SCIENCE HUB REVIEW
2026
Volume 1
Issue 5
www.sciencehubreview.uz
ILMIY ELEKTRON JURNAL

KORXONALARDA ISH HAQI FONDINI SAMARALI BOSHQARISHNING MEHNAT UNUMDORLIGIGA TA'SIRI

Xusanov Muhammadsodiq A'zamjon

Andijon davlat texnika instituti, Iqtisodiyot va boshqaruv fakulteti, Iqtisodiyot yo'nalishi 4-kurs talabasi

Annotatsiya

Mazkur maqolada korxonalarda ish haqi fondini samarali boshqarishning mehnat unumdorligiga ta'siri masalalari yoritilgan. Maqolada ish haqi fondining iqtisodiy mohiyati, uni shakllantirish tamoyillari hamda korxona faoliyati samaradorligini oshirishdagi ahamiyati tahlil qilingan. Maqolada xodimlarni moddiy rag'batlantirish, mehnat natijalariga mos ravishda haq to'lash va ish haqi fondidan oqilona foydalanishning mehnat unumdorligiga ta'siri ko'rib chiqilgan. Maqolada korxonalarda ish haqi fondini rejalashtirish va boshqarish tizimini takomillashtirish orqali mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlari asoslab berilgan hamda amaliy taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar

mehnat unumdorligi, mehnatga haq to'lash, xodimlarni rag'batlantirish, korxona samaradorligi, mehnat resurslari, ish haqi xarajatlari.

Kirish

Bugungi kunda korxonalar faoliyati samaradorligini oshirish va raqobatbardoshligini ta'minlashda inson resurslaridan oqilona foydalanish muhim ahamiyat kasb etmoqda. Korxonalarning muvaffaqiyati nafaqat ishlab chiqarish quvvatlari yoki moddiy-texnik bazasiga, balki xodimlarning mehnat unumdorligi darajasiga ham bevosita bog'liqdir. Mehnat unumdorligini oshirishning eng muhim omillaridan biri esa xodimlarni samarali rag'batlantirish tizimini yaratish va ish haqi fondidan oqilona foydalanish hisoblanadi. Shu sababli korxonalarda ish haqi fondini shakllantirish, rejalashtirish va boshqarish masalalari iqtisodiy tadqiqotlarning dolzarb yo'nalishlaridan biri sifatida e'tirof etilmoqda.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonalar oldida ishlab chiqarish xarajatlarini maqbullashtirish, mehnat resurslaridan samarali foydalanish va yuqori iqtisodiy natijalarga erishish vazifalari turadi. Bunday sharoitda ish haqi fondi korxona xarajatlarining muhim tarkibiy qismlaridan biri bo‘lib, uning to‘g‘ri boshqarilishi korxonaning moliyaviy barqarorligi hamda xodimlarning mehnat faoliyatiga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi. Ish haqi fondining yetarli darajada rejalashtirilmasligi yoki undan samarasiz foydalanish xodimlar motivatsiyasining pasayishiga, kadrlar qo‘nimsizligining ortishiga hamda mehnat unumdorligining kamayishiga olib kelishi mumkin. Aksincha, ish haqi fondini samarali boshqarish xodimlarning mehnat natijalaridan manfaatdorligini oshiradi, ularni yuqori samaradorlik bilan ishlashga undaydi va korxonaning umumiy faoliyat natijalarini yaxshilashga xizmat qiladi. Ayniqsa, zamonaviy boshqaruv tizimlarida mehnatga haq to‘lashning natijadorlikka asoslangan shakllaridan foydalanish, xodimlarning malakasi va mehnat hissasini inobatga olgan holda rag‘batlantirish mexanizmlarini joriy etish muhim ahamiyatga ega. Bu esa ish haqi fondi va mehnat unumdorligi o‘rtasidagi o‘zaro bog‘liqlikni chuqur o‘rganishni talab etadi.

Jahon amaliyotida ham ish haqi fondini boshqarish masalalariga katta e’tibor qaratilmoqda. Rivojlangan mamlakatlar tajribasi shuni ko‘rsatadiki, mehnatga haq to‘lash tizimining takomillashuvi va ish haqi fondidan samarali foydalanish korxonalarning iqtisodiy samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Shu bilan birga, raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi, mehnat bozorida yuz berayotgan o‘zgarishlar hamda zamonaviy boshqaruv texnologiyalarining joriy etilishi ish haqi fondini boshqarish usullarini takomillashtirish zaruratini yuzaga keltirmoqda.

