

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIV VA O‘RTA MAXSUS TA‘LIM VAZIRLIGI
TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI

SH.R. XOLMO‘MINOV, I.A. BAKIYEVA

MEHNAT KO‘RSATKICHLARI TAHLILI

Darslik

TOSHKENT – «IQTISODIYOT» – 2019

UO‘K:33(75)
KBK: 65.9(2)24

Xolmo‘minov Sh.R. Bakiyeva I.A., Mehnat ko‘rsatkichlari tahlili.
Darslik. – T.: «IQTISODIYOT», 2019.

Ushbu darslikda mehnat ko‘rsatkichlarini tahlil qilishning mohiyati, mehnat resurslari, mehnat normalari, mehnat unumdorligi, ish haqining shakllanishi va undan foydalanish tahlili, korxonalarda mehnatning tashkil qilinganlik holatini o‘rganish, mehnat sig‘imini tahlil qilish, korxonaning ishchi kuchi bilan ta‘minlanganlik holatini, mehnat sharoitlari tahlili kabi asosiy mavzular batafsil bayon etilgan.

Darslik “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” ta‘lim yo‘nalishi talabalari, magistrilar va mehnat muammolari bilan shug‘ullanuvchi xodimlar uchun mo‘ljallangan.

ISBN 978-9943-4333-7-3

UO‘K:33(75)
KBK: 65.9(2)24

© Xolmo‘minov Sh.R., Bakiyeva I.A., 2019.
© «IQTISODIYOT», 2019

MUNDARIJA

KIRISH.....	6
1-bob. IQTISODIY TAHLIL TIZIMIDA MEHNAT KO'RSATKICHLARINING O'RNI VA AHAMIYATI.....	7
1.1. Iqtisodiy rivojlanish tizimida mehnat ko'rsatkichlari tahlili...	7
1.2. Mehnat ko'rsatkichlari tahlilining obyekti, predmeti va maqsadi.....	9
1.3. Ishlab chiqarishning turli darajalarida mehnat ko'rsatkichlarining tuzilishi.....	13
1.4. Ishlab chiqarish salohiyatidan foydalanish darajasini aniqlashda mehnat ko'rsatkichlarining ahamiyati.....	15
2-bob. MEHNAT KO'RSATKICHLARINI TAHLIL QILISHNING NAZARIY ASOSLARI.....	18
2.1. Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishning mohiyati va vazifasi.....	18
2.2. Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishning asosiy tamoyillari	19
2.3. Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilish usullari.....	21
2.4. Iqtisodiy axborotlar tizimini tahlil qilish usullari.....	23
2.5. Korxonalarda mehnat ko'rsatkichlari tahlilining ko'rinish va bosqichlari.....	26
3-bob. KORXONADA MEHNATNING TASHKIL QILINISH HOLATI TAHLILI.....	30
3.1. Mehnatning ixtisoslashuv va kooperatsiyalashuv darajalarini o'rganish.....	30
3.2. Mehnat taqsimoti va kooperatsiyalashuv darajalarini tahlil qilish.....	32
3.3. Mehnatni tashkil etish holatini tavsiflovchi ko'rsatkichlar...	34
3.4. Umumiy mehnat salohiyatini aniqlash.....	36
3.5. Korxonada mehnatning tashkil qilinganlik holatini baholash.....	37
3.6. Ishlovchilar mehnatini jamoa shaklida tashkil qilish va mehnat jamoalari samaradorligi.....	40
4-bob. MEHNAT SARFLARINI NORMALASH VA MEHNAT NATIJALARI TAHLILI.....	44
4.1. Normativ hujjatlarning tarkibi va normativ tadqiqot ishlarini tashkil qilish.....	44
4.2. Ishlab chiqarish jarayonining normalar bilan qamrab olinganlik darajasini tahlil qilish.....	46

4.3. Mehnat normalarining sifati va ularning bir maromdaligi.....	49
4.4. Korxonalarda mehnat normalarini qo'llash.....	52
5-bob. ISH VAQTI JAMG'ARMASIDAN FOYDALANISH TAHLILI.....	56
5.1. Ish vaqtdan foydalanish samaradorligini tahlil qilishning ahamiyati.....	56
5.2. Smenadagi va to'liq kunli ish vaqti yo'qotishlari tahlili.....	60
5.3. Ish vaqtdan foydalanishda mehnat omillari ta'sirining tahlili.....	64
6-bob. KORXONANING ISHCHI KUCHI BILAN TA'MINLANGANLIK TAHLILI.....	69
6.1. Korxonaning ishchi kuchi bilan ta'minlanganligini tahlil qilishning ahamiyati va vazifalari.....	69
6.2. Korxonaning ishchi kuchi bilan ta'minlanganligini aniqlash.	72
6.3. Ishchi kuchiga ehtiyojni rejalashtirish.....	75
6.4. Xodimlar harakati oqimi ko'rsatkichlarini tahlil qilish.....	79
6.5. Ishlovchilarni mehnat salohiyatlarini hisobga olgan holda joylashtirish.....	83
7-bob. KORXONA PERSONALIDAN FOYDALANISH DARAJASI TAHLILI.....	86
7.1. Tahlilning ahamiyati, vazifalari va asosiy yo'nalishlari.....	86
7.2. Ishlovchilarning kasbi bo'yicha sifat tarkibini tahlil qilish....	87
7.3. Boshqaruv apparatida band bo'lganlar me'yoriy ko'rsatkichlarini aniqlash va tahlil qilish.....	90
7.4. Xodimlardan foydalanish intensivligi tahlili.....	92
8-bob. KORXONADA MEHNAT UNUMDORLIGI KO'RSATKICHLARINI ANIQLASH.....	97
8.1. Mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini tahlil qilish yo'nalish va vazifalari.....	97
8.2. Mehnat unumdorligining o'sish sur'atlarini aniqlash.....	98
8.3. Mehnat unumdorligining ortishi bo'yicha reja bajarilishi tahlili.....	99
8.4. Mehnat unumdorligining umumlashtiruvchi, xususiy va yordamchi ko'rsatkichlari va ularni hisoblash.....	101
9-bob. MEHNAT UNUMDORLIGINI OSHIRISH OMIL VA MANBALARI TAHLILI.....	109
9.1. Mehnat unumdorligini oshirish omillari va zaxiralarini tahlil qilish yo'nalishlari.....	109

9.2. Mehnat unumdorligi oshishiga turli omil va zaxiralar ta'sirini aniqlash.....	112
9.3. Mehnat omillarini mahsulot hajmi dinamikasiga ta'siri tahlili.....	117
10-bob. MAHSULOT MEHNAT SIG'IMI TAHLILI.....	122
10.1. Mahsulot mehnat sig'imini aniqlash tartibi va uning mehnat unumdorligi ko'rsatkichlari bilan aloqadorligi.....	122
10.2. Mahsulot mehnat sig'imi ko'rsatkichlari tahlili.....	124
10.3. Mahsulot mehnat sig'imi miqdoriga ta'sir etuvchi omillar.....	129
11-bob. MEHNATGA HAQ TO'LASH JAMG'ARMASI TAHLILI.....	133
11.1. Mehnatga haq to'lash jamg'armasini tahlil qilish maqsadi, yo'nalish va vazifalari.....	133
11.2. Mehnatga haq to'lash mablag'lari va ijtimoiy to'lovlarning shakllanish tahlili.....	137
11.3. Mehnatga haq to'lash jamg'armasi mablag'lari va ijtimoiy to'lovlardan foydalanish tahlili.....	140
11.4. Mehnatga haq to'lash jamg'armasi mablag'lari va ijtimoiy to'lovlardan foydalanish samaradorligi tahlili.....	148
11.5. Mehnat unumdorligining o'sish sur'atlari bilan mehnatga haq to'lash darajasi o'rtasidagi nisbatni o'rganish.....	151
12-bob. MEHNAT SHAROITLARI VA ULARNI BAHOLASH..	155
12.1. Kasalliklar va jarohatlanish oqibatlarida ish vaqti yo'qotishlarini aniqlash.....	155
12.2. Kadrlar qo'nimsizligi va kadrlarning ichki ishlab chiqarish harakati.....	157
12.3. Sanitar-gigiyenik holat va uni yaxshilash choralari samaradorligini baholash.....	158
12.4. Jamoa psixologik muhiti va uning kadrlar turg'unligiga ta'siri.....	160
13-bob. MEHNAT JAMOASI A'ZOLARINING IJTIMOY HIMOYA QILINISHI TAHLILI.....	163
13.1. Mehnat jamoasi a'zolarining ijtimoiy himoya qilinish darajasini tasvirlovchi ko'rsatkichlar tizimi.....	163
13.2. Himoya qilish ko'rsatkichlarini tahlil qilish uslubi.....	164
GLOSSARIY.....	167
FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR.....	180

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 subyektlarni bozorning asosiy qonunlaridan biri bo'lgan talab va taklif qonuniga bo'ysunishga majbur qiladi. Chunki bozor sharoitida faoliyat yuritayotgan korxonalar ishlab chiqarish, moliyaviy, axborot resurslari chegaralangan sharoitlarda optimal qaror qabul qilishi lozim.

Shu munosabat bilan respublikada olib borilayotgan tub iqtisodiy islohotlar bozor qonunlariga javob beruvchi, samarali faoliyat yurituvchi korxonalarni tashkil etish, qo'llab-quvvatlash va rivojlantirishga qaratilgan.

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

Milliy iqtisodiyotning barcha tarmoq va sohalarida turli mulkchilik shaklida faoliyat yuritayotgan 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 usullari, uning asosiy yo'nalishlarini aniqlash muhim nazariy va amaliy muammodir.

Mehnat ko'rsatkichlari tahlili mehnat iqtisodiyotining ajralmas qismi 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 va boshqarish", "Inson resurslari iqtisodiyoti", "Mehnat statistikasi" kabi va boshqa bir qancha iqtisodiy fanlar bilan uzviy bog'liq.

Ushbu o'quv qo'llanma "Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi" kafedrasida tayyorlangan, darslik ayrim xato va kamchiliklardan xoli 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.

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

1.1. Iqtisodiy rivojlanish tizimida mehnat ko'rsatkichlari tahlili

“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 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 mutahkam birligi mehnat ko'rsatkichlari tahlili mazmunini tashkil etadi.

Bozor xo'jaligi tizimida, iqtisodiyotning barcha sohalarida moddiy ne'matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish uchta zarur tarkibiy qism: birinchidan, moddiy resurslar (xomashyo, 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 xodimlardan iborat bo'ladi. Biroq ushbu resurslar orasida inson resurslari alohida o'rin egallagan bo'lib, ishlab chiqarish jamoasining mehnat samaradorligi, avvalo, shu korxonada mehnat qilayotgan inson mehnat salohiyatidan, ulardan foydalanish darajasidan, kasbiy va professional bilimlar majmuasidan iborat bo'ladi.

Xodimning mehnat salohiyati uning qurbi yetadigan faoliyat qobiliyati, mehnat sohasidagi resurs imkoniyatlari 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 sermahsul resurs hisoblanadi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ana shunday resursni oqilona boshqarish talab etiladi. 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'lemi ijtimoiy-mehnat munosabatlarini keltirib chiqaradi. Zamonaviy ishlab chiqarish jarayonida mehnat munosabatlari ham

rivojlanib yangicha tus oladi, ayniqsa texnologik jarayonlar evolyutsiyasi mehnat munosabatlarining yanada takomillashuviga olib keladi.

Iqtisodiy tizim rivojining zamonaviy bosqichidagi iqtisodiy o'sish, 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 hisoblangan mehnat, kapital, tabiiy resurslar bilan bir qatorda axborot ta'minoti ham asosiy omil sifatida tan olinmoqda, bu esa o'z navbatida, mehnat xarajatlarini kamaytirib, avtomatik mashina va mexanizmlarning takomillashuvini keltirib chiqarmoqda. Bunday jarayon ma'naviy eskirgan texnika va texnologiyalar o'rnini avtomatlashgan ishlab chiqarishga almashinishiga olib kelmoqda, o'z navbatida, mazkur holat inson kapitalining qadr-qiymatini oshiradi, natijada insonlar yuqori bilim va mahoratga ega kasb egalari bo'lishi professional mehnatni talab etib 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 chiqarishning yanada rivojlanishiga ko'proq hissa qo'shadi, natijada mehnat sig'imi, material sig'imi va 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 ahamiyati ham o'zgarib borishi kuzatiladi. Institutlar – insonlar tomonidan cheklangan doiraga solingan qoidalarga amal qilish, bu cheklovlar kishilar o'rtasidagi o'zaro aloqalarni tashkil etadi. Bu yozilgan va yozilmagan qonunlar, urf-odatlar, an'analar kishilar xatti-harakati, qarorlar qabul qilishini osonlashtiradi.

Korxonada, uy xo'jaligi funksiyalari, davlat va iqtisodiy munosabatlar institutlari o'zgarib boradi. Ayniqsa institutlar inqiroz 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. 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 subyektlari 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 hokimiyati bozor shakllari va raqobat bilan bog'liqlikda bo'lishi juda muhim. Markazlashgan boshqaruvda hokimiyat turli iqtisodiy o'zgarishlarga sezgir bo'lishni talab etadi. Bozor iqtisodiyotining muvozanati, iqtisodiy o'sishning mustahkamligi va kengaytirilgan qayta takror ishlab chiqarishni ta'minlab berish talab etiladi. Korxonalar bozor iqtisodiyoti sharoitida o'sish sur'atlarini oshirishi lozim, ya'ni mavjud ishlab chiqarish salohiyatida ishlab chiqarish va sotishning zararsiz hajmiga erishishi kerak. Buning uchun quyidagi sharoit mavjud bo'lishi kerak:

$$YaT > DX + O'X \text{ yoki } YaT = DX + O'X$$

Ushbu tenglik, zararsizlik nuqtasini yoki ishlab chiqarishning kritik hajmini bildiradi. Bu yerda: YaT – yalpi tushum, DX – korxonalarining doimiy xarajatlari, $O'X$ – o'zgaruvchan xarajatlar. Bu holat korxonalar foydasini oshirishga olib keladi. Mazkur holatga erishish uchun korxonalar o'z faoliyatidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni doimiy ravishda monitoring va tahlil qilib borishini talab etadi.

1.2. Mehnat ko'rsatkichlari tahlilining obyekti, predmeti va maqsadi

Bozor tovar va xizmatlarga talab bilan murojaat etuvchi xaridorlar va taklif asosida tovar (mol) yetkazib beruvchilarni uchrashtiruvchi hamda ayirboshlashni amalga oshiruvchi institut hisoblanadi. Bozor munosabatlarining barcha iqtisodiy subyektlarida mehnat, uning resurslari, ishchi kuchi ishtirok etadi va mehnat ko'rsatkichlari turkumini keltirib chiqaradi. Demak, iqtisodiy tahlilning ajralmas qismi hisoblangan mehnat ko'rsatkichlari tahlilining obyekti - iqtisodiyotda mavjud bo'lgan, amal qilayotgan barcha xo'jalik subyektlaridan iborat. Obyektni tadqiq etish xo'jalik subyektlaridagi xo'jalik tizimini o'rganishdan iborat. Bunday subyektlar va tizimga korxonalar, birlashmalar, aksionerlik jamiyatlari, mas'uliyati cheklangan jamiyatlilar, qo'shma va unitar korxonalar kiradi.

Subyektning xo'jalik faoliyati, natijalari, harakatlari, iqtisodiy ko'rsatkichlari va tashqi muhit bilan aloqasi tahlil qilinadi. Ko'pgina vaziyatlarda bunday holatga tashkilotning ichki muhiti va mikroko'lami (muhiti) tegishli bo'ladi. Ko'pchilikka ma'lumki, firma, tashkilotlarning

ichki mikromuhitiga ularning ichki kuchi, munosabatlari, ta'sir etuvchi holatlari kiradi. Iqtisodiy tahlilning obyektlari turli toifada bo'lib, turlicha tizimlar, jarayonlar, aloqalarni o'z ichiga oladi. Shuning uchun ham aniq holatlarni tahlil etish zarurati tug'iladi.

Erkin iqtisodiy munosabatlar sharoitida mehnat ko'rsatkichlari tahlili jarayonida o'rganilayotgan hodisa yoki jarayon kichikdan-kattaga, oddiydan-murakkabga yoki aksincha, umumiylikdan eng kichik omilga qadar o'rganadi hamda umumiy birligi va o'zaro uzviy bog'lanishi e'tiborga olinadi. Demak, mehnat ko'rsatkichlari tahlili fani firma va korxonalar ijtimoiy-iqtisodiy faoliyatining obyektiv va subyektiv omillarini e'tiborga olgan holda o'rganadi.

Fanning predmeti deganda, shu fan nimani o'rgatadi degan savolga javob berish lozim. Har qanday mustaqil fan o'z predmetiga ega. "Mehnat ko'rsatkichlari tahlili" fanining predmetiga keng ma'noda qaraydigan bo'lsak, u iqtisodiy fan sifatida tahlil qilinayotgan obyekt xo'jalik faoliyatining barcha sohalarini o'z ichiga oladi. Lekin har bir iqtisodiy fan o'ziga xos xususiyat, 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 yuritishi uchun asosiy shartlardan biri hisoblanadi.

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

"Mehnat ko'rsatkichlari tahlili" fanining predmeti deganda, turli mulk shaklidagi korxonalar, firma, birlashmalar va hokazolarda mehnat jarayonlarining sodir bo'lishi, rivojlanishi va o'zgarishining ijtimoiy-iqtisodiy samaradorligi va raqobatga chidamli bo'lib, faoliyat yuritishi uchun zarur mehnat resurslaridan oqilona foydalanilayotganligiga baho berish tushuniladi.

Fanning predmeti ta'rifidan kelib chiqib, ushbu fan korxonalarining mehnat jarayonlarini o'rganadi, hamda qanday iqtisodiy samaradorlikka erishganligini ko'rsatadi. Tahlilning predmetida obyektiv (tashqi) va subyektiv (ichki) omillar alohida o'rin tutadi. Chunki iqtisodiy jarayonlar o'z-o'zidan sodir bo'lmaydi. Ular ma'lum ichki va tashqi omillar ta'siri ostida ro'y beradi. Bu omillar ta'sirini faqat mehnat ko'rsatkichlari tahlili fanida o'rganiladi va predmetning asosini tashkil etadi. Shuningdek, mehnat faoliyati natijasiga to'g'ri baho bermay, unga ta'sir etgan ijobiy va

salbiy omillarni o'rganmay, ko'zda tutilgan maqsadga erishish mushkul. Shu tufayli, tahlil fani predmetining markazida obyektiv va subyektiv omillarni o'rganish turadi.

Tahlilning predmetini o'rganishda faqat sodir bo'layotgan ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlar bilan cheklanib qolish mutlaqo yetarli bo'lmas edi. Tahlildan maqsad, mavjud natijaga odilona baho berish bilan birgalikda, yo'l qo'yilgan kamchiliklarni kelgusida bartaraf etish va shu orqali tahlil qilinayotgan obyektning iqtisodiy ahvolini yaxshilashdan iborat.

Mehnat faoliyatiga baho berishda o'rganilayotgan iqtisodiy hodisa va jarayonlarga bog'liq subyektiv omillar ham e'tiborga olinib tahlil qilinadi. Subyektiv (ichki) omil deganda, 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.

Obyektiv (tashqi) omillar deganda, korxonalar faoliyatiga mutlaqo bog'liq bo'lmagan omillar, ya'ni, davlat siyosatining o'zgarib turishi, bozordagi talab va taklifning o'zgarishi, baho, tabiiy omillar va hokazolar tushuniladi. Shunday qilib, tahlil fani mustaqil bo'lib, o'ziga xos xususiyatlar, betakror predmetiga ega. Tahlilda o'rganiladigan ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlar, ularning muhim jihatlari aynan shu tarzda boshqa fanlarda o'rganilmaydi va takrorlanmaydi.

Har qanday fanning obyektini bo'lishi lozim. Ammo, "Iqtisodiy tahlil" fani nazariyasiga bag'ishlangan eng so'nggi adabiyotlarda ham bu masalaga yetarlicha e'tibor qaratilmagan. Shu tufayli fanning predmeti bilan obyektini ko'p hollarda bir xil tushunchalar deb qaraladi. Bu esa o'z navbatida, nazariy jihatdan asossiz, chalkash xulosalarga olib kelishi mumkin.

Har qanday fanning obyektini uning predmeti qayerlarda amalga oshirishini ko'rsatib beradi. "Mehnat ko'rsatkichlari tahlili" fanining predmeti hozirgi bozor munosabatlari sharoitida ko'pmulkchilikka asoslangan barcha yuridik va jismoniy shaxslarning xo'jalik faoliyatida mujassam. Shu tufayli **tahlil fanining obyektiga** davlat, jamiyat tashkilotlari, uyushmalar, trestlar, birjalar, korxonalar, tashkilotlar va boshqa xo'jalik yurituvchi subyektlarning mehnat jarayonlari kiradi. Bu obyektlar iqtisodiy asosi jihatidan davlat, jamoa, aksiyadorlik, xususiy, xorijiy va aralash mulk shaklida faoliyat yurituvchi obyektlarga bo'linadi.

Obyektning va davrning qanday bo'lishidan qat'iy nazar ushbu fan predmetining mohiyati o'zgarishligi, obyekt esa tahlilning qaysi makonda o'tkazilishiga qarab o'zgarib turishi mumkin. Shu jihatdan uning predmeti obyektidan 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. Mehnat ko'rsatkichlari tahlilining xususiyati shundaki, hisobotlardagi axborotlarning ochiqqligini hisobga olgan holda uning natijalaridan foydalanuvchilar doirasi juda keng bo'lib, ularning barchasini uchta yirik guruhga bo'lish mumkin:

- tashqi foydalanuvchilar;
- korxonalar mulkdorlari;
- korxonalar personalini boshqaruvchilar (menejerlar).

Tahlil natijalaridan foydalanishiga qarab tashqi foydalanuvchilar ikki toifaga ajratiladi.

Birinchi toifa – korxonalar faoliyati va natijalariga to'g'ridan-to'g'ri manfaatdorlar: 1) amal qilayotgan (hozirgi), salohiyatli mulk egalari korxonalar samaradorligiga, istiqbol natijalariga, mavjud holatiga to'g'ri baho berishining zarurati; 2) amal qilayotgan (hozirgi), salohiyatli kreditorlarning korxonalar 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) korxonalar 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 qiziqishi mavjud foydalanuvchilar: 1) auditorlik xizmatlari, amal qilayotgan (hozirgi), salohiyatli mulk egalari korxonalar 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 qilinganligini 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.

Ikkinchi guruh foydalanuvchilar aktsiyadorlar va korxonaning boshqa mulkdorlari bo'lib, ular tahlil natijalari orqali korxonaning iqtisodiy rivojlanishiga baho beradilar.

Uchinchi guruh foydalanuvchilar korxonaning boshqaruv xodimlari va iqtisodiy xizmatlar mutaxassislari bo'lib, ular tahlil ma'lumotlaridan boshqaruvga oid optimal qarorlarini qabul qilishda foydalanadilar.

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.

Ko'zda tutilmagan tahlil etish zarurati 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 qismi bo'lgan korxonada, tashkilot, muassasalarida mehnatdan samarali foydalanish bo'yicha ilmiy asoslangan tavsifanomalarni ishlab chiqishdir.

1.3. Ishlab chiqarishning turli darajalarida mehnat ko'rsatkichlarining tuzilishi

Amal qilishiga qarab mehnat ko'rsatkichlari 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 (Mh) quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$Mh = X_s \cdot M_u,$$

bu yerda: 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:

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

Ko'rsatib o'tilgan omillar guruhi tarkibi "Mehnat iqtisodiyoti" kursida batafsil o'rganiladi, shu sababli, ularni sinchiklab ko'rib chiqishga zarurat 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'liq.

Direktiv mehnat ko'rsatkichlari ham, ichki ishlab chiqarish mehnat ko'rsatkichlari ham faqat o'zaro bog'liq bo'lib qolmay, shu bilan birga ishlab chiqarish – xo'jalik faoliyatining boshqa ko'rsatkichlari, shuningdek, jamoani ijtimoiy rivojlantirish ko'rsatkichlari bilan ham bog'liq. 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. Korxonada va tashkilotlarda bu ko'rsatkichlar differentsiyalashadi.

Iqtisodiy tahlil natijalari boshlang'ich ma'lumotlarning to'g'ri-ligiga, 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

yoziqlar, 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 obyektivligini ta'minlash bo'yicha bir qancha ishlar qilinishi zarur.

Korxonalar va tashkilotlarda mehnat ko'rsatkichlarining tahlili uchun boshlang'ich ma'lumotlar birmuncha keng. Bu yerda statistik ma'lumotlar bilan birga buxgalteriya hisobi ma'lumotlari, operativ hisobotlar, ijtimoiy tashkilotlar, iqtisodiy - texnik 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'rishi 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-uskunalar ishlab samaradorligi ulardan vaqt va quvvat jihatidan foydalanish koeffitsiyentlari bilan ajralib turadi. Vaqt ko'rsatkichi smenalik koeffitsiyenti, 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, bir qator korxonalarda asbob-uskunalar bir smenada ishlagani sababli ishlab chiqarish hajmi va jamg'armasidan olinuvchi 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 zaxiralarini 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. Xomashyo, materiallar, sotib olingan buyumlardan oqilona foydalanmaslik ularni saqlash, sarflash meyorlari, texnologiya chiqindilari hajmi bilangina emas, shuningdek, mehnat salohiyatining sifati, ishlovchilar kasbi, malaka tarkibining ishlab chiqarish talablariga mos kelmasligi bilan ham bog'liq.

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, asboblalar, butlovchi buyumlarning yetishmasligi natijasida bekor turib qolishlar miqdori, 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 etadi. Yuqorida ko'rsatilgan barcha ma'lumotlar mehnat ko'rsatkichlariga tegishli bo'lib, milliy iqtisodiyotda, birlashmalar, korxonalarining ishlab chiqarish salohiyatini oshirishga bevosita ta'sir etadi. Ishlab chiqarish samaradorligini oshirish maqsadida mehnat ko'rsatkichlarining chuqur tahlili davr talabidir.

Qisqacha xulosa

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 qobiliyatining kuchi hisoblanadi. XXI asda inson resurslarining sifat ko'rsatkichi – inson kapitali.

Iqtisodiy tizimning asosiy funksiyasi – iqtisodiy hokimiyatning barcha iqtisodiy subyektlar manfaatini ifodalashdan iborat. Institutlar insonlar tomonidan cheklangan, doiraga solingan qoidalarga amal qilish. Iqtisodiy tahlilda – mehnat ko'rsatkichlari tahlili. Mehnat ko'rsatkichlari turkumi. Korxonaning yalpi tushumi uning doimiy va o'zgaruvchan xarajatlaridan yuqori bo'lishi kerak. Tahlilning obyekti – xo'jalik subyektlaridagi insonlarga tegishli barcha mehnatga oid ko'rsatkichlar. Obyektni tadqiq etish xo'jalik subyektlaridagi xo'jalik tizimini o'rganishdan iborat.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Iqtisodiy resurslar qanday tasniflanadi?
2. Inson resurslari, inson kapitali nima?
3. Iqtisodiy tahlil tizimida mehnat ko'rsatkichlari tahlili qanday o'ringa ega?
4. Iqtisodiy tizimning asosiy vazifasi nimadan iborat?
5. Mehnat ko'rsatkichlari tahlilining obyekti?
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?

2-bob. MEHNAT KO'RSATKICHLARINI TAHLIL QILISHNING NAZARIY ASOSLARI

2.1. Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishning mohiyati va vazifasi

Boshqaruvga doir qaror qabul qilishga qadar avval qabul qilingan qarorlarning samaradorligiga baho berish lozim. Boshqacha aytganda, mehnat ko'rsatkichlari tahlili ijtimoiy-iqtisodiy tadqiqotlarning alohida turi, iqtisodiy xo'jalik faoliyati va boshqaruvga doir qarorlar samaradorligini tekshirish vositalaridan biridir.

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'minlanganligiga baho berish;
- mehnat rejasida belgilangan topshiriqlarning bajarilishini tekshirish va erishilgan natijalarning rejadan chetga chiqish sabablarini aniqlash;
- tashkiliy-texnik tadbirlar samaradorligi to'g'ri hisoblanganligi, uning mehnat normalarida aks etganligi va haqiqatda erishilgan samaradorlikning hisob-kitob samaradorligidan chetga chiqish sabablarini aniqlash;
- mehnatni tashkil etish holati va uning darajasiga baho berish, bunda albatta, ish vaqtidan foydalanish ko'rsatkichlarini ajratib ko'rsatish, qo'l mehnati, birinchi navbatda, jismoniy mehnat qisqarganligini qayd etish, ish o'rinlari attestatsiya qilinganligi, mehnatni tashkil etishning brigada shakliga baho berish;
- mehnat ko'rsatkichlarini yaxshilashning foydalanilmagan zaxira va imkoniyatlarini aniqlash, ular hajmining ishlab chiqarish hajmi va mahsulot tannarxi kamayishiga ta'sirini aniqlash;
- ishlab chiqarishning shaxsiy omilidan foydalanishni 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) bo‘yicha reja topshiriqlarini ko‘p variantli hisob-kitoblar negizida asoslab berish, ijtimoiy va iqtisodiy mezonlar bo‘yicha eng yaxshi variantlarni tanlab olish.

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

2.2. Mehnat ko‘rsatkichlarini tahlil qilishning asosiy tamoyillari

Xo‘jalik yurituvchi subyektlarning faoliyatini tahlil qilish natijasiga asoslanib, qarorlar qabul qilinadi va u tufayli boshqaruv sistemasi boshqariladigan obyektning faoliyatini zaruratga qarab o‘zgartiradi. Qabul qilingan qaror boshqaruv jarayonining asosidir. Yangi xo‘jalik yili uchun ishlab chiqilgan reja bu korxonaning kelajakda rivojlanishini ta‘minlovchi qarordir. Korxonalarining xo‘jalik faoliyatini tahlil qilish jarayonida korxonada qabul qilingan biznes rejalarning asoslanganligi tekshiriladi, rejada ko‘zda tutilmagan imkoniyatlar aniqlanadi.

Mehnat ko‘rsatkichlari tahlili 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 ularni tadqiq etish obyekti deb qarovchi alohida fanning o‘zi amal qiladigan tamoyillari mavjud bo‘ladi. Tamoyillar o‘rganiluvchi obektning bir butunligi, realligi va voqeligini tavsiflaydi.

Shu jihatdan tahlilning ham iqtisodiy hodisa va jarayonlarni o‘rganishda o‘zi amal qiluvchi tamoyillari bor. Mazkur tamoyillar tahlil fanining obyektivligi, mantiqiyliqi, shakl-mazmuni, miqdor-sifati va shu kabi jihatlarni tavsiflab, real voqelikning yagona tushunchasini hosil qiladi.

Halqaro va milliy hisob andozalari asosida tahlilning quyidagi tamoyillarini aytib o‘tish mumkin (2.1-jadval).

Tahliliy ishlar, uning natijalari va ulardan ishlab chiqarishni boshqarishda foydalanish ma‘lum talablarga javob berishi kerak. Bu talablar tahliliy tadqiqotlarga o‘z ta‘sirini ko‘rsatadi va korxonada tahlilni o‘tqazish va natijalardan foydalanishda ularga albatta rioya qilish zarur. Qisqacha tahlil natijalariga to‘xtalib o‘tamiz.

Iqtisodiy holat va xo‘jalik yuritish jarayoni natijalarini baholashda yagona yondashuvga asoslanish zarur. Boshqacha aytganda, iqtisodiy holatning ma‘lum ko‘rinishini baholashda uning davlatni iqtisodiy, ijtimoiy, ekologik, xalqaro siyosati va qonunchiligiga mos kelishini hisobga olish.

Tahlil ilmiy yondashuvli bo‘lishi, ya‘ni bilishning dialektik nazariyasiga asoslanishi, ishlab chiqarish rivojlanishining iqtisodiy qonuniyatlari talablarini hisobga olishi, FTT va ilg‘or tajribalari hamda iqtisodiy tadqiqotlarning eng yangi usullaridan foydalanishi kerak.

