

65
R-72

S.E.Xolmurotov,
N.T.Shoyusupova

IQTISODIY SOTSIOLOGIYA



65
2-22

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIV VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI**

**TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT
UNIVERSITETI**

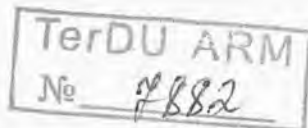
**S.E.XOLMUROTOV,
N.T.SHOYUSUPOVA**

**IQTISODIY
SOTSIOLOGIYA**

O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi oliy o'quv yurtlararo ilmiy-uslubiy birlashmalar faoliyatini muvofiqlashtiruvchi kengash tomonidan oliy o'quv yurtlarining iqtisodiy ta'lim yo'nalishlari talabalari uchun o'quv qo'llanma sifatida tavsiya etilgan

**O'zbekiston Yozuvchilar uyushmasi
Adabiyot jang'armasi nashriyoti**

TOSHKENT – 2005



Xolmurotov S.E., Shoyusupova N.T. Iqtisodiy sotsiologiya. O'quv qo'llanma.
-T.: O'zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti, 2005.
-176 b.

Ushbu o'quv qo'llanmada iqtisodiy sotsiologiya va uning shakllanishi, mehnat potentsiallaridan foydalanish, ijtimoiy-mehnat munosabatlari, aholini ish bilan bandligi hamda mehnatga moslashish, mehnat jarayonidagi ziddiyatlari, sotsiologik tadqiqotlar, mehnatdan qoniqish, innovatsiyalar, jamoatchilik fikri, xodimlarning mehnatga bo'lgan munosabatlari, mulk, xususiyashtirish va inson omili tashkilotlar sotsiologiyasi, mehnatni rag'batlantirish, ijtimoiy mehnat safarbarligi, ijtimoiy-iqtisodiy struktura va daromad kabi asosiy mavzular batafsil bayon etilgan.

O'quv qo'llanma Oliy ta'limning 5340100 – «Iqtisodiyot» (Mehnat) ta'lim yo'nalishida tahsil oluvchi talabalar uchun mo'ljallangan.

Ma'sul muharrir:

A.B.Hayitov,

TDIU «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi»
kafedrasida dotsenti, i.f.n.

Taqrizchilar:

Q.X.Abduraxmonov,

TDIU «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi»
kafedrasida mudiri, i.f.d., professor;

N.Aliqoriyev,

O'zMU «Sotsiologiya» kafedrasida mudiri,
i.f.d., professor.

Ekspertlar:

B.B.Usmonov,

TDIU "Oquv va uslubiy boshqarma boshlig'i,
i.f.n., dotsent;

N.Q.Zokirova,

G.V.Plehanova nomidagi Rossiya Iqtisodiyot
Akademiyasining Toshkent shahridagi filiali
"Maxsus fanlar" kafedrasida dotsenti, i.f.n.

© O'zbekiston Yozuvchilar uyushmasi
Adabiyot jamg'armasi nashriyoti, 2005

Холмуротов С.Э., Шоюсупова Н.Т. Экономическая социология. –Т. Издательство Литературного фонда Союза писателей Узбекистана, 2005. – 176 с.

В данном учебном пособии рассматриваются вопросы изучения деятельности человеческого фактора в экономических процессах в условиях рыночной экономики. Описываются социально-экономические системы, социология организаций, трудовые конфликты, вопросы собственности и методы проведения социологических исследований.

Учебное пособие предназначено для студентов бакалавриата, магистратуры экономических факультетов, аспирантов, преподавателей и научных специалистов в области социологии.

Ответственный редактор: **А.Б.Хайитов,**
к.э.н., доцент кафедрой
«Экономика труда и социологии» ТГЭУ.

Рецензенты: **К.Х.Абдурахманов,**
Заведующий кафедрой «Экономика труда
и социологии» ТГЭУ, д.э.н., проф.;
Н.Аликариев,
Заведующий кафедрой «Социологии»
НУУ, д.э.н., проф.

Эксперты: **Б.Б.Усманов,**
Начальник «Учебно-методического
управления» ТГЭУ, к.э.н., доцент;
Н.К.Закирова,
к.э.н., доцент кафедры «Специальные
дисциплины» филиала РЭА в г.Ташкенте.

Kholmurotov S.E., Shoyusupova N.T. Economic Sociology Course manual.
Tashkent: pub.LFUWU, 2005 – 176 p.

In this course manual authors explain concepts such as economic sociology and its formation, the use of labor potentials, social labor relations, employment and labor adaptation, contradictions in labor processes, sociological researches, job satisfaction, innovations, public opinion, employee attitude toward work, property, privatization and human factor, sociology of organizations, labor motivation, social labor mobility, socioeconomic structure and income.

The course manual is intended for the students of institutions of higher education who are majoring in “Economics” (labor) – 5340100.

Responsible Editor:

A.B.Khayitov,
asst. prof. of economics and sociology
department, TSUE;
Candidate of economic sciences.

Reviewers:

K.Kh.Abdurakhmonov,
Head of labor economics and sociology
department, TSUE; Doctor of economic
sciences;
N.Alikoriev,
Head of sociology department, National
University of Uzbekistan;
Doctor of economic sciences.

Experts:

B.B.Usmonov,
candidate of economic sciences, head of office
of studies and methodology, TSUE;
N.K.Zakirova,
asst. prof. of Special courses department of
Russian Economic Academy after named
G.V.Plexanova,
candidate of economic sciences.

KIRISH

Fanni o'rganishning dolzarbligi. Respublikamizdagi iqtisodiy va siyosiy tizimlarda ro'y berayotgan o'zgarishlar har bir shaxs uchun, uning turmushining barqaror bo'lishi uchun katta imkoniyatlar tug'diradi. Respublikamiz Prezidenti I.A. Karimov ko'rsatib berganidek, «...Mamlakatni modernizatsiya qilish va aholiga munosib sharoit yaratib berish borasida o'z oldimizga qo'ygan maqsad va vazifalarimiz hamda mintaq va jahon bozorlarida ro'y berayotgan o'zgarishlar, kuchli talab va raqobat iqtisodiy islohotlarni yanada chuqurlashtirishni obyektiv shart qilib qo'ymoqda»¹. Bunday shartlardan biri – jamiyatdagi muammolarga ilmiy yondashishdir. Bu yondashuvda iqtisodiy sotsiologiya fani muhim o'rin tutadi.

Iqtisodiy sotsiologiya - iqtisodiyotning ijtimoiy jihatlarini o'rganadigan fandir. Iqtisodiy sotsiologiya muammolari turli sohalar mutaxassisleri tomonidan o'rganiladi, matbuot va ommaviy axborot vositalari xodimlari tomonidan, shuningdek, mehnat xo'jalik yuritishning barcha sohalar xodimlari tomonidan o'rganib chiqiladigan fandir. Iqtisodiy sotsiologiya ijtimoiy-iqtisodiy jarayon sifatida jamiyatning iqtisodiy sohasini, uning ijtimoiy institutlar bilan aloqalarini qamrab oladi. Ijtimoiy-iqtisodiy aspektlar jamiyat hayotining alohida va aniq bir ko'rinishlarini bir-biriga muvofiqligini o'z ichiga oladi. Ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar, ijtimoiy jarayonlar va hodisalarning tuzilishi va mexanizmi iqtisodiy omillarning ijtimoiy aspektlarga ta'siri yoki iqtisodiy omillarning ijtimoiy holatidir.

Iqtisodiy sotsiologiyaning maqsadi - ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni tadqiq qilish va ularni tartibga solish hamda boshqarish, prognozlashtirish, rejalashtirish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqarishdan iborat bo'lib, ular jamiyat va jamoaning faoliyat yuritishini, shu asosda ularning manfaatlarini yanada to'laroq ro'yobga chiqarish hamda maqbul tarzda uyg'unlashtirib olib borishdan iborat.

Iqtisodiy sotsiologiya fanining vazifasi - jamiyat va shaxsning eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy muammolarini hal qilish manfaatlarini yo'lida ijtimoiy omillardan foydalanish usullari va yo'llarini ishlab chiqishdan iborat bo'lib, ularga ijtimoiy kafolatlar tizimini yaratish, iqtisodiyotni jadal qayta yo'naltirish kiradi.

¹ Каримов И.А. Бизнинг бош мақсадимиз — жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислох этишидир. -Т.: “Ўзбекистон”, 2005.

Kelajak sari intilish, taraqqiyot va yuksalishning ta'minlanishi uchun respublikamizda amalga oshirilayotgan tub o'zgarishlarning nazariy asoslarini, amaliy uslublarini tushunib olish va o'zlashtirish g'oyat muhimdir. Bu ayniqsa mamlakatning kelajagi uchun javobgarlikni o'z zimmasiga olishi kerak bo'lgan bo'lg'usi mutaxassislar, umuman yoshlar uchun zarurdir.

Bugungi kunda har bir obyektga, har bir masalaga ilmiy asoslangan holda yondashish, va muammolarni atroflicha o'rganib, so'ng xulosaga kelish va yechimini ham ilmiy asoslarga tayangan holda topish davr talabidir. «Zero, insoniyatning, davlat va jamiyatning ta'lim va fan orqali yechib bo'lmaydigan muammosi yo'q. Agar hozircha insoniyat, davlat, millat oldida yechilmay turgan muammolar bor bo'lsa, bunga sabab o'sha muammolarning maxsus ilmiy obyektga aylantirilmaganligida. Insoniyat tarixida yo'l qo'yilgan xatolar, ziddiyatlar, urushlar - muammoning ilmiy asosda (optimal) yechilmaganligida. Avval yetti marta o'lchab, bir kesilmaganligida»¹.

Har qanday tafakkur asoslarini shakllantirish kabi, iqtisodiy, sotsiologik va ijtimoiy ta'lim ham yoshlikdan, maktabdan boshlansagina, ijtimoiy hayotda sifat o'zgarishlari, o'sish sur'atlari bo'lishi mumkin. Bu har bir davr uchun, ayniqsa, tuzim o'zgarib, buyuk davlat qurish, bozor iqtisodiyotiga o'tish yo'lidan borayotgan bugungi O'zbekiston uchun juda muhim.

O'zbekiston Respublikasining ijtimoiy yo'naltirilgan bozor munosabatlari sharoitida iqtisodchilarni ijtimoiy muammolar yechimiga jalb etish lozim. Iqtisodiyotda ko'pgina qiyinchiliklar va ijtimoiy muammolar mavjud bo'lib, ular odamlarning xulq-atvori, xarakteri, shaxsiy ruhiyati va ziddiyatlarida aks etadi. Prezidentimiz I.A.Karimov ta'kidlaganlaridek, ijtimoiy ziddiyatlar o'z mohiyatiga ko'ra hamisha siyosiy va ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlarni tavsiflovchi kuch bo'lib xizmat qiladi. Ushbu ziddiyatlar va muammolarni o'rganish - iqtisodiy sotsiologiya fanining asosi bo'ladi hamda iqtisodiy sotsiologiya fani maxsus mustaqil fan bo'lib hisoblanadi.

Fan bo'yicha o'quv adabiyotlarning qiyosiy tahlili. Mazkur o'quv qo'llanma ilk bora lotin imlosiga asoslangan o'zbek tilida nashr qilindi. Uni boshqa qo'llanmalardan farqli tomon shundaki, bu yerda ko'plab ko'rgazmali manbalardan, O'zbekiston Respublikasining ba'zi qonunlariga sharhlardan, o'qitishning ilg'or pedagogik texnologiyalaridan, ma'ruza mavzularini

¹ Фуломов С.С. Куч — билим ва тафаккурда. - Т.: «ЎАЖБНТ» Маркази, 2002.

o'qitishda foydalanish bo'yicha ko'rsatmalar keltirilgan. Xuddi shu nom ostida Rossiya va MDH mamlakatlarida chop etilgan darslik va o'quv qo'llanmalarining ayrimlarini qiyoslagan holda keltirib o'tamiz.

Силласте Г.Г. Экономическая социология. -М.: "Гардарики", 2005.

Qo'llanmada sotsiologik yondashuv nazariyalaridan sotsiologiya fanining muhim yo'nalishi bo'lgan iqtisodiy sotsiologiyani rivojlantirishning asosiy muammolari, fanning xususiyatlari, iqtisodiyot va moliya sohasida iqtisodiy sotsiologiya obyektlarining turlari, uning tarkibi va tadqiqot yo'nalishlari ko'rib chiqilgan.

Iqtisodiy ta'lim va bank-moliya mutaxassislarini tayyorlash tizimida sotsiologiyaning integratsiyalashuv, iqtisodiyotning moliya-bank sohasidagi ijtimoiy mexanizmlarini o'rganishning sotsiologik yondashuv xususiyati sabablari ochib berilgan. Qo'llanma etarlicha tarkiblashtirilgan, tayanch tushunchalar, seminar darslarida muhokama qilish uchun savollar, ma'lumotlar va izohli lug'atga ega.

Iqtisodiy sotsiologiya bo'yicha taqdim etilayotgan dastlabki ixtisoslashtirilgan o'quv qo'llanma o'qituvchilar, aspirantlar, oliy o'quv yurtlari talabalari hamda iqtisodchilar, moliya xodimlari, malaka oshirish institutlari, bank-moliya sohasi mutaxassislari uchun mo'ljallangan.

Радаев В.В. Экономическая социология. -М.: ГУ ВШЭ, 2005.

Ushbu o'quv qo'llanma ijtimoiy fanlarda eng faoli rivojlanib boruvchi fan iqtisodiy sotsiologiyaning tayanch yo'nalishlarini ifodalaydi. Unda ushbu fanning kontseptual asoslari aniqlangan va o'quv kursi uchun klassik va zamonaviy iqtisodiy-sotsiologik yondashuvlarni o'z ichiga olgan, tarkiblashtirilgan manbalar mavjud.

O'quv qo'llanma talabalar, aspirantlar, o'qituvchilar va ijtimoiy-iqtisodiy tadqiqotlar olib boruvchilar uchun mo'ljallangan.

Рязанцев И.П., Халиков М.С. Экономическая социология. Региональный аспект. Академический проект, 2005 г.

Ushbu o'quv qo'llanmada asosan, hududiy kesimda iqtisodiy sotsiologiyaning dolzarb muammolari ko'rib o'tilgan.

Qo'llanmada ushbu fanning predmet sohasiga katta e'tibor qaratilgan bo'lib, unda iqtisodiy sotsiologiyaning tarixi, usullari va uslubiyatlarining rivojlanishi tegishli manbalar ifodalangan. Hudud iqtisodiy nazariya nuqtai nazaridan tadqiq etilgan.

O'quv qo'llanma oliy o'quv yurtlarining "Sotsiologiya" mutaxassisligi bo'yicha tahsil olayotgan talabalar uchun mo'ljallangan.

Галко И.К., Ломоносов Е.З. Экономическая социология. Белорусская наука, 2005 г.

Qo'llanmada sotsiologiyaning nazariy asoslari fan sifatida, iqtisodiy sotsiologiyaning kontseptual asoslari, turli xil olimlarning sotsiologik tadqiqotlarini o'tkazish usullari va uslubiyati bo'yicha fikrlari qiyosiy tahlil qilib ko'rsatilgan. Iqtisodiy munosabatlar sohasida aniq sotsiologik tahlillar natijalaridan foydalanilgan. Oliy o'quv yurtlarining iqtisodiy mutaxassisliklar talabalari uchun mo'ljallangan.

Верховин В.И., Зубков В.И. Экономическая социология: Монография. Издательство "РУДН", 2005.

Qo'llanmada xulq-atvorni yondashuv asosida iqtisodiy sotsiologiyaning dolzarb muammolari ishlab chiqilgan. Uning predmet sohasini ifodalashga harakat qilingan. Iqtisodiy xulq-atvorni tahlil qilishning eng muhim kontseptsiyalari, shu jumladan, M. Veber, V. Pareto, G. Zimmelya, I. Shumpetera, N. Kondrateva, T. Parsonsa va boshqa olimlarning ishlari ko'rib chiqilgan. Liberal-gumanistik tanlov moduli (K. Popper, F. Xayek) doirasida iqtisodiy xulq-atvorning ratsionallik muammosi tahlil etilgan. Maksallashtirish tamoyilining sotsiologik tushunchasi berilgan. Iqtisodiy xulq-atvor va uning ba'zi o'zgartirilgan turlarining asosiy bozor modellari ko'rib chiqilgan. Iqtisodiy xulq-atvorning ma'lum ko'rinishdagi tiplari tahlil etilgan.

Qo'llanma iqtisodiy sotsiologiya muammolari bilan shug'ullanuvchi ilmiy xodimlar, oliy o'quv yurtlari o'qituvchilari hamda ijtimoiy va iqtisodiy xulq-atvor masalalariga qiziquvchilar uchun mo'ljallangan.

Кобак О. Экономическая социология: Учебное пособие. -М. ФУАинформ. 2002.

O'quv qo'llanmada xo'jalik munosabatlar tizimiga kiritilgan insonning iqtisodiy xulq-atvori qanday shakllanishi va o'zgarishi masalalari ko'rib o'tilgan. Muallif iqtisodiy xulq-atvorni boshqarishning asosiy tamoyillarini ifodalaydi hamda iqtisodiy fikrlashga va tashqi ta'sirlardan himoyalashning asosiy usullarini ochib bergan o'quv materiali xo'jalik amaliyotidagi misollar va aniq sotsiologik tadqiqotlar natijalari bilan boyitilgan.

O'quv qo'llanma faqatgina iqtisodiy va boshqaruv mutaxassisliklari

talabalarigagina emas, balki iqtisodiy mehnat munosabatlarini tartibga solish sohasidagi amaliyotchi menejerlarga ham foydali hisoblanadi.

Кравченко А.И. Социология для экономистов. -М.: Юнити, 2000.

Bu o'quv qo'llanmada iqtisodiyotda bozor munosabatlari talabini o'rganish, biror mahsulotning qiymatini xaridorgirligini o'rganish, ishsizlik muammolarini, mehnatni rag'batlantirish va mehnatga jalb etish hamda shu kabi boshqa ko'plab iqtisodiy muammolarga echim topishda ko'maklashadi.

Odatda jamiyatga ko'plab muammolarga duch kelinadi, ularni tushunmasdan hech qanday iqtisodiy jarayonni oldindan bilib prognoz qilish mumkin emas. Bu o'quv qo'llanma esa iqtisodchilar uchun chiqarilgan ilk va maxsus o'quv qo'llanma bo'lib, yuqorida aytilgan muammolarni o'rganishda ularning mohiyatan kelib chiqish sabablarini o'rganishda va echimlarini topishda katta xizmat qiladi.

«Iqtisodiy sotsiologiya» o'quv qo'llanmasi aynan shu yo'nalishdagi bilim asoslarini o'rganishga ko'maklashadi. «Iqtisodiy sotsiologiya» fani «Iqtisodiy nazariya», «Mehnat sotsiologiyasi», «Huquqshunoslik», «Statistika» va «Mehnat iqtisodiyoti» fanlari bilan uzviy bog'liq fan hisoblanadi. Uni tayyorlashda ijtimoiy fanlarni o'rganishda tatbiq etiladigan uslublar, shuningdek, «Mehnat iqtisodiyoti», «Mehnat sotsiologiyasi» va boshqa fanlarni o'rganishning ilmiy-tahliliy uslublariga tayaniladi, respublikada ko'zga ko'ringan iqtisodchi olimlarning asarlaridan foydalaniladi.

Ushbu fan oliy o'quv yurtlarining talabalari, tinglovchilari va shu sohaga qiziquvchilarga mo'ljallangan.

I BOB

IQTISODIY SOTSILOGIYA FAN SIFATIDA

1.1. «Iqtisodiy sotsiologiya» fanining predmeti va vazifalari

Iqtisodiy-sotsiologik muammolar turli ixtisos tahlilchilari va mehnat tarmoqlarining mutaxassisleri tomonidan o'rganilmoqda. Bu muammo muhim ahamiyatga ega bo'lganligi uchun ham batafsil ilmiy tadqiqotlar olib borishni talab etadi.

Iqtisodiy sotsiologiya – iqtisodiyotning ijtimoiy jihatlarini o'rganuvchi fan.

Sotsiologiya inson sotsiumini «hamma yerda va har qayerda» o'rganadi: oila va turmushda, ekologiya va muloqotda, davlat va huquqda, ta'lim, madaniyat va tarbiyada. Odam iqtisodiy munosabatlarga kirishsa, iqtisodiy faoliyat bilan shug'ullansa, iqtisodiy muammolarni o'zida sezsa, yoki biron-bir iqtisodiy holatga kirib qolsa, u holda sotsiologiya ham uning orqasidan iqtisodiy muhitga tushib boradi.

«Inson iqtisodda» tushunchasi ancha keng tasavvur tug'diradi, har xil variantdagi ijtimoiy va iqtisodiy holatlar nisbatini aks ettiradi.

Iqtisod inson uchun ishlaydi va rivojlanadi. Ehtiyojlar bilan bog'liq bo'lmagan iqtisodiy maqsadlar mavjud emas. Iqtisod shu ehtiyojlarni qondirish nuqtai nazardan baholanadi. Shuningdek, inson o'zi uchun o'z kuchi bilan iqtisodiyotni bunyod etadi.

Iqtisodiyotga madaniyat, ruhiyat va insonning kayfiyati ham ta'sir etishi mumkin. Ular uning holatini, turini va ayrim holda aniq o'rmini belgilaydi. Iqtisodiyotda bilim va tajriba kabi dunyoqarash ham muhimdir. Shuni ta'kidlash kerakki, iqtisodiyot ham insonga ta'sir o'tkazish qobiliyatiga ega. Iqtisodiyot o'z ta'siri bilan inson madaniyati, ruhiyati va kayfiyatini xam belgilaydi. Iqtisodiyotning to'g'ridan-to'g'ri ta'sirini individlar, guruhlar va butun jamiyatning hayot tarzida ko'rish mumkin.

Iqtisodiyot - bu odamlarning ma'naviy tinchligi yoki noxushligini belgilab beradigan omil.

Shunday holatlar bo'ladiki, boshqaruvchilar birinchi navbatda inson to'g'risida o'ylab va unga bor e'tiborini qaratib, atayin yoki tasodifan muhim iqtisodiy natijalarga erishadilar.

Ikkinchi holatda esa rahbarlar iqtisodni birlamchi narsa sifatida ko'rib, o'z e'tiborini iqtisodiy vazifalarning yechimiga qaratib, shu jarayonda muammolarni hal qiladi, insonning o'ziga ham yordam beradi.

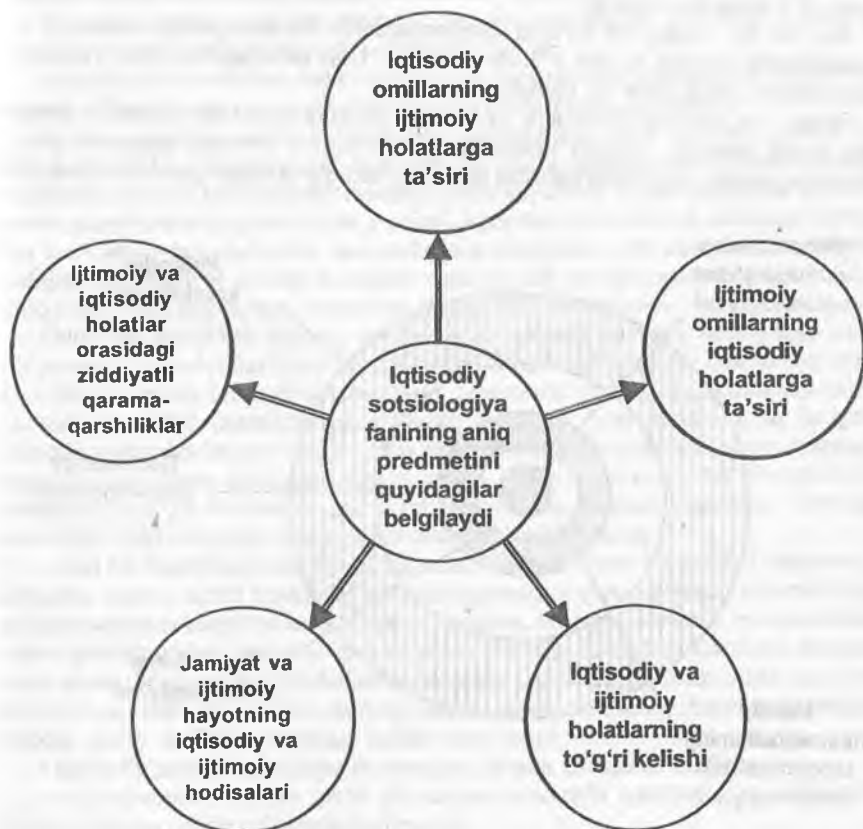
Uchinchi holatda esa birinchi, ikkinchi tamoyillar ishlamaydi, iqtisodiy maqsadlar insonga ziyon keltiradi. Insonga yo'nalish bilan iqtisodiyotga yo'nalish orasida kelishuv yo'q, ularni bir-biriga qo'shish mumkin emas, ulardan birortasini tanlash esa fan va kundalik hayot uchun muammodir.

Iqtisodiyot odamlarni yakka va guruhiy aloqalarga majbur qiladi va ular o'rtasida munosabatlarning o'ziga xos turlarini vujudga keltiradi. Kichik va katta guruhlar o'rtasidagi kelishuv va nizolar birinchi galda iqtisodiy tomondan paydo bo'ladi.

Iqtisodiyot - ko'p maxsus fanlarning predmeti va obyekti bo'lganligi sababli, qanday qilib iqtisodiyot va iqtisodiy sotsiologiya bir-biri bilan birga yashamog'i kerak, degan qonuniy savol tug'iladi. Javob sifatida quyidagi holatlarni keltirish mumkin:

1. Iqtisodiyot — ijtimoiy hayotning maxsus muhiti, uning muammolari bilan iqtisodiy fanlar shug'ullanadi.

2. Iqtisodiyotda ijtimoiy holatlar ko'p. Ular sotsiologiyaning ijtimoiy fan sifatida muammoligini belgilaydi. Sotsiologiya iqtisodiyotdagi ijtimoiy holatlarga nisbatan o'z nazariyasiga, tahlil usullariga, muammolarni yechish huquqiga ega.



1.1-chizma. "Iqtisodiy sotsiologiya" fanining aniq predmeti quyidagilar

3. Iqtisodiy fanlar va iqtisodiy sotsiologiya muammolari cheklangan xarakterga egaligi nuqtai nazaridan, ular orasida g'oyaviy farqlar mavjud. Iqtisodiy fanlar obyektiv, moddiy dunyoqarashga ega bo'lsa, iqtisodiy sotsiologiya - ma'naviy va ruhiy dunyoqarashga ega.

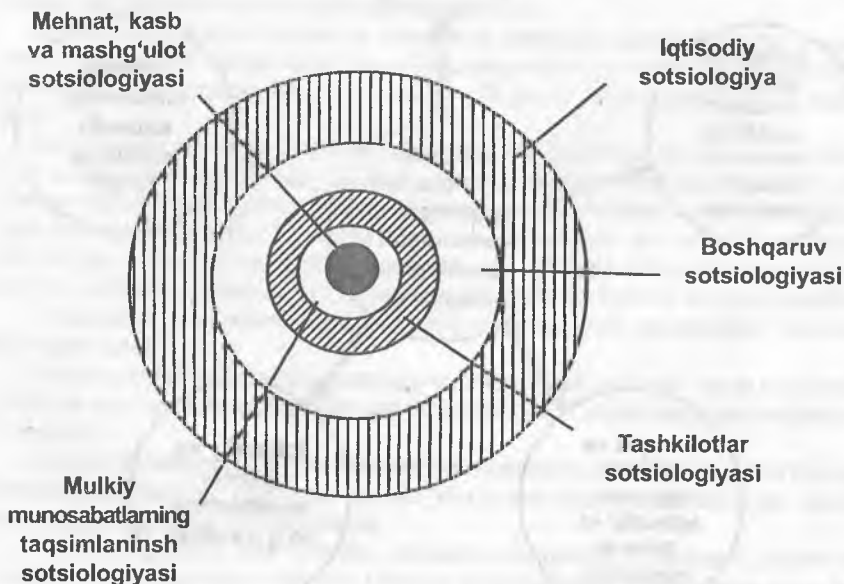
4. Ko'p holatlarda iqtisodiy fanlar, sotsiologiyaga qaraganda, aniq fanlar deb hisoblanadi, lekin bu noto'g'ri; ko'p holatlarda iqtisodiy fanlar faqat mantiqiy nazariyaga ega bo'lishi mumkin, sotsiologiya esa aniq tadqiqot va faktlarga asoslanadi.

Jamiyatning iqtisodiy muhitida sotsiologiya fanining «o'z savollari, muammolari» mavjud, lekin bu o'rinda maxsus iqtisodiy fanlar bilan bo'lgan o'zaro munosabatda muomala va aniq chegara belgilanishi shart.

Iqtisodiy sotsiologiya fan sifatida o'z tizimiga ega bo'lib, bo'lim va yo'nalishlardan iborat. (1.2-chizmaga qarang).

Hap bir fan o'ziga xos bo'lgan kategoriyalardan foydalanganligi sababli, o'z funksiyalarini bajaradi va fan sifatida yashaydi. Ular quyidagicha: shaxs, guruh, munosabatlar, xulq-atvor va faoliyat, ong.

Shaxs - bu mustaqil fikrlovchi va harakat qiluvchi individdir. Shaxslar ongli yoki ongsiz ravishda, muhim maqsadga yo'naltirilgan, ixtiyoriy, majburiy yoki boshqaruv asosida, qarorlarni bajarishi natijasida haqiqiy va shartli guruhlarni tashkil



1.2-chizma. Iqtisodiy sotsiologiya fanining bo'lim va yo'nalishlari

etadilar. Bir tomondan guruhning hamma tavsiyanomalarini uni tashkil etadigan shaxslarning o'ziga xos xususiyatlari belgilaydi; boshqa tomondan — guruhning o'zi uni tashkil etadigan shaxslarning xususiyatlarini belgilaydi. Unga esa maxsus guruhiiy tafakkur va xulq-atvor xos.

Shaxsning faoliyati va xulqi doimiy munosabatlar tizimiga kiritilgan, unga bo'ysunadi, ular bilan o'lchanadi yoki rag'batlantiriladi. O'z navbatida munosabatlar doimo xulq va faoliyat orqali vujudga keladi.

Inson ongi shaxs va guruh tarzida doimo ularning munosabatlariga «bardosh beradi, tushunadi», fikrlash orqali ularni tartibga soladi, lekin o'zi ham ular yordami va ta'sirida shakllanadi.

Iqtisodiy muhitda individ va guruh, munosabatlar, xulq-atvor, faoliyat, shaxs ongi orasidagi turli-tuman aloqalarni kuzatish mumkin.

Iqtisodiy sotsiologiya fani iqtisodiy muhitni o'z nuqtai nazaridan o'rganib, ma'lum qonuniyatlarini o'rganish va bilishga intiladi.

Iqtisodiyotda murakkab inson omilini qanday qilib amaliyotda hisobga olish va umumli ishlatishning aniq yo'nalishlarini ko'rsatib berish mumkin.

Sotsium umuman «Broun harakatiga» o'xshatiladi, ya'ni tartibsiz, yakka va guruh, harakatlar, his-tuyg'ular, xohishlar va fikrlar sifatida, ularda hech qanday tamoyillar yo'q va bo'lishi ham mumkin emas deyishadi. Lekin haqiqatda bunday emas, chunki ijtimoiy qonuniyatlar mavjud. Ayrimlari juda oddiy va ularning ta'sirini har kuni amaliyotda ko'ramiz. Boshqalari esa murakkab, ular uzoq muddat ichida tadqiqot va amaliyot asosida faqatgina tasdiqlanadi, shartli xarakterga ega bo'lib, aniq holat bilan bog'langan va ma'lum sharoitda harakatlanadi.

Oddiy va murakkab ijtimoiy qonuniyatlar tamoyili iqtisodiy qonunlarga ham bo'ysunadi. Iqtisodchilar (nazariyachi va amaliyotchilar) faqat o'z muhitining aniq va oddiy arifmetik tamoyiliga asoslangan qonunlarni ifodalab berishlari mumkin. Qolgan murakkab holatlarda esa iqtisodiy qonunlar, ular bilan bog'liq bo'lgan iqtisodiy qonuniyatlarga o'xshab, «xira» va «mavhum». Ko'p iqtisodiy qonunlarning murakkabligi inson omilining murakkabligi bilan izohlanadi. Bir xil iqtisodiy jarayonlar har xil holatlarda murakkab yoki oddiy bo'lishi mumkin. Ularning murakkab yoki oddiyligi «inson omili»ning faolligiga bog'liq.

Inson bir vaqtning o'zida bir-biriga ham o'xshaydi, ham bir-biridan farqlanadi. Shuning uchun, ayrim holatlarda iqtisodiy qarorlarni qabul qilishda, odamlarning xulqini oldindan yengil va xatosiz aytish mumkin, boshqa holatlarda esa qarorlarni qabul qilishda xulqni belgilaydigan ko'pgina shaxsiy, individual jihatlarni hisobga olish lozim. Masalan, ko'p holatlarda shaxsning o'zi buyruq asosida undan qanday xulq-atvorni talab etsa, o'zini shunday tutadi, deb hisoblashadi. Aslida esa, xulqqa shaxsiy inson omilining quyidagi turlari ta'sir etadi:

- iqtisodiy tartibning ma'lum jihatlari nisbatan erkinlikka intilish;
- rag'batlantirish sifatida taklif qilinadigan qandaydir qadriyatlarga intilmaslik va ba'zi jihatlari oldida qo'rquvga berilmaslik;
- «o'z sinfi» va «o'z ahvoli» me'yoriga qaramasdan, hayotning umuminsoniy

tamoyillari va shaxsiy yakkaligi uchun harakatlar;

- guruh, u yoki bu shaxs uchun axborotning ommaviyligi, soddaligi, tushunariligi, axborot va uning xususiyatlari;

- ta'lim va madaniyat; guruhiy ongning vaji pslikning mavjudligi yoki yo'qligi, etakchilik xarakteri;

- ma'muriy buyruqlarni sezish, tirishqoqlik, hokimiyatga va boshqaruv apparatiga munosabatlar ruhiyati;

- kayfiyat;

- inersiya.

Inson omili to'g'risida so'z borganda, uning obyektiv (berilgan holatda umuminsoniy xususiyatga ega hamma odamlar shunday harakat qiladilar) va subyektiv (berilgan holatda hamma odam bir xil harakat qilmaydi, sababi – shaxsiy xususiyatlar) turlari farqlanadi.

Nima uchun iqtisodiyotni sotsiologiya nuqtai nazaridan o'rganish kerak va uning amaliy ahamiyati nimada? Bu savolga javob berish uchun iqtisodiy sotsiologiya fanining funksiyalarini ajratish lozim:

1. Iqtisodiy. Haqiqatda nazariya ishlab chiqqan metodikasi, iqtisodiy-sotsiologik tadqiqotlar, odamlar faoliyati va ma'lum iqtisodiy tartibning munosabatlar ko'rsatkichlarini yaxshilashga qodir iqtisodiy sotsiologiya fanu quyidagilarni o'rganadi:

- iqtisodiy muammolarni yechadigan va iqtisodiy masalalarni bajarishga imkon beradigan ijtimoiy rezerv va resurslarni;

- inson uchun ma'qul, «tabiiy», maksimal samaraga ega iqtisodiy tartibga asoslangan ijtimoiy tamoyillarni (iqtisodiy samaradorlik, ijtimoiy maqbullik);

- ijtimoiy cheklashlar va tavakkallarni, ularni e'tiborga olmaslik iqtisodiy tartibni beqaror, nizoli, ko'p yashamaydigan ahvolga olib keladi.

2. Ijtimoiy. Iqtisodiy sotsiologiya fanining amaliy ahamiyati deganda, faqat unumdorlik, foyda, samaradorlik tushunchalarini turkumlarga ajratish degan fikrga kelish mutlaqo noto'g'ri. Fan iqtisodiyotni inson uchun maksimal ravishda to'g'ri kelishi nuqtai nazaridan o'rganadi. Uni odamlarning faoliyat va munosabatlar iqtisodiy tizimida ruhiy, maishiy qulayligi va ijtimoiy shart-sharoitlari, imkoniyatlari qiziqtiradi. Fanning asosiy vazifasi – iqtisodiy hayotga munosabat. Odamni potensial yoki haqiqiy ishchi, mutaxassis, boshqaruvchi, iqtisodiy faoliyatning subyeksi sifatida har xil holatlarga, rollarga moslashishi.

Odamning iqtisodiyotda nafaqat «kapital» yoki «ishlab chiqarish» komponenti, balki uning qadri ham hisobga olinadi. Iqtisodiyot ijtimoiy hayotning barcha muhitlaridan o'tib ketadi va har bir shaxsni «iqtisodiy shaxsga» aylantiradi; ongli «iqtisodiy shaxs» bo'lishi uchun unga yordam berishi kerak. Bu iqtisodiy sotsiologiya faniga universal ta'lim fanining xarakterini singdiradi. Inson omili to'g'risidagi bilimlar juda muhim. Lekin bu bilimlar qachon va qaysi sharoitda amaliyotda foydali va bizga yordam bera oladi?

Birinchidan, ular etarli darajada ko'p bo'lishi shart.

Ikkinchidan, ularni ma'lum bir tartibda qatorlashtirish lozim. Buning uchun

uzoq muddat davomida bilimlar nafaqat aniq ishlab chiqilishi, balki tartibga ham solinishi lozim. Har bir subyektaga o'zining bilim tartibi zarur.

Uchinchidan, ko'p narsa insonning o'ziga ham bog'liq, ya'ni uning qobiliyatiga, sotsiologik va puhuy g'oyalarni o'z hayotida, ishida qo'llash xohishiga ham bog'liqdir.

To'rtinchidan, tasodifiy va baxtli hodisalarning ahamiyati katta. Oldindan qaerda, qachon va qanday bilimning ishlatilishini aytib bo'lmaydi. Har bir paydo bo'lgan g'oya to'satdan muhim va kerakli bo'lib qolishi mumkin.

1.2. Amaliy sotsiologik tahlil usullari

Amaliy natijalarga yo'naltirilgan sotsiologik fan ijtimoiy injeneriya deyiladi. Bu fan amaliy sotsiologik tahlilga asoslangan, sotsiologik tahlil esa boshlang'ich usullarni qo'llay bilishga imkon yaratadi.

Diagnostik yoki muammoli usul. Ijtimoiy injeneriyada haqiqatning muammoli ko'rinishi katta ahamiyatga ega.

«Ma'lum holat - bu muammo» degan fikrni shaxsning o'zi anglashi va boshqalarga isbotlab berishi kerak. Shaxs borki, ijtimoiy qarama-qarshiliklarga va qiyinchiliklarga iqtisodiyotga qaraganda ikkinchi darajali deb qaraladi. Lekin odamlarnig boshqa qismi borki, iqtisodiy qiyinchiliklar va qarama-qarshiliklar ularning shaxsiy bandligida va foydasida aksini topmaguncha ularni nazarga olmaydi.

Muammoni to'g'ri ifodalash lozim. Ko'p qarama-qarshiliklar va qiyinchiliklar yechimining qiyinlashishi – muammoning maqsadi noaniq ifodalanganligidandir. Bu esa, muammoning yechimi va dasturini tuzish uchun juda kerak.

Odamlarnig muammolarga va ularning yechimiga bo'lgan munosabatlarining murakkab tomonlari mavjud. Tashkilotchi va boshqaruvchi ijtimoiy holatni nazorat qilish maqsadida bu psixologik haqiqatni kuzatish va bilishi kerak. O'z-o'zini nazorat qilish deganda, qarorlarni qabul qilishda xatolarga yo'l qo'ymaslik tushuniladi. Ijtimoiy holatlarning nazorati esa shikoyatlar, takliflarni ko'rib chiqish, ketma-ketligini ta'minlashdir, biron-bir maqsadni amalga oshirishda jamoa kuchini jalb qilish, kerakli vaqtga o'z ish usulining tamoyillarini tushuntirish demakdir.

Tashkilotchi va boshqaruvchi quyidagilarni amalga oshirishi zarur:

- insonlarda paydo bo'lgan muammo va uning echimi uchun ishlatiladigan yo'nalishlarning kerakligini tushuntirish lozim;

- shaxsga ma'lum darajada jarayonning ongli qatnashuvchisi bo'lishiga ruxsat berish kerak;

- shunday qilish kerakki, muammoning yechilishi natijasida odam tajriba orttirishi, tarbiyalanishi lozim.

Ijtimoiy-iqtisodiy muammolar iqtisodiy tashkilotga, yoki aksincha, iqtisodiy tashkilotning insonga salbiy ta'siri bo'lishi mumkin. Muammoning yechilishi uchun har xil yo'nalishlar tanlanishi mumkin. Har bir yo'nalish aniq holatda o'z afzalliklariga va kamchiliklariga ega bo'lib, goh-gohda ular bir-birini qoplashlari ham mumkin.

Ijtimoiy-iqtisodiy muammolar ko'pincha boshqaruvchilar va boshqariluvchilar

orasidagi nizolar bilan bog'liq bo'lganligi uchun, har bir tomonda paydo bo'lgan muammolarning yechim imkoniyatlarini amalda topish juda muhim.

Texnologik usul. Boshqaruv va tashkil etish amaliyotida insonga yoki odamlar guruhiga ta'sir etishning aniq yo'nalish va imkoniyatlarini belgilash zaruriyati paydo bo'ladi. Rejalar, dasturlar faqat shunday holatda bajarilishi mumkinki, qachonki odamlar o'zini faqat bir xil tutsa, ammo boshqacha emas. Bu holatda insonga yoki odamlar guruhiga ta'sir etish yo'nalishlari - dasturning, masalaning yoki rejaning ijtimoiy texnologiyasidir.

Har bir ijtimoiy ta'sir o'tkazishning yakuniy maqsadi - ma'lum xulq-atvorga asosiy usullar orqali erishish:

- majbur etish yoki jalb etish shakllarida rag'batlantirish;

- mos kayfiyatni barpo etish;

- tushunishga, bilishga, fikrlashga erishish;

- qobiliyatlarni rivojlantirish va shakllantirish.

Bu usullardan foydalanish quyidagi aniq vositalarning qo'llanishini mo'ljallaydi:

- moddiy ta'minlash va moliyalashtirish;

- tashkiliy innovatsiyalar;

- huquqiy shart-sharoitlarni o'zgartirish;

- ma'muriy hokimlik va buyruqlar;

- obro'-e'tibor, birinchilik va shaxsiy namuna;

- mos ijtimoiy iqlim, ijtimoiy fikr;

- dialog va bitim;

- ta'lim;

- axborotga ega bo'lish;

- targ'ibot va tashviqot.

Ijtimoiy texnologiya tizimini maqsad, usul va ijtimoiy ta'sir o'tkazishning vositalari tashkil etadi. Har bir holatda berilgan tizim aniq modellanishi shart.

Har qanday ijtimoiy texnologiya - bu bevosita inson bilan bo'lgan aloqa (kontakt)dir. Ijtimoiy ta'sir o'tkazishni tanlaganda, nafaqat pragmatik (reaksion filosofik oqimlardan biri), balki, ijtimoiy mezonlarni ham hisobga olish kerak.

Faqat nizo asosida yoki nizo sharoitida, birdamlikda yo'l qo'yiladigan ijtimoiy ta'sir o'tkazishning turlari mavjud.

Eng keng tarqalgan ijtimoiy ta'sir o'tkazishning muammosi - ijtimoiy obyektning yakkaligiga va murakkabligiga yetarli darajada baho bermaslik yoki ortiqcha baho berishdir. Masalan, odamga nisbatan juda oddiy chora, usullar, qo'llaniladi yoki juda murakkab, ular esa oddiylarga nisbatan shaxs uchun kamroq samarali.

Axborotga asoslangan har qanday ijtimoiy texnologiyaning ijtimoiy ta'sir o'tkazish tizimlari samarali hisoblanadi. Axborot imkoniyatlari juda cheksiz. Axborot ko'p hollarda katta moddiy, ma'naviy xarajat va yo'qotishlarning oldi olinadi yoki ularning o'rnini bosishga qodir bo'ladi. Axborot yordamida har bir odam yoki jamoa boshqalar faoliyatining natijalari to'g'risida yetarli darajada bilsa, o'z imkoniyatlariga baho berib, o'zining ishi uchun eng samarali yo'nalishni tanlashga

qodir bo'ladi.

Odamlar qanchalik o'z haqiqiy ehtiyojlarini va qobiliyatlarini ko'ra olishsa (tashqi axborot qabul qilish, mutaxassislar yordamida eksperiment o'tkazish), shunchalik ishini tashkil etish va ma'lum me'yorga keltirish yengilroq amalga oshadi.

Tizim usuli. Usul mazmuni ijtimoiy turkum va turlarni guruhlariga ajratishda ahamiyatlidir.

Iqtisodiy hayotning deyarli hamma hodisalarini ijtimoiy guruhlar nuqtai nazaridan ko'rish mumkin. Odamlarning ayrim turkum va turlari, yutuq va muvaffaqiyatlari ma'lum xizmatga ega, qolganlari esa muammolar tug'diradi. Iqtisodiyotning ko'p ziddiyatlari, qiyinchiliklari qarorlarni qabul qilish xatolaridan yoki odamlarning qobiliyatlari bo'shligidan emas, balki qandaydir guruhlarining qobiliyatsizligidandir.

Har xil ijtimoiy guruhlarini boshqarishda va ishini tashkil etishda, ularning o'ziga xos talablarini qondirishda har xil usullar, «muloqot tili» dasturlaridan foydalanadi. Masalan, kadrlarni tayinlash yoki biron-bir shaxsiy savolni echish mobaynida murakkab guruh, qiziqishlari ham e'tiborga olinadi. Shu bilan birga, guruh qiziqishlarning muhitida o'zingizni yo'qotsangiz, keyinchalik paydo bo'ladigan nizo munosabatlarini tartibga to'la solish qiyindir.

Institutsional usul. Sotsiologik institut — odamlar hayotini tartibga soladigan faoliyat va munosabatlarning mustahkam shaklidir.

Ijtimoiy-iqtisodiy jarayonda u yoki bu institutlar qanday ishlashi ko'p holatlarda odamlarning o'ziga bog'liq. Shu bilan birga institut odamlarni boshqaradi va ularni o'ziga bo'ysundiradi, ya'ni odamlarni subyektiv ravishda anchagina javobgarlikdan ozod etadi.

Hammaning qiziqishlariga xizmat qiladigan, absolut ijtimoiy-iqtisodiy institut yo'q. Shuning uchun, institutlarni tashkil etishda, ularning ishlash va aniq ijtimoiy nazorat mexanizmlarini ham ko'zda tutish lozim.

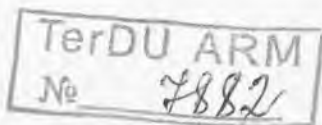
Ijtimoiy-iqtisodiy institutlarning:

- mehnatni takomillashtiradigan, mehnat unumdorligini va shart-sharoitlarini yaxshilaydigan;
- daromadga kafillik beradigan, mulkiy huquqlarni himoya qiladigan asosiy turlarini ajratish zarur.

Xodimlar va mehnat jamoalari o'z qiziqishlarini doimo anglab ololmaganligi sababli, ko'p institutlar ma'muriy yo'l bilan tashkil topadi va bekor qilinadi.

Genetik usul. Har qanday ijtimoiy obyektning uning rivojida ko'rib chiqish shart. Hayot faoliyati davrida odamning o'zi ham, jamoa ham o'zgarish xususiyatlariga ega.

Masalan, kecha tushunish holatiga ega bo'lmagan siyosat, bugungi kunda muloqat imkoniyatiga ega yoki aksi. Jamoa mehnat faoliyatini, o'z ishini, mehnat murakkabligini chuqurroq o'rganadi, kamchilik va afzallik tomonlarini bilib oladi, bu esa mehnat va ish haqini tashkil etishga, xodimlarning xulq-atvoriga ta'sir etmasdan qolmaydi.



Jamoadagi ijtimoiy iqlimning o'zgarishi iqtisodiy va tashkiliy innovatsiyalarning imkon yoki imkonsizligining indikator bo'ladi. O'z navbatida iqtisodiy-tashkiliy innovatsiyalar tashkilot ijtimoiy holatini monitoringiga asos bo'ladi.

Jamoaning o'zgarishi, psixologiyasining o'zgarishi ko'p hollarda yaqqol namoyon bo'lishi mumkin. Boshqaruvchining va tashkilotchining asosiy vazifasi bunday hodisaning iqtisodiy-tashkiliy, psixologik omilini to'g'ri aniqlash, jamoadagi yaxshi tomonlarni quvvatlash, yomon tomonlarning oldini olish, ya'ni qandaydir «tendensiyalarda qatnashish».

Baholanish usuli. Ijtimoiy-iqtisodiy hayotning barcha doiralari va darajalarida insonning sifatlarini baholash tabiiy va keng tarqalgandir.

Birinchi navbatda birlamchi va ikkilamchi funksional sifatlar baholanadi. Funksional sifatlar deganda, xodimning yoki jamoaning berilgan kun tartibida «ishlash», ma'lum darajadagi mahsulotni ishlab chiqarishga, mehnat intizomiga amal qilishi tushuniladi.

Ijtimoiy baho obyekti bo'lib, nafaqat qobiliyat, balki ehtiyoj ham xizmat qilishi mumkin. Tashkilotchi va boshqaruvchi har xil holatlarda ehtiyoj, ya'ni qat'iylik, me'yor, ongliklarga rioya qiladi. Bular odamlarning haqlik da'vosini va darajasini, istiqboldagi talablarining doirasida o'zaro bitimga kelishish qobiliyatini belgilaydi.

Yuqoridagi talablar mehnat munosabatlarini tartibga solishda juda muhim.

Boshqaruv va ishni tashkil etish jarayoniga yordam beradigan yoki qiyinlashtiradigan odamlarning sifatlari baholanishi lozim. Bu yerda boshqaruvning ijtimoiy sharoitlar, qaramlik, tirishqoqlik, holatni tushunish, ta'sir o'tkazishlarga va boshqa har xil usullarning kerakligiga alohida e'tibor qaratiladi.

Odamlarning ijtimoiy reprezentativligini baholash ham muhim ahamiyatga ega. Xodimlarning bittasi o'z hamkasblarining hukmronlik mentalitetini bildirib, har doim umumiy fikrni aytib, o'z mehnat guruhining o'rtacha qobiliyati darajasida ishlaydi. Xodimlardan boshqasi esa undan ham ajoyib, o'ziga xos, mustaqil qarorlarga egiluvchan bo'ladi. Shuni aytish lozimki, birinchi xodim ikkinchisiga nisbatan ko'proq o'z mehnat jamoasi vakilidir. Bu xususiyatni ularning harakatlarini izohlaganda hisobga olish kerak.

Mehnat jamoasida ijtimoiy baholanish har xil funksiyalar bajaradi:

- xulq-atvorni do'stona yo'naltirmoq va tuzatmoq;
- ogohlantirish yoki o'ziga xos ma'naviy jazo, ya'ni sanksiya berish.

Bu ijtimoiy baholanishda ma'muriyat va xodimlar orasidagi o'zaro munosabat yaxshilanadi, ish tartibga solinadi va unga bo'lgan ishonch muhiti o'rnatiladi.

Odam sifatlarining baholanishi «tushunadigan» xarakterga ega bo'lishi lozim, chunki nafaqat alohida bitta odamni tushunish, baholash, balki butun jamoani ham baholash mumkin.

Amaliy ijtimoiy tahlil yetarli darajada sodda va hammaga ma'lum, lekin ulardan maqsadga muvofiq, foydalanishda umumiy sotsiologik madaniyat belgilanadi.

Amaliy sotsiologik tahlil har xil qo'llanish jihatlariga ega. Bir xil holatlarda u katta korxonaning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatini ishlab chiqarish uchun, boshqa hollarda

esa mutaxassisning munosabatlarini, martabasini, ishining shaxsiy ijtimoiy-psixologik dasturini belgilash uchun qo'llanadi.

Tahlilda yetarli ijtimoiy ma'lumotlar ishlatilmasa, eng yaxshi usullar ham samarasiz bo'ladi. Har bir korxonani tashkil qilishda va boshqaruvida sotsiologik tadqiqotlarni o'tkazish korxonada amaliyotining ajralmas elementi bo'lishi shart.

1.3. Iqtisodiy sotsiologiya fanining rivojlanishi

Har bir fan o'z tarixiga ega. Iqtisodiy-sotsiologik bilimlarning birinchi elementlari o'tgan asrlarda paydo bo'lgan. Lekin nazariya xarakteriga ega sotsiologik bilimlar XVIII asrda amalga osha boshlagan. O'sha vaqtning faylasuflari Sharl Lui Monteske, Klod Gelvetsiy, iqtisodchilar va faylasuflar Adam Smit, Tomas Robert Maltus, Jan Sharl de Sisoni, Sen-Simon, Sharl Furelarning g'oyalari muhimroq edi. Ishlab chiqarish boshqaruvchilari, amaliyotchilarining iqtisodiy-sotsiologik bilimlarga murojaati o'shanda paydo bo'lgan. Bunga yaqqol misol - Robert Ouen ta'limotidir.

XVIII asrda «falsafiy-iqtisodiy» davr tugallanib, iqtisodiy sotsiologiya fanining rivojida «sotsiologik» davr boshlanadi.

Fransuz faylasufi va sotsiologi **Ogyust Kant (1798-1857)** ni ko'pchilik tadqiqotchilar sotsiologiya fanining rasmiy asoschisi deb hisoblaydi, chunki «sotsiologiya» terminini u birinchilardan bo'lib kiritib, sotsiologiyaning fan sifatidagi tizimi va konsepsiyasini tuzgan olim bo'ladi.

A.Sen-Simon O.Kantning o'quvchisi bo'lib, uning industrial jamiyat va sanoatning odamga ta'siri g'oyasini nazariy jihatdan rivojlantirgan. Uning nazariyasi bo'yicha, ishlab chiqaruvchining, sanoatning rivoji nafaqat insonning yashashini yengillashtiradi, balki shaxsni buzib ko'rsatadi va ijtimoiy tartibni barbod qiladi.

O.Kant birinchi bo'lib siyosiy iqtisod nazariyalarining cheklanganligini ta'kidlab o'tgan. Bu nazariyalarda asosan inson omili e'tiborga olinmas edi va iqtisodiy hodisalar ijtimoiy muhitdan ajralgan holda berilardi. Bu nazariyalarni abstrakt, metafizik deb belgilab, u sotsiologlar va iqtisodchilar orasidagi nizoga chek qo'ygan. U taraqqiyotning sotsiologik va iqtisodiy mezonlarini tenglashtirgan. Olimning avlodlar iqtisodiy munosabatlari haqidagi g'oyasi qiziqarli. Har bir yangi avlod iste'moliga qaraganda, ko'proq ishlab chiqarishi kerak, kelajak avlodga ko'proq narsa qoldirish va h.k.

O.Kant mulkning umumiyashtirilishini kam ehtimolli deb hisoblagan, chunki jamiyatning hamma darajalarida hukmronlikka qarshi kurash bo'ladi. Mulkning umumiyashtirilishi esa bu fakti o'zgartirmaydi. Lekin mulk egalari va boshqaruvchilar o'z hukmronligini to'g'ri va barchaning manfaati uchun ishlatishi lozim. Ijtimoiy-iqtisodiy farqlar muqarrar, lekin ular ijtimoiy, ma'naviy axloqqa nisbatan muhimroq bo'lishi mumkin emas, ya'ni jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy tengsizlikka katta ahamiyat berishi ham kerak emas.

O.Kant fikri bo'yicha industrial jamiyatning muhim yutuqlaridan biri shundaki, odamlarning jamiyatda ijtimoiy-iqtisodiy o'rni tug'ilishi bo'yicha emas, balki mehnati

va qobiliyati bo'yicha belgilanadi. O.Kant idealist deb hisoblanadi, chunki hamma muammolarning echimini industrial jamiyatning ilmiy tashkil etilishida deb bilar edi.

Lamber Adolf Jak Kettle (1796-1874) - belgiyalik olim, ijtimoiy statistikaning klassiklaridan biri. U birinchilardan bo'lib, sotsiologiyaning aniq matematik fan sifatidagi ijtimoiy-iqtisodiy nazariyaning ilmiy farazlaridan matematik ta'riflashlarga va interpretatsiyalarga o'tish g'oyasini e'lon qilgan. «Ijtimoiy fizika» terminini Lamber Kettle faol qo'llagan.

Olim birinchi bo'lib shaxs va aholining so'roq metodikasini ishlab chiqdi. Ilmiy jamoalarda ular katta aks-sadoga duch keldi, chunki so'roqlar juda ommabop edi.

Sotsiologiya fanining aniqlashtirish g'oyasi asosida ijtimoiy arifmetika, ijtimoiy gigiyena, ma'naviy statistika, sotsiografiya va boshqa shunga o'xshash yo'nalishlari paydo bo'la boshladi.

O'zining «matematik qiziqishlari» bilan mashhur bo'lgan olim nazariy sotsiolog deb hisoblanadi.

Gerbert Spenser (1820-1903) — ingliz faylasufi va sotsiolog olimi. U o'z ishlarini ijtimoiy rivojlanish va ijtimoiy evolyutsiya savollariga qaratgan. Gerbert Spenser ijtimoiy darvinizmning ochiq tashviqotchisidir. Ijtimoiy kurash va raqobatlashish to'g'risidagi g'oyalari raqobatning «toza iqtisodiy» nazariyalari orqali hisobga olingan. Ijtimoiy kurash va raqobatlashish, bu ham rivojlanishning, ham vayronalikning omillari. Ular jamiyatdagi ijtimoiy-iqtisodiy farqlanishning asosiy manbalari ham hisoblanadi. Spenser ta'limotiga muvofiq, g'oliblar mulkdorlar sinfini tashkil etadi.

Ijtimoiy-iqtisodiy tizim xususiyatlari va tarixiy bosqichlar tahlili natijasida G.Spenser qiziqarli g'oyalarni ifoda etgan. Ijtimoiy ishlab chiqarishning tashkil etish xarakteriga va taqsimlanishiga ko'ra u «sanoatli» va «harbiy» jamiyat turlarini ajratgan va chuqur tahlil qilib chiqqan.

Olimning muhim yutug'i — ijtimoiy muammolarni maxsus va batafsil o'rganishga asos solgan organik nazariyasidir. Masalan, olim tomonidan biologik organizmlar va insoniy jamoalar orasidagi birlik va farqlar, tashkil etishga ta'sir etadigan asosiy omillar, tashkilotda erkinlik muammosi va boshqalari o'rganilgan.

Uning ijtimoiy tashkil etilgan tizimlarning bo'linishi haqidagi metodologik jadvali alohida e'tiborga molik.

Per Jozef Prudon (1890-1865) — fransuz iqtisodchisi va sotsiologi. K.Marks davridagi antimarksizmning yaqqol namoyondasi. U.Godvinning anarxizm g'oyalarni ilmiy nazariya darajasigacha rivojlantirdi. Prudonning fikricha, ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning subyektlari qanchalik erkinroq bo'lsa, shunchalik ijtimoiy-iqtisodiy ehtimoliroq bo'ladi. U ziddiyatlarning manbaini, xususiy mulkchilikda, odamlarning iqtisodiy faoliyatining erkinligida emas, balki davlatning tugashida deb bilar edi.

Olim mayda xususiy mulkchilikni yirigiga qaraganda afzal ko'rar edi. Uning fikricha, mayda xususiy mulkchilik iqtisodiy tarafdin samaradorliroq va jamiyatdagi boylikning ijtimoiy muammosini yaxshiroq yechadi. Mayda ishlab chiqaruvchilar

(tadbirkorlar) erkinroq, shuning uchun ularda nizo uchun sabablar ham bo'ladi, deb hisoblar edi.

Prudon fikricha, mayda burjuaziya tuzumi mehnat tamoyiliga, ya'ni odamlarning daromadlari faqat mehnatiga asosan bo'lishi lozim.

Iqtisodiy-sotsiologik nuqtai nazardan Prudonning «yaxshi va yomon taraflar» reformistik nazariyasi juda qiziqarli. Prudon tanqidiy iqtisodchi va sotsiolog hamda ijtimoiy reformizmning tarafdori edi.

Emil Dyurkgeym (1858-1917) — fransuz sotsiologi, mehnat taqsimoti sotsiologik nazariyasining muallifi. Uning tomonidan jamiyatning ijtimoiy-kasbiy tuzilishi, ijtimoiy differentsiatsiya va mehnat taqsimoti orasidagi nisbati, ijtimoiy differentsiatsiyaning asosiy mexanizmlari ishlab chiqilgan.

Xo'jalikning va ishlab chiqarish rivojining muhim sharti — inson taraqqiyoti, uning madaniyati va bilimlarining oshirilishi. Tarbiyasiz ijtimoiy-iqtisodiy jarayonning rivoji bo'lishi mumkin emas. A. Dyurkgeym odam qobiliyatiga, ehtiyojiga, mehnat munosibligiga alohida ahamiyat bergan.

Ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotda u asosiy rolni xususiy mulkchilik, raqobat, erkin tadbirkorlikka emas, balki odamlarning birdamligiga, uyushqoqligiga, jipslashganligiga, ijtimoiy munosabatlarning madaniyatiga, mikro — va makrodarajalardagi mehnatning ijtimoiy tashkil etilishiga qaratgan.

Torsteyn Veblen (1857-1929) - amerikalik iqtisodchi va sotsiolog. U birinchi marta iqtisodiyotning ijtimoiy-madaniy omillarini kuzatgan. Ishlab chiqarish taraqqiyotining asosiy ziddiyati odamlarning ruhiyati va madaniyatini bugungi kunga javob beradigan texnikaning yangi shakllaridan orqada qolishi hisoblanadi.

Ijtimoiy-iqtisodiy tizimda ikkita asosiy ijtimoiy guruh bor: sanoatchilar va biznesmenlar. Biznesmenlar, bu — ortiqcha odamlar va iqtisodiyotdagi butun hokimlikni sanoatchilarga, ishlab chiqarish tashkilotchilariga berish kerak, degan g'oyani ilgari suradi.

Torsteyn Veblen birinchi bo'lib tadbirkorning batafsil ijtimoiy shaklini ishlab chiqqan.

Olimning ijtimoiy-iqtisodiy nazariyasining xususiyati — ijtimoiy-iqtisodiy institutlarning tahlili, institutsionalizm usuli va g'oyasining tashviqotchisi. U iqtisodiy sotsiologiya fanini iqtisodiyotdagi xulq-atvor, ong, insoniy munosabatlarning da'vati to'g'risidagi fan deb hisoblagan.

T. Veblen o'zini sotsialist deb hisoblamagan va o'zi ham sotsialist bo'lmagan.

Djon R. Kommons (1862-1945) — amerikalik iqtisodchi va sotsiolog, institutsionalizm tarafdori. O'z sotsiologik tahlilini u dav'at, xulq-atvor, munosabat, ong tushunchalarida tahlil qilgan.

Ijtimoiy-iqtisodiy dalillarni Kommons uchta tekislikda o'rganishni tavsiya etgan: tadbirkorlik bitimi (bozor); ma'muriyatchilik; taqsimot munosabatlari. Bu esa, iqtisodiy sotsiologiyaning kelgusi rivoji uchun metodologik jadval bo'lib qoldi.

Kommons ta'limotining xususiyati - inson va munosabatlarning guruhiy tahlili. U iqtisodiy xulq-atvorning aniq ijtimoiy tamoyillarini ifodalab bergan, ya'ni umumiy

ommabop tushunchalardan aniq tushunchalarga o'tgan. Shuningdek, olimning AQSh ishchi sinfining tarixi, sanoat jamiyati bo'yicha fundamental asarlari bor.

Maks Veber (1864-1920) — nemis sotsiologi, XIX asr sotsiologiyasining obro'li shaxslaridan biri (K. Marks bilan bir qatorda). Uning ilmiy ijodida ijtimoiy tashkilotlar nazariyasi alohida o'rin olgan. Olim tashkilotlarning ratsional turini asoslab bergan, guruhlar va individlar faoliyatida va munosabatlarida rag'bat va nazorat mexanizmlarini ko'rsatgan. Bu g'oya amaliy sotsiologiyaning kelgusi rivojida muhim metodologik asos bo'ldi.

M. Veber xo'jalik hayoti tahlilini sotsiologiya fanining asosiy sharti deb hisoblar edi (eng yirik asari — «Xo'jalik va jamiyat»).

Olimning iqtisodiy-sotsiologik nazariyasining xususiyati - ijtimoiy madaniy omillarning ahamiyatini tan olish. U kapitalizmning rivojida xristianlikning ahamiyatini va uning ta'sirida insonning ishchi, mulkdor sifatida rejali bo'lish, tejab harj qilish, mehnatsevarlik, halollik sifatlarining shakllanishini targ'ibot qilgan.

M. Veberning muhim yutuqlaridan biri - iqtisodiyot nuqtai nazaridan ijtimoiy nizolarning tahlili hisoblanadi. Iqtisodiy xulq-atvorga ijtimoiy xulq-atvorning ratsional turi sifatida qaragan.

Olim sanoatning yirik empirik tadqiqotlarini o'tkazgan va bunday tadqiqotlarning metodikasi rivojiga o'z hissasini qo'shgan.

Moris Xalbvaks (1877-1945). Sotsiologiyaning ko'p amaliy va nazariy muammolari ustida ishlagan, industriya jarayonini chuqur o'rgangan. U faol amaliyotchi va empirik sotsiologik tadqiqotlarning targ'ibotchisi sifatida mashhur. Uning ilmiy ijodining asosiy yutug'i - ijtimoiy-iqtisodiy guruhlarning, sinflarning, daromadlarning va mulkiy munosabatlarning tahlili hisoblanadi.

XX asrning birinchi yarmiga Elton Meyo (1880-1949), Yozef A. Shumpeter (1883-1950), Jorj Fridman (1902-1977), Piter Draker (1909 yilda tug'ilgan) ilmiy ijodi daxldor. Bu olimlar amaliy mehnat sotsiologiyasini va mehnat munosabatlarini o'rganishga o'z hissasini qo'shgan.

Amaliy sotsiologiyaning ommabopligi nazariy iqtisodiy rivojini istisno qilmaydi. XX asrning o'rtalarida «frankfurt maktabi» paydo bo'ldi. Uning namoyondalari - Maks Xorkxaymer (1895-1973), Gerbert Markuze (1898-1979), Erix Fromm (1900-1980). Ular fanning klassik davridagi ko'p ijtimoiy-iqtisodiy muammolariga «qaytdilar», lekin ularning tahlilida zamonaviy yondoshishlar ko'rinadi.

Urushdan keyin iqtisodiy sotsiologiya fani sobiq sovet davlatida ham faol rivojlanadi. Olimlar ijtimoiy-iqtisodiy hayotning xususiy savollari bo'yicha ko'p qiziqarli tadqiqotlar o'tkazishdi, lekin bu tadqiqotlarni o'tkazish sharoitlari juda qiyin edi. Qiyinchiligi ta'lim tizimida tegishli fanlarning yo'qligidan, har bir ijtimoiy ma'lumotning sobiq sovet davrida siyosiy yo'naltirilganligi, ifodalanganligidan kelib chiqqan. Bu esa, o'z navbatida, sotsiologiya fanining rivojida «tezligini yo'qotishiga», fundamental nazariy dasturlar va asarlarning etishmasligiga, mavjudlarining esa bugungi talablarga javob bermasligiga olib keldi.

Sotsiologiya fanining rehabilitatsiyasi, uning rivojlanishi shuni ko'rsatadiki, jamiyat

oldinmi, keyinmi, lekin chuqur o'z-o'zini bilish bilan shug'ullana boshlaydi, chunki usiz fan yashay olmaydi, shuningdek, o'zining ichki va tashqi yo'nalishlarida ma'lum bir yutuqlarga erisha olmaydi.

Qisqacha xulosalar

Mavzuda iqtisodiy sotsiologiya fanining ahamiyati, predmeti va o'rganish obyekti, vazifalari to'g'risida tushunchalar keltirilgan. Bundan tashqari iqtisodiy sotsiologiya fanining boshqa iqtisodiy fanlar bilan aloqalari ko'rsatib o'tilgan. Amaliy sotsiologik tahlilining usullari har tomonlama chuqur yoritib o'tilgan. Iqtisodiy sotsiologiya fanining rivojlanishida klassik faylasuflar va sotsiologlarning fikrlari keltirib o'tilgan. Ushbu klassik sotsiologlarning g'oyalarida iqtisodiy sotsiologiya fanini yangicha talqini tahlil etilgan.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Iqtisodiy sotsiologiya fani nimani o'rganadi?
2. Ijtimoiy va iqtisodiy aspektlarga nimalar kiradi?
3. Iqtisodiyotda inson omilining roli.
4. Iqtisodiy faoliyat deb nimaga aytiladi?
5. Sotsiologiyada qo'llaniladigan kategoriyalar turlariga ta'rif bering.
6. Iqtisodiy tahlilda qo'llaniladigan usullarni ta'riflab bering.
7. Ishlab chiqarishda bu usullardan qanday foydalaniladi?
8. Klassik sotsiologlarning fanga qo'shgan hissalarini nimada?
9. Zamonaviy sotsiologlarning asosiy g'oyalarini tushuntirib bering.
10. Sotsiologiyani rivojlanishining asosiy yo'nalishlarini aytib bering.

Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Соколова Г.Н. Экономическая социология. Учебник. -Минск.: 2003.
2. Васильев В.Ю. Рынок труда в условиях «шведской модели»: проблемы и решения. Учебное пособие. -М.: МГИМО (У) МИД России, 2004.
3. Продолжительность занятости и трудовая мобильность. -М.: ТИЕС, 2003.
4. Экономика и социология труда. -М.: изд-во «Буглайн», 2005.
5. Карпова Ю.А. Введение в социологию инноватики. Учеб. пособ. -СПб.: Питер, 2004.
6. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. Учебное пособие. -М.: Инфра-М. 2001.
7. Волгина Н.А. Одегова Ю.Г. Экономика труда (Социально трудовые отношение). -М.: 2002.

