



Aziza TO'RAYEVA,
QarshiDU katta o'qituvchisi

Shahrisabz davlat pedagogika instituti professori, falsafa fanlari doktori B.Omonov taqrizi asosida

OILAVIY MUHITNING SOG'LOMLASHUVIDA MEHNATGA OQILONA MUNOSABATNI SHAKLLANTIRISHNING O'RNI ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada oilaviy muhitning sog'lomlashuvida mehnatga oqilona munosabatni shakllantirishning ahamiyati haqida so'z yuritilgan. Mehnatga munosabatni qaror toptirishda shaxsni ish vaqtidan oqilona foydalanishga odatlantirish, shaxsni o'z funksional vazifalarini oqilona bajarishga odatlantirish, shaxsning mehnatga ijodiy munosabatini yuksaltirish zarurligi kabi faktorlar muhim o'rin egallashi ta'kidlangan. Bu tadbirlarni amalga oshirishning taklif va tavsiyalari ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: Oilaviy muhitning sog'lomlashuvi, mehnat, mehnat madaniyati, mehnatga munosabat, ish vaqti, funksional vazifalar, mehnatga ijodiy munosabat.

РОЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ РАЦИОНАЛЬНОГО ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ В ОЗДОРОВЛЕНИИ СЕМЕЙНОЙ СРЕДЫ

Аннотация

В данной статье рассматривается значение формирования рационального отношения к труду в оздоровлении семейной среды. Подчеркивается, что важными факторами в укреплении трудового отношения являются приучение личности к рациональному использованию рабочего времени, к разумному выполнению своих функциональных обязанностей, а также повышение творческого отношения к труду. Разработаны предложения и рекомендации по реализации этих мер.

Ключевые слова: Оздоровление семейной среды, труд, культура труда, отношение к труду, рабочее время, функциональные обязанности, творческое отношение к труду.

THE ROLE OF FORMING A RATIONAL ATTITUDE TOWARDS WORK IN IMPROVING THE FAMILY ENVIRONMENT

Annotation

This article discusses the importance of developing a rational attitude towards labor in improving the family environment. It emphasizes that crucial factors in fostering such an attitude include accustoming individuals to the rational use of working time, encouraging them to perform their functional duties reasonably, and enhancing their creative approach to work. Proposals and recommendations for the implementation of these measures have been developed.

Key words: Keywords: improvement of the family environment, labor, labor culture, attitude towards labor, working time, functional duties, creative attitude to labor.

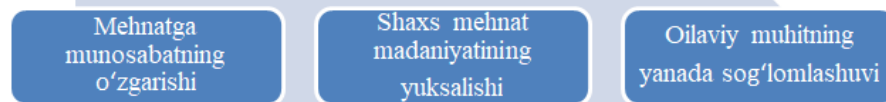
Kirish. Bugungi kunda jahonda yuz berayotgan globallashuv mamlakatlardagi mehnat sharoitlari va ishlab chiqarishni tashkil qilish tamoyillarini murakkablashtirmoqda, ishlab chiqarish jarayonlarini intensivlashtirmoqda. Bu jarayonlar ota va onaning jamiyatda, ish joyida o'tkazadigan vaqti miqdori oiladagi o'tkazishi lozim bo'lgan vaqt miqdoridan oshishiga sabab bo'lmoqda. Natijada ota va onaning oiladagi o'rni va nufuzi yangicha tus olmoqda, buning oqibatida esa farzandlarning oiladagi xulq-atvori o'zgarmoqda. Bizning fikrimizcha, ota va onaning jamiyatda, ish joyida o'tkazadigan vaqti bilan oilada o'tkazadigan vaqti o'rtasida oqilona mutanosiblikni vujudga keltirish uchun ularning mehnat madaniyatini yuksaltirish zarur bo'ladi. Chunki aynan mehnat madaniyati ish vaqtidan unumli foydalanish, mehnat bilan bog'liq funksiyalarni oilaga ajratiladigan vaqt evaziga bajarmaslik, natijada oilaviy munosabatlar uchun ajratiladigan vaqt miqdorini oshirish imkonini beradi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyevning «Milliy tiklanishdan- milliy yuksalish sari» asari maqolani tayyorlashda nazariy-metodologik asos vazifasini bajardi. Yetakchi o'zbek olimi olim A.V.Vahobov hamkorligida yozilgan «Moliyaviy va boshqaruv tahlili» kitobida zamonaviy xodimning ish vaqtidan unumli foydalanish, shaxsning mehnatga ijodiy munosabatini

shakllantirishga oid mulohazalari bayon qilingan. Taniqli sotsiolog Gasparyan Y.A esa o'zining asarlarida zamonaviy oilaning turmush darajasi va turmush tarzi o'rtasidagi aloqadorlikni tahlil qilishni mehnat madaniyati bilan bog'laydi. Tadqiqotchi R.Umurzakova esa O'zbekistonda oila mustahkamligining sotsial omillari xususida fikr yuritadi.