Tahlil kompleks bo‘lishi, korxonada faoliyatining barcha bo‘g‘inlarini qamrab olishi va korxonada faoliyatidagi barcha bog‘liqliklarning sabablarini o‘rganishi kerak.

2.1-jadval

Mehnat ko‘rsatkichlari tahlili fanining tamoyillari

Tamoyillar	Mazmuni
Tizimlilik	Tahlil etilayotgan obyekt alohida tizim yoki tizimning elementi deb qaraladi
Ishonchlilik	Olingan ma‘lumotlarda xato yo‘qligi va haqqoniy ekanligi, realligi
Taqqoslanuvchanlik	Ko‘rsatkichlar taqqoslanuvchanligi, ularni bir asosli tarzda turli davrlar va boshqa korxonalar faoliyati to‘g‘risidagi xuddi shunday ma‘lumotlar bilan qiyosiy o‘rganish
Betaraflilik	Axborot foydalanuvchilarning bir guruhining zarari hisobiga boshqa guruhdan manfaatlarni qondirishning o‘rinsizligi
Davriylik	Olingan ma‘lumotlarning davriy oralig‘i, xo‘jalik faoliyati to‘g‘risidagi ma‘lumotlar bilan vaqtida ta‘minlab turish
Uzluksizlik	Korxonada xo‘jalik faoliyati yuzasidan barcha jarayonlarning o‘z yakuniga qadar hisobda uzluksiz aks ettirilishi
Boshqa tamoyillar	

Tahlilga qo‘yiladigan yana bir talab, bu tizimli yondashuvni ta‘minlash hisoblanib, bunda har bir o‘rganilayotgan obyekt o‘zaro va tashqi muqit bilan bog‘liq qator elementlardan tarkib topgan murakkab tizim sifatida ko‘riladi. Har bir obyektning o‘rganishda barcha ichki va tashqi aloqalarning ta‘sirini hisobga olish lozim.

Mehnat ko'rsatkichlari tahlili obyektiv va aniq bo'lishi kerak. U ishonchli, tekshirilgan, obyektiv ma'lumotlarga asoslanishi, uning natijalari esa aniq tahliliy hisob-kitoblar orqali olinishi zarur.

Tahliliy ishlarni reja asosida, davriy ravishda amalga oshirish talab qilinadi. Uning amalga oshirilishida bajaruvchilar o'rtasidagi vazifalar to'g'ri taqsimlanishi, hamda bajarilishi nazorat qilinishi kerak. Korxonada xo'jalik faoliyati yuzasidan barcha jarayonlar tahlil yakuniga qadar uzluksiz aks ettirilishi lozim. Shu bilan birga tahlilni o'tqazish samarali bo'lishi talab etilib, uni o'tqazishga ketgan xarajatlar yuqori samara berishi kerak.

2.3. Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilish usullari

Tashkiliy ishlar vazifalari va yo'nalishlarining keng ko'lamlilik ekanligi ularni amalga oshirishning turli-tuman usul va uslublaridan foydalanishni nazarda tutadi. Iqtisodiy tahlil usullarini yorituvchi iqtisodiy adabiyotlarda tahlil qilish usul va uslublarini chegaralash masalasi, odatda, yetarli darajada bayon etilmaydi. Obyektiv baho deb da'vo qiluvchi har qanday baho nima yaxshi va nima yomon, degan subyektiv tasavvurga emas, balki qat'iy qayd etilgan etalon yoki standartga tayanishi lozim.

Etalon sifatida nima qabul qilinishiga ko'ra 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.

Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishda qiyoslash, taqqoslash, deduktiv va induktiv uslublardan keng foydalaniladi. Bir majmualik ishlab chiqarish korxonalarini, o'rta majmualik yoki hisob ko'rsatkichlari eng oliy guruh ko'rsatkichlari bo'lib, qiyosiy usulda qo'llaniladi. Ko'pincha bu tahlil usuli 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 yetkazib berishlari, V korxonadagiga nisbatan 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:

$$\text{O. d. i.} = \frac{\hat{E}a - \hat{E}b}{100 - \hat{E}a} - 100,$$

bu yerda: Ka va Kb – A va V korxonalarining kooperatsiyalashgan yetkazib 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 xususiyat, ishlab chiqarish, 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 korxonada (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'g'ri vazirlikkacha bo'lgan turli tashkiliy darajalarida mehnat salohiyatidan oqilona foydalanishni aniqlash;
- ishlab chiqarishning texnika bilan ta'minlanish darajasini oshirish, texnologiyani takomillashtirish va ishchilarning turmush darajasini yaxshilashning ijtimoiy oqibatlariga baho berish.

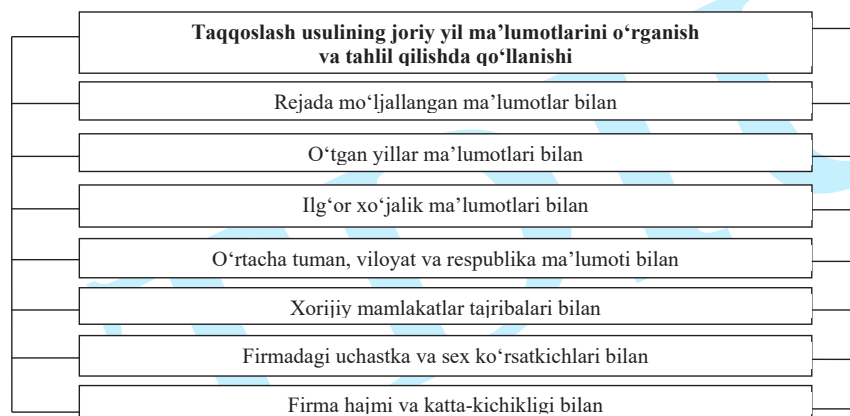
Korxonalarda mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilish ularni amalga oshirishning ma'lum tartibini talab etadi. **Deduktiv uslub** mehnat

ko'rsatkichlarini avval korxonada, birlashma, firma, keyin esa sex, uchastka va ish joylari bo'yicha o'tqazilishini taqozo qiladi. **Induktiv uslubda** esa mehnat ko'rsatkichlarini birinchi ish joylari, uchastka, sexlarda so'ngra esa umuman korxonada miqyosida 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).

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 etuvchi alohida olingan omillarni aniqlash.



2.1-chizma. Taqqoslash usulining qo'llanilish doirasi

2.4. Iqtisodiy axborotlar tizimini tahlil qilish usullari

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

Birinchi darajali iqtisodiy ma'lumotlar aniq muammolarni tadqiq etish natijasida olinadi, ma'lumotlarni to'plash, ularni o'lchash orqali

amalga oshiriladi. Odatda o'rganilayotgan obyektidan general obyekt osti muammosi tanlash yo'li orqali tanlanadi.

Ikkinchi darajali iqtisodiy ma'lumotlar esa tahlil o'tkazish maqsadidan kelib chiqib dastlab, avval to'plangan ma'lumotlar bazasidan iborat bo'ladi. Bunday ma'lumotlar korxonada ma'lumotlarining ichki manbalarida bo'ladi, bu ma'lumotlar buxgalteriya, moliyaviy, statistika 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, xalqaro tashkilotlar ma'lumotlari, O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi qonunlari, Vazirlar Mahkamasi qarorlari, Prezident farmonlari ham ma'lumot manbai bo'lib xizmat qiladi, bundan tashqari yillik statistik to'plamlar, kataloglar, korxonalarining yillik moliyaviy hisobotlari, tarmoq bo'yicha axborot byullitenlari, birja ma'lumotlari, internet resurslari ham ikkilamchi axborotlar manbaiga kiradi.

Bunday ma'lumotlarning afzallik tomoni uning arzon, tez topish, foydalanishning soddaligi, kamchiliklari esa o'lchov birliklarining kelishilmaganlik, tizimni ixtisoslashtirishdagi turlicha yondashuvlar, yangilikning turli darajadali, ishonchlilikni baholashning qiyinligidir. Hujjat va ma'lumotlarni olish ikki xil usulda an'anaviy va shakliy usullarga ajratiladi.

Iqtisodiy axborotlar tizimi – doimiy harakatni ifodalovchi, ma'lumotlarni to'plash, tasniflash, tahlil qilish, aniq va o'z vaqtida baholashdagi texnik vositalar va usullik uslublar yordamida, insonlar o'rtasidagi o'zaro aloqalar tushuniladi. Uning tarkibiga qo'yidagi elementlar kiradi:

- iqtisodiy axborotlarni to'plash tizimi;
- aniq iqtisodiy tadqiqotlar tizimi;
- iqtisodiy axborotlarni tahlil qilish;
- statistik bank;
- modellar banki.

Dastlabki axborotlarni olish zarurati aktiv va passiv tajribalar o'tkazish yo'li bilan iqtisodiy tadqiqotlar olib boriladi. Faol tajriba, o'rganilayotgan tizim aniq reja asosida ta'sir doirasini aniqlash maqsadida amalga oshiriladi. Bunday tajribalar "O'zbekiston havo yo'llari" aviakompaniyasida uchish xohishini bildirganlar orasida o'tkazilgan.

Ma'lumotlarni statistik tahlil qilish usullari. Iqtisodiy tahlilda quyidagi 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 aloqasi, 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'po'lchovli usullari keng qo'llanilmoqda, ular jumlasiga, omilli tahlil (yashirin omillarni identifikatsiyalash), diskriminantli tahlil (murakkab obyektlarni tasniflashning ishonchliligini aniqlash), klaster (bir necha ko'rsatkichlar asosida guruhlash va tasniflash) tahlillar kiradi.

Bundan tashqari, mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishda ishlab chiqarish funksiyalari, balans usuli, tasodifiy tanlash, koeffitsiyent, saylanma tanlash usullari ham keng qo'llab kelinadi.

Tahlil usullari obyektiv va subyektiv munosabatiga ko'ra evristik va matematik usullarga ajratiladi. Tahlil yo'nalishiga ko'ra esa, vaqtinchalik, tuzilmali, nisbiy ko'rsatkichlar, trendli (tendensiyalarni aniqlash) taqqoslama, omilli tahlil turlariga ajratiladi.

Elementar statistik usullar esa quyidagilarga ajratiladi:

1) statistik tartiblash – statistik axborotlarni ma'lum prinsiplarga binoan tartiblash; 2) nisbiy va mutlaq ko'rsatkichlar; 3) o'rtacha ko'rsatkichlarni hisoblash – oddiy, o'lchangan, o'rtacha geometrik; 4) dinamik qatorlar – nisbiy o'sish, mutlaq o'sish, o'sish sur'ati; 5) alohida belgilariga ko'ra ko'rsatkichlarni guruhlash; 6) taqqoslash – raqobatdosh-larga, normativlarga, dinamikaga nisbatan, standartlarga, ilg'or tajribali korxonalariga; 7) indekslar – taqqoslanayotgan ko'rsatkich omillari ta'sirini aniqlash; 8) detallashtirish – ishlab chiqarishning har bir bo'g'inini batafsil o'rganish.

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

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

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

- tahlilning davriyligi bo'yicha – kundalik, xaftalik, oylik, kvartallik, yarim yillik, yillik;

- obyektlarning to'liq qamrab olinishi bo'yicha – to'liq, lokal va tematik;

- obyektlarni 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 asosligi tekshiriladi, chetga chiqishlar va yo'qotishlar sabablari topiladi.

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

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

Natijali tahlilning vazifalari quyidagicha:

- mehnat salohiyatining sifati va miqdorini to'la aniqlash hamda uning mazkur korxonalar 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 korxonalar 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 foydalanish 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 yoʻnalishlar boʻyicha ish vaqtidan oqilona foydalan-maslik va yoʻqotish sabablarini guruhlash: tabiiy – iqlim (isitishga vaqt sarflash, iqlim tufayli ishni toʻxtatish, tabiiy ofatlar oqibatlaridan keyingi ishlar); tashqi sabablar (yetkazib berish shartnomalarining buzilishi, xomashyo texnik tasnifining buzilishi va h.k.lar); ishlab chiqarish sabablari (texnik, tashkiliy, ijtimoiy) va maʼmuriy-maishiy (sudlarga, harbiy komissariatlarga chaqirish, farzandlar kasalligi va hokazo). Bunday guruhlash zarur, chunki har bir guruh boʻyicha yoʻqotish sabablarining oldini olish turlicha boʻladi;

- har bir guruh boʻyicha yoʻqotishlarning oldini olish samarasini baholash, joriy va istiqboldagi zaxiralarni aniqlash hamda ulardan foydalanishni mos ravishda boʻlimlarga topshirish (yuklash).

Aniqlangan manfiy chetlanishlarni bartaraf etish uchun operativ qarorlar qabul qilish maqsadida **operativ tahlil** jarayonidan foydalanib, reja koʻrsatkichlarining bajarilishi nazorat qilinadi. Operativ tahlilga taalluqli koʻrsatkichlarga quyidagilar kiradi: mehnat unumdorligi, ishlovchilar soni va tarkibi, ish haqi jamgʻarmasi va uning oʻrtacha oʻlchami, smena normalarini bajarmayotgan ishchilar salmogʻi, jismoniy va qoʻl mehnatini qisqartirish tadbirlarini amalga oshirish muddati.

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

- haqiqiy koʻrsatkichlarni rejadagi koʻrsatkichlar bilan qiyoslash va chetlashishlarni aniqlash;

- chetga chiqish sabablarini topish;

- manfiy chetga chiqishlarning oldini olish maqsadida boshqaruv qarorlarini qabul qilish;

- mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlarini aniqlash.

Tahliliy ishlarni olib borganda bir qancha talablarga rioya etish zarur. Birinchi oʻrinda tahlil oʻtkazishning muntazamligi. U zarur maʼlumotlar yigʻilib borishini taʼminlaydi, koʻproq eʼtibor talab qiluvchi koʻrsatkichni topish imkonini beradi.

Asosiy talablardan yana biri xoʻjalik faoliyatining barcha yoʻnalishlari boʻyicha tahlilni bir vaqtda oʻtkazish: texnik, tashkiliy, hisob-moliyaviy, boshqaruv, ijtimoiy rivojlanish boʻyicha. Bu yoʻnalishlar oʻzaro bogʻliq va bir-biriga taʼsir etadi. Shuning uchun turli vaqtlarda oʻtkazilgan tahlil maʼlumotlarini qayta-qayta ishlashga toʻgʻri keladi.

Boshlangʻich maʼlumotlar sifatiga eng qatʼiy talablar qoʻyiladi. Bu maʼlumotlar statistik va operativ hisobotlarda, buxgalteriya hisoboti va

hokazolarda boʻladi. Afsuski, bu maʼlumotlarni koʻpincha oydinlashtirish kerak. Yana bir asosiy talab tahlil oʻtkazuvchi mutaxassislarni tanlash sanaladi. Bunday mutaxassis keng ixtisosli iqtisodchi boʻlishi zarur va u koʻrsatkichlarning oʻzaro bogʻliqligini yaxshi bilishi, materiallarni toʻplash ishlarini yaxshi tashkil qilish, ularni tekshirish va baholashni bilishi kerak.

Tahliliy ishlarni tashkil qilish quyidagi bosqichlardan iborat: rejalashtirish; materiallarni toʻplash; ularni tekshirish va ular ustida ishlash; koʻrsatkichlarni tahlil qilish va natijalarni umumlashtirish; aniqlangan zaxiralardan foydalanish boʻyicha xulosa va takliflarni tayyorlash va ularni asoslash.

Qisqacha xulosa

Tahlil bir butunni tarkibiy qismlarga ajratishdir. Mehnat koʻrsatkichlarini tahlil qilish jarayonida mehnatdan foydalanishga baho beriladi va uni yaxshilash yuzasidan tavsiyalar ishlab chiqiladi. Mehnat koʻrsatkichlarini tahlil qilishning asosiy maqsadi boʻlimdan tortib birlashma va tarmoqqacha mehnat jamoalarida ishlab chiqarish – xoʻjalik faoliyati biznes-rejasining asoslanish darajasini oshirish, uni boshqarishni yanada takomillashtirishdan iborat. Boshlangʻich maʼlumotlar ustida ishlash usullariga quyidagilar kiradi: guruhlash; balansli bogʻlanishlar; bogʻliqliklarni topish; zanjirli oʻrin almashtirishlar qiyoslanadi. Iqtisodiy axborot manbai – oʻrganilayotgan holat yoki koʻrsatkichning maʼlumotlar bazasidan iborat.

Natijali (kompleks) tahlil, tugallangan davrda, mehnat salohiyatining holati uning oʻzgarish sharoitlari talab va omillariga natijali baho berishdir. Tahlil usullari obyektiv va subyektiv munosabatiga koʻra evristik va matematik usullarga ajratiladi. Tahlil yoʻnalishiga koʻra esa, vaqtinchalik, tuzilmali, nisbiy koʻrsatkichlar, trendli (tendensiyalarni aniqlash) taqqoslama, omilli tahlil turlariga ajratiladi.

Oʻrtacha koʻrsatkichlarni hisoblash – oddiy, oʻlchangan, oʻrtacha geometrik; dinamik qatorlar esa – nisbiy oʻsish, mutlaq oʻsish, oʻsish surʼati; taqqoslash – raqobatdoshlar, normativlar va dinamikaga nisbatan, standartlarga, ilgʻor tajribali korxonalariga koʻra; indekslar – taqqoslanayotgan koʻrsatkich omillarining taʼsirini aniqlash; detallashtirish – ishlab chiqarishning har bir boʻgʻinini batafsil oʻrganishdan iborat.

Tahlilni oʻtkazish bosqichlari: rejalashtirish, maʼlumotlarni toʻplash, tekshirish, umumlashtirish, taklif va xulosa berishdan iborat.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Iqtisodiy tahlilning mohiyati va mazmuni qanday?
2. Mehnat ko'rsatkchlari tahlili fanining maqsadi va vazifalari qanday?
3. Iqtisodiy tahlil usullari qanday?
4. Ma'lumotlarni tahlil qilishning statistik usulini aytib bering.
5. Nimalar iqtisodiy axborotlar manbai sifatida xizmat qiladi?
6. Tahlilning taqqoslash usuli nima?
7. Tahlilni tashkil qilishdagi talablar qanday?
8. Natijali tahlil qilish usuli haqida so'zlang?
9. Elementar statistik tahlil deganda nimani tushunasiz?
10. Tahlilni o'tqazish qanday bosqichlardan iborat?

3-bob. KORXONADA MEHNATNING TASHKIL QILINGANLIGI HOLATINI TAHLILI

3.1. Mehnatning ixtisoslashuv va kooperatsiyalashuv darajalarini o'rganish

Iqtisodiyotda "tashkil etish" tushunchasi tartibga solish so'zidan kelib chiqqan. Tashkil etish birgalikda amalga oshiruvchi muayyan qoida va taomillar asosida, biror aniq maqsad sari harakat qiluvchi kishilarning birlashishgan faoliyati tushuniladi. Shunga ko'ra funksional nuqtai nazardan, tashkil etish – ichki tartiblarni belgilash va takomillashtirish jarayonini bildiradi. Demak, mehnatni tashkil etish atamasi kishilar faoliyatini tartiblashtirish, muayyan tizimga keltirishni anglatadi. Sanoat ishlab chiqarishining rivojlanib borishi mehnatni tashkil qilish sohasiga ham yangidan-yangi talablar qo'yimoqda. Mehnatni tashkil qilish, avvalo, ixtisoslashuv, konsentratsiyalashuv, kooperatsiyalashuv va kombinatsiyalashuvni talab etadi.

Ixtisoslashuv 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 sanoat, tarmoq yoki korxonaning ixtisoslashuvi tushuniladi.

Sanoatning ixtisoslashuvi – faoliyatdagini qismlarga ajratish yoki yangi sohalarni yaratish – moddiy resurslar va texnologik jarayonlarning birligi bilan asoslanadigan maxsus mahsulotni ishlab chiqarishning aks etishi.

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

Sanoat korxonasi ixtisoslashuvi – tarmoqdagi 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, natijada unumdorlik va samaradorlik ko'rsatkichlari o'rtib boradi, shuning uchun ham korxonalarda fan yutuqlari doimiy ravishda ishlab chiqarishga joriy etib boriladi. 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 darajasi va uning istiqbolda rivojlanishini tasniflash uchun quyidagi asosiy ko'rsatkich va koeffitsiyentlar tizimi qo'llaniladi:

✓ sanoat ishlab chiqarish korxonasida ixtisoslashgan mahsulotning ulushini aniqlash, korxonada yoki tarmoq miqyosida ixtisoslashgan mahsulot ishlab chiqarish ixtisoslashuvining rivojlanish darajasi, mahsulot ulushi koeffitsiyenti;

✓ asosiy mahsulotning umumiy ishlab chiqarish hajmiga nisbati, tarmoq ixtisoslashuv koeffitsiyenti;

✓ 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 standart va tenglashtirilgan mahsulot ishlab chiqarish ulushi;

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

✓ korxonada va uning bo'linmalarida predmetli ixtisoslashuv (K.P.L.) koeffitsiyenti.

Ishlab chiqarishni doimiy takomillashtirib borish, ixtisoslashuvni chuqurlashtirish, bir toifadagi mahsulot ishlab chiqaruvchilar o'rtasidagi uzoq va doimiy aloqalarni o'rnatishni talab etadi. Bunday holat mehnat kooperatsiyasi shaklini oladi. Ayniqsa mashinasozlik sanoati korxonalarida o'zaro yaqin aloqalarning ixtisoslashuvi va kooperatsiyasi muhim ahamiyat kasb etadi. Mehnat kooperatsiyasi ham ixtisoslashuv singari 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 yetkazib berish xarajatlarini qisqartiradi.

Kooperatsiyalashuv darajasi va uning istiqbolda rivojlanishini tasniflash uchun quyidagi asosiy ko'rsatkich va koeffitsiyentlar tizimi qo'llaniladi:

✓ yarim fabrikant va komplektlar yetkazib beruvchi korxonalarining korxonada umumiy ko'rsatkichidagi ulushi;

✓ mahsulot tannaxida yarim tayyor mahsulot yetkazib beruvchilar salmog'i koeffitsiyentini aniqlash;

✓ umumiy mahsulot va tannax miqdoriga yarim tayyor mahsulot va komplektlar yetkazib 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 etadi. Mustaqillik yillarida bunyod etilgan "O'zDaewoavto" qo'shma korxonasi buning yorqin misolidir.

3.2. Mehnat taqsimoti va kooperatsiyalashuv darajalarini tahlil qilish

Bozor iqtisodiyoti davrida raqobatda yengib chiqishning asosiy omillaridan biri makroiqtisodiyotga taalluqli, ijtimoiy va shaxsiy sektorlardagi korxonalarda ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga erishishdir. Bunga asosan mavjud ishchi kuchidan oqilona foydalanish evaziga erishiladi. O'z navbatida, ishchi kuchidan samarali foydalanish ko'pincha har xil bajarilishi zarur bo'lgan ishlarning ayrim ijrochilar o'rtasida to'g'ri taqsimlanishi, ya'ni ularning malakasi, tajribasi va zukkoligiga yarasha ish bilan teng ta'minlanishiga bog'liq.

Bu masalani maqsadga muvofiq hal etish uchun, birinchi navbatda, mehnatni ishchi ishlab chiqarishda puxta o'ylab, oqilona taqsimlashi lozim. Bu tashkiliy masala mehnat taqsimoti deb ataladi. Mehnat taqsimoti deganda, har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishi, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo'lishi tushuniladi.

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 qo'llaniladi. 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 480 ta detal ishlab chiqarilayotgan bo'lsa, ishlab chiqarish zanjiridagi ishchilar joylashuvi va ularning umumiy sonini aniqlang.

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

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

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

Ko'rsatkich	Mehnat 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 meyorlari rejasining bajarilishi mos ravishda 118, 124 va 111%, bitta ishchining ish vaqti jamg'armasi 176 soat.

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

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

bu yerda: Tn – uchastka bo'yicha ishlar hajmining meyoridagi mehnat sig'imi;

Fv – hisobot davridagi bitta ishchining ish vaqti jamg'armasi;

Pvn – rejalashtirilayotgan ishlab chiqarish meyorlari bajarilishining o'rtacha foizi.

Misolimizda $CH1 = 4569 \cdot 100 : 176 \cdot 118 = 22$ kishi;

$$CH2 = 5860 \cdot 100 : 176 \cdot 124 = 27 \text{ kishi}; \text{ va } CH3 = 2513 \cdot 100 : 176 \cdot 111 = 13 \text{ kishi}$$

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

Yechish: 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 etish holatini tavsiflovchi ko'rsatkichlar

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

Tashkiliy zaxiralarni aniqlashda doimiy va rejali tahlil ishlarini olib borish uchun barcha korxonalarda tahlil predmetini har tomonlama qamrab oluvchi o'zaro bog'liq ko'rsatkichlar tizimi zarur. Bunda mehnatni tashkil etish va uning tarkibiy elementlari shular jumlasiga kiradi.

Tajribaga ko'ra, mehnatni tashkil etishni takomillashtirish yo'li bilan ishlab chiqarish zaxiralaridan foydalanish unchalik ko'p moddiy va mehnat xarajatlarini talab etmaydi. Buning uchun, avvalo, mehnat tashkil etilishini tahlil qilish va uni yaxshilash maqsadida baholash uchun asoslangan tavsiyalar zarur.

Baholashning mazmuni mehnatni tashkil etish qay darajadiligini aniqlash, ish vaqti va asosiy fondlardan foydalanish, ishlovchilarning sog'ligi va mehnatga layoqatligi, mehnat tashkil etilishining reja darajasiga mos kelmaslik sabablarini ochishga ta'sir etishdan tashkil topadi.

Mehnat tashkil etilishini baholash ishlari quyidagi bosqichlardan iborat:

- boshlang'ich ishlab chiqarishda mehnat tashkil etilishining qabul qilingan qiyosiy birligi etaloniga (ballar yig'indisi, o'rtacha koeffitsiyent 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 darajasini baholash aynan shunday baholash uslubi va texnikasi bo'yicha qiyosiy tahlilga o'xshab ketadi. Ammo qiyosiy tahlilda ushbu ko'rsatkich nafaqat tarmoqning eng yaxshi ko'rsatkichi bilan qiyoslanadi, 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 qiyoslanadi.

Aniqlik, ma'lumotlarning obyektivligi, o'tkaziladigan tahlilning sermashaqqatligi qiyosiy etalon sifatida nima qabul qilinganligi va uning qanchalik universalligiga bog'liq. Tajribada tahlil va baholashning uslubiy materiallarida etalonga nisbatan turli yondashuvlar mavjud. 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 etmagan holda tuziladi;

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

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

Mehnatni 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 qiyoslash imkonini beradi. Shuning uchun sifat jihatidagi bir xil bo'lgan o'lchamni ajratib olib, uni yagona mezon sifatida qo'llash kerak.

Nazariya va tajribaga ko'ra, mehnatni tashkil etish darajasi va ishlab chiqarish personalining ish vaqti jamg'armasidan foydalanish o'rtasida bog'liqlik mavjud. Turli ishlovchilar guruhlarining mehnatini tashkil etishdagi turli o'zgarishlar ish vaqti sarfiga ta'sir etadi. Masalan, mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi shakllarini takomillashtirish ko'p dastgohli va ko'p agregatli xizmat, 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 mezoni ish vaqtdan oqilona foydalanish

hisoblanadi. Shuning uchun mehnatning tashkil qilinishi tahlili va miqdorini baholash ko'rsatkichlari tizimi ish vaqtdan oqilona foydalanish asosida tuzilishi kerak. Bu yagona mezonga asoslangan ko'rsatkichlar tizimi texnik qurollanish turlicha bo'lgan har qanday ishlab chiqarish qismlarida mehnatni tashkil qilish bo'yicha ro'y berayotgan o'zgarishlarni obyektiv 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 qo'llaniladi.

Mehnat salohiyatiga baho berish insonning yoki bir guruhning asosiy imkoniyatlari yig'indisini aniqlashdir. Hozirgi davrda 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 etadi. Umumiy mehnat salohiyatini qo'yidagi formula asosida aniqlashimiz mumkin:

$$MS = IV \cdot MU \cdot PS, (3.9)$$

bu yerda: *MS* – mehnat salohiyati;

IV – ish vaqti;

MU – mehnat unumdorligi;

PS – personal soni.

Ushbu formula orqali bir ishchining, jamoaning yoki mamlakat aholisi salohiyatini aniqlash mumkin. Har qanday korxonaga normal faoliyat yuritishi uchun moddiy va pul resurslari bilan birga ma'lum mehnat resurslari salohiyatiga ham ega bo'ladi. Korxonaga mehnat salohiyati – mehnatning normal intensivligida ishlovchilarning kasb-malaka darajasi, intellektual va jismoniy yaroqlilik va boshqa omillarni hisobga olgan holda ishlab chiqarish jarayonida maksimal ishtirok etish 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 kichik yoki katta 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. Erkak va ayollarning bu qismi salohiyatini aniqlaganda bir qator o'zaro bog'liq omillarni hisobga olish zarur: ish vaqtdan foydalanish darajasi; meyorlarni bajarish darajasi; ishlovchilar-ning malaka darajasi va hokazo. Mutaxassislarning fikricha, ba'zi korxonalarda smenadagi ish vaqti yo'qotishlari 10-12 %ni tashkil etadi. Agar smenadagi ish vaqti yo'qotishlari qisqartirilsa, eng yuqori ishchilarning salohiyati o'rtacha 1,12 birlik, mehnat qilish qobiliyati ortishi hisobiga meyorlar bajarilishi mumkinligi hisobga olinsa, u kamida 1,2 – birlik erkaklarda va 1,1-birlik ayollarda oshishi mumkin. Bu o'lchovlarni turli guruhlar salohiyatini hisoblashda o'lchov birligi asosi o'rni qabul qilish mumkin.

Tajribaga ko'ra, 18-22 yoshdagi erkaklar va 23 yoshgacha ayol ishchilar mehnatga eng yuqori layoqatli yoshdagi guruhlar 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 koeffitsiyenti 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 etadi.

Bu bog'liqlik aniqlangach, turli ishlab chiqarish bo'limlarida ishlovchilarning mehnat salohiyati o'lchovini hisoblash imkoni tug'iladi.

3.5. Korxonada mehnatning 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:

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

bu yerda: X_t – mehnatning tashkil qilinganlik holati;

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

J_s – ish vaqti jamg'armasining salohiyati.

Oqilona 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 oqilona sarflarning har qanday elementiga nisbatan aniqlanadi). Ish hajmini bajarish uchun bevosita sarflanuvchi ish vaqti koeffitsiyenti K_1 quyidagi formula orqali topiladi:

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

bu yerda: $T_{b,s}$ – ish hajmini bajarish uchun bevosita sarflanuvchi ish vaqti.

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

K_2 – mehnat meyoriga kiritilgan ishlanmaydigan vaqt koeffitsiyenti;

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

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

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

Har bir ko'rsatilgan vaqt sarflarining vaqt jamg'armasi salohiyatiga daxldorligi zaxiralar mavjudligini ko'rsatadi. Masalan, vaqt jamg'armasi salohiyati 10000 soat, zaxira tashkil qiluvchi ishga kelmasliklar –500 soat, ish vaqtdan foydalanishdagi mavjud zaxira 5% ni tashkil etadi.

Mehnat unumdorligini oshirishning tashkiliy zaxiralarini tashkil qilishda faqat ko'zga ko'rinadiganlarni emas, balki ish vaqtining smenadagi yashirin yo'qotishlari 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:

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

bu yerda: 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 meyorlarni bajarmaydigan ishchilar salmog'i, %da.

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

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

bu yerda: Q – ushbu davrdagi mahsulot hajmi, norma-s;

K – sex ishchilari ishlab chiqarish normalarining bajarilish koeffitsiyenti.

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 nooqilona shakli va usullari kiradi.