Internet saytlari

<http://www.ecsoc.msses.ru> – Iqtisodiy sotsiologik anjumanlarda ishtirok etgan

yirik olimlar va mutaxassislarning eng so'nggi axborotlari, yangiliklari va ma'lumotlarini o'zida aks ettirgan veb-sayt.

1. <http://www.gorod.org.ru/classics.html> - Rossiya klassik iqtisodiy sotsiologlarining aloqalarini aks ettiruvchi veb-sayt.

2. http://www.hse.ru/fakultet/sociology/econ_sociolog - "Iqtisodiy sotsiologiya-2" kursining veb-sayti.

3. <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/56705> - V.V. Radaev tahriridagi Iqtisodiy sotsiologiya internet dasturi.

4. www.sociology.columbia.edu - Kolumbiya Universiteti Sotsiologik Departamentining rasmiy sayti.

II BOB

IJTIMOIY-IQTISODIY TIZIM VA MEHNAT

2.1. Ijtimoiy-iqtisodiy guruh va tizim tushunchalari

Ijtimoiy hayot - turli guruh odamlarining harakati, faoliyati, o'zlarini yaqqol namoyon qiladigan, o'ziga xos voqealar majmuidan iborat jarayondir. Ijtimoiy-iqtisodiy guruhlar majmui butun jamiyat, hudud yoki qishloqlar, xo'jalik tarmoqlari, tashkilotlar ko'lamida ijtimoiy-iqtisodiy tuzilishni tashkil etadi.

Umumiylikdan guruhlarini ajratish va taqsimlash – bu ijtimoiy stratifikatsiyadir. Iqtisodiy hayotda mehnat va mehnat munosabatlari asosiy tarkibiy qism bo'lgani sababli, ijtimoiy-iqtisodiy stratifikatsiyaning eng muhim obyektiv asoslari quyidagilar bo'lishi mumkin:

- bandlik, uning o'lchovi va ko'rinishi;
- ijtimoiy mehnat taqsimotida tutgan o'rni, ya'ni boshqaruv yoki ijrochi, agrar va industrial, aqliy va jismoniy mehnati bilan bandlik;
- mashaqqatda, qiyinchilikda, xavfda, aqliy va jismoniy holatlardagi mehnat xususiyatlarining tutgan o'rni;
- kasb yoki mehnat, ya'ni ish haqiga yollanadigan va yuqori malakani talab etadigan yoki erkin daromadli mustaqil ish, ma'lumoti qanday bo'lishidan qat'iy nazar;
- ishlab chiqarish vositalarining mulkchilikka bo'lgan munosabati, uning mavjudligi yoki yo'qligi, undan tashqari uning o'lchovi, shakli va ko'rinishi;
- ishlab chiqarish, mehnatni tashkil etish, boshqa munosabati, uning darajasi, iqtisodiy va huquqiy asoslar, rasmiy va norasmiy xarakter;
- daromad, uning o'lchovi va manbaalari, axloqiylik, barqarorlik va beqarorlik xarakteri;
- ma'lumot va malaka, ularning daraja va ixtisosi.

Ko'rsatib o'tilgan asoslarni hisobga olgan holda guruhlarini bir necha bo'lakka ajratilishi mumkin. Ilmiy va ishga aloqador variantlarga juda ko'p e'tiroz bildirishlar bo'ladi, ba'zan ular bir-biriga to'g'ri kelmaydilar ham. Bu esa ijtimoiy-iqtisodiy tizim hodisasi ijtimoiy fikrga murakkab ta'sir ko'rsatishini belgilaydi.

Obyektiv ijtimoiy-iqtisodiy stratifikatsiyaning asoslari bilan bir qatorda subyektivlari ham mavjud. Bu yerda guruhlar mehnat va mehnat munosabatlari uchun katta ahamiyatga ega qandaydir insoniy sifatlar nuqtai nazardan farqlanadi. Ularga:

- bir xil mehnat turlaridagi faoliyat va xulq uslubi;
- passivlik va faollik;
- yetakchilik;
- qonunga bo'ysunish;

- mehnat va ish haqiga munosabat;
- mehnat va birgalikda ishlaydigan ishga moyillik kabilar kiradi.

Ijtimoiy-iqtisodiy tizim o'rganilganda «obyektiv» guruhlarining subyektiv rejasi va «subyektiv» guruhlarining obyektiv rejasi ko'rib chiqiladi.

Obyektiv asoslangan guruhlar iqtisodiyotga ta'sir ko'rsatadi, ular ixtisoslashgan mehnat taqsimotida o'z ruhiy holatining yordami bilan eng yaxshi yoki yomon obyektiv mulk holatiga erishadilar.

Ijtimoiy-iqtisodiy stratifikatsiya qiyinchilik va qarama-qarshiliklarga ega. Ayrim hollarda ijtimoiy-iqtisodiy tizim ortiqcha murakkablashtiriladi, asosiy ijtimoiy guruhlar va farqlar «so'ndirib qo'yiladi», ayrimlarida esa asosiy detallar qoldirilib yoki ortiqcha soddalashtiriladi.

Aktual bo'lmashligidan butun sinflar hisobga olinmasligi mumkin. Ishchi tashkilot bilan tanishib chiqayotganda, ma'mur mutaxassis, ishchi odamlarning tajriba va fikrlash darajasiga ega bo'lgan odamlarning turli kategoriya va turlarini ko'rish mumkin.

Guruhlarining ijtimoiy-iqtisodiy farqlari ahamiyatga tobe bo'lganligi uchun, ular ozmi-ko'pmi «muhim» bo'ladi. Bir xil farqlarning ahamiyati har xil vaziyatlarda bir xil emas, ya'ni nisbiy bo'ladi. Ijtimoiy-iqtisodiy farqlarning nisbiyligi aniq shakllari mavjud:

1. Texnika taraqqiyoti natijasida kasb va mashg'ulotlarda, ish joylarining keskin yetishmasligi sharoitida juda ko'p farqlar «o'chirilib» yuboriladi; odamlarning moddiy rag'batlantirilgan orientatsiyasi kuchli bo'lsa, bu farqlarga kam ahamiyat beriladi.

2. Hammada (o'rtacha) daromad yuqori bo'lsa, yoki ularni amalga oshirish imkoni bo'lmasa, yoki jamiyat, mavjud individlar va guruhlar ma'naviy qadriyatlarga qaratilgan bo'lsa, daromaddagi farqlar unchalik muhim bo'lmaydi.

3. Ishsizlik vaqtinchalik bo'lsa yoki ishlovchilar, o'rtacha olganda, past ish haqi olishsa, yoki ishsizlik nafaqalari etarli darajada yuqori bo'lsa, bandlik yoki ishsizlik odamlarning ijtimoiy-iqtisodiy mavqeini yaqqol bildirmaydi.

4. Ma'lumotga ega bo'lish mehnat xarakterining faqat kasbiylik va ish bilan hayotning kichkinagina xususiyati bo'lishi, odamning ijtimoiy-iqtisodiy istiqbolini aniqlovchi, o'ziga xos kapital rolini bajarishi mumkin. Ayrim holatlarda ma'lumot - bandlikni kafolatlovchi, ishsizlikka imkon beradigan, yoki bu munosabatda hech qanday ahamiyatga ega bo'lmagan omil hisoblanadi.

5. Mulkchilik odamlar uchun bir xil bo'lmagan ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyat kasb etadi. Mulkchilik — bu individ va guruh uchun shaxsiy ishlab chiqarish vositalarining yiriklashuvi va rivoji, daromadlar va erkin mehnatning barqarorligidir.

6. Odamlarning o'ziga xos fazilatlarini nisbiylik tamoyiliga bo'ysunadi. Agar bir xil ijtimoiy-iqtisodiy tizimlar, vaziyatlar, hodisalarda qandaydir axloqiy va ma'naviy xususiyatlar ahamiyatsiz bo'lsa (na muammolarni, na muvafaqqiyatlarni «barpo» etmaydilar), boshqalarda esa ular individ va guruhlarining mezoni, yutuqlarini belgilaydi.

Mehnat va mehnat munosabatlari bilan bog'liq bo'lgan guruhlar o'rtasidagi

farqlar qanday bo'lishiga qarab, ijtimoiy-iqtisodiy tizimning strategik modelini ajratib o'rganish mumkin (*2.1-chizmaga qarang*).

1. **Sinflararo model.** Ochiq qarama-qarshilik xarakterini olib boruvchi bir necha katta guruh-sinflar o'rtasidagi farqlar — eng muhim deb hisoblanadi. Odamlarning o'zlari bularni oson deb anglaydi. Shu bilan bir vaqtning o'zida har bir guruh-sinflar o'zigayarashagomogen, ya'ni bir turdagi bo'lib, yuqori jipslashish indeksi bilan ta'riflanadi.

2. **Ichki sinfiy model.** Asosiy guruh-sinflar o'rtasidagi hisobga olish mumkin bo'ladigan munosabatlarining farqlari yo'q. Bu guruh-sinflar yetarli darajada «tizimga integratsiya» qilgan, bir-biriga moslashgan, nizolarsiz rollarni, mehnat sharoiti va daromadini aniqlagan va bo'lgan. Bir vaqtning o'zida guruh-sinflar ichida «geterogenlik», ya'ni turli-tumanlik kuchayib boradi. Guruh-sinflararo qarama-qarshilik farqlari ichki muammolarga aylanadi.

3. **Ustuvor sinfiy model.** Model bo'yicha asosiy guruhlarining tashqi va ichki munosabatlardagi farqlar va qarama-qarshiliklar teng miqdorda taqsimlanadi. Bunday holatda guruh-sinflararo farqlarning kuchayishi yoki kamayishi teng miqdordagi xarakterni bildiradi.

Nima uchun iqtisodiy hayotda qandaydir ijtimoiy guruhlarini ajratish kerak, qaysi vaziyatda makro va mikroiqtsodchi, ishlab chiqarishning tashkilotchisi, menejeri, mutaxassisi bunday guruhlarining omiliga yoki fenomeniga o'z e'tiborini bildiradi, degan savol tug'iladi. Bu savolga javob berish uchun iqtisodiyotning ijtimoiy-iqtisodiy tahlilining asosiy yo'nalishlarini ta'riflash lozim:

1. Mehnat taqsimotining iqtisodiy va sotsiologik nazariyalari ma'lum. Birinchisiga binoan obyektiv qonunlar va xo'jalikning rivojlanish ehtiyojlarini har xil tarmoq, jarayon, mehnat va bandlikning turlarida rivojlantirish uchun dastlabki asos yaratib, o'ziga odamlarni jalb qiladi, ishchi kuchining munosib kategoriyalarini shakllantiradi. Shunday qilib, sof iqtisodiy tamoyilga asosan ijtimoiy-iqtisodiy guruhlar vujudga keladi.

Sotsiologik nazariyaning tarafdorlari bu masala bo'yicha aksincha fikrlaydilar. Birinchidan, iqtisodiy differensiasiyaga nisbatan ijtimoiy differensiasiya



2.1-chizma. Ijtimoiy-iqtisodiy tizimning strategik modeli

birlamchi deb hisoblanadi. Dastlab ijtimoiy guruhlar paydo bo'lib, ularning mavjudligi mehnat taqsimotiga sabab bo'ladi. Bandlik va mehnat odamlarni guruhlariga bo'ladi va aksi, odam guruhlari o'zaro mehnat va bandlikka bo'linadi.

Ikkinchidan, iqtisodiy nuqtai nazardan xo'jalikning bitta tizimi talab qilinadi, lekin ma'lum guruh va guruhlararo munosabatlar psixologiyasi kasbiy-mehnat yo'nalish va ta'limda, kadrlarning mobillik va barqarorligida, bandlik tamoyili va jarayonlarida zid, qarama-qarshi g'oyalarni vujudga keltiradi.

Uchinchidan, ijtimoiy guruhlarda o'ziga xos inersiya mavjud. Iqtiso-diyotning tuzilishini tubdan o'zgartirishga harakat qilganlar «insoniy» qiyinchiliklarga duch keladilar – bir qator odamlar guruhi odatdagi hayot tarzini, ijtimoiy aloqalarni, o'z-o'zini anglashini o'zgartirishni, bandlikda va ishda «yangi rollarni yodlash»ni, o'zlarini urintirishni xohlamaydilar.

2. Ishlab chiqarishda va iste'molda band bo'lgan paytda odamlar hap doim bir nimalarni o'zaro taqqoslaydi, taqsimlaydi, ya'ni rahbarlik organlari orqali o'zlarining munosabatlarini tartibga solib turishadi.

Shunday qilib, ijtimoiy guruhning mavjudligi - bir vaqt ichida ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarini tartibga soluvchi mezonlarni va asboblarni vujudga kelishi (mezon - predmetni, asbob - ta'sir o'tkazish usulini ko'rsatadi).

3. Ijtimoiy guruh - iqtisodiy hayotning asosiy subyekti. Unga odamlar ishlab chiqarish va daromadda manfaatlarini himoya qilish, o'zlarining maqsadlariga yetishish uchun har xil tashkilotlarga, assotsiatsiyalarga, korporatsiyalarga birlashadi. Bularning hammasida o'ziga xos ijtimoiy-psixologik xulq mavjud.

4. Ayrim guruhlarda ijtimoiy-iqtisodiy tizim va holatni ta'riflovchi omillari bo'ladi: ular o'zlarining xulqi bilan qandaydir muammolarni tug'diradilar yoki ularning manfaati butun iqtisodiyotning rivojlanishini ko'zda tutadi, yoki qobiliyatlari iqtisodiy tadbirlarda va tendensiyalarda rahbarlik rolini bajarishga imkon beradi.

5. Ayrim guruhlar ijtimoiy-iqtisodiy tizim va holatning indikatorlari bo'lishi mumkin. Aynan shu guruhlarining fikr-mulohazalari va ruhiy holatlari – muammolar, xatolar, strategiya va siyosatning rivojlanishida o'zgarishlarning zarurligining ishonchli ko'rsatkichi deb hisoblanadi.

6. Iqtisodiy hayotning har xil subyektlarining xulqi – bu ko'pincha ijtimoiy xulq. Iqtisodiyotda har xil muammolarning egalari quyidagicha harakat qilishini doimo hisobga olish muhim:

- guruh shaklda, guruh sifatida;
- qandaydir guruhga nisbatan, uning mavjudligi va xarakterini hisobga olgan holda;
- guruh sharoitida va uning ta'sirida;
- guruhning vakillari sifatida.

7. Amaldor va menejerlar boshqaruvda ijtimoiy guruh omilini beixtiyor hisobga oladilar. Aynan har xil ijtimoiy-guruhiy holat (bir xil turdagi - har xil turdagi, to'qnashuvlik – jipslik, qo'llab-quvvatlash va qarama-qarshilik kuchlar nisbati, biron-bir narsaga qiziquvchanlik – qiziqmaslik) xulqni va boshqaruv organi

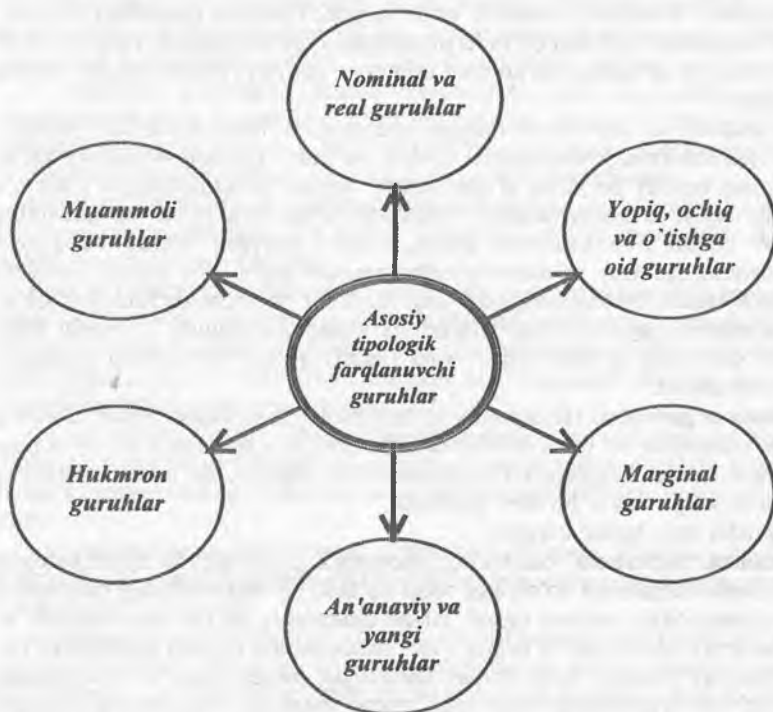
tomonidan qarorlar qabul qilishni belgilaydi, boshqaruv va tashkil etishni murakkablashtiradi yoki engillashtiradi.

Iqtisodiyotning ijtimoiy tahlili masalalari, muammolari va bosh yo'nalishlari mavjud. Hamma odamlarda atrofda qiladigan farqlash va toifalarga bo'lish xususiyati bor. Bu sezish, idrok qonuni. Ijtimoiy-iqtisodiy stratifikatsiyada ko'p, aniq va foydali maqsadlarga yo'naltirilgan. Bu maqsadlar ijtimoiy guruhlarini tushunish, ularning muammolarini yechish, ichki munosabatlarni tartibga solish, ijtimoiy fikrni hisobga olish zaruriyati bilan bog'liq.

2.2. Ijtimoiy va ijtimoiy-iqtisodiy guruh haqida

Ijtimoiy-iqtisodiy tizim tahlilida stratifikatsiya asoslari bilan bir qatorda tipologik tamoyillarni ishlatish mumkin. Mavjud ijtimoiy va ijtimoiy-iqtisodiy guruhlar, guruhlarini tashkil qiladigan to'g'ridan-to'g'ri omillar bilan bog'lanmagan bo'lib, qandaydir belgilar bilan farqlanishi ham muhim ahamiyat kasb etadi.

Asosiy tipologik farqlanuvchi guruhlar (2.2-chizma) quyidagilar:



2.2-chizma. Asosiy tipologik farqlanuvchi guruhlar

1. **An'anaviy va yangi guruhlar.** Uzoq vaqt mavjud bo'lgan va guruh ijtimoiy-iqtisodiy tizimiga bir butun bo'lib birlashgan guruhlar an'anaviy guruhlar deb hisoblanadi. Albatta, ayrim ijtimoiy-kasbiy va ijtimoiy-mehnat odam kategoriyalari uzoq, muddat ichida noxotirjam hisoblanadi.

Yangi guruhlar - yaqinda tashkil topgan, aniq mezonga ega bo'lmagan guruhlar hisoblanadi: ular kelajakka oid yoki yo'q, ijtimoiy-iqtisodiy tizimda o'zining o'rmini egallashi mumkin yoki yo'q; yangi guruh mezonining noma'lumligi bilan ta'riflanadi. Yangi guruh mezonining noma'lumligi faoliyat sharoitining, huquqlar va imkoniyatlarining noaniqligidir. An'anaviy guruhlarining vakillari esa o'zining mavjudlik sharoitlarini yaxshiroq va yaqqol ko'rsatib beradilar.

An'anaviy guruhlarda uyushmalarni, ittifoqlarni yaxshi, samaraliroq tashkil etish mumkin va bir paytda yangi guruhlar ham shunga intiladi. An'anaviy va yangi guruhlar o'rtasida ijtimoiy-demografik farqlar ham mavjud bo'lishi mumkin. Masalan, an'anaviy mutaxassisliklardagi va kasblardagi kadrlar eskirsa, yangilarida yoshlarning quyilib kelishi kuzatilmoqda.

Ba'zan yangi mutaxassislik va ishlar «avtomatik» ravishda juda obro'li, o'ziga jalb qiladigan bo'lib qolishi mumkin, ya'ni yangilik faktining mavjudligi ijtimoiy-psixologik va iqtisodiy da'vatlar bo'yicha moslashishni rag'batlantiradi. Yangi guruhlar an'anaviy guruhlariga qaraganda ko'proq ijtimoiy e'tiborli va muhokamalar obyekti bo'lib qoladi.

Ba'zi hollarda «an'anaviy» va «yangi» kategoriyalar nuqtai nazaridan ijtimoiy-iqtisodiy guruhlarining baholanishi nisbiy bo'ladi. Ijtimoiy-iqtisodiy tizim guruhlarining tarkibi bo'yicha o'zgaraydi, ammo guruhlarining o'zlari o'z xususiyatlarini bilan o'zgarib turadilar. Masalan, o'ziga xos ishlab chiqarishning ishchilari guruh deb saqlanib qolsa, ammo mavjud ishlab chiqarish mexanizatsiyalashgandan va avtomatlashtirilgandan keyin, ular yuqori malakali personalga aylanadi, buning natijasida yangi fazilatlar va ishchi kuchining insoniy-odamiylik sifatleri paydo bo'ladi. Mulkdilik munosabatlarining o'zgarishi bilan dehqon yo'qolmaydi, u yoki fermer, yoki xususiy qishloq firmasidagi yollangan ishchi bo'lib qoladi.

2. **Hukmron guruhlar.** Hukmronlik tushunchasida guruhlararo yetakchilikning o'ziga xos jarayonlari va ijtimoiy-iqtisodiy tizimida ro'y beradigan bir guruhning boshqa guruh ustidan hukmron bo'lishi tushuniladi. Hukmronlik uzoq muddatli va vaqtinchalik, ko'p shaklli bo'lishi mumkin.

Bir qancha aniq hollar mavjud:

Birinchiidan, hukmronlik yetakchilikka asoslanadi. Faraz qilaylik, ayrim guruhlar iqtisodiy rivojlanishga hissa qo'shishga qodir bo'ladi, bu rivojlanishdagi muammoli hollarda qiyinchilikka bardosh beradi, ishlab chiqarishni qo'llab-quvvatlashda va yangi sohalarni o'zlashtirish va tashkil etish tamoyillarida muhim ahamiyatga ega bo'ladi. Bunday guruhlar byurokratlar tomonidan proteksiyaga va imtiyozlarga da'vogar bo'ladi va haqiqatda ularni olish imkoniyatiga ega. Hukmronlik guruhlar nuqtai nazaridan quyidagilarga bo'linishi mumkin:

- ishchilar sinfi (industrializatsiyalash sharoitida);
- dehqonlar (ocharchilik yoki iqtisodiyotni qishloq xo'jalik ishlab chiqarishiga yo'naltirgan sharoitida);
- injener-texnik ziyolilar (robotizatsiya va avtomatizatsiya «ommaviyligi» sharoitida);

- menejerlar («boshqaruv madaniyati» avj olgan sharoitda);
- iqtisodchilar (butun iqtisodiy tizimni qayta qurish sharoitida).

Hukmronlik holati mikrodaraja miqyosida, ayrim korxonalar darajasida ham aniq namoyon bo'lishi mumkin.

Iqtisodiy sotsiologiya fani nuqtai nazaridan iqtisodiyotda hukmronlikka intilish, hukmronlik targ'iboti, hukmronlik bo'yicha nizolar juda qiziqarli.

Ikkinchidan, asosiy va asosiy bo'lmagan funksiyalar hukmronlikning negizi bo'la oladi. Asosiy funksiyalarni bajaradigan guruhlar ustunlik xususiyatlariga ega bo'lib, obro'liroq bo'ladi. Ular har xil turdagi ko'makchi, vositachi, vaqtinchalik yoki ixtisoslashmagan masalalarni bajarish bilan band bo'lgan guruhlariga o'z xohish va xulqini zo'rlab o'tkazish imkoniyatlariga ega bo'ladi. Asossiz funksiyalar ko'pincha ularni bajaradiganlarni ijtimoiy tobe qiladi. Shunday qilib, hukmronlikni asosiy va asosiy bo'lmagan funksiyalarga bo'lish, ishlab chiqarishni iqtisodiy tashkil etish muammosi bo'lib qolmay, balki ijtimoiy munosabatlar muammosi hamdir.

3. **Marginal guruhlar.** Ijtimoiy-iqtisodiy tizimda chegaradosh va oraliq pozitsiyalarni egallab turadigan guruhlar mavjud. Ular o'z ichiga bir qancha guruhlarining belgilarini oladi. Chegaradoshlik va oraliq marginal ma'nosini bildiradi. Guruhlarning marginalligini quyidagi misollarda ko'rsatish joiz:

- mustaqil ishchilar, ya'ni mulkchilikka ega bo'lgan, lekin yollangan mehnatni ishlatmaydigan shaxslar. Bu guruh chegarasi mulkdor va ishchilar bilan taqqoslaganda namoyon bo'ladi;

- yangi kambag'allar deb ataladiganlar. Bu tushunchaning ikki ma'nosi bor. Yangi kambag'allar – moddiy tarafdin muhtojlik sezmayotgan, ammo hayotning o'rtacha yashash darajasidan orqada qolgan yoki qandaydir sabablar bilan kambag'al bo'lib qolgan, ammo inersiya tufayli anglashni va o'rtacha sinf ehtiyojini qondiradigan ko'rsatkich saqlab turadigan shaxslar;

- shaharda band bo'lib, ammo qishloqda yashaydigan yoki, aksincha bo'ladigan ishchilar kategoriyalari. Mavjud ijtimoiy kategoriya dehqon va ishchini, qishloqda va shaharda yashovchining o'ziga xos xususiyatlarini bir-biri bilan bog'laydi, qamrab oladi;

- yuqori malakali ishchilarning ayrim kategoriyalari. Rasman ular ishchilar sinfiga taaluqli, ammo haqiqatda esa bu ishchilar ilmiy-texnik ziyolilarning vazifalarini va funksiyalarini bajaradi;

- rahbarlarning pastki bo'g'ini. Rasman ular rahbarlarga tegishli bo'ladi, menejer va apparat vakillari deb qabul qilinadi, haqiqatda esa ishlab chiqarish muamolari bilan bevosita shug'ullanadilar, pastki ishchi joylari bilan bog'liq, oddiy xodimlarning funksiyalarini yaxshi biladi, ko'pincha ularni ham bajaradi, ma'muriyatga qaraganda

ishchilar bilan gaplasha oladi;

- kasaba uyushmasining faol qatnashuvchilari. Ularning marginalligini taqqoslaydigan rejasi — yollangan ishchilar va ish beruvchilar. Azaldan kasaba uyushmasining faol qatnashuvchilari birinchi ijtimoiy guruh manfaatlarining tarafdorlari, ammo amaliyot boshqa guruhni ham tushunish, hurmat qilish va qiziqishlarini hisobga olishga majbur qiladi. Haqiqatda ular ikkilanuvchi ongga ega.

Har bir aniq ijtimoiy-iqtisodiy guruhda marginallik belgilarini «topish» mumkin.

4. **Muammoli guruhlar.** Bunday guruhlar rasm bo'lib qolgan va ijtimoiy-iqtisodiy standartlar nuqtai nazaridan umum ijtimoiy-iqtisodiy muhitda nomuvofiolik pozitsiyasini egallab turadigan guruhlar kiradi. Muammoli guruhlar manfaatlarini, ehtiyojlari, ishonchlari uzoq muddatda amalga oshmagan guruhlarini ham kiritish mumkin. Muammoli guruh obyektiv ko'rsatkichlar nuqtai nazaridan baholanadi. Subyektiv ko'rsatkichlar holatni har doim ham teng ko'rsatib bermoqchi, chunki individ ahvolidan nomuvofiq tomonlarini orttirib ko'rsatish qobiliyatiga ega yoki e'tiborga olmasligi mumkin.

Muammoli guruhning oddiy misoli — ishsizlar; etnik va hududlararo migrantlar; ishlaydigan yolg'iz-onalar; ko'p bolali oila boshliqlari; zararli va og'ir mehnat uchastkalarining vakillari; malakasini oshirmoqchi bo'lgan, ammo unga qurbi yetmaydigan, kam maosh oladigan ishchilar; soliqlarda haq-huquqlari cheklangan qo'yilgan iqtisodiy va mehnat faoliyatining subyektlari; qarzga ishlashga majbur bo'lgan va shu bilan bir qatorda o'zining shaxsiy yordamchi xo'jaligini olib boradigan; turar joyini o'zi qurishga majbur bo'lganlar; oilasidan har doim uzoqda bo'lib ishlashga majbur bo'lganlar.

Hamma muammoli guruhlar quyidagi mezonlar bo'yicha farqlanadi: muammoning manbai, absolyutlik yoki nisbiylik, immanentli yoki tasodifiy xarakter, imkoniyatlar va muammolikdan o'tish usullari.

Ijtimoiy-iqtisodiy guruhlarining muammoligini nazariy va amaliy hal etadigan quyidagi istiqbol usullari mavjud:

- guruhning muammoligi immanent xarakterini aks etadi, shuning uchun kelajakda bartaraf bo'la olmaydi;

- muammolik tasodifiy xarakterini aks etadi, shuning uchun tashkiliy innovatsiyalar orqali bartaraf etiladi;

- guruh a'zolarini o'zining holatiga moslashtiradi va shuning uchun muammolik subyektiv rejasiga bardosh bera oladi, unga o'rganib moslashib ketadi;

- muammolikka bardosh berish qiyin, ammo u rag'batlantiriladigan, kompensatsion, himoya qilinadigan choralar bilan yengillashadi va osonlashadi;

- ko'pincha muammoli guruh barbod bo'ladi, guruhning a'zolari uni tashlab ketadi va yaxshiroq guruhga o'tib ketadi.

5. **Yopiq, ochiq va o'tishga oid guruhlar.** Guruhlarning ochiqlik va yopiqlik ta'rifining eng umumiy mezonini bo'lib guruhlararo siljish, guruhdan chiqish yoki unga kirish imkoniyati hisoblanadi. Dastlab sotsiologiyada guruhning ochiqlik va yopiqligi ijtimoiy bo'g'in jihatida ko'rilgan.

Tabaqaga oid guruhlar ham mavjud, unda har bir yangi avlod ota-onasining kasbini meros qilib oladi va bir ijtimoiy ixtisoslashgan guruhdan boshqa guruhga o'tishligi man etiladi. Erkin demokratik davlatda esa ijtimoiy kelib chiqish bosh mezon deb hisoblanmaydi, bu yerda erkin kasbiy tanlash mavjud va shaxsning lavozimiy mavqesi shaxsiy xizmatga bog'liq. Birinchi jamiyatga yopiq, ikkinchisiga esa ochiq ijtimoiy va ijtimoiy-iqtisodiy tizim to'g'ri keladi.

Hozirgi jamiyatda tabaqa muammosiga barham berilgan. Ammo guruhlarining ochiqligi yoki yopiqligi saqlanib turadi.

Birinchiidan, kadrlarni birlashtirishning o'ziga xos iqtisodiy, ma'muriy va huquqiy usullari mavjud bo'lib, unda odamning kasbini yoki ishini almashish xohishi real yoki noreal, yaxshi yoki yomon oqibatlarga olib keladi.

Ikkinchiidan, shunday kasblar, ishlar va mavqelar mavjudki, ularga erishish uchun qonuniy tarafdin qattiq sharoitlarni ko'zda tutishga to'g'ri keladi. Bu hammaga ham to'g'ri kelavermaydi. Bu ham guruh yopiqligining bitta varianti bo'la oladi.

Uchinchiidan, mikrodarajada, korxonada miqyosida kadrlarning tik siljish holatlari minimal yoki umuman bo'lmasligi mumkin. Oddiy ishchilar (yuqori malakalilar ham) o'z korxonasining injener-texnik tabaqasiga kirib bora olmaydilar. Sababi ma'lumoti yo'qligidadir.

O'tishga oid guruhlar — guruh tarkibining beqarorligi va o'zgaruvchanligi bilan ajralib turuvchi guruhlardir. Har bir yangi guruhga birinchi marta kelgan shaxs, bu guruhda qolishni vaqtinchalik deb biladi. Ijtimoiy-iqtisodiy rejada bandlikning va mavqening ayrim jarayonlarini ajratish mumkin. Ular boshqa, xohlagan va doimiy sifatda tanlagan darajaga yetishishning o'tish pog'onasi hisoblanadi. O'tish jarayonida bandlik va mezon ko'proq aniq rag'batlarga asoslanadi. Tanqis bo'lgan manfaatlarni — propiskani, turar joyini, stajni, tavsiyalarni qabul qilib, ularga ega bo'lib, ma'lum bir daromad, obro'ga erishib, odamlar guruhi «tashlab» ketadi.

Haqiqatda esa o'tish guruhining doimiy a'zolari doim mavjud va ular har xil bahonalar sababli unda uzoq davr ichida qoladi.

6. **Nominal va real guruhlar.** Nominal guruh ko'pchilik odamlar tashqi belgilarining o'xshashligiga asoslanadi. Masalan, hamma bir xil ish haqini oladigan, bitta kasbni egallagan, yuqori malakali ishchilar, kichik yoki yirik korxonalarda ishlaydiganlar nominal guruhni tashkil qilishi mumkin.

Real guruh real munosabatlarda, ya'ni haqiqatda mavjud bo'lgan aloqa va hamkorlikda, yuzma-yuz aloqada, ba'zida bir xil vaqtda va bir xil joyda birga yashashida o'zini namoyon etadi. Real va nominal guruhlar o'rtasidagi mutlaqo yengib bo'lmaydigan farqlar yo'q. Ma'lum bir sharoitda nominal guruhlar real guruhlariga aylanishi mumkin va aksincha.

2.3. Ijtimoiy-iqtisodiy tizimda mahalliy kadrlar tizimi

Ko'rib chiqilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy guruhda muhim o'rin tutayotgan ajoyib birlik — bu mahalliy kadrlardir. Ular bilan ishlash esa har bir yuridik saxs tajribasiga bog'lik.

Mahalliy kadrlar bilan ishlash tizimi statik va dinamik kichik tizimlardan tashkil topadi. Statik — kichik tizimga kadrlar siyosati muammolari, kadrlar tizimini tashkil etish, kadrlar tanlash va hokazolar kiradi. Kadrlar bilan ishlash dinamik tizimi xodimlarning mehnati ni tashkil etish, ularning ish uslubi va usullari.

Ishga rag'batlantirish tizimi, tarbiya masalalari va hokazolar kiradi. Odatda tizimning statik qismi so'zning tor ma'nosida kadrlar bilan ishlash tizimi deb, dinamik qismi esa «mehnatni ilmiy tashkil etish» yoki «ish uslubi va usullari» deb ataladi.

Kadrlar bilan ishlash tizimida subyekt va obyekt tafovut etiladi. Subyekt deganda kadrlar funksiyalarini amalga oshiruvchi organlar va xodimlar majmui tushuniladi. Obyekt - bu kadrlar bilan ishlash tizimining asosiy komponentlaridan: kadrlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish, baholash va hokazolardir.

Kadrlar bilan ishlash tizimining asosiy komponentlarini batafsil ko'rib chiqamiz. Tizimning birinchi bo'g'ini- kadrlar siyosati. Bu kadrlar ishining bosh yo'nalishi, uning eng muhim, tub asoslari majmuidir. U uzoq muddatga mo'ljallangan.

Kadrlar siyosati deganda avvallambor mazkur davrda va istiqbolda rahbar kadrlarining boshqarish maqsadlarini qat'iy aniqlash tushuniladi.

Xo'jalik yuritish istiqbollarini aniqlash uzoq muddatga yo'naltirilgan kadrlar siyosatiga bo'lgan talabni oshiradi. Faqat shundagina rejalar va dasturlarni kadrlar bilan ta'minlash mumkin. Kadrlar siyosati yangi vazifalarni belgilabgina qolmay, nima eskirgani, rivojlanishga to'sqinlik qilayotgan omillarni bartaraf etish kerakligini ko'rsatib beradi.

Kadrlarga qo'yiladigan talablarni aniqlash kadrlar siyosatining muhim natijasidir. U ikki komponentdan tarkib topadi. Birinchi komponent — kadrlarga qo'yiladigan umumiy talablar. Bu o'rinda ishbilarmonlik, omilkorlik, badasturlik, intizomlilik, mas'uliyat va hokazolar haqida xabar. Ikkinchi komponent — bu ishlab chiqarish va boshqaruvni rivojlantirishning muayyan bosqichiga qo'yiladigan talablaridir. Kadrlar siyosatining aynan mana shu talablarini belgilaydi. Masalan, bir korxonada bu moliyaviy barqarorlashtirish vazifalari bo'lsa, boshqa korxonada — yangi texnologiyani amalga joriy etish qobiliyatidir.

Ayni holda xuddi manna shu bosqichda alohida ahamiyat kasb etiladigan fazilatlar haqida gap boradi. Kadrlar tizimining shtat tuzilishini tarkib toptirish kadrlar bilan ishlash tizimining muhim elementidir. Kadrlar tizimining tuzilishi huquq va majburiyatlarini ajratishni nazarda tutadi, hamda lavozimlar tizimida, ulardan o'tish tartibida (xizmat to'siqlari), shuningdek, kasblari tizimida va shtatlar jadvalida o'z ifodasini topadi.

Eng avvalo ishda, ijtimoiy faoliyatda, ta'lim olish va turmush jarayonida kadrlarni rivojlantirish ham muhim ahamiyatga ega. Kadrlarni o'qitib o'rgatish, shu jumladan kadrlarni tayyorlash va ularning malakasini oshirish tizimi hozirgi bosqichda tobora muhim ahamiyat kasb etib bormoqda.

Kadrlarni tanlash tamoyillari, protsedurasi, usullari va hokazolar xo'jalik kadrlari bilan ishlash tizimining asosiy bo'g'inidir. Kadrlar bilan ishlash tizimining mazkur

asosiy bloki tarkibiga kadrlarni tanlash, zaxiradagi kadrlarni ilgari surish, retatsiya qilish, joy-joyiga qo'yish, tarbiyalash kiradi.

Boshqaruv jamoasi, komandasini shakllantirish kadrlarni tanlash tizimining yakunlovchi bo'g'inidir.

Yana bir muammo – kadrlarga baho berish. Bunda butun kadrlar bilan ishlash tizimini – kadrlarni tanlash, o'qitib o'rgatish, motivlashtirish tushuniladi.

Shunday qilib, mahalliy kadrlar bilan ishlash tizimiga quyidagi elementlar kiradi (2.3-chizmaga qarang).

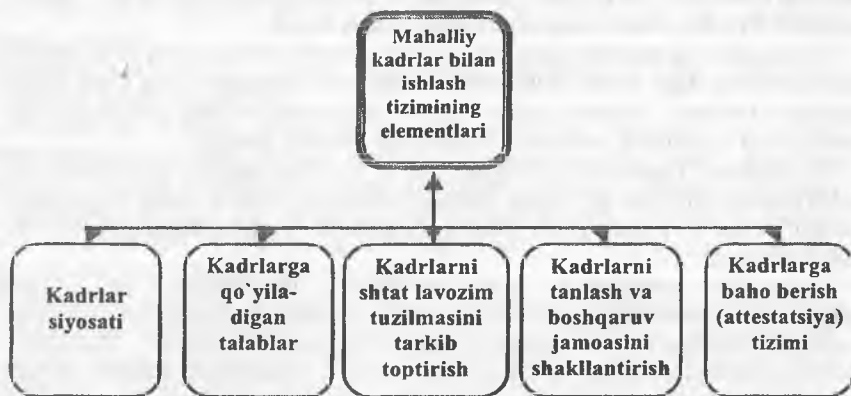
Shu bilan birga kadrlar tizimini tashkil etish va navbatdagi bosqichi uchun barcha shart-sharoitlar yaratiladi.

Mahalliy kadrlar bilan ishlash tizimi haqida so'z borganda, davlat apparatida va davlat sektorida tuziladigan davlat tizimini hamda nodavlat tashkilotlari-aktsiyadorlik, xususiy, jamoat tashkilotlari tizimini ajratish zarur. Kadrlar bilan ishlash davlat tizimi Konstitutsiya, qonunlari va maxsus qarorlar bilan huquqiy jihatdan qat'iy tartibga solingan.

Nodavlat tashkilotlarida ba'zan kadrlar bilan izchil ishlash tizimi umuman mavjud emas hamda empirizm va tasodifiylik hukm suradi.

Ayrim hollarda nodavlat tizimlarida davlat andozalarida tavsiya etilgan tartib qo'llaniladi. Tashkilot xususiy bo'lsada, unda davlat tashkilotlaridagi singari tartib hukm suradi. Bu empirizmdan yaxshi albatta. Ammo davlat boshqaruvi andozalari ko'pincha nodavlat tashkilotlarining o'ziga xos xususiyatlarini e'tiborga olmaydi va nodavlat tuzilmalarining barcha afzalliklarini ro'yobga chiqarmaydi.

Nodavlat tashkilotlarda kadrlar bilan ishlash xususiy tizimlari ayniqsa katta samara beradi. Ular davlat namunalari va andozalarini e'tiborga oladi, ammo shu bilan bir vaqtda muayyan tashkilotning barcha o'ziga xos xususiyatlarini ham nazardan qochirmaydi va xususiy tashkilotlarga xos bo'lgan moslashuvchanlikni



2.3-chizma. Mahalliy kadrlar bilan ishlash tizimining elementlari

ro'yobga chiqarish imkonini beradi. Xususiy tashkilotlarda kadrlar bilan ishlashdagi izlanishlar va yangiliklar keyinchalik davlat kadrlar bilan ishlash tizimlari amaliyotiga ham kirib kelishi bejiz emas.

Ikkala variant: kadrlar bilan ishlash davlat tizimining ham, nodavlat tizimining ham tajribasi e'tiborga olinsa, maqsadga muvofiq bo'ladi.

Boshqaruvning barcha bosqichlarida huquq va majburiyatlarning hajmi va o'zaro nisbatini to'g'ri aniqlash muhimdir. Katta huquqlar javobgarlik kam bo'lgan hollarda ma'muriy o'zboshimchalik, subyektivizm, puxta o'ylanmagan qarorlar qabul qilishga yo'l ochadi. Kam huquqlar berib katta mas'uliyat yuklash ham yaxshi oqibatlariga olib kelmaydi. Bunday hollarda hatto eng tirishqoq xodim ham o'z zimmasiga yuklangan vazifani bajarishga ojiz bo'lib qoladi.

Kadrlar tizimi rasmiy, shtatlar, lavozim tizimlarini hamda muayyan xodimlardan tashkil topgan real boshqaruv jamoasi: komandani o'z ichiga oladi. Kadrlarni tanlash jarayonida shtatlar tizimi boshqaruv jamoasiga aylanadi. Kadrlarni tanlash paytida shtat tizimini yaxshilash yoki aksincha, zaiflashtirish mumkin. Nima bo'lganda ham shtat, lavozim tizimi, kadrlar bilan ishlashning negizidir.

O'z navbatida, shtat, lavozim tuzilishi funksiyalar, huquqlar va majburiyatlarni lavozimlar o'rtasida taqsimlashga asoslanadi. Har bir boshqaruv organi ma'lum ichki tuzilishga ega. Uning mohiyati alohida bo'limlar tuzish, ularga ma'lum funksiyalar, huquq va majburiyatlar yuklash, ularning tobelik va o'zaro aloqa qilish tartibini belgilashdan iborat.

Boshqaruv idorasining har qanday bo'g'ini xodimlardan tashkil topadi. Boshqaruv organlarining tarkibiy bo'g'inlarini xodimlardan tarkib toptirishda tarkibiy bo'g'ining funksiyalari, huquqlari va majburiyatlarini mazkur bo'g'in xodimlarining funksiyalari, huquqlari va majburiyatlari to'plamiga aylantirish muammosi tug'iladi. Idoralarning huquqlari odatda uning rahbariga yuklanadi, buning natijasida rahbarning funksiyalari, huquqlari va majburiyatlarini uning qo'l ostidagi xodimlari o'rtasida taqsimlash muammosi yuzaga keladi.

Funksiyalarning taqsimlanishi muqarrardir, chunki rahbar ularni to'liq hajmda bajara olmaydi. Agar rahbar buni uddalay olganida, boshqaruv bo'g'iniga ehtiyoj qolmagan bo'lardi. Shunday qilib, rahbar imkoniyatlarining cheklanganligi-funksiyalarni taqsimlash zarurati belgilovchi birinchi omildir.

Funksiyalarni taqsimlash zarurligiga ish ko'lamidan tashqari ixtisoslanishning foydali jihatlari ham ta'sir ko'rsatadi. Alohida xodim zimmasiga o'xshash funksiyalarni yuklash butun bo'g'inning ish sifatini yaxshilash va samaradorligini oshirish imkonini beradi.

Funksiyalar, huquqlar va majburiyatlarning taqsimlanishi qo'l ostidagi xodimlarning tashabbuskorligini oshirish, yangi zaxiralarni aniqlashga ko'maklashadi va natijada hisobda butun boshqaruv organining muvaffaqiyatiga, shuningdek organ xodimlarining kasbiy o'sishiga olib keladi. Funksiyalarni haddan tashqari markazlashtirish esa, aksincha xodimlarda faqat aniq ishlash va ijrochilik, layoqatining tarbiyalaydi. Ularning tashabbuskorligini cheklaydi.

Organ (bo'lim) funksiyalarini potentsial ijrochilar o'rtasida taqsimlashda mavjud ixtisosliklar to'plamidan, turli kasb egalarining o'rtacha ish hajmini bajarish imkoniyatlaridan kelib chiqiladi. Bunga asosan xodimlarning umumiy soni, ularning ixtisosliklari, malaka darajasi va boshqa shunga o'xshash jihatlar aniqlanadi.

Barcha xodimlar birgalikda mazkur organ (bo'lim)larga yuklangan hamma funksiyalarni bajarishlari kerak. Shuning uchun ham mazkur lavozimlar doirasi butun organing funksiyalarini bajarishga qodir yo qodir emasligini aniqlash muhimdir. Takrorlash, bo'shlik va ish bilan nand bo'lmaganlik eng ko'p uchraydigan kamchiliklardir.

Takrorlashda majburiyatlarni xodimlar o'rtasida taqsimlashda bir xil funksiyaga da'vogar ikkita yoki undan ortiq lavozimlar paydo bo'ladi. Bo'shlik organing biron-bir funksiyasi uning xodimlari zimmasiga yuklanmaganligidan dalolat beradi. Ish bilan band bo'lmaslik xodimlar orasida mazkur bo'linma uchun ortiqcha shaxslar borligini bildiradi. Mazkur kamchiliklarni bartaraf etish zarur.

Funksiyalarni taqsimlash deganda, faqat eng umumiy majburiyatlarni (taqqoslash) bo'lib berish tushuniladi. Ularni muayyanlashtirish, ya'ni bir lavozim bo'yicha xodimning vazifalari va maqsadlarini, ularning ishida qanday natijalar kutish mumkinligini aniqlash zarur.

Kutilayotgan natijalardan tashqari vaqt ko'rsatkichlarini, masalan, ishlarni bajarish muddatlarini ham qayd etish kerak. Ishni makon va zamonda aniq qayd etish navbatdagi bosqich — xodimning huquq va majburiyatlarini belgilash bosqichiga o'tish imkonini beradi.

Xodimlar o'zlariga kam huquqlar berilganidan juda ko'p shikoyat qiladilar, ammo eng yuzaki tahlil ham ular o'zlaridan nima kutilayotganini yaxshi tasavvur qilmasliklari, binobarin, o'zlariga berilgan huquqlar hajmi haqida asosli fikr yurita olmasliklaridan dalolat beradi. Huquqlar va vakolatlar umuman emas, balki muayyan funksiyalarni bajarish va natijalarga erishish uchun berilishi kerak. Huquq va vakolatlar moddiy (pullar, fondlar va hokazolar) va tashkiliy-ma'muriy bo'ladi.

Javobgarlik o'rnatish — organ funksiyalarini xodimlar o'rtasida taqsimlash jarayonning oxirgi bosqichidir.

Javobgarlik moddiy, ma'naviy va ma'muriy (shu jumladan intizomiy javobgarlikkacha) bo'ladi. Bunda umuman javobgarlik emas, balki muayyan funksiyalar, vazifalar va huquqlarga asosan javobgarlik muhimdir. Xodimlar zimmasiga javobgarlikning yuklanishi uni rahbar zimmasidan soqit etmaydi. Javobgarlik saqlanib qoladi, uni resurslar va ijrochining vakolatlari bilan berish mumkin emas. Aks holda yagona organ mavjud bo'lmas edi.

Funksiyalar, huquqlar va majburiyatlarni taqsimlash boshqaruv apparatining turli funksional xizmatlarida har xil amalga oshiriladi. Chunonchi, ishlab chiqarish yoki sotishni tashkil etishda funksiyalar kadrlarni tanlashga qaraganda ancha keng taqsimlanadi. Potokli ishlab chiqarishda funksiyalarni taqsimlash yakka tartibda va ko'p seriyali ishlab chiqarishdagidan boshqacha kechadi.

Funksiyalar, vazifalar, huquqlar va majburiyatlarni taqsimlash negizida shtatlar jadvalini tuzish, kadrlar tizimining shtat-lavozim tuzilishini shakllantirish mumkin.

Boshqaruv organining tuzilishi shtatlar jadvalini shakllantirish uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Shtatlar jadvali - boshqaruvning tuzilishidan kadrlar tizimiga o'tish bo'g'inidir.

Lavozim shtatlar tuzilishining asosiy birligi bo'lib, u boshqaruv organi vakolatlarining bir qismini o'z ichiga oladi va alohida xodimlar uchun huquq va majburiyatlar majmuini belgilaydi.

Davlat sektorida va xususiy sektorda lavozimga qo'yiladigan majburiy va rasmiy talablarni mustahkamlaydigan bir qator hujjatlarga amal qilinadi.

Jumladan, boshqaruv idoralari yoki ularning tarkibiy bo'limlari to'g'risidagi nizomlarda (reja bo'limi to'g'risida nizom va hokazolarda) ayni organ yoki bo'lim rahbarlarining lavozimlari tavsiflanadi. Ammo rahbarning real funksiyalari, huquqlari va majburiyatlari bunday nizomlarda bayon etilgan funksiyalar, huquqlar va majburiyatlardan ancha keng.

Malakaviy tavsiflar odatda uch bo'limdan tashkil topadi: lavozim majburiyatlari; bilish zarur bo'lgan hujjatlar; malakaviy talablar. Birinchi bo'limda bunday lavozimni egallagan shaxslarga topshirilishi mumkin bo'lgan ishlar sanab o'tiladi. Ikkinchi bo'limda xodim bilishi va amal qilishi shart bo'lgan me'yoriy hujjatlar bayon etilgan. Uchinchi bo'limda maxsus tayyorgarlik darajasi ko'rsatiladi.

Boshqaruv apparatida namunaviy va muayyan lavozim yo'riqnomalari ishlab chiqilishi mumkin.

Maxsus adabiyotlarda har bir lavozim: uning nomi, o'rnini bosish va ishdan olish tartibi, tobeligi va hisob berishi, funksiyalari va majburiyatlari, huquqlari va javobgarligi, lavozimga qo'yiladigan talablar, baho berish va rag'batlantirish tizimi haqida imkon qadar to'liq ma'lumotlar ifodalangan universal hujjatni ishlab chiqish haqida takliflar mavjud.

Davlat apparatida amalda bo'lgan hozirgi lavozimlar tizimi ba'zan «gorizontal yo'nalishda harakatlanish» muammosini hal etmaganligi uchun tanqid qilinadi. Agar xodim ish sifati yaxshilanganligi, tajriba va malakasi oshganligiga qaramay, shu lavozimda mehnat qilishda davom etayotgan bo'lsa, nima qilish kerak? Xodimning oshgan malakasi va tajribasidan foydalanish uchun u, aytaylik, katta muhandis, nazoratchi etib tayinlanadi, ammo u avvalgidek hech kimga rahbarlik qilmaydi, uning majburiyatlari doirasi o'zgarishsiz qoladi.

Oradan yana bir necha yil o'tadi va bu xodimni o'rta bo'g'in raxbarlari katoriga o'tkazish, uning mavqei va ish haqini oshirish kerak bo'ladi. Xodim o'z mehnati faoliyati davomida hatto avvalgi lavozimida qolib ham kasb-malakasini oshirish o'sish imkoniyatiga ega bo'lishi kerak. Boshqacha qilib aytganda. Lavozimlar tizimi gorizontal yo'nalishda o'sishini ta'minlashi lozim. Bunga har bir lavozim uchun uch-beshta daraja o'rnatish yoki ma'lum unvonlar tizimini joriy etish yo'li bilan erishish mumkin. Xususiy sektorda bu muammoni hal qilish ancha oson, buning uchun mablag' bo'lsa bas.

Yana bir muammo - lavozimlardan o'tish tizimi. Lavozimlar yo'nalishining tavsifini bu lavozimlardan o'tish tartibi (o'ziga xos salbiy o'sish sxemasi) bilan to'ldirish kerak.

Nomenklatura - lavozimlar tizimining muhim tarkibiy qismi. Uning ikki asosiy shakli mavjud. Birinchisi-yuqori organ qarori bilan taminlanishi yoki ozod qilinishi mumkin bo'lgan lavozimlar ro'yxati. Ikkinchisi - mazkur boshqaruv organi ta'minlaydigan, ammo nomzodlarni u yoki bu yuqori idora bilan kelishishi, ulardan tavsiyalar olish kerak bo'lgan lavozimlar ro'yxati.

Qisqacha xulosalar

Ushbu mavzuda ijtimoiy-iqtisodiy tizim va mehnat to'g'risida asosiy tushunchalar keltirilgan. Iqtisodiy hayot bu turli insonlar, guruhlar o'rtasidagi munosabatlar yig'indisidir. Turli ijtimoiy-iqtisodiy guruhlar ijtimoiy-iqtisodiy tuzilmani yuzaga keltiradi. Mehnat va mehnat munosabatlari iqtisodiy hayotning komponentlari hisoblanadi. Ular bilan bog'liq bo'lish iqtisodiy tuzilmani sinflararo, sinflar ichidagi, sinflar ustidagi strategik modellari mavjud. Ijtimoiy-iqtisodiy tuzilmani tahlil qilishning yettita asosiy yo'nalishlari mavjud. Mahalliy kadrlar tizimi, lavozim, malakaviy tavsiflar. nomenklatura.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Ijtimoiy-iqtisodiy tizim deb nimaga aytiladi?
2. Ijtimoiy-iqtisodiy guruhlar tushunchasiga nimalar kiradi?
3. Ijtimoiy stratifikatsiya deb nimaga aytiladi?
4. Ijtimoiy-iqtisodiy tuzilmalarning necha xil strategik modellari mavjud?
5. Ijtimoiy guruh deb nimaga aytiladi?
6. Iqtisodiyotni ijtimoiy-tuzilmalari tahlil etishning asosiy yo'nalishlari nimalardan iborat?
7. An'anaviy va yangi guruhlar deb nimaga aytiladi?
8. Muammoli guruhlarga kimlar kiradi?
9. Ishchilar sinfiga ta'rif bering.
10. Mustaqil ish va kichik tadbirkorlikning ijtimoiy asosini nima tashkil etadi?
11. Kadr deganda nimani tusunasiz?
12. Nomenklatura nima?

Tavsiya etilgan adabuyotlar ro'yxati

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 14 июн “Бозор ислохотларини чуқурлаштириш ва иқтисодийётни янада эркинлаштириш соҳасидаги устувор йўналишлар амалга оширилишини жадаллаштириш чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармони. “Халқ сўзи” газетаси. 2005 йил 15 июн.
2. Васильев В.Ю. Рынок труда в условиях «шведской модели»: проблемы и решения. Учебное пособие. –М.: МГИМО (У) МИД России, 2004.
3. Алле М. Глобализация: разрешение условий занятости и

экономического роста. –М.: ТИЕС, 2003.

4. Продолжительность занятости и трудовая мобильность. –М.: ТИЕС, 2003.

5. Экономика и социология труда. –М.: изд-во «Буглайн», 2005.

6. Карпова Ю.А. Введение в социологию инноватики. Учеб. пособ. –СПб.: Питер, 2004.

7.Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. Учебное пособие. –М.: Инфра-М. 2001.

8. Харчева В. Основы социология. Учебник. –М.: 2000.

9. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. «Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси» нашриёт уйи. -Т.: 2004.

10. Остапенко Ю.М. Экономика и социология труда. Учебное пособие. - М.: Инфра-М. 2001.

Internet saytlari

1. <http://www.ecsocman.edu.ru> – Ijtimoiy, iqtisodiy va sotsiologik tadqiqotlarni hamda eng so‘nggi ma‘lumotlarni o‘zida jamlagan veb-sahifa.

2. <http://www.bearingpoint.uz> – “O‘zbekiston iqtisodiyoti” axborotnomasining veb-sahifasi.

3. <http://www.msses.ru/prev/departments/sociology/ann> - Rossiyada iqtisodiy sotsiologiya yoxud g‘oyalar almashinuvi xo‘jaligi haqidagi veb sahifa.

4. <http://www.zoom.in> and get more detail. [eng] – “Iqtisodiy sotsiologiya” elektron oynoma veb sahifasi.

5. <http://sociology.rutgers.edu> – Putger Universiteti Sotsiologiya bo‘limining rasmiy sayti.

III BOB

TASHKILOTLAR SOTSILOGIYASI

3.1. Tashkilotlarning ijtimoiy mazmuni, shakllari, tizimga oid qirra va funksiyalari

Tashkilot - bu yagona mehnat sharoitida, maqsadga yo'naltirilgan, mehnat mazmunida tashkil topgan odamlar birlashmasi. Tashkilotlarga odamlar mehnat faoliyati olib borish uchun birlashadilar. Yakka tartibdagi faoliyatdan tashkilotdagi faoliyat afzalroq, chunki:

- uyushgan faoliyat foydaliroq;
- raqobat qobiliyatiga ega;
- samarali;
- egiluvchan, texnika va texnologiya yangiliklariga tezroq javob beradi.

Tashkilot tushunchasining o'zi tartibga solingan, «qurilgan» birlashma ma'nosini anglatadi. Tashkilotlar xilma-xil bo'lib, ularning ijtimoiy shakllari quyidagicha:

1. **Oilaviy.** Oilaviy tashkilotlarda qarindosh-urug'chilik aloqalari bilan mehnat chambarchas bog'lanib ketadi. Bu holat odamlar orasidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni, mulk va daromad taqsimlash huquqlarini yengillashtirali. Aloqalar esa, ishdan tashqari vaqtda ham bo'laveradi, ayniqsa, tashqi muhitga nisbatan ishonch va jipslanish darajalari judayuqori bo'ladi.

2. **Rasmiy.** Tashkilot a'zolari orasida qarindosh-urug'chilik aloqalari bo'lmaydi. Bunday tashkilot erkin fuqarolar orasidagi shartnoma asosida paydo bo'lgan birlashmadir. Rasmiy tashkilot ichidagi munosabatlar rasmiy, ishga aloqador asosda quriladi. Hamma shaxsiy manfaatlar tashkilot tashqarisida qoladi.

Tashkilotning ijtimoiy shakllari: *ixtiyoriy* va *ixtiyorsiz*. Ular orasidagi farqlar juda murakkab va noaniq. Hozirgi sharoitda hamma tashkilotlar ixtiyoriy hisoblanadi.

Tashkilot nafaqat odamlardan iborat tuzilma, balki ijtimoiy tizimga oid xususiyatlar majmuasidir (*3.1-chizma*):

Ijtimoiy-mehnat xususiyat.

Tashkilotning eng oddiy belgisi shundaki, odamlar uning ichida bir-biriga ta'siri o'tkazadi, bir maqsadga qaratilgan mehnat kuchlari bilan almashadilar. Tashkilot bunday holatda ma'lum maqsadga xizmat qiluvchi mashinaga o'xshab ketadi. Odamlar muloqotda bir-biri bilan yaxshi bo'lishsa, ularning tashkiloti salmoqli, fayzli, o'zlari ham inoq bo'ladilar. Odamlar yagona harakat qatnashchilari, ularning harakati jamoa hissiyotiga asoslangan bo'lib, ular yagona guruh tarzida ishlab chiqarish maydoniga chiqadilar.

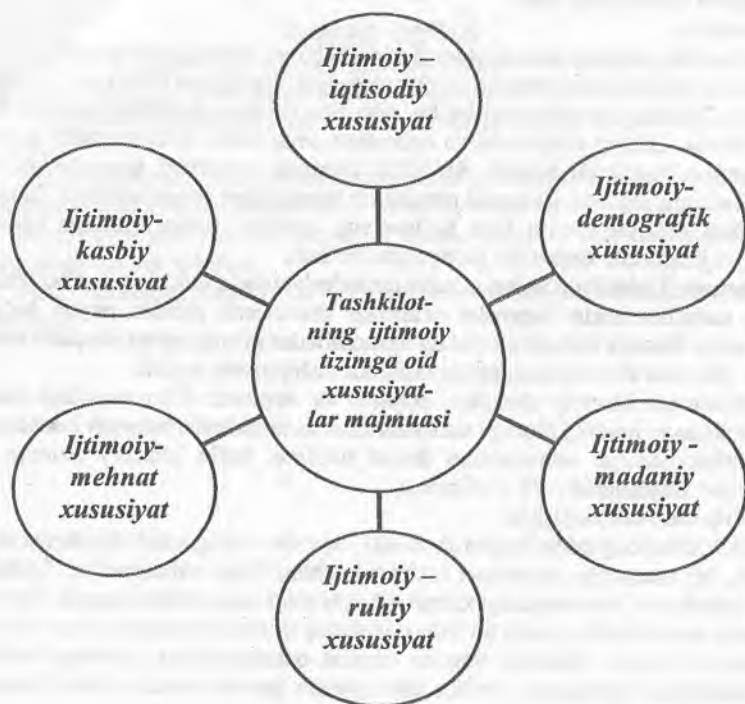
Ijtimoiy-kasbiy xususiyat. Tashkilotda yakka tartibdagi shaxslargina bir-biriga ta'sir o'tkazmaydi. Tashkilot a'zolari tajriba, malakaga ega bo'lib, mafkura nuqtai nazaridan har xildir. Ijtimoiy tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, tashkilotlarni o'rganishda birinchi

navbatda, ularning malaka-kasb tarkibi o'rganiladi. Shuningdek, har xil tashkilotlarda ta'lim darajasi ham har xildir. Bir xil tashkilotlarda xodimlar orasida ma'lum bir kasb turi ko'p bo'lsa, boshqalarda u yakkadir. Ayrim tashkilotlarda odamlarga nisbatan oddiy malaka-kasb tarkibi mavjud bo'lsa, boshqalarda bu ko'rsatkich ancha murakkabroqdir.

Xodimlarning malaka va kasb farqlari ba'zan tashkilotdagi ijtimoiy muhitga, shaxslararo ijtimoiy munosabatlarga ancha ta'sir o'tkazishi mumkin.

Ijtimoiy – iqtisodiy xususiyat. Bu tizimga oid ancha murakkab hisoblanadi va uni yuqorida aytib o'tgan tizimlarga oid qirralar bilan solishtirilsa, ijtimoiy-iqtisodiy ulardan ancha ustunroq. Tashkilot a'zolari bir-biridan ish haqi, mulk huquqlari, mehnat sharoitlari, ish joyi kafolatining ijtimoiy himoyalaniishi bilan farqlanadi.

Ishlab chiqarish jarayoni boshlangan vaqtidayoq, odamlarda juda ko'p turli



3.1-chizma. Tashkilotning ijtimoiy tizimga oid xususiyatlar majmuasi

manfaatlar, o'zaro talablar paydo bo'ladi. Ijtimoiy-iqtisodiy qiziqishlar, ularning echimi nuqtai nazaridan — bu mehnat jarayonida bir-biriga ta'siridan ham murakkabroq holatdir.

Tashkilotning asosiy ziddiyati — bir vaqt ichida ikkita katta va qarama-qarshi munosabat turlarining mavjudligi, bu ham bo'lsa, taqsimot va o'zaro ta'sirdir.

Taqsimot munosabatlari korxonada, tashkilot miqyosida o'z xususiyatlariga ega. Makrodaraja bilan solishtirsak, tashkilotning taqsimot munosabatlari o'z psixologiyasiga ega: unda ham moddiy ne'matlarni, ham ijtimoiy maqomlarni individlar o'zaro taqsimlashadi. Taqsimlash nafaqat ma'muriy yo'l bilan, balki mehnat jamoasi yetarli jipslashgan bo'lsa, uning fikri asosida ham o'tkaziladi.

Ijtimoiy-demografik xususiyat. Tashkilot faoliyatini tavsiflovchi muhim xususiyatlardan biri — xodimlarning jinsi va yosh jihatdan tarkibidir. Bu belgi bo'yicha hamma tashkilotlar har xil: ayrim tashkilotlarda ko'proq ayollar ishlaydi, boshqalarida esa - erkaklar, uchinchilarida — ikkala jins vakillari bir xil bo'lishi mumkin, ba'zi tashkilotlarda - yoshlar ko'proq ishlaydi, boshqalarida — yoshi katta odamlar, uchinchilarida - hamma yoshdagi xodimlarni ko'rish mumkin. Ko'p tashkilotlarda xodimlarning jinsiy va yosh jihatidan tarkibi juda murakkab ya'ni, tashkilotning ko'p xususiyatlari uning tarkibiga bog'liq. Xodimlarning jinsiy va yosh jihatdan xususiyatlari mehnat taqsimotini belgilaydi, ular tashkilotning ijtimoiy iqlimiga, odamlarning munosabatiga, ish boshqarilishiga, tashkiliy tizimiga, moddiy ne'matlarning taqsimlanishiga ta'sir etadi.

Ijtimoiy - madaniy xususiyat. Har bir tashkilot o'z ichki madaniyatiga ega. Ichki madaniyatni quyidagilar belgilaydi:

- an'analar, urf-odatlar va birgalikda kamol topgan jamoaning tafakkur stereotipi;

- jamoaning o'ziga xos malaka, kasb, iqtisodiy va ijtimoiy tajribalar va jamoaning xotirasi;

- paydo bo'lgan muammolarga, har xil holatlarga tashkilotning munosabati va bularning echimini topishda jamoaning imkoniyat darajadagi qobiliyati.

Ijtimoiy — ruhiy xususiyat.

Tashkilot — bu ijtimoiy ruhiy holatlarning murakkab dunyosi. Ular kasbiy-iqtisodiy munosabatlar asosida maqomini topadi, yoki odamlarning o'ziga xos munosabatlariga ko'proq ta'sir etadi.

Tashkilot ishlab chiqarish uchun barpo etiladi. Shu vaqt ichida tashkilot bevosita bir qator ijtimoiy funksiyalarni ham bajaradi. Bu funksiyalar inson xulqiga ham ta'sir etadi. Shuning uchun bu funksiyalarni real deb hisoblasa bo'ladi. Funksiyalarning asosiy mazmuni quyidagicha:

Ijtimoiy-iqtisodiy funktsiya. Har bir tashkilot o'z bandligini boshqaradi. Inson manfaatini ko'zlagan holda, uni yoqtirgan mehnat turi bilan ta'minlaydi. Bu funktsiya nafaqat daromadga yetishish, balki uning taqsimlanish va kafolatlash vazifasini ham bajaradi.

Ijtimoiy-siyosiy funktsiya. Tashkilot mehnat jamoasi sifatida siyosiy hayotning

mustaqil subyekti ham bo'lishi mumkin. Tashkilot a'zolari siyosiy hayotda faol qatnashishlari kerak.

Ijtimoiy maqom funksiyasi. Hap bir inson uchun jamiyatda tutgan o'rni katta ahamiyatga ega. Uni esa tashkilot belgilaydi. Chunki insonning lavozimi, daromadi, mehnat unumdorligi, mehnatidan qoniqishi ishlayotgan tashkilotiga bog'liq. O'sha tashkilot o'ziga qanchalik tinch bo'lsa, o'z xodimiga ijobiy yondoshsa, ko'rsatkichlariga qarab tez-tez lavozimdan-lavozimga ko'tarilib baholasa, uning mehnat samaradorligi shunchalik yuqori bo'ladi. Ijtimoiy tomondan esa, inson taqdiriga tashkilotning obyektiv va subyektiv omillari ta'sir etadi.

Ijtimoiy muhofaza funksiyasi. Har bir korxonada, tashkilot o'zining ma'lum bir shaxsiga, muammolar paydo bo'lgan holatda, ozmi-ko'pmi yordam berish qobiliyatiga ega. Yordam ko'rsatish - tashkilotning majburiyati emas. Tashkilot ijtimoiy muhofazalash funksiyasini bajarishi yoki bajarmasligi uning iqtisodiy imkoniyatlariga, an'analariga, mafkurasiga, ijtimoiy iqtisodiy muhitiga, ijtimoiy himoyalashning obyekti - shaxs obro'siga ham bog'liqdir. Ayrim holatlarda hamma narsani ma'muriyat fikri, ayrim holatlarda - tashkilot oddiy a'zolari fikri hal etadi. Ijtimoiy himoyalashning asosiy shakllari - ma'muriy va hay'at yig'ilishi, qarorlari.

Ijtimoiy mansublik funksiyasi. Insonning tabiiy ehtiyojlaridan biri - boshqa odamlar bilan birligi va biron-bir jamiyatga mansublik. Tashkilot ijtimoiy mansublik nuqtai nazardan o'zining kamchilik va afzalliklariga ega. Bir tomondan, oilaga, qarindosh-urug'larga nisbatan u ancha uzoq, boshqa tomondan esa - ijtimoiy munosabatlar nuqtai nazaridan u ta'sirli va kuchliroq.

Ijtimoiy tartibga keltirish funksiyasi. Tashkilot mehnat jamoasi sifatida xodimlarning xulqini tartibga soladi va bu ishni, o'zining iqtisodiy manfaatini inobatga olgan holda bajaradi.

Ijtimoiylashtirish funksiyasi. Odam tashkilotga biron bir tajriba orttirish maqsadida keladi. U shu erda ijtimoiy munosabatlar murakkab jarayonini, ijtimoiy nizo, tartib, me'yorlar degan hodisalarning ahamiyatini bilib oladi. Tashkilotda inson o'z ijtimoiy xulqini takomillashtiradi.

