

НАВОИЙ ДАВЛАТ КОНЧИЛИК ИНСТИТУТИ
КИМЁ-МЕТАЛЛУРГИЯ ФАКУЛЬТЕТИ
«Иқтисодиёт ва менежмент» кафедраси

РЕФЕРАТ

МАВЗУ: ТАРМОҚДА КАДРЛАР ВА МЕҲНАТ ҲАҚ
ТЎЛАШ

Бажарди:

3-07 Иқт. гуруҳи талабаси
Хамроева Ф.

Навоий 2010 йил

Ушбу реферат барча йуналишдаги бакалаврият талабалари учун намуна сифатида тавсия этилади.

МАВЗУ: ТАРМОКДА КАДРЛАР ВА МЕХНАТ ҲАҚ ТЎЛАШ

Мундарижа:

1. Мавзунинг баёни.
2. Мавзуга доир схемалар.
3. Тест саволлари.
4. Крассворд.
5. Масала.
6. Таянч иборалар.
7. Назорат ва муҳокама учун саволлар
8. Фойдаланилган адабиётлар рўйхати.

Замонавий тармоқлар фаолиятида меҳнат қуроллари ва меҳнат предметларидан ташқари кадрлар ҳам катта аҳамиятига эга. Айнан кадрлар ишлаб чиқаришни бошқариб, жорий ва истиқболдаги режалаштиришни амалга оширадилар ҳамда ишлаб чиқариш воситаларини фойдаланишга киритадилар. Кадрларнинг касбий малакаси қанчалик юқори бўлса, тармоқларнинг иқтисодий ва ишлаб чиқариш кўрсаткичлари шунчалик яхши бўлади.

Кадрлар салоҳияти - меҳнат ресурсларининг умумий сони ва жинси, ёши, маълумоти, касбий кўникмалари, тармоқнинг у ёки бу бўғинларида ва жамоатчилик ишлаб чиқаришида қатнашиши билан ифодаланувчи меҳнат ресурслари ёки имкониятларини ифодалайди. Кадрлар салоҳияти жамият меҳнат салоҳиятининг таркибий қисмидир.

Кадрлар тармоқда меҳнат билан банд бўлган ҳамда тармоқ шахсий таркибига кирувчи турли касбий–малакавий гуруҳлардаги ходимлар мажмуасидир. Тармоқнинг меҳнат ресурслари унинг ишчи кучини тавсифлайди. Тармоқ персонали доимий ва ёлланиб ишловчи, малакали ва малакасиз барча ходимлардан иборат бўлган шахсий таркибни изоҳлайди

Кадрлар сиёсатига кўп нарса, биринчи ўринда ишчи кучидан қанчалик унумли фойдаланиш ва тармок фаолиятининг самарадорлигини таъминлаш боғлиқ бўлади.

Тармокда кадрлар ишчи, хизматчи, мутахассис ва раҳбарларга бўлинади. Раҳбарларга афзалликни бериш лозим. Тадқиқотлар ва амалиёт тажрибалари шуни кўрсатадики, тармок фаолиятининг самарадорлиги 70-80 % га тармок раҳбарига боғлиқ бўлади.

Бозор муносабатларига ўтиш билан тармоклар меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида катта мустақилликка эришдилар. Таҳлиллар натижасида шу нарса маълумки, бу даврга келиб тармоклар кўпроқ вақтбай-мукофотли ва тарифсиз ҳақ тўлаш, шунингдек, шартнома асосида ҳақ тўлашдан фойдалана бошладилар.

