

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLY TA‘LIM, FAN VA INNOVATSOIN VAZIRLIGI**

NAMANGAN DAVLAT UNIVERSITETI

“Ijtimoiy fanlar” kafedrası

Bakalavriat yo‘nalishi: Sotsiologiya

MEHNAT VA BANDLIK SOTSILOGIYASI FANIDAN

O‘QUV-USLUBIY MAJMUA

Namangan

Tuzuvchilar:

S. Qozoqov – NamDU, “Ijtimoiy fanlar”
kafedrası o`qituvchisi.

Taqrizchi:

A.Abdulazizov - NamDU, “Ijtimoiy
fanlar” kafedrası dotsenti, s.f.n.

Ushbu majmua Namangan davlat universiteti Kengashining 20 yil ____ avgustdagi
____ -sonli yig'ilishida tasdiqlangan va foydalanishga tavsiya etilgan.

MUNDARIJA

- 1 **O'quv materiallar.....**
Ma'ruza va seminar mashg'ulotlar bo'yicha o'quv
materillar.....
- 2 **Mustaqil ta'lim mashg'ulotlari.....**
- 3 **Glossariy**
- 4 **Ilovalar.....**
Fan dasturi.....
Ishchi fan dasturi.....
Testlar.....
Tarqatma materiallar.....
Baholash mezonini.....

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

NAMANGAN DAVLAT UNIVERSITETI

«Ijtimoiy fanlar» kafedrası

«MEHNAT VA BANDLIK SOTSIOLOGIYASI» fani bo‘yicha

**MA‘RUZA VA SEMINAR MASHG‘ULOTI
bo‘yicha o‘quv materiallar**

MEHNAT VA BANDLIK SOTSILOGIYASI FANI BO'YICHA MA'RUZA VA SEMINAR MASHG'ULOTLARI

1-mavzu. Mehnat sotsiologiyasi fanining predmeti va mazmuni

Reja:

1. Mehnat haqidagi asosiy tushunchalar. Inson va jamiyatning rivojlanishida mehnatning ahamiyati.
2. Mehnatning mazmuni va xususiyati.
3. Mehnat sotsiologiyasining predmet sohasini aniqlashga qaratilgan yondoshuvlar va talqinlar.
4. Mehnat sotsiologiyasi fanining predmeti, maqsadi va vazifalari. fanning maqsad va vazifalari.
5. Mehnat sotsiologiyasining fanining kategoriyalari.

Mehnat faoliyati har vaqt ma'lum iqtisodiy-ijtimoiy sharoitlarga kiritilgan va u yoki bu kasbiy guruhlarga qarashlidir, ijtimoiy institutlar bilan bog'liq, vaqt va maydonda chegaralangan mehnat jamoasida axloqiy va ijtimoiy-psixologik iqlim bilan, ma'lum mulkchilik shakllari bilan. Quyida mehnat sharoitlar va shakllari uning tavsifi (jamoat yoki shaxsiy mehnat) va motivatsiya muammolari ko'rib chiqiladi.

Jamiyat taraqqiyotidagi barcha o'zgarishlar inson omilining faollashuviga, insonlarning mehnat va intellektual salohiyatidan imkon boricha unumli foydalanishga, barcha mehnatkashlarning ijodiy quvvatlarini to'la ishga solishga hamda shaxs bilan jamiyat va davlat o'rtasidagi qiziqish va munosabatlarning mutanosibligini ta'minlashga bog'liqdir. Jamiyat taraqqiyoti ijtimoiy fanlar oldiga juda katta vazifalarni qo'yimoqdaki, ularsiz jamiyatni o'rganish, yangilanish jarayonlarining istiqbolini belgilash va ilmiy-nazariy asoslarini yaratish mumkin emas. Jamiyat taraqqiyoti va barqarorligi ta'minlashda, belgilangan beshta tamoyilni amalga oshirishda mehnat sotsiologiyasi alohida o'rin egallaydi. Zero, sotsiologiya fanining bu yo'nalishi mehnat sohasidagi ijtimoiy-mehnat munosabatlari, iqtisodiy-ijtimoiy munosabatlarni o'rganadi va ularni boshqa omillar bilan birga boshqarishni ta'minlaydi. Mehnat sotsiologiyasining yaratilishi ancha uzoq, tarixga ega va katta manbalarga ega bo'lsa ham hali u fan sifatida to'la shug'ullanmagan. Mehnat sotsiologiyasi bo'yicha olib borilgan nazariy va amaliy sotsiologik tadqiqotlar juda katta izlanishlar lozimligini ko'rsatmoqda. Lekin hozirgi kunda qo'limizdagi bor uslub va uslubiyotlar, tajriba natijalari mehnat sohasidagi ijtimoiy siyosatni chuqur o'rganib jamiyatning barcha tarmoqlaridan mehnatni to'g'ri tashkil qilishga mehnatga adolatli haq to'lashni ta'minlashga va ohir oqibatda mehnat unumdorligi doimo oshib borishini ta'minlashga imkon yaratadi. Mehnat sotsiologiyasi mehnat sohasi bo'yicha barcha sotsial axborotlarni to'plashga, ishlab chiqarish zaxiralaridan to'la foydalanishga, hamda mehnatni boshqarishni optimal strategiyasi va taktikasini belgilashga xizmat qiladi.

O'zbekistonda taraqqiy ettirishda mehnat sotsiologiyasi va uning xalq xo'jaligidagi o'rnini katta ahamiyat kasb etish bilan birga mamlakatda huquqiy va demokratik tizimni rivojlantirishga, sotsial adolat o'rnatishga, mehnat unumdorligining doimo oshib borishiga yordam beradi. Bozor munosabatlari sharoitida mehnat sotsiologiyasining oldiga nazariy hamda amaliy jihatdan mehnat muamolarini to'la-tukis yechib berishni va uning istiqbollari belgilashni hayotning o'zi qo'yimoqda. Bugungi kunda mehnatni boshqarishning barcha turkum omillarini hisobga oluvchi axborotlar bazasini yaratish va uning sotsiologik monitoringini yaratish maqsadga muvofiqdir.

Umumiy mehnat o'zida murakkab tuzilishni tasavvur etadi. Buning natijasida u to'la fanlar qatorida o'rganish mavzusi bo'lib hisoblanadi. Mehnat sotsiologiyasida tahlil qilishning birnecha yo'nalishlari ajratiladi: biznes ishlab chiqarish va hokazolarni boshqarishning tuzilishi va iyerarxiyasini o'rganuvchi tashkilotlar sotsiologiyasi; u yoki bu faoliyatning afzalliklarini o'rganuvchi kasblar sotsiologiyasi, qimmatboho orientatsiyalar, kasbga layoqatlilik va boshqalar; mehnat faoliyati ijtimoiy jarayon sifatida; mehnat unumdorligini oshiruvchi ijtimoiy omillar; texnologik va ijtimoiy sharoitlarning mehnat munosabatlariga ta'siri va h.

Shubhasiz, nisbatan bir kichik bobning o'zida qo'yilgan muammolarning barcha aspektlarini

ko'rib chiqish mumkin emas. Ulardan ba'zi eng muhimlarida to'xtab o'tamiz. Bizni o'rtacha saviyadagi nazariya ko'proq darajada qiziqtiradi.

Ijtimoiy-iqtisodiy nuqtai nazardan mehnat insonlarning tabiatga to'g'ridan-to'g'ri ta'siri jarayonidan iborat bo'lib, uning natijasida istemol bahosi, moddiy va manaviy manfaat paydo bo'ladi. Marksning fikricha, bu «shunday jarayonki, unda inson o'z xususiy faoliyati bilan tabiat va o'zi o'rtasidagi modda almashuvini vositalaydi, boshqaradi va nazorat qiladi». Ushbu mualliflarning asarlaridan yana bir fikrni keltirishimiz kerak, ya'ni mehnat butun inson hayotida birinchi va asosiy shart –sharoitdir, chunonchi shu darajadagi, biz aytishimiz kerak; mehnat insonni o'zini yaratadi. Mehnat biz tomondan kishilik jamiyati hayoti faoliyati asosiy shakli, turmushining muhim sharti sifatida ko'rib chiqiladi. Mehnat tarixan jamiyatni tabiatdan, insonni bo'lsa hayvonot olamidani ajralishiga sabab bo'ldi va imkon tug'dirdi.

Mehnat jarayoni o'z ichiga uch lahza kiritadi; 1) insonning foydali faoliyati yoki mehnatning o'zi; 2) mehnat mavzusi, ya'ni bu faoliyatning nimaga yo'naltirilganligi; 3) ishlab chiqarish qurollari, bular bilan inson ushbu mavzuga ta'sir ko'rsatadi.

Insoniyatning turli rivojlanish bosqichlarida mehnat davr ijtimoiy munosabatlarining rivojlanish ko'rsatkichlari hisoblangan turli shakllarda ko'rinadi.

Hozirgi paytda biz doimo eshitib turadigan ikkita o'xshash tushinchalarni taqsimlashimiz zarurdir: yakka tartibdagi mehnat va yakka tartibdagi mehnat zonasini bildiradi bu mehnatning texnologik taqsimoti tarkibiy qismidir. Yakka tartibdagi mehnat faoliyati – mehnatning iqtisodiy taqsimoti tarkibiy qismidir. Bu fuqarolarning ijtimoiy foydali faoliyati bo'lib, u alohida bir shaxs va uning oila azolari shaxsiy mehnatiga asoslangan. Bunday faoliyat asosini shaxsiy mulkda bo'lgan mehnat vositasi, uy joy binosi va qurilmalari, yer, ishlab chiqarish maxsulotlari,, transport vositalari va hokazolar. Yakka tartibdagi mehnat faoliyati jamiyat ichidagi mehnatning taqsimlanishi elementi bo'lib qatnashadi.

«Mehnat shartlari»toifasi muhim ahamiyatga ega. Uning asosiy tavsifini aniqlovchi tafsilotlarga berilmasdan, faqat mehnat sharoiti normal va zararli bo'lishi mumkinligini aytib o'tishimiz kerak. Normal sharoitlardagi ish inson salomatligiga aniq zarar keltirmaydi. Zararli mehnat sharoitlari(shaxtalarda, domna va marten pechlarida, kimyoviy ishlab chiqarishning bazi sexlarida va boshqa joylarida ishlash) inson salomatligi uchun xaflidir ko'pincha inson hayotini tahdidga soladi. Bundan tashqari, mehnat sharoitlari sotsiologlar tomonidan ekstremal, nisbatan normal va qulay sharoitlarga bo'linadi. Ko'p hollarda ular mehnat mazmuni va uni tashkil qilishga bog'liqdir. Mehnatni tashkil qilish deganda odatda, moddiy mehnat bilan jonli mehnatning bog'lanish tartibi, usullari va shakli tushuniladi(inson jihozlar, mashinalar asboblar). Mehnatni tashkil qilish ishchi joylari, mehnat taqsimoti va uning kooperatsiyasi, ishning taqsimlanishi va nazorat kabi muhim elementlarga asoslanadi. So'ngi element iqtisodiy vositalar, sotsial sanksiyalar va huquqiy normalar qo'llanishini bildiradi.

2-mavzu. Xorijiy ilmiy maktablar tarixi

Reja:

1. Mehnat sotsiologiyasining vujudga kelishi va rivojlanishi
2. Mehnat va uning jamiyat hayotidagi roli haqidagi g'oyalar genezisi
3. Mehnat sotsiologiyasining mushobirlari (qarashlar, g'oyalar)
4. Mehnat sotsiologiyasining klassik va zamonaviy nazariyalari

Mehnat bashariyat, uning moddiy ishlab chiqarishi rivojlanishining turli bosqichlarida turlicha tavsiflandi. Mehnatga nisbatan qarashlar va uning mazmunining talqini ham, mehnatning insonlar hayotidagi roli ham jiddiy ravishda o'zgardi. Uzoq vaqt mobaynida mehnatning u yoki bu turiga nisbatan g'oyat tabaqalangan yondashuv ustunlik qildi. Jismoniy mehnat – dehqon, hunarmand, ovchining mehnati, ya'ni bevosita moddiy ne'matlar ishlab chiqaruvchi mehnat erkin insonning munosib faoliyati sifatida qabul qilinmadi. Falsafiy asarlarda va badiiy matnlarda mehnatning qishloq xo'jaligi mahsulotini yetishtirish, maishiy, kundalik turmush buyumlarini yaratish bilan bog'liq turlarining ta'rifi deyarli uchramaydi.

Agar hatto mualliflar mehnatning ushbu turlari haqida fikr yuritib ko'rgan bo'lsa ham, ular hayvonning xatti-harakatini, mehnat qurollaridan foydalanishni ta'riflashdan kam farq qildi. Mehnat faoliyatining turlarini amalga oshirish texnologiyasi hech kimni qiziqitirmadi – mahsulot (tovar) faqat u yoki bu ehtiyojlarni qoniqtirish lozim bo'lgan darajada qiziqitiri. Real tarixiy amaliyotda mehnat doimiy o'zgarishlarga duchor bo'ldi, buning natijasida insonning o'zi, uning bilimlari, malakasi va ko'nikmalarining ham, mehnat vositalari va buyumlarining shakli o'zgardi. Mehnatni baholash, unga nisbatan munosabat, mehnat ishtirokchilari o'rtasidagi o'zaro hamkorlik alohida ahamiyat kasb etdi.

Jismoniy mehnatning rolini tushunishga va unga bo'lgan munosabatga mehnatga nisbatan diniy qarashlar katta ta'sir ko'rsatdi. Mehnatning faqat bitta turi – ijodiy mehnat: rassom, yozuvchi, arxitektor, musiqachi va shu kabilarning mehnati e'tiborga loyiq deb hisoblandi. Mehnatning faqat ushbu turlari erkin insonning munosib mashg'ulotlari sifatida qabul qilindi. XIX asrga qadar jismoniy mehnatda jamiyat tomonidan hurmat qilinishi, qadrlanishi va etirof etilishi lozim bo'lgan hech narsani ko'rishmadi. Ish beruvchini faqat yakuniy natija qiziqitirdi: nima ishlab chiqarildi, nimani iste'mol qilish (sotish) mumkin, bundan olinadigan foyda qanaqa. Insoniyat tarixida mavjud bo'lgan turli tasavvurlar insonning mehnat jarayonidagi determinatsiyalovchi rolini, mehnatning jamiyat uchun ahamiyatini ta'kidlagan holda, ozmi yoki ko'pmi mehnatni ijtimoiy hodisa sifatida tushunish imkonini berdi. Tarixiy rivojlanishning turli bosqichlarida insonning mehnatini anglab yetish bosqichlarini ko'rib hiqamiz.

Mehnat va uning jamiyat hayotidagi roli haqidagi g'oyalar genezisi

Qadimiy dunyoda katta inshootlar qurilishida ishchi kuchi, materiallar va vaqtdan tashkiliy foydalanish, qadimda mehnat haqida muayyan tasavvurlar mavjud bo'lgan bo'lishi lozimligidan dalolat berib turibdi. Biroq, inson faolligining asosi sifatida mehnat bir xil darajada jozibali emas edi. Bunga sabab shuki, quldorlik davriga xos bo'lgan umumiy belgilar bilan bir qatorda muayyan quldorlik jamiyatlari ular madaniyatining o'ziga xos xususiyatlarida, shu jumladan mehnatni tushunishda namoyon bo'luvchi o'z jihatiga ega edi. SHu tariqa, qadimiy hind va qadimiy Xitoy falsafasida mehnatning hech qanday barqaror kontseptsiyalari mavjud emas.

Qadimgi Xitoyda mehnat to'g'risidagi tasavvur uning ahamiyatini, birinchidan, «kuli» (qora ishchi) mehnati (achchiq ter) – og'ir, jismoniy, mashaqqatli mehnat va «ganba» mehnati (quruq ter) – aqliy, ijodiy mehnat;

ikkinchidan, dehqonchilik mehnati (u «ildiz»deb nomlanardi) hamda hunarmand va savdogar mehnati («bo'ta») sifatida tushunish bilan bog'liq edi.

Qadimiy hind falsafasida ham mehnat to'g'risida tugallangan tasavvur mavjud emas. Mehnat brahman olimlar ishlarida katta o'rin tutmagan. O'zlarining hukumronlik qiluvchi sinfga mansubligi tufayli ular quyi tabaqa qismati hisoblangan amaliy faoliyat bilan qiziqmagan holda ontologik va gnoseologik masalalar bilan shug'ullanishdi. SHunday bo'lsa-da, inson mehnati, ularning fikriga ko'ra, keyingi avlodlarga nimanidir qoldirish uchun insondagi bor narsani ko'paytirishi kerak. Ushbu qoida sharofati bilan yirik irrigatsiya tizimlari, qasrlar, saroylar va ko'plab shaharlarni qurish mumkin bo'ldi. Mehnatga alohida o'rin berilmagan Xitoy va hind falsafasidan farqli o'laroq, yunon-rum tsivilizatsiyasi ijtimoiy-iqtisodiy tadqiqotlarda mehnat to'g'risida muhim jihatlarni mujassam ettirgan.

Antik ijtimoiy fikrda mehnat to'g'risidagi ayrim mulohazalar Ksenofontda (eramizdan avvalgi 430-355 yy.) uchraydi. U mehnat taqsimoti va uning shartlilik haqidagi to'xtalib, universal mehnatning zaif tomonlarini va mehnat taqsimotining ustunliklarini ta'kidladi.

Mehnat to'g'risida e'tiborga loyiq fikrlar Platon (eramizdan avvalgi 427-347 yy.) va Aristotel (eramizdan avvalgi 384-322 yy.) ishlarida keltirilgan. Platon nafaqat ijtimoiy mehnat taqsimotining ahamiyatini, balki mehnat orqali tarbiyalash va mashg'ulotlarni tanlashning muhimligini ham ta'kidladi. Mehnat taqsimotini o'z anglashidan kelib chiqqan holda, Platon har bir kishi faqat bitta faoliyat turi bilan shug'ullanishi lozim, deb hisoblardi. Mehnat taqsimoti haqidagi ta'limot – Platonda davlatni qurishning asosiy tamoyili hisoblanadi. K.Marks uni «mishr tabaqaviy tuzumining afinacha ideallashtirish» sifatida ta'rifladi.

Aristotelning qarashlari Platonning qarashlaridan ancha farq qildi. Uning iqtisodiy masalalarga taalluqli bo'lgan fikrlari, birinchi navbatda, almashuv (ayirboshlash) va iste'mol qiymatini farqlashi katta qiziqish uyg'otadi. Uning mehnatning jismoniy va aqliy turlarga bo'linishi to'g'risidagi tasavvurlari g'oyat mazmunli – shu tariqa u quldorlik ijtimoiy tizimini oqladi.

Qadimgi Rim rivojlanishining alohida bosqichlarida ijtimoiy iqtisodiy munosabatlardagi (birinchi galda mulkchilik munosabatlardagi) o'zgarishlar inson mehnati haqidagi tasavvurlarni ham belgilab berdi. Masalan, Katon Starshiy (eramizdan avvalgi 234-149 yy.) o'z ta'limotida qullar mehnatidan maqbul

foydalanishga alohida e'tibor qaratdi. Seneka Lutsiy (eramizdan avvalgi 4 y. oxiri – eramizning 65 y.), Aristoteldan farqli ravishdaya, insonlar o'z tabiatiga ko'ra teng, ularning notengligi esa ijtimoiy munosabatlar natijasida yuzaga keladi, deb hisoblardi. Lukretsiy Kar (eramizdan avvalgi 99-55 yy.) o'zining «Ashyolar tabiati» nomli kitobida jamiyatning rivojlanishini inson ijodiy mehnatining paydo bo'lishi bilan bog'liq uzluksiz jarayon sifatida tasavvur qilishga urindi.

Mehnat haqidagi o'rta asrlar tasavvurlari ushbu davrda ijtimoiy fikrning umumiy turg'unligini aks ettiradi. Mehnat inson va tabiatning o'zaro hamkorligiga nisbatan o'ziga xos qarashlarga ega bo'lgan diniy ta'limotlar va nazariyalar tadqiqotlarining predmetiga aylandi.

Avgustin (354-430) va Foma Akvinskiy (1225-1274) asarlarida mehnat nasroniy ta'limoti nuqtai nazaridan ko'rib chiqilgan, unda mehnat Hudo tomonidan jazo deb hisoblangan. Lekin ular hayotning turli sharoitlari bilan belgilanadigan mehnatning farqlarini ham e'tirof etishdi. Avgustin o'zining «Hudo tomonidan yog'dirilgan do'l haqida» nomli asarida mehnatga nisbatan nafratli munosabatni inkor etadi va aqliy mehnat bilan bir qatorda jismoniy mehnatni ham ulug'laydi.

F.Akvinskiyning («Teologiyalar summasi») ta'kidlashicha, jismoniy mehnat bilan jamiyatning quyi qatlamlariga mansub insonlar shug'ullanishlari lozim – bunda uning qarashlari qulodorlik jamiyati mutafakkirlarining qarashlariga mos kelardi.

Ibn Xaldunning (1332-1406) («al-Muhaddima») talqini mehnatni o'rta asrlardagi nasroniycha tushunishdan farq qiladi. Mehnat uning nazarida – barcha boyliklar manbai. Ibn Xaldun – inson amaliy faoliyatining ahamiyatini anglagan o'rta asrlardagi yagona mutafakkir. Uning ta'kidlashicha, mehnat – inson mavjud bo'lishining dastlabki sharti. Ibn Xaldun mehnat taqsimotiga katta e'tibor qaratdi. Uning hisoblashicha, mehnat taqsimoti inson faoliyatining tabiatidan va hamkorlik qilish zaruratidan kelib chiqadi. U mehnat taqsimotining ikkita xilini ajratdi: alohida mehnat taqsimoti (har qanday inson faolligining dastlabki sharti) va jamiyat rivojlanishi jarayonida hamda uning qishloq va shahar mehnatkashlariga tabaqalanishida paydo bo'ladigan umumiy mehnat taqsimoti. Ibn Xaldunning ko'plab g'oyalari va fikrlari bugungi kunda ham o'zining dolzarbligini saqlab qolgan, birinchi navbatda bu ijtimoiy mehnat taqsimotining sotsiologik jihatlariga taalluqli.

Kapitalizmning paydo bo'lishi bilan protestant harakati yuzaga keldi, protestantlar cherkovining katolik cherkovdan ajralishi yuz berdi. Protestant etikasi doirasida mehnatni boshqacha tushunish paydo bo'ldi.

Har qanday ijodiy tashabbusni istisno etuvchi katolik cherkov ta'limotidan farqli o'laroq, protestantizm barcha dindorlardan o'z e'tiqodini ish bilan tasdiqlashini talab qildi. Bu bilan protestantizm dunyoviy va darvishona turmush tarzining alohida ajratilishini inkor etdi va mehnatning umumiy zarurligini ta'kidladi.

Mehnat jismoniy va aqliy salomatlik uchun muhim rol o'ynaydi, degan fikrni ilgari surdi Martin Lyuter (1483-1546). Uning ta'kidlashicha, ishlay oladigan har bir kishi ishlashi kerak, chunki mehnat nafaqat jamiyatning umumiy asosi, balki ibodat qilishning hameng yaxshi usuli. Jan Kalvin (1509-1564) mehnatni Lyuter nuqtai nazaridan tushunishdan kelib chiqib, shunday ta'kidladi: mehnat – diniy majburiyat. E'tiqod xo'jalik mehnati bilan oqlanadi.

3-mavzu. Mehnat sotsiologiyasining rivojlanishi, strukturasi va vazifalari

Reja:

1. Inson (ishchi) mehnat jarayonining sub'ekti sifatida
2. Mehnat sotsiologiyasining asosiy tushunchalari

Inson – har qanday ishlab chiqarish jarayonining markaziy siyosiy hisoblanadi. Uning ishtirokisiz, uning ijodiy va birlashtiruvchi funksiyalarisiz barcha ishlab chiqarish operatsiyalari – mehnat qilish mexanizmlari, mehnat qurolari va buyumlari jonsiz. Ishlab chiqarishning barcha boshqa omillarini bir yaxlitlikka birlashtiruvchi inson omili haqida aynan shu ma'noda gapirish mumkin (va zarur). Ishlab chiqarishning inson omili – unga mehnat jarayonining tarkibiy qismi sifatida alohida talablar qo'yiladigan zaruriy qism. Bunday yondashuv fuqaro, ma'naviy hayot ishtirokchisi va yaratuvchisi sifatida insonning rolini va ahamiyatini (uning o'ziga xosligini) mutlaqo pasaytirmaydi.

Insonning ishlab chiqarishdagi hal qiluvchi roli shu bilan shartlanganki, birinchidan, inson – ishlab chiqarishning tashkil etuvchi asosi. Agar inson bo'lmasa, ishlab chiqarishning barcha tarkibiy qismlari temir, metall, qandaydir binolar, inshootlar uyumiga aylanadi. Inson ishlab chiqarish hayotining shunchaki ishtirokchisi, qismi emas, balki u ishlab chiqarishning barcha omillari va sharoitlarini birlashtiruvchi tarkibiy qismni o'zida namoyon etadi. Insonning undovchi kuchisiz nafaqat texnika va texnologiyaning ishlashidagi qandaydir o'zgarishlarni kutib, balki mehnatda yashiringan ijtimoiy zaxiralarni harakatga keltirib ham bo'lmaydi. Boshqacha aytganda, hammasi ishchidan kelib chiqadi va unga bog'liq. Mehnat quroli qanchalik mukammal bo'lmasin, insonsiz u ishlab chiqarishning oldida turgan muammolarni hal etmaydi.

Ikkinchidan, ishlab chiqarishning inson omili haqida gap ketganda, ishchi nafaqat muayyan ne'matlar iste'molchisi sifatida, balki ularning yaratuvchisi sifatida ham qabul qilinadi. Mehnat jarayonining aksariyat ishtirokchilari o'z ishini yaxshilashga intilishadi. Ko'plab insonlar ishlab chiqarish zaxiralarini qidirib topish ijodiy qobiliyatiga ega bo'lib, o'z mehnatini ya'nada ma'noli qilish istagi bilan yashaydi. Muayyan tadqiqotlar shuni ko'rsatmoqdaki, bir qator ishlab chiqarishlarda, hatto iqtisodiyotning pasayishi, ishsizlik, qisman bandlik va bozor islohotlarining amalga oshirilishi jarayonidagi majburiy tanaffuslar sharoitida ham ko'pchilik ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarishga nisbatan mas'uliyatli yondashuvni saqlab qoldi va ishlab chiqarish faoliyatini yaxshilash zaxiralarini izlashda davom etdi.

Uchinchidan, mehnat unumdorligi, ishlab chiqarish samaradorligining o'sishi, mehnat faoliyati jarayonida yuz berayotgan o'zgarishlar va yaxshilanishlar provardida insonga bog'liq. XX asr mobaynida sanoatda mehnat unumdorligi 100-140 marta oshganligini raz, inson imkoniyatlaridan foydalanishning eng muhim ko'rsatkichi deb hisoblash mumkin.

To'rtinchidan, inson omili ishlab chiqarish va ishchilar manfaatlarining o'zaro bog'liqligi haqida gap ketganda o'zini yaqqol namoyon etadi. Inson mehnat jarayonida ishtirok etgan holda har qanday mehnat aktsiyasini bajarayotib, ishlab chiqarish uchun nima talab etilishini va bu o'zining shaxsiy manfaatlari bilan qanchalik uyg'unlashishini tushunadi. Agar ushbu uyg'unlikni inson kuzatmasa, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning ijtimoiy xarajatlari harakatga keldi: kadrlar qo'nimsizligi, mehnatdan qoniqish hosil qilmaslik, nizolar va ishlab chiqarish jarayonini murakkablashtiruvchi va og'irlashtiruvchi boshqa omillar. Ishlab chiqarish vazifalari insonlar, jamoa, ishlab chiqarish tashkilotining ijtimoiy talablari bilan qanchalik bog'liqligini tushunmaslik inson omilidan foydalanishga to'sqinlik qiladi.

Va, nihoyat, inson omili mustaqil emas, balki boshqa omillar bilan birgalikda amal qiladi. Hatto u sotsiologiya nuqtai nazaridan ko'rib chiqilgan holatda ham inson omili maxsus tahlil uchun ajratiladi. SHu bilan birga bizni iqtisodiy, ijtimoiy-ruhiy va hatto fiziologik yondashuvlardan to'liq ajratib qo'yish mumkin emasligini tushunishimiz kerak. Mehnatga nisbatan sotsiologik yondashuvni tavsiflagan holda, biz ijtimoiy parametrlarni hisobga olishimiz lozim, chunki ular mehnatning yakuniy natijasiga ta'sir ko'rsatadi. Ijtimoiy mehnat zaxiralari o'zining samaradorligi bo'yicha ishlab chiqarishning boshqa tarkibiy qismlariga qaraganda g'oyat samarali bo'lishi mumkinligini tushunish darkor.