Ish vaqti jamg‘armasida ortiqcha sarflar alohida guruhni tashkil etadi. Ular asosan mehnatni tashkil qilishdagi kamchiliklardan kelib chiqadi. Ular kelib chiqish xususiyatlari va manbaiga muvofiq farqlab hisobga olinishi tahlil jarayonini yengillashtiradi va mehnatni tashkil qilish hisobiga foydalanilmayotgan ish vaqtlari zaxirasi 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, xomashyo yetkazib berishdagi kamchiliklar tufayli kun bo‘yi turib qolishlar hisobiga - 176000, tashkiliy-texnik sabablarga ko‘ra smenadagi turib qolishlar hisobiga – 204100, og‘ir mehnat sharoitlari uchun berilgan qo‘shimcha ta‘tillar uchun – 3200, boshqa tashkiliy sabablar – 2300 kishi soat. Mehnatni tashkil qilishning umumiy va xususiy ko‘rsatkichlari, mehnat unumdorligini oshirishning joriy va istiqboldagi zaxiralarini aniqlang.

Yechish. Mehnatni tashkil qilinganligining umumiy darajasi $U_o = F_{foyd.} / F_p$ formulasi yordamida topiladi. 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‘shirish faqatgina nazariy jihatdan ko‘riladi, chunki barcha yo‘l qo‘yilgan yo‘qotishlar to‘liq bartaraf etilsagina, bunday o‘shirishga erishish mumkin. Biroq haqiqatda barcha yo‘qotishlarni bartaraf etish mumkin emas (masalan, kasalliklar tufayli yo‘qotishlar). Real ikoniyatlar ma‘lum 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 ($F_q^1: F_{foyd.} \cdot 100$), %	
		Sabab to‘liq bartaraf etilganda	Qisman bartaraf etilganda (chora-tadbirlar doirasida)
1.	Kasallik va jarohatlanish 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.	Mehnat intizomini buzilishi	$0,6 \cdot 100 / 2030 = 0,03$	80% qisqartirilsa $0,6 \cdot 0,8 \cdot 100 / 2030 = 0,24$
3.	Yetqazib 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 ta‘tillar	$3,2 \cdot 100 / 2030 = 0,16$	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

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 qilishlarining samaradorligini baholashda ham foydalaniladi.

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

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

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

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

S_1 – brigadalarga birlashtirilgan ishlovchilar soni, kishi;

S_{um} – umumiy ishlovchilar soni, kishi.

Biroq $K_{b,q}$ brigada usulidagi mehnatni tashkil qilishni joriy etish holati to'g'risida faqatgina umumiy tasavvur beradi. Turli davrlar uchun **qamrab olish koeffitsiyentlarini** qiyoslash ishlovchilarni mehnatni tashkil qilishning ushbu shakli bilan qamrab olishdagi o'zgarishlarni \bar{O} ko'rsatadi.

$$\bar{I} = \hat{E}_{b,q}^1 \div \hat{E}_{b,q}^2, (3.15)$$

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

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. $\bar{O} < 1$ bo'lganda brigadada ishlovchilar salmog'ining pasayish sabablarini birmabir 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 malakalari tezroq oshadi va h.k.

Kompleks brigadalar ishni tashkil etish darajasi va ishlovchilar soni bilan farqlanadi. 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'arimasidan foydalanishni yaxshilash hisobiga bo'lishi mumkin.

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

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

bu yerda: E – brigadada ishlovchilar soni qisqarishi;

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

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

Qisqacha xulosa

Mehnatning ixtisoslashuvi - 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 qilinganligini baholashning mazmuni mehnatni tashkil qilish qay darajadiligini aniqlashdan, ish vaqtidan va asosiy fondlardan foydalanish, ishlovchilarning sog'lig'i va mehnatga layoqatligi, 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 miqosida bo'ladi. Mehnat salohiyatiga baho berish - insonning yoki bir guruhning asosiy imkoniyatlari yig'indisini aniqlashdir. Ish hajmini bajarish uchun bevosita sarflanadigan ish vaqti koeffitsiyenti.

Umumiy ish vaqti jamg'arماسi 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 koeffitsiyentlar 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 koeffitsiyentini aniqlash?

10. Umumiy ish vaqti jamg'armasi salohiyatidan foydalanish deganda siz nimani tushunasiz?

4-bob. MEHNAT SARFLARINI NORMALASH VA MEHNAT NATIJALARI TAHLILI

4.1. Normativ hujjatlarning tarkibi va normativ tadqiqot ishlarini tashkil qilish

Tahliliy ishlarining asosiy vazifalaridan biri qo'llanilayotgan normativ materiallar 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 tartibi belgilanayotganda qo'llaniladi. Uskunalar modernizatsiya qilinadi, ta'mirlanadi, natijada ularning dastlabki tavsiflari o'zgaradi. Normativ hujjat tahlili olib borilganda o'zgarishlarning pasportga kiritilganligi tekshirilishi zarur. Mehnatga oid normativ va normalarga uskunalar ish tartibi 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 ishlab chiqarish tartibi normativi va vaqt normativlari normativ hujjatning eng asosiy elementlaridan hisoblanadi. Uskunalar ish tartiblari, normativlarning, yaroqliligi ilg'or ishchilar tajribalari va uskunalarining maksimal ishlab chiqarish imkoniyatlarini hisobga olgan holda laboratoriya va ishlab chiqarish sharoitlarida o'tkazilgan tadqiqot ma'lumotlarini normativ tartiblar 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 kirsam, 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 mavjudmi, ularning turlari, qachon ular tasdiqlangan va ishlarning qanday qismlari mavjud 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.

Tajribaga ko'ra, 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 tartiblari, mehnatning tashkiliy shakllari, xavfsizlik qoidalari, mehnat qilish va dam olish tartiblari va hokazolar kiradi.

Normativ xo'jalik tahlili olib borilganda ayrim ishlarni bajarishdagi ishlab chiqarish qoidalari rioya etilayotganligi va normalarning to'g'ri belgilanganligini tekshirish zarur. Masalan, yopiq binolarda yoki katta oqimli quvurlarda payvandlash ishlari olib borilsa bitta ishchi payvandlaydi, ikkinchisi esa xavfsizlikni 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 tartibdagi 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.

Talab va cheklovlar normativ hujjatning uchinchi guruh elementlarini tashkil etadi. Ular psixofiziologik va ijtimoiy bo'ladi. Psixofiziologik talablarga sanitariya-gigiyena normalari misol bo'ladi. Ularga mehnat sharoitlarini tavsiflovchi turli omillarning ehtimoliy o'leholari, qoidalar, yo'riqnomalar kiradi. Sanitariya-gigiyena normalari tahlilini o'tkazilayotganda imkoni boricha ehtimoliy normalarning holati tekshiriladi. Odatda, ularga rioya etish majburiy bo'ladi.

Ijtimoiy talab va cheklanmalar guruhlari xavfsizligini ta'minlash bo'yicha ko'rsatmalar, xulq-atvor normalari, o'zaro javobgarlik haqidagi va boshqa ko'rsatmalardan iborat. Bu guruhga ishlovchilarning yoshi va jinsiga ko'ra 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-usulik materiallar bilan ta'minlanganligini tahlil qilish tuzilmasi normativ hujjat tuzilishi ishlab chiqarishning juda yaxshi yo'lga qo'yilishiga yordam beradi.

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

Mehnat jarayonlarining 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, tarmoqlarda hamda mahalliy norma va normativlar asosida belgilangan normalar bilan ishlovchi 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 qiluvchi 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 qiyoslanadi. Normalashtirilayotgan ishlarning ulushini $D_{n.y.}$ aniqlash uchun (mehnat sig'imi va son bo'yicha) quyidagi formulalardan foydalaniladi:

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

$$D_{t.e.} = \times_{t.e.} / \times_{o.i.} \cdot 100, (4.2)$$

bu yerda: $T_{n.i.}$ - 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 topshiriqlar va asoslangan normalarda ishlovchi ishchilar salmog'ining dinamikasi o'rganiladi. Bundan tashqari, normalar bilan qamrab olinmagan ishbay ishchilar soni va kasblari hamda bu kategoriyadagi ishchilar mehnati nima uchun normalanmaganligi sabablari aniqlanadi.

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

Misol: Ishlab chiqarishga xizmat qilish bo'yicha bir xil turdagi ishlarni bajarishda band ishchilar quyidagi guruhlariga birlashtiriladi:

- 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 etadi.

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

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 qiyoslanadi. Bu yerda hisoblash uchun qabul qilingan omillarning sonli qiymatlari, jadval va formulalar bo'yicha olingan ishlovchilarning normativ soni 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 olinmasligi yoki hisoblashdagi omillar ishonchli emasligidan kelib chiqishi mumkin.

Sanab o'tilgan barcha kategoriyalardagi ishlovchilarning mehnatini normalash bilan qamrab olinganlik darajasi tahlil qilindan 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.

Mehnatning normalanganligi 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 normalarning 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. Normalarning asoslanganlarga to'g'ri kiritilmaganligini tekshirish zarur. Avvalo, **tayyorlov-yakunlov vaqtining** salmog'i aniqlanadi. Uning 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 dastgohli ishlar uchun hamma partiyadagi detallarga nisbatan hisoblanadi. Tahlil jarayonida tayyorlov-yakunlov vaqtini 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 qiyoslash 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 ishini tashkil qilish bilan bog'liq tanaffuslar vaqti yig'indisi, dam olish vaqtini to'liq qoplamasa, u holda 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 sifati tahlil qilishdir. **Normalar sifati tavsiflovchi belgilar** tizimi quyidagilar:

- berilgan tashkiliy-texnikaviy sharoitlar uchun korxonada belgilangan ilmiy-asoslangan sarflar normalari va 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 normalarining bir maromlilik koeffitsiyenti quyidagicha o'lchanadi:

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

bu yerda: T_n – ish birligini bajarish uchun zarur vaqt;

N_f – korxonada qo'llanilayotgan normalar bo'yicha vaqt xarajatlari.

$K_{n.m.} = 1$ bo'lganida belgilangan 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 taqsimlanishidan boshlanadi.

“Mehnatni normalash” fanidan ma'lumki, asoslangan normalar ulushi uch usulda hisoblanadi: normalar soni bo'yicha; shu normalar bo'yicha mehnati tartibga solingan 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 yetarlicha obyektiv hisoblanmaydi. Chunki u eski, biror-bir normaning 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 orasida 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 quyidagi formulalardan foydalaniladi:

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

bu yerda: D_1 – asoslangan normalar ulushi;

CH_o – mehnatning asoslangan normalari bilan tartibga solinuvchi 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 bajariluvchi mehnat sig'imi, norma-soat;

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

Birinci formulaning kamchiligi shuki, bitta ishchi ham asoslangan norma bo'yicha, ham tajriba-statistika normasi bo'yicha ishlashi mumkin. Shunday xodimlar soni bo'yicha hisoblangan ko'rsatkich mehnat sig'imi bo'yicha aniqlangan ko'rsatkich bilan qiyoslanadi.

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 tezkor 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 qiyoslanadi.

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 maromligi tahlilini sex bo'yicha ishbay-ishchilar normalarining bajarilishi bo'yicha guruhlashdan boshlash kerak. Lekin amaldagi normalar sifati obyektiv baholash uchun olingan ma'lumotlar ish vaqtini fotografiya qilish asosida hisoblangan ish vaqtdan foydalanish koeffitsiyentiga muvofiqlashtirish lozim.

Ammo ish vaqti yo'qotishlari va nooqilona sarflar, normalarning yuqori sifat darajasini ko'rsatmay, balki turli ishlab chiqarish uchastkalarida bir xil mehnat intensivligini nazarda tutuvchi bir maromli normalarni to'liq

baholash imkonini bermaydi. Shuningdek, ish joylaridagi mavjud tashkiliy-
texnik 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 etishini 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 biror-bir tomoniga 5 tadan ortiq kishi chiqmasa ($100 \cdot 5 / 100$), uchastkadagi normalarni bir maromli deyish mumkin.

Faqatgina ish vaqti normalari va normalashtirilgan ishlarni tahlil qilish bilan chegaralanib qolish noto'g'ri. Xizmat ko'rsatish normalari, ishlovchilar soni, shuningdek, boshqarish normalarini aniqlash muhim ahamiyatga ega. Avvalo, o'rtacha ishlovchilar soniga nisbatan har bir guruhda ishlovchilarning qiyosiy soni hisoblanadi. Bu esa, o'z navbatida, qaysi kategoriyalarni asosiy 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:

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

bu yerda: 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 koeffitsiyenti (kasb va vazifalar birga olib borilishidan kelib chiqqan holda hisoblanadi).

Mavjud xizmat ko'rsatuvchi ishchilar sonini zarur son bilan qiyoslash ularning yetishmasligi yoki ortiqligini ko'rsatadi.

4.4. Korxonalarda mehnat normalarini qo'llash

Mehnat normalari jamoa ishlab chiqarish salohiyatining alohida tarkibiy qismlari o'rtasida kerakli mutanosiblikni belgilashning asosiy vositasi hisoblanadi; korxonada va tashkilotlar ishlab chiqarish imkoniyatlarini aniqlaydi; har bir turdagi mahsulot ishlab chiqarishga sarflanuvchi 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;

- normalar sifati va tengligi 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. 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-quvvatlanmagan 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 etadi.

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:

$$U_{no} = K_{y,n} / N_v \cdot 100, (4.6)$$

bu yerda: $K_{y,n}$ – 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 yuritish mumkin.

Ishlovchilarni ish joylariga joylashtirishda ham mehnat normalari-ning 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 mutanosiblikka 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.

Tezkor 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 chiqariluvchi mahsulotlar komplektini ta'minlash uchun kerak bo'lgan qismlarga talab, operatsiya va ularning bajarilishi normalarini tashkil etadi. 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 yetarli bo'lmasa, boshqa joyni ish bilan yuklatilayotganda bu kamchilikni bartaraf etish yo'llarini qidirish kerak.

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

Qisqacha xulosa

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 ehtimoliy 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.

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

Korxonada miqyosida normalarning asoslanganligi – ularning zamonaviy ishlab chiqarish talablariga mos kelishi tig'izligi, bir maromda yuklatilganligi va sifati bo'yicha ko'rsatkichlarni tahlil qilish 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 qilish 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 holati tahlili vazifalari nimalardan iborat?
9. Mahsulotning normalar bilan to'liq qamrab olinganligini qanday topiladi?
10. Mehnat normalarini tahlil qilish vazifalari nimalardan iborat?

5-bob. ISH VAQTI JAMG'ARMASIDAN FOYDALANISH TAHLILI

5.1. Ish vaqtidan foydalanish samaradorligini tahlil qilishning ahamiyati

Ish vaqti 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 etmaydi.

Ish vaqti jamg'armasi ma'lum davr (yil, kvartal, oy) uchun ish vaqti ko'rsatkichi sifatida 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 sifatida 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:

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

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

K – rejalashtirilayotgan davrdagi kalendar-kunlar soni;

D – qonundan 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 zaxira tashkil qilmaydiganlar guruhiga kiradi. Bu tartibga solingan o'lchamlar bo'lib, o'z huquqiy va iqtisodiy mohiyatiga ko'ra zarurdir. Ishlanmagan vaqtlarning ikkinchi qismi mos holdagi tashkiliy-iqtisodiy sharoitlarda qisqartirilishi yoki butunlay bartaraf etilishi mumkin. Bular zaxira tashkil qiluvchi elementlarga kiradi.

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

$$F_n = F_k - (\sum NP \cdot P + \sum NPS), (5.2.)$$

bu yerda: P – belgilangan ish kuni davomiyligi.

5.1.-jadval

Ishlanmagan vaqt tasnifi

Zaxira tashkil qilmaydigan yo'qotish va tanaffuslar	Shartli belgilar	Zaxira tashkil qiluvchi yo'qotishlar	Shartli belgilar
To'liq smenali			
Bayram kunlari	NP ₁	Yomon mehnat sharoitlari tufayli qo'shimcha ta'tillar	RP ₁
Dam olish kunlari	NP ₂	Ishdan tashqari vaqtda bajarilgan ma'lum majburiyatlar tufayli qo'shimcha ta'tillar	RP ₂
Navbatdagi ta'tillar	NP ₃	Kasallik tufayli ishga kelmaslik	RP ₃
Ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'qiyotganlarning ta'tillari	NP ₄	Ma'muriyat ruxsati bilan ishga kelmaslik	RP ₄
Xomiladorlik va tug'ish tufayli ta'tillari	NP ₅	Sababsiz ishga kelmaslik	RP ₅
O'smirlarning qo'shimcha ta'tillari	NP ₆	Qishloq xo'jaligi ishlariga jalb etish 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 ta'tillar	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		
Smenadagi			
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	Mikrotravmatizm oqibatida yo'qotilgan ish vaqti	RPS ₃
		Ma'muriyat ruxsati 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 sarflarning ko'rinishlari	RPS ₆

O'z navbatida

$$\sum NP = NP_1 + NP_2 + \dots + NP_n; (5.3.)$$

$$\sum NPS = NPS_1 + NPS_2 + \dots + NPS_n; (5.4.)$$

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) sarflari va zaxira 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.

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

Tartibga solingan 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.

Oqilona sarflarning tarkibiga kiruvchi ishga kelmasliklarning barcha shakllari ishlab chiqarish jarayoni bilan bevosita 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 belgilangan bo'lib, bitta o'rtacha ro'yxatdagi ishchining ish vaqti balansi, boshqa reja va hisobot hujjatlarida aks etgan bo'ladi. Rejadan tashqari sarflar ish vaqti yo'qotishlariga kiritiladi. Bunday tartib mehnat jamoalarining tartibga solingan vaqt sarflaridan oqilona foydalanishni nazorat qilish imkonini beradi.

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

Oqilonalik belgisiga ko'ra jami ish vaqti sarflari T_{oqt}		Zaxira tashkil qiluvchi elementlar Tre.
Elementlar	O'Ichovlar	
1	2	3
To'g'ridan-to'g'ri ishlab chiqarish vazifasini bajarish uchun sarflanuvchi ish vaqti T_{nz}	Barcha funksiyalar bo'yicha texnika texnologiyaning ushbu darajasida oqilonalik zarur chegarada	Zaxira tashkil qiluvchi ishga kelmasliklar T_{rzn}
Ishga tayyorlanish va uni tugatish bilan bog'liq vaqt: -Operativ ish vaqti -Ish joyiga xizmat ko'rsatish vaqti		Tartibdan tashqari barcha turdagi ishga kelmasliklar va qo'shimcha ta'tillar; Tartibdan tashqari turli tadbirlarga jalb etish
Tartibdagi ish vaqti sarflari T_{rz}		
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 Ishga kelmasliklar T_{rn} . Sh.j. Davlat va ijtimoiy majburiyatlarni bajarish bilan bog'liq; -ma'muriyat ruxsati bilan; -ishdan tashqari vaqtda ma'lum majburiyatlarni bajarilganlik uchun qo'shimcha ta'tillar; -noqulay mehnat sharoitlari tufayli qo'shimcha ta'tillar va qisqartirilgan ish kunlari Kasallik tufayli ishga kelmasliklar Ishlab chiqarish vazifalarida ko'zda tutilmagan ishlarni bajarish uchun sarflanadigan vaqt T_{npz} Ishlab chiqarish jarayonining buzilishi oqibatida tasoddiy ishlardagi vaqt sarfi; Texnologiyadan chetga chiqish tufayli vaqt sarfi; Texnologik brak mahsulot bilan bog'liq vaqt sarfi	Normativlar bo'yicha belgilanadi -/- -/- -/- texnologik jarayon va grafik asosida qonun doirasidagi chegarada Mehnat sharoitlarini yaxshilash choralarini rejasi asosida o'rnatiladi -/- Mahsus hujjatlar bilan rasmiylashtirilgan zarur sarflar chegarasida -/- Texnika texnologiyaning ushbu darajasida tuzatib bo'lmaydigan braklar chegarasida	Ish vaqti yo'qotishlari T_p -to'liq ish kuni -smenadagi sh.j. sabablari bo'yicha -mehnat normalari bajarilmasligi; -smena davomida ichki ishlab chiqarish chalg'itishlari; -kadrlar qo'nimsizligi; -mikrojarohatlanishlar; -mikropauzalar Quyidagilar bilan bog'liq ortiqcha vaqt sarflari T_i -uskunalarning kamaytirilgan tartibida ishlash; -texnologiyadan chetga chiqish; -ishlab chiqarishga tayyorgarlikdagi kamchiliklar; -ish joylarini noto'g'ri tashkil etish; -kadrlarda ishlash ko'nikmasining kamligi; -bajaruvchining aybi bilan bo'lgan braklarni tuzatish; -yomon sanitariya-gigiyenik holatlar bilan bog'liq

Ishlab chiqarish vazifalarida ko'zda tutilmagan ishlarni bajarish uchun sarflanuvchi vaqt shu bilan yuzaga keladiki, bunday ishlarning mavjud bo'lish sabablariga ishlab chiqarishni tashkil etishdagi, ushbu ishlab chiqarish uchastkasiga nisbatan tashqi kooperatsiyadagi kamchiliklarni, hamda qo'shimcha mehnat sarflarining oldini olish bilan bog'liq texnik qarorlarning mavjud emasligini kiritish mumkin. Ushbu guruhdagi 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 etish va ish vaqti jamg'armasidan oqilonalik foydalanilganlik uchun moddiy manfaatdorlikka erishadilar.

Barcha zaxira tashkil etuvchi 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. Smenadagi va to'liq kunli ish vaqti yo'qotishlari tahlili

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

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

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

Ish vaqti balansi

Shuning uchun kunlik ish vaqti yo'qotishlar hisoblanishi va tahlil qilinishi 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 koeffitsiyentini oshiradi va ishchilarga talabni kamaytiradi. Ish vaqtidan foydalanishni tahlil qilish jarayonida rejadagi ko'rsatmalarning naqadar to'g'riligi, o'tgan yilga nisbatan sodir bo'lgan o'zgarishlarni ko'rib chiqish imkonini beradi hamda kelajakda ish vaqtidan yanada samaraliroq foydalanish imkonini beradi. Smenadagi to'xtalishlar tahlili kun davomiyligidan foydalanish koeffitsiyenti orqali aniqlanadi, bu koeffitsiyent haqiqatdagi ish kuni davomiyligining bazisdagisiga nisbati yoki quyidagi formula orqali aniqlanadi:

$$K_{rd} = \frac{Prd.f}{\prod_{rd.b(reja)}}, (5.6)$$

Bu yerda: K_{rd} - kun davomiyligidan foydalanish koeffitsiyenti;
 $Prd.f$ - haqiqatdagi ish kuni davomiyligi;
 $Prd.b(pl)$ - bazis (reja) davrdagi ish kuni davomiyligi.

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

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

bu yerda: Kd - ish kunlaridan foydalanish koeffitsiyenti;
 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'lumotlarga ko'ra, haqiqatdagi 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 ruxsati bilan va ruxsatsiz ishga chiqmasliklar bo'lib o'tgan bu korxonada ish vaqtidan foydalanish borasida jiddiy kamchiliklar mavjudligidan dalolat beradi.

№	Ko'rsatkichlar	Reja	Haqiqat	Farg(+,-)	%(+,-)
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 ta'tillar	27	27,45	0,45	1,67
	-O'quv ta'tillari	1,8	1,95	0,15	8,3
	-Xomiladorlik bo'yicha ta'tillar	0,9	1,05	0,15	16,67
	-Kasallik tufayli ishga chiqmasliklar	5,0	7,5	2,5	50
	-qonunan ruxsat etilgan ishga chiqmasliklar	0,5	0,5	-	-
	-Ma'muriyat ruxsati 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

Yana bir kamchilik sifatida kasalliklar tufayli ish vaqti yo'qotishlarning 2,5 ga soatga yoki 50% ga oshganini ko'rsatib o'tish mumkin. Chunki aksariyat holatlarda bu mehnatni muhofaza qilish tadbirlari amalga oshirilmaganligi, sanitariya-gigiyena normalarining buzilganligi natijasida kelib chiqadi. Shu bilan birga ish kunining (smena) o'rtacha davomiyligi 0,57 soat yoki 7,28% ga pasayganligi smenadagi ish vaqti yo'qotishlari smenada turib qolishlar bilan asoslanadi.

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

$$K_{rf} = \frac{100 - P_f}{100 - P_{b(reja)}} (5.8)$$

$$K_{rf} = \frac{F_f - P_f}{F_b - P_{b(reja)}}, \quad (5.9)$$

bu yerda: K_{rf} – real ish vaqti ko'ffitsiyenti;
 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.

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

1. Ish kuni davomiyligidan foydalanish ko'ffitsiyenti (5.6. formula)

$$K_{rd} = \frac{P_{rd.f.}}{P_{rd.b(reja)}} = \frac{7.26}{7.83} = 0,927$$

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

2. Ish kunlari sonidan foydalanish ko'ffitsiyenti (5.7. formula):

$$K_d = \frac{D_f}{D_{b(reja)}} = \frac{198.75}{217.8} = 0,913$$

Ko'ffitsiyentlarning 1 dan past bo'lishi haqiqatda 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 vaqtidan foydalanish ko'ffitsiyenti quyidagiga teng bo'ladi:

$$K_{rf} = \frac{100 - P_f}{100 - P_{b(reja)}} = \frac{100 - 28.5}{100 - 15.5} = 0,846$$

$$K_{rf} = \frac{F_f - P_f}{F_b - P_{b(reja)}} = \frac{2018.9 - 576}{2018.9 - 313.5} = 0,846$$

K_{rf} ko'ffitsiyentining birdan pastligi ish vaqtidan yetarlicha samarali foydalanilmayotganligidan dalolat beradi. Smenadagi va kun bo'yi ish vaqti yo'qotishlari mavjudligini ko'rsatadi va ish vaqtidan foydalanish bo'yicha tarkibiy yangilinishlar 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 qilish 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.	Bir 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'yxatdagi soni	150	141	-9	-6,0

5.4-jadvalga ko'ra, joriy yilda bir ishchi haqiqatda 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'yxatdagi ishchilar soni 150 kishi edi. Haqiqatda esa 141 kishini tashkil etdi. Rejada ko'rsatilgan ish kunlari 217,8 va haqiqatdagi ishchilar sonidan kelib chiqsak, ishchilar yil davomida 30709,8 kishi-kun (217.8/141) ishlashlari lozim edi, lekin haqiqatda 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 ta'tillar, xomiladorlik uchun ta'tillar, kasalliklar, ishda turib qolishlar, ishga kelmasliklar va h.k.

5.4-jadvaldagi ma'lumotlar asosida korxonada ish vaqtidan yetarlicha foydalanilmayotganligi haqida xulosa chiqarish 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:

$$\Delta T_{ch} = \Delta S_f \cdot D_h \cdot M_h, (5.10)$$

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

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

$$D T_m = D M \cdot S_{i, reja} \cdot D_h, (5.11)$$

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

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

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

$T_d = -0,57 \cdot 217,8 \cdot 150 = -18621,7$ 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 smenadagi ish vaqti yo'qotishlarining oldini olishda tashkiliy chora-tadbirlarni amalga oshirish, mehnat intizomini yaxshilash, texnika xavfsizligiga rioya etish, mehnat sharoitlari va mehnat muhofazasi bo'yicha chora-tadbirlarni yaxshilashga e'tiborni qaratish zarur. Bu esa, o'z navbatida, ish vaqti yo'qotishlarining oldini olish va korxonada personalni tejash imkonini beradi.

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

$$E_{ch} = \frac{(T_{pv} + T_l) \cdot K}{F_f}, (5.13)$$

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

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

T_l – ish vaqtining nooqilona sarflari, soat;

K – ish vaqtining nooqilona sarflarini qisqartirish imkoniyati koeffitsiyenti;

F_f – bir ishchining haqiqatdagi ish vaqti fondi, soat.

Ish vaqtdan oqilona 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.

$$\Delta O = \sum T \times V (5.14)$$

bu yerda: 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, smenadagi ish vaqti yo'qotishlari esa o'rtacha kunlik ishlab chiqarishning bajarilmasligiga olib keladi.

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

$$\Delta V = \frac{F_f - F_b}{F_f} \times 100, (5.15)$$

bu yerda: V – ish vaqtdan foydalanishni yaxshilash hisobiga mahsulot ishlab chiqarishning o'sishi, %;

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

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

$$\Delta V = \frac{1442,9 - 1705,4}{1705,4} \times 100 = -15,2\%$$

Hisobot davrida ish vaqti jamg'armasi 262,5 soatga qisqarganligi tufayli ishlab chiqarish -15,2 % ga kamaygan. Ish vaqtdan 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:

$$E_{ch1} = \frac{P_{pr} + P_i}{F_r}, (5.16)$$

bu yerda: 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:

$$E_{ch2} = \frac{P_b^f + P_b^{reja}}{F_r} \times Ch_{rf}, (5.17.)$$

bu yerda: P_b^f, P_b^{reja} - rejada ko‘zda tutilgan yoki o‘tgan davrdagi eng yaxshi va tahlil qilinayotgan davrdagi haqiqatdagi ko‘rsatkich, kunlar;

CH_{rf} – tahlil qilinayotgan davrda haqiqatdagi ishchilar soni.

3. Ma‘muriyat ruxsati bilan ishga kelmasliklarni rejalashtirilgan darajagacha qisqartirish:

$$E_{ch3} = \frac{P_a^f + P_a^{reja}}{F_r} \times CH_{rf}, (5.18.)$$

bu yerda: P_a^f, P_a^{reja} - reja va haqiqatda 1 ishchining ma‘muriyat ruxsati bilan ishga kelmasliklar;

$\Phi p - 1$ ishchining ish vaqti jamg‘armasi, kun.

4. Ish vaqtining smenadagi yo‘qotishlarini qisqartirish.

$$E_{ch4} = \frac{P_v^f \times CH_{rf}}{100} \text{ yoki } E_{ch4} = \frac{P_v^f - P_v^{reja}}{100} \times CH_{rf}, (5.19)$$

bu yerda: P_v^f, P_v^{reja} - reja va haqiqatda smenadagi ish vaqti yo‘qotishlari (ishlangan vaqtga nisbatan %)

Biroq 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 zaxiralaridan foydalanish tahlil qilinganda mehnat unumdorligi ko‘rsatkichlarini o‘rganishga katta e‘tibor beriladi.

Qisqacha xulosalar

Ishchi kuchidan to‘liq foydalanish tahlil qilinayotgan davrda bir 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 sonidagi 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-kunlaridagi 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‘rtacha ishlab bergan kunlar soniga va ish vaqtining o‘rtacha muddatiga bog‘liq. Ish kuni uzunligining o‘zgarishini aniqlash uchun ushbu ko‘rsatkichdagi farq joriy yildagi hamma ishchilar tomonidan ishlangan kishi-kunlariga ko‘paytiriladi. Kun bo‘yi va smenadagi ish vaqtining bekor sarf bo‘lishi sabablarini aniqlash uchun ish vaqtining haqiqiy va rejadagi balansi ma‘lumotlari taqqoslanadi. Ishchi kuchidan to‘liq foydalanish tahlil qilinayotgan 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 zaxiralari 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 qaysi ko‘rsatkichlardan foydalanamiz?
6. Ish vaqti jamg‘armasi balansining mohiyati nimadan iborat?
7. Ish vaqtining bekor sarflanishini qisqartirish uchun qanday chora-tadbirlarni amalga oshirish kerak?

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

6.1. Korxonaning ishchi kuchi bilan ta'minlanish tahlilining ahamiyati va vazifalari

Ishchi kuchiga aholining zarur jismoniy kuch, bilim, tegishli tarmoqdagi mehnat ko'nikmalariga ega qismi kiradi. Korxonalarining kerakli ishchi kuchi bilan yetarli 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'minlanganligi va ulardan samarali foydalanishga bog'liq.