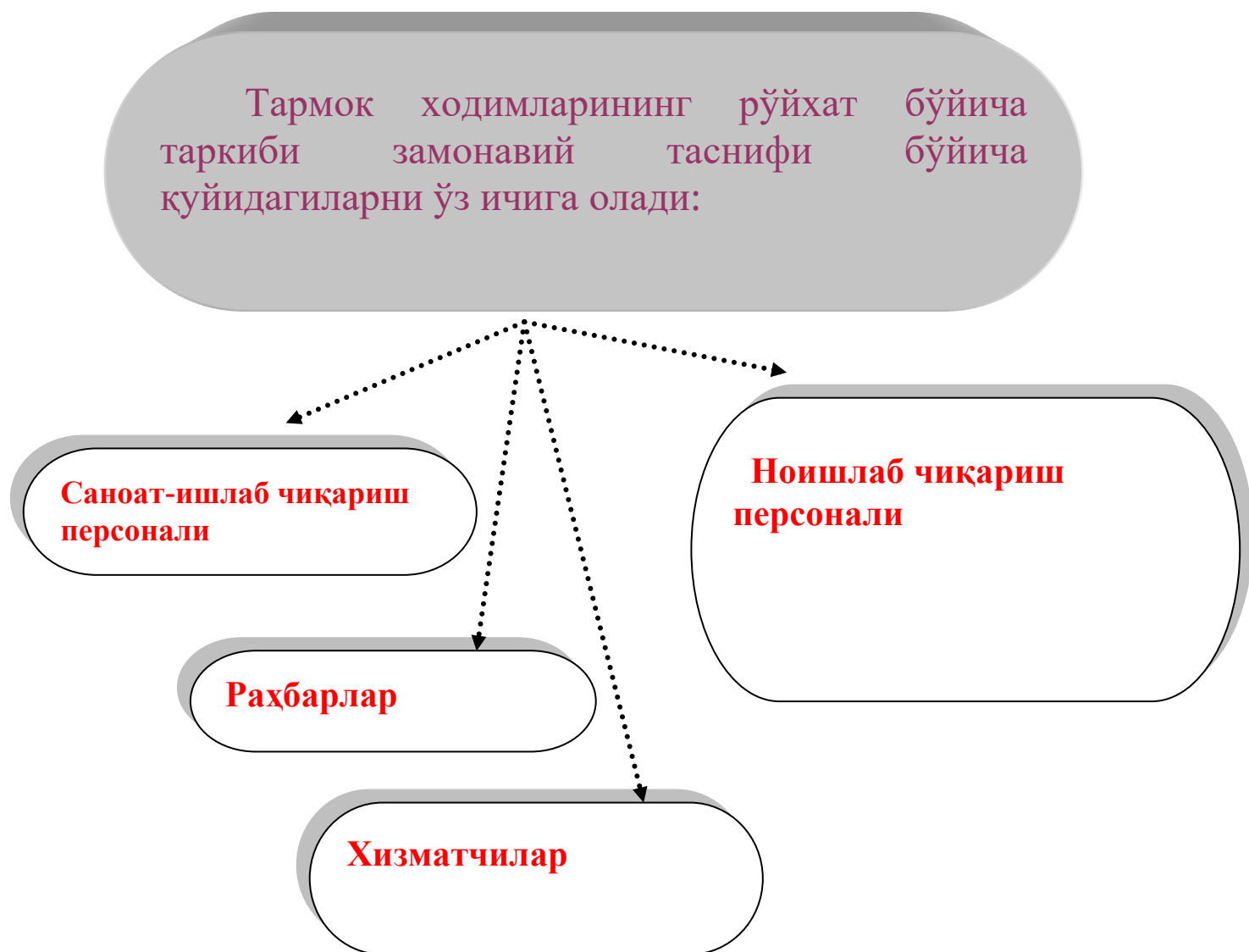
Тармокларда меҳнатга ҳақ тўлашни оқилона ташкил қилиш ходимлар фаолиятини рағбатлантириш, тайёр маҳсулот ва меҳнат бозорида рақобатчиликни, рентабелликни ва маҳсулотларнинг даромадлилигини таъминлаши лозим. Меҳнатга ҳақ тўлашни оқилона ташкил этишдан мақсад—унинг ҳажми ва ходимнинг тармок хўжалик фаолиятига меҳнат фаолиятида қўшган ҳиссасига мос келишини таъминлаш, яъни меҳнат ўлчами ва истеъмол ўлчами ўртасидаги мутаносибликни таъминлашдир.

