

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIV TA‘LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI**

**SAMARQAND DAVLAT VETERINARIYA MEDITSINASI, CHORVACHILIK
VA BIOTEKNOLOGIYALAR UNIVERSITETI**

IQTISODIYOT FAKULTETI

IQTISODIYOT VA BUXGALTERIYA HISOBI KAFEDRASI

60310100-“Iqtisodiyot (qishloq xo‘jaligida)” ta‘lim yo‘nalishi

202-guruh talabalari uchun

YORBKOVA DILOROM MUXAMMADKULOVNAning

“Statistika” fanidan

“Mehnat resurslari statistikasi” mavzusida ochiq amaliy darsining ishlanmasi

Samarqand – 2023

Tuzuvchi:

D.M.Yorbekova – “Iqtisodiyot va buxgalteriya hisobi” kafedrası assistenti.

Taqrizchilar:

D.N.Xolmamatov – SamISI “Marketing ” kafedrası mudiri, dotsent,

i.f.f.d.

A.I.Alikulov – “Iqtisodiyot va buxgalteriya hisobi” kafedrası professori v.b.,
iqtisodiyot fanlari doktori

Kelishildi: O‘quv-uslubiy boshqarma

boshlig‘i, professor v.v.b.

R.F.Ro‘ziqulov

**“Mehnat resurslari statistikasi” mavzusidagi amaliy mashg`ulot o`qitish
texnologiyasi**

Vaqt-2soat.	Talabalar soni:24-nafar.
O`quv mashg`ulotining shakli	Amaliy munozara.
Amaliy mashg`ulot rejasi	1.Mehnat resurslari sonini hisoblash usullari 2.Mehnat resurslari balansi, uning sxemasi va ko`rsatkichlar tizimi
<p><i>O`quv mashg`ulotining maqsadi:</i> iqtisodiy faol aholining mohiyati, ish bilan band aholi, ishsizlik turlari, ishsizlar turlari, tarkibi va sabablarini hamda ularning o`zgarishini o`rganish va tahlil qilish, ishchi kuchi (mehnat resurslari) harakati to`g`risidagi ma`lumotlarni o`rganish, ish vaqti fondi va ish vaqti fondidan foydalanish ko`rsatkichlarini aniqlash va ularning o`zgarishini statistik tahlil qilish bo`yicha amaliy ko`nikma shakllantirish.</p>	
<p><i>Pedagogik vazifalar:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - mavzu bo`yicha bilimlarni kengaytirish va chuqurlashtirish; - o`z fikrini ilgari surish, asoslash,muzokara qilish ko`nikmalarini rivojlantirish; - muammoli vazifalarni yechishni faollashtirishni rag`batlantirish; - muammoli vazifalarni yechishda eng yaxshi yechimlarni tanlash va baholash ko`nikmalarini hosil qilish; - kommuniktsiya, guruhda ishlash ko`nikmalarini rivojlantirish. 	<p><i>O`quv faoliyatining natijalari:</i></p> <p>Talaba:</p> <ul style="list-style-type: none"> - iqtisodiy faol aholining mohiyati, ish bilan band aholi, ishsizlik turlari, ishsizlar turlari, tarkibi va sabablarining mohiyati, mehnat resurslari haqida ma`lumotga ega bo`ladi; - ishchi kuchi (mehnat resurslari) harakati ko`rsatkichlarini bilib oladi; - ish vaqti fondi va ish vaqti fondidan foydalanish ko`rsatkichlarini bilib oladi; - mehnat resurslari harakati ko`rsatkichlarini, ish vaqti fondi va ish vaqti fondidan foydalanish ko`rsatkichlarini aniqlash hamda ularni statistik tahlil qilish tartibini o`rganib chiqadi.
O`qitish usullari va texnikasi	Munozara, muammoli usul. To`g`ridan-to`g`ri jamoaviy aqliy hujum, BBB jadvali
O`qitish vositalari	O`quv qo`llanmalar, o`quv daftarlari, A4 kattaligidagi qog`oz, marker, skotch.
O`qitish shakllari	Frontal,guruh va jamoada ishlash.
O`qitish sharoitilari	Texnik ta`minlangan, guruhlarda ishlashga moslashtirilgan auditoriya.