Bu ijtimoiy tajriba tashkilot chegarasidan tashqariga ham tarqaladi.

Aloqa funksiyasi. Aloqalar inson uchun katta ahamiyatga ega. O'zaro aloqalar tashkilotda yangi tanishlar orttirishga yordam beradi. Tashkilotdan tashqaridagi aloqalar yetishmasligini xodimlar ko'pincha o'z ish joyida qoplashadi.

Nafaqat tashkilot odam uchun ahamiyatga ega bo'lishi, balki odam ham tashkilot uchun ahamiyatga ega bo'lishi mumkin. Bu yerda gap tashkilotning tashkil bo'lishida va uning faoliyatida insonning roli to'g'risida boradi.

3.2. Tashkilotlarga ijtimoiy guruh nuqtai nazaridan qarash

Ijtimoiy guruhlarning har xil turlari bor. Tashkilot u yoki bu guruhlar turiga kiradi va ijtimoiy guruhlarning o'ziga xos xususiyatlari tashkilotga ham o'tadi.

Tashkilot ijtimoiy guruh sifatida bir necha turlardan iborat bo'lishi mumkin.

I. Kichik guruh. Tashkilot a'zolarini son jihatdan tarkibi hududiy, kasbiy,

sinfii, etnik va boshqa ijtimoiy guruhlardan kichikroq. Kichik guruhni belgilaydigan aniq bir mezon yo'q. Masalan, kichik guruh deb, ham korxonaning butun xodimlarini hisoblash mumkin, shuningdek, kichik mehnat brigadasini kichik guruh desa bo'ladi.

Tashkilotda xodimlarning son tarkibi juda ko'p narsani belgilaydi.

Tashkilot uchun guruh son tarkibining asosi qo'yidagicha:

1. Guruh a'zolarining ma'lum darajada yetishmasligi, berilgan vazifalarni qiyinchilik bilan bajarilishi qobiliyatsizlikni belgilaydi; guruhdagi xodimlar soni ortiqligi ham salbiy holatlarga olib kelishi mumkin, chunki bu holat guruh tartib-intizomining buzilishiga va nizolarning kelib chiqilishiga sabab bo'ladi.

2. Guruh a'zolarining ortiq yoki yetishmaslik miqdori — undagi ijtimoiy iqlim omilining ta'siridandir. Har doim guruhda shunday «me'yoriy» a'zolar soni bo'ladi. ular orqali eng yaxshi ijtimoiy iqlim belgilanadi.

3. Guruh qanchalik katta bo'lsa, uning umumiy imkoniyatlari shunchalik yuqori, a'zolarining ijtimoiy aloqa imkoniyatlari ko'p bo'ladi.

4. Guruh a'zolarining miqdori, uning mobillik darajasini belgilaydi: ichki va tashqi vaziyatlar nuqtai nazaridan katta guruhlarning mobillik darajasi ko'pincha kamroq bo'ladi.

5. Guruh a'zolarining son tarkibi uning tashkilotchilik omili sifatida ko'rilishi mumkin. Guruh qanchalik katta bo'lsa, shunchalik uning shakllanishi, tashkiliy masalalarning yechimi qiyinroq bo'ladi. Ko'pincha bu holatlarda tartib-intizom buziladi.

6. Guruh a'zolarining miqdori uning ijtimoiy maqomiga bog'liq: rasmiy tashkilotlarda va inson idrokida guruhning ahamiyati katta; uning qiziqishlari va fikri ko'proq inobatga olinadi.

Undan tashqari kichik guruh ko'pincha maishiy noqulayliklarga duch keiadi. Uning a'zolari o'z guruhining ko'payishi va umumiy potentsiallarini ko'tarish maqsadida boshqa kichik jamoalar bilan birlashishga intiladi (integratsiya qonuni o'z kuchini ko'rsatadi). Katta guruh ham o'z navbatida maishiy noqulaylikni boshidan kechiradi, u bir nechta kichik guruhlariga bo'linishiga intiladi. Sababi — aloqalar, mehnat taqsimoti, o'zaro ta'sir yaxshiroq tashkil etiladi (dezintegratsiya qonuni).

Guruh qanchalik katta bo'lsa, shunchalik byurokratiya, rasmiyatchilik kuchliroq rivojlangan bo'ladi. Kichik guruhda esa, ko'pincha tartibga solishning norasmiy mexanizmlari ishlatiladi. Kichik guruhda shaxsning mustaqilligi va shaxsiy tashabbus darajasi yuqori, chunki bu erda munosabatlar rasmiy, har bir xodimga ishonch darajasi baland, mehnatni tashkil etish tamoyillari haqiqatga yaqin. Sotsiologik tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki, kichik guruhlarning hap bir a'zosi uchun tavakkalchilik va javobgarlik, uning mehnat jarayonidagi kamchiliklar umumiy ishlab chiqarilgan mahsulotda, jamoaning natijalarida ko'rinmay ketadi. Katta guruhda shaxs «ko'rimsiz» (katta shahardagi kabi), bu yerda odam — ijtimoiy massaning elementi, o'ziga o'xshaganlardan biridir; kichik guruhda esa maqomi taniqliroq, kerakli bo'ladi.

Guruhning son tarkibi tashkilot uchun shartli, ular absolyut qonun emas.

II. Rasmiy guruh - bu tashkilotga xos bo'lgan barcha asosiy belgilar rasmiylashgan, ma'lum bir shakllarga bo'ysungan jamoadir. Shakl sifatida har xil sanksiyalar, reglament, nizom, shtat jadvali, norasmiy kodeks, shaxsiy va guruh majburiyatlari, etika, ichki me'yorlar hisoblanadi. Bu shakllarning majmui tashkilotning rasmiy tarkibini hosil qiladi.

Tashkilotda to'rtta asosiy rasmiylashgan obyektini ko'rsatish mumkin:

Birinchi — harakatlar va munosabatlar (funktional va nofunktional). Harakat va munosabatlarni tartibga solib tashkilot rasmiy tarkibining muhim va murakkab funksiyasidir.

Ikkinchi — jamoaning asosiy, maqsadi va vazifalari. Guruhlarning ko'p turlarida jamoaning maqsadi ko'pincha guruh tashkil bo'lgandan keyin paydo bo'ladi. Boshida guruh tashkil topadi, keyin esa odamlar aloqa predmetini, munosabatlar usulini, vaqtni birgalashib o'tkazish usullarini qidira boshlaydi.

Uchinchi — guruhga a'zolik. Birinchidan, tashkiliy a'zolik - erkin va ixtiyoriy; ikkinchidan - tashkilotga kirish cheklangan va ma'lum cheklovlar bilan bog'liq. Tashkilotning a'zoligi ma'lum bir shartlarni bajarish yoki ularga rioya qilishni talab qiladi, tashkilotdan chiqib ketish esa ma'lum bir noxush oqibatlariga olib keladi.

To'rtinchi — guruhning imidji, ya'ni qiyofasi guruh rasmiylashgandan keyin, u rasmiy maqomga erishganda paydo bo'ladi. Tashqi muhit guruhni odamlar birlashmasi deb qabul qiladi va u bilan ma'lum bir munosabatlarni o'rnatadi. Tashqi muhit guruhni qanday qabul qiladi va qanday munosabatlar o'rnatadi, degan savollarga javoblar ijtimoiy guruhning a'zolari uchun befarq emas.

Inson shaxsi uchun tashkilotning rasmiy tarkibi ikki qarama-qarshi ma'noni bildiradi.

Birinchi tomondan, u shaxsni bosadi va axborotni katta hajmdagi massa deb odam bilan qabul qiladi. Bu axborotni bilish, yodda tutish va hisobga olish lozim. Rasmiy tarkib insonni soddalashtiradi va uning xulqini ijtimoiy me'yorlar bilan chegaralab qo'yadi.

Ikkinchi tomondan, rasmiy tarkib shaxsiy javobgarlikni pasaytiradi, shaxsga yordam beradi, uning xulqini belgilaydi va jamoada mumkin bo'lgan o'zboshimchalik va boshqarib bo'lmaydigan ijtimoiy muhitdan himoya qiladi.

Tashkilotning rasmiy tarkibiga odamning munosabati ijobiy yoki salbiy bo'lishi mumkin.

III. Uzoq muddat yashaydigan guruh. Qisqa muddatga paydo bo'ladigan har xil diffuz guruhlarga nisbatan, tashkilot odatda uzoq muddat mavjud bo'ladi. Tashkilotni yashash muddatining ikki turi bor: obyektiv (haqiqiy, hozirgi paytga ko'ra) va subyektiv (rejalashtirilgan).

Yashash muddatining birinchi turi bo'yicha guruh individlarining o'zaro moslashishi yuqori bo'lgan tashkilot nafaqat samarali faoliyat ko'rsatadi, balki yangi qo'yilgan maqsadlarga faol yondashadi, muammoli holatlarni tezroq hal etadi. Tashkilot qanchalik uzoq yashasa, shunchalik ko'p tajriba orttiradi.

IV. Referent va noreferent guruhlar. Shaxsni guruhga bo'lgan subyektiv munosabatini sotsiologiyada referent va noreferent guruhlar tushunchasi belgilaydi. Guruhning referentligi - bu odamning guruhni qabul qilishi. Guruh esa, o'z navbatida, uni qanoatlantirishi kerak va uning uchun optimal va etalon bo'lishi lozim.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, odamlar nafaqat ish haqi bilan qiziqadi, balki o'ziga mos tashkiliy va mehnat munosabatlarda ehtiyoj sezadi va tartibsizlikka nisbatan tanqidiy yondashadi.

Tashkilotning noreferentligiga odamlarni quyidagi reaksiyalarini kiritish mumkin:

- intizom, tashkiliy va mehnat munosabatlari yaxshiroq bo'lgan boshqa tashkilotlarga ketish;

- o'z tashkilotini tuzish va unda yuksak maqsadlarini joriy etishga intilish;

- yakka tartibdagi mehnat faoliyatiga intilish.

3.3. Tashkiliy va mehnat munosabatlarning ijtimoiy tahlili

Mehnat taqsimoti natijasida shaxslararo murakkab tashkiliy va mehnat munosabatlarining tizimi paydo bo'ladi. Bu esa tashkilotning asosini tashkil etadi.

Tashkiliy va mehnat munosabatlarida ijtimoiy holatlarning ahamiyati quyidagicha:

1. Ish usuli. Hap bir ishchi xodim — shaxs. Unga rasmiy ravishda ish ahamiyatini tushunish va izoh berish qobiliyati berilgan. Inson o'z qobiliyatiga ko'ra qo'yilgan maqsadni, vazifani tushunadi. Ko'pincha bir xil vazifalarni turli shaxslar bir xil bajarmaydilar. Bu ish usuli hammada har xil yuritiladi.

Hayotda ish usuliga nisbiy, salbiy va neytral baho berilishi mumkin. Bunday baholashning ancha aniq mezonlari bor:

- xodimning ma'lumotlarini hisobga olgan holda o'ziga qulayligi;

- atrofdagilarga (sheriklar, o'rtoqlar, ish joyidagi qo'shnilar) qulaylik;

- jamoaning urf-odatlarini qo'llab-quvvatlash yoki ulardan voz kechish;

- mehnat unumdorligi jarayonida samaradorlik, kasb mahorati;

- innovatsiya mazmuni, ya'ni biron bir «zo'r g'oya»ning bo'lishi yoki bo'lmaligi orqali katta foyda olish qobiliyati;

- ishga qiziqish yoki qiziqmaslik, tirishqoqlik yoki hafsalasizlik munosabatlari.

Shaxsning o'ziga va ma'muriyat tomonidan unga qo'yilgan baholar ko'pincha bir xil bo'lmaydi, bu esa ko'p holatlarda nizolarga olib keladi, mezonlardan har biri o'zining «murakkab psixologiyasi»ga ega.

Ish usuli quyidagi omillar bilan belgilanadi:

- obyektiv mehnat mazmunining ijodiy maksimal yoki minimal imkoniyatlari;

- me'yoriy hujjatlarining mavjudlik holati va ularning berilgan dasturga yo'naltirilganligi;

- nazorat qilish nuqtai nazaridan rahbarlik usuli va qo'l ostida ishlaydigan xodimlar tashabbusiga nisbatan bardosh, sabr-toqat;

- ishning jamoa usuli mavjudligi yoki mavjud emasligi;

- ish staji.

Ayrim holatlarda ish usuli deb xodimni yoki mutaxassisni harakati deb hisoblansa, boshqa holatlarda - ish usuli deganda, butun bir mehnat tashkilotining iqtisodiy tafakkur xususiyati va harakati tan olinadi.

2. Norasmiy guruhlar. Tashkilotda rasmiy guruhlar qatorida xilma-xil norasmiy guruhlar paydo bo'ladi. Ularning ichidagi odamlarni mehnatdan tashqari bo'lgan qiziqishlar birlashtiradi va bunday guruhlar quyidagi salbiy va nisbiy vazifalarni bajaradi:

- barqaror yoki tasodifan yuz bergan vazifalarni bajarishda bu mobil jamoalarni mehnat taqsimotiga jalb etish xususiyati;

- tashkilotning rasmiy organlari o'zi bajaradigan vazifalarini bajarmasalar, unda guruhlar mehnat nizolarini birdamlik, qonunchilik yordamida hal qiladilar;

- guruhlar ma'lum bir rahbarlik usuli uchun shart-sharoit yaratib beradi va ma'muriyatni qo'llab-quvvatlaydigan kuch sifatida maydonga chiqadi yoki biron-bir boshqaruv kuchlarini yo'qotmoq uchun yordamlashadi;

- tashkilot o'z ko'lamida bo'lgan hamma yangiliklarga qarshilik ko'rsatadi va muhim muammolarni o'zining ichida bosti-bosti qilib yuboradi;

- iqtisodiy va mehnat masalalarining yechimida jiplashgan kamchilik - jiplashmagan ko'pchilikka o'z ta'sirini o'tkazadi;

- ish maqsadi, faoliyati maksimal mehnat unumdorligiga yoki yuqori samaradorlikka erishishga qaratilmagan, balki, hokimiyatni va yetakchilikni qo'lda ushlab turish, eng yaxshi mehnat joylari uchun raqobat, qalbaki insonparvarlikka qaratish;

- bu guruh turi har xil guruhlar fikrini bildiradi va ularning yechimini g'oyaviy birdamlikka yoki nizolargacha olib borishi mumkin.

3. Jiplashganlik. Mehnat jarayonida odamlar orasida birlik va yaqinlik bo'lishi shart. Jiplashganlik - bu maqsad emas, balki tashkilotning ma'lum bir holatga yetishish usuli. Jiplashmagan tashkilot ishlab chiqarish munosabatlarida bo'sh, samarasiz va unda o'zaro bog'liq bo'lmagan nizolar bo'lib turadi, har bir xodim o'zini yolg'iz his qiladi.

Jiplashishning obyektiv asosi deb, iqtisodiy manfaatning birligi hisoblanadi. Tashkilot a'zolari orasidagi demografik, kasbiy, malaka va lavozim farqlari bo'lishiga qaramay, bunday birlik imkonlari bor. Tashkilotda xodimlarning shaxsiy qiziqishlari bilan birga umumiy qiziqishlari ham mavjud.

Umumiy qiziqishning targ'ibot-tashviqot, tashkilotning jiplashganligini bildiradi.

Jiplashganlik - bu odamlarning ruhiy xususiyati va madaniy darajasiga kuchli bog'liq bo'lgan holat.

Tashkilotning jiplashganlik darajasini soxta va yolg'on jamoalizm holatlaridan farq qilish lozim. By holatlar quyidagi turlarda berilgan:

- asosiy maqsadlar har xil bo'lgan vaqtda, ikkinchi darajali qiziqishlar asosida odamlarni birlashtirish harakati;

- «umumiy qiziqish» asosida odamlarni birlashtirish harakati, lekin ko'pincha

bu «umumiy qiziqish» asosida biron-bir kimsaning shaxsiy qiziqishi yotadi.

Korxonaning, tashkilotning faoliyati yaxshi, ijtimoiy-iqtisodiy holati haqiqatdan ham me'yorl bo'lsa, unda tashkilot a'zolari jipslashganlikda «ehtijojni sezmaydi». Lekin, ayrim holatlarda, bu vaqtinchalikdir.

Tashkilotning ijtimoiy - iqtisodiy holati yomonlashsa, uning a'zolari vahimaga tushadilar va ayrim holatlarda tashkilotning jipslashganligi barbod bo'ladi, ayrim holatlarda esa jipslashganlik bunday og'ir ahvolning oldini oladi.

4. Xodimlar tarkibi. Mehnat jamoasi aniq individlardan tashkil topadi. Tashkilot uchun xodimlar tarkibi qanday ahamiyatga ega.

Birinchidan, u mehnat taqsimotiga bevosita ta'sirini o'tkazadi. Bir xil tashkiliy va mehnat munosabatlari ma'lum bir mehnat jamoasida samarali, boshqasida esa - aksincha, lekin samaradorlikning o'zini baholashda bu narsa hisobga olinmaydi.

Mehnat faoliyati qatnashchilarining xususiyatlari uning differentsiyasiga ham bog'liq. Eng oddiy mehnat maqsadlari va xususiyatlari insonning malakasi va kasbiy sifatlarini hisobga olgan holda bo'linadi.

Mehnat jamoasi xodimlarining o'zgarishi tashkil topgan aloqalarni buzishga qodir. Masalan, mehnat jamoasida yangi a'zolarning paydo bo'lishi, tashkilotni kuchaytiradi yo zaiflashtiradi yoki hech qanday ta'sir o'tkazmaydi.

Ikkinchidan, xodimlar tarkibi nisbiy, salbiy va neytral ijtimoiy samaraga ega bo'ladi. Umumiy mehnat dalili, inson o'rtasidagi aloqalarlar xodimlarga yo qoniqish, g'ayrat olib kelishi yoki xodimlarning hissiyotlarini yo'qotishi, yoki hech qanday ta'sirsiz bo'lishi ham mumkin. Xodimlar ham o'zaro ta'sirga yoki o'z ishida yakkaxonlikka intiladi.

Uchinchidan, tashkilotning ma'muriy tarkibini inobatga olmasdan, personal yakka va guruhiy birinchilikni yoki etakchilik spetsifik holatini, mehnatga bo'lgan munosabatni, jamoada ma'naviy boylklarni barpo etadi. Tashkilotlarning bir-biriga o'xshamasligini ilk (sardorlik) xususiyatlari belgilaydi. Bunda quyidagilar hisobga olinadi.

• *Aloqa yo'llari (kommunikatsiyalar).*

• *Vaziyatni tushunish.*

• *Shaxs xarakteri.*

• *Shaxsiy munosabatlar.*

• *Mehnat targ'iboti.*

• *Joylashish.*

• *Mezon farqlanishi.*

• *Madaniyat.*

• *Nazorat.*

Masalan, shunday holatlar bo'ladiki, «individ — mehnat guruhiga» va, aksi, «mehnat guruhi — individga» murojaat qilishi mumkin. Mehnat guruhi xodimning ma'lumotlarini va aytilgan fikrlarini e'tiborga olmasligi, u bilan gaplashishga vaqti yoki xohishi bo'lmasligi, unga ochiq jamoa bosimini o'tkazishi mumkin.

Qisqacha xulosalar

O'rganilgan mavzuda ijtimoiy-iqtisodiy tuzilmaning daromad va jamoatchilik fikrini o'rganishda va shakllantirishdagi ahamiyati yoritib o'tilgan. Ijtimoiy-iqtisodiy guruhlar mehnat va qo'shimcha daromadlar taqsimlanishiga qarab bir necha belgilarni o'z ichiga oladi.

Ish bilan band bo'lganlar hamda ishsiz va turli mehnat kasb turlarining vakillari, mulkdorlar va mulk egasi bo'lmaganlar belgilarini yuzaga keltiradi. Insonlarning baho berish fikrlarini inobatga olish iqtisodiyot nuqtai nazaridan boylik va qashshoqlikni va kategoriyalarini bir necha shakllari mavjud.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Tashkilot ijtimoiy mazmuni shakllari tushunchasi.
2. Tashkilotlar ijtimoiy guruh nuqtai nazaridan qaram deganda nimani tushunasiz?
3. Tashkiliy va mehnat munosabatlarining ijtimoiy tahlili deganda nimani tushunasiz?
4. Tashkilot sotsiologiyasida madaniyat va nazorat tushunchasini izohlab bering.
5. Ishsizlikning ijtimoiy-iqtisodiy funksiyalariga nimalar kiradi?
6. Ishsizlik deganda nimani tushunasiz?
7. Raqobat degan tushunchaga izoh bering.
8. Qanday guruhlar rasmiy guruhlar deb nomlanadi?
9. Mehnat targ'iboti deganda nimani tushunasiz?
10. Mehnatning insonparvarlashtirishning umumiy shakllari qanday bo'ladi?

Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 14 июн “Бозор ислохотларини чуқурлаштириш ва иқтисодийetni янада эркинлаштириш соҳасидаги устувор йўналишлар амалга оширилишини жадаллаштириш чоратadbирлар тўғрисида”ги Фармони. “Халқ сўзи” гезатаси, 2005 йил 15 июн.
2. Абдураҳмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: Меҳнат, 2004.
3. Алле М. Глобализация: разрешение условий занятости и экономического роста. -М.: ТИЕС, 2003.
4. Продолжительность занятости и трудовая мобильность. -М.: ТИЕС, 2003.
5. Экономика и социология труда. -М.: изд-во «Бутлайн», 2005.
6. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. «Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси» нашриёт уйи. -Т.: 2004.
7. Харин А.А., Коленский И.Л. Управление инновациями. -М.: «Высшая школа». 2003.

Internet saytlari

1. <http://www.rnd.runnet.ru/rsu/sch4.html> -“Iqtisodiy sotsiologiya” ilmiy.

maktabi (Rossiya) veb-sahifasi.

2. <http://www.ducc.donetsk.ua/sociology/theme05.htm>—“Iqtisodiy sotsiologiya”ning iqtisodiy o‘zlash jarayonidagi ahamiyati hamda unga qiziqishlar to‘g‘risidagi ma’lumotlarni o‘zida jamlagan veb-sayt.

3. <http://http://www.nsu.ru/conf/issc/99/econ6.htm>—Iqtisodiy sotsiologiyaning ma’lum jihatlari va so‘nggi yutuqlarini batafsil yoritgan anjumanning veb-sahifasi.

4. <http://www.esocio.narod.ru> — Ushbi veb-saytdan BDIUning Pindagi filiali, undagi “Iqtisodiy sotsiologiya” kursining o‘qitilish usullari va shunga o‘xshash boshqa ma’lumotlarni olish mumkin.

5. www.soc.umn.edu — Mennisota Universiteti Sotsiologiya boshqarmasining rasmiy sayti.

IV BOB

AHOLINING ISH BILAN BANDLIGI – IJTIMOIY-IQTISODIY MUNOSABATLAR KATEGORIYASI SIFATIDA

4.1. Ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati

Ish bilan bandlik - bu iqtisodiy asoslangan ijtimoiy munosabatlarning muhiti va shaklidir. Bunday ta'riflashga inson hayotining muhim qadriyatlaridan biri bo'lmish mehnat, o'zi uchun kasb tanlash, turmushning iqtisodiy asosi bo'lmish daromad nuqtai nazaridan jamiyatdagi individ va guruhlar o'rtasidagi totuvlik va kurash, o'xshashlik va har xillik asos bo'lib xizmat qiladi.

Aholi ish bilan bandligining ijtimoiy-demografik muammolari har doim dolzarb, aniq va ravshan bo'lgani uchun ular mukammal o'rganishga arziydi.

Prezidentimiz I.A. Karimov kichik va xususiy tadbirkorlik rivojiga urg'u berib, «□ Kichik biznes va tadbirkorlik yaxshi yo'lga qo'yilsa ayniqsa qishloq xo'jaligida bo'shagan ishchi kuchlarini ish bilan ta'minlash maxalliy xom ashyo, dehqonchilik va qurilish resurslarini qayta ishlashni takomillashtirish ichki iste'mol bozorini va qurilish resurslarini qayta ishlashni takomillashtirish ichki iste'mol bozorini xalq iste'mol mollari hamda xizmatlar bilan ta'minlash kabi dolzarb muammolarni bartaraf etish mumkin. Shunday qilaylikki iqtisodiyotimiz tizimida aholi bandligini ta'minlashda kichik biznes va xususiy tadbirkorlik yetakchi kuchga aylansin»¹ — deya bejiz takidlamagan.

Ishchi kuchi yetishmasligi sharoitida raqobatchilik faqat mavhum individ va guruhlar orasida emas, balki aholining aniq jinsiy kategoriyalari orasida ham bo'ladi. Ishchi kuchi yetishmasligi, ish beruvchi va davlat institutlari boshqaruvchilarining guruhlar orasidagi bandlikni taqsimlash borasida o'z strategiya va taktikalarini ishlab chiqishiga olib keladi. Aholi ish bilan bandligining yosh va jinsiy ustunligini aniqlash, ya'ni band bo'lgan bir guruhning iqtisodiy jihatdan samarali va ijtimoiy muvofiq bo'lgan huquq va imkoniyatlari boshqasidan afzalligini taqqoslash masalasini keltirib chiqaradi.

Zamonaviy ijtimoiy-iqtisodiy tizimda erkaklar bandligining ustunligi ma'lum. Bu borada ayollarning huquq va imkoniyatlari nafaqat haqiqatda, balki rasman ham erkaklarnikiga nisbatan pastroq. Mehnat munosabatlarida ayollarni huquq jihatdan barobar ko'rmaslik, ayollar diskriminatsiyasi quyidagi tipik shakllarda namoyon bo'ladi:

- mutaxassislik bo'yicha ish topishning qiyinligi;
- aniq ishlarni bajarishga yollanish paytida ayollarning erkaklar bilan

¹ Каримов И.А. «Биз келажакимизни ўз қўлимиз билан қураимиз» Т.7-том. «Халқ сўзи» газетаси, 2005 йил 28-29 январ.

raqobatbardosh bo'laolmasligi;

- ta'lim olish imkoniyatining kamligi, ayniqsa, ma'muriy va tadbirkorlik sohalarida;

- mansabga ko'tarilishdagi qiyinchiliklar;

-birinchi navbatda ishdan bo'shatish;

- erkaklarga nisbatan ayollar ishsizlik davrining cho'zilishi;

- kam ish haqi beriladigan shartlarda ishlarga taklif etilishi.

Zamonaviy statistik ma'lumotlar va sotsiologik tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ayollarning ish bilan bandligi muammosi faqat bizning respublikamiz emas, balki teng huquqli boshqa mamlakatlarda ham qonun va Konstitutsiya bilan himoya qilinadi. Lekin diskriminatsiya rasmiy tashkilotlarning qarori va nazoratiga qaramasdan saqlanadi. Masalan, davlat idoralari va kasaba uyushmalari darajasida mehnat munosabatlari bo'yicha reabilitatsiya qaror qabul qilinganda tarmoq, hudud ish beruvchilari bu qarorni bajarmaslikka kelishib oladi, ya'ni o'z qarorlarini ifodalaydi va himoya qiladi.

Ayollarning mehnat munosabatlarida ajratilish muammosi doimo qayta ko'riladi va muhokama qilinadi, turli takliflar kiritiladi. Ular orasida quyidagilarni ajratish mumkin:

1. Ayollar kasbiy-mehnat borasida zaifroq va ishchi kuchi hisobida samarasi kamroq hisoblanadi;

2. Ayollar nozik tabiatli, ular mehnatning hamma turiga moyil emas;

3. Jamiyatda raqobat qonunlari mavjud; tabiiy, erkaklar bu raqobatda ijtimoiy jihatdan yutib chiqadi;

4. Uylarga shuhrat, martabaga intilish, og'ir kasbiy mehnat qilish xos emas, balki ularning tabiiy qismati – turmush, oila, uy, bola, tarbiya;

5. Aynan erkaklar oilada ishlab, pul topishi va oilani boqish kerak, agar aksincha bo'lib qolsa, oilada erkak mavqei, obro'si tushib ketadi, bu esa oilaning buzilishiga olib keladi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A. Karimov tomonidan 1995 yil 2 martda qabul qilingan Farmoni, qolaversa, 17 mart 1999 yildagi «Ayollarni ijtimoiy himoya qilishni kuchaytirishning qo'shimcha me'yorlari haqida»gi Farmoni, 2004 yil 25 maydagi «O'zbekiston xotin-qizlar qo'mitasi faoliyatini qo'llab quvvatlash borasidagi qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi PF3434-sonli Farmoni ijrosini ta'minlash chora tadbirlari dasturi to'g'risida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining Qarori ham jamiyatda ayollar uchun teng imkoniyatlar yaratishga qaratilgan.¹

Ko'pchilikning o'z fikri bo'lgani uchun, bunga hamma turlicha yondashadi. Ba'zida bandlikdagi jinslararo tengsizlik tasodifiy hisoblanadi va uncha ahamiyatga ega bo'lmay qoladi.

Sotsiologik dalil sifatida ayollar ishsizligi ba'zi bir xususiy ijtimoiy muammolarni keltirib chiqaradi:

¹«Халқ сўзи» газетаси, 2004 йил 30 июн.

- alkogolizm, narkomaniya, bular oqibatida esa naslsizlik va farzandsizlik;
- jamiyat taraqqiyotini orqaga suruvchi illat – fohishabozlik.

Mehnat munosabatlarida ayollar diskriminatsiyasi dalillari, ularning ijtimoiy ahvoriga taʼsir etishi, hatto jinslararo ijtimoiy nizolarni ham keltirib chiqarishi mumkin.

Ayollarning oʻzlari ish bilan bandlikning jinslararo muammolariga qanday qaraydi? Bu savol koʻp mamlakatlarda yetarli darajada oʻrganilgan.

Baʼzi bir tadqiqot natijalariga koʻra ayollarning aksariyat qismi, ayniqsa, maʼlumotga ega boʻlganlari, uyda oʻtirib, uy bekasi vazifasini bajarib, hech qacda ishlamaslikka qarshi. Shuningdek, ayollar orasida toʻliqsiz ish kuni va haftasi, egiluvchan ish grafigi bor joylarda ishlash xohlovchilar ham kam emas. Soʻrov natijalariga qaraganda, ayollar bandligi muammosi bolalarning maktabgacha tarbiya muassasalarining muammolari bilan ham bogʻliq. Turmush sifati muammosiga ham alohida eʼtibor berilgan. Agarda turmush tarzi yaxshiroq boʻlsa, ayollarning ishga munosabati va ularni ishga qiziqtirish osonroq boʻlar va oʻz samarasini berar edi.

Soʻrov natijalari shuni koʻrsatadiki, aksariyat erkaklar ayollarni ish bilan band boʻlishini qoʻllab-quvvatlaydilar va ularni maʼlum bir joyda ishlashlarini xohlaydilar. Chet el tadqiqotlari esa boshqacha natijalarni koʻrsatadi: bu yerda aksinchsa, ayollarning ishlashiga salbiy munosabat bildirgan erkaklarning foizi yuqori.

Tadqiqotchilar ayollarning ishlashiga sabab boʻluvchi quyidagi omillarga katta ahamiyat berganlar:

- a) shaxsiy mablagʻga ega boʻlib, yeriga iqtisodiy qaram boʻlmaslik uchun;
- b) jamiyat bilan har doim aloqada boʻlib turish uchun;
- c) oʻzlarinnig amaliy va kasbiy izzat nafsoniyatlarini ishga tadbiiq etish uchun;
- d) oilada bir kishining ish haqi meʼyori turmush kechirishga yetmasligini taʼkidlab, shuning uchun ishlashga majbur ekanliklari.

Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2002 yil 31-yanvardagi 42-sonli qaroriga muvofiq «Mehnat resurslari balansini tuzish va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash» boʻyicha uslubiyat yaratildi.

4.2. Aholi ish bilan bandligining ijtimoiy-demografik xususiyatlari, omillari va qarama-qarshiliklari

Ish bilan bandlik nuqtai nazaridan qaraganda, ayollar imidji va jamiyatda haqiqatda egallagan ijtimoiy oʻrni har doim murakkab, qarama-qarshi va har vaqt katta yoki kichik muammo sifatida boshdan kechiriladi. Maʼlumki, jamoatchilik fikri orasida quyidagi yondashuvlar mavjud: agar ayol kishi ishlamasa va faqat oilasi bilan band boʻlsa, u holda u - «uy bekasi», agar u koʻp ishlasa va oilasiga kam vaqt ajratsa, u- «shuhratparast ayol», agar koʻp ishlasa, oilasiga ham koʻp vaqt ajratsa, u holda bu ayol – «bechora zahmatkash ayol» hisoblanadi. Ish bilan bandlik nuqtai nazaridan ayollar uchun jamiyatda oʻzining haqiqiy oʻrnini topish murakkab vazifa boʻlib hisoblanadi. Baʼzi bir rivojlangan mamlakatlarda ayollar uchun uy bekasi boʻlib ishlash va bunga maosh olish takliflari koʻrilib, muhokama qilingan, lekin

bu fikrga qo'shilmaydiganlarning soni ko'p.

Respublikamizda so'nggi yillarda ro'y berayotgan ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlar ayollarning bandlik maummolari va ularning mehnat bozoridagi o'rnini belgilab berdi. Zero, Prezidentimizning: «Bizning onalarimiz, opa-singillarimiz, ayol va qizlarimizning jamiyatdagi o'rnini va maqomini oshirish, ularning mehnat va turmush tarzini yangillashirish davlatimizning, jamiyatimizning asosiy va ustuvor vazifalaridan bo'lib qolishi kerak»¹ degan so'zlari yuqoridagi fikrimizga isbotdir.

Ayollarning yana bir o'ziga xos toifasi — yolg'iz onalar, boshqacha qilib aytganda, to'liq bo'lmagan oilalarning boshliqlari. Ayollarning bu toifasiga ish bilan bandlik juda ham kerak, shu bilan bir qatorda, aynan bu toifa samarasiz ishchi hisoblanib, ish beruvchilarga noqulayliklar tug'diradi. Chet el tadqiqotlariga qaraganda, yolg'iz onalar zarur va ortiqcha mablag'lari bo'lmaganligi sababli, bolalarini parvarish qilish uchun xizmatchi yollay olmaydilar. Kunduzi ishlaydigan bolalarni maktabgacha tarbiyalash maxsus muassasalariga kelsak, ular yoki etishmaydi, yo juda ham qimmat.

Ayollarning ish bilan bandligi muammosining kuchayishi tabiiy zarurat, ya'ni bu ayollarning farzand ko'rishi bilan bog'liq. Ba'zida bir nechta farzand ko'rgan ayollar ish beruvchi tomonidan ishchi kuchi sifatida «talabga javob bermaydigan» deb qabul qilinadi. Ayrim hollarda ish beruvchi ona bo'lish xususiyatiga ega bo'lgan har qanday ayoldan shubhalanadi. Ma'lumki, ba'zi bir korxonalar va tashkilotlarda ishga olish vaqtida farzandi bo'lmagan ayollar, yoki ularni kelajakda farzand ko'rmaslik majburiyati bilan ishga qabul qiladilar.

Mehnat munosabatlaridagi jinslararo ajratishlarga mehnatni jinslararo taqsimlanish omili ham ta'sir etadi. Bugungi kunda aynan erkak yoki ayollar band bo'lgan mehnat turining shakli, jarayon va qismlarini aniq aytish mumkin.

Lekin mehnatning jinslararo taqsimlanishi barqaror va turg'un emas. Erkaklar da'vo qila olmaydigan va qilmaydigan, ayollar ishlaydigan soha va kasblar yetarli darajada chegaralangan. Bunday hol ish beruvchiga ayol-ishchilarni saralab, ulardan ma'qullarini tanlab olishiga imkon beradi. Bundan tashqari, ishsizlikning kuchayishi sharoitida, ma'lum bir moslashuv davridan so'ng, ilgari ayollar egallagan ish o'rinlariga erkaklarning faol hujumi kuzatiladi.

Ayollar ish bilan bandligi notekis hisoblanadi. Bu uning sezilarli darajadagi ijtimoiy yetishmovchiligidir. Ijtimoiy-iqtisodiy vaziyat yaxshilangan sayin, ayollar bandligi kuchayadi, vaziyat yomonlashsa, aksincha, ayollar bandligi ham kamayadi.

Ayollar bandligi muammosi har doim uy yumushlarini yangillashirish nuqtai nazaridan ko'rib chiqiladi. Bugungi kunda ham bu borada ko'pgina muhim masalalar yechilmay qolayapti jumladan, oilada an'anaviy jinsiy o'rinlarning o'zgarishi, maishiy xizmat infrastrukturasi va bo'sh vaqt tizimini takomili, uy yumushlarini avtomatlashtirish va boshqalar.

Garchi optimistik fikrlash ustunligi bo'lsa ham, ayollar bandligining hozirgi

¹ Каримов И.А. Узбекистан на пороге XXI — века: угроза безопасности, условия гарантии прогресса —Т.:Узбекистан 1997.

kundagi holatini baholashda qandaydir noaniqlikka duch kelinadi. Bu asosan, AQSh va Evropa mamlakatlariga tegishlidir. Ayollar bandligi tan olinadi, lekin uning darajasi me'yorl, hech qanday ijtimoiy muammo keltirib chiqarmaydigan holat kabi baholanadi. Ko'pincha ayollar bandligi ixtiyoriy xarakterga ega, ishsiz ayollar esa etarli darajada ijtimoiy himoyalanganlar. Ayollar ishsizligining ustunligi mavjud, lekin bugungi kunda u katta muammo deb hisoblanmaydi. Bundan tashqari, rasmiy ma'lumotlarga qaraganda ba'zi bir mamlakatlarda (avvalo AQShda) erkaklar maoshi bilan barobar, hatto undan ham ko'p bo'lgan tadbirkor ayol va xo'jayin ayollar sinfini kengaytiruvchi ishchi ayollarning solishtirma hajmining o'sishi qayd qilinmoqda.

Ishchi kuchini taqsimlashdagi raqobat faqat jinslararo emas, balki jamiyatning yoshlararo guruhlar orasida, ya'ni yoshlar, o'rta yoshlilar, qariyalar orasida ham qayd etiladi.

Haqiqatdan ham, zamonaviy ijtimoiy-iqtisodiy tizimda ishsiz bo'lganlarning asosiy qismini yoshlar tashkil etadilar. Bu dalil har doim anglanadi va muhokama qilinadn. Uning yuzaga kelishiga esa quyidagi omillar sabab bo'ladi:

1. Yoshlar o'z xarakteriga ko'ra boshqa ijtimoiy toifadagilarga nisbatan ishga unchalik muhtoj emas;

2. Yoshlar jamiyatdagi boshqa yoshdagi ishchilar toifasiga nisbatan, ma'lum sharoitlarda, boqimanda sifatida kun kechira oladilar;

3. Yoshlar, o'ziga xos xarakteriga asosan, harakatchan va faol, shuning uchun ular o'z-o'zini ish bilan band qilishga qodir;

4. Yoshlar ish bilan bandlikda haddan tashqari talabchan, shuning uchun ularning ishsizligini o'z xohishi bilan bo'lgan ishsizlik deb hisoblasa bo'ladi.

Bu dalillarni hamma har xil tushunishi va qabul qilishi tabiiy holdir.

Xalqaro mehnat tashkiloti sotsiologlari, iqtisodchilari, ekspertlari tomonidan yoshlar ishsizligi ulkan ijtimoiy muammo sifatida o'rganilmokda, shuningdek, tadqiqotlarning har xil hollari, hodisalari, dalillari, natijalari hisobga olinmoqda. Ulardan ayrimlarini ko'rsatib o'tish joiz:

- yoshlar ishsizligi ijtimoiy ishlab chiqarishdan tashqarida bo'lgan potensial energiyani, tashkil qiladi;

- yoshlar ishsizligi ishchi kuchining kasbiy-ma'naviy, madaniy o'sishini to'xtatib turadi;

- ba'zi bir hollarda ishsizlik oilasi bor yoshlarning boshiga tushadi, u holda ishsizlik uning iqtisodiy barqarorlik asosini shakllantirishga to'sqinlik qiladi;

- yoshlarning uzoq vaqt ish bilan band bo'lmasligi, bu oxir oqibatda to'liq loqaydlik va ijtimoiy infantilizmga olib keladi;

- yoshlar ishsizligi jinoyatning omili hisoblanadi. Ishga ega bo'lmagan va hech qayerdan moddiy ne'mat olmaydigan, ish haqiga ega bo'lmagan yoshlar tez orada jinoyat yo'liga kirib, alkogol va narkotik moddalarga o'rganadi va arzimagan haq evaziga yollanib jinoyatga qo'l uradi;

- uzoq muddat ishsiz, boqimanda bo'lib o'tirgan yoshlar oilasida nizolar kelib

chiqadi.

Boshqalarga qaraganda ko'proq ishga muhtoj yoshlarning, aniq, toifalarini aytib o'tish mumkin:

- qandaydir sabablarga ko'ra kasbiy bilim olmagan maktab bitiruvchilari;
- oliy maktabni bitirmagan shaxslar;
- talab bo'lmagan mutaxassislikka ega bo'lganlar;
- qandaydir vaqt ishlab, keyinchalik malakasi pastligi natijasida ishini yo'qotib, bo'shaganlar;
- shtat qisqarishi natijasida ishdan bo'shagan shaxslar.

Ko'pgina yoshlar ish topa olmaydi, chunki u mutaxassisligi bo'yicha amaliy tajribaga ega emas, tajribaga ega bo'lish uchun esa ishlash kerak.

Mamlakatimizda yoshlarning ish bilan bandligi muammosi ommaviy va majburiy armiya xizmati orqali yechilgan va echilmoqda. Boshqa mamlakatlarda armiya xizmatiga muqobil ijtimoiy ishlar instituti mavjud.

Yoshlar ishsizligi muammosini hal qilish ikkinchi darajali va tasodifiy bandlikning har xil shakllari bilan ham bog'liq. Yoshlar vaqti-vaqti bilan har xil mavsumiy ishlarda qatnashadilar, mahalliy ahamiyatga ega bo'lgan ishlarni bajaradilar. Bunday bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati shundan iboratki, bu ishlar hech qanday malaka talab etmaydi, ularga tez o'rganish mumkin. Bunday ishlar ham iqtisodiy, ham ijtimoiy tarafdin olganda, doimiy ishchi kuchi uchun talab qilinmaydi hamda unga muvofiq kelmaydi.

Epizodik va ikkinchi darajadagi bandlik tamoyili og'ir va zararli ishlarga tarqalmaydi, chunki u yerdagi bandlik moddiy rag'batlantirilishi shart.

Yoshlar ishsizligi ijtimoiy oqibatining oldini olish maqsadida, davlat tomonidan beriladigan dotatsiyalar asosida yoshlar ilm olishining har xil shakllaridan foydalanish yordam beradi. Hozirgi vaqtda ko'p mamlakatlarda bu zamonaviy hol. Bu esa yoshlarning me'yorli turmush tarziga amal qilib turishiga, jinoyat va inqirozning oldini olishga hamda ularning madaniy saviyasini oshirishga o'zining ta'sirini ko'rsatadi. Yoshlar o'qitilayotgan paytlaridanoq kelajakdagi ish joylarini taxminan belgilab olishlari mumkin. Oxirgi ijtimoiy tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, yoshlarning o'quv yurtlariga kirishlari sabablaridan biri – ma'lum bir vaqtgacha ishsizlikni «kechiktirish» hisoblanadi.

Ta'lim olish yoshlar bandligi muammosini bartaraf etish bilan birga kamchiliklardan ham xoli emas. Ma'lumotga ega bo'lgan shaxslar o'zlarining mutaxassisligi bo'yicha ishlashni xohlaydilar, lekin bu har doim ham amaliyotda to'g'ri kelmaydi. Rivojlangan mamlakatlarda ta'lim olgan yoshlar soni juda ko'p, lekin aynan shu mamlakat universitetlari qachonlardir «ishsizlar fabrikalari» degan nom olgan. Umuman, mutaxassislarning ta'kidlashicha, yosh malakali ishchi kuchi talabi va taklifi orasidagi nisbat juda murakkab, uni obyektiv sabablarga ko'ra tartibga solish og'ir.

Ko'p yoshlar keyinchalik ish joyiga ega bo'lishi ehtimoli bo'lmaganligi sababli o'qishni to'xtatadi va uni davom ettirishdan bosh tortadi.

Oxirgi paytda yoshlar orasida ixtiyoriy ravishda boshqa hududlarda, chet ellarda

ishlash ishtiyoqi ko'paymoqda. Bu faqat ish bilan bandlik muammosini yechibgina qolmay, balki yoshlarda boshqa yerdagi odamlar, ularning madaniyati va tabiati bilan yaqindan tanishish imkoniyatini ham beradi. Yoshlar o'rtasidagi bunday ish bilan bandlilik yuqori obro'li va nufuzli hisoblanadi.

Katta yoshdagi shaxslar orasidagi ishsizlik ham ijtimoiy muammolardan biri bo'lib hisoblanadi. Buni quyidagi dalillar bilan tushuntirish mumkin:

- ilmiy-texnika taraqqiyoti va mehnatni intensivikatsiyalash sharoitida mehnatga layoqatlilik darajasini, yoshi jihatidan, pasaya boshlashi;

- o'ziga xos ijtimoiy birdamlikni namoyon qilish va yoshlar bilan bo'ladigan ishsizlik tashvishlarining bo'lishi zarurligi;

- katta yoshdagi shaxslar har xil jarayonlarga moslashishi qiyin kechishi, shuning uchun ular ko'pincha samarasiz ishchi kuchi qatoriga kiritilishi.

Ba'zi bir dalillarga qaraganda yoshi katta shaxslarga kam maoshli va nufuzi past ishlarda ishlash tavsiya etiladi, hatto ularni ishdan olib tashlash holatlari ham kuzatiladi. Shaxsning yoshi e'lonlarda ham, ishga yollanayotganda ham, kelishiladi. Pensiya yoshiga yetgan katta yoshdagi shaxslarga kasallik va mehnatga layoqatsizlik qayd etilishi juda oson. Ularning o'smirlar va o'rta yoshlardagiga nisbatan ish topishi yoki kasb o'zgartirishi ancha qiyin kechadi. Bunday shaxslar ish yo'qotishiga juda ham salbiy qaraydilar, bu vaziyatda ular o'zlarini ijtimoiy keraksiz shaxs deb hisoblaydilar. Hali mehnatga layoqati bo'lsa ham, o'zlarini boqimanda sezadilar.

Bizning respublikamizda bugungi kunda katta yoshdagi shaxslarning ishdan bo'shatilishi, ularning xususiy lashtirishda ishtirok etish imkoniyati yo'qligi bilan izohlanadi.

Amaliyotda mehnat munosabatlarida ba'zi bir xatoliklarga yo'l qo'yiladi, bu xatolar kadrlar bo'yicha yoshi katta va keksa kishilarni to'g'ri ajratmaslik natijasida yuzaga keladi.

Hozirgi vaqtda mehnatga layoqatlilik 16-18 yoshdan 55-65 yoshgacha deb rasmiy tan olingan. Lekin amaliyotda bu chegaralarga rioya qilinmaydi, ko'pgina o'smirlar qaerdadir ish bilan band va mustaqil ish haqiga ega, ko'pgina qariyalar ishlashni davom ettirmoqda.

Ijtimoiy-iqtisodiy nuqtai nazardan bandlikni tartibga solish va izohlash muammosi noaniq bir kategoriyani keltirib chiqaradi. Masalan, nafaqaga chiqish yoshi: bu yoshdagi shaxs ishini tashlab, nafaqa bilan ta'minlanish huquqiga ega hisoblanadi yoki ish joyini boshqa bir odamga bo'shatib berishga majbur bo'ladi.

Ish bilan bandlikning ijtimoiy-demografik munosabatlari borasidagi tadqiqotlarida jamiyat tizimida jins va yosh kategoriyalari alohida ahamiyat kasb etadi, ya'ni ular jins va yosh bo'yicha tuzilgan guruhlar orasida o'zaro munosabatni miqdor jihatdan aks ettiradi.

Ma'lumki, har xil yoshdagilar o'rtasida (bir avlod doirasida oladigan bo'lsak) jinslararo o'zaro miqdor nisbati bir xil emas; vaqt o'tgan sayin jamiyatda ayollar salmog'i erkaklarnikiga qaraganda ortib boradi. Garchi, bu jarayon muammo sifatida ko'rilmasa ham, bunday hol mehnat va bandlik taqsimotiga ta'sir etmay qolmaydi.

Jamiyatda yoshlararo guruhlarining o'zaro nisbati ham mustahkam emas. Aholi tarkibida yoshlar yoki qariyalar ustun bo'lishi mumkin, bunday hollarda millatning yosharishi yoki qarishi haqida gap ketadi. Millatning yosharish yoki qarishi o'z navbatida tug'ilish va o'lish, hayot davomiyligining dinamikasini bildiradi. Bundan tashqari, ijtimoiy-demografik to'liqlar mavjud, ya'ni yoshlararo guruhlar o'rtasidagi keskin farqlarning paydo bo'lishi, bir avlodning boshqasi bilan notekis almashinuv va boshqalar. Bunday holning tipik sabablari – tushkunlikka tushish yoki turli ofatlar hisoblanadi. Bular natijasida jamiyatda 40 yoshdagilar juda ko'p yoki bo'lmasa 20 yoshdagilar juda kam bo'lib qoladi. Bu esa, ish bilan bandlik va mehnat taqsimoti nuqtai nazaridan katga ahamiyat kasb etadi.

4.3. Respublikada aholi turmush darajasi tahlili va uni oshirish yo'llari

Aholi turmush darajasi davlat ijtimoiy-iqtisodiy siyosati samaradorligini baholashning eng muhim mezonidir. Uni oshirib borish ijtimoiy rivojlanishning asosiy maqsadidir.

«Turmush darajasi» tushunchasi zamonaviy talqinda inson faoliyatining barcha tomonlariga taalluqli bo'lgan keng qamrovli tushunchadir¹.

Turmush darajasi deganda, aholining zaruriy moddiy va nomoddiy ne'matlar va xizmatlar bilan ta'minlanganlik, ularni iste'mol qilish darajasi tushuniladi.

Millat (aholi) ning farovonlik darajasini ifodalash uchun «turmush darajasi», «xalq farovonligi», «turmush tarzi» kabi tushunchalar qo'llaniladi.

O'zbekistonda aholining moddiy, ma'naviy, ijtimoiy ehtiyojlarini qondirilish darajasini ifodalaydigan «turmush darajasi» atamasi kengroq qo'llaniladi. Bunday tavsif ko'proq turmush darajasi statistikasini xarakterlaydi.

Shu bilan birga, turmush darajasi ko'plab omillar yig'indisi ta'sirida bo'lgan o'zgaruvchan jarayondir. Bir tomondan, turmush darajasi muntazam o'zgarib turadigan turli ne'matlarga bo'lgan ehtiyojlarning tarkibi va darajasi bilan, boshqa tomondan, u ehtiyojni qondirish imkoniyatlari, tovarlar va xizmatlar bozoridagi ahvol, aholi daromadlari, mehnatkashlarning ish haqi bilan belgilanadi.

Ammo ish haqi miqdori ham, turmush darajasi ham ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish samaradorligining ko'lamini, ilmiy – texnik taraqqiyot darajasi, aholining milliy xususiyati va siyosiy hokimiyatga bog'liq.

Turmush darajasining eng mufassal talqini quyidagicha: turmush darajasi – bu jismoniy, ma'naviy va ijtimoiy ehtiyojlarning rivojlanishi, qondirilganlik miqyosi va ularni qoniqtirish uchun yaratilgan imkoniyatlarni aks ettiruvchi kompleks ijtimoiy – iqtisodiy kategoriyadir. Bunday talqin turmush darajasining sifat va miqdor ko'rsatkichlarini yanada to'laroq ifodalashga imkon yaratadi.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti konvensiyalariga muvofiq har bir inson o'zi va oilasining salomatligi, farovonligini ta'minlovchi turmush darajasiga (oziq- ovqat, kiyim-bosh, uy-joy, tibbiy parvarish, ijtimoiy xizmatlar), shuningdek, ishsizlik,

¹ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Т.: «Меҳнат» 2004.

nogironlik, bevalik holatlarida moddiy ta'minot olish huquqiga ega.

Bu boradagi barcha huquqlar ko'pchilik mamlakatlarda milliy konsepsiyalar asosida amalga oshiriladi.

Bozor munosabatlariga o'tish davrida O'zbekistonda yangi ijtimoiy – iqtisodiy sharoitlarga javob beradigan turmush darajasi konsepsiyasini yaratishga zarurat tug'ildi.

Uni shakllantirishda so'nggi yillarda jahon amaliyotida keng qo'llanilayotgan «turmush sifati» kontsepsiyasining ayrim qoidalaridan foydalanish mumkin.

Turmush sifati konsepsiyasi inson jamoalarining jismoniy, aqliy, ijtimoiy barkamolligini belgilovchi shartlarni shakllantiradi.

Bu yerda gap faqat turmush sifatini (ovqatlanish, uy- joy, ish bilan bandlik, ta'lim darajasi) baholovchi obyektiv omillar haqida emas, balki inson tomonidan o'zining farovonligi, baxt, qoniqish, rohat kabi tushunchalarni subyektiv his etish to'g'risida ham bermoqdi.

Turmush darajasi aholi hayot faoliyatining ma'lum bir qirasi to'g'risida tasavvur beradigan ko'rsatkichlar tizimi bilan belgilanadi.

Turmush darajasi to'g'risida batafsil ma'lumot olish uchun aholi daromadlari va ehtiyojlari, iste'mol darajasi va tarkibi, uy – joy, mol- mulk, madaniy – maishiy buyumlar va boshqa imkoniyatlar bilan ta'minlanganlik darajasini chuqur o'rganish lozim.

Turmush darajasini ifodalovchi ko'rsatkichlar turli-tuman bo'lib, turmush darajasi konsepsiyasi bilan uzviy bog'liq.

Turmush darajasi quyidagi ko'rsatkichlar yordamida baholanadi:

- darajaga oid ko'rsatkichlar (mutloq qiymatlar);
- tarkibiy ko'rsatkichlar (darajaga oid ko'rsatkichlarning tarkibiy qismlari);
- dinamik (darajaga oid ko'rsatkichlarning o'zgarishini tavsiflaydigan) ko'rsatkichlar sifatida hisoblab chiqilishi mumkin.



4.1-chizma. Nisbiy turmush darajasining uch jihati

Nisbiy turmush darajasini quyidagi uch jihat bo'yicha baholanadi (4.1-chizmaga qarang).

Hozirda asosi turlicha bo'lgan turmush darajasi konsepsiyalarini aholining turmush darajasini (sifatini) har tomonlama tavsiflab beradigan yagona ko'rsatkichga keltirish bo'yicha samarali usul yo'q, biroq shunday usullarni ishlab chiqish bo'yicha olimlar jiddiy ish olib bormoqdalar.

Aholi turmush darajasini ifodalash uchun jahondagi turli mamlakatlarda turlicha mezonlar qo'llaniladi. Ular orasida minimal iste'mol byudjeti, kambag'alchilik, mutloq va nisbiy kambag'alchilik ko'rsatkichlaridan foydalaniladi.

O'zbekistonda kambag'allik darajasini baholash iqtisodiyotda deyarli qo'llanilmaydi, lekin o'rta hisobda bir oydagi pul daromadlari ko'rsatkichidan foydalaniladigan tarzda tirikchilik minimumi darajasini belgilaydigan mutloq konsepsiyaga asoslanadi¹.

Tirikchilik minimumi inson salomatligini saqlash va uning hayotiy faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan moddiy ne'matlar va xizmatlar iste'molining minimal darajasi ko'rsatkichidir.

Hozirgi paytda O'zbekistonda aholining asosiy ijtimoiy demografik guruhlar uchun iste'mol savatini belgilash bo'yicha yangi uslubiy tavsiyalar loyihasi ishlab chiqilmoqda.

Xorijiy mamlakatlar tajribasiga asoslanib, uslubiy tavsiyalarga quyidagilarni kiritish kerak:

1. Asosiy ijtimoiy – demografik guruhlar uchun, inson salomatligini saqlash va uning hayotiy faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan oziq- ovqat mahsulotlari, nooziq - ovqat tovarlar va xizmatlar minimal turlarini shakllantirish tamoyillari va tartibi.

2. Iste'mol savatini belgilashda tabiiy-iqlim sharoitlariga, aholining asosiy ijtimoiy – demografik guruhlar nooziq-ovqat tovarlar va xizmatlar iste'mol qilishidagi milliy an'analar va viloyatlardagi mahalliy xususiyatlarni hisobga olishga asoslanadi.

3. Asosiy ijtimoiy-demografik guruhlar uchun, inson salomatligini saqlash va uning hayotiy faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan oziq - ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlar va xizmatlarning namunaviy minimal turlari va boshqalar.

Ushbu savatcha kamida 5 yilda bir marta belgilanadi.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining 117-sonli «Iqtisodiy siyosatning asosiy maqsadlari va me'yorlari to'g'risida»gi Konvensiyasiga muvofiq, maqbul turmush darajasini saqlab borish maqsadida davlatlar oziq -ovqat bilan ta'minlash, sog'liqni saqlash, uy – joy qurish, mehnat sharoitlari, yollanma xodimlar va mustaqil ishlab chiqaruvchilarni taqdirlash, ijtimoiy ta'minot kabi sohalarida taraqqiyotga ko'maklashish uchun iloji boricha chora – tadbirlar ko'rishlari lozim².

¹ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Т.: «Меҳнат» 2004.

² Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда (1919 - 1966) Международное бюро труда, 1983.

Aholining turmush darajasini quyidagi to'rt ko'rsatkich bilan ajratish mumkin:
- to'q turmush darajasi – insonning har tomonlama kamol topishini ta'minlaydigan ne'matlardan foydalanish;

- me'yorli daraja – insonning jismoniy va aqliy kuch - quvvatini to'la tiklash uchun qulay sharoitlarni ta'minlaydigan ilmiy asoslangan me'yorlar bo'yicha oqilona iste'mol qilish;

- kambag'allik – mehnat uchun resurslarni qayta yaratishning quyi chegarasi sifatidagi ish qobiliyatini saqlash darajasida ne'matlarni iste'mol qilish;

- qashshoqlik – iste'mol qilinishi insonning yashash qobiliyatini saqlash imkoniyatigina beradigan ne'matlar va xizmatlarning biologik mezonlar bo'yicha yo'l qo'yiladigan minimal turlarini iste'mol qilish.

Aholining ma'lumot darajasi, kasbiy darajasi yuqoriligi, iqtisodiy faolligi, tadbirkorligi, ijtimoiy munosabatlarni mamlakatda turmush darajasi yuqori bo'lishini ta'minlovchi sabablar sifatida sanab o'tish mumkin.

Aholining turmush darajasi milliy boyliklarni o'z ichiga oluvchi iqtisodiy salohiyatga bog'liq.

Uni tahlil qilishda bir qancha ko'rsatkichlardan foydalaniladi.

Ularga quyidagilarni kiritish mumkin:

1. Asosiy jismoniy ehtiyojlarning qondirilishi:

a) Salomatlik

b) Ovqatlanish

v) Turar joy

g) Uylardagi mol – mulklar

d) Pulli xizmatlar

2. Ma'naviy ehtiyojlarning qondirilishi:

e) Aholining madaniy darajasi.

3. Ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish:

i) Mehnat sharoitlari

k) Dam olish sharoitlari

l) Ijtimoiy ta'minot

m) Ijtimoiy maishiy vaziyat

n) Daromadlar va sarf-xarajatlar

Salomatlik aholi turmush darajasi ko'rsatkichlaridan biri bo'lib, quyidagi jadvalda keltirilgan:

4.1.–jadval ma'lumotlaridan ko'rinib turibdiki, O'zbekiston Respublikasida kutilayotgan umr uzoqligi yildan – yilga oshishi kuzatilmoqda (2000 yil 70,8 bo'lsa, 2003 yilga kelib 71,6 yosh).

1000 ta tug'ilgan bola hisobiga bir yoshgacha bo'lgan bolalar soni ham qisqarib bormoqda (2000 yil 18,9 bo'lsa, 2003 yilga kelib 16,4 bo'lgan).

2004 yilda 1030,2 mlrd. so'mlik oziq - ovqat tovarlari ishlab chiqarilib iste'molchilarga sotildi.

Turar joy. O'zbekiston Respublikasida jami turar-joy maydoni 365,7 mln. kv.

metrni tashkil etgan. Undan xususiy yashash joylari 360,6 mln. m. davlat joylari 5,1 mln m. ni tashkil etdi.

O'rtacha 1 kishiga 14,3 m. uy-joy to'g'ri keladi. Shaharlar uy – joy fondi 139,8 mln. m. bo'lsa, qishloqlarda esa 225,9 mln. m. ni tashkil etgan. (2003 y. ma'lumotlari)¹.

Aholining uzoq muddatli foydalanish vositalari bilan ta'minlanganligi. 2004 yilda aholining 37,8% i rangli va 60 % i oq - qora televizorlar bilan, 27,7 % magnitafonlar bilan, 52,3% muzlatgichlar bilan, 20,1% kir yuvish mashinalari bilan, 34,6% tikish mashinalari, 14,1% yengil avtomobillar bilan ta'minlangan.

Pulli xizmatlar. Aholiga tovar va xizmatlar sotish hajmi 2004 yilda 5991,3 mlrd. so'mni tashkil etdi.

Shundan tovarlar sotish 4764,7 mlrd. so'mni, xizmatlar ko'rsatish esa 1226,6 mlrd. so'mni tashkil etdi.

4.1. – *jadval. O'zbekiston Respublikasi Aholi turmush darajasi ko'rsatkichlari (salomatlik)*²

Ko'rsatkichlar	2000	2001	2002	2003
Doimiy aholi (yil oxirida) mln. kishi	24,8	25,1	25,4	25,7
Kutilayotgan umr uzoqligi, yosh	70,8	71,3	71,2	71,6
Ayollar	73,2	73,6	73,5	73,8
Erkaklar	68,4	68,9	68,9	69,4
Umumiy tug'ilish koeffitsenti (1000 kishiga)	21,3	20,4	21,0	19,8
Umumiy o'lish koeffitsenti (1000 kishiga)	5,5	5,3	5,4	5,3
Tabiiy o'sish, ming kishi	392,0	380,4	395,4	372,5
1000 ta aholiga	15,8	15,1	15,6	14,5
Mehnat yoshida vafot etganlar (100 000 kishiga)	2,8	2,7	2,6	2,5
Bolalar o'limi koeffitsenti (1000 ta tug'ilgan)	18,9	18,3	16,7	16,4
5 yoshgacha bolalar o'limi (1000 ta tug'ilganga)	28,5	26,6	24,3	23,2
Nikoh koeffitsenti (1000 aholiga)	6,8	6,8	6,5	6,3
Ajralish koeffitsenti (1000 aholiga)	0,8	0,6	0,7	0,7

¹ Социальное развитие и уровень жизни население в Узбекистане. 2003.

² *Manba:* Социальное развитие и уровень жизни населения в Узбекистане, 2003.

Aholiga pulli xizmatlar ko'rsatish tarkibi quyidagicha (jami 100%): maishiy xizmat – 16,5%, transport – 36,7%, aloqa – 9,8%, uy- joy kommunal xizmatlari – 17,9%, ta'lim uchun – 6,9 %, madaniyat – 0,8%, sayohat – 0,6%, sport – 0,3%, sog'liqni saqlash – 1,8%, sanatoriylar – 0,8%, huquq va bank xizmatlari – 1,8%, boshqa xizmatlar – 6,1%ni tashkil etgan. Jami maishiy xizmatlar hajmi 2000 yilda 48,8 mlrd. so'm bo'lgan bo'lsa, 2003 yilda 156,1 mlrd. so'mni tashkil etgan.

Aholining madaniy darajasi – O'zbekiston aholisining ma'lumot darajasi bo'yicha dunyoda yetakchi o'rinda turadi.

O'zbekistonda 2003 yilda 10,1 mln. bosma toboq kitob nashr ettirilgan, shundan 8,3 mln. nusxasi o'zbek tilida.

Oynoma va davriy nashrlar esa 8,4 mln. nusxada chop etilgan bo'lib, shundan 6,2 mln. nusxasi o'zbek tilida.

Gazetalar 2,1 mln. nusxada chop etilgan bo'lib, 1,6 mln. nusxasi o'zbek tilida.

Mehnat sharoitlariga sanoatda ish vaqti behuda sarflanishi, xodimlarning mehnat sharoitini o'zgartirish, ishlab chiqarishda shikastlanish va hokozolar aniqlanib tahlil etiladi.

Dam olish sharoitlari. Respublikamizda barcha faslda dam olish uchun ushbu maskanlarda oromgohlar mavjud bo'lib, hozirda 237 ta dam olish maskani bo'lib, har yili u erda 25600 kishi dam olib kelishadi.

Ijtimoiy ta'minot. Respublikamizda ijtimoiy sohaga YaIM ning 9,1% i va ijtimoiy himoyaga 1,8% mablag' ajratilgan.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoniga ko'ra 2005 yilning 1 mayidan boshlab, eng kam ish haqi oyiga 7835 so'm, yoshga doir pensiyalar oyiga 15505 so'm, yagona tarif setkasi bo'yicha boshlang'ich (nolinchi) razryad oyiga 7835 so'm, bolalikdan nogironlarga beriladigan nafaqa oyiga 15505 so'm, zarur ish stajiga ega bo'lmagan keksa yoshdagi va mehnatga layoqatsiz fuqarolarga beriladigan nafaqa oyiga 9390 so'm miqdorida belgilandi¹.

Ijtimoiy maishiy vaziyat. Ishsizlarning umumiy soni 34,9 ming kishini tashkil etdi.

Baxtsiz hodisalar, zaharlanish va shikastlanishlar, qotilliklar va hokozolar oqibatidagi o'lim ham yil sayin kamayib bormoqda.

Respublikada ro'yxatga olingan jinoyatlar soni 78925 tani tashkil etgan.

Aholi daromadlari va xarajatlari. Aholi turmush darajasini xarakterlaydigan eng muhim ko'rsatkichlardan biri aholi daromadlari va xarajatlari hisoblanadi.

2004 yilda 2003 yilga nisbatan aholining nominal pul daromadlari 17,6 % ga ortdi. Real ko'rinishida daromadlar 16% ga ko'paydi.

Makroiqtisodiy sharoitning qulayligi, iqtisodiy o'sishning tez sur'atlarda oshishi, inflyatsiyaning sezilarli darajada pasayganligi, aholining ijtimoiy himoya qilishning

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2005 йилнинг 1 майдан бошлаб иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида” Фармони. // “Халқ сўзи”. 2005 й. 14 апрел.

4.2-jadval. O'zbekiston Respublikasida aholining yalpi daromadlari (uy xo'jaliklariga nisbatan, % hisobida)¹

Ko'rsatkichlar	2003			2004		
	Respublika	Shahar	Qishloq	Respublika	Shahar	Qishloq
Yalpi daromadlar	100	100	100	100	100	100
Pul daromadlari	82,2	93,9	74,2	83,7	93,8	76,8
Ish haqi	28,6	39,2	21,4	29,6	39,9	22,5
Nafaqa, stipendiya	15,7	17,3	14,6	15,8	17,1	15,1
Qishloq xo'jaligi mahsulotlarini sotishdan tushgan daromad	18,0	7,9	24,9	17,4	5,8	25,3
Mulkdan tushgan daromad	1,4	2,6	0,5	1,2	1,3	1,1
Tadbirkorlik faoliyatidan tushgan daromad	13,1	17,3	10,3	15,2	21,4	10,9
Boshqa pul daromadlari	5,4	9,6	2,5	4,5	8,3	1,9
Natural ko'rinishdagi daromadlar	17,8	6,1	25,8	16,3	6,2	23,2

kuchayganligi aholi real daromadlarining oshishida asosiy omil bo'lib xizmat qiladi.

4.2-jadval ma'lumotlaridan ko'rinib turibdiki, yalpi daromadlar tarkibida pul daromadlari ulushining ortishi aholini to'lov qobiliyatiga ta'sir qiladi.

Uy xo'jaliklari byudjeti tahlillari natijasida yalpi daromadlar tarkibida pul daromadlarining ulushi 2003 yildagi 82,2% dan 2004 yilda 83,7% ga ortgan. Natural ko'rinishdagi daromadlar 17,8% dan 16,3% gacha qisqardi.

Bunday tendentsiya mehnatga haq to'lashning ortishi hisobiga (28,6% dan 29,6% gacha), ijtimoiy transfertlar (15,7% dan 15,8% gacha), tadbirkorlik faoliyatidan tushgan daromad (13,1% dan 15,2% gacha) ortishi munosabati bilan yuzaga keldi.

4.3.- jadvalda aholi xarajatlari tarkibi keltirilgan bo'lib, unga ko'ra iste'mol xarajatlari tarkibida xizmatlariga bo'lgan xarajatlar ortgan, bu hayotiy zarur bo'lgan

¹ Manba: O'zbekiston iqtisodiyoti. 2005 № 8.

ehtiyojlarni qondirish bilan bog'liq xarajatlar: uy-joy kommunal to'lovlari, transport, sog'liqni saqlash, ta'lim xarajatlardir.

“Soliq Kodeksi”ga o'zgartirishlar kiritgan holda soliq siyosatini takomillashtirish, soliq yukini kamaytirish, soliq boshqaruvini rivojlantirish va erkinlashtirish.¹

2005 yilda ham qat'iy pul-kredit siyosati orqali makroiqtisodiy va moliyaviy barqarorlikka erishish ishlarini davom ettirish mo'ljallangan.

Mazkur sohada amalga oshiriladigan chora – tadbirlar va mexanizmlar inflyatsiya darajasini 5-6 % atrofida ushlab turish, milliy valyuta qadrini barqarorlashtirish imkoniyatini beradi.