Иш ҳақи - ҳар бир ходимнинг сарфлаган меҳнати миқдори ва сифатига мос равишда тақсимланувчи ва ходим тасарруфига пул шаклида келиб тушувчи миллий даромаднинг бир қисмидир. Иш ҳақи—бу меҳнат учун мукофотдир.

Ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш ишлаб чиқариш жараёнига жалб қилинган меҳнат ресурсларининг баҳосидир. Бошқача қилиб айтганда, иш ҳақи — бу, маҳсулот ишлаб чиқариш ва сотиш харажатларининг тармок ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш учун сарфланувчи қисмидир

Кадрлар, меҳнат унумдорлиги ва иш ҳақи ўзаро чамбарчас боғлиқ бўлган тушунчалар ҳисобланади. Ҳар бир тармокда меҳнат ва иш ҳақи бўйича режа тузилиб, унинг мақсадлари ишчи кучидан фойдаланишни

яхшилаш заҳираларини топиш ва шу асосда меҳнат маҳсулдорлигини оширишга қаратилган бўлиши лозим. Бу режаларга кўра, меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръати ўртача иш ҳақи суръатларидан тезроқ ўсиши лозим.



1-схема: Тармок ходимларининг рўйхат бўйича таркиби

ВАҚТБАЙ ИШҲАҚИ ҲИСОБЛАНИШИ



❖ Ишга сарфланган вақтни аниқ ҳисоблаш мумкинлиги;

❖ Тариф разрядларининг тўғри қўлланилиши;

❖ Малакавий тавсифларнинг мавжудлиги;

❖ Лавозимлар бўйича тоифаларнинг мавжудлиги;

❖ Ходимлар меҳнатини ташкил қилишни белгиловчи қонун ва меъёрларнинг асосли қўлланилиши;

❖ Ходимлар ўртасида вазифаларнинг рационал бўлиниши.

2-схема

ИШБАЙ ИШҲАҚИ ҲИСОБЛАНИШИ



- ❖ *оддий ишбай;*
- ❖ *мукофотли ишбай;*
- ❖ *прогрессив ишбай (баҳо кўрсаткичларининг бажарилган иш ҳажмидан ошиб бориши);*
- ❖ *аккорд (бажарилиш вақтидан қатъий назар иш ҳажмига тенг иш ҳақи тўланиши);*
- ❖ *аккорд мукофотли.*

3-схема



4-схема: Тармоқларда иш ҳақи сиёсатни ишлаб чиқиш ва ташкил этиш тамойиллари

НАЗОРАТ УЧУН САВОЛЛАР

- 1.Бозор муносабатлари шароитларида тармокнинг кадрлар сиёсатини қай тарзда тасаввур қиласиз?
- 2.Кадрлар тузилмаси деганда нима тушунилади ва уни белгилаб берувчи омиллар қандай?
- 3.Реал иш ҳақи номинал иш ҳақидан нимаси билан фарқ қилади?
- 4.Меҳнатга ҳақ тўлашнинг қандай тизим ва шакллари биласиз?
- 5.қайси ҳолларда вақтбай ва ишбай ҳақ тўлашдан фойдаланиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади?
- 6.Нима сабабли тармокда меҳнат унумдорлиги суръатлари ўртача иш ҳақи суръатларидан ортиқ бўлиши лозим?
- 7.Меҳнат унумдорлиги нима? Тармокда меҳнат унумдорлигининг ўсиш қандай аҳамияти касб этади?
- 8.Тармокда меҳнат унумдорлигини аниқлашнинг қандай усуларини биласиз?
- 9.Меҳнат унумдорлиги ва иш ҳақини режалаштириш моҳияти нимада?
- 10.қайси омиллар тармокда ишлаб чиқаришнинг ўсишини белгилаб беради?

