanishning salohiyatli mikoniyatlari aniqlanadi.

Mehnat unumdorligini oshirishning imkoniyatlari (rezervlari) – ishlab chiqarish korxonalarida samaradorlikni yanada oshirish uchun mavjud bo'lgan lekin turli sabablarga ko'ra foydalanilmayotgan salohiyatli imkoniyatlar tushuniladi.

Mehnat unumdorligi omillari - mahsulot, ish yoki xizmatlar ishlab chiqarishda yollanma mehnat sarfi miqdorining o'zgarishiga ta'sir etuvchi sabablar, harakatlantiruvchi kuchlardir. Bu omillar o'z navbatida moddiy - texnikaviy, tashkiliy, iqtisodiy va ijtimoiy-ruhiy omillarga ajratiladi.

Moddiy-texnikaviy omillar – bu ilm fan yutuqlarini joriy etish, uskunalarni zamonaviylashtirish, mehnat predmetlari va qo'rollarini texnik darajasini oshirish, progressiv texnologik jarayonlarni, ishlab chiqarishni avtomatlashtirish va mexanizatsiyalash kabi chora va tadbirlar kiradi. Ushbu tadbirlar yordamida qariib 60 % mehnat unumdorligi ko'rsatkichi o'sishi ta'minlanadi.

Mutaxassislar – bu boshqaruvga doir qarorlar tayyorlash va ishlab chiqish funksiyasini bajaruvchi xodimlardir.

Normativ hujjat elementlari uch guruhga bo'linadi: normativlar va normalar; ishlab chiqarish ishlarining qoidalari; talablar va cheklovlar.

Omillar – bu, mehnat unumdorligining o'zgarishiga ta'sir ko'rsatadigan harakatlantiruvchi kuchlar yoki sabablaridir.

Ob'ektiv (tashqi) omillar deyilganda korxonada faoliyatiga mutlaqo bog'lik bo'lmagan omillar tushuniladi, ya'ni, davlat siyosatining o'zgarib turishi, bozordagi talab va taklifning o'zgarishi, baho, tabiiy omillar va hokazolar.

Operativ tahlil – aniqlangan manfiy chetlanishlarni bartaraf etish uchun operativ qarorlar qabul qilish maqsadida foydalaniladi va unda reja ko'rsatkichlarining bajarilishi nazorat qilinadi. Operativ tahlilga taalluqli ko'rsatkichlarga quyidagilar kiradi: mehnat unumdorligi, ishlovchilar soni va tarkibi, ish haqi jamg'armasi va uning o'rtacha o'lchami, smena

normalarini bajarmayotgan ishchilar salmog'i, jismoniy va qo'l mehnatini qisqartirish tadbirlarini amalga oshirish muddati.

potensial ish vaqti jamg'arma yig'indisi - ushbu jamoaning ishlab chiqarish vazifasini bajarishi uchun oqilona foydalanilishi mumkin bo'lgan maksimal ish vaqti o'lchamidir.

Reglamentlangan vaqt sarflariga mehnat normalariga kiritilgan ishlanmaydigan vaqt va ishga kelmasliklar kiradi. Ushbu turdagi vaqt sarfining o'lchami yo'nalishlar bo'yicha normativlar va hisob-kitob yo'li bilan texnologik jarayonning borishiga qarab aniqlanadi hamda donali vaqt tarkibiga kiradi.

Sabab – insonning nima uchun harakat qilishini ko'rsatadigan, faoliyatga ichki undovchi narsa bo'lib, u muayyan ehtiyojlarni qondirish bilan bog'liq.

Statistik usullarda tahlil qilish. Iqtisodiy tahlilda qo'yidagi statistik usullardan foydalaniladi.

1. Omillar samarasini (dispersion) tahlili – o'rganilayotgan tizimdagi sifat va son omillarining ta'sirini aniqlashda foydalaniladi;

2. Korrelyatsion tahlil – son va sifat omillarining o'zaro aloqasini, baholashning tig'izligini aniqlashda foydalaniladi;

3. Regression tahlil – tizim funksiyasiga modellarni yaratishda, son va sifat omillarining ta'sirini aniqlashda foydalaniladi.

