

Lobar ANVAROVA,
Qarshi davlat universiteti tayanch doktranti
 E-mail: anvarovalobar17@gmail.com.
 Tel: (91)234-44-00

Shahrisabz davlat pedagogika instituti dotsenti B. Omonov taqrizi asosida

IJTIMOYIY - MA'NAVIY MUHITNI SOG'LOMLASHTIRISH MEHNAT SAMARADORLIGINING MUHIM OMILI

Annotatsiya

Maqolada mehnat samardorligi oshirishda ijtimoiy-ma'naviy muhitning o'rnini va ahamiyati masalasi o'rganilgan. Ijtimoiy-ma'naviy muhitga salbiy va ijobiy ta'sir ko'rsatuvchi omillar va ularni keltirib chiqaruvchi ijtimoiy-siyosiy, iqtisodiy faktorlar tahlil qilingan. Mehnat samardorligining iqtisodiy-ijtimoiy hayotga ta'siri xususan, hayot sifati va darajasini oshirishdagi roli bilan bog'liq fikr-mulohazalar keltirilgan.

Kalit so'zlar: iqtisodiyot, mehnat samardorligi, moddiy va ma'naviy ishlab chiqarish, ijtimoiy-ma'naviy muhit, hayot sifati, turmush darajasi, sog'lom va nosog'lom muhit.

ОЗДОРОВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО - ДУХОВНОЙ СРЕДЫ-ВАЖНЫЙ ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

Аннотация

В статье исследуется вопрос о роли и значении социально-духовной среды в повышении эффективности труда. Проанализированы факторы, оказывающие отрицательное и положительное влияние на социально-духовную среду, и вызывающие их социально-политические, экономические факторы. Влияние производительности труда на экономическую и социальную жизнь в частности, были высказаны соображения относительно его роли в повышении качества и уровня жизни.

Ключевые слова: экономика, производительность труда, материальное и духовное производство, социально-духовная среда, качество жизни, уровень жизни, здоровая и нездоровая среда.

WELLNESS OF THE SOCIO-SPIRITUAL ENVIRONMENT IS AN IMPORTANT FACTOR IN LABOR

EFFICIENCY

Annotation

The article explores the question of the role and importance of the socio-spiritual environment in increasing labor productivity. The socio-political, economic factors that influence the socio-spiritual environment salabiyya and positively and those that cause them have been analyzed. The influence of labor efficiency on economic and social life is presented in particular, feedback on the role of labor efficiency in improving the quality and level of life.

Key words: economy, labor efficiency, material and spiritual production, socio-spiritual environment, quality of life, standard of living, healthy and unhealthy environment.

Kirish. Mehnat samardorligini oshirish zamonaviy iqtisodiyotda iqtisodiy rivojlanishning eng muhim va hal qiluvchi omillaridan biri hisoblanadi. Mehnat jarayoni faqat moddiy ne'matalarga yaratish qaratilgan bo'lmaydi, bu uning bir tomoni xolos. Chunki mehnat nafaqat moddiy va ma'naviy ne'matlar yaratishga, balki inson ehtiyojlarini qondirishga, uning manfaatlarini ro'yobga chiqarishga qaratilgan maqsadga muvofiq faoliyatdir. Har qanday jamoadagi sog'lom ijtimoiy-ma'naviy muhit mehnat samardorligining oshishiga xizmat qiladi.

Ijtimoiy-ma'naviy muhit qadriyatlar tizimining yuzaga kelishi yoki mavjudlarining o'zgarishi, yoki ularning unutilishiga asos bo'ladi. Sobit g'oyalar, qarashlar, axloqiy, huquqiy, estetik, diniy me'yorlar, jamiyat rivojini taqazo etadigan boshqa mafkuraviy talablar ma'naviy muhitni tashkil etadi. Ijtimoiy-ma'naviy muhit – jamiyatning hissiy, aqliy va jismoniy kamolot borasida erishgan o'rtacha saviyasi asosida vujudga kelgan talablar va ularning amalga oshirish tartibidir.