“Mehnat resurslari statistikasi” mavzusidagi amaliy mashg`ulotining texnologik

kartasi

Bosqichlar , vaqti	Faoliyat mazmuni	
	o`qituvchi	talaba
1-bosqich. Kirish (10min.)	<p>O`quv mashg`ulotining mavzusi, maqsadi, rejalashtirilgan natijasi va uni o`tkazish rejasini aytadi. O`qitish guruhlarda ishlash texnologiyasi asosida olib borilishini e`lon qiladi.</p> <p>Mavzuning tayanch iboralari asosida blits-so`rov o`tkazadi.</p> <p>Talabadan javobni eshitadi va mavzu muhokamasi guruhlarga ishlar taqdimotidan so`ng davom etishini e`lon qiladi.</p> <p>Har bir talaba guruh bahosiga mos ravishda baho olishini tushuntiradi, guruhlarda ishlash qoidalari bilan tanishtiradi(2-ilova). Guruhlarda ishlash natijasi plakat qog`ozlarda ko`rsatilishi kerakligini ma`lum qiladi.</p>	<p>1.1. Tinglaydilar, yoz iboladilar.</p> <p>1.2. Savollarga javob beradilar</p>
2-bosqich. Asosiy (20 min.)	<p>2.1. Talabalarni 2guruhga ajratadi. O`quv topshiriqlarini tarqatadi (4-ilova).</p> <p>Vazifa butun guruh tomonidan bajarilishini e`lon qiladi. Vazifani bajarishda darslik, ma`ruza matnlari va boshqa qo`llanmalardan foydalanish mumkinligini tushuntiradi. O`quv natijalarini eslatadi.</p> <p>Guruhlarda ishlarni boshlashni e`lon qiladi.</p>	<p>2.1. O`quv topshiriqlarini baholash ko`rsatkichlari va mezonlari bilan tanishadilar.</p> <p>Vazifani bajaradilar</p>
3-bosqich. Taqdimot(45 min.)	<p>Taqdimot va guruhlarda ishlash natijalarini o`zaro baholashni tashkil etadi. Javoblarni sharhlaydi, bilimlarni umumlashtiradi, vazifani bajarish jarayonidagi asosiy xulosalarga e`tiborni qaratadi.</p> <p>Munozara uchun savollar beradi(5-ilova).</p>	<p>3.1. Taqdimot qilishadi, qo`shimchalar qilishadi, baholashadi.</p>
4-bosqich. Yakuniy (5 min.)	<p>Mashg`ulotga yakun yasaydi, faol ishtirokchilarni rag`batlantiradi. Kelajakda amaliyot va o`quv faoliyatidagi ahamiyatini ta`kidlaydi.</p> <p>Mustaqil ish uchun vazifa beradi.</p>	<p>Tinglaydilar, aniqlashtiradilar.</p> <p>Mustaqil ish uchun vazifani yozib oladilar.</p>

Amaliy mashg`ulot mavzusi: Mehnat resurslari statistikasi

Reja:

1.Mehnat resurslari sonini hisoblash usullari

2.Mehnat resurslari balansi, uning sxemasi va ko'rsatkichlar tizimi

Tayanch iboralar: Mehnat bozori, mehnat resurslari, iqtisodiy faol aholi, ishga jalb qilingan nafaqachilar koeffitsienti, 16 yoshga to'lgan yoshlar koeffitsienti, hududga ko'chib kelganlar koeffitsiyenti, aholining bandlik koeffitsienti, ishsizlik, friksion ishsizlik, tarkibiy ishsizlik, davriy ishsizlik. O'rtacha ro'yxatdagi xodimlar soni, xodimlar harakati ko'rsatkichlari, ishga qabul qilinganlar koeffitsienti, ishdan ketganlar koeffitsienti, xodimlar turg'unlik koeffitsienti, kalendar ish vaqti fondi, tabel ish vaqti fondi, maksimal imkoniyatli ish vaqti fondi, mehnat unumdorligi.

1.Mehnat resurslarini hisoblash usullari.

Mehnat resurslari - bu jamiyatdagi mehnatga layoqatli, bilim va malakaga, ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatish qobiliyatiga ega bo'lgan kishilardir. Ularning asosiy qismini mehnat qilish yoshida bo'lgan aholi qismi tashkil etadi. "Mehnat kodeksi"ga va O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2002 yil 31 yanvardagi 42-sonli "Aholini ish bilan ta'minlanganligini hisobga olish tizimini takomillashtirish to'g'risida"gi qaroriga binoan mehnat resurslarining quyi chegarasi 16 yosh, yuqori chegarasi esa erkaklar uchun 60, ayollar uchun 55 yosh deb qabul qilingan. Bu chegaralarni belgilashda aholining turmush darajasi, sog'liqni saqlash, sport va maorif tizimi, pensiya ta'minoti sharoitlari, ijtimoiy, iqtisodiy va demografik omillar hisobga olinadi.

Shunga muvofiq mehnat resurslari (MR)ning jismoniy imkoniyatli sonini quyidagicha hisoblash mumkin.

$$MR=MY_0-NI+PO'$$

bu yerda: MY_0 -mehnat qilish yoshidagi aholi; NI - mehnat qilish yoshidagi layoqatsiz aholi (I va II guruh nogironlari hamda imtiyozli pensiyaga chiqqanlar). PO' - tovar ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatish sohalarida band bo'lgan pensionerlar va 16 yoshdan kichik bo'lgan o'smirlar.

O'zbekiston mehnat resurslari bilan ta'minlanish darajasi jihatdan eng yuqori bo'lgan mintaqalar qatoriga kiradi. Markaziy Osiyodagi mehnat resurslarining deyarli 40 foizi uning hissasiga to'g'ri keladi.

Ayniqsa aholining tarkibida mehnat qilish yoshida bo'lgan kishilar sonining nisbatan tezroq o'sishi respublika mehnat resurslarining jadal o'sishiga olib kelmoqda.

Mehnat bozori tushunchasi va statistikaning vazifalari

O'zbekiston Respublikasi quyidagilar kishilar ishsizlar deb e'tirof etiladi: 16 yoshdan boshlab to yoshga doir pensiyaga chiqish huquqini olishgacha bo'lgan yoshdagilar; ishga va ish haqiga (mehnat daromadiga) ega bo'lmaganlar; ish qidiruvchi shaxs sifatida mahalliy mehnat organida (birjada) ro'yxatga olinganlar; mehnat qilishga, kasb tayyorligi yoki qayta tayyorgarlikni o'tishga tayyor, mehnatga qobiliyatli shaxslar.

Ishlovchini majburan ish joyiga biriktirish yoki taqsimlash tartibi o'rnatilmagan. Har qanday mamlakatda ishsizlik yuzaga keladi. Ishsizlikning turli ko'rinishlari mavjud: friksion ishsizlik; strukturaviy ishsizlik; davriy ishsizlik.

