

## BOSHQARUV HISOBI TIZIMIDA MEHNATGA HAQ TO‘LASH XARAJATLARI HISOBI

**Ibrohimjonov Muhammadibrohimjon**

Andijon mashinasozlik instituti

Buxgalteriya hisobi va auditi yo‘nalishi 4-kurs talabasi

Hammuallif

**Xolmuminov Diyorbek**

"MEI" Milliy tadqiqot universiteti

federal davlat byudjeti oliy ta'lim

muassasasining Toshkent shahridagi filiali

Menejment yo‘nalishi 4-kurs talabasi

**Annotatsiya.** Ushbu maqolada boshqaruv hisobi tizimida mehnatga haq to‘lash xarajatlarining hisobini tahlil qilishga bag‘ishlangan. Mehnatga haq to‘lash xarajatlari har bir tashkilotning iqtisodiy faoliyatida muhim o‘rin tutadi, chunki ular ishchilarning motivatsiyasi, ish samaradorligi va tashkilotning umumiy rentabelligiga bevosita ta’sir qiladi. Maqolada mehnat xarajatlarini hisoblash usullari, ularning turlarini tasniflash, shuningdek, boshqaruv hisobi kontekstida bu xarajatlarni boshqarish va nazorat qilishning ahamiyati ko‘rib chiqiladi. Bundan tashqari, maqolada mehnatga haq to‘lash xarajatlarini optimallashtirish va samaradorligini oshirish uchun zamonaviy usullar va strategiyalar taqdim etiladi. Ishchilarni rag‘batlantirish mexanizmlari va mehnat haqining shakllanishiga ta’sir etuvchi omillar ham alohida e’tiborga olinadi. Ushbu tadqiqot natijalari tashkilotlarga mehnat xarajatlarini boshqarishda yanada samarali qarorlar qabul qilishda yordam beradi hamda iqtisodiy barqarorlikni ta’minlashga xizmat qiladi.

**Kalit so‘zlar:** mehnat xarajatlari, boshqaruv hisobi, bonus, optimallashtirish, strategic rejalashtirish, ijtimoiy mas’uliyat.

**Kirish.** Ishchi kuchi xarajatlarini hisobga olish maqsadi – barcha ishchilar faoliyatining har bir turiga sarflagan vaqtni buyurtmaning alohida kartochkasida yoki tabelda qayd etish va shunga muvofiq soatboy stavkani qo‘llashdir. Ishlab chiqarishga

mehnat sarfini hisobga olish uchun mazmuni, shakli, harakat muddati jihatidan har xil juda ko'p boshlang'ich hisob hujjatlari mavjud. Bunga buyurtmaning hisob kartochkasi misol bo'la oladi, bu kartochkada aniq bajarilgan ish sarflari yoziladi. Shunday hujjatlardan yana biri ishga qatnashish vaqtini hisobga olish tabelidir, unda ishchilarni bajargan ish vaqti aks ettiriladi.

Mehnat haqining shakllanishi - bu iqtisodiy jarayon bo'lib, u ishchilarning mehnat faoliyatidan oladigan to'lovlarini belgilaydi [1]. Mehnat haqining shakllanishi bir qator omillarga bog'liq bo'lib, quyidagi asosiy jihatlarni o'z ichiga oladi:

**Iqtisodiy omillar. Taklif va talab.** Mehnat bozorida ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif mehnat haqini belgilovchi asosiy omillardan biridir. Agar ishchi kuchiga talab yuqori bo'lsa, mehnat haqi oshishi mumkin.

**Iqtisodiy rivojlanish.** Mamlakat iqtisodiyoti rivojlanayotgan sari, mehnat haqining oshishi ehtimoli yuqori. Bu ishchilarning malakasi va tajribasining oshishi bilan ham bog'liq.

