



KORXONALARDA ISH VAQTIDAN FOYDALANISHNING UNUMDORLIKKA BO'LGAN DARAJASINI TAHLIL QILISH

Turayeva Gulizahro

Guliston Davlat Universiteti o'qituvchisi

Obloqulova Shaxlo

Guliston Davlat Universiteti talabasi

Ergasheva Marjona

Guliston Davlat Universiteti talabasi

Annotatsiya. Korxonalarda ish vaqtidan foydalanish va mehnat unumdorligi darajasining tahlilini yoritish bo'yicha samaradorligini aniqlash.

Kalit so'zlar: Mehnat samaradorligi, ish vaqtidan foydalanish, unumdorlik darajasi, unumdorlik tahlili, korxonalarda ishning to'g'ri taqsimlanishi.

Kirish(introduction): Korxonalarda ish vaqtini unumli foydalanish juda muhim. Bu ish haqidagi ochiq fikrlash, samarali vaqt boshqarishiga yordam beradi. Ish vaqtini samarali boshqarishning asosiy bir qismi ishchilar ro'yxatini yaratish va ularni ahamiyat darajasiga ko'ra tartibga solish. Bunda, asosan, korxonaning umumiy maqsadlariga erishish uchun eng muhim vazifalar ustunlik qiladi.

Tahlil va natija

Ish vaqtidan foydalanishning umumlashgan ko'rsatkichi-hamma ishchilar tomonidan bir yilda ishlangan kishi soatlari xisoblaniladi. Misolda ko'radigan bo'lsak joriy yilda hamma ishchilar tomonidan bir yilda ishlangan kishi soatlari o'tgan yilga nisbatan 283985 soatga oshgan. Bunga quyidagi omillar ta'sir qilgan.

1. Ishchilarning o'rtcha ro'yxatdagi sonining o'zgarishi. Bu omilning ta'sirini aniqlash uchun ishchilar sonida bo'lgan farqni o'tgan yilda bir ishchi tomonidan bir yilda o'rtacha ishlangan kishi kunlari va ish kunining o'rtacha uzunligi ko'paytiriladi, ya'ni $+223 \cdot 240,66 \cdot 7,75 = +415921$ kishi soati.

2. Bir ishchi tomonidan bir yilda o'rtacha ishlangan kishi kunlarining o'zgarishi. Bu omilning ta'sirini xisoblash uchun bir ishchi tomonidan ishlangan kishi kunlarida bo'lgan farqni joriy yildagi ishchilarning o'rtacha ro'yhatidagi soniga va o'tgan yildagi ish kunining o'rtacha uzunligiga ko'paytiriladi, ya'ni $-2,93 \cdot 5426 \cdot 7,75 = -12328$ ish soati.

3. Ish kunining uzunligining o'zgarishi. Bu omilning ta'sirini aniqlash uchun ushbu ko'rsatkichda bo'lgan farqni joriy yildagi hamma ishchilar tomonidan ishlangan kishi kunlariga ko'paytiriladi, ya'ni $-0,01 \cdot 1289923 = -12899$ ish soati.



Yuqorida xisoblangan uchta omilning yig'indisi $(+415931)+(12328)+(-12899)=+27988$ kishi soatini tashkil qiladi. Bu ko'rsatgich taxminan hamma ishchilar tomonidan bir yilda ishlangan kishi soatlarida bo'lgan farqqa teng.

Taxlil qilinayotgan korxonada ish vaqtidan foydalanishda kun bo'yi yo'qotishlar qariyb uch kunni tashkil etdi. Bunga quyidagilar sabab bo'ladi:

Xar yili ishlovchiga beriladigan navbatdagi mehnat ta'tili, o'qish uchun beriladigan ruhsat, kasallik tufayli ishga chiqmaslik, korxonada ma'muriyati ruxsati bilan ishga chiqmaslik, davlat vazifasini bajarish, qishloq xo'jalik ishlariga jalb qilish natijasida ishga chiqmaslik va sababsiz ishga chiqmaslik. Smena ichida sodir bo'ladigan bekor turishlarni tahlil qilish ma'lum qiyinchiliklarni yuzaga keltiradi. Mehnat va ish xaqini xisob qilish bo'yicha asosiy nizomda, agar bekor turish 6 daqiqadan oshsa uni xisobga olib hujjatlashtirish ko'zda tutilgan. Ammo bu ish aksariyat holda qilinmaydi. Mehnatga haq to'lash fondi-yalpi ichki mahsulotning xodimlar o'rtasida ular mehnatining miqdor va sifatiga muvofiq taqsimlanadigan xamda shaxsiy is'temollari uchun foydalaniladigan qismidir.

Mehnatga haq to'lash fondi-mehnat bo'yicha biznes rejaning asosiy ko'rsatkichlaridan biri; korxonalarni iqtisodiy va ijtimoiy rivojlantirishning istiqboli va yillik rejasi ko'zda tutiladi.