Tadqiqot metodologiyasi. Oilaviy muhitni yanada sog'lomlashtirish va ota-onaning mehnat madaniyati o'rtasidagi aloqadorlikni aniqlashda dialektika uslublari va usullari, prinsiplari va imperativlari, ilmiy manbalarni tahlil qilish uslubidan foydalanildi. Xodimning mehnatga munosabatini o'zgartirish chora-tadbirlarini ishlab chiqishda nazariy-mantiqiy va gnoseologik uslublarga tayanildi.

Talqin va natijalar. Xodim mehnat madaniyatini yangi darajaga ko'tarishda mehnatga munosabatning o'rni va ahamiyati katta hisoblanadi. Mehnatga munosabat uni o'z mehnatiga oqilona munosabatda bo'lishga, o'z mehnati va lavozimining qadriga yetishga, uning ijtimoiy ahamiyatini chuqur anglab olishga odatlantirish dardor. Mehnatga oqilona munosabatgina xodimda ijodiy tafakkurni rivojlantiradi, unda ish vaqtidan samarali foydalanish malakasini shakllantiradi, optimistik kayfiyatni yuzaga keltiradi, bo'sh vaqti miqdorini oshiradi, oila a'zolariga munosabatini o'zgartiradi. Bu mantiqiy zanjirni quyidagicha tasavvur qilish mumkin:



Bizning fikrimizcha, quyidagi tadbirlar xodimning mehnatga munosabatini o'zgartirish orqali shaxs mehnat madaniyatini yuksaltiradi va uning oilasidagi muhitni sog'lomlashtirishga xizmat qiladi:

Birinchidan. Shaxsni ish vaqtidan oqilona foydalanishga odatlantirish lozim.

“Moliyaviy va boshqaruv tahlili” fani xodimning ish vaqtidan foydalanishini tahlil qilishning o'nlab uslublarini taklif qiladi. Ish vaqtining yo'qolishi sabablarini, uning ish sifatiga, mahsulot ishlab chiqarish hajmiga ta'sirini aniqlash yo'llarini ifodalaydi. Biroq ushbu metodologiya amalda kam qo'llanilmoqda. Shu boisdan ish vaqtidan foydalanish ahvoriga oid ma'lumotlarni aniqlash va umumlashtirish imkoniyatlari cheklangan. Vizual kuzatuvlar esa shundan dalolat beradiki, xalq xo'jaligining turli sohalarida xodimning ish vaqtidan oqilona foydalanishiga xalal berayotgan quyidagi muammolar mavjud:

ish vaqtiga rioya etmaslik (ish joyiga kechikib kelish, tushlikning cho'zilib ketishi, ish joyida asossiz ushlanib qolish yoki erta ketish va hokazo);

o'z funksional vazifalariga kirmaydigan yumushlar bilan shug'ullanish;

ish vaqtini rejalashtirmaslik;

Ushbu muammolar xodimning aksariyat hollarda ish vaqtidan nooqilona foydalanayotganidan dalolat beradi. Ish vaqtidan nooqilona foydalanilishi esa xodim vaqt budjetining noto'g'ri taqsimlanishiga, u bajarishi lozim bo'lgan ishning yig'ilib qolishiga olib kelayapti. To'planib qolgan vazifalar oxir-oqibatda xodimning bo'sh vaqti hisobiga bajariladi. Bu esa oilaviy munosabatlar uchun ketadigan vaqtning qisqarishiga olib keladi.

Xodimni ish vaqtidan oqilona foydalanishga odatlantirish uchun quyidagilarga e'tibor berish zarur:

a) O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunlarida qayd qilingan mehnat intizomiga rioya qilinishi ustidan nazoratni keskin kuchaytirish zarur. Ish vaqtiga amal qilgan xodimlar uchun mukofotlash choralarining, rioya etmagan xodimlarga nisbatan jazo choralarining qo'llanilishi korxonaning odatiy ish rejimiga aylanishi kerak;

b) xodimning o'z funksional vazifalarini qat'iy o'zlashtirishga erishish kerak. Shuningdek, xodimni o'z vazifasiga kirmaydigan yumushlar bilan shug'ullanishga undaydigan omillarni aniqlash ham maqsadga muvofiq. Agar ushbu omillar rahbariyatning xodim funksional vazifasiga kirmaydigan topshiriqlari bilan bog'liq bo'lsa, korxonadagi xodimlarga topshiriq berish amaliyotini qayta ko'rib chiqish zarur;

