

## ISH HAQI FONDI VA KORXONA MOLIVAVIY BARQARORLIGI O'RTASIDAGI BOG'LIQLIK

*Ilmiy rahbar: Bo'stonova Nilufar Abdusamatovna*

*Andijon davlat texnika instituti*

*“Menejment” kafedrası o'qituvchisi,*

***O'roqov Najmiddin O'roq o'g'li***

*Andijon davlat texnika instituti*

*Buxgalteriya hisobi va audit yo'nalishi 4-kurs talabasi*

Korxonaning faoliyatining moliyaviy barqarorligi uning uzoq muddatli rentabelligi, qarz majburiyatlarini bajarish qobiliyati va iqtisodiy barqarorlik darajasini ifodalaydi. Bunday barqarorlikni shakllantirishda ko'plab omillar ta'sir qiladi, xususan, ish haqi fondining struktura va boshqaruvi. Ish haqi fondi - bu korxonaning ishchi kuchi uchun sarflagan jami moliyaviy resurslari bo'lib, unda asosiy ish haqi, qo'shimcha to'lovlar, bonuslar va ijtimoiy sug'urtalar kabi xarajatlar mavjud [1]. Ish haqi fondi nafaqat xodimlarning daromad darajasini belgilaydi, balki korxonaning umumiy moliyaviy salohiyatiga ham bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Moliyaviy barqarorlik kontseptsiyasi bo'yicha yetakchi manbalardan biri sifatida Financial Times va boshqa moliyaviy tahlillar da ta'kidlanishicha, korxonaning ishchi kuchiga bo'lgan to'lov siyosati uning “pul oqimlari”, operatsion xarajatlar va raqobatbardoshlik salohiyatiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Agar ish haqi fondi noto'g'ri rejalashtirilsa, bu korxonaning nafaqat operatsion xarajatlarni qoplashda qiyinchiliklar tug'diradi, balki moliyaviy barqarorlikni yo'qotishiga olib keladi.

Keng tarqalgan moliyaviy boshqaruv nazariyalariga ko'ra, ish haqi fondi ikki asosiy yo'nalishda korxonaning moliyaviy barqarorligiga ta'sir qiladi, operatsion xarajatlar va mehnat unumdorligi. Operatsion xarajatlar qismida ish haqi to'g'ridan-to'g'ri korxonaning chiqimlarini shakllantiradi. AQShdagi Srednei



Urovznoy Analitika markazi ma'lumotlariga ko'ra, umumiy operatsion xarajatlarning o'rtacha 25% ish haqi va qo'shimcha to'lovlar orqali amalga oshadi. Bu shuni anglatadiki, ish haqi fondini samarali rejalashtirish korxonalar moliyaviy salohiyatini yaxshilash uchun strategik ahamiyatga ega. Shu bilan birga, ish haqi fondi mehnat unumdorligiga bevosita bog'liq. Mehnat unumdorligi, ya'ni har bir xodim tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulot yoki xizmatning miqdori, korxonaning daromad manbalariga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (International Labour Organization) statistik ma'lumotlariga ko'ra, yuqori darajada mehnat unumdorligi korxonalar ish haqi fondini qoplash va daromadni oshirish imkonini beradi, bu esa barqaror moliyaviy pozitsiyani mustahkamlaydi. Shu bilan bog'liq holda, korxonalar ish haqini oshirish orqali malakali xodimlarni jalb qilishi va ularning samaradorligini oshirishi mumkin, natijada korxonaning daromadlari ortadi va moliyaviy barqarorlik mustahkamlanadi [2]. Biroq, ish haqi fondining kattaligi har doim ham bardavom moliyaviy barqarorlikni ta'minlamaydi. Noaniq rejalashtirilgan ish haqi strategiyalari korxonalar uchun moliyaviy bosimni kuchaytiradi va pul oqimlariga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Misol uchun, Agar korxonalar bozor sharoitini to'liq hisobga olmasdan, ish haqi xarajatlarini juda yuqori darajada belgilasa, bu uning pul oqimlarini qisqartiradi va moliyaviy barqarorlikni zaiflashtiradi. Buning natijasida korxonalar qisqa muddatli periodda qarz majburiyatlarini bajara olmasligi yoki operatsion faoliyatini to'xtatib qo'yishi mumkin.