Mehnatga haq to'lash fondiga hamma hodimlarga bajarilgan ish uchun to'plangan pul summalari, shuningdek amaldagi qonunlarga muvofiq xodimlarga ishlanmagan vaqtlari uchun to'langan ish haqi summasi ham qo'shiladi. Mehnatga haq to'lash fondidan tarif stavkalari va mansab akladlari bo'yicha xaq to'lash, ishbay mehnatga xaq to'lash, ishchilarga mukofotlar to'lash, og'ir va zararli mahsulot sharoitlari uchun, kasb mahorati uchun bir necha kasblarni qo'shib bajarganliklari uchun va xizmat ko'rsatish zonalarini kengaytirganligi uchun qo'shimcha va ustama xaq beriladi.

Korxonada mehnat jamoasiga mehnat natijalari uchun barcha to'lovlarning yagona manbai-mehnatga haq to'lash fondi xisoblanadi. Mehnatga haq to'lash fondi bir paytlar ish haqi fondi va moddiy rag'batlantirish fondi o'rniga tashkil etilgan. Xozir ham bu fond shu mazmunda saqlanib qolingan. Taxlilning vazifasi mehnatga haq to'lash fondining miqdorini ko'paytirish.

Xulosa: Korxonalarda ish vaqtidan unumli foydalanish bo'yicha xulosa qiladigan bo'lsak. Ajratiladigan vaqtda bajarilishi kerak bo'lgan ishlar samarali boshqarilishi kerak. Ish vaqtini samarali boshqarish, boshqaruv jamoasining ijobiy ta'sirini ko'rsatadi. Bu, ish haqida to'g'ri qarorlar qabul qilishga, imtiyozli resurslarni to'g'ri joylashtirishga va muhim vazifalarni bajarishga yordam beradi. Ish vaqtini samarali boshqarish, xodimlarning samaradorligini, motivatsiyasini va



ijodiyatini oshiradi. Bu, ularga ish bilan cheklangan vaqtini o'zaro moslashtirish, ishlarini to'g'ri tartibga solish va ularning shaxsiy va professional rivojlanishiga qo'shimcha vaqt ajratish imkoniyatini beradi. Ish vaqtini samarali boshqarish, korxonalarining strategik maqsadlarini bajarishda juda muhim ahamiyatga ega bo'lib, unga xodimlarning o'z vaqtini samarali boshqarishiga qaratilgan o'quv va o'qitish, shuningdek, korxonaning tashkiliy strukturasi va jarayonlarini samarali ravishda boshqarishga xizmat qiladigan chora-tadbirlar kerak.



**Foydalanilgan adabiyotlar:**

1. A.B.Muxametov. B.Matrasulov.G.Turayeva T.:Buxgalteriya hisobi darslik. Ziyonashr. 2023.-347 b
2. A.B.Muxametov. U.Chorshanboyev. G.Turayeva T.:Boshqaruv hisobi . Ziyonashr. 2024.-169 b
3. Gulizaxro, T., Mavlyuda, I., Shaxnoza, A., & Hilola, S. (2023, April). Buxgalteriya hisobi fanini rivojlanishida raqamlashtirishni takomillashtirish. In " *Conference on Universal Science Research 2023*" (Vol. 1, No. 4, pp. 102-104).
4. Gulizahro, T., Iroda, O., & Sevara, M. (2023). Pul mablag 'larining korxonaiqtisodiyotida tutgan o 'rni." *Uchinchi renessandsa ilmiy-amaliy tadqiqotlarning dolzarb muammolari*" mavzusidagi onlayn konferensiyasi, 2(10), 45-47.
5. Muxametov, A., Matrasulov, B., Chorshanbiyev, U., & Abduvoxidov, A. (2024). QAYTA IJARAGA OLISH UCHUN ASOSIY VOSITALARNI SOTISH HISOBI. *Iqtisodiy taraqqiyot va tahlil*, 2(2), 182-191.
6. Madinabonu, A., Nurjahon, N., & Mehriniso, M. (2023, April). BUXGALTERIYA HISOBINING MILLIY STANDARTI. In " *Conference on Universal Science Research 2023*" (Vol. 1, No. 4, pp. 93-95).
7. Israilova, S. (2023). THE PRAGMATIC OCCURRENCE AND MENTAL PROPERTIES OF COLOR COMPONENT UNITS IN CONTEXT. *Interpretation and researches*, 1(5).
8. Рахматуллаева, Ф., & Шаробиддинов, А. (2023). YALPI HUDUDIY MAHSULOT SAMARADORLIGINI OSHIRISH YO 'LLARI. Ижтимоий-гуманитар фанларнинг долзарб муаммолари/Актуальные проблемы социально-гуманитарных наук/Actual Problems of Humanities and Social Sciences., 3(S/4), 140-146.
9. To'yeva, M. S. (2022, November). YANGI O 'ZBEKISTON ORIFA AYOLLARI VA G 'ARB AYOLLARINING JAMIYATDAGI MAVQEYI VA ULARNING HUQUQLARI. In *INTERNATIONAL CONFERENCES* (Vol. 1, No. 2, pp. 74-81).
10. Taxirovna, A. S. (2024). Features of Uzbek and English story translations. *American Journal of Public Diplomacy and International Studies* (2993-2157), 2(2), 202-208.
11. Alavutdinova, N., & Ergasheva, L. (2024). COMMUNICATIVE CHARACTERISTICS OF TEACHING THE UZBEK LANGUAGE AS A FOREIGN LANGUAGE. *Science and innovation*, 3(B1), 29-34.