1967 yilda kichik Genri Ford bejizga o'ziga qarashli korporatsiyaning samaradorligiga

baho berayotib XX asrning 40-60-yillarida ijtimoiy mehnat zaxiralaridan foydalanish samaradorligi ishlab chiqarishdagi texnik va texnologik yangiliklardan qolishmaganligini ta'kidlamagan.

Bularning barchasi mehnat sotsiologiyasi o'z e'tiborini ishchining imkoniyatlari va qobiliyatlariga, ularni amalga oshirish sharoitlariga, ishlab chiqarish jarayonida shaxsiy manfaatlarni jamiyat manfaatlari bilan uyg'unlashtirish yo'llariga qaratishini ta'kidlash imkonini beradi. Boshqacha aytganda, gap nafaqat ishlab chiqarish ehtiyojlariga javob beradigan, balki unga nisbatan talabni ham shaxsiy, ham jamoaviy manfaatlardan kelib chiqib o'zi ifodalaydigan sub'ekt sifatida ishchi haqida borayapti.

Inson omili – iqtisodiy hayot sub'ekti sifatida ishchining aynan ushbu ma'nosi qaysidir ma'noda ko'plab ishlab chiqarishlarning amaliy hayotida ham, ilmiy tahlilida ham anglab yetilmoqda, bu sotsiologik tadqiqotlarda o'z aksini topdi. Bizning nazarimizda, hayot sotsiologiyasiga xos bo'lgan bunday yondashuv mehnat sotsiologiyasining diqqat markaziga muayyan ijtimoiy-iqtisodiy sharoitda ongi va xatti-harakatini qo'yadi. Ushbu yondashuv tobora keng yoyilib bormoqda, chunki u ham nazariy, ham empirik darajalarda, har qanday amaliy tadqiqotlarda bir xil darajada ilmiy savollarga ham, amaliyot ehtiyojlariga ham javob berishga qodir. Ishlab chiqarish ishchisining “iqtisodiy (ijtimoiy, guruhiy, yakka tartibdagi) ongi”, “iqtisodiy yoki mehnat xatti-harakati (faoliyati, harakati)”, “ishlab chiqarish muhiti” tushunchalaridan foydalangan holda mehnatkash sotsiolog ilmiy natijalarning izchilligini ta'minlaydi, mehnat sohasidagi real siljishlar va rivojlanish tendentsiyalarini ko'rish, insonning mehnat faoliyatidagi ziddiyatlar va nizolar haqida yaqqol tasavvur qilish imkonini beradi. Insonlar mehnatidan samarali foydalanishning ilmiy va amaliy ahamiyatga molik natijalariga aynan shu asosda erishish mumkin. Buning uchun ishlab chiqarishning inson omilini talqin etishning operatsional darajasiga o'tish uchun sotsiologiya tushunchasi haqida to'xtalish lozim.

Mehnat sotsiologiyasining asosiy tushunchalari

Birinchi galda “mehnat”, “ish”, “xatti-harakat”, “faoliyat” tushunchalari nima bilan farq qilishini ko'rib chiqamiz. Oddiy ijtimoiy-iqtisodiy leksikada ushbu tushunchalar ko'pincha bir narsani anglatadi, lekin tadqiqotchi yoki amaliyotchining afzal bilishi va kasbiy malakasiga qarab ishlatiladi. Aksariyat holatlarda mazkur atamalar insonning o'zgartiruvchi harakatining u yoki bu jihatlarini aks ettirgan holda bitta narsaning turli qirralarini anglatadi.

Oksford ingliz tili lo'g'atiga ko'ra, «mehnat» (labour) so'zi birinchi marta 1776 yilda hamjamiyatning moddiy ehtiyojlarini qondirishga yo'naltirilgan jismoniy sa'y-harakatni» belgilash uchun ishlatildi. Bunga qadar fanda ham, hayotda ham «ish» tushunchasi qo'llanilardi: aniqrog'i, u yoki bu – harbiy, dehqonchilik, hunarmandchilik, savdo funktsiyalarini bajarish jarayoni u bilan belgilanardi.

Tarixiy amaliyotda «ish» tushunchasi inson o'zini qandaydir tabiatdan alohida, mustaqil hodisa sifatida anglab yetgan vaqtdan boshlab qo'llanilib kelmoqda. Bunda nafaqat «ish» so'zi, balki uning funktsiyalari - qildim, amalga oshirdim, erishdim (ovladim, terdim, himoyaladim, jang qildim va h.k.) ishlatildi.

Ish bevosita iste'mol tovarlari va xizmatlarini qo'ga kiritish bilan bog'liq edi va shuning uchun ushbu so'z hech qachon davlatni (yoki uning bo'g'inlarini) boshqarish bilan band bo'lgan, ijodga (badiiy, ilmiy) sho'ng'igan insonlarga nisbatan qo'llanilmagan. Ish qandaydir mexanik va hatto majburlash ohangiga ega edi, shuningdek, mashinalar, mexanizmlarning ishlashi ham ushbu so'z bilan belgilandi. Bir muncha vaqt o'tgach mazkur atama tashkilotlarning faoliyat ko'rsatishini ham anglata boshladi.

4-mavzu. Mehnat va bandlik sotsiologiyasi asosiy kategoriyalari

Reja:

1. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida
2. Mehnat bozori: tushunchalari va ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati

Moddiy ne'matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish ikkita zarur tarkibiy qismdan: bir

tomondan, moddiy resurslar (xomashyo, asbobuskunalar va hokazo)dan va ikkinchi tomondan, inson resurslaridan, ya'ni kasb malakalari va bilimlariga ega bo'lgan xodimlardan iborat. Boshqacharoq qilib aytganda, mamlakat aholisining bir qismi bo'lgan inson resurslari moddiy resurslar bilan bir qatorda iqtisodiy rivojlanish omili sifatida ham namoyon bo'ladi. Biroq bu omillar o'z xususiyatlariga qarab bir-birlaridan muhim belgilari bilan farqlanadi. Inson resurslari – bular odamlardir, ular faqat moddiy ne'matlar yaratib qolmay, shu bilan birga ularni iste'mol ham qiladilar. Odamlar o'zlarning moddiy va ma'naviy ehtiyojlari jihatidan unchalik bir xil emaslar. Bunga yilarning jinsi, yoshi, sog'lig'i, oilaviy ahvoli, ma'lumot darajasi va boshqa ijtimoiy, psixofiziologik sifatleri sabab bo'ladi. Shuning uchun bir kishi ikkinchisiga o'xshamaydi. Iqtisodiyotda amalga oshirilayotgan islohiy o'zgarishlar davrida hamma narsalarni inson ehtiyojlari va taqdiri bilan muvofiqlashtirish muhimdir. Mehnat resurslari mamlakat aholisining o'z psixofiziologik va aqliy sifatleri bilan moddiy ne'matlar ishlab chiqarishga yoki xizmatlar ko'rsatishga qodir bo'lgan qismidan iboratdir. Mehnat resurslari deb, o'zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to'plamiga aytiladi. Bu ta'rifdan shu narsa kelib chiqadiki, mehnat resurslari o'ziga iqtisodiyotda mehnat bilan band bo'lgan kishilarni ham, mehnat bilan band bo'lmasa ham mehnat qilishlari mumkin bo'lgan kishilarni xam qamrab oladi. Boshqacha aytganda, mehnat resurslari haqiqiy (real) va potentsial xodimlardir. Ma'naviy rivojlanish darajasi deganda umumta'lim va kasbiy bilimlar hamda ko'nikmalar, shaxsiy xususiyatlar tushuniladi. Bu xususiyatlar insonning tanlagan faoliyat sohasida muvaffaqiyatli ishlashi uchun zarur shart hisoblanadi. Insonning har ikkala sifati bo'lgan jismoniy va ma'naviy rivoji tasvirlarining ahamiyati iqtisodiyotning rivojlanib borishiga qarab doimiy 59 holda o'zgarib boradi. Bu hol, o'z navbatda mehnat sohasidagi mavjud jahon tamoyilini to'liq aks ettiradi, iqtisodiyotda va umuman, jamiyatda tez va chuqur o'zgarishlar bo'lib turgan davrlarda kishilarning jismoniy va ma'naviy fazilatleri roli ayniqsa ortadi. Bozor iqtisodiyotiga o'tish esa aksincha, insonning tashabbuskor va faol bo'lishini nazarda tutadi. Uning qanday yashashi o'zining yangi iqtisodiy tizimga singib u bilan hamohang bo'lib ketish mahoratiga bog'liq. Insonning jismoniy imkoniyatlari va ma'lumotlilik darajasi, ma'naviyati qanchalik yuqori bo'lsa, bu narsa shunchalik muvaffaqiyatliroq kechadi. Mehnat resurslari tarkibi Zarur jismoniy va ma'naviy imkoniyatlar insonning yoshiga bog'liq. Ular inson hayotining ilk va etuk davrlarida shakllanadi va rivojlanib boradi, qarilik cho'g'ida esa, tabiiy ravishda birmuncha kamayib boradi. Yosh chegarasi jihatdan mehnatga layoqatli yoshning quyi chegarasi 16 yosh bo'lsa, yuqori chegarasi erkaklar uchun 59 yosh va ayollar uchun 54 yosh hisoblanadi. Biroq, pensiya olish huquqi yosh chegarasi erkaklar 60 yoshga, ayollar 55 yoshga etgandan so'ng o'z kuchiga egaligi qonunda o'z aksini topgan.. Biroq bu qoidadan istisno ham Mehnat resurslari tarkibi Faol qismi Sust qismi Mehnat bilan band bo'lganlar Ishsizlar O'qiydiganlar Mehnat bilan band bo'lmaganlar 3-guruh nogironlari Yollanib ishlovchilar Yollanmay ishlovchilar Boshqa toifadagi band aholi Ishga joylashish ga muhtojmaslar Ishlashni xohlamaydiganlar 60 bor. Organizmga yuksak ruhiy fiziologik bosimlar bilan bog'liq kasb faoliyatining ayrim turlari uchun pensiya chizig'i sezilarli ravishda 5-10 yilga pastroq, ba'zan undan ham ko'proq. Bu yerda imtiyozli shartlarda qarilik pensiyasi tizimi amal qiladi. Ayollar uchun pensiya yoshi odatdagi xalqaro tajriba darajasida bo'lsada, hamma joyda erkaklarning o'rtacha umir ko'rishi ayollarga nisbatan sezilarli ravishda kamroqdir. Bu narsa ko'p hollarda noqulay o'g'ir mehnat sharoitlari bilan bog'liqdir. Shuningdek, bu narsa zarur bo'ladigan "mehnat shakli"ni saqlash imkoni yillar o'tishi bilan yo'qolib boradigan kasblar bilan shu g'ullanish uchun (masalan balet) ham taalluqlidir. Kuzatishlar shuni ko'rsatadiki, real hayotda ko'pgina "imtiyozli pensionerlar" avvalgi kasblarida yoki boshqa ishlarda o'z ishlarini davom ettirmoqdalar, shuning uchun ham ular mehnat resurslari tarkibida qoladilar. Ishlamayotgan pensionerlar esa mehnat resurslarining tarkibidan chiqariladi. Mehnatga layoqatli yoshdagi kishilarning ma'lum qismini sira ishlamagan yoki sog'lig'i yomon bo'lganligi uchun ishlashdan to'xtagan kishilar tashkil etadi. Bu o'rinda gap I va II guruh nogironlari haqida bormoqda, davlat ularni pensiya bilan ta'minlab turadi. Bu kishilar mehnat resurslari tarkibiga kiritilmaydi. Biroq I va II guruh nogironlarining ayrimlari (agar ishlab chiqarishda qulay sharoitlar yaratilsa) ishlashlari mumkin. Shuning uchun ham mehnatga layoqatli yoshdagi ishlashi mumkin bo'lgan, davlat tomonidan pensiya yoshi belgilangan

yoshgacha bo'lgan fuqoralar mehnat resurslariga kiradi (I va II guruh nogironlaridan ishlamaydiganlari bundan mustasnodir). Mehnatga layoqatli yoshdagi aholi orasida ishlamaydigan nogironlarning soni nisbatan kamroq va nisbatan barqarordir. "Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnat qilishga qobiliyatli aholi" tushunchasini ta'riflab olgandan keyin mehnat resurslariga kiradigan fuqorolarning boshqa kategoriyalariga – ishlaydigan o'smirlar va ishlaydigan pensionerlarga o'tish mumkin. Fuqorolarning ana shu qismi mamlakat xo'jaligidagi mehnat bilan bandligining huquqiy asosini hamisha qonun bilan belgilanadi. Xususan, hozirgi vaqtda O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonunida mehnat huquqini pyyobga chiqarish aholining mehnat bilan bandligi sohasidagi davlat siyosatining eng muhim tamoyillaridan biri sifatida tilga olingan. Rivojlangan mamlakatlarda allaqachon «iqtisodiy jihatdan faol aholi» tushunchasi qaror topgan. Xalqaro andozalarga muvofiq ularga 61 mehnat bilan band aholi va ish qidirayotgan ishsizlar kiradi. Shuningdek, «fuqarolik jihatidan iqtisodiy faol aholi» tushunchasi ham tarqalgan bo'lib, ynga harbiy xizmatchilar kiritilmaydi. Shunday qilib, «mehnat resurslari» o'zining mazmuniga ko'ra, «iqtisodiy faol aholi» tushunchasidan kengroqdir. Iqtisodiy faol aholidan tashqari mehnat resurslari yana mehnatga layoqatli yoshdagi o'quvchilarni ham, shuningdek, ana shu yoshdagi uy bekalari va mamlakatning qolgan barcha aholisini, ya'ni ishsiz bo'lmasa ham, qandaydir sabablarga ko'ra, mamlakat xo'jaligida ish bilan band bo'lmagan aholini ham o'z ichiga oladi. Mavjud adabiyotlarda «ish kuchi» tushunchasi ko'p ishlatilsa-da, uning chegarasi aniq belgilanmagan. Ba'zan ish kuchi deganda ham haqiqiy xodimlar, ham potentsial xodimlar, ya'ni amalda o'sha «mehnat resurslari»ning o'zi tushuniladi. Ko'pincha bu tushuncha tor ma'noda - xodimlarning umumiy sonini anglatadi. Bunga sabab shu bo'lganki, ko'pgina mualliflar mehnat bozoridagi vaziyatga baho berar ekanlar, «ish kuchiga bo'lgan talab», «ish kuchini taklif qilish» degan tushunchalardan ham foydalanadilar.

Mehnat bozori: tushunchalari va ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati

Globalizatsiya sharoitida moddiy resurslarni mamlakatlararo taqsimlanishiga mos ravishda mehnat resurslari taqsimlanganligi sababli jahon mehnat bozori tez rivojlanadi. Mehnat bozorida kelgindilar taklifi tez o'sadi, narx arzonligidan unga taklif ham ortadi. Ma'lumotlarga ko'ra, 2000 yilda Er yuzida o'zi tug'ilgan yurtda ishlamaydiganlar soni 80 mln. nafardan ziyod bo'lgan. Xalqaro mehnat bozori kengayishi rivojlangan mamlakatlarda o'zga millat diasporasi o'sishiga olib keladi. Masalan, 2002 yilda AQShdagi xitoyliklar 15 mln. bo'lgan⁴. Hozirgi vaqtda o'tish davri iqtisodiyotining oldida turgan dolzarb muammolardan biri mehnat bozorini samarali shakillantirish va rivojlantirishdir. Buning uchun, avvalo ijtimoiy va iqtisodiy tizimlar rivojlanishining obyektiv qonunlaridan savodli foydalanish zarur. Mehnat bozori bozorning boshqa tizimchalari bilan uzviy bo'lgan. Haqiqatdan ham talabga ega bo'lish uchun ishchi kuchi jismoniy, aqliy va kasbiy qobiliyatlarning belgilangan majmuasiga ega bo'lishi kerak. Ishlab chiqarish jarayoniga bu qobiliyatlarni tatbiq eta turib, u o'z iste'mol sifatlarini yo'qotmasligi uchun doimo qayta ishlab chiqarilishi lozim. Nafaqat o'zini qayta ishlab chiqarish, balki mehnat resurslari va butun aholining sifat ko'rsatkichlarini ham yaxshilanishini oshirib yoki pasaytirib, ushbu tengsizlikni yo'q qilishi mumkin. Ishchi kuchiga jami talab – investitsiya va ishlab chiqarish hajmlari bilan tartibga solinadi. Mehnat bozori – bu, 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 hamda 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 bozori tarkibiy qismining asosiy elementlariga quyidagilar kiradi: ishchi kuchiga talab va uning taklifi, qiymati, bahosi va yollashdagi raqobat. Talab agrosanoat majmuasi, ishlab chiqarish ijtimoiy 4 "Ўзбекистон миллий энциклопедияси". Давлат илмий нашриёти., 2003 йил. 5-том, 630-635 бетлар. 45 infratuzilmasi va iqtisodiyotning boshqa sohalarining mehnat bozoriga buyurtma etgan, ish haqi fondi, shaxsiy yordamchi xo'jaliklardan daromadlar va boshqa hayotiy vositalar bilan ta'minlangan ehtiyojning hajmi va tarkibini aks ettiradi. Taklif yollanma sharti bilan ishga ega bo'lishdan manfaatdor bo'lgan qishloq ishchi kuchining miqdor va sifat (soni, jinsi, yoshi, ma'lumoti, kasbi, malakasi, millati, ishlab chiqishi,

daromadi va boshqalar bo'yicha) tarkibini ifodalaydi. Shuni ta'kidlash joizki, "mehnat bozori" tushunchasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va uni tarkibiy qismlarining tizimli tadqiqoti mazkur bozorni o'tish davrida bajariladigan asosiy vazifalarni ham aniqlashga imkon beradi:

- ishchi kuchiga talab va taklifning hajmi, tarkibi va nisbatini shakllantirish;
- bozor uslubida xo'jalik yuritishining iqtisodiy, ijtimoiy va huquqiy mexanizmlari yordamida ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solish;
- mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlashga bevosita ta'sir ko'rsatish;
- ishsizlar ish topishiga, ularning malakasi va raqobat qobiliyatini oshirishga ko'maklashish;
- ishlab chiqarish xarajatlarini qisqartirish va mehnat taqsimotini o'zgartirish.

5-Mavzu: Mehnatning ijtimoiy moxiyati va uning asosiy xarakteristikalari

reja:

1. Mehnatning ijtimoiy moxiyati.
2. Mehnatning asosiy xarakteristikalari.

Mehnat - bu odamlarning moddiy va madaniy qadriyatlarini yaratishga qaratilgan maqsadli faoliyati.

Bu bo'lim mehnatning keng ijtimoiy jarayon sifatida mohiyatini ochib beradi. Mehnatning ijtimoiy funktsiyalari va shakllari ajratilgan, uning ijtimoiy sifati aniqlangan.

Mehnat munosabatlarining sotsiologik tomoni funktsional yondashuv bilan solishtiriladi. Ijtimoiy va mehnat munosabatlarining turlari mazmuni, faoliyat sub'ektlari, muloqot usuli, hokimiyat miqdori va boshqa sabablarga ko'ra farqlanadi.

Mehnatga moslashishning mazmuni va turlari, uning asosiy bosqichlari, sub'ektning mehnat jamoasida to'liq moslashish shartlari belgilanadi.

Mehnat sohasidagi ijtimoiy nazorat ta'rifi berilgan, uning asosiy funktsiyalari ajratilgan. Mehnat jamoasida ijtimoiy nazoratning turlari va shakllari, ijtimoiy me'yorlar va sanksiyalar turlari tasnifi berilgan.

Ijtimoiy va mehnat munosabatlari ishdan qoniqish, bandlik, ishsizlik, harakatchanlik, migratsiya tushunchalari yordamida tushuntiriladi.

Shuningdek, ushbu bo'limda mehnat nizolarini hal qilishning asosiy usullari va iqtisodiy faoliyat natijalarini tahlil qilish tamoyillari keltirilgan.

Mehnat odamlar hayotining asosi va ajralmas shartidir. Odamlar tabiiy muhitga ta'sir qilib, uni o'z ehtiyojlariga moslab, o'zgartirib, ularning mavjudligini ta'minlabgina qolmay, balki jamiyatning rivojlanishi va taraqqiyotiga sharoit yaratadilar. Mehnat jarayoni murakkab va ko'p qirrali hodisa. Uning namoyon bo'lishining asosiy shakllari - inson energiyasini sarflash, ishchining ishlab chiqarish vositalari bilan o'zaro ta'siri va ishchilarning bir -biri bilan ishlab chiqarish o'zaro ta'siri. Mehnatning inson va jamiyat taraqqiyotidagi roli shundaki, mehnat jarayonida nafaqat odamlarning ehtiyojlarini qondirish uchun yaratilgan moddiy va ma'naviy qadriyatlar, balki ishchilarning o'zlari ham rivojlanadi. ko'nikmalar, o'z qobiliyatlarini ochib berish, bilimlarni to'ldirish va boyitish. Mehnatning ijodiy tabiati yangi g'oyalar, ilg'or texnologiyalar, yanada mukammal va yuqori mahsuldor mehnat qurollari, yangi turdagi mahsulotlar, materiallar, energiyaning paydo bo'lishida o'z ifodasini topadi, bu esa o'z navbatida ehtiyojlarning rivojlanishiga olib keladi. Mehnat jarayonida tirik mehnatni tashuvchilar o'rtasida mehnat munosabatlari vujudga keladi. Ularni ikki jihatdan ko'rib chiqish mumkin: funktsional va sotsiologik

Funktsional Mehnat munosabatlarining aspekti ma'lum bir mehnat mahsulotini ishlab chiqarishga sarflangan vaqt, ishlab chiqarish mahsulotlarining mehnat intensivligi va hk.

Sotsiologik Mehnat munosabatlarining aspekti-bu mehnat jarayonining ishtirokchilari o'rtasidagi tenglik-tengsizlikni, ishchilarning individual sub'ektlari va guruhlarining ijtimoiy mavqei, ularning qiziqishlari, motivlari, mehnat xulq-atvorini va boshqalarni aniqlash.

Mehnat nafaqat iqtisodiy, balki zamonaviy jamiyatning hayotiy intilishlarini belgilaydigan asosiy ijtimoiy omil hamdir. Mehnat iqtisodiy faollik va ijtimoiy tuzilmani, shaxsni ijtimoiylashtirishning eng muhim omillarini, jamiyat madaniyatini, odamlarning turmush tarzini, ularning moddiy farovonlik darajasini va boshqalarni belgilaydi. Mehnat jarayonida bir -biri bilan o'zaro aloqada bo'lish orqali odamlar ijtimoiy va mehnat munosabatlarining keng tarmog'iga kiradilar. Ularning yordami bilan iqtisodiy faoliyat natijalarini taqsimlash amalga oshiriladi (mehnat munosabatlarining iqtisodiy

funktsiyasi), xodimlarga korxonada ishtirok etish imkoniyati beriladi (demokratik funktsiya), ularning jamiyat hayotiga qo'shilishi uchun sharoitlar yaratiladi. (ijtimoiy funktsiya) . Ijtimoiy va mehnat munosabatlarining xilma -xilligi orasida ularning xarakterli turlari va turlari ajratiladi.

Ijtimoiy va mehnat munosabatlarining asosiy turlari:

1. Paternalistik munosabatlar. Ular davlat yoki korxonada ma'muriyati tomonidan kuchli tartibga solish bilan ajralib turadi.

2. Hamkorlik munosabatlari barcha manfaatdor tomonlarning manfaatlarini hisobga olgan holda shartnomaviy tartibga solishga asoslangan.

3. Raqobat munosabatlari boshqa tomonning manfaatlarini hisobga olmagan holda bir tomonlama afzalliklarga ega bo'lish istagini bildiradi.

4. Birdamlik munosabatlari tomonlarning umumiy manfaatlariga asoslangan umumiy javobgarlikni va o'zaro yordamni nazarda tutadi.

5. Yordamchi munosabatlar sub'ektlarning o'z harakatlari va maqsadlariga erishish uchun shaxsiy javobgarlikni olish istagini bildiradi.

6. Diskriminatsion munosabatlar o'zboshimchalik, ijtimoiy va mehnat munosabatlari sub'ektlarning huquqlarini noqonuniy cheklashga asoslangan.

7. Konfliktli munosabatlar ijtimoiy va mehnat munosabatlarining sub'ektlari o'rtasidagi ziddiyatlarning keskinlashishini ifodalaydi.

6-MAVZU: Mehnat taqsimotining tarmoq va hududiy xususiyatlari

Reja:

1. Mehnat taqsimotining xususiyatlari.

2. Mehnat taqsimotining hududiy xususiyatlari.

Jamiyatning qabila uyushmalariga birlashishiga asosan o'zgartirgan tabiiy va iqlim sharoitlari yordam berdi. Tabiatda evolyutsion jarayonlar ham bor edi. Yuqori paleolitning oxiriga kelib yirik hayvonlarning yo'q bo'lib ketishi katta qabilaviy ovchilik guruhlarining ko'chmanchi turmush tarzidan farq qiladigan kichik oilaviy ishlab chiqarish guruhlariga bo'linishiga olib keldi, mayda hayvonlar podalari bilan birga ko'chib keldi. Bu holat, bir tomondan, urug 'aloqalarining zaiflashuviga olib kelgan bo'lsa, ikkinchi tomondan, mahallada aylanib yurgan, turli jamoalardan bo'lgan odamlarni bir jamoaning birlashishiga olib keldi.

O'zgaruvchan iqlim sharoitlari, hayvonlarni yuqori samarali, ammo yirtqich ovlash natijasida ko'paytirilishi ularning umumiy biomassasining kamayishiga olib keldi, bu ularning ko'payishiga xavf tug'dirdi. Odamlar dietani o'simlikka asoslangan ovqatlar bilan kengaytirishga majbur bo'lishdi. Bunga aholi zichligining oshishi yordam berdi, bu erda jamoalar bir -biri bilan ziddiyatga kirmasdan erkin yura olmasdi. Ko'p qabilalar asosan dehqonchilik bilan shug'ullana boshladilar.

Bundan tashqari, odamlar ba'zi hududlarda hayvonlarni ovlashdan ko'ra ularni ko'paytirish va uy sharoitida saqlash ancha foydali ekanligini payqay boshladilar. Chorvachilik nafaqat doimiy, mo'l va etarlicha ishonchli oziq -ovqat manbaiga ega bo'lishga imkon berdi (chunki ov har doim ham muvaffaqiyatli bo'lmadi), balki qo'shimcha foyda keltirdi - sut, jun va boshqalar.

Neolit davrida keng tarqalgan o'rmonlarni kesish dehqonchilik va chorvachilikni rivojlantirish uchun global ahamiyat kasb etdi, bu tuproq eroziyasi va dashtlarning kengayishiga olib keldi, ular hayvonlar va qishloq xo'jaligi ob'ektlari uchun yaylov bo'lib xizmat qilishi mumkin edi.

Shunday bo'ldi **birinchi yirik ijtimoiy mehnat taqsimoti**... Odamlar har xil turdagi ijtimoiy foydali ishlarni bajarishga ixtisoslasha boshladilar. Tegishli iste'molchi iqtisodiyotidan ishlab chiqaruvchi iqtisodiyotga inqilobiy o'tish sodir bo'ldi, bu ibtidoiy jamiyatning barcha ijtimoiy munosabatlar tizimini tubdan o'zgartirdi.

Ijtimoiy zarur mehnatning ixtisoslashuvi mehnat qurollarini takomillashtirish, ularning xilma -xilligi bilan birga kechdi. Hunarmandchilik ishlab chiqarishning mustaqil tarmog'iga aylanib, mazmunini tashkil etdi **ikkinchi yirik ijtimoiy mehnat taqsimoti**.

Chorvachilik, dehqonchilik va hunarmandchilik bilan shug'ullanish odamlardan o'z mehnat natijalari bilan almashishni talab qilardi. Agar ilgari ovchilar va meva yig'uvchilar vaqti -vaqti bilan faqat vaqti -vaqti bilan xom ashyo va oziq -ovqat almashishgan bo'lsa, neolit davri aholisi ham oziq -ovqat,

ham hunarmandchilik mahsulotlarini muntazam ravishda almashishga majbur bo'lgan. Ayirboshlash jarayoni ijtimoiy foydali faoliyatning butun bir tarmog'ini ifodaladi, shunday edi **uchinchi yirik mehnat taqsimoti**, aholining juda katta qismi - savdogarlar bilan shug'ullangan.