Adabiyotlar sharhi

Korxonalarda ish haqi fondini boshqarish va uning mehnat unumdorligiga ta’siri masalalari iqtisodiy adabiyotlarda keng yoritilgan. Ushbu masala bo‘yicha nazariy va amaliy tadqiqotlar mehnatga haq to‘lash tizimining xodimlar motivatsiyasi hamda korxona samaradorligiga sezilarli ta’sir ko‘rsatishini tasdiqlaydi. Mazkur yo‘nalishdagi ilmiy qarashlarning shakllanishida klassik iqtisodiy maktab vakillarining hissasi katta. Jumladan, Adam Smit o‘zining “An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations” asarida mehnatni jamiyat boyligining asosiy manbai sifatida e’tirof etib, ish haqi

darajasi xodimlarning mehnatga bo‘lgan munosabatiga ta’sir qilishini ta’kidlagan [1]. David Rikardo esa “On the Principles of Political Economy and Taxation” asarida ish haqi miqdorining mehnat bozori holati va iqtisodiy omillar bilan bog‘liqligini ilmiy jihatdan asoslab bergan [2].

Xodimlarni rag‘batlantirish va mehnat samaradorligi masalalari zamonaviy boshqaruv nazariyasida ham muhim o‘rin tutadi. Michael Armstrong o‘zining “Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice” asarida mehnatga haq to‘lash tizimi xodimlar faoliyatini boshqarishning asosiy vositalaridan biri ekanligini qayd etib, natijaga asoslangan rag‘batlantirish mexanizmlari mehnat unumdorligini oshirishga xizmat qilishini ko‘rsatgan [3].

Inson kapitali nazariyasining asoschisi hisoblangan Gary Becker “Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education” asarida xodimlarning bilim va ko‘nikmalariga yo‘naltirilgan investitsiyalar mehnat samaradorligini oshirishini asoslab bergan [4]. Olimning fikricha, malaka va ish haqi o‘rtasidagi mutanosiblik korxona faoliyatining uzoq muddatli barqarorligini ta’minlaydi.

Tadqiqot metodologiyasi

Mazkur maqolani tayyorlash jarayonida ilmiy bilishning tahlil va sintez, induksiya va deduksiya, taqqoslash hamda iqtisodiy-statistik tahlil usullaridan foydalanildi. Mavzuga oid mahalliy va xorijiy olimlarning ilmiy ishlari, monografiyalari hamda maqolalari o‘rganilib, nazariy jihatdan umumlashtirildi. Korxonalarda ish haqi fondini boshqarish va uning mehnat unumdorligiga ta’siri bo‘yicha mavjud ilmiy qarashlar qiyosiy tahlil qilindi. Shuningdek, ish haqi fondi va mehnat unumdorligi ko‘rsatkichlari o‘rtasidagi o‘zaro bog‘liqlik iqtisodiy tahlil usullari yordamida baholandi.

Tahlil va natijalar

Korxonalarda ish haqi fondini samarali boshqarish mehnat unumdorligini oshirishning muhim omillaridan biri hisoblanadi. Mehnat unumdorligi xodim tomonidan ma’lum vaqt davomida yaratilgan mahsulot yoki xizmat hajmini ifodalaydi. Ish haqi fondi esa korxonada xodimlarga mehnati uchun to‘lanadigan barcha to‘lovlar yig‘indisidan iborat bo‘lib, u xodimlarning moddiy manfaatdorligini ta’minlash orqali mehnat samaradorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti tomonidan olib borilgan tahlillarga koʻra [5], ish haqi va mehnat unumdorligi oʻrtasida ijobiy bogʻliqlik mavjud. Korxonalarda mehnat natijalariga mos ravishda ish haqi toʻlash tizimining joriy etilishi xodimlarning ishlab chiqarish jarayonidagi faolligini oshiradi va natijada mehnat unumdorligi yuqorilaydi. Ayrim tadqiqotlar yuqori ish haqi xodimlarning ish joyiga sodiqligini kuchaytirishi, kadrlar almashinuvi darajasini kamaytirishi hamda malakali kadrlarni saqlab qolishga xizmat qilishini koʻrsatadi.