6.1-jadval

Korxonada mehnat salohiyatini aniqlash

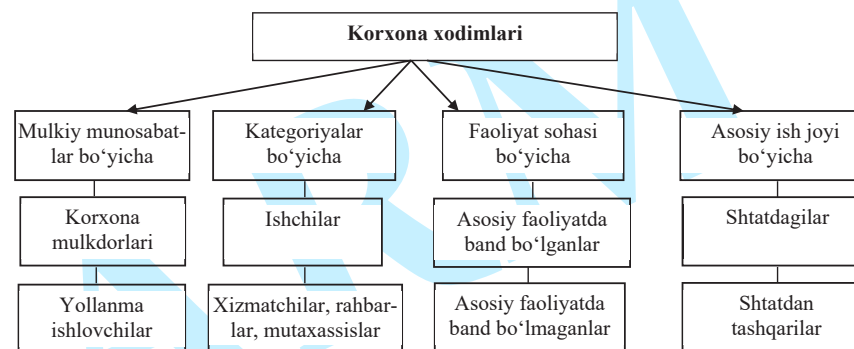
Tahlil yo'nalishi	Tahlil uslubi	Tahlil natijalaridan foydalanish
Mehnat salohiyatining son va sifat tavsiflari dinamikasi	Mehnat salohiyati tarkibidagi ko'rsatkichlarni hisobot va o'tgan davrlar bo'yicha taqqoslash	Mehnat salohiyati tarkibini o'zgartirish bo'yicha o'tqazilgan chora-tadbirlar samaradorligini baholash
Mehnat salohiyatining haqiqatdagi darajasini zaruriyga mos kelishi	Ko'rsatkichning haqiqatdagi va zarur darajasini taqqoslash (masalan, o'rtacha ishlar razryadi 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 qiyoslash	Xodimlar imkoniyatlaridan to'laroq foydalanish bo'yicha chora-tadbirlar

Tahlilning asosiy vazifalari quyidagilar:

- 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 zaxiralarini 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'minlanganligi tahlili ularning kategoriyalarini o'rganishdan boshlanadi. Jami ishlovchilarni kategoriyalar bo'yicha guruhlash tegishli kasb va malakadagi ishlovchilarga talabni aniqlash, mehnatga haq to'lash shakli va tizimlari o'rtasida bog'liqlikni belgilash, xodimdan oqilona foydalanish imkonini izlash ishlarini yengillashtiradi.



6.1-rasm. Korxonada xodimlari tasnifi

O'zbekistonda hamma ishlovchilar quyidagi tasnif belgilari bo'yicha taqsimlanadi:

- 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 ishtirok tamoyili bo'yicha: mahsulot ishlab chiqarishdagi ishchilar asosiy va yordamchiga, xizmatchilar, rahbarlar, mutaxassislar va texnik ijrochilar (boshqa xizmatchilar);
- ish muddati bo'yicha doimiy, vaqtinchalik va mavsumiy ishlovchilar.

Moddiy ishlab chiqarishdagi ishlovchilar ikki guruhga bo'linadi:

- asosiy faoliyatda band xodimlar;
- asosiy faoliyatda band bo'lmagan xodimlar.

Son jihatidan xodimlarga 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.

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

Ro'yxatdagi ishlovchilar soniga haqiqatda ishlayotganlar, xizmat safaridagilar, mehnat, xomila 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'rni, shtat bo'yicha saqlangan bo'lsa, kiradi.

Ma'lum vaqtda 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 tezkorligi 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'lib, aniqlanadi:

$$\bar{C}_o = \sum_{i=1}^n C_{ui}, (6.2.)$$

bu yerda: S_{ui} - o'zining har bir ish kuni 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:

$$SH_{SIP}^{XIS} = \frac{T_{PP}^{reja}}{F^{reja} \cdot K_n} \left[1 + 10(K_n - 1) \left(0,1 - \frac{U_{sd}}{1000} \right) \right], (6.3.)$$

bu yerda: T - rejalashtirilayotgan yillik ishlab chiqarish dasturining to'liq mehnat sarfi, kishi - soat;

F_{pt} - SIP - o'rtacha ro'yxat bo'yicha bitta ishlovchining rejadagi yillik ish vaqti jamg'armasi, kishi - soat;

K_n - korxonadagi ishbay ishlovchilar mehnat normalarining bajarilishini aks ettiruvchi koeffitsiyent;

U_{sd} - SIP sonidagi ishbay ishlovchilar salmog'i, (%).

6.2. Korxonaning ishchi kuchi bilan ta'minlanganligini aniqlash

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

$$\pm \Delta \tilde{N} = \tilde{N}_{haq} - \tilde{N}_{(reja, baz)} \text{ (kishi), (6.4.)}$$

$$\pm \Delta \tilde{N} = \frac{\tilde{N}_{haq}}{\tilde{N}_{(reja, baz)}} \cdot 100 - 100 \text{ (%), (6.5.)}$$

Xodim sonini tahlil qilishda mahalliy va xorij tajribalarida qabul qilingan yondashuvlar o'rtasida keskin farq yo'q. Son jihatidan xodimga 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 soni 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	427	422	-	-5	-5
Mutaxassislar	293	283	287	-10	-6	+4
Xizmatchilar	73	80	79	+7	+6	-1
KXXK xodimlari	25	26	26	+1	+1	-
Nosanoat personal	2	4	5	+2	+2	+1
Nosanoat personal	2	4	1	+2	-1	-3

Hisob-kitob natijalariga ko'ra, umuman, korxonada kadrlar bilan yetarlicha ta'minlangan. Xodimlarni kategoriyalari bo'yicha reja ma'lumotlaridan mutlaq o'zgarish statistikasi korxonada asosiy ishchilar (5 nafarga) yetishmasligini ko'rsatadi, ammo yordamchi ishchilar 4 nafarga ortiq. Ishlab chiqarish jarayonida hamma ishchilar ham bir xil ahamiyatga ega emas. Mahsulot ishlab chiqarishga to'g'ridan-to'g'ri ta'sir etuvchi 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 mutanosibdir. Quyidagi misolda tovar mahsuloti ishlab chiqarish rejasini 98 %ga bajarilgan. Bu yerdan 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 etadi. 6.2-jadval ma'lumotlaridan foydalanib, xodimlar tarkibini tahlil qilamiz.

6.2-jadval

Xodimlar tarkibi tahlili

Xodimlar kategoriyalari	Xodimlar kategoriyalari salmog'i,%			Farq,%		
	Bazis yil	reja	haqiqat	us.2- us 1	us 3- us 1	us 3- us2
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 mavjudligini tavsiflaydi. Biror yangi texnika va texnologiyalarni joriy etish, 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 koeffitsiyentlarini hisoblash natijalari berilgan (SIP sonidan xodimlar kategoriyalari salmog'i). Hisoblash an'anaviy formulalar yordamida olib boriladi. Masalan:

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

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

Korxonaning xodimlar bilan ta'minlanganligi, tahlilining keyingi bosqichida uning sifat tarkibi 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 etilgan 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 belgilovchi hujjatlar.

Kasblar, mutaxassisliklar va hokazolarning sifat talablari tahlili har bitta sifat talabi mezonlari bo'yicha xodimlar sonini hisoblash bilan birga 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, moslashtirish, malakasini oshirish, gorizontal 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 quyidagi formula asosida aniqlanadi:

$$CH_P = T : F, \quad (6.6)$$

bu yerda: CH_P – loyiha bo'yicha ishchilar soni;

T – ishlab chiqarish dasturi bo'yicha umumiy mehnat sig'im;

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

Ixtisoslik bo'yicha ishchilarning kerakli miqdori (P_{PL}) esa quyidagicha aniqlanadi:

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

bu yerda CH_{PL} – rejaga binoan yil oxiridagi personalning umumiy soni;

N – ixtisoslik xodimlar bilan tig'izlik koeffitsiyenti.

Bu ko'rsatkichimiz quyidagicha aniqlanadi:

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

bu yerda: P_B – ixtisoslik bo'yicha ehtiyoj;

CH_B - joriy yilda ishlovchilar soni,

Ma'muriy-boshqaruv personalni 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 kengaytirsa, ishlab chiqarish quvvatlarini ko'paytirsa, ya'ni ish o'rinlarini tashkil etsa, u holda ishchi kuchiga 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 zaxiralari bu o'rinlar sonini bitta xodim hisobiga o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarish miqdoriga ko'paytirish bilan aniqlanadi.

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

bu yerda: RVP - mahsulot ishlab chiqarishni oshirish zaxirasi;

RKR - ish joylari sonini oshirish zaxirasi;

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

6.3. Ishchi kuchiga ehtiyojni rejalashtirish

Ishchi kuchini rejalashtirish kompleks yechimlar tizimi sifatida:

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

Ishchi kuchiga ehtiyojni aniqlash jarayoni bir necha bosqichdan iborat:

1. Ishchi kuchiga ehtiyoj shakllarini aniqlash.

2. Rejalashtirish maqsadini belgilash.

3. Rejalashtirish turlarini belgilash.

4. Rejalashtirish usullarini belgilash.

Ishchi kuchiga ehtiyoj turlari quyidagicha 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 holda).

-**Sof** (ma'lum davrga): Davr (oy, kvartal, yil) mobaynida korxonaning 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).

Rejalashtirish maqsadi:

1. Korxonaning ishlab chiqarish jarayonini zarur son va sifatni hisobga olgan holda 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 etish.

Ishchi kuchiga ehtiyojni rejalashtirish turlari:

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

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

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

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

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

Ishchi kuchiga ehtiyojni baholash turlari:

1. Son bo'yicha:
- tashkiliy tuzilmani – boshqaruv darajalari, texnika talablari, marketing rejalari, moddiy texnika ta'minoti rejasi tahlili (nechta?);

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

2. Sifat bo'yicha:
- tashkiliy tuzilmani – boshqaruv darajalari, texnika talablari, marketing rejalari, moddiy texnika ta'minoti rejasi tahlili (kimning?).

3. Vaqt bo'yicha:
- korxonaning ishga tushurilishi rejasini, ya'ni ishlab chiqarishni yo'lga qo'yish tahlili (qachon?);

- texnologiyalardagi va hokazo 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 sarflanuvchi moliyaviy xarajatlarni 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 tarkibini 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 umumiy ehtiyoji quyidagi formula bilan aniqlanadi:

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

bu yerda: V_{ich} – ishlab chiqarish hajmi;

M – bir ishlovchiga to'g'ri keluvchi 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;

- normalarning 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 rejali muddatlari;

- xizmat ko'rsatish va qo'riqlash personali.

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

Hisob-kitoblarda ishga chiqmasliklarga alohida e'tibor beriladi:

$$\hat{Env} = \frac{K \times 100}{K_k}, (6.11.)$$

bu yerda: K – ishlangan kunlar soni;

K_k – ishlanilishi kerak bo'lgan kunlar soni.

Ishchi kadrlarga qo'shimcha ehtiyoj quyidagilarni hisobga olgan holda 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 umumiy ehtiyoji quyidagi formula orqali aniqlanadi:

$$A = Cm + Ke, (6.12.)$$

bu erda: Sm – rejalashtirilayotgan davr bo'yicha tarmoqda mavjud mutaxassislar soni;

Ke – qo'shimcha ehtiyoj.

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

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

$$K_e = A_p - A_b, (6.13)$$

bu yerda: A_r – rejalashtirilayotgan davrda mutaxassisga umumiy ehtiyoj; A_b – asosiy davrda mutaxassislarga umumiy ehtiyoj.

2. Mutaxassislar lavozimini vaqtinchalik egallab turgan amaliyot-chilarni qisman almashtirish:

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

bu yerda: K_b – mutaxassislarning bo‘shab ketishlari (amaliyot-chilarni hisobga olganda umumiy sonidan 2-4 % tashkil etadi).

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‘yxatidan kelib chiqilgan bo‘sh ish o‘rinlari va bo‘shashi kutilayotgan ishlovchilar.

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

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

bu yerda: C_i – ishlovchilarning o‘rtacha ro‘yxatdagi soni;

K_t – normativ bo‘yicha mutaxassislar bilan to‘liqlik koeffitsiyenti.

Korxonada personal bilan ishlash tizimining normativ usulik ta‘minoti.

Personalni boshqarish tizimining normativ usulik ta‘minoti – bu quyidagi hujjatlar yig‘indisidir:

- tashkiliy;
- tashkiliy-usulik;
- tashkiliy boshqaruv;
- texnik, me‘yoriy-texnik, texnik-iqtisodiy va iqtisodiy.

Normativ usulik hujjatlarga 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 hujjatlar 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 korxonada 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 boradilar.

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

Ishlab chiqarishning kadrlarga ehtiyojlari darajasi, korxonada ishlovchilar talablarini qondirish imkoniyatlari mavjudligi va ishchining bunday harakatlarga tayyorligi xodimlar harakatining asosiy shartlari hisoblanadi.

Xodimlar harakatini quyidagi kasb-malaka shakllariga ajratish mumkin:

- kasb yoki malakadagi 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 koeffitsiyentlar bilan tavsiflanadi:

1. Qabul qilish bo‘yicha koeffitsiyent

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

2. Bo‘shatish bo‘yicha koeffitsiyent

$$K_{bo'ish} = \frac{S_{botshaganlar}}{S_{o'r.ro'y.}}, (6.17.)$$

3. Umumiy aylanish koeffitsiyenti.

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

Almashinish koeffitsiyenti qabul qilish va bo'shatish koeffitsiyentlarining pastligiga ko'ra ularga mos keladi. Korxonalarda kadrlar qo'nimsizligi ro'y beradi. Bunga ishchilarning o'z xohishiga ko'ra ishdan bo'shishi, mehnat intizomini doimiy buzishi, ishga sababsiz kelmasligi tufayli ma'muriyat tashabbusi bilan ishdan bo'shatilishini kiritish mumkin.

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

Korxonadagi muvaffaqiyatsizlik 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, uskunalariga xizmat ko'rsatishning yomonlashuvidan kelib chiqadigan yo'qotishlar;

- yangi ish joyida ishchining moslashish 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.

$$K_{qom} = \frac{S_{ixt(int)}}{S_{o'r.ro'y.}}, (6.19.)$$

bu yerda: K_{qom} – 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'la olmaydi.

Sotsiologik tadqiqotlar asosida aniqlanganki, ruxsat etiladigan qo'nimsizlik koeffitsiyenti 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.

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

bu yerda: K_{bar} – barqarorlik koeffitsiyenti;

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

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

Korxonalar qo'nimsizlik darajasini quyidagi tadbirlar yordamida kamaytirishi mumkin: mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etishni yaxshilash, malakasiz va bir xil ishlarni qisqartirish, mehnat sharoitlarini sog'lomlashtirish, ish joylarida mehnat mazmuni ishchilar malakasi, shaxsiy qobiliyatlari 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 sabablarini tahlil qilish ham muhimdir. Alohida ishlovchilarning va kasbga oid guruhlarining 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 imkoniyatlari 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. Absenteizmi hisoblashning standart formulasi quyidagicha:

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

bu yerda: 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 mavjudligidan 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 takomillashganligi, korxonalar eng yangi vositalar bilan qurollanganligiga qaramay, 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 ishlovchilarning umuman korxonaga bo‘yicha yoki bo‘limlar bo‘yicha yetarliligi 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 xaxiralarini topishdir. Tahlil obyekti bo‘lib qo‘llanilayotgan mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi hisoblanadi va uning mehnat salohiyatidan foydalanish hamda hisobot yilida bo‘lgan undagi son va sifat o‘zgarishlarini baholashdan boshlanadi. Buning uchun mavjud mehnat jamoasining salohiyati aniqlanadi va u hisob salohiyati (ma‘lum ish hajmini bajarish uchun zarur) bilan taqqoslanadi.

Ko‘rsatilgan uslubiy yondashuv shunga bog‘liqlik, har qanday ishlab chiqarish jamoasining mehnat salohiyati o‘lchovi aniqlanganda ishlovchilar sonidan emas, balki ularning salohiyat imkoniyatlaridan kelib chiqiladi. Korxonalaridagi 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_{tr} -yagona ko‘rsatkichida hisoblash maqsadga muvofiq.

$$S_{tr} = J_s : T_{or} \quad (6.22.)$$

bu yerda: J_s – ish vaqti jamg‘armasi salohiyati;

T_{or} – bir ishlovchining o‘rtacha bir yillik ish vaqti jamg‘armasi, soat.

Shunday qilib, aniqlangan jamoa mehnat salohiyati zarur o‘lchov bilan taqqoslanib, kadrlardan foydalanish va joylashtirishdagi kamchiliklar hisobiga mavjud xaxiralar topiladi. Mehnat salohiyati hisob-kitoblari umuman sex bo‘yicha yoki ishlovchilarning alohida funksional guruhlar bo‘yicha o‘tkazilishi kerak. Hisob-kitoblarni bunday detallashtirish alohida olingan kategoriyalardagi ishlovchilar sonining mavjud normativlar talablariga mos kelishini tahlil qilish imkonini beradi.

Bu holatda ishlovchilarni oqilona joylashtirish va ulardan foydalanishning umumiy mezonini kadrlar tuzilmasidagi o‘zgarishlar hisoblanadi. Ayniqsa ishlovchilarning har bir kategoriyasi ulushining normativlarga mos kelishini tahlil qilish muhimdir. Lekin har doim ham turli ishlovchilar guruhlarining normativlarga mos kelishiga jiddiy amal qilinmaydi. Masalan, boshqaruv xodimlari ulushining oshib ketishi tashkiliy xarakterdagi salbiy jarayonlarni ko‘rsatadi. Bunday oshib ketish foyda hajmiga ta’sir etadi.

Qisqacha xulosa

Korxonaning ishchi kuchi bilan ta’minlanishini tahlil qilishning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat: korxonaga va uning tarkibiy bo‘linmalari umuman, toifalar va kasblar bo‘yicha ishchi kuchi bilan ta’min etilganini ham o‘rganish va unga baho berish; kadrlar qo‘nimsizligi ko‘rsatkichlarini aniqlash va o‘rganish; ishchi kuchi xaxiralarini 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 joylashtirish tahlildan maqsad kadrlarni oqilona joylashtirish yo‘li bilan ishlab chiqarishning mehnat salohiyatidan foydalanishni yaxshilash xaxiralarini topishdir. Tahlil natijasida, asosiy ishchilarning kerakli miqdorini aniqlash,

ixtisoslik bo'yicha ishchilarning kerakli miqdori aniqlanadi, ixtisoslik xodimlar bilan tig'izlik koeffitsiyentlari aniqlanadi. Ishlovchilar mehnatini jamoa shaklida tashkil qilish va mehnat jamoalari samaradorligi muhim ko'rsatkichlardan biridir. Mehnatni tashkil qilishning brigada usuli bilan qamrab olinganligi koeffitsiyentini taqqoslash 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 zaxiralari aniqlashning qanday uslublarini bilasiz?
4. Ishlovchilarning mehnat salohiyatlari deganda qanday tushuncha tushuniladi?
5. Asosiy ishchilarning kerakli miqdori va ixtisoslik bo'yicha ishchilarning kerakli miqdorini aniqlash nima uchun zarur?
6. Ixtisoslik bo'yicha xodimlar bilan tig'izlik koeffitsiyentlarini aniqlash nima uchun kerak?
7. Mehnatni tashkil qilishning brigada usuli bilan qamrab olinganligi koeffitsiyenti qanday aniqlanadi?
8. Aniq 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?

7-bob. KORXONA PERSONALIDAN FOYDALANISH DARAJASI TAHLILI

7.1. Tahlilning ahamiyati, vazifalari va asosiy yo'nalishlari

Korxonaning asosiy salohiyati kadrlardan iborat. G'oyalar qanchalik yaxshi bo'lmasin, eng yangi texnologiyalar mavjud 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 personal korxonaning eng zarur resursi hisoblanib, uning salohiyatidan samarali foydalanish har bir ishlovchi bajaradigan muayyan ishlab chiqarish jabhalarining xususiyatlaridan kelib chiqadigan maxsus tahlil o'tkazishni talab etadi. Ushbu tahlilning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

- ish vaqtidan foydalanish haqidagi ma'lumotlarni tekshirish;
- xodim harakatining shakli, dinamikasi va sabablari, mehnat intizomi, 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 ehtiyojni qisqartirish zaxiralari aniqlanishi lozim.

Bozor iqtisodiyoti tomon tanlangan yo'l, ijtimoiy ishlab chiqarishni jadallashtirish va modernizatsiya qilish, uning iqtisodiy samaradorligi va sifatini oshirish barcha mavjud imkoniyatlarni mobillashtirishni talab etadi. Mazkur talab esa korxonalar mehnat jamoalarining xo'jalik tashabbuskorligini maksimal rivojlantirishni ilgari 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 qilishda 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 baho berish sarflangan mehnatga taalluqli rag'batni amalga oshirish, mavjud imkoniyatlarni aniqlash imkonini yaratadi. Bu holat biznes rejada kerakli o'zgarishlar kiritish va yangi rejalarni belgilashga olib keladi.

Kadrlar bo'limi ma'lumotlari, statistik hisobotlar, sex, bo'lim va shaxobchalardagi kadrlar harakati bo'yicha, mehnat resurslariga taalluqli boshqa ma'lumotlar ushbu ko'rsatkichlarning axborot manbai sifatida xizmat qiladi.

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

- korxonada ishchi kuchi va mehnat resurslariga obyektiv baho berish;
- mehnat resurslarining mehnat ko'rsatkichlariga ta'sir etuvchi omillari, son ko'rsatkichlarining o'zgarishlari 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 imkoniyatlar, zaxiralarni aniqlash ularni yo'qotish yoki harakatga keltirish tahlilning 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 ishlarining 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 ishlar va mahsulot sifatining pasayib ketishiga olib keladi. Buning oldini olish uchun ishchilar malakasini oshirish kerak.

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:

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

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 kasb va razryadlar bo'yicha ishchilar malakasining ortda qolayotganligini aniqlash va haqiqatda malakasini oshirishi kerak bo'lgan ishchilar guruhlarini malaka oshirish rejalari 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 ishlarining malakaviy darajasiga mos kelmasligi tez-tez uchrab turadi. Shuning uchun bunday vaziyatlarni tahlil qilishda tegishli malakadagi ishlarining 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: ishlarining 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 koeffitsiyenti	1,27	1,44	1,62	1,83	

Yechimi:

1) Ishchilarning o'rtacha tarif koeffitsiyentini quyidagicha aniqlaymiz:

$$\bar{K} = \frac{\sum K_{\text{tarif}} \times C_{\text{ishchi}}}{\sum C_{\text{ishchi}}}, \quad (7.2)$$

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

2) Ishchilarning o'rtacha razryadini quyidagicha aniqlaymiz:

$$\bar{P} = P_{\min} + \frac{K_{\text{max}} - K_{\min}}{K_{\max} - K_{\min}}, \quad (7.3)$$

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

3) Ishlarnig o'rtacha tarif koeffitsiyentini quyidagicha aniqlaymiz:

$$\bar{K}_{\text{ishlar}} = \frac{\sum K_{\text{tarif}} \times V_{\text{ishlar}}}{V_{\text{ishlar}}}, \quad (7.4)$$

$$\bar{K}_{\text{ishlar}} = \frac{1,27 \times 40 + 1,44 \times 60 + 1,62 \times 80 + 1,83 \times 100}{280} = 1,606$$

4) Ishlarning o'rtacha razryadini quyidagicha aniqlaymiz:

$$\bar{P}_{\text{ishlar}} = P_{\min} + \frac{K_{\text{max}} - K_{\min}}{K_{\max} - K_{\min}}, \quad (7.5)$$

$$\bar{P}_{\text{ishlar}} = 4 + \frac{1,606 - 1,44}{1,62 - 1,44} = 4,922$$

Hisoblarga ko'ra, ishlarining 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 mehnat natijalarini tahlil qilish

Rahbar 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 tahliliy 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" belgilash;
- 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 natijalarini hisobga olish kerak:

-korxonada faoliyati natijalariga bevosita va hal qiluvchi ta'sir ko'rsatish;

-xodim ish vaqtining sezilarli qismini egallashi;

- nisbatan kam ishlab chiqarish maqsadlariga erishish.

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 ortishi 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 koeffitsiyenti
Xodimlarni boshqarish xizmati rahbari	Mehnat unumdorligi dinamikasi Ishlab chiqarilayotgan mahsulotning normativ mehnat sarfini kamaytirish Texnik asoslangan normalar salmog'i Mahsulot birligiga to'g'ri keluvchi ish haqi darajasi va uning dinamikasi Kadrlar qo'nimsizligi koeffitsiyenti 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 sifatini 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 tezligining tahlili

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

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

koeffitsiyenti – K_{chal} .

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

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

$$2. K_{almashuvchanlik} = \frac{IVJ(umumiy)}{JIV_{eng\ kam\ smenada}}, (7.7)$$

$$3. K_{smenali\ rejim} = \frac{K_{sm}}{S_{smenalar\ soni}}, (7.8)$$

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

$$1. K_{nufuzli\ bo'lmagan} = \frac{S_{nufuzli\ bo'lmagan\ ishlovchilar}}{S_{o'r.ro'yxat}}, (7.10)$$

$$2. K_{chalgitish} = \frac{S_{chalgitilgan\ ishchilar}}{S_{o'r.ro'yxat}}, (7.11)$$

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.

$$K_{sm} = (22000 + 18000 + 10000) : 22000 = 2,27,$$

$$K_{sm.rej.} = 2,27 : 3 = 0,76$$

Ma'lum davr uchun bu koeffitsiyentlarning o'zgarishi smenalar bo'yicha ishchilar va uskunalardan foydalanilayotganligidan dalolat beradi.

Ishlab chiqarish omillarini rivojlantirish balansi va xodimga ehtiyojni aniqlash uchun ish joyidan reja-hisob birligi sifatida keng foydalanilayotgan sharoitda, xodim bilan komplekslashtirilganlik darajasi quyidagi formula bilan hisoblanishi mumkin:

$$D_n = S_h : J_h. (7.12)$$

bu yerda: D_n - xodimning komplekslashtirilganlik 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 komplekslash uchun ko'p ishchilar talab qilinadi. Ish joylarini to'liq komplekslashtirish uchun zarur ishchilar soni (Srej) quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$S_{rej} = J_{rej} \times K_{sm} \times K_{to'l}, \quad (7.13)$$

bu yerda: J_{rej} - reja davridagi ish joylar soni;

K_{sm} - rejalik smenalik koeffitsiyenti;

$K_{to'l}$ - ish joylarining to'latilish koeffitsiyenti.

Agar bir ish joyida bitta ishchi band bo'lsa, unda $K_{to'l} = 1$. Qolgan koeffitsiyentlar 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 mehnatning mexanizatsiyalashganlik koeffitsiyenti beradi (K_m). U mexanizatsiyalashgan ishlarda band bo'lganlar sonining umumiy ishlovchilar soniga nisbati bilan aniqlanadi:

$$K_m = \frac{C_m}{C_m + C_{umuu}}, \quad (7.14.)$$

bu yerda: C_m - mexanizatsiyalashgan ishlarda band bo'lgan ishchilar soni;

C_{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 ko'ra 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 holati
6.	Foydadagi iste'mol jamg'armasi salmog'i	%	Ijtimoiy rivojlanish darajasi
II. Kadrlarga oid ko'rsatkichlar			
7.	Xodim soni	kishi	Korxonada 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.	Jarohatlanish darajasi	kishi/ kun	//
18.	Kasb kasalliklari darajasi	kishi/ kun	//
19.	Umumiy kasallanish darajasi	kishi/ kun	//
20.	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 xulosa

Jamoa mehnatidan foydalanishning o'zgarishi ikki tasnifda bo'lishi mumkin: ijobiy yoki salbiy. Korxonada mehnat resurslaridan foydalanish darajasini tahlil qilishning vazifasi topshiriqlarni bajarilishi, 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 taalluqli ko'rsatkichlar tahlilining asosiy maqsadi: korxonada ishchi kuchiga obyektiv baho berish; personalning mehnat ko'rsatkichlariga ta'sir etuvchi omillari, son ko'rsatkichlarining o'zgarishlari 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 malakalar bo'yicha jamlanganlikni aniqlash zarur. Bunday holat ishlab chiqarish jarayonining uzluksizligini ta'minlaydi. 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 resurslari holatini tahlil qilish natijasida korxonada miqyosida uning harakati, kadrlar qo'nimsizligining sabablarini aniqlash imkonini beradi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Korxonada xodimlarni tahlil qilishning 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 taalluqli 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?

8-bob. KORXONADA MEHNAT UNUMDORLIGI KO'RSATKICHLARINI ANIQLASH

8.1. Mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini tahlil qilish yo'nalish va vazifalari

Mehnat unumdorligi korxonada faoliyati samaradorligini umumlash-tiruvchi 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 oshish sur'atlari;
- mehnat unumdorligi oshishi bo'yicha ichki ishlab chiqarish rejalarini bajarilish darajasi;
- turli omillarning mehnat unumdorligiga ta'sir darajasi;
- mehnat unumdorligining ishlab chiqarilgan mahsulot hajmiga ta'siri.

Mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini tahlil qilish ichki ishlab chiqarish imkoniyatlarini aniqlashga yo'naltirilgan. Aniqlangan imkoniyat-lardan foydalanish natijasida mehnat unumdorligi oshishi quyidagi yo'nalishlarda amalga oshiriladi:

- ishlovchilar sonining mutlaq kamayishi;
- ishlab chiqarilayotgan mahsulot sifati va raqobatbardoshligi oshishi;
- talabga ega bo'lmagan mahsulotni ishlab chiqarishni to'xtatish.

Mehnat unumdorligi o'sishining ichki ishlab chiqarish imkoniyat-larini aniqlash korxonaning bazis davrdagi faoliyatini o'rganishdan boshlanadi.

Mehnat unumdorligini pasayish sabablaridan biri ishlab chiqarish-ning tashkiliy-texnik rivojlanish rejasini bajarilmasligidir. Shuning uchun tashkiliy-texnik chora-tadbirlar rejasining bajarilishini joriy qilingan chora-tadbirlar soni, ishlab chiqarish xarajatlari hajmi, 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 xarajatlari, joriy qilish muddatlari, iqtisodiy samara ko'rsatilgan bo'ladi.

Mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini tahlil qilish vazifalari quyidagilardan iborat:

- mehnat unumdorligining haqiqatdagi ko'rsatkichlarini reja va bazis ko'rsatkichlaridan farq qilish sabablarini aniqlash;

- ma'lum chetlanishlarga sabab bo'lgan har bir omilni foydaning ortishi yoki kamayishiga ta'sir qilish darajasini aniqlash;

- amalga oshirilgan tashkiliy texnik chora-tadbirlarning haqiqatdagi samaradorligini belgilash;

- ishlovchilar va mehnat sarfini qisqartirishning foydalanilmagan imkoniyatlarini aniqlash;

- umuman korxonada va uning bo'linmalari bo'yicha mehnat unumdorligi holatini baholash;

- korxonada foydasini oshirish uchun aniqlangan zaxiralardan foydalanish bo'yicha tashkiliy texnik chora-tadbirlar ishlab chiqish.

Mehnat bo'yicha yillik va davriy hisobotlar (statistik va buxgalteriya hisobotlari, kadrlar bo'limi ma'lumotlari va hokazolar) tahlil uchun axborot bazasi sifatida 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'tkazish mehnat unumdorligi ko'rsatkichlari bajarilmasligi ehtimoli 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'ti 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 oshish sur'atlari bo'yicha reja topshirig'i bajarilishini nazorat qilishdagi asosiy yo'nalish - yillik reja bajarilishini hisobga olgan holda kelgusi davrda mehnat unumdorligini qanchaga oshirish kerakligini aniqlashdir.

Misol. Korxonada faoliyati faqidagi ma'lumotlar asosida uch kvartalda mehnat unumdorligining oshish 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 unumdorligining reja bo'yicha oshish sur'atlari uch kvartal uchun 1,08 ga teng bo'ladi (1,02 · 1,025 · 1,03). Haqiqatdagi mehnat unumdorligini oshish sur'atlari esa uch kvartal uchun 1,04 ga teng bo'ladi (1,005 · 1,015 · 1,02).