Т Е С Т Л А Р

1. Кадрлар салоҳияти бу ...

А). меҳнат ресурсларининг умумий сони ва жинси, ёши, маълумоти, касбий кўникмалари, тармокнинг у ёки бу бўғинларида ва жамоатчилик ишлаб чиқаришида қатнашиши билан ифодаланувчи меҳнат ресурслари ёки имкониятларини ифодалайди;

В) Кадрлар салоҳияти жамият меҳнат салоҳиятининг таркибий қисмидир ;

С) уй-жой, коммунал ва ёрдамчи хўжаликларда, соғлиқни сақлаш, профилактика ва таълим муассасаларида фаолият юритувчи ходимлар;

Д) инсоннинг меҳнат қилишга жисмоний ва ақлий қобилиятлари ҳисобланади.

2. Тармок персонали бу ...

А). доимий ва ёлланиб ишловчи, малакали ва малакасиз барча ходимлардан иборат бўлган шахсий таркибни изоҳлайди

В) инсоннинг меҳнат қилишга жисмоний ва ақлий қобилиятлари ҳисобланади.

С) доимий ва ёлланиб ишловчи, малакали ва малакасиз барча ходимлардан иборат бўлган шахсий таркибни изоҳлайди

Д) Кадрлар салоҳияти жамият меҳнат салоҳиятининг таркибий қисмидир ;

3. Ишчи кучи бу ...

А). инсоннинг меҳнат қилишга жисмоний ва ақлий қобилиятлари ҳисобланади.

В) доимий ва ёлланиб ишловчи, малакали ва малакасиз барча ходимлардан иборат бўлган шахсий таркибни изоҳлайди

С) директор, директор ўринбосарлари, бош мутахассислар, бўлим ва хизмат бошлиқлари, яъни муҳандис-техник персонал

Д) бу ходимнинг маълум бир вақт мобайнида бажарган меҳнати учун ҳисобланган ва тўланган иш ҳақидир.

4. Агар ишчилар замонавий тармоқлар персонали тузилмасида 70-80 % ва ундан ортиқни ташкил қилса, олий маълумотли мутахассислар неча% ни ташкил этади.

А). 15-20 % ни ташкил этади

В) 20-25% ни ташкил этади

С) 10-15 % ни ташкил этади

Д) 15-25% ни ташкил этади

5. Иш ҳақининг турлари !

А). *номинал* ва *реал* турлари

В) ишбай-мукофотли ҳақ тўлаш вақтбай ҳақ тўлаш

С) аккорд ҳақ тўлаш *номинал* ва *реал* турлари

Д) вақтбай ҳақ тўлаш аккорд ҳақ тўлаш

6. Тармоқларда иш ҳақи соҳасидаги сиёсатни ишлаб чиқиш ва уни ташкил этишда нечта тамойилларни инобатга олиш зарур:

А). 7 та тамойил:

В) 5 та тамойил:

С) 3 та тамойил:

Д) 2 та тамойил:

7. Ишдан бўшаган ходимлар сони

$K_{вк}$

Персоналнинг ўртача рўйхат сони

бу қандай коэффициент ?

А). Ишдан кетиш бўйича айланиш коэффициент ($K_{в}$)

В) Кадрлар оқими коэффициент ($K_{т}$)

С) Тармоқ персонали таркибининг доимийлик коэффициент ($K_{п.с.}$)

Д) инсоннинг меҳнат қилишга жисмоний ва ақлий қобилиятлари ҳисобланади.

8. Реал иш ҳақи бу...

А). номинал иш ҳақиға сотиб олиш мумкин бўлган товар ва хизматлар миқдори; реал иш ҳақи – бу, номинал иш ҳақининг “истеъмол қобилияти”дир.