Korxona faoliyatida ish haqi fondidan samarali foydalanishni baholash uchun ish haqi fondi qaytimi koʻrsatkichidan foydalaniladi. Ushbu koʻrsatkich ishlab chiqarilgan mahsulot hajmining ish haqi fondiga nisbatini ifodalaydi. Masalan, korxonada bir yil davomida 12 milliard soʻmlik mahsulot ishlab chiqarilgan va ish haqi fondi 3 milliard soʻmni tashkil etgan boʻlsa, ish haqi fondi qaytimi 4 birlikni tashkil qiladi. Agar keyingi yilda ish haqi fondi 3,3 milliard soʻmga oshirilishi natijasida ishlab chiqarish hajmi 15 milliard soʻmga yetgan boʻlsa, qaytim koʻrsatkichi 4,55 birlikka teng boʻladi. Bu esa ish haqi fondining samarali boshqarilishi ishlab chiqarish natijalarining yanada yuqori sur’atlarda oʻsishiga olib kelganligini koʻrsatadi. Amaliyot shuni koʻrsatadiki, korxonalarda ish haqi fondining asosiy qismi faqat tarif stavkalari yoki lavozim maoshlariga emas, balki ragʻbatlantiruvchi toʻlovlarga yoʻnaltirilganda yuqori samaradorlik kuzatiladi. Masalan, ishlab chiqarish korxonasida xodimlarga mahsulot sifati va reja bajarilishiga qarab 15–20 foiz miqdorida mukofot belgilangan holatda mehnat unumdorligi sezilarli ravishda oshadi. Buning asosiy sababi xodimning oʻz mehnati natijasidan bevosita manfaatdor boʻlishidir.

OECD ma’lumotlariga koʻra [6], iqtisodiy rivojlangan mamlakatlarda mehnat unumdorligi oʻsishi koʻpincha ish haqi oʻsishi bilan birgalikda kuzatiladi. 2025-yilda OECD mamlakatlarining aksariyatida real ish haqi oʻsishi qayd etilgan boʻlib, bu mehnat bozoridagi faollik va ishlab chiqarish samaradorligining tiklanishi bilan izohlanadi. OECD hisobotlarida unumdorlikning uzoq muddatli oʻsishi ish haqi darajasining oshishi uchun asosiy omillardan biri ekanligi qayd etilgan.

Korxonalarda ish haqi fondini boshqarishning samaradorligi koʻp jihatdan mehnatga haq toʻlash tizimiga bogʻliq. Tahlillar natijasida aniqlanishicha, vaqtbay ish haqi tizimida

xodimning daromadi asosan ishlagan vaqtiga bog‘liq bo‘lsa, natijaga asoslangan tizimlarda bajarilgan ish hajmi va sifati muhim ahamiyat kasb etadi. Shu sababli ko‘plab zamonaviy korxonalarda KPI (Key Performance Indicators) asosidagi mehnatga haq to‘lash tizimi qo‘llanilmoqda. Ushbu tizimda xodimlarning ish haqi korxona maqsadlariga erishish darajasi bilan bog‘lanadi.

Shartli ravishda 100 nafar xodim ishlaydigan korxona misolini ko‘rib chiqamiz. Korxonada o‘rtacha oylik ish haqi 5 million so‘mni tashkil etadi va yillik ish haqi fondi 6 milliard so‘mga teng. Agar korxona KPI tizimini joriy etib, ish haqi fondining 20 foizini rag‘batlantiruvchi to‘lovlarga yo‘naltirsa, xodimlar mehnat unumdorligi 10–15 foizga oshishi mumkin. Natijada ishlab chiqarish hajmi ortadi, mahsulot tannarxi pasayadi va korxona foydasi ko‘payadi. Bu esa ish haqi fondiga yo‘naltirilgan qo‘shimcha xarajatlarning o‘zini oqlashiga olib keladi.