**Ijtimoiy omillar. Ishchilar huquqlari.** Ishchilar huquqlarini himoya qiluvchi qonunlar va tashkilotlar mehnat haqining shakllanishiga ta'sir ko'rsatadi. Ishchilar o'z huquqlarini himoya qilish uchun kasaba uyushmalariga a'zo bo'lishlari mumkin.

**Ijtimoiy masalalar.** Ijtimoiy tenglik va adolat tamoyillari mehnat haqining shakllanishida muhim rol o'ynaydi. Ishchilarning maoshlarini oshirishga qaratilgan ijtimoiy siyosatlar ishlab chiqilishi mumkin.

**Soliqqa tortish tizimi.** Mehnat haqining shakllanishida soliqqa tortish tizimi ham muhim ahamiyatga ega. Soliqlar mehnat haqidan ushlab qolingani summalar orqali ishchilarning to'g'ri daromad olishlariga ta'sir ko'rsatadi.

**Sanoat va sektorlar.** Turli sanoatlar va iqtisodiy sektorlar mehnat haqini turlicha belgilaydi. Masalan, yuqori texnologiyalar sohasida ishlovchi mutaxassislar odatda yuqori maosh oladilar, chunki bu sohada malakali ishchilarga talab yuqori.

**Geografik omillar.** Mamlakatning geografik joylashuvi, shahar yoki qishloq hududlari ham mehnat haqining shakllanishiga ta'sir qiladi. Katta shaharlar va iqtisodiy markazlarda mehnat haqi odatda yuqoriroq bo'ladi. Mehnat haqining shakllanishi murakkab

jarayon bo'lib, u iqtisodiy, ijtimoiy va siyosiy omillar bilan bog'liq holda amalga oshadi. Bu jarayonni tushunish, ish beruvchilar va davlat siyosatini ishlab chiquvchilar uchun muhim ahamiyatga ega.

Mehnatga haq to'lash xarajatlari tashkilotning iqtisodiy faoliyatida muhim o'rin tutadi. Ushbu xarajatlar nafaqat ishchilarning moddiy ta'minoti, balki tashkilotning umumiy samaradorligi va raqobatbardoshligini belgilovchi asosiy omillardan biridir [2]. Quyida mehnatga haq to'lash xarajatlarining ahamiyatini yorituvchi bir nechta asosiy jihatlar keltirilgan:

**Ishchi kuchining motivatsiyasi.** Mehnatga haq to'lash ishchilarning motivatsiyasini oshirishda muhim rol o'ynaydi. O'z vaqtida va adolatli haq to'lash, ishchilarning ishga bo'lgan qiziqishini va sadoqatini oshiradi. Bu esa o'z navbatida, ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga olib keladi.

**Ishchilarni jalb qilish va saqlab qolish.** Yuqori mehnat haqi va yaxshi ijtimoiy sharoitlar iste'dodli ishchilarni tashkilotga jalb qilishda va ularni saqlab qolishda muhimdir. Raqobatbardosh mehnat haqi tashkilotning kadrlar siyosatida muhim omil sifatida xizmat qiladi.

**Iqtisodiy barqarorlik.** Mehnatga haq to'lash xarajatlari tashkilotning umumiy xarajatlar tarkibida muhim o'rin tutadi. Ularni boshqarish va optimallashtirish orqali tashkilot o'z iqtisodiy barqarorligini ta'minlaydi. Xususan, mehnat xarajatlarini samarali boshqarish orqali tashkilot foydasini oshirishi mumkin.

**Ijtimoiy mas'uliyat.** Tashkilotlarning mehnatga haq to'lash siyosati ijtimoiy mas'uliyatni ham ifodalaydi. Adolatli haq to'lash nafaqat ishchilarga, balki ularning oilalariga ham ijobiy ta'sir ko'rsatadi, bu esa jamiyatda barqarorlik va farovonlikni ta'minlaydi.