Iqtisodiy mustaqil (IM_a), iqtisodiy nomustaqil (INM_a), iqtisodiy faol (IF_a) va iqtisodiy nofaol (INF_a) aholining tarkibi

Jami aholi (A)			
IM_a		$INMa (AKq)$	
IF_a		INF_a	
	D_q	mehnat qilish yoshidagilar	mehnat qilish yoshida bo'lmaganlar
tovar ishlab chisarish va xizmat ko'rsatish sohasida band bo'lganlar; ♦ uy xo'jaligi va shaxsiy tomorqalarda band bo'lganlar; ♦ davlatning barcha mahkamalari tashkilot va idoralarida band bo'lganlar; ♦ ro'yxatga olingan ishsizlar.	♦ stipendiatlar ♦ harbiy xizmatdagilar; ♦ axloq tuzatish muassasalari dagilar; ♦ ruhiy kasalliklar shifoxonasidagilar; ♦ pensionerlar; ♦ qariyalar uyi va bolalar internatidagilar.	♦ ishlamaydigan uy bekalari; ♦ stipendiya olmay o'qiyotganlar.	♦ bolalar; ♦ pensiya olmaydigan qariyalar.

Friksion ishsizlar safiga ish qidirayotgan yoki yaqin vaqt ichida ish bilan ta'minlanishni kutayotgan kishilar kiradi. Bunday turdagi ishsizlik: ish va turar joyining o'zgarish; o'quv yurtlarini bitirishi; mavsumiy ishlarning tugallanishi natijasida yuzaga keladi.

Friksion ishsizlik ishchi kuchlarini tarmoq va regionlar miqyosida samarali taqsimlanishiga, iqtisodiy o'sishga ijobiy ta'sir qilishga ko'maklashadi.

Strukturaviy ishsizlar safiga ishlab chiqarish tarkibi va texnologiyasining tubdan o'zgarishi sababli ishsiz qolgan kishilar kiradi. Bunday ishsizlik sharoitida xodim o'z malakasini oshirish hatto mutaxassisligini o'zgartirishga to'g'ri keladi. Bunga esa ma'lum vaqt talab etiladi. Mehnat bozoridagi muvozanatning bunday buzilishi uzoqroq davom etadi. Shu sababli strukturaviy ishsizlik jiddiy muammolardan hisoblanadi.

Davriy ishsizlik ishlab chiqarishning pasayishi natijasida ishchi kuchiga bo'lgan talabning kamayishi oqibatida vujudga keladi.

Har qanday boshqa mamlakatlar singari O'zbekistonda ham, ishsizlikning yuqorida sanab o'tgan ko'rinishlari mavjud. Ayniqsa, strukturaviy ishsizlik o'ta muhim muammoga aylanmoqda.

Ishsizlik darajasi mehnat resurslaridan foydalanish darajasini tavsiflaydi. U quyidagicha hisoblanadi:

$$K_{id} = IS / IF_a \cdot 100$$

bu yerda: K_{id} - ishsizlik darajasi; IS- ishsizlar soni.

Ishsizlar sonini hisobga olish respublika va joylardagi mehnat birjalarida amalga oshiriladi. Ishsizlar sonining haddan tashqari o'sib ketishiga yo'l qo'ymaslik O'zbekistonda bozor islohotlarini amalga oshirishning asosiy vazifalaridan biridir.

Buning uchun respublikada mehnat bozorini faol tarzda muvozanatlashtirib borishning turli shakllari va usullari qo'llanilmoqsa. 240 dan ziyod

punktlarni o'z ichiga olgan keng tarmoqli bandlik xizmati tizimi vujudga keltirilgan. Respublikaning har bir shahar va tumanlarida mehnat birjalari faoliyat ko'rsatmoqda.

Mehnat resurslari statistikasi

Statistika mehnat resurslarini, xususan, iqtisodiy faol aholining tarkibini quyidagi atributiv (sifat) belgilar asosida guruhlab o'rganadi: mulkchilik shakllari bo'yicha; tarmoqlar bo'yicha; mashg'ulotlar bo'yicha; ijtimoiy guruhlar bo'yicha; yoshi va jinsi bo'yicha; ma'lumoti bo'yicha; hududlar miqyosida; millati bo'yicha va h.k.

Mehnat resurslarini sifat nuqtai nazardan o'rganish iqtisodiy taraqqiyot va uning qonuniyatlarini aniqlash uchun o'ta zarurdir.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida boshqa bozor turlari qatorida mehnat bozori ham amal qiladi. **Mehnat bozori** - bu ish kuchini oldi-sotdi qilish munosabatini bildiradi. Mehnat bozorida ham talab va taklif qonuni amal qiladi. Bu yerda ishchi kuchini raqobat sharoitida oldi- sotdisi amalga oishiriladi. Mehnat bozorining bir tomonida ish kuchi egasi tursa, ikkinchisida ish kuchiga muhtoj korxonalar, firma turadi. Ular o'rtasida ayirboshlash munosabati yuz beradi. Shu tarzda ish kuchiga talab va ish kuchi taklifi bir -biri bilan bog'lanadi.

Mehnat bozori aniq shakllarda yuz beradi, ulardan eng muhimi mehnat birjasidir. Savdo birjasi singari mehnat birjasi tovarni - ish kuchini pulga ayirboshlashda vositachilik qiladi, ish kuchi egasi bilan uni yollovchi korxonalar yoki firma o'rtasida turadi. Birja bir vaqtning o'zida ham ish kuchini sotuvchi, ham uning xaridori nomidan ish ko'radi. U ish kuchiga tushgan talabga binoan ro'yxatdan o'ttgan ishsizlarni bo'sh ish joyini egallash uchun har xil firma, tashkilot va idoralarga yuboradi.