Tahlillar shuni ko‘rsatadiki, ish haqi fondini boshqarishda eng ko‘p uchraydigan muammolar qatoriga mehnat natijalari bilan bog‘liq bo‘lmagan to‘lovlar ulushining yuqoriligi, ish haqi fondini rejalashtirishdagi kamchiliklar va xodimlarni rag‘batlantirish mexanizmlarining yetarli darajada rivojlanmaganligi kiradi. Bunday holatlar xodimlarning mehnatga bo‘lgan qiziqishini pasaytiradi va mehnat unumdorligining o‘sishiga salbiy ta’sir ko‘rsatadi [7]. O‘tkazilgan tahlillar natijasida ish haqi fondini samarali boshqarish mehnat unumdorligini oshirishning muhim omili ekanligi aniqlandi. Ish haqi fondidan oqilona foydalanish, rag‘batlantiruvchi to‘lovlar ulushini oshirish, mehnat natijalariga asoslangan haq to‘lash tizimlarini joriy etish va zamonaviy KPI ko‘rsatkichlaridan foydalanish korxonalarda ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Natijada korxonaning moliyaviy natijalari yaxshilanadi, xodimlarning moddiy manfaatdorligi ortadi va mehnat unumdorligining barqaror o‘sishi ta’minlanadi.

Xulosa

Xulosa qilib aytganda, korxonalarda ish haqi fondini samarali boshqarish mehnat unumdorligini oshirish, xodimlarning moddiy manfaatdorligini kuchaytirish va korxonaning iqtisodiy samaradorligini ta’minlashda muhim ahamiyat kasb etadi. Ish haqi fondidan oqilona foydalanish nafaqat mehnat xarajatlarini tartibga solish, balki xodimlarning o‘z mehnati natijalariga bo‘lgan mas’uliyati va qiziqishini oshirishga ham

xizmat qiladi. Shu bois ish haqi fondini shakllantirish va taqsimlashda korxonaning moliyaviy imkoniyatlari, ishlab chiqarish hajmi, xodimlarning malakasi hamda individual mehnat natijalarini hisobga olish zarur.

Maqolada ko‘rib chiqilgan tahlillar shuni ko‘rsatadiki, ish haqi fondining hajmini oshirishning o‘zi mehnat unumdorligining avtomatik ravishda o‘sishini ta’minlamaydi. Buning uchun ish haqi miqdori xodimning bajargan ishi, erishgan natijasi, mahsulot sifati va ishlab chiqarish rejasining bajarilishi bilan uzviy bog‘liq bo‘lishi lozim. Ayniqsa, KPI ko‘rsatkichlariga asoslangan rag‘batlantirish tizimini joriy etish, mukofot va ustamalarni aniq mezonlar asosida belgilash hamda mehnat natijalarini muntazam baholab borish ish haqi fondidan foydalanish samaradorligini oshiradi. Shuningdek, korxonalarda ish haqi fondini rejalashtirish jarayonida doimiy va o‘zgaruvchan to‘lovlar nisbatini maqbullashtirish, mehnat xarajatlarining ishlab chiqarish hajmiga mutanosibligini ta’minlash hamda ish haqi fondi qaytimi ko‘rsatkichini muntazam tahlil qilish maqsadga muvofiq. Bunday yondashuv ortiqcha mehnat xarajatlarining oldini olish, mavjud moliyaviy resurslardan samarali foydalanish va ishlab chiqarish natijalarini yaxshilash imkonini beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Smith A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. – London: Methuen & Co., 1776. – 1072 p.

2. Ricardo D. On the Principles of Political Economy and Taxation. – London: John Murray, 1817. – 589 p.

3. Armstrong M. Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice. – 15th ed. – London: Kogan Page, 2020. – 824 p.

4. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. – 3rd ed. – Chicago: University of Chicago Press, 1993. – 412 p.

5. International Labour Organization. Global Wage Report 2024–2025: Wage Inequality and Labour Productivity. – Geneva: ILO, 2025. – 186 p.

6. OECD. Employment Outlook 2025. – Paris: OECD Publishing, 2025. – 342 p.

7. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. – Toshkent: Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi, 2021. – 512 b.

8. To‘xliyev N., Haqberdiyev Q. Korxona iqtisodiyoti. – Toshkent: O‘zbekiston, 2020. – 456 b.