Mehnat taqsimoti- kasbiy ixtisoslashuv sodir bo'ladigan iqtisodiy hodisa, individual mutaxassis funksiyalarining torayishi va ba'zan chuqurlashishi. Umumiy ishlab chiqarish jarayoni o'ta oddiy operatsiyalarga bo'linadi, ularning har birini alohida shaxs yoki mexanizm bajaradi.

Bu uyushgan mutaxassislar guruhining umumiy mehnat unumdorligining oshishiga sabab bo'ladi (sinergetik ta'sir):

Oddiy takrorlanadigan operatsiyalarni bajarish ko'nikmalari va avtomatizmini rivojlantirish

Turli xil operatsiyalar o'rtasida o'tish vaqtini qisqartirish

Ijtimoiy mehnat taqsimotini ajratish- jamiyatdagi odamlar o'rtasida ijtimoiy funksiyalarni taqsimlash - va xalqaro mehnat taqsimoti.

Mehnat taqsimoti zamonaviy dunyoda turli kasblar va sohalarning xilma -xilligiga olib keldi. Ilgari (qadim zamonlarda) odamlar o'zlarini zarur bo'lgan hamma narsalar bilan deyarli to'liq ta'minlashga majbur bo'lishgan, bu juda samarasiz bo'lib, bu ibtidoiy hayot tarzi va farovonlikka olib kelgan. Evolyutsiya, ilmiy -texnik taraqqiyotning deyarli barcha yutuqlarini mehnat taqsimotining uzluksiz joriy etilishi bilan izohlash mumkin. Mehnat natijalari, ya'ni savdo almashinuvi orqali jamiyatda mehnat taqsimoti mumkin bo'ladi.

Mehnat taqsimoti - mehnatni tashkil etishning butun tizimining birinchi bo'g'ini ... **Mehnat taqsimoti** har xil turlarni ajratishdir **mehnat faoliyati** va mehnat jarayonini qismlarga ajratish, ularning har birini umumiy funksional, kasbiy yoki malakali birlashtirilgan ma'lum bir ishchilar guruhi bajaradi.

Mehnat taqsimoti, jamiyat taraqqiyoti jarayonida mehnat faoliyatining sifat jihatidan farqlanishi, uning har xil turlarining yakkalanishi va birga yashashiga olib keladi. R. t.Rivojlanish darajasiga mos keladigan turli shakllarda mavjud **ishlab chiqaruvchi kuchlar** va sanoat munosabatlarining tabiati. R.ning namoyon bo'lishi. Faoliyat almashinuvi.

R. t bor.Jamiyat ichida va korxonada ichida. R.ning bu ikki asosiy turi o'zaro bog'liq va o'zaro bog'liqdir. Ajratish **ijtimoiy ishlab chiqarish** K. Marks umumiy sanoat ishlab chiqarishni katta turlarga (masalan, qishloq xo'jaligi, sanoat va h.k.) chaqirdi; . t., Ishchilarning ixtisoslashuvi. "R. t" atamasi. u, shuningdek, bir mamlakat ichida va mamlakatlar o'rtasida ishlab chiqarishning ixtisoslashuvini belgilash uchun ishlatiladi - t hududiy va xalqaro ishlab chiqarish.

Mehnatning parchalanishi, uning shaxsiy mehnatga aylanishi va xususiy mulkchilikning paydo bo'lishi natijasida, shaxslarning iqtisodiy manfaatlariga zid, ijtimoiy tengsizlik vujudga keldi, jamiyat o'z - o'zidan paydo bo'ldi. U o'z tarixida antagonistik davrga kirdi. Ishlab chiqarishni rivojlantirishga ko'r - ko'rona ehtiyoj tufayli odamlar o'z xohish -irodasi va ongidan tashqari, muayyan mehnat qurollariga va tobora ko'proq farqlanadigan faoliyat turlariga qo'shila boshladilar. Bu antagonistik R.ning asosiy xususiyati abadiy holat emas, go'yo odamlarning tabiatiga xosdir, balki tarixiy o'tkinchi hodisa.

Mehnat taqsimoti - bu sodir bo'ladigan muayyan faoliyat turlarini izolyatsiya qilish, mustahkamlash, o'zgartirishning tarixiy jarayoni **ijtimoiy shakllar** har xil turdagi mehnat faoliyatini farqlash va amalga oshirish. Jamiyatda mehnat taqsimoti doimiy ravishda o'zgarib turadi va har xil turdagi mehnat faoliyatining tizimi tobora murakkablashib bormoqda, chunki mehnat jarayonining o'zi murakkablashib, chuqurlashib bormoqda. **Mehnat taqsimoti**(yoki ixtisoslashuv) - iqtisodiyotda ishlab chiqarishni tashkil etish tamoyili, unga ko'ra, individual alohida tovar ishlab chiqarish bilan shug'ullanadi. Bu tamoyilning ishlashi tufayli, cheklangan miqdordagi resurslarga ega bo'lgan holda, odamlar har kim o'zini o'zi kerak bo'lgan hamma narsadan ko'ra ko'proq foyda olishlari mumkin.

Shuningdek, mehnat taqsimotini keng va tor ma'noda ajrating (K. Marksga ko'ra). **Keng mehnat taqsimoti** Bu o'ziga xos xususiyatlarga ega va bir vaqtning o'zida bir -birlari bilan mehnat, ishlab chiqarish funksiyalari, umuman kasblar yoki ularning agregatlari, shuningdek ular o'rtasidagi ijtimoiy munosabatlar tizimi. Kasblarning empirik xilma -xilligini iqtisodiy statistika, mehnat iqtisodiyoti, tarmoqli iqtisodiy fanlar, demografiya va boshqalar ko'rib chiqadi. Hududiy, shu jumladan xalqaro, mehnat taqsimoti iqtisodiy geografiya bilan tavsiflanadi. Turli xillarning nisbatlarini aniqlash **ishlab chiqarish funksiyalari** ularning moddiy natijasi nuqtai nazaridan K. Marks "mehnat taqsimoti" atamasini ishlatishni ma'qul ko'rdi. **Dar ma'noda, mehnat taqsimoti**- bu

ijtimoiy mehnat taqsimoti, uning ijtimoiy mohiyatiga ko'ra, inson faoliyati sifatida, bu ixtisoslashishdan farqli o'laroq, tarixan o'tuvchi ijtimoiy munosabatlardir. Mehnatning ixtisoslashuvi - bu ishlab chiqaruvchi kuchlarning borishini to'g'ridan -to'g'ri ifoda etadigan va unga hissa qo'shadigan mehnat turlarining sub'ektga ko'ra taqsimlanishi. Bunday turlarning xilma -xilligi insonning tabiatni assimilyatsiya qilish darajasiga mos keladi va uning rivojlanishi bilan birga o'sadi. Biroq, sinf tuzilmalarida ixtisoslashuv yaxlit faoliyatning ixtisoslashuvi sifatida emas, balki unga ijtimoiy mehnat taqsimoti ta'sir qiladi. Ikkinchisi qismlarga bo'linadi **inson faoliyati** bunday qisman funktsiyalar va operatsiyalarga, ularning har biri o'z -o'zidan faoliyat xususiyatiga ega emas va odamning ijtimoiy munosabatlari, madaniyati, ma'naviy boyligi va o'zini shaxs sifatida ko'paytirish usuli sifatida harakat qilmaydi. Bu qisman funktsiyalar o'ziga xos ma'no va mantiqqa ega emas; ularning zaruriyati faqat mehnat taqsimoti tizimi tomonidan ularga tashqaridan qo'yilgan talablar sifatida namoyon bo'ladi. Bu moddiy va ma'naviy (aqliy va jismoniy) bo'linish, mehnat, amaliy va mafkuraviy funktsiyalarni bajarish va boshqarish.

7-mavzu: Kasb va kasb strukturasi

Reja:

1. Kasb tushunchasi.
2. Shaxsning kasbiy faoliyatga tayyorligi.
3. Kasblar strukturasi.

Mehnat predmeti "mehnat jarayoni" tizimining asosiy, ongli ravishda o'zgartiruvchi, tartibga soluvchi va baholovchi komponenti sifatida.

Mehnat predmeti "ko'p xususiyatli" ko'p bosqichli tizim sifatida. Mehnat sub'ektining tuzilishi - bu shaxsning kasbiy faoliyatining motivatsion, kognitiv, operator va hissiy-irodaviy tarkibiy qismlari.

Tashqi tuzilma: harakat ("alohida faoliyat") mehnat faoliyatining ajralmas tsikli (bosqichi) sifatida; psixologik harakatlar va operatsiyalar (ko'nikmalar, qobiliyatlar).

Ichki tuzilma (mehnat sub'ektining ichki sharoitlari) - bilimlar, g'oyalar, tasvirlar (umumiy va maxsus), qiymat yo'nalishlari, qiziqishlar, maqsadlar va motivlar (kasbiy), kasbiy o'ziga xoslik, individual tipologik xususiyatlar va kasbiy jihatdan aniqlangan qobiliyatlar (aqliy jarayonlar va kasbiy jihatdan). insonda mehnat jarayonida aktualashtirilgan muhim sifatlar), funksional holatlar.

Kasb tushunchasi - kasbshunoslikning asosiy kontseptual bosh tushunchasi - bu kasb tushunchasidir. Kasbshunoslik adabiyotda kasb tushunchasining tavsif juda ko'p. Avvalambor bu maxsus tayyorgarlikni talab etuvchi, inson doim tajribadan zpgkazuvchi va unga yashash uchun manba bulib xizmat qiluvchi mashg'ulotdir. Keyin kasb bir xil faoliyat bilan shugullanuvchi kishilarni birlashtiradi. Bu faoliyat ichida mahlum alokalar va axlok normalari \$fnatiladi.

Kasb jamiyatning mexnatga layokatli a'zolarini ijtimoiy tashkillashtirishning aloxida shakli bulib, bunda ahzolar faoliyatining umumiy turi va kasbiy ongi bilan birlashgan. B.SHouning fikri buyicha kasb - mutaxassislarning chetdagi odamlarga qarshi fitnasidir. Ye.A.Klimov ishlarida bu borada bir necha tahriflarni ilgari suradi. Nisbat batafsil ta'rif quyidagicha "Kasb - jamiyat uchun zarur va kadriyatli soxa b'lib bunda ynbsnSHy JysMbNyy va ruxiy ku^ talab SHDy" bu Kuchlar uyga sarflangan. Mexnat urniga yashashi va rivojlanishi uchun muxim vositalar omili sifatida namoyon buladi.

Bu tahrifni yanada batafsil yoritirib, Ye.A.Klimov kasbiy faoliyatning sifatli tarixiy rivojlanuvchi tizim va shaxsning uzini namoyon etish soxasi deb tahriflaydi. Yana bir tahrifni keltiramiz. "jamiyat nuktai nazaricha kasb bu kasbiy masalalar, kasbiy faoliyat shakllari va turlari, shaxsiy kasbiy xususiyatlari tizimi bulib, ular jamiyat extiyojlarini kondirish uchun muxim bulgan natija mashuliyatlarni yetkazishni ta'minlab berishi kerak bo'ladi" nisbatan tor ta'rifni esa V.G.Makushin keltiradi, kasb - bu shunday faoliyatki, uning yordamida shaxe jamiyat xayotida ishtirok etadi va uning yashashi uchun

moddiy vositalar asosiy manbasi bulib xizmat kiladi.

Mavjud ta'riflarni umulashtirib, kuyidagilarni xulosa qilish mumkin. Kasb mexnat faoliyatining paydo bulgan shakllari bulib, ularni bajarish uchun inson albatta mahlum bilimlar va kunikmalarga maxsus kobiliyatlar va rivojlangan muxim kasbiy sifatlarga ega bulishlari kerak.

Ingmuzabonli muxitda "kasb" va "mashgulot" tushunchalarini farklashadi. "Kasb" atamasi kasbiy faoliyatning fakatgina yukori statusli turlariga nisbatan ishlatiladi. Boshka faoliyat turlari mutaxassisliklarga yoki ish, mashgulot turlariga tegishli buladi.

Milliy kasbshunoslikda "kasb" va "mutaxassislik" tushunchalari farkanadi. Kasb mutaxassislikka kura kengrok tushuncha, kasbiy saloxiyatida tashkari, uning muxim sifatlari - ijtimoiy - kasbiy saloxiyat, kasbiy avtonomiya, uzini nazorat kilish, guruxli mezonlar va qobiliyatlar xisoblanadi. Kasb odatda yakin mutaxassisliklar guruxini birlashtiradi.

Masalan, kasb shifokor, mutaxassisliklar - terapevt, pediater akulist, urolog, va xokazo, kasb - muxandis, mutaxassisliklari - konstruktor, texnolog, metallurg va xokazolar.

Mutaxassislik — kasbiy tahlim, tayyorgarlik yuli bilan ish jarayonidagi I maxsus bilimlar, kunikma va malakalar kompleksi bulib, ular u yoki bu kasb doirasida mahlum faoliyat turini bajarish uchun zaruriy xisoblanadi.

SHunday kilib, mutaxassislik - kasb ichdagi kasbiy faoliyat turi bulib, u shaxsiy yutukdarga yoki uziga xos vaziyatlar orkali umumiy natijalarga erishishga yunaltirilgan buladi.

Insoniyat rivojlanishida kasbiy faoliyat turlari uning eramizgacha Misrda kadimiy Gretsiya (Yunoniston), Rim imperiyasi va boshka rivojlangan davlatlarda kuzda tutilgan. Bugungi kunda mexnatning paydo bulishi sanoat inqilobi davrida boshlandi. Keyingi, ilmiy-texnik rivojlanish kasblar ruyxatini yangilashga va kengayishiga olib keladi AKD1 rasmiy ma'lumotlarida 1965 yilda alifbo tartibida 21741 ta kasbga va 400 mutaxassisliklarning tahriflari keltirilgan. Xalkaro kasblarni tizimlash stantarti buyicha 1988 yilda 9333 kasb ruyxatga olingan. Yagona ta'rif malaka

mahlumotnomasi 7000 ga yakin kasb va mutaxassisliklarni birlashtiradi. Bu maxsus xujjatlar ularning tizimli paytidagi kasbiy vaziyati aks etgiriladi.

Nashrdan chikkan mahlumotnomalar esa korrektilirovkaga muxtoj buladi, chunki kasblar dunyosi doim uzgarib turadi. Yangi kasblar paydo buladi, kasblarning xarakteri mexnat mazmuni yangilanib turadi, past malakali mexnat kasblari yo'qolib boradi.

Kasb nomi kupincha utgan yillarda shakllangan mexnat xarakterini aks etadi. Rasmiy mahlumot nashrlari esa mexnat resurslarining rivojlanishiga salbiy ta'sir etishi mumkin. Masalan "farrosh" kasbning nomi o'rniga "interger buyicha texnik" nomini kiritish mumkin, shunda kasbning kadri, uning malakaviy darajasi kutariladi, asosiysi, ishlab chikarish rivojlanishi tezlashadi. Ta'kidlash mumkinki, kasblar va mutaxassisliklar odatda texnologiya va mexnat vositalarining eskirib kolgan xolatini aks ettiradi. Boshka tomondan, rasmiy nomenklaturasiz xam kadrlar siyosatini amalga oshirib bulmaydi, bunda qanday yo'l tutish mumkin.

Anik-ki, kup kasblar va mutaxassisliklar nomini uzgartirmasa xam buladi: shifokor, ukituvchi, muxandis, muxarrir, zargar, agronom va xokazo.

Ularning mexnat mazmuni uzgaradi, ammo kasbning nomi uning moxiyatini anglatadi va mexnat maxsuldorligiga salbiy tahsir kursatmaydi, uylaymizki aynan shu kasblar va mutaxassisliklar mahlumotlarning rasmiy ruyxatini tashkil etish lozim, Ijtimoiy rivojlanish jarayonida yangi kasblar nomimni kiritish zaruriyati kelib chikadi. Yangi kasblar ruyxati kechikish bilan rasmiy mahlumotnomalarga kiradi "Menidjer" kasbi bugungi kunda keng tarqalgan ammo rasmiy ruyxatga kiritilmagan. 1979 yildan buyon Yekaterinburg shaxrida kasb bilim yurtlari uchun mutaxassislar tayyorlanadi - ya'ni muxandis - pedagoglar ammo rasmiy mahlumotnomalarda bunday kasb yoki mutaxassislik mavjud emas. Bunday masalalarni ko'p keltirish mumkin.

8-Mavzu: Mehnat sub'ektlari, ularning vazifalari, xarakteristkasi

Reja:

1. Mehnat sub'ektlari va ularning vazifalari.
2. Mehnat sub'ektlarining xarakteristkasi

Mehnat bozori iqtisodiyotdagi eng murakkab muammolardan biri hisoblanadi. Mehnat bozori muammolari ko'p qirrali va ko'p funktsiyali. Ularni sun'iy ravishda faqat bandlik va ishsizlik muammolariga qisqartirib bo'lmaydi, bu jihatlarning iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlardagi barcha ahamiyati. Mehnat bozorini to'liq ko'rib chiqish ishchilarning kasbiy va malakaviy tarkibini shakllantirish, xodimlarni boshqarish, mehnat faoliyatini tashkil etish, uni o'lchash usullari, me'yorlash, baholash va mehnatga haq to'lashning ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy va texnik masalalarini har tomonlama o'rganishni talab qiladi. mehnat, qulay mehnat sharoitlarini yaratish va uning samaradorligini ta'minlash, aholi turmush darajasini oshirish.

Mehnat bozorini mehnatga muhtoj ish beruvchi va mehnatkash, ya'ni ma'lum bir iqtisodiy makonda faoliyat yurituvchi ma'lum bir vaqtda o'z mehnatini taklif qiladigan potentsial xodim o'rtasidagi munosabatlar mexanizmi sifatida ta'riflanishi mumkin. Mehnat bozoridagi munosabatlarning predmeti - bu shaxsning malakasi, bilimi, ko'nikmasi, qobiliyati va vaqtini ish haqi va foyda uchun almashishdir. Shunday qilib, mehnat bozori ishchi kuchi sotib oladigan yoki sotadigan barcha shaxslardan iborat. Bu ishlab chiqarish vositalari boshqaruvchilari va mehnat egalari o'rtasidagi munosabatlar yig'indisidir. Mehnat bozorining asosiy tarkibiy qismlari odatda: mehnat birjalari, o'quv markazlari, bandlik fondi, tijorat biznes markazlari, tadbirkorlikka ko'maklashish davlat fondi, pensiya jamg'armasi va boshqalar. Rossiyada mehnat bozorining paydo bo'lishi mulkchilikning yangi shakllari, yangi reproduktiv mexanizm, iqtisodiy xatti-harakatlarning yangi turlari, yangi ijtimoiy institutlarning paydo bo'lishi va rivojlanishi bilan bog'liq.

Mehnat bozorining shakllanishi tuzilma va faoliyat mexanizmini qurishning muayyan tamoyillari va usullarini ishlab chiqishni nazarda tutadi. Iqtisodiy makon miqyosiga qarab mehnat bozori makro-mikro darajada (korxonada va undan tashqarida) shakllanadi. Mehnat bozorini shakllantirishning mohiyati uning sub'ektlari o'rtasida barqaror iqtisodiy aloqalarni (to'g'ridan-to'g'ri va teskari) va ijtimoiy o'zaro ta'sirni yaratishdir. Mehnat bozorlari tizimi yaratilmoqda, ular bilan ichki va tashqi bozorlar uzviy bog'langan va bir-biri bilan o'zaro aloqada. Ular bir-birisiz mavjud bo'lolmaydi. Binobarin, mehnat bozori va mehnatni direktiv taqsimlash o'rtasidagi tub farq ko'p qirrali tanlov imkoniyati va talab va taklifning o'zaro maqbul muvofiqlashuviga erishish orqali ish beruvchilar va ishchilar manfaatlarini to'g'ridan-to'g'ri uyg'unlashtirishdir.

Yuridik va jismoniy shaxslar talab va taklif, mehnat subyekti sifatida harakat qiladilar. Birinchi guruhni mehnatga muhtojlar tashkil etadi; ikkinchisi - ishchi kuchini taklif qilish va nihoyat, uchinchi - birinchi ikki guruh shaxslar o'rtasidagi munosabatlar jarayonida vositachi maslahat funktsiyalarini bajarish.

"Ish bilan ta'minlash" atamasining mazmuni odamlarning ijtimoiy foydali faoliyatning turli turlariga bo'lgan ehtiyojini ham, bu ehtiyojni qondirish darajasini ham o'z ichiga oladi. Binobarin, aholini ish bilan ta'minlash muammolari ishsizlik muammolari bilan mos kelmaydi, chunki aholining turli ijtimoiy-demografik guruhlarini ish bilan ta'minlashning o'ziga xos xususiyatlarini, ishchilarni rag'batlantirishni, ish bilan ta'minlash tarkibidagi o'zgarishlarni hisobga olish kerak. mehnat resurslari va boshqa omillar. To'liq va samarali bandlikni ta'minlashdan maqsad mehnat samaradorligini oshirishga erishish, ijtimoiy-demografik omillarni hisobga olgan holda ishlab chiqarishning tarmoq va hududiy tarkibini takomillashtirish ehtiyojlariga muvofiq bandlik tuzilmasini shakllantirishdan iborat.

Bundan tashqari, iqtisodiy kategoriya sifatida bandlik deganda iqtisodiy faoliyatning turli sohalarida mehnatni qo'llash imkoniyatlarini ta'minlaydigan va mehnatning barcha darajalarida mehnatni takror ishlab chiqarishda bo'g'in bo'lib xizmat qiladigan jamiyatdagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar majmui tushunilishi kerak. ijtimoiy mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etish.

Ixtisoslashgan adabiyotlarda siz bandlikning ko'plab ta'riflarini topishingiz mumkin: samarali, oqilona, optimal, muvozanatli, samarali. Ularning barchasi faqat bandlikning asosiy mazmunini aniqlab beradi, bu esa ish bilan band bo'lgan ishchi kuchi va uning bo'sh zaxirasi, ishlab

chiqarishning shaxsiy va moddiy omillari o'rtasidagi muvofiqlikni saqlash zaruratidan iborat bo'lib, bu ishda maksimal samaradorlikka erishishga yordam beradi. ishlab chiqarishning ishlashi va aholi daromadlarining oshishi.

Bozor munosabatlarini shakllantirish davrida Rossiyada ishlab chiqilgan bandlik tushunchasi quyidagi asosiy tamoyillarga asoslanadi:

1. Fuqarolarning samarali va ijodiy mehnat qobiliyatini tasarruf etishning mutlaq huquqi. Mehnatga har qanday shaklda majburlashga yo'l qo'yilmaydi, qonunda alohida belgilangan hollar bundan mustasno.

2. Fuqarolarning mehnatga bo'lgan huquqlarini ro'yobga chiqarish uchun davlatning javobgarligi, inson qodir bo'lgan va u amalga oshirishni hohlagan mehnat faoliyatida bandlikka ko'maklashish.

Shunday qilib, mazkur konsepsiya doirasida aholining ish o'rinlariga bo'lgan talabi qondirilsa, ish o'rinlarini yaratish va ulardan foydalanish iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq bo'lgan taqdirda, istalgan darajada to'liq bandlikka erishish mumkin. Bunday holda, xodimning kasbiy tayyorgarligi, ish tajribasi, sog'lig'i holati va ish joylarining transportdan foydalanish imkoniyatini hisobga olgan holda, xodimning kasbiy yaroqliligiga mos keladigan ish tegishli deb hisoblanadi. Shuni ta'kidlash kerakki, Rossiyada o'tish davrida soliqqa tortilmaydigan mehnat faoliyati mavjudligi sababli norasmiy bandlik muammosi keskinlashdi. Yashirin ishsizlik bilan bir qatorda norasmiy bandlik ham osonlik bilan ochiq ishsizlikka aylanishi mumkin, bundan tashqari, u mehnat ruhiyatining yomonlashishiga, ishchi kuchining malakasini pasaytirishga, "soya" iqtisodiyotning kengayishiga olib keladi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish bilan samarali bandlik nuqtai nazari sezilarli darajada o'zgaradi. Insonning ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etish majburiyati bilan qo'llab-quvvatlanadigan butun mehnatga layoqatli aholini umumiy ish bilan ta'minlash mafkurasi o'rnini istalgan bandlikni ta'minlash, bandlik shakli va turini erkin tanlash kontseptsiyasi egallab bormoqda. Boshqacha qilib aytganda, davlat har bir shaxsga mehnat qilish imkoniyatini kafolatlashi, shaxs esa mehnat faoliyati joyi va turini tanlash va unda ishtirok etish to'g'risida qaror qabul qilish huquqiga ega. Shubhasiz, bozor iqtisodiyoti uchun organik bo'lgan ikkinchi shartga nisbatan birinchi shartni bajarish ancha qiyinroq. Mehnat to'g'risidagi qonunchilikning sovet davridan sezilarli darajada farq qiladigan yangi asoslari qabul qilinishi tufayli bandlik tizimi faoliyatining mavjud tamoyillarini o'zgartirish uchun huquqiy asos paydo bo'ldi. Lekin, siz bilganingizdek, qonunlardan real hayotgacha ancha masofa bor.

Bandlikning yana bir asosiy jihati - bu mulkchilik shaklidan qat'i nazar, iqtisodiyotning istalgan sohasida mehnat faoliyati sohasini tanlash imkoniyatidir. Mulchilikning turli shakllari asosida, shu jumladan shaxsiy, yakka tartibdagi, xususiy, erkin tanlangan mehnat faoliyatiga yo'l qo'yiladi, qonunga zid kelmaydi. Demak, ijtimoiy ishlab chiqarishda, davlat iqtisodiyotida yollanma mehnat, yakka tartibdagi mehnat va tadbirkorlik faoliyati mehnat sifatida jamiyat tomonidan tan olingan shakllar maqomini oladi. Rossiya fuqarolarini chet elda o'zlari tanlangan holda ishga joylashtirish taqiqlanmaydi.

8-mavzu: Mehnat va texnologiyaning birligi. Mehnat sohasidagi innovatsion jarayonlar

Reja:

1. Mehnat va texnologiyaning birligi.
2. Mehnat faoliyatining xususiyatlari.
3. Mehnat sohasidagi innovatsion jarayonlar
4. Innovatsiya bosqichlari

Mehnat faoliyati - bu texnologik vositalar bilan shartlangan va sub'ektiv istaklarga bog'liq bo'lmagan shaxsning kasbiy faoliyati shakli. Bu vaqt va makonda qat'iy belgilangan, mehnat tashkilotida birlashtirilgan bir qator harakatlar.

Mehnat faoliyatining xususiyatlari:

- mehnat operatsiyalarining funktsional va texnologik majmuasi;
- ish va malaka tavsiflarida qayd etilgan mehnat predmetining tegishli sifatleri majmui. Bu

kasbiy ta'lim (ma'lum kasblar uchun sifatlarni belgilash);

- moddiy-texnik sharoitlar va makon-vaqt doiralari;
- mehnat sub'ektlarining texnik aloqasining muayyan usuli;
- tartibga solishning normativ-algoritmik usuli.

Ijtimoiy vazifa mehnat - inson omilining ish joyi va texnologik jarayon tomonidan o'rnatiladigan funktsional algoritmgaga real va optimal muvofiqligini aniqlash + shaxsni muayyan mehnat funktsiyasiga moslashtirish mexanizmlarini tahlil qilish.

Mehnatga munosabat muammosi inson mehnatda o'zi uchun tanlaydigan xulq-atvor strategiyalari to'plami sifatida o'rganiladi.

Ishlab chiqaruvchi kuchlarni biryozqlama, mexanistik, tor «texnik» tushunishga qarshi bildirgan barcha e'tirozlarimiz ishlab chiqaruvchi kuchlarning rivojlanishida texnologiya ahamiyatsiz rol o'ynaydi, degan noto'g'ri xulosaga hech qachon olib kelmasligi kerak.