Mehnat birjalari ish kuchi sotilishini uyushtirish bilan cheklanmaydilar. Bundan tashqari ular: ish kuchini iste'molbop qilish; kishilarni kasbga yo'llash; kasbni o'zgartirish; qayta tayyorlash; malakasini oshirish kabi ishlarni bajarish bilan ham shug'ullanadilar.

Mehnat birjasi bozor tizimining unsuri sifatida xarajat qiladi, pul topadi. Uning pul tushumlari ham ish kuchi sohiblari, ham ishga yollovchilarning vositachilik xizmati uchun to'laydigan haqlaridan iboratdir.

Ishga qabul qilishga 16 yoshdan yo'l qo'yiladi. 15 yoshga to'lgan shaxslar ota-onasidan birining yoki ular o'rnini bosuvchi shaxsning yozma ravishdagi roziligi bilan ishga qabul qilinishi mumkin. Ishga qabul qilishni g'ayriqonuniy ravishda rad etishga yo'l qo'yilmaydi. ("O'R mehnat kodeksi" - 77-78 moddalar).

Ishga qabul qilish ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi. Buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi asos bo'ladi. Ishga qabul qilish haqidagi buyruq tuzilgan mehnat shartnomasining mazmuniga to'la muvofiq ravishda chiqariladi. Buyruq xodimga ma'lum qilinib, tilxat olinadi. Qonun hujjatlariga muvofiq tuzilgan mehnat shartnomasi u imzolangan paytdan boshlab kuchga kiradi. Xodim shartnomada belgilab qo'yilgan kundan boshlab o'zining mehnat vazifalarini bajarishga kirishmog'i lozim.

Iqtisodiyot uzluksizligini ta'minlash uchun, mehnat resurslari safi doimo to'ldirilib borilishi kerak. Mehnat resurslari safini to'ldirilishini statistika quyidagi ko'rsatkichlar bilan ifodalaydi: 16 yoshga to'lgan o'smirlar koeffitsiyenti; ishga jalb qilingan o'smirlar koeffitsiyenti; ishga jalb qilingan pensionerlar koeffitsiyenti; ishga jalb qilingan mehnat yoshidagi bo'lmaganlar koeffitsiyenti; ishga jalb qilingan imtiyozli

pensiyaga chiqqan aholi koeffitsiyenti; mazkur hududga kelgan, ishga qabul qilingan mehnat yoshidagi aholi koeffitsiyenti; mehnat resurslarining mutloq o'sish ko'rsatkichi.

Bu ko'rsatkichlar mehnat resurslari sonini to'ldirish intensivligini tavsiflaydi.

16 yoshga to'lgan bolalar koeffitsiyenti (K_{16yosh}) 16 yoshga to'lgan o'smirlar sonini (U_{16yosh}) mehnatga layoqatli mehnat yoshidagi aholi (A_{me}) soniga bo'lish yordamida hisoblanadi:

$$K_{16yosh} = U_{16yosh} / A_{me} \cdot 1000$$

Bu ko'rsatkich 16 yoshga to'lgan o'smirlar evaziga mehnat resurslarining qanchalik ko'payib borishini tavsiflaydi. 16 yoshga to'luvchilarning soni qanchalik ko'p bo'lsa, shunchalik (boshqa omillarni hisobga olmaganda) mehnat resurslarining soni tez sur'atlar bilan oshib boradi. Respublikamizda har yili ja'mi aholining taxminan 1,8-1,9 foizi 16 yoshga to'ladi.

Bu degan so'z respublikamizda mehnat resurslarining potensial soni har yili, boshqa omillarni hisobga olmaganda, taxminan 1,8-1,9 foizga oshadi.

Aholining ish bilan bandligi statistikasi

Ishga jalb qilingan o'smirlar koeffitsiyenti (K_u) mehnat qilish yoshida bo'lmagan o'smirlar soni (U_s) ni mehnatga layoqatli, mehnat yoshidagi aholi soni (A_{me}) ga bo'lish yordamida aniqlanadi:

$$K_u = U_s / A_{me} \cdot 1000$$

Bu ko'rsatkich 16 yoshga to'lmagan, mehnat yoshida bo'lmagan, ammo ishga jalb qilingan o'smirlar evaziga mehnat resurslarining ko'payishini tavsiflaydi. Shuni aytish joizki, bu yoshdagi o'smirlarni mehnatga jalb qilish imkoniyati juda ham cheklangan, chunki ular hali hech qanday kasbiy tajriba va mahoratga ega emaslar. Bundan tashqari, bozor iqtisodiyoti sharoitida ishchi kuchiga bo'lgan talabni mehnat bozori, u yerdagi raqobat belgilaydi.

Demak, mehnat resurslarinin to'ldirishda bu omil o'zining hal qiluvchi rolini o'ynay olmaydi. Respublikamiz aholisi tarkibida 14 yoshli o'smirlarning salmog'i 2,4 foizni, 15 yoshlilar esa 2,2 foizni tashkil qiladi.

Ishga jalb qilingan pensionerlar koeffitsiyenti (K_p) mehnat qilish yoshidan o'tgan pensionerlar soni (P_s)ni A_{me} ga bo'lish yordamida hisoblanadi:

$$K_p = P_s / A_{me} \cdot 1000$$

Bu ko'rsatkich mehnat yoshi (erkaklar 60, ayollar-55)dan o'tgan pensionerlar evaziga mehnat resurslarining ko'payishini tavsiflaydi. Mehnat tajribasi boy, malakasi yuqori bo'lgan bu toifadagi kishilarni ishlab chiqarishga, ayniqsa, xizmat ko'rsatish sohasiga jalb qilish: ulardagi bilim, malaka, tajribadan unumli foydalanish; ularning moddiy holatini yaxshilash; ularning ma'naviy hayotini qo'llab-quvvatlash va yashash umrlarini uzaytirish; ishlab chiqarish va xizmat sohaslaridagi ish joylarini kengaytirish, milliy mahsulot hajmini oshirishi imkonini beradi.

