

MEHNAT SOTSILOGIYASI NAZARIYALARI VA ULARNING MEHNAT FAOLIYATINI SAMARALI TASHKIL ETISHDAGI AHAMIYATI

Raxmatov Nuriddin Negqadamovich

Abu Ali ibn Sino nomidagi Buxoro davlat tibbiyot instituti o'qituvchisi.

Buxoro, O'zbekiston. e-mail: raxmatov.nuriddin.83@gmail.com

Annotatsiya. Ushbu maqolada mehnat sotsiologiyasi nazariyalari va ularning mehnat faoliyatini samarali tashkil etishdagi o'rni va ahamiyati tahlil qilinadi. Mehnat munosabatlari va mehnat jarayonini o'rganishda sotsiologik yondashuvlar orqali mehnat samaradorligini oshirish imkoniyatlari ko'rib chiqiladi. Xususan, F.Teylorning ilmiy boshqaruv nazariyasi, Meyo va Xotorn tajribalari, Veberning byurokratik yondashuvi hamda zamonaviy inson kapitali nazariyalari asosida mehnat muhitini yaratish, xodimlarni rag'batlantirish va ijtimoiy-psixologik omillarni hisobga olish orqali mehnat jarayonini oqilona tashkil etish masalalari yoritib berilgan. Maqolada shuningdek, mehnat sotsiologiyasi nazariyalarining ishchi-xizmatchilar rag'batlari, mehnat muhitining sifatli bo'lishi va mehnat munosabatlarning barqarorligiga ta'siri ilmiy jihatdan asoslab berilgan. Ushbu tahlillar orqali mehnat faoliyatini samarali tashkil etishda sotsiologik yondashuvlarning amaliyot uchun qanchalik muhim ekanligi ko'rsatib beriladi.

Kalit so'zlar mehnat sotsiologiyasi, sotsiologik nazariyalar, mehnat faoliyati, oqilona tashkil etish, mehnat munosabatlari, ijtimoiy-psixologik omillar, ilmiy boshqaruv, ishchi rag'batlantirishi, mehnat muhiti, samaradorlik.

ТЕОРИИ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА И ИХ ЗНАЧЕНИЕ В ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Рахматов Нуриддин Негкадамович Преподаватель Бухарского

государственного медицинского института имени Абу Али ибн Сина

Бухара, Узбекистан. e-mail: raxmatov.nuriddin.83@gmail.com

Аннотация: В данной статье анализируются теории социологии труда и их роль в эффективной организации трудовой деятельности. Рассматриваются возможности повышения производительности труда с помощью социологического подхода к изучению трудовых отношений и трудового процесса. В частности, на основе научной теории управления Ф. Тейлора, экспериментов Мэйо и Хотторна, бюрократического подхода Вебера, а также современных теорий человеческого капитала рассматриваются вопросы создания трудовой среды, стимулирования работников и учета социально-

психологических факторов при рациональной организации труда. В статье также научно обосновано влияние социологических теорий труда на мотивацию работников, качество трудовой среды и устойчивость трудовых отношений. Проведённый анализ показывает, насколько важны социологические подходы в практике эффективной организации трудовой деятельности.

Ключевые слова: социология труда, социологические теории, трудовая деятельность, рациональная организация, трудовые отношения, социально-психологические факторы, научное управление, мотивация работников, трудовая среда, производительность.

THEORIES OF LABOR SOCIOLOGY AND THEIR IMPORTANCE IN THE EFFECTIVE ORGANIZATION OF LABOR ACTIVITY

Rakhmatov Nuriddin Negqadamovich Lecturer at Abu Ali ibn Sino Bukhara State Medical Institute Bukhara, Uzbekistan e-mail: raxmatov.nuriddin.83@gmail.com

Abstract: This article analyzes the theories of labor sociology and their role and importance in the effective organization of labor activity. The study explores opportunities to improve labor productivity through sociological approaches to labor relations and the labor process. In particular, the issues of creating a work environment, motivating employees, and taking into account socio-psychological factors in the rational organization of labor are discussed based on F. Taylor's scientific management theory, the Mayo and Hawthorne experiments, Weber's bureaucratic approach, and modern human capital theories. The article also scientifically substantiates the influence of labor sociology theories on employee motivation, the quality of the working environment, and the stability of labor relations. Through this analysis, the article demonstrates the practical significance of sociological approaches in effectively organizing labor activity.