4. Vaqtli qatorlar tahlili – vaqt mobaynida mavsumiylik, davriylikni aniqlash asosida prognozlashtirishda foydalaniladi.

Sub'ektiv (ichki) omil deyilganda, korxonalarining amaliy faoliyati bilan yuqori samaradorlikka erishish, ya'ni mehnat, moddiy va asosiy fondlardan oqilona foydalanish hisobiga ko'proq mahsulotlar ishlab chiqarishda hamda yuqori foyda olish evaziga korxonalar faoliyatini yaxshilash mumkinligini ham o'rganadi.

Tarif setkasi – bu, razryadlar shkalasidan iborat bo'lib, ularning har biriga o'z tarif koeffitsienti berilgan va har qanday razryadning tarif setkasida ishning murakkabligiga qarab birinchi razryadga nisbatan ishning necha marta murakkabligini ko'rsatib turadi.

Tashkiliy omillar – ishlab chiqarishning ixtisoslashuvi va kombinatsiyalash borasida kengaytirish, ishlab chiqarishni tashkil etishni takomillashtirish, mehnatning ilg'or usullari va uslublaridan foydalanish, ish joylarini tashkil etishni va ularga xizmat ko'rsatishni yaxshilash, ish joylarining xavfsizligini ta'minlashga oid tadbirlar tushiniladi.

Tahlil - bir butunni tarkibiy qismlarga ajratishni anglatadi. Bundan maqsad ularning o'zaro aloqalarini, o'zaro ta'sir etish kuchini ochib berish, ulardan har birining zarurlik darajasini aniqlashdan iborat.

Tahlil talablari:

– tahlil o'tkazishning muntazamligi. U zarur ma'lumotlar yig'ilib borishini ta'minlaydi, ko'proq e'tibor talab qiladigan ko'rsatkichni topish imkonini beradi.

– xo'jalik faoliyatining barcha yunalishlari buyicha tahlilni bir vaqtda o'tkazish: texnik, tashkiliy, hisob-moliyaviy, boshqaruv, ijtimoiy rivojlanish bo'yicha. Bu yo'nalishlarning barchasi bir-biri bilan o'zaro bog'liq va bir-biriga ta'sir qiladi. SHuning uchun turli vaqtlarda o'tkazilgan tahlil ma'lumotlarini qayta-qayta ishlashga to'g'ri keladi.

– boshlang'ich ma'lumotlar sifati. Bu ma'lumotlar statistik va operativ hisobotlarda, buxgalteriya hisoboti va h.k.larda bo'ladi.

– tahlil o'tkazuvchi mutaxassislarni tanlashdir. Bunday mutaxassis keng ixtisosli iqtisodchi bo'lishi zarur va u ko'rsatkichlarning o'zaro bog'liqligini yaxshi bilishi, materiallarni yig'ish ishlarini yaxshi tashkil qilishi, ularni tekshirish va baholashni bilishi kerak.

Tahlilni o'tkazish bosqichlari - rejalashtirish, ma'lumotlarni yig'ish, tekshirish, umumlashtirish, taklif va xulosa berish.

Tahlil metodlari ob'ektiv va sub'ektiv munosabatiga qarab evristik va matematik metodlarga ajratiladi. Tahlil yo'nalishiga qarab esa, vaqtinchalik, strukturaviy, nisbiy ko'rsatkichlar, trendli (tendensiyalarni aniqlash) taqqoslama, omilli tahlil turlariga ajratiladi.

Tematik tahlil alohida guruhga kiritiladi. U faoliyatning bir yo'nalishini baholash bilan bog'liq. Tematik tahlil jarayonida chetga chiqish o'lchovi aniqlanadi, rejaning asosiligi tekshiriladi, chetga chiqishlar va yo'qotishlar sabablari topiladi.

Turmush darajasi – bu, aholining zaruriy, moddiy va nomoddiy ne'matlar hamda xizmatlar bilan ta'minlanganlik hamda ularni iste'mol qilish darajasidir.