Tarixiy taraqqiyot uchun moddiy ishlab chiqarish vositalari va ayniqsa mehnat va texnika vositalarining ahamiyati juda katta. Marks mehnat vositalarini – “ijtimoiy insonning ishlab chiqarish organlari”ni “nafaqat inson mehnati rivojlanishining o'lchovi, balki mehnat amalga oshiriladigan ijtimoiy munosabatlarning ko'rsatkichi” deb bejiz atamagan. Har bir ijtimoiy shakllanish ma'lum bir texnik asosga mos keladi va iqtisodiy davrlar "nima ishlab chiqarilganligi bilan emas, balki qanday ishlab chiqarilganligi, qanday mehnat vositalari bilan farqlanadi" [1].

Avvalo, Marks hech qachon texnik jarayonni oddiy mexanik jarayonlar bilan, texnologiyani - odamlarning mexanik "tartibi" bilan tenglashtirmaydi; U mexanika fanini ijtimoiy ishlab chiqarish texnologiyasi haqidagi fan bilan, texnika bilan aralashmaydi, garchi bu fanlar bilan ularni o'rganish predmeti o'rtasida chambarchas bog'liqlik mavjud. Tarixiylik materialistik dialektikaning asosiy talabidir - Marks ham texnologiya haqidagi tushunchasiga kiritadi. U e'tiborni "texnologiyaning tanqidiy tarixi", ijtimoiy insonning ishlab chiqarish organlari tarixiga qaratishga intiladi. Ishlab chiqarish asosi sifatida hunarmandchilik va manufaktura bo'lgan kapitalistikgacha bo'lgan shakllanishlar ulardagi ishlab chiqaruvchining har qanday ishlab chiqarish sohasi shartlari bilan uzviy bog'liqligi bilan tavsiflanadi: har bir sohada bir xil hunarmandchilik mehnat vositalari mavjud. u doimiy ravishda qayta ishlab chiqariladi va san'at muhim rol o'ynaydi. ishchining o'zi. Bu yerda ishlab chiqarishning har bir alohida tarmog'i, Marksning fikricha, “empirik (tajriba orqali) unga mos keladigan texnik tizimni topadi, uni sekin-asta takomillashtiradi va ma'lum bir yetuklik darajasiga yetishi bilanoq tezda kristallanadi... Ba'zan ming yilliklar davomida bir avlod qo'lidan ikkinchi avlod qo'lga o'tishi bilan ko'rsatilgan. Hunarmandchilikning har bir tarmog'idagi texnik va ishlab chiqarish jarayonining o'ziga xos xususiyati shogirdan mohir hunarmand bo'lib yetishishi uchun bu yerda uzoq tayyorgarlikni talab qiladi. Shu sababli, hunarmandchilikning alohida tarmoqlari bir-biriga nisbatan "sirlarga" aylanadi. Texnik jarayonning bu sir pardasi burjua jamiyati bilan birga kelgan yirik sanoatning rivojlanishini yirtib tashlaydi. Marksning ta'kidlashicha, "yirik sanoat printsipi - har qanday ishlab chiqarish jarayoni o'z-o'zidan va birinchi navbatda, inson qo'lidan qat'i nazar, uning tarkibiy elementlariga ajraladi - butun zamonaviy texnologiya fanini yaratdi. Ijtimoiy ishlab chiqarish jarayonining rang-barang, ichki uyg'unlikdan mahrum bo'lgan va muzlatilgan shakllari tabiatshunoslikni qo'llashning istalgan foydali ta'siriga qarab ongli ravishda rejalashtirilgan, tizimli ravishda parchalanib ketgan.

"Huddi shunday, - deb davom etadi Marks, - texnologiya inson tanasining barcha ishlab chiqarish faoliyati, ishlatiladigan asboblarni qanchalik xilma-xil bo'lishidan qat'i nazar, mexanika kabi, eng katta kuchga qaramay, doimo harakatlanadigan bir necha asosiy harakat shakllari guruhlarini kashf etdi. Mashinalarning murakkabligi, ularning barchasi elementar mexanik vositalarning doimiy takrorlanishini anglatadi, deb o'zingizni aldamang. Zamonaviy sanoat hech qachon ma'lum bo'lgan ishlab chiqarish jarayonining mavjud shaklini yakuniy deb hisoblamaydi yoki sharhlamaydi. Shuning uchun uning texnik asosi inqilobiy, oldingi barcha ishlab chiqarish usullarining asosi esa asosan konservativ edi”[2].

Marksning yuqoridagi so'zlari texnologik jarayonlarning tarixiy rivojlanishining butun ichki dialektikasini ochib beradi. Texnika fani oldida turgan vazifa ishlab chiqarishning texnologik jarayonini iloji boricha ratsionallashtirish, uni tabiiy fanlarni ongli, rejali qo'llashga olib borishdan

iborat. Buning uchun, Marksning fikricha, butun texnik jarayonni eng xilma-xil vositalardan foydalanganda ishchi san'atidan mustaqil ravishda olinadigan eng umumiy, asosiy, zarur harakat shakllariga bo'lish kerak. Biroq texnikani ongli ravishda ilmiy qo'llash muayyan sinfii munosabatlardan, ijtimoiy shakl yaratgan sharoitlardan tashqarida amalga oshmaydi. Bu kapitalizmning rivojlanishi davrida, mehnatning xilma-xil shakllari yaratilgan va ular bilan birgalikda har qanday o'ziga xos mehnatni umuminsoniy, ijtimoiy zarur mehnat bilan o'lchash g'oyasi rivojlanayotgan, mashinalar paydo bo'lgan va mustaqillik davrida mumkin bo'ldi. ishchi qo'lining bevosita ta'siridan texnik jarayonning o'sishi. Kapitalistik iqtisodiyotning qarama-qarshiliklari - burjuaziya va ishchilar sinfi o'rtasidagi iqtisodiy kurash va kapitalistlar o'rtasidagi raqobat - bularning barchasi kapitalistik taraqqiyot davrida mehnat qurollarini yanada takomillashtirishni va texnikaning eng katta mustaqilligini talab qildi. jarayon ishchining qo'lidan va san'atidan. Demak, har bir alohida kapitalistik korxonada texnik tashkilotning tobora ortib borayotgan ongi va rejali tabiati butun burjua iqtisodiyoti rivojlanishining stixiyali tabiatiga aniq zid edi.

Shu sababli yuksalib borayotgan burjuaziyaning ishlab chiqarish vositalarini doimo inqilob qilish, o'zgartirish va takomillashtirish zarurati paydo bo'ldi, bu esa ilgari barcha konservativ ishlab chiqarish usullaridan farqli ravishda rivojlanayotgan burjua jamiyatiga xos xususiyat edi. Texnologiyani qo'llash esa zamonaviy kapitalizmning yemirilishi sharoitida butunlay boshqacha tus olib, texnik turg'unlikka olib keladi. Faqat yangi, sotsialistik jamiyat qurayotgan proletariat bu erda keyingi texnik taraqqiyotning vakiliga aylanadi.

Texnologiya haqida jamiyat ishlab chiqaruvchi kuchlarining momenti sifatida gapirganda, texnologiya va ma'lum tarixiy va iqtisodiy sharoitlar o'rtasidagi doimiy bog'liqlik, ishchilarning mehnat qurollariga u yoki bu munosabati haqida unutmazlik kerak - yoki Marks aytganidek, mehnat vositalari ta'rifiga kiritilgan "tarixiy element" haqida unutmazlik kerak. Texnologiya ham bu jihatdan tarixiy kategoriyadir. Marks eng murakkab mashinalarda "elementar mexanik vositalarning takrorlanishi" ni ta'kidlaydi. Biroq, u burjua mualliflarining mashinani oddiygina "murakkab" asbob sifatida belgilashga yoki hunarmandchilik qurolini "oddiy" mashina deb belgilashga, ya'ni mexanikaning umumiy atamallari bilan cheklanishga e'tiroz bildirgan. mashinaning tarixiy o'ziga xosligi. U, shuningdek, bu holatda aynan nima harakatlantiruvchi kuch – odamning qo'li yoki tabiat kuchi, suv, bug' va hokazolarga asoslanib, mashina va asbobni farqlashni noto'g'ri deb hisobladi.

10-Mavzu: Mehnat bozori. Bandlik va ishsizlik tushunchasi

Reja:

1. Mehnat bozori tushunchasi.
2. Bandlik va ishsizlik tushunchasi
3. Ishsizlikning turlari

Hozirgi vaqtda o'tish davri iqtisodiyotining oldiga turgan dolzarb muammolardan biri mehnat bozorini shakllantirish va samarali rivojlantirishdir. Tadqiqotchi V.A.Pavlenkov takidlaydiki, bozor iqtisodiyotida mehnat bozori yollanib ishlashga qodir kishilarning barchasini: ham yollanma mehnat bilan band bo'lganlar, ham band bo'lmaganlarni qamrab oladi. A.A.Nikiforova esa boshqa umumiy ta'rifni taklif etadi: «Mehnat bozori rivojlanishining darajasi va bozorda ishtirok etuvchi kuchlar: tadbirkorlar, mehnatkashlar va davlat o'rtasida ma'lum davrda erishilgan manfaatlar balansini aks ettiruvchi ijtimoiy munosabatlar tizimi sifatida vujudga kelgan». Ba'zi bir tadqiqotchilar mehnat bozorini ish haqi va daromadlarning erkin harakati orqali mehnatga talabni va ishchi kuchi taklifini o'zini-o'zi tartibga soluvchi mexanizm sifatida talqin qiladilar. Boshqa tadqiqotchilarning fikricha, mehnat bozori ish beruvchilar va yollanib ishlashni xohlovchilarni bevosita kelishuvi orqali talab va taklifni qanoatlantirish uchun sharoitlar yaratadi va ishchi kuchini xarid qilish-sotish jarayonlarini bevosita tartibga solmaydi.

I.S.Maslovaning ta'rifi bo'yicha «mehnat bozori-bu o'suvchi tizim, unda mulkchilik sub'yektlari ishchi joylari va ishchi kuchi takliflari, xodimga va «yollanma ishga talab hajmi, tarkibi va nisbatini shakllantirib, ishlab chiqarish omillari (mehnat vositalari va ishchi kuchi)ga o'zaro

ta'sir etadi.» Mehnat bozori mavjud, ammo «kesik, shakli o'zgartirilgan ko'rinishda, buning ustiga har narsani o'z ichiga oladigan xarakterga ega bo'lmay, balki mehnat munosabatlarining, faqat bir qismini qamrab oladi». Bizning fikrimizcha, **mehnat bozori**-bu ishchi kuchining «mehnatga bo'lgan qobiliyatini» sotish-sotib olish tizimidir. Mehnat bozori **tarkibiy qismining asosiy elementlariga** quyidagilar kiradi: -ishchi kuchiga talab va uning taklifi; -qiymati; -bahosi;-yollashdagi raqobat.

Mehnat bozori faoliyat ko'rsatishining quyidagi **asosiy tamoyillarini** to'liq amalga tatbiq etgan holda, mazkur bozorning shakllanishiga samarali ta'sir ko'rsatadi: 1.Ishchi kuchining erkin taklifi. Bu mehnatga layoqatli aholining ish bilan band bo'lish va bo'lmaslikni ixtiyoriy tanlashini, mehnat qonunlari tomonidan taqiqlanmaydigan va har bir xodimning shaxsiy va jamoa manfaatlarini hisobga oluvchi kasb va faoliyaturini erkin tanlash uchun sharoitlar mavjudligini anglatadi; 2.Ish beruvchilarning ishchi kuchiga mustaqil talabi. Bozor iqtisodiyoti xodimlarni barcha ish beruvchilar tomonidan O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va Mehnat Kodeksi amal qilgan holda, ishga er-erkin yollashlari va ishdan bo'shatishlari, hamda, bandlik, mehnat sharoitlari va unga haq to'lashni kafolatlash bilan fuqarolarning manfaatlarini himoya qilishlari uchun imkoniyatlar yaratadi; 3.Yollanma xodimlarni ish beruvchilardan huquqiy va ijtimoiy himoya qilinganligi; 4.Ish haqi va boshqa qonuniy daromadlar chegarasini O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida belgilangan «kun kechirish uchun zarur miqdordan kam bo'lmaslik»ka rioya qilgan holda erkin belgilash.

O'zbekiston sharoitida mehnat bozorining samarali shakllanishiga to'siq bo'ladigan bir qator quyidagi cheklovlar ham mavjud:-mehnatni qo'llashning noqishloq xo'jaligi mintaqalarini yaxshi rivojlanmaganligi; -mehnat haqining past darajasi;-iste'mol tovarlarining qimmatlashuvi;-yollanma ish kuchining malakasi va safarbarligining pastligi;-ish beruvchilarning yetarli tajribaga ega emasligi va hokazo.

Mehnat bozorida yuzaga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimida aholining ish bilan bandligi va mehnat sharoitlarini belgilash, u yoki bu muammolarni hal qilish, ijtimoiy-mehnat mojarolarini bartaraf etish bo'yicha ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar o'rtasidagi munosabatlar markaziy o'rin egallaydi. Mehnat bozorida mazkur munosabatlar jamoaviy, shaxsiy va hududiy usullar asosida tartibga solinadi. Ta'kidlash joizki, **mehnat resurslari ortiqcha hududlarda** (masalan, Andijon, Farg'ona, Namangan, Toshkent, Samarqand, Qashqadaryo, Surxondaryo, Buxoro va Xorazm viloyatlar) mehnat bozorini tartibga solishning ancha samarali usullari deb, ishchi **kuchiga bo'lgan talabning oshishi** (ishchi kuchiga bo'lgan talabni oshirishni rag'batlantirish usullarini tadqiq etish-mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlashga, hamda mazkur hududlar uchun samarali tarmoqlarni rivojlantirishga qaratilgan) va **uning taklifi kamayishi** (respublikamizda «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi» asosida umumta'lim dasturlarini kengaytirish, va o'qish muddatini uzaytirish bilan kasbiy tayyorgarlikni yaxshilash, o'quv yurtlarida kunduzgi ta'lim olinadigan o'quv o'rinlarini ko'paytirish va kechki, hamda sirtqi o'quvdagi talaba o'rinlarini qisqartirish, ishlab chiqarishdan ajralgan holda, o'qiyotganlarga stipendiyani oshirish ayollarga bola parvarishi uchun to'lanadigan nafaqalar va ta'til muddatini ko'paytirish, mehnat stajini hisoblashda ularga imtiyozlar berish, pensioner nogironlar, hamda ularni parvarishlaydigan shaxslarning pensiyalarini oshirish-mehnat bozorida ishchi kuchlarining oqib kelishini kamaytirish chora-tadbirlari hisoblanadi)ni hisoblash zarur.

Mehnat resurslari yetishmaydigan mintaqalarda (masalan, Jizzax, Sirdaryo viloyatlari va Qoraqalpog'iston Respublikasi) **ishchi kuchlariga talabni kamaytirish** (hududiy hokimiyatlarning u yoki bu mintaqalarida va tarmoqlarida ishlab chiqaruvchi kuchlarni joylashtirish va yangi ish joylarini vujudga keltirishni sekinlashtirishga oid quyidagi chora-tadbirlar: ortiqcha ishchi kuchlaridan foydalanganlik uchun qo'shimcha soliqlarni belgilash; qat'iy kredit siyosatini o'tkazish; korxonaga xodimni ishga olganligi uchun bir martalik tulovni joriy etish; ortiqcha ishchi va xizmatchilarni qisqartirishni rag'batlantirish va hokazolar kiradi. Bundan tashqari, ishchi kuchlariga talabni kamaytirishda mehnat unumdorligini oshirish va tejamkorlikka erishish muhim ahamiyatga egadir), hamda **ular taklifini ko'paytirish** (hozirgi shart-sharoitlarda mehnat byurosiga ishchi kuchlari taklifini mutloq ko'paytirish mumkin emas) mehnat bozorini tartibga solishning

maqsadga muvofiq usullaridir.

Bandlik yoki **aholini ish bilan ta'minlash** — mehnatga layoqatli aholining ijtimoiy foydali mehnat bilan mashg'ul bo'lishi; fuqarolarning shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq bo'lgan va qonunlarga zid kelmaydigan, mehnat daromadi beradigan faoliyati.^[1] Bandlik xodimni ijtimoiy mehnat taqsimotiga asoslangan aniq mehnat kooperatsiyasiga jalb etish bo'yicha kishilararo munosabatlarni ifoda etadi. Bandlik turli mulkchilik shakllaridagi korxonalar, tashkilotlar va muassasalarda yollanib ishlash bilan cheklanmay, ayni paytda tadbirkorlikni, o'zini ish bilan mustaqil ta'minlash (*o'zicha bandlik*)ni, shaxsiy tomorqa xo'jaligidagi ishni, uy xo'jaligida band bo'lish va bolalarni tarbiyalash bilan shug'ullanish, davlat va jamoat vazifalarini bajarishni, o'rta maxsus va oliy o'quv yurtlarida kunduzgi o'qishni ham o'z ichiga oladi.

Ikkilamchi bandlik amalda o'rindoshlik bo'lib, xodimning qo'shimcha ish haqi topish uchun ish kuchini o'zi asosiy band bo'lgan korxonaga (asosiy ishdan bo'sh vaqtlarda) taklif etishini bildiradi. *O'zicha bandlik* (o'ziga ish topish) daromad manbai bo'ladigan faoliyatni mustaqil izlashni, davlatning turli darajadagi idoralari qo'llab-quvvatlashi yordamida doimiy yoki vaqtinchalik daromad olish uchun ish o'rnlari barpo etishni nazarda tutadi. O'zicha bandlik aksariyat hollarda kichik biznes ko'rishiga ega bo'ladi va xodimlarning o'z tashabbuslari bilan turli iste'mol tovarlari tayyorlash va xizmatlar ko'rsatish bo'yicha yakka mehnat faoliyati bilan bog'liq.

To'liq va samarali bandlik tushunchalarini ham bir-biridan farqlamoq kerak. *To'liq bandlik* ishga muhtoj bo'lganlar va ishlashni xohlaganlarning barchasi ish bilan ta'minlangan holatni bildirib, ish kuchiga bo'lgan talab bilan ish kuchi taklifi o'rtasida muvozanat mavjudligini ifoda etadi. *Samarali bandlik*ni esa ikki nuqtai nazardan: iqtisodiy nuqtai nazardan — inson resursidan eng oqilona foydalanish, ijtimoiy nuqtai nazardan — mehnatning inson manfaatlariga eng muvofiq kelishi jihatlaridan tavsiflash mumkin. To'liq bandlik bandlikni miqdor jihatdan, samarali bandlik esa sifat jihatdan tavsiflaydi.

11-mavzu: Mehnat nizolari va ish tahlashlar

Reja:

1. **Mehnat nizolari tushunchasi.**
2. **Ish tashlar**

Har bir inson har doim o'zlariga nisbatan adolatsizlik bilan ishlashga qodir. Ehtimol, bu noqonuniy ishdan bo'shatish, tovon to'lashdan bosh tortish yoki boshqa huquqlarni buzishdir. Ish beruvchidan adolatni ta'minlash uchun mehnatga oid nizolarni tartibga soluvchi huquqiy normalarni va ularni hal etish tartibini bilish kerak. Ushbu maqolada bunday nizolarni hal qilishning asosiy usullari muhokama qilinadi.

Mehnatga oid nizolar huquqiy munosabatlar sub'ektlari o'rtasida mehnat qonunchiligiga muvofiq kelishmovchiliklar bo'lib hisoblanadi. Ular individual va jamoaviy bo'linadi.

Mehnat nizolarini paydo bo'lishi va ko'rib chiqish bir necha bosqichda amalga oshiriladi:

1. Bir yoki bir guruh xodimlarning huquqlarini buzilish.
2. Hodisaning holatlarini baholashda taraflar o'rtasida kelishmovchiliklarning paydo bo'lishi.
3. Sudgacha bo'lgan tartibda vaziyatni tartibga solish.
4. Yuridik organda buzilgan huquqni himoya qilish.

Shaxsiy mehnatga oid nizolar va ularni hal qilish tartibi

Bunday munosabatlar sub'ektlari alohida xodim va ish beruvchi hisoblanadi. Munoziyalar mehnat qonunlari, mehnat shartnomasi qoidalari, bitimlar, jamoaviy bitimlar, shuningdek muayyan huquqiy normani qo'llash bo'yicha kelishmovchiliklar mavjud bo'lganda buzilishi mumkin.

Shaxsiy nizolar ko'rib chiqiladi:

- agar u ilgari ish beruvchining korxonasi xodimi bo'lgan bo'lsa;
- agar shaxs mehnat shartnomasini rasmiylashtirish istagini bildirsa, ish beruvchiga nomunosib sabablar tufayli rad etilgan.

Bunday nizolar quyidagicha ko'rib chiqiladi:

1. Umumiy buyurtma. Bunday holda, qaror bir yil muddatga tuzilgan mehnat kelishmovchilik komissiyasiga beriladi. U ish beruvchilar va kasaba uyushmalaridan iborat. Qaror bir ovozdan qabul qilinishi kerak. Ishchi u bilan rozi bo'lmasa, u sudga murojaat qilishi mumkin. Bu holda, aylanma shartlarini ko'rib chiqish kerak.

2. Ayrim ish mahkamalari faqat sudda ko'rib chiqilishi kerak. Da'voning arizasini topshirayotganda, yurisdiksiyani unutmang. Sud qarorlari umumiy qoida bo'yicha, faqat qonuniy kuchga kirganidan keyin amalga oshiriladi. Ammo avvalgi o'rinda yoki ish haqini to'lashda - darhol.

3. Maxsus tartibda ular subordinatsiya qilingan yuqori organlarning ba'zi toifadagi xodimlarining nizolari ko'rib chiqiladi. Qarorlar qabul qilishda ular qonunchilik va kompaniya ustaviga asoslanadi.

Kollektiv mehnatga oid nizolar va ularni hal etish tartibi

Bunday munosabatlar sub'ektlari va ish beruvchilar (yoki uning vakillari) guruhidir. Bunday kelishmovchiliklar ish sharoitlari (tuzish yoki o'zgartirish), jamoaviy bitimlarni amalga oshirish yoki o'zgartirishlar to'g'risidagi kelishmovchiliklar va ichki reglamentlarni qabul qilish vaqtida ish beruvchining qarashlarini e'tiborsiz qoldiradigan hollarda yuzaga keladi.

Bunday mehnatga oid nizolarni tartibga soluvchi qonunlar va ularni hal qilish tartibi bir necha bosqichlarni ko'zda tutadi:

1. Hamjihatlik komissiyasining qarori. Mehnat nizoining ikki tomonidan teng miqdordan iborat. Qaror protokol bilan belgilanadi. Barcha ishtirokchilar uchun belgilangan sanalarda ijro uchun majburiydir.

2. Agar kelishuv komissiyasida kelishuvga erishilmagan bo'lsa, ishni hal qilish uchun vositachiga taklif qilinadi. Uning nomzodi ikki tomonning kelishuvi bilan tasdiqlangan. Ushbu bosqich majburiy emas.

3. Agar jamoaviy nizo ishtirokchilari kelishmovchilik komissiyasi yoki vositachisi yordamida o'z ixtilofini hal qila olmasalar, unda mehnat hakami ushbu holatda qaror qabul qiladi. Kollektiv shartnomaga taraflarning hakamlik sudyalari ro'yxatini tuzish va tayyorlash jamoaviy mehnat nizolarini hal qilish bilan shug'ullanadigan davlat organi bo'ladi. Mutaxassislar (advokatlar yoki iqtisodchilar) ham jalb qilinishi mumkin. Qaror ijro uchun majburiydir.

Shunday qilib, mehnatga oid nizolarni tartibga soluvchi qonunlar va ularni hal qilish tartibi nafaqat ishchilarning, balki ish beruvchilarning huquqlarini himoya qiladi.

12-Mavzu: Mehnat va rekreatsiya

Reja:

1. Rekreatsiyaning ijtimoiy va biologik formalari
2. Rekreatsiyaning ijtimoiy va psixologik vazifalari
3. Ish va dam olish inson xayotining asosiy tarkibiy qismlari

Xizmat ko'rsatish sohalari orasida rekreatsiya xizmati so'nggi yillarda keng rivojlanmoqda. Rekreatsiya (sayohat, hordiq chiqarish, sanatoriya-kurort) xizmati mehnat qilish jarayonida sarflangan kuch, energiyani tiklashda muhim omil hisoblanadi.

Rekreatsiya xizmatini rivojlanishi uchun zarur bo'lgan omillar:

- kundalik ehtiyojlaridan orttirgan mablag`;
- rekreatsiya resurslari;
- rekreatsiya xo'jaligi bo'lishi;

Rekreatsiya resurslari ikki xil, ya'ni tabiiy rekreatsiya hamda madaniy-tarixiy rekreatsiyaga bo'linadi. Tabiiy rekreatsiya resurslariga tabiiy sharoit va tabiiy boyliklari zaminida vujudga kelgan sharsharalar, g'orlar, buloqlar, so'lim tog` yonbag'irlari kiradi. Tabiiy muhiti keskin o'zgargan, tig'iz infrastruktura sharoitida aholining tabiat qo'ynida, maxsus dam olish maskanlarida hordiq chiqarishga ehtiyoji kuchaymoqda. Issiq avjiga chiqqan yoz oylarida tekisliklarda yashovchi aholi tog` maskanlariga oshiqadi.

Tog`larimiz mo'tadil havosi, g'aroyib o'simlik va hayvonot dunyosi hamda shifobaxsh buloqlari bilan tabiiy-rekratsion rayon sifatida xorijliklarni ham maftun etmoqda.

Tog'larning tabiati shifobaxsh va maftunkor joylarida davolash va dam olish maskanlari mavjud. Toshkent viloyatidagi «Chimyon», Farg'ona vodiysidagi «Shohimardon», «Nanay», «Quvasoy» dam olish zonalar va Namangan viloyatidagi «Chortoq», Buxoro viloyatidagi «Sitorai Mohi Xosa», Qashqadaryo viloyatidagi «Miroqi» kabi davolanish maskanlari chet ellarda ham mashhur. O'z navbatida qadimgi shaharlar, maqbaralar, qal'alar, me'morchilik binolari, muzeylar mamlakatimiz madaniy merosini tashkil etmoqda.

Fusunkorligi hamda salobati bilan millionlab kishilarni lol qoldirayotgan tarixiy obidalarimiz xorijiy sayohatchilarni yurtimiz sari chorlamoqda. Ana shunday tarixiy-madaniy obyektlar zaminida vujudga kelgan rayonlar, asosan, Samarqand, Buxoro, Xiva, Shahrisabz, oshkent, Qo'qon kabi shaharlarda joylashgan. Afsus, ajdodlarimiz bunyod etgan 36 ming tarixiy obidadan 7 mingtasigina saqlangan. Qolganlari mustamlakachilar tomonidan turli yo'llar bilan vayron etilgan. Endilikda ular katta mablag` va mehnat sarflab bo'lsa-da, ta'mirlanmoqda. Ayni vaqtda sayyohlarga xizmat ko'rsatish bo'yicha xorijiy tillarni hamda tarix va geografiyani puxta biladigan mutaxassislar tayyorlanmoqda. Zero, mamlakatimiz bo'ylab sayohat qiluvchilarning soni yildan yilga oshib bormoqda.

Rekreatsiya xo'jaligi tarkibiga mehmonxonalar, dam olish uylari va bazalari, sanatoriyalar, turbazalar, turistik transport va boshqalar kiradi.

Mehnat sharoitlarini tadqiq etish ijtimoiy mehnat zaxiralarini anglab yetishdagi muhim bosqichga aylandi. Ushbu bosqich sanoat tarixida taxminan XX asrning 20-yillaridan boshlandi. O'sha vaqtdayoq ishlab chiqarish jarayonining unga (boshqa qismlardan farqli o'laroq) ishlab chiqarish muhitining deyarli barcha omillari – shovqin, tebranish, harorat, namlik, yoritilish, gazlanganlik, xonalar va uskunalar rangi eng bevosita tarzda ta'sir ko'rsatuvchi qismi sifatida xodim haqida aniq tasavvur ifodalandi. Ijtimoiy-biologik talablarning hisobga olinishi insonning uzoq vaqt mobaynida yuqori ishchanlik qobiliyatini saqlab turish bo'yicha zaxiralarini qidirib topishga yordam berdi.