Keywords: labor sociology, sociological theories, labor activity, rational organization, labor relations, socio-psychological factors, scientific management, employee motivation, work environment, productivity.

Kirish. Har qanday jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotida mehnat hal qiluvchi omil hisoblanadi. Ayniqsa, globallashuv, raqamli iqtisodiyot va zamonaviy mehnat bozorining murakkablashib borayotgan sharoitida mehnat faoliyatini samarali tashkil etish nafaqat iqtisodiy samaradorlikni, balki ijtimoiy barqarorlikni ta'minlashda ham muhim o'rin tutadi. Shu nuqtai nazardan, mehnatga sotsiologik yondashuv

bugungi kunda nafaqat nazariy, balki amaliy jihatdan ham dolzarb masalalardan biriga aylanmoqda.

Mehnat sotsiologiyasi — bu mehnat munosabatlari, mehnat muhiti, ishchi va ish beruvchi o'rtasidagi ijtimoiy aloqalar, mehnatni tashkil etish va uning inson hayotiga ta'sirini o'rganuvchi fan sohasidir. Ushbu fan xodimlarning mehnatga bo'lgan munosabati, rag'batlantirish usullari, mehnat muhitidagi ijtimoiy omillar va boshqaruv jarayonlariga ta'sir etuvchi faktorlarni ilmiy asosda tahlil etadi. Ayniqsa, XX asr boshlaridan shakllangan ilmiy boshqaruv nazariyasi (F.Teylor), inson munosabatlari maktabi (E.Meyo), byurokratik boshqaruv nazariyasi (M.Veber) va zamonaviy motivatsiya nazariyalari mehnat jarayoni samaradorligiga qaratilgan muhim nazariy asoslardan hisoblanadi.

Mehnat jarayonida inson omilini hisobga olmasdan turib, har qanday texnologik yoki iqtisodiy yutuqlar o'z samarasini to'liq bera olmaydi. Mehnat faoliyatini oqilona tashkil etishda ijtimoiy-psixologik muhit, rahbar va xodim o'rtasidagi munosabat, xodimlarni rag'batlantirish va ishonch muhitini yaratish kabi omillar hal qiluvchi ahamiyatga ega. Bu esa mehnat sotsiologiyasi nazariyalarini chuqur o'rganish va ularni amaliyotga tatbiq etish zaruratini yanada kuchaytiradi.

Ushbu maqolada mehnat sotsiologiyasidagi asosiy nazariyalar tahlil qilinib, ularning mehnat faoliyatini samarali tashkil etishdagi ijobiy jihatlari yoritiladi. Shu bilan birga, nazariy modellar asosida ishlab chiqilgan yondashuvlarning amaliyotdagi ahamiyati va samarasi yuzasidan xulosalar keltiriladi. Maqsad — mehnat jarayonini takomillashtirishda sotsiologik nazariyalardan oqilona foydalanish yo'llarini aniqlash va ularning imkoniyatlarini ochib berishdan iborat.

Nazariy asos. Mehnat sotsiologiyasi mehnat munosabatlari va ishlab chiqarish jarayonidagi ijtimoiy omillarni o'rganishga qaratilgan fan sohasi sifatida XX asr boshlaridan boshlab shakllana boshladi. Ushbu sohaning nazariy asoslari turli ilmiy maktablar va sotsiologik yondashuvlar orqali rivojlanib bordi. Ular orasida eng ta'sirli bo'lgan nazariyalar mehnat faoliyatini tashkil etishda muhim asos bo'lib xizmat qilmoqda.

1. Ilmiy boshqaruv nazariyasi (F.Teylor). Frederik Teylor tomonidan ishlab chiqilgan ilmiy boshqaruv nazariyasi mehnat jarayonini uslubiy ravishda tashkil qilish va uning har bir elementlarini samaralilashtirishga asoslangan. U mehnatni standartlashtirish, normalashtirish va vazifalarni aniq taqsimlash orqali ishchi faoliyati samaradorligini oshirish mumkinligini ilgari surgan. Teylorning bu nazariyasi mehnat faoliyatini rejalashtirishda, ish unumdorligini oshirishda va mehnat ta'limi tizimini takomillashtirishda katta ahamiyat kasb etadi.