Bu ko'rsatkich bilan bir qatorda ishga jalb qilingan imtiyozli pensiyaga chiqqan ayollar koeffitsiyentini ham hisoblash mumkin.

Ishga jalb qilingan mehnat yoshida bo'lmaganlarning umumiy koeffitsiyenti (K_{meb}) potensial mehnat resursiga aylangan (U^{yosh}) va ishga jalb qilingan o'smirlar (U_s), pensionerlar (P_s) sonini A_{me} ga bo'lish yordamida hisoblanadi:

$$K_{meb} = \frac{Y_{16\ddot{e}u} + V_c + \Pi_c}{A_{me}} \cdot 1000$$

yoki

$$K_{kel} = KEL_{me} / A_{me} \cdot 1000$$

Bu ko'rsatkich qayd qilingan barcha omillar evaziga mehnat resurslarining umumiy sonining ko'payganini tavsiflaydi.

Mazkur hududga kelgan, ishga qabul qilingan mehnat yoshidagi aholi ko'ffisiyenti (K_{kel}) mazkur hududga kelgan, ishga qabul qilingan mehnat yoshidagi (KEL_{me}) aholi sonini A_{me} ga bo'lish yordamida aniqlanadi.

Bu ko'rsatkich mazkur hududdagi mehnat resurslarining migrasiya evaziga qay darajada to'lib borishini tavsiflaydi.

Mehnat resurslarining mutlaq o'sish ko'rsatkichi ($\sum MP_{kyn}$) yuqorida qayd etilgan 16 yoshga to'lgan aholi soni (U_{16yesh}), xalq xo'jaligiga jalb qilingan mehnat yoshida bo'lmagan o'smirlar (U_s), pensionerlar (P_s) va mazkur hududga kelganlar (KEL_{me}) soni yig'indisidan iborat:

$$(\sum MP_{kyn}) = V_{16zu} + Y_c + P_c + KEL_{me}$$

Mutlaq ko'rsatkich mehnat resurslarining potensial sonining o'zgarishini tavsiflaydi.

Biz xohlaymizmi, xohlamaymizmi vaqt o'tishi bilan inson mehnat qobiliyatini yo'qotib boradi. Bu tabiiy hol. Mehnat qobiliyatini yo'qotganlar sonini oshib borishi mehnat resurslari sonining kamayishiga olib keladi. Mehnat resurslari sonining kamayishini statistika quyidagi ko'rsatkichlar yordamida o'rganadi: mehnat yoshidan o'tganlar ko'ffisiyenti; mazkur yilda mehnat yoshida o'lganlar ko'ffisiyenti; pensiyaga chiqqanlar ko'ffisiyenti; mazkur hududdan ketgan mehnat yoshidagilar ko'ffisiyenti; mehnat resurslari safidan chiqqanlarning umumiy ko'ffisiyenti; mehnat resurslarining mutlaq kamayish ko'rsatkichi.

2. Mehnat resurslari balansi, uning sxemasi va ko'rsatkichlar tizimi

Qishloq xo'jaligi korxonalarida ishlovchi xodimlarning soni ma'lum kunga (ko'pincha, 1-yanvar, 1-fevral, 1-mart va hokazo) yoki ma'lum davrdagi o'rtacha ishlovchi xodimlarning soni (bir oy uchun, bir chorak uchun, yarim yillik uchun, bir yillik uchun) aniqlanadi. Qishloq xo'jalik korxonalarida ro'yxatda turgan barcha ishlovchi xodimlar har kuni ishlab chiqarish jarayonida qatnashmaganligi sababli (dam olish va bayram kunlari; ishga chiqmaslik sababli va sababsiz; kasallik tufayli; malaka oshirishda bo'lishi va hokazo) statistikada quyidagi uchta eng asosiy ko'rsatkichlar aniqlanadi:

– Ro'yxatdagi xodimlar soni. Bunga shu xo'jalikda ish haqi oladigan barcha xodimlar, shu jumladan xizmat safarida, ta'tilda, malaka oshirishda, harbiy mashqlarda, xo'jalik ishlarini uyda bajaruvchilar, boshqa xo'jaliklarda shartnoma bilan ishlayotganlar va boshqalar kiritiladi.

– Ishga kelganlar soni. Bunda faqat ro'yxatdagi xodimlarning ishga kelganlar soni hisobga olinadi.

– Ishda haqiqiy ishlagan xodimlar soni. Bunda ishga kelgan xodimlarning ishlab chiqarish jarayonida qatnashgan qismi tushuniladi. Bu ko'rsatkich ishga kelganlar sonidan hamma vaqt kam bo'ladi, chunki ayrim hollarda ishlovchilarga bog'liq bo'lmagan holda, ishlab chiqarish jarayonida to'xtalishlar ro'y berib turadi.

Qishloq xo'jaligi korxonalarida ishlovchi xodimlarning u yoki bu kundagi sonini - ishga kelish hisobini olish tabeli orqali qayd etilib, shu dastlabki ma'lumotlar

asosida (har oy uchun, bir yillik uchun va hokazo) o'rtacha ishlovchi xodimlar soni aniqlanadi.