Muhokama va natijalar. Mehnat samardorligi o'z-o'zidan vujudga kelmaydi, unga bevosita ta'sir ko'rsatdigan omillar mavjud. Mazkur omillarning xarakteri mehnat samardorligiga erishishga yoki aksincha bo'lishiga olib keladi. Mehnat inson hayotining eng muhim tomoni bo'lib, uning kechishi, natijasi va davomiyligi, shu bilan bir qatorda uning samardorlik ko'rsatgichlari mehnat sharoitlariga ham uzviy bog'liq. Masalan, noqulay mehnat sharoiti odamni jismoniy jihatdan charchashi, turli xil kasalliklarga tez chalinishi, mehnatga munosabatning yomonlashuviga olib keladi. Mehnat sharoiti mehnat samardorligini oshirishning asosiy va zaruriy shartidir. Odatda mehnat sharoitlari deganda inson mehnat faoliyati kechayotgan ishlab chiqarish muhiti tushuniladi. Bunda tashkilot yoki korxonaning texnik jihatdan jihozlanganligi darajasi, undagi texnologik jarayonlar, ish o'rinlarining sanitariyasi va gigiyena qoidalariga mosligi, estetik jihatdan jazibadorligi, xodim sog'ligiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin bo'lgan omillarning bartaraf etilganligi va hokazolar nazarda tutiladi. Mazkur omillar eng avvalo insonning salomatligiga, mehnat qobiliyatlariga ta'sir ko'rsatadi. Lekin, shuning bilan bir qatorda, mehnat sharoitlari insonning kundalik hatti-harakatlari, mehnat faoliyati samarasiga ham ta'sir ko'rsatadi. Qulay mehnat sharoitlari inson xulq-atvoriga, mehnatga munosabatiga, jamoadoshlariga munosabatiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Mehnati samardorligi insonning mehnat faoliyati qanday mehnat jamoasida kechayotganiga ham bog'liq. Biz bu o'rinda mehnat jamoasining qaysi soha yoki tarmoqqa dahldorligini nazarda tutayotganimiz yo'q. Gap mehnat jamoasidagi munosabatlar xarakteri xususida bormoqda. O'zaro hurmat, o'zaro yordam, xayriyohlik hukmron bo'lgan, shaxslararo munosabatlar adolat tamoyillari asosida muvofiqlashtirilayotgan mehnat jamoasida faoliyat ko'rsatayotgan kishining xulq-atvori, o'zgalarga munosabati nosog'lom ijtimoiy-ma'naviy muhit hukm surgan sharoitda mehnat qilayotgan kishining hatti-harakatlari va munosabatlaridan tubdan farq qiladi. Birinchi sharoit inson hayotiy faoliyatiga pozitiv tus bersa, ikkinchi sharoit uning xulq-atvorini egoistik manfaatlariga bo'ysundiradi. Sog'lom ijtimoiy-ma'naviy muhit xodimlarning mehnat qobiliyatini oshiradi.

Iqtisodiy samardorlikka erishishda quyidagi omillar muhim ahamiyatga ega:

- *Jamoa a'zolarining bir-biriga bo'lgan ishonchi;* mazkur omil mehnat samardorligi oshirishga va jamodagi jipslikni (konsoldatsion) ta'minlashga xizmat qiladi. Masalan, xususiy mehnat bilan shug'ullanayotgan kishi odatda korxonada taqdiri uchun mas'ulligi, ishlab chiqarish vositalarining egasligi, mehnat natijalaridan ko'proq manfaatdorligi bois u o'zi ishonchgan xodimlar bilan ishlashni ma'qul ko'radi. Mazkur jarayon ayaniqsa yollanma mehnat jarayonida yaqoll ko'zga tashlanadi, chunki yollanib

ioshlayotgan odam ishning natijasi bevosita aloqador bo'lmaydi. Boshqa tomondan qaraganda esa, xodimlar o'rtasidagi muomila madaniyati, o'zaro hurmat, ishga bo'lgan ma'suliyat hissi, sog'lom raqobatning mavjudligi kabilar ham zaruriy omillardandir. Ta'kidlash lozimki, o'zaro ishonchning mavjudligi mehnatga sog'lom munosabatni yuzaga keltiradi va mehnatkashlarning ishga va uning natijasi bo'lgan mehnat samardorligi pozitiv yondashuvni shakllantiradi.