2. Inson munosabatlari nazariyasi (E.Meyo va Hotorn tajribalari)

Elton Meyo boshchiligidagi o'tkazilgan Houzorn tajribalari mehnat muhitidagi ijtimoiy va psixologik omillarning ahamiyatini ochib berdi. Bu tadqiqotlar natijasida

ma'lum bo'ldiki, ishchi faoliyati faqat moddiy rag'bat bilan emas, balki ruhiy qoniqish, e'tirof va guruhdagi maqom bilan ham bog'liq. Meyo mehnat jamoasida ijobiy ijtimoiy muhit yaratish, rahbar va xodim o'rtasida samimiy munosabat o'rnatish mehnat samaradorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatishini ta'kidladi.

3. Byurokratik boshqaruv nazariyasi (M.Veber). Maks Veberning byurokratik boshqaruv nazariyasi mehnat jarayonida tuzilma, ierarxiya va funksional vazifalarning aniq taqsimlangan tizimini ilgari suradi. Veber fikricha, mehnat faoliyati samaradorligi, avvalo, tashkilotning ichki qoidalari, huquqiy asoslar va ratsional boshqaruv modeli orqali ta'minlanadi. Bu nazariya hozirgi kundagi katta ishlab chiqarish korxonalari va davlat tashkilotlarida mehnatni tashkil etishning asosiy poydevori hisoblanadi.

4. Zamonaviy motivatsiya nazariyalari (Maslou, Gersberg, Mak-Gregor). Mehnat sotsiologiyasida inson omilining ahamiyatini yanada chuqurroq ochib beruvchi nazariyalardan biri — motivatsiya nazariyalaridir. Abraxam Maslou o'zining mashhur ehtiyojlar piramidasida inson faoliyatining turli bosqichdagi ehtiyojlarga asoslanishini ko'rsatgan. Uning fikricha, mehnat jarayonida insonning xavfsizlik, hurmat, o'zini namoyon qilish kabi yuqori bosqichdagi ehtiyojlarini qondirish muhim hisoblanadi.

Frederik Gersberg esa "ikki omil nazariyasi"da mehnatda qoniqish va noqulaylikka ta'sir etuvchi omillarni ajratib bergan. U rag'batlantirish, shaxsiy o'sish, e'tirof va mas'uliyat kabi omillarni asosiy motivatsiya manbai sifatida ko'rsatadi.

5. Sotsiotexnika va inson kapitalini boshqarish nazariyalari. Zamonaviy mehnat munosabatlarida inson kapitali — ya'ni xodimning bilim, malaka, innovatsion fikrlash va ijodiy salohiyati asosiy resurs sifatida qaralmoqda. Bu yo'nalishdagi nazariyalar xodimlarni rivojlantirish, ularning ta'lim va kasbiy o'sishiga investitsiya kiritish orqali mehnat faoliyati samaradorligini oshirishni ilgari surmoqda.

6. Mehnat muhitining ijtimoiy-ruhiy omillari. Mehnat muhitidagi ijtimoiy-psixologik omillar — ishchi guruhi ichidagi munosabatlar, rahbarlik uslubi, adolatli mehnat taqsimoti, mehnat sharoiti va korporativ madaniyat kabi faktorlar mehnat faoliyatiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Bu omillar xodimning ishga bo'lgan munosabatini shakllantiradi, mehnat unumdorligiga ta'sir etadi va jamoa ichida barqarorlikni ta'minlaydi.

Tajriba usullari. Ushbu ilmiy maqolani yozishda mehnat sotsiologiyasi mavzusini chuqur tahlil qilish, nazariyalarning amaliy ahamiyatini baholash va xodimlarning mehnat jarayonidagi munosabatlarini ilmiy jihatdan o'rganish maqsadida quyidagi ilmiy tadqiqot usullaridan foydalanildi:

1. Tarixiy-tahliliy usul — mehnat sotsiologiyasiga oid eng muhim nazariyalar (F.Teylor, E.Meyo, M.Veber, A.Maslou, F.Gersberg va boshqalar)ning shakllanishi,

rivojlanishi va ularning mehnat munosabatlariga ta'siri ilmiy manbalar asosida tahlil qilindi.