Mehnat unumdorligi oshish sur'atlari bo'yicha topshiriqning bajarilishi uch kvartal uchun 96,3% ni tashkil etdi (1,04/1,08·100). Bu davrda mehnat unumdorligining oshish 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:

$$I_{mu} 4_{kv(reja)} = I_{mu} yil(reja) / I_{mu} 1_{kv(h)} I_{mu} 2_{kv(h)} I_{mu} 3_{kv(h)}, (8.3)$$

bu yerda: $I_{mu} 4_{kv(reja)}$ - 4 kvartalda mehnat unumdorligini reja bo'yicha o'sishi;

$I_{mu} yil(reja)$ - mehnat unumdorligini o'sishi bo'yicha yillik reja topshirig'i;

$I_{mu} 1_{kv(h)} I_{mu} 2_{kv(h)} I_{mu} 3_{kv(h)}$ - 1, 2, 3- kvartallarda mehnat unumdorligi o'sishining haqiqatdagi indeksleri.

$$I_{mu} 4_{kv(reja)} = 1,12 / 1,005 \cdot 1,015 \cdot 1,02 = 1,077.$$

Mehnat unumdorligini 4 kvartalda 7,7 % ga (107,7-100) oshirish uchun, reja bo'yicha 4 kvartalda 4% bo'lganida, korxonada mehnat unumdorligini oshirish xaxiralarini topishi kerak.

8.3. Mehnat unumdorligi oshishi bo'yicha reja bajarilishi tahlili

Mehnat unumdorligi oshishi rejasining bajarilishi oy, kvartal, yarim yil va yil bo'yicha baholanadi. Haqiqatdagi mehnat unumdorligi (mahsulot ishlab chiqarish) reja yoki bazis ko'rsatkichlari bilan taqqoslanadi.

$$\pm \Delta V = Vh - Vr(b), (8.4)$$

$$\pm \Delta MU = Vh / Vr(b) \cdot 100 - 100, (8.5)$$

bu yerda: $\pm \Delta MU$ - mehnat unumdorligining o'zgarishi, %;

Vh - SIPdagi bitta ishlovchi yoki ishchiga nisbatan hisobga olingan haqiqatdagi ishlab chiqarilgan mahsulot;

Vr - tahlil qilinayotgan davrdagi SIPdagi bitta ishlovchi yoki ishchiga nisbatan reja bo'yicha mahsulot ishlab chiqarish;

Vb - bazis davrda bitta ishlovchi yoki ishchining haqiqatdagi ishlab chiqargan mahsuloti.

Tahlil jarayonida reja nisbatan ishlab chiqarishning darajasi va dinamikasidagi o'zgarishlar aniqlanadi, ortiq bajarilish yoki orqada qolish sabablari o'rganiladi va reja topshiriqlarining asosligi tekshiriladi. Mehnat unumdorligining umumlashtiruvchi ko'rsatkichi 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 chiqarish 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.

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 rejasini bitta ishlovchiga nisbatan 1,6 %ga oshiqcha bajarilgan.

Bitta ishchiga to'g'ri keluvchi o'rtacha ishlab chiqarishni 5579,9 dan 5735,9 so'mgacha yoki 2,80% ga oshirish rejalashtirilgan, haqiqatda esa u 5689,5 so'mga, ya'ni deyarli 1,96% ga oshdi. Bu esa bitta ishning mehnat unumdorligi rejasini 99,2% ga bajarilganligidan dalolat berib, reja ko'rsatkichi 0,8 % ga bajarilmagan.

Bitta ishchining ishlab chiqarishini tayyorlanayotgan mahsulot hajmiga ta'sirini aniqlaymiz. Ishlab chiqarilayotgan mahsulotning haqiqatdagi hajmlariga 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-kitoblarga ko'ra, rejada mehnat unumdorligi oshishi xaxiralaridan foydalanish hisobiga 27 ta ishchining shartli tejalihi ko'zda tutilgan (969 - 942), haqiqatda esa u 19 tani tashkil etgan (969 -950).

Shunday ekan, korxonada rejalashtirilgan bitta ishchiga ishlab chiqarishni oshirish zaxiralari 70 % ga foydalanilgan (19 : 27·100) yoki (1,96 : 2,80·100).

Bir ishchiga to'g'ri keladigan ishlab chiqarish rejasining bajarilganlik sabablarini aniqlash uchun chuqur tahlil qilish va har bir omil bo'yicha mehnat unumdorligi oshishi zaxiralarini 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 etildi. 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 chiqiladi. 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 quyidagi usullar orqali hisoblash mumkin. Bular normativ, Delfiy usuli, ko'p omilli va ko'p mezonli usullar. Delfiy usulida normativ usuldan tashqari strategik rejalashtirish muammolarining istiqbolini hal qilishda qo'llaniladi.

Ko'p omilli usulda esa hisobot ma'lumotlariga asoslanadi unda koeffitsiyentlar, indekslardan foydalaniladi. Ko'p omilli uslubni ishlatishdan maqsad, firmadagi mehnat unumdorligining umumiy o'lovini aniqlash, mahsuldorlik ko'rsatkichlarining o'sish dinamikasini ta'minlashdan iborat. Bundan tashqari, bu usul moliyaviy hisobot tayyorlash, foyda miqdori va mehnat unumdorligi oshishidagi siljishlarga baho berish, uni o'lchashdagi farqlarni aniqlash uchun foydalaniladi.

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 nisbatan	Rejaga nisbatan	Reja bazisga nisbatan	Haqiqatdagi bajarilish 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	0,74	0,75	0,77	102,7	+0,01	+0,03	+0,2	+1,35	+4,05	+2,7	
3q : 2q											
Ishlovchining o'rtacha mahsulot ishlab chiqarishi, so'm 1q :	4129,6	4301,9	4369,4	101,6	+172,3	+239,8	+67,5	+4,17	+5,81	+1,6	
2q	5579,9	5735,9	5689,5	99,2	+156,0	+109,6	-46,4	+2,80	+1,96	-0,8	
Ishchining o'rtacha mahsulot ishlab chiqarishi, so'm 1q :											
3q :											

Mehnat unumdorligini aniqlash orqali strategik rejalashtirish, ishlab chiqarish quvvatlaridan foydalanish, mahsulotni sotish, xarajatlarni tartibga solish, narxni shakllantirish, xodimlar soni va mahsulot sifatini boshqarishni amalga oshirish mumkin. 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 birligida bajarilgan ishlar hajmiga sarflangan vaqtni tavsiflab beradi.

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 chiqarishi (SM) so'm			
	273	291	18
Unumsiz vaqt sarfi (TU) ming so'm	-	1367	-
FTT tadbirlarni joriy qilish hisobiga rejadani tashqari tejalgan vaqt (Tt) ming kishi-soat	-	8500	-
Tarkibiy siljishlar natijasida tovar mahsulot qiymatining o'zgarishi, mln.so'm	-	2300	-

Mehnat unumdorligining 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:

$$YM = X S x K x D x SM, (8.6)$$

Mazkur omillarning sanoat ishlab chiqarish personalining o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarish darajasi o'zgarishiga ta'sirini mutlaq farqlar usuli bilan hisoblab chiqamiz.

8.3 va 8.4-jadval ma'lumotlariga ko'ra, 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 rejadani tashqari butun kun bo'yi va smenada 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

Omillar	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	$\Delta YM_k = U_{Dh} \cdot \Delta K \cdot KM_{rej} = 0,8168 \cdot (-10) \cdot 2,73 = -22,27$
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	$\Delta YM_{sm} = U_{Dh} \cdot K_h \cdot D_h \cdot \Delta SM = 0,8168 \cdot 210 \cdot 7,8 \cdot 0,02991 = +40,03$
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:

$$YM = K x D x SM, (8.7)$$

Mazkur omillarning ta'sirini mutlaq farqlar usuli bilan hisoblab chiqamiz:

$$\Delta YM_k = \Delta K \cdot D_{rej} \cdot SM_{rej} = -10 \cdot 7,95 \cdot 0,34305 = -27,27 \text{ mln.so'm}$$

$$\Delta YM_k = K_h \cdot \Delta D \cdot SM_{rej} = 210 \cdot (-0,15) \cdot 0,34305 = -10,81 \text{ mln.so'm}$$

$$\Delta YM_{sm} = K_h \cdot D_h \cdot \Delta SM = 210 \cdot 7,8 \cdot 0,02991 = 48,99 \text{ mln.so'm}$$

$$\text{Jami: } +10,91 \text{ mln.so'm}$$

Mehnat unumdorligining asosiy ko'rsatkichlaridan biri sifatida o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishning o'zgarishi albatta tahlil qilinadi, chunki ishchilarning o'rtacha kunlik va o'rtacha yillik ishlab chiqarishi darajasi bu ko'rsatkichga bog'liq. 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 mehnattalabligining o'zgarishi va unga qiymat bahosi berish bilan bog'liq omillarga aloqadordir.

Omilling birinchi guruhiga ishlab chiqarishning texnik 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 omillar kiradi. Mazkur omilling 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 yetkazib berish (ΔMCH_{koop}) natijasida uning o'zgarishiga tuzatishlar kiritish, ishlangan vaqt miqdorini esa unumsiz sarflangan vaqtga (T_u) va FTT tadbirlarini joriy etishda tejab qolingani rejadagi tashqari vaqtga (T_r) to'g'rilash va uni oldindan aniqlash kerak.

Hisoblash algoritmi quyidagicha:

$$SM_{shartI} = (100800 - 2300) / 270270 = 355,08$$

Agar olingan natija rejadagi natija bilan taqqoslansa, mehnatni tashkil etish yaxshilanishi munosabati bilan mehnat tezligi 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 birinчисidan shunday farq qiladiki, uni hisoblash vaqtida mehnat xarajatlari (T_r) ga qarab tuzatish kiritilmaydi:

$$SM_{shartII} = (MCH_h + MCH_{tar}) : (T_f - T_u) = (100800 - 2300) : (270270 - 1367) = 366,3 \text{ ming so'm}$$

Olingan natija bilan avvalgi natija o'rtasidagi farq FTT tadbirlarini joriy etish munosabati bilan rejadagi tashqari farq tejalishi hisobiga o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishining o'zgarganligini ko'rsatadi:

$$\Delta SM_{it} = 366,3 - 355,08 = +11,22 \text{ ming so'm}$$

Uchinchi shartli ko'rsatkich ikkinchi shartli ko'rsatkichdan shu bilan farq qiladiki, mahrajga unumsiz vaqt sarfi bilan tuzatish kiritilmaydi:

$$SM_{shartIII} = (MCH_h + MCH_{tar}) : T_f = (100800 - 2300) : 270270 = 364,45 \text{ ming so'm}$$

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:

$$SM_{tar} = 372,96 - 364,45 = 8,51 \text{ ming so'm}$$

Shunday qilib, uchinchi omildan tashqari barcha omillar korxonada ishchilari mehnat unumdorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Omillar balansi: $12,03 + 11,22 - 1,85 + 8,51 = 029,91 \text{ ming so'm.}$

Omilling o'rtacha mahsulot ishlab chiqarish darajasiga ta'sirini o'rganishda o'zaro bog'langan regressiv tahlil usullari muhim ahamiyatga ega. 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'minlanganligi, asbob-uskunalarining o'rtacha xizmat muddati, ko'pgina regressiyali tenglamalar koeffitsiyentlari 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 chiqarish hajmi oshishini bitta haqiqatda ishlangan kishi-soat miqdoriga ko'paytirish zarur:

$$YM_{xi} = SM_{xi} \times UD_h, (8.8)$$

Ular xodim ishlab chiqargan o'rtacha soatlik mahsulotga ta'sirini aniqlash uchun ishlarning o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarish hajmi oshishini sanoat ishlab chiqarish personalini umumiy sonidagi ishchilar haqiqiy salmog'iga ko'paytirish kerak:

$$YM_{xi} = SM_{xi} \times UD_h, (8.9)$$

Ana shu omillar ta'sirini hisoblash uchun xodimning vaqt omili hisobiga o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarish hajmi oshishini sanoat ishlab chiqarish personalini haqiqiy o'rtacha ro'yxat soniga ko'paytirish kerak:

$$MCH_{xi} = YM_{xi} \times SIP_h, (8.10)$$

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:

$$MCH_{xi} = SM_{xi} \times D_h \times K_h \times UD_h \times SIP. (8.11)$$

Qisqacha xulosa

Mehnat unumdorligining oshishi – yalpi ichki mahsulot oshishida hal qiluvchi omil hisoblanadi. Mehnat unumdorligi 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 bitta ishchining ishlab chiqargan o'rtacha yillik, o'rtacha kunlik va o'rtacha soatlik mahsuloti, shuningdek, bitta ishlovchiga to'g'ri keluvchi o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishning qiymat ifodasidir.

Xususiy ko'rsatkichlar – 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 birligi yoki vaqt birligida bajarilgan ishlar hajmiga sarflangan vaqtini tavsiflab beradi.

Nazorat va mulohaza uchun savollar

1. Mehnat unumdorligining ijtimoiy ahamiyati qanday 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 unumdorligi oshishi bilan yalpi ichki mahsulot hajmi oshishining 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 nimalardan iborat?
8. Mehnat unumdorligi va rentabelligi ko'rsatkichi qanday aniqlanadi?

9. Mahsulotni sotish rentabelligi, kapitalning aylanish koeffitsiyenti bilan mehnat unumdorligi o'rtasida qanday aloqadorlik mavjud?

10. Korxonada ishchi kuchidan foydalanish samaradorligi tushunchasiga siz qanday qaraysiz?

9-bob. MEHNAT UNUMDORLIGINI OSHIRISH OMILLARI VA MANBALARI TAHLILI

9.1. Mehnat unumdorligini oshirish omillari va zaxiralarini tahlil qilish yo‘nalishlari

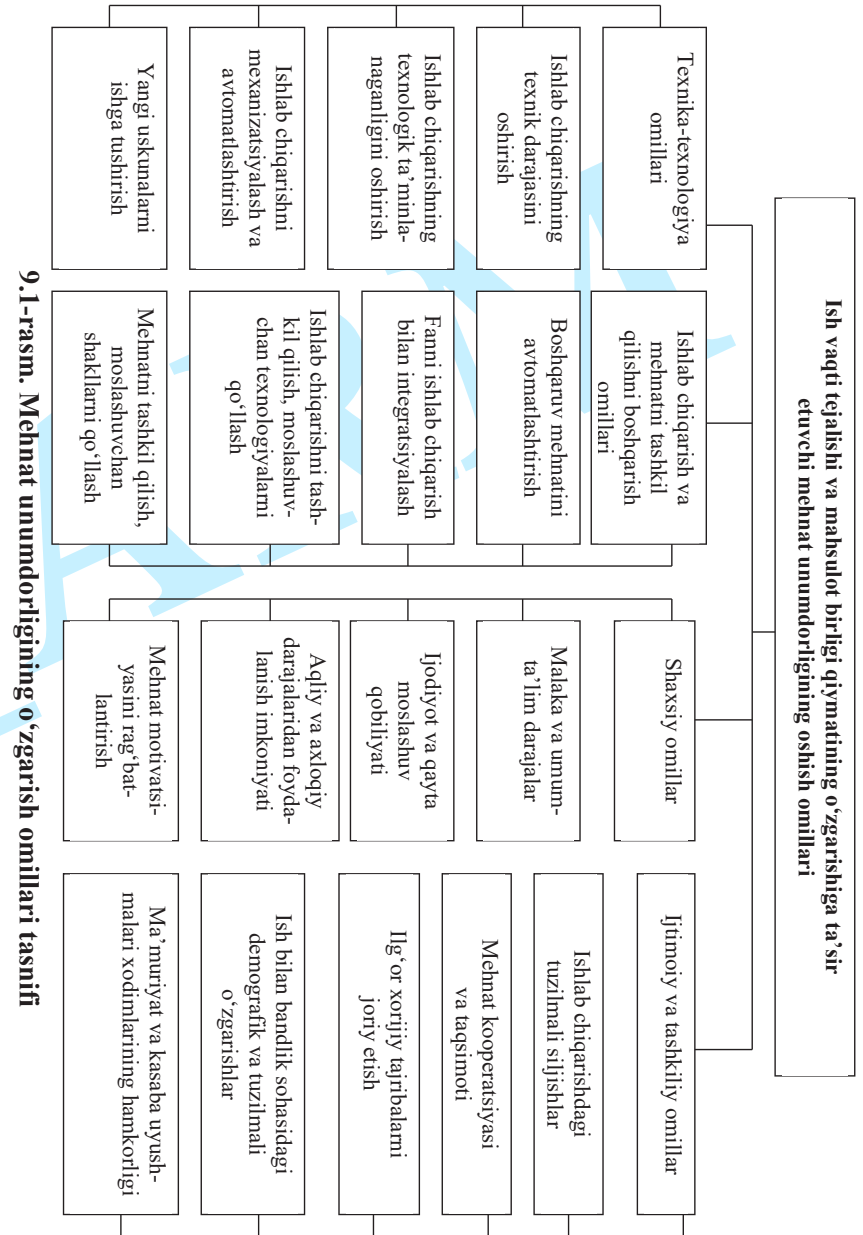
Mehnat unumdorligining oshishi uning darajasiga ta‘sir etuvchi barcha omil va imkoniyatlarni ko‘paytirishni taqozo etadi. Mehnat unumdorligi omillari mahsulot, ish yoki xizmatlar ishlab chiqarishda yollanma mehnat sarfi miqdorining o‘zgarishiga ta‘sir etuvchi sabablar, harakatlantiruvchi kuchlardir. Bu omillar, o‘z navbatida, moddiy texnik, tashkiliy, iqtisodiy va ijtimoiy-ruhiy omillarga ajratiladi (9.1-rasm).

Moddiy texnik omillarga: ilm-fan yutuqlarini joriy etish, uskunalarni zamonaviylashtirish, mehnat predmetlari va qurollarining texnik darajasini oshirish, ilg‘or texnologik jarayonlar va ishlab chiqarishni avtomatlashtirish hamda mexanizatsiyalash kabi chora-tadbirlar kiradi. Ushbu tadbirlar yordamida qariyb 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 usul va uslublaridan foydalanish, ish joylarini tashkil etish va ularga xizmat ko‘rsatishni yaxshilash, ish joylarining xavfsizligini ta‘minlashga oid tadbirlar tushuniladi.

Iqtisodiy omillar – mehnat natijalariga binoan moddiy rag‘batlantirish, biznes-rejalashtirish usullari va 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 intizomligi, mehnat borasidagi faolligi va ijodiy tashabbuskorligi, jamoaning jipslashuv 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 korxonasi ruda tarkibida temir kamaysa, rudani qazib chiqarish oshishiga qaramay, mehnat unumdorligi pasayadi. 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 holatlarda tabiiy omillar mahsulot mehnat sarfiga bevosita ta'sir etadi. Har bir omil mehnatni tejash bo'yicha baholanadi va ish vaqtidan oqilona foydalanish bilan ta'minlanadi.

Ishlab chiqarishning texnik darajasi oshishi natijasida mehnat unumdorligi oshishi tahlili yangi uskunalarni joriy etish, ishlab chiqarishni mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish, qo'l mehnatini kamaytirish, mavjud uskunalardan samarali foydalanish natijasida ishchilar sonini kamaytirishni aniqlash imkonini beradi.

Mehnat unumdorligini oshirishning imkoniyatlari – 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. Bunday imkoniyatlardan odatda fan-texnika taraqqiyoti ta'sirida foydalaniladi va yana yuzaga chiqadi. Mazkur imkoniyatlar quyidagicha 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 zaxiralari – joriy va istiqbolli zaxiralarga bo'linadi. Joriy zaxiralardan oy, kvartal, yil davomida korxonalarining haqiqiy imkoniyatlariga qarab foydalanish nazarda tutiladi; istiqboldagi zaxiralari korxonaning ularni yaqin vaqtda ishga solish uchun yetarlicha 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 vaqtidan tejamli foydalanish bo'yicha salohiyatli imkoniyatlaridir. 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 omil va zaxiralari ta'sirini aniqlash

Mehnat unumdorligining omillari o'zaro chambarchas bog'liq bo'lib, ular sharoit yoki omillardan foydalanish imkoniyati sifatida yuzaga chiqishi mumkin. Keltirilgan omillar mehnat unumdorligi dinamikasiga ta'sir etuvchi asosiy omillar hisoblanadi.

Mehnat unumdorligi 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 sonining qisqarishi hisobiga mehnat unumdorligi oshishi quyidagi formula yordamida topiladi:

$$\Delta V_{ch} = \frac{E_{ch} \times 100}{Ch_{o'r} - E_{ch}}, \quad (9.1)$$

bu yerda: V_{ch} – personal sonining tejalishi hisobiga hisobot davrida mehnat unumdorligining oshish imkoniyati, %;

E_{ch} - tashkiliy texnik chora-tadbirlarning bajarilishi asosida personal sonining nisbiy kamayishi., kishi.;

$Ch_{o'r}$ – haqiqatdagi ishlab chiqarish bo'yicha haqiqatdagi ishlar hajmiga korxonaning haqiqatda o'rtacha ro'yxatdagi ishlovchilari soni, kishi.

Ishlab chiqarishning texnik darajasini oshirish natijasida mehnat unumdorligi oshishi tahlili yangi uskunalarni joriy etish, ishlab chiqarishni mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish, qo'l mehnati sarflarini qisqartirish,

uskunalardan 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:

$$E^{tr}_{ch} = \frac{(Tr_{baz(reja)} - \dot{O}r_{(haq-t)}) \times V_{haq-t}}{Ff \times \hat{E}} \text{ (kishi), (9.2.)}$$

$$E^{tr}_{ch} = \frac{(Tr_{baz(reja)} - \dot{O}r_{(haq-t)}) \times B \times V}{Ff \times \hat{E}} \text{ (kishi), (9.3.)}$$

bu yerda: $Tr_{baz(reja)}$, $Tr_{(haq-t)}$ – bazis va hisobot davrida bitta mahsulotga mehnat sarflari, kishi-soat, norma-soat;

V_{haq-t} – ushbu chora- tadbirlarning joriy etilishi mehnat sarfida aks etgan mahsulot hajmi, birlik;

$Fhaq-t$ – bitta ishchining haqiqatdagi soatlik vaqt fondi, soat;

K – ishbay ishchilar tomonidan normalarning bajarilish koeffitsiyenti;

B – ushbu uskunada ishlov berilishi kerak bo'lgan mahsulotlar soni, dona; V – yangi (yoki modernizatsiyalashgan) uskunaning ishlash muddati, soat.

Yangi uskunani joriy etish va amaldagisini modernizatsiyalash natijasida personal sonining tejalishi quyidagicha hisoblanadi:

$$E^{no}_{ch} = \left[1 - \frac{M}{M_1 + M_2 \times (1 + \frac{P_2}{100} \times V_2) + M_3 \times (1 + \frac{P_3}{100} \times V_3)} \right] \times Chr \times U, \text{ (9.4.)}$$

bu yerda: M – hisobot yilida uskunalar soni, dona;

M_1 – hisobot davrida o'zgartirilmagan uskunalar soni, dona;

M_2 , M_3 – o'rganilayotgan davrda yangilangan va modernizatsiyalangan uskunalar soni, dona;

P_2 , P_3 – yangi va modernizatsiyalashgan uskunalarining mehnat unumdorligi oshishi ko'rsatkichlari, %;

V_2 , V_3 – yangi va va modernizatsiyalangan uskunalarining kalendar ishlash muddati.

$$V = \frac{K_d}{K_\kappa}, \text{ (9.4a)}$$

bu yerda: K_d – yangi yoki modernizatsiyalangan uskunalarining ishlash oylari soni;

K_κ – oylarning kalendar soni;

Chr – SIP soni, kishi;

U – SIP umumiy sonida uskunalar xizmat ko'rsatish bilan band ishchilar salmog'i, %.

Ishlab chiqarish mehnat va boshqarishni takomillashtirishdan so'ng mehnat unumdorligi oshishi tahlili turli tadbirlarni joriy etish, 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 etuvchi omillar natijasida ishchilar sonining qisqarishini aniqlash imkonini beradi.

Ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishni takomillashtirish hisobiga personal sonining qisqarishi (E^o_{ch}) quyidagicha aniqlanadi:

$$E^i_{ch} = \frac{Tr_{haq} - \dot{o}}{F_{haq} \times \hat{E}} \text{ (kishi), (9.5.)}$$

bu yerda: F_{haq-t} – 1 ishchining haqiqatdagi ish vaqti jamg'armasi;

$Tr_{haqiqat}$ – turli chora-tadbirlarning joriy etilishi natijasida haqiqatdagi mehnat sarfi kamayishi, norma-soat;

K – ishbay ishchilar tomonidan normalarning bajarilish koeffitsiyenti.

Sababsiz ishga kelmasliklar, turib qolishlar, kasalliklar, ma'muriyat ruxsati bilan kelmasliklarni qisqartirilishi va mehnat sharoitlarining yaxshilanishi natijasida ish vaqti dinamikasini o'rganish ish vaqti byudjetini tahlil qilish imkonini beradi.

Ish vaqti budjeti ko'rsatkichining o'zgarishi personalning haqiqatdagi bo'sh ko'rsatkichiga ta'sir etadi. Bunday holatda personal sonining tejalishi quyidagicha hisoblanadi:

$$E^v_{ch} = \frac{(F_{b(reja)} - F_{haq}) \times Chr_r \times U}{F_{haq} \times \hat{E}} \text{ (kishi), (9.6.)}$$

bu yerda: $F(b, reja)$ – bitta ishchi tomonidan bazis, reja va haqiqatda ishlagan soat(kun)lari soni, soat (kun);

Chr – SIPning soni, kishi;

U – SIPning umumiy sonida ishchilar salmog'i, %.

Smenadagi turib qolishlar hisobiga ish vaqti yo'qotishlarini qisqartirish hisobiga ishchilar sonining tejalishi quyidagicha hisoblanadi:

$$E^v_{ch} = \frac{(\dot{O}^{pr}_{b(reja)} - \dot{O}^{pr}_{haq}) \times Chr_r \times U}{F_{haq} \times \hat{E}} \text{ (kishi), (9.7.)}$$

bu yerda $T_{pr(b, reja)}$ – bazis, reja va hisobot davrida smenadagi 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:

$$E_{ch}^b = \frac{(B_b - B_{haq}) \times Ch_r \times U}{100} \text{ (kishi), (9.8.)}$$

bu yerda $B_{(b, haq-t)}$ – bazis, hisobot davrida mahsulot tannarxida brakdan yo'qotishlar ulushi, %.

Normal mehnat sharoitlaridan chetlashishni kamaytirish tufayli mehnat sarflarini kamaytirish hisobiga ishchilar sonining tejalishi quyidagicha hisoblanadi:

$$E_{ch}^u = \frac{(D_b - D_{haq}) \times Ch_{um}}{100} \text{ (kishi), (9.9.)}$$

bu yerda: 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 kamayishi (natijada ishlab chiqarish normalarini bajarmayotgan ishchilar soni qisqaradi) (E_{ch}^k) quyidagicha hisoblanadi:

$$E_{ch}^k = \frac{Q_{us} \times P_{us}}{100}, \text{ (9.10)}$$

$$P_{us} = \frac{P_{us2} - P_{us1}}{P_{us1}}, \text{ (9.11.)}$$

bu yerda: P_{nv1}, P_{nv2} – malakani oshirguncha va undan keyin normalarni bajarilishi darajasi, %;

Q_{nv} – malaka oshirish natijasida mehnat normalari darajasini yaxshilashga erishgan ishchilar soni, kishi;

P_{nv} – mehnat normalari bajarilishi foizining o'sishi, %.

Mahsulot tannarxida yarim mahsulotlar salmog'ining oshishi hisobiga ishchilar sonining tejalishi quyidagicha hisoblanadi:

$$Y_{\pm}^{\bar{a}} = \left[1 - \frac{100 - \hat{O}_{\delta}}{100 - \hat{O}_i} \right] \times \times_{\delta} \text{ (kishi), (9.12.)}$$

bu yerda: U_f, U_p – bazis, reja va hisobot davrida mahsulot tannarxida 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:

$$Y_{\pm}^{\delta a} = \left(\frac{\hat{O}_i}{\hat{O}_a} - 1 \right) \times \times_1 \text{ yoki } Y_{\pm}^{\delta a} = \frac{A_1 - A_2}{100 - A_1} \times \times_1, \text{ (9.13.)}$$

bu yerda: F_p – tadbir joriy qilinganidan so'ng bitta ishlovchining ish vaqti jamg'armasi;

B_1, B_2 – mos ravishda tadbir joriy etilgunga qadar va keyingi ish vaqti yo'qotishlari, %.

Misol. Agar korxonada 330 ta dastgoh 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 dastgohni yangisi bilan almashtirish (mehnat unumdorligi 40 foiz oshadi), yil davomida 40 ta dastgohni 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'yxatdagi ishchining samarali vaqt fondi, soat	1655	1660
Brak mahsulotdan yo'qotishlar, %	0,5	0,3
Kooperatsiyalashgan yetqazib berishlar salmog'i	13,5	15,1
Ishlab chiqarish normalarining bajarilish koeffitsiyenti	1,1	1,07

1. 9.2.-formuladan foydalanib, mehnat sarfini kamayishidan personal sonining tejalashini aniqlaymiz.

$$Y_{\pm}^{\delta a} = \frac{(2300 - 2265) \times 270}{1660 \times 1,07} = 5,3 \text{ kishi}$$

2. 9.4.-formuladan foydalanib, yangi uskunani joriy etilishi va amaldagisini modernizatsiyalashdan personal sonining tejalishini aniqlaymiz.

$$Y_{\pm}^{\bar{a}} = \left[1 - \frac{330}{240 + 50 \times \left(1 + \frac{40}{100} \times \frac{5}{12} \right) + 40 \times \left(1 + \frac{20}{100} \times \frac{1}{2} \right)} \right] \times (1237 - 5,3) \times 0,49 = 21,8$$

3. 9.6.-formuladan foydalanib, ish vaqti budjetini oshishi hisobiga personal sonining tejalashini aniqlaymiz.

$$\bar{Y}_{\div}^a = \frac{(1655 - 1660) \times (1237 - 5,3 - 21,8) \times 0,77}{1660 \times 1,07} = 2,62 \text{ kishi}$$

4. 9.8-formuladan foydalanib, ishlab chiqarilayotgan brak mahsulot kamayishidan personal sonining tejalashini aniqlaymiz.

$$\bar{\mathcal{E}}_4^{\sigma} = \frac{(0,5 - 0,3) \times (1237 - 5,3 - 2,62) \times 0,49}{100} = 1,18 \text{ kishi}$$

5. 9.12-formuladan foydalanib, yarimtayyor mahsulotlar ulushining o'zgarishi hisobiga personal sonining tejalashini aniqlaymiz.

$$\bar{\mathcal{E}}_4^m = \left[1 - \frac{100 - 15,5}{100 - 13,5} \right] \times (1237 - 5,3 - 21,8 - 2,62 - 1,18) \times 0,77 = 16,72$$

6. Barcha omillar bo'yicha umumiy tejamni aniqlaymiz:

$$Ech = 5,3 + 21,8 + 2,62 + 1,18 + 16,72 = 47,62$$

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, yarimtayyor mahsulotlar salmog'ining oshishi hisobiga hisobot davrida ishlab chiqarish 4 %ga oshdi.

9.3. Mehnat omillarining mahsulot hajmi dinamikasiga ta'siri tahlili

Tahlilning muhim tashkil qiluvchisi ishlab chiqarish va ishlovchilar sonining (asosiy mehnat omillari) o'zgarishi hisobiga mahsulotning o'sish ulushini aniqlashdir. Bunday tahlilning o'tqazish korxonaning mehnat salohiyatidan 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 oshsa, biroq ishlovchilarning sonini oshish sur'atlari mahsulot ishlab chiqarishning o'sish sur'atlaridan pastroq bo'lganda ishlab chiqarishning hajmi oshishi hisobiga mahsulotning o'sish ulushini aniqlash quyidagi formulalar yordamida (foizda) aniqlanadi:

$$\Delta V_m = 100 - \frac{\Delta C}{\Delta V} \times 100 \quad \Delta V_m = 100 - \frac{V_1 - C_1}{V_1 - 100} \times 100, \quad (9.14.)$$

bu yerda: 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 oshish 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 etayotganidan 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. Korxonada ma'lumotlari asosida (9.2-jadval) ishlab chiqarish va ishlovchilar sonining o'zgarishi hisobiga mahsulot hajmining ko'payib borish ulushini aniqlash.