Insonning "tabiat" bilan, shuningdek, inson tomonidan yaratilgan "ikkinchi tabiat" bilan o'zaro munosabatlarini anglab yetish mehnat ijtimoiy zaxiralarining ushbu chegarasini ajratishning metodologik asosi bo'ldi (K. Marks). Bu hol mashinada ishlab chiqarishga asoslangan ishlab chiqarish muhitining yaratilishida o'z aksini topdi va «inson-mashina» tizimining paydo bo'lishiga olib keldi. Agar uzoq vaqt mobaynida, to XX asrning o'rtalarigacha tabiat bilan o'zaro munosabatlar o'zgarimas tarzda amalga oshirilgan bo'lsa, «inson-mashina» tizimida XIX asrning birinchi choragidayoq industrial rivojlanish davri boshlanishi bilan ishlab chiqarish ham, inson ham hisoblashishi lozim bo'lgan katta o'zgarishlar ro'y berdi.

Inson va ishlab chiqarish muhitining o'zaro munosabatlaridagi mazkur o'zgarishlar mehnat sharoitlari tushunchasining paydo bo'lishiga olib keldi. Mehnat sharoitlari muammosini ko'rib chiqishda biz e'tiborni mehnat sub'ekti sifatida insonning mehnat vositalari va predmetlari bilan o'zaro hamkorligiga qaratamiz. Hozirgi talqinda mehnat sharoitlari mehnat vositasi va predmetining xavflilik yoki xavfsizlik darajasini, ularning insonning salomatligiga va ishlash qobiliyatiga ta'sirini anglatadi.

Biroq, masalaning tarixiga nazar tashlab, biz ishlab chiqarish omili sifatida mehnat sharoitlarining turli ma'noda tushunilishini e'tirof etishimiz darkor. Mehnat sharoitlari muammosi insonning biologik tabiatiga borib taqaladi. Inson tirik mavjudod sifatida muayyan haroratga, toza havoga, ovqatlanishga, atrof muhitning zararli ta'sirlaridan himoyalanihga muhtoj. Ushbu ehtiyojlarning har biri insonga korxonada ham, uning tashqarisida ham xosdir. Sanoatning rivojlanishi bilan ishlab chiqarish sharoitlari insonni tabiiy atrof muhitdan yana va yana uzoqlashtirdi. Dehqonning mehnati oson emasdi, lekin uning mehnati sharoitlari tabiiy edi. U toza havodan nafas olardi, qushlar sayrashini tinglardi, tong otishiga qarab zavqlanardi. Uni mashinalar shovqini garang qilmasdi, temirning g'ichirlashi g'ashiri keltirmasdi, hech kim uni og'ir sharoitlarda ishlashga majbur qilmasdi. Mehnat sharoitlari uyg'un va sezilarsiz edi.

Lekin mana inson o'zini mashinalar bilan o'rab oldi, o'zini ulkan tsexlarga joylashtirdi, uning mehnat hayotida ko'p narsa o'zgardi. U boshqa ishlab chiqarish muhiti qurshab olganligini his qila boshladi. Mehnat sharoitlari ishlab chiqarish va mehnat jarayonining mustaqil omiliga

aylandi. Mehnat sharoitlari insonning biologik tabiati bilan bog'langan holda uning ishlab chiqarish faoliyati imkoniyatiga qat'iy cheklovlarni qo'yadi.

13-mavzu: Mehnat xulq-atvori mazmuni, tuzilishi, vazifasi

Reja:

1. Mehnat xulq-atvori tushunchasi
2. Mehnat xulq-atvorining tuzilishi va vazifasi

Zamonaviy rus sotsiologik adabiyotida "mehnat xulq-atvori" tushunchasi asta-sekin mehnat sotsiologiyasining kategorik-kontseptual apparatida ilgari hukmron bo'lgan "mehnat faoliyati" tushunchasi bilan bir qatorda ortib borayotgan rol o'ynay boshlaydi. Bu tendentsiya jamiyatning demokratlashuvi (shu jumladan, mehnat sohasida), ijtimoiy hayotda inson rolining ortishi, iqtisodiy fanlarda insonga yo'naltirilgan paradigмага o'tish, xulq-atvorning tiklanishi bilan bog'liq.

Shu munosabat bilan ushbu tushunchalar o'rtasidagi munosabatlarga turlicha qarashlar mavjud.

Sotsiologiyada mehnat faoliyati deganda, odatda, turli xil texnik, texnologik, tashkiliy vositalar bilan shartlangan va shaxslar va guruhlarining sub'ektiv intilishlariga bog'liq bo'lmagan ularning maqsadga muvofiq kasbiy faoliyati shakli tushuniladi. Ko'rib turganingizdek, mehnat faoliyati vaqt va makonda nisbatan qat'iy belgilangan, mehnat tashkilotlariga birlashgan odamlar tomonidan amalga oshiriladigan maqsadga muvofiq operatsiyalar va funktsiyalarni aks ettiradi.

Mehnat faoliyati kontseptsiyasining ushbu tushunchasiga muvofiq, unga quyidagi vazifalarni hal qilish yuklanadi:

- tirikchilik vositasi sifatida moddiy boylik yaratish;
- turli maqsadlar uchun xizmatlar ko'rsatish;
- ilmiy g'oyalarni rivojlantirish, qadriyatlar va ularning amaliy analoglarini shakllantirish;
- axborotni to'plash, saqlash, uzatish va uning tashuvchilari va boshqalar.

Mehnat faoliyatining umumiy xususiyatlari, uning usullari, vositalari va natijalaridan qat'i nazar, odatda mehnat operatsiyalarining funktsional va texnologik majmuasini, ish joylari bilan belgilanadigan funktsional dasturni o'z ichiga oladi; kasbiy, malakaviy va ish tavsiflarida qayd etilgan mehnat subyektlarining tegishli sifatleri majmui amalga oshirishning moddiy-texnik sharoitlar va makon-vaqt doirasi; mehnat sub'ektlarining ularni amalga oshirish vositalari va shartlari bilan tashkiliy, texnologik va iqtisodiy bog'lashning muayyan usuli; tashkiliy va boshqaruv tuzilmasi ishlab chiqarish jarayoniga kiritilgan shaxslarning xulq-atvor matritsasini shakllantiradigan tashkil etishning normativ va algoritmik usuli.

Shunday qilib, mehnat faoliyati o'ziga xosdir

Muayyan tashkiliy, texnologik va ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarda aniq natijaga olib keladigan ishlab chiqarish yoki boshqa faoliyatning "funktsional algoritmi". Tabiiyki, tegishli operatsiyalar va funktsiyalar mehnat faoliyati sub'ektlariga, ularning sifatlarining umumiylikiga (malakasi, faoliyati, mehnatga motivatsiya va boshqalar). Operatsiyalar va funktsiyalarni amalga oshirishning ushbu o'ziga xosligi ishni mehnat xatti-harakati bilan bog'laydi.

"Mehnat xulq-atvori" tushunchasini joriy etish zarurati shaxs, ijtimoiy guruh funktsional faoliyatning qattiq elementi emasligi bilan bog'liq; Tegishli mehnat faoliyatining "funktsional algoritmi" mehnat sub'ektiga "tayinlagan" mehnat funktsiyalari bilan shaxsning, ijtimoiy guruhning xususiyatlari, qobiliyatlari, niyatlari, o'ziga xos xulq-atvori o'rtasida har doim ma'lum masofa mavjud.

Shu nuqtai nazardan, mehnat xulq-atvori - bu, birinchidan, mehnat faoliyati jarayonida inson omilini amalga oshirishning yo'nalishini, ikkinchidan, intensivligini belgilovchi maqsadli individual va guruh harakatlarining majmuidir. Mehnat xulq-atvori - bu ijtimoiy xulq-atvor turlaridan biri, ya'ni insonning, ijtimoiy guruhning eng muhim ehtiyojlarini qondiradigan maqsadli faoliyat jarayoni. Shunday qilib, mehnat xulq-atvori - bu xodimning kasbiy qobiliyatlari mos kelishi bilan bog'liq bo'lgan ataylab tartibga solinadigan harakatlar va xatti-harakatlar majmuasi.

Bu shaxsiy identifikatsiyaning ma'lum darajasini ta'minlovchi o'z-o'zini sozlash, o'z-o'zini tartibga solish jarayoni. Biroq, "mehnat xatti-harakati" va "ishlab chiqarish xatti-harakati"

tushunchalarini tenglashtirmaslik kerak. Ikkinchisi ishchilarning shaxsiy xususiyatlarini (ijtimoiy-psixofiziologik va boshqalarni) hisobga olmaydi - ularning mehnat salohiyatining muhim omili. Xodimning mehnat xulq-atvorining mohiyati nafaqat ijtimoiy zarur mahsulot yaratish, balki o'z jismoniy va ma'naviy kuchlarini qayta yaratish, bilimlarni to'ldirish, ko'nikma, qobiliyat, o'z-o'zini tartibga solish va ijodkorlik qobiliyatlarini rivojlantirishdan iborat.

Mehnat xulq-atvorining ijtimoiy mohiyatini tushunish uchun uni odamlar mehnat qilayotgan mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy tuzumi, tarixiy davri, madaniyati darajasiga qarab, aniq tarixiy hodisa sifatida ko'rib chiqish muhimdir.

Shu bilan birga, M.Veber birinchilardan bo'lib e'tiborni tortgan "mehnat xulq-atvori" va "mehnat axloqi" tushunchalarining qisman mos kelishini hisobga olish kerak. Mehnat xulq-atvorining o'ziga xos xususiyatlarini tahlil qilib, u protestantlar va katoliklar bir xil ijtimoiy sharoitda bo'lgan Germaniyada protestant muhitida tarbiyalanganlar mehnatga nisbatan faolroq qiymat yo'nalishlari bilan ajralib turishini ko'rsatdi. Asketizmni, turmush tarzini oqilona nazorat qilishni va hokazolarni talab qilgan Puritan protestant madaniyati.

Protestantlardan farqli o'laroq, mehnat xatti-harakatlariga "pravoslav yondashuvi" shundan iborat ediki, unda asosiy iqtisodiy toifalar (mulk, boylik, foyda va boshqalar) birinchi navbatda ularning solihligi yoki nohaqligi nuqtai nazaridan ko'rib chiqiladi. paydo bo'lishi va ishlatilishi; biron-bir tarzda foyda olish rag'batlantirilmagan; ishlash kerak, deb hisoblar edi

majburiy ravishda ijtimoiy foydali bo'lishi, ya'ni inson nafaqat o'zi uchun, balki jamiyat uchun ham ishlashi kerak va hokazo.

Ko'rib turganingizdek, axloqiy talablar, me'yorlar, qadriyatlar ma'lum bir jamiyat a'zolariga xos bo'lgan, muayyan mehnat faoliyati bilan shug'ullanadigan, mehnat axloqining mazmunini tashkil etuvchi, mehnat xulq-atvorining muhim omillari hisoblanadi.

Mehnat xulq-atvorining mohiyatini tushunish uning tuzilishida o'z aksini topadi, u quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- davriy ravishda takrorlanadigan, natija jihatidan bir xil turdagi, standart status-rol holatlari yoki holatlarini takrorlovchi harakatlar;

- bir maqomdan ikkinchi holatga o'tish davri fazalarida shakllanadigan marjinal harakatlar va harakatlar;

- xulq-atvor namunalari va stereotiplari, umumiy xulq-atvor namunalari;

- ratsionalizatsiyaga asoslangan harakatlar

- barqaror e'tiqodga aylantirilgan semantik sxemalar;

- sharoit ta'sirida amalga oshirilgan harakatlar;

- emotsional holat tufayli yuzaga kelgan o'z-o'zidan paydo bo'ladigan harakatlar va harakatlar;

- ommaviy va guruh xatti-harakatlari stereotiplarini ongli yoki ongsiz ravishda takrorlash;

- harakatlar va xatti-harakatlar boshqalarning ta'sirining o'zgarishi sifatida majburlashning turli shakllarini qo'llagan sub'ektlar va e'tiqodlar.

14-mavzu: Mehnat motivatsiyasi

Reja:

1. Mehnat motivatsiyasining mohiyati va uning vazifalari

2. Mehnat motivatsiyasining maqsadi

3. Mehnat motivatsiyasining turlari

Mehnat motivatsiyasining mohiyati va uning vazifalari.

- ◆ Mehnat motivatsiyasining asosiy tushunchalari va modellari tadbirlar.

- ◆ Mehnatni rag'batlantirish jarayonining asosiy tarkibiy qismlari va ularning maqsadi.

- ◆ Mehnat xulq-atvori motivlarining turlari. Motivatsion yadro.

Mehnat sotsiologiyasi nuqtai nazaridan mehnat xatti-harakatlarini o'rganish

ha, uni ichki va tashqi rag'batlantiruvchi kuchlarning o'zaro ta'siri bilan belgilanadigan jarayon sifatida tushunishdan kelib chiqadi. Tashqi kuchlar "Mehnatni rag'batlantirish" va "Mehnat

dunyo­si­da ij­ti­mo­iy na­zo­rat” mav­zu­lar­ida ko‘proq mu­ho­ka­ma qilinadi, mu­rak­kab tu­zilish­ga ega bo‘lgan ichki kuchlar esa mehnat xulq-atvorini rag‘batlantirish jarayoni bilan bevosita bog‘liqdir.

Motivatsiya jarayonining tarkibiy elementlari odatda ehtiyojlar, qiziqishlar, istaklar, intilishlar, qadriyatlar, qiymat yo‘nalishlari, ideallar va motivlarni o‘z ichiga oladi. Mehnat faoliyatining ushbu ichki rag‘batlantiruvchi kuchlarini shakllantirish mehnat xatti-harakatlarining motivatsiyasi sifatida tushuniladi.

Motivatsion jarayonning mohiyati uning o‘ziga xos funksiyalari orqali amalga oshiriladi:

- sub'ektning xatti-harakatining maqsadga muvofiq­ligini isbotlovchi tushuntirish va asoslash;
- tartibga solish, ba'zi harakatlarni blokirovka qilish va ruxsat berish

boshqa;

- ish dunyosida kommunikativ, tushuntirish va bashoratli muloqot;
- mehnat jamoasida mikro va makro muhitda o‘zining ijtimoiy rolini amalga oshirishdan iborat ijtimoiylashuv;

- tuzatish eskini aniqlashtirish va yangi ideallar, me'yorlar, qadriyat yo‘nalishlarini shakllantirish mexanizmi sifatida.

Motivatsiya jarayonida bu funksiyalarni amalga oshirish mexanizmini ilmiy tushuntirish mehnat motivatsiyasining u yoki bu ilmiy nazariyasiga (kontseptsiyasiga) asoslanadi. Sotsiolog D.Markovich zamonaviy fanda eng mashhur beshta nazariyani tavsiflaydi.

1. Ehtiyojlar ierarxiyasi nazariyasi A.Maslou. Ushbu nazariyaga ko‘ra inson xulq-atvori ikki turdagi ehtiyojlar bilan belgilanadi: asosiy (oziq-ovqat, xavfsizlik va boshqalar uchun) va hosilaviy (adolat, farovonlik, ijtimoiy hayotning tartib va birligi uchun). Ikkinchisi bir-biriga teng qiymatga ega va asosiylari ierarxik tartibda joylashtirilgan: "pastki" moddiylardan "yuqori" ma'naviy­larga qadar. Bundan tashqari, yuqori darajadagi ehtiyojlar (va ulardan beshtasi bor) qondirilgandan keyin shaxs uchun amalga oshiriladi.

2. Natijaga erishish zaruriyati nazariyasi D. Makklellyer. Muvaffaqiyatga erishish uchun insonning rivojlanish darajasiga qarab ishlash istagini tushuntiradi.

3. Motivatsiyaning ikki tomonlama nazariyasi F. Gertsberg. Ushbu nazariyaga ko‘ra, Shaxsda ikkita ehtiyoj tizimi (ierarxiyasi) mavjud:

- gigienik, mehnat sharoitlari bilan bog‘liq;
- motivatsion, "ichki" ehtiyojlar bilan bog‘liq (muvaffaqiyat, ish mazmuni, mas'uliyat, ishdagi mustaqillik).

Gigienik omillar korxonada xodimlarni mustahkamlaydi va barqarorlashtiradi, motivatsion omillar esa unumli mehnatni rag‘batlantiradi.

4. Adolat nazariyasi yoki ijtimoiy taqqoslash. Bu nazariyaga ko‘ra, inson o‘z hissasi va mehnat daromadini boshqa odamlarning mehnati bilan solishtirib, mehnat faolligini oshiradi.

5. Kutishlar nazariyasi (baholar). Motivatsion ekanligidan kelib chiqadigan daromadlar shaxsning muvaffaqiyatiga erishishga qaratilgan sa'y-harakatlar kelajakdagi faoliyat natijalarining yuqori bahosi asosida shakllanadi.

15-Mavzu: Mehnat xulq-atvorini ijtimoiy tartibga solish

Reja:

1. Mehnat va mehnat xulq-atvori tushunchasi.
2. Mehnat xulq-atvorining turlari. Mehnat xulq-atvorini tartibga solish mexanizmi.
3. Funksional, tashkiliy, iqtisodiy va innovatsion xatti-harakatlarning xususiyatlari va xususiyatlari.

Mehnat xulq-atvori - ishlab chiqarish tashkilotida inson omilini amalga oshirishning yo‘nalishi va intensivligini ko‘rsatadigan individual va guruh harakatlari; bu ishlab chiqarish tashkiloti faoliyati, ishlab chiqarish jarayoni bilan kasbiy qobiliyatlari va manfaatlarining mos kelishi bilan bog‘liq bo‘lgan xodimning ataylab tartibga solinadigan harakatlari va harakatlarining majmui; bu shaxsiy identifikatsiyaning ma‘lum darajasini ta‘minlovchi o‘z-o‘zini sozlash, o‘z-o‘zini tartibga solish jarayonidir. Mehnat xulq-atvorining tuzilishini quyidagicha ifodalash mumkin:

- bir xil turdagi tsiklik takrorlanadigan harakatlar natijada standart status-rol holatlari yoki holatlarini takrorlash;
- bir maqomdan ikkinchi holatga o'tish davri fazalarida shakllanadigan marjinal harakatlar va harakatlar;
- keng tarqalgan xulq-atvor namunalari va stereotiplari xulq-atvor shakllari;
- ratsionalizatsiyaga asoslangan harakatlar barqaror e'tiqodlar rejasiga tarjima qilingan semantik sxemalar;
- muayyan holatlar taqozosi bilan qilingan harakatlar;
- o'z-o'zidan paydo bo'lgan harakatlar va qo'zg'atilgan harakatlar hissiy holat;
- stereotiplarni ongli yoki ongsiz ravishda takrorlash ommaviy va guruh xatti-harakatlari;
- harakatlar va xatti-harakatlar, boshqalarning ta'sirining o'zgarishi sifatida majburlashning turli shakllaridan foydalanadigan sub'ektlar va e'tiqodlar.

Mehnat xulq-atvorini quyidagi mezonlarga ko'ra ajratish mumkin:

- mavzu-maqсад yo'nalishi bo'yicha, ya'ni. chunki, u nimaga qaratilgan;
- muayyan maqsadga erishishning fazo-vaqt istiqbolining chuqurligi bilan;
- mehnat xatti-harakati kontekstiga ko'ra, ya'ni. ish muhitining nisbatan barqaror omillari majmuasi bo'yicha, aloqa sub'ektlari va tizimlari, o'zaro ta'sirda uning yordamida turli xil harakatlar ochiladi va harakatlar;
- mehnat xulq-atvorining sub'ekt-maqsadli yo'nalishi va uning ijtimoiy-madaniy namunalariga qarab, aniq natijalarga erishish usullari va vositalari bilan;
- ratsionalizatsiyaning chuqurligi va turi bo'yicha, mehnat xatti-harakatlarining o'ziga xos taktikasi va strategiyasini asoslash va boshqalar.

Mehnat xulq-atvori turlarining tasnifi xilma-xildir:

- 1) mehnat xulq-atvori sub'ektlariga qarab, individual va jamoaviy mehnat xatti-harakati farqlanadi;
- 2) o'zaro ta'sirning mavjudligiga (yoki yo'qligiga) qarab, mehnat xatti-harakatlarining quyidagi turlari ajratiladi: o'zaro ta'sirni o'z ichiga olgan va o'zaro ta'sirni o'z ichiga olmaydi;
- 3) xodim tomonidan bajariladigan ishlab chiqarish funktsiyasiga qarab, ijro etuvchi va boshqaruvchi mehnat xatti-harakati;
- 4) determinizm darajasi qat'iy deterministik va faol mehnat xatti-harakatlarini oldindan belgilaydi;
- 5) qabul qilingan standartlarga muvofiqlik darajasiga qarab mehnat xulq-atvori me'yoriy va me'yorlardan chetga chiqadigan bo'lishi mumkin;
- 6) rasmiylashtirish darajasiga qarab, mehnat xulq-atvori qoidalari rasmiy hujjatlarda belgilanadi yoki o'zboshimchalik bilan (belgilanmagan);
- 7) motivatsiyaning tabiati qiymatga asoslangan va vaziyatga asoslangan mehnat xatti-harakatlarini nazarda tutadi;
- 8) ishlab chiqarish natijalari va mehnat faoliyati natijalari ijobiy yoki salbiy mehnat xatti-harakatlarini shakllantiradi;
- 9) inson xulq-atvorini amalga oshirish sohasi mehnat xulq-atvorining quyidagi turlarini shakllantiradi: mehnat jarayonining o'zi, ishlab chiqarishda munosabatlarni o'rnatish, mehnat muhitini yaratish;
- 10) xulq-atvorning an'anaviylik darajasiga qarab, ular xatti-harakatlarning o'rnatilgan turlarini va paydo bo'ladigan turlarini, shu jumladan turli xil ijtimoiy-iqtisodiy harakatlarga reaksiya shaklida ajratadilar;
- 11) mehnat salohiyatini ro'yobga chiqarish darajasiga qarab, mehnat xulq-atvori etarli bo'lishi mumkin yoki mehnat potentsialining turli tarkibiy qismlarini sezilarli darajada safarbar qilishni talab qiladi va hokazo.

Mehnat xulq-atvorining asosiy shakllari:

- 1) funktsional xatti-harakatlar - bu ish joyining texnologiyasi, mahsulot ishlab chiqarish texnologiyasi bilan belgilanadigan kasbiy faoliyatni amalga oshirishning o'ziga xos shakli;
- 2) iqtisodiy xulq-atvor - natijaga va uning sarflangan inson resurslarining miqdori va sifati

bilan bog'liqligiga qaratilgan xatti-harakatlar; optimallashtirish uchun xarajatlar va mehnat natijalari. Hech qanday kompensatsiyasiz ish uchun bunday mehnat faoliyatiga va umuman mehnat faoliyatiga qiziqish bo'lmaydi;

3) tashkiliy-ma'muriy xulq-atvor – mohiyati u ijobiy mehnat motivatsiyasini shakllantirishdan iborat mehnat tashkiloti a'zolari. Buning uchun mehnatni ma'naviy, moddiy va ijtimoiy rag'batlantirishdan foydalanish;

4) tabaqalanish xulq-atvori - bu xodimning kasbiy, ish martabasi bilan bog'liq xatti-harakatlari nisbatan uzoq vaqt davomida o'zining kasbiy va rasmiy ko'tarilish yo'lini ataylab tanlaydi va amalga oshiradi;

5) adaptiv xulq-atvor amalga oshiriladi xodimni yangi kasbiy maqomlarga, rollarga va texnologik muhit talablariga moslashtirish jarayonida. Buni konformistik xulq-atvoriga bog'lash mumkin - shaxsning boshqalarning, ayniqsa yuqori martabalilarning munosabatlariga moslashishi va shaxsning mavjud yoki doimiy o'zgarib turadigan xulq-atvor tuzilishiga moslashish shakli sifatida an'anaviy;

6) mehnatning tantanali va subordinativ shakllari xulq-atvor muhim qadriyatlar, kasbiy an'analar, urf-odatlar va xulq-atvor namunalarini saqlash, ko'paytirish va uzatishni ta'minlaydi, xodimlarning butun tashkilot bilan barqarorligi va integratsiyasini qo'llab-quvvatlaydi;

7) mehnat xulq-atvorining xarakterologik shakllari hisoblanadi insonning mehnat xulq-atvorida amalga oshiriladigan his-tuyg'ular va kayfiyatlar;

8) buzg'unchi xatti-harakatlar - xodimning chiqishi maqom-rol retseptlari, me'yorlar va mehnat jarayonining intizomiy doirasidan tashqarida.

16-MAVZU: Mehnatga munosabat va undan qoniqish jarayoni

Reja:

| | | | | | |
|-------------|----------------------|-----------------|---------|-------|-----------|
| 1. | “Mehnatga munosabat” | tushunchasining | mazmuni | va | tuzilishi |
| 2.Mehnatdan | qoniqish hosil | qilish | va | uning | omillari |
| 3.Xodimlar | mehnatiga | | baho | | berish |

Mehnat faoliyati jarayonida odamlar ijtimoiy munosabatlarga kirishib, bir-birlari bilan o'zaro hamkorlik qiladilar. Eng muhim munosabatlar insonning insonga, insonning mehnatga bo'lgan munosabatlari bo'lib, ular mehnat xususiyatining asosiy belgilari hisoblanadi. Agar insonning ishlab chiqarish vositalari bilan o'zaro harakatga kirishuvi unda kasb qobiliyatlari va ko'nikmalarini shakllantirsa, mehnatga va bir-birlariga bo'lgan munosabat esa muayyan ijtimoiy xislatlarni vujudga keltiradi. Kasbiy mahorat va ko'nikmalari xodimlarning jismoniy imkoniyatlari bilan birgalikda ishlab chiqarishning asosiy harakatlantiruvchi kuchini hosil qiladi. Biroq mehnat faoliyatining natijasi faqat kasb mahorati va jismoniy imkoniyatlarning rivojlanish darajasiga emas, balki insonning mehnatga bo'lgan munosabatiga ham bog'liqdir. Bu munosabat ijobiy va salbiy bo'lishi mumkin. U ishlab chiqarish munosabatlari tizimiga katta ta'sir o'tkazishi mumkin. Uning mohiyati xodimning zaruriy ehtiyojlari va shakllangan manfaatdorligi ta'sirida uning mehnat qilish imkoniyatlarini ro'yobga chiqarishdan iboratdir. Mehnatga munosabat insonning o'z jismoniy va ma'naviy kuchlarini eng ko'p darajada namoyon qilishga, o'z bilim va tajribasi, qobiliyatidan muayyan miqdoriy va sifat natijalariga erishish uchun foydalanishga intilishini ifodalaydi. Bu munosabat mehnat muomalasida, uning sabablarini asoslash va baho berishda namoyon bo'ladi.

Mehnatga munosabat - murakkab ijtimoiy hodisa bo'lib, uch element birligi: mehnat muomalasi sabablari va yo'nalishlari; real yoki haqiqiy mehnat muomalasi; xodimlarning mehnat faoliyatiga og'zaki baho berishidan iboratdir.

Birinchi (sabab) element xodim mehnat faoliyatida asoslanadigan (amal qiladigan) mehnat sabablari va yo'l-yo'riqlari bilan bog'liqdir. Ular mehnat muomalasining undovchilari, mehnat xatti-harakatlari va amallarini, birgalikda esa sabablar o'zagini hosil qiladi.

Ikkinchi element xodimlarning mehnat faolligidan iborat bo'lib, muomalaning shunday shakllari, chunonchi ishlab chiqarish me'yorini bajarish darajasi; bajarilayotgan ish sifati;

intizomlilik; tashabbuskorlik; texnikaviy ijodda qatnashish; ko'p stanokli xizmat ko'rsatish; ilg'or ish usullarini egallash; xom ashyo va materiallar, yoqilg'i, elektr quvvati va hokazolarni tejab-tergab sarflashda namoyon bo'ladi.

Uchinchi (baho berish) elementi xodimlarning sub'ektiv kechinmalaridan iborat. U ularning bajariladigan ishi bilan bog'liq ichki holatini aks ettiradi. Har qanday faoliyat mehnat sub'ektining o'ziga baho berishicha noto'liq va notugal bo'ladi. Mehnatga munosabatni shakllantirishda sababni asoslash muhim bo'lib, muayyan mehnat muomalasini shart qilib qo'yadi. Sababni asoslash xodim o'zining mehnat muomalasida amal qiladigan mehnat sabablari va yo'l-yo'riqlarida ifodalanadi. Xodim mehnat muomalasi jarayonida mehnatga baho beradi. Mehnatga baho berish -xodimning ichki holati bo'lib, u uning mehnat faoliyati bilan, atrofdagi vaziyatdan (mehnat sharoiti, unga haq to'lash, mehnatni normalash va hokazolardan) qanoat hosil qilish bilan vujudga keladi. U xodimning mehnatga qo'yadigan talablari, uning sabablari va yo'l-yo'riqlari o'rtasidagi muvofiqlikka, mehnat faoliyati, muayyan ishlab chiqarish sharoitga bog'liq bo'ladi.