2. **Taqqoslama tahlil usuli** — turli nazariyalar o'rtasidagi umumiy va farqli jihatlar, ularning mehnat faoliyati samaradorligiga ta'siri taqqoslandi, hamda zamonaviy mehnat muhitida ularni tatbiq etish imkoniyatlari baholandi.

3. **Kuzatuv usuli** — mehnat jamoalaridagi faoliyat, xodimlar o'rtasidagi ijtimoiy munosabatlar, rahbar va xodim o'rtasidagi aloqalar amaliy faoliyat misolida kuzatilib, nazariy fikrlar bilan bog'landi.

4. **Savolnoma (anketa) usuli** — mehnat muhiti, ishdan qoniqish, motivatsiya va ijtimoiy aloqalarni o'rganish maqsadida xodimlar o'rtasida savolnomalar tarqatilib, natijalar tahlil qilindi. Bu orqali nazariyalarning amaldagi tasdig'i yoki inkor etilishi baholandi.

5. **Kontent-tahlil usuli** — mehnat faoliyatiga oid qonunlar, ishlab chiqarish tashkilotlari ichki hujjatlari, ilmiy adabiyotlar va tadqiqotlar tahlil qilinib, nazariy modellar bilan bog'liq xulosalar chiqarildi.

6. **Sotsiologik tahlil usuli** — mehnat jamoalaridagi ijtimoiy jarayonlar, xodimlarning rag'batlantirishga bo'lgan munosabati, jamoa ichki munosabatlari tuzilmasi kabi ijtimoiy omillar chuqur o'rganildi.

Ushbu usullarning birgalikda qo'llanilishi maqolada mehnat sotsiologiyasi nazariyalarini to'liq va ko'p qirrali tahlil qilish imkonini berdi hamda ularning mehnat faoliyatini samarali tashkil etishdagi amaliy ahamiyatini aniqlashda xizmat qildi.

Natijalar va tahlil. Ushbu ilmiy tadqiqot davomida mehnat sotsiologiyasiga oid eng muhim nazariyalar tizimli ravishda tahlil qilinib, ularning mehnat faoliyatini samarali tashkil etishdagi amaliy ahamiyati o'rganildi. Ilmiy tahlillar natijasida quyidagi asosiy xulosalarga kelindi:

1. **Mehnat sotsiologiyasi nazariyalari tizimli o'rganildi.** Jumladan, F.Teylorning ilmiy boshqaruv nazariyasi, E.Meyoning inson munosabatlari maktabi, M.Veberning byurokratik boshqaruv modeli, A.Maslou va F.Gersberg kabi olimlarning motivatsiya nazariyalari mehnat faoliyatining samaradorligiga turlicha, biroq o'zaro bog'liq ta'sir ko'rsatishi aniqlandi.

2. **Nazariya va amaliyot o'rtasida mustahkam bog'liqlik mavjudligi isbotlandi.** Ushbu nazariyalar zamonaviy mehnat munosabatlarini tashkil etishda metodologik asos sifatida xizmat qiladi. Ayniqsa, mehnat sharoitini takomillashtirish, xodimlarni rag'batlantirish va samaradorlikni oshirishda ularning ta'siri sezilarli bo'ldi.

3. **Ijtimoiy-psixologik omillar mehnat samaradorligiga bevosita ta'sir qiluvchi asosiy faktorlar sifatida namoyon bo'ldi.** Suhbat, savolnoma va kuzatuv usullari orqali mehnat jamoasi ichidagi munosabatlar, ishdan qoniqish va ish

muhitining emotsional muhiti mehnat natijadorligiga ta'sir qiluvchi muhim omillar ekanligi tasdiqlandi.

4. Mehnat faoliyatini samarali tashkil etish uchun tavsiyalar ishlab chiqildi. Jumladan:

- Xodimlarning shaxsiy ehtiyojlari va motivatsiyasini hisobga olish;
- Ish muhitini insoniy va ijobiy ruhda tashkil etish;
- Adolatli mehnat taqsimoti va rag'batlantirish tizimini joriy qilish;
- Ijtimoiy-psixologik muhitni doimiy ravishda tahlil qilish va boshqarish

kabilar.