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 holatda mahsulot hajmi ishlab chiqarish hajmi oshishi va ishlovchilar sonining ko'payishi hisobiga oshdi.

9.2-jadval

Mahsulot hajmining ko'payib borish ulushi

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		

9.2-jadval ma'lumotlari va 9.14-formuladan foydalanib, ishlab chiqarish hajmini oshirish hisobiga mahsulot hajmining ko'payish 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 etadi (100-97,3%). Mehnat omillarining mahsulot ishlab chiqarish hajmiga ta'siri 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'zgarishining ta'siri:

$$\Delta V_c = (C_h - C_{r(b)}) \times M_{r,b}, \quad (9.15.)$$

bu yerda: 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 yerda: 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 hajmi 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 hajmi 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 etgan va birgalikda mahsulot ishlab chiqarish hajmining 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 xulosa

Mehnat unumdorligining oshishi uning darajasiga ta'sir etuvchi barcha omil va imkoniyatlarni ko'paytirishni taqozo etadi.

Mehnat unumdorligi omillari mahsulot, ish yoki xizmatlar ishlab chiqarishda yollanma mehnat sarfi miqdorining o'zgarishiga ta'sir etuvchi sabablar, harakatlantiruvchi kuchlardir. Mehnat unumdorligini oshirish omillari – jamiyatdagi ishlab chiqarish kuchlarining sifat va son jihatdan yangilanishi tushuniladi. Bu omillar, o'z navbatida, moddiy texnik, tashkiliy, iqtisodiy va ijtimoiy-ruhiy omillarga ajratiladi.

Mehnat unumdorligini oshirishning imkoniyatlari – ishlab chiqarish korxonalarida samaradorlikni yanada oshirish uchun mavjud, lekin turli sabablarga ko'ra foydalanilmayotgan salohiyatli imkoniyatlar tushuniladi.

Intensiv yo'l – 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 qanday?
4. Mehnat unumdorligini oshirish manbalari, zaxiralari qaysi tartibda hisoblanadi?
5. Mehnat unumdorligini 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 mehnat unumdorligini oshirishning eng maqbul yo'limi?

10-bob. MAHSULOT MEHNAT SIG'IMI TAHLILI

10.1. Mahsulot mehnat sig'imini aniqlash tartibi va uning mehnat unumdorligi ko'rsatkichlari bilan aloqadorligi

Mehnat sig'imi - ma'lum iste'mol qiymati ishlab chiqarishga yoki muayyan texnologik jarayonni bajarishga ketgan ish vaqti xarajatlarini tavsiflovchi ko'rsatkich. Mehnat sig'imi mahsulot birligi ishlab chiqarish yoki ishni bajarishga, qilingan mehnat sarflari jami miqdorini ko'rsatib beradi. Mahsulot birligining mehnat sig'imini aniqlash uchun jami ishlab chiqarishga 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.

$$MS = F_k^{ch} : I_k, MS = F^{ch} : I_k, (10.1)$$

bu yerda: F^{ch} - aniq mahsulotni ishlab chiqarish uchun sarflangan ish vaqti jamg'armasi;

I_k - bir toifadagi mahsulotning natural ko'rsatkichi.

Shu bilan bir qatorda 1 so'm (ming, million)lik mahsulotning mehnat sig'imi ko'rsatkichini ham aniqlash mumkin, buni qo'yidagi formula bilan aniqlaymiz:

$$MS = F^{ch} : VP, (10.2)$$

bu yerda: VP - yalpi ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi, so'mda.

Hozirgi zamonaviy ishlab chiqarish tizimida fan va texnika yutuqlarining ishlab chiqarishga joriy etilishi natijasida mehnat sig'imining kamayishi kuzatilmoqda, bunday holat mehnat sig'imini kamaytirishga olib keladi. Bir xil sharoitda ish vaqti sarfini kamaytirish orqaligina yuqori iqtisodiy ko'rsatkichlar va mahsulot ishlab chiqarishning o'sishiga erishish mumkin. Korxonalarda ish vaqti sarfining o'sishi intensiv va ekstensiv omillar ta'siri ostida o'zgaradi. Ekstensiv omillarga ishchilar sonining ortishi tegishlidir.

Intensiv omillarga kasblar o'rindoshligini joriy etish, xizmat ko'rsatish doirasini kengaytirish, mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etishni takomillashtirish, texnika taraqqiyotini joriy etish natijasida mehnat unumdorligini oshirish kabi tadbirlar kiradi. Ishlab chiqarishda mehnat sig'imining o'zgarishiga ta'sir etuvchi omillarni o'rganish mahsulot ishlab chiqarishni oshirishga olib keladi, buning uchun unga ta'sir etuvchi quyidagi omillarni ko'rib chiqamiz:

- rejaga nisbatan haqiqatda ishlangan vaqtning o'zgarishi;

- ishchilarning mehnat intensivligi ko'rsatkichlari o'zgarishi;
- ishchilarning mehnat unumdorligi ko'rsatkichlari o'zgarishi;
- ish vaqtdan ortiqcha vaqt ishlash;
- ish vaqti sarflarining noishlab chiqarish sarflari;
- ish vaqti yo'qotishlari;
- mahsulot ishlab chiqarish tarkibi o'zgarishi.

Moddiy ishlab chiqarish sohasida mehnatning samarasi ishchilar tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori bilan o'lchanadi, ish vaqti birligida (soat, smena oy, yil) ishlab chiqarilgan 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 va vaqtbay ishlaydiganlarning mehnat sarflari belgilar edi. U ishlab chiqarish operatsiyalari, qismlar, uzellar va tayyor buyumlar bo'yicha hisoblab chiqilar edi. Xizmat ko'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 ish birliklarini bajarishdagi asosiy va yordamchi ishchilarning mehnat sarflaridir:

$$M_{ICH} = M_M + M_X. (10.3.)$$

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:

$$M_{TL} = M_M + M_X + M_B + M_{ICH}. (10.4.)$$

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 mehnat sarflari umumiy o'lchamini aniqlash uchun foydalaniladi.

Rejadagi mehnat sig'imi me'yoriy mehnat sig'imidan joriy davrda tashkiliy-texnik 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.

$$MS_{haq} = \frac{MS_n}{K_{nb}}, (10.5.)$$

bu yerda: MS_n - mehnat sig'imining normasi; K_{nb} - normaning bajarish koeffitsiyenti.

Amaliyotda mehnat sig'imi va mehnat unumdorligi o'rtasida teskari mutanosiblik mavjud bo'ladi.

$$\Delta MU_{his} = \frac{\Delta MS \times 100}{100 - \Delta MS}, (10.6) \quad \Delta MS = \frac{\Delta MU \times 100}{100 + \Delta MU}, (10.7)$$

bu yerda: ΔMU_{his} – hisobot yilida mehnat unumdorligining nisbiy o'sish sur'ati, %da;

ΔMS – 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 unumdorligi oshishini aniqlaymiz. Buni quyidagi formula asosida aniqlash mumkin:

$$MU = \frac{MS_{RJ}}{MS_{haq}}. (10.8)$$

Bundan tashqari mehnat unumdorligining o'zgarishini baholashni haqiqatdagi mehnat sig'imining o'zgarishi bilan ham aniqlash mumkin, buning uchun mehnat sig'imining bazis yildagi haqiqiy ko'rsatkichi bilan hisobot ko'rsatkichi nisbatini aniqlash yetarli.

Unga ijtimoiy ishlab chiqarishning 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'rsatkichlari tahlili

Ishlab chiqarishning texnik rivojlanishini ta'minlash, ishlab chiqarishga fan-texnika yutuqlarini tatbiq etish asosida ishlab chiqarish samaradorligini oshirish uni tashkil qilish va texnik rivojlantirishni oshirish rejalarning asosiy vazifalari hisoblanadi. Shunday ekan, unda hamma ilg'or va yangi yutuqlar, ishlab chiqarishning ichki xaziralarini inobatga olish zarur.

10.1-jadval
Korxonada ishlab chiqarish samaradorligi va mehnat sifatini oshirishning muhandislik rejasi

Tadbirlar	Tatbiq etish muddati	Kutilayotgan iqtisodiy samara			Haqiqatdagi mehnat samarasi					
		Mehnat sarfining kamayishi N-ma s, ming	foizda	MI o'sishi	MU o'sishi	Mehnat sarfining kamayishi Norma s, ming	%	MI o'sishi	MU o'sishi	
1. Ishlab chiqarishning texnik darajasi oshishi. Shu jumladan: Eski uskunalarni yangisi bilan almashtirish 05-15 qismlar tayyorlashni avtomatlashtirish Mahsulot sifatini oshishi	2 kv. 3 kv. 2 kv.	-5325 -520 -72,6 +61,1	-3,33 -3,3 -0,6 +0,5	x x x x	+3,5 +3,4 +0,6 -0,5	1 kv. 1 kv. 3 kv. 2 kv.	820,5 -777 -93,6 50,1	-6,4 -6,1 -0,7 +0,4	x x x x	+6,8 +6,5 +0,7 +0,4
2. Ishlab chiqarish, mehnat va boshqarishni takomillashtirish Shu jumladan: Xizmat doirasini kengaytirish Kasblarni birga olib borish va o'zaro almashishni ta'minlash Ish vaqti yuqotishlarini kamaytirish	1 kv. 1 kv.	-72,4 -121,6	-0,62 -1,0	+0,64 +1,01	x x	1 kv. 1 kv.	-79,2 -148,8	-0,6 -1,2	+0,6 +1,2	x x
3. Ishlab chiqarish tuzilmasi o'zgarishi Shu jumladan: Kooperatsiyalashgan yetkazib berishlar darajasi oshishi	1 kv.	-76,9 -76,9	-0,65 -0,65	x x	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

Buning uchun mehnat sifati va ishlab chiqarish samaradorligini oshirishning muhandislik rejasi asosida tahliliy jadval tuziladi, uning shakli 10.1-jadvalda keltirilgan.

10.1-jadvalga ko'ra, 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 mutanosib bo'lib, jonli mehnat unumdorligining o'sishi quyidagi formula orqali aniqlanadi:

$$MU = \frac{MS \times 100}{100 - MS} \quad (10.9)$$

bu yerda *MS* – mahsulot mehnat sig'imining kamayishi.

Bu holatda, eskirgan uskunalarni yangi zamonaviy uskunalarni bilan almashtirish natijasida jonli mehnat unumdorligi oshishi 6,5 %ga teng bo'ladi. Mehnat intensivligi o'zgarishining mahsulot hajmiga ta'siri saldo usuli orqali aniqlanadi, ya'ni ta'sir etuvchi miqdoriy ko'rsatkichli omillar yig'iladi va amalda ishlab chiqarilgan mahsulot hajmidan 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'minoti rejasidan mehnat intensivligining oshishi natijasidagi ishlab chiqarish samaradorligi va mehnat sifatining oshishi 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) oshishini ta'minlaydi va saldo usuli bo'yicha bu oshish 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'lumotlarga ko'ra, mahsulot ishlab chiqarish hajmidagi o'sishning eng yuqori darajasi mehnat unumdorligini oshishi natijasida 2,25 %ga yoki 1728 mln. so'm, ishchilar mehnati intensivligini oshishi natijasida 0,27 %ga oshgan. Ish vaqtidagi yo'qotishlar natijasida mahsulot ishlab chiqarish hajmi – 620,4 mln. so'mga kamaygan, jumladan, betobligi sababli ishga chiqmaslik holatlari miqdorining oshishi natijasida –7,166 mln. so'm (1408,8x7,946x6002);, kun bo'yi va smenadagi 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	Haqiqat	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 tuzilmasi o'zgarishi	x	x	+614	+0,8
3. Kooperatsiyalashgan yetkazib berishlar darajasi 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. Fan-texnika tadbirlarini tatbiq etish hisobiga ish vaqti tejallishi	x	x	+1728	+2,25
1. Mehnat intensivligi 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 quyidagi jadvalda keltirilgan omillar ta'sirida vujudga kelgan.

10.4 jadval

Korxonada mehnat sarfi o'zgarishiga omillarning ta'siri

Omillar	Hisoblash	Chetga chiqishlar	
		Absolyut	Foiz
NTPni 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 yerda: CH_{nz} - ish vaqtining noishlab chiqarish sarflari;

ECH_{ftt} - ilmiy-texnika yutuqlarining kiritilishi natijasida rejadan tashqari ish vaqtining tejallishi (rejaning bajarilmasligi);

VP_{pas} - chiqarilgan mahsulot assortimenti o'zgarishining uni baholashning qiymat o'zgarishiga ta'siri;

$VP_{kp}(Pk)$ - ishlab chiqarilgan mahsulot hajmining, qiymat o'lchamiga butlovchi mahsulotlar va yarim tayyor mahsulotlar o'zgarishining ta'siri.

Formula bo'yicha hisoblagan natijani rejadagi mehnat sig'imi bilan qiyoslash orqali mehnat intensivligi o'zgarishidagi ta'siri aniqlanadi:

$$MS_1 - MS_{R.J.}$$

Mehnat sig'imi o'zgarishiga kooperatsiyalashgan ta'minotning VP_{kp} o'zgarishiga ta'sirini aniqlash uchun 15 formuladan VP_{kp} ni ajratib, uning natijasini 16-formula natijasi bilan qiyoslash kerak:

$$MS = (CH_1 + CH_{nz} - ECH_{ftt}) : (VP_1 + V_{pas}), \quad MS_{vp} = MS_2 - MS_1$$

Agar algoritmidan VP_{pas} ni olib tashlasak, MS_3 da hisoblab chiqsak va natijasi bilan qiyoslasak, MS o'zgarishiga VP_{as} ta'sirini bilib olamiz:

$$MS_3 = (CH_1 + CH_{nz} + ECH_{FTT}) : VP_2, \quad TE_{VP_{as}} = MS_3 - MS_2$$

FTT kiritilishi natijasida rejadan tashqari ish vaqti tejallishining o'zgarish ta'siri va algoritmlar natijalarining ayirmasi orqali hisoblanadi:

$$MS_4 = (CH_1 + CH_{nz}) : VP_1; \quad MS_{4FTT} = MS_4 - MS_3$$

Noishlab chiqarish ishlariga ish vaqti sarfining ta'siri amaldagi mehnat sig'imi orqali hisoblangan mehnat sig'imini (noishlab chiqarish ishlariga sarflangan ish vaqti hisobiga) qiyoslash orqali 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 yetkazib berishlar darajasi 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:

$$MS_3 = (12458 - 15,5) : 77468 = 0,1606,$$

$$MS_{ep\ fit} = 0,1606 - 0,16432 = -0,00372.$$

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'imining o'zgarishini tahlil qilish natijasiga ko'ra (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'imining kamayishi mehnat unumdorligining o'sishini ta'minlaydi.

10.3. Mahsulot mehnat sig'imi miqdoriga ta'sir etuvchi omillar

Ishlab chiqarish korxonalarida mehnat sig'imi o'zgarishi, agar u kamaygan 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 qilish maqsadga muvofiq. Mahsulotning mehnat sig'imi miqdoriga bir qator omillar ta'sir etadi, ishlab chiqarishning texnik darajasi, mehnat predmetining foydalilik xossasi, texnika va texnologiyalar, ishchilar malakasi oshishi, mahsulot tayyorlashning murakkabligi.

Sanoatda fan-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 doiralarning kengaytirish, mehnat va ishlab chiqarishni tashkil qilishni takomillashtirish, texnika yangiliklarini tatbiq etish tadbirlari tufayli mehnat unumdorligini oshirish kiradi.

Agar ishlab chiqarish korxonalarida ish vaqti bevosita 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 hajmini hisoblashda ancha qiyinchiliklar tug'diradi, 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:

- haqiqatda ishlangan vaqtning rejaga nisbatan o'zgarishi;
- ishlovchilarning mehnat intensivligi ko'rsatkichlari o'zgarishi;
- ishlovchilarning mehnat unumdorligi ko'rsatkichlari o'zgarishi;
- ish vaqtidan tashqari ishlangan vaqt;
- behuda sarflangan ish vaqti;
- yo'qotilgan ish vaqti;
- kooperatsiyalashgan ta'minotning o'zgarishi;
- ishlab chiqarilayotgan mahsulot tuzilmalari o'zgarishi, shu jumladan, mahsulot sifatini oshirish.

Ishlovchilar soni o'zgarishi mahsulot ishlab chiqarishda mehnat sig'imiga ta'sir etmaydi. U mahsulot ishlab chiqarishda sarflangan vaqtga ta'sir etadi.

Mehnat unumdorligi oshishi natijasida mahsulot ishlab chiqarish 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 etiladi.

Ko'p mehnat talab etuvchi mahsulot va mehnat unumdorligi o'rtasida yaqin aloqa 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 holat mahsulot iste'moli narxi oshishiga olib keladi.

Amalda u bir ishchi mahsulot ishlab chiqarishi va mehnat sig'imi o'rtasidagi bog'liqlikni ish o'rinlarini qisqartirish hisob-kitoblariga o'zgartirish kiritish uchun qo'llaniladi. 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'sishiga ish samaradorligini oshirish hisobiga erishiladi, chunki har ikkalasi ham ishlab chiqarilgan mahsulotning

oraliq vaqtda oshishiga olib keladi. Biroq mehnat unumdorligi va intensivligi o'rtasida tub farqlar mavjud. Mehnat intensivligining oshishi mahsulot ishlab chiqarish hajmiga ta'sir etadi, 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 sarflanuvchi vaqtni kamaytirish hisobiga ish kunida mahsulot miqdorini ko'paytirish imkonini beradi. Ortiqcha ish vaqti ekstensiv omil hisoblanib, sarflangan vaqtning oshishi hisobiga mahsulot ishlab chiqarish hajmi oshadi.

Behuda ish vaqtini sarflash, mahsulot ishlab chiqarish hajmining oshishiga salbiy ta'sir etadi, 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 etadi. Tuzilmadagi o'zgarishlar bir birlik mahsulotning mehnat sig'imi har xil bo'lganligi sababli mahsulot ishlab chiqarish hajmiga ta'sir qiladi, natijada u bir xil vaqtda 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 etadi, 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.

Fan-texnika taraqqiyoti bo'yicha tadbirlarni tatbiq etish orqali ish vaqti tejallishi natijasida mahsulot hajmi o'zgarishini ishchining o'rtacha soatdagi ishini tejalgan ish soatlari soniga ko'paytirish orqali aniqlanadi.

Qisqacha xulosa

Mehnat sig'imi mahsulot birligi va tayyorlanadigan 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 – 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-texnik 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 - haqiqatda ishlangan vaqtning rejaga nisbatan o'zgarishi, ishlovchilarning mehnat intensivligining o'zgarishi, ishlovchilarning mehnat unumdorligi darajasi o'zgarishi, ish vaqtdan tashqari ishlangan vaqt, behuda sarflangan ish vaqti, yo'qotilgan ish vaqti, kooperatsiyalashgan ta'minot o'zgarishlari, mahsulot tuzilmalari o'zgarishi va mahsulot sifatini oshirish. Fan-texnika taraqqiyoti bo'yicha tadbirlarni tatbiq etish orqali ish vaqti tejallishi 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 zaxiralari 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 etadimi?
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?

11-bob. MEHNATGA HAQ TO‘LASH JAMG‘ARMASI TAHLILI

11.1. Mehnatga haq to‘lash jamg‘armasini tahlil qilish maqsadi, yo‘nalish va vazifalari

Iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida ish haqining oshish sur‘ati, moddiy rag‘batlantirish jamg‘armasini tashkil etish, hamda qo‘shimcha mukofot va to‘lovlar, okladlarni qat‘iy tartibga solish samarasiz ekanligini amaliyot ko‘rsatdi. Davlat tomonidan ish haqi borasidagi siyosat, avvalo, soliqlar tizimi orqali tartibga solish, mehnatga haq to‘lash borasida tub iqtisodiy islohatlarni amalga oshirishning ustuvor yo‘nalishi qilib belgilangan. O‘zbekistonda iqtisodiy islohotlarni amalga oshirish yuzasidan bir qancha ishlar olib borilmoqda.

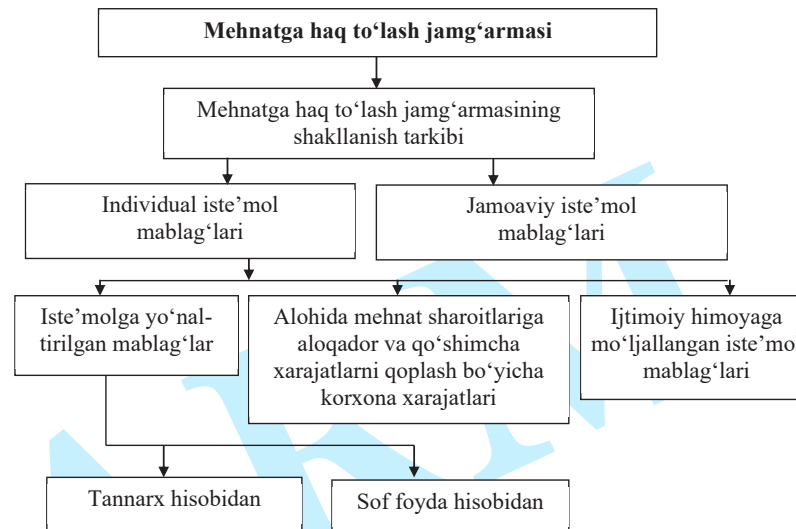
Mehnatga haq to‘lash siyosati, avvalo, tarif tizimi, minimal ish haqini belgilash orqali va budjet tashkilotlarining ish haqini tartibga solish yordamida amalga oshiriladi. Harakatdagi mehnatga haq to‘lash tizimi quyidagi asosiy tamoyillarga tayanadi:

1. 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.

2. 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.

3. Mehnat jamoalarida uning natijasiga ko‘ra, mehnatning miqdori va sifatiga asosan haq to‘lashni to‘laqonli 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 belgilash 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 haqi, balki asosiy ish haqiga qo‘shimchalar, individual egri to‘lovlar, natural to‘lovlar, sog‘liqni saqlash muassasalari, madaniyat, sport va boshqa obyektlar uchun to‘lovlarni ham o‘z ichiga oladi.



11.1-chizma. Mehnatga haq to‘lash jamg‘armasi shakllanishi

Shunday qilib, ish haqi jamg‘armasi xodimlarning mehnatiga to‘lanadigan korxonalar xarajatlarning yig‘indisini ko‘rsatadi. Bozordagi narx-navoning holati, inflyatsiya darajasi, ishlab chiqarilgan mahsulotlar raqobatbardoshligini ta‘minlab, xizmat va tovarlarga 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 ayirboshlash 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. Tadbirkor mehnat haqi belgilanganda ishlab chiqariladigan mahsulot hajmini kamaytirmay, bir birlik mahsulotni ishlab chiqarishga sarflanuvchi ish haqi miqdori va boshqa xarajatlarni kamaytirishdan manfaatdor.

Ish haqi ish beruvchi tomonidan ishlab chiqarish jarayonini tashkil etishdagi yagona xarajatlardan emas. Ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi shartnomada ko‘pgina qo‘shimcha imtiyozlar va ijtimoiy to‘lovlar nazarda tutilishi mumkin². Ish haqi, ehtimoliy ijtimoiy to‘lovlar hamma

² Masalan, pensiyaga ketayotgan mehnat veteranlariga korxonalar hisobidan to‘lanuvchi bir martalik nafaqalar; xodimlarni dam olish, davolanish, ekskursiya yoki sayohatlarga borishi uchun yo‘llanmalarni qisman yoki to‘liq to‘lash va hokazo.

xizmatchilarning manfaatlariga daxldor, shuning uchun ulardagi har qanday o'zgarishlar har tomonlama tahlilni talab etadi.

Bundan tashqari, ish beruvchi ish haqi, ijtimoiy xarakterdagi to'lovlar bilan bog'liq bo'lmagan, lekin korxonada mashg'ul tarkib uchun tegishli qo'shimcha xarajatlarni oldindan aniqlab olishi kerak. Bunday xarajatlar qonunchilik, korxonaning amaliy faoliyati bilan bog'liq talablardan kelib chiqadi hamda 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 to'lovlar va hokazolardan tashkil topadi.

Shunday ekan, ish beruvchining xodimlarga sarflanuvchi xarajatlari bir xilda bo'lmay, korxonaning ishlab chiqarish faoliyati bilan turlicha 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 rivojlantirish bilan bog'liq vazifalarni hal etishdan iborat. O'z navbatida, tahlil natijalari shaxsiy ehtiyojlarini qondirish va xodimlarning malakasini oshirish uchun yo'naltirilgan ish beruvchi mablag'larining oqilona sarflanishini ta'minlaydi.

Bugungi kunda korxonani boshqarishda ehtiyojlarni qondirish uchun sarflanuvchi mablag'larni sobiq Ittifoq tuzumida foydalanilgan usullar yordamida tahlil qilish to'g'ri kelmay qoldi, ish haqini vaqtida to'lamaslik, dividendlar, xodimlarga to'lanuvchi sug'urta to'lovlarning xilma-xilligi kabi bunday ko'rinishlar, o'tish davri xususiyatlaridan kelib chiqqan bo'lib, ish haqi va ijtimoiy to'lovlarning hosil bo'lishi va foydalanishini tahlil qilish usullarini ishlab chiqishni qiyinlashtiradi.

Tahlilni o'tkazish ma'lum turdagi axborot bazasidan foydalanishni nazarda tutadi. Bu statistik va buxgalteriya hujjatlari, tasdiqlangan mablag'larni sarflash me'yorlari, boshqa turdagi rejali hisobot hujjatlari. Statistik va buxgalterlik hujjatlaridan tashqari hech qaysisi unifikatsiyalanmagan. Tahlil qilish jarayonida quyidagi hujjatlardan foydalanish kerak: shartlar 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 hujjatlari va hokazo. Tahliliy ishlarni o'tkazishda, tahlilning davriyligi va to'laligi belgilanadi. Xarajatlarning tahlilini bir 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 quyidagi yo'nalishlarini ajratamiz:

- ish haqi to'lashning umumiy xarajatlari, ijtimoiy xarakterdagi imtiyoz va to'lovlar;

- asosiy yo'nalishlar bo'yicha mablag'larning sarflanishi tahlili;

- xodimlarning toifalari bo'yicha ish haqini to'lash jamg'armasi va ijtimoiy xarakterdagi to'lovlarning qo'llanish tahlili.

Tahlilning asosiy vazifasi ish haqi to'lanishi va ijtimoiy 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 mavjud 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 etiluvchi boshqa ma'lumotlar bilan taqqoslanadi.

Ish haqi, ijtimoiy to'lov va imtiyozlar uchun mablag'larning sarflanishini tahlil qilishning asosiy tamoyili axborot bilan ta'minlanganlikdir. Haqiqatda, ish haqi va ijtimoiy to'lovlardagi o'zgarishlar korxonaning ishlab chiqarish faoliyati natijalarida ko'pgina omillar bilan birga aks etib, omillarning ta'siri alohida olingan holda aniqlanmaydi. Masalan, xodimlar uchun umumiy xarajatlardagi ish haqi umumiy miqdori ulushining kamayishi bilan ijtimoiy to'lovlarning oshishi, xodimning umumiy miqdordagi daromadining o'zgartirilganligini belgilaydi. Biroq umumiy xarajatlar ichida ish haqi miqdorini ko'paytirish nazarda tutilgan bo'lsa, axborot boshqacha tus oladi.

Bundan tashqari, ish haqi to'lash, moddiy rag'batlantirish, xodimlarning malakasini oshirish, mehnat unumdorligi oshishi bilan o'rtacha ish haqining orasidagi nisbatni saqlab qolish xarajatlarning sifat ko'rsatkichlari (kadrlar qo'nimsizligi koeffitsiyenti; toifa darajalari 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 koeffitsiyentining kamayishi; mehnat jamoasining yosharishi va h.k.z.) asosida baholash maqsadga muvofiq.

Hozirgi zamonda ish haqi va ijtimoiy to'lovlar uchun shakllanadigan mablag'larning xususiyati shundaki, bunday mablag'larni hech 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.

An'anaviy ko'rinishda mehnat haqi va ijtimoiy to'lovlar jamg'armasini tahlil qilish uslubi 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 hajmi bajarilishining foizlari hisobga olinadi, asos sifatida ish haqi jag'armasi mablag'lari va mahsulot hajmlari o'rtasidagi to'g'ri mutanosib bog'liqlik olinadi. Rejalashtirilgan yoki bazisli ish haqi jag'armasi ishlab chiqarish hajmining foiziga o'zgartiriladi.

Zamonaviy sharoitlarda ishlatilmagan mablag'lar qoldig'ining nisbiy va absolyut tejalishi (ko'p sarflanishi) tushunchalari o'z mazmunini yo'qotadi va mablag'lardan oqilona foydalanish, korxonada ishini baholash mezonlari bo'lgan daromad va mahsulot tannarxi tushunchalari bilan almashtirilmogda.

11.2. Mehnatga haq to'lash mablag'lari va ijtimoiy to'lovlarning shakllanish tahlili

Bunday tahlilni o'tkazishda rejalashtirilgan mehnatga haq to'lash jamg'armasi aniqlanib, u mehnatdagi ulushi koeffitsiyenti (MUK) yordamida me'yoriy uslub bo'yicha yoki bevosita 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 hajmi, xodimlar soni, o'rtacha ish haqi) tekshiriladi. Bunda ish haqi jamg'armasini shakllantirishda tashkiliy-texnik tadbirlar, mehnatni

normalashtirish, mehnatni tashkil etishni takomillashtirish rejalariga muvofiq mehnat sig'imini kamaytirish, hamda korxonada 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 qilish 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 to'lov va chiqimlarga tegishli xarajatlarni tasniflashda mablag'lar shakllanishining uch yo'nalishi aniqlangan:

1. Mehnatga haq to'lash jamg'armasi.

2. Ijtimoiy to'lovlar.

3. 1 va 2 bandlarga tegishli bo'lmagan chiqimlar (Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) quyidagi tasnifni tavsiya etadi: ishlangan vaqt uchun haq to'lash; ishlanmagan vaqtga haq to'lash; bir marotabalik rag'batlantirish to'lovlari; ish haqiga kiritiladigan oziq-ovqat, turar joy, issiqlik 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 to'lovlar uchun mablag'larning shakllanishida xarajatlarning tarkibi tahlil etiladi. Hozirgi 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. Aytish joizki, mehnatga haq to'lash jamg'armasi sarf-xarajatlarni qoplash manbaidan qat'i nazar (daromad, tannarx, maqsadga yo'naltirilgan o'tkazmalar) xodimga o'tkazilgan individual ish haqlari yig'indisidir.

Iqtisodiy mazmuniga ko'ra ijtimoiy to'lovlar jamg'armasi ish beruvchining xarajatlarni 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 to'lovlar haqidagi ma'lumotga asosan ish beruvchining xodimga sarflayotgan xarajatlarni tahlil qilamiz (11.1-jadval).

