

ISH HAQI VA UNGA BOG‘LIQ TO‘LOVLARNING HISOBGA OLINISHI

Boymatov Raxmatillo

Andijon davlat texnika instituti

Buxgalteriya hisobi va audit yo‘nalishi 4-kurs talabasi

Ilmiy rahbar: “Buxgalteriya hisobi va menejment” kafedrası

professori **A.Abdullayev**

Annotatsiya. Ushbu maqola ish haqi va unga bog‘liq to‘lovlarning hisobga olinishi, ularning xodimlar motivatsiyasi va tashkilot samaradorligiga ta’siri haqida batafsil ma’lumot beradi. Ish haqi xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy holatini belgilovchi muhim omil sifatida ko‘rib chiqiladi. Maqolada ish haqi tizimining adolatliligi, shaffofligi va raqobatbardoshligi xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatini qanday o‘zgartirishi tahlil etiladi. Shuningdek, bonuslar va qo‘shimcha to‘lovlar kabi rag‘batlantirish mexanizmlarining xodimlar faoliyatini oshirishdagi roli ham yoritilgan. Tashkilotlar uchun samarali ish haqi tizimini yaratish va uning doimiy ravishda yangilanib turishi zarurligi ta’kidlangan.

Kalit so‘zlar: ish haqi, xodimlar, daromad, bonus, rag‘batlantirish, ish beruvchi, tashkilotlar, qo‘shimcha to‘lovlar.

Kirish. Ish haqi - bu xodimlarning mehnat faoliyatini baholash va rag‘batlantirishda muhim rol o‘ynaydigan iqtisodiy kategoriya hisoblanadi. U nafaqat xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy holatini belgilabgina qolmay, balki tashkilotning umumiy samaradorligiga ham ta’sir ko‘rsatadi. Ish haqi tizimi, xodimlarning mehnatga bo‘lgan motivatsiyasini oshirish, ularni rag‘batlantirish va tashkilot ichidagi ijtimoiy muhitni yaxshilashda muhim ahamiyatga ega.

Birinchidan, ish haqi xodimlar uchun asosiy daromad manbai hisoblanadi. Ularning hayot darajasini belgilovchi omillardan biri bo‘lib, oila va shaxsiy ehtiyojlarni qondirishda muhim rol o‘ynaydi [1]. O‘z navbatida, yuqori ish haqi xodimlarning mehnat faoliyatini yanada samarali qilishga undaydi. Xodimlar o‘z mehnatlari uchun adolatli to‘lov olishlarini his qilsalar, ularning ishga bo‘lgan munosabati ijobiy bo‘ladi. Bu esa, o‘z navbatida, tashkilotning ish samaradorligini oshiradi.

Ikkinchidan, ish haqi tizimi tashkilot ichidagi raqobatni kuchaytiradi. Tashkilotlar o‘z xodimlarini saqlab qolish va yangi iste’dodlarni jalb qilish uchun raqobatbardosh ish haqi taklif etishga majbur. Bu jarayon xodimlarni o‘z bilim va ko‘nikmalarini oshirishga, professional rivojlanishga undaydi. Natijada, tashkilot ichidagi bilim va tajriba almashinuvi kuchayadi, bu esa umumiy samaradorlikni oshiradi.

Uchinchidan, ish haqi va unga bog‘liq to‘lovlar (masalan, bonuslar, qo‘shimcha to‘lovlar) xodimlarning motivatsiyasini oshirishda muhim ahamiyatga ega. Tashkilotlar turli xil rag‘batlantirish mexanizmlarini joriy etish orqali xodimlarni yuqori natijalarga erishishga undaydi. Masalan, maqsadlarga erishgan xodimlarga beriladigan bonuslar yoki mukofotlar ularning mehnat faoliyatini yanada samarali qilishga xizmat qiladi. Bu kabi rag‘batlantirish mexanizmlari xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatini ijobiy tomonga o‘zgartiradi.

To‘rtinchidan, ish haqining adolatliligi va shaffofligi tashkilot ichidagi ijtimoiy muhitni yaxshilaydi. Agar xodimlar o‘z ish haqini adolatli deb hisoblasa, bu ularning ish joyidagi qoniqishini oshiradi. Tashkilotlarda ochiq va shaffof ish haqi tizimi mavjud bo‘lsa, xodimlar o‘zaro ishonch va hamkorlikka tayyor bo‘ladilar [2]. Bu esa jamoa ichidagi munosabatlarni mustahkamlashga yordam beradi. Biroq, ish haqi tizimini yaratishda e‘tibor berilishi kerak bo‘lgan bir qator omillar mavjud. Ish haqining darajasi va strukturasini belgilashda bozor sharoitlari, tashkilotning moliyaviy imkoniyatlari va xodimlarning malaka darajasi inobatga olinishi zarur. Shuningdek, ish haqi tizimi doimiy ravishda qayta ko‘rib chiqilishi va yangilanib turilishi kerak, chunki iqtisodiy sharoitlar va mehnat bozoridagi talablar o‘zgarib turadi. Natijada, ish haqi xodimlarning mehnat faoliyatini baholash va rag‘batlantirishda markaziy rol o‘ynaydi. U nafaqat xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy holatini belgilaydi, balki tashkilotning umumiy samaradorligini ham ta’sir qiladi. Tashkilotlar uchun samarali ish haqi tizimini yaratish va uni doimiy ravishda takomillashtirib borish - bu nafaqat xodimlarni rag‘batlantirish, balki tashkilotning muvaffaqiyatli faoliyat yuritishi uchun ham muhim ahamiyatga ega.