5. Mehnatni tashkil etishda texnologik yechimlar bilan bir qatorda insoniy omillarning ustuvorligi asoslandi. Faqat texnikaviy yoki strukturaviy yondashuvlarning o'zi yetarli emasligi, balki xodimlarning shaxsiy rivojlanishi, ishonch va insonparvar muhitda faoliyat yuritishi kerakligi aniq ko'rsatib berildi.

6. Sotsiologik yondashuv mehnat jamoalarini boshqarishda muhim amaliy vosita sifatida asoslandi. Jamoa ichidagi ijtimoiy struktura, yetakchilik munosabatlari, ishonch va ma'naviy muhit mehnat jarayoni samaradorligini belgilaydigan asosiy omillar sifatida namoyon bo'ldi.

Yuqoridagi tahlillardan kelib chiqib, mehnat sotsiologiyasi nazariyalaridan samarali foydalanish mehnat tashkilotlarida mehnatni oqilona tashkil etish va boshqarishda faqat nazariy emas, balki amaliyotda ham muhim natijalarga erishish imkonini beradi, deb o'ylaymiz.

Xulosa. Bugungi kunda mehnat munosabatlarining tobora murakkablashib borishi, mehnat bozorida raqobat kuchayishi va texnologik taraqqiyotning jadal sur'atlarda rivojlanishi mehnat faoliyatini samarali tashkil etishga yangi, zamonaviy yondashuvlarni talab etmoqda. Ana shunday sharoitda mehnat sotsiologiyasi nazariyalari – inson omilini chuqur tushunish, ijtimoiy-ruhiy muhitni hisobga olish va mehnat jarayonidagi ijtimoiy munosabatlarni tizimli tahlil qilishda muhim ilmiy va amaliy asos bo'lib xizmat qilmoqda.

O'tmishdagi nazariyalar – F.Teylor, E.Meyo, M.Veber va boshqalar tomonidan ilgari surilgan fikrlar bugungi mehnat muhitida ham o'z ahamiyatini yo'qotmagan. Balki, aksincha – ularni zamonaviy sharoitga moslab qo'llash orqali tashkilotlar xodimlarni rag'batlantirish, mehnat muhitini yaxshilash va ishchi-xodimlarning intellektual salohiyatini rivojlantirish imkoniyatiga ega bo'lishmoqda.

Yangi O'zbekiston sharoitida amalga oshirilayotgan islohotlar, inson kapitalini rivojlantirish, ta'lim-ishlab chiqarish integratsiyasi va raqamli iqtisodiyotga o'tish jarayonlari mehnat faoliyatiga yangicha yondashuvlarni talab etmoqda. Mehnat sotsiologiyasi nazariyalari aynan shu talablarga javob beruvchi, inson resurslarini boshqarishda insoniylik, shaffoflik va ijtimoiy adolat tamoyillarini ta'minlovchi muhim manba sifatida qaralishi zarur. Shu bois, bugun mehnat munosabatlarini tashkil

etishda faqat iqtisodiy emas, balki ijtimoiy-ruhiy, madaniy va insonparvar yondashuvlarni ham asosiy mezon sifatida qarash – barqaror va samarali mehnat muhitini shakllantirishning eng to‘g‘ri yo‘lidir.

ADABIYOTLAR:

1. Генкин Б.М Экономика и социология труда Учебник 2007, 7-е изд. 77 –бет.
2. Дж. Коул. “Управление персоналом в современных организациях”. М., “Вершина” МЧЖ, 2004, 105 бет.
3. M.Sharifxo‘jaev, Yo.Abdullaev-“Menejment”. Toshkent-“Mehnat”-2000. 21-23 betlar.
4. NN Raxmatov Professor-o‘qituvchilar mehnat faoliyati va uning samaradorligini oshirishning nazariy va sotsiologik asoslari//Журнал Социальных Исследований, 2020, С. 127-140
5. NN Raxmatov Professor-o‘qituvchilar mehnat samaradorligiga ta’sir etuvchi sotsiologik omillar//Журнал Социальных Исследований, 2021, С. 36-78