

KORXONA ISH HAQI FONDINING TAHLILI VA UNI OPTIMALLASHTIRISH YO‘LLARI

Nasriddinova Ravshanoy

Andijon davlat texnika instituti

“Iqtisodiyot va boshqaruv” fakulteti

“Buxgalteriya hisobi va audit” yo‘nalishi 4-kurs talabasi.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18780612>

Annotatsiya. Mazkur maqolada korxonalarda ish haqi fondining iqtisodiy mohiyati, tarkibiy qismlari va shakllanishiga ta'sir etuvchi omillar tadqiq etilgan. Ish haqi fondini tahlil qilish, optimallashtirish yo'llari yoritilgan hamda nisbiy va mutlaq ko'rsatkichlari, shuningdek, mehnat unumdorligi va ish haqi o'sish sur'atlari o'rtasidagi mutanosiblik masalalari tahlil qilingan.

Kalit so'zlar: ish haqi fondi, mehnat unumdorligi, ish haqi tahlili, optimallashtirish, rag'batlantirish, korxona samaradorligi.

Kirish.

Hozirgi globallashuv va bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonalarning barqaror faoliyat yuritishi ko'p jihatdan mehnat resurslaridan oqilona foydalanish va ish haqi fondini samarali boshqarishga bog'liq. Ish haqi fondi korxona xarajatlarining eng yirik tarkibiy qismlaridan biri bo'lib, u nafaqat ishlab chiqarish tannarxiga, balki moliyaviy natijalarga, raqobatbardoshlikka va ijtimoiy barqarorlikka ham bevosita ta'sir ko'rsatadi. Ish haqi fondining haddan tashqari oshib ketishi korxonaning foydasini kamaytirs, uning yetarli darajada shakllanmasligi xodimlarning mehnatga bo'lgan rag'batini pasaytiradi. Shu sababli ish haqi fondini nafaqat hisobga olish, balki chuqur tahlil qilish va iqtisodiy jihatdan asoslangan holda optimallashtirish zamonaviy boshqaruvning muhim vazifalaridan biri hisoblanadi.

So'nggi yillarda, O'zbekiston iqtisodiyotida ish haqi tizimini takomillashtirish, real daromadlarni oshirish va mehnat munosabatlarini qonuniylashtirish bo'yicha amalga oshirilayotgan islohotlar mazkur masalaning dolzarbligini yanada kuchaytirmoqda.

Ish haqi fondi - bu korxona yoki tashkilot tomonidan o'z xodimlariga bajargan ishlari uchun ma'lum bir davr davomida to'lanishi kerak bo'lgan barcha pul mablag'larining jami summasidir ya'ni korxonaning ishchi kuchini saqlab turish va rag'batlantirish uchun sarflaydigan umumiy byudjeti hisoblanadi.

Korxona ish haqi fondining tahlili - bu ish haqi fondining o'tgan davrlar bilan qiyoslanishini hamda uning korxonaning moliyaviy holatiga ta'sirini o'rganishdir. Ish haqi fondi xodimlarning asosiy ish haqi, qo'shimcha ish haqi, rag'batlantiruvchi va kompensatsion to'lovlar, mukofotlar hamda qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa to'lovlarni o'z ichiga oladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq, ish haqi xodimning mehnatiga, uning malakasi, bajarilgan ishning murakkabligi, miqdori va sifati, shuningdek mehnat sharoitlariga qarab belgilanadi. Bu holat ish haqi fondining shakllanishi mehnat jarayoni natijalari bilan o'zaro bog'liqligini ko'rsatadi. Iqtisodiy nazariya nuqtai nazaridan ish haqi fondi ikki tomonlama ahamiyatga ega. Bir tomondan, u xodimlar uchun daromad manbai bo'lib, ularning turmush darajasini belgilaydi.

Ikkinchi tomondan, ish haqi fondi korxona uchun xarajat elementi bo'lib, uning hajmi to'g'ri rejalashtirilmasa, ishlab chiqarish tannarxi oshib ketishiga sabab bo'ladi. Shu bois ish haqi fondini boshqarish masalasi ijtimoiy va iqtisodiy manfaatlar uyg'unligini ta'minlashni talab etadi.

Tahlil va natijalar.