Mehnatga munosabat maqsadini o'rganish- uning shakllanish va boshqarish mexanizmini aniqlashdir. Bu ishda ancha ahamiyatli jihatlar mehnatga munosabatni shakllantiruvchi omillarni o'rganish, xodimning ishlab chiqarish ko'rsatkichlariga ta'sir ko'rsatishini belgilashdir. Mehnat jarayonida **xodimning muomalasiga**, uning mehnatga munosabatini shakllantirishga ko'pgina omillar ta'sir ko'rsatadi. Ular mehnat sarflashni ko'paytiradi yoki kamaytiradi, mehnat kishilarning o'z bilim va tajribalaridan, aqliy va jismoniy imkoniyatlaridan oqilona foydalanishga undaydi.

17-Mavzu: Mehnat unumdorligini tahlil qilish

Reja:

1. Mehnat unumdorligi tushunchasi
2. Mehnat unumdorligini o'lchashning usullari
3. Mehnat unumdorligining ijtimoiy-iqtisodiy omillari

Mehnat unumdorligi Formula orqali mehnat unumdorligi - bu mehnatdan foydalanish samaradorligini tavsiflashning mezonidir.

Mehnat faoliyati doirasida, ularning ishlab chiqarish jarayonida mehnat qilish samaradorligi hisobga olinadi. Bunga mahsulot birligi ishlab chiqarish uchun zarur bo'lgan ma'lum bir vaqt bilan o'lchash mumkin.

Fa Brokxaus va Mehnat faoliyati yoki mahsuldorligi ostida FA BRANKHAS va EFRON entsiklopediya lug'atida bo'lgan ta'rifga asoslanib, mehnat xarajatlari miqdori va mehnat paytida olinishi mumkin bo'lgan natijani ko'rib chiqish kerak. .

L. E. Bazovskiy mehnat unumdorligi korxonaning ishlab chiqaradigan xodimlarning unumdorligi sifatida aniqlash mumkin. Buni ish vaqti ish vaqti uchun ishlab chiqarilgan mahsulotlar soni bilan aniqlash mumkin. Ushbu ko'rsatkich, shuningdek, chiqarilgan mahsulotlar bo'limiga tegishli bo'lgan mehnat narxini aniqlaydi.

Ishlash - bu mahsulotlar miqdori, bitta xodimni belgilangan vaqt oralig'ida ishlab chiqaradi.

Bu har bir birlikning mehnat vaqtini ishlab chiqarishga sarflangan har bir birlik uchun keladigan mahsulotni shakllantirishga muvofiq ma'lum bir hayot samaradorligini va sanoat ishlarining samaradorligini tavsiflovchi me'yordir.

Texnologik taraqqiyot asosida ish samaradorligi oshadi, yangi texnologiyalarni joriy etish, xodimlarning malakasini oshirish va ularning moliyaviy foizli.

Tahlil bosqichlari

Hosildorlikni baholash quyidagi asosiy bosqichlardan iborat:

- mutlaq ko'rsatkichlarni bir necha yillar davomida tahlil qilish;
- ishlab chiqarish dinamikasi bo'yicha ba'zi omil ko'rsatkichlarining ta'sirini aniqlash;
- hosildorlik zaxiralarini aniqlash.

Asosiy omillar

Bozor sharoitida faoliyat yuritayotgan zamonaviy korxonalarda tahlil qilinadigan asosiy

ko'rsatkichlar, masalan, kadrlarni to'liq rivojlantirish, yuqori rivojlanayotgan holda bo'lishi mumkin. Ishlab chiqarish ishlab chiqarish - bu mehnat xarajatlarining birligi uchun ishlashning qiymati. Buni ma'lum bir vaqt ajratish uchun ishlab chiqarilgan mahsulotlar yoki ko'rsatiladigan xizmatlarning sonini o'zgartirganda aniqlash mumkin.

Koshki ish vaqti va ishlab chiqarish hajmi va mahsulotning birligi uchun mehnat yoki xizmatlarning narxini tavsiflovchi o'zaro bog'liqlikdir.

Hisoblash usullari

Ishlarni o'lchash maqsadida ish faoliyatini hisoblashning uchta usulidan foydalaniladi:

- tabiiy usul. U bir hil mahsulotlar ishlab chiqaruvchi tashkilotlarda qo'llaniladi. Ushbu usul ishlab chiqarilgan mahsulotlar hajmi tabiiy ifoda va xodimlarning o'rtacha soni o'rtasidagi yozishmalar sifatida ish faoliyatini hisoblashni hisobga oladi;
- ish joylarida alohida assortiment bilan ish joylarida amalga oshirilgan bo'lsa, mehnat usuli ishlatiladi; Formation norma-soatlarda aniqlanadi (ish miqdori belgilangan tartibda ko'paytirilgan) va natijalar har xil turdagi mahsulotlarga muvofiq chiqariladi;
- narxlar usuli. U zommologik mahsulotlarni ishlab chiqaradigan tashkilotlarda qo'llaniladi. Ushbu usul xarajatlar shakllantirishda ishlab chiqarilgan mahsulotlar hajmi o'rtasidagi ish faoliyatini hisoblash va xodimlarning o'rtacha soni o'rtasidagi yozishmalar hisobini hisobga oladi.

Ishlash darajasini baholash uchun shaxsiy, qo'shimcha va umumlashtirish xususiyatlari qo'llaniladi. Xususiy xususiyatlar - bu faqat yagona shaxs yoki shaxs uchun tabiiy sharoitlarda mahsulot berish uchun zarur bo'lgan vaqtincha xarajatlar. Yordamchi xususiyatlar ma'lum bir ish turini yoki davr uchun bajarilgan ishlarning miqdorini hisobga olgan holda hisobga olinadi.

18-Mavzu: Korxonalarining mehnat resurslari bilan ta'minlanganligini tahlil qilish

Reja:

1. Mehnat resursi tushunchasi
2. Mehnat resurslaridan foydalanish
3. Mehnat resurslaridan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlari

Zamonaviy qattiq raqobat sharoitida har qanday korxonalar bozor sharoitlariga, siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy, xalqaro doimiy o'zgaruvchan ekologik omillarga moslashishga majbur. Doimiy ravishda o'zgarib turadigan tashqi muhitda raqobatchilar, etkazib beruvchilar va xaridorlar o'zgarib, korxonalar faoliyati va uning biznes jarayonlariga yangi talablar qo'yadilar. Korxonaning asosiy qiymati bu mehnat resurslari, xodimlar, kadrlardir, chunki ular faqat tez o'zgaruvchan tashqi muhitda qaror qabul qilishlari, biznes jarayonlarini yangi bozor sharoitlariga moslashtirishi mumkin. Shuning uchun ham mehnat resurslarini boshqarish tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda, chunki sanoatlashish davridagi kabi va jamiyatni axborotlashtirish davrida ham "kadrlar hamma narsani hal qiladi".

Mehnat resurslarining ta'rifi ikki so'zdan iborat - mehnat va resurslar. Keling, "resurslar" so'zining ma'nosiga alohida e'tibor qaratsak.

Efremovning izohli lug'atida quyidagilarni o'qiyamiz: «Resurslar –

1. Mavjud bo'lgan, ammo faqat zarurat bo'lganda foydalaniladigan vositalar.

2. Biron bir narsaning manbai. "

Entsiklopedik lug'atda quyidagi ta'rif berilgan - "Resurslar (frantsuzcha manbadan - yordamchi vosita) - pul, zaxiralar, qadriyatlar, imkoniyatlar, mablag 'manbalari, daromadlar (masalan, tabiiy resurslar, iqtisodiy resurslar)".

Biznes lug'atiga ko'ra, "Resurslar" so'zining ma'nosi quyidagicha. Resurslar - mablag'lar, tovarlar va xizmatlarni ishlab chiqarishga sarflanadigan imkoniyatlar.

Shunday qilib, mehnat resurslari korxonalar uchun mablag 'va daromad manbalaridan biri deb ayta olamiz.

Mehnat resurslari haqiqatan ham korxonalar uchun daromad manbai bo'lishi uchun ularni samarali boshqarish kerak. Va siz faqat miqdorni aniqlash mumkin bo'lgan narsalarni

boshqarishingiz mumkin. Shuning uchun korxonaning mehnat resurslarini tahlil qilish korxonada xodimlaridan samarali foydalanishni oshirishga va natijada mahsulot birligiga sarflanadigan xarajatlar va inson mehnati resurslarini tejashga qaratilgan.

Mehnat resurslarini tahlil qilishda, avvalo, korxonada qancha odam kerakligini baholash va tahlil qilish kerak. Ular qanday malakalarga, bilimlarga, kasbiy vakolatlariga ega bo'lishi kerak - bularning barchasi korxonaning mehnat resurslarini shakllantirishning birinchi bosqichida ma'lum bo'lishi kerak. Kerakli kadrlar soni aniqlangandan so'ng, qanday manbalardan mutaxassislar va ishchilarni tanlashni hal qilish kerak. Ular qanday dastlabki bilim, ko'nikma, ko'nikma, shaxsiy fazilatlariga ega bo'lishi kerak. Buning uchun nomzodni har tomonlama baholash uchun anketalar, testlar, amaliy tadqiqotlar va boshqalarni o'z ichiga olgan zarur diagnostika vositalarini ishlab chiqish yaxshidir.

Nomzod ishga qabul qilingandan so'ng, u bir muncha vaqt yangi shartlarga - jamoaga, ish jarayonlariga, talablarga, ish joyiga va boshqalarga moslashib boradi, shuning uchun yangi xodimlarni moslashtirish tizimini ishlab chiqish mantiqan to'g'ri keladi. tez va aniq jamoaga va ishlab chiqarish jarayoniga mos keladi. Bu erda mentorlik, ish joyida o'qitish, malaka oshirish kurslari va boshqalar kabi usullar samarali hisoblanadi. Korxonadagi moslashuv tizimi yangi xodimning ish kuchiga qanchalik tez kirib kelishini va yangi sharoitga, yangi iqlim sharoitiga qanchalik tez moslashishini aniqlaydi. jamoani, yangi mutaxassisning samaradorligini oshirish uchun muhim bo'lgan yangi talablarga.

Xodim korxonaga moslashganda, u ishlab chiqarish jarayonida o'z kuchini maksimal darajada oshirishga harakat qilishi kerak. Bu erda kadrlarni rag'batlantirish va rag'batlantirish, ish haqi tizimi, xodimlarni sertifikatlash va baholash tizimi, o'qitish tizimi va boshqalar kabi inson resurslarini boshqarish tizimlari bog'langan.

Rag'batlantirish va rag'batlantirish tizimi xodimning kasbiy mahoratini va mahoratini oshirish, mehnat unumdorligini oshirish va ish jarayonini takomillashtirish imkoniyatlarini topishi, ishlab chiqarish jarayonida ijodkorlik va tashabbuskorligini namoyon qilishi va sifatini yaxshilash uchun ichki motivatsiyani saqlab turishini ta'minlashga qaratilgan. mahsulotlar va xizmatlar.

Bizning o'zgaruvchan davrimizda har qanday insonning eng muhim sifati bu moslashuvchanlik, moslashuvchanlik, ijodkorlik va o'rganishdir. Shuning uchun korxonada kadrlarni kasbiy tayyorlash tizimi juda muhimdir. Ishlab chiqarish jarayoni, marketing tizimlari, menejment tizimlari - hamma narsa doimo o'zgarib turadi, shuning uchun xodimni joyida, ish joyida tayyorlash zarur - bu har qanday kompaniya, har qanday korxonaning asosiy yutuqlaridan biridir. Bundan tashqari, hozirda minimal xarajatlar bilan mashg'ulotlar uchun ko'plab yangi vositalar mavjud - masofadan o'qitish tizimlari, veb-seminarlar va boshqalar - hamma narsani xodimning kasbiy mahoratini oshirish, uning mahorati va qobiliyatini, kasbiy vakolatlarini yaxshiroq va har tomonlama baholash uchun ishlatish mumkin.

So'nggi paytlarda tobora ko'payib borayotgan kompaniya rahbarlari tashkilotning samarali faoliyatida muhim omil bu tashkilotning inson resurslarini boshqarish ekanligini, ushbu resurs kompaniyaning asosiy salohiyati ekanligini tushunishadi.

Keling, "potensial" atamasi nimani anglatishini ko'rib chiqaylik. Fizika nuqtai nazaridan potensial bu yashirin imkoniyatlar, kuch, kuchdir. Entsiklopedik lug'atda quyidagi ta'rif berilgan: «Potensial - bu faollashtirilishi, muammoni hal qilish yoki aniq maqsadga erishish uchun ishlatilishi mumkin bo'lgan imkoniyatlar, vositalar, zaxiralar manbai; shaxs, jamiyat, davlatning ma'lum bir sohadagi imkoniyatlari. »

Shunday qilib, "resurslar" va "potensial" tushunchalariga hech qanday qarshi turmaslik kerak. Potensial atamasi - "resurslarning umumlashtirilgan, kollektiv xarakteristikasi, joy va vaqt bilan bog'liq". Shuning uchun ham "kadrlar" tushunchasi rivojlanishning resurs tomonidir. Kadrlar resurslarini korxonada ishlaydigan va belgilangan vazifalarni hal qiladigan barcha odamlarning qobiliyatlari yig'indisi deb ta'riflash mumkin.

1935 yilda, mamlakatimizni sanoatlashtirish davrida "Kadrlar hamma narsani hal qiladi" shiori paydo bo'ldi. Ko'rib turganimizdek, u hozirgi paytda ham - jamiyatni axborotlashtirish davrida ham o'z ahamiyatini yo'qotmagan.

Bugungi kunda "inson resurslari" kabi ta'rif inson resurslarini boshqarish nazariyasiga kiritilgan. Kadrlar kontseptsiyasi ishchilarning kasbiy fazilatlarini, ularning shaxsiy fazilatlarini va intellektual va jismoniy qobiliyatlarini o'z ichiga oladi.

19-Mavzu: Mehnat jamoasining strukturasi, funktsiyasi va turlari

Reja:

1. Mehnat jamoasining strukturasi
2. Mehnat jamoasi rivojlanishining ichki va tashqi shartlari
3. Mehnat jamoasining turlari

Bugungi kunda odamlar, qoida tariqasida, yolg'iz ishlamaydilar, balki qandaydir printsiptga ko'ra birlashgan guruhning bir qismi sifatida, masalan, umumiy hudud, kasb, ijtimoiy sharoitlar, o'zlari duch keladigan tasodifiy holatlar. Bu ular doimo yaqin joyda bo'lishlari va birgalikda ishlashlari kerak degani emas, bu erda asosiy narsa ularning shaxslararo munosabatlarning ma'lum bir tizimida ishtirok etishidir. Guruhlar ichida koalitsiyalar tuzilishi mumkin - guruh xatti-harakatlariga ta'sir o'tkazishga intiladigan kichik guruhlar.

Guruh o'z a'zolarining turli darajadagi uyg'unligi bilan boshqaruvchi, boshqariladigan yoki o'zini o'zi boshqaradigan tuzilma sifatida harakat qilishi mumkin - tartibsiz olomondan bitta jamoagacha. Mehnat jamoasi hisoblanish uchun guruh bir nechta mezonlarga javob berishi kerak, ularning asosiysi uning barcha a'zolari uchun umumiy maqsadning mavjudligi deb hisoblanishi mumkin. Ikkinchisi o'zlarining shaxsiy maqsadlarining o'zaro ta'siri natijasida shakllanishi yoki tashkilotning missiyasiga muvofiq tashqaridan belgilanishi mumkin, lekin u har doim birgalikda, hamma uchun, faqat bir xil emas, o'xshash bo'ladi.

Mehnat jamoasining yana bir belgisi - bu guruh a'zolari tomonidan bir-birini psixologik tan olish va u bilan identifikatsiya qilish, bu umumiy manfaatlar, ideallar, tamoyillar, xarakterlarning o'xshashligi yoki o'zaro bir-birini to'ldirishi, temperamentlar va boshqalarga asoslanadi, garchi bu daqiqalar bo'lishi kerak bo'lsa ham. ortiqcha baho bermaslik kerak.

Bunday psixologik tan olish odamlarning doimiy amaliy o'zaro ta'sirini amalga oshirishga imkon beradi, buning natijasida jamoaning potentsiali uning har bir a'zosining potentsiallari yig'indisidan sezilarli darajada kattaroq bo'lib chiqadi.

Birinchidan, o'zaro ta'sir har bir shaxsning jismoniy va intellektual qobiliyatlari cheklovlarini engib o'tishga imkon beradi.

Ikkinchidan, uning asosida mehnat taqsimoti va ixtisoslashuvi hamda ishtirokchilar irodasiga qarshi raqobat ruhining paydo bo'lishi hisobiga ancha katta hajmdagi oddiy ishlarni bajarish mumkin, bu esa yashirin zahiralarni safarbar etib, mehnat qobiliyatini sezilarli darajada oshiradi. faoliyat intensivligi.

Uchinchidan, u yoki bu sabablarga ko'ra guruhning alohida a'zolari o'rtasida mas'uliyatni taqsimlash mumkin bo'lmagan muammolarni muvaffaqiyatli hal qilish uchun sharoitlar yaratiladi.

Jamoaning to'rtinchi belgisi sifatida jamoada umumiy qadriyatlar, ramzlar, me'yorlar va xatti-harakatlar qoidalari, unga kirish yoki chiqish, uning a'zolarining jismoniy va ma'naviy ko'rinishiga qo'yiladigan talablarda ifodalangan ma'lum bir madaniyat mavjudligi ko'rib chiqilishi mumkin. Har bir jamoa o'tmishni ideallashtirishga, o'z tarixini eng qulay nuqtai nazardan taqdim etishga va an'analarni saqlashga moyildir. Bu esa qandaydir tor sohada ham o'z ustunligi haqidagi g'oyalar majmuasini shakllantiradi, unga qo'shimcha kuch, barqarorlik, birdamlik beradi, tartibsizlikning oldini oladi.

Jamoa har bir inson hayotida katta rol o'ynaydi. buni ortiqcha baholash qiyin. Avvalo, uning doirasida odamlarning muloqot va ishbilarmonlik munosabatlariga, o'ziga xos guruhga mansubligiga bo'lgan tabiiy ehtiyoji qondiriladi; jamoadan shaxs, kerak bo'lganda, qo'llab-quvvatlash va himoyaga ega bo'ladi; o'z jamoasida u birinchi navbatda muvaffaqiyat va yutuqlarni tan oladi. Shu bilan birga, bir jamoada bo'lish istagi bilan birga, odamlar boshqalardan ajralib turishni, shaxs sifatida qanday bo'lsa, hurmatga loyiq bo'lib qolishni xohlaydi.

Odamlarning xulq-atvoriga ta'sir ko'rsatish orqali jamoa ko'p jihatdan uning o'zgarishiga

hissa qo'shadi. Bu erda inson o'ziga tashqi tomondan yangicha qarash, o'zini va jamiyatdagi rolini baholash imkoniyatiga ega. Jamoa insonni o'zgartiradi, chunki u boshqa odamlar muhitida yashash va ishlashni, o'z xohish-istaklarini, intilishlarini, qiziqishlarini ularga moslashtirishni o'rganishi kerak. Jamoa ko'pchilikning ijodiy faolligini rag'batlantiradi, ularda takomillashtirishga, raqobatda ustunlikka intilishni uyg'otadi.

Mehnat jamoasining o'ziga xos xususiyatiga qarab, uning shaxsga ta'siri ijobiy va salbiy bo'lishi mumkin. Bir-biriga yaqin, ammo konstruktiv xulq-atvorga moslashtirilmagan jamoa unga ruhiy tushkunlikka olib kelishi mumkin, uni antisosyal xatti-harakatlarga majbur qilishi mumkin. O'z navbatida, inson ham jamoaga ta'sir o'tkazishga, uni o'zi uchun "qulay" qilishga harakat qiladi.

Bunday ta'sirning samaradorligi ikkala tomonning kuchiga bog'liq. Kuchli shaxs jamoani, shu jumladan u bilan ziddiyat natijasida bo'ysunishi mumkin; zaif, aksincha, o'zi unga bo'ysunadi va unda eriydi va jamoa, o'z navbatida, uning farovonligi haqida g'amxo'rlik qiladi.

Boshqaruv nuqtai nazaridan, ideal vaziyat o'rtada joylashgan bo'lib, o'z pozitsiyalaridan voz kechmaydigan, balki umumiy maqsadlar va ehtiyojlarni hurmat qiladigan mehnat jamoasi va uning ishtirokchilari o'rtasidagi ishonchli sheriklik bilan tavsiflanadi.

19-Mavzu: Mehnat jamoasining strukturasi, funktsiyasi va turlari

Reja:

1. Mehnat jamoasining strukturasi
2. Mehnat jamoasi rivojlanishining ichki va tashqi shartlari
3. Mehnat jamoasining turlari

Bugungi kunda odamlar, qoida tariqasida, yolg'iz ishlamaydilar, balki qandaydir printsipga ko'ra birlashgan guruhning bir qismi sifatida, masalan, umumiy hudud, kasb, ijtimoiy sharoitlar, o'zlari duch keladigan tasodifiy holatlar. Bu ular doimo yaqin joyda bo'lishlari va birgalikda ishlashlari kerak degani emas, bu erda asosiy narsa ularning shaxslararo munosabatlarning ma'lum bir tizimida ishtirok etishidir. Guruhlar ichida koalitsiyalar tuzilishi mumkin - guruh xatti-harakatlariga ta'sir o'tkazishga intiladigan kichik guruhlar.

Guruh o'z a'zolarining turli darajadagi uyg'unligi bilan boshqaruvchi, boshqariladigan yoki o'zini o'zi boshqaradigan tuzilma sifatida harakat qilishi mumkin - tartibsiz olomondan bitta jamoagacha. Mehnat jamoasi hisoblanish uchun guruh bir nechta mezonlarga javob berishi kerak, ularning asosiysi uning barcha a'zolari uchun umumiy maqsadning mavjudligi deb hisoblanishi mumkin. Ikkinchisi o'zlarining shaxsiy maqsadlarining o'zaro ta'siri natijasida shakllanishi yoki tashkilotning missiyasiga muvofiq tashqaridan belgilanishi mumkin, lekin u har doim birgalikda, hamma uchun, faqat bir xil emas, o'xshash bo'ladi.

Mehnat jamoasining yana bir belgisi - bu guruh a'zolari tomonidan bir-birini psixologik tan olish va u bilan identifikatsiya qilish, bu umumiy manfaatlar, ideallar, tamoyillar, xarakterlarning o'xshashligi yoki o'zaro bir-birini to'ldirishi, temperamentlar va boshqalarga asoslanadi, garchi bu daqiqalar bo'lishi kerak bo'lsa ham. ortiqcha baho bermaslik kerak.

Bunday psixologik tan olish odamlarning doimiy amaliy o'zaro ta'sirini amalga oshirishga imkon beradi, buning natijasida jamoaning potentsiali uning har bir a'zosining potentsiallari yig'indisidan sezilarli darajada kattaroq bo'lib chiqadi.

Birinchidan, o'zaro ta'sir har bir shaxsning jismoniy va intellektual qobiliyatlari cheklovlarini engib o'tishga imkon beradi.

Ikkinchidan, uning asosida mehnat taqsimoti va ixtisoslashuvi hamda ishtirokchilar irodasiga qarshi raqobat ruhining paydo bo'lishi hisobiga ancha katta hajmdagi oddiy ishlarni bajarish mumkin, bu esa yashirin zahiralarni safarbar etib, mehnat qobiliyatini sezilarli darajada oshiradi. faoliyat intensivligi.

Uchinchidan, u yoki bu sabablarga ko'ra guruhning alohida a'zolari o'rtasida mas'uliyatni taqsimlash mumkin bo'lmagan muammolarni muvaffaqiyatli hal qilish uchun sharoitlar yaratiladi.

Jamoaning to'rtinchi belgisi sifatida jamoada umumiy qadriyatlar, ramzlar, me'yorlar va xatti-harakatlar qoidalari, unga kirish yoki chiqish, uning a'zolarining jismoniy va ma'naviy ko'rinishiga qo'yiladigan talablarda ifodalangan ma'lum bir madaniyat mavjudligi ko'rib chiqilishi mumkin. Har

bir jamoa o'tmishni ideallashtirishga, o'z tarixini eng qulay nuqtai nazardan taqdim etishga va an'analarni saqlashga moyildir. Bu esa qandaydir tor sohada ham o'z ustunligi haqidagi g'oyalar majmuasini shakllantiradi, unga qo'shimcha kuch, barqarorlik, birdamlik beradi, tartibsizlikning oldini oladi.

Jamoa har bir inson hayotida katta rol o'ynaydi. buni ortiqcha baholash qiyin. Avvalo, uning doirasida odamlarning muloqot va ishbilarmonlik munosabatlariga, o'ziga xos guruhga mansubligiga bo'lgan tabiiy ehtiyoji qondiriladi; jamoadan shaxs, kerak bo'lganda, qo'llab-quvvatlash va himoyaga ega bo'ladi; o'z jamoasida u birinchi navbatda muvaffaqiyat va yutuqlarni tan oladi. Shu bilan birga, bir jamoada bo'lish istagi bilan birga, odamlar boshqalardan ajralib turishni, shaxs sifatida qanday bo'lsa, hurmatga loyiq bo'lib qolishni xohlaydi.

Odamlarning xulq-atvoriga ta'sir ko'rsatish orqali jamoa ko'p jihatdan uning o'zgarishiga hissa qo'shadi. Bu erda inson o'ziga tashqi tomondan yangicha qarash, o'zini va jamiyatdagi rolini baholash imkoniyatiga ega. Jamoa insonni o'zgartiradi, chunki u boshqa odamlar muhitida yashash va ishlashni, o'z xohish-istaklarini, intilishlarini, qiziqishlarini ularga moslashtirishni o'rganishi kerak. Jamoa ko'pchilikning ijodiy faolligini rag'batlantiradi, ularda takomillashtirishga, raqobatda ustunlikka intilishni uyg'otadi.

Mehnat jamoasining o'ziga xos xususiyatiga qarab, uning shaxsga ta'siri ijobiy va salbiy bo'lishi mumkin. Bir-biriga yaqin, ammo konstruktiv xulq-atvoriga moslashtirilmagan jamoa unga ruhiy tushkunlikka olib kelishi mumkin, uni antisosyal xatti-harakatlarga majbur qilishi mumkin. O'z navbatida, inson ham jamoaga ta'sir o'tkazishga, uni o'zi uchun "qulay" qilishga harakat qiladi.

Bunday ta'sirning samaradorligi ikkala tomonning kuchiga bog'liq. Kuchli shaxs jamoani, shu jumladan u bilan ziddiyat natijasida bo'ysunishi mumkin; zaif, aksincha, o'zi unga bo'ysunadi va unda eriydi va jamoa, o'z navbatida, uning farovonligi haqida g'amxo'rlik qiladi.

Boshqaruv nuqtai nazaridan, ideal vaziyat o'rtada joylashgan bo'lib, o'z pozitsiyalaridan voz kechmaydigan, balki umumiy maqsadlar va ehtiyojlarni hurmat qiladigan mehnat jamoasi va uning ishtirokchilari o'rtasidagi ishonchli sheriklik bilan tavsiflanadi.

20-Mavzu: Mehnatga haq to'lash tizimlari

Reja:

1. Ish haqi tushunchasi
2. Korxonada mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlari
3. Ish haqi elementlari

Ish haqi - bu xodim mehnat vazifalarini bajarganligi uchun oladigan mukofoti. Ish haqi shakllari va tizimlari nafaqat turli xil ish beruvchilar uchun, balki bitta tashkilot ichida ham farq qilishi mumkin. Ish haqi ishchining bilimiga, malakasiga, ish sharoitiga, ishni yakunlash vaqtiga va boshqa sabablarga bog'liq bo'lishi mumkin. Ish beruvchi korxonada ish haqini to'lash shaklini tanlash huquqiga ega yakka tartibdagi ishchi, ishchilarning ayrim toifalari yoki butun ishchilar uchun. Shunday qilib, bitta ish beruvchi uchun ish haqi shakllari va tizimlarining turlari farq qilishi mumkin.

Keling, mehnatga haq to'lash tizimi, ish haqi shakli tushunchasi nimani anglatishini, ular qanday turlari ekanligini ko'rib chiqaylik.