**Raqobatbardoshlik.** Tashkilotning mehnat xarajatlari uning raqobatbardoshligini belgilovchi omillardan biridir. Agar tashkilot mehnat xarajatlarini samarali boshqarib, yuqori sifatli xizmat yoki mahsulotlarni taklif qilsa, u bozor raqobatida ustunlikka ega bo'ladi.

**Innovatsiyalar va rivojlanish.** Yaxshi mehnat sharoitlari va haq to‘lash tizimi ishchilarning innovatsion g‘oyalar bilan chiqishiga yordam beradi. Ishchilar o‘z ish joyida o‘zlarini qadrlangan his qilganda, ular yangi g‘oyalar va yechimlar taklif qilishga tayyor bo‘lishadi.

**Mehnat qonunchiligi va ijtimoiy himoya.** Tashkilotlar mehnatga haq to‘lashda qonunchilikka amal qilishi kerak. Bu nafaqat ishchilarni himoya qiladi, balki tashkilotning obro‘cini ham oshiradi. Ijtimoiy himoya tizimlariga kiritilgan xarajatlar, masalan, pensiya fondlari yoki sog‘liqni saqlash sug‘urtasi, ishchilarning farovonligini ta‘minlaydi [3].

Mehnat xarajatlarini hisoblash usullari, ularning turlari va boshqaruv hisobi kontekstida bu xarajatlarni boshqarish va nazorat qilishning ahamiyati tashkilotning iqtisodiy faoliyatini samarali yuritishda muhim ahamiyatga ega. Quyida bu jihatlar haqida batafsil ma‘lumot berilgan.

**Mehnat xarajatlarini hisoblash usullari.** To‘g‘ridan-to‘g‘ri hisoblash - bu usulda mehnat xarajatlari to‘g‘ridan-to‘g‘ri ishchilar tomonidan bajarilgan ishga asoslanadi [4]. Har bir ishchining ish haqi, bonuslar, ta‘til pullari va boshqa to‘lovlar hisobga olinadi. O‘rtacha qiymat usuli - bu usulda mehnat xarajatlari o‘rtacha ish haqi asosida hisoblanadi. Bu usul keng tarqalgan bo‘lib, ishchilarning turli xil toifalarini hisobga olish imkonini beradi. Aksiyadorlik usuli - mehnat xarajatlari ishchilarning ish vaqtiga qarab hisoblanadi. Bu usulda ish vaqti, kechikish va boshqa omillar inobatga olinadi. Yig‘ma usul - bu usulda mehnat xarajatlari turli xil komponentlar bo‘yicha yig‘ilib, umumiy xarajatlar ko‘rinishida hisoblanadi. Masalan, ish haqi, ijtimoiy to‘lovlar, sug‘urta va boshqa xarajatlar birlashtiriladi.

### **Mehnat xarajatlarining turlari:**

Asosiy mehnat xarajatlari - ishchilarning to‘g‘ridan-to‘g‘ri ish haqi, bonuslar va boshqa to‘lovlar.

Qo‘shimcha mehnat xarajatlari - ijtimoiy sug‘urta, pensiya fondlari, sog‘liqni saqlash sug‘urtasi va boshqa ijtimoiy to‘lovlar.

O‘zgaruvchan mehnat xarajatlari - ish hajmiga bog‘liq bo‘lgan xarajatlar, masalan, qo‘shimcha ishchilarni jalb qilish xarajatlari.



Barqaror mehnat xarajatlari - ishchilar soni o'zgarishiga qaramay barqaror bo'lgan xarajatlar, masalan, doimiy ishchilar uchun haq to'lash.