v) korxona va tashkilotlarda ish vaqtini rejalashtirishga oid malaka oshirish kurslari tashkil qilish darkor. Bu kurslar ish vaqtining 60 foizini rejalashtirish, qolgan 40 foizini esa funksional vazifalarga dahldor kutilmagan tadbirlarni bajarish malakasini shakllantirishi zarur. Xodimlarning ish vaqtini rejalashtirishga oid bukletlar, uslubiy tavsiyalar bilan ta'minlanishi ham samara beradi.

Ushbu tavsiyalar xodimni ish vaqtidan oqilona foydalanishga odatlantiradi, o'z funksional vazifalarini ish vaqti miqyosida bajarishga undaydi, uning o'z mehnatiga munosabatini tubdan o'zgartiradi. Natijada ota va onaning

bo'sh vaqti miqdori oshadi – undan farzandlar ehtiyojlarini qondirish, madaniy saviyasini oshirish yo'lida foydalanish mumkin bo'ladi. Bun-day vaziyat, bir tomondan, ota va onaning kayfiyatiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi, ikkinchi tomondan, farzandlar ehtiyojlarining o'z vaqtida qondirilishiga zamin yaratadi, uchinchi tomondan esa, ota-ona va farzandlar o'rtasidagi munosabatlar xarakteriga ijobiy tus beradi.

Ikkinchidan. Shaxsni o'z funksional vazifalarini oqilona bajarishga odatlantirish kerak.

Korxona va tashkilotlarda xodimning o'z funksional vazifalarini belgilangan ish vaqti doirasida bajarmasligi hollari uchrashini aytib o'tdik. Bu ijtimoiy illat Sovet hokimiyati yillarida vujudga kelib, hanuzga qadar saqlanib qolmoqda.

Kommunistik mafkura shaxs manfaatlariga emas, davlatning utopik maqsadlariga xizmat qiladigan mehnatni ulug'lardi. Maqsadning tushunarsizligi, uning shaxs manfaatlariga monand emasligi, yuqoridan yuborilgan ko'rsatmalar asosida faoliyat ko'rsatishning qo'llab-quvvatlanishi xizmat vazifalarini to'g'ri anglab yetishga, uni to'g'ri bajarishga xalaqit berib keldi. Bularning barchasi shaxs ijtimoiy qiyofasi ga ta'sir o'tkazdi. U o'z funksional vazifalarini mohiyatini chuqur anglamay bajarishga, muttasil qandaydir vazifalarni zudlik bilan bajarishga, davlatning utopik maqsadlari uchun o'z shaxsiy vaqtidan, sog'lig'idan, xotirjamligidan voz kechishga tayyor turadigan bo'lib qoldi. Oqibatda uning o'z xizmat vazifalarini oqilona bajarish malakasi pasaydi, uning mehnatidagi noratsional elementlar ko'paydi.

Afsuski, ushbu illatning ayrim jihatlari hozirga qadar saqlanib qolmoqda. Hanuzgacha naq kechki 9-10 ga qadar ish joyida qolib ketish, mehnat topshiriqlarini shturm bilan bajarish, yakshanba va boshqa dam olish kunlarini ham funksional vazifalarni bajarishga sarflash, mehnat ta'tiliga chiqmaslik tez-tez uchray turadi. Bunday soxta “fidokorlik” joylarda qo'llab-quvvatlanayotgani, xodimning professional malakasini belgilovchi omilga aylanayotgani ham bor gap. Mehnatga bunday yondashuv shaxs sog'lig'iga, uning jismoniy imkoniyatlariga, ruhiy ahvoriga, dunyoqarashiga salbiy ta'sir o'tkazadi. Shuning uchun XX1 asrning uchinchi o'n yilligiga kelib jahonning yetakchi kompaniya va korporatsiyalarida xodimning sog'lig'iga alohida e'tibor bilan qarash, bo'sh vaqtini to'g'ri tashkil qilish, uning mehnat faoliyatini aqlga muvofiq chegaralarda amalga oshirish tajribasi yuzaga keldi. Chunki inson bo'sh vaqtida o'z-o'zini ma'naviy kamol toptirish imkoniyati yanada ortadi, «yaxshi dam-mehnatga hamdam» ekanligiga amin bo'ladi, farzandlar qiziqishlari va ehtiyojlaridan boxabar bo'lish imkoniyatini oshiradi. Ichki osoyishtalikni, mehnat va bo'sh vaqtga asoslangan muayyan tartibni jamoada qonun darajasiga ko'tarish esa tashkilot rahbaridan boshqaruv salohiyatini taqozo qiladi. Davlat o'z vazifasini qanchalik adolatli va mukammal bajarsa, jamiyat farovonligi ortadi. Yaqinda Germaniya hukumati o'z fuqarolarining ish vaqtini qisqartirib, 4 kunlik ish haftasi sinovdan o'tkazilganini e'lon qildi. Bloomberg agentligiga ko'ra, natijalar qisqa ish haftasi xodimlarning jismoniy va ruhiy salomatligini yaxshilashini ko'rsatdi.