2005 yilda byudjet daromadlari davlatning maqsadli fondlarini hisoblamaganda 3,1 trln. so'm, xarajatlar esa 3,3 trln. so'm bo'lishi ko'zda tutilgan. Byudjetning asosiy qismi 48,7% xarajatlari aholining ijtimoiy himoyasi va ijtimoiy sohaga sarflanadi.

Umuman olganda, iqtisodiy o'sish darajasi 7-8 % atrofida bo'lishi bashorat qilinmoqda.

Agrar sektorda 2005 — 2007 yillar oralig'ida islohotlarni chuqurlashtirish jarayonida 1100 ta zarar bilan ishlayotgan shirkat xo'jaliklarini qayta shakllantirish, jumladan, 2005 yilda 406 ta shunday shirkatlar o'rnida fermer xo'jaliklari tashkil etish belgilab qo'yilgan.

Faol ijtimoiy siyosat O'zbekistonda iqtisodiy islohotlarning eng ustuvor yo'nalishi bo'lib qoladi. 2005 yil — sihat-salomatlik yili deb e'lon qilindi va uni amalga oshirish borasida maxsus Dastur ishlab chiqildi.

4.3.- jadval. O'zbekiston Respublikasi Aholi xarajatlari tarkibi (uy xo'jaliklariga nisbatan, % da)²

Yillar		Aholi xarajatlari	shulardan iste'mol xarajatlari				Nois-te'mol tovarlari
			Oziq - ovqat tovarlari	Nooziq - ovqat tovarlari	Xizmat-lar	Boshqa xarajat-lar	
2003	Respublika	100	51,8	19,5	12,3	0,6	15,8
	Shahar	100	50,6	19,5	14,2	0,6	15,1
	Qishloq	100	53,3	19,5	10,1	0,5	16,6
2004	Respublika	100	52,0	18,6	13,0	0,4	16,0
	Shahar	100	50,4	18,3	15,5	0,4	15,4
	Qishloq	100	53,7	19,0	10,2	0,5	16,6

¹ КаримовИ.А. «Бизнинг бош мақсадимиз — жамиятни демократиялаштириш, янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ қилиш» “Халқ сўзи” газетаси. 29 январ 2005 йил.

² *Manba*: O'zbekiston iqtisodiyoti. 2005. № 8.

Kelgusi yillarda aholini turmush darajasini yaxshilash va ijtimoiy barqarorlikni ta'minlash borasida bir qator maqsadli dasturlarning amalga oshirilishi mo'ljallangan.

Jumladan, "Uy-joy kommunal xo'jaligini isloh qilish", «Aniq ijtimoiy himoya», «Kadrlarni tayyorlash», «Maktab ta'limini rivojlantirish», «Qishloq aholisini ichimlik suvi va gaz bilan ta'minlash», «Bolalar sportini rivojlantirish», «Aholi bandligi» va boshqalar.

Bashorat qilinayotgan iqtisodiy o'sish sur'atlarining yuqori darajasi ish haqi va aholi daromadlarining bosqichma – bosqich ortishiga asos bo'ladi.

Qisqacha xulosalar

Ushbu mavzuda aholining ish bilan bandligining ijtimoiy, demografik xususiyatlari, ishsizlik va ijtimoiy xulq-atvor kabi tushunchalar yoritib o'tilgan. Aholini ish bilan bandligi masalalarini respublikamizda hal etish yo'llari ko'rsatib o'tilgan. Bundan tashqari ishsizlik muammosi, ishsizlikning kelib chiqishi, ishsizlikning turlari ko'rib chiqilgan. Ishsiz aholining xatti-harakati, yollangan ishchining egoizmi ishsizlikning shaxsiy sabablari, mehnat bozorida raqobat kabi tushunchalar har tomonlama yoritib berilgan.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Aholining ish bilan bandligi deganda nimani tushunasiz?
2. Ishsizlikning ijtimoiy iqtisodiy funksiyalariga ta'rif bering.
3. Yollangan ishchining egoizmi tushunchalari nimalardan iborat?
4. Kadrlar masalasida subyektivizm nimalardan iborat?
5. Ishsizlik shaxsiy tushunchalari nimalardan iborat?
6. Ishchilarning malakasi kategoriyalariga ta'rif bering.
7. Individual xususiyatlar deganda nimani tushunasiz.
8. Ishsizlar xulq atvoriga tushuncha bering.
9. Ish bilan bandlikni tartibga solish deganda nimani tushunasiz?
10. Hozirgi paytda mehnat birjalarining faoliyati qanday tarzda amalga oshirilmoqda?

Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 20 июн "Микрофирмалар ва кичик корхоналарни ривожлантиришни рағбатлантириш борасидаги қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида" ги Фармони. "Халқ сўзи" газетаси, 2005 йил 21 июн.
2. Верховин В.И., Зубков В.И. Экономическая социология: Монография. Издательство РУДН - 2005, 457
3. Черныш М.Ф. Социальные институты и мобильность в трансформирующемся обществе: Монография. М.: Гардарики, 2005.
4. Тарасевич А.С., Гребенников П.И. Макроэкономика. Учебник. –М.: Юрайт, Издат, 2004.

5. Продолжительность занятости и трудовая мобильность. –М.: ТИЕС, 2003.
6. Липсун И.В. Экономика. Учебник. –М.: Омега К, 2004.
7. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости процента и денег. -М.: «Гелиос АРВ» 2002.
8. Рахимова Д.Н., Абдурахмонов О.К., Закирова Н.К. Образовательный маркетинг и рынок труда. -М.: Изд-во «Сов. Писатель». 2005.
9. Остапенко Ю.М. Экономика и социология труда. Учебное пособие. - М.: «Инфра-М». 2001.

Internet saytlari

1. www.zircon.ru/russian/publication/5_2.shtml—Mahalliy o‘z-o‘zini boshqarishning sotsiologik jihatlarini batafsil yoritgan maqolalar veb-sahifasi.
2. www.db.socionet.nw.ru/files/article_sociologia—Italiyada “Iqtisodiy sotsiologiya” elektron veb sahifasi.
3. www.mpsf.org/anketa/np/db/p277.html—Sotsiologik so‘rovnimaning savollari (ruscha tahrirda) veb sahifasi.
4. www.c-office.ru/book/index.asphid=13759—Babasov E.M. “Iqtisodiy sotsiologiya”: savollar va javoblar kitobining veb sahifasi.
5. www.soc.pu.ru – Sankt-Peterburg Davlat Universiteti “Sotsiologiya” fakultetining rasmiy sayti.

V BOB

IJTIMOYIY-MEHNAT SAFARBARLIGI

5.1. Ijtimoiy mehnat safarbarligining mohiyati, turlari, ko'rinishlari, tahlil qilish usullari hamda uning vazifalari

Ijtimoiy-mehnat safarbarligi — bu odamlarning bir ijtimoiy-professional guruhdan boshqa guruhga yoki bandlik doirasiga mehnat faoliyatining boshqa turlariga boshqa ish joylariga o'tib ketishdir. Hozirgi iqtisodiy adabiyotlarda bu holatni qisqagina qilib «mehnat safarbarligi» ham deb yuritishadi.

Ijtimoiy-mehnat safarbarligi turlicha bo'ladi. Uning bir necha turlari haqida to'xtalib o'tamiz:

1. **Avlodlar ichida va ular orasidagi o'zaro mehnat safarbarligi.** Bu turda avlodlar orasidagi o'zaro joylashishi haqida gap boradi, o'z «ota-onalari»ga nisbatan bugungi avlodlar hayotidagi professional mehnat o'zgarishlari haqida fikr yuritiladi. Bu borada dastlabki jiddiy tadqiqotlar AQShda boshlangan hamda keyinchalik Evropa davlatlarida, shuningdek, bunday tadqiqotlar Rossiyada ham olib borilgan edi. Bunday avlodlararo joylashish, guruhlar, ya'ni ishchilar, ziyolilar, dehqonlar, tadbirkorlar guruhlari orasida kuzatilgan. Tadqiqotlarga har bir ijtimoiy-mehnat guruhlarining o'ziga xos tomonlari, avlodlararo holatlarning oilaviy jihatlar ham tadqiq qilingan. Avlodlar osha bunday vorislikning, ya'ni ota-onalarinnig kasbini egallash, davom ettirishning ochiq va yopiq ko'rinishlari kuzatilgan. Kasb tanlashda, kasbga yo'naltirishda oilaning ta'siri katta ekanligi sotsiolog va iqtisodchilarning diqqat markazida turadi.

Menejment, kadrlar xizmati xodimlari, ish bilan ta'minlovchilar singari kasb egalari faoliyatida ham oilaviy mehnat dinastiyalarining mavjudligi kasb tanlashda oilaviy vorislikning mavjudligi ham eng qiziqarli va muhim muammolardan sanaladi, chunki buning ham o'ziga xos qiziqarli tomonlari bor, bunda professional-mehnat malakasi va madaniyati eng avvalo ota-onalardan farzandlarga o'tishi, ehtimoli bor, o'z mehnat sohasini tanlashda onglik, o'zaro qarindoshlik munosabatlari, birdamlik, o'zaro ijtimoiy muhitning katta ijobiy ta'siri bo'ladi.

Kasb va mashg'ulotlarning avloddan-avlodga o'tishi davomiyligi, ya'ni vorisiligi — ommani va mehnat jamoalarini qiziqtiruvchi eng muhim masalalardan biridir (ayniqsa, eng daromadli mehnat turlariga nisbatan).

Avlodlararo professional-mehnat munosabatlarining takomillashishi insonlarning «individual» yoki «shaxsiy» hayotlari, mansab-martabalarini yuksaltiradi. Sotsiologiya fanida inson hayotidagi bunday kasb-professional, mehnat o'zgarishlari «insonning hayot yo'li» termini bilan, otalar va butun hayot yo'li davomida bo'lgan professional kasb, mehnat o'zgarishlarining soni, tarkibi, sifati, shuningdek har kishi hayotida bu holatlarning o'rni, mohiyati va ularning yig'indisini ifodalaydi.

Har bir insonning «boy» yoki «qashshoq», «yaxshi» yoki «yomon», professional kasb biografiyasi bo'ladi, shuning bilan bir qatorda ana shu biografiyaga nisbatan ish bilan ta'minlovchilarning ishga yollovchilarning ham tavsiflari, fikrlari mavjud bo'ladi.

2. Gorizont va vertikal mehnat safarbarligi. Gorizont va vertikal ko'chirish yoki ish joyini o'zgartirish eng sodda mezon bilan o'lchanadi, ya'ni statusni o'zgartirmaslik va o'zgartirish bilan. Asosiy muammo esa ochiqcha gorizont holatlarda (kadrlar qo'nimsizligi, kadrlar ish joyining o'zgarib turishi, xodimlar almashinuvi) ochiqchasiga vertikal o'zgarishlarda (kadrlarning o'sishi, boshqarishda ish joylarining o'zgartirilishi) ifodalanadi.

Bundan tashqari ma'lum bir xarakterga ega bo'lgan o'zgartirishlar, ko'chirishlar ham bo'ladi, ya'ni ularni gorizont yoki vertikal holatdagi o'zgarishlar deb izohlab bo'lmaydi.

Birinchidan, juda ko'p holatlar mavjudki, unda iqtisodiy va mehnat doiralari statusining ko'rsatkichlari bir-biriga to'g'ri kelmaydi, masalan vazifa, lavozim, oylik ish haqi, mehnat shart-sharoitlari. Ikkinchidan, subyektiv omillar ham kattagina ta'sir ko'rsatadi, ya'ni har bir inson va uning atrofida qiladigan ishda va ijtimoiy-iqtisodiy holatlarda qaysidir o'zgarishlarni turlicha qabul qiladilar, ya'ni ba'zan mansabda «ko'tarilishi», «o'sishi» deb, ba'zida mansab, vazifadan tushib ketish, obro'sizlanish deb hisoblaydilar. Ko'pincha mehnat munosabatlarini boshqarishning ba'zi bir amaliy muammolari, mehnat xulq-atvori qarama-qarshiliklar, mehnat ziddiyatlari yuqoridagi holatlarga bog'liq bo'ladi.

3. Tashqi va ichki mehnat safarbarligi. Har bir tashkilot, mehnat jamoasi ichki va tashqi mehnat safarbarligi ko'rinishlariga ega. Ichki va tashqi mehnat safarbarligi o'zaro bir-biri bilan bog'langan bo'ladi, bu o'zaro bog'liqlik nafaqat iqtisodiy-tashkiliy, balki ijtimoiy-psixologik xarakterga ega.

4. Yakka va guruh mehnat safarbarliklari. Bunday safarbarliklarda ijtimoiy-iqtisodiy yoki ijtimoiy-psixologik holatlar bilan bog'liq bo'ladi, ya'ni ko'plab safarbarliklarning sababi ijtimoiy-iqtisodiy holatlardan kelib chiqadi yoki guruhlar xulq-atvori, xatti-harakatlariga moda, shartnoma, taqlid qilish, shov-shuvlarga bog'liq bo'ladi.

5. Bir martalik yoki dolmiy mehnat safarbarliklari. Xodim ba'zan mehnatda ko'zda tutilgan maqsadga bir marta ish joyini o'zgartirish bilan ham erishishi mumkin, ba'zan esa o'zini qoniqtiradigan mehnatni izlab ish joyini bir necha marotaba o'zgartirishi mumkin.

6. Majbur qilingan yoki ko'ngilli mehnat safarbarliklari. Majbur qilingan safarbarlik deb, boshqaruv qarori, xulosasiga ko'ra xodimning roziligisiz bajarilgan safarbarlikni tushunish mumkin, boshqa holatlarda esa bu safarbarliklar ko'pincha ko'ngilli holatda amalga oshirilishi mumkin.

Konkret bir predmetdagi o'zgarishdan tashqari bunday safarbarliklarning ijtimoiy-mehnat safarbarligi turlari ham mavjud. Bunday o'zgarishlar ko'pincha yashash joyini o'zgartirish, ish joyini, tashkilotni, kasbini, mutaxassisligini,

statusini o'zgartirish evaziga bo'lishi mumkin. «O'z hayot yo'liga» nisbatan ongli munosabatda bo'lish insonlarga xosdir, ular o'z mansab-martabalarini yaqin va uzoq muddatlarga rejalashtirishlari mumkin, bu esa ularning mehnat jamiyati uchun katta ahamiyatga ega bo'lish va bu ularning jamoaga, tashkilotlarga, ishga nisbatan munosabatlarida aks etishi mumkin.

O'z hayot yo'llarini rejalashtirayotganda insonlar (ishsizlar, xodimlar) xulq-atvorining aniq, o'ziga xos tomonlari haqida to'xtalamiz:

- yaqin bir necha oylarni, yaqin 2-3 yilni yoki uzoqroqqa mo'ljallangan kelajakni rejalashtiradilar;

- uzoq vaqtgacha bu rejaga sodiq qolishlari yoki turli vaziyatlarga qarab osongina o'z rejalari o'zgartirishlari mumkin, ya'ni bu rejalar barqaror bo'lmasligi mumkin;

- o'zlarining professional-mehnat mansab-martabalari shaxsiy rejalari bo'yicha qurilganiga mutlaqo ishonadilar yoki aksincha, bunga ishonmaydilar;

- o'z oldilariga katta va kichik maqsadlarni qo'ya boshlaydilar, bo'lg'usi pragmatiklar sifatida uni tezda amalga oshirishga harakat qiladilar, konkret, real bajarish mumkin bo'lgan bosqichlarni rejalashtirishni boshlaydilar;

- idealistlar bo'lib sanaladilar yoki ma'lumotlarga asoslanib, kasblar, mashg'ulotlar haqida yaxshigina ma'lumotlarga ega bo'lgan holda, hozirgi mehnat ahloqi, kadrlarni o'stirish mexanizmlarini ishga solgan holda ish ko'radilar;

- professional-mehnat martabasiga erishishda, ishda maqsadlarning amalga oshmayotganini bosqich bilan qabul qiladilar, operativ holatda yangi rejalar tuzadilar yoki chuqur shaxsiy inqirozga uchraganliklarini bildirib qo'ya qoladilar;

- ba'zilar «harakat qilamiz», «sinab ko'ramiz» degan tamoyilga asosan ish ko'radilar, faqatgina bexato ishlargagina qo'l uradilar.

Yuqorida sanab o'tilgan o'ziga xos tomonlar bandlik va mehnatda subyektiv omil mohiyatining ko'rsatkichi hisoblanadi.

Agar ijtimoiy-mehnat safarbarlikni tahlil qilish metodlari haqida gap borar ekan, quyidagilarni e'tiborga olish lozim:

Har bir ijtimoiy-mehnat safarbarligi ma'lum bir safarbarlik indeksiga ega, ya'ni professional sinf, ishchilar, tashkilotlar, jamoalar, kategoriyalar va ularning o'zaro munosabatlari: a) safarbarlikka xohish va tayyorgarlik; b) safarbarlik imkoniyatlariga ijobiy baho berish; v) real safarbarlik.

Ijtimoiy-mehnat safarbarligi ijobiy yoki salbiy baholanishi mumkin.

Bunda eng asosiy mezonlar (o'lchamlar) bo'lib quyidagilar sanaladi:

- ish joyining ratsionalligi;
- shaxsiy mehnat ko'rsatkichlarining va ishbilarmonlik sifatlarining o'zgarishi;
- mehnat sharoitlarining yaxshilanayotganligi;
- insonning eng avvalo ishchi, xodim sifatida ongining o'sayotganligi, ijtimoiy-iqtisodiy ahvolidagi o'zgarayotganligi;
- tashkilotdagi ijtimoiy muhitning ta'siri, jamoaga, ishga moslashishining qulay muddati.

Ijtimoiy-mehnat safarbarliklariga baho beruvchi turli tashkilotlar bo'lishi mumkin.

Shundan kelib chiqqan holda baho berishning turli ko'rishlarini, ya'ni o'z-o'ziga baho berish, o'zaro (bir-biriga) va ekspertlar baholarini aytish mumkin (ekspert bahosi deganda, ma'muriyat tomonidan baho berilishini tushunish mumkin).

Bu baholar o'zaro bir-biriga to'g'ri kelmasligi yoki o'ta ziddiyatli ravishda bir-biridan farq qilishi mumkin.

Ba'zi bir holatlarda bu baholar yakuniy xulosaga ega bo'lish mumkin, ba'zi hollarda esa bu baholarning samaradorligi ma'muriyat va jamoaning o'zaro kelishuviga bog'liq bo'ladi.

Ijtimoiy-mehnat safarbarligining har qanday ma'lumotlari iqtisodiy, texnologik mehnatni, bandlikni tashkil qilish maqsadlariga obyektiv va subyektiv jihatdan yo'naltirilgan ekan, demak ijtimoiy-mehnat safarbarligi o'zgartirishlarning funksiyalari haqida fikr yuritamiz. Ularning orasida eng asosiy sifati quyidagilarini ajratib ko'rishimiz mumkin:

- moddiy sarf-xarajatlar va resurslarni tejash;
- rejalashtirilmagan va ko'rilmagan holatlarda, yoki umuman ma'lum bir eng mas'uliyatli paytlarda kadrlar qo'nimsizligining oldini olish;
- yetishmovchilik (defitsit) va ishchi kuchining ortiqchaligi, haddan ziyod ko'pligi muammolarini hal qilish;
- ratsional bandlik;
- eng adolatli, haqqoniy bandlik;
- potensial qarama-qarshiliklarning oldini olish;
- ishchi o'rinlarni vaqtinchalik egallab turish, to'ldirib turish;
- mehnat ko'rsatkichlari uchun rag'batlantirib turish, taqdirlab turish;
- qaysidir maqsadlarda aniq bir ishlar bilan tanishtirib turish;
- ishning mutaxassislikka muvofiqligi bo'yicha yutuqlar;
- mehnatga layoqatning yosh va sog'liq nuqtai nazarida moslik yutuqlari;
- tashkilotlarini qayta qurilish va innovatsion holatlarda kadrlarni joylashtirish.

Yuqorida sanab o'tilgan vazifalardan ko'rinib turibdiki, ular ijtimoiy-psixologik va ijtimoiy-iqtisodiy vaziyatlarni aks ettiradi.

5.2. Ijtimoiy-mehnat safarbarligi migratsiyasi (ko'chirish)

Jahon iqtisodiyotining XXI asrdagi integratsiyalashuvi va liberallasuvi jarayonida ijtimoiy mehnat migratsiyasining ahamiyati muntazam oshib bormoqda. Shunday ekan ijtimoiy mehnat migratsiyasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va mohiyatini ochib berish uning qanchalik muhim ahamiyat kasb etishini ko'rsatadi.

Demak, bu masala ijtimoiy tomondan ko'radigan bo'lsak, ishchilarning, ya'ni mehnat resurslarining bir xududdan boshqa bir xududga ko'chib yurishi bo'lsa, iqtisodiy tomondan yondoshadigan bo'lsak, ijtimoiy mazmuni bilan bog'langan holda iqtisodiyotning xududlararo tarmoqlarida band aholining ko'chishi deb tushiniladi. Hozirgi kunga kelib, ijtimoiy mehnat migratsiyasiga mehnat sotsiologiyasi hamda demografiyasiga tayangan holda ta'rif ishlab chiqilgan. Bunday ta'rif Xalqaro Mehnat Tashkiloti va Xalqaro Migratsiya bo'yicha Tashkilot tomonidan yaratilgan.

Unga ko'ra, «mehnat-migrantlari – bular, insonlarning biror bir xududdan u o'zi istiqomat qiladigan mamlakat miqyosida yoki ruxsat etiladigan mamlakatgami ko'chib iqtisodiy faoliyat bilan shug'ullanadigan qismi».

Migratsiya – bu insonlarni hududiy jihatdan safarbar etishdir, yashash joyining o'zgarishi ham shunga kiradi.

Migratsiyaning barcha vaziyatlari kasb-mehnat va mulk-daromad munosabatlaridagi sabablar, natijalarga ega bo'ladi, bu esa iqtisodiy sotsiologiyaning eng muhim muammolaridan hisoblanadi.

Endi esa bu ta'rifni umumlashtirsakda quyidagicha ta'rif keltirsak:

«Ijtimoiy mehnat migratsiyasi – bu, insonlarning bir ijtimoiy-professional guruhdan boshqa guruhga yoki bandlik doirasiga (makon jihatdan), mehnat faoliyatining boshqa turlariga va albatta xududlararo ish joylarga o'tib ketishi». Ijtimoiy mehnat migratsiyasi deganda odatda mehnatga qobiliyatli aholining ishlab chiqarishni rivojlantirish va joylashtirishdagi o'zgarishlar bilan bog'liq makoniy ko'chib yurishi tushiniladi. «Aholi mazkur qismining ko'chib yurishini talqin qilishda ikkita yondoshuvdan foydalaniladi. Birinchi yondoshuv ancha keng va umumiy bo'lib, unda migratsiya aslida ishchi kuchining makonda xarakat qilishiga mos keladi, ikkinchi yondoshuv ancha tor va maxsus bo'lib, bunda migratsiya makonda xarakat qilishning muayyan turlari bilan cheklanadi. Ikkinchi yondoshuv migratio (lotincha «Ko'chib yurish», «Joyini o'zgartirish») so'zining darstlabki ma'nosiga mos keladi»¹.

Migratsiya ko'p sabablarga ko'ra kelib chiqadi. Ulardan ko'p uchraydiganlari quyidagilar:

- ishlab chiqarishni regional joylashtirishdagi keskin o'zgarishlar (masalan, bu joylashtirishda ishlab chiqarishning bir turigina hukmronlik qiladi, bunday qisqartirishlar, burilishlar o'sha joyda yashayotganlar uchun juda katta ish muammosini keltirib chiqaradi);

- o'z kasb yo'nalishini amalga oshirish bo'yicha imkoniyatlarni yaratish, boshqa yashash joyida oylik ish haqining eng yaxshi shart-sharoitlariga ega bo'lgan ishga joylashish, (albatta istalgan vazifa, lavozim, yoki mutaxassislik bo'lgan ish joyiga ega bo'lish);

- hayot tarzining eng yaxshi shart-sharoitlariga, sifatiga erishish uchun intilish;

- inson sog'ligi va iqlimga xos yashash va ishlash shart-sharoitlarning zarurligi;

- oila-nikoh holatlari, qarindoshlarga qo'shilish; ma'lum bir madaniyatga, bilimga va yashash tarzini o'zgartirishga ehtiyoj;

- turar joy shart-sharoitlarini yaxshilash imkoni va zarurligi;

- ijtimoiy va etnik ziddiyatlar;

- mehnat ziddiyatlari va oiladagi ziddiyatlar;

- tasodifiy holatlar, vaziyatlar va boshqalar.

Ba'zi bir sabablar ommaviy, boshqalari esa individual xarakterda bo'ladi.

Bundan tashqari, o'ziga xos obyektiv va subyektiv sabablar bo'ladi. O'zaro joylashishiga qarab migratsiya sabablari bir xil bo'lmaydi (qishloq – kichik shahar,

¹ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. –Т.: Меҳнат. 2004.

qishloq – katta shahar, kichik shahar – kichik shahar, katta shahar – katta shahar, qishloq – qishloq va hokazo).

So'nggi paytlarda respublikada demografik o'sishning nisbatan tezlashishi kuzatildi. 2004 yilning 9 oyi mobaynida 398,5 ming bolalar tug'ildi, bu esa 2003 yilning shu davriga nisbatan 5,6 mingga ko'pdir. Tug'ilganlar sonining ko'payishi asosan shahar joylariga - 3,3 ming kishiga, qishloq joylarida - 2,2 ming kishiga to'g'ri keldi. Ushbu davrda 96,3 ming kishi vafot etdi (o'tgan yili shu davrda 105,1 ming kishi) o'lish darajasi shahar joylarida ham (4,1 ming kishi), qishloq joylarida ham (4,7 ming kishi) pasaydi. Natijada aholining tabiiy o'sishi 187,2 ming kishini tashkil etdi, bu o'tgan yilning mos davridagidan 14,4 ming kishiga ko'p. Tashqi migratsiyaning salbiy qoldig'i saqlanib qoldi, ammo o'tgan yili shu davrda migratsiya darajasidan 1,7 ming kishiga, asosan, shaharlar hisobiga (3,9 ming kishiga) kamaydi. Qishloq joylarida aksincha.

"Aholi sonining o'sishi 2003 yildagi 213,1 ming kishidan 224,1 kishiga oshdi. 2004 yil 1 oktyabrdagi 63,6% o'rniga 63,7 % to'g'ri keladi. Umuman, respublikada demograik holat barqaror hisoblanadi"¹.

Endi esa iqtisodiy ko'rsatkichlar haqida aniq raqamlarda keltirilgan tahlillarga to'xtalsak.

Mehnat resurslari yoki mehnatga layoqatli larning migratsiyasi holatini ko'rib o'tsak (*5.1-jadval*). Ushbu qism aholi jami ko'chib kelganlarning 88,7 % ini tashkil etgan. Oldingi bobda mehnat migratsiyasiga ta'sir etuvchi omillarni sanab o'tganda oilaviy sharoitlar ko'rinishdagi holatni ham tahlil qilib o'tamiz. Kirib kelganlarning soni 123885 ga teng bo'lgan. Shundan: nikohdagilar - 58,3 % ni, umuman nikohda bo'lmaganlar - 38,8 % ni, bevalar -1,4 % ni va ajrashganlar - 1,5 % ni tashkil etgan.

Chiqib ketganlar soni 202079 kishi bo'lib, jami ko'chib ketganlar (chiqib ketganlar)ning 86,8 % ini ko'rsatib turibdi.

Buning tarkibini ham ko'rib chiqadigan bo'lsak: nikohdagilar - 60,6 % ni, umuman nikohda bo'lmaganlar - 34,7 %, bevalar 2,4 % va ajrashganlar - 2,3 % ni tashkil etdi.

Migratsiyaning ijtimoiy - iqtisodiy sabablari ham turlichadir. Bir necha ijtimoiy-iqtisodiy muammolarga e'tiborni qaratamiz, ular statsionar hududiy migratsiya natijalari bilan bevosita bog'liqdir.

Migratsiya ko'p hollarda turar joy bilan bog'liq muammolarni keltirib chiqaradi.

Birinchidan, juda ko'p hollarda ko'chib borganlar toifasi haqida shuni aytish mumkinki, ular o'zlari va davlatning oldiga talaygina muammolarni keltirib chiqaradi.

Ikkinchidan, ko'chib borish jarayonida turar joy borasida mahalliy aholi bilan o'zaro ziddiyatlar kelib chiqish mumkin, jumladan, ijtimoiy-sinfy, ijtimoiy-regional, ijtimoiy-etnik muammolar shular qatoriga kiradi.

Uchinchidan, cheklanganlik va turar joy narxining juda yuqoriligi, oilaviy ishga

¹ Худойбердиев З. Дунё мамлакатларида демографик жараёнлар. // O'zbekiston iqtisodiyoti. №2, 2005.

joylashtirishga imkon bermaydi.

To'rtinchidan, turar joy uchun haq to'lash odamlarni migratsiyaga nisbatan jiddiy munosabatda bo'lishga undaydi, lekin bu narsa to'siq bo'la olmaydi, chunki biz ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan yaxshi ta'minlangan ijtimoiy qatlamlar haqida fikr yuritaypmiz.

Beshinchidan, yashash uchun ruxsat olish instituti bir-biriga qarama qarshidir, bir tomondan u tartib-intizomni saqlaydi, lekin ikkinchi tomondan ba'zi bir inson huquqlarini chegaralab qo'yadi. Har bir davlatda migratsiyaga nisbatan o'ziga xos turar joy muammolari mavjud.

Ba'zida noiloj, chorasiz, majburiy migratsiya vaziyatlari yuzaga keladi. Ular nafaqat ekologik falokatlar, urushlar bilan bog'liq bo'ladi, balki ishlab chiqarishda inqirozlar ro'y berganda vujudga keladi.

O'zbekiston Respublikasi mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi ma'lumotlariga ko'ra, 10 mingdan ziyod noqonuniy muhojir Koreyada, 4 mingta AQSh da, 2 mingtasi Italiyada va boshqa davlatlarda ishlamoqda.

«2004 yilda chetga chiqib ishlayotganlar ya'ni chiqib ketganlar 242 ming kishini tashkil etgan bo'lib, shundan 19000 kishi Janubiy Koreyaga, 200 kishi Yaponiyaga va qolganlari asosan MDH davlatlariga chiqib ketgan»¹.

Shuni ham alohida ta'kidlash kerakki bu raqamlarni turlicha talqin qilish

5.1-jadval Mehnatga layoqatli yoshdagilar migratsiyasi (2003)²

Ko'rsatkichlar	Jami	Nikoh-dagilar	Umuman nikohda bo'lmaganlar	Bevalar	Ajrashganlar
Kirib kelganlar					
Respublika	123885	72189	48030	1706	1960
Shahar	72348	39080	30430	1377	1461
Qishloq	51537	33109	17600	329	499
Chiqib ketganlar					
Respublika	202079	122406	70461	4820	4392
Shahar	121037	71546	41810	4061	3620
Qishloq	81042	50860	28651	759	772
Migratsion o'sish					
Respublika	-78194	-50217	-22431	-3114	-2432
Shahar	-48689	-32466	-11380	-2684	-2159
Qishloq	-29505	-17751	-11051	-430	-273

¹ O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari.

² Демографический ежегодник Узбекистана. Т.: 2004.

mumkin, ya'ni ushbu chiqib ketgan ishchi kuchi respublika aholisining sal kam 1 % ni tashkil etadi.

«Shuningdek, Koreyada ishlayotgan o'zbek ishchilarining ko'pchilik qismi 1995 yildan beri faoliyat yuritiib kelayapti va ular asosan 3 xil toifali ishchilardir: professional, sanoatdagi va malakasi past (oddiy) ishchilar»¹.

Ishchi kuchi ekspoti asosan O'zbekiston iqtisodiyoti uchun shak shubhasiz ijobiy voqeelikni keltirib chiqaradi. Chunki har bir davlat qabul qilib olayotganda ya'ni ishchi kuchi import qiluvchilar ishchi kuchining sifatiga va bahosiga e'tibor beradi. Bu hislatlar esa xuddi bizning mamlakatimizga mos tushadi. Bunday vaziyatda biz ham ya'ni eksportchi davlat ham ayrim tomonlarga e'tibor bermog'imiz kerak bo'ladi. Bu e'tibor berishimiz kerak bo'lgan tomon emigrantlarimizning sog'-salomatligini kafolatlash va ularning moddiy manfaatdorligini himoya qilishdir.

Ko'chib borganlarning ba'zi bir toifasi yashash joyini o'zgartirayotganliklarini oson boshdan kechiradilar, eng muhim masalalarni ham hal qila boshlaydilar, o'z ahvollarini yanada yaxshilash imkoniga ega bo'ladilar, boshqa bir toifadagi ko'chib borganlar uchun esa bu – ijtimoiy-iqtisodiy va hayot-mehnat doirasidagi katta muammo sanaladi.

Birinchidan, moddiy mablag' yetishmasligini qattiq his qila boshlaydilar, to'satdan yangi-yangi sarf-xarajatlar chiqa boshlaydi. Ikkinchidan, avvalgi oylik maoshdagi ishini topish ham mushkul yoki avvalgi kasbni, ishini lavozimni, vazifani ham topish mushkul bo'lib qoladi.

Markaz bilan chekka o'lkalar orasidagi katta farqning mavjudligi sharoitida odamlarning yashash tarzini yaxshilash uchun intilish juda tabiiy holdir, bu esa to'g'ridan-to'g'ri yoki qisman katta shaharlarga borib joylashishni taqozo etadi.

Bu esa birinchidan, ertami-kechmi iqtisodiy va ijtimoiy hodisa sanalgan me'yor holatda bo'lmagan bandlik strukturasi olib keladi, bu ayniqsa iqtisodi yetuk bo'lmagan, fan-texnika rivojlanayotgan davlatlarda yaqqol ko'zga tashlanib qoladi.

Ikkinchidan, bu odamlarning sog'lig'i va ekologiya sohasida ham tezda bilinib qoladi.

Uchinchidan, ijtimoiy-iqtisodiy rejalarning amalga oshmayotganligi, katta raqobat oqibatlarini kutish odamlarni jinoyatlarga to'la yashash tarziga olib keladi yoki oldingi yashash joylariga qaytib ketadilar, bu esa ular hayotidagi butun bir davrni obyektiv va subyektiv ravishda o'chirib tashlaydi.

Ko'chib borib ishga joylashuvchilarinng kattagina qismini o'qiydigan yoshlar tashkil qiladi, bu halol yoshlarni o'z kelajaklarini rejalashtirish, yangi joylarga borib ishlash ishtiyoqi zo'rligidan dalolat beradi.

Migratsion holatlarni yuzaga kelishida mikroetnik aspektlar mavjud, ular milliy bo'lmagan farqlar, balki an'anaviy, avlodan-avlodga o'tib kelayotgan, o'sha yerlik aholini boshqalardan farqlab turuvchi aspektlardir. Bu ajratishlar, farqlashlar natijasida yangi ko'chib borganlar ijtimoiy kamsitilishi mumkin yoki bo'lmasa

¹ <http://geeklog.Tenaganita.Net/article.ForeignWorkersinKoreanSociety.Saturday.March05.2005>.

o'zlarini shunday his qiladilar, ya'ni ularning boshlang'ich imkoniyatlari mahalliy aholiga nisbatan past bo'lishi mumkin.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti tomonidan zamonaviy mehnat migratsiyasining 5 ta asosiy turi ajratib ko'rsatiladi:

1. Shartnoma asosida ishlovchilar, bunda ishlovchilarning kirib kelish muddati qabul qiluvchi davlat tomonidan aniq ko'rsatadi. Bu asosan mavsumiy ishlarda bo'lib, bunga hosil yig'ish payti misol bo'ladi. Bunga odatda malakasiz yoki malakasi past bo'lgan ishchilarning mehnat migratsiyasi misol bo'la oladi.

2. Malakali kadrlar migratsiyasi, bunga amaliy tajribasi va bilimi shuningdek tayyorgarligi yuqori bo'lgan xodimlarning mehnat migratsiyasi misol bo'la oladi.

3. Noqonuniy migrantlar, bular xujjatlarni rasmiylashtirmasdan chet elda mehnat faoliyati bilan shug'ullanayotganlardir.

4. Qochoqlar - bular hayoti va faoliyati xavf ostida bo'lganligi sababli chet elga ketib qolgan kishilar.

5. Ko'chmanchilar – bular doimiy yashish uchun ko'chib ketganlar. Bu guruhga kiruvchi migrantlar asosan sanoati rivojlangan mamlakatga ko'chib ketuvchilardir.

Jahon tajribasida mehnat migratsiyasining quyidagi shakllari tasniflanadi.

a) yo'nalishi bo'yicha:

• rivojlanayotgan va sotsialistik davlatlardan sanoati rivojlangan davlatlarga ko'chish;

• rivojlangan mamlakatlar darajasidagi migratsiya;

• rivojlanayotgan mamlakatlar o'rtasidagi migratsiya;

• yuqori malakali ishchi kuchining sanoati rivojlangan mamlakatdan rivojlanayotgan mamlakatga migratsiyasi.

b) hudud bo'yicha:

• ichki migratsiya, bu — biror bir mamlakat miqyosida bo'lib, shahar va qishloq o'rtasidagi, shaharlararo va qishloqlararo mehnat migratsiyalariga bo'linadi.

Ana shu asosda qishloqdan shaharga, shahardan qishloqqa, shahardan shaharga, qishloqdan qishloqqa boradigan mehnat migrantlari oqimi shakllanadi;

• tashqi migratsiya — bu, davlat chegarasini kesib o'tish.

Va buning o'zi ham o'z nabatda ikkiga bo'linadi:

• qit'alararo migratsiya, ya'ni Osiyo va Amerika va boshqalar;

• qit'a ichidagi migratsiya, ya'ni ishchi kuchining Osiyo doirasida, Yevropa doirasida, Amerika doirasida, Afrika doirasida ko'chib yurishi;

c) migrantlarning malakasi bo'yicha:

yuqori malakali ishchi kuchi migratsiyasi;

past malakali ishchi kuchi migratsiyasi;

d) mehnat safarining davomiyligiga qarab:

• qaytib kelmaydigan migratsiya — uzoq muddatga mo'ljallangan yoki abadiy bo'lib, odatda bunga tashqi migratsiyaning qit'alararo qismi hamda ichki migratsiyaning qishloqdan shaharga ko'chishi misol bo'ladi.;

• vaqtincha migratsiya — ishga muayyan muddatga ketishni o'z ichiga oladi. Bunga

tashqi migratsiyaning ma'lum muddatga shartnoma bo'yicha qaytarib kelish sharti bo'yicha kelishgan ko'chib ketish misol bo'la oladi;

- mavsumiy migratsiya – bu bir yil va undan kam bo'lgan holda biror bir hududdan boshqa hududga mavsumiy ish bo'yicha borishini taqozo etadi;

- tebranuvchan migratsiya – ishchi kuchining bir aholi punktidan boshqasiga muntazam ravishda ishga borishini va yana qaytib kelishini o'z ichiga oladi. Uning muntazamligi mehnat faoliyatining maromiga mos keladi. Tebranuvchan migratsiya urbanizatsiya (aholining shaharlarga ketishi) sharoitida rivojlangan. Asosiy yo'nalishlari - qishloqdan shaharga, shahar yaqinidan aglomeratsiya o'zagiga. Tebranuvchan migratsiya yirik va o'rta shaharlarning ta'sir zonasida tarqalgan bo'lib, u o'sha erda ishchi kuchini shakllantirishning muhim manbaidir. Shahar yaqiniga qatnaydigan transportning rivojlanishi bilan bu xildagi harakat ayniqsa tez ortib bormoqda, ularning ko'lam, jadalligi va oqibatlari doimiy ko'chib borishlar miqdoridan ortib, odatiy holga aylanib bormoqda.

e) qonun jihatdan:

- qonuniy migratsiya;

- noqonuniy migratsiya.

Boshqa davlatlardan migratsiyalarni o'ziga jalb qiladigan xududlar va davlatlar quyidagilar:

AQSh, Kanada. “AQShga boshqa davlatlarga qaraganda ancha ko'p immigrantlar keladi. Asosan past malakali ishchilar AQShga Meksika, Karib dengizi davlatlaridan keladi. AQSh va Kanadaga bir yilda keladigan muhojirlarning soni 900 ming kishi atrofida belgilangan va hisoblab chiqilgan”¹;

Avstriya. “Mamlakatda 200 mingdan ortiq chet ellik ishchilar bo'lib, ular Janubi-Sharqiy Osiyo, Sharqiy va Markaziy Evropadan kelib ishlaydiganlardir”²;

G'arbiy Yevropa. “U erda 6,5 mln. mehnat migrantlari mavjud. Immigrantlarni qabul qiluvchi hududlar Germaniya, Frantsiya, Shvetsariya, Buyuk Britaniya, G'arbiy Yevropadagi immigrantlarning 1/4 qismi Germaniyada 20 yildan beri yashayapti”³;

Yaqin va O'rta Sharqning neft qazib oluvchi davlatlari. “Bu yerda ishchi bozori 70-yillarda shakllangan. Saudiya Arabistoni, BAA, Baxrayn, Quvayt, Ummon davlatlaridagi ishchi kuchining 50 % i qo'shni arab davlatlaridan kелgandir”⁴.

Yangi sanoatlashgan Osiyo, Tinch okeani va Lotin Amerikasi davlatlari. “Ishchi kuchini import qiladigan asosiy davlatlari quyidagilar: Singapur, Gonkong, Janubiy Koreya, Tayvan, Malayziya, Argentina, Braziliya, Venesuela”⁵.

1 Цапенко И. Социально-политические последовия международной миграции населения. // МЭМО. 2003.

2 Международное экономики отношения. Учебник под редакцией доктора экономических наук, профессора А.И. Евокимова Москва «Проспект» 2004.

3 O'sha joyga qaralsin.

4 O'sha joyga qaralsin.

5 O'sha joyga qaralsin.

5.3. Yangi ish o'rinlarini yaratish

Bugungi kunda aholining ish bilan bandligini ta'minlovchi asosiy omillardan biri – yangi ish o'rinlarini yaratishdir. Yangi ish o'rinlarini yaratmasdan turib aholini o'z-o'zini ish bilan bandligini rag'batlantirish mumkin emas.

Aholisi ko'p mamlakat hisoblangan respublikamizda bu borada olib borilayotgan ishlar va ularning natijalari haqida batafsilroq fikr yuritaylik.

Statistik ma'lumotlarga ko'ra, "O'zbekiston aholisining soni 2004 yilda 25707,4 ming kishini tashkil etdi. Aholi bandligini ta'minlashda ijobiy o'zgarishlar sodir bo'ldi. Iqtisodiyotda band bo'lganlar soni 322,6 ming kishiga ko'paydi. Moddiy ishlab chiqarishda ishlovchilar soni 53,8% ni, nomoddiy ishlab chiqarishda ishlovchilar soni 46,2% ni tashkil etdi"¹.

Mehnatga layoqatli aholi taqsimlanishining ham miqdori, ham sifat ko'rinishida iqtisodiyot sektorlarida birinchi navbatda, yuqori malaka va bilimga ega bo'lgan ishchi kuchlarini tanlanadi, bu bozor iqtisodiyotining ishchi kuchlariga bo'lgan asosiy talabidir. Iqtisodiyotning barcha tarmoqlari ma'lum ishchi kuchi soni yoki miqdorini va ikkinchi tomondan ishchi kuchining bilim, ko'nikma va malakasini talab qiladi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida ikkinchi omilning roli ortadi. Mehnatga layoqatli aholining taqsimlanishi ishchi va mutaxassislarning bilim va malakasi bilan o'zaro aloqada bo'ladi.

"Ishchi kuchiga talab va taklifni hisobga olish va tartiblashtirish asosida mehnat bozori mehnat resurslarini xo'jalik yuritish sohalari va tarmoqlari hamda mehnatda bandlik shakllari bo'yicha taqsimlanish vazifasini bajaradi. Shu bilan birga, vaqtincha ishsiz qolgan mehnatga layoqatli aholiga ijtimoiy madad beradi. Mehnat bozorida shakllangan ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif natijasida 2004 yilda avvalgi yillarga nisbatan ishsizlar soni sezilarli ravishda 20 % ga kamaygan"².

Iqtisodiy o'sish, muntazam rivojlanish hamda bandlikning kengayishi bir vaqtning o'zida amalga oshirilishi zarur. Bu borada respublikamizda juda ko'plab amaliy ishlar qilinmoqda. Yangi ish o'rinlari yaratish va aholining ish bilan bandligini ta'sinlash, asosan, xususiy sektor hisobiga amalga oshirilmoqda. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik bilan shug'ullanish aholi bandligi va YaIM o'sishining muhim manbaidir. Bugungi kunda rivojlangan mamlakatlarda aholining ish bilan band qismining 50 % dan ortig'i (Yaponiyada 80 %) kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasida banddir.

"Yangi ish joylarini tashkil qilishda xorijiy investitsiyalar ishtirokidagi qo'shma korxonalar ham roli kattadir. Istiqolning dastlabki yillaridanoq, mamlakatimizda yengil sanoatni, jumladan, paxta tolasini qayta ishlovchi korxonalar tarmog'ini tez sur'atlar bilan rivojlantirish ustuvor strategik vazifa etib belgilangan. Pirovardida birgina to'qimachilik sohasida 2003 yilgacha 11 ta zamonaviy to'qimachilik korxonasi qurilib ishga tushirilgan bo'lsa, 2003 yilning o'zida umumiy qiymati 180,6 million AQSh dollarlik 17 ta yangi qo'shma korxonalar foydalanishga topshirildi"³.

¹ SISM. O'zbekiston iqtisodiyoti. 2004 yil №5.

² O'sha joyga qaralsin.

³ "Халқ сўзи" газетаси, 2005 йил 28 январ.

Shu kabi ishlab chiqarishni kengaytirish va kishilarning bandligini ta'minlash har qanday vaziyatlarda, mehnat safarbarligida o'zining ijobiy natijalarini ko'rsatishi tabiiydir.

Qisqacha xulosalar

Ijtimoiy-mehnat safarbarligi – bu insonlarni bir ijtimoiy-professional guruhdan boshqa guruhga yoki bandlik doirasiga mehnat faoliyatining boshqa turlariga, boshqa ish joylariga o'tib ketishidir. Ijtimoiy-mehnat safarbarligi turlari ko'rsatib o'tilgan va har bir tur o'ziga xosligi bilan tushuntirib berilgan.

Ijtimoiy-mehnat safarbarligining asosiy omillari ko'rsatib o'tilgan va bu omillar obyekt va subyektiv holatlardan iboratdir. Bundan tashqari migratsiya, migratsion jarayonlar, hududiy safarbarlik holatlari ko'rib chiqilgan.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Ijtimoiy-mehnat safarbarligi deganda nimalarni tushunasiz?
2. Ijtimoiy-mehnat safarbarligining qanday turlari mavjud?
3. Ijtimoiy-mehnat safarbarligiga qanday omillar ta'sir ko'rsatadi?
4. Migratsiya deganda nimalarni tushunasiz?
5. Migratsiyaning ijtimoiy-iqtisodiy sabablari nimalardan iborat?
6. Tashqi va ichki safarbarlikka ta'rif bering.
7. Kasbga yo'naltirishning qanday usullari mavjud?
8. Yakka va guruh safarbarligi o'rtasidagi farqli tomonlarni tushuntirib bering.
9. Professional mehnat safarbarligida qanday o'ziga xos xususiyatlar mavjud?
10. Respublikamizda ishchi kuchi migratsiyasining hozirgi holatini tushuntirib bering.

Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Рўзиматов О. «Ижтимоий меҳнат миграцияси» Битирув малакавий иши 2005.
2. Максакова Л., Син С. Трудовая миграция и предпринимательства в Узбекистане. 16-е Международные Плехановские чтения. –Москва. 2003 г.
3. Экономика труда (социально-трудовые отношения). /под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г.Одегова. -М.: «Экзамен», 2003.
4. Черныш М.Ф. Социальные институты и мобильность в трансформирующемся обществе: Монография. М.: Гардарики, 2005.
5. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. Учебное пособие. -М.: Инфра-М. 2001.
6. Волгина Н.А. Одегова Ю.Г. Экономика труда (Социально трудовые отношения). -М.: 2002.
7. Остапенко Ю.М. Экономика и социология труда. -М.: «Инфра-М». 2001.
8. Шаталова Н.И., Бурносова Н.М. Управление персоналом на производстве. -М.: «ЮНИТИ». 2003.

Internet saytlari

1. www.lib.com.ua/books/9/536n26.html - “Iqtisodiy sotsiologiya”ning “Korxonaning sotsiologik guruhlari”ni anglab etishdagi g’oyalari yoritgan veb-sahifa.
2. www.mssesclub.r2.ru/pro/32t1.html - “Iqtisodiy sotsiologiya”ning eng so‘nggi yutuqlari haqida ma’lumot beruvchi veb sahifa.
3. www.bteu.by/sost/r_uhfinans.htm - “Iqtisodiy sotsiologiya” kursining amaliy mashg‘ulotlarini mustaqil olib borishda muhim internet manbasi.
4. www.center.fio.ru/som/item.asphid=10006602 - “Iqtisodiy sotsiologiya” oynomasining forumi.
5. <http://realdialectics.com> - “Iqtisodiy sotsiologiya” fanidan o‘quv qo‘llanmalar, darsliklar va uslubiy dasturining internetdagi elektron bazasi.

VI BOB

MEHNATNI ASOSLASHNING ASOSIY NAZARIYASI

6.1. Mehnat doirasida asoslash va asoslarning mohiyati, turlari va darajalari

Mehnatni asoslashdan oldin “mehnat” atamasiga oydinlik kiritaylik. Mehnat tushunchasi fiziologik nuqtai nazardan aytilganda, organizmda yig'ilib qolgan hayot energiyasi tufayli sodir bo'ladigan asab va mushaklar harakati hamda oqsil moddalarning mexanik ishga kirishuv jarayonidir.

Ayni vaqtda **mehnat** — bu, murakkab ijtimoiy-psixologik jarayon bo'lib, u kishilarning yashashi uchun shart bo'lgan abadiy tabiiy zaruriyatdir. Mehnat inson bilan tabiat o'rtasida sodir bo'ladigan shunday jarayonki, unda inson o'zining faoliyati bilan o'zi va tabiat o'rtasidagi moddalar almashinuvini bevosita ifodalaydi, tartibga soladi va nazorat qiladi.

Mehnat — insonning biron-bir maqsadga yunaltirilgan ijtimoiy foydali faoliyatidir. Dastlab inson o'z harakatlarining maqsadini aniqlaydi. Maqsadning mavjud bo'lishi ongli mavjudot bo'lgan insonning mehnatini, masalan, ot yoki mashina bajaradigan ish tushunchasidan ajratib turadi. Maqsadga ega bo'lgan inson tabiat mahsuli — bug'doy yoki javdar, yog'och yoki loy, paxta tolasi, jun yoki teridan foydalanib, yangi mahsulot yaratadi, ya'ni o'z organizmining jismoniy va aqliy quvvatidan foydalanib, mehnat harakatlarini ongli ravishda va izchillik bilan bajaradi.

Asoslar — faollikning omillari, ikkinchidan esa — faollikning o'zi, uning o'Ichami, barqarorligi, ana shu asoslarning borligidan dalolat beradi.

Mehnatni asoslash va mehnatdan qoniqish o'rtasida qat'iy ravishda bir-biriga bog'liqliq, bir-biriga tobeklik bor. Bu quyidagilarda ko'rinadi.

Mehnatga nisbatan yetarli, pozitiv munosabatning mavjudligi o'z samarasini beradi, mehnatning manfaatlarga mos kelishi katta qoniqish beradi. Mehnatdan, uning samarasidan qoniqishning hosil bo'lishi, mehnat faoliyatiga ko'pchilikni jalb eta boshlaydi.

Odamlarning mehnatga munosabatini o'rganishda ko'pgina sotsiologlar mehnatdan qoniqish masalasiga katta e'tibor qaratadilar, boshqa sotsiologlar esa mehnatning asoslab, dalillar keltirishga harakat qiladilar. Har holda har ikkala holatda ham mohiyat (ma'no) bor, chunki ular ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotda mustaqil maqsadlar, yo'nalishlar sifatida ko'rib chiqilishi lozim.

Mehnatni asoslash borasidagi qarama-qarshiliklarning mazmuni quyidagicha:

Asoslar dalillari — bu mehnat faoliyatining real (mavjud bo'lgan) omillaridir, mehnat faoliyatida ular e'tiborga olinadi, ular tomonidan mehnat faoliyati boshqariladi, ularga bo'ysunadi. Shuning bilan bir qatorda bu omillar insoning o'zi

tomonidan bir xilda tushunilmaydi, anglanmaydi. Sotsiologik tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, barcha xodimlar ham mehnatga munosabatlarini aniq, to'g'ri tahlil qila olmaydilar.

Xodimlarning ozchilik qismi o'zlarining mehnatga munosabatlarini yagona, umumlashtiruvchi, falsafiy tushuncha bilan izohlaydilar, chunki ular o'z mehnat faoliyatlarini davomida shunday xulosa chiqarganlar, ya'ni o'z tajribalari deb hisoblaydilar.

Odamlarning mehnatni asoslashga oid fikrlari ko'p hollarda o'z fikrlari bilan emas, balki urf bo'lgan turli usullar bilan aniqlanadi. Masalan, jamiyatda mehnat axloqining o'zigajalb qiluvchi vama'lum bir stereotipga aylangan variantlari mavjud bu variantlar orqali sodda, hamma uchun tushunarli, qulay javoblarni olsa bo'ladi, bu quyidagi savollar orqali amalga oshiriladi, «Umuman ishga qanday munosabatda bo'lish zarur?», «Hozirgi sharoitlarda ishga nisbatan qanday munosabatda bo'lish kerak?», «Bizning kasbimiz, bizning ijtimoiy ahvolimizdagi odam ishga nisbatan qanday munosabatda bo'lishi zarur?», «Haqiqiy inson ishga nisbatan qanday munosabatda bo'lishi lozim?» va boshqalar.

Mehnatni asoslashning turli xil aspektlari turlicha tushuniladi va ifodalanadi. Shuningdek, shunday aspektlar ham borki, ular har doim hamma uchun tushunarli va ko'pchilikka yaqin. Ularni quyidagi keng tarqalgan va ommabop fikrlar ifodalaydi:

- ish men uchun — eng asosiysi, mablag' ishlab topish — eng yaxshi maqsad, ya'ni inson o'z hayoti davomida oldiga qo'yish mumkin bo'lgan maqsadlardan biri;

- ish men uchun — hammasidan muhim, faqat mehnat, faoliyat, mansab yashashning ma'nosini bildiradi, men ishga bor kuchimni sarf qilishni istayman;

- ish — bu muhim, lekin boshqa narsalarga, qadriyatlariga qarshi bo'lmasligi lozim, ya'ni hayotni to'ldirishi zarur;

- ish bu — bajarilishi lozim bo'lgan, lekin haddidan oshirib yuborish mumkin bo'lmagan faoliyatdir;

- ishga jiddiy, lekin oddiy munosabatda bo'lish zarur;

- ish bu ko'ngilsiz zarurat, agar yashash uchun mablag'im etarli bo'lganida edi, umuman ishlamagan bo'lar edim (agar u atrofdagilar tomonidan muhokama qilinmasa edi).

Sotsiologik fanda azaldan ehtiyojlarni ikkiga bo'lib, ya'ni birinchi ehtiyojlar va ikkinchi ehtiyojlar sifatida o'rganiladi. Birinchi ehtiyojlarga tabiiy va moddiy, ikkinchiga esa ijtimoiy va ahloqiy ehtiyojlar kiradi. Shunga muvofiq ular birinchi va ikkinchi asoslarga ajratiladi. Ular orasidagi munosabatlar juda murakkab, o'z variantlariga ega, bu esa ko'plab nazariyalarni va ijtimoiy texnologiyada qo'shimcha usullarning paydo bo'lishga olib keladi;

Birinchidan, agar birinchi turdagi ehtiyojlar ikkinchidan ko'proq bo'lsa, birinchi ehtiyojlarning qondirilishi ikkinchi ehtiyojlarni bajarilishiga yordam beradi, kuch bag'ishlaydi.

Ikkinchidan, agar birinchi va ikkinchi turdagi ehtiyojlar teng kuchga ega bo'lsa,

ularni bir vaqtning o'zida amalga oshirish mehnatda zarur bo'lgan, samarali natijalarni beradi. Bu esa bir vaqtning o'zida jismoniy, ma'naviy shaxs bo'lgan inson uchun tabiiydir.

Uchinchidan, agar qandaydir sabablarga ko'ra birinchi ehtiyojlarni qondirish imkoniyati, sharoitlari bo'lmasa, ularning vazifalari ikkinchi ehtiyojlarga o'tadi, ya'ni asossiz faoliyatning bo'lishi mumkin emas.

Mehnatni asoslashning ijtimoiy va ahloqiy shakllari mehnat uchun moddiy taqdirlashdagi yetishmovchilik uchun kompensatsiya bo'la oladi, ya'ni o'rnini qoplaydi. (Mehnat uchun taqdirlashning kutilgan imkoniyatlarini amalga oshirish mumkin bo'lmay qolgan hollarda axborot stimullardan foydalansa bo'ladi, kambag'al iqtisod – axloqiy mafkurani faol rivojlantirishda eng muhim omillaridan bo'lishi mumkin).

To'rtinchidan, mehnat faoliyatini asoslashning real mexanizmida birinchi va ikkinchi ehtiyojlarni ko'pincha farqlash juda qiyin, ular bir-biriga qo'shib ketgan, bir-biriga to'g'ri keladi. Masalan, ishchi katta oylik maoshni olishni mo'ljallaydi, chunki bu maosh jamiyatda ijobiy, axloqiy o'z-o'zini his qilish, jamiyat tomonidan hurmat qilishga katta huquq beradi. Oylik ish haqi – bu nafaqat moddiy, balki ma'naviy ehtiyoj uchun ham shart-sharoitlardir.

Mehnatni asoslash qator turlarga ajratiladi, ya'ni real, demonstrativ va himoya turlari. Real asoslar – bu haqiqiy, mavjud bo'lgan faol bo'lishga undaydigan sabablardir. Demonstrativ turga esa rasmiy ko'pchilik, ya'ni xalq oldida ochiqchasiga murojaat etilishni tushunish mumkin. Inson o'z mehnat xulq atvorini bir xil bo'lmagan asoslar bilan tushuntirishi mumkin. Masalan, u hech qachon mansabga, lavozimga intilishini tan olmaydi, o'zining ahloqiy tamoyillarini ochib tashlamaydi.

Himoya asoslari – bu o'z-o'zini ishtirishdir. Agar mehnat faoliyati majburiy amalga oshirilsa, unda yetarli va ijobiy asoslash bo'lmaydi.

Ko'pchilik insonlar o'z psixologiyalariga ko'ra «Ikkiyuzlamachi»lardir. Iqtisodiy hayotda ular o'zlarining niyatlarini yashiradilar, yoki maqsadlariga rasmiy ravishda intiladilar. Bu holat inson resurslarini boshqarishda murakkabliklarni keltirib chiqaradi.

Bir kishining yoki guruhlarining mehnatga munosabati vaqtga qarab o'zgarib turadi.

6.2. Mehnatni asoslashning mexanizmlari.

Mehnatni tahlil qilish

Mehnatni asoslashning o'sish mexanizmlari quyidagilardan iborat:

1. Mehnatni asoslash ehtiyojlarga suyanadi. Agar birorta ehtiyoj qaysidir sabablarga ko'ra qondirilmasa, bu shart-sharoitlarda ularni almashtirish mumkin, shuning bilan ehtiyojning qondirilishiga erishish lozim, bundan tashqari bu ishonarli eng ratsional qondiruvchi variant ham hisoblanadi.

Masalan, xizmat doirasida o'sish borasidagi orzular amalga oshmay qolsa, xodim oylik maoshini qaytadan o'ylab ko'radi. Oylik maoshi qoniqtirmagan hollarda

esa xodim jamoa hurmatiga sazovor bo'lishga intiladi, nimalardandir ishning mazmun-mohiyatini qidiradi, agar bu ham amalga oshmay qolsa, ishga ijobiy yondashadi, har qanday sharoitda ham xodim o'z oldiga tamoyil qo'yadi, ya'ni «agar ishlash kerak bo'lsa, bekorga ishlamaslik kerak, nima uchundir ishlash kerak bo'ladi».

2. Guruhlar va individlar mehnatini asoslashning real mexanizmlaridan yana biri – asoslashni o'zgartirishdir – bu ehtiyojlarni qondirish demak.

Odamdagi ehtiyojlar insonning maqsadi, xohishi sifatida o'rganiladi, ya'ni odamlar ularni doimo amalga oshirib borishlari zarur. Insonning ehtiyojlari haqiqatdan ham doimiydir, lekin ularning qondirilishi uchun ma'lum bir vaqt kerak. Shu nuqtai nazardan aytish mumkinki, qandaydir ehtiyoj allaqachon qondirilgan, umuman olganda qondirilgan, hozircha qondirilgan, to'lig'icha qondirilgan, ma'lum bir vaqtgacha qondirilgan bo'ladi. Ehtiyojlarning vaqtinchalik qondirilishi asoslashga ta'sir qiladi.

Ehtiyojlarni qondirishning umumiy mantig'i quyidagilardan iborat:

Agar ehtiyoj qondirilgan bo'lsa, u endi asos, sabab bo'la olmaydi. Shuning uchun inson hayotida mehnatni asoslashning o'zgarishlarini kuzatib borish, ularni o'rganish zarur, uning erishgan yutuqlarini kuzatib borish kerak, masalan, agar u turar joy muammosini hal qilgan bo'lsa, o'zi istagan pul-mablag'larni ishlab topgan bo'lsa, yuqori oylik maosh oluvchi xodimlar safiga qo'shilgan bo'lsa vazifa, lavozimi ko'tarilgan bo'lsa, bularning barchasini kuzatib borish zarur bo'ladi.

Turli xil vaziyatlarda ehtiyojlarning qondirilishi va ularning mehnatni asoslashga ta'sirida bir narsani hisobga olish kerak, ya'ni erishilgan yutuqlar ikki turga bo'linadi.

Ba'zi bir yutuqlar batamom qo'lga kiritiladi, ba'zilarida esa doimiy faollik, nazorat zarur bo'ladi, ya'ni bu yutuqni qo'lda ushlab qolish uchun doimiy harakatda bo'lishga to'g'ri keladi, aks holda esa ularni qo'ldan chiqarib yuborish mumkin.

3. Jismoniy va ma'naviy ehtiyojlar orasida doimiy kurash davom etadi. Tomonlarning har biri ma'lum bir davrda ilgari turadi, lekin to'lig'icha g'alaba qozona olmaydi. Inson doimo jismoniy va ma'naviy ehtiyojlarda muvozanatga erishishni xohlaydi va bir vaqtning o'zida «u chegaradan bu chegaraga» o'tib turadi, lekin ularni bir vaqtning o'zida olib borolmaydi.

Jismoniy va ma'naviy ehtiyojlar orasidagi kurash – bu o'ta xususiy va ehtiyojlarning u yoki bu tomonga o'zgarib turishining eng sodda varianti, va bu ayniqsa mehnatga munosabatda yaqqol ko'rinadi. Har bir insonda o'z mehnat faoliyatining ma'lum bir davrida ijtimoiy yoki axloqiy qadriyatlarga nisbatan moyillik bo'ladi, u o'z ishida ma'naviy negizni izlaydi. Shuning bilan bir qatorda ma'naviy entuziazm davomiy bo'lmasligi mumkin (agar moddiy manfaatdorlik omillari bo'lmasa). Faqatgina moddiy manfaatdorlikka asoslangan mehnat ham inson uchun ma'qul bo'lmasligi mumkin. Birgina pul-mablag' uchun ishlash insonni charchatib qo'yadi, uning shaxsiga qattiq ta'sir qiladi. Ko'pchilik shunday ishni ma'qul ko'radi va bunday munosabat vaqtinchalik hodisa hisoblanadi. Masalan, eng katta maosh oladigan ishchilar orasida olib borilgan tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, mehnat

shart-sharoitlari nuqtai nazaridan bu ish u qadar yengil emas, me'yorl sanab bo'lmaydi. Oradan ma'lum bir vaqt o'tgach ularning ozchiligi bu ishni o'zlarining doimiy, uzoq muddatdagi ish faoliyati deb tan oldilar, ularning umuman birortasi ham kelajakda o'z farzandlarining bunday ishga ega bo'lishlarini istamasliklarini aytadilar.

Bu borada ko'plab sotsiologik tadqiqotlar olib borilgan, ana shulardan biri ishchining asosiy ish vaqti nuqtalari bo'yicha mehnatni asoslashning monitoring manzarasi o'rnatilgan tadqiqot bo'lib, bunda ish kunining boshlanishida, o'rtasida va oxirida, ish haftasi mobaynida va mehnat oyining oxirida natijalar kuzatilgan. Bunda quyidagi aniq ko'rsatkichlar hisobga olinadi: ishlab chiqarish va sifat, ishga o'z vaqtida kelish, ishga kelmagan kunlar, mehnat intizomini buzish. Mehnatni asoslash nuqtai nazaridan ish vaqtining o'ziga xos ikki turi aniqlangan:

- xohishga ko'ra mehnat vaqti;
- zarurat yuzasidan mehnat vaqti.

4. Mehnat dinamikasining asoslash mexanizmlaridan eng muhimi -- ehtiyojlarning o'sishidir.

Vaqt o'tishi bilan, tajriba, ma'lumot, ma'naviy o'sish, ma'lumotlarning yetarliligi, ko'pligi shartida insonlarning ehtiyoji o'zgarib boradi, bu esa ularning mehnatga bo'lgan munosabatida aniq ko'rinadi. Alohida bir ishchining yoki butun bir jamoaning mehnatini asoslash ko'plab holatlarni o'zgartirib yuborishi mumkin, hayotiy qadriyatlarga qayta baho berish, ishlab chiqarishning ahvoli haqida xabardor bo'lish, o'z tashkilotidagi muammolardan xabardor bo'lish, o'z mehnatini ijtimoiy yaxshi tushunish, o'z ishchi kuchiga baho berish, insoniy munosabatlarning o'rni haqida dunyoqarashining shakllanishi va hokazo.

5. Mehnatni asoslashga u bilan bog'liq omillar ta'sir etmasa, u barqaror struktura ham bo'lishi mumkin. Haqiqatdan ham mehnat faoliyatidagi faollik ko'p hodisalarga bog'liq bo'lishi mumkin (ishda va ish vaqti doirasida). Bunda faqatgina ijtimoiy vaziyatlar emas, balki ishchining yashash tarzi, shart-sharoitlari ham katta ahamiyatga ega bo'ladi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ishdagi sifat va miqdoriy yo'qotishlarning ko'pchiligi insonning shaxsiy va jamoat hayotidagi muammolarini tushunish, ko'p o'ylashi oqibatida sodir bo'ladi.

Mehnatni tahlil etishning eng muhim uslubiy jihatlaridan biri mehnat funksiyalarini bilib olishdir. Bu funksiyalar qanchalik xilma-xil bo'lmasin, ularning dialektik birligini ham ta'kidlab o'tmay bo'lmaydi. Mehnat o'zining asosiy ijtimoiy funksiyalarida quyidagicha namoyon bo'ladi (*6. I-chizma*):

• **ehtiyojlarni qondirish usuli** (bu mehnatning birinchi va eng muhim funksiyasi bo'lib, insonning ijtimoiy turmushi ana shundan boshlanadi);

• **ijtimoiy boylikning yaratuvchisi** (bu shunday faoliyatki, uning yordamida inson o'z ehtiyojlarini qondiradi, o'zi bilan tabiat o'rtasidagi moddalar almashinuvini bevosita ifodalaydi, tartibga soladi, nazorat qiladi);

• **jamiyat ijodkori va ijtimoiy taraqqiyot omillari** (mehnat ehtiyojlarni qondirish va boylik yaratish butun ijtimoiy taraqqiyotga asos bo'ladi - jamiyatning ijtimoiy

qatlamlarini va ularning o'zaro hamjihatligi asoslarini shakllantiradi);

• **insonning yaratuvchanligi** (inson hayotining barcha boyliklarini yaratib, ijtimoiy taraqqiyot subyekti sifatida maydonga chiqadi, umuman, jamiyatni mehnatga jalb qilib, o'z-o'zini ham rivojlantirib boradi, bilim va kasb malakalarini egallaydi, muomala va o'zaro yordam ko'nikmalarini shakllantiradi).

Mehnat mazmuni – xodimning mehnat predmetlari va vositalari bilan o'zaro munosabatga kirishuvidir. Masalan, tikuvchi tikuv mashinasida foydalangan holda gazlama bilan ishlaydi, oshpaz taom tayyorlashda oziq-ovqat xom ashyosi va mahsulotlaridan, shuningdek, o'zi uchun zarur bo'lgan pishirish jihozlaridan, gaz plitasidan foydalanadi. Mehnat mazmuni quyidagi belgilar bilan xarakterlanadi: mehnatning murakkabligi; xodimning kasbga yaroqliligi; xodimning mustaqillik darajasi. Aytib o'tilgan belgilarni batafsilroq ko'rib chiqamiz.

Mehnat mazmunining birinchi belgisi uning murakkablik darajasi bilan farq qilishidir. Olimning mehnati chilangarning mehnatidan murakkabroqligi, do'kon rahbarining mehnati g'aznachi mehnatidan qiyinroqligi tushunarlidir. Biroq turli mehnat xillariga haq to'lash o'lchovlarini asoslash uchun ularni taqqoslash kerak bo'ladi. Murakkab va oddiy mehnatni o'lchash uchun «mehnat reduksiyasi» tushunchasi qo'llaniladi.