11.1-jadval

Ish beruvchining 1 yil davomida xodimga sarflayotgan xarajatlari tahlili

№	Ko'rsatkich nomi	Bazis davrda	Hisobot davri		Hisobot davr bazisga nisbatan, %	
			reja	haqiqat	reja	haqiqat
1.	Mehnatga haq to'lash va ijtimoiy to'lovlar xarajatlari (ming so'm)	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 to'lovlar (ming s.)	20616,3	38233,4	7054,2	185,5	34,2
3.1.	Umumiy xarajatlarda ijtimoiy to'lovlar ulushi %	35,1	44,1	7,7		
4.	Korxonada xodimlari soni (kishi)	7830	7790	7950	99	102
5.	I xodimga to'g'ri keladigan mahsulot joriy narxlarida (ming so'm)	170,5	189,4	158,2	111,1	92,8
6.	O'rtacha ish haqi (so'm) (q2 : q4)	4872,4	6211,6	10691,1	127,5	219,4
7.	Ijtimoiy to'lovlarning o'rtacha qiymati (so'm) (q3 : q4)	2632,9	4908,0	887,3	186,4	33,7
8.	Aksiyalar bo'yicha to'langan dividendlar hajmi (ming so'm)	5500	7500	8200	136,4	149,1
9.	Dividendlarning o'rtacha qiymati (so'm) (q8 : q4)	702,4	962,8	1031,4	137,1	146,8
10.	O'rtacha umumiy daromad (so'm), (q6 + q7 + q9)	8207,7	12082,4	12609,8	147,2	153,6

1 yil davomida mehnatga haq to'lash va ijtimoiy to'lovlarda xarajatlar darajasi va dinamikasi haqidagi 11.1-jadvalda keltirilgan ma'lumotlarga ko'ra, ularning o'zgarishi asosan inflyatsiya jarayonlari bilan bog'liq. Mehnat unumdorligining 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 hajmi oshgan.

Bunday sharoitlarda mehnatga haq to'lash va ijtimoiy to'lovlar, hamda dividendlar hajmi o'zgarishiga (146,8) xomashyo, materiallar, yarimtayyor mahsulotlar narxlarining oshishi hamda tayyor mahsulot va xizmatlarning narxlarining oshishi sabab bo'lgan. Mehnatga haq to'lash jamg'armasi bazis davridagiga nisbatan 122,8 %ga oshgan.

Inflyatsiya jarayonlari sharoitida ish haqi va ijtimoiy to'lovlar dinamikasi haqidagi ma'lumotlarni baholashda absolyut va nisbiy

ko'rsatkichlarni aniqlash yetarli 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 soni oshishi sharoitida va haqiqatda ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi kamayishiga qaramay, narxlar oshishi, xodimlar daromadi oshishini ta'minlagan. Ish haqini to'lash va ijtimoiy to'lovlar xarajatlarini tahlil qilishning yana bir jihati qayd etilgan xarajatlar dinamikasini turmush darajasi dinamikasi bilan taqqoslashdir. Ish haqini indekslash masalasi korxonada tomonidan mustaqil hal etiladi (tarif stavkalari, lavozim maoshlarini oshirish).

11.3. Mehnatga haq to'lash jamg'armasi mablag'lari va ijtimoiy to'lovlardan foydalanish tahlili

Mehnatga haq to'lash jamg'armasidan foydalanish samaradorligini tahlil qilishda quyidagilarni inobatga olish zarur:

- ijtimoiy adolat mehnatkashlarning daromadini nafaqat rad etmaydi, balki uning differentsiyalashuvini belgilab beradi;
- ish haqi eng ta'sirchan mehnat faoliyatini rag'batlantiruvchidir;
- mehnatga haq to'lash jamg'armasi va ijtimoiy to'lovlarga yo'naltirilgan mablag'larning miqdori ish beruvchiga manfaat keltirishi hamda xizmatchini qanoatlantirishi kerak.

Mehnatga haq to'lash jamg'armasidan foydalanish tahlilining 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'llaniluvchi shakllari asoslanganligini tekshirish;
- rag'batlantirishda qo'llaniluvchi tizim samaradorligi va daromadda ishtirok tizimini o'rganish;
- mablag'lar va foydalanish samaradorligini oshirish zaxiralarini aniqlash va foydalanish.

Ish beruvchi tomonidan foydalanuvchi mablag'lar, mehnatga haq to'lash, ijtimoiy to'lov va imtiyozlar bo'yicha ma'lumotlar 11.2-jadvalda keltirilgan.

11.2-jadval

Asosiy yo'nalishlar bo'yicha mablag'lardan foydalanish

№	Ko'rsatkichlar	Bazis davri	Hisobot davri	
			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.	Normalarni ortig'i bilan bajarish 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 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 ta'tillar	2895,5	4025,5	6583,2
2.2.	O'qish bo'yicha ta'tillar	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	12614,2
3.1.	O'ta muhim ishlab chiqarish vazifalarini bajarish 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	7054,2
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 holatlardagi 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

Davlat statistika boshqarmasi yo'riqnomasiga asosan mehnatga haq to'lash jamg'armasi va ijtimoiy to'lovlar tarkibidagi mablag'lardan foydalanish tahlilini quyidagi 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 to'lovlar.

To'rt yo'nalish mehnatga haq to'lash jamg'armasi yo'nalishi bo'yicha qo'llanishini ko'rsatsa, oxirgi yo'nalish ijtimoiy to'lovlar uchun

mablag'lardan foydalanishni ko'rsatadi. Ushbu yo'nalishlar bo'yicha o'zgarishlarning nisbati ish beruvchi va ishlovchi o'rtasidagi mehnat bahosi bo'yicha o'zgarishlarni aks ettiradi.

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 xarajatlarni tahlil qilamiz.

Mehnatga haq to'lash va ijtimoiy to'lov mablag'larining sarflanishi tahlilini asosiy yo'nalishlar bo'yicha ulardagi o'zgarishlarni o'rganishdan boshlash zarur (11.3.-jadval).

11.3-jadval

Mehnatga haq to'lash va ijtimoiy to'lov mablag'laridan foydalanish tarkibi

№	Ko'rsatkichlar	Bazis davri	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'i to'lovlari	625,9	730,9	980,5	1,1	0,8	1,1
1.2.	Ijtimoiy to'lovlar	20616,3	38233,4	7054,2	35,1	44,1	7,7

Mehnatga haq to'lash va ijtimoiy to'lovlarning hamma yo'nalishlari bo'yicha mablag'lardan foydalanishda 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, yetarli darajada mustahkam bo'lib qolmoqda.

Mablag'lardan foydalanish tarkibidagi o'zgarishlarga ko'ra, ishlangan vaqt uchun haq to'lashdagi mablag'larning ulushi oshdi (55,9 % o'rniga 66,2 %ga yetdi). Haqiqatda ishlangan vaqt uchun haq to'lash xodimlarning mehnat natijalari bo'yicha manfaatdorligi, kasb mahorati va qobiliyatini oshirish imkonini beradi, ishlab chiqarish faoliyatida xodimlarning moddiy manfaatdorligini rivojlantirish yuzasidan kompleks vazifalarni hal etishga 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).

11.3-jadvalda keltirilgan ma'lumotlardan quyidagi xulosalarni qilish mumkin. 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. Buning sababi xodimlarning aybi bilan yo'qotilgan ish vaqti uchun haq to'langanligidir (11.2-jadval, 2.3-qator). Biroq bunday xarajatlar tarkibida qonunan ko'zda tutilgan navbatdagi mehnat va o'quv ta'tillariga haq to'lash mavjud bo'lib, ular o'sish yo'nalishiga ega.

Tahlilning keyingi bosqichida mehnatga haq to'lash va ijtimoiy to'lovlarning har bir yo'nalishi bo'yicha tarkibiy o'zgarishlarga baho berish talab etiladi. Ishlangan vaqt uchun to'langan mablag'lardan foydalanish tahlilining ehtimoliy variantlardan birini ko'rib chiqamiz (11.4-jadval).

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 davri		bazis davr	hisobot davri		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 bajarish 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 tomonidan 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 haqiga nisbatan rag'batlantiruvchi to'lov, % (3q:2q · 100)	96	86	123	-	-	-	-	-
10.	Asosiy ish uchun mukofotlar, % (3.1q:2q · 100)	58	48	77	-	-	-	-	-

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 mehnatning normalanganlik holati yomonligi va mehnatga haq to'lash tizimining qo'llanilishi asoslanmaganligidan dalolat beradi.

Agar ish haqi tarkibida mehnat sifati va samaradorlik bilan bog'liq ulush ortsa, bu o'rtacha soatlik ish haqining o'sish sur'ati o'rtacha oylikdan yuqori ekanligidan dalolat beradi.

Misolda (11.4-jadval) soatlik tarif stavkasi barqaror 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'lumotlar hamda ishlarning razryadlariga ishchilarning razryadlari 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 davri 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'lumotlarga ko'ra, 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 %). Bundan tashqari, navbatdagi mehnat va o'quv ta'tillari ulushining ham rejaga nisbatan o'sishi kuzatilgan (mos ravishda, 227 % va 139 %; 251 % va 144%). Fikrimizcha, 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 qilish, chunki bu to'lovlar xodimlarning mehnat natijalaridagi moddiy manfaatdiligiga ta'sir etadi (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 davri bazisga nisbatan, %	
		Bazis davri	Hisobot davri		Bazis davri	Hisobot davri		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 bajariganlik 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 natijalari 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 vazifalarining bajarilishi 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 choratadbirlarni ishlab chiqishda yillik ish natijalari bo'yicha va moddiy 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 to'lovlarni tahlil qilishga alohida e'tibor berish kerak. Ularning joriy ishlab chiqarish faoliyatiga past darajada ta'sir qilishi,

xodimlar orasida notekis taqsimlanishini hisobga olish kerak (11.7-jadval). Nodavlat pensiya jamg'armalariga to'lovlar xodimlar turg'unligi va qo'nimsizlikning kamayishiga faqatgina bilvosita ta'sir etishi 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'shashi hisobiga ish haqining tejalishidan qoplanishi mumkin.

11.7-jadval

Ijtimoiy to'lovlar uchun mablag'lardan foydalanish

№	Ko'rsatkichlar	Ming so'm			Jamiga nisbatan % (5-jadval, 1.1.1. q)			Hisobot davri bazisga nisbatan, %	
		Bazis davri	Hisobot davri		Bazis davri	Hisobot davri		reja	haq-t
			reja	haq-t		reja	haq-t		
1.	Ijtimoiy 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 holatlar 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 xarajatlar	1248,9	2100,0	2580,9	6,1	5,5	36,6	168	207
1.6.	Boshqa ijtimoiy xarajatlar	90,2	128,5	210,5	0,4	0,34	3,0	143	233

Ijtimoiy to'lov va imtiyozlar bir qancha omillarga bog'liq: korxonaning katta yoki kichikligi, uning qaysi tarmoqqa mansubligi, moliyaviy-iqtisodiy holati. Ijtimoiy to'lovlar xodimlarning kategoriyalari bo'yicha darajalarga ajratiladi.

Ijtimoiy to'lovlarning davlat tomonidan qisqartirilishi sharoitida ushbu dasturlarning bajarilishi korxonada zimmasiga yuklatilmoqda. Shuni hisobga olib, davlat korxonalarida ijtimoiy to'lov jamg'armalarini rivojlantirishni rag'batlantirish lozim. Bunda qisman yoki to'liq soliqlardan

ozod qilingan turli ijtimoiy to'lov shakllarini rivojlantirishga yo'naltirilgan soliq siyosati asosiy instrument hisoblanadi.

Asosiy ish haqidan 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 korxonada o'z hisobidan ishlovchining barcha muammolarini hal etishga qodir emas, shuning uchun u ishlovchiga barcha to'lov va imtiyozlarni to'liq hajmda taklif eta olmaydi. Bu korxonada faoliyatining maqsadi ham emas. Korxonaning o'z oldiga qo'ygan maqsadi hamda ma'lum qo'shimcha to'lov va imtiyozlarni taklif etish bilan ishlovchilar farovonligini oshirish maqsadlari o'rtasida farq bor.

Umuman, ba'zi qo'shimcha to'lovlar ham korxonada talablari, ham unda band bo'lgan ishlovchilar talablarini qondirishi mumkin. Shuning uchun ijtimoiy to'lov hajmlari korxonada 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 muayyan holatni o'rganish talab etiladi. 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 to'lovlar 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 olingan ishlab chiqarish bo'linmalari bo'yicha ham tahlil qilish maqsadga muvofiq.

Ushbu bo'limga xulosa qilib aytish mumkinki, erkin iqtisodiyot sharoitida korxonaning yakuniy natijalardan xabardor bo'lishi kuchayadi, bu esa o'z navbatida, mehnatga haq to'lash va ijtimoiy to'lov mablag'laridan foydalanishni tahlil qilish va mehnatga haq to'lash jamg'armalari hajmini prognozlashda barqaror qonuniyat va yo'nalishlarni aniqlashga e'tiborni oshirishni talab etadi.

11.4. Mehnatga haq to'lash jamg'armasi mablag'lari va ijtimoiy to'lovlaridan foydalanish samaradorligi tahlili

Tahlilning maqsadi - mehnatga haq to'lash va ijtimoiy to'lovlar jamg'armasi mablag'larining o'zgarishi mahsulot tannarxi o'zgarishiga qanday ta'sir qilishini aniqlashdan iborat. Mehnatga haq to'lash va ijtimoiy to'lovlar jamg'armasining nisbiy tahlilini keyingi misolda ko'rib chiqamiz (11.8-jadval).

11.8-jadval

Iqtisodiy ko'rsatkichlar	Bazis oyi	Hisobot oyi	Hisobot oyining bazis oyiga nisbati, %
Taqqoslama narxlarda mahsulot hajmi, ming so'm	37500	38960	103.9
Ish haqi jamg'armasi, so'm	496830	486761	97.97

Bunday tahlilni amalga oshirishda reja davrida bazis davrga nisbatan mahsulot hajmi bo'yicha rejaning bajarilishi foizi va ish haqi jamg'armasining o'zgarishi hisobga olinadi.

Quyida tahlil algoritmini ko'rib chiqamiz:

1. Ish haqi jamg'armasining bazis davridan absolyut farqlanishi quyidagicha:

$$\pm \Delta IHJ = 486761 - 496830 = -10069 \text{ (so'm)}$$

2. Mahsulot hajmi 3,9 % ga oshganligini hisobga olib, hisobot davridagi ish haqi jamg'armasini mahsulot hajmi o'sishi indeksiga to'g'rilash kerak (1,039):

$$486761 - (496830 \cdot 1,039) = -29445 \text{ (so'm)}$$

3. Mahsulot hajmidagi o'zgarishlarni hisobga olgan holda ish haqi jamg'armasi o'zgarishiga mehnatga haq to'lash summasidagi o'zgaruvchan to'lovlar (mahsulot hajmi o'zgarishiga to'g'ri mutanosib o'zgaradigan to'lovlar) ta'sir etadi. Misolimizda ular 0,57 ni tashkil etadi deb hisoblaylik, unda:

$$3,9 \% \cdot 0,57 = 2,22 \% - \text{to'g'irlash foizi}$$

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 koeffitsiyenti yordamida hisoblanadi.

$$K_{sam} = J - NJ / J, \text{ (11.1.)}$$

bu yerda: J - ish haqi jamg'armasi va ijtimoiy 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 daromadlari o'zgarishidir (11.9-jadval).

11.9-jadval

№	Iqtisodiy ko'rsatkichlar	Satr raqami	Bazis davri	Hisobot davri	Nisbati, %
1.	Ish haqi jamg'armasi	01	496830	496761	97.97
	Sh.j.-ro'yxatdagi ishlovchilarga	02	485785	475511	97.89
	-tashqi qo'shimcha ishlovchilarga	03	7045	7050	100.07
	-ro'yxatdagi tarkib shartnomasiga ko'ra	04	4000	4200	105
	Asosiy faoliyatdagi ishlovchilarga SIP	05	461732	457525	99.09
2.	Ijtimoiy 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'yxatdagilar 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
	SIP daromadi (so'm) (1.05q + 2.05q)				
	SIP ish haqi (so'm) (1.05q : 3.05q)		468926	464629	99.08
	SIP o'rtacha daromadi (so'm) (6q + 2.05q : 3.05q.)		1061.45	1064.01	100.29
			1077.99	1080.53	100.24

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:

$$\pm\Delta IHJ = (S_h - S_{baz}) \cdot Z / r_{baz}, (11.2)$$

$$\pm\Delta IHJ = (430 - 435) \cdot 1061,45 = - 5307,25 \text{ (so'm)}$$

2. O'rtacha ish haqining (Z/) o'zgarishi hisobiga $\pm\Delta IHJ$ tejalishini aniqlaymiz:

$$\pm\Delta IHJ = (Z / r_{his} - Z / r_{baz}) \cdot S_h, (11.3)$$

$$\pm\Delta IHJ = (1064.01 - 1061.45) \cdot 430 = + 1100.8 \text{ (so'm)}$$

$$\text{Tekshirish: } \Delta IHJ = \Delta IHJ_{(1)} + \Delta IHJ_{(2)}, (11.4)$$

$$457525 - 461732 = - 5307,25 + 1100,8 - 4207 \approx - 4206,45 = - 4207 \text{ (so'm)}$$

Xulosa qilamiz: SIP sonining 5 kishiga qisqarishi ish haqi jamg'armasini 4207 so'mga tejalishiga olib keldi. Huddi shunday 11.2-1.4 formulalar yordamida sanoat ishlab chiqarish personali daromadiga omillar (son va o'rtacha daromadlarni) ta'sirini aniqlash mumkin (13.9-jadval):

$$1. \pm\Delta D_1 = (430 - 435) \cdot 1077,99 = - 5389,95 \text{ (so'm)};$$

$$2. \pm\Delta D_2 = (1080,53 - 1077,99) \cdot 430 = 1092,2 \text{ (so'm)}.$$

$$\text{Tekshirish: } 464629 - 468926 = - 5389,95 + 1092,2 - 4297 = - 4297,75 \text{ (so'm)}$$

Shunga o'xshash, personalning barcha qiziqirilayotgan kategoriyalari bo'yicha ish haqi jamg'armasi va ijtimoiy to'lovlardan foydalanish tahlili amalga oshiriladi.

Omili tahlilda quyidagi holatlarni hisobga olish kerak:

- mahsulot hajmi o'zgarishi sabablari (qiyosiy narxlarda) quyidagilar bo'lishi mumkin: personal sonining (asosiy ishchilar) o'zgarishi; mahsulot birligining mehnat sarfi o'zgarishi; shtatlardagi intizomning buzilishi;

- SIP o'rtacha ish haqining o'zgarish sababi quyidagilar: mukofotlash, qo'shimcha to'lovlar, ustamalar tizimidagi va ish vaqtdan tashqari ishlangan ishlar hajmidagi 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 vaqtdan 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 hajmini bilib, personal kategoriyalari va jami personal bo'yicha ish haqi va ijtimoiy to'lovlar mablag'laridan foydalanish samaradorligini aniqlash mumkin. (11.1- formula)

Ish haqi va ijtimoiy 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 koeffitsiyentini 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 to'lovlar mablag'laridan foydalanish samaradorligi K_{komp} ning va SIP ishlovchisining daromadini tavsiflovchi koeffitsiyentning nisbati sifatida aniqlanadi:

$$K_{sam} = 0.907 : 1.0024 = 0.905$$

$K_{sam} < 1$, shunday ekan, amaldagi ish haqi va ijtimoiy to'lovlar mablag'laridan foydalanish tizimi samarasiz.

11.10-jadval

Ish haqi va ijtimoiy to'lovlar mablag'laridan foydalanish samaradorligini aniqlash va tahlil qilish

№	Iqtisodiy ko'rsatkichlar	Bazis davri	Hisobot davri	O'sish sur'ati, %	
				reja	haqiqatda
1.	Mahsulot hajmi, 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 aytish mumkinki, ish haqi korxonada iqtisodiyotining eng zarur mehnat ko'rsatkichi hisoblanib, u yordamida barcha mehnat ko'rsatkichlarining o'zaro aloqadorligi amalga oshadi.

11.5. Mehnat unumdorligining oshish 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 ega. 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 etishi va o'rtacha soatlik ish haqiga bog'liq ekanligini hisobga olish zarur:

$$YIH = K \times D \times SIH. (11.5.)$$

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 korxonasi mehnatga haq to'lash darajasi tahlili

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 korxonasi 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	smenasining 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 ma'lum vaqtdagi (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 oshish sur'atlari mehnatga haq to'lashning o'sish sur'atlaridan ilgari ketgan. Ilgari ketish koeffitsiyenti (K_{ok}) quyidagiga teng:

$$K_{ok} = I_{ym} \cdot I_{o'h} = 1,04 \cdot 1,038 = 1,002$$

Mehnat unumdorligining oshish 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:

$$\dot{Y} = IHJ_h \frac{I_{o'h} - I_{ym}}{I_{o'h}} = 21465 \frac{1,038 - 1,04}{1,038} = -41,4 \text{ mln.s.}, (11.6)$$

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 tovar va xizmatlari narxining oshish indeksini hisobga olish zarur (I_n):

$$I_{ih} = \frac{O'H_1}{O'H_0 \times I_n}, (11.7)$$

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 xodimlarning real ish haqi tahlil etilayotgan davrda ko'paymagan, balki 6,7% kamaygan.

Qisqacha xulosa

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 summaları, 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 korxonalarida xodimlarning ish haqi va ularga to'g'ri keladigan ta'til summaları kiradi

Mutlaq farqlanish mehnatga haq to'lashga ishlatilgan haqiqiy mablag' miqdorini butun korxonada, 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 koeffitsiyentiga ko'ra 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 oshishi, darajasi bo'yicha rejaning bajarilishi o'rganiladi.

Nazorat va mulohaza uchun savollar

1. Ish haqi jamg'armasini tahlil qilishning asosiy vazifalari qanday?
2. Mehnatga haq to'lash jamg'armasining shakllanish tamoyillarini tasniflang?
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 to'lovlarni tahlil qilish vazifalari nimalardan iborat?
8. Korxonada personalni mehnatga 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 qilinadi?
11. Mehnat unumdorligini va o'rtacha ish haqi o'rtasidagi optimal nisbatni qanday ta'minlash mumkin?

12-bob. MEHNAT SHAROITLARI VA ULARNI BAHOLASH

12.1. Kasalliklar va jarohatlanish oqibatlarida ish vaqti yo'qotishlarini aniqlash

Ish vaqti yo'qotishlarini ishlab chiqarishdagi travmavtizm 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 etadi.

Keltirilgan ma'lumotlar ish vaqtini tejashning zaxirasi mavjudligi va bunga erishish uchun korxonalarda kasallanishlar va jarohatlanishni kamaytirish kerakligini ko'rsatadi.

Ishchi va xizmatchilarning umumiy kasallanishlari va ish vaqti yo'qotishlariga mehnat sharoitlarining ta'siri, 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 qiyoslash 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 yerda: 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 zaxiraini aniqlash imkonini beradi, lekin mehnat sharoitlari bilan bog'liqligini aniqlamaydi.

Bu bog'liklikni topish uchun sexlar yoki korxonada 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 korxonada bo'yicha topiladi va bu ko'rsatkich viloyat yoki tumandagi boshqa shunga o'xshash korxonalar ko'rsatkichlari bilan qiyoslanadi.

Ishlab chiqarish jarohatlanishi va kasbiy kasallik kabilar ko'pincha mehnat sharoitlarining yomonligi bilan bog'liq bo'ladi.

Korxonada yoki sexlarda bo'yicha jarohatlanish tufayli ish vaqti yo'qotishlarini aniqlash uchun quyidagi ma'lumotlardan foydalaniladi:

- jarohatlanish 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 sarflanuvchi vaqt (ustaning xizmat yozuvlari);

- ishlab chiqarishda baxtsizlik sodir bo'lgan kunda, smenada shikastlangan ishchining ishlamagan ish vaqti (sex tabeli);

- shikastlangan shaxsni kasalxonaga yoki uyiga borib ko'rish uchun ketgan vaqt (ustaning xizmat yozuvi);

- sanator-kurort davolanish uchun ketgan vaqt (tibbiyot punktidagi mehnatga layoqatsizlikni hisobga olish shaxsiy kartasi yoki buxgalteriyaga topshirilgan kasallik varag'i).

Korxonada va tashkilotlarda mehnat sharoitlarini yaxshilash ishlarini baholashda mikrojarohatlanishni ham hisobga olish zarur, chunki u umumdavlat hisoblarida hisobga olinmaydi va ish vaqti yo'qotishlarining berkitishga sabab bo'ladi. Mikrojarohatlanish oqibatida ish kunining 1 sutkadan kam bo'lmagan vaqtida mehnatga layoqatsizlikka kiradi. Ko'pincha jarohatlangan ishchilar tibbiyot punktiga boradi va ish vaqti tugamay, uyiga ketadi, bu esa o'z navbatida, ish vaqtining yo'qotishlariga sabab bo'ladi.

Mikrojarohatlanishni tahlil qilish uchun quyidagi ma'lumotlar kerak:

- zararli va og'ir mehnat sharoitli uchastkalarda bajariladigan ishlar bo'yicha, yetakchi kasblar bo'yicha yoki umuman korxonada bo'yicha mikrojarohatlanishlar 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 (ustaning xizmat yozuvi).

Tajribalarga ko'ra, ma'lumotlarni bu ko'rsatkichlar bo'yicha to'plash 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 tugamay, uyga ketib qolgan vaqtni yoki kuzatuvchi sarflagan vaqtni ro'yxatga olib borish zarur.

Mehnat sharoitlarini yaxshilash jarohatlanish, kasbiy kasalliklar va mikrojarohatlanishni kamaytirib borish samarali ish vaqti jamg'armasining oshishi, shu bilan birga, ishchilarning yillik mahsulot ishlab chiqarishi hajmi oshishiga olib keladi.

12.2. Kadrlar qo'nimsizligi va kadrlarning ichki ishlab chiqarish harakati

Korxonada mehnatning noqulay sharoitlari kadrlar qo'nimsizligining asosiy sabablaridan biri 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 etadi. Noqulay sharoitdan tashqari og'ir jismoniy mehnat sababli 9 %, smenali ish tufayli 2,8 %, zerikarlilik, bir maromdalik va monoton ish sababli 1,0 %, sanitar-gigiyenik 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 korxonada 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 tekshirishga ko'ra, sanoatning ko'p tarmoqlarida, juda ko'p ish o'rinlari yaxshilanishiga qaramay, 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'yimoqdalar.

Kadrlar oqimini tahlil qilishda, ishdan bo'shayotgan xodimlarning anketa so'rovlarini 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 yerda: 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 koeffitsiyent.

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. Ta'kidlash joizki, korxonadagi migratsiya unchalik zararli hisoblanmaydi, chunki ishchilarning o'rtacha soni kamaymaydi. Biroq u korxonaning ba'zi uchastkalariga sezilarli ziyon yetkazadi.

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 yerda: 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-gigiyenik holat va uni yaxshilash choralarini samaradorligini baholash

Korxonada mavjud ish joylarida sanitar-gigiyenik holatlarni baholash sanitar-gigiyenik normalardan chetlanishlar mavjud bo'lgan vaqtlarda o'tkazilishi mumkin. Absolyut chetlanishlar katta diapazonlarda o'zgarishlari mumkinligining sababini ularni 3 hududga bo'lib o'rganish tavsiya etiladi: (ishlash) qulay, qoniqarsiz (noqulay), yo'l qo'yib bo'lmaydigan.

Qulay hududga tegishli ko'pchilik ko'rsatkichlarni aniqlagan holda sanitar-gigiyenik 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-gigiyenik holatni baholashda quyidagi ko'rsatkichlardan foydalaniladi:

1. Mehnat sharoitiga ko'ra qulay zonaga tegishli bo'lgan ish joylari hajmini belgilovchi (K_{ij}) koeffitsiyent quyidagi formula orqali aniqlanadi:

$$K_{ij} = M_+ : M_U, (12.4.)$$

bu yerda: 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 ishlash sharoitlarining sanitar-gigiyenik ko'rsatkichlari hajmi (K_s) koeffitsiyenti.

3. Korxonada bo'yicha sanitar-gigiyenik normalarga mos kelmaydigan holatlarda ishlovchi ishchilar hajmi (K_{in}) koeffitsiyenti quyidagi formula orqali topiladi:

$$K_{in} = I_{r,n} : I_U, (12.5.)$$

bu yerda: $I_{r,n}$ - sanitar-gigiyenik normalarga mos kelmaydigan holatlarda ishlaydigan ishchilar miqdori;

I_U - umumiy ishchilar miqdori.

4. Korxonada ish vaqti, ish kuni qisqartirilishi va noqulay sanitar-gigiyenik sharoitdagi mehnat bilan band ishchilarga qo'shimcha dam olish kunlarini hisobga olgan holda ishlatilish koeffitsiyenti (K_p).

$$K_p = T : (T+P), (12.6.)$$

bu yerda: 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 sanitar-gigiyenik holat bo'yicha ma'lum tahlillar o'tkazilishi mumkin. Bu turdagi tahlillar bizga qacda va qanday noqulay yoki yo'l qo'yib bo'lmaydigan sanitar-gigiyenik holat mavjudligi, 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 koeffitsiyenti hajmini aniqlash imkonini beradi.

Korxonada mehnat sharoitlarini umumiy holda baholash juda mushkul. Lekin mehnat sharoitlarini baholashda asosiy ko'rsatkich yalpi ish vaqti jamg'armasi hisoblanadi, chunki bu yerda faqat sanitar-gigiyenik elementlar hisobga olinmaydi.

Sanitar-gigiyenik holat va uni yaxshilash choralari samaradorligini baholash jarayonida mehnat sharoiti holatining o'zgarishi va shuningdek, o'tkazilgan tadbirlarning ijtimoiy-iqtisodiy natijalari tahlil qilinadi. Ish joylarida mehnat sharoitining o'zgarishi to'g'risida quyidagi asosiy ko'rsatkichlarni kuzatish mumkin: havo tarkibidagi zaharli moddalarning kamayishi, yorug'lik va mikroiklimning yaxshilanishi, nurlanishning pasayishi va hokazo.

Korxonalarda sanitar-gigiyenik 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 kadrlar harakati va korxonada ichki migratsiyasi darajasining pasayishi.

Iqtisodiy natijalar esa iqtisodiy samaradorlik darajasi bilan hisoblanadi. Bu korxonada sanitar-gigiyenik holat yaxshilangan ishchilarga oldindan to'lanuvchi 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 izlanishlarga ko'ra, diqqatli bo'lgan holda o'zaro aloqada bo'luvchi ishlab chiqarish jamoalarida do'stona yordam va qo'llab-quvvatlash, o'z-o'zini tutish, jamoa jipslashuvi me'yor bo'lib qolganligi holda bunday jamoa natijalarining doimo ijobiyliqi, braklarning yo'qligi va kadrlar turg'unligi yuqori ekanligidan dalolat beradi.

Mehnat jamoasidagi psixologik iqlimning holatiga ta'sir etuvchi asosiy obyektiv omillar quyidagilar:

- ishlab chiqarish muhitining moddiy xomashyo omili (ish qurollari, sanitar-gigiyenik 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, unga norma hamda standartlar mavjud emas. Korxonada psixologik muhitining kadrlar turg'unligiga ta'sirini aniqlashda asosan hujjatlar tahlili usuli qo'llaniladi.

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 xulosa

Ish vaqti yo'qotishlarining ko'pchiligini ishlab chiqarishdagi jarohatlanish va kasb kasalliklari keltirib chiqaradi. Ular asosan noqulay mehnat sharoitlari va mehnatni noto'g'ri tashkil qilish sababli bo'ladi.

Ishchi va xizmatchilarning umumiy kasalliklari va ish vaqti yo'qotishlariga mehnat sharoitlarining ta'siri 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 qiyoslash kasallanishlarning ko'payganlik yoki kamayganligini aniqlash inkonini beradi. Korxonadagi kadrlarning ichki ishlab chiqarish migratsiyasi alohida o'ringa ega, 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'i mehnat samarasi, ishlab chiqarish madaniyati va kadrlar samarasiga sezilarli ta'sir ko'rsatuvchi omil hisoblanadi.

Nazorat va mulohaza uchun savollar

1. Kasalliklar, jarohatlanish, kadrlar qo'nimsizligi tufayli ish vaqti yo'qotishlarini tahlil qilish vazifalari nimalardan iborat?
2. Kasallik va jarohatlanish tufayli ish vaqti yo'qotishlari qaysi tartibda tahlil qilinadi?
3. Tezkor 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 jarohatlanish tufayli ish vaqti yo'qotishlarini aniqlash uslublarini tavsiflab bering?
7. Kadrlarning ichki ishlab chiqarish migratsiyasi nimani anglatadi?
8. Kadrlar qo'nimsizligining asosiy sabablari nima?