Shaxsni o'z funksional vazifalarini oqilona bajarishga o'rgatish, uning mehnatidagi noratsional elementlarni bartaraf etish uchun quyidagilarga e'tibor berish lozim:

a) xizmat vazifalarini oqilona bajarish shaxs kasbiy mahoratini ko'rsatuvchi mezon ekanligini muttasil eslatib turuvchi ijtimoiy reklamalarni ko'paytirish, jamoat transportlarini shu mazmundagi plakatlar bilan bezash, ish va jamoat joylarini o'xshash shiorlar bilan jihozlash zarur;

b) jamoatchilik orasida funksional vazifalarni ish vaqti doirasida bajara olmaslikni qoralash kayfiyatini yuzaga keltirish, buning uchun ommaviy axborot vositalarida maxsus maqolalar, intervyular, axborotlar tashkil qilish kerak; mazkur materiallarning nashr qilinishi davriy xarakter kasb etishi lozim;

v) xodimning o'z funksional vazifalarini ish vaqti doirasida bajara olish malakasi uning kasbiy mahoratini ifodalovchi asosiy mezonlardan biriga aylanmog'i darkor. Xodim attestatsiyadan o'zkazilayotganda, yangi lavozimga tayinlanayotganda ushbu sohaga oid ko'rsatkichlar ham puxta tahlildan o'tkazilmog'i shart;

g) korxona va tashkilotlarda hanuzga qadar uchrab turadigan illat – turli ijtimoiy vazifalarni bir hamla bilan bajarishga intilish uslubiyotidan, kampaniyabozlikdan voz kechish zarur. Xodimning ish vaqtidan keyin ham ishlashini, mehnat ta'tiliga chiqmasligini ma'qullash tajribasiga ham chek qo'yishga fursat yetdi;

d) xodimga qisqa muddat davomida bajarishi zarur bo'lgan topshiriqlar berish tajribasi ham o'zini oqlamayapti. Bunday holatlar topshiriqning sifatsiz bajarilishiga, xodimning asabiylashishiga olib kelmoqda. Binobarin, xodim oldiga qo'yiladigan vazifalar uning jismoniy va intellektual imkoniyatlariga mutanosib bo'lmog'i kerak.

Ushbu tadbirlarning ro'yobga chiqarilishi shaxsda funksional vazifalarini oqilona bajarish malakasini shakllantiradi va oqibatda uning mehnatga munosabatini o'zgartiradi. Shaxsning o'z vazifalarini o'z vaqtida va samarali bajarishi oilaviy munosabatlar uchun ajratiladigan vaqtning barqarorligini ta'minlaydi, uning (oilaviy munosabatlarning) ijtimoiy munosabatlar tizimida so'nggi o'rinda qolib ketishiga chek qo'yadi. Shaxslararo munosabatlarda oilaviy munosabatlarning ustuvor ahamiyat kasb etishi esa oilaviy muhitning yanada sog'lomlashishiga poydevor yaratadi.

Uchinchidan. Shaxsning mehnatga ijodiy munosabatini yuksaltirish zarur.

Ma'lumki, "mehnatga ijodiy yondashuv" deganda ma'lum kasb standartlariga rioya etish bilan birga yuqori natijalarga olib keluvchi usullar va vositalarni izlash va qo'llash, ratsionalizatorlik va kashfiyotchilik faoliyati, mehnatning tashkil etilishini takomillashtirish borasidagi sa'y-harakatlar tushuniladi. So'nggi yillarida bozor munosabatlarining joriy etilishi, mehnat bozoridagi