Mehnat reduksiyasi – murakkab mehnatni oddiy mehnatga aylantirishdir, bundan maqsad turli murakkablikdagi mehnatga haq to'lash o'lchovlarini aniqlashdir. Jamiyat rivojlanishi bilan murakkab mehnat ulushi ortib boradi. Bunga sabab korxonaning texnika bilan qurollanish darajasi oshganligi, xodimlarning ma'lumoti va rivojlanishiga qo'yiladigan talablarning ortganligidir.

Murakkab mehnat oddiy mehnatdan farq qilib, bir qator xususiyatlarga ega bo'ladi:

• xodimning harakatlarini rejalashtirish, tahlil qilish, nazorat qilish va muvofiqlashtirish kabi aqliy mehnat funksiyalarini bajarish;

• xodimning teran fikrini bir joyga to'plashi va aniq maqsad bilan intilishi;

• qarorlar qabul qilish va harakatlardagi izchillik;

• xodimning organizmining tashqi ta'sirlarga aniq va to'g'ri aks-sado berishi;

• tez, chaqqon va xilma-xil mehnat harakatlari;

• mehnat natijalari uchun javobgarlik.

Mehnat mazmunining ikkinchi belgisi – xodimning kasbga yaroqliligidir. Uning mehnati natijalariga ta'siri insonning qobiliyatlari, unda genetik iqtidorlarning shakllanishi va rivojlanishi, kasbni to'g'ri tanlash, kadrlarning rivojlanishi va ularni tanlash shartlari bilan bog'liqdir. Kasb tanlashda kasbga yaroqlilikni aniqlashning maxsus usullari, masalan, profiessografiyaning ahamiyati katta.

Mehnat mazmunining uchinchi belgisi – xodimning mustaqillik darajasi bo'lib, u mulkchilik shakli bilan bog'liq tashqi cheklanishlarga ham, shuningdek, ishning murakkablik miqyosi va darajasi taqazo etuvchi ichki cheklanishlarga ham aloqadordir. Javobgarlik darajasini oshirganda qarorlar qabul qilishda cheklashlarning kamayishi harakatlarning erkinroq bo'lishini, ijodkorlikni va muammolarni hal etishga norasmiy

yondashish imkoniyatini bildiradi. Har qanday erkinlik kabi mustaqillik darajasining ortishi ham hamma narsani bemaolol qilish mumkinligini bildirmaydi. Xodimning mustaqilligi rivojlangan shaxsning o'z-o'zini anglash darajasi mezoni, ish natijalari uchun javobgarlik choralari anglatadi.

6.3. Asosiy ijtimoiy va ahloqiy ehtiyojlar va ularni mehnat nuqtai nazaridan asoslashning ahamiyati

Juda ko'plab ijtimoiy va ahloqiy ehtiyojlar mavjud, ular sotsiologiyada turli nuqtai nazarlarga asosan o'rganiladi. Ularning asosiy qismi mehnatni asoslashga to'g'ridan-to'g'ri bog'liq bo'ladi:

- nazorat va oylik ish haqidani qat'iy nazar o'z-o'zini hurmat qilishga ehtiyoj (vijdonan mehnat qilish, ya'ni o'zi haqida ham inson, ham ishchi sifatida ijobiy fikr hosil qilish);

- o'z o'rini topishga bo'lgan ehtiyoj (yuqori miqdoriy va sifat ko'rsatkichlari, obro' orttirish, rahmatnomalar, rag'batlantirishlar, o'ziga nisbatan jamoaning ishonchini oqlash, rahbariyat, oila, tanishlar, do'stu-birodarlarda ijobiy taassurot qoldirish);

- tan olinishga bo'lgan ehtiyoj;

- o'z mehnat xulq-atvorini, kasbining zarurligini isbotlashga yo'naltirish. O'z qobiliyatini namoyon qilish, ish joylarini attestatsiya qilish va hokazo;

- ijtimoiy o'rindosh ehtiyoj (yaxshi ish «kimdir bo'lish uchun» o'ziga xos usul, yo'l, odamlar uchun zarur bo'lishining tasdig'i, odamlar orasida munosib o'rinni egallash va hokazo);

- o'z-o'zini ko'rsatish, bildirishga bo'lgan ehtiyoj. (Ishga ijobiy munosabatda



6.1-chizma. Mehnatning asosiy ijtimoiy funksiyalarda namoyon bo'lishi

bo'lish asosida yuqori ko'rsatkichlarga ega bo'lish, qaysidir bilimlarni, g'oyalarni egallash uchun ish usulida individuallikni namoyon qilish, ya'ni o'zining qobiliyatlarini ko'rsatish va hokazo);

- faollik bo'lgan ehtiyoj tufayli mehnat faoliyatini o'zining maqsadiga aylantirib qo'yish, faollik asosida sog'liqni mustahkamlash, saqlab qolish, o'zini yaxshi his qilish, ish vaqtini qandaydir o'tkazish zarurati, ish vaqtida nima bilandir shug'ullanishi ehtiyoji;

- o'zini qayta ishlab chiqarish va avlodni davom etdirishga bo'lgan ehtiyoj (mehnat faoliyati davomida eng muhim maqsadlarni ko'zda tutish, ya'ni oila a'zolari va yaqinlarining shodligi, yutuqlari, ularning jamiyat hayotidagi maqomlarining oshishi va hokazo);

- dam olishga va bo'sh vaqtga bo'lgan ehtiyoj (ozroq ishlab ko'proq maosh olishga va bo'sh vaqtning ko'p bo'lishiga, dam olishiga intilish. Ishga ma'lum bir qadriyat deb qarash, uni hayotining mazmuniga aylantirmaslik);

- o'z-o'zini saqlashga bo'lgan ehtiyoj (eng yaxshi shart-sharotlar bor joyda ozroq ishlash, ish haqi oz bo'lsa ham mayli, sog'liqni saqlash, va hokazo);

- barqarorlikka bo'lgan ehtiyoj (ishni mavjud yashash tarzi uchun o'ziga xos usul deb qabul qilish, ozchilikning foydasi uchun bo'ladigan yutuqlardan voz kechish, mehnat faoliyatining shakl va tamoyillari, maqsadga intilish, kelajak haqida g'amho'rlik qilish, qayg'urish, ishga borib kelish har kuni odatiy hol).

Yuqorida biz sanab o'tgan ijtimoiy-axloqiy ehtiyojlar, mehnat asoslari, dalil, sabablari sifatida boshqa moddiy rejalarning o'mini bosa olmaydi. Shunga qaramasdan, ular juda muhim hisoblanadi. Masalan, mutaxassislar tadqiqotlarining so'rovnomalaridan biriga quyidagi savolni kiritganlar. «Agar sizda boshqa bir daromad manbai bo'lganda, siz mehnat qilmay qo'yar edingizmi?» So'raganlarning ozchiligiga tasdiqlovchi javob berishgan (aytish mumkinki, bu fakt moddiy maqsadlar qadrlanadigan jamiyatga tegishli).

Mehnat faoliyatining bir subyektida, bir vaqtning o'zida, bir joyda ijtimoiy va ahloqiy asoslarning yig'indisi bo'lish mumkin emas (ya'ni, ularning hammasi birga to'plangan bo'lishi mumkin emas). Konkret (aniq) individual omillar quyidagilardir: jinsi, yoshi, ish staji, lavozim statusi, oilaviy ahvoli, oilasining katta-kichikligi, ma'lumoti, yashash shart-sharoitlarining darajasi, hayotiy tajribasi, xarakteri (tabiati), tarbiyasining o'ziga xos tomonlari, jamoasining o'ziga xos tomonlari, jamoadagi muhit, sog'ligining ahvoli va hokazolar.

Mehnatni ijtimoiy ahloqiy asoslanishining ba'zi bir individual omillarini ko'rib chiqamiz:

1. Qiyin mehnat shart-sharoitlarida ijodiy ishlashning turli shakllari juda ko'p, yakuniy natijaga ko'ra xodimning ijodi, hayol, orzulari darajasini belgilaydi

2. Insonda faollikka nisbatan ehtiyojning kuchaymasligi, ko'p jihatdan uning sog'ligiga bog'liqdir, chunki faollik unga qoniqish olib keladi, mustaqil ravishda mehnatni asoslashga hissa qo'shadi.

3. Lavozim maqomining oshishi – boshqarish, qarorlar chiqarish bo'yicha

mas'uliyat, huquqlarining oshishi, shuningdek mehnatga munosabatda mas'uliyat omili, uning ahamiyati oshib boradi.

4. Ma'lumot (savod) ning past darajasi insonning ijodiy fikrlashiga, ijtimoiy va ahloqiy qadriyatlarni tushunishiga yo'l qo'ymaydi.

5. O'z xarakteri, tabiatidan kelib chiqib, inson individual yoki birgalikda bajariladigan mehnatga intiladi.

6. Tarbiya jarayonida insonda qaysidir qadriyatlarga yo'nalish paydo bo'ladi (pul, hamkorlik, vijdoniylik), bu esa uning mehnat va iqtisodiy xulq-atvoriga ta'sir ko'rsatadi, uning mehnati sabablari, asoslarini belgilaydi.

7. Yashash shart-sharoitlarining yuqori darajasi – bu qaysidir asosiy moddiy muammolarning hal qilinganligi darajasi, buning natijasida moddiy bo'lmagan mehnat asoslarini izlash imkoni paydo bo'ladi.

8. Mehnatning yaxshi tashkil qilinganligi – bu mehnatni asoslash sifatida o'z-o'zini hurmat qilishning eng muhim omili (Mehnatning yomon tashkil qilinganligi esa insonlarning qadrini tushirib yuboradi).

9. Yoshidan qat'iy nazar, inson uchun bo'sh vaqtning bo'lishi juda muhimdir.

Mehnatga nisbatan strategik ijtimoiy, ahloqiy asoslar sifatida birdamlik va o'z o'rmini topishni ko'rib chiqish mumkin.

Birdamlikni asos sifatida tahlil qilar ekanmiz jamoa muammosiga e'tibor qaratish kerak. Birdamlik uchun negiz sifatida obyektiv, subyektiv asoslar mavjud bo'lganda uni asoslash mumkin. Mehnat faoliyatida birdamlik va o'z o'rmini topish, uni mustahkamlash asoslarini qaror toptirish ijtimoiy identifikatsiyaning har uchala darajasida ham bo'lish mumkin: tashkilot-kasb-millat. Shuning uchun mehnatni asoslashni shu jamoadagi o'zaro munosabatlarsiz tasavvur qilish mumkin emas, kasb assotsiatsiyalarining ahvoli, kasblarni targ'ibot qilish, jamiyatdagi etnomilliy munosabatlar ham bunda katta rol o'ynaydi.

Qisqacha xulosalar

Mavzuda mehnatni asoslash, mehnatdan qoniqish, insonlarning unga munosabatini o'rganishda ko'plab sotsiolog olimlar fikrlari, amaliyo tajribalari keltirib o'tilgan. Insonlar o'zlarining iqtisodiy va ijtimoiy ehtiyojlarini mehnat orqali qondiradilar. Shu sababli barcha insonlar o'z ish o'rinlaridan qoniqishlari turlicha bo'ladi. Ba'zi insonlarni ish joylaridagi holat qoniqtirsa, ish haqi qondirmasligi mumkin va aksincha.

Hazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnatni asoslash va mehnatdan qoniqish o'rtasida qat'iy bir-biriga bog'liqlik va bir-biriga tobeklik nimalarda ko'rinadi?

2. Mehnatni asoslash borasidagi qarama-qarshiliklarning mazmuni deganda nimalarni tushunasiz?

3. Mehnatni asoslashning qanday turlari mavjud?

4. Mehnatni asoslashga to'g'ridan-to'g'ri bog'liq bo'lgan omillar nimalardan

iborat?

5. Mehnatni ijtimoiy ahloqiy asoslanishining individual omillariga nimalar ta'sir ko'rsatadi?

6. Mehnat dinamikasini asoslashning mexanizmlariga ta'rif bering.

7. Mehnatni asoslashda jamoaning rolini ta'riflab bering.

8. Guruhlar va individlar mehnatini asoslashning real mexanizmlarini sanab bering.

9. Jismoniy va ma'naviy ehtiyojlar orasidagi kurash nimalardan iborat?

10. Ehtiyojlarni qondirishning umumiy mantig'ini tushuntirib bering.

Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Худойбердиев З. Дунё мамлакатларида демографик жараёнлар. // Ўзбекистон иқтисодиёти. №2, 2005.

2. Плакя В.И. Безработица. –М.: РАГС, 2004

3. Васильев В.Ю. Рынок труда в условиях «шведской модели»: проблемы и решения. Учебное пособие. –М.: МГИМО (У) МИД России, 2004.

4. Алле М. Глобализация: разрешение условий занятости и экономического роста. –М.: ТИЕС, 2003.

5. Продолжительность занятости и трудовая мобильность. –М.: ТИЕС, 2003.

6. Рязанцев Д. Зарплата и кадры. Секреты работы. –СПб.: БХВ-Петербург, 2004.

7. Тарасевич А.С., Гребенников П.И. Макроэкономика. Учебник. –М.: Юрайт, Издат, 2004.

Internet saytlari

1. www.collection.pp.ru/f67_192.htm - Iqtisodiy sotsiologiya fanining kolleksiyasi veb sahifasi.

2. www.soc.pu.ru/publications/jssa/2002/4/kach... - Yu.L.Kachanovning "Экономическая социология" в контексте политики" nomli maqolasi veb sahifasi.

3. www.ekz-eko.web-shopping.ru/id=74995.html - Iqtisodiy sotsiologiya faniga taalluqli eng so'nggi tahrir etilgan kitoblar va ularning muqaddimalari keltirilgan veb sahifa.

4. www.colibri.ru/binfo.asphch.1&cod=141791 - Iqtisodiy sotsiologiya fani uchun ajoyib savolnomalar veb-sahifasi.

5. www.soci.niu.edu - Shimoliy Illinoys Universitetining Sotsiologik Departamenti.

VII BOB

IJTIMOY-IQTISODIY STRUKTURA, DAROMAD VA JAMOATCHILIK FIKRI

7.1. Ijtimoiy-iqtisodiy guruhlar va aholi daromadlari

Daromad yoki foyda — iqtisod fanining strategik tushunchalaridan biri hisoblanadi. Daromad bo‘linishining ijtimoiy ko‘rinishi — har qanday jamiyat va iqtisodning shakli, turi, eng avvalo uni tashkil etgan mulkdorlar sinflari, ularning o‘rtasida boyliklarning bo‘linishi, ijtimoiy-iqtisodiy mehnat va qo‘shimcha daromadlarning bo‘linishiga qarab belgilanadi, jumladan:

- mehnat bilan band bo‘lganlar va ishsizlar;
- turli mehnat, kasb turlarining vakillari;
- mulkdorlar va mulk egasi bo‘lmaganlar;
- ma’lumotga ega bo‘lgan va ma’lumotsizlar;
- boshqaruv va hokimiyat organlariga yaqin bo‘lganlar va yaqin bo‘lmaganlar;
- turli mintaqalarning aholisi, shuningdek shahar va qishloq aholisi, mahalliy va mahalliy bo‘lmagan, chet el ishchi kuchlari;

- erkaklar va ayollar, yoshlar va katta yoshdagi kishilar va boshqalar.

Daromadlar taqsimlanishining ijtimoiy manzarasi o‘zgarib boradi.

Daromadlarni taqsimlash, uning kimda ko‘p, kimda ozligini aniqlashning jamiyat uchun o‘ziga xos ahamiyati bor. Jamiyatda daromad taqsimlash bo‘yicha fikrlar bo‘lib, biz quyidagilarni aytishimiz mumkin:

a) byurokratik apparat vakillarining, iqtisod bo‘yicha ekspertlarning va oddiy jamoatchilik fikrini bir-biriga qiyoslash, tahlil qilish;

b) ko‘plab ma’lumotlar manbalarini farqlash (ya’ni bu ma’lumotlar qanday manbalarga asoslanganligini aniqlash)

v) odamlarning baho beruvchi fikr-mulohazalarini inobatga olish;

Daromadlarning ijtimoiy omillari.

Insonlar yashash darajasining sabablarini aniqlash muhim ijtimoiy omillardan biri hisoblanadi. Birinchidan, bu sof ijtimoiy raqobat sanaladi. Jamiyatda kishilarning boylar va kambag‘allarga bo‘linishi nafaqat bu guruhlardagi kishilarning faolligi, samarali mehnatiga, balki o‘zaro guruhlar o‘rtasidagi kurashga, bu guruhlarning ijtimoiy-iqtisodiy imkoniyatlarga ham bog‘liqdir, shuningdek bu guruhlarning madaniyati, xulq-atvoriga ham bog‘liq, ya’ni quyidagi xatolarni ham hisobga olish kerak bo‘ladi:

a) kriminal jinoyatchilik;

b) hokimiyatdan foydalanish va hokimiyat bilan aloqada bo‘lish;

v) ish bilan ta'minlovchilarga ommaviy ta'sir ko'rsatish (ya'ni, zo'rvonlik, majbur qilish), ijtimoiy diskriminatsiya;

d) shartnomalar, kelishuvlar, norasmiy majburiyatlarni bajarishda ishonchni suiste'mol qilish;

e) informatsiya, kommunikatsiya, reklama va targ'ibot sohasidagi mani pulyatsiyalar.

Har bir sanab o'tilgan «sof ijtimoiy raqobatning» hodisalari ma'lum jamiyatda turli ko'lam va xarakterga ega, obyektiv imkoniyatlar, insonlar qobiliyati va zaruriyati, madaniyat hamda urf-odatlariga bog'liq. Ularning subyektlari bo'lib, alohida individlar, tashkilotlar, kasaba uyushmalari va «yashirin» guruhlar xizmat qiladi. «Sof ijtimoiy» raqobat - bu yashirin va murakkab iqtisodiy olamdirdi, bu olam rasmiy iqtisodiy olamga parallel holda mavjud bo'lib, nafaqat siyosat oqibatida, balki ijtimoiy psixologiya natijasida ham vujudga keladi.

Mehnat yoki mehnatsiz daromadlarni baholashga oid bir qator dolzarb va muloqotli muammolar mavjud. Asosiy muammo esa boylikka erishish yo'llarini quyidagicha farqlashdan iborat:

- u «ishlab topiladi» (me'yoriy mehnat va shunga yarasha haq to'lashga asoslanadi);

- u «o'g'irlanadi» (kuch ishlatishga asoslanadi);

- u «yutib olinadi» (baxtli voqea, omadga asoslanadi).

Ikkinchidan, daromadlarning muhim ijtimoiy omili bu ma'muriy tartibga solishdir. Gap individlar va guruhlar daromadlariga ma'lum institutlar, idoralar va menejerlar tomonidan «tashqi» aralashuv ustida bormoqda.

Bunda boshqaruvchilarning va boshqaruv usulining quyidagi xususiyatlari muhim ahamiyat kasb etadi:

- mehnat turlarining ularga mos ravishda haq to'lash nuqtai nazaridan mazmun va spetsifikatsini bilish;

- innovatsiya, kelajagi porloq ish va faoliyat turlarining ahamiyatini ko'ra bilish, ularni moddiy rag'batlantirishning zaruriyatini tushunish;

- daromad va ish haqi muammolariga befarqlik va liberalizm yoki aksincha, o'z obro'sini oshirish, avtokratik yoki demokratik boshqarishning targ'iboti maqsadida bu muammolarga jiddiy e'tibor berishi;

- «boylarga» nisbatan, jamoaning yaxshi ishlab topadigan a'zolariga nisbatan sabri, «kambag'al», kam ish haqi oladigan yoki juda muhtoj ishchilarga sezgirlik bilan yondoshish va ularga yordam berishga tayyorligi hamda xohishining borligi;

- mehnat uchun taqdirlashda va boshqa to'lovlarda insonlarga teng va obyektiv yondoshishi yoki bunday vaziyatlarda shaxsiy va korporativ yondashishga moyilligi;

- bo'ysunish mexanizmi sifatida ish haqi va boshqa to'lovlarni ishlatish yoki

ishlatmaslik, shuningdek, ziddiyatlarni hal etish;

- mulk-pul taqsimlash qarorlarini qabul qilishda prinsipial, qattiq qo'llik yoki mas'uliyatsizlik bo'lishlikka yo'l qo'yish.

Sanab o'tilgan xususiyatlar daromadlarni tartibga solishda samaradorligi, to'g'riligi, aniq vaziyatlarga mos tushishligi nuqtai nazaridan batafsil tahlil etilishi mumkin.

Uchinchidan, daromadlarni taqsimlashda xayriyalarning turli ko'rinishlari ham ma'lum darajada ahamiyat kasb etadi; bu faoliyat boshqalar foydasi uchun o'z boyligini ixtiyoriy qayta taqsimlashga yo'l qo'yilishiga asoslaniladi. Ba'zi mamlakatlarda o'tkaziladigan sotsiologik tadqiqotlar insonlarning xayriyalarda ishtirok etish motivatsiyasi, haqiqatdan ham xayriya qilish yoki o'zini reklama qilish va rasmiyatchilik qilish, xayriyaning past, o'rta yoki yuqori tabaqaga taaluqli bo'lishi, xayriyalarga umuman jamiyatning va xayriya oluvchilarning munosabatlari, ijtimoiy va iqtisodiy samaradorlik, xayriyalarning to'g'riligi kabi mulkiy-daromad munosabatlari aspektlarini ochib beradi.

Insonlarning mehnat va ishlab chiqarish bosqichining o'zidayoq xayriya spetsifik ijtimoiy yo'nalgan bo'lishi mumkin. Masalan, ishlab chiqaruvchi o'z mahsulotlarini kambag'allarga past narxda sotishni rejalashtiradi, o'z mablag'ini daromadlariga zid ravishda jamiyat manfaatlariga yo'naltiradi.

To'rtinchidan, insonlarning daromadlari me'yori va nisbatiga qarindosh-urug'chilik munosabatlari ta'sir etadi, ayniqsa o'zaro yordam va meros munosabatlarining ta'siri katta. Bu o'rinda nafaqat turli jamiyatlardagi madaniyat va urf-odatlar farqi, balki bir jamiyatdagi turli oilalardagi ma'lum munosabatlar farqi ham katta rol o'ynaydi.

Beshinchidan, farovonlikka insonlarning individual xususiyatlari ta'sir etadi, ya'ni ularning mehnatsevarligi va mehnatga qobiliyatlari hamda farovon hayot kechirishga intilishlari va bu ular hayotining mazmuniga aylantirishida ta'siri katta.

Daromadlarning ijtimoiy oqibatlari. Daromadlar ko'pgina ijtimoiy hodisalarning omili hisoblanadi. Ularning ijtimoiy va ijtimoiy-iqtisodiy strukturaga, bandlik va professional o'sishga, hayot kechirish sifatiga, ijtimoiy munosabatlarga, xulq-atvor va ongga ta'sirini alohida ko'rsatib o'tish mumkin.

Daromadlar ko'p hollarda guruh hajmini belgilab beradi. Moddiy-mulkiy holat va iqtisodiy istiqbol - bu, ma'lum hollarda mehnat jamoasining professional kategoriyaning saqlanib qolishiga, kengayishiga, rivojlanishiga olib keluvchi omil hisoblansa, boshqa hollarda ular rivojlanishining orqada qolishiga va kichrayishiga olib keluvchi omil hisoblanadi.

Haqiqiy mehnat sharoitlarida shu narsa ma'lum bo'ladiki, ish haqi kadrlar salohiyatini, ishchilar sonini tartibga soluvchi samarali noma'muriy choralardan biridir.

Pul insonga ishlab chiqarish vositalarini sotib olish va tadbirkor ishlab chiqaruvchi bo'lish, ma'lumot olib ziyolilar va boshqaruvchilar sinfiga o'tish imkoniyatlarini beradi. Yetarli pul mablag'lariga ega bo'lgan odam bir ishdan boshqa ishga osonlikcha o'tishi mumkin, bunday mablag'lar foydali munosabatlar o'rnatishda, ish bo'yicha ko'tarilishda va hatto ma'lum mansabni egallashda hal qiluvchi rol o'ynashi mumkin.

Inson hayoti sifatini ifodalovchi ko'rsatkichlarga mehnat, umr davomiyligi va sog'liq, oilaning mustahkamligi, zararli odatlar, jinoyat, o'z umriga suiqasd qilish, xo'jalikning holati, iste'mol strukturasi, hayot rejimi, dam olish va boshqalar kiradi. Ularga albatta har bir insonning individualligi, ma'lumot darajasi, mehnati turi va rejimi, yoshi ta'sir ko'rsatadi, lekin ertami, kechmi moddiy ta'minlanganlik darajasi va insonlarning daromadlari bo'yicha ma'lum tabaqaga tegishli bo'lishi hal qiluvchi omil bo'lib, xizmat qiladi.

Iqtisodiy nuqtai nazardan daromadlarning hayot sifatiga ta'sir etishini va o'z navbatida hayot sifatining mehnatga ta'sir etishini o'rganish zarur.

Har bir insonning psixologik tabiati bo'yicha, u daromaddagi farqlarni oddiy statistika sifatida emas, balki muhim «insoniy» farqlar sifatida qabul qiladi. Buning natijasida daromadlar ijtimoiy munosabatlarga nafaqat ijobiy, balki salbiy ta'sir ham ko'rsatishi, ya'ni ijtimoiy munosabatlarda spetsifik muammolarni vujudga keltirishi mumkin:

- mehnat jamoalarida yoki umuman jamiyatdagi birlik buziladi;
- mulkiy munosabatlarning kesishish nuqtasida kichik yoki katta ziddiyatlar yuzaga keladi;

- «kambag'allarga nisbatan loqayd munosabat» va «boylarga nisbatan agressiv munosabat» kabi salbiy ijtimoiy ruhiyat shakllanadi;

- huquqlardagi tenglikning yo'qolishi paydo bo'ladi, tabiiyki, bu holatlarda insonlar teng huquqli bo'lishga intiladilar (meditsina xizmatidan foydalanish, yuridik yordam olish, bolalarning maktab ma'lumotiga ega bo'lish huquqlari nazarda tutiladi);

- ijtimoiy masofa ta'siri vujudga kelishi mumkin, ya'ni insonlarni bir-biriga qarshi qo'yish, namoyishkorona to'siqlarni yaratish va muloqotning mulkiy belgilariga qarab alohida yopiq guruhlarining paydo bo'lishi, kiyim-kechak, yashash joyi va uy joyining turi, dam olishni o'tkazishiga qarab ustunliklarini namoyish qilishlar yuzaga kelishi mumkin;

- boshqarishda o'ziga xos qiyinchiliklar yuzaga keladi, daromadlarni qayta taqsimlash natijasida boshqaruv va hokimiyat o'rtasida ortiqcha kurash yuzaga keladi;

- daromadlar guruh va individlar ongiga katta ta'sir ko'rsatadi. Inson ma'naviyati o'zgarishiga, uning dunyoqarashi va xatti-harakatiga hech narsa moddiy-mulkiy holat kabi kuchli ta'sir etolmaydi. Boylik va kambag'allik turlicha

psixologiya va xarakterga ega, pulning borligi yoki yo'qligi esa o'z navbatida insonning shaxs sifatida shakllanishiga ta'sir etadi.

Iqtisodiyotda bir-biriga bog'liq bo'lgan munosabatlar borki, ularni tartibga solmasdan mamlakatning farovonligini oshirish mumkin emas. Shular qatorida:

- aholi daromadlarining pasayishi;
- ishsizlikning paydo bo'lishi;
- inflatsiya va hokazo.

Aholi daromadlari - bu aholi yoki uning oila a'zolari tomonidan ma'lum davr ichida olingan yoki ishlab chiqarilgan pul va natural mablag'lar yig'indisidir. Inson hayotida talab-ehtiyojlar darajasi va tarkibi daromadlarning bevosita miqdoriga bog'liqdir.

Daromadlar darajasini tahlil etish, o'lchash va taxmin qilish uchun daromadlarning har-xil turlari va ko'rsatkichlaridan foydalaniladi. Ana shuning uchun ham ulardan eng ko'p tarqalgan turlarini ko'rib chiqishimiz zarur.

Daromadlarning pul va natural shakllari. Aholining **pul daromadlari** mehnatkashlar uchun ish haqi hisobidagi barcha pul mablag'lari tushumi; pensiyalar, stipendiyalar, turli nafaqalar; mulkdan foiz, dividendlar, renta ko'rinishidagi daromadlar; aksiyalar, qimmatli qog'ozlar, ko'chmas mulk, chorva, tomarqa xo'jaligi mahsulotlari, turli buyumlar va boshqa tovarlarni sotishdan tushadigan pul tushumlari, turli xizmatlar ko'rsatish uchun haqlar va hokazolardan tashkil topadi. Aholi daromadlarini oshirishda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «2005 yil 1 oktyabrdan boshlab ish haqi, pensiya, stipendiyavajtimoiy nafaqalar miqdorini oshirish to'g'risida»gi Farmoni muhim ahamiyat kasb etadi. Ushbu Farmonga ko'ra, eng kam ish haqi amaldagi 7835 so'mdan 9400 so'mga oshdi, byudjet tashkilotlari, muassasalari xodimlarining ish haqi, barcha turdagi pensiyalarning miqdori, oliy o'quv yurtlari talabalari, o'rta maxsus va kasb-hunar o'quv yurtlari o'quvchilarining stipendiyalari va ijtimoiy nafaqalar o'rta hisobda 1,2 baravar oshirildi.

Aholining **natural daromadlari** — qishloq xo'jaligi mahsulotlarining barcha tushumlari: dehqonchilik, chorvachilik, parrandachilik mahsulotlari, bog'-qo'rg'on, sabzavot-poliz ekinlari uchastkasi, shaxsiy tomorqa, tabiat in'omlaridan shaxsiy, oilaviy ehtiyojlar uchun tayyorlanadigan mahsulotlar kabilardan iborat.

Pul va natural daromadlarning nisbati tez-tez o'zgarib turadi, ammo pul shakli ko'proq tarqalgan. Odatda, aholining kambag'al qatlamlarida natural daromadlar hissasi yuqori bo'ladi. Iqtisodiy vaziyat yomonlashgan davrda natural daromadlar salmog'i oshib ketadi, jamoa xo'jaliklari dehqonlarida natural daromadlar hissasi sanoat ishchilari natural daromadlari hissasiga nisbatan doimo yuqori bo'ladi, buni byudjet tadqiqotlari ham tasdiqlaydi.

Daromadlarning bir qismi moddiy farovonlikni ta'minlashga, boshqa qismi

xizmatlardan foydalanish uchun sarflanadi. Ehtiyojlar tarkibiga pul daromadlarining oshishigina emas, balki aholi tarkibining o'zgarishi, uning ilmiy-madaniy saviyasi o'sishi ham ta'sir etadi.

Daromadlar nominal, ixtiyoriy va real daromadlarga ajratiladi. Nominal daromadlar soliq, narxlarni hisobga olmagan holdagi pul daromadlari miqdorini tavsiflaydi. Ixtiyordagi daromadlar - bu soliq va boshqa majburiy to'lovlar hisobdan chiqarilgandan keyin qolgan nominal daromadlardir. Demak, ular aholining jamg'arish va ehtiyojlarni qondirish uchun foydalanadigan mablag'larini o'z ichiga oladi. Real ixtiyordagi daromadlar tariflar, baholar indeksini hisobga olgan holda hisoblanadi va nominal daromadlarning real xarid qobiliyatini ko'rsatadi. Real ixtiyordagi daromadlar quyidagicha hisoblanadi:

$$RID = (ND - ST) \times J_{psk}$$

Bunda:

ND - *nominal daromadlar (so'm);*

ST - *solliqlar, majburiy to'lovlar (so'm);*

J_{psk} - *pulning xarid qobiliyati indeksi (narxlar indeksiga teskari ko'rsatkich).*

Ish haqi, tadbirkorlik daromadlari, ijtimoiy transfertlar va boshqalar pul daromadlarining asosiy manbalaridir.

Ko'p yillar davomida ish haqi sifatida olingan daromadlar aholi daromadlarining asosiy manbasi vazifasini o'tagan. Bozor munosabatlariga o'tish sharoitida daromadlar salmog'ida ish haqining ulushi kamaydi va 1999 yilda 28,0 % ni tashkil etdi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tishda mehnatga yarasha haq to'lash tamoyili buzilishining obyektiv sabablari mavjud, jumladan, ishlab chiqarish hajmining qisqarishi va daromadlar yangi manbalarining paydo bo'lishi (tadbirkorlik faoliyatidan va mulkdan olinadigan daromadlar). Bu qisqarish ijtimoiy transfertlar sifatida shakllanadigan daromadlar manbai bo'lgan ijtimoiy fondlarga mablag' ajratilishining kamayishiga olib keladi.

Nominal (ya'ni belgilangan) va real ish haqlarini ajratish lozim. **Nominal ish haqi** soliq va majburiy to'lovlar chegirilmagan ish haqi yig'indisidir. Ixtiyordagi ish haqi - daromad solig'i va pensiya fondiga majburiy ajratmalar hisobdan chiqarib tashlangandan keyin qolgan ish haqi yig'indisidir. **Real ish haqi** - bu, soliq, narxlar va tariflarning o'zgarishini hisobga olgan holdagi nominal ish haqi, ya'ni nominal ish haqi hisobiga olish mumkin bo'lgan real moddiy boyliklardir. Masalan, nominal ish haqining 20 % ga, narxlarning esa 15 % ga o'sishi (solliqlar o'zgarmagan takdirda) Real ish haqining 4,3 % ga o'sishiga olib kelishi mumkin ($120 : 115 \times 100 = 104,3$).

Real ish haqi quyidagicha aniqlanadi:

$$RIH=(NIH-SA) \times J_{pxk}$$

Bunda:

NIH - *nominal ish haqi (so'm);*

SA - *solliqlar, ish haqidan majburiy ajratmalar (so'm).*

J_{pxk} - *pulning xarid qobiliyati indeksi (narxlar indeksiga teskari kursatkich).*

Foyda - ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lgan ishchilar uchun qo'shimcha daromad manbaidir. Sof foyda hisobiga investitsiyalar, innovatsiyalardan olinadigan daromadlar, dividendlar, monopoliyalar daromadlari, ba'zi ijtimoiy to'lovlar, imtiyozlar va hokazolar amalga oshiriladi.

Bozor munosabatlari sharoitida daromadlarning yangi manbai - tadbirkorlikdan **keladigan daromadlar** yoki tadbirkorlik daromadlari paydo bo'ladi. Bu daromadlar ishbilarmon bazaradigan funksiya uchun mukofotdir (ishni, kapitalni, tabiiy resurslarni tovar ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish uchun yo'naltirish; firmani boshqarish, innovatsiyalarni kiritish bo'yicha qarorlar qabul qilish, tavakkalchilik bilan mablag' sarflash). Bu daromadlar tadbirkor tomonidan kredit uchun foiz to'langandan keyin qoladigan foyda hisobiga shakllanadi. O'zgaruvchan bu miqdor boshqarishning natijasiga bog'liq bo'ladi. Foyda qonuniy va noqonuniy, xo'jalikning samaradorligiga bog'liq yoki bog'liq bo'lmagan tarzda yuzaga kelishi mumkin.

Aholi daromadlarining muhim manbasi **ijtimoiy iste'mol fondlari** bo'lib, iste'molni jamoa shakli orqali taqsimlash usulidir. Daromadlarning bu manbasiga turli baholarga qaraganda, aholi jon boshiga to'g'ri keladigan umumiy daromadning 1/5 qismidan 1/3 qismi to'g'ri keladi. Bunda ijtimoiy iste'mol fondlaridan to'lanadigan to'lovlar, xizmatlar, imtiyozlarning ikki xil shaklini ajratish mumkin: *pulli* va *pulsiz* shakllar.

Pulli shakldagi ko'plab mablag'lar pensiya ta'minoti (yosh, nogironlik, staj, boquvchisini yo'qotganlik bo'yicha), bolalar, ishsizlik nafaqalari to'lash va hokazolar uchun sarflanadi va ijtimoiy transfertlar deyiladi.

Ijtimoiy transfertlar - fuqarolarga (davlat byudjetidan yoki maxsus fondlardan) - ularning ish natijasi, tadbirkorlik faoliyati yoki shaxsiy mulkdan (pensiya, nafaqa, sti pendiya va hokazolar) olinadigan daromadlariga bog'liq bo'lmagan holda - to'lanadigan to'lovlardir.

Shaxsiy (oilaviy) daromadlar yig'indisi pul daromadlari va natural daromadlardan tashkil topadi. Natural daromadlar shaxsiy tomorqa va uy xo'jaligidan olinadigan hamda aholining ta'lim, tibbiy xizmat va hokazolarni ta'minlovchi pulsiz daromad turlaridan vujudga keladi.

Shaxsiy tomorqa xo'jaligi shaxsiy va oilaviy daromadlarning shakllanishida muhim rol o'ynaydi.

Jamiyat rivojlanishining murakkab ijtimoiy-iqtisodiy davrida shaxsiy tomorqa xo'jaligi aholining ba'zi guruhlari uchun asosiy daromad manbai bo'lib qoladi.

7.2. Boylik va qashshoqlikka doir ijtimoiy qarashlar. Daromadlardagi farqlarning ijtimoiy nisbiyligi va yashash minimumi

Iqtisodiy nuqtai nazardan boylik va qashshoqlikni nominal va tannarx kriteriyalar (o'lchamlari) orqali farqlanadi. Ijtimoiy kriteriyalar iqtisodiy kriteriyalarga mos keladi (chunki bu holatlar bir-birini belgilaydi)

Haqiqatdan ham, insonlar qancha katta daromadlarga ega bo'lsalar, ularning statusi shuncha yuqori bo'ladi.

Shu bilan birga aytish kerakki, qashshoqlik va boylik kategoriyalari nisbiydir. Bu nisbiylikning aniq formalari mavjud:

1. Daromad olish har bir sohada kasb, mashg'ulotlarning mavqeini oshiradi, lekin hamisha daromad va kasblarning baland mavqei bir-biriga to'g'ri kelavermaydi. Odamlar ongiga chuqur o'rnatilib olgan tushunchaga ko'ra daromadlar ikkiga bo'linadi, ya'ni «qiyin» va «yengil» daromadlarga.

Albatta, «qiyin» daromadlarning mavqei «yengil» daromadlarga nisbatan ancha past. Ba'zi bir chet ellik tadqiqotchilarning sanoatda olib borgan tajribalari shuni ko'rsatadiki, hatto ishchilar ham oylik maoshi, daromadi qancha katta bo'lmasin og'ir, zararli, qiyin ishlarda ishlashni xohlamaydilar. Chunki insoniy qadriyatlardan eng muhimi hisoblangan sog'liqni hech qanday boylik bilan tenglashtirib bo'lmaydi.

2. Mulk va pul-boylik ko'plab hayotiy muammolarni hal qilishda yordam beradi, ya'ni hayotni mumkin qadar uzaytirishi, kasalliklarning oldini olishi, sog'liqni mustahkamlashi, to'liq baxt berishi, obro'-e'tibor keltirishi, madaniy saviyasini o'stirishi mumkin.

3. Qashshoqlik va boylik aniq tushunchalardir. Turli guruhlarining hayotga munosabati, ehtiyojlari doirasi turlicha bo'ladi. Ba'zilar o'zlarining boshqalarga nisbatan ko'proq daromadlari bilan hayotiy ehtiyojlarini qondira olmaydilar, lekin boshqa birovlar boshqalarnikiga nisbatan ancha kam bo'lgan daromadlari bilan ham hayotiy ehtiyojlarini qondirishlari mumkin. Kimlar uchundir qimmatbaho taqinchoqlar zarur, eng kerakli ehtiyoj bo'lsa, boshqalarga yaxshi yashash uchun bu narsalar ahamiyatga ega bo'lmaydi. Eng yuqori daromadlar evaziga yashayotgan kishilar bir-biriga o'xshamaydilar, eng past daromadli kishilar ham o'zlarining qashshoqliklari bilan bir-birlaridan farqlanadilar. Yana shuni xulosa qilib aytish mumkinki, boylar ham hamma imkoniyatlarga ega emaslar, qashshoqlar hamma imkoniyatlardan mahrum emaslar.

4. Ba'zi odamlar butun hayoti, mehnat faoliyati davomida qashshoq bo'lishi ham, badavlat bo'lishi ham mumkin. Turli sabablarga ko'ra daromadning miqdori o'zgaruvchan bo'lishi mumkin. Ba'zida insonda pul mablag'i yetarlicha bo'lib, biror narsaga ortiqcha ehtiyoj sezmasligi mumkin, lekin ba'zan biror narsaga juda qattiq ehtiyoj sezish mumkin, lekin yetarli pul-mablag'i bo'lmasligi mumkin. Bunda mehnat, bandlik, uning doimiyliги katta ahamiyatga ega bo'ladi.

5. Ba'zi bir shaxslar hozirning o'zida katta pul daromadning egasidirlar, boshqa birovlar esa kelajakda katta daromad keltiruvchi mehnat vazifasini yoki katta mulkni boshqarib turgan bo'lishlari mumkin.

6. Odamlar pul-mablag'larini yig'ish bilan ham shug'ullanadilar. Kimlar uchundir bu ortiqcha mablag' bo'lishi mumkin, boshqalar esa o'z ehtiyojlarini minimal holatda qondirgan holda pul-mablag'ni tejab yig'adilar.

7. Ko'plab odamlar tadbirkorlik kapitaliga egadirlar, bu ham rasmiy jihatdan boylik hisoblanadi.

8. Kam ta'minlangan oilalar o'zlarini ma'naviy jihatdan qanday his qilishlari nuqtai nazaridan aytish mumkinki, qashshoqlik va boylik nisbiydir. Ya'ni, bu erda gap qashshoq, kambag'al kishilarga jamiyatda turlicha munosabatning mavjudligi, bunday insonlar jamiyat tomonidan berilayotgan ijtimoiy e'tibor yordam haqida bormoqda.

Daromadlar darajasini oshirish muammolarini hal etishda iste'mol byudjeti asosida aholini minimal daromad bilan ta'minlashga alohida e'tibor qaratish lozim.

Iste'mol byudjeti moddiy va ma'naviy ne'matlar va xizmatlar iste'moli salmog'i va tarkibining qiymati bahosi hamda soliqlardan iborat. Ehtiyojni qondirish darajasiga qarab, moddiy ta'minlanganlik minimumi, ratsional va elitar iste'mol byudjetlari mavjud. Ular aholining quyi, o'rta va yuqori (juda yuqori) daromadli guruhlariga muvofiq hisoblanadi. Shuningdek, haqiqiy va me'yoriy byudjetlar ham mavjud, me'yoriy byudjetlar daromadlar siyosatining ijtimoiy me'yoriylaridan biridir.

Iste'mol byudjeti faqat aholi guruhlari uchun emas, balki mamlakat hududlari uchun ham belgilanishi mumkin. Bunda hisob-kitobning turli xillaridan foydalaniladi: *me'yoriy* (tovar va xizmat iste'moli va ularning haqiqiy bahosi me'yoriylari asosida); *statistik* (aholining ayrim qatlamlari ega bo'lgan real daromadlar darajasida); *murakkab* (ovqatlanish me'yoriylari va amaliy xarajatlar asosida); subyektiv (ekspertlar so'rovi va jamoatchilik fikri asosida); *resurs* (aholining ma'lum iste'mol minimumini ta'minlash uchun davlatning obyektiv imkoniyatlari asosida).

Iste'mol byudjeti yuzlab tovarlarni (xizmatlarni) o'z ichiga oladi, ammo hisob-kitoblarda, odatda, eng muhimlari (ovqatlanish, kiyim-kechak, poyabzal, sanitariya va gigiena vositalari, dori-darmon, mebel, idish-tovoq, madaniy mollar, uy-joy va maishiy xizmat, transport, aloqa xizmati va h.k.) e'tiborga olinadi va ular minimum moddiy ta'minlanganlik byudjetiga kiritiladi.

Har bir davr bo'yicha aholi va ishchi kuchini takror ishlab chiqarish uchun zarur bo'lgan moddiy ta'minlanganlik minimumi mavjud. Bu minimum obyektiv miqdor bo'lib, ijtimoiy kuchlarning rivojlanish darajasiga bog'liq. Moddiy ta'minlanganlik minimumi me'yoriy iste'mol byudjeti yordamida

aniqlanadi. Iste'mol byudjeti hisob-kitob tavsifiga ega va ma'lum me'yoriylarga asoslanadi. Me'yoriy byudjet moddalarining asosiy qismi to'g'ridan-to'g'ri hisoblanadi, ya'ni oziq-ovqat va nooziq-ovqat mahsulotlari iste'moli me'yori, xizmat ko'rsatish me'yoriyi, ularni xarid qilish baholari inobatga olinadi.

Moddiy ta'minlanganlik minimumi byudjeti joriy vaqt uchun va istiqbolga mo'ljallab tuzilishi mumkin. U natural va pul shaklida ifodalanadi. Mehnatkashlar va ularning oilalari minimal ehtiyojlari moddiy va madaniy ne'matlar iste'moli darajasi va tarkibi qanday bo'lishi bu minimumni ta'minlaydigan daromadlar miqdorini aniqlash imkonini beradi. Masalan, ishchi kuchini (aholi) me'yorl takror ishlab chiqarish uchun ishchining (xizmatchi, dehqon) oilasidagi balog'atga yetgan kishilarning energiya sarfini qoplash va qoniqarli hayot faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan fiziologik me'yor darajasida ovqatlanishi hamda kiyim-bosh, poyabzal, ichki kiyimlar, gigiyena vositalari bilan ta'minlanishi, kommunal xizmat, transport va aloqa xizmati uchun haq to'lash, shuningdek, madaniy ehtiyojlarni qondirish uchun minimal daromadga ega bo'lishi zarur.

Aholi ehtiyojiga tabiiy-iqlimiy sharoitlar, joylashish xarakteri, milliy an'analar ham ta'sir ko'rsatadi. Nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlar xarajati uzoq vaqt foydalanishga mo'ljallangan buyumlar bilan ta'minlanganlik va xizmat muddati me'yorlari asosidagi me'yoriy usul yordamida aniqlanadi. Hisob-kitoblar tovarlar guruhi bo'yicha ishlab chiqiladi: garderob predmetlari (ust kiyim, poyabzal va hokazolar), sanitariya-gigiyena vositalari, dori-darmonlar, uzoq vaqt foydalanishga mo'ljallangan tovarlar (mebel, elektr asboblari, avtomobil va hokazo).

Uy-joy va kommunal xizmat xarajatlari ushbu mintaqadagi narxlar va tarif me'yoriylariga qarab belgilanadi. Bunda soliqlar va majburiy to'lovlar xarajatlari ham hisobga olinadi.

Oilaning yashash minimumi byudjeti uning tarkibi va katta-kichikligiga qarab aniqlanishi mumkin. Ta'kidlash lozimki, yashash minimumi ancha tor tuzilgan, unda faqat insonning eng kam tabiiy ehtiyojini ta'minlovchi me'yordan foydalanilgan va tamaki mahsulotlari, delikateslar, madaniy ehtiyojlar hisobga kiritilmagan, nooziq-ovqat tovarlari, xizmatlar, soliqlar esa yetarli darajada hisobga olinmagan. Yashash minimumidan farqli o'laroq, minimal iste'mol byudjeti ana shu xarajatlarni to'la hisobga oladi. Ba'zi hisob-kitoblarga ko'ra, minimal iste'mol byudjeti yashash minimumi byudjetidan 3-4 baravar ortiq. Minimal iste'mol byudjeti va yashash minimumi byudjeti bilan birga ratsional iste'mol byudjeti ham hisoblanadi, uning yordamida ilmiy asoslangan ratsional me'yorlarga muvofiq ehtiyojlarni qondirish uchun zarur bo'lgan daromadning tarkibi va miqdori aniqlanadi. Ratsional byudjet va iste'molning me'yori insonning oqilona ehtiyojlarini to'la qondirish tamoyili asosiga quriladi. Iste'molni real

me'yoriga muvofiq bo'lgan aholi jon boshiga to'g'ri keladigan iste'mol darajasiga yetish mamlakat miqyosida o'rta tabaqani shakllantirish vazifasini hal etishga yordam beradi.

Iste'mol byudjetlari turli tovarlar va xizmatlarning ma'lum to'plami asosida tuziladi. Iste'mol to'plamlari turli iste'mol byudjeti uchun belgilangan bo'lib, unga kiruvchi tovarlar va xizmatlar tarkibi bilan ham, ularning hajmi bilan ham farqlanadi. Minimal iste'mol byudjetini hisoblashda bir qator tovarlar (xizmatlar) hisobga olinadi va minimal iste'mol me'yorlari yashash minimumiga nisbatan ancha yuqori (masalan, go'sht mahsulotlari bo'yicha - ikki barobar ortiq).

Iste'mol savati - insonning salomatligini saqlash va uning hayot faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarning minimal to'plamidir. Aslida, iste'mol savati uchta savatidan iborat: oziq-ovqat, nooziq-ovqat, xizmat savatchalari. Iste'mol savati kamida 5 yilda bir marta uslubiy tavsiyalar asosida aniqlashtiriladi. Unda oziq-ovqat savati muhim o'rin tutadi.

Oziq-ovqat savati - bir odamning bir oyda ovqatlanishi uchun ketadigan mahsulotlar to'plami (u mahsulotlar iste'molining minimal me'yori asosida hisoblab chiqilgan) va bu to'plam jismoniy ehtiyojlarga mos keladi, zarur kaloriyani ta'minlaydi, unda asosiy oziq moddalar mavjud va ovqatlanishni tashkil etishning an'anaviy ko'nikmalariga to'g'ri keladi (*7.1.-jadval*).

7.1.-jadval. Aholining turli ijtimoiy-demografik guruhlariga uchun tavsiya etilayotgan oziq-ovqat mahsulotlari to'plami (yiliga kg hisobida)

Mahsulot turi	O'rtacha aholi jon boshiga	Erkaklar (16-59 yosh)	Ayollar (16-59 yosh)	Pensionerlar	Bolalar	
					0-6 yosh	7-15 yosh
1. Non mahsulotlari	130,8	177,0	124,9	119,0	279,0	112,3
2. Kartoshka	124,2	160,0	120,0	90,0	85,0	135,0
3. Sabzavotlar	94,0	80,8	96,8	96,8	85,0	120,0
4. Meva-chevalar	19,4	14,6	12,6	10,6	34,4	44,4
5. Shakar va qandolat mahsulotlari	20,7	20,8	19,8	18,8	19,7	26,1
6. Go'sht mahsulotlari	26,6	32,2	25,0	19,8	18,7	33,5
7. Baliq mahsulotlari	11,7	12,7	10,7	12,7	8,7	12,5
8. Sut mahsulotlari	212,4	201,7	179,4	174,1	179,0	303,4
9. Tuxum (do'na)	151,4	180,0	150,0	90,0	150,0	180,0
10. O'simlik yog'i va margarin	10,0	11,2	9,8	8,9	6,8	11,7

Oziq-ovqat mahsulotlarini iste'mol qilishning minimal miqdoriga O'zbekiston Respublikasida non mahsulotlari, kartoshka, sabzavot, meva-cheva, go'sht mahsulotlari, sut mahsulotlari, tuxum, baliq mahsulotlari, shakar va qandolat mahsulotlari, o'simlik yog'i, margarin, boshqa mahsulotlar (tuz, qalampir va shu kabilar) kiradi. Minimal to'plam tarkibiga tamaki mahsulotlari, algogolli ichimliklar, delikateslar kiritilmagan.

Minimal iste'mol savatini ishga layoqatli aholi vakillari uchun shakllantirishga asos qilib ishlayotgan erkak kishiga sutkada 2720 kkal, oqsil iste'molini - 88,7 (shu jumladan, hayvonniki - 31,5), uglevodlarni 4412 g/sutkani ta'minlovchi oziq-ovqatlar to'plami olinadi.

Yashash minimumi ko'rsatkichlari davlat tomonidan ijtimoiy siyosat yuritishda qo'llaniladi (xususan, aholining turmush darajasini baholash uchun yashash minimumidan past, teng va yuqori daromadli aholi salmog'i aniqlanadi), aholining kam ta'minlangan qatlamlarini qo'llab-quvvatlash uchun aniq yetib boradigan manzilli ijtimoiy yordam uchun negiz bo'lib xizmat qiladi, eng kam ish haqi va pensiyalarni asoslashda foydalaniladi, shuningdek, kam ta'minlanganlik mezonini hamdir.

Shunday qilib, iste'mol savati va yashash minimumi insonning hayot faoliyatini to'laroq ta'riflash imkonini beradi va aholi turmush darajasi hamda daromadlar ko'rsatkichlari tizimining tarkibiy qismi bo'lib xizmat qiladi.

7.3. Jamoatchilik fikri nuqtayi nazaridagi ijtimoiy-iqtisodiy guruhlar

Jamiyat doirasidagi ijtimoiy-iqtisodiy guruhlarining o'ziga xos murakkab ijtimoiy psixologiyasi mavjud. Bir so'z bilan aytganda, ijtimoiy-iqtisodiy struktura (tuzilish) nafaqat obyektiv faol bo'ladi, balki subyektiv holatda ham paydo bo'ladi, anglanadi, his qilinadi. Ijtimoiy-iqtisodiy strukturani aks ettiradigan ba'zi jamoatchilik fikrlarini ko'rib chiqamiz.

Jamiyat ongida guruhlarining tashqi qiyofasi, ko'rinishi. Alohida individlar ham, butun boshli ijtimoiy-iqtisodiy guruhlar chor-atrofdan ijtimoiy qabul qilinadi. Masalan, tadbirkorlar eng faol va eng intellektual (har tomonlama yetuk) jamiyat kategoriyasi hisoblanadi yoki so'zida turmaydigan mehnatsiz faoliyat ko'rsatadigan guruh deb qabul qilinadi; dehqonlar - eng qoloq guruh va shu kabi turli guruhlar: savdo xodimlari esa me'yorli kasb egalari hisoblanadi (yaxshigina ish haqi olinadi, eng injiq xaridorlar bilan ishlaydilar, qiyin sharoitlarda, katta mas'uliyat bilan ishlashga to'g'ri keladi).

Guruhlar birdamligi. Birdamlik - bu shunday holatki, guruh ichida har bir a'zolari o'zlarini bir yagona oila deb bilishlari kerak. Shuning bilan birga guruh a'zolari o'zlarini boshqa guruhlarga nisbatan birga, yaxlit holda tasavvur etsagina, bu guruhlarda birdamlik bor, deb aytsa bo'ladi.

Har bir guruh o'z ichki xususiyatlari, o'ziga xosligi bilan jamiyatni, dunyoni his qiladi, qabul qiladi. Ana shu olamni ko'rish, qabul qilishda iqtisodiy hayotni ko'radilar, baholaydilar, tahlil qiladilar. Guruhlarning bu holati guruhlarning iqtisodiy mafkurasini deyiladi. Bu mafkura asosida guruhlar quyidagi tipik maqsadlarni bajarish mumkin:

- o'z faoliyati, ishlash usullarini, targ'ib qilish;
- o'ziga xos ish usullari, ish yuritishni namoyon qilish;
- iqtisodiy sohada o'z imkoniyatlari va qobiliyatlariga loyiq tamoyillarni hayotga tadbiiq etishga harakat qilish.

Fikrlar guruhlari. Ijtimoiy-iqtisodiy masalalar yuzasidan jamoatchilik fikri turlicha bo'ladi. Ayniqsa bu fikrlarni ma'lum bir guruhlariga bo'lish juda muhimdir. Mehnat va mehnat munosabatlari nuqtai nazaridan ularni quyidagicha turlarga bo'lishi mumkin:

- **elitarizm** (aholining eng yuqori (elita) qatlamlarida ta'lim olishga xarakat qilish, eng yuqori tabaqa, qatlamga kirish uchun qonun-qoidalar joriy etish, shu qatlamning mavjudligiga jimgina rozilik berish);

- **egalitarizm** (tenglikka intilish, tengsizlikni qabul qilmaslik, tenglikka passivgina rozilik berish);

- **etatizm** (administrativ, ya'ni ma'muriy boshqarishga intilish, bu yo'lga eng samarali, eng haqqoniy biror dohiy tomondan tartib-intizom o'rnatilishini kutish, ma'muriy boshqaruvning har qanday shakllarini passiv holatda qabul qilish);

- **liberalizm** (o'yin yoki shartnoma asoslari, odamlar orasida munosabatlarning erkin taqsimlanishiga intilish, yuqoridan aralashuvni qabul qilmaslik, hayot tarzining moddiy sharoitlarga oid masalalar turlicha hal qilinayotganga passiv holatda rozilik berish);

- **paternalizm** (qashshoqlar, kuchsizlarga yordam berish, himoya qilish, lekin qandaydir hukmronlikka bo'ysunishga tayyorgarlik);

- **individualizm** - (har kim o'zi uchun tamoyiliga yo'naltirish, moddiy mablag'larni qo'lga kiritish uchun eng kuchli kurash formalarini joriy qilish, o'zi uchun to'liq mas'uliyat g'oyasiga amal qilish).

Fikrlar guruhi, xilma-xilligi, ulardan foydalanishi bugungi bozor iqtisodiy sharoitida psixologik holatlarni yanada chuqurroq o'rganishni talab qiladi.

Ijtimoiy — iqtisodiy masalalar bo'yicha jamoatchilik fikri ommaviy yoki juda sodda bo'lishi mumkin, bu fikrlar bir-biridan bir qator tavsiflar, ba'zi tomonlari bilan farqlanadi. Bu fikrlarning qay darajada ochiqligi, yopiqligi, doimiyliigi yoki qisqaligi, qat'iyliigi, ma'lumotlarga boyligi, faolliigi, bir joyda turib qolishi singari qator sifatlarga ega ekanliigi bilan bir-biridan farq qilinadi. Guruhlar iqtisodiy mafkurasining muammolari, fikrlar yig'indisi o'zining o'rniga qarab juda muhimdir, ayniqsa fikrlar guruhi hayotga o'z ta'sirini

ko'rsatadi, ya'ni buni turli vaziyatlarda ma'lum bir qarorlar qabul qilishda ko'rish mumkin.

Ijtimoiy-iqtisodiy hayotda jamoatchilikning fikri nafaqat sinflar o'rtasidagi ziddiyatlar sharoitida, balki juda ko'plab vaziyatlarda katta ahamiyatga ega, ayniqsa, boshqaruvchilar va boshqariluvchilar, ya'ni ishchilar, shuningdek oddiy inson sifatida har bir ishchining xulq-atvori bilan bog'liq o'zaro munosabatlar katta ahamiyatga ega.

Ijtimoiy identifikatsiya.

Bu tushuncha sotsiologiyada alohida olingan bir individlarni yoki individlar yig'indisini bildiradi.

Ijtimoiy identifikatsiyaning quyidagi turlari mavjud:

a) o'z-o'zini identifikatsiya qilish, (ya'ni odamlar o'zlarini ma'lum bir guruhlariga bo'ladilar);

b) o'zaro identifikatsiya qilish (odamlar o'zlarini emas, balki bir-birlarini qaysidir guruhlariga bo'lib chiqadilar);

v) obyektiv identifikatsiya, (odamlarni obyektiv sabablarga ko'ra bir kishi ma'lum bir guruhlariga bo'lib chiqadi.)

Sotsiologik tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, obyektiv, o'zaro va o'z-o'zini identifikatsiya qilish bir-biriga to'g'ri kelmaydi.

Ijtimoiy identifikatsiya ko'p hollarda mulkchilik, daromad singari munosabatlarda yuzaga keladi.

Sotsiologik tadqiqotlarni olib borish jarayonida quyidagilar belgilab o'tilgan:

Birinchidan, turli sabablarga ko'ra odamlar o'zlarini ko'proq yoki kamroq ta'minlanganlar qatoriga qo'shadilar, haqiqatda esa ular kamtarlik qilibmi, yoki o'zlarini tutib olgunga qadar o'zlarining daromadlarini ko'pincha kamaytirib yoki ko'paytirib hisoblaydilar. Xuddi shuningdek, odamlar bir-birlarining daromadlarini ham o'zlaricha baholab oladilar.

Ikkinchidan, mulk, daromad munosabatlarida odamlar ko'pincha o'zlarini o'rtacha qatorida deb hisoblaydilar, o'zlarini o'rta sinf kishilari qatoriga mansub deb hisoblaydilar, bunday munosabatlar esa ko'pincha neytral va qulay bo'lgan munosabatlardir. Bunday holatlar ayniqsa, o'z daromadlari bo'yicha eng yuqorida bo'lgan o'rta sinflarga mosdir.

Chet ellik tadqiqotlar bu ma'noda o'ziga hos ikki xil psixologik guruhlariga ajratadilar:

a) odamlar jamiyatda o'zlarining mol-mulkleri ozligidan juda hijolat bo'ladilar, qanday bo'lmasin yuqori sinflarga qo'shilish, ular darajasiga ko'tarilishni hayotlarining mazmuniga aylantirib yuboradilar;

b) odamlar jamiyatda insonlarning mulk statusiga befarq qaraydilar, ya'ni qashshoq holdagi ishchilar o'zlarining holatlarini bir baxtsizlik deb qaraydilar, boylarning yashash tarzi, holatini esa baxt deb qaraydilar, lekin ko'pchilik

iqtisodiy baquvvat bo'lganlar o'zlarini baxtli deb hisoblamaydilar, o'z navbatida ular ham qashshoq. Iqtisodiy nochor bo'lgan odamlar holatini baxtsizlik deb qaramaydilar; odamlarning mulk-daromad munosabatlari tengsizlikka befarq, «xotirjam-munosabatlari ularning hayotda eng to'g'ri pozitsiyasi deb biladilar, o'zlarining eng sodda, eng ma'qul falsafalari, psixologiyalari deb qaraydilar.

Qisqacha xulosalar

Ushbu mavzuda ijtimoiy-iqtisodiy struktura, daromadlarning shakllanishi va jamoatchilik fikrini shakllanishi bo'yicha tushunchalar ko'rib o'tilgan. Ijtimoiy-iqtisodiy guruhlar mehnat va qo'shimcha daromadlarning bo'linishiga qarab bir qator belgilarni o'z ichiga oladi. Ish bilan band bo'lganlar va ishsizlar turli mehnat kasb turlari vakillari, mulkdorlar va mulk egasi bo'lmaganlar belgilarni yuzaga keltiradi.

Bundan tashqari odamlarni fikr-mulohazalarini inobatga olish, sotsiologik tadqiqotlar o'tkazishda jamoatchilik fikrini o'rganish kabi masalalar yetarli darajada yoritib o'tilgan.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Ijtimoiy-iqtisodiy struktura deb nimaga aytiladi?
2. Jamoat va jamoatchilik fikri tushunchasini ta'riflab bering.
3. Aholi daromadlarining turlarini ayting.
4. Iste'mol savati nima?
5. Oziq-ovqat savati nima?
6. Ijtimoiy-iqtisodiy guruhlar deganda nimani tushunasiz?
7. Boylik va qashshoqlikka doir ijtimoiy qarashlar deb nimaga aytiladi?
8. Ijtimoiy fikrlar deb nimaga aytiladi?
9. Ijtimoiy omillar deganda nimani tushunasiz?
10. Ijtimoiy diskriminatsiya nima?
11. Guruhlar birdamligi deganda nimani tushunasiz?
12. Daromadlarning manbalarini tushuntirib bering.
13. Daromadlar bo'linishining ijtimoiy ko'rinishlarini ta'riflab bering.

Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 14 июндаги “Бозор ислохотларини чуқурлаштириш ва иқтисодий тн янада эркинлаштириш соҳасидаги устувор йўналишлар амалга оширилишини жадаллаштириш чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармони. “Халқ сўзи” газетаси, 2005 йил 15 июн.

2. Николаева И.П. Ресурсы инноваций. -М.: «ЮНИТИ». 2003.

3. Сыгёв К.В., Панченко Т.Г., Панченко А.Л. Человековедение как метод кадровой политики. -М.: 2001.

4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. -М.: 2002.

5. Волгина Н.А. Одегова Ю.Г. Экономика труда (Социально трудовые отношения). -М.: 2002.

Internet saytlari

1. www.econweb.ru – Rossiya Federatsiyasining “Iqtisodiy sotsiologiya” oynomasi sayti.

2. www.ovsem.com/user/sprf - Ijtimoiy reformaning sotsiologik jihatlarini haqida bahs yurituvchi internet veb-sahifasi..

3. <http://group27.narod.ru/ucheba/ecsoc.html> - “Iqtidodiy sotsiologiya” ga oid eng so‘nggi maqolalar veb-sayti.

4. <http://www.catalog.rol.ru/rus/hirate.aspx?ulid=1369305> – “Fan va ta’lim” nomli Rossiya Federatsiyasi veb sayti.

<http://mavica.ru/directory/rus/20552.html> - “Sotsiologik ta’lim” haqida g‘oyalarni o‘zida jamlagan veb sahifa.

VIII BOB

MEHNAT ZIDDIYATLARI

8.1. Mehnat ziddiyatlarining mohiyati, turlari, ko'rsatkichlari va ijtimoiy strukturasi

Ziddiyatlar muammolarini tadqiqot qilish sotsiologiya fanining eng an'anaviy va eng asosiy yo'nalishlaridan biridir.

Mehnat ziddiyatlari - tashkiliy mehnat munosabatlariga nisbatan qarama-qarshi omildir, har qanday tashkiliy-mehnat qarama-qarshiliklari ziddiyatli vaziyatlarni keltirib chiqarmaydi. Mehnat ziddiyatlari quyidagi holatlarda yuzaga keladi, agar:

- a) subyektlarning pozitsiyalari aks ettirilayotganida;
- b) qarama-qarshiliklar darajasi etarlicha yuqori bo'lganda;
- c) qarama-qarshiliklar tezlikda yuzaga keladi yoki kutilmagan holda, ba'zan uzoq vaqt yig'ilib kelgan muammolar asosida yuzaga keladi;
- d) kelishmovchiliklar birdaniga yoki ma'lum ijtimoiy to'qnashuv kelib chiqishdan oldin uzoq muddat yig'ilib keladi.

Mehnat ziddiyatlarini amalga oshirish ehtiyoj va qobiliyat kabi subyektiv, insoniy omillarga bog'liq. Individlar va guruhlar bir tomondan konfrontatsiyaga rozi bo'lishi uchun o'zaro qiyinchiliklarni hal qilishga kuchli ehtiyoj sezishlari kerak, boshqa tomondan esa konfrontatsiyaga kirgan holda o'z muammosini hal qilish qobiliyatiga ega bo'lishlari kerak. Ziddiyatga kirishish qobiliyati shaxsiy sifatlar, pul, aloqalar, autoritet, tarafdorlarning mavjudligi kabi tarkibiy qismlardan iborat.

Ziddiyatga kirishish qobiliyatining yo'qligi yetarli sabablar bo'lganda ham mehnat ziddiyatiga kirishmaslik yoki bu ziddiyatning hech qanday ijobiy natija bilan yakunlanmasligining sabablaridan biridir.

Mehnat ziddiyati — bu oddiy va doimiy hodisadir, vaholanki hozirgi paytda dunyoda mehnat ziddiyatlarini jinoiy yo'l bilan hal etish shakllari statistikasi ham mavjud va bu narsa o'z navbatida mehnat ziddiyati va jinoyatning potentsial bog'liqligini ko'rsatadi.

Xarakter va belgilarning namoyon bo'lishi darajalariga qarab mehnat ziddiyatlarini **ochiq** va **yopiq** turlarga ajratish mumkin. Bunday turlanishning asosiy mezonlari bo'lib quyidagilar hisoblanadi:

- ziddiyatli vaziyat, uning subyektlari, sabablari va oqibatlarini anglash darajasi;
- real ziddiyatli xulq-atvorning mavjudligi yoki yo'qligi va uni tartibga solishdagi faollik;
- atrofdegilarning ziddiyatli hodisadan xabardorligi va ularning ziddiyatli hodisaga ta'siri.

Yopiq turdagi ziddiyat ochiq turdagi ziddiyatdan xavfliroqdir. Bu turdagi ziddiyat ijtimoiy diskomfort tug'dirishi, tashkilot va tashkiliy-mehnat munosabatlariga salbiy

ta'sir ko'rsatishi bilan xarakterlanadi va bunday ziddiyatni ijobiy hal etish juda ham qiyin. Yopiq turdagi ziddiyatda nafaqat individlar, balki guruhlar ham o'zaro manipulyatsiyaning obyektlari bo'lib qoladilar vasalbiy jarayonlarga ta'sir o'tkazish imkoniyatiga ega bo'lmaydilar.

Ziddiyatga bevosita yoki bilvosita aloqasi bor individ va guruhlar ziddiyatning subyektlari hisoblanadilar. Ular quyidagi kategoriyalarga ajratilishlari mumkin: birlamchi, agentlar, qo'shilgan qatnashchilar, muhit. Bu subyektlar mehnat ziddiyatining ijtimoiy strukturasi tashkil qiladilar.

Mehnat ziddiyati subyektlari yo individlar yoki guruhlar bo'ladilar. Bu vaziyatlar farqi nafaqat shartli bo'ladi, balki ko'rinishidan farqlab bo'lmaydigan bo'ladi. Masalan, bir qarashda individlar ziddiyatga kirishganday ko'rinadi, aslida esa ularning orqasida qarama-qarshi manfaatga ega bo'lgan guruhlar turadi. Yoki bo'lmasa tashqi ko'rinishdan guruhlar ziddiyatga kirishgandek ko'rinadi, aslida esa ziddiyatning asosini qandaydir individlarning shaxsiy manfaatlari tashkil etadi. Iqtisodiy sohada bunday narsalar tez-tez uchrab turadi.

Agar individlar o'rtasidagi ziddiyatlar guruhlararo ziddiyatlarga aylansa, u holda ziddiyatlar ba'zan o'sha guruhlar ichidagi ziddiyatlarga o'tib ketadi. Individlararo va guruhlararo darajadagi ba'zi ziddiyatlar nafaqat yangi muammolarni tug'diradi, balki boshqa ziddiyatlarni yo'qqa chiqarib, ularning o'rmini egallaydi. Ba'zan mehnat ziddiyati subyektlari o'z-o'zidan paydo bo'ladigan «shaxslar», «jamoalar» va «ommalar» bo'lmay, balki tashkiliy-mehnat munosabatlarini tartibga solishning tashkiliy jarayonlariga ta'sir ko'rsatadigan puxta bilimga ega bo'lgan, tajribali faollar va bosim guruhlari bo'ladi.