- *Nekbinlik*; mehnatga qanday munosabat, ya'ni ruhiy holatni ifodalaydi. Mehnatga nisbatan ongli munosabat va uning natijasi uchun ma'suliyat his qilish bilan bog'liq jarayon. Mehnatga shunchaki majburiyat sifatida emas balki, undan huzur-xalovat oladigan faoliyat sifatida qarash, hayotidagi eng muhim faoliyat sifatida baho berishdir.

- *Xayrixoh va ishbilarmonlik tanqidi*; o'zaro hurmat, o'zaro yordam, xayrihohlik hukmron bo'lgan, shaxslararo munosabatlar adolat tamoyillari asosida muvofiqlashtirilayotgan mehnat jamoasida faoliyat ko'rsatayotgan kishining xulq-atvori, o'zgaralarga munosabati nosog'lom ijtimoiy-ma'naviy muhit hukm surgan sharoitda mehnat qilayotgan kishining hatti-harakatlari va munosabatlaridan tubdan farq qiladi. Birinchi sharoit inson hayotiy faoliyatiga pozitiv tus bersa, ikkinchi sharoit uning xulq-atvorini egoistik manfaatlariga bo'ysundiradi. Shu nuqtai nazardan fikrlaganda, mehnat jamoasidagi munosabatlar xarakterining ijtimoiy guruh vakillari turmush tarziga ta'siri beqiyosdir.

- *Tashkilot ichidagi muammolarni muhokama qilishda erkin fikr bildirish*; yuqoridagi omillar har qancha muhim bo'lmasin bularning o'zi yetarli emas. Mehnatni tashkil etish va amalga oshirishda erkin fikr muhim ahamiyatga ega chunki, erkinlikning mavjudligi ijodiy fikrlar va mehnatga nisbatan pozitiv munosabatni yuzaga keltiradi. Erkinlik nafaqat shaxsning tanlash, yaratish imkoniyati borligini, bu borada sun'iy cheklovning yo'qligini, shuningdek u o'z xatti-harakatlari oqibatlari uchun javobgar bo'lishi kerakligini ham anglatadi. Demak, erkinlik va mas'uliyat ajralmasdir. Erkinlik shaxs, muayyan guruh, millat, butun jamiyatga ma'suliyat yuklaydi. Erkinlikni anglash, manfaatlar to'qnashuvi sharoitda uning chegarasini belgilash, erkinlikni suiste'mol qilish kabi holatlar mavjud. Demak, jamiyat a'zolari ongida erkinlik ko'ngil tusagan ishni qilish, tiyiqsizlik ekan degan bir yoqlama fikrni shakllantirmaslik uchun uni avvalo mas'uliyat ekanligini tushuntirish lozim.

- *Boshqaruvda bosimning yo'qligi*; rahbarning o'z qo'l ostidagi xodim ichki dunyosini tushunishi, ya'ni o'zini o'miga qo'ya olishi, uning holatini hisobga olishi, fikrini tinglashi, qiziqish va tashvishlariga sherik bo'lishi katta ahamiyatga ega. Buning uchun rahbarda yuksak madaniyat, zarur kommunikativ malakalari va axloqiy-hissiy sezgirlik bo'lishi lozim [1:92]. Rahbarlik har qanday ijtimoiy guruhda taraqqiyotga intilishning siyosiy jihatdan strategik, taktik yo'nalishlarini, huquqiy jihatdan faoliyat imkoniyatlarini va chegaralarini, iqtisodiy jihatdan shart-sharoitlari, moddiy asoslari va mahsulotlarini, ma'naviy jihatdan esa tarbiyaviy, ma'rifiy va madaniy darajasini shakllantirishda yetakchi o'rin tutadi. Bu esa rahbardan yuksak aql-zakovat, keng dunyoqarash, rahbarshunoslik fani doirasida erishilgan barcha yutuqlardan, zamonaviy ma'lumotlardan xabardor bo'lishni talab etadi. Aks holda guruh, tashkilot, jamiyat, davlat faoliyatida juda chalkash, yechimini topish qiyin, salbiy vaziyatlarni keltirib chiqaruvchi murakkabliklar avj olib ketishi mumkin. Chunki boshqaruvda rahbarlikning huquqiy me'yorlarga tayangan, teran sotsiologik va psixologik tahlillar asosida ishlab chiqilgan, yaqin va uzoq davrlarga mo'ljallangan aniq strategik yo'nalishga ega bo'lmasligi jamiyatning tartibsiz boshqarilishi oqibatida yechimini topmagan muammolarning keskin ko'payishiga va jamiyatdagi turli toifalarning noroziligiga olib keladi.