Ish haqi fondining hajmi va dinamikasi bir qator ichki va tashqi omillar ta'siri ostida shakllanadi. Ichki omillarga korxonaning ishlab chiqarish hajmi, xodimlar soni, ularning malaka darajasi, mehnat unumdorligi va ish vaqtidan foydalanish darajasi kiradi. Tashqi omillar esa davlat tomonidan belgilangan minimal ish haqi miqdori, soliq va ijtimoiy ajratmalar siyosati, mehnat bozoridagi holat va inflyatsiya darajasi bilan bog'liq¹.

Amaliy tahlillar shuni ko'rsatadiki, ko'plab korxonalarda ish haqi fondining o'sishi asosan xodimlar sonining ko'payishi va nominal ish haqi oshishi hisobiga yuz bermoqda.

Biroq mehnat unumdorligi bilan bog'liq o'sish yetarli darajada ta'minlanmayapti.

Natijada ish haqi fondining iqtisodiy samaradorligi pasaymoqda va korxona foydasiga salbiy ta'sir ko'rsatmoqda.

Korxonalarda ish haqi fondini tahlil qilish moliyaviy boshqaruvning muhim tarkibiy qismi bo'lib, u ish haqi xarajatlarning asoslanganligini, ularning mehnat natijalari bilan bog'liqligini hamda umumiy moliyaviy holatga ta'sirini aniqlashga xizmat qiladi. Tahlil jarayonida ish haqi fondi faqatgina mutlaq miqdorda emas, balki nisbiy ko'rsatkichlar orqali ham baholanadi. Bu esa korxona faoliyatining samaradorligini chuqurroq tahlil qilish imkonini beradi. Ish haqi fondini tahlil qilishda avvalo uning dinamikasi o'rganiladi ya'ni ish haqi fondining bir necha yil davomida qanday o'zgarib borayotgani, uning o'sish sur'atlari ishlab chiqarish hajmi, tushum va foyda o'sish sur'atlariga mos kelayaptimi yoki yo'qmi, degan savollarga javob topiladi. Chunki ish haqi fondining o'sish sur'atlari ishlab chiqarish hajmi o'sishidan yuqori bo'lsa, bu moliyaviy barqarorlikka salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Tahlilning muhim yo'nalishlaridan biri ish haqi fondining tarkibini o'rganishdir.

Bunda asosiy ish haqi va qo'shimcha ish haqi o'rtasidagi nisbat, doimiy va o'zgaruvchan to'lovlar ulushi, rag'batlantiruvchi to'lovlarning umumiy fondagi salmog'i tahlil qilinadi². Agar qo'shimcha va rag'batlantiruvchi to'lovlar ish natijalariga bog'lanmagan holda doimiy xarakter kasb etsa, bu ish haqi fondining samarasiz ishlatilayotganidan dalolat beradi. Iqtisodiy jihatdan asoslangan ish haqi tizimi shunday qurilishi kerakki, ish haqi fondining o'sishi mehnat unumdorligi o'sishiga mos yoki undan past bo'lsin. Aks holda, ish haqi xarajatlarning oshishi korxona foydasini "yeb yuboradi".

Muhokama.

Iqtisodiy kuzatuvlar orqali shuni ko'rishimiz mumkinki, ko'plab korxonalarda ish haqi fondi asosan inflyatsiya va minimal ish haqi oshirilishi hisobiga ko'paymoqda. Biroq texnologik yangilanishlar, mehnatni tashkil etishning ilg'or shakllari va xodimlar malakasini oshirish orqali mehnat unumdorligini ko'tarish masalasiga yetarli e'tibor berilmayapti.

Natijada ish haqi fondi bilan yaratilayotgan qo'shimcha qiymat o'rtasida nomutanosiblik yuzaga kelmoqda. Mehnat unumdorligining pastligi esa ish haqi fondining sun'iy ravishda oshirilishi korxonaning raqobatbardoshligini pasayishiga olib kelmoqda.

¹ Akriyva HCM (2025). "Payroll Optimization Strategies and Labor Cost Management."

² Islomov S.R. Moliyaviy tahlil. — Toshkent: Iqtisodiyot-Moliya, 2020.

Ayniqsa, eksportga yo'naltirilgan korxonalarda bu holat mahsulot tannarxining oshishiga va tashqi bozorlarda narx bo'yicha raqobat imkoniyatlarining cheklanishiga olib keladi.

Ish haqi fondini optimallashtirish ish haqi fondining hajmini korxona faoliyati natijalari, mehnat unumdorligi va moliyaviy imkoniyatlariga moslashtirishni anglatadi.