Tashkiliy-mehnat munosabatlaridagi ziddiyatlar jarayoni ko'pincha quyidagi muhim holat bilan belgilanadi. Mehnat ziddiyati subyektlari bir-birlari haqida ma'lum darajada ma'lumotga ega bo'lishlari mumkin, ya'ni bir tomonlama yoki batafsil ma'lumotga ega bo'lishlari, noto'g'ri ma'lumotga ega bo'lishlari mumkin, bu esa o'z navbatida kutilmagan oqibatlariga sabab bo'lishi mumkin.

Mehnat ziddiyati subyektlari — bu ko'pincha teng ta'sir etish kuchiga ega bo'lmagan omillardir. Ular umuman turlicha yoki ziddiyatli vaziyatning ma'lum bir bosqichida boshqacha ijtimoiy kuchga ega bo'lishlari mumkin. Bu kuchlarning nisbati mehnat ziddiyatining barcha subyektlari tomonidan to'g'ri yoki noto'g'ri anglanishi mumkin.

Barcha mehnat ziddiyatlari betakrordir va bu xususiyat ularning subyekti qanday ijtimoiy-iqtisodiy guruhlar, rollar va statuslar ekanligidan kelib chiqadi. Alohida ishchilar, mehnat guruhlari, tashkilot jamoalari mehnat ziddiyatlarining birlamchi agentlari bo'lib, quyidagi hollarda hisoblanadilar:

a) mehnat jarayonida va taqsimot munosabatlarida aynan ularning maqsadlari to'qnash kelsa;

b) qandaydir ziddiyatlarga aynan ular prinsipial munosabatdabo'lsalar va aynan ular ushbu ziddiyatlarni to'g'ri anglasalar.

Ma'lum tashkiliy-mehnat munosabati muammosi bo'yicha birlamchi ziddiyat va bu muammoga qatnashish yoki qatnashmaslik, qatnashish to'g'ri yoki

noto'g'riligini aniqlash bo'yicha ikkilamchi ziddiyat mavjud.

Ziddiyat sharoitida o'zini tutishi, ishchi shaxsini turlanishining asosiy mezonini bo'lishi mumkin. Ba'zilar qanday yo'l bilan bo'lsa ham ziddiyatli vaziyatlardan qochadi, ba'zilar esa ziddiyatlarga adekvat munosabatda bo'ladilar, boshqalar ziddiyatga kirishishga moyil bo'ladilar. Manfaatlarni to'qnashuvi sharoitida qilingan xatti-harakat, ishchining mehnatga bo'lgan munosabati ko'rsatkichi bo'lishi mumkin. Quyida ziddiyat paytidagi xulq-atvor bilan mehnatga munosabat o'rtasidagi bo'lishi mumkin bo'lgan bog'lanish variantlari keltirilgan:

1. Yaxshi ishchiga ziddiyatlar qattiq ta'sir etadi. U yaxshi ijtimoiy muhit va me'yori mehnat sharoitlari bo'lishini xohlaydi. Yomon ishchi esa ziddiyatga befarq qaraydi va ko'pincha ziddiyatga kirishishga tayyor turadi.

2. Yaxshi ishchining ziddiyatlarga vaqti yo'q, chunki u doim ish bilan band bo'ladi. Yomon ishchining qiladigan ishi «yo'qligi» sababli ziddiyatlarga ko'p e'tibor beradi va ziddiyat uning ish joyidagi mashg'ulotlaridan biriga aylanishi mumkin.

3. Yaxshi ishchining ziddiyatlarga «ehtiyoji» bor, chunki u mehnatni tashkil etishgaprinsipial yondashadi. Bu ma'nodayomon ishchigaziddiyatning keragi yo'q.

Mehnat ziddiyati quyidagi salbiy oqibatlariga ega:

- dushmanlik kayfiyatining kuchayishi, ma'lum sohada insonlarning o'z-o'zini anglashining va ijtimoiy ahvolning yomonlashuvi;

- salbiy kayfiyat, ishonchsizlik, kafolatlarning yo'qligi natijasida mehnat faoliyati ko'rsatkichlarining va mehnat motivatsiyasining pasayishi;

- funksional zaruriyatiga qaramasdan ish kontraktlarini tugatilishi, munosabatlarning rasmiylashishi, ochiq munosabatlarga kirishishdan bosh tortish;

- munosabatlarda «oddiy narsalar» bo'yicha kelishmovchiliklarning yuzaga kelishi va o'zaro tushunishning yomonlashuvi;

- hech qanday zarurat bo'lmasa ham bironing fikri, istaklari va harakatlari atayin qarshilik ko'rsatish, «teskari» xatti-harakat, ya'ni ziddiyat, tamoyildan kelib chiqib o'zaro majburiyatlarni bajarmaslik, namoyishkorona ishlamasliklar, vazifalarini bajarmasliklar;

- ma'lum maqsadga yo'naltirilgan destruktiv xulq-atvor, ya'ni ma'lum munosabatlarni uzishga, tashkilotning faoliyatini izdan chiqarishga harakat qilish;

- ziddiyatlarni deb qulay sharoitlarni boy berish va vaqtni yo'qotish;

- muammolarning yechilmay, balki «chigallashib» ketishi.

Mehnat ziddiyatining sanab o'tilgan salbiy oqibatlarini ziddiyatli vaziyatlarning universal ko'rsatkichlari sifatida ham ko'rish mumkin.

Mehnat ziddiyatini ijobiy tomondan ham o'rganish zarur. Uning bir qator ijobiy funksiyalari ham mavjud:

- axborot beruvchi funksiyasi;

- ijtimoiylashuv funksiyasi;

- ruhiy holatni me'yorlash-tirish funksiyasi;

- innovatsion funksiya.

Ziddiyatning ijobiy funksiyalari borligini tan olish, ularni atayin keltirib chiqarish

kerak ekan, degani emas. Ziddiyat kelib chiqqanda, uni ijobiy hal etishga harakat qilish kerak, bunda ziddiyatni bostirish emas, balki uni ijobiy samara bilan hal etish kerak; ziddiyatni yaxshi va foydali maqsadlarga yo'naltirish lozim.

Mehnat konflikti kundalik hayotda tez-tez uchraydigan holatdir, bugungi kunda dunyo miqyosida bunday mehnat ziddiyatlarini hal qilishda kriminal holatlardan foydalanilayotgan bo'lsa ham, ularni kundalik tashvishlar qatoriga kiritish mumkin.

Demak, mehnat ziddiyatlarining subyeksi - bu bir-biriga teng bo'lmaydigan omillardir. Bu omillar turlicha ijtimoiy kuchga ega bo'lishi mumkin. Barcha mehnat ziddiyatlari qayta takrorlanmaydi.

8.2. Mehnat ziddiyatlarining kelib chiqish sabablari

Mehnat ziddiyatlarini qarama-qarshiliklar nuqtai nazaridan tushunish, ularning sabablarini aniqlash, tahlil qilishni taqozo qiladi. Bunday tahlil qilish esa o'z navbatida ularni turlarga ajratishga olib keladi.

Ijtimoiy tomonlarning to'qnashuvidan oldinroq uning sabablari yuzaga keladi. Ba'zan to'qnashuv ziddiyatlarni yuzaga keltiruvchi tasodifiy holatlar, voqealar ham bo'lib turadi, lekin bunday vaziyatlarni, ziddiyatlarni keltirib chiqaruvchi sabablardan farqi juda kattadir. Mehnat ziddiyatlarining sabablarini ya'ni obyektiv va subyektiv sabablarga bo'lish mumkin.

Mehnat ziddiyatlarining yuzaga kelishida obyektiv kamchiliklar mehnatni tashkil qilishda yo'l qo'yilgan kamchiliklar sabab bo'ladi. Mehnat ziddiyatlari subyektiv sabablarga ko'ra ham yuzaga kelish mumkin, ya'ni alohida shaxslar yoki guruhlarda mehnat jarayonida tashqari o'zaro munosabatlar orqali ziddiyatli vaziyatlar bo'lib qolish mumkin.

Obyektiv va subyektiv sabablar o'rtasidagi farqni hamisha ham tezlikda ajrata olmaslik mumkin. Mehnatni tashkil qilish jarayonida obyektiv sabablarga ko'ra paydo bo'lgan ziddiyatlar alohida shaxslar yoki guruhlararo munosabatlarni nihoyatda chigallashtirib yuborishi mumkin, buning natijasida kishilar, o'rtasidagi o'zaro kelishmovchilik, murosasizlik holatlari yuzaga keladi. Bunday holatlar esa mehnat jarayoniga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Bundan tashqari yana shunday sabablar bo'ladi, ularni obyektiv-subyektiv sabablar deyish mumkin. O'zaro insoniy munosabatlar ishlab chiqarish bilan bog'liq bo'ladi, lekin bu munosabatlarni eng avvalo xodimlarning o'zlari yuzaga keltiradi.

Mehnat ziddiyatlarining yuzaga kelish sabablari qarama-qarshiliklar turlaridan kelib chiqqan holda aniqroq tahlil qilinishi mumkin.

1. **Taqsimlash munosabatlarining muammolari.** Ishlab chiqarishda ziddiyatli vaziyatlarni yuzaga keltiruvchi eng ishonchli omil taqsimlash orqali kelib chiqadi. Alohida shaxslar va guruhlar qimmatbaho narsalarning, mulkning taqsimlanishida o'zaro ziddiyatlar kelib chiqishiga sabab bo'ladi.

Faqatgina oylik maosh taqsimlashning predmeti bo'lib qolmaydi, balki mehnat sharoitlari juda yomon ekanligi yoki juda yaxshi ekanligi, ishlab chiqarish me'yorlarining bir xilda emasligi ham sabab bo'ladi.

Ba'zi hollarda mehnat topshiriqlarini adolatsiz taqsimlash ham bunday ziddiyatlarning yuzaga kelishda katta yordam beradi.

Taqsimlash bo'yicha ziddiyatlar turli xizmat darajalarida yuz berishi mumkin, kambag'allar bilan kambag'allar, boylar bilan boylar, yoki kambag'allar bilan boylar o'rtasida ham bunday mehnat ziddiyatlar kelib chiqadi. Xuddi shuningdek, yuqoridagi holatlaridek o'zaro guruhlar o'rtasida ham bunday muammolar paydo bo'ladi.

Albatta bu ziddiyatlar kelib chiqish sabablari, yuzaga kelishi va ularning hal qilish mexanizmiga ko'ra bu ziddiyatlar bir-biridan farq qiladi.

Taqsimlash bo'yicha yuzaga keladigan mehnat ziddiyatlarining murakkabligi shundan iboratki, bu munosabatlar har qanday tizimda, jamiyatda paydo bo'lishi mumkin.

Umuman olganda bu ziddiyatlarning bo'lishi tabiiydir. Masalan, oylik maoshning yosh yoki mehnat stajiga bog'liqligi, ayniqsa, yoshlar o'rtasida norozilik holatlarini keltirib chiqaradi.

2. Hal qilib bo'lmaydigan kelishmovchiliklar. Bunday ziddiyatlar biror narsaga erishish uchun kurash bilan bog'liq bo'ladi. Bu kurash esa professional fikrlashning turli darajasi ekanligi bilan bog'liq, ya'ni ishni tashkil qilish, ishlab chiqarish muammolarini hal qilish, o'zaro munosabatlarning qanday darajada ekanligi ham muhim rol o'ynaydi.

3. Yetakchilik. Rasmiy rahbarlik bilan bir qatorda tashkiliy-mehnat munosabatlarida raqobatchilik, tashabbuslar bilan chiqish holatlari paydo bo'ladi. Alohida shaxslarning va guruhlarining fikrlashi, o'z-o'zlarini anglashlari va professional ish yuzasidan kelishmovchiliklari ham ziddiyatlarni keltirib chiqaradi.

4. Normal bo'lmagan mehnat shart-sharoitlari. Tashkiliy-mehnat munosabatlarining o'zida hozirgi vaqtda qarama-qarshiliklarning yo'qligi hech qanday mehnat ziddiyatlariga sabab bo'lmaydi. Sabablardan biri — bu me'yorl yoki yetarli bo'lmagan mehnat shart-sharoitlaridir, bu esa xodimlar o'rtasida o'zaro kambag'al munosabatlarni keltirib chiqaradi, ishchilarni barcha muammolarga nisbatan murosasiz qilib qo'yadi.

5. Ijtimoiy farqlar. Ijtimoiy farqlar deyilganda, subyektlar tavsifiga doir farqlar tushuniladi, bu farqlar ularning me'yorl munosabatlariga to'sqinlik qiladi. Bu tushunchani ko'proq alohida individlar munosabatlarida uchratish mumkin, vaholanki, bunday munosabatlarni guruhlar o'rtasida ham ko'rishimiz mumkin.

Tashkiliy-mehnat doirasida ijtimoiy farqlarni, ya'ni bir-biriga to'g'ri kelmaslikni quyidagi holatlarda ko'rish mumkin:

a) tajriba jarayonida, malakasini oshirishda, ma'lumot bo'yicha (turli ta'lim maktablarini tashkil qilishda, jamoa tomonidan va ustozlar yordamida);

b) iqtisodiy psixologiyada va mehnatga bo'lgan munosabatda (masalan, ba'zilar ozroq faollik ko'rsatish bilan katta miqdordagi moddiy rag'batlantirishlarini istaydilar, boshqalar yuqori darajadagi faolliklari uchun katta miqdorda rag'batlantirishlarini istaydilar, uchinchi bir guruhdagilar esa ozgina faolliklari uchun oz miqdorda moddiy

rag'batlantirilsalar qoniqishlari mumkin).

Ijtimoiy farqlar, ya'ni bir-biriga to'g'ri kelmaslik, bu faqat obyektiv, real hodisa emas, balki subyektiv hodisa hamdir. Ba'zi hollarda tashkiliy-mehnat munosabatlaridagi kelishmovchiliklar, ziddiyatlar faqat amalda mavjud bo'lib qolmaydi, ular haqida turli xil fikrlar ham bir-biridan farq qiladi.

Ba'zi bir holatlarda bu farqlar o'zaro faoliyat, birgalikdagi harakatlar natijasida barham topadi, boshqa bir holatlarda esa munosabatlarning subyektlari eng asosiy sifatlar bilan o'xshashliklari asosida oldindan tanlab olinadilar.

6. Tashkilotlarning jins, yosh jihatdan tarkibi. Erkaklar va ayollar, turli yoshdagi insonlar orasidagi farqlar ham ba'zan mehnat ziddiyatlari doirasida ko'rib chiqiladi.

Tashkiliy-mehnat munosabatlarida erkaklar va ayollar o'rtasidagi farqlar borasida nazariyotchi va amaliyotchilarning quyidagicha qator fikrlari, nuqtai nazarlari mavjud:

a) erkaklar va ayollar o'rtasidagi farqlar tashkiliy-mehnat munosabatlarida o'ziga xos ahamiyatga ega, chunki bu farqlar ziddiyatlarni ham keltirib chiqarishi mumkin, shuningdek ba'zi bir g'oyaviy stereotiplar ham ziddiyatlarni keltirib chiqaradi;

b) erkaklar va ayollar o'rtasidagi farqlar tashkiliy-mehnat munosabatlarida birmuncha ijobiydir, chunki bu me'yorl ijtimoiy muhitga sabab bo'ladi, ko'p ziddiyatlardan asrab qoladi.

Ba'zi davlatlarda erkaklar va ayollar xulq-atvoridagi munosabatlarida ko'p tomonlarning ish faoliyatiga ta'siri, boshqaruv uslubi, xodimlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlar tadqiq qilingan (masalan, Yaponiya va Fransiyada).

Yosh farqlaridagi munosabatlarda va bu farqlarning tashkiliy-mehnat munosabatlaridagi, amaliyotda va nazariy jihatdan ahamiyatga ega ekanligi ziddiyatlarni keltirib chiqaruvchi quyidagi muammolarni yuzaga keltirishi ko'p aytiladi:

- **birinchidan**, ko'pincha yosh xodimlar o'z qobiliyatlari, imkoniyatlariga ortiqcha baho beradilar, yoshi kattalarning tajribalariga esa yetarli baho bermaydilar;

- **ikkinchidan**, tajribali yoshi katta xodimlar yoshlarga yordam bermaydilar, ayniqsa, ularning ishga, sharoitga moslashishlari davrida ularni qo'llab-quvvatlamaydilar;

- **uchinchidan**, ba'zi hollarda tajribali, yoshi katta xodimlar ham o'z navbatida yoshlarning imkoniyatlari, qobiliyatlariga yetarli baho bera olmaydilar;

- **to'rtinchidan**, yoshlar har doim ham yoshi katta avlodning ba'zi bir o'ziga xos murakkabliklari, ularning ehtiyojlarini to'g'ri tushunvermaydilar;

- **beshinchidan**, ba'zi hollarda yoshi katta xodimlar yoshlarning muvaffaqiyatlariga, ularning mansab, lavozim borasida «tezroq» o'sayotganliklarini o'zlaricha rashk qila boshlaydilar.

Yuqorida keltirilgan muammolarga qaramasdan, aytish mumkinki, agarda turli yoshdagi xodimlarni birlashtirgan jamoada ham yetarlicha munosabatlar madaniyati mavjud bo'lsa, juda yaxshi natijalarni berishi mumkin, ijtimoiy muhit ham eng

yaxshi ko'rsatkichlarga erisha oladi, bu esa kasb mahorati borasida ham, iqtisodiy jihatdan ham yutuqlarni qo'lga kiritishga asos bo'ladi.

8.3. Mehnat ziddiyatlarini hal qilish

Mehnat ziddiyatlarini hal qilish ma'lum bir maqsadni o'z oldiga qo'yib olib borayotgan faoliyatdir.

Bu mehnat ziddiyatlarini yechish tashkiliy ravishda, erkin yoki stixiyali (tartibsiz) holatda bo'ladi.

1. Ziddiyatlar ko'lami.

Ziddiyatlarning ko'lami qo'yidagicha aniqlanadi:

a) Ziddiyatda ishtirok etayotganlarning umumiy soni, yoki alohida shaxslar tomonidan ko'tarilgan muammolar orqali paydo bo'lgan ziddiyatlar;

b) Ziddiyatda qatnashgan tomonlarning soni, pozitsiyalari, ya'ni tutayotgan yo'llariga bog'liqdir;

2. Ziddiyatli vaziyatning muddati

Ziddiyatlar paydo bo'lgan jarayonda, ularni hal qilish ancha oson kechadi, ziddiyatlarning cho'zilib ketishi esa, bu muammolarning yechilishini qiyinlashtiradi.

3. Ziddiyatlarni yangilash va ma'lum bir standartda (andozalarda) ekanligi.

Agar yuzaga kelgan ziddiyat avval ham uchragan bo'lsa, endi u yanada chuqurroq, murakkabroq holatda yuzada keladi. Ziddiyat ishtirokchilari esa endigi holatda bu muammo bilan yaqindan tanish bo'lganligi uchun uni osonroq hal qiladilar, o'zlarini erkin his qiladilar, ortiqcha his-hayajonlarga berilmaydilar.

4. Ziddiyatning obyektiv va subyektiv sabablari.

Ziddiyatlarni yechish, hal qilish texnologiyasiga ko'ra obyektiv sabablar munosabatlarni chigallashtiradi va tashkiliy-mehnat o'zgarishlarini joriy etishni taqozo etadi.

5. Ziddiyatda qatnashayotgan tomonlarning subyektiv xarakteristikasi (tavsifi).

Agar ziddiyatda ishtirok etayotganlar tajribaga, madaniyatga, ma'lumotga ega bo'lsalar, ular muammolarni hal etish yo'llarini tezda topadilar, ziddiyatni yumshatishga harakat qiladilar. Shuningdek, bu ziddiyatlar nafaqat ishchilar o'rtasida, balki ma'muriyat xodimlari, mutaxassislar, rahbarlar o'rtasida ham paydo bo'ladi (Nafaqat ishlab chiqarish jarayonida, balki jamoaning intellektual xodimlari o'rtasida ham uchrashishi mumkin).

Mehnat ziddiyatlarini hal qilishning aniq bir modelini ajratib ko'rsatish mumkin:

1) Agar ziddiyatda bo'lgan tomonlar tezda murosaga kela olmasalar, ya'ni muammolarini hal qilib kelisha olmasalar, ular birgalikda o'z talablaridan voz kechishlari, odamlar va tashkilotlar o'rtasidagi ijtimoiy tinchlikni saqlab qolishlari zarur.

2) Ziddiyatli tomonlardan biri o'z talablaridan voz kechishi mumkin, ya'ni bu tomon o'z imkoniyatlarini hisobga olib murosaga kelishi mumkin.

3) Ziddiyatda bo'lgan har ikkala tomonlar bir-birlariga yon bosib, o'zaro kelishuv choralarini izlaydilar (albatta, bu ziddiyatlarda har ikkala tomonning

talablari to'lig'icha hal bo'lishi mumkin emas).

4) Har ikkala tomon ham o'z talablari, muammolarini hal qilishlari mumkin, bu albatta ular «yangi resurslarni izlab topganlarida amalga oshishi mumkin. Mehnat ziddiyatlarini hal qilishning quyidagi turlari mavjud: avtonom holatdagi (ya'ni, faqat bir tomon uchun) umumiy tashkillashtirilgan (bu esa barcha tomonlar uchun birgalikda yuzaga kelgan ziddiyatlardir). Avtonom holatda aniq subyektlar ziddiyatlar paydo bo'lganda tashkiliy-mehnat munosabatlarida bu masalalarni o'zlari mustaqil ravishda hal qilishlari mumkin, albatta o'z vazifalari, funksiyalari chegarasidan chetga chiqmasliklari kerak. Ikkinchi ziddiyatda esa umumiy, keng tashkillashtirilgan o'zgarishlar asosidagina mehnat ziddiyatlarini hal qilish mumkin.

Bundan tashqari ziddiyatlarni hal qilishning mustaqil, ommaga e'lon qilish orqali, ma'muriy yo'llari mavjud. Mustaqil ravishda ziddiyatlarni hal qilishda har bir tomon o'z imkoniyatlari, iqtidori, istak-xohishlaridan kelib chiqqan holda, ular yordamida o'z masalalarini hal qilishi mumkin. Faqat ikkinchi holdagina ular ziddiyatni his qilish, tushunish, maslahat, ma'qullash yoki muhokama qilish orqali hal qila oladilar, chunki omma orqali, ko'pchilik bilan masalani hal etish, chor-atrofdagi hatto chetdan ham odamlar ishtirok etishlari mumkin.

Ziddiyatlarni hal qilishning uchinchi yo'lida ma'muriyatning aralashuvi, aniq bir xulosaga kelishish orqaligina ziddiyatlar hal qilinadi.

Mehnat ziddiyatlarini samarali hal qilish uchun ma'muriyatning ommaviy ishtirok etishi quyidagi omillar asosida amalga oshiriladi: ma'naviy qo'llab-quvvatlash, sanksiyalar, ma'lumotlar berish orqalidir. Jamoa va ma'muriyat esa muammolarni hal qilishda «uchinchi shaxs» rolini bajaradi. Ziddiyatda bo'lgan tomonlar esa bu shaxsga, ya'ni «uchinchi shaxs»ga quyidagi hollardagina ishonishlari mumkin, agar bu shaxs a) haqiqatda betaraf, manfaatdor bo'lmagan holdagi pozitsiyani egallasalar; b) muammoni, ziddiyatni hal qilishda kompetensiyaga ega bo'lsa.

Mehnat ziddiyatlarini hal qilishning quyidagi shakllari mavjud:

1) Tashkiliy-mehnat tartibini qaytadan tashkil qilish, o'zgartirishlar kiritish, ziddiyatlarning oldini olish, tomonlarning munosabatlarida ziddiyatlarni keltirib chiqarماسlik uchun kurashni to'xtatish.

2) Ma'lumotlar berib turish, ijtimoiy-psixologik boshqaruvni yo'lga qo'yish, ziddiyatda bo'lgan tomonlar ongiga ta'sir etish, ziddiyatlarga xolisona nazar bilan qarashga erishish, har bir vaziyat, holatlarda tinchlik, murosas qilishning yaxshi samara berishi, qulay tomonlarini targ'ib qilish.

3) Transformatsiya, ya'ni murakkab ziddiyatli holatlardan munozara, muhokama qilishga olib chiqish.

4) Ziddiyatli holatdan chalg'itish, ya'ni ziddiyatda bo'lgan tomonlarning diqqatini boshqa muammolarga qaratish, yoki ular munosabatidagi ijobiy tomonlarga e'tiborni jalb etish, yoki ularning faoliyatini umumiy bo'lgan biror muammoga yo'naltirish, bu esa tomonlarning birlashishga olib keladi.

5) Umumiy tashkiliy-mehnat munosabatlarida xodimlarni boshqa ish joylariga

o'tkazish, boshqa bo'limlarga o'tkazish, xodimlarni almashtirish.

6) Ziddiyatlarni tan olmaslik, ya'ni tushunib, anglab turib ziddiyatlarga e'tibor bermaslik, bu bilan ularning o'z-o'zidan hal bo'lib ketishini nazarda tutish, yana bir tomoni shundan iboratki, hadeb ziddiyatlarga e'tibor beraverib, ularni tobora chuqurlashtirib yubormaslik.

7) Yuqoridan turib hal qilish, ya'ni ma'muriyat tomonidan sanksiyalar berish, har ikkala tomonlar uchun ham tegishli choralar ko'riladi.

8) Konferi yo'liga amal qilish, ya'ni ko'pchilikning foydasini ko'zlagan holda ziddiyatlarning echimini topish, ijtimoiy munosabatlar jihatidan kuchli bo'lgan tomonlarning manfaatlarini qoniqtirish.

Mehnat ziddiyatlarini hal qilish ko'p jihatdan unga aloqador individlar va guruhlarining xulq-atvoriga, o'ziga xoslik tomonlariga bog'liq.

Ziddiyatli vaziyatlarda xulq-atvor bilan bog'liq quyidagi voqealar, holatlar yuzaga kelishi mumkin:

1) Ziddiyatlarga dramatik tus berib yuborish, tomonlarning talablari, e'tirozlarini kuchaytirib yuborish va natijada ularning echimining hal bo'lishi juda qiyin bo'ladi.

2) Ziddiyatlarga, ularni hal qilishni maqsad qilib olish, ziddiyatlarni o'yinga aylantirib yuborish, o'z pozitsiyasini tamoyilga aylantirib yuborish, yon berishga o'z qadrini, g'ururini erga urilganday qarash.

3) Ziddiyatlarni ekspluatatsiya qilish ya'ni ulardan foydalanish, qaysidir maqsadlarni amalga oshirish, yuqori natijalarga erishish uchun shart-sharoit sifatida ziddiyatlardan foydalanish.

Yuqorida keltirilgan mehnat ziddiyatlari nazariyasi umumiy hisoblanadi. U ma'lum uchta yo'nalishda ishlab chiqilishi mumkin:

1. Xodimlar va mehnat guruhlari o'rtasidagi ziddiyatlar.
2. Xodimlar va ma'muriyat o'rtasidagi ziddiyatlar.
3. Umuman, tashkilot va tashqi ijtimoiy-iqtisodiy muhit o'rtasidagi ziddiyatlar.

Qisqacha xulosalar

O'rganilgan mavzuda mehnat ziddiyatlarining mohiyatini, turlarini, ko'rsatkichlarini va ijtimoiy strukturasi, kelib chiqish sabablarini, mehnat ziddiyatlarini hal qilish muammolarini o'rganish va hal etish yo'llari tahlil etib o'tilgan.

Korxonalar mehnat jamoasi o'rtasida mehnat munosabatlari jarayonida ziddiyatlar vujudga kelish sabablari va ularni hal etish yo'llari ko'rsatib o'tilgan.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat ziddiyatlari deganda nimani tushunasiz?
2. Mehnat ziddiyatlarini subyekti va obykti deb nimaga aytiladi?
3. Mehnat ziddiyatlarini kelib chiqish sabablari nimalardan iborat?
4. Mehnatni taqsimlash munosabatlari muammolari nimalardan iborat?
5. O'ta hal qilib bo'lmaydigan kelishmovchiliklar deganda nimani tushunasiz?

6. Etakchilik, rasmiy rahbarlik deganda nimani tushunasiz?
7. Normal bo'lmagan mehnat shart-sharoitlari nima?
8. Ziddiyatlar ko'lamini nimalardan iborat?
9. Ziddiyatli vaziyatning muddati deganda nimani tushunasiz?
10. Ziddiyatning obyektiv va subyektiv sabablar nimalardan iborat?

Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 4 февралдаги “Ходимларга уларнинг меҳнат вазибаларини бажариш билан боқлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатлигининг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидаларни тасдиқлаш тўғрисида”ги Қарори. Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорлар тўплами. Нашр этувчи Ўзбекистон Республикаси Президенти Аппарати Ишлар Бошқармаси.

2. Волгина Н.А. Одегова Ю.Г. Экономика труда (Социально трудовые отношение). -М.: 2002.

3. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. Учебное пособие. -М.: «Инфра-М». 2001.

4. Булакова В.С., Волгина Н.А. Рынок труда. Экзамен. -М.: 2000.

5. Остапенко Ю.М. Экономика и социология труда. -М.: 2001.

Internet saytlari

1. www.mssesclub.r2.ru/pro/3211.html - Iqtisodiy sotsiologiyaning eng so'nggi yangiliklaridan biri (almashinib turadigan) veb-sahifa.

2. www.bteu.by/sost/r_uhfinans.htm - Iqtisodiy sotsiologiya kursida mustaqil ta'limning mazmunli o'tishida ko'rsatmalar va usullarni o'zida jamlagan veb sahifa.

3. www.center.fio.ru/som/item.aspx?id=10006602 - Iqtisodiy sotsiologiyaning elektron oynomasi.

4. www.soci.niu.edu - Shimoliy Illinyus Universitetining Sotsiologik Departamenti.

www.humanities.edu.ru/db/msg/33786 - Davriy elektron nashr, Rossiyada iqtisodiy sotsiologiya veb sahifasi.

IX BOB

MEHNATDAN QONIQISH VA IJTIMOYIY QONIQISH

9.1. Mehnatdan qoniqish - mehnatga munosabatning tavsifi sifatida

Mehnatdan qoniqishni o'rganish - mehnat sotsiologiyasining an'anaviy yo'nalishlaridan biri hisoblanadi.

Mehnatdan qoniqish - bu odamning yoki guruhning o'z shaxsiy faoliyatiga nisbatan baholovchi munosabati, kayfiyatining yaxshi yoki yomon ekanligidan tashqari, insonning juda murakkab xulq-atvori ham hisoblanadi.

Ko'plab odamlar, amaliyotchilar g'oyalari, fikrlarini umumlashtirgan holda mehnatdan qoniqishning ikkita nazariyasini ajratib ko'rsatish mumkin:

1) *Mehnatdan qoniqish dolzarb muammolardan hisoblanmaydi.*

Mehnat qilish hamisha «qiyin» bo'lgan va bundan keyin ham shunday bo'lib qoladi, ya'ni inson mehnat qilishga hamisha majbur bo'ladi, shuning uchun mehnat qilish ko'ngildagidek mashg'ulot hisoblanmaydi. Bu esa avvalo, insonlarning ma'lumot olishi, madaniy saviyasi doimiy ravishda oshib boraveradi.

2) *Mehnatdan qoniqish dolzarb muammolardan hisoblanadi.*

Ya'ni, bu masalani hal qilish zarur va buning imkoniyatlari bor. Mehnatdan qoniqishni yaxshilab yo'lga qo'yishda bir qancha institutlar katta yordam beradi, ya'ni kasbga yo'naltirishni boshqarish, mehnat tarbiyasi, ta'lim olish, ijtimoiy-ruhiy xizmatlar tizimi, mehnat munosabatlarida huquqiy ishlar. Mehnatdan qoniqishning aniq, ahamiyatli ma'nolari bor, bular mehnatdan qoniqishning roli, vazifalari, ijtimoiy-iqtisodiy natijalari, ishni tashkil qilishda, boshqarishdagi o'rni va boshqalar.

1. Odamlar bilan o'tkazilgan suhbatlar, ularning baho beruvchi fikrlari, munosabatlariga ko'ra aytish mumkinki, kundalik yashash tarzi, ijtimoiy-iqtisodiy tizimda, ijtimoiy muhitda insonlar uchun ish va mansab boshqa qadriyatlar bir qatorda, ya'ni sog'liq, shaxsiy hayot, ko'ngilli dam olish bir qatorda tursada, bulardan yuqoriroq, eng oldingi pozitsiyani egallaydi. Bir so'z bilan aytganda, mehnatdan qoniqish, bu eng avvalo, ijtimoiy qoniqishdir, millatning, aholining, alohida kishilar yoki ma'lum guruh kishilari hayotining eng muhim ko'rsatkichlaridan biri hisoblanadi. Biz qanday yashayapmiz? Biz qanday mehnat qilyapmiz?, degan savollarga javob ba'zilar uchun yoshlikda, ba'zilar uchun yetuklik davriga to'g'ri keladi.

2. Mehnatdan qoniqish funksional ishlab chiqarish ahamiyatiga egadir. Funksional ishlab chiqarish ahamiyati mehnat natijalarining sifat va son miqdoriga, topshiriqlarni bajarishda aniqlik va tezkorlikka, odamlar bilan munosabatda mas'uliyatlilik bilan yondoshishiga ta'sir qiladi. Mehnat faoliyatining murakkab turlarida funksional ishlab chiqarish ahamiyati kuchli bo'ladi. Oddiy mehnat turlarida esa bunday katta ahamiyatga ega bo'lmaydi. Uzoq vaqt ishlab katta ish tajribasiga ega bo'lgan bir holatda mehnatdan

qoniqishning, ish faoliyatining funksional ko'rsatkichlariga ta'siri tushib boraveradi. Bu albatta har bir ishchining, xodimning irodali, tabiatiga ko'plab axloqiy sifatlarga ham bog'liq, shuningdek, ish faoliyati bilan kayfiyat ta'sirida bo'lmay mehnat qilishi xususiyatlarga ham bog'liq. Mehnatga munosabat har bir xodimning o'zining ishchanlik qobiliyatiga, ish ko'rsatkichlariga o'zi baho bera olishiga asoslanadi. Bunda o'z-o'zidan qoniqish yoki o'z-o'zidan qoniqmaslik hissi ish faoliyati davomida, aniq, ma'lum bir vaziyatlarda ijobiy yoki salbiy ta'sir etishi mumkin.

3. Ish bilan ta'minlovchi, ish beruvchining ishchilarning mehnatdan qoniqish haqida g'amxo'rlik qilishi mehnat munosabatlarida o'ziga xos boshqaruv turlarini belgilaydi.

Mehnatdan qoniqishga e'tibor berish katta an'anaga, ayrim harakatlari eng yuqori ijtimoiy siyosatga aylanib ketishi, ya'ni, ish beruvchilar o'rtasida o'zaro raqobatga aylanib ketishi ham mumkin. Ya'ni, ish beruvchilar, ish bilan ta'minlovchilar ishchiga eng yaxshi munosabatni ko'rsatish bo'yicha o'zaro raqobatni avj oldirib yuborishlari mumkin.

4. Mehnatning xarakteri va mehnat shart-sharoitlaridan qoniqish ishchilar nuqtai-nazariga ko'ra o'sha korxonaga yoki tashkilot rahbarining obro'yini oshiradi. Har bir xodim uchun mehnat qilishni yaxshi yo'lga qo'ygan ma'muriyat, korxonaga eng yaxshi bo'lib hisoblanadi.

5. Mehnatdan qoniqish yoki qoniqmaslik kadrlar qo'nimsizligining eng muhim indikator, ya'ni harakatlantiruvchi va shunday vaziyatlarga qarab sharoitlarni o'zgartirish, ma'lum chora-tadbirlarni qo'llash zarur bo'ladi.

6. Mehnatdan qoniqish asosida xodimlarning talablari, e'tirozlari ortishi yoki pasayib ketishi mumkin, jumladan, mehnatni moddiy taqdirlangandan mehnatdan qoniqish tanqidni, oylik maoshni oshirish haqidagi talablarni kamaytiradi.

7. Mehnatdan qoniqish ishchilar yoki alohida guruhlarning mehnat faoliyatini universal (har tomonlama) tahlil qilish, tushuntirish kriteriysi hisoblanadi. Bu o'lchov ma'muriyatning mehnat jamoasi bilan munosabatdagi o'ziga xos uslubi, o'ziga xos munosabatini belgilaydi. Boshqacha qilib aytganda, bu munosabat nafaqat qoniqmayotgan kishilarnigina emas, balki o'z navbatida ishchilar mehnatidan qoniqqan yoki qoniqmayotgan boshqaruvni ham belgilaydi.

Mehnatdan qoniqishni tahlil qilayotganda quyidagi tamoyillardan foydalanish mumkin:

- bir so'ralayotgan kishining (respondentning) nafaqat o'zi haqida, balki boshqalar faoliyatiga ham berayotgan baholarni o'rganib chiqish, mehnat xarakteridan individual yoki guruhlar bilan munosabatlar ishlashda o'ziga xos yondoshuvni belgilaydi;

- so'rovlarda ishtirok etgan xodimlarning bildirgan fikr va xulosalariga qarab, ularni mehnat munosabati va ularning o'ziga xos takliflarini o'rganish mumkin. Vaziyatni bir xilda baholay olmaslik, yoki javoblarning turlicha ekanligi ishchilarning ish tajribasi, kasb mahorati, yoki mehnatni tashkil qilishdaprinsipial munosabatlarga ham bog'liqdir;

- so'rov davrida atrofda masalalardan ham foydalanish, ya'ni kayfiyat harakatlantiruvchi kuch hisoblangan holatlarga ham e'tibor berish;
- ma'lum mehnat turi yoki faoliyatiga ishchining qarindoshlari, yaqinlarining munosabati;
- mehnatning aniq shart-sharoitlaridan, o'zidan qoniqish va boshqalar;
- mehnatni yoki dam olishni tan olish;
- agar biror kasbni tanlash kerak bo'lib qolsa, u holda o'sha mehnat turiga, o'sha sohada mehnat qilishga tayyor turish;
- uzoq dam olish yoki tanaffuslardan keyin mehnatga qaytish xohishini o'zi xohlamagan holda ishdan ajralib qolishga munosabati;
- o'z ishining foydaliligi, samaradorligiga, o'z imkoniyati qobiliyatlariga baho bera olishi.

9.2. Mehnatdan qoniqishning turlari va strukturasi (tuzilishi)

Mehnatdan qoniqish o'ziga xos strukturaga (tuzilishiga) ega bo'lib, bu tuzilishda mehnat faoliyatining ko'plab tomonlariga aniq baho beriladi. Ya'ni, bunda mehnat faoliyati sharoitlariga baho beriladi, bu albatta ishchilar tomonidan tan olingan, anglangan, baho berilgan, qabul qilingan holatlardir. Bu holatda mehnatdan qoniqishning strukturasi quyidagicha bo'ladi:

- jismoniy holat - xavfsizlik darajasi, qattiq shovqin, temperatura, havoning ifloslanganligi darajasi;
- estetik shart-sharoitlar - rang tasviri, xonalarning rangi, badiiy jihozlanganligi, (shuningdek, mehnat vositalarining ham);
- ijtimoiy-madaniy hordiq chiqarishning infrastrukturasi - ya'ni, dam olish joylarining borligi, yaxshi jihozlanganligi, funksional - maishiy binolarning, ovqatlanishi joylarining jihozlanishi;
- ish vaqtining rejimga asoslanganligi yoki asoslanmaganligi;
- ish maromi, ish grafigi;
- ish joyining ishchilar yashayotgan joyidan uzoq yoki yaqinligi;
- ishning birlamchi xarakteristikasi (og'irligi, intensivligi, murakkabligi);
- ishning ikkilamchi xarakteristikasi (mazmuni, bir xilligi, ijodkorligi, intellektual yoki jismoniy jihatdan mazmuni), ishda qiziqarli qarorlarning qabul qilinishi, mas'uliyat, tavakkalchilik, ahloqiy talablar yangiligi, rejalashtirish, boshqaruv imkoniyatlarning mavjudligi va hokazo;
- ish joyiga qattiq bog'langanlik;
- oila va yashash joyidan vaqtincha tez-tez ajralgan holda ishlash zaruriyati;
- malakaning to'g'ri kelishi va yetariligi;
- ishni tashkil qilish darajasi;
- bajarilayotgan ish, vazifalarning mazmuni;
- jamoada ijtimoiy muhitning mavjudligi;
- rahbariyat bilan munosabat, rahbariyatning ish uslubi;
- lavozim va kasb mahoratiga ko'ra ishning imkoni, kelajagi;

- shaxsiy natijalar, ish sifatining ko'rsatkichlari; oylik ish haqi;
- mehnat uchun sarf qilingan kuchni yana to'plash, dam olish uchun maishiy xizmat, ko'ngilli dam olishni tashkil qilishning sifati;
- kommunikativlik, ish vaqtida o'zaro munosabatlarning mavjudligi yoki mavjud emasligi;
- mehnat qilish tufayli tanishuv va aloqalarni o'rnatish, mustahkamlashning imkoni borligi.

Mehnat faoliyatining har bir turida o'ziga xos muammolar, ish yuritish tartibi, o'ziga xos psixologiya mavjud bo'ladi va bu holatlar orqali qaysidir ma'noda mehnatdan qoniqish vujudga keladi.

Sotsiologik tahlilda mehnatdan qoniqishning eng sodda strukturasidan foydalanish mumkin.

Bu esa quyidagi elementlardan iborat bo'lishi mumkin:

- mehnat (almashib turuvchi, insonga mafkura, madaniyat, tarbiyaga bog'liq bo'lgan);
- kasb (almashib turuvchi jamoatchilik fikriga, obyektiv holatlariga, shuningdek, shaxsiy qarashlariga bog'liq bo'lgan);
- aniq ish, mehnat turi (almashib turuvchi, mehnat sharoitlariga, boshqaruv va ishni tashkil qilishning sifati, mehnatga moslashishning shart-sharoitlariga bog'liq bo'lgan);
- har bir kasb, aniq mehnat turi, mehnat kategoriyasini o'z murakkabligi, o'ziga xosligiga qaramasdan, insonlar tomonidan o'zlashtirish, anglash, tushunish va ularni bir biridan farqlash mumkin. Masalan, har bir inson o'zi ishlab turgan kasbi, mehnat faoliyati bo'yicha o'zini mutaxassis deb biladi, o'z imkoniyatlariga shubha bilan qaramaydi;
- inson o'z kasbini ongli ravishda hurmat qiladi, mehnatidan, kasbidan qoniqish hosil qiladi, shuning bilan bir qatorda o'z ishida mehnatni tashkil qilishning yolg'on (noqulay) shart-sharoitlaridan noroziligini bildirib turadi;
- inson mehnatni tashkil qilish, aniq ish faoliyatining shart-sharoitlarini me'yorl (me'yorida) deb hisoblaydi, unga hech qanday e'tirozlar bildirmaydi, lekin bu holatda boshqa bir muammo mavjud, ya'ni o'z kasbiga befarqlik, o'z mehnatiga pas baho beradi va uning qadriga unchalik yetmaydi va boshqalar.

9.3. Mehnatdan qoniqishning omillari

Mehnatdan qoniqish ko'proq nimaga bog'liq bo'ladi? Bu savolga javob berish uchun to'g'ri tushuntirish orqali ko'p holatlarni tahlil qilish lozim.

1. Raqobat yoki birdamlik yechimini tanlash ko'p jihatdan rahbarning individual xususiyatlari va kayfiyatiga bog'liq bo'ladi.

1) Ijtimoiy himoyaning qarama-qarshiliklari.

Ishsizlarni ijtimoiy muhofaza qilishning asosiy qarama-qarshiliklari quyidagilarda namoyon bo'ladi: ishsizlik - noqulay ijtimoiy iqtisodiy vaziyatning oqibatidan kelib

chiqadi, aynan shu vaziyatda nafaqa to'lash ham qiyinlashadi. Ishsizlar ko'p bo'lsa, ularni ijtimoiy himoyalash qiyinlashadi.

2) Ishsizlikni boshdan kechirish xususiyatlari va ularning omillari.

Ishsizlikni boshdan kechirish keng va integrativ kategoriya hisoblanadi. U o'zida quyidagi hollarni aks ettiradi:

- insonni ishsizlik holati va xavfini tushurib yechish hususiyatlari;
- insonni ishsizlikka bo'lgan qarashi va unga o'rganish, ko'nikish xususiyati.

3) Ishsizlarning xulq-atvori. Ishsizlikning xulq-atvoriga obyektiv va subyektiv omillar ta'sir etadi. Ishsiz qolgandan keyin bir xil odamlar kuchli shokni boshdan kechiradi.

2. Tushunish, qabul qilish va his qilishning subyektiv o'ziga xos tomonlari.

Birinchidan, sotsiologik tadqiqotlar, kuzatishlar vaqtida odamlar o'rtasidagi munosabatlar, ularning ko'rilmagan o'ziga xos tomonlari borligi ko'rsatib o'tildi. Bu munosabatlar ular faoliyatida, shuningdek, ularning mehnat faoliyatida namoyon bo'ladi.

Ikkinchidan, barcha imkoniyatlar xodim sifatida o'z e'tirozlari, o'z tanqidiy nazari bilan bir-birlaridan farq qiladilar. Amerikalik olimlarning industrial sotsiologiyasida bir tezis muhokama qilingan edi, unda «yaxshi yoki yomon ish yo'q, lekin ishdan qoniqqan yoki qoniqmagan odamlar bor» - deyilgan edi. Mehnat ziddiyatlari asosida yuzaga kelgan e'tirozlar, tanqidiy fikrlar haqqoniy yoki uning teskarisi bo'lishi mumkin. Bu fikrlar hamisha kishilar xulq-atvorini muhokama qilishga zamin yaratadi. Masalan, ba'zida talablar, e'tirozlar, tanqidiy fikrlar haqiqiy, yoki uning teskarisi bo'lishi mumkin. Bu fikrlar hamisha kishilar xulq-atvorini muhokama qilishga zamin yaratadi. Masalan, ba'zida talablar, e'tirozlarning haddan ziyod darajada, chegaradan oshib ketish hollari ham bo'ladi, bu o'sha xodimlarning kasb nuqtai nazaridan fikrlashi, qat'iyatliklari, didlari yuqori ekanligini ko'rsatadi, yoki buning teskarisini, ularning nokamtarligi, tabiatlarida sabr-toqat, iroda kabi fazilatlarining bo'sh ekanligini, atrofdagilarga hurmatsizlarcha munosabatda bo'layotganliklarini ko'rsatadi.

Uchinchidan, oddiy sodda dunyoqarashda mehnatdan qoniqish o'zining murkkabligiga juda bog'liq. Fikrlashning sxemasi qo'yidagicha: murakkab, qiyin mehnat juda katta ijodiy mazmunga ega, shuning uchun ham mehnatdan qoniqishning ehtimoli yuqori bo'ladi. Eng oxirgi navbatda ijodiy fikrlash omili hammasini hal qiladi. Barcha odamlar turli xil ijodiy imkoniyatlarga egadirlar, shuning uchun ham ijodiy mazmun omili asosiy bo'lmasligi mumkin. Bundan tashqari ko'pchilik «ishdagi ijodkorlik»ka o'zlarida hech qanday ehtiyoj sezmaydilar.

To'rtinchidan, barcha odamlarning ijodiy imkoniyatlari turlichadir. Agar biz ikki xil tajriba guruhlaridagi kishilarni taqqoslab ko'rganimizda, ya'ni murakkab va sodda mehnat turida band bo'lganlarni birinchi guruhda ishda ijodiy kayfiyatning yo'qligini ko'rish mumkin, ular o'z ishlarini qiziqarli deb bilmaydilar. Ikkinchi guruhdagilar o'z ishlarini «qiziqarli» deb hisoblaydilar. Oddiy ish bilan shug'ullanadi, deb o'ylagan ishchilar o'z ishlariga ijodiy ruh bag'ishlay oladilar, ya'ni qiziqarli

tomonini “ko‘ra oladilar va bajaradilar”, ish vaqtida hech qachon zerikmaydilar, o‘z vazifalari, bajarayotgan yumushlarining bir xillikdan ko‘p tomonlama qiziqarli faoliyatga aylantira oladilar, o‘z mehnatlarini ijodkorliklari tufayli ixtirolar, yangiliklar bilan boyitadilar.

Omillarni subyektivlashtirishdek xato bilan bir qatorda ularni obyektivlashtiradigan xato ham bor. Masalan, xodim o‘zi ishlab turgan faoliyatiga unchalik to‘g‘ri kelmaydi, shunga qaramasdan mehnatning to‘g‘ri tashkil qilinmaganligi haqidagi xulosaga kelinadi.

3. Kasb mahorati va ta‘limi. Sotsiologik tadqiqotlarda va ishchi o‘rinlarini attestatsiya qilish bo‘yicha maxsus tadbirlarda shunday ma‘lumotlarning guvohi bo‘lamizki, ma‘lumot va kasb ta‘limi berish yo‘qligi tasdiqlanadi, yoki ishchilar o‘zlari ishlab turgan ish o‘rinlariga, o‘zlari bajarayotgan vazifalariga muvofiq kelmaydilar.

Mehnatdan qoniqish nuqtai nazaridan quyidagi ikkita vaziyatga e‘tiborni qaratamiz: Agar ma‘lumot va kasb mahoratning mehnat mazmunidan kelib chiqadigan talablardan yuqori bo‘lsa, bu tabiiy holda mehnat faoliyatini unchalik qiziqarli bo‘lmagan, bir xil mehnat faoliyatiga aylantirib qo‘yadi, yoki aksincha bajariladigan vazifalar, yumushlarni bajarish juda yengil ko‘chadi. Agar ma‘lumot va kasb mahorati mehnat mazmunidan kelib chiqadigan talablardan past bo‘lsa bu vazifalarni, yumushlarni bajarishda murakkabliklarga olib keladi, yoki aksincha, ishchini ijodkor qilib qo‘yadi.

4. Mehnat faoliyatining staji, muddati. Bu omil mehnatdan qoniqishga yo‘naltiruvchi omillardan biri hisoblanadi, chunki vaqt o‘tishi bilan har bir xodim mehnat shart-sharoitlariga ko‘nikishga harakat qiladi.

Mehnat faoliyatiga moslashishning turli davrlari bo‘ladi, ular mehnatning obyektiv tavsifiga, ishchining subyektiv o‘ziga xos tomonlariga bog‘liq bo‘ladi. Bu masalalarni tadqiq qilgan sotsiologlar muddatni 0,5 yildan 3-5 yilgacha deb hisoblaydilar, demak eng kamida yarim yil ichida, uzog‘i bilan 3-5 yilgacha ishchi mehnat faoliyatiga, uning shart-sharoitlariga moslashadi.

Mehnat faoliyatining staji, muddati, davomiyligi mehnatdan qoniqishga salbiy ta‘sir ko‘rsatishi mumkin, agar vaqt o‘tishi bilan mehnatning mazmuni to‘liq o‘rganilib, o‘zlashtirilib bo‘linsa, ishda yangilik elementlari yo‘qola boradi, qandaydir kutilgan narsalar amalga oshmay qoladi.

5. Mehnat siklining bosqichlari. Mehnat faoliyati siklik xarakterga ega. Mehnat faoliyatida yuqori darajaga erishish uchun uni boshlang‘ich o‘rta va oxirgi bosqichlarga ajratish mumkin. Mehnatdan qoniqishga ko‘ra mehnat siklida uchta asosiy variantlar bo‘lishi mumkin:

- oxirgi bosqich asosiy qiyinchiliklarni yengish, muammoli vaziyatlardan chiqish bilan tavsiflanadi, yakuniy natijaning yaqin ekanligi sezilib turadi, shuning uchun ham mehnatdan qoniqish maksimal holatda bo‘ladi;

- oxirgi bosqichga maksimal faollik, topshiriqlarning ko‘pligi, mas‘uliyatlilik, me‘yordan ko‘p ishlash holatlari, vaqt va ishning chegaralanmaganligi xos bo‘lgan belgilardir, shunga ko‘ra mehnatdan qoniqish eng past minimal darajada bo‘ladi;

• mehnat faoliyati jarayonida mehnatdan qoniqishdan bunga o'xshash keskin o'zgarishlar kuzatilmaydi, bu mehnat shart-sharoitlari, uning o'ziga xos tomonlari bilan bog'liq.

6. Ma'lumot, axborotlarga ega bo'lish.

Har bir individ, ya'ni ishchilar, guruhlar o'z mehnat faoliyatlarini, undagi shart-sharoitlarni boshqalarning faoliyati, mehnat shart-sharoitlari bilan boshqa tashkilotlarda, kasblarda, hatto boshqa mamlakatlardagi holatlar bilan qiyoslab ko'radilar. Buning uchun esa ular boshqalar haqida etarli darajada ma'lumotlarga ega bo'lishlari lozim. Bu holatlar sotsiologik tadqiqotlar davomida hamisha hisobga olinadi.

Ma'lumotlarga ega bo'lish, muqobil baho berishga yordam beradi, bu oz navbatida ayniqsa mehnatdan qoniqish past darajada bo'lgan hollarda ahamiyatga egadir. Ba'zan ishchi boshqa korxonalaridagi ahvol haqida to'g'ri va noto'g'ri ma'lumotlarga ega bo'ladi va shoshib o'zicha xulosa chiqaradi, o'z mehnat shart-sharoitlariga ancha past baho beradi, buning bilan ular o'zlari ishlab turgan tashkilotlar ma'muriyatlari oldiga ko'proq iqtisodiy talablarni qo'ya boshlaydilar.

7. Tashkilotdagi ma'muriy rejim.

Bir tomondan olib qaraganimizda, ishchilar va mehnat guruhlari tomonidan sezilib turgan mehnatdan qoniqish istalmagan xohishlarning natijasi bo'lishi mumkin; Bunday holatlardagi qoniqish konformizmning yashirin formasidir. Boshqacha olib qaraganimizda, qoniqmaslikning ifodalanishi ma'muriyatga nisbatan talablar qo'yish, qo'rqitish, ma'muriyatga taz'iy qo'tkazish holatlari bo'lishi mumkin.

8. O'z-o'ziga baho berish va ijobiy baho berishni qo'llab-quvvatlash

Ishchining va mehnat guruhlarining mehnatdan qoniqishi o'zidagi ishonchni namoyon qilish, ko'rsatish demakdir, bu obro'ni saqlab qolishga, kayfiyatni yaxshilashga yordam beradi. Mehnatdan qoniqmaslik chetdan qaraganda ishchining yoki mehnat guruhlarining zaif tomonlariday bo'lib ko'rinadi, o'z kasb mafkurasining to'g'ri kelmasligi, ish o'mida ma'lum bir vazifa, yumushlarni bajara olmasligi ko'rinib turadi. Chet el sotsiologlarining tadqiqotlari shuni ko'rsatadiki, «qoniqdim» degan bahoni ko'pchilik ishchilar o'z mehnatlari mazmuniga nisbatan qo'llaydilar, «qoniqmadim» degan bahoni mehnatning shart-sharoitlariga nisbatan qo'llaydilar.

Yuqorida keltirilgan barcha omillarni boshqarish mumkin, ya'ni ularni to'liq boshqarishga yordam beruvchi real ijtimoiy texnologiyalar mavjud.

Qisqacha xulosalar

Ushbu mavzuda mehnatdan qoniqishni, mehnatga bo'lgan munosabatning tavsifini, mehnatdan qoniqishning turlarini, uning omillari kabi tushunchalar yoritib o'tilgan. Ishchining va mehnat guruhlarining mehnatdan qoniqishi o'zidagi ishonchni namoyon qilish, ko'rsatish demakdir.

Mehnatdan qoniqishning omillari tahlil etilib, har bir omil ma'lum sharoitda faoliyat ko'rsatishi aniqlab berilgan.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Aholini ish bilan ta'minlanganligi deganda nimani tushunasiz?
2. Ishsizlikning ijtimoiy iqtisodiy funksiyalariga tushuncha bering.
3. Yollangan ishchining egoizmi tushunchalari nimalardan iborat?
4. Kadrlar masalasida subyektivizm nimalardan iborat?
5. Ishsizlik shaxsiy tushunchalari nimalardan iborat?
6. Raqobat yoki birdamlik tushunchasi nimalardan iborat?
7. Ishchilarning malakasi kategoriyalariga tushuncha bering.
8. Individual xususiyatlari deganda nimani tushunasiz?
9. Ishsizlar xulq-atvoriga izoh bering.
10. Ishsizlikni oldini olish yo'llarini tushuntirib bering.

Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Агапова Т.А., Серегина С.Ф. Макроэкономика. Учебное пособие. – Киров.: АСА, 2003
2. Алле М. Глобализация: разрешение условий занятости и экономического роста. –М.: ТИЕС, 2003.
3. Сычёв К.В., Панченко Т.Г., Панченко А.А. Человечествоведение как метод кадровой политики. -М.: 2001.

Internet saytlari

1. www.ssea.runnet.ru – Saratov Davlat sotsial-iqtisodiyot universitetining rasmiy sayti.
2. www.soc.pu.ru – Sankt-Peterburg Davlat Universiteti sotsiologiya fakultetining rasmiy sayti.
3. www.people.nnov.ru/jg/soc.html - “Iqtisodiy sotsiologiya” fanidan Ma’ruzalar dasturining internetdagi electron manzili.
4. <http://realdialectics.com> - “Iqtisodiy sotsiologiya” fanidan o’quv qo’llanmalar, darsliklar va uslubiy dasturining internetdagi electron bazasi.
5. www.sociology.columbia.edu – Kolumbiya Universiteti sotsiologik Departamentining rasmiy sayti.

X BOB

INNOVATSION VA CHETLAB O‘TILGAN MEHNAT XULQ-ATVORI (XATTI-HARAKATI)

10.1. Innovatsion xulq-atvorning asosiy kategoriyalari

Innovatsiyalar - erkin yoki biror maqsadga yo‘naltirilgan, tashkiliy mehnat doirasida ro‘y beruvchi yoki unga qisman aloqasi bo‘lgan o‘zgarishlardir. Innovatsiyalarning eng tipik, muhimlari quyidagilardan iborat:

- ishlab chiqarish vositalariga mulkchilik munosabatlari;
- daromadlarni taqsimlash tamoyillari;
- odamlarni mehnatga undash, jalb etish va rag‘batlantirish;
- mehnatni tashkil qilish va taqsimlash, uning xarakteri (tavsifi) va shart-sharoitlari;
- jamoaning an‘analari, me‘yorlari, boshqaruv usullari va hokazo.

Odamlar va guruhlar innovatsion (ya‘ni, yangilik kiritish) jarayoni, innovatsion vaziyatlarini ma‘lum bir tarzda qabul qiladilar. Odamlar innovatsion jarayon, vaziyatlarga ongli ravishda munosabatda bo‘ladilar, o‘z harakatlari; qayg‘urishlari bilan ko‘rsatib turadilar. Bu kategoriyalarni nomlab, ularga qisqacha ta‘rif berishga harakat qilamiz, ularning paydo bo‘lishi, u yoki bu holatlardagi o‘rni, ahamiyati, tavsifiga to‘xtalib o‘tamiz.

Innovatsion kayfiyatlar kishilar va guruhlarining bir-biriga bog‘liq ikki holatini ko‘rsatadi, ya‘ni real mehnat faoliyati va munosabatlariga nisbatan tanqidiy munosabati hamda ideal tizimga jamlash. Boshqacharoq qilib aytganda, bu o‘zgarishlarga nisbatan o‘ziga xos xohishning borligi va unga tayyorlik. Har bir tashkilotning innovatsion kayfiyatlariga nisbatan o‘ziga xos indeksi bor. Bu kayfiyatlar tashkilotning mavjud tizimdan qoniqish yoki qoniqmasligini, jamoa yoki xususiy guruhlarining o‘zgarishlarga tayyor yoki tayyor emasligini (ya‘ni, ma‘muriyat) menejerlar va tashkilotchilar oddiy personal yoki yanada boshqa aniqroq kategoriyalarning tayyor yoki tayyor emasligini bildiradi. Innovatsion kayfiyatlar ochiq yoki yopiq xarakterga ega; ular mavhum yoki konkret (aniq) bo‘lishi mumkin, ya‘ni aralash his-tuyg‘u yoki konkret (aniq) maqsadli pozitsiyali bo‘lishi mumkin.

Innovatsion kayfiyatlar obyektiv vaziyatda absolyut ko‘rsatkich hisoblanmaydi, ya‘ni ular har doim ham tashkilotdagi qarama-qarshiliklar, ziddiyatlar muammolarni to‘g‘ri aks ettira olmaydi, uni takomillashtirishning kelgusini ko‘ra olmaydi. Shuning bilan bir qatorda ular zarur o‘zgarishlar o‘z vaqtida ro‘y bermayotganligini ta‘kidlab aytib turishadi.

Innovatsiyalar madaniyati va innovatsiyalar aksilmadaniyati.

Har qanday o‘zgarishlar ham tashkiliy-mehnat doirasida to‘g‘ridan-to‘g‘ri yoki

qisman aniq bir stimulning madaniy holatini ifodalaydi.

Ba'zi bir hollarda innovatsiyalar biror kontsepsiya (g'oya)ga asoslanganligi, ratsionalizm, ijtimoiy javobgarlik va odamlar manfaatlariga yo'naltirish, o'zgarishlar amalga oshiriladigan jarayonning nazorat qilinishi, nafaqat ehtiyojlarning hisobi, balki imkoniyatlarning ham hisobi, turli vaziyatlarga nisbatan ishbilarmonlarcha munosabat va boshqalar.

Boshqa bir hollarda esa bunday o'zgarishlar (innovatsiyalar) insonlarning bir-biriga qarama-qarshi sifatlarini, tomonlarini ham ochib beradi.

Tashkilotlarda innovatsion madaniyat quyidagi omillar bilan belgilanadi: professional malakaviy tarkib; jamoa a'zolarining insoniy jihatlari; boshqaruv usuli va ma'muriyat xodimlarining insoniy jihatlari; tashkiliy-mehnat o'zgarishlari bo'yicha avvalgi tajriba va amaliyot; ma'lumotlarning borligi va ma'lumotlar bilan tanishtirganlik.

Innovatsion ziddiyatlilik. Innovatsiyalar (yangi o'zgarishlar) har doim har bir ahamiyatli natijaga ega bo'lmaydi, ko'pincha ular ba'zi bir ijtimoiy-mehnat kategoriyalarining ahvolini yaxshilaydi. Boshqa birlari uchun foyda keltirmaydi. Bu farq tashkiliy mehnat doirasida ziddiyatlar bilan ifodalanadi. Innovatsion ziddiyatlilik kuchli ma'naviy omil sanaladi, innovatsiyalarning o'zlarini tashkil bo'lishidayam qiyinchilik, murakkabliklarni keltirib chiqaradi, qaysidir innovatsion g'oyalarni tashkil qilishda psixologik to'siq hisoblanadi.

Ijtimoiy inersiya. Inson har doim vaziyatga qarab ish tutadi, unga moslashadi, bunaqa nomutanosiblik ijtimoiy inersiyaning mohiyatini tashkil qiladi.

Ijtimoiy inersiya murakkab strukturaga ega, bunda bilimlar inertsiyasini ajratib ko'rsatish mumkin (ma'lumot, kasb mahorati), tajriba (malaka, ko'nikmalar), e'tiqod (dunyoqarashlar, kontsepsiyalar, nazariyalar), axloqiy his-tuyg'ular (insoniy bog'liqliklar, ahloqiy me'yorlar, odamiylik, vijdonlilik). Bir so'z bilan aytganda, ijtimoiy inertsiyaga ong va xatti-harakat bo'ysunadi. Ba'zi bir hollarda yangilik, o'zgarishlar (innovatsiyalar) amalga oshirilayotganda «onglilik» darajasi yetarli bo'lmaganligi uchun turli xil murakkabliklar kelib chiqadi, boshqa bir vaziyatlarda esa kishilar bu o'zgarishlarni yaxshi tushunadilar, lekin ularning real xatti-harakatlari hech o'zgarishsiz, avvalgisidek qolaveradi, shuning uchun ham innovatsiyalar rasmiy tadbir bo'lib qolaveradi. Mehnat jamoalari esa innovatsiyalarning mohiyatini yetarli darajada tushunib yetmaydilar, yoki tezlik bilan tashkiliy-mehnat o'zgarishlariga kirib keta olmaydi. Yoki sal boshqacha qilib aytganda, ong ham xatti-harakat ham eng asosiy konservativ omil bo'lib qolishi mumkin.

Tashkiliy-mehnat innovatsiyalarining eng zaruri insonning o'zgarishidir. Shu munosabat bilan masalaning birlamchi yoki ikkilamchiligi haqida gap paydo bo'ladi. Dastlab aniq bir professional mehnat va iqtisodiy ong, fikrlash shakllanishi zarur, bunday ongning paydo bo'lishi, yangi tizimda faoliyat ko'rsatishga imkon beradi. Sotsiologik tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar davrida mehnatni yangichasiga tashkil qilish, «yangi» ishchini, «yangi» xodimni tarbiyalash

mumkin, yangi ishchi mehnatni yangichasiga tashkil qilishga tezda moslashadi.

Ijtimoiy inertsia nuqtai nazaridan innovatsiyalarni taqdim qilish quyidagi aniq ijtimoiy omillarni nazarda tutadi:

- yangi shart-sharoitlarda fikrlashning aniq stereotiplarining roli va funksiyalari (vazifalari);

- yangi shart-sharoitlarda insonning va guruhlarining o'z faoliyatlariga baho berishlari;

- turli toifadagi kishilarning yangi sharoitlarga moslashish tezligi va tavsifi;

Innovatsiyalarda optimizm (ko'tarinkilik) va pessimizm (tushkunlik kayfiyati).

Bu holatlar o'zgarishlar ro'y berayotganda paydo bo'ladi. Ko'tarinkilik ruhi, kayfiyati ko'pincha birinchi bosqich bilan bog'liq bo'ladi. Ko'tarinkilik ko'pincha yangi o'zgarishlar haqida g'oyani ishlab chiqilayotgandagi intuziazm (tashabbus) orqali paydo bo'ladi, bunda bo'lg'usi qiziqarli ish, uning kelajagi haqida fikrlash, anglash orqali paydo bo'ladi.

Innovatsiyalar (yangiliklar, o'zgarishlar) jarayonining o'zi, innovatsiyalarning real qiyinchiligini namoyish qiladi, shubhalar paydo bo'ladi, o'zgaruvchan kayfiyat yuzaga keladi. Yoki batamom buning aksi ham bo'lishi mumkin, dastlab amalga oshirilishi lozim bo'lgan innovatsiyalarning qiyin ekanligini, tushunib anglab yetadi, lekin ularning real jarayoni, muvaffaqiyatli, samarali bo'lishi haqida o'ylashga imkon beradi. Boshida tug'ilish mumkin bo'lgan muammolar haqida fikr jamlab olinadi, real jarayonda hamma faollik bilan ishlay boshlaydi. Innovatsion faoliyatga yangicha bir ijodkorlik, qiziqish bilan yondoshadi.

O'zgarishlarning tezligiga qarab innovatsiyalar obyektiv baholanadilar. Yetarlicha bo'lmagan tezlik (temp) quyidagi noqulay holatlarga olib kelishi mumkin:

a) «cho'zilib» ketgan jarayonni his qilishga olib keladi;

b) me'yorda bo'lmagan kuchli diqqat e'tiborni yanada kuchaytiradi va yakuniy natijalar bilan bog'liq bo'ladi;

v) yangi va eski tizim o'rtasida qandaydir noqulay noaniqliklarni «havoda osilib qolgan» dek holatlarni yuzaga keltirishi mumkin.

Agar tezlik me'yordagidan ko'ra ortiqcha bo'lsa, bunda ham qator noqulay vaziyatlar, holatlar yuzaga kelishi mumkin:

a) me'yori bo'lmagan tezkorlik, faollik ko'p kuch sarf qilishga majbur qiladi;

b) odamlar yangi vaziyatlarga, holatlarga kirishishga ulgurmay qoladilar, bu jarayonning o'sishi dinamikasini ham yaxshi anglab yetmay qoladilar. Bunday holatlar esa kishida pessimistik, ya'ni tushkunlik kayfiyatini paydo qiladi.

Ko'tarinkilik va tushkunlikka tushish turli formalarda innovatsiya jarayoniga real ta'sir o'tkaza boshlaydi va innovatsion faoliyatga aylanadi.

Innovatsion kutish (umidlar).

Ideallik va reallik hamisha birga bo'lmaydi. Tashkiliy-mehnat o'zgarishlari jarayonida natijalar individual a) va b) guruhlarining kutishlariga to'g'ri kelmasligi mumkin. Masalan, u yaxshi yoki yomon bo'lishi mumkin, yoki kutgandan juda ziyoda ham bo'lishi mumkin. Ba'zi hollarda qandaydir tamoyil qo'llanilmaydi, boshqa bir

holatlarda amalga oshadi lekin ko'zda tutilgan munosabatlar bo'lmashligi mumkin.

Aniq bir ma'noda aytish mumkinki, innovatsion kutishlar amalga oshmaydi. Har qanday «yangi» tizimning iqtisodiy-mehnatni tashkil qilish har doim real va amaliy jihatdan ko'zga tashlanib turadi. «Eski» tizimning qarama-qarshiliklari faqat xotiradagina saqlanib qolishi mumkin, chunki ular tez yoddan ko'tariladi. Shu yerda bir holatni tahlil qilish zarur bo'ladi, ya'ni innovatsiyalar ijtimoiy muammodir, o'tmishni ideallashtirishni, yangi tuzumni, uning yutuqlarini o'z vaqtida baholay olmaslik hollari ham kuzatiladi.