Umumlashtiruvchi ko'rsatkichlarga bir ishchining ishlab chiqargan o'rtacha yillik, o'rtacha kunlik va o'rtacha soatlik mahsuloti, shuningdek, bir ishlovchiga to'g'ri keladigan o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishning qiymat ifodasidagi ko'rsatkichlari kiradi.

Xizmatchilar – bu rahbar va mutahassislarga boshqaruvga doir qarorlar ishlab chiqish hamda amalga oshirishda axborot xizmati ko'rsatuvchi xodimlardir.

Xususiy ko'rsatkichlar bu muayyan turdagi mahsulot birligini ishlab chiqarish uchun vaqt sarfi (mahsulotning mehnat sig'imi) yoki bir kishi bir kunda yoxud bir kishi – bir soatda muayyan turdagi natural mahsulot ishlab chiqarishga sarflagan vaqt ko'rsatkichlarini ifodalaydi.

Shaxsiy omil – faoliyat ko'rsatadigan (harakatda amalga oshiriladigan) ishchi kuchi bo'lib, o'z sifat ko'rsatkichlarining majmui bilan qarab chiqiladi.

Yalpi milliy mahsulot (YAMM) – bu bir yil davomida pirovard natijada yaratilgan va bozor narxida hisoblangan barcha mahsulot va xizmatlardir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

I. O'zbekiston Respublikasi qonunlari

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. –Т.:Ўзбекистон. 2010.

2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси. -Тошкент.: “Адолат”, 2010. –256 б.

II. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti farmonlari va qarorlari

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2006 йил 5 январ “Касаначиликни янада ривожлантириш тўғрисида”ги Фармони “Халқ сўзи” 2006 йил 5 январ.№3 (3802).

4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги. 2007 йил 6 апрельдаги ПҚ 616-сон Қарори, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси 2007, №4.

5. “Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик” Давлат дастури. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори. 07.02.2011 й. № ПҚ-1474.

III. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi qarorlari va O'zbekiston Respublikasi vazirliklarining huquqiy - me'yoriy hujjatlari

6. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан “О мерах по совершенствованию организации трудовой деятельности граждан Республики Узбекистан за рубежом” от 12.11.2003 года № 505.

7. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 06.04.2001 года № 162 “Об утверждении положений о Министерстве труда и социальной защите населения Республики Узбекистан и агентстве по вопросам внешней трудовой миграции.

8. ”Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш марказларини ташкил этиш тўғрисида”18-май 2001й. №-223.

9. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш

органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги. 2007 йил 6 апрельдаги ПҚ 616-сон Қарорини амалга ошириш чора-тадбирлари ҳақида”ги Қарори, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси 2007, №5.

10. О мерах по дальнейшему развитию и модернизации предприятий текстильной промышленности и расширению производства отечественных непродовольственных потребительских товаров на 2009-2011 годы: Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 20 августа 2009 года № 236. Собрание законодательства Республики Узбекистан – 2009. - № 34. – 372 с.

11. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва Молия вазирлигининг «Бошқарув ходимларининг сонини тартибга солиш ва уларга сарфланадиган харажатларни мақбуллаштириш бўйича меъёрий ҳужжатлар» 2003 йил 12 сентябрдаги 58/116 қарорлари. Т. : 2004 й.

IV. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari

12. Каримов И.А. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси. - Т.: Ўзбекистон, 2010. – 56 б.

13. Каримов И.А. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. - Президент Ислам Каримовнинг 2010 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси . - Т.: Ўзбекистон, 2010. – 48 б.

14. И.Каримов. Жахон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари. -Т.: “Ўзбекистон”. 2009 й. -56 бет.

V. Darsliklar

15. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: Меҳнат, 2009. -678 б.