o'zgarishlar tufayli barcha kasblarga doir standartlar o'zgardi. O'zbekistonning jahon hamjamiyatiga qo'shilishi jarayonining boshlanishi ilg'or ishlab chiqarish uslublari va usullari, texnologiyalarini qo'llash imkoniyatlarini kengaytirdi. Ayniqsa ratsionalizatorlik takliflari va biznes loyihalar, dasturiy ta'minot loyihalariga e'tibor yil sayin oshib bormoqda. Masalan, "Yoshlar-kelajagimiz" dasturi doirasida yosh avlod vakillarining 7 ming 775 ta biznes loyihasi 1 trillion 635 milliard so'mmdan ziyod imtiyozli kredit mablag'lari ajratilib, shu asosda 40 mingga yaqin yangi ish o'rni tashkil etilganligini qayd qilish lozim". Masalan, Navoiy kon-metallurgiya kombinati AJ Shimoliy kon boshqarmasida ixtirochilik va ratsionalizatorlik yo'nalishlari bo'yicha 2011-2023 yillarda Shimoliy kon boshqarmasi mutaxassislari 10 ta ixtiro uchun O'zbekiston, Germaniya va Shveytsariya davlatlari patentlarini qo'lga kiritishga muvaffaq bo'lgan. Bugungi kunda uning 3 tasi ishlab chiqarish jarayonida samarali qo'llanilmoqda. Birgina, 2011-2023 yillarda yaratilgan ixtirolardan olingan iqtisodiy samaradorlik 600 milliard so'mdan oshdi.

Biroq xalq ho'jaligining turli sohalarida mehnat qilayotgan barcha xodimlarning yangi ishlab chiqarish uslublari va usullarini izlash va qo'llash, mehnatni tashkil etishni takomillashtirish borasidagi sa'y-harakatlarini hali talab darajasida deb bo'lmaydi. Aksariyat hollarda xodim o'z kasbiga oid standartlarga amal qilish bilan cheklanib qolmoqda. Bu esa oila budjetini o'stirish va maishiy texnika vositalari bilan ta'minlash omillarining cheklanishi, oilaviy munosabatlar uchun ajratiladigan vaqt miqdorining kamayishi, ota-ona va farzandlar madaniy saviyasini oshirish uchun vaqtning yetishmasligiga olib kelmoqda.

Xulosa. Xodimning mehnatga munosabatini o'zgartirish orqali uni ish vaqtidan oqilona foydalanishga odatlantirish, unda o'zini asrash tuyg'usini rivojlantirish, mehnatga ijodiy munosabatini yuksaltirish zarur. Ushbu omillarning barchasi xodimga oilada band bo'lish vaqt miqdorining oshishiga ta'sir qilishi orqali oilaviy muhitni yanada sog'lomlashtirishga xizmat qiladi.

Darvoqe, nemis klassik falsafasining yirik vakili Fridrix Gegel har tong uydan ishxonasigacha shoshilib, oshiqib borishni va kechki payt ishxonasidan o'z uyiga orziqib, intiqib borishni baxt deb atagan edi. Haqiqatan ham inson o'z kasbini sevsa va faxrlansa, mehnatining mahsulini ko'rsa, ishxonasiga oshiqib boradi. Kasbi va mehnatidan zavqlanish esa insonni mehnatdan begonalashuvga yo'l qo'ymaydi. Zavqli mehnatdan so'ng oilasiga orziqib borish baxti esa hammaga ham nasib etmasligi mumkin. Faylasuf oilasida sevimli ayoli lazzatli taom tayyorlab, jondan aziz farzandlari bilan turmush o'rtog'ini kutib olishini, stol atrofidagi yoqimli va qiziqarli suhbatlarni haqiqiy baxt sifatida ta'riflaydi.

ADABIYOTLAR

1. Мирзиёев Ш.. Миллий тикланишдан- миллий юксалиш сари. Том 4. Тошкент: "Ўзбекистон", 2020.
2. Антонов А.И. Микросоциология семьи. – Москва: Изд. Дом «Nota Bene», 1998.
3. Гаспарян Ю.А. Современная семья и уровень ее состояния (Социол. проблемы). – Санкт-Петербург, 1996.
4. Vahobov A. V va boshq., Moliyaviy va boshqaruv tahlili. Тошкент: «Iqtisod-Moliya», 2013.
5. Умурзакова Р. Ўзбекистонда оила мустахкамлигининг социал омилла-ри: Соц.ф.н. ... дисс. – Тошкент: 2006.
6. Халматова М. Оилавий муносабатлар маданиятини такомиллаштириш ва соғлом авлодни тарбиялаш муаммолари: Филс.ф.д. ... дисс.- Тошкент: 1998.
7. <https://www.uchquduq-gazeta.uz/articles/886>
8. <https://platina.uz/2024/10/23/germaniyada-tort-kunlik-ish-haftasi-ijobiy-natija-korsatdi>.