Mehnat xarajatlarini nazorat qilish orqali tashkilot ishchilarning samaradorligini oshirish imkoniyatiga ega bo'ladi. Boshqaruv hisobi yordamida ishchilarning ishlash samaradorligi tahlil qilinadi va zarur choralar ko'riladi. Mehnat xarajatlarini boshqarish resurslarni optimal taqsimlash imkonini beradi. Tashkilot o'zining mehnat resurslarini qanday qilib eng samarali ishlatishni aniqlashi mumkin. Mehnat xarajatlarini hisoblash va nazorat qilish strategik rejalashtirish jarayonida muhim rol o'ynaydi. Tashkilot kelajakdagi xarajatlarni oldindan rejalashtirib, moliyaviy barqarorlikni ta'minlaydi. Samarali mehnat xarajatlarini boshqarish tashkilotning raqobatbardoshligini oshirishga yordam beradi. Raqobatchilar bilan solishtirganda, yuqori sifatli xizmat yoki mahsulotlarni taklif qilish imkonini yaratadi. Mehnat xarajatlarini nazorat qilish orqali tashkilot ishchilarning motivatsiyasini oshirishi mumkin. Adolatli haq to'lash va qo'shimcha rag'batlantirish mexanizmlari yordamida ishchilarning sadoqatini oshirish mumkin. Mehnat qonunchiligiga rioya qilish va ijtimoiy mas'uliyatni amalga oshirish uchun mehnat xarajatlarini nazorat qilish zarurdir. Bu tashkilotning obro'sini oshiradi va ijtimoiy mas'uliyatni kuchaytiradi[5].

Mehnatga haq to'lash xarajatlarini optimallashtirish va samaradorligini oshirish uchun zamonaviy usullar va strategiyalar quyidagilarni o'z ichiga oladi:

**Ish haqi tizimini qayta ko'rib chiqish.** Bozor tadqiqotlari - ish haqi darajalarini bozor talablariga mos ravishda belgilash. Raqobatchilar o'rtasida ish haqi darajasini o'rganish va o'z ishchilarini qoniqtiradigan darajada belgilash. O'zgaruvchan ish haqi - ishchilarning samaradorligi yoki kompaniya muvaffaqiyati bilan bog'liq bo'lgan bonuslar va mukofotlarni joriy etish.

**Ishchilarni rag'batlantirish.** Qo'shimcha rag'batlar - ishchilarga nafaqat pul to'lovlari, balki sog'liqni saqlash, ta'til, ta'lim va boshqa foydali imkoniyatlar orqali rag'batlantirish. Muvaffaqiyatli ishchilarni tan olish - yutuqlarni tan olish va mukofotlash, bu ishchilarning motivatsiyasini oshiradi.

**Mehnat jarayonlarini optimallashtirish.** Avtomatlashtirish - takrorlanuvchi vazifalarni avtomatlashtirish orqali mehnat xarajatlarini kamaytirish va ish jarayonlarini

samarali qilish. Ish jarayonlarini tahlil qilish - ish jarayonlarini tahlil qilib, ortiqcha xarajatlarni aniqlash va ularni bartaraf etish.

**Ijtimoiy mas'uliyat va barqarorlik.** Ijtimoiy dasturlar - ishchilarni qo'llab-quvvatlash va ularning farovonligini oshirish uchun ijtimoiy dasturlarni joriy etish. Barqaror rivojlanish - barqaror rivojlanishga asoslangan strategiyalarni amalga oshirish, bu esa ishchilarni uzoq muddatda saqlab qolishga yordam beradi.

**Ma'lumotlar tahlili va texnologiyalar.** Ma'lumotlar tahlili - ishchilarning samaradorligini va xarajatlarni tahlil qilish uchun ma'lumotlar analitikasi vositalaridan foydalanish. Bu usul yordamida xarajatlarni boshqarish va optimallashtirish imkoniyatlari aniqlanadi. HR texnologiyalari - zamonaviy HR tizimlari (masalan, bulutli yechimlar) orqali ish haqi hisob-kitoblarini avtomatlashtirish va ma'lumotlarni boshqarishni soddalashtirish.