Ish haqi tizimining adolatliligi, shaffofligi va raqobatbardoshligi xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatiga katta ta’sir ko‘rsatadi. Ushbu omillar xodimlarning motivatsiyasini oshirish, ularning ishga nisbatan qoniqishini yaxshilash va tashkilotning umumiy samaradorligini oshirishda muhim rol o‘ynaydi.

Adolatli ish haqi tizimi xodimlar orasida tenglikni ta’minlaydi va ularning mehnatiga nisbatan to‘g‘ri baho berishga asoslanadi. Agar xodimlar o‘z mehnatlari uchun adolatli haq olsalar, ular o‘z ishlariga ko‘proq sodiq bo‘lishadi [3]. Bu, o‘z navbatida, ish joyida ijobiy muhit yaratadi. Adolatli ish haqi tizimi xodimlarga o‘z malakalarini oshirish, yangi ko‘nikmalarni egallash va professional rivojlanish uchun rag‘batlantiradi. Agar xodimlar o‘z mehnatlarining qadrlanishini his qilsalar, ular o‘z ishlariga ko‘proq e‘tibor berishadi va jamoaviy ishga faol ishtirok etadilar.

Ish haqi tizimining shaffofligi xodimlarga to‘lovlar va bonuslar qanday belgilanganini tushunishga yordam beradi. Agar tashkilot ichida ish haqi va rag‘batlantirish mexanizmlari haqida ochiq ma’lumotlar bo‘lsa, xodimlar o‘zlari uchun qanday imkoniyatlar mavjudligini bilishadi. Bu shaffoflik xodimlarda ishonchni oshiradi va ularning ishga bo‘lgan munosabatini ijobiy tomonga o‘zgartiradi.

Xodimlar, shuningdek, o'zlarining mehnat natijalarini qanday baholanishini bilishlari ularni yanada motivatsiya qiladi. Tashkilot ichidagi ochiq muloqot va axborot almashinuvi xodimlarning o'zaro ishonchini kuchaytiradi, bu esa jamoaviy ishning samaradorligini oshiradi.

Raqobatbardosh ish haqi tizimi esa tashqi bozorda tashkilotning pozitsiyasini mustahkamlashda muhim ahamiyatga ega. Agar tashkilot o'z xodimlariga bozor standartlariga mos yoki undan yuqori darajada ish haqi taklif etsa, bu nafaqat yangi iste'dodlarni jalb qilishga, balki mavjud xodimlarni saqlab qolishga ham yordam beradi. Raqobatbardosh ish haqi tizimi xodimlarga o'z malakalarini oshirishga va yangi maqsadlarga erishishga undaydi. Xodimlar, o'zlarini boshqa tashkilotlar bilan solishtirganda, o'z ish joylarida qoniqarli haq olishlarini his qilsalar, ular o'z vazifalariga yanada mas'uliyat bilan yondashadilar.

Umuman olganda, ish haqi tizimining adolatliligi, shaffofligi va raqobatbardoshligi xodimlarning ishga bo'lgan munosabatini sezilarli darajada o'zgartiradi. Adolatli tizim xodimlarga o'z mehnatlari uchun haqiqiy baho berilishini his qilishi va ularni yanada samarali ishlashga undaydi. Shaffoflik esa ishonchni oshirib, jamoa ichidagi aloqalarni mustahkamlaydi. Raqobatbardosh ish haqi esa nafaqat iste'dodlarni jalb qilishda, balki mavjud xodimlarni saqlab qolishda ham muhim rol o'ynaydi. Natijada, ushbu omillar birgalikda tashkilotning muvaffaqiyatini ta'minlaydi va uning kelajakdagi rivojlanishiga zamin yaratadi.

Bonuslar va qo'shimcha to'lovlar kabi rag'batlantirish mexanizmlari xodimlarning faoliyatini oshirishda muhim rol o'ynaydi [4]. Ushbu mexanizmlar xodimlarga o'z ishlariga yanada mas'uliyat bilan yondashishga, samaradorlikni oshirishga va tashkilot maqsadlariga erishishga ko'maklashadi. Rag'batlantirish mexanizmlari xodimlarning motivatsiyasini oshirish, ularning ishga bo'lgan munosabatini ijobiy tomonga o'zgartirish va jamoaviy ishni kuchaytirishda muhim ahamiyatga ega. Xodimlar o'z mehnatlari uchun qo'shimcha to'lov yoki bonus olish imkoniyatiga ega bo'lishsa, bu ularning ishga bo'lgan motivatsiyasini sezilarli darajada oshiradi. Xodimlar o'z ishlarini bajarishda ko'proq intilishadi, chunki ular o'z mehnatlari uchun haqiqiy mukofot olishni kutishadi. Bu, o'z navbatida, ish sifatini yaxshilashga va umumiy samaradorlikni oshirishga olib keladi. Rag'batlantirish mexanizmlari xodimlarga o'z maqsadlariga erishish uchun qo'shimcha kuch sarflashga undaydi.