16. Abdurahmonov Q.X., Xolmo`minov Sh.R. va boshqalar «Mehnat iqtisodiyoti» Darslik. –Т.:«Adabiyot jamg`armasi nashriyoti» 2005. -256 б.
17. Волгин Н.А. Экономика труда: социально-трудовые отношения Издательство: Экзамен, 2008. -568 с.
18. Генкин Б. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов Издательство: Норма, 2007. - 487 с.
19. Зайцев Н.Л. Экономика организации. Учебник-М.: «Экзамен», 2004. -546 с.
20. Зайцев Н.Л. Экономика организации.Учебник – М.: «Экзамен», 2004. -622 с.
21. Савицкая Г.В. Экономический анализ. ООО“Новое знание” М.: 2007. -654 с.
22. Современная экономика труда. /под ред. проф. В.В.Куликова. –М.: ЗАО «Финстатинформ», 2008. -589 с.
23. Шлендер П.Э., Кокин Ю.П.“Экономика труда”М.: Юрист, 2005. -358 с.
24. Холмўминов Ш.Р., Хакимов Х., Боқиева И., Маҳкамбоев А. Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили (ўқув қўлланма).-Т.: Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти, 2004. - 112 б.

VI. O'quv qo'llanmalar

25. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг 2010 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги “Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади” мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича Ўқув-услубий мажмуа. – Тошкент: Иқтисодиёт. - 2011. – 376 б.
26. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг “Мамлакатимизни модернизация қилиш ва кучли фуқаролик жамияти барпо этиш – устувор мақсадимиздир” ҳамда “Асосий вазифамиз – Ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлигини янада юксалтиришдир” номли маърузаларини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. – Тошкент: Иқтисодиёт. - 2010. -281 б.
27. Бу муқаддас Ватанда азиздир инсон. Ўзбекистоннинг 19 йил мустақил тараққиёт йўлида жамиятни модернизациялаш ва иқтисодиётни инновацион ривожлантиришнинг дадил одимлари ва

муваффақиятлари: талаба ёшлар ва кенг жамоатчилик билан учрашувларда фойдаланиш учун ижтимоий-иқтисодий ва маънавий-маърифий мавзуда илмий-оммабоп рисола. – Т.: “Иқтисодиёт”, 2010. - 148 бет.

28. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг БМТ саммитининг Мингйиллик ривожланиш мақсадларига бағишланган ялпи мажлисидаги нутқини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. Тошкент: “Иқтисодиёт” нашриёти, 2010. – 146 бет.

29. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг 2010 йил 12 ноябрдаги қўшма мажлисидаги “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа, Т.: “Иқтисодиёт” 2010. -281 б.

30. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг «Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари» номли асарини ўрганиш бўйича ўқув қўлланма. Тузувчилар: Б.Ю.Ходиев, А.Ш.Бекмуродов, У.В.Ғофуров, Б.К.Тухлиев. – Т.: Иқтисодиёт, 2009. – 120- б.

31. Бакиева И.А. Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили ўқув фани бўйича таълим технологияси. “Иқтисодий таълимда ўқитиш технологияси” сериясидан. –Т.: ТДИУ, 2011. -280 б.

32. Басовский Л.Е. Теория экономического анализа. Учебное пособие. –М.: «Инфра-М» 2007. -220 с.

33. Варанский Г.Б Экономика и социология труда. –Выборг: ИНЖЭКОН Press, 2008. -464 с.

34. Гейц И.В. Ответственность за нарушение трудового законодательства. –М.: Издательство: ДиС , 2006. -158 с.

35. Ельмеев В.Я. Социальная экономика труда. Учеб.пос. –С-П.: изд. Санкт-Петербургского Университета. 2007. -359 с.

36. Назаров А.Ш. «Меҳнатни ташкил этиш ва нормалаш» -Т.: ТДИУ, 2004. 256 б.

37. Соколова М.И., Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебник для вузов. Издательство: -М: Проспект, 2005. – 240 с.

38. Полгари Ю.И., Бобрицкий Н.Г. Оплата труда и активизация инновационной деятельности персонала. Издательство: Юнипак, 2005. - 148 с.

VII. Statistika to'plamlari ma'lumotlari

39. Инвестиции Республики Узбекистан 2010. Статистический сборник. – Т.: Госкомитет РУз по статистике, 2010. – 148 с.

40. Промышленность республики Узбекистан 2009. Статистический сборник. - Т.: Госкомитет РУз по статистике, 2010. – 156 с.

VIII. Internet saytlari

41. www.review.uz,

42. www.stat.uz.

43. www.cer.uz

44. www.Ilo.ru

45. www.un.org

46. www.imce.ru

47. www.norma.uz.

48. www.gov.uz