**Ta'lim va rivojlanish.** Kadrlarni tayyorlash - ishchilarning malakasini oshirish va ularni yangi ko'nikmalar bilan ta'minlash, bu esa ularning samaradorligini oshiradi. Mentorlik dasturlari - tajribali ishchilarning yangi xodimlarga yordam berishi orqali bilim almashinuvi va tajriba orttirishni rag'batlantirish.

**Ish joyining moslashuvchanligi.** Masofaviy ishlash - masofaviy ishlash imkoniyatlarini taqdim etish, bu esa ishchilarning ish va shaxsiy hayoti o'rtasidagi muvozanatni yaxshilaydi. Moslashuvchan ish soatlari - ishchilarga moslashuvchan ish soatlari taklif etish, bu esa ularning motivatsiyasini oshiradi.

Mehnatga haq to'lash xarajatlarini optimallashtirish va samaradorligini oshirish uchun zamonaviy usullar va strategiyalar kompleks yondashuvni talab qiladi. Tashkilotlar yuqorida keltirilgan strategiyalarni qo'llab-quvvatlab, nafaqat xarajatlarni kamaytirishi, balki ishchilarning motivatsiyasini oshirib, umumiy samaradorlikni yaxshilashi mumkin.

**Xulosa.** Xulosa qilib aytganda, mehnat xarajatlarini hisoblash va boshqarish tashkilotning iqtisodiy faoliyatida muhim ahamiyatga ega bo'lib, samaradorlikni oshirish, resurslardan samarali foydalanish va raqobatbardoshligini ta'minlashda muhim rol o'ynaydi. Boshqaruv hisobining samaradorligi va to'g'ri qarorlar qabul qilish jarayonida mehnatga haq to'lash xarajatlari hisobining ahamiyati beqiyosdir. Ushbu maqolada mehnatga haq to'lash xarajatlarini hisoblash, tahlil qilish va boshqarishning zamonaviy

usullari ko'rib chiqildi. Mehnat xarajatlari nafaqat ishchilarning ish haqi va bonuslaridan iborat bo'lib, balki ularning malakasini oshirish, rag'batlantirish tizimlari va ish joyidagi sharoitlarni yaxshilash kabi omillarni ham o'z ichiga oladi. Mehnatga haq to'lash xarajatlarini optimallashtirish orqali tashkilotlar o'z resurslarini yanada samarali boshqarishi, ishchilarni motivatsiya qilish va ularning samaradorligini oshirish imkoniyatiga ega bo'ladi. Avtomatlashtirish, ma'lumotlar tahlili, ijtimoiy mas'uliyat va barqarorlik kabi zamonaviy yondashuvlar bu jarayonni yanada yaxshilashda muhim rol o'ynaydi. Natijada, mehnatga haq to'lash xarajatlarini hisoblash va boshqarish tizimi tashkilotning umumiy muvaffaqiyatiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Tashkilotlar ushbu jarayonni izchil ravishda takomillashtirib borish orqali nafaqat iqtisodiy samaradorlikni oshirishi, balki ishchilarning farovonligini ham ta'minlashi mumkin. Bu esa oxir-oqibatda raqobatbardoshligini oshirishga yordam beradi.

#### **Foydalanilgan adabiyotlar:**

1. Wan Madznan Wan Ibrahim, Mohd Rizal Palil —Fundamentals of business accounting| Oxford university Press, 2014 y
2. Xasanov B.A., Xoshimov A.A. Boshqaruv hisobi. Darslik. - T.: Cho\_lpon nomidagi nashriyot-matbaa ijodiy uyi, 2015 y.
3. Jane Fracknall-Hughes. The Theory, Principles and Management of Taxation: An introduction, Routledge Taylor and Francis Group. 2015
4. . Advanced Taxation (UK), BPP Learning Media Ltd BPP House, Aldine Place 142–144 Uxbridge Road London W12 8AA, 2014
5. Deborah Schanz, Sebastian Schanz. Business Taxation and Financial Decisions (Germany), Springer. 2011