Bonuslar va qo'shimcha to'lovlar ko'pincha aniq maqsadlar bilan bog'lanadi. Masalan, xodimlar ma'lum bir savdo hajmiga erishganda yoki belgilangan loyiha muddatlarini o'z vaqtida bajarishda qo'shimcha mukofot olishlari mumkin. Bu usul xodimlarni maqsadga yo'naltiradi va ularning ish jarayonida o'z vazifalarini yanada samarali bajarishga yordam beradi. Shuningdek, bu mexanizm jamoaning umumiy

natijalarini yaxshilashga ham xizmat qiladi, chunki xodimlar birgalikda ishlashga va umumiy maqsadlarga erishishga intilishadi.

Rag‘batlantirish mexanizmlari nafaqat mavjud xodimlarni motivatsiya qilishda, balki yangi iste’dodlarni jalb qilishda ham muhim ahamiyatga ega. Tashkilot o‘z xodimlariga raqobatbardosh bonuslar va qo‘shimcha to‘lovlar taklif qilsa, bu yangi iste’dodlarni jalb qilishda yordam beradi. Xodimlar o‘z ish joylarida nafaqat maosh, balki qo‘shimcha rag‘batlar ham mavjudligini bilsalar, ularning tashkilotga bo‘lgan qiziqishi ortadi. Bu esa tashkilotning obro‘sin oshiradi va iste’dodlarni saqlab qolish imkoniyatlarini yaxshilaydi. Bonuslar va qo‘shimcha to‘lovlar xodimlar orasida ijtimoiy muhitni ham yaxshilaydi. Agar xodimlar birgalikda ishlashsa va umumiy maqsadlarga erishish uchun rag‘batlantirilsa, bu ularning o‘zaro aloqalarini mustahkamlaydi. Jamoaviy ruhni oshirish orqali xodimlar bir-birlariga yordam berishga tayyor bo‘ladilar, bu esa jamoaning umumiy samaradorligini oshiradi. Xodimlar bir-birining muvaffaqiyatlarini nishonlashda qatnashsalar, bu ularning ish joyidagi qoniqishini oshiradi. Umuman olganda, bonuslar va qo‘shimcha to‘lovlar kabi rag‘batlantirish mexanizmlari xodimlarning faoliyatini oshirishda muhim rol o‘ynaydi. Ular motivatsiyani oshirib, maqsadga yo‘naltirilgan ishni rag‘batlantiradi, raqobatbardoshlikni ta‘minlaydi va jamoaviy ruhni kuchaytiradi. Tashkilotlar ushbu mexanizmlarni samarali ravishda tatbiq etish orqali nafaqat xodimlarning ish sifatini yaxshilashlari, balki umumiy muvaffaqiyatlarini ham oshirishlari mumkin. Natijada, bu omillar tashkilotning uzoq muddatli rivojlanishiga zamin yaratadi.

Xulosa. Xulosa qilib aytganda, ish haqi va unga bog‘liq to‘lovlarni hisobga olish jarayoni tashkilotlar uchun muhim strategik vazifa bo‘lib, u xodimlarning qoniqishini oshirish, raqobatbardoshligini ta‘minlash va umumiy samaradorlikni oshirishda muhim rol o‘ynaydi. Samara beruvchi ish haqi tizimi xodimlarni jalb qilish va saqlab qolish, shuningdek, tashkilot obro‘sin oshirishga yordam beradi. Shuning uchun, ish haqi va unga bog‘liq to‘lovlarni hisobga olishda aniq va adolatli yondashuvni qo‘llash har bir tashkilotning muvaffaqiyati uchun zarurdir.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Mamatkulov M.Sh., Tabayev A.Z. “Buxgalteriya hisobi” o‘quv amaliyoti uchun o‘quv qo‘llanma. – T.: 2022: - 126 b.
2. Malikov T., Xaydarov N. Davlat budjeti. O‘quv qo‘llanma. T.: Iqtisodmoliya, TMI-2007, 84b.
3. M ehnat resurslarini boshqarish : o‘quv qo‘llanma / Abdurahmanov Q.X., Abdurahmanov X.X. - T oshkent: 11m Ziyo, 2014, 272 b.
4. Nuritdinova V.SH., Sharapova M.A. Moliyaviy nazorat: O‘quv qo‘llanma/– Toshkent, 2014 – 380 b.