Shaxsiy moliyaviy boshqaruvni o'rganish bo'yicha muhim ilmiy ishlar shuni ko'rsatadiki, korxonalar ish haqi fondi va moliyaviy barqarorlik o'rtasidagi bog'liqlikni boshqarish uchun strategik moliyaviy rejalashtirishga e'tibor qaratishlari zarur. Bunda korxonalar rahbariyati strategik rejalashtirish jarayonida jamg'arma fondini belgilashi, pul oqimini prognozlashi va mehnat bozoridagi sharoitlarni doimiy kuzatib borishi muhim ahamiyatga ega. Masalan, raqamli moliyaviy modellashtirish tizimlari korxonalar ish haqi fondini turli senariylar bo'yicha tahlil qilish imkonini beradi va moliyaviy barqarorlikni ta'minlash strategiyalarini ishlab chiqishda yordam beradi.



Ish haqi fondini optimallashtirish orqali korxonalar bir tomondan xodimlarning farovonligini ta'minlab, ularni motivatsiya qilishi mumkin, boshqa tomondan esa moliyaviy barqarorlikni saqlab qolishi mumkin. Masalan, 2022–2023 yillardagi iqtisodiy o'sish statistikalarga ko'ra, mehnat unumdorligini oshirgan korxonalar 10–15% daromad o'sishiga erishgan, bu esa ularning ish haqi fondini qoplab, moliyaviy barqarorlikni ta'minlashga yordam bergan.

Pul oqimlari nazariyasi nuqtai nazaridan, ish haqi fondi korxonaga mablag'laridan oqib chiqadi va uning barqaror pul oqimiga bevosita ta'sir qiladi [3]. Agar ish haqi to'lovlari vaqtida va samarali rejalashtirilsa, bu korxonaning qisqa muddatli to'lov majburiyatlarini bajarish qobiliyatini oshiradi. Shu bilan birga, korxonaga moliyaviy barqarorlikni saqlash uchun mavjud resurslarini keng qamrovli tahlil qilib, mehnat bozoridagi o'zgarishlarni hisobga olishi lozim. Shuningdek, so'nggi iqtisodiy tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki, ish haqi fondi va korxonaga moliyaviy barqarorligi o'rtasidagi bog'liqlik tizimli va uzluksiz monitoring orqali yaxshiroq boshqarilishi mumkin. Bu monitoring jarayoni korxonaga moliyaviy ko'rsatkichlarini vaqt bo'yicha taqqoslash, ish haqi xarajatlarini prognoz qilish va mehnat sharoitidagi o'zgarishlarni hisobga olish orqali barqaror moliyaviy strategiyalarni amalga oshirishga yordam beradi. Natijada, ish haqi fondi korxonaga moliyaviy barqarorligiga sezilarli darajada ta'sir ko'rsatadi. To'g'ri rejalashtirilgan va boshqarilgan ish haqi fondi korxonaning operatsion xarajatlarini qoplash, xodimlar samaradorligini oshirish va moliyaviy risklarni kamaytirishga xizmat qiladi. Shu bois, korxonalar pul oqimlarini puxta rejalashtirishi, mehnat bozorini doimiy tahlil qilishi va strategik moliyaviy rejalashtirishdan foydalanishi zarur.

Xulosa qilib aytganda, ish haqi fondi va korxonaga moliyaviy barqarorligi o'rtasidagi bog'liqlik iqtisodiy boshqaruvning eng muhim komponentlaridan biri hisoblanadi. Ish haqi fondining tuzilishi va samarali boshqaruvi nafaqat xodimlarning motivatsiyasi va mehnat unumdorligini oshiradi, balki korxonaning operatsion xarajatlarini qoplash, pul oqimlarini barqarorlashtirish va moliyaviy risklarni kamaytirishga ham xizmat qiladi. Analizlar shuni ko'rsatadiki,



rejalashtirilmagan yoki ortiqcha ish haqi xarajatlari korxonalar barqarorligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi, qisqa muddatli majburiyatlarni bajarish qiyinlashadi va investitsion salohiyat pasayadi. Shu bois, korxonalar ish haqi fondini strategik moliyaviy rejalashtirish, zamonaviy raqamli tizimlardan foydalanish va mehnat bozoridagi o'zgarishlarni doimiy monitoring qilish orqali moliyaviy barqarorlikni mustahkamlashlari mumkin.

#### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:**

Xolbekov R.O. Buxgalteriya hisobi nazariyasi. Darslik. - T.: Cho'lpon nomidagi nashriyot-matbaa ijodiy uyi, 2011y.

Buxgalteriya hisobining xalqaro standartlari. Tarjima. A. Rizaqulov, B. Xasanov, A. Usanov, Z. Mamatov. T.: - 2004

Karimov A., Kurbanbayev J., Jumanazarov S. Buxgalteriya hisobi. Darslik. - T.: "IQTISOD-MOLIYA", 2018 y.