Odamlar va guruhlar innovatsion o'zgarishlarni turlicha qabul qiladilar, turlicha baholaydilar. Ba'zilar yangilik va eski tuzum o'rtasidagi farqni aniq ko'radilar, boshqalar ro'y bergan o'zgarishlarni yaxshi tushunmaydilar. Ba'zilar har doim ro'y bergan o'zgarishlardan xursand emasliklarini bildirib turadilar.

Innovatsiyalarda guruh bo'lib harakatlanishning omillari.

Mehnat va iqtisod faoliyatning subyektlari murakkab munosabatlarga kirishadilar, ya'ni ijtimoiy ichki va guruhlararo munosabatlar, ular innovatsion qarorlarni qabul qilishda juda katta rol o'ynaydi.

Taqlid qilish, moda, zanjirli ijtimoiy reaksiya singari holatlarga e'tiborni qaratamiz.

Ba'zi bir hollarda, xodimlar, tadbirkorlar va butun bir korxonalar taqlid natijasida qandaydir yangiliklar bilan shug'ullana boshlaydilar. Ko'pincha obro'si bor, ko'p ma'lumotlarga ega bo'lgan kishilarga taqlid qilishadi, chunki ular katta tajribaga egadirlar, ular har qanday vaziyatni baholay oladilar va kelajakni ko'ra biladilar. Bir tomondan qaraganimizda taqlid qilish me'yori hisoblanadigan xatti-harakatdir, chunki uning natijasida haqiqiy katta yutuqlarni qo'lga kiritish mumkin.

10.2. Innovatsion xatti-harakatning ijtimoiy pozitsion tahlili

Innovatsiyalarda ijtimoiy pozitsiyalar alohida kishilarning yoki guruhlarining o'zgarishlariga, yangiliklarga munosabati, tashkiliy mehnat faoliyatida ko'rinadi.

Alohida kishilarning va guruhlarining innovatsiyalar sharoitidagi holati, ijtimoiy pozitsiyalarini ikkita eng muhim ko'rsatkichlar asosida baholash mumkin. Innovatsiyalarni qabul qilish yoki qabul qilmaslik (ya'ni yangiliklarga, o'zgarishlarga negativ, baholovchi munosabatda bo'lishi, bu munosabatning passiv yoki faol formasi); innovatsiyalarda aniq o'ringa, rolga ega bo'lish.

Ijtimoiy pozitsiyalarning aniq ko'rinishi «kartinasi»ga qarab ijtimoiy innovatsiya holatlarni turlarga bo'lish mumkin. Eng ravshan, umumiyroq bo'lgan o'lchamlarni aniqlaymiz:

- innovatsiyalarning kishilar va guruhlar manfaatiga mos kelishi, kuchlarning teng yoki teng emasligi, o'zgarishlarda manfaatdorligi sezilishi yoki sezilmasligi va hokazo;

- innovatsiyalarning ijtimoiy integratsiyaga ta'siri (bu erda ikki xil varianti bo'lishi mumkin, ya'ni, boshida ziddiyatlilik, birlashish, tushunish);

- innovatsiyalarning «quyi» dan taz'iyi yoki «yuqori»dan tashabbus bilan

o'tkazilishi, innovatsiya sharoitida boshqaruvchilar va boshqariluvchilar o'rtasidagi munosabatlar;

- innovatsiyalarning faqat ma'muriyat tomonidan o'tkazish imkoniyatlari;
- odamlar va guruhlarining o'zaro munosabatlari.

1. Individual va guruhlar tashkiliy-mehnat o'zgarishlarini shunchaki qabul qilmaydilar, balki bu jarayonda faol yoki passiv rol o'ynaydilar.

Vazifasi, lavozimi va xohishiga ko'ra innovatorlar, tashabbus doirasiga qarab bir-biridan farqlanadi, shuningdek, ularning boshlang'ich imkoniyatlari, takliflari, o'z g'oyalari targ'ib qilishlari, amalga oshirishlarini yakuniy natijalarga qarab ajratish, farqlash va baholash mumkin.

2. Professionallar va professional bo'lmaganlar o'z imkoniyatlari, tashabbuslariga, dastlabki takliflari bilan, o'z g'oyalari tashviqot qilish va amalga oshirish bilan shug'ullanadilar va mana shu tomonlariga qarab bir-birlaridan farqlanadilar, shuningdek, innovatsion g'oyalar texnologiyasini bilish-bilmasliklariga qarab ham baholanadilar.

3. G'oyalarning mualliflari, shu g'oyalarni ishlab chiqqanlar va shu g'oyalarni amalga oshiruvchilar ham o'zlarining ma'lum imkoniyatlariga qarab baholanadilar.

4. Passiv va faol ishtirokchilar hamisha qaysidir qiyinchiliklarni yengib o'tadilar, amalda qandaydir aniq bir ishni bajara oladilar.

5. Realistlar va idealistlar o'z tajribalari darajasiga, mas'uliyatlariga va sog'lom fikrlashlariga qarab bir-birlaridan farqlanadilar.

6. Individualistlar va jamoaistlar (ya'ni, jamoa tarafdorlari) o'z innovatsion g'oyalari qoladilar, ular bir o'zlari bu g'oya yo'lida ish olib boradilar, yoki «ko'pchilik bilan birga, inertsia bo'yicha» harakat qiladilar.

7. Ratsionalizatorlar (ya'ni, ixtirochilar) va strategiyachilar aniq ishlarni mukammal darajaga yetkazishga harakat qiladilar (hatto bu ish samarasiz ekanligini bilsalar ham. Ya'ni, bu borada umumiy tashkiliy o'zgarishlar qilinishi kerak bo'lsa ham, ular bu ishni mukammal bajarishga astoydil intiladilar).

8. Egoist bo'lmaganlar va egoistlar, bu toifadagi kishilar o'zlari ishtirok etmaydilar, lekin boshqalarning ishtirok etishiga ruxsat beradilar, imkoniyat yaratadilar, yoki o'zlari ham ishtirok etadilar va boshqalardan ham shuni qat'iy talab qiladilar.

Ba'zi hollarda innovatsion vazifalar «erkin, hohishiga ko'ra» aniqlanadi, belgilab olinadi, odamlar esa o'z dunyoqarashlariga mos ravishda bu yangiliklarni qabul qiladilar va ularni bajara boshlaydilar, albatta bu o'rinda ular o'z lavozimlari, xarakterlarining o'ziga xos tomonlari doirasida ish ko'radilar.

10.3. Og'ma mehnat xulq-atvori: mazmuni va omillari

Sotsiologiya fanida «og'ma xulq-atvor» tushunchasi anchadan beri ishlatilib kelinadi. Bu tushuncha bilan o'rnatilgan va tan olingan ijtimoiy me'yorlarga zid individual va guruh xususiyatlar belgilanadi.

Mehnat sohasida bunday me'yorlar keng tarqalgan va xilma-xildir. Ular

funksional barqarorlik va tashkilot unumdorligi maqsadlari uchun shuningdek, tashkilotdagi ijtimoiy tartib va farovonlik uchun xizmat qiladilar, me'yorlar ishlab chiqarish gumanitar ahamiyat ega, deyish mumkin.

Ijtimoiy me'yorlar avvalo qat'iylik, aniqlik xususiyatlari bilan farqlanadilar. Agar ba'zi ijtimoiy me'yorlar asosan mehnatni, faoliyat ko'rsatishni tartibga solsa, boshqalari munosabatni tartibga soladi. Ular farqining asosiy mezonini o'rnatish xarakteri va manbasidir, ya'ni ular jamoaning o'zi tomonidan ishlab chiqilish va qabul qilinishi mumkin yoki ma'muriyat va boshqa tashkilotdan tashqari instansiyalar ta'sirida o'rnatilishi mumkin.

Ba'zi tashqi belgilarga ko'ra og'ma xulq-atvor innovatsion xulq-atvorga mos tushadi. Ikkala holatda ham harakatlar noodatiy bo'ladi, qabul qilingan me'yorlarga to'g'ri kelmaydi.

Og'ma va innovatsion xulq-atvorning tashqi o'xshashligi amaliyotda ma'lum muammolar tug'dirishi mumkin. Innovatsiyalar bilingan va bilinmagan holda qoidabuzarliklar tarzida qabul qilinishi va talqin qilinishi mumkin, qoidabuzarliklar esa - innovatsiyalar deb qabul qilinishi mumkin.

Mehnat sohasidagi og'ma xatti-harakat ba'zan oddiy va aniq tashkiliy-mehnat qoidabuzarligi tushunchasi bilan ifodalanadi.

Tashkiliy-mehnat qonunbuzarligini to'g'ri tushunib yetish va oldini olish maqsadida og'ma xulq-atvorning umumiy va aniq omillarini tahlil qilish zarurdir.

Avvalo tashkiliy-mehnat qoidabuzarligining bir qator sabab-motivlarini ko'rib chiqamiz.

Vaziyat taqozosi bilan korxonada doirasidagi ma'lum xatti-harakatlar vujudga kelgan ishlab chiqarish yoki mehnat vaziyatlarida haqiqatdan ham yagona bo'lishi mumkin bo'lgan xatti-harakat tarzida yuzaga kelishi mumkin. Ayni vaqtda xuddi shunday xatti-harakatlarni qoidabuzarlik deb hisoblash qabul qilingan. Bunday xatti-harakatlar ma'muriyat yoki jamoa tomonidan qoidabuzarlik deb qabul qilinganda, vaziyat taqozosi omili ma'lum darajada hisobga olishini, tushunilishi va aniqlanishi mumkin.

Ko'rilayotgan vaziyatda tashkiliy mehnat qoidabuzarligi alohida ishchi yoki umuman mehnat guruhi uchun har xil salbiy oqibat va muammolardan chekinishning maqbul usulidir. Shunday holatlar ham uchraydiki, bunda tashkiliy-mehnat qoidabuzarliklari shaxsiy yoki jamoa yutuqlarini ko'zlagan holda amalga oshiriladi. Bu yutuqlar shunchalik muhimki, ularning oldida qoidabuzarlikning ahamiyati deyarli yo'qqa chiqadi.

Odatda alohida ishchi tomonidan guruh, jamoa manfaatlarini ko'zlagan holda qilingan tashkiliy-mehnat qoidabuzarliklari tushunishi bilan qabul qilinadi. Shuningdek, alohida xodim tomonidan shaxsiy yutuq manfaatlarini ko'zlab qilingan tashkiliy-mehnat qoidabuzarliklari ham aniqlanishi mumkin. Bunda gap yo «yutuqqa hamdardlik» haqida, yoki faqatgina qoidabuzarlik orqali alohida xodimning adolatli manfaatlarini amalga oshirish haqida boradi.

Shunday qilib, tashkiliy-mehnat qoidabuzarliklarining vaziyat taqozosi sababi

shaxsiy yoki jamoaning qandaydir o'ziga xos maqsadlarini ro'yobga chiqarishning zaruriy-majburiy holatidir. Bu omil real hayot va qabul qilingan me'yorlar o'rtasidagi obyektiv ziddiyatlardan guvohlik beradi. Tashkiliy-mehnat qoidabuzarligi ushbu vaziyatda obyektiv asosga ega bo'ladi, qo'llaniladigan sanksiyalar vaqtinchalik samara beradi, qoidabuzarlik doimiy ravishda yangilanib turadi, shuning uchun bunday qoidabuzarliklar bilan faqat rasmiy jihatdagina kurashiladi.

2. Normal xatti-harakat qilishga qodirlikning cheklanganligi. Tashkiliy-mehnat tartibini ta'minlash maqsadida, ularni bajarish faqatgina alohida individlarning qo'lidan keladi yoki butun guruh tomonidan ma'lum vaqt mobaynidagina bajariladi. Keltirilgan holatda barcha me'yorlarga amal qilishni aqlga sig'dirish qiyin.

Umuman, insonning tashkiliy-mehnat intizomiga amal qilishining murakkabligi shundan iboratki, har qanday me'yorl xatti-harakat insondan ma'lum qobiliyatlarni talab qiladi, masalan:

- a) xotira (ko'pgina me'yorlarni eslab qolish lozim);
- b) e'tibor (vaziyatga mos ravishda me'yorlarga amal qilish nuqtai nazaridan o'zini doimiy ravishda nazorat qilib turish zaruriyati);
- v) iroda (me'yorlarga muvofiq ravishda tez-tez o'z xohish-istaklarini tiyish zaruriyati).

Tashkiliy-mehnat intizomining notabiiy murakkabligi bir nechta amaliy xulosa qilishga imkon beradi.

Birinchidan, tashkiliy-mehnat intizomi vaziyatning beqarorligi va mayatniksimon intizom tebranishlari bilan xarakterlanadi. Vaqti-vaqti bilan intizomning pasayishi sodir bo'ladi, bunday vaqtlarda ishchi yoki jamoa me'yorlariga amal qilish bilan bog'liq bo'lgan taranglikdan dam oladi.

Ikkinchidan, tashkiliy-mehnat intizomlarining dabdabali modellaridan qochish kerak oddiy, real, hammaning qobiliyatiga mos tushadigan intizom turlariga intilish lozim.

3. Bexabarlik. Mehnat tashkilotlarida intizomning holati insonning yoki guruhning o'rnatilgan me'yorlarni bilishi kabi oddiy omilga bog'liq bo'ladi. Bir necha bor o'tkazilgan sotsiologik tadqiqotlar natijasida shu narsa aniq bo'ldiki, ishchi va mutaxassislarining katta qismi nizom, reglament va shtat jadvalini yaxshi bilmaydilar. Ko'pchilik uchun tashkilotning ichki kodeksi me'yorlari mavhum va noreal bo'lib chiqdi. Gap o'ziga xos «ijodkorona» mehnat haqida ketmoqda, bunda intizom nuqtai nazaridan mehnat «o'zi xohlaganicha» bo'ladi. Bu kabi tashkiliy-mehnat xulq-atvori ma'lum jiddiy muammolar vujudga kelgunicha davom etadi.

Insonlarning mehnat intizomiga bo'lgan munosabati nafaqat ularning xabardorligiga, balki tushunishlariga ham bog'liq bo'ladi. Tashkiliy-mehnat qoidabuzarliklari o'rnatilgan me'yorlarning yaxshi tushunib yetilmaganligi va yaxshi qabul qilinmaganligi natijasida sodir bo'ladi. Bunday holat me'yorlarning amaliy ahamiyati haqida targ'ibot va tushuntirish ishlarining yetarli darajada qilinmaganligi bilan bog'liq.

Ko'pgina ishchilar ijro etuvchilikka, buyruq bo'yicha ishlashga o'rganadilar va bu holatni hamma mehnat intizomi me'yorlarini bilishdan ozod qiladigan oddiy xulq-atvor tarzida qo'llaydilar.

4. Ijtimoiy-taqqoslash motivi. Gap og'ma yoki me'yori xulq-atvorni tanlash ijtimoiy taqqoslash bilan belgilanadigan vaziyat haqida ketmoqda.

Birinchidan, tashkiliy-mehnat qoidabuzarligi olingan subyektning ma'lum me'yorni unga taalluqli emas deb qabul qilishi va faqat boshqalarga taalluqli deb o'ylashi oqibatida kelib chiqadi. Haqiqatdan ham ba'zan muammo talab va majburiyatlarining kimga yo'naltirilganligining yetarlicha aniq bo'lmaganida bo'ladi.

Ikkinchidan, ma'lum ishchilar tomonidan me'yorlarga amal qilmaslik, boshqalarning ham amal qilmasligiga olib keladi. Bu narsaning kichkinagina omili tashkiliy-mehnat munosabatlarida zanjir reaksiyasiga olib kelishi mumkin. Mehnat intizomidagi har xil shaxsiy intiyozlar jamoada «hamma shunday qiladi», «boshqalar ham shunday qiladilar» kabi yondashuv bilan tarqaladigan qoidabuzarliklarga sabab bo'ladi.

5. Innovatsiyalar. Munosabatlar tizimi va insonlarning faoliyatidagi sezilarli o'zgarishlarga, qadrlab kelingan me'yoriy ongning buzilishi sabab bo'ladi, bu bilan bir qatorda eng elementar intizomning inqirozga yuz tutish sodir bo'ladi. Uning me'yorlari «eskilik sarqiti» deb qabul qilinadi va yangi tizimga mos kelmaganligi uchun o'zining ahamiyati, qat'iyligini, majburiyiligi yo'qotayotgan me'yorlar deb qaraladi. Demak, islohotlar davrida tashkiliy-mehnat qoidabuzarliklaridan qochib bo'lmaydi.

Tashkiliy-mehnat sohasidagi intizom holatiga nafaqat sodir bo'layotgan innovatsiyalar, balki kutilayotgan, rejalashtirilayotgan innovatsiyalar ham ta'sir etishi mumkin.

6. Namoyishkorona xulq-atvor. Tashkiliy-mehnat qoidabuzarligining yana bir muhim sababi individ yoki guruh tomonidan o'zining ijtimoiy pozitsiyasini namoyish qilishdir. Alohida ishchi intizomning ma'lum me'yorsiga amal qilmaydi, bu bilan u o'zining ijodkorona fikrlash, mustaqillik, jasurlik kabi shaxsiy xususiyatlarini ko'rsatmoqchi bo'ladi. Mehnat guruhi ma'muriyatga protest bildirish uchun ma'lum intizom me'yorsiga amal qilmaydi, ma'muriyat bilan ziddiyatga ko'nishdan tayyorligini va ma'lum shartlarda kirishishga bosh tortishni bildiradi.

7. Boshqarishda qatnashmaslik. Insonlarga xos xususiyatlardan biri boshqalar va o'z qarorlariga bir xilda munosabatda bo'lmasilikdir. Ko'pincha anchadan buyon mavjud bo'lgan yoki yuqoridan o'rnatilgan intizom me'yorlarining yetarlicha hurmat qilinmasligi, me'yorlarning qabul qilinishida shaxsan qatnashmaslik oqibatidir. Aksincha, intizom me'yorlari jamoa tomonidan ishlab chiqilib, qabul qilingan bo'lsa, bunday intizom me'yorlari yetarli darajada hurmat qilinadi.

Tashkiliy-mehnat qoidabuzarliklari sabab-motivlarini ko'rib chiqilayotganda, ularning haqiqatdan ham real amaliyotda mavjud bo'lmasiligi va shu bilan birga ularning ma'lum vaziyatlarda o'z manfaati uchun foydalanilganligi va faqatgina rasmiy tushuntirishligini inobatga olish kerak.

Sabab-motivlar individ yoki guruhning tashkiliy-mehnat qoidabuzarlikka bo'lgan ehtiyojlariga asoslanadi. Qoidabuzarlikni amalga oshirish imkoniyati bilan bog'liq qaltis vaziyatlar ham mavjud. Qaltis vaziyat avvalo ijtimoiy nazoratning ma'lum holatidir.

Tashkiliy-mehnat qoidabuzarliklari uch holatda yuzaga kelishi mumkin:

a) agar nazorat vaqtinchalik yoki umuman bo'lsa;

b) agar qoidabuzarlikdan kelgan naf jazo sanksiyasidan ko'ra salmoqliroq bo'lsa, hamda me'yorl xulq-atvor qo'llab-quvvatlanmasa;

v) agar nazorat shakllari individ va guruh uchun to'g'ri kelmasa, bunda tashkiliy-mehnat qoidabuzarliklari qarshilik tamoyili bo'yicha amalga oshiriladi.

Tashkiliy-mehnat qoidabuzarliklari nazariyada va amaliyotda ko'pincha mehnat subyekti xulq-atvorining individual xususiyatlari bilan bog'lanadi. Bunday xususiyatlar bilan aniqlangan og'ma va me'yorl xulq-atvor hatto ishchi shaxsiyatining turlashuvi mezoni sifatida ham qabul qilinadi. Masalan, quyidagi turlar ajratiladi:

- superme'yoriy (har qanday vaziyatda mavjud me'yorlarga amal qiladi);
- me'yoriy (faqat ma'lum vaziyat va holatlarda me'yorlarga amal qilmaydi);
- subme'yoriy (amal qilishdan ko'ra, ko'proq amal qilmaydi);
- me'yoriy (ko'p hollarda yoki umuman amal qilmaydi).

Real sharoitlarda ma'muriyat ham, jamoa ham har qanday ilmiy kuzatish va tadqiqotlardan holi holda o'zlarini va boshqalarni ushbu turlar bo'yicha identifikatsiya qilishi mumkin, ya'ni kim «yaxshi» va kim «yomon» hamda kim «ko'proq» va «kamroq» qoidabuzarligini aniqlab beradi. Ayniqsa, superme'yoriy va me'yoriysiz turlari ko'zga yaqqol tashlanadi, vaholanki ular boshqa turlarga nisbatan kam uchraydi.

Nihoyat, tashkiliy-mehnat sohasida egoizmning o'ziga xos xususiyatlarini ham farqlash zarur. Egoizm ongli hamda ongsiz fe'l-atvordir. Ba'zan subyektlar faqat o'z manfaatini ko'zlagan holda, boshqalar manfaatlarini rad etib o'ziga o'zi qarshi chiqadi; ijtimoiy tartibga hurmatsizlik qilib, o'zi a'zo bo'lgan va u tufayli hayot kechirayotgan tizimga ziyon yetkazadi. Bunday ongsiz egoizm tashkiliy-mehnat sohasida «qoidabuzarning» o'ziga xos turini yaratadi.

Qisqacha xulosalar

Mavzuda innovatsion chetlatuvchi mehnat, mehnat xulqi to'g'risidagi tushunchalarga har tomonlama ta'riflar berib o'tilgan. Innovatsiyalar erkin yoki biror maqsadga yo'naltirilgan tashkiliy mehnat doirasida ro'y bermoqchi yoki unga qisman aloqasi bo'lgan o'zgarishlardir.

Turli kasbdagi va yo'nalishdagi insonlar innovatsiyalar va innovatsion vaziyatni turlicha qabul qilishadi va shunga mos munosabatda bo'ladilar.

Innovatsion kategoriyalar deb innovatsion kayfiyatlar, innovatsion madaniyat va aksilmadaniyat, innovatsion ziddiyatli ijtimoiy inertsialar hisoblanadi.

Mehnat jarayoni bir xil tarzda davom etmasligidan, turli omillarning ta'siri ostida buzilishi yoki chekinishi mumkin. Bu chekinishlarni oldini olishda ijtimoiy nazorat, tashqi nazorat, o'zaro nazorat, o'z-o'zini nazorat qilish usullaridan foydalaniladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Innovatsiya deb nimaga aytiladi?
2. Innovatsion jarayon deb nimaga aytiladi?

3. Innovatsiyani namoyon bo'lishidagi kategoriyalarni sanab o'ting.
4. Inovatsiyada ijtimoiy pozitsiyalar nimani bildiradi?
5. Innovatsiyada qabul qilinadigan o'zgartirish motivlariga nimalar kiradi?
6. Innovatsiyada qabul qilinmaydigan o'zgartirish sabablariga nimalar kiradi?
7. Chetlashuvchi mehnat xulqi deb nimaga aytiladi?
8. Ijtimoiy me'yorlar qaysi xarakteristikalar bilan tavsiflanadi?
9. Qaysi hollarda tashkiliy-mehnat munosabatlari buziladi?
10. Ijtimoiy nazorat deb nimaga aytiladi?

Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati

2. Холмўминов Ш.Р., Хакимов Х., Боқиева И., Маҳкамбоев А. Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили (Ўқув қўлланма). —Т.: Ўзбекистон Ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти, 2004.

3. Агапова Т.А., Серегина С.Ф. Макроэкономика. Учебное пособие. — Киров.: АСА, 2003

4. Хайдаров М., Каланова М. Макроиктисодий таҳлил (Ўқув қўлланма) . —Т.: Ўзбекистон Ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти, 2004.

5. Ирматов М., Хайдаров М. Ижтимоий-иктисодий ривожланишни прогностлаш (Ўқув қўлланма). —Т.: Ўзбекистон Ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти, 2004. Алле М. Глобализация: разрешение условий занятости и экономического роста. —М.: ТИЕС, 2003.

6. Васильев В.Ю. Рынок труда в условиях «шведской модели»: проблемы и решения. Учебное пособие. —М.: МГИМО (У) МИД России, 2004.

7. Продолжительность занятости и трудовая мобильность. —М.: ТИЕС, 2003.

Internet saytlari

1. <http://realdialectics.com>—“Iqtisodiy sotsiologiya” fanidan o'quv qo'llanmalar, darsliklar va uslubiy dasturining internetdagi elektron bazasi.

2. www.sociology.columbia.edu—Kolumbiya Universiteti Sotsiologik Departamentining rasmiy sayti.

3. <http://sociology.rutgers.edu>—Putger Universiteti Sotsiologiya bo'limining rasmiy sayti.

4. www.soc.umn.edu—Mennisota Universiteti Sotsiologiya boshqarmasining rasmiy sayti.

5. www.soci.niu.edu—Shimoliy Illinoys Universitetining Sotsiologik Departamenti.

XI BOB

MEHNATNI RAG‘BATLANTIRISH VA IQTISODIY MEHNAT XULQ-ATVORI

11.1. Rag‘batlantirish, uning mohiyati, maqsad strukturasi, mohiyati va uning mehnat doirasida paydo bo‘lishi

Ijtimoiy fanlarda rag‘batlantirish degan tushuncha ijtimoiy obyektga nisbatan ma‘lum, maqsadga yo‘naltirilgan yoki yo‘naltirilmagan munosabatni bildiradi.

Bu ta‘rifdan kelib chiqqan holda aytish mumkinki, mehnatni rag‘batlantirish - bir maqsadga yo‘naltirilgan yoki yo‘naltirilmagan, insonga yoki insonlar guruhiga nisbatan bo‘lgan harakat, munosabat. Bundan asosiy maqsad, ularning mehnatdagi faolligini oshirish, ma‘lum bir xulq-atvorni belgilashdan iborat.

Mehnatni rag‘batlantirish asosan moddiy rag‘batlantirishda namoyon bo‘ladi. Insonga haq to‘lashda uning mehnat xulq-atvori e‘tiborga olinadi.

Pul-tovar munosabatlariga asoslangan ijtimoiy-iqtisodiy tizimda mehnatga haq to‘lashning ahamiyati inson uchun me‘yorl, bahs-murosasiz, tabiiy bir holat hisoblanadi. Lekin, shunga qaramasdan har qanday oylik maosh moddiy rag‘batlantirish bo‘la oladi deb bo‘lmaydi. Mutaxassislarning kuzatishlari shuni ko‘rsatadiki, ko‘plab holatlarda mehnatga haq to‘lash obyektiv va subyektiv sabablarga ko‘ra mehnat faoliyatiga rag‘batlantiruvchi ta‘sirini ko‘rsatmaydi.

Mehnat faoliyati, har qanday faollik qatorida bir necha qimmatli jihatlar bilan tavsiflanadi. Bu aspektlar aniq bir maqsadlarni ko‘zda tutadi va mehnatni rag‘batlantirishning strukturasi tashkil qiladi. Bu struktura nuqtai nazaridan rag‘batlantirishni nodifferensial va differensial samarali turlarga ajratishi mumkin.

Nodifferensial rag‘batlantirish deganda, birgina stimuly (rag‘batlantirish) bilan, masalan, mehnat haqi bilan maqsadga erishish ko‘zda tutiladi, mehnat faoliyatining barcha ko‘rsatkichlari birgina stimuly orqali me‘yorl holatga kelishi mumkin.

Differensial samarali rag‘batlantirishda maqsadlar mustaqil bo‘ladi, hech narsaga bog‘liq bo‘lmaydi, bir stimuly (rag‘batlantirishning) o‘zi mehnatning ko‘pgina aspektlariga ta‘sir qiladi, lekin yakuniy natijalar turlicha bo‘ladi; bir yoki bir necha maqsadlar alohida rag‘batlantirishni ko‘zda tutadi: rag‘batlantirishning bir maqsadi ikkinchisiga qarshi chiqadi.

Differensial samarali rag‘batlantirish quyidagi muammoli holatlarda yuzaga keladi:

Rag‘batlantirishda miqdoriy natijalar sifat natijalariga qattiq ta‘sir ko‘rsatadi.

Birgina oylik maosh miqdoriy natijalarni rag‘batlantiradi, lekin sifat natijalarini rag‘batlantirmaydi, xodim esa o‘z imkoniyatlaridan ma‘lum miqdorda foydalanib bo‘ladi.

Miqdor va sifat natijalariga amal qilish iqtisodiy real bo‘lmagan holatlarga olib

keladi va belgilangan ishni va majburiyatlarni muddatda yakunlashga ta'sir qiladi.

Moddiy qo'llab-quvvatlash yoki tartib-intizom sanksiyalarini qo'llash, kun tartibi yoki mas'uliyatga e'tibor qilish har doim ham mehnatni rag'batlantiravermaydi.

Kadrlar yetishmasligi va ularning etarli ekanligi sharoitida birgina oylik maosh mehnat faoliyatiga turlicha ta'sir o'tkazishi mumkin (kadrlar o'z mavqelaridan foydalanib suiste'mol qilish hollari uchraydi).

Mehnat doirasida nodifferensial va differensial samarali rag'batlantirishning yuzaga kelishi quyidagi omillarga bog'liq bo'ladi (*11.1-chizmaga qarang*).

Rag'batlantirish nazariyasi doirasida uning klassifikatsiyasi haqida gapirish juda muhimdir. Demak, ularni toifalarga ajratilayotganda rag'batlantirishning ko'p turlarini aniqlash mumkin. Ulardan ba'zi birlariga to'xtalamiz.

1. Proporsional, progressiv va regressiv rag'batlantirish.

Rag'batlantirishning proporsional turida mehnat faolligi birgina stimulg'a asoslanadi, bu stimulg'a boshidanoq me'yorl qoniqarli hisoblanadi.

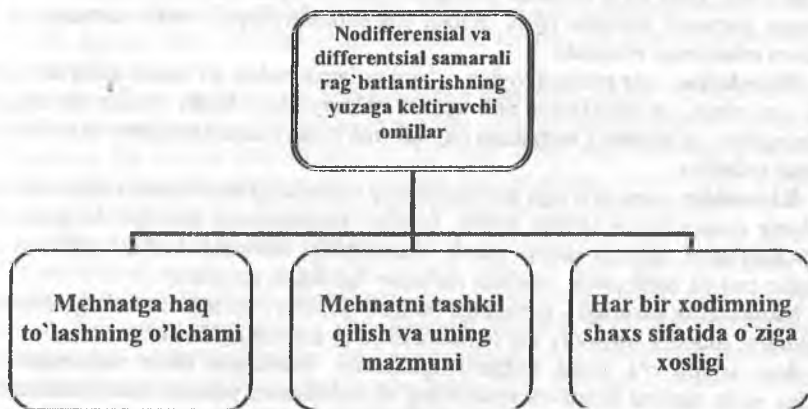
Progressiv rag'batlantirish haqida shuni aytish mumkinki, bunda mehnat faolligi o'sib borayotgan stimulg'a asoslanadi.

Regressiv rag'batlantirishda esa mehnat faolligi stimulg'a pasayib, kamayib ketayotganligiga asoslanadi.

Proporsional, progressiv, regressiv rag'batlantirishlar eng avvalo mehnatga haq to'lashning aniq turlariga, ular ba'zida real haq to'lashga to'g'ri kelmasligi ham mumkin.

2. Qattiqqo'l va liberal rag'batlantirish.

Qattiqqo'l rag'batlantirishda ishchi ma'muriyati tomonidan belgilab qo'yilgan oylik ish haqini oladi, o'zining qoniqish-qoniqmasligidan qat'iy nazar qattiq nazorat



11.1-chizma. Nodifferensial va differensial samarali rag'batlantirishning yuzaga keltiruvchi omillar

ostida ishlaydi, aks holda u ish joyini yo'qotishi mumkin.

Liberal rag'batlantirishda ishchi oylik maoshiga qarab xizmat qiladi, uning o'z ishidan qoniqishi ko'rinib turadi. Shunga qarab liberal rag'batlantirishda quyidagi imkoniyatlar mavjud.

a) Ishchi hozir ishlab turgan joyini undan yaxshiroq'iga, haq to'lanishiga qarab almashtirish huquqiga ega.

b) Ishchi shu ish joyida qolib turib ham avvalgidan yomonroq ishlashi mumkin.

v) Ish beruvchi bilan kelishilgan holda birgalikda oylik maoshni belgilash.

Bir so'z bilan aytganda mehnat faoliyati «oylik ish haqi» bilan rag'batlantirilishi mumkin.

3. **Aktual va istiqbolli rag'batlantirish.** Agar aktual rag'batlantirish kundalik hayotning manbai sifatida mehnatga haq to'lash bilan bog'liq bo'lsa. Istiqbolli yo'analihs esa mulkchilikning chuqur konikmalarini qoniqitirishga asoslangan.

Istiqbolli rag'batlantirish samarali bo'lishi mumkin, agar:

a) juda qimmatli narsalarga erishish haqida gap borayotgan bo'lsa;

b) ishchilarda ishonch, sabr-toqat, izlanish, intilish singari insoniy xususiyatlar mavjud bo'lsa.

Ba'zi bir qarashlar, fikrlar borki, ularga ko'ra nazorat va rag'batlantirish mehnat faoliyatining bir-biriga qarama-qarshi bo'lgan turlaridir, nazorat o'ziga xos kuch ishlatish, majburlashdir, rag'batlantirish ko'ngilli ravishda faol bo'lish, u istak zamirida iqtisodiy manfaatdorlikning yotishidir.

Haqiqatda ham nazorat va rag'batlantirishning o'zaro munosabati sal boshqacharoq bo'ladi.

Mehnatni moddiy rag'batlantirishda nazorat juda zarur, uni chetlab, undan qochib bo'lmaydi, chunki u rag'batlantirish vaziyatining eng muhim elementi hisoblanadi. Juda ko'p hollarda faqatgina nazorat oylik maoshni oqlashi zarur va nihoyat pirovard natijada oylik maosh rag'batlantirmaydi, balki nazoratgina bu ishlarni nihoyasiga etkazadi.

Birinchidan, agar nazorat joyida, o'zini oqlagan holda qo'llansa unda xodimlar uni «zo'rlash, majburlash» deb qabul qilmaydilar, balki uning zarurligini tushunadilar, o'zlarining ham unga qaysidir ma'noda qisman aloqador ekanliklarini anglab yetadilar.

Ikkinchidan, nazorat o'ziga xos mafkuraviy ahamiyatga ega: insonda ishga nisbatan vijdoniy munosabatni tarbiya qiladi, bunday munosabatni mumkin bo'lgan, eng aqli xulq-atvor sifatida targ'ib qiladi, shuningdek, mehnatni tashkil qilish va uni kishilar ongiga boshqarish uslubiga nisbatan hurmatni singdiradi.

Nazoratning zarurligi - mehnatga bo'lgan ijtimoiy, ahloqiy motivlarga nisbatan mehnatni moddiy-iqtisodiy rag'batlantirishning kamchiligidadir.

Agar xodim o'z ishiga nisbatan ijodkorlik, mas'uliyat bilan yondoshadigan bo'lsa, unda nazorat faqatgina xodimning ish qobiliyatini yanada mustahkamlash va kayfiyatini ko'tarish uchun zarur bo'ladi.

Shunday qilib nazorat mehnatni moddiy rag'batlantirish yo'lida juda zarur, uni

chetlab o'tib bo'lmaydi, u mehnatga bo'lgan rag'batning eng muhim elementi hisoblanadi. Nazorat mehnat samaradorligini rag'batlantirishga imkon beradi, agar nazorat o'z o'rnida, haqqoniy, asosli tashkil qilingan bo'lsa, mehnatga nisbatan to'g'ri munosabatni shakllantiradi va tarbiyalaydi.

11.2. Mehnatni rag'batlantirishning samaradorligi shart-sharoitlari

Agar oylik maosh inson uchun yagona, so'zsiz ahamiyatga ega bo'lsa, ya'ni uning hayotida eng qadrlil hisoblansa, mehnat faoliyatining asosiy maqsadi hisoblansa, demak uning mehnat faolligiga ta'sir ko'rsatmasligi mumkin emas.

Mehnatga haq to'lashni rag'batlantiruvchi, ta'sir o'tkazadigan ba'zi bir shart-sharoitlarni ajratib ko'ramiz.

1. Faollik va taqdirlash o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik. Bu muammoning mavjudligini tasdiqlovchi bir qancha tadqiqotlar mavjud. Mehnat va unga haq to'lash o'rtasida bog'liqlikning (aloqaning) yo'qligini, savollarga javob berganlarning aksariyati tasdiqlaydi. «Agar siz yaxshi ishlasangiz, sizning oylik ish haqingiz oshadimi?» degan savolga ko'pchilik salbiy yoki noaniq javob bergan.

2. Faqat ba'zi bir xodimlarga o'z oylik maoshlari asosli ekanligini tan oladilar yoki buni muhokama qilishni istamaydilar.

Ish va unga haq to'lash o'rtasida bog'liqlikning yo'qligi mehnat guruhida ijtimoiy iqlim muammosini keltirib chiqaradi. Imkoniyatlari katta bo'lgan «yaxshi» xodim o'z mehnat qobiliyati, intilishlarini to'xtatib turadi, yoki oxirigacha sarf qilmaydi, o'zi uchun notabiiy xulq-atvorni qabul qilishga majbur, «yomon» xodim bu paytda «g'alaba»ni nishonlab, o'zini yanada mustahkamlab, o'z shaxsi, mavqei, pozitsiyasining to'g'riligi haqida gapiradi.

Keyingi tadqiqotlar, xodimlar orasida olib borilgan so'rov natijalari shuni ko'rsatadiki, faqat bugungi maksimal oylik maosh uchun intiladigan emas, balki o'zi ishlagan, qilgan ishi uchungina maosh olishni lozim topadigan ijobiy xodimlar mavjud. Aynan mana shunday oylik maosh bu turdagi xodimlarni qoniqtiradi va rag'batlantiradi.

Bunday holat insonga o'z qobiliyatlarini namoyon qilish, ko'rsatish uchun katta imkoniyat beradi, o'z kuchi bilan moddiy ahvolini yaxshilaydi, o'z yutuqlariga erishish yo'lida barcha mas'uliyatni o'z bo'yiga oladi. Agar insonning daromadi uning o'ziga, mehnat qilishiga, o'z kuchiga bog'liq bo'lsa, bunda u o'z mavqeiga erishishga, o'zini o'rnida mustahkamlanib olishga katta yordam beradi.

«Agar oylik maoshingizni oshirishsa, siz yanada yaxshiroq ishlagan bo'larmidingiz?» - degan savolga ko'pchilik ishonch bilan qat'iy ravishda «Ha, albatta» deb javob berishadi. Bu ijtimoiy faktda ishchining doimiy asosli ish haqiga intilishigina emas, balki uning ish beruvchiga ishonchi ham ifodalanadi. Asosli, doimiy oylik ish haqiga ega bo'lish-boshqaruvchi bilan ziddiyatli holatda yengib chiqish demakdir, ya'ni boshqaruvchi bilan teng huquqli hamkor sifatida til topishish, o'zaro hurmat munosabatlarida bo'lish.

Shunday qilib, tobelik yoki o'zaro bog'liqlik tamoyili faollik va taqdirlash o'rtasida

bo'ladi, nafaqat ishchini majbur qiladi, balki uni ishchilarga, ko'pchilikka yoqadigan ish turiga jalb etadi.

Ish haqining asoslanganligi ko'p tomonlama subyektiv ko'rinish hisoblanadi. Iqtisodiy bilimlarga ega bo'lmay turib, ishchi o'z mehnatining yakuniy natijalari bahosini, qiymatini bilolmaydi. Shuning bilan birga u o'z ish faoliyatining turli davrlarini, o'z ishi, tajribasini solishtira oladi, ya'ni taqqoslay oladi, o'zining kutilgan, olishi lozim bo'lgan oylik maoshini taqqoslay oladi, agar bajarilgan ish hajmi, unga haq to'lash narxlarini, farqlay olsa buni ham taqqoslay oladi.

Bir so'z bilan aytganda har qanday yo'l bilan sodda tahlil qilish orqali har qanday xodim ham o'z oylik maoshining, mehnatiga haq to'lashning asoslangan yoki asoslanmagan ekanligini farqlay oladi, ya'ni o'zining oylik maoshi va unga sarf qilingan mehnati o'rtasida bog'liqlik borligi yoki yo'qligini farqlay oladi. Sotsiologik tadqiqotlar orqali biz nima uchun ishchi yoki ishchilar guruhi o'z oylik maoshlarini asoslanmagan deb hisoblashlarini aniqlashimiz mumkin.

Biz xodim yoki bir guruh xodimlar mehnatga haq to'lashning asoslanmaganligini ba'zi bir faktlar bilan quyidagicha tushuntirishlarini bilib olishimiz mumkin:

- a) ma'muriyatning maxsus ko'zlangan yoki erkin qo'yish siyosati bilan;
- b) mehnat hisobining obyektiv qiyinchiliklari bilan;
- c) tasodifiy xatolar bilan.

2. Tasodifiy aniqlik tamoyili.

Bu shart-sharoitlarning mantiqi quyida mujassamlashgan:

Mehnatga haq to'lash rag'batlantiruvchi kuchga ega ekanligini bilish uchun mehnatga haq to'lash tamoyilini bilish zarur; bu tamoyil aniq tushunarli va ochiq bo'lish kerak.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, keyingi vaqtdagi so'rovlarga ko'ra ko'p xodimlar uchun oylik maoshning tamoyili noma'lum va tushunarsiz, buni esa ular eng dolzarb muammo deb hisoblaydilar.

Ko'pchilik, hatto korxonaning oylik maosh fondi qanday shakllanishini bilmaydi, u haqda tushunchaga ega emas, bu fondning hajmi, uni bo'limlararo bo'linishini, kim nima uchun mukofatlanadi, har bir xodim va korxonada yanada boy bo'lishi, iqtisodiy jihatdan yanada rivojlanishi uchun qanday ishlar qilish zarurligi haqida bilmaydilar yoki umuman bu haqda o'ylab ham ko'rmaganlar.

Amaliy sotsiologiya nuqtai nazaridan bir narsani aniqlashimiz zarur, masalan, oylik maosh to'lanishi yuzasidan xodimlar korxonada ma'muriyatiga qanday savollar bilan murojaat etishlari mumkin, qaysi savollarga qanday javoblar olishi mumkinligi haqida o'ylab ko'rishimiz kerak.

Oylik maosh yuzasidan xodimlarning hech qanday ma'lumotlarga ega emasliklari ularni noqulay holatlarga solib qo'yishi mumkin. Oylik maoshning «sir» ekanligi turli xil shubha, gumonlarni paydo qilishi mumkin. Masalan, korxonada iqtisodiy jihatdan juda baquvvat bo'lsa, korxonada daromadlaridan xabardor bo'lgan har bir xodim (ishchi) o'zini ekspluatatsiya obyekti deb hisoblaydi.

Sotsiologlar va iqtisodchilarning quyidagi qiziqarli kuzatishlariga bir e'tibor

qilaylik. Xodimlarning ishga bo'lgan munosabatida mehnatni me'yorlashtirish katta ijtimoiy-psixologik ta'sir o'tkazadi.

Korxonada oylik maosh haqidagi har qanday ma'lumot xodimlardan uchta muhim fikrni shakllantiradi.

- a) oylik maoshni to'lash masalasida xodimlarda yashirilgan sirlar yo'q;
- b) oylik maosh masalalariga korxonada katta e'tibor berishadi;
- c) oylik maosh haqiqiy mutaxassislar tomonidan o'z vaqtida berib boriladi.

11.3. Ijtimoiy-qiyosiy motiv (ko'rinish) va mehnatni rag'batlantirish

Mehnat faoliyatining ijtimoiy-qiyosiy ko'rinishi - mehnat faolligiga bo'lgan stimullar (rag'bat) hisoblanadi.

Kishilar mehnat faoliyatining subyektlari sifatida doimo bir-birlarining oylik maoshlari bilan qiziqadilar, ko'pincha bu haqda yaxshigina ma'lumotlarga ega bo'ladilar.

Nafaqat alohida shaxslar, balki butun-butun guruhlar bir-birlarining oylik maoshlari bilan qiziqadilar; his-hayajonlarga to'la muhokamalar, bahslar ularning xulq-atvoriga ham qattiq ta'sir ko'rsatishi mumkin. Bu fakt sotsiologik tadqiqotlar tomonidan ham tasdiqlangan.

Muammoning murakkabligi shundaki, taqsimlash psixologiyasi har doim ham hamma uchun bir xil bo'lavermaydi. U ratsional yoki noratsional bo'lishi mumkin. Uning asosiy tomonlari quyidagicha:

- haqiqiy mehnat qilib topilgan pullarni qabul qilmaslik, hatto, ulardan voz kechish, ma'muriyatning taqsimlash qarorlariga ishonch bildiradi;

- o'zining katta oylik maoshini ham asosli deb qabul qilish, boshqalarning oylik maoshini esa asossiz deb qabul qilish, o'z ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda oylik maoshni talab qilish.

Haqqoniylik, vijdoniylik psixologiyasi absolyut (yagona) bo'lmagan qonun, lekin quyidagidek murakkab holatlarda aks etishi mumkin:

- a) odamlar yonma-yon ishlaydilar va o'z faoliyatlari, mehnat jarayonidagi o'zlari qo'shgan hissalarini va oylik maoshlarini boshqalarniki bilan solishtirib ko'radilar;

- b) odamlar o'zlarining mehnat faoliyati bilan yaqin tanislar, yaxshigina ma'lumotga egalar, shuning uchun o'z tajribalari nuqtai nazaridan baho bera oladilar;

- c) odamlar tarbiya ko'rgan, ularda vijdoniylik, haqiqat tushunchalari shakllangan;

- d) shaxsiyatli holatlarda ham ular juda e'tiborli va atrofdagilarning mehnat faoliyati, moddiy ahvoliga befarq emaslar;

- e) juda katta, yoki juda kichik moddiy jamg'arma taqsimlanadi, (haqqoniylik, realistik his-tuyg'ulari kuchayadi va «oz narsa teng bo'linadi» degan tamoyilga qat'iy amal qilinadi. Bu albatta iqtisodiyotning nochorligi va korxonalarda daromadning nihoyatda past bo'lganlik holatlarida amalga oshiriladi).

Taqsimlash psixologiyasini tushunish uchun oylik ish haqi ijtimoiy me'yorsi kategoriyasi juda muhimdir. Bu me'yor shunday oylik ish haqini aks ettiradiki,

unda har bir individ yoki guruh o'zini me'yorl, ijtimoiy taqsimlash borasida haqqoniy deb hisoblaydi. Quyidagi oylik ish haqi shkalasini ko'z oldimizga keltiramiz: minimal oylik ish haqi — o'rtadan past, o'rtacha oylik ish haqi— o'rtadan yuqori va maksimal. Bu ko'rsatkichlarning har biri ma'lum bir xodimga moslashtirilgan, shunga qaramasdan ularning ko'pchiligi o'rtacha oylik ish haqini olishni ma'qul ko'radilar. Sotsiologik tadqiqotlarning dalillariga bir nechta prinsiplar izohlar berish mumkin.

Oylik ish haqining o'rtacha darajasi ishchining soddagina ongida - eng oldi hisoblanadigan oylik ish haqidir. Bunday guruhlarga quyidagilar tanlab olinishi mumkin: a) o'z korxonasining jamoasi; b) o'z kasbi; v) band bo'lgan aholi jamiyati.

O'rtacha oylik ish haqini mo'ljallayotgan xodimlar haqqoniy munosabatlarni ko'rsatadilar, maksimum yoki minimum degan chegaralarni chetlab o'tadilar, bu bilan o'z kamtarliklarini namoyon etadilar.

Bunday munosabatlar jarayonida individlar ba'zi bir o'ziga xos tomonlari bilan ajralib turadi. Agar ba'zi birlari uchun «o'rtachaga yaqin» oylik ish haqi ma'qul bo'lsa, boshqa birlari uchun esa «o'rtachadan yuqori» oylik ish haqi muhimroqdir, yoki kimlar uchundir «o'rtachadan pastroq» oylik ish haqi ham muhimroqdir.

Oylik ish haqining maksimal yoki minimal ahamiyatiga yo'naltirilgan guruh kishilari hamisha topiladi. Maksimal oylik ish haqiga ahamiyat beradigan guruhdagilar o'z mehnatlari va o'zlari berayotgan yuqori baholari bilan ajralib turadilar, ikkinchi guruhdagilar o'ta kamtar insonlardir yoki ular ziddiyatlar va raqobatlariga umuman moslashmagan bo'ladilar, yoinki ular mehnat taqsimotidagi o'zlarining eng kichik ulushlarini tan oladilar.

Real bo'lgan mehnat va iqtisodiy hayotda eng asosiy e'tibor tenglikka qaratilgan bo'ladi. Ikkita asosiy tamoyilni ta'riflaymiz, haqqoniylik psixologiyasi, eng ishonarli taqsimot psixologiyasi, rag'batlantirishdagi tenglik va teng bo'lmagan holatlarda bu tamoyillar eng muhim rol o'ynaydi.

Haqqoniylik, adolat va haqsizlik singari tushunchalarni idrok etishda odamlar ko'pincha bir-birlariga qarashadilar. Bu ayniqsa mehnatga haq to'lash masalalarini o'zlari hal qilayotgan paytlarida ko'rinadi. Bunga KTU yaqqol misol bo'la oladi, chunki bu jamoaning o'zi tomonidan belgilanadi va shuning asosida ziddiyatlar ham kelib chiqadi.

Ayniqsa, aqliy va jismoniy mehnat turlariga haq to'lashda ularni qiyoslash va shu bilan bir qatorda adolatli hal qilish juda murakkabdirlar, chunki bunda boshqaruv va ijrochilik funksiyalari, ma'lumotning bor yoki yo'qligi, katta yoki kichik mehnat staji, turli yosh jihatlarini ham hisobga olish zarur bo'ladi. Bunda mehnatning mazmuni va xarakteri uning itimoiy vazifasi, manfaatlari va kayfiyati bilan bir-biriga chambarchas bog'langandir. Mehnatga adolatli haq to'lash - ish bilan ta'minlovchining mavqeini belgilashda juda muhimdir. Har bir jamoada sohada oylik maoshi haqida odamlar bir xilda ma'lumotga ega emaslar. Shu nuqtai nazardan olib qaraganimizda, ish bilan ta'minlovchilar uchun boshqaruv usullari paydo bo'ladi.

Taqsimlash psixologiyasida oylik ish haqining ijtimoiy me'yorsi katta ahamiyatga egadir.

Mehnat sohasida iste'mol motivi - insonning mehnat xulq-atvoriga iste'mol ahamiyati nuqtai nazaridan daromad sifatida ish haqining ta'siridir. Alohida ishchi, mehnat guruhi, band aholining butun boshli tabaqalarining mehnatga bo'lgan munosabatlarining ko'pgina xususiyatlarini aniqlab beradi va mehnat sohasida ijtimoiy-iqtisodiy xarakterga ega bo'lgan juda ko'p aktual muammolarni yuzaga keltiradi.

Mikro va makro darajaga xos mehnat sohasi iste'mol motivining bir qator **aniq holatlarini** ko'rib chiqsak.

1. Insonlar xarakteriga qarab turlicha moddiy va ma'naviy ehtiyojlarga ega (kimlardir oddiy hayot kechirish qiziqтира, kimlardir o'rtacha darajada hayot kechirishga intiladilar, yana kimlardir shoxona turmushga intiladilar), shuningdek ularning moddiy ahvoli ham farqlidir (kimdir endi-endi ta'minlanganlik darajasiga chiqayotgan bo'lsa, yana kimdir o'sha vaqtda etarli darajada moddiy ta'minlangan bo'ladi). Bu narsa o'z navbatida insonning pul uchun ishlashga bo'lgan kuchli yoki kuchsiz intilishlarini belgilab beradi va bu ayniqsa ish beruvchiga ma'lum holatdir, ishchining o'zi ham buni o'z og'zi bilan aytib turadi.

2. Sotsiologiya fanida «iste'mol jamiyati» degan tushuncha bor. Bunda turli ehtiyojlarni qondirish eng buyuk maqsad va qadriyat hisoblanadi. Mafkurani, madaniyatni va ijtimoiy psixologiyani boyitish kayfiyati qamrab oladi, iste'mol va iste'molchi insonning o'zi intensiv va kuchaygan targ'ibot va reklamaning dominant predmeti bo'lib qoladi. Bunday jamiyatda insonlardan yuqori darajadagi mehnat faolligi talab qilinadi, chunki ular mumkin qadar ko'proq tovar sotib olish tashnaligiga duchor bo'ladilar va o'z navbatida ko'proq daromad topishga undaydi va oqibatda ular ko'proq ishlashga majbur bo'ladilar. Shunday qilib, mehnatni rag'batlantirishda va mehnat kayfiyatini ushlab turishda aynan iste'molning targ'iboti va reklamasiga hal qiluvchi rol ajratiladi.

3. Agar insonlar pulga iste'molni qondirish manbasi sifatida intilsalar, bu holda ular intilishni ma'lum darajada mehnatga bog'liq bo'lmagan holda amalga oshirishlari mumkin. Shunday vaziyat va individual holatlar uchrab turadiki, bunda iste'mol talablari nafaqat mehnat qilishga rag'batlantiradi, balki jinoyiy faoliyatni amalga oshirishga, qonunbuzarlikka, mehnat jamoasida og'ma xulq-atvoriga ham undaydi. Ijtimoiy-iqtisodiy hayotimizda individual holatlar va vaziyatlarning ijtimoiy-iqtisodiy tahlili o'ta muhimdir.

4. Insonlarning mehnat xulq-atvori sezilarli darajada, iste'mol bozorining holatiga bog'liqdir, ya'ni mehnatga haq to'lashning obyektiv shart-sharoitlari va imkoniyatlariga bog'liq. Yalpi tanqislik va daromadlarning qadrsizlanishi sharoitida ommaviy, guruhviy va individual muammolar kelib chiqadi. Insonlarning mehnatga bo'lgan munosabatiga, ularning iste'mol bozorini baholashining ta'sirini aholi va mehnat jamoalarida o'tkazilgan sotsiologik so'rovlar tasdiqlaydi.

5. Ma'lum obyektiv va subyektiv sabablarga ko'ra shunday vaziyatlar yuzaga

kelishi mumkinki, bunda ma'lum ishchi uchun rag'batlantiruvchi ta'sir bo'lib faqat juda ham yuqori mehnat haqi xizmat qiladi, ya'ni uning mehnatga munosabati «haqiqiy pullarni haqiqiy mehnatda ishlab topish mumkinmi?» degan savolga bergan javobiga bog'liq bo'ladi. Real tadqiqotlarga muvofiq, bunday savol ko'pchilik uchun dolzarbdir.

6. Insonning mehnatga munosabatidagi iste'mol motivi mehnatni ijtimoiy taqqoslanishiga asoslanishi mumkin. Masalan, ba'zilar «men ishlayapmanu, lekin mahsulot yo'q, demak boshqalar ishlayapmanu» degan fikr yuritadilar. Bunday fikr yuritishlar ham xususiy holatlar, hamda insonlarning ijtimoiy-iqtisodiy vaziyatlarga bo'lgan keng munosabatlari natijasi bo'lishi mumkin.

7. Mehnat haqi mehnatga joriy, shaxsiy iste'molni qondirish, jamg'arma yoki xususiy tadbirkorlikka investitsiya qilish shartlari sifatida rag'bat bo'lishi mumkin. Iqtisodiy-sotsiologik nuqtai nazardan daromadni ushbu turlarning qay biriga ko'proq sarf etilishi va bunda obyektiv va subyektiv sabablarning, axborotning hamda ish haqini sarflash varianti tanlanayotganda shaxsiy xarakter va ma'lumotning o'zaro bog'lanishlarini bilish muhimdir.

8. Iste'mol fikrlari bo'yicha yuqori mehnat haqiga intilishi ma'lum mehnat faoliyatida rag'bat rolini bajarmasligi mumkin, chunki bunda mehnat haqi yagona daromad manbai bo'lmaydi. Bir necha ishlarni birga olib borish natijasida, ma'naviy yoki iqtisodiy sabablarga ko'ra ustunlik qila boshlaydi, va u ishga ko'proq mas'uliyat va qiziqish bilan yondoshiladi, natijada ishda rag'batga sezgirlik juda yuqori bo'ladi.

Qisqacha xulosalar

Mavzuda turli shakldagi mehnatni rag'batlantirish usullari, iqtisodiy mehnat xulq-atvori tushunchalari yoritib o'tilgan.

Mehnatni rag'batlantirish deganda biror maqsadga yo'naltirilgan yoki yo'naltirilmagan insonga yoki insonlar guruhiga nisbatan harakat munosabati bo'lib, bundan asosiy maqsad, insonlarning mehnatdagi faoliyatini oshirish, ma'lum bir xulq-atvorni belgilashdan iborat.

Mehnatni rag'batlantirish asosan moddiy va ma'naviy jihatlarida namoyon bo'ladi. Rag'batlantirishning differensial va differensial bo'lmagan turlari mavjud bo'lib, ishchining mehnat faoliyati davomidagi xatti-harakatiga qarab belgilanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnatni rag'batlantirish tushunchasi deb nimaga aytiladi?
2. Moddiy rag'batlantirish nima?
3. Mehnatni rag'batlantirishning samaradorligi shart-sharoitlariga ta'rif bering.
4. Ijtimoiy motivga ta'rif bering.
5. Nodifferensial rag'batlantirish deganda nimani tushunasiz?
6. Differensial rag'batlantirishga tushuncha bering.
7. Aktual va istiqbolli rag'batlantirish nima?
8. Mehnatni moddiy rag'batlantirishga tushuncha bering.

9. Oylik ish haqining o'rtacha darajasi deganda nimani tushunasiz?
10. Mehnat sohasida iste'mol motivini izohlab bering.

Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 14 сентябрдаги “2005 йилнинг 1 октябридан бошлаб иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида”ги Фармони. “Халқ сўзи” 2005 йил 15 сентябр.
2. Алле М. Глобализация: разрешение условий занятости и экономического роста. –М.: ТИЕС, 2003.
3. Куторжевский Г.А. Экономика. Основы теории. Учеб. пособие. –М.: ЗАО изд. «Экономика», 2004.
4. Тарасевич А.С., Гребенников П.И. Макроэкономика. Учебник. –М.: Юрайт, Издат, 2004.
5. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. Учебное пособие. -М.: Инфра-М. 2001.
6. Остапенко Ю.М. Экономика и социология труда. -М.: 2001.

Internet saytlar

1. www.ovsem.com/user/sprtf - Ijtimoiy reformaning sotsiologik jihatlarini haqida bahs yurituvchi internet veb-sahifasi.
2. <http://group27.narod.ru/ucheba/ecsoc.html> - “Iqtidodiy sotsiologiya” ga oid eng so'nggi maqolalar veb-sayti.
3. <http://www.catalog.rol.ru/rus/hirate.aspx?ulid=1369305> - “Fan va ta'lim” nomli Rossiya Federatsiyasi veb sayti.
4. <http://mavica.ru/directory/rus/20552.html> - “Sotsiologik ta'lim” haqida g'oyalarni o'zida jamlagan veb sahifa.
5. www.ssea.runnet.ru - Saratov Davlat sotsial-iqtisodiyot universitetining rasmiy sayti.

XII BOB

MULK, XUSUSIYLASHTIRISH VA INSON OMILI

12.1. Mulk va xususiylashtirishning strukturasi

Mulk va uni xususiylashtirish muammosi bizning jamiyatimiz uchun eng dolzarb muammolardan biri hisoblanadi, shuning uchun ham uni faqat iqtisodiy tomondangina emas, balki uning ijtimoiy xususiyatlarini ham tahlil qilish zarur.

Xususiylashtirish dasturining bajarilishi. 2005 yilning birinchi choragida 2005-2006 yillarida davlat mulkini xususiylashtirish bo'yicha yangi dastur tasdiqlandi va u amalga oshirilmoqda. Ushbu dasturga muvofiq xorijiy va mahalliy sarmoyadorlarga 2246 davlat obyekti va aksiyalar paketi, jumladan, 1385 obyekt va davlatning joylashtirilmagan aktivlari butunlay xususiylashtirish sifatida sotishga taklif etildi.

Hisobot davrida 249 davlat korxonasi, obyekti va aksiyalar paketi (ulushi) sotildi.

Boshlang'ich narxni bosqichma-bosqich kamaytirish mexanizmi qo'llanishi bilan 29 aksionerlik jamiyatining umumiy qiymati 1,4 mlrd. so'mlik aksiyalar paketi qiymati 0,3 mlrd. so'm va 87,5 ming AQSh dollariga teng 56 ta obyekt sotildi.

Xorijiy investorlarga 9,2 mln. AQSh dollari va 67,2 mln. so'm investitsiya kiritish majburiyati bilan sotilgan. Davlat obyektlari aksiyalari qiymati 6,4 mln. dollarni tashkil etdi. Vazirlar Mahkamasining 2004 yildagi 209-qaroriga muvofiq o'tkazilayotgan tanlovlarning 3-bosqichida xududiy tanlov komissiyalari qarorlariga ko'ra 3,7 mlrd. so'mlik investitsiya kiritish sharti bilan 43 ta davlat obyektidan 33 tasi nolga teng qiymati bo'yicha sotildi. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 14 martdagi PQ-29 qaroriga binoan 115 ta obyektни sotish bo'yicha tanlov o'tkazish ishlari boshlanadi.

Mulkni sotsiologiya nuqtai nazaridan tahlil qilar ekanmiz, biz shu narsani aniq ko'ramizki, mulk - odamlar diqqatining obyekti, ularning hayotida qandaydir rol o'ynaydi, ularning mehnat va iqtisodiy faoliyatida o'z o'rniga ega, qandaydir sabab yoki qandaydir maqsad bilan unga intiladilar, ya'ni mulk o'ziga xos ijtimoiy aspektlarga ega. Bular ichida eng umumiy, har tomonlama qulay bo'lganlari quyidagilardir:

- boshqaruv korxonalarini qabul qilish imkoniyati;
- mehnat munosabatlarida himoya mexanizmi, ishchi o'rinining kafolati, oylik maoshini nazorat qilish, mehnat sharoitlari va uning mahsulotini realizatsiya qilish;
- mustaqillik va erkinlik omili, tadbirkorlik psixologiyasini amalga oshirish; ayniqsa mehnatga bo'lgan motiv, mas'uliyat juda kuchlidir;
- ijtimoiy obro', mulkdorlar sinfiga kirish shartlari;
- maksimal boylikka erishish usuli, eng yengil, o'ziga jalb etadigan daromad turi, kelajakda kattagina daromadni qo'lga kiritish;
- hokimiyatga erishish, uni ushlab turish, uni amalga oshirish, odamlar ustidan hukmron bo'lish, aniq individlar, guruhlar, subyektlarni bo'ysundirish.

Mulk va uni xususiyashtirishga bo'lgan munosabatlarning eng umumiyalarini sanab o'tamiz: Eng avvalo, odamlar o'z manfaatlarini, ehtiyojlariga qarab guruhlariga bo'linadilar, shuning uchun turli darajada mulkka ehtiyoj yoki aloqadorlikka munosabatlari namoyon bo'ladi. Ba'zi birovlar nima bo'lganda ham mulk egasi bo'lishga harakat qiladilar, boshqalar esa mulkka befarq qaraydilar.

Shunday odamlar borki, xususiyashtirishga «mafkuraviy» munosabatda bo'ladilar, masalan, davlat mulki eng yaxshi ijtimoiy-iqtisodiy qurilma deb qaraydilar, yoki xususiy mulkchilikni tabiiy yashash tarzi, barcha muammolarni hal qilish yo'li deb qaraydilar. Kezi kelganda mulkdorlar ichida ham xususiyashtirishga qarshi chiquvchilarni uchratish mumkin, yoki buning tamoman aksini, ya'ni mulkdor bo'lmaganlar orasida uning «beg'araz» tarafdorlarini ham uchratishimiz mumkin. Aholining butun bir qatlamlari xususiyashtirishning mazmuni, maqsadlari haqida ma'lumotga ega bo'lmaydilar; ba'zida bunga navbatdagi siyosiy kompaniyaga qaragandek munosabatda bo'ladilar, (yaqinda bu ham «katta siyosatga» aylanib ketadi, deb o'ylaydilar).

Ko'pchilik mulk masalasiga jiddiy qaraydi, lekin xususiyashtirish o'z manfaatlariga to'g'ri kelmaydi, deb o'ylaydilar, shuning uchun «oddiy odam» sifatida yoki passiv - befarq, yoki faol - tanqidiy pozitsiyani egallaydilar.

Ba'zan mulkka va xususiyashtirishga nisbatan munosabat juda sodda va pragmatik bo'ladi. Nafaqat mutaxassislar yoki ma'muriyat xodimlari, balki ishchilar ham xususiyashtirishning foydasini o'z korxonalarining holatiga qarab yengil baholaydilar (yangi yoki eski qurilmalar, ishchi kuchining malakasiz, korxonaning nochorligi yoki iqtisodiy baquvvatligi, ijtimoiy iqlim va hokazo).

Mehnat jamoasi «yaxshigina» korxonaning mulk egasi bo'lishiga rozi va shu asosida davlat foydasiga turli xil majburiyat, vazifalardan ozod bo'lishini o'ylaydi, lekin shu jamoaning o'zi korxonani xususiyashtirishni istamaydi, korxonani davlat mulki bo'lib qolishini istaydi (ko'pincha davlat tomonidan dotatsiya, yordam berilishini nazarda tutadi)

Xususiyashtirish jarayonida mulk nafaqat daromad, balki katta javobgarlik hamdir.

Barcha odamlar turli darajada javobgarlikni his qiladilar.

Butun bir mehnat jamoalari kezi kelganda mulkdor bo'lishga qaror qilolmaydilar, chunki ular raqobat sharoitida o'z yashash faoliyati, mehnat kuchi, imkoniyatlarini baholay oladilar.

Mulkka nisbatan munosabatning qay darajada o'zgarishi ham odamlar ongida katta ta'sir ko'rsatadi, ya'ni xususiyashtirishga nisbatan yo salbiy, yoki ijobiy munosabatni paydo qiladi.

Albatta, siyosiy vaziyatning bu borada o'z o'rni bo'ladi, chunki siyosatning o'zgarganligi haqidagi fikrlar butun bir ijtimoiy guruhlarning faolligini ushlab turgan yoki buzib yuborish, yoki batamom o'zgartirib yuborishi mumkin.

Bu muammoni abstrakt holatda, ya'ni «umuminsoniy» darajada o'rganib chiqish yetarli emas.

Mulk va xususiyashtirishning ijtimoiy strukturasi ko'rib chiqishda aniq

guruhlarni, (ya'ni mulkning aktual va potentsial subyekt egalari sifatida) tahlil qilish zarur bo'ladi. Bunda bu subyektlararo o'zaro munosabatlar psixologiyasi ham nazarda tutiladi.

Shunday qilib, ko'plab ishchilar mulkni qayta ko'rib chiqish, qayta tashkil qilishda faol qatnasha boshlaydilar va shu bilan bir qatorda kishilar ongida sotsialistik ong, fikrlash o'rnini kapitalistik dunyoqarash egallayotganini ko'ramiz. Xususiylashtirish jarayonida ishchilarning faolligi quyidagi motivga asoslanadi: - o'zining ma'muriyat bilan munosabatlarini tartibga solish, («ma'muriyat ustida g'alaba qozonish», «uni qo'lga olish va uning ustidan nazorat o'rnatish», «ma'muriyat bilan bir qatorda bo'lish»). Bunda o'zini ma'naviy jihatdan qoniqtirish, ishchi kuchining narxini oshirish, mehnatga haq to'lash jarayonida o'z manfaatlarini, shart-sharoitlarini himoya qilish maqsadi ko'zlanadi.

12.2. Mulk va xususiylashtirishning mehnat xulq-atvoriga ta'siri

Insonlarning mulk va xususiylashtirishga bo'lgan munosabatlarini adolat nuqtai nazaridan ko'rib chiqish mumkin. Adolat omili o'z navbatida juda ham noaniq va bu haqida oldindan bir narsa deyish qiyin, chunki insonlar ba'zan adolatga befarq bo'lsalar, ba'zan esa adolatning yo'qligi ularga og'ir botadi. Ba'zan insonlar adolatsiz holatlarga keskin munosabat bildirib, so'ngra ularga ko'nikib ketsalar, ba'zan esa o'zlarining noroziliklarini bildirganday bo'ladilar, lekin amalda xatti- harakatlaridan noroziliklari ko'rinib turadi. Biroq adolat omili mavjud va ko'p hollarda u iqtisodiy samaradorlik bilan uzviy bog'liq bo'ladi.

Ommaviy ong tasavvurida mulk xalqdan ajralishga intilayotgan biror narsadir va shuning uchun nazoratga olinishi kerak. Ko'pgina fuqarolar mulkiy munosabatlardagi ijtimoiy tartib va adolat bilan bog'liq umidlarini faqat davlat bilan bog'laydilar.

Mulk bilan bog'liq muammolar faqat ma'muriy-buyruqbozlik shaklidagi boshqaruv sharoitida adolatsiz hal etiladi. Chunki insonlar psixologiyasi bo'yicha barcha majburiy tadbirlar adolatsiz hisoblanadi. Agar munosabatlarni tartibga solish vijdonga asoslangan bo'lganda edi, ko'pgina chora-tadbirlar umuman amalga oshirilgan bo'lmasdi.

Qanchalik ko'p subyektlar mulkka egalik qilishga da'vo qilsalar, shunchalik da'volarni adolat nuqtai nazaridan obyektiv va «texnik» hal qilish, hamda tartibga solish qiyinlashadi. Mulkka egalik qilish huquqiga qanchalik qat'iy maqsad bilan kirishilsa, shunchalik huquq uchun kurash kuchayib ketadi va bunday vaziyatda huquq va vijdon bilan bog'liq jihatlar inkor etilishi mumkin. Bir soz bilan aytganda, «kichik» xususiylashtirish ham, «katta» xususiylashtirish ham o'zlarining ijtimoiy qiyinchiliklariga ega.