9. Ishchilarning ichki ishlab chiqarish migratsiyasi tufayli ko'riladigan iqtisodiy zararni aniqlash mumkinmi?

10. Korxonada mehnat sharoitini baholashning ijtimoiy-iqtisodiy natijalari qanday ko'rsatkichlarda aks etadi?

11. Mehnat jamoasidagi psixologik iqlimning holatiga ta'sir etuvchi asosiy obyektiv omillar nimalardan iborat?

13-bob. MEHNAT JAMOASI A'ZOLARINING IJTIMOYIY HIMOYA QILINISHI 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 besh tamoyili orasida aholining "ijtimoiy himoya"si asosiy tamoyillardan 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 rejalariga ham ega bo'lishi kerak.

Korxonaning mehnat resurslari bilan ta'minlanganligini tahlil etish korxonani ijtimoiy rivojlantirish rejasining bajarilishini o'rganish bilan mustahkam bog'liq. Umuman, ijtimoiy rivojlanish rejalarini quyidagi ko'rsatkichlar guruhlari 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 ijtimoiy va iqtisodiy rivojlantirish rejasi: kadrlar malakasi va ma'lumoti darajasini oshirish; xodimlarning mehnat sharoitini va uning mehnat va texnika muhofaza sohasidagi asosiy ko'rsatkichlar; xodimlarning ijtimoiy-madaniy sharoitlarini yaxshilash rejasi; korxonalar ishchi xodimlarini ijtimoiy himoyalash rejasi singari rejalaridan iborat. Jamoa mehnat shartnomasida korxonalar ishchi va xodimlarini ijtimoiy himoya qilish, shuningdek, korxonani ijtimoiy rivojlantirish va mehnat jamoasining har bir a'zosining ijtimoiy himoya qilinish darajasini oshirish bo'yicha belgilangan tadbirlarning aniq dasturlari ishlab chiqilishi kerak.

Birinchi bo'limdagi korxonalar ishchi va xodimlar malakasini oshirish sohasidagi rejaning bajarilishi va dinamikasi tahlil qilinganda, shunday ko'rsatkichlardan, ya'ni 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 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 ettirishi lozim.

Ishchi va xodimlar mehnat sharoitini yaxshilash va ularning sog'ligini mustahkamlash tadbirlariga baho berish uchun quyidagi ko'rsatkichlardan foydalaniladi:

- ✓ ishchi va xodimlarning sanitariya-gigiyenik xonalar bilan ta'minlanganligi;
- ✓ mehnatning maishiy sharoitlar bilan ta'minganlik darajasi;
- ✓ 100 kishi hisobiga shikastlanish chastotasi darajasi;
- ✓ kasb kasalliklariga ega bo'lganlar foizi;
- ✓ xodimlarning umumiy kasallanish foizi;
- ✓ har 100 kishi hisobiga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik kunlari soni;
- ✓ sanatoriy, profilaktoriy, dam olish uylarida o'z sog'lig'ini mustahkamlagan, turistik yo'llanmalar bo'yicha sayyohlik qilib kelganlar foizi.

Ishchi va xodimlar va ularning oila a'zolari, avvalo, ijtimoiy-madaniy va uy-joy, maishiy va madaniy shart-sharoitlar bilan ta'minlanganligi bilan baholanadi. Buning uchun esa quyidagi ko'rsatkichlar, ya'ni xodimlarning uy-joy bilan ta'minlanganligi, yangi uy-joy qurilishi rejasining bajarilishi, ijtimoiy-madaniy va maishiy obyektlar, bolalar yashilari va bog'chalari, profilaktoriylar, dam olish uylari kabi qurilish rejalarining bajarilishi, korxonalar hududi va ijtimoiy soha obyektlarini obodonlashtirilishi, turarjoy fondlarining kommunal qulayliklari kabi ta'minotni o'z ichiga oladi.

13.2. Himoya qilish ko'rsatkichlarini tahlil qilish uslubi

Bozor munosabatlari davrida mehnat jamoasi a'zolarini ijtimoiy himoya qilish masalalariga katta e'tibor beriladi, ularning hal etilishi bozor munosabatlari rivojlanishi munosabati bilan korxonalariga tobora ko'proq yuklatiladi.

Jamoa shartnomalarida belgilanuvchi ijtimoiy himoaning o'ziga xos yo'nalishlari - birinchi navbatda ko'p bolali oilalarga moddiy yordam ko'rsatish, korxonalar xodimlarini dala maydonlari bilan ta'minlash, uy-joy qurilishiga foizsiz ssudalar berish, 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 ma'rakalarda, ta'tilga chiqqanda bir martalik nafaqalar berish, yo'l xarajatlarini to'lash va boshqa to'lovlarni 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 kuni va haftasiga o'tish chora-tadbirlari kiradi.

Bundan maqsad xodimlar sonini saqlab qolishdan iborat. Nochor korxonalar inqirozga uchraganda ijtimoiy oqibatlarini yumshatish choralaridan biri bo'shatilayotgan xodimlarga, o'zaro yaqin kasblar bo'yicha bo'sh o'rinlarga ishga joylashishda yordamlashish, 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 keluvchi darajada o'rganish zarur. To'liq baho berish uchun korxonaga bo'yicha qiyosiy tahlil o'tkaziladi. Tahlil yakunida korxonaga 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 rejalari va jamoa shartnomasini ishlab chiqishda hisobga olinadi.

Ayniqsa ish haqi miqdorida korxonaga 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 xulosa

Ko'rsatkichlar guruhi unga 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'minlanganligi, mehnatning sanitariya-gigiyena sharoitlari darajasi, 100 kishi hisobiga shikastlanish chastotasi darajasi, kasb kasalliklariga ega xodimlar foizi, 100 kishi hisobiga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik kunlari soni.

Jamoa shartnomalarida belgilanadigan ijtimoiy himoyaning o'ziga xos yo'nalishlari – birinchi navbatda ko'p bolali oilalarga moddiy yordam ko'rsatish, korxonaga 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. Korxonaga 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 qilinish darajasi qanday aniqlanadi?
2. Himoya qilish ko'rsatkichlarini tahlil etish uslublari nimalardan iborat?
3. Bozor munosabatlarida ijtimoiy himoya masalalarining dolzarbligi nimalardan iborat?
4. Korxonaga 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'rsatish qaysi fondlar asosida amalga oshiriladi?
10. Moddiy yordam ko'rsatishda qanday soliq imtiyozlaridan foydalanish mumkin?

GLOSSARIY

Absenteizm – ishlovchilarning o‘z holicha ishga chiqmaslik hollari soni orqali aniqlanadi va kadrlar qo‘nimsizligi ko‘rsatkichi bilan bog‘liq.

Birinchi darajali iqtisodiy ma‘lumotlar – aniq muammolarni tadqiq etish natijasida olinadi, ma‘lumotlarni to‘plash ularni o‘lchash orqali amalga oshiriladi. Odatda o‘rganilayotgan obyektidan general obyekt 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‘tkazilishini taqozo etadi. Bunda tahlil umumiylikdan xususiylikka qarab olib boriladi.

Yollanib ishlovchilar – korxonada rahbariyati bilan mehnat faoliyati shartlari to‘g‘risidagi tuzilgan yozma kontrakt (shartnoma) yoki og‘zaki bitim bo‘yicha ishlovchi shaxslar bo‘lib, ular ana shu faoliyat uchun yollanish vaqtida kelishib olingan ish haqini oladilar.

Yordamchi ko‘rsatkichlar muayyan ish turining birligiga yoki vaqt birligida bajarilgan ishlar hajmiga sarflangan vaqtni tavsiflaydi.

Jamoa – birgalikda mehnat qiluvchi shaxslar guruhi bo‘lib unda kishilar bir-birlari bilan shunday o‘zaro harakat qiladilarki, har kim boshqa shaxsga murojaat etadi, ayni vaqtda uning ta’sirini ham his etadi.

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 – insonlar tomonidan cheklangan doiraga solingan qoidalarga amal qilish, bu cheklovlar kishilar o‘rtasidagi o‘zaro aloqalarni tashkil etadi.

Ijtimoiy institut – kishilarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki normativ jihatdan tartibga solinuvchi qoidalar tizimidan iborat.

Ijtimoiy-ruhiy omillar – xodimlarning siyosiy, madaniy-texnik, ma’naviy barkamolligini ta’minlash, mehnat jamoalarining sifati, ularning ijtimoiy demografik tarkibi, xodimlarning intizomligi, mehnat borasidagi faolligi va ijodiy tashabbuskorligi, jamoaning jipslashuv darajasi, mehnatni ma’naviy rag‘batlantirish rolini yanada oshirish kabi tadbirlar.

Ikkinchi darajali iqtisodiy ma‘lumotlar – tahlil o‘tkazish maqsadidan kelib chiqib, ilgari 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 subyektlar manfaatini ifodalashdan iborat.

Iqtisodiy axborotlar tizimi – doimiy harakatni ifodalovchi, ma‘lumotlarni to‘plash, tasniflash, tahlil qilish, aniq va o‘z vaqtida baholashdagi texnik vosita va uslublar yordamida, insonlar o‘rtasidagi o‘zaro aloqalar tushuniladi.

Iqtisodiy omillar – mehnat natijalariga binoan moddiy rag‘batlantirish, biznes-rejalashtirish usullari, mehnat unumdorligini o‘lchash usullarini takomillashtirish, barqaror moliyaviy muhitni ta’minlash kabi chora-tadbirlar majmuasi kiradi.

Iqtisodiy nafaol aholi – ishchi kuchi tarkibiga kirmaydigan mehnatga layoqatli aholi. Uning jumlasiga quyidagilar kiradi.

Iqtisodiy faol aholi – aholining tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko‘rsatish uchun ishchi kuchini taklifini ta’minlovchi qismi. Iqtisodiy faol aholi soni ish bilan bandlar va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni o‘z ichiga oladi.

Iqtisodiy faoliyat – inson tirikchiligini ta’minlash usul va vositalari majmuidir.

Inson kapitali – investitsiyalar natijasida shakllangan bilimlar, ko‘nikmalar, malakalar va sabablar zaxirasidan iborat bo‘lib, u shaxsning jismoniy, aqliy va psixologik sifatlari hamda qobiliyatlarini aks ettiradi.

Inson kapitaliga investitsiya qilish deganda, odatda malakaviy qobiliyat, ya’ni mehnat unumdorligini oshirishga yo‘naltirilgan har qanday xarajat tushunilib, u ta’lim olishga xarajatlardan, ish qobiliyati va mehnat unumdorligini ta’minlovchi sog‘liqni saqlashga qilinadigan xarajatlardan va

ishchi kuchini unumsiz yerlardan yuqori unumli yerlarga ko'chirishga, ya'ni harakatchanlikka qilinadigan xarajatlarni o'z ichiga oladi.

Inson omili – tashkilot va muassasalarning birgalikda faoliyat kechirishi uchun birlashgan kishilar. Tarkibiy jihatdan u shaxs, ishchi guruhi, mehnat jamoasidir.

Inson resurslari – zarur uquv-farosatga, bilim va mahoratga, ishlash qobiliyati va malakasiga ega jamiyat a'zolari, mehnat ahlidir. Boshqacha aytganda inson resurslari haqiqiy va salohiyatli hodimlardan iborat.

Inson resurslaridan intensiv foydalanish – mehnat faoliyati samarasini oshirishni anglatadi va u mehnat unumdorligiga asoslanadi.

Inson resurslaridan ekstensiv foydalanish – ishchilar umumiy soni, mehnatga layoqatli aholi bandligi oshishi, mehnatga layoqatlilik davri uzunligi, ish vaqtining uzunligi bilan ifodalanadi.

Ixtisoslashuv – ishlab chiqarish faoliyatining mehnat taqsimoti va konsentratsiyasiga asoslangan iqtisodiy shakli. U ma'lum operatsiyalarni bajarish yoki ommaviy, ko'p seriyali sarxillikka ega aniq mahsulot ishlab chiqarishga mo'ljallangan.

Ish – tabiat va inson tomonidan birlashgan kuchlarning obyektiv natijasi.

Ish beruvchilar – xodimni ishga olish huquqi bo'lgan yuridik yoki jismoniy shaxslar.

Ish bilan bandlar – a) pul bilan to'lanuvchi yoki natural holiday 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 parvarishi 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'rtacha 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 ehtiyoj turlari quyidagicha 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 holda);

-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 ehtiyojni rejalashtirish turlari:

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

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

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

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

Ish o'rni – 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 – yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchiga mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro'yobga chiqarish shakli. U mehnatning pul shaklidagi narxi bo'lib, u ishga yollaganlar mehnat qiluvchilarga ma'lum vaqt mobaynida, ma'lum miqdordagi va muayyan sifatli ishni bajarganliklari uchun to'lanadi.

Ish haqi shakllari va tizimlari – mehnatning miqdoriy natijalari va sifatiga (uning murakkabligi, intensivligi, shart-sharoitlariga) bog'liq ravishda ish haqini belgilash mexanizmi.

Ishbilarmonlik qobiliyati – tadbirkorlarning ishning ko‘zini bilishi, ishlab chiqarish, tijorat, bank ishi va boshqa faoliyatni samarali boshqara olishi, tavakkaliga, zarar ko‘rib, chuv tushib qolishdan qo‘rqmay, xatarli faoliyat bilan shug‘ullanishga jazm qilishi, iqtisodiy xatarga borishidir.

Ishga joylashtirish – O‘zbekiston Respublikasida mehnatga layoqatli 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‘quvchi va talabalar, o‘quv yurtlarining tinglovchi 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 – insonning jismoniy va aqliy qobiliyatlari yig‘indisi, uning mehnatga layoqati bo‘lib, iqtisodiyotda band bo‘lgan mehnat resurslarining foydalanilayotgan qismi.

Ishchi kuchi sifatining ko‘rsatkichi – ishchi kuchining ma‘lumot darajasi va ishlab chiqarish tajribasi hisoblanadi.

Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish – insonning aqliy va jismoniy qobiliyatlarining uzluksiz ravishda tiklanib borishi, doimiy ravishda uning bilim malaka saviyasi ko‘tarilib, yangilanib borishi.

Qadriyatlar – subyekt, jamiyat, sinf, ijtimoiy guruhning hayot va ishning asosiy va muhim maqsadlari to‘g‘risidagi, shuningdek, ana shu maqsadlarga erishishning asosiy vositalari haqidagi tasavvurlari.

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 tashkil etilgan o‘qitish qisqa muddatda belgilangan maqsadga erishish imkonini beradi.

Kadrlarni rejalashtirish – kishilarga zarur vaqtda kerakli miqdordagi ish o‘rinlarini ularning qobiliyatlari, mayllari ishlab chiqarish talablariga muvofiq ta‘minlab berish hisoblanadi.

Kadrlarni qayta tayyorlash – korxonada xodimlari tomonidan yangi kasbni o‘zlashtirish.

Kadrlar qo‘nimsizligi ishchilarning o‘z xohishiga ko‘ra ishdan bo‘shashi, 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 yoki bo‘linmada bir ish joyini boshqasiga almashtirishi nazarda tutiladi.

Qiziqish – shaxsning ma‘lum narsaga qaratilgan bilish ehtiyojining namoyon bo‘lish shakli bo‘lib, bu narsa ijobiy his-tuyg‘u uyg‘otishi mumkin:

Kompleks tahlil - odatda, natijali tahlil deb ataladi. Bunda tugallangan davr nazarda tutilmay, balki barcha mehnat salohiyatini tashkil qiluvchilar va uni o‘zgartirishi mumkin bo‘lgan turli sharoitlar, talab va omillarga asoslangan jamoa faoliyatiga natijaviy baho berish nazarda tutiladi.

Korxonada mehnat salohiyati – mehnatning normal intensivligida ishlovchilarning kasb-malaka darajasi, intellektual va jismoniy yaroqlilik va boshqa omillarni hisobga olgan holda ishlab chiqarish jarayonida maksimal qatnashish imkoniyati.

Qobiliyat – xodimda o‘ziga yuklangan vazifalarni bajarish uchun kasb malakasi mavjudligi, yetarli darajadagi jismoniy kuch quvvat va chidamlilik, uquvlilik, umumiy madaniyat mavjudligi va shu kabilar kiradi.

Malakali kadrlar bozori – xususan, 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 tizim.

Martaba – insonning ish bilan bog‘liq yillari mobaynida mehnat tajribasi va faoliyatiga taalluqli, alohida anglab yetilgan nuqtai nazari va xulq-atvori (egallagan lavozimlari va ish o‘rinlaridagi izchillik, mehnat tashkilotidagi mavqei holati).

Mehnat – insonning biror-bir maqsadga muvofiq bajaradigan ijtimoiy foydali faoliyati.

Mehnat birligining bozor bahosi – ish haqining miqdori (stavkasi) bo‘lib, u shartnomada belgilab qo‘yiladi va muayyan vaqt birligida bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega mehnatga to‘lanadigan haq darajasini belgilab beradi.

Mehnat ko‘rsatkichlari amal qilishiga qarab tuzilishi o‘zaro bog‘liq ikki guruhga bo‘linadi: direktiv (yo‘l-yo‘riq tarzidagi) ko‘rsat-

kichlar va ishlab chiqarish korxonasiidagi 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 biri.

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 qismi bo'lgan korxonalar, tashkilot, muassasalarida mehnatdan samarali foydalanish bo'yicha ilmiy asoslangan tavsiyanomalar ishlab chiqishdir.

“Mehnat ko'rsatkichlari tahlili” fanining obyektiga davlat, jamiyat tashkilotlari, uyushmalar, trestlar, birjalar, korxonalar, tashkilotlar va boshqa xo'jalik yurituvchi subyektlarning mehnat jarayonlari kiradi. Bu obyektlar iqtisodiy asosi jihatidan davlat, jamoa, aksiyadorlik, xususiy, xorijiy va aralash kabi mulk shaklida faoliyat yurituvchi obyektlarga bo'linadi.

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

Mehnat qobiliyati – xodimning sog'lig'idan, holatidan kelib chiquvchi mehnat faoliyatiga layoqati.

Mehnat kooperatsiyasi – mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o'rtasidagi aloqalarning o'rnatilishi va mehnat faoliyatining tashkil etilishidagi eng muhim elementlardan biri.

Mehnat taqsimoti deganda, har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishi, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo'lishi tushuniladi.

Mehnat mazmuni – ishlarning kasbiy mansubligi, ularning tarkibiy murakkabligi, bajarishdagi izchilligi bilan belgilanuvchi mehnat elementlari

bo'lib, xodimning mehnat predmet va vositalari bilan o'zaro munosabatga kirishuvi.

Mehnat normalarining funksiyalari – mehnat munosabatlarida uni tartabga solish, ta'minlash borasidagi funksiyalardan iborat. Ularga mehnat sharoitlarini tavsiflovchi turli omillarning ehtimoliy o'lchov, qoida va yo'riqnomalar kiradi.

Mehnat reduksiyasi – murakkab mehnatni oddiy mehnatga aylantirish demak.

Mehnat resurslari – o'z aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi mehnatga layoqatli kishilar guruhi.

Mehnat resurslarini shakllantirish – ularning doimiy ravishda yangilanib turishi.

Mehnat salohiyati – jamiyatning mehnat sohasidagi imkoniyat quvvatlari bo'lib, jismoniy imkoniyat, ma'lumot, kasb-kor, malakaga ega ishlab chiqarishda ishtirok etishga layoqatli barcha fuqarolarni o'z ichiga oladi.

Mehnat staji – xodimning belgilangan tartibda hisoblanuvchi mehnat faoliyati davri. U ish vaqtini ham dam olish vaqtini ham o'z ichiga oladi.

Mehnat taqsimoti – har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo'lishi.

Mehnat unumdorligi – xodimlar mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi ko'rsatkichi. U insonning vaqt birligida ma'lum miqdorda mahsulot va xizmatlarni yarata olishi.

Mehnat unumdorligini oshirish zaxiralari (rezervlari) – texnika va texnologiyani takomillashtirish, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishni yaxshilash hisobiga mehnat unumdorligini oshirishning barcha omillaridan yanada to'laroq foydalanish imkoniyati.

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 layoqatsizlik – mehnat qilish qobiliyatining yo'qolishi yoki mehnatga yaroqsizlik.

Mehnatga moslashish (ko'nikish) – shaxs yangi mehnat vaziyatini o'zlashtirishining ijtimoiy jarayoni bo'lib, unda shaxs va mehnat muhiti o'zaro kuchli ta'sir ko'rsatadi va moslashuvchi-moslashtiruvchi tizimlar hisoblanadi.

Mehnatga munosabat – 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 iborat.

Mehnatdan qoniqish hosil qilish – xodimning mehnat mazmuni, xarakteri va shart-sharoitlariga qo‘yadigan talablarining muvozanatli holati, bu talablarni amalga oshirish imkoniyatlariga subyektiv baho berish.

Mehnatni qurollari – kishilar moddiy boyliklar yaratishda, mehnat predmetlari va obyektlariga ta‘sir ko‘rsatishda qo‘llaniladigan asbob-uskunalar; ular ish qurollari, mashinalar, mexanizmlar va hokazolardan tarkib topadi.

Mehnatni normalash – ilmiy asoslangan mehnat xarajatlari va uning natijalari: vaqt normalari, soni, xizmat ko‘rsatishning boshqarilishi, mahsulot ishlab chiqarishning normalangan topshiriqlari me‘yorlarini aniqlash.

Mehnat normalarining asoslanganli – ularning zamonaviy ishlab chiqarish talablariga mos kelishi tig‘izligi, bir maromda yuklatilganligi va sifati bo‘yicha ko‘rsatkichlarni tahlil qilish 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.

Mehnat normalarini tahlil qilish 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 normalari, 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:

- tahlilning davriyligi bo‘yicha – kundalik, haftalik, oylik, kvartallik, yarim yillik, yillik;

- obyektlarning to‘liq qamrab olinishi bo‘yicha – to‘liq, lokal va tematik;

- obyektlarni o‘rganish uslublari bo‘yicha – kompleks, uzluksiz va tanlab o‘tqaziladigan;

- o‘rganish xarakteri bo‘yicha – joriy, operativ, doimiy, bir martalik.

Mehnat sig‘imi – ma‘lum iste‘mol qiymati ishlab chiqarish yoki muayyan texnologik jarayonni bajarishga ketgan ish vaqti xarajatlarini tavsiflovchi ko‘rsatkich. Mehnat sig‘imi mahsulot birligi ishlab chiqarish yoki ishni bajarish, 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 – mahsulotga sarflanayotgan mehnat sig‘imini kamaytirish orqali ish vaqtini tejashni aks ettiradi. Mehnat unumdorligi oshirishning ekstensiv yo‘lida ish vaqtdan to‘liq foydalanishning salohiyatli mikoniyatlari aniqlanadi.

Mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlari – ishlab chiqarish korxonalarida samaradorlikni yanada oshirish uchun mavjud, 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 kuchlar. Bu omillar, o‘z navbatida, moddiy texnika, tashkiliy, iqtisodiy va ijtimoiy-ruhiy omillarga ajratiladi.

Moddiy texnika omillari – ilm-fan yutuqlarini joriy etish, uskunalarni zamonaviylashtirish, mehnat predmetlari va qo‘rollarining texnik darajasini oshirish, progressiv texnologik jarayonlar, ishlab chiqarishni avtomatlashtirish va mexanizatsiyalash kabi chora-tadbirlar

kiradi. Ushbu tadbirlar yordamida qariyb 60 % mehnat unumdorligi ko'rsatkichi oshishi ta'minlanadi.

Mutaxassislar – boshqaruvga doir qarorlar tayyorlash va ishlab chiqish funksiyasini bajaruvchi xodimlar.

Normativ hujjat elementlari uch guruhga bo'linadi: normativ va normalar; ishlab chiqarish ishlarining qoidalari; talab va cheklovlar.

Omillar – mehnat unumdorligining o'zgarishiga ta'sir etuvchi harakatlantiruvchi kuchlar yoki sabablar.

Obyektiv (tashqi) omillar deganda, korxonada faoliyatiga mutlaqo bog'liq bo'lmagan omillar tushuniladi, ya'ni, davlat siyosatining o'zgarib turishi, bozordagi talab va taklifning o'zgarishi, baho, tabiiy omillar va hokazo.

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'lchami.

Tartibga solingan 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 ko'ra 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 quyidagi statistik usullardan foydalaniladi.

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

2. Korrelyatsion tahlil – son va sifat omillarining o'zaro aloqasi, 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.

Subyektiv (ichki) omil deganda, 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 – razryadlar shkalasidan iborat bo'lib, ularning har biriga o'z tarif koeffitsiyenti berilgan va har qanday razryadning tarif setkasida ishning murakkabligiga ko'ra 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 tushuniladi.

Tahlil - bir butunni tarkibiy qismlarga ajratishni anglatadi. Bundan maqsad ularning o'zaro aloqalari, o'zaro ta'sir etish kuchini ochib berish, ulardan har birining zarurlik darajasini aniqlashdan iborat.

Tahlil talablari:

– tahlilning muntazamligi. U zarur ma'lumotlar to'planib borishini ta'minlaydi, ko'proq e'tibor talab etuvchi ko'rsatkicharni topish imkonini beradi.

– xo'jalik faoliyatining barcha yunalishlari bo'yicha tahlilni bir vaqtda amalga oshirish: texnik, tashkiliy, hisob-moliyaviy, boshqaruv, ijtimoiy rivojlanish bo'yicha. Bu yo'nalishlar o'zaro bog'liq va bir-biriga ta'sir etadi. 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 tanlash. Bunday mutaxassis keng ixtisosli iqtisodchi bo'lishi zarur va u ko'rsatkichlarning o'zaro bog'liqligini yaxshi bilishi, materiallarni to'plash ishlarini yaxshi tashkil qilishi, ularni tekshirish va baholashni bilishi kerak.

Tahlilni amalga oshirish bosqichlari - rejalashtirish, ma'lumotlarni to'plash, tekshirish, umumlashtirish, taklif va xulosa berish.

Tahlil usullari obyektiv va subyektiv munosabatiga ko'ra evristik va matematik usullarga ajratiladi. Tahlil yo'nalishiga ko'ra esa, vaqtinchalik,

tuzilmali, 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'qotishlarning sabablari aniqlanadi.

Turmush darajasi – aholining zaruriy, moddiy va nomoddiy ne'matlar hamda xizmatlar bilan ta'minlanganligi hamda ularni iste'mol qilish darajasi.

Umumlashtiruvchi ko'rsatkichlarga bir ishchining ishlab chiqargan o'rtacha yillik, o'rtacha kunlik va o'rtacha soatlik mahsuloti, shuningdek, bir ishlovchiga to'g'ri keluvchi o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishning qiymat ifodasidagi ko'rsatkichlari kiradi.

Xizmatchilar – rahbar va mutahassislariga boshqaruvga doir qarorlar ishlab chiqish hamda amalga oshirishda axborot xizmati ko'rsatuvchi xodimlar.

Xususiy ko'rsatkichlar 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 yurituvchi (harakatda amalga oshiriladigan) ishchi kuchi bo'lib, o'z sifat ko'rsatkichlarining majmui bilan ko'rib chiqiladi.

Yalpi milliy mahsulot (YaMM) – bir yil davomida pirovard natijada yaratilgan va bozor narxida hisoblangan mahsulot va xizmatlardir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

Asosiy adabiyotlar

1. Abdurakhmanov K.Kh. New Course of Economics Theory: Textbook. – T.: Fan va texnologiya, 2014. – 472 p.
2. Абдурахмонов Қ.Х.. Мехнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. - Т.: «Фан», 2019. – 592 б.
3. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.Қ. Персонални бошқариш. Дарслик. – Тошкент, 2008. – 435 б.
4. Алиев И.М. Экономика труда: учебник для бакалавров. – М.: Издательство Юрайт, 2012. – 671 с.
5. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 1183 с.
6. Бухалков М.И. Организация производства на предприятиях машиностроения. Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 511 с.
7. Вайсбурд В.А. Экономика труда. Учеб.пос. – М.: Омега-Л. 2012 – 376 с.
8. Дейнека А.В. Управление персоналом организации: Учебник для бакалавров. – М.: Дашков и К, 2014. – 288 с.
9. Друкер, Питер Ф. Эффективный руководитель. – М.: ООО «И.Д.Вильмс», 2012. – 224 с.
10. Дубровин И.А., Каменский А.С. Экономика труда: Учебник. – М.: Дашков и К, 2012 – 232 с.
11. Горшкова Л.А. Основы управления организацией. Практикум: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2012. – 264 с.
12. Кулапов М.Н., Козлов В.В., Калинина И.А. Руководитель в системе управления: учебное пособие. – М.: Палеотип, 2012. – 164 с.
13. Лясников Н.В. Экономика и социология труда: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2012. – 288 с.
14. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 222 с.
15. Михайлина Г.И., Матраева Л.В., Михайлин Д.Л., Беляк А.В. Управление персоналом: Учебное пособие. – М.: Дашков и К, 2012. – 280 с.
16. Пугачёв В.П. Планирование персонала организации: Учебное пособие. – М.: Издательство МГУ, 2011. – 235 с.
17. Шапиров С.А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие. М.: КНОРУС, 2011. – 256 с.

18. Роздольская И.В., Ледовская М.Е., Однорал Н.А. Инновационная направленность кадрового консультирования в условиях реального экономического пространства: альтернативные способы формирования и поиск новых возможностей развития: Монография. – М.: Дашков и К, 2014, 275 с.

19. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов. - М.: МИК, 2011. – 408 с.

20. Одегов Ю.Г. Экономика труда. Учебник. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 800 с.

21. Xolmo'minov Sh.R., Bakiyeva I.A. Mehnat ko'rsatkichlari tahlili. O'quv qo'llanma. –Т. Iqtisodiyot 2014, 192-b.

22. Экономика и социология труда. Учебник / Под ред. Проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М. 2012 – 584 с.

Qo'shimcha adabiyotlar

23. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 439 с.

24. Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров. – М.: Дашков и К, 2013. – 389 с.

25. Захарова Л.Н. Психология управления: учебное пособие. – М.: Логос, 2014. – 374 с.

26. Капканщиков С.Г. Государственное регулирование экономики: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2012. – 528 с.

27. Ларионов В.В. Контроллинг персонала в экономике и управлении наукоемких производств: Учебное пособие. – М.: Дашков и К, 2014. – 216 с.

28. Ларионов Г.В. Организационное поведение в экономике наукоемких производств: учебное пособие (в схемах). – М.: БИБЛИО-ГЛОБУС, 2013. – 104 с.

29. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом: учебник. – М.: Палеотип, 2014. – 410 с.

30. Патласов О.Ю. Маркетинг персонала: Учебник для бакалавров. - Дашков и К, 2015. – 384 с.

Internet saytlari

1. www.stat.uz – O'zbekiston Davlat statistika qo'mitasi sayti.

2. www.lex.uz – O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari milliy bazasi.

3. www.mineconomu.uz – O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot

vazirligi sayti.

4. www.mehnat.uz – O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi sayti.

Xolmo‘minov Shayzak Raxmatovich,
Bakiyeva Iroda Akbarovna

MEHNAT KO‘RSATKICHLARI TAHLILI

Darslik

“IQTISODIYOT” – 2019.

Мухаррир:
Мирҳидоятова Д.М.

Мусахҳиҳ:
Матхўжаев А.О.

Лицензия АИ № 240 04.07.2013 й. Теришга берилди 04.05.2019. Босишга рухсат этилди 05.06.2019.
Қоғоз бичими 60x80 1/16. Times гарнитураси. Оффсет босма. Оффсет қоғози. Шартли босма табоғи 10,0.
Ҳисоб нашр варағи 9,7.Адади 20 нусха. Баҳоси келишилган нарҳда

“IQTISODIYOT” нашриёти ДУКнинг матбаа бўлимида чоп этилди.
100003. Тошкент шаҳри Ислон Каримов кўчаси, 49-уй.