В) бу ходимнинг маълум бир вақт мобайнида бажарган меҳнати учун ҳисобланган ва тўланган иш ҳақидир.

С) тариф тизимида кўзда тутилувчи ишлаб берилган вақт - календарь вақт эмас, балки норматив вақт учун тўланадиган ҳақни англатади.

Д) ишбай-мукофотли ҳақ тўлаш вақтбай ҳақ тўлаш

9. Тариф ставкаси бу...

А). турли гуруҳ ва категориядаги ишчиларнинг вақт бирлигидаги меҳнати учун тўланувчи ҳақнинг мутлақ (абсолют) ўлчамидир. Минимал тариф ставкаси ёки биринчи разрядли ставка бошланғич ҳисобланади. У энг оддий меҳнат турига тўланувчи ҳақ даражасини белгилаб беради.

В) меҳнатга ишбай ҳақ тўлашнинг бир тури бўлиб, унинг моҳиятига кўра, бунда бажарилиши керак бўлган ишларни муддатини кўрсатган ҳолда баҳолаш амалга оширилади.

С) тариф тизимида кўзда тутилувчи ишлаб берилган вақт - календарь вақт эмас, балки норматив вақт учун тўланадиган ҳақни англатади.

Д) кадрлар салоҳияти жамият меҳнат салоҳиятининг таркибий қисмидир ;

10. Иш ҳақининг ҳисобланиш усулига кўра нечта гуруҳга булинади?

А). 2 гуруҳга булинади

В) 3 гуруҳга булинади

С) 5 гуруҳга булинади

Д) 8 гуруҳга булинади

Масала:

Ташкилот ходими В.В.Валиевнинг январь-май ойларидаги иш ҳақини хисобланиш тартиби .

В.В.Валиев май ойи учун жами 90000 сум миқдорда даромад хисобланган (жумладан, лавозим маоши-60000 сум, мансаб маошига устама (50%)- 30000 сум). Бундан ташқари, унга туғулган куни муносабати билан лавозим маоши миқдорида 60000 сум мукофот пули берилган.

Май ойи учун В.В.Валиев солиқ солинадиган даромаднинг суммаси 150000 сумни ташкил этади ($60000+30000+60000$).

Январь – май ойлари учун солиқ солинадиган даромаднинг жами суммаси 570000 сумни ташкил этади ($420000+150000$) (14.03.2002й.АВ №1110 «32... жисмоний шахсларнинг даромадларига солинадиган солиқни хисоблаб чиқариш йил бошидан ушиб боровчи якун билан уларни хисоблаб ёзишнинг боришига қараб солиқ соладиган жами даромад суммасидан амалга оширилади ").

Январь-май учун ундурилиши лозим булган солиқнинг умумий суммаси (юкоридаги шкала буйича) 87075 сумни ташкил этади ($40365+(570000-310500) \times 18\%$).

Май ойи учун ундирилиши лозим булган солиқ миқдори (илгарги йил бошидан ушлаб қолинган солиқлар чегараланган ҳолда) 23895 сумни ташкил этади ($87075-63180$).

В.В.Валиевнинг май ойи учун солиқ солинадиган даромади 150000 сумни ташкил этади. Унинг май ойи учун жамғариб бориладиган пенсия хисобварагига утказилиши лозим булган пенсия бадалларининг суммаси 1500 сумни ташкил этади($150000 \times 1\%$).

Май ойи учун бюджетга утказилиши лозим булган солиқнинг бадаллари хисобланадиган суммаси 90000 сумни ташкил этади. (Юбилей саналари ,

тугулган кунлар муносабати билан мукофот туловларидан мажбурий суғурта бадаллари хисобланмайди).

Пенсия жамғармаси май ойи учун утказилиши лозим булга ниш ҳақидан мажбурий суғурта бадаллари 2250 сумни ташкил этади ($90000 \times 2,5\%$).