1.1 Korxonada mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlari

Mehnat to'g'risidagi qonunchilikka muvofiq, ish haqi tizimlari, shu jumladan belgilangan rasmiy ish haqi, tarif stavkalari, kompensatsion qo'shimcha to'lovlar, nafaqalar (rag'batlantiruvchi, kompensatsiya - og'ir mehnat sharoitlari uchun) jamoaviy mehnat shartnomalarida, mahalliy qoidalar Mehnat kodeksining va mehnat qonunchiligi normalarini o'z ichiga olgan boshqa hujjatlarning barcha talablariga muvofiq.

Kompaniyada mehnatga haq to'lashning turlari va shakllarini belgilaydigan mahalliy qoidalar ish beruvchi tomonidan xodimlarning vakillik organining fikrini majburiy hisobga olgan holda qabul qilinishi kerak.

1.2 *Ish haqi*

Ish haqining ikki asosiy shakli mavjud - ish haqi va vaqt bo'yicha ish haqi. Vaqtga asoslangan ish haqi bilan, xodim ishlagan soati uchun belgilangan miqdorda ish haqi oladi. Vaqtga asoslangan tizim Rossiyada standart ish jadvalini o'z ichiga oladi - sakkiz soatlik ish kuni bilan besh kun.

Ushbu turdagi mehnatga haq to'lash tizimida, ish haqining vaqt-bonusli tizimi sifatida, xodimning hisobot davrida juda yaxshi ish natijalarini ko'rsatishi sharti bilan ish haqi kattaroq bo'lishi mumkin. [muhim loyiha](#) va hokazo. Ya'ni, bu holda, faqat xodimning ishlagan vaqti emas, balki u ko'rsatishi mumkin bo'lgan ish natijalari ham muhim ahamiyatga ega.

Vaqt bo'yicha ish haqi odatda xodimlar uchun belgilanadi, ularning ishini haqiqiy ishlagan vaqtiga qarab baholash tavsiya etiladi. Bu ishini hisobga olish qiyin bo'lgan, ish natijalariga bevosita ta'sir qilmaydigan yoki o'z ishining unumdorligini aniqlash juda qiyin bo'lgan ishchilar bo'lishi mumkin.

So'nggi paytlarda Rossiyada mehnatga haq to'lash tizimi tobora ommalashib bormoqda. Bu nima? Ingliz tilidan tarjimadagi baho "sinf, daraja" degan ma'noni anglatadi. Ushbu tizim o'z-o'zidan nimani anglatadi? Baholash tizimiga ko'ra, bir xil ishda ishlaydigan ishchilar bir xil maoshga ega bo'lmasligi mumkin. Ma'lum bir lavozim uchun ish haqi ushlagichi o'rnatiladi - "dan va" ga. Bu xodimga o'z lavozimlarini o'zgartirmasdan ham o'z ish haqini oshirish imkonini beradi. Muayyan qiyinchiliklarga qaramay, ushbu ish haqi tizimi bir qator afzalliklarga ega: bu xodimning egallab turgan lavozimiga mosligini baholashga yordam beradi, xodim ish sifatini yaxshilash va ish haqini oshirishga qiziqadi.

Bu tizimning kamchiliklari, ehtimol, ish beruvchilarning "kichik sinflari" ni aniqlashdan va to'g'ri tizimni qurishdan oldin, ish beruvchi bajarishi kerak bo'lgan katta va puxta tahliliy baholashni o'z ichiga oladi.

1.3 *Parcha ish haqi*

Tashkilotlarda tez-tez ishlatiladigan ish haqining asosiy shakllari parcha-parcha ishlarini o'z ichiga oladi. Ushbu turdagi ish haqi bilan ishchining daromadi bajarilgan ish yoki ko'rsatilgan xizmatlar hajmiga bog'liq. Agar mehnatga haq to'lashning shakllari va tizimlari haqida qisqacha to'xtaladigan bo'lsak, shuni ta'kidlash joizki, ish beruvchi uchun ishlab chiqarish hajmi va tezligi muhim bo'lganida, ish haqining bir martalik tizimini o'rnatish maqsadga muvofiqdir.

Ish haqi shakllari ko'rsatilgan jadvalda ko'rsatilgandek, ish haqi to'lashning juda ko'p turlari mavjud.

Mehnatning dona-mukofot tizimi bilan ishchining daromadi ikki qismdan iborat: birinchi qismi ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi, ikkinchi qismi esa bonus bo'lib, u odatda birinchi qismga foiz sifatida hisoblanadi. Agar biz ushbu ish haqi turi va ish haqi shakli bo'yicha progressiv to'lov sifatida gapiradigan bo'lsak, unda ta'kidlash joizki, uni ikki bosqichda hisoblash kerak. Ijro etilishi uchun xodim ma'lum maosh oladigan me'yorlar belgilanadi va oshirilgan ish haqi me'yordan oshib ketganda belgilanadi.

Bilvosita parcha to'lash bilan ishchining ish haqi asosiy ishchi xodimlarning ishi natijalariga bog'liq, bajarilgan ishlar miqdori nafaqat xodimning o'ziga bog'liq.

Bir martalik ish haqi tizimi bilan ishchiga ma'lum bir ish majmuini belgilangan muddat davomida bajargani uchun ish haqi to'lanadi. Ushbu ish haqi tizimidan foydalanish mantiqan to'g'ri keladi, masalan, mavsumiy yoki bir martalik ishlar bajarilgan bo'lsa, muddatli mehnat shartnomasi tuzilgan bo'lsa, jamoa ishlayotgan bo'lsa, ish olib borishi kerak bo'lgan ishlar majmuasi yagona natija. Masalan, uy qurish.

Bir martalik ish haqi oddiy va bir martalik bonuslar ham bo'lishi mumkin. Oddiy bir martalik to'lov tizimi qo'shimcha mukofotlarni nazarda tutmaydi. Bajarilgan ishlar miqdori xodimlarga belgilangan miqdorda to'lanadi. Bir martalik mukofotlash tizimi bilan, belgilangan to'lovdan tashqari, xodimlar bonus olishlari mumkin, masalan, bajarilgan ishlarning sifati, belgilangan muddatlarni qisqartirishi va h.k.

Ish beruvchi normativ hujjatlar bilan belgilanadigan va korxonada qabul qilinadigan ish haqi shartlari mehnat qonunchiligida belgilanganidan yomonroq bo'lishi mumkin emasligini yodda tutishi kerak.

21-mavzu: Mehnat jamoasidagi sotsial mobillik

Reja:

1. Mehnat harakati tushunchisi
2. Mehnat harakatchanligi omillari
3. Mehnat harakatchanligini tasniflash mezonlari

Mehnat harakati (harakatchanlik) - bu ijtimoiy harakat shakllaridan biri bo'lib, u ishchilarning ish joyini va shunga mos ravishda ijtimoiy mehnat taqsimoti tizimidagi xodimning o'rnini o'zgartirishdir. Va mehnatni ijtimoiy tashkil etishdagi o'rni va bajarilgan ishning tabiati xodimning ijtimoiy mavqeining eng muhim belgilari bo'lganligi sababli, mehnat harakati ijtimoiy harakatlarning asosi bo'lib, ular jamiyatning ijtimoiy tuzilishidagi o'zgarishlarga ta'sir ko'rsatadi va ular bilan bog'liq qonunlariga bo'ysunadi.

Bu qonuniyatlardan tashqari, mehnat harakatchanligi mehnatning taqsimlanishi va o'zgarishi, mehnatning takror ishlab chiqarilishi, ehtiyojlarning ortib borishi qonuniyatlariga, shuningdek, ijtimoiy va guruh ongining normalar va qadriyatlar, xatti-harakatlar motivlari va ehtiyojlar kabi qonuniyatlariga asoslanadi.

Qonunlar va qonuniyatlarning harakati, bir tomondan, ijtimoiy ishlab chiqarishdagi o'zgarishlarda, ishchilarning fazilatlariga qo'yiladigan talablarda, ikkinchi tomondan, ijtimoiy hayot sharoitlarining o'zgarishida va shunga mos ravishda ehtiyojlar va motivlar tarkibida namoyon bo'ladi. ishchilarning xatti-harakati. Shunday qilib, alohida ishchining ham, umuman ishchi kuchining ham xususiyatlari doimo o'zgarib turadi, shuningdek va ishchi va ish joyi o'rtasidagi yozishmalarni buzadigan va mehnat harakati uchun zarur shart-sharoitlarni yaratadigan ish joylari tizimining parametrlari.

Mehnat harakatchanligining mohiyatini tushunish va uning namoyon bo'lishini to'g'ri talqin qilish uchun uning qanday omillar (sabablar) ta'sirida paydo bo'lishini va o'zgarishini bilish muhimdir.

Mehnat harakatchanligi omillari - bu harakatga ta'sir qiluvchi, uni majburlaydigan yoki imkonsiz qiladigan, osonlashtiradigan yoki to'sqinlik qiladigan barcha ob'ektiv va sub'ektiv holatlar.

Sotsiologik adabiyotlarda odatda bunday asoslar ajratiladi.

mehnat harakatchanligining nye omillari umumiy ijtimoiy-iqtisodiy sabablar va motivlar sifatida. Ular motivlarning eng aniq toifasini ifodalaydi, ularga birinchi navbatda e'tibor qaratiladi:

- ekstremal motiv (o'ta oddiy holat - ko'chishlar ish bilan ta'minlashning ma'lum bir sohasidagi haqiqiy inqiroz yoki ishchilar tomonidan ish o'rinlarining istiqbolsizligini "ko'zdan kechirish" natijasida yuzaga keladi);

- maksimal yoki minimal erishish va saqlab qolish motivi (ba'zi hollarda ular faqat o'ta muhim daromad olish uchun, boshqalarida - eng kam daromadlar, ish haqini oshirish uchun amalga oshiriladi);

- ba'zan, moddiy bo'lmagan sabablarga ko'ra ko'chib o'tishda, odamlar hech bo'lmaganda bir xil ish haqi darajasini saqlab qolishdan manfaatdordirlar);

- mulkiy motiv (imkoniyat hal qiluvchi ahamiyatga ega);

- yoki mulkdor bo'ling, yoki bandlikdagi kerakli o'zgarishlarga erishish uchun muayyan ishlab chiqarish vositalaridan "qutilish" foydali va og'riqsizdir);

- bilvosita motiv (rasmiy ravishda harakatlar nima uchun sodir bo'ladi

ba'zi nomoddiy maqsadlar - ishning mutaxassislik va malakaga muvofiqligi, eng yaxshi tashkiliy ish sharoitlari, ammo ikkinchisi odam uchun yanada samarali ishlash va ko'proq daromad olish imkonini beradigan aniq ma'noga ega).

Mehnat harakatchanligini rag'batlantirish kamdan-kam hollarda faqat bitta motiv ta'sirida amalga oshiriladi. Ko'pincha bu bir yoki bir nechta motivlarning ustuvorligi bilan polimotivatsion ta'sirning natijasidir.

Kasbiy yo'nalishlarning ijtimoiy-madaniy modellari va xususiyatlari. Mehnat dunyosidagi harakatga odamlarning "kasb tanlashda" xulq-atvorining xususiyatlari ta'sir qiladi. Ushbu xatti-harakatlarning ikkita modeli mavjud:

- barcha kasblar va kasblar ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan nisbatan teng bo‘lib, shaxslar shaxsiy moyilliklari, istaklari va qobiliyatlarini hisobga olgan holda turli xil mehnat turlariga rahbarlik qiladilar;

- jamiyat haqidagi tasavvurlarda aniq «yaxshi» va ijtimoiy-iqtisodiy nuqtai nazardan «yomon» mehnat turlari mavjud bo‘lib, ularning barchasi, tabiiyki, «yaxshi»lar tomonidan boshqariladi. Moyillik mulohazalari juda kam.

Kasblar va kasblarni tanlashda xatti-harakatlarning ikkala modeli ham haqiqatda mavjud bo‘lib, bir-biri bilan raqobatlashadi, garchi ma‘lum sharoitlarda ikkita modeldan biri ustunlik qilishi mumkin.

Ta‘lim va uning mavjudligi. Malaka darajasi. Umuman olganda, ma‘lumot va malakaning profili yoki xususan, ma‘lum bir iqtisodiy vaziyatda ish turini tanlash imkoniyatlarining amplitudasi va natijada kasbiy va mehnat harakatchanligi, faoliyatni diversifikatsiya qilish imkoniyatlari aniqlanadi.

Qoida tariqasida, yuqori malakali ishchilar ko‘proq inertdir. Ular mashg‘ulotlarga sarflangan vaqt va kuch, oldingi ishlarida to‘plangan tajriba va mahorat tufayli ish turini o‘zgartirishdan saqlaydi. Yuqori malakali mehnat darajasida harakatlar samarasizdir. Past malakali ishchilar og‘riqsiz harakat qilishadi, bu ular uchun muammo malaka ko‘pincha ahamiyatsiz.

22-Mavzu: Mehnat migratsiyasi

Reja:

1. Mehnat migratsiyasi: sabab va oqibatlari
2. Ishchi kuchi eksporti

Jahon xo‘jaligi rivojlanib, mamlakatlararo integratsion aloqalar kuchayib borgan sayin, mehnat migratsiyasi ham tobora intensivlashib bormoqda. Rivojlangan mamlakatlar va iqtisodiy qoloq mamlakatlar o‘rtasidagi farqlarning uzluksiz chuqurlashib borayotgani ham ushbu jarayonlarni jadallashtirishga kuchli ta‘sir ko‘rsatmoqda.

Chunki mehnat migratsiyasi kishilik jamiyati taraqqiyotining hozirgi bosqichida migratsiyaning o‘ziga munosib ish va yuqori daromad topish maqsadida amalga oshirilgan alohida turi bo‘lib, iqtisodiyoti og‘ir ahvolda bo‘lgan kam rivojlangan mamlakatlarda bandlik va ish haqining o‘tkir muammolarini hal etishning asosiy vositalaridan biriga aylandi. Tabiiyki, siyosiy mustaqillikka erishgan, lekin ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotda o‘tmishdan qolgan merosning og‘ir muammolarini uzil-kesil hal etish zaruratiga duch kelgan O‘zbekiston ham XX asrning fenomeni – mehnat migratsiyasi jarayonlaridan chetda qolish imkonini topolmadi.

Mehnat migratsiyasi: sabab va oqibatlari

O‘zbekistonda bozor iqtisodiyotiga o‘tish bilan bog‘liq tub o‘zgarishlar birinchi navbatda mehnat munosabatlariga benihoya kuchli ta‘sir ko‘rsatdi. Natijada iqtisodiy islohotlar jarayonida bozor munosabatlariga asoslangan iqtisodiy tizimga xos, uning ajralmas qismi va doimiy yo‘ldoshi bo‘lgan ishsizlik fenomeni yuzaga keldi. Iqtisodiyotda kechgan obyektiv jarayonlar oqibatida minglab, millionlab kishilar ishsiz qoldi, o‘zlarining daromad manbaidan ajraldi. Endigina mustaqillikka erishgan yosh Respublikada kasbiy ta‘lim tizimi mamlakatda shiddat bilan shakllanib borayotgan bozorning real talablaridan kelib chiqqan holda malakali mutaxassislar tayyorlash va qayta atyoorlash tizimiga hali moslashib ulgurmagan edi. Natijada mehnat bozorida ishchi kuchi taklifi va unga talab o‘rtasida keskin tarkibiy disbalans yuzaga keldi va bozor munosabatlari o‘rnashib borgan sayin tobora chuqurlashib bordi. Bularning hammasi ish haqi oila daromadining yakkayu-yagona manbai bo‘lgan yollanma ishchilar uchun haqiqiy fojiga aylandi, ularni yuzaga kelgan tang vaziyatdan chiqish, oilani ta‘minlash choralarini izlashga majbur qildi.

O‘zbekistonda ishsizlikning yuzaga kelishi va keskin tus olishining hamda sobiq ittifoqdosh respublikalariga nisbatan yana-da asoratliroq kechishining inkor etib bo‘lmaydigan o‘ziga xos jihatlari va chuqur sabablari bor edi. Bular qatoriga quyidagilarni kiritish mumkin:

- Sobiq sovet tizimidan meros bo‘lib qolgan ijtimoiy sohaning beo‘xshovligi;

- sovetlar hukumatining sun'iy yaratilgan, lekin ish haqi o'ta past, turmush darajasini ta'minlashning xalqaro standartlariga batamom mos kelmaydigan ish o'rinlari tashkil etish vositasida aholining to'la bandligini ta'minlash siyosati;
- sovetlar imperiyasining yemirilishi oqibatida respublikalararo lateral (gorizontal) iqtisodiy aloqalarning izdan chiqishi;
- murakkab demografik vaziyat;
- oila tarkibida boqimandalar ulushining kattaligi;
- bozor munosabatlariga o'tish davri qiyinchiliklari ta'siri ostida ishlab chiqarish mutlaq hajmining qisqarishi;
- iqtisodiyotda chuqur tarkibiy o'zgarishlarning sodir bo'lishi;
- eksport tarkibida xomashyo resurslari ulushining yuqoriligi;
- bozor iqtisodiyotiga o'tish jarayonida ekstensiv omillarning intensive omillarga almashuvi natijasida ishchi kuchi nisbiy ortiqchaligining yuzaga kelishi va hokazolar.

Iqtisodiy islohotlar jarayonida O'zbekiston bir vaqtning o'zida bir nechta o'tish davrini boshidan kechirdi. *Birinchi*dan, qaramlikdan mustaqillikka o'tish, buning oqibatida imperiyaning yemirilishi hamda yaxlit organizm tarkibida ko'p yillik vertikal va gorizontal iqtisodiy aloqalarning izdan chiqishi natijasida ittifoq ko'lamidagi ko'plab yirik-yirik korxonalarining yopilib ketishi yoki og'ir holatga tushib qolishi. *Ikkinchi*dan, bir iqtisodiy tizimdan boshqasiga o'tish, iqtisodiyotdagi chuqur tarkibiy o'zgarishlar, talabning keskin qisqarishi va hokazolar. *Uchinchi*dan, boqimandalik kayfiyatidan ishbilarmonlik va tadbirkorlik faoliyatiga o'tishning muqarrarligi.

Qadim zamonlarda bir buyuk faylasuf o'tish davrida yashash azoblaridan meni Yaratganning o'zi asrasin, degan ekan. Bir yo'la bir nechta murakkab o'tish jarayonlarini boshidan kechirgan O'zbekiston iqtisodiyotida qanchalik og'ir, qanchalik murakkab vaziyat yuzaga kelganligini, kun bo'yi ter to'kib oilasini arang tebratayotgan oddiy ishchi uchun naqadar ayanchli bo'lganligini to'la tasavvur qilish uchun juda kuchli iqtisodchi bo'lish shart emas. Mantiqiy tafakkur va aql-idrok bilan vaziyatni oqilona baholashning o'zi kifoya qiladi.

Inson kapitali- inson va butun jamiyatning turli ehtiyojlarini qondirish uchun foydalaniladigan bilimlar, qobiliyatlar, malakalar majmui.

Inson kapitali Keng ma'noda iqtisodiy rivojlanishning, jamiyat va oila taraqqiyotining intensiv ishlab chiqaruvchi omili, shu jumladan mehnat resurslarining bilimli qismi, bilimlari, intellektual va boshqaruv mehnati vositalari, atrof-muhit va mehnat faoliyatini ta'minlaydi. rivojlanishning samarali omili sifatida Chekaning samarali va oqilona ishlashi.

Inson kapitali innovatsion iqtisodiyot va bilimlar iqtisodiyotini shakllantirish va rivojlantirishning asosiy omili bo'lib, keyingi o'rinda turadi yuqori bosqich rivojlanish.

Ular inson kapitalining tasnifidan foydalanadilar:

- Individual inson kapitali.
- Kompaniyaning inson kapitali.
- Milliy inson kapitali.

Zamonaviy dunyoda inson kapitali muammolari

G. Shestakovning so'zlariga ko'ra, "Zamonaviy global dunyoda, umumbashariy ta'lim va umumbashariy sinovlar tufayli biz barcha qimmatbaho inson resurslari umumiy ko'rib chiqish, tanlash va talon-taroj qilish uchun yuzaga chiqadigan vaziyatga tushib qoldik. Bu nafaqat miyaning drenaji, balki butun genofondning drenaji haqida. Bunday sharoitda Rossiya eng muhim resurs - inson kapitali haqida o'ylashi kerak. Agar ilgari Rossiyaning dehqonlar ifodalagan bo'lsa, ular orasida yashirin nuggetlar - inson kapitali bo'lgan bo'lsa, endi resurslar deyarli yo'q.

Muammoning tarixi

Inson kapitali (HK) nazariyasining elementlari qadim zamonlardan, birinchi bilimlar va ta'lim tizimi shakllangan paytdan boshlab mavjud.

Ilmiy adabiyotlarda inson kapitali (inson kapitali) tushunchasi 20-asrning ikkinchi yarmidagi nashrlarda amerikalik iqtisodchilar Teodor Shults va Gari Beker (1992) asarlarida paydo bo'lgan. Inson kapitali (HC) nazariyasi asoslarini yaratgani uchun ular iqtisod bo'yicha Nobel mukofotlari

bilan taqdirlangan - 1979 yilda Teodor Shults, 1992 yilda Gari Bekker inson kapitali nazariyasini yaratishga katta hissa qo'shgan va Rossiya imperiyasining Minsk va Xarkov viloyatlarida tug'ilgan - Simon (Semyon) olgan temirchi Nobel mukofoti 1971 yilda iqtisodiyot bo'yicha

Inson kapitali nazariyasi institutsional nazariya, neoklassik nazariya, neokeynschilik va boshqa xususiy iqtisodiy nazariyalar yutuqlariga asoslanadi. Uning paydo bo'lishi iqtisodiy va turdosh fanlarning real iqtisodiyot va hayotga bo'lgan talabga javobi edi. Jamiyat va iqtisodiyotning rivojlanish sur'ati va sifati bo'yicha shaxsning roli va uning intellektual faoliyatining to'plangan natijalarini chuqur tushunish muammosi mavjud edi. Inson kapitali nazariyasini yaratishga rivojlangan mamlakatlar iqtisodiyotining o'sishi haqidagi statistik ma'lumotlar turtki bo'ldi, bu esa o'sishning klassik omillarini hisobga olgan holda hisob-kitoblardan oshib ketdi. Rivojlanish va o'sishning real jarayonlarini tahlil qilish zamonaviy sharoitlar va zamonaviy iqtisodiyot va jamiyat rivojlanishining asosiy ishlab chiqarish va ijtimoiy omili sifatida inson kapitalining shakllanishiga olib keldi.

Zamonaviy nazariyaning rivojlanishiga T.Shults, G.Bekker, E.Denison, R.Solou, J.Kendrik, S.Kuznets, S.Fabrikant, I.Fisher, R.Lukas va boshqa iqtisodchi, sotsiolog va tarixchilar hissa qo'shdilar. inson kapitali....

Inson kapitali kontseptsiyasi inson omili va inson resurslari tushunchalarining tabiiy rivojlanishi va umumlashtirilishidir, ammo HC kengroq iqtisodiy kategoriyadir.

"Inson kapitali" iqtisodiy kategoriyasi bosqichma-bosqich shakllandi va birinchi bosqichda u insonning bilimi va mehnat qobiliyati bilan cheklandi. Bundan tashqari, uzoq vaqt davomida inson kapitali faqat rivojlanishning ijtimoiy omili, ya'ni iqtisodiy nazariya nuqtai nazaridan xarajat omili sifatida qaralib kelgan. Tarbiya va ta'limga investitsiyalar samarasiz va qimmatga tushadi, deb hisoblar edi. 20-asrning ikkinchi yarmida inson kapitali va ta'limga bo'lgan munosabat asta-sekin keskin o'zgardi.

Inson kapitalining keng ta'rifi

Inson kapitali (inson kapitali) tushunchasi 20-asrning ikkinchi yarmidagi nashrlarda amerikalik iqtisodchilar Teodor Shultsning "Inson kapitali nazariyasi" (1960) va uning izdoshi Gari Bekkerning "Inson kapitali: nazariy va empirik tahlil" asarlarida paydo bo'ldi. "(1964). Inson kapitali (HC) nazariyasini ishlab chiqqanligi uchun 1992 yilda G. Bekker iqtisod bo'yicha Nobel mukofotiga sazovor bo'ldi. 1971 yilda iqtisod bo'yicha Nobel mukofotiga sazovor bo'lgan rus asli Simon (Semyon) Kuznets Cheka nazariyasini yaratishga katta hissa qo'shgan.

24-Mavzu: Bandlikning nazariy-metodologik asoslari

Reja:

1. Bandlik tushunchasi
2. Mehnat munosabatlari ish o'rinlari yaratilishi
3. Bandlikning shakllari

Bandlik - bu ko'p ma'noga ega bo'lgan tushuncha. U inson hayotining barcha jabhalari bilan bog'liq: ishlab chiqarish, taqsimot, iste'mol, daromad, aholi madaniyati, uning reproduktiv xatti-harakati, turmush tarzi va boshqalar. Ilmiy kategoriya sifatida bandlik - bu ish joyining joylashgan joyidan qat'i nazar, odamlarning mehnat faoliyatida ishtirok etishiga oid o'zaro bog'liq bo'lgan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar yig'indisidir. U mavjudotning moddiy asosi sifatida mehnat, kasbiy o'zini o'zi belgilash, daromad kabi odamlar hayotidagi muhim ijtimoiy qadriyatlar nuqtai nazaridan jamiyatdagi shaxslar va guruhlar o'rtasidagi o'xshashlik va farqlarni, kelishuv va kurashni aks ettiradi.

A.E. Kotlyar bandlikni barcha ijtimoiy shakllanishlarda mavjud bo'lgan umumiy iqtisodiy kategoriya sifatida belgilaydi. Bu nuqtai nazarni V.N. Ivanova va T.I. Pulsiz ular bandlikni mehnat va mehnatdan foydalanish bilan tenglashtirib bo'lmaydigan ijtimoiy takror ishlab chiqarish kategoriyasi deb hisoblaydilar. U iqtisodiy faol aholini ishlab chiqarishning moddiy omillari bilan bog'liq holda tavsiflaydi va odamlarning ijtimoiy ishlab chiqarishdagi ishtiroki bilan bog'liq munosabatlarni aks ettiradi.

Keyingi tadqiqotlarda A.E. Kotlyar bandlikni "...xodimni ma'lum bir ish joyidagi muayyan mehnat kooperatsiyasiga qo'shish bilan bog'liq bo'lgan odamlar o'rtasidagi ijtimoiy munosabatlar, birinchi navbatda iqtisodiy va huquqiy munosabatlar" deb ta'riflaydi.

B.D. Breev bandlikka quyidagi ta'rifni beradi. «Aholining bandligi ijtimoiy ishlab chiqarishning tarkibiy qismi bo'lgan murakkab ijtimoiy-iqtisodiy hodisadir. Iqtisodiy kategoriya nuqtai nazaridan, bugungi kunda bandlik amalda nafaqat aholini ish bilan ta'minlash (ya'ni ishlab chiqarish va jamg'arish nuqtai nazaridan), balki insonni zarur tirikchilik vositalari bilan ta'minlashga qaratilgan ijtimoiy munosabat sifatida qaraladi. (ya'ni iste'mol fondini shakllantirish va ishlatish bilan bog'liq holda)».

E.R. Saruxanov bandlik deganda "... ma'lum bir ish joyidagi ijtimoiy foydali mehnatda ishtirok etish munosabati bilan vujudga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar" deb ta'riflaydi, ya'ni. "Bu odamlarning moddiy ne'matlarni ishlab chiqarishdagi amaliy faoliyati, ular o'rtasidagi xodimni ma'lum bir ish joyidagi o'ziga xos mehnat kooperatsiyasiga qo'shish bilan bog'liq ijtimoiy munosabatlar".

S.V. Andreev bandlikni "ishlab chiqarish jarayoniga kiritish sharti" deb hisoblaydi.

N.Gauzner bandlikni aholining asosiy hayotiy ehtiyoji, shu bilan birga jamiyatning asosiy ishlab chiqaruvchi kuchini shakllantirishni ta'minlovchi zaruriyat deb hisoblaydi.

Bandlik - bu muayyan iqtisodiy infratuzilmada mehnat bozorining faoliyat ko'rsatish holatining aksidir. Bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati har bir shaxsning mehnat qilish huquqini amalga oshirish, butun jamiyat va har bir mehnatga layoqatli shaxsning yalpi mehnat salohiyatidan oqilona va samarali foydalanish nuqtai nazaridan aks ettirilishi mumkin. , shuningdek, turli ijtimoiy, demografik, kasbiy va boshqa guruhlarni jamoat ishlariga haqiqiy jalb qilish.