O'rtacha oylik ro'yxatdagi ishlovchi xodimlarning sonini aniqlash uchun biror bir oydagi har kuni ro'yxatda bo'lgan ishlovchi xodimlarning sonini qo'shib, olingan natijasini shu oydagi kalendar kuniga bo'lish orqali hisoblanadi. Shuni ta'kidlab o'tish kerak-ki, dam olish va bayram kunlardagi ishlovchi xodimlar soni shu kunlardan oldingi ishlovchi xodimlar soniga teng deb olinadi.

Qishloq xo'jalik korxonalarining ishlovchi xodimlari ishlab chiqarish va noishlab chiqarish sohasida band bo'lgan xodimlarga bo'linadi.

Ishlab chiqarish sohasida band bo'lgan xodimlarga-doimiy ishlovchilar, muddatli va vaqtincha ishlovchilar, xizmatchilar (rahbarlar, mutaxassislar, xodimlar va boshqalar) kiradi.

Noishlab chiqarish sohasida band bo'lgan xodimlarga-madaniy-maishiy va kommunal xo'jaligida, umumiy ovqatlanish va savdoda, bolalar bog'chasida, xo'jalik ichidagi qurilishlarda ishlovchilar va hokazolar kiradi.

Hozirgi kunda qishloq xo'jalik korxonalarida mehnat resurslarining tarkibini quyidagi guruhlariga bo'lib o'rganish qabul qilingan:

1. O'spirinlar- 12 yoshdan 16 yoshgacha bo'lgan yigit va qizlar.
2. Yoshi katta bo'lgan mehnatga layoqatlilar -
 - a) 16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar;
 - b) 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan ayollar;
3. Mehnatga layoqatli yoshdagi ishlamaydiganlar -
 - a) invalidlar
 - b) uy bekalari
 - v) nogironlar
 - g) studentlar
4. Qariyalar -
 - a) 60 yoshdan 65 yoshgacha bo'lgan erkaklar
 - b) 56 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan ayollar
5. Mehnatga layoqatlilar - boshqa tashkilotlarda qatnab ishlayotganlar.

1-ilova.

Amaliy mashg'ulotda ishlash tartibi va reglamenti

1. Guruhda ishlash va prezentatsiyani tayyorlash–20min.
2. Ish natijalarini prezentatsiya orqali namoyish qilish –5min.
3. Jamoa bo'lib ishlash va guruhlarni baholash –5 min.

2-ilova.

Guruh bilan ishlash qoidalarini

Har biri o'z sheriklarining fikrlarini hurmat qilishlari lozim;
Har biri berilgan topshiriqlar bo'yicha faol, hamkorlikda va mas'uliyat bilan ishlashlari lozim;
Har biri o'zlariga yordam kerak bo'lganda so'rashlari mumkin; Har biri yordam so'raganlarga ko'mak berishlari lozim;
Har biri guruhni baholash jarayonida ishtirok etishlari lozim;
Har biri: "Biz bir kemadamiz, birga cho'kamiz, yoki birga qutilamiz" atamasini yaxshi bilishlari lozim.

3-ilova.

Baholash mezonlari va ko'rsatkichlari (ball)

Guruh	Yondoshuvning (to'liqligi, to'g'riligi)	Grafikda to'g'ri tasvirlash	Guruh faolligi	Muammoni faol yechilishi	Ballar yig'indisi
	(1,0)	(0,6)	(0,4)	(1,0)	(3,0)
1					
2					
3					

4-ilova.

B.B.B.usuli asosida bilimlarni sinash uchun tarqatma materiallar

	Tushuncha	Bilaman	Bilib olidim	Bilishni xohlayman
1	Iqtisodiy faol aholi tushunchasining mohiyati			
2	Ishsizlik turlari			
3	Ishsizlar turlari, tarkibi			
4	Mehnatga layoqatli aholi yosh kategoriyalari			
5	Mehnat resurslari sonini hisoblash tartibi			
6	Mehnat resurslarining guruhlanishi			
7	Mehnat resurslarining ko'payish holatlari va ular koeffitsiyentlarining hisoblanishi			
8	Mehnat bozori ishtirokchilarining tarkibi			
9	Mehnat resurslarining harakati ko'rsatkichlari			

10	Xodimlar ish vaqti ko'rsatkichlari			
11	Xodimlar mehnat unumdorligi ko'rsatkichlari			

O'quv topshiriqlar:

1– guruh.

- 1) Mehnat bozorining mohiyatini tushuntiribbering.
- 2) Qanday shaxslarni ishsizlar deb ataymiz?
- 3) O'rtacha ro'yxardagi xodimlar soni ko'rsatkichiga ta'rif bering.
- 4) Korxonalarda kadrlar bo'limi faoliyati to'g'risida tushuncha bering.
- 5) Iqtisodiy faol aholi tushunchasi.

Quyidagi jadvalga mehnat bozori statistikasini ifodalovchi ko'rsatkichlarni, ularni aniqlash tartibini yozing:

	Aniqlash tartibi:
Mehnat bozori statistikasini ifodalovchi ko'rsatkichlar:	
Mehnat resurslari soni	
Mehnat resurslarining ko'payish koeffitsiyenti	
Ishga jalb qilingan nafaqachilar koeffitsiyenti	
Hududga ko'chib kelgan va ishga qabul qilinganlar koeffitsiyenti	
Ishga qabul qilinganlar koeffitsiyenti	
Ishdan bo'shatilganlar koeffitsiyenti	
Xodimlarning umumiy oborot	

koefitsiyenti	
Xodimlar turg'unlik koefitsiyenti	
Mehnat unumdorligining natura o'lchovi	
Mehnat unumdorligi qiymat o'lchovi	
Mehnat unumdorligining davrlar bo'yicha o'zgarishi, yani dinamik indeksi	

Masala. Dekabrning 1-dekadasida korxonada xodimlari haqida quyidagi ma'lumotlar berilgan(kishi hisobida).