- *Xodimlarning sadoqati*; O'zbekistonda olib borilayotgan iqtisodiy islohotlar bozor munosabatlarini shakllantirar ekan tashkilotlarning mavqesini ham tubdan o'zgartirmoqda. Turli xil mulk, hajmi va faoliyati har xil bo'lgan korxonalarining mavjud bo'lishi yangi iqtisodiy va huquqiy munosabatlar shakllanishiga olib kelmoqda. Bu holat insonlar o'rtasidagi munosabatlarga ham o'zini ta'sirini ko'rsatmoqda, ularning mulkka, olinayotgan natija va uning samaradorligiga bo'lgan qarashi tubdan o'zgarib bormoqda. Bugungi kunda mehnatga nisbatan moddiy yondashuv tendensiyasi avj olmoqda. Mehnatni qadrlash va kasbga sadoqat kabi qadriyatlar tobora sayozlashmoqda. Masalan, mehnat migratsiyasi e'tobor qarataidigan bo'lsak buni yaqqol ko'rish mumkin. Yoshlar mehnat faoliyati kechayotgan joyni oson o'zgartiradilar, mehnat ilinjida bir shahardan boshqasi-ga, bir mintaqadan boshqasiga, bir mamlakatdan boshqasiga erkin ko'chib o'taveradilar. Aynan shuning uchun mehnat migrantlari tarkibida yoshlar ulushi kattaligicha qolmoqda. Iqtisodiy taraqqiyot va kambag'allikni qisqartirish vazirligi taqdim qilgan ma'lumotlarga qaraganda, 2021 yilning 1 yanvariga qadar xorijda 1 million 678 ming 400 nafar mehnat migranti faoliyat olib borgan. Ularning 993,7 ming nafari, ya'ni 59,2 foizi yoshlardan iborat bo'lgan [2]. 2021 yilning yanvar-sentabr oylarida esa faqatgina Rossiyada ishlayotgan o'zbekistonlik migrantlar soni 3 milliiondan oshgan[3]. Tabiiyki, ularning ham katta qismi yoshlardan iborat bo'lgan.

Biroq mobillik deganda nuqul hududiy mobillik tushunilmaydi. Yigit va qizlar nafaqat mehnat faoliyatlarini kechayotgan hududni, balki kasb-korlarini ham tez-tez o'zgartirib turadilar. Mutaxassislar kasbiy mobillikning asosiy sabablarini quyidagilar bilan bog'laydilar: yangi kasbiy faoliyatga qiziqishning vujudga kelishi, ko'proq maosh olish imkoniyatining paydo bo'lishi, yangi lavozimlarga ko'tarilish istiqbollari, mehnat bozorida yuzaga kelgan noqulay vaziyat, shug'ullanib turgan kasbning qadrsizlanishi[4:80].

Nosog'lom ijtimoiy-ma'naviy muhit mehnat jamoasidagi tushkun kayfiyat, pessimizm, passivlik, ziddiyat, raqobat tajovuzkorlik, odamlarning antipatiyalari do'st do'st uchun, xodimlarning ishini baholashning adolatsizligi chalkashlik, janjallar, o'zaro ayblovlar paydo bo'ladi, jamoa yopiladi va boshqa jamoalar bilan hamkorlik qilishga intilmaslik kabilar bilan tavsiflanadi.

Ijtimoiy-ma'naviy muhit tushunchasi juda keng qamrovga ega. U jamiyat a'zolari uchun qo'yilgan ma'naviy talablarning umumiy ifodasi sifatida yuzaga keladi, uni targ'ib qiladi. Ammo ayrim xollarda buning o'zi yetarli emas. Individuallashgan, kichik kasbiy yoki guruhviy manfaatlar ifodasi sifatida yuzaga keluvchi muhit - submuhit mavjud. U umumiy muhit ichida paydo bo'ladi va undan alohida yuzaga kelmaydi. Submuhit ma'naviy muhit ichida yuzga kelganligi bois unga bo'ysunishga majbur bo'ladi. Submuhit ma'naviy muhitning barqarorlik yoki beqarorlik holatini belgilab bermasada har holda ta'sir etishi mumkin.