КРОССВОРД САВОЛЛАРИ:

1)ҳар бир ходимнинг сарфлаган меҳнати миқдори ва сифатига мос равишда тақсимланувчи ва ходим тасарруфига пул шаклида келиб тушувчи миллий даромаднинг бир қисмидир.

2) Тармокнинг асосий ва қўп сонли қисмини ... ташкил қилиб, улар маҳсулот ишлаб чиқариш , таъмирлаш ва ускуналарга хизмат кўрсатишда қатнашадилр, меҳнат предметларини ташиш ва маҳсулот тайёрлашни амалга оширадилар, қурилиш-таъмирлаш ишларини бажарадилар.

3)ҳар бир ходимнинг сарфлаган меҳнати миқдори ва сифатига мос равишда тақсимланувчи ва ходим тасарруфига пул шаклида келиб тушувчи миллий даромаднинг бир қисмидир.

4) ...тушунчаси латин тилидан олинган бўлиб (potentia), имконият, куч-қувват, яшириш имконият маъносини англатади.

5) –бу ходимнинг маълум бир вақт мобайнида бажарган меҳнати учун ҳисобланган ва тўланган иш ҳақидир.

КРОССВОРД САВОЛЛАРИ:

2.			1.			
3.						
		4.				
5.						

КРОССВОРД ЖАВОБЛАРИ:

И	Ш	Ч	И	Л	А	Р			
			Ш						
С	А	Л	О	Ҳ	И	Я	Т		
			Б	А	Ҳ	О	С	И	
			Қ						
Н	О	М	И	Н	А	Л			

ТАЯНЧ ИБОРАЛАР:

Кадрлар салоҳияти - меҳнат ресурсларининг умумий сони ва жинси, ёши, маълумоти, касбий кўникмалари, тармокнинг у ёки бу бўғинларида ва жамоатчилик ишлаб чиқаришида қатнашиши билан ифодаланувчи меҳнат ресурслари ёки имкониятларини ифодалайди. Кадрлар салоҳияти жамият меҳнат салоҳиятининг таркибий қисмидир.

Кадрлар- тармоқда меҳнат билан банд бўлган ҳамда тармок шахсий таркибига кировчи турли касбий–малакавий гуруҳлардаги ходимлар мажмуасидир.

Ишчи кучи - инсоннинг меҳнат қилишга жисмоний ва ақлий қобилиятлари ҳисобланади.

Ноишлаб чиқариш персонали - уй-жой, коммунал ва ёрдамчи хўжаликларда, соғлиқни сақлаш, профилактика ва таълим муассасаларида фаолият юритувчи ходимлар;

Раҳбарлар - директор, директор ўринбосарлари, бош мутахассислар, бўлим ва хизмат бошлиқлари, яъни муҳандис-техник персонал (МТП);

Хизматчилар - ҳужжатларни тайёрлаш, ҳисоб-китоб ва назорат қилиш, хўжалик хизмати ходимлари

Касб–фаолиятнинг махсус ва тор кўринишдаги тури бўлиб, мутахассислик каби назарий билим ва амалий кўникмаларни талаб қилсада, мутахассисликдан фарқли равишда ишлаб чиқаришнинг ўзига хос хусусиятларидан келиб чиқиб қўшимча кўникмаларни ҳам талаб қилади

Малака- деганда бирон-бир касб ёки мутахассилик бўйича мураккаб ишларни бажариш учун зарур бўлган меҳнат кўникмалари ва билимлар даражаси тушунилади.

Иш ҳақи - ҳар бир ходимнинг сарфлаган меҳнати миқдори ва сифатига мос равишда тақсимланувчи ва ходим тасарруфига пул шаклида келиб тушувчи миллий даромаднинг бир қисмидир. Иш ҳақи—бу меҳнат учун мукофотдир.

Ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш ишлаб чиқариш жараёнига жалб қилинган меҳнат ресурсларининг баҳосидир. Бошқача қилиб айтганда, иш ҳақи — бу, маҳсулот ишлаб чиқариш ва сотиш харажатларининг тармок ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш учун сарфланувчи қисмидир.

Номинал иш ҳақи—бу ходимнинг маълум бир вақт мобайнида бажарган меҳнати учун ҳисобланган ва тўланган иш ҳақидир.

Реал иш ҳақи—номинал иш ҳақиға сотиб олиш мумкин бўлган товар ва хизматлар миқдори; реал иш ҳақи — бу, номинал иш ҳақининг “истеъмол қобилияти ”дир.

Меҳнатға ишбай ҳақ тўлаш ишлаб чиқарилган маҳсулот (бажарилган иш, кўрсатилган хизмат) учун тўланадиган ҳақни англатади.

Меҳнатға аккорд ҳақ тўлаш тизими меҳнатға ишбай ҳақ тўлашнинг бир тури бўлиб, унинг моҳиятиға кўра, бунда бажарилиши керак бўлган ишларни муддатини кўрсатган ҳолда баҳолаш амалға оширилади.

Тариф ставкаси—турли гуруҳ ва категориядаги ишчиларнинг вақт бирлигидаги меҳнати учун тўланувчи ҳақнинг мутлақ (абсолют) ўлчамидир. Минимал тариф ставкаси ёки биринчи разрядли ставка бошланғич ҳисобланади.

Меҳнатға ишбай-мукофотли ҳақ тўлашда ишчи бажарган ишиға ҳақ олишдан ташқари, мукофотға ҳам эға бўлади. Мукофот асосан маълум бир кўрсаткичларға эришиш - маҳсулот ишлаб чиқариш режасини бажариш, маҳсулот сифатини ошириш, хом ашё ва материалларни тежаш ва шу кабилар учун берилади.

АДАБИЁТЛАР:

1. Ўзбекистон Республикасининг “Хусусий тармоқлар тўғрисида”ги қонуни. қонун ва қарорлар. Т., “Ўзбекистон”, 2004., №3
2. И.А. Каримов. Ўзбекистон – бозор муносабатларига ўтишнинг ўзига хос йўли. Т., “Ўзбекистон”, 1993.
3. Экономика предприятия. Учебник для ВУЗов. 3-е издание /Под. ред. В.Я.Горфинкеля, В.А.Швандара. - М.: Юнити-Дана, 2003.
4. Махмудов Э.Х. Тармоқ иқтисодиёти: Ўқув.қўлл. –Т.: Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти, 2004.
5. Ақромов Э.А Тармоқларнинг молиявий ҳолати таҳлили. – Т.: Молия, 2003.-223 б.
6. «Ўз Ишингизни яратинг ёки тадбиркор нималарни билиши лозим» - Тошкент шаҳри, ЮНИДО, «Бизнес маслаҳат маркази» лойиҳаси, 2003й.
7. Абдукаримов И.Т. ва бошқалар. Тармоқ иқтисодий салоҳияти таҳлили. Т.: «Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси» нашриёт уйи, 2003.
8. Заработная плата на предприятии / Хасанов Н.Х., Хайдаров Ш.У, Югай Л.П. – Т.: издательский дом “Мир экономики и права”, 2004
9. О.И. Волков, Экономика предприятия, Учебник. М., “ИНФРА-М”, 2000.
10. Г.И. Шепеленко. Экономика, организация и планирование производства на предприятии. Учебное пособие. Ростов-на-Дону, Изд. Центр “МАРТ”, 2000.
11. В. Г. Грузинов. Экономика предприятия Учебник 2-е изд. М.: «Юнити Дана» 2003.
12. Сенге Питер М. и др. пер с англ. Танец перемен: новые проблемы самообучающихся организаций М.: ЗАО Длимп-Бизнес 2004.