Oy kunlari	Ro'yxatda bo'lganlar soni	Ishga kelganlar soni	Kun mobaynida bo'sh turganlar
1	420	415	3
2	422	420	-
3	421	418	-
4	423	422	-
5	425	420	10
6	dam olish kuni		
7	423	422	-
8	428	424	6
9	423	420	5
10	420	418	-

Talab qilinadi: Berilgan ma'lumotlar asosida quyidagilarni hisoblang:

- a) o'rtacha ro'yxatdagi xodimlar sonini;
- b) o'rtacha ishga kelganlar sonini;
- v) o'rtacha haqiqiy ishlaganlar sonini.

Masala. Fermer xo'jaligi bo'yicha 2023 yil aprel oyidagi ro'yxatdagi ishlovchi xodimlar soni:

sana	ro'yxatdagi ishlovchi xodimlar	sana	ro'yxatdagi ishlovchi xodimlar
------	--------------------------------	------	--------------------------------

	soni,kishi		soni,kishi
1	940	16	965
2	942	17	968
3	946	18	D
4	D	19	971
5	935	20	974
6	944	21	978
7	951	22	982
8	952	23	984
9	956	24	986
10	959	25	D
11	D	26	984
12	955	27	989
13	958	28	990
14	961	29	992
15	963	30	994
		jami	25119

Talab qilinadi: Jadval ma'lumotlaridan foydalanib,shu oydagi o'rtacha ishlovchi xodimlar sonini o'rtacha oddiy va o'rtacha xronologik usul (5 kunlik oraliqlar bo'yicha) bilan aniqlang.

2 – guruh

1. Mehnat resurslarining guruhlanishi
2. Mehnat resurslarining ko'payish va kamayish holatlari
3. Mehnat yoshidagi mehnatga layoqatli aholi soni
4. O'rtacha ishga kelgan xodimlar soni ko'rsatkichiga ta'rif bering.
5. Korxonada xodimlarning guruhlanishi

Quyidagi jadvalga mehnat bozori statistikasini ifodalovchi ko'rsatkichlarni, ularni aniqlash tartibini yozing:

	Aniqlash tartibi:
Mehnat bozori statistikasini ifodalovchi ko'rsatkichlar:	
Mehnat resurslari soni	
Mehnat resurslarining ko'payish koeffitsiyenti	
Ishga jalb qilingan nafaqachilar koeffitsiyenti	
Hududga ko'chib kelgan va ishga qabul qilinganlar koeffitsiyenti	
Ishga qabul qilinganlar koeffitsiyenti	
Ishdan bo'shatilganlar koeffitsiyenti	
Xodimlarning umumiy oborot koeffitsiyenti	
Xodimlar turg'unlik koeffitsiyenti	
Mehnat unumdorligining natura o'lchovi	
Mehnat unumdorligi qiymat o'lchovi	
Mehnat unumdorligining davrlar bo'yicha o'zgarishi, yani dinamik indeksi	

Masala. Noyabrning 3-dekadasida korxonada xodimlari haqida quyidagi ma'lumotlar berilgan(kishi hisobida).

Oy kunlari	Ro'yxatda bo'lganlar soni	Ishga kelganlar soni	Kun mobaynida bo'sh turganlar
21	525	518	3
22	523	519	-
23	526	523	-
24	524	522	2
25	523	520	8
26	527	523	3
27	522	520	-
28	dam olish kuni		
29	526	523	2
30	523	522	-

Talab qilinadi: Berilgan ma'lumotlar asosida quyidagilarni hisoblang:

- a) o'rtacha ro'yxatdagi xodimlar sonini;
- b) o'rtacha ishga kelganlar sonini;
- v) o'rtacha haqiqiy ishlaganlar sonini.

Masala. Fermer xo'jaligi bo'yicha 2022 yil may oyidagi ro'yxatdagi ishlovchi xodimlar soni:

sana	ro'yxatdagi ishlovchi xodimlar soni,kishi	sana	ro'yxatdagi ishlovchi xodimlar soni,kishi
1	1010	16	1032
2	1012	17	1035
3	1016	18	1036
4	1018	19	D
5	D	20	1040
6	1014	21	1048

7	1018	22	1052
8	1019	23	1054
9	1021	24	1056
10	1023	25	1054
11	1024	26	D
12	D	27	1060
13	1026	28	1061
14	1028	29	1063
15	1030	30	1067
		jami	26917

Talab qilinadi: Jadval ma'lumotlaridan foydalanib,shu oydagi o'rtacha ishlovchi xodimlar sonini or'tacha oddiy va o'rtacha xronologik usul (5 kunlik oraliqlar bo'yicha) bilan aniqlang.

Topshiriq: Fermer xo'jaligi bo'yicha mehnat unumdorligini hisoblash uchun quyidagi ma'lumotlar mavjud:

Mahsulot turi	Yetishtirilgan mahsulot, s		Jami mehnat sarfi, ming kishi soat hisobida		1 s. mahsulotni ishlab chiqarish uchun ketgan mehnat sarfi, kishi-soat hisobida		Hosildorligi, s/ga		1 s. mahsulotning bazis davridagi sotish bahosi, so'mda
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	
	q ₀	q ₁	T ₀	T ₁	t ₀	t ₁	Y ₀	Y ₁	P ₀
bug'	18450,0	21618,0	138.4	181.6	7.5	8.4	32.1	34.9	3450,0

doy									
pax	45450,0	47880,0	2063,4	2470,6	45,4	51,6	28,4	30,1	6156,0
ta									

Talab etiladi:

- 1.Mehnat unumdorligining bevosita ko'rsatkichini hisoblang.
2. Mehnat unumdorligining bilvosita ko'rsatkichini hisoblang.
- 3.Mehnat unumdorligining dinamikasini statistik tahlil qiling.