Submuhit tor doiradagi guruhlarning qiziqish va xoxishlarini, ijtimoiy mo'ljallarini o'zida aks ettiradi, shuning uchun ham uning tarqalish doirasi cheklangan bo'ladi. Submuhit umumiy muhit talablarini jiddiy o'zgartira olmaydi. Chunki u umumiylikka erisha olmaydi. Shunday bo'lsada uni e'tiborsiz qoldirish kerak degani emas. Muhit har qanday jamiyatdagi vaziyatni ko'rsatib beruvchi muhim omildir. Jamiyatning ijtimoiy mo'ljallariyu odamlarning bir- biriga bo'lgan munosabati ularning dunyoqarashi olib borilayotgan siyosatga nisbatan munosabati, ishonchi va e'tiqodi bularning hammasi muhit keltirib chiqargan ijtimoiy kayfiyat bilan bog'liq. Shuning uchun ham bugungi kunda ijtimoiy-ma'naviy muhitni sog'lomlashtirish uning barqarorligiga erishish muhim masalardan biridir.

Ma'naviy muhit shaxs va jamiyatni davr talablariga moslab, tarbiyalab boradi va shu asnoda turli tahdid va xurujlardan saqlaydi. Muhit qancha bag'rikeng va holis bo'lsa u shunchalik darajada tez rivojlanib boradi. Muhit yaxshi va yomon tomonga bo'lmasin juda tezlik bilan o'zgarib qolmaydi. Uning talabi ham odatda bir xil ya'ni barqaror muhitni qaror toptirish. Ya'ni bir xillik yuzaga keltirishni maqsad qiladi. Ammo har doim ham mutlaq tenglik va bir xillikka erishib bo'lamaydi, chunki

odamlarning yashash tarzi, qiziqishi, dunyoqarshi har xil. Shunga qaramasdan muhit barqarorlik sari intilaveradi. Muhit ta'siri ostida odamlar o'zlaridagi ayrim kamchilik va odatlardan voz kechib umumiy muhit talabi asosida o'zini moslaydi. Bu jarayonda u tarbiyalanib boradi, uning axloqiy qarashlarida, dunyoqarashi va baholash meyorlarida o'sish sur'ati ko'rinadi. Muhit har qanday jamoadagi ijtimoiy-iqtisodiy vazifalarini to'liq bajarish uchun shart-sharoit yaratib beradi. Intilish va istaklar muhit vositasida amaliyotga aylanadi.

Xulosa. Ijtimoiy-ma'naviy muhitni sog'lomlashtirish hamda iqtisodiy samaradorlikka erishishda ko'p jihatdan xodimlarning o'z mehnat faoliyatiga nisbatan hissiy munosabati, xodimlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni do'stona va hurmatga asosnaganligi, rahbar va xodimlar o'rtasidagi munosabatlarning xarakteri, mehnatni tashkil va mehnat sharoitlarining qulayligi, iqtisodiy va ma'naviy rag'batlantirish omillarning mavjudligi bog'liqdir. Demak ijtimoiy-ma'naviy muhit har qanday jamodagi mehnat samaraodrligini oshirishda hal qiluvchi ahamaiytga ega. Koroxona va tashkilotlardagi sog'lom yoki nosog'lom muhit ta'siridag xodimlarning mehnatga va uning natijasiga bo'lgan munosabatlari tizimi shakllanadi.

ADABIYOTLAR

1. S.To'ychiyeva. Madaniyat va san'at sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarish. Darslik Toshkent - 2020.92-bet.
2. Xorijda ishlayotgan o'zbek migrantlarining soni qancha? Statistika e'lon qilindi.// kun.uz, 2021, 29 yanvar.
3. O'zbekiston Rossiyadagi migrantlar soni bo'yicha birinchi o'rinni egalladi.// bugun.uz, 2021,12 dekabr.
4. Сигитова М.А., Филиппова К.В. Ключевые особенности молодежи, определяющие поведение на рынке труда.// Общество: социология, психология, педагогика, 2021, №8.- 80-с.