Ko'pchilik mulkni beg'araz o'zlashtirish to'g'ri, deb hisoblaydilar («mulk xalqniki», «u bizning qo'limiz bilan yaratilgan» kabi tushunchalar). Lekin bunday o'zlashtirish xususiylashtirish jarayonida qandaydir sabablarga ko'ra ishtirok etmaydiganlarga nisbatan adolatsizdir. Buning ustiga faqat mulkni sotib olishgina undan foydalanish va egalik qilish huquqlariga ishonchli va barqaror xarakter beradi, hamda mulkka nisbatan mas'uliyat va erkinlik hissini uyg'otadi, bu narsa esa o'z navbatida

mehnatni rag'batlantirish nuqtai nazaridan katta ahamiyatga ega. Biroq xususiyashtirishning pulli tamoyili ham ma'lum ziddiyatlarga ega. Xususiyashtirish jarayoni qatnashchilari fikricha bu jarayonda ham adolatsizliklar ro'y berib turadi (turli ijtimoiy kategoriya vakillariga turlicha munosabatda bo'lish, kimlargadir «yaxshi» obyektlar taklif etilsa, boshqalar uchun «yomon» obyektlar taklif etiladi, bunda baho va imkoniyatlar ham turlicha bo'lishi mumkin). Ko'pchilik auksion savdolarining yo'qligidan shikoyat qiladilar, chunki aynan auksionlar ochiq va demokratik xususiyashtirishni ta'minlab beradi va yana mablag'larga yarasha xarid qilish imkoniyati yo'qligidan norozi bo'ladilar, buni inson huquqlarini poymol etilishi deb biladilar. Ko'pchilik pulli xususiyashtirishni sotuvdan tushgan mablag'larni ijtimoiy ehtiyojlarni qondirishga yo'naltirilgandagina adolatli bo'ladi, deb hisoblaydilar.

Bugungi kundagi adolatli xususiyashtirishning imidji ommaviy ong va qandaydir «munosib» odamlar bilan bog'liqdir. Ijtimoiy mansublik u qadar muhim emas, asosiysi, barcha fuqarolarning manfaatlaridan kelib chiqib milliy iqtisodiyotni rivojlantirishga qodir yaxshi rahbar, mutaxassis, ishchi yoki tadbirkor bo'lishdadir. Bu o'rinda kommunikatsiya omili muhim o'rin kasb etadi, ya'ni ishontirish, halol tadbirkorlik maqsadlari bor subyekt bo'lib o'zini tanitish, konkret dasturni taklif etish va boshqa qobiliyatleri omili bo'lib xizmat qiladi.

Ta'kidlab o'tish joizki, mulkning oxir-oqibat «haqiqiy» qo'llarga o'tishi, ya'ni ertami-kech o'z egasini topishi fikri ba'zi ijtimoiy guruh kayfiyati va faolligiga hamda ularning xususiyashtirishga bo'lgan munosabatiga ijobiy ta'sir etadi.

Xususiyashtirishning adolatli bo'lishi davlat va fuqarolarning o'zaro munosabati masalasi hamdir. Agar davlat o'z qo'lida ilg'or ishlab chiqarishni ushlab turishga intilsa va bunda ma'lum yutuqlarga erishishni ko'zlasa, ma'lum ijtimoiy qatlam vakillari hamda konkret mehnat jamoalari bu haqda boshqacha fikrga ega bo'lishlari mumkin. Xususiyashtirishdan tushgan mablag'lar kimga tegishi masalasida ham tortishuv va kelishmovchiliklar vujudga kelishi mumkin.

Xususi korxonalar ishchilari barcha xususiyashtirish jarayonlarini adolatli, deb hisoblaydilar, chunki ularning fikricha nodavlat sektori qanchalik kengayib borsa, davlat monopoliizmining ularga bo'lgan bosimi shunchalik kamayib boradi va natijada barcha subyektlar teng imkoniyatlarga ega bo'ladi. Aynan bu holat itimoiy ma'qul hisoblanadi. Davlat korxonalari ishchilari ham ularning korxonalari boshqa korxonalar bilan bir qatorda xususiyashtirilmayotganligini adolatsiz hisoblaydilar.

12.3. Zamonaviy iqtisodiy o'sish nazariyalari

Jamiyat taraqqiyotini ifodalovchi asosiy mezonlardan biri iqtisodiy o'sishdir. Bu obyektiv qonuniyat bo'lib, aholi o'sishi va fan — texnika jarayonlari bilan bog'langan. U milliy iqtisodiyot rivojlanishi harakatini ko'rsatadi.

Har qanday jamiyatda o'sib borayotgan ehtiyojlarni qondirish va farovon yashash uchun iqtisodiy o'sish yuz berishi kerak.

Iqtisodiy o'sish — iqtisodiy ravnaq, ya'ni iqtisodiyotning ilgari lab rivojlanishi bo'lib, yaratilgan tovarlar va xizmatlarning ko'payib borishini bildiradi.

Iqtisodiy o'sishni ikki darajada ko'rib chiqish mumkin:

a) mikroiqtisodiy o'sish. Firma, korxonalar va ayrim sektor miqyosidagi rivojlanishni ifoda etadi va ularda o'sish yaratilgan tovarlar va xizmatlarning bozor narxida hisoblangan hajmiga qarab aniqlanadi.

b) makroiqtisodiy o'sish. Milliy iqtisodiyot, ya'ni muayyan mamlakat miqyosidagi iqtisodiy taraqqiyotni ifoda etadi va YaIM ni ko'payishini bildiradi.

YaIM hajmi iqtisodiy o'sishning umumlashgan va pulda ifodalangan ko'rsatkichi bo'lib, ikki usulda hisoblanadi:

Birinchi usulda xarajatlar jamlanadi, ya'ni barcha iste'molchilarning tovar va xizmatlarni sotib olishiga sarflangan puli jamlanadi.

Ikkinchi usulda, daromadlar - tovar va xizmatlarni sotishdan tushgan pul daromadlari jamlanadi.

Aholi jon boshiga yaratilgan YaIM iqtisodiy taraqqiyotni va aholi turmush darajasini ifodalaydi.

Iqtisodiy o'sishga baho berishda uning qanday sarflar hisobiga va qanday usullar bilan ta'minlanganligiga ham e'tibor beriladi. Shuning uchun ham iqtisodiy o'sishning ekstensiv va intensiv usullari mavjuddir.

Iqtisodiy o'sishning ekstensiv usuli iqtisodiy o'sishning miqdoriy omillari harakatga keladi: ko'proq yangi yerlar ochiladi, konlar va yo'llar ishga tushiriladi, yangi zavod va fabrikalar, sexlar quriladi, ishlab turgan korxonalaridagi stanoklar ko'paytiriladi, ishlovchilarning soni ortadi, ammo mehnat unumdorligi oshmaydi, mahsulot ishlab chiqarish xarajatlari qisqarmaydi.

Resurslar miqdori kamayib borishi bilan bu usul ish bermay qo'yadi. Ekstensiv usulning istiqboli yo'q, chunki bu usulda ehtiyojlar to'laroq qondirilmaydi, ishlab chiqarish uchun resurslar etishmay qoladi. Shu bois iqtisodiy o'sishning intensiv usuliga o'tiladi. Intensiv usul iqtisodiy o'sish resurslarini tejab - tergab ishlatish hisobini ta'minlanishini bildiradi.

Intensiv usul, birinchidan, YaIM miqdoran ko'payib borishini, ikkinchidan mahsulotlar va xizmatlarning sifati oshib borishini bildiradi. Bu usul kam resurs sarflagan holda o'sayotgan talab - ehtiyojni to'laroq qondirishiga, binobarin, aholi farovonligini uzluksiz oshirishga qodir bo'ladi.

Iqtisodiy o'sish yuz berishi uchun birinchi navbatda avval sarflangan resurslarning o'rni qoplanishi kerak, shundagina YaIM oldingi miqdorda yaratilishi mumkin. Bundan ortiqroq YaIM yaratilishi uchun investitsiyalar talab etiladi.

Investitsiyalar iqtisodiy o'sishni ta'minlash uchun daromad topish maqsadlarida ishlab chiqarishga kiritilgan mablag'lardir. Investitsiyalar kapital mablag'lar deb ham yuritiladi.

Investitsiyaning o'zi nominal va real sarmoyalarga bo'linadi. Nominal investitsiyalar pul shaklidagi sarmoyalardir. Nominal investitsiyalarning o'zgarishlari oldingi va so'nggi jalb qilingan mablag' o'rtasidagi miqdoriy farqi bilan aniqlanadi.

Real investitsiya moddiy shakldagi investitsiya bo'lib, nominal investitsiya moddiy resurslarga aylangach vujudga keladi. Real investitsiya qo'shimcha olingan stanok,

traktor, kompyuter, bino shaklida bo'lganidan uning yagona moddiy o'lchovi bo'lmaydi.

Iqtisodiy o'sish, birinchidan, investitsiya miqdoriga, ikkinchidan, uning samaradorligiga bog'liq. Ammo samaradorlik birinchi o'rinda turadi, chunki investitsiya miqdorini oshirishning cheki bor.

Iqtisodiy o'sishning samaradorligini aniqlash uchun ishlab chiqarish natijalari qilingan sarflar bilan taqqoslanadi. Makroiqtisodiyot darajasidagi natija YaIM da ifodalanadi, chunki u pirovard natijada yaratilgan mahsulot va xizmatlardan iborat. Bu natijani qilingan sarflar bilan taqqoslab, makroiqtisodiy o'sish samarasini bilish mumkin. Iqtisodiy o'sish samarasi YaIM o'sishini xarajatlar o'sishiga nisbati bilan aniqlanadi:

$$S = \frac{M}{W}$$

Bu yerda:

S – iqtisodiy o'sish samarasi;

M – YaIM o'sishi;

W – xarajatlar o'sishi.

Iqtisodiy o'sish samaradorligiga 3 omil ta'sir ko'rsatadi: YaIM ning mehnat sig'imi, moddiy sig'imi va kapital sig'imidir.

Mehnat sig'imi YaIM birligini yaratishga ketgan mehnat sarfidir. Mehnat unumdorligi oshsa, mehnat sig'imi qisqaradi.

Samaradorlik ortishi uchun resurs sarfining birligiga ko'proq mahsulot olinishi, ya'ni mahsulot birligini yaratish uchun xom ashyo, yoqilg'i, energiya va boshqa materiallar sarfi mashina, asbob – uskuna va inshootlarning amortizatsiyasi, ya'ni ular qiymatining YaIM ga o'tgan qismidir.

Iqtisodiy o'sish ishlab chiqarishning yil sayin kengayib borishini ham taqozo etadi. Uni kengaytirilgan takror ishlab chiqarish deb ham atash mumkin. Buning uchun esa investitsiya talab qilinadi. Ishlab chiqarish kengayganda YaIM ko'payishi kerak.

Qisqacha xulosalar

Mavzuda bozor munosabatlari sharoitida mulkchilik munosabatlari, mulk turlari, xususiylashtirish natijasida davlat mulkini turli mulk shakllariga aylantirish kabi masalalar yoritib o'tilgan.

Davlat mulkini xususiylashtirishning ushblari, bosqichlari, ushbu bosqichlar natijalari har tomonlama tahlil etib o'tilgan.

Iqtisodiyotda nodavlat mulki shaklidagi korxonalarining, ayniqsa kichik va o'rtta biznes korxonalarining ish bilan band qilish va aholi daromadlarini oshirishdagi roli ko'rsatib o'tilgan.

Ushbu jarayonlarda inson omilining tutgan o'rni va roli, ya'ni inson omilini har tomonlama o'rganish, uni rivojlantirish masalalari tahlil etilgan.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mulk tushunchasiga izoh bering.
2. Mulk munosabatlari deb nimaga aytiladi?
3. Mulk nechta turga bo'linadi?
4. Nodavlat mulki davlat mulkidan qanday farq qiladi?
5. Bozor munosabatlariga o'tishda xususiylashtirishning mohiyati nimalardan iborat?
6. Xususiylashtirish necha bosqichdan iborat?
7. O'zbekistonda bozor munosabatlariga o'tishda xususiylashtirishning birinchi bosqichiga izoh bering.
8. Xususiylashtirishning ikkinchi bosqichida qanday masalalarni hal qilish ko'zda tutilgan?
9. Inson omili nima?
10. Bozor munosabatlari sharoitida xususiylashtirish jarayonini yanada takomillashtirish uchun qanday vositalardan foydalanish mumkin?
11. Iqtisodo'iy o'sish mezonlarini aytib bering.

Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Шленова Ю.В. Управление инновациями. -М.: «Высшая школа». 2003.
2. Волгина Н.А., Одегова Ю.Г. Экономика труда (Социальное трудовое отношение). Экзамен. -М.: 2002.
3. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. Учебное пособие. -М.: Инфра-М. 2001.
4. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. Любимова Н.Н., Куракова Л.П.
5. Остапенко Ю.М. Экономика и социология труда. -М.: 2001.

Internet saytlari

1. www.soc.pu.ru — Sankt-Peterburg Davlat Universiteti “Sotsiologiya” fakultetining rasmiy sayti.
2. www.people.nnov.ru/jg/soc.html - “Iqtisodiy sotsiologiya” fanidan Ma’ruzalar dasturining internetdagi electron manzili.
3. <http://realdialectics.com> - “Iqtisodiy sotsiologiya” fanidan o’quv qo’llanmalar, darsliklar va uslubiy dasturining internetdagi electron bazasi.
4. www.sociology.columbia.edu — Kolumbiya Universiteti Sotsiologik Departamentining rasmiy sayti.
5. <http://sociology.rutgers.edu> — Putger Universiteti Sotsiologiya bo’limining rasmiy sayti.

**“IQTISODIY SOTSIOLOGIYA” FANINI O‘QITISHDA YANGI PEDAGOGIK
TEKNOLOGIYALARNI QO‘LLASHNING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI**

Mavzu №4		Aholining ish bilan bandligi – ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar kategoriyasi sifatida
4.1. Ma’ruza mashg’ulotining ta’lim texnologiyasi		
Fakultet, kafedra, o‘qitish bosqichi	O‘quv predmeti	Mavzu raqami, soat soni
“Iqtisodiyot va statistika” “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” 8-semestr	Iqtisodiy sotsiologiya	4-mavzu, 2 soat
Talabalar soni: 20ta	TT muallifi Xolmurotov S.E.	O‘qituvchi: Xolmurotov S.E.
O‘quv mashg’ulotining shakli		Muammoli ma’ruza
Ma’ruza rejasi		1. Ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati. 2. Aholi ish bandligining ijtimoiy demografik xususiyatlari, omillari va qarama-qarshiliklari. 3. Ishsizlik va ijtimoiy xulq-atvor: ijtimoiy tadqiqotlar nazariyasi va tajribasi.
O‘quv mashg’ulotining maqsadi		Aholini ish bilan bandligi – ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya ekanligi haqidagi bilimlarni shakllantirish. Muammolarni ishlab chiqish, o‘rganish va ularning yechimlarini topishni tashkil qilish yo‘llari.
Pedagogik vazifalar: <ul style="list-style-type: none"> ➤ ma’ruza mazmuni bilan tanishtirish; ➤ aholining ish bilan bandligining ijtimoiy-demografik xususiyatlari, omillari va qarama-qarshiliklari haqida tushuntirish; ➤ ishsizlik va ijtimoiy xulq-atvorni yoritish; ➤ ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatini ko‘rsatuvchi asosiy muammoni ishlab chiqish; ➤ kichik (yoki qo‘shimcha) muammolarni ishlab chiqish; ➤ kichik muammolar va asosiy muammo yechimini topish jarayonining ketma-ketligini tushuntirish; ➤ kichik muammolar va asosiy muammoni yechimini topish usullarini izlab topish va yakuniy xulosalar qilishga shart-sharoitlar yaratish. 		O‘quv faoliyatining natijasi: <ul style="list-style-type: none"> ➤ ma’ruza matnida keltirilgan mavzuning mazmunini gapirib beradi; ➤ ijtimoiy-demografik xususiyatlar, yechimlar va qarama-qarshiliklarni tushuntiradi; ➤ ishsizlik va ijtimoiy xulq-atvor haqida gapirib beradi; ➤ mavzuni yoritib beruvchi asosiy muammoni ishlab chiqadi; ➤ muammoning yechimini oson topishga yordam beradigan kichik muammoalarni ishlab chiqadi; ➤ kichik muammolar va asosiy muammoning yechimini topish yo‘llarini aniqlaydilar; ➤ muammoning taklif qilingan yechim variantlarini tahlil qilib baholaydilar; ➤ muammo bo‘yicha yakuniy xulosalar qiladilar.
Ta’lim vositalari		Ma’ruzalar matni, formatli qog‘oz varaqlar, markerlar, tiniq likoplastr, slayd, kadoskop.
Ta’lim shakli va metodlari		<ul style="list-style-type: none"> ➤ frontal, kichik guruhlarda ishlash; ➤ ma’ruza, suhbat, tezkor so‘rov, Delfi texnologiyasi, 6-6 texnikasi.
O‘qitishning shart-sharoitlari		Guruhlarda faoliyatni tahlil qilishga moslashtirilgan, texnik jihozlangan xona.

	<p>Muammoni ishlab chiqadi. Talabalarni mashg'ulot davomida yechiladigan muammoga kiritadi.</p> <p>2.3. Muammoning yechimini topishni tashqil qilish, talabalar bilan birgalikda taklif qilingan muammo yechimlarini tahlil va muhokama qiladi. Yuzaga kelgan qiyinchiliklarni aniqlaydi.</p> <p>2.4. Muammo yechimlarini topish usullarini aniqlashni uyushtiradi: birinchi kichik (qo'shimcha) muammoni ishlab chiqadi. Muammoli savollarni beradi (1-ilova) va o'tkazilayotgan faoliyatning asosiy tamonlarini tushuntiradi (2-ilova).</p> <p>2.5. Oltita talabadan iborat bo'lgan kichik guruhlariga bo'linadi (6 daqiqa).</p> <p>2.6. Taqdimot boshlanishini e'lon qiladi. Guruhlar ishing natijalarini muhokama qiladi. Talabalar bilan birgalikda javoblar to'liqligini baholaydi. Agar javob to'liq</p>	<p>Ishlab chiqilgan muammoni yozib oladilar.</p> <p>Muammoni dab-durustdan hal qilish mumkin emasligini anglab etadilar. Yuzaga kelgan qiyinchiliklarni hal etish haqidagi fikrlarni bildiradilar.</p> <p>Guruhlarda ishlaydilar. Muammoli savollarga aniq javoblar ishlab chiqadilar. Guruhlarda ish natijalarini</p>
<p>3-bosqich. Yakuniy qism (15 daqiqa)</p>	<p>3.1. Kichik muammolarning yechimlarini topish jaryonida talabalar faoliyatini tahlil qiladi. Munozara va guruhlarda ishlash jarayonida talabalar tayyorgarligi va faolligini baholaydi (3-ilova).</p> <p>3.2. Natijalarni sharhlaydi.</p> <p>3.3. Asosiy muammoni yechimini topish ishi keyingi mashg'ulotda davom ettirilishini aytadi. Mustaqil ishlar uchun uyga vazifa beradi: o'tilgan mavzuni qaytarish hamda umumiy muammoning yechimini topish variantlari haqida o'ylab ko'rish.</p>	

1-ilova. (4.1.)

Asosiy muammo va kichik (qo'shimcha) muammolarni ishlab chiqish, xulosalar qilish, qaror qabul qilish

<p>Asosiy muammo: Ishsizlikni kamaytirish yo'llari</p>	
<p>Birinchi kichik muammo: Aholining oqilona ish bilan bandligini ta'minlash uchun davlat qanday chora-tadbirlarni amalga oshirishi kerak?</p>	
<p>Kichik muammoning yechimini topishga yordam beruvchi muammoli savollar:</p> <p>1. Respublikamizning qaysi iqtisodiy hududlarida ishsizlar soni</p>	<p>Yechimi:</p> <p>Berilgan yo'naltiruvchi savollarga javob berishadi:</p> <p>➤ Jizzax, Sirdaryo, Surxondaryo va Qashqadaryo viloyatlarida.</p>

<p>2. Respublikamizning qaysi iqtisodiy hududlarida mehnat resurslari soni nisbatan ko'proq?</p> <p>3. Mehnat resurslari sonining yuqori bo'lishida asosiy sabablarni ko'rsating.</p> <p>4. Iqtisodiyotning qaysi sektorida aholining asosiy qismi band hisoblanmoqda?</p> <p>5. Aholi daromadlarini oshirish uchun davlat tomonidan qanday chora-tadbirlar ko'rilishi kerak?</p> <p>6. O'zbekiston Respublikasida qancha iqtisodiy faol aholi mavjud?</p> <p>7. Mavjud aholining davlat sektori va nodavlat sektorida band bo'lganlarning foizdagi farqlari qanaqa?</p>	<p>yangi ish o'rinlarining ko'p emasligi sababli.</p> <p>➤ Navoiy, Andijon, Toshkent Samarqand va boshqa iqtisodiy hududlarda.</p> <p>➤ Ishlab chiqarish yaxshi rivojlangan va sanotlashgan hududlarda.</p> <p>➤ asosan, qishloq xo'jaligi sektorida band, qisman sanoatda.</p> <p>➤ Aholi daromadlarini oshirish uchun davlat tomonidan yangi ish o'rinlari yaratilishi, aholining tarkibiy qismini o'rganishi lozim, respublika miqyosida aholi tarkibi bo'yicha umumiy so'rovnomalar yoki sotsial tadqiqotlar o'tkazilishi lozim va h.k.</p> <p>➤ 13,5 million iqtisodiy faol aholi mavjud.</p> <p>➤ Davlat sektorida 35% iqtisodiy faol aholi band. Nodavlat sektorida esa 65% iqtisodiy faol aholi ish bilan band.</p>
--	---

Qisqacha xulosa. Demak, ishsizlar soni kamayib, aholi ish bilan bandligi yuqori darajaga ko'tarilsa, davlatning iqtisodiy ravnaqiga katta ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Buning uchun aholining ish bilan bandligini oshirish uchun xizmat qiladigan barcha choralardan oqilona foydalanishimiz, va davlat tomonidan ham bir qator chora-tadbirlar ko'rilishi lozim. Bularga:

1. Yangi ish o'rinlarini yaratish zarur, ya'ni har bir viloyatlarda joylashgan hududiga va iqlimiga qaragan holda ishlab chiqarishni yo'lga qo'yish kerak. Qishloq va fermer xo'jaligi yaxshi rivojlangan viloyatlarda qishloq xo'jaligi mahsulotlarini qayta ishlaydigan sexlar va zavodlar qurilsa ham maqsadga muvofiq bo'lar edi;

Kichik biznes va hususiy tadbirkorlikka keng e'tibor qaratilishi zarur.

Ikkinchi kichik muammo: Ishsizlikni keltirib chiqaruvchi sabablar va uning oqibatlari

Kichik muammoning yechimini topishga yordam beruvchi muammoli savollar:

1. Ishsizlikni keltirib chiqaruvchi asosiy sabablarni ayting.
2. Ishsizlikning turlarini ko'rsating.
3. Ishsizlikka ta'sir etuvchi omillar nimalardan iborat?
4. Kadrlar qo'nimsizligining asosiy sabablarini sanab o'ting.
5. Ishsizlikning YaMM hajmiga bog'liqligini ayting.
6. Ishsizlik darajasi qanday aniqlanadi?
7. Iqtisodiyotda ishsizlik darajasining yuqori bo'lishi qanday oqibatlarga olib kelishi mumkin? Javobingizni izohlang.

Yechimi:

- Ish o'rinlarining qisqartirilishi, aholining keskin tabiiy o'sib ketishi va boshqa sabablar.
- Davriy, friksion, mavsumiy, strukturaviy, ko'ngilli va boshqa turlari mavjud.
- Hududda ish o'rinlarining kamligi yoki ko'pligi, ishlab chiqarish korxonalarining qurilishi, tabiiy va boshqa sabablarga ko'ra ko'chishlar va h.k. (3,4-savollar)
- Artur Ouken qonunida aytilgan bo'lib, ishsizlik va YaMM mos ravishda 1 va 2,5 nisbatdadir.
- Ishsizlar sonining iqtisodiy faol aholi soniga nisbatining foiz hisobida olinganligi.

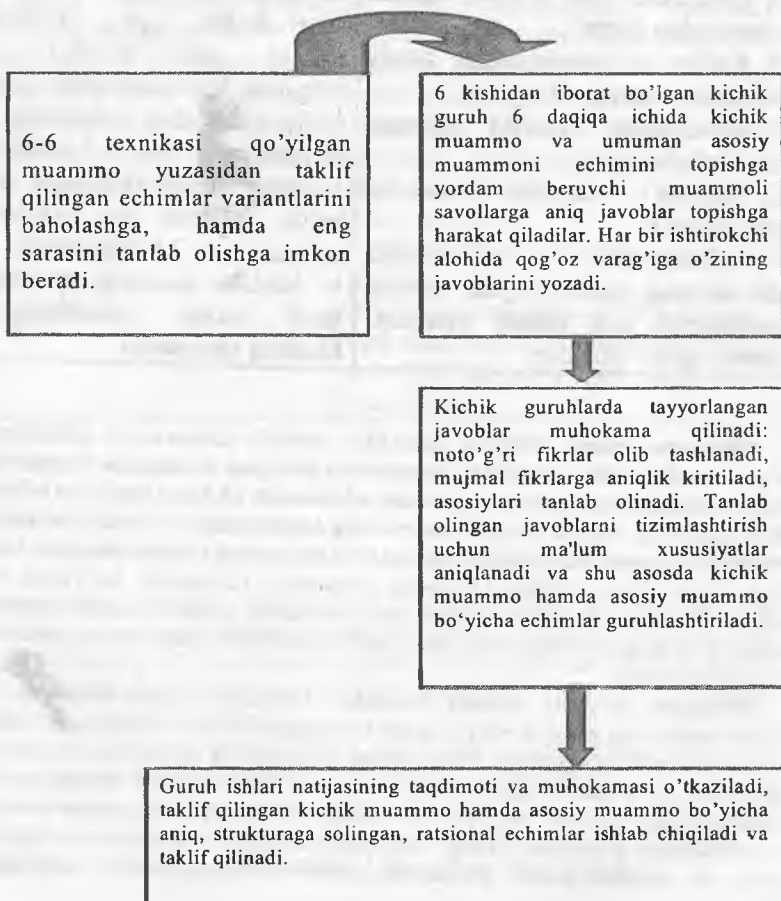
Qisqacha xulosa. Odatda ishsizlikni keltirib chiqaruvchi sabablarni to'la o'rganmasdan turib, ishsizlikni kamaytirish ko'pgina muammoli vaziyatlarga olib kelishi mumkin. Iqtisodiyotning barcha sektorlarida ish bilan bandlikni ta'minlashga doir ishlarning borishi ustidan nazoratning kuchaytirish va ishsizlikni kamaytirish borasida hukumat qarorlarining ijrosini to'la ta'minlash muhim ahamiyat kasb etadi. Shu bilan birga kadrlar tarkibini o'rganish, tarmoqlar bo'yicha umumiy so'rovnomalarni o'tkazish va ularga shart-sharoitlar yaratib berish, daromadlarini oshirish va teng mehnatga teng haq to'lashni joriy etish, aholi migratsiyasini tartibga solish muhimdir.

Muammo bo'yicha yakuniy xulosalar. Ishsizlikni kamaytirishning iqtisodiy tadbirlaridan eng asosiysi xalq xo'jaligi tarmoqlarida bozor talabiga muvofiq kichik korxonalarni barpo etishdir. Bu esa ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish miqyosini oshirishga qaratilgan bo'lishi darkor. Bunga esa, mavjud ishlab chiqarishda mehnat unumdorligini oshirish, ish joylarida moddiy-texnikaviy, texnologiya va sarmoyalar ta'minotlarini yaxshilash, yangi noqishloq xo'jaligi mehnati hududlarini tashkil etish, ish vaqtidan unumli foydalanish, ishlovchilarning moddiy manfaatdorligini

o'shish va oqilona soliqlar orqali erishish mumkin.

Muhim iqtisodiy tadbirlar majmuasiga qishloq xo'jaligi va sanoatning asosiy mahsulotlariga talab va taklifga asosan istiqbol ko'rsatkichlarini belgilash, kichik yoshdagi bolalari bo'lgan va ko'p bolali onalarni, pensioner va nogironlarni kafolatlashtirilgan ish joylari bilan ta'minlash, ularga turli ijtimoiy-iqtisodiy imtiyozlar berish orqali moddiy manfaatdorligini o'shish hamda ish bilan ta'minlanishini yaxshilashga erishish kiradi.

2-ilova (4.1)



“Aholining ish bilan bandligi — ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar kategoriyasi sifatida” mavzusi bo‘yicha muammoli ma’ruza mashg‘ulotida talabalar faoliyatini baholash ko‘rsatkichlari va mezonlari

Ma’ruza mashg‘uloti reytingi

86-100%	2 ball	—	a’lo
71-85%	1,7 ball	—	yaxshi
55-70%	1,4 ball	—	qoniqarli

Baholash mezoni

F.I.Sh.	Baho	Mezonlar			
		O‘tilgan materiallarni bilish	Faolligi (qo‘shimcha qilish, savollar, javoblar)	Muammoni yechimi yuzasidan takliflar	Ballar hajmi
1	Ballar	0,8	0,6	0,6	2
	%	40	30	30	100

IZOHLI LUG'AT

Aholi — Yer yuzida yoki uning muayyan hududi, qit'a, mamlakat, tuman, shaharda istiqomat qiluvchi odam (inson)lar majmui.

Aholi daromadlari — aholi yoki uning oila a'zolari tomonidan ma'lum davr ichida olingan yoki ishlab chiqarilgan pul va natural mablag'lar yig'indisi.

Aholi migratsiyasi — aholining yashash joyini o'zgartirishi bilan bog'liq ko'chishi.

Aholi ro'yxatlari — mamlakat yoki muayyan hududda ma'lum vaqt yoki davrda yashayotgan aholining demografik, iqtisodiy va ijtimoiy ma'lumotlarining jarayoni to'plami.

Aholi zichligi — muayyan hududda aholining joylashuv darajasi. Mamlakat aholi sonini shu joy maydoniga (odatda 1 km²ga) taqsimlash bilan hisoblanadi.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish — aholi ga davlat tomonidan yashash uchun barcha shart-sharoitlarni yaratishga maqsadli yo'naltirilgan kafolatlar tizimidir.

Aholining milliy tarkibi — muayyan hudud yoki mamlakatda yashovchi aholining millatlar bo'yicha tarkibi.

Aholining mexanik o'sishi (kamayishi) - yil davomida ko'chib kelganlar va ko'chib ketganlar o'rtasidagi farq.

Aholining tabiiy o'sishi (kamayishi) - yil davomida tug'ilganlar va yil davomida o'lganlar o'rtasidagi farq.

Ehtiyojlar — shaxsning yashashi va o'zini-o'zi saqlashiga doir zarur vositalar va shart-sharoitlar yaratish to'g'risida g'amxo'rlik qilishi, yashash muhiti bilan barqaror muvozanatni saqlashga intilishdir.

Ijtimoiy institut — odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki me'yoriy jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimidan iboratdir.

Ijtimoiy-mehnat safarbarligi — odamlarning bir ijtimoiy-professional guruhdan boshqa guruhga yoki bandlik doirasiga mehnat faoliyatining boshqa turlariga boshqa ish joylariga o'tib ketishdir.

Inson omili - tashkilot va muassasalarning birgalikda faoliyat kechirishi uchun birlashgan kishilardir. Tarkibiy jihatdan u shaxs, ishchi guruhi, mehnat jamoasidir.

Inson resurslari - zarur uquv-farosatga, bilim va mahoratga, ishlash qobiliyati va malakasiga ega bo'lgan jamiyat a'zolari, mehnat ahlidir. Boshqacha aytganda inson resurslari haqiqiy va salohiyatli hodimlardan iborat.

Iqtisodiy sotsiologiya - iqtisodiyotning ijtimoiy aspektlarini o'rganadigan fandir. Iqtisodiy sotsiologiya muammolari turli sohalar mutaxassislari tomonidan o'rganiladi, matbuot va ommaviy axborot vositalari xodimlari tomonidan shuningdek, mehnat xo'jalik yuritishning barcha sohalar xodimlari tomonidan o'rganib chiqiladigan fandir.

Ish — tabiat va inson tomonidan birlashgan kuchlarning obyektiv natijasidir.

Ish beruvchilar — xodimni ishga olish huquqi bo'lgan yuridik yoki jismoniy

shaxslar.

Ish haqi — yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchiga bo'lgan mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro'yobga chiqarish shaklidir. U mehnatning pul shaklidagi narxi bo'lib, uni ishga yollaganlar mehnat qiluvchilarga ma'lum vaqt mobaynida, ma'lum miqdordagi va muayyan sifatli ishni bajarganliklari uchun to'laydilar.

Ishchi kuchi - insonning jismoniy va aqliy qobiliyatlari yig'indisi, uning mehnatga layoqati bo'lib, iqtisodiyotda band bo'lgan mehnat resurslarining foydalanilayotgan qismidir.

Ishga joylashtirish — O'zbekiston Respublikasida mehnatga yaroqli aholini ish bilan ta'minlashga qaratilgan tashkiliy-huquqiy, iqtisodiy tusdagi davlat tadbirlari tizimi.

Ishsizlar — xalqaro tashkilotlarning bergan ta'rifiga binoan ishga ega bo'lmagan, ishlashga tayyor va ish izlayotgan fuqarolardir.

Jamoa - birgalikda mehnat qiladigan shaxslar guruhi bo'lib unda kishilar bir-birlari bilan shunday o'zaro harakat qiladilarki, har kim boshqa shaxsga murojaat qiladi, ayni vaqtda uning ta'sirini ham his qiladi.

Kadrlar — (frans. cadre — shaxsiy tarkib) — 1. Korxon, muassasa, firma, hissadorlik jamiyatlari va jamoat tashkilotlarida malakali xodimlarning asosiy tarkibi. 2. qurolli kuchlarda — haqiqiy xizmatdagi komandirlar va oddiy askarlar tarkibi.

Kadrlarni qayta tayyorlash - korxon xodimlari tomonidan yangi kasbni o'zlashtirishdir.

Kadrlarni rejalashtirish - odamlarga zarur vaqtda kerakli miqdordagi ish o'rinlarini ularning qobiliyatlariga muvofiq ta'minlab berish hisoblanadi.

Majburiy yoki ko'ngilli safarbarlik — Majburiy safarbarlik deb boshqaruv qarori, xulosasiga ko'ra xodimning rozilgisiz bajarilgan safarbalikni tushuniladi, boshqa holatlarda bu safarbarliklar ko'pincha ko'ngilli holatda amalga oshirilishi mumkin.

Malakali kadrlar bozori - ijtimoiy mehnatda ish bilan band bo'lgan va band bo'lmagan malakali kadrlarni talab va taklifga asosan mehnat muassasalari ishtiroki va nazorati ostida muntazam ravishda taqsimlaydigan va qayta taqsimlaydigan tizimdir.

Migratsiya — insonlarni jihatdan safarbar etishdir, shuning yashash joyining o'zgarishi ham shunga kiradi.

Motivatsiya (sababni asoslash) - real mehnat xulqini tushuntirish, asoslab berish uchun sabablar (mulohazalar) tanlashga qaratilgan og'zaki xatti-harakatdir.

Mutahassislar - boshqaruvga doir qarorlar tayyorlash va ishlab chiqish funksiyasini bajaruvchi xodimlardir.

Mehnat — insonning biron-bir maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyatidir.

Mehnat birligining bozor bahosi — ish haqining miqdori (stavkasi) bo'lib, u shartnomada belgilab qo'yiladi va muayyan vaqt birligi ichida bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega bo'lgan mehnatga to'lanadigan haq darajasini belgilab beradi.

Mehnat bozori — mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan band bo'lgan va band

bo'lmagan qismlari va ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlarni hamda ularning shaxsiy manfaatlarini hisobga oluvchi kontraktlar (mehnat kelishuvlari) asosida "mehnatga qobiliyatlarini" xarid qilish - sotishni amalga oshiruvchi, shuningdek, ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatlarni bevosita tartibga soluvchi, bozor iqtisodiyotining murakkab, ko'p aspektli, o'suvchi va ochiq ijtimoiy-iqtisodiy tizimchasidir.

Mehnat faoliyati — deganda insonning biror mehnat turi bilan band bo'lishi tushuniladi.

Mehnat harakati — operatsiyaning texnologik jihatdan bir xildagi qismi sifatida usulni yohud majmuasini bajarish uchun insonni bir nechta ishchi a'zolari tomonidan tanaffussiz amalga oshiriladigan mehnat sa'y-harakatining majmuasidir.

Mehnat jarayoni ishning oraliq va pirovard natijasiga erishish uchun etarli izchil insoniy harakatning muayyan turkumi demakdir.

Mehnat kooperatsiyasi — mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o'rtasidagi aloqalarning o'rnatilishi va mehnat faoliyatining tashkil etilishidagi eng muhim elementlardan biridir.

Mehnat mazmuni — ishlarning kasbiy mansubligi, ularning tarkibiy murakkabligi, bajarishdagi izchilligi bilan belgilanadigan mehnat elementlari bo'lib, xodimning mehnat predmetlari va vositalari bilan o'zaro munosabatga kirishuvidir.

Mehnat qurollari — odamlar moddiy boyliklar yaratishda, mehnat predmetlariga, obyektlariga ta'sir ko'rsatishda qo'llaniladigan asbob-uskunalar; ular ish qurollari, mashinalar, mexanizmlar va boshqalardan tarkib topadi.

Mehnat reduksiyasi — murakkab mehnatni oddiy mehnatga aylantirish demak.

Mehnat resurslari — o'zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to'plamidir.

Mehnat shartnomasi — xodim bilan ish beruvchi o'rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo'yicha ishni ichki mehnat tartibiga bo'ysungan holda taraflar kelishuvi, shuningdek, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa me'yoriy hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqida kelishuv.

Mehnat taqsimoti — har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarining xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo'lishidir.

Mehnatni boshqarish shakllari — jarayon subyektlari va obyektlari tabiati, ularning o'zaro munosabatlari xarakterining aniq amaliy namoyon bo'lishi.

Mehnatni tashkil etish — nazariya va amaliyotga asoslangan holda korxonada ish jarayonlari unsurlarini uyushtirish tartibi va tamoyillari.

Omillar - mehnat unumdorligining o'zgarishiga ta'sir ko'rsatadigan harakatlantiruvchi kuchlar yoki sabablaridir.

Operatsiya — bir ish joyida yohud ishchilar guruhi tomonidan bajariladigan mehnat predmetini o'zgartirish bo'yicha mehnat harakatining tugal yig'indisidir.

Qiziqish - shaxsning u yoki bu narsaga qaratilgan bilish ehtiyojining namoyon

bo'lish shakli bo'lib, ijobiy his-tuyg'u uyg'otishi mumkin:

Qobiliyat - xodimda o'ziga yuklangan vazifalarni bajarish uchun kasb malakasi mavjudligi, etarli darajadagi jismoniy kuch quvvat va chidamlilik, uquvlilik, umumiy madaniyat borligi va shu kabilar kiradi.

Shaxsiy omil - faoliyat ko'rsatadigan (harakatda amalga oshiriladigan) ishchi kuchi bo'lib, o'z sifat ko'rsatkichlarining majmui bilan qarab chiqiladi.

Shaxsiy-insoniy omil - mehnat qilish qobiliyatidan iborat bo'lmish ish kuchi va uning faoliyat qilishidir.

Shaxsning ehtiyoji - insonda harakatga intilishini vujudga keltiruvchi biron narsaning yo'qligini anglashdir.

Tarif setkasi — razryadlar shkalasidan iborat bo'lib, ularning har biriga o'z tarif koeffitsienti berilgan va har qanday razryadning tarif setkasida ishning murakkabligiga qarab birinchi razryadga nisbatan ishning necha marta murakkabligini ko'rsatib turadi.

Tashkilot - yagona mehnat sharoitida, maqsadga yo'naltirilgan, mehnat mazmunida tashkil topgan odamlar birlashmasi. Tashkilotlarga odamlar mehnat faoliyati olib borish uchun birlashadilar.

Tashqi va ichki mehnat safarbarlik - har bir tashkilot, mehnat jamoasi ichki va tashqi menat safarbarligi ko'rinishlariga ega, ya'ni ma'lum bir guruhning ichida bu safarbarlik, o'zgarish ro'y bergan bo'ladi. Ichki va tashqi mehnat safarbarligi o'zaro bir-biri bilan bog'langan bo'ladi, o'zaro bog'liqlik nafaqat iqtisodiy-tashkiliy, balki ijtimoiy-psixologik xarakterga ega.

Tizim — bir-biri bilan o'zaro aloqadagi va tadrijiy bir butunligini tashkil qiluvchi unsurlar majmui.

Turmush darajasi — aholining zaruriy, moddiy va nomoddiy ne'matlar hamda xizmatlar bilan ta'minlanganlik hamda ularni iste'mol qilish darajasidir.

Xizmatchilar - rahbar va mutahassislarga boshqaruvga doir qarorlar ishlab chiqish hamda amalga oshirishda axborot xizmati ko'rsatuvchi xodimlardir.

Yakka va guruhiy safarbarlik — ijtimoiy-iqtisodiy yoki ijtimoiy-psixologik holatlar bilan, ya'ni ijtimoiy-iqtisodiy holatlardan kelib chiqadi yoki guruhlar xulq-atvori xatti-harakatlarga moda, taqlid qilish, shov-shuvlarga bog'liq bo'ladi.

Yalpi milliy mahsulot (YaMM) - bir yil davomida pirovard natijada yaratilgan va bozor narxida hisoblangan barcha mahsulot va xizmatlardir.

ADABIYOTLAR RO‘YXATI

I. O‘zbekiston Respublikasi qonunlari, Vazirlar Mahkamasi qarorlari, Prezident farmonlari, qarorlari, farmoyishlari va I.A.Karimov asarlari

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Тошкент.: Ўзбекистон. 2003.
2. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида» ги Қонуни (янги таҳрир). -Т.: Адолат, 1998.
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 14 сентябрдаги “2005 йилнинг 1 октябридан бошлаб иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида”ги Фармони. “Халқ сўзи” 2005 йил 15 сентябр.
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 24 июн “Тадбиркорлик субъектларининг хўжалик соҳасидаги ҳуқуқбузарликлари учун молиявий жавобгарлигини эркинлаштириш тўғрисида”ги Фармони. “Халқ сўзи” газетаси, 2005 йил 25 июн.
5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 20 июн “Микрофирмалар ва кичик корхоналарни ривожлантиришни рағбатлантириш борасидаги қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармони. “Халқ сўзи” газетаси, 2005 йил 21 июн.
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 14 июн “Бозор ислохотларини чуқурлаштириш ва иқтисодий янада эркинлаштириш соҳасидаги устувор йўналишлар амалга оширилишини жадаллаштириш чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармони. “Халқ сўзи” газетаси, 2005 йил 15 июн.
7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 14 июн “Тадбиркорлик субъектларини ҳуқуқий ҳимоя қилиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармони. “Халқ сўзи” 2005 йил 16 июн.
8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 16 феврал “Уй-жой қурилиши ва уй-жой бозорини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори. “Халқ сўзи” газетаси, 2005 йил 17 феврал.
9. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 2 сентябр “Муддатли ҳарбий хизматни ўтаб бўлган фуқароларни хизматдан бўшатиш ҳақида ҳамда Ўзбекистон Республикаси Қуролли кучларига навбатдаги чақирув тўғрисида”ги Қарори. “Халқ сўзи” 2005 йил 3 сентябр.
10. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 4 февралдаги “Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидаларни тасдиқлаш тўғрисида”ги Қарори. Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорлар тўплами. Нашр этувчи Ўзбекистон Республикаси Президенти Аппарати Ишлар Бошқармаси.

11. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 20 октябрдаги “2005 йилнинг тўққиз ойида мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ҳамда иқтисодиётни ислоҳ қилиш ва эркинлаштириш жараёнларини чуқурлаштириш юзасидан устувор вазифаларни амалга оширилиши” муҳокамасининг мажлиси. “Халқ сўзи” газетаси, 2005 йил 21 октябр.

12. Ўзбекистон Республикаси ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг 2005 йил 1-чорак асосий якунлари тўғрисидаги ҳисоботидан. “Халқ сўзи” газетаси, 2005 йил 6 май.

13. Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида. -Т.: Ўзбекистон, 1995.

14. Каримов И.А. Инсон, унинг ҳуқуқи ва эркинликлари ҳамда манфаатлари – энг олий қадрият. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А. Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 13 йиллигига бағишланган тантанали маросимида 2005 йил 7 декабрдаги сўзлаган маърузаси.

15. Каримов И.А. Бизнинг бош мақсадимиз – жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ этишдир. –Тошкент.: “Ўзбекистон”, 2005.

16. Президент Ислам Каримовнинг Вазирлар Маҳкамасининг 2004 йилда мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2005 йилда мамлакатни иқтисодий ислохотларни чуқурлаштиришнинг асосий йўналишларига бағишланган мажлисидаги маърузаси. “Халқ сўзи”, 2005 йил 19 январ.

17. Каримов И.А. “Ўзбекистон демократик тараққиётнинг янги босқичида” –Т.: “Ўзбекистон” 2005.

18. Каримов И.А. «Бизнинг бош мақсадимиз – жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ этишдир». Т., 2005.

II. Mahalliy darsliklar, o'quv qo'llanmalar va ma'ruza matnlari

19. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: Меҳнат, 2004.

20. Холмўминов Ш.Р., Хакимов Х., Боқиева И., Маҳкамбоев А. Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили (Ўқув қўлланма). –Т.: Ўзбекистон Ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти, 2004.

21. Агапова Т.А., Серегина С.Ф. Макроэкономика. Учебное пособие. – Киров.: АСА, 2003

22. Хайдаров М., Каланова М. Макроиқтисодий таҳлил (Ўқув қўлланма) . –Т.: Ўзбекистон Ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти, 2004.

23. Ирматов М., Хайдаров М. Ижтимоий-иқтисодий ривожланишни прогнослаш (Ўқув қўлланма). –Т.: Ўзбекистон Ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти, 2004.

III. Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi va Yevropa davlatlaridagi darsliklar

24. Алле М. Глобализация: разрешение условий занятости и экономического роста. –М.: ТИЕС, 2003.
25. Васильев В.Ю. Рынок труда в условиях «шведской модели»: проблемы и решения. Учебное пособие. –М.: МГИМО (У) МИД России, 2004.
26. Карпова Ю.А. Введение в социологию инноватики. Учеб. пособ. –СПб.: Питер, 2004.
27. Куторжевский Г.А. Экономика. Основы теории. Учеб. пособие. –М.: ЗАО изд. «Экономика», 2004.
28. Кушлин В.И. Траектории экономических трансформаций. –М.: ЗАО изд. Экономика, 2004.
29. Плакся В.И. Безработица. –М.: РАГС, 2004
30. Продолжительность занятости и трудовая мобильность. –М.: ТИЕС, 2003.
31. Рязанцев Д. Зарплата и кадры. Секреты работы. –СПб.: БХВ-Петербург, 2004.
32. Тарасевич А.С., Гребенников П.И. Макроэкономика. Учебник. –М.: Юрайт, Издаг, 2004.
33. Зборовский Г.Е., Шуклина Е.А. Социология образования: Учебное пособие. М.: Гардарики, 2005.
34. Силласте Г.Г. Экономическая социология. –М.: «Гардарики», 2005.
35. Радаев В.В. Экономическая социология. –М.: ГУ ВШЭ, 2005.
36. Галко И.К., Ломоносов Е.З. Экономическая социология. Белорусская наука, 2005 г.
37. Рязанцев И.П., Халиков М.С. Экономическая социология. Региональный аспект. Академический проект, 2005 г.
38. Верховин В.И., Зубков В.И. Экономическая социология: Монография. Издательство «РУДН», 2005.
39. Кобак О. Экономическая социология: Учебное пособие. –М. ФУАинформ. 2002.
40. Кравченко А.И. Социология для экономистов. –М.: Юнити, 2000.
41. Шаталова Н.И., Бурносова Н.М. Управление персоналом на производстве. –М.: «ЮНИТИ». 2003.
42. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. –М.: 2002.
43. Николаева И.П. Ресурсы инноваций. –М.: 2003.
44. Шленова Ю.В. Управление инновациями. –М.: «Высшая школа». 2003.
45. Волгина Н.А., Одегова Ю.Г. Экономика труда (Социальное трудовое отношение). Экзамен. –М.: 2002.
46. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. Учебное пособие. –М.: Инфра-М. 2001.
47. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. Любимова Н.Н., Куракова Л.П.

48. Остапенко Ю.М. Экономика и социология труда: -М.: 2001.
49. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси. -Т.: «Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси» нашриёт уйи. 2004.
50. Рахимова Д.Н., Абдурахмонов О.К., Закирова И.К. Образовательный маркетинг и рынок труда. -М.: Изд-во «Сов. Писатель». 2005.

IV. Mahalliy, Mustaqil davlatlar hamdo'stligi va Evropa davlatlari monografiya, oynomalardagi ilmiy maqolalar

51. Каримов И.А. “Халқимиз фаровонлигининг барқарор ўсишини таъминлаш-устувор вазифа” // «Халқ сўзи», 2001 йил 12 январ.
52. Абдурахманов К.Х.. Стратегический партнерства. // Управление персоналом. №2. январь, 2006.
53. Худойбердиев З. Дунё мамлакатларида демографик жараёнлар. // Ўзбекистон иқтисодиёти. №2, 2005.
54. Кумков А.. Ключ к успеху — «ключевых людях». // Управление персоналом. №2. январь, 2006.
55. Верховин В.И., Зубков В.И. Экономическая социология: Монография. Издательство РУДН» - 2005.
56. Черныш М.Ф. Социальные институты и мобильность в трансформирующемся обществе: Монография. М.: Гардарики, 2005.

V. Foydalanilgan doktorlik va nomzodlik dissertatsiyalari

57. Худойбердиев З.Я. «Развитие системы подготовки кадров для сферы предпринимательства» 08.00.10. Народонаселение и экономика труда. Докторская диссертация. Ташкент: ИЭ АН Республики Узбекистан, 15 май 2002.
58. Аллахвердиева Л.М., «Формирование и развитие системы социальной защиты системы в условиях переходной экономики Узбекистана» 08.00.10. Народонаселение и экономика труда. Докторская диссертация. Ташкент: ИЭ АН Республики Узбекистан, 23 апрель 2003.
59. Гулямов С.С. Управление персоналом в коммерческом банке (на примере Республика Узбекистан). 08.00.05. — Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда). Кандидатская диссертация. Москва: РЭА им. Г.В.Плеханова, 27 июня 2001.
60. Шоюсупова Н.Т. «Экономический механизм функционирования и регулирования рынка труда в условиях рыночных реформ в Узбекистане» 08.00.10. Народонаселение и экономика труда. Кандидатская диссертация. Ташкент: ИЭ АН Республики Узбекистан, 17 январь 2000.

VI. Foydalanilgan magistrlik dissertatsiyalari va bitiruv malakaviy ishlari

61. Турсунов О.Т. «Малакали кадрларни тайёрлашни такомиллаштиш» Магистрлик диссертацияси иши. 2005 йил июн ойи.
62. Хайдаров Қ.Қ. «Аҳоли даромадларининг шаклланиши ва уни ошириш

йўллари» Магистрлик диссертацияси иши. 2004 йил июн ойи.

63. Имомов В.А. «Аҳолини иш билан бандлигини оширишни такомиллаштириш» Магистрлик диссертацияси иши. 2004 йил июн ойи.

64. Умрзоқов Н.А. «Ўзбекистоннинг демографик хусусиятлари ва иш билан бандликнинг ҳолати» Магистрлик диссертацияси иши. 2005 йил июн ойи.

65. Исмоилов Р. «Ўзбекистон Республикасида маҳаллий кадрларни тайёрлаш ва уни бошқариш» Битирув малакавий иши 2005.

66. Имомназаров У. «Республика ва унинг ҳудудларида ишсизликни камайтириш ва янги иш ўринларини яратиш усуллари» Битирув малакавий иши 2005.

67. Хўжаев А. «Аҳоли даромадларининг табақалашуви ва истеъмол саватчасининг ҳолати» Битирув малакавий иши 2005.

68. Рузиматов О. «Ижтимоий меҳнат миграцияси» Битирув малакавий иши 2005.

VII. Xalqaro anjumanlar tezisi va materiallari

69. Максакова Л., Син С. Трудовая миграция и предпринимательства в Узбекистане. 16-е Международные Плехановские чтения. –Москва. 2003 г.

70. Шарифуллина Т.А. Проблемы предложения кадров для системы предпринимательства. 17-е Международные Плехановские чтения. –Москва. 2004 г.

71. Шоюсупова Н.Т. Особенности современных миграционных процессов в развитии рынка труда в Узбекистане. 17-е Международные Плехановские чтения. –Москва. 2004г.

72. Абдувалиев С.К. О теоретических основах муниципальной кадровой политики. Тезисы докладов. Часть 1, 19-е Международные Плехановские чтения. –Москва. 2006г.

73. Тохирова Х.Т. Особенности регулирования социально-трудовых отношений в современных условиях. Тезисы докладов. 18-е Международные Плехановские чтения. –Москва. 2005г.

VIII. Me'yoriy hujjatlar

74. Ўзбекистон Республикасининг имтиёзли пенсия таъминоти ва меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича меърий ҳужжатлари тўплами. Тошкент, «Адолат», 2000 йил.

75. «Ўзбекистон Республикаси аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органларини хўжалик харажатлари ва уларда ахборот технологияларини яратиш харажатларини қоплаш жамғармасини ташкил этиш ва маблағларни сарфлаш тартиби тўғрисида» Йўриқнома, 2001 йил апрел ойи.

76. Меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ишга жойлаштиришга муҳтож шахсларни аниқлаш услубияти бўйича ўқув-услубий қўлланма. –Т.: 2002.

IX. Pedagogik va axborot texnologiyalar bo'yicha o'quv adabiyotlar, uslubiy ko'rsatmalar

77. Голиш Л.В. Технологии обучения на лекциях и семинарах в экономическом вузе. Под редакцией академик АНРУз. Гуламов С.С. -Т.: ТГЭУ, 2005.

78. Голиш Л.В. Введение в технологизацию обучения в экономическом вузе. -Т.: ТГЭУ, 2005.

79. Охунова Г.Н. Образовательная технология по курсу маркетинг в сфере образования. -Т.: ТГЭУ, 2005.

80. Назарова Ф.М. Образовательная технология по учебному предмету лизинговые операции. -Т.: ТГЭУ, 2005.

X. Statistik to'plamlar, internet yangiliklari, veb-saytlar

81. <http://geeklog.Tenaganita.Net/article.ForeignWorkersinKoreanSociety.Saturday.March05.2005>.

82. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги маълумотлари. Демографический ежегодник Узбекистана. Т.: 2004. 285-287 стр.

83. O'zbekiston iqtisodiyoti. 2005 № 8. 77- bet. Социальное развитие и уровень жизни населения в Узбекистане, 2003.

84. www.econweb.ru – Rossiya Federatsiyasining “Iqtisodiy sotsiologiya” oynomasi sayti.

85. www.ovsem.com/user/sprf - Ijtimoiy reformaning sotsiologik jihatlari haqida bahs yurituvchi internet veb-sahifasi.

86. <http://group27.narod.ru/ucheba/ecsoc.html> - “Iqtidodiy sotsiologiya” ga oid eng so'nggi maqolalar veb-sayti.

87. <http://www.catalog.rol.ru/rus/hirate.aspx?ulid=1369305> – “Fan va ta'lim” nomli Rossiya Federatsiyasi veb sayti.

88. <http://mavica.ru/directory/rus/20552.html> - “Sotsiologik ta'lim” haqida g'oyalarni o'zida jamlagan veb sahifa.

89. www.ssea.runnet.ru – Saratov Davlat sotsial-iqtisodiyot universitetining rasmiy sayti.

90. www.soc.pu.ru – Sankt-Peterburg Davlat Universiteti “Sotsiologiya” fakultetining rasmiy sayti.

91. www.people.nnov.ru/jg/soc.html - “Iqtisodiy sotsiologiya” fanidan Ma'ruzalar dasturining internetdagi electron manzili.

92. <http://realdialectics.com> - “Iqtisodiy sotsiologiya” fanidan o'quv qo'llanmalar, darsliklar va uslubiy dasturining internetdagi electron bazasi.

MUNDARIJA

Kirish.....	5
1-BOB. IQTISODIY SOTSIOLOGIYA FAN SIFATIDA.....	10
1.1. Iqtisodiy sotsiologiya fanining predmeti va vazifalari.....	10
1.2. Amaliy sotsiologik tahlil usullari.....	15
1.3. Iqtisodiy sotsiologiya fanining rivojlanishi.....	19
Qisqacha xulosalar.....	23
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	23
Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati.....	23
Internet veb-saytlari.....	24
2-BOB. IJTIMOY-IQTISODIY TIZIM VA MEHNAT.....	25
2.1. Ijtimoiy-iqtisodiy guruh va tizim tushunchalari.....	25
2.2. Ijtimoiy va ijtimoiy-iqtisodiy guruh haqida.....	29
2.3. Ijtimoiy-iqtisodiy tizimda mahalliy kadrlar tizimi.....	33
Qisqacha xulosalar.....	39
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	39
Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati.....	39
Internet veb-saytlari.....	40
3-BOB. TASHKILOTLAR SOTSIOLOGIYASI.....	41
3.1. Tashkilotlarning ijtimoiy mazmuni, shakllari, tizimga oid qirra va funksiyalari.....	41
3.2. Tashkilotlarga ijtimoiy guruh nuqtai nazaridan qarash.....	44
3.3. Tashkiliy va mehnat munosabatlarining ijtimoiy tahlili.....	47
Qisqacha xulosalar.....	50
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	50
Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati.....	50
Internet veb-saytlari.....	50
4-BOB. AHOLINING ISH BILAN BANDLIGI – IJTIMOY- IQTISODIY MUNOSABATLAR KATEGORIYASI SIFATIDA.....	52
4.1. Ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati.....	52
4.2. Aholi ish bilan bandligining ijtimoiy-demografik xususiyatlari, omillari va qarama-qarshiliklari.....	54
4.3. Respublikada aholi turmush darajasi holati tahlili va uni oshirish yo'llari.....	59
Qisqacha xulosalar.....	67
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	67
Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati.....	67
Internet veb-saytlari.....	68

5-BOB. IJTIMOIIY-MEHNAT SAFARBARLIGI.....	69
5.1. Ijtimoiy mehnat safarbarligining mohiyati, turlari, ko'rinishlari, tahlil qilish usullari hamda uning vazifalari.....	69
5.2. Ijtimoiy-mehnat safarbarligi migratsiyasi (ko'chirish).....	72
5.3. Yangi ish o'rinlarini yaratish.....	79
Qisqacha xulosalar.....	80
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	80
Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati.....	80
Internet veb-saytlari.....	81
6-BOB. MEHNATNI ASOSLASHNING ASOSIY NAZARIYASI.....	82
6.1. Mehnat doirasida asoslash va asoslarning mohiyati, turlari va darajalari....	82
6.2. Mehnatni asoslashning mexanizmlari. Mehnatni tahlil qilish.....	84
6.3. Asosiy ijtimoiy va ahloqiy ehtiyojlar va ularni mehnat nuqtai nazaridan asoslashning ahamiyati.....	88
Qisqacha xulosalar.....	90
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	90
Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati.....	91
Internet veb-saytlari.....	91
7-BOB. IJTIMOIIY-IQTISODIY STRUKTURA, DAROMAD VA JAMOATCHILIK FIKRI.....	92
7.1. Ijtimoiy-iqtisodiy guruhlar.....	92
7.2. Boylik va qashshoqlikka doir ijtimoiy qarashlar. Daromadlardagi farqlarning ijtimoiy nisbiyligi va yashash minimumi.....	99
7.3. Jamoatchilik fikri nuqtai nazaridan ijtimoiy-iqtisodiy guruhlar.....	103
Qisqacha xulosalar.....	106
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	106
Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati.....	106
Internet veb-saytlari.....	107
8-BOB. MEHNAT ZIDDIYATLARI.....	108
8.1. Mehnat ziddiyatlarining mohiyati, turlari, ko'rsatkichlari va ijtimoiy strukturasi.....	108
8.2. Mehnat ziddiyatlarining kelib chiqish sabablari.....	111
8.3. Mehnat ziddiyatlarini hal qilish.....	114
Qisqacha xulosalar.....	116
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	116
Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati.....	117
Internet veb-saytlari.....	117
9-BOB. MEHNATDAN QONIQISH VA IJTIMOIIY QONIQISH.....	118
9.1. Mehnatdan qoniqish - mehnatga munosabatning tavsifi sifatida.....	118
9.2. Mehnatdan qoniqishning turlari va strukturasi.....	120
9.3. Mehnatdan qoniqishning omillari.....	121

Qisqacha xulosalar.....	124
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	125
Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati.....	125
Internet veb-saytlari.....	125
10-BOB. INNOVATSION VA CHETLAB O'TILGAN MEHNAT XULQ- ATVORI (XATTI-HARAKATI).....	126
10.1. Innovatsion xulq-atvorning asosiy kategoriyalari.....	126
10.2. Innovatsion xatti-harakatning ijtimoiy pozitsion tahlili.....	129
10.3. Og'ma mehnat xulq-atvori: mazmuni va omillari.....	130
Qisqacha xulosalar.....	134
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	134
Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati.....	135
Internet veb-saytlari.....	135
11-BOB. MEHNATNI RAG'BATLANTIRISH VA IQTISODIY MEHNAT XULQ-ATVORI.....	136
11.1. Rag'batlantirish, uning mohiyati, maqsadi, strukturasi va uning mehnat doirasida paydo bo'lishi.....	136
11.2. Mehnatni rag'batlantirishning samaradorligi shart-sharoitlari.....	139
11.3. Ijtimoiy-qiyosiy motiv (ko'rinish) va mehnatni rag'batlantirish.....	141
Qisqacha xulosalar.....	144
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	144
Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati.....	145
Internet veb-saytlari.....	145
12-BOB. MULK, XUSUSIYLASHTIRISH VA INSON OMILL.....	146
12.1. Mulk va xususiylashtirishning strukturasi.....	146
12.2. Mulk va xususiylashtirishning mehnat xulq-atvoriga ta'siri.....	148
12.3. Zamonaviy iqtisodiy o'sish nazariyalari.....	149
Qisqacha xulosalar.....	151
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	152
Tavsiya etilgan adabiyotlar ro'yxati.....	152
Internet veb-saytlari.....	152
Iqtisodiy sotsiologiya fanini o'qitishda yangi pedagogik texnologiyalarni qo'llashning o'ziga xos xususiyatlari.....	153
Izohli lug'at.....	160
Adabiyotlar ro'yxati.....	164
Mundarija.....	170

CONTENTS

Introduction.....	5
CHAPTER 1. ECONOMIC SOCIOLOGY AS A COURSE.....	10
1.1. Subject and tasks of “Economic sociology”.....	10
1.2. Learning methods of practical sociology.....	15
1.3. Development of “Economic sociology”.....	19
Summary.....	23
Questions for Review.....	23
Recommended Literature.....	23
Web Resources.....	24
CHAPTER 2. SOCIOECONOMIC SYSTEM AND LABOR.....	25
2.1. Meaning of socioeconomic group and system.....	25
2.2. About social and socioeconomic group.....	29
2.3. Local personnel system in socioeconomic system.....	33
Summary.....	39
Questions for Review.....	39
Recommended Literature.....	39
Web Resources.....	40
CHAPTER 3. SOCIOLOGY OF ORGANIZATIONS.....	41
3.1. Social meaning and types of organizations, and their functions.....	41
3.2. Organizations as social groups.....	44
3.3. Social analysis of organizational and labor relations.....	47
Summary.....	50
Questions for Review.....	50
Recommended Literature.....	50
Web Resources.....	50
CHAPTER 4. EMPLOYMENT AS A CATEGORY OF SOCIOECONOMIC RELATIONS.....	52
4.1. Socioeconomic meaning of employment.....	52
4.2. Social-demographic characteristics, factors and problems of population occupancy.....	54
4.3. Analysis of living standards of population in the republic and ways of their improvement.....	59
Summary.....	67
Questions for Review.....	67
Recommended Literature.....	67
Web Resources.....	68
CHAPTER 5. SOCIAL LABOR MOBILIZATION.....	69
5.1. Essence, types, and analyzing methods of social labor mobilization and	

its tasks.....	69
5.2. Migration of social labor mobilization.....	72
5.3.Creating new workplaces.....	79
Summary.....	80
Questions for Review.....	80
Recommended Literature.....	80
Web Resources.....	81
CHAPTER 6. MAIN THEORY OF LABOR PROVING	82
6.1. Labor basis and essence, types and stages.....	82
6.2. Mechanisms of labor proving. Analyzing of labor.....	84
6.3. Major social and behavioral needs and importance of proving from point of labor.....	88
Summary.....	90
Questions for Review.....	90
Recommended Literature.....	91
Web Resources.....	91
CHAPTER 7. SOCIOECONOMIC STRUCTURE, INCOME AND PUBLIC OPINION	92
7.1. Socioeconomic groups	92
7.2. Public opinion about wealth and poverty. Social relativity of income differentiation and minimum for living standards.....	99
7.3. Public opinion on socioeconomic groups.....	103
Summary.....	106
Questions for Review.....	106
Recommended Literature.....	106
Web Resources.....	107
CHAPTER 8. LABOR CONTRADICTIONS	108
8.1. Essence, types, indicators and social structure of labor contradictions..	108
8.2. Reasons of labor contradictions origins.....	111
8.3. Solutions of labor contradictions.....	114
Summary.....	116
Questions for Review.....	116
Recommended Literature.....	117
Web Resources.....	117
CHAPTER 9. SATISFACTION FROM WORK AND SOCIAL SATISFACTION	118
9.1. Satisfaction from work – as a characteristics of labor.....	118
9.2. Types and structures of labor satisfaction.....	120
9.3. Factors of satisfaction from work.....	121
Summary.....	124
Questions for Review.....	125
Basic Literature.....	125

Web Resources.....	125
CHAPTER 10. INNOVATIONAL AND EVADED LABOR BEHAVIOR.....	126
10.1. Main categories of innovational behavior.....	126
10.2. Social positional analysis of innovational behavior.....	129
10.3. Deviated labor behavior: meaning and factors.....	130
Summary.....	134
Questions for Review.....	134
Recommended Literature.....	135
Web Resources.....	135
CHAPTER 11. LABOR MOTIVATION AND ECONOMIC LABOR BEHAVIOR.....	136
11.1. Essence, goals and structure of motivation and its derivation from labor.....	136
11.2. Conditions of labor motivation efficiency.....	139
11.3. Social comparison motives and labor motivation.....	141
Summary.....	144
Questions for Review.....	144
Recommended Literature.....	145
Web Resources.....	145
CHAPTER 12. PROPERTY, PRIVATIZATION STRUCTURE AND HUMAN FACTOR.....	146
12.1. Structure of property and privatization.....	146
12.2. Effects of property and privatization on labor behavior.....	148
12.3. Modern theories of economic growth.....	149
Summary.....	151
Questions for Review.....	152
Basic Literature.....	152
Web Resources.....	152
Methodical instruction for using leading pedagogical and information technology.....	153
Glossary.....	160
List a literature.....	164
Contents.....	170

**S.E.XOLMUROTOV,
N.T.SHOYUSUPOVA**

IQTISODIY SOTSILOGIYA

O'quv qo'llanma

Nashr uchun mas'ul:

O'zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg'armasi direktori
Qurbonmurod Jumayev

Muharrir:

Sh.Saydaliyev

Musavvir va texnik muharrir:

A.Mamasoliyev, N.Ortiqov, Sh.Tojiyev

Musahhihlar:

Sh.Irzojev, M.Aminjonova

Internetdagi rasmiy saytimiz: www.tseu.uz, www.makroiqtisodiyot.narod.ru

Elektron pochta manzili: info@tseu.uz, anvar36@mail.ru

Terishga berildi 04.10.2005 y. Bosishga ro'xsat etildi 20.11.2005 y.

Qog'oz formati 60x84 1/16 Ofset bosma usulida bosildi.

Nashr bosma tabog'i 11,0. Nusxasi 500.

Buyurtma №129

O'zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot
jamg'armasi nashriyoti, 700000, Toshkent,
J.Neru ko'chasi, 1-uy.

«AVTO-NASHR» sho'ba korxonasi
bosmaxonasida chop qilindi.

700005, Toshkent shahri, 8-mart ko'chasi, 57-uy.



Xolmurotov Salim Eshbekovich
Toshkent Davlat Iqtisodiyot Universiteti
“Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi”
kafedrasining katta o‘qituvchisi. U 3 ta o‘quv
qo‘llanma, 2 ta modul va 15 dan ortiq ilmiy
maqolalar muallifi.

Ilmiy ishlarining asosiy mavzusi bozor
munosabatlari sharoitida aholining ish bilan
bandlik tarkibi va uni takomillashtirish.



Shoyusupova Nargiza Turg'unovna
Toshkent Davlat Iqtisodiyot Universitetining
«Mehnat iqtisodi va sotsiologiyasi» kafedrasida
dotsenti, iqtisod fanlari nomzodi.

Respublika Fan va texnologiyalar Markazi-
ning buyurtmasiga asosan ko‘plab ilmiy
izlanishlarda ishtirok etib kelmoqda. Ilmiy ishlari
mehnat bozorining faoliyat ko‘rsatishi va mehnat
migratsiyasi muammolariga bag‘ishlangan.