5-ilova.

Nazorat savollari:

- 1.Mehnat bozori statistikasi mohiyati va uning vazifalari
- 2.Mehnat resurslari va uning mohiyati
- 3.Mehnat resurslarining guruhlanishi
- 4.Mehnat resurslarining ko'payish ko'rsatkichlari
- 5.Mehnat resurslarining kamayish ko'rsatkichlari
- 6.Iqtisodiy faol aholi statistikasi
- 7.Aholining bandlik ko'rsatkichlari
- 8.Ishsizlik va uning turlari, ishsizlik darajasi
- 9.Xodimlarning o'rtacha ro'yxatdagi soni va o'rtacha ishga kelganlar soni qanday aniqlanadi?
- 10.Xodimlar harakati ko'rsatkichlariga tavsif bering.
- 11.Xodimlarning ish vaqti ko'rsatkichlarini tavsiflang.
- 12.Xodimlarning ish vaqtdan foydalanish ko'rsatkichlari dinamikasi statistikasi.

Testlar:

1. Qayd qilingan bandlarning qaysi biri mehnat resurslari hisoblanadi:

- A. Mehnat qiladigan yoshdagi aholi;
- B. II guruh nogironlari;
- C. III guruh nogironlari;
- D. Barcha javoblar to'g'ri.

2. Aholining ish bilan bandlik darajasi qanday topiladi:

- A. Ish bilan band bo'lgan aholi sonining mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soniga nisbati (bo'lish bilan)
- B. Aholining o'rtacha sonidan ishsizlar ayriladi
- C. Aholining ish bilan band bo'lganlar soni
- D. Barcha javoblar to'g'ri

3. Mehnat unumdorligi qanday o'lchov birliklarda aniqlanishi mumkin:

- A. Faqat natural va qiymat usullarida
- B. Natural, shartli natural, mehnat va qiymat usullarida
- C. Faqat mehnat va qiymat usullarida
- D. Barcha javoblar to'g'ri

4. Ishga qabul qilingan xodimlar koeffitsiyenti qanday aniqlanadi:

- A. Ishga qabul qilingan xodimlarni xodimlarning o'rtacha soniga bo'lish natijasida
- B. Ishdan ketgan xodimlarning ishga qabul qilingan xodimlar soniga bo'lish natijasida
- C. Ishga qabul qilinganlar o'rtacha soni bilan

D. Barcha javoblar to'g'ri

5. Ishdan bo'shatilgan xodimlar koeffitsiyenti qanday aniqlanadi:

- A. Ishdan bo'shatilgan xodimlarni xodimlarning o'rtacha soniga bo'lish natijasida
- B. Ishga qabul qilingan xodimlarni xodimlar o'rtacha soniga bo'lish natijasida
- C. Ishdan ketganlar o'rtacha soni bilan
- D. Barcha javoblar to'g'ri

6. Xodimlarning umumiyoboroti (aylanmasi) koeffitsiyenti qanday aniqlanadi:

- A. Ishga qabul qilinganlar va ishdan bo'shatilgan xodimlar sonini, xodimlarning o'rtacha soniga bo'lish natijasida
- B. ishdan bo'shatilgan xodimlarni xodimlarning o'rtacha soniga bo'lish natijasida
- C. ishga qabul qilingan xodimlarni xodimlar o'rtacha soniga bo'lish natijasida
- D. barcha javoblar to'g'ri

7. Xodimlarning ishlagan kishi kunlari qanday topiladi:

- A. haqiqiy ishlagan xodimlar, ishlagan kunlar soniga ko'paytiriladi
- B. ro'yxatdagi xodimlar soni kalendar kunlar soniga ko'paytiriladi
- C. haqiqiy ishlagan xodimlar soni kalendar kunlarga ko'paytiriladi
- D. barcha javoblar to'g'ri

8. Tabel ish vaqti fondi qanday aniqlanadi:

- A. kalendar kunlardan bayram va dam olish kunlari ayrilib o'rtacha ro'yxatdagi xodimlar soniga ko'paytiriladi
- B. kalendar kunlarga ro'yxatdagi xodimlar soni ko'paytiriladi
- C. kalendar kunlar o'rtacha ro'yxatdagi xodimlar soniga ko'paytiriladi
- D. barcha javoblar to'g'ri

9. Tayyor mahsulot bir birligining tannarxi aniqlanadi:

- A. ishlab chiqarish xarajatlarini mahsulot hajmiga bo'lish natijasida
- B. barcha ishlab chiqarish xarajatlari qiymatlarining yig'indisi
- C. ishlab chiqarish xarajatlarini mahsulot hajmiga ko'paytirish natijasida
- D. barcha javoblar to'g'ri

10. Nafaqa va stipendiyalar aholi daromadiga kiradimi:

- A. kiradi, aholi daromadlarining bir turi
- B. faqat stipendiya daromad hisoblanadi
- C. faqat nafaqa daromad hisoblanadi
- D. ikkalasiyam aholi daromadiga kirmaydi

Uygavazifa. Shirkat xo'jaligi bo'yicha bir yilda ishlovchi xodimlar tomonidan – 350850 ish kunini tashkil etgan. Ish kuni shu davrda 305 kun, bayram va dam olish kunlari 60 kun. Kalendar davridagi ishlovchilar sonini aniqlang.