Nazariy jihatdan ish haqi fondini optimallashtirish korxona manfaatlari bilan xodimlarning ijtimoiy manfaatlari o'rtasidagi muvozanatni ta'minlashga qaratilgan bo'lishi lozim. Nazariy jihatdan samarali ish haqi fondi quyidagi tamoyillarga asoslanadi: ish haqi fondining o'sishi mehnat unumdorligi o'sishidan yuqori bo'lmashligi, ish haqi tarkibida natijaga bog'liq o'zgaruvchan qismning mavjud bo'lishi, to'lovlar tizimining shaffof va tushunarli bo'lishi hamda ish haqi xarajatlarining korxona moliyaviy natijalari bilan uzviy bog'liqligi.

Nazariy yondashuvlardan biri sifatida mehnatga haq to'lashning samaradorlikka asoslangan modeli orqali ish haqi fondi doimiy xarajat sifatida emas, balki investitsiya sifatida qaraladi. Ya'ni, ish haqi orqali xodimlarning malakasi, motivatsiyasi va mehnat natijalariga ta'sir ko'rsatilib, oxir-oqibatda korxona daromadlari oshiriladi. Bunday yondashuv ish haqi fondini optimallashtirishni qisqartirish emas, balki to'g'ri yo'naltirish orqali amalga oshirishni nazarda tutadi.

Yana bir muhim nazariy yondashuvlar natijaga asoslangan (KPI) usuli va motivatsion nazariyalar yondashuvi. Motivatsion yondashuv vakillari Abraham Maslow va Frederick Herzberg ish haqini inson ehtiyojlarini qondirish va mehnat faolligini oshirish vositasi sifatida talqin qilganlar.

Ushbu nazariyaga ko'ra, ish haqi fondini optimallashtirish: adolatli va shaffof to'lov tizimini yaratish, moddiy va nomoddiy rag'batlantirishni uyg'unlashtirish, bonus va mukofotlarni natijaga bog'lash orqali amalga oshiriladi. Bu yondashuv ijtimoiy barqarorlik va xodimlar sodiqligini ta'minlashga xizmat qiladi.

Hozir ko'plab xususiy korxonalar va bank sektorida ish haqi: bajarilgan ish hajmi, foyda ko'rsatkichi, savdo tushumi hamda individual KPI asosida shakllantirilmoqda. Natijaga asoslangan (KPI) usulida yondashish orqali mehnat unumdorligi oshadi, ish haqi fondini tushum bilan bog'laydi, ortiqcha xarajatlar oldi olinadi.

Xulosa va takliflar.

O'tkazilgan tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki, ish haqi fondi korxona faoliyatining eng muhim iqtisodiy ko'rsatkichlaridan biri hisoblanib, u nafaqat mehnatga haq to'lash tizimini, balki ishlab chiqarish samaradorligi, moliyaviy barqarorlik va korxonaning raqobatbardoshligini ham belgilaydi. Ish haqi fondining asossiz oshib ketishi tannarxning ko'tarilishiga va foydaning kamayishiga olib keladi, yetarli darajada shakllanmasligi esa xodimlarning motivatsiyasi va mehnat unumdorligini pasaytiradi.

Tahlillar natijasida ish haqi fondining o'sishi mehnat unumdorligi o'sishi bilan o'zaro mutanosib bo'lishi kerakligi, ish haqi tarkibida natijaga bog'liq rag'batlantiruvchi to'lovlar ulushini oshirish samaradorlikni ta'minlashda muhim omil ekanligi aniqlandi.

Shuningdek, ish haqi fondini boshqarishda an'anaviy yondashuvlar bilan birgalikda motivatsion va KPI usullarni qo'llash korxonalarga tezkor qaror qabul qilish va xarajatlarni samarali nazorat qilish imkonini beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. Toshkent: O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi nashri, amaldagi tahrir.
2. Akrivia HCM (2025). "Payroll Optimization Strategies and Labor Cost Management."
3. Islomov S.R. Moliyaviy tahlil. — Toshkent: Iqtisodiyot-Moliya, 2020.
4. Mamatov A.A. Mehnat unumdorligi va ish haqi o‘rtasidagi iqtisodiy bog‘liqlik. “Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar” ilmiy jurnali, Toshkent, 2022.
5. Yo‘ldoshev N.Q., Karimov B.T. Korxonalarda mehnatga haq to‘lashni tashkil etish. — Toshkent: Fan va texnologiya, 2020.
6. https://inlibrary.uz/index.php/science-research/article/view/26955?utm_source