Aholini takror ishlab chiqarishning zarur sharti bo'lgan bandlik bugungi kunda amalda aholini nafaqat ish bilan ta'minlash, balki insonni zarur tirikchilik vositalari bilan ta'minlashga nisbatan jamoatchilik munosabati sifatida qaralmoqda. Jamiyatning fuqarolarni mehnat va boshqa ijtimoiy foydali faoliyat bilan qondirishning haqiqiy va potentsial qobiliyati bandlik holatining asosiy mezonini hisoblanadi. Bandlik jamiyat hayotining hal qiluvchi sohasiga kiradigan jami mehnat salohiyatining ko'rsatkichidir.

25-Mavzu: Aholi bandligi va uni tartibga solish

Reja:

1. Aholi bandligini tartibga solishni texnologiyalari
2. Aholi bandligini ta'minlashning modellari
3. Ishsizlik tushunchasi

Aholining bandligini tartibga solish uchun ijtimoiy texnologiyalarni ishlab chiqish va qo'llash mehnat bozoriga ta'sir qilishning muhim yo'nalishlari hisoblanadi.

Umuman olganda, ijtimoiy texnologiya iqtisodiy maqsadlarga erishishning ma'lum bir yo'lidir. Bu usulning mohiyati faoliyatni operativ amalga oshirishdan iborat. Operatsiyalar oldindan, ataylab va tizimli ravishda ishlab chiqiladi va ishlab chiqish ilmiy usullar asosida va ulardan foydalangan holda amalga oshiriladi. Rivojlanish qaysi hududni hisobga oladi tadbirlar amalga oshirilmoqda. Ijtimoiy texnologiya ikki shaklda bo'ladi: protseduralar va operatsiyalarni o'z ichiga olgan loyiha va ushbu loyihaga muvofiq qurilgan faoliyatning o'zi.

Shu bilan birga, ijtimoiy texnologiyalarni odamlar o'rtasidagi ob'ektiv munosabatlar, ularning tajribasi, ko'nikmalari, madaniyati, etnik me'yorlarini tarjima qilish va ko'paytirish uchun ijtimoiy faoliyatning alohida turi sifatida qarash mumkin.

Ijtimoiy texnologiyalarni quyidagi uch bosqichli tasniflash tizimiga ko'ra guruhlash mumkin. Geografik jihatdan: alohida davlat, mintaqaviy doirasida qo'llaniladigan global texnologiyalar.

Hal qilinayotgan vazifalarning tabiati bo'yicha: universal va o'ziga xos. Ta'sir ob'ektiga qarab: o'tgan tajriba texnologiyalari, ijtimoiy prognozlash texnologiyalari va modellashtirish, axborot va amalga oshirish texnologiyalari, o'qitish texnologiyalari.

Ijtimoiy texnologiyalarning tuzilishi quyidagilarning mavjudligini nazarda tutadi:

- a) berilgan algoritm;
- b) ishlash standarti;
- v) operatsiyalar ketma-ketligi;
- d) aniq masalalarni yechish mazmuni va mantiqiyliigi.

Boshqarishni texnologiyalashtirish ob'ekti texnologik jarayon mantig'iga bo'ysunishi va buning uchun zarur xususiyatlarga ega bo'lishi kerak. Bizning fikrimizcha, texnologiyalashtirish mehnat bozorini tartibga solish jarayonlarini qamrab olishi mumkin.

Bu iqtisodiy va ijtimoiy hodisa boshqaruvni texnologiyalashtirish uchun barcha zarur shart-sharoitlarga ega: u yetarli darajada murakkablik darajasiga ega, uning tuzilma elementlari, tuzilishi xususiyatlari va qonuniyatlari ma'lum.

Ushbu hodisani boshqarish sub'ekti mehnat bozorida real jarayonlarni shakllantirish va ularni ko'rsatkichlar, operatsiyalar, tartiblar shaklida taqdim etish qobiliyatiga ega.

Mehnat bozorini ko'p bosqichli tartibga solish zarurligini hisobga olgan holda, biz ijtimoiy texnologiyalarni mehnat bozorini makro darajada tartibga solish texnologiyalariga (strategik, uzoq muddatli) va operatsion texnologiyalarga ajratamiz.

Mehnat bozorini tartibga solish uchun ishlab chiqilgan ijtimoiy texnologiyalar mintaqaviy qo'llanilishiga ega va bu vaziyat qo'shimcha shartlarni belgilaydi.

Ularni ishlab chiqish va amalga oshirish jarayonida biz ijtimoiy va mehnat munosabatlarining alohida ko'rinishlari bilan shug'ullanamiz,

iqtisodiyotning nomutanosibligi, ijtimoiy sohadagi haddan tashqari stress bilan belgilanadi, o'rganilayotgan hududga xosdir. Mintaqaviy ijtimoiy texnologiyalarni ishlab chiqish va amalga oshirishda muvaffaqiyatga erishish uchun ularni umumrossiya shunga o'xshash dasturlar doirasida hududning iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishi dasturi bilan bog'lash juda muhimdir.

Jamiyat barqaror rivojlanishining muhim elementi sifatida mehnat bozorining xususiyatlarini ko'rib chiqsak, unga ta'sir qiluvchi sub'ektlar, mahsulot "ishchi kuchi" xususiyatlari, biz qabul qilgan ta'riflarga muvofiq, aholi bandligini tartibga solishning ijtimoiy texnologiyalarini qo'llash sohalari, ish o'rnlari soni va sifatini aniqlash jarayonida bozor ishtirokchilari o'rtasidagi munosabatlarni ko'rib chiqish mumkin. Ijtimoiy foydalanishdan maqsad texnologiyalar ishchi kuchi sifatini saqlab qolish va yaxshilash, mehnat bozori strukturasi optimallashtirish, barqaror rivojlanish uchun shart-sharoitlar yaratishdir.

26-MAVZU: Bandlik kategoriya va ijtimoiy holat sifatida

Reja:

1. Bandlik kategoriyasi tushunchasi
2. Ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimida bandlikni o'rni
3. Ishsizlikning asosiy turlari

Aholini ish bilan ta'minlash uni takror ishlab chiqarishning zarur shartidir, chunki odamlarning turmush darajasi, jamiyatning kadrlarni tanlash, tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish, ularni ish bilan ta'minlash, ishsizlarni moddiy qo'llab-quvvatlash xarajatlari bog'liqdir. Ish bilan ta'minlash inson ijtimoiy rivojlanishining eng muhim jihatlaridan birini ochib beradi, bu uning mehnat dunyosida va mehnat bilan bog'liq ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq.

Bandlik - bu fuqarolarning shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq bo'lgan, qonun hujjatlariga zid bo'lmagan va ularga daromad (mehnat daromadi) keltiradigan faoliyati.

Rossiyada 1991 yil 19 aprelda "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida" gi qonun qabul qilindi (keyingi qo'shimchalar va o'zgartirishlar bilan), unda bandlik munosabatlariga bozor xarakterini beruvchi bandlikning asosiy tamoyillari shakllantirildi:

1. Mehnat va bandlik erkinligini ta'minlash, majburiy, majburiy mehnatni taqiqlash. Shaxs tanlashda ustuvor huquqqa ega: ijtimoiy ishda qatnashish yoki qatnashmaslik;

2. Rossiya Federatsiyasi Konstitutsiyasiga muvofiq mehnat qilish huquqini ta'minlash, ishsizlikdan himoya qilish, ishga joylashishda yordam berish va ishsizlik holatida moddiy yordam ko'rsatish uchun shart-sharoitlarni davlat tomonidan yaratish.

Qonunda bandlikka ko'maklashish sohasidagi davlat siyosatining asosiy tamoyillari mustahkamlangan:

1. Rossiyaning barcha fuqarolariga, millati, jinsi, yoshi, ijtimoiy mavqei, siyosiy e'tiqodi va dinga munosabatidan qat'i nazar, ixtiyoriy mehnat va erkin ish tanlash huquqini amalga oshirishda teng imkoniyatlarni ta'minlash;

2. mehnat resurslarini rivojlantirish;

3. ommaviy ishsizlikning oldini olish va uzoq muddatli (bir yildan ortiq) ishsizlikni kamaytirish;

fuqarolarning mehnat va tadbirkorlik tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash, yordam berish samarali, ijodiy mehnat qobiliyatini rivojlantirish;

4. bandlik sohasida ijtimoiy himoyani ta'minlash, maxsus chora-tadbirlar yaratish ish topishda qiyinchiliklarga duch kelgan fuqarolar, ya'ni. muhtojlarga yordam berish ish bilan ta'minlangan fuqarolar;

5. bandlik sohasida markazlashtirilgan chora-tadbirlar bilan mahalliy tadbirlarni birlashtirish; rag'batlantirish

ish beruvchilar yangi ish o'rinlarini yaratish va boshqa tamoyillar.

Fuqarolar ish bilan ta'minlangan deb hisoblanadi (Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksining 2-moddasi):

- mehnat shartnomasi bo'yicha ishlaydigan, boshqa haq to'lanadigan ishlarni (xizmatlarni), shu jumladan vaqtinchalik, mavsumiy ishlarni bajaradigan shaxslar;

- o'zini mehnat bilan ta'minlash, shu jumladan yakka tartibdagi tadbirkorlar (shu jumladan fermerlar, yozuvchilar va boshqalar), tadbirkorlar, shuningdek ishlab chiqarish kooperativlari a'zolari;

- saylangan, tasdiqlangan yoki haq to'lanadigan lavozimga tayinlangan;

- ichki ishlar organlarida xizmat qilayotgan har qanday turdagi qo'shinlarning harbiy xizmatchilari;

- har qanday kunduzgi ta'lim muassasalarining mehnatga layoqatli talabalari, shu jumladan bandlik xizmati yo'nalishi bo'yicha o'qish;

- ish joyida vaqtincha bo'lmagan (ta'til, kasallik, qayta tayyorlash va boshqalar);

- fuqarolik-huquqiy shartnomalar (pudrat shartnomalari) bo'yicha ishlarni bajarish.

Iqtisodiy faol aholi, jumladan, ishsizlar uchun bandlik holatini aniqlash muhim ahamiyatga ega. Odatda beshta holat mavjud.

1. Yollanma ishchilar - yozma shartnoma (shartnoma) bo'yicha yoki korxonah rahbariyati bilan mehnat sharoitlari bo'yicha og'zaki kelishuv bo'yicha ishlaydigan, ular uchun ishga qabul qilishda kelishilgan to'lovni oladigan shaxslar.

2. Yakka tartibdagi ishchilar - o'zlariga daromad keltiradigan faoliyatni mustaqil ravishda amalga oshiradigan, yollanma ishchilardan faqat qisqa vaqt ichida foydalanmaydigan yoki foydalanmaydigan shaxslar.

3. Ish beruvchilar - o'zini o'zi boshqaradigan yoki davlat, aksiyadorlik jamiyati, xo'jalik shirkati va boshqalarni boshqarishga vakolatli shaxslar. Ish beruvchi korxonaning farovonligi uchun javobgarlikni o'z zimmasiga olgan holda o'z funktsiyalarini to'liq yoki qisman yollangan menejerga topshirishi mumkin.

4. Qarindoshiga tegishli oilaviy korxonada haq to'lanmasdan ishlayotgan shaxslar haq to'lanmaydigan oilaviy ishchilardir.

5. Mehnat maqomi bo'yicha toifaga kirmaydigan shaxslar ilgari o'zlariga daromad keltiruvchi mehnat faoliyati bilan shug'ullanmagan ishsizlardir. Bu, shuningdek, u yoki bu ish holatiga bog'lash qiyin bo'lgan shaxslarni ham o'z ichiga oladi.

Ishsizlik hozirda Rossiyaning ijtimoiy-iqtisodiy hayotiga mustahkam o'rnashib olgan. Bugungi kunda ishsizlik ijtimoiy-iqtisodiy voqelikning obyektiv omili, ijtimoiy takror ishlab chiqarish elementi hisoblanadi. Bu mamlakatdagi ijtimoiy-iqtisodiy vaziyatga sezilarli va ziddiyatli ta'sir ko'rsatadi.

Iqtisodiy hodisa sifatida ishsizlik - bu, qoida tariqasida, xodim va xodim o'rtasidagi mehnat

shartnomasining bekor qilinishi munosabati bilan ish topishning iloji yo'qligi sababli, xodimning xohish-irodasiga bog'liq bo'lmagan holda, uzoq muddatga ishni to'xtatib turishdir. ish beruvchi.

Ishsizlikning mazmuni shundan iboratki, iqtisodiy faol aholining ma'lum bir qismi uchun ma'lum bir davrda to'liq ishlamaslik holati mavjud. Jismoniy shaxs uchun ishsizlik odamning o'z xohishiga qarshi, unga zarur daromad keltiradigan ish topa olmasligida namoyon bo'ladi. Shunday qilib, ishsizlik iqtisodiy hayotning ob'ektiv omili bo'lib, uning paydo bo'lishi faqat yollanma mehnat institutining paydo bo'lishi bilan mumkin bo'ldi.

27-Mavzu: Bandlikni boshqarish muammolari

Reja:

- 1 Mehnat va mehnat munosabatlarining mohiyati
- 2 Personal xizmatlarining roli
- 3 Inson resurslarini strategik boshqarish

Mehnat va mehnat munosabatlarining mohiyati

Mehnat faoliyati - bu maqsadga erishish uchun kuch sarflash va bilim va ko'nikmalarni qo'llashdir. Aksariyat odamlar tirikchilik uchun - pul topish uchun ishlaydi. Ammo odamlar ish bilan ta'minlaydigan qoniqishning boshqa turlari uchun ham ishlaydilar: arziydigan narsalarni yaratish, g'alaba tuyg'usi, obro'-e'tibor, e'tirof etish, o'z qobiliyatlarini qo'llash va rivojlantirish qobiliyati, kuchdan foydalanish maydoni, hamrohlik. Tashkilotdagi shaxslarning mehnat faoliyatining tabiati va ularning mehnat faoliyatini qanday qabul qilishlari mehnat munosabatlari bilan belgilanadi.

Mehnat jarayoni nazariyasi dastlab Karl Marks tomonidan ishlab chiqilgan. Marksning ta'kidlashicha, agar ishchilarga ularning mehnat faoliyati natijasida qo'shilgan qiymatdan kamroq haq to'langan bo'lsa, ortiqcha pul o'zlashtiriladi. Binobarin, kapitalistlar mehnat jarayonini ortiqcha qiymatni olish uchun ishlab chiqdilar. Insonning ishlab chiqarish qobiliyati ishchiga qarama-qarshi bo'lgan begona kuch bo'lgan kapitalistlarning ekspluatatsion talablariga bo'ysunadi. Ikkinchisi «issiqxonada bo'lgani kabi butun dunyo ishlab chiqarish rag'batlari va moyilliklarini doimiy ravishda bostirish orqali nogiron yirtqich hayvonga aylanadi» [4, 206-bet].

T.Nyuton va F.Findley kabi so'nggi sharhlovchilar ish nazariyasi boshqaruvchilarning nazorat orqali bir qancha mexanizmlarga qanday ega bo'lishlarini tushuntirib berishini ta'kidlaydilar: "Amaldorlik va samaradorlikni baholash ish jarayonining ruhidir". Menejerlar T.Nyuton va F.Findleyga sahna ortida, kelishuvga erishish uchun doimiy ravishda nazorat mexanizmlari samaradorligini oshirish yo'llarini izlaydilar. Ular "o'z mehnatidan qo'shimcha qiymatning har bir oxirgi tomchisini siqib chiqarishga harakat qiladilar" [4, 207-bet].

L. Gomes-Medjia va D. Balkinlar agentlik nazariyasini "menejerizm" ta'limotining himoyasi sifatida tanqid qildilar. M. Armstrong yozganidek: "U mehnat munosabatlariga menejerlar nuqtai nazaridan qaraydi va ishchilarni sabzi va sabzi zaifligi bilan rag'batlantirish kerak bo'lgan ob'ektlar sifatida ko'radi. Bu odamlarga ishonish mumkin emasligiga asoslangan g'amgin nazariyadir" [4, 207-bet].

Ayirboshlash nazariyasi tashkilotning xatti-harakatlarini ish beruvchilarning xodimlar bilan o'zaro munosabatlaridan kelib chiqadigan mukofot, mukofot va xarajatlar nuqtai nazaridan tushuntirish uchun ishlab chiqilgan. Bu erda to'rtta asosiy tushuncha mavjud:

Imtiyozlar - bu xodimlar va tashkilot o'rtasidagi o'zaro munosabatlardan kelib chiqadigan ehtiyojlarni qondiradigan to'lovlar.

Xarajatlar - charchoq, stress, tashvish, jazo va imkoniyat yo'qligi sababli ishchilarga yo'qotilgan mukofotlar miqdori.

Natijalar - bu mukofotlar minus xarajatlar: agar ular ijobiy bo'lsa, o'zaro ta'sir "foyda" beradi va agar foyda kutilgan minimal darajadan oshsa, bu mukofotdir.

Taqqoslash darajasi - ishchilar o'zaro ta'sir natijalarini boshqa joylardan voz kechadigan foyda

bilan baholaydilar.

“Qashshoqlashgan” tashkilot atamasi D.Vom-kom va T.Jons tomonidan «The Machine That Changed the World» (“Dunyoni o‘zgartirgan mashina” asarida keng foydalanishga kiritilgan [4, 208-b.]).

Ammo dastlab tejamkor ish usullari uchun harakat avtomobilsozlik qurilish sanoatida paydo bo'ldi. Tejamkor ishlab chiqarishning kashshoflaridan biri bo'lgan yoki kengroq ma'noda "jahon miqyosidagi ishlab chiqarish" bo'lgan Toyota klassik misolida, yo'q qilinishi kerak bo'lgan ettita chiqindilar shakli aniqlandi. Bular ortiqcha ishlab chiqarish, kutish, tashish, ortiqcha ishlov berish, zaxira, harakat va nuqsonli qismlarni ishlab chiqarishdir. Minimal resurslar bilan ishlab chiqarish materiallar, vaqt, makon va inson resurslarining yo'qotilishini minimallashtirish orqali qo'shimcha qiymat yaratishga qaratilgan. Resurslarni qisqartirish bilan bog'liq ishlab chiqarish tizimlariga o'z vaqtida ishlab chiqarish, ta'minot zanjirini boshqarish, moddiy resurslarni rejalashtirish va hurdasiz ishlab chiqarish kiradi. Ishlashning sodda usullari uchun kampaniyalar ko'pincha biznes jarayonlari uchun qayta loyihalash dasturlari bilan birga olib boriladi va yuqori darajadagi xizmatlar va mijozlar ehtiyojini qondirish uchun jamlangan sifat tizimlari qo'llaniladi.

Keyinchalik "qashshoqlanish" tushunchasi noishlab chiqarish tashkilotlariga o'tkazildi. Uni amalga oshirishda ular ko'pincha raqamlarga amal qiladilar va xodimlar sonini va rahbarlik darajalari sonini qisqartiradilar (darajalar sonining qisqarishi). Ammo "qashshoqlashgan" tashkilot qanday bo'lishi kerakligi haqida standart yo'q. Xodimlar va rivojlanish instituti (IPD)ning sezgir tashkilotlar va resurslari cheklangan tashkilotlar bo'yicha tadqiqot hisobotiga ko'ra, korxonalar o'zlarining maxsus ehtiyojlariga mos keladigan bir qator usullarni tanlaydilar. Hukumat va kadrlar darajalari sonini qisqartirishdan tashqari (bu salbiy yondashuv), bu to'plamga quyidagilar kiradi:

- jamoaviy ishlarni tashkil etish.
- ishlab chiqarish bo'linmalarini muammolarni hal qilish vakolatiga ega bo'lish.
- O'rnatilgan, tekshirilmagan sifat.
- Yetkazib beruvchilar bilan hamkorlik.
- o'zaro funktsional boshqaruv va rivojlanish guruhlari.
- mijozlar talablariga sezgirlik

28-Mavzu: Ayollar bandligi shakllanishining o'ziga xosligi

Reja:

1. Ayollar bandligi shakllantirishning ijtimoiy omillari
2. Xotin-qizlar ishsizligi va uning sabablari
3. Rivojlanayotgan va qashshoq mamlakatlarda ayollar norasmiy bandlikning oldini olish

Xotin-qizlar bandligi muammosi olimlar va amaliyotchilarda katta qiziqish uyg'otmoqda. Xotin-qizlar bandligi ham ilmiy tadqiqot ob'ekti, ham tartibga solish ob'ekti hisoblanadi.

Xotin-qizlar bandligi muammosiga qiziqish ikki sababga bog'liq: nazariy va amaliy. Birinchisi, ayol ishchi kuchining o'ziga xosligi, uning psixofiziologik va ijtimoiy-demografik xususiyatlari bilan bog'liq. Ikkinchi sabab - ayollarning mehnat bozoridagi mavqei, ayollar mehnati taklifi talabdan ancha yuqori bo'lgan paytda, ayollar ishsizlarning asosiy qismini tashkil qiladi. 1995 yildagi rasmiy ma'lumotlarga ko'ra, ishsizlarning 63 foizini ayollar tashkil etadi [3, 2-b.].

Bandlik - mavjud ish o'rinlarini almashtirish bilan bog'liq ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar majmui. Bandlik mehnatga layoqatli aholining ish va ish bilan ta'minlanganlik darajasini aks ettiradi. Bandlikning ushbu ta'rifi uni mamlakat, mintaqa yoki sanoat darajasida ko'rib chiqishda qo'llaniladi. Yakka tartibdagi ishchi darajasida bandlik ish joyiga ega bo'lishni anglatadi va shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish va daromad (mehnat daromadi) olish bilan bog'liq faoliyat sifatida belgilanadi.

An'anaga ko'ra, bandlik deganda ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etish tushuniladi. "Ikki marta ish" atamasi ko'pincha ayollar uchun ishlatiladi. Bu ayollarning ijtimoiy ishlab chiqarishda, uy xo'jaligida bandligini bildiradi.

Ayollarni ishga joylashtirishning uchta varianti mavjud.

1. Ijtimoiy ishlab chiqarishda to'liq bandlik.
2. Ijtimoiy ishlab chiqarishda to'liq bo'lmagan ish vaqti.
3. Ijtimoiy ishlab chiqarishdagi ishsizlik.

Ayollar uchun uchta bandlik variantining har biri kasbiy va maishiy sohalar o'rtasidagi farqni anglatadi. Birinchi variant "ish", kasbiy vazifalarning ustuvorligini o'z ichiga oladi. Uchinchisi - "uy", oilaviy va uy vazifalarining ustuvorligi. Ikkinchi variant - hayotning ikki sohasi, bandlikning ikkita sohasi: "ish" va "uy" ning eng samarali kombinatsiyasi variantidir.

Ijtimoiy ishlab chiqarishda to'liq bo'lmagan ish vaqti bilan ishlash varianti ayollar uchun ham, butun jamiyat uchun ham bir qator afzalliklarga ega. Asta-sekin bu ayollar uchun asosiy, ustun ish variantiga aylanadi.

To'liq bo'lmagan ish vaqti - bu qonun bilan belgilangan yoki ma'lum bir jamiyatda amalda bo'lgan sezilarli darajada qisqaroq muddatdagi muntazam va ixtiyoriy ish. To'liq bo'lmagan ish vaqti to'liq bo'lmagan ish kunini, moslashuvchan ish vaqtini keng qo'llashni, kasanachilikni, "umumiy ish joyi" tizimini joriy etishni, ish joyida bir nechta ishchi bir vazifani bajarishni nazarda tutadi.

To'liq bo'lmagan ish vaqti ayollar uchun bir qancha sabablarga ko'ra qoniqarli.

1. Ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etish saqlanib qoladi va shu bilan birga: o'z pul daromadining mavjudligi; mavjud qobiliyat, bilim va tajribani ishga joriy etish; ijtimoiy aloqalar va munosabatlarga bo'lgan ehtiyojni qondirish.

2. Quyidagilar uchun ishlatilishi mumkin bo'lgan muhim bo'sh vaqtning mavjudligi; oilaviy va uy vazifalarini bajarish; o'z-o'zini rivojlantirish, ta'lim va malaka darajasini oshirish.

Muallif tomonidan 1993 yilda o'tkazilgan sotsiologik tadqiqotga ko'ra, ishda ayollar uchun eng muhim narsa pul daromadi, muloqot va qobiliyatlarni amalga oshirishdir. Ayollar qo'shimcha 3 soatdan qanday foydalanishi haqidagi savolga javob berayotganda, agar bir kunda ulardan 27 tasi bo'lsa, birinchi o'rinda bolalar bilan ishlash, ikkinchi o'rinda uy vazifasi, uchinchisida o'qish, keyin e'tibor beraman. tashqi ko'rinishimga "sport bilan shug'ullaning".

Ayollar uchun to'liq ish bilan ta'minlanmaganlik variantining butun jamiyat uchun jozibadorligi ham yaqqol ko'rinib turibdi:

- 1) maktabgacha ta'lim muassasalarining soni etarli emasligi sababli vaziyatning keskinligi pasayadi;
- 2) yosh avlodni kerakli ijtimoiy sifatda tarbiyalash imkoniyati mavjud;
- 3) mehnat resurslarini takror ishlab chiqarish jarayoni, ayniqsa, mehnat resurslarini shakllantirish nuqtai nazaridan normallasadi;
- 4) ayollarning mehnat salohiyatidan unumli foydalaniladi.

1994 yil oxirida Rossiya Federatsiyasida to'liq bandlik darajasi 4,8 million kishi yoki ish bilan band bo'lgan umumiy aholining 6,4 foizini tashkil etdi [4, 2-bet]. Mamlakatimizda to'liq bo'lmagan ish vaqti keng tarqalmagan. Bu uzoq vaqtdan beri mavjud bo'lgan, "umum" deb tushunilgan to'liq bandlik nazariyasi va amaliyoti, butun mehnatga layoqatli aholini ijtimoiy ishlab chiqarishga yuz foiz jalb qilish bilan bog'liq. Bu vaziyatni o'zgartirish vaqt va pul talab qiladi. Davlat farmoyishlari va farmoyishlari orqali ayollarni to'liq ish bilan ta'minlash variantini joriy etish mumkin emas. Uning rivojlanishi uchun rag'batlantiruvchi omil ish beruvchilar tomonidan to'liq bandlik rejimini joriy etish va qo'llash natijasida olingan ijtimoiy-iqtisodiy samara bo'ladi.

Quyidagi holatlar ayollar uchun to'liq ish bilan ta'minlanmaganlik varianti ustun bo'lishini ko'rsatadi.

1. Sanoati rivojlangan mamlakatlarda xotin-qizlarning to'liq bo'lmagan ish vaqti asosida keng yoyilishi. Ish bilan ta'minlangan ayollarning umumiy sonining 45% ga yaqini to'liq bo'lmagan ish kunida ishlaydi.

2. Oilaviy va maishiy vazifalarni (yosh avlod tarbiyasi va h.k.) bajarishga ko'maklashish maqsadida ayollarning o'zlari tomonidan to'liq bandlik talabining mavjudligi. Muallif tomonidan Omsk viloyatida o'tkazilgan so'rovnoma shuni ko'rsatdiki, ayollarning 40% dan ortig'i yarim kunlik ishlashga tayyor.

29-Mavzu: Qishloq aholisi bandligining ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlari

Reja:

1. Mamlakat iqtisodiyotida qishloq xo'jaligining o'rni
2. Qishloqlarda aholining bandlik tuzilmasi
3. Qishloq xo'jaligida ish haqqi

Har doim odamlar uchun qishloq xo'jaligining qiymati katta edi. Axir, iqtisodiyot mevalarni etishtirishdan boshlanganini va ularni go'sht kabi boshqa tovarlarga almashishdan boshlanganini aytish mumkin.

Natijada, insoniyatning o'zi qishloq xo'jaligisiz rivojlanmaydi. Qishloq xo'jaligining o'zi - bu o'simlik ishlab chiqarish, chorvachilik, melioratsiya, o'rmon xo'jaligi, agronomiya va boshqalar kabi turli elementlardan iborat murakkab mexanizmdir.

Va bu deyarli barcha mumkin bo'lgan omillarning ta'siriga duchor bo'ladi:

- siyosiy,
- Iqtisodiy,
- Ijtimoiy,
- tabiiy.

Ammo siyosiy, iqtisodiy va ijtimoiy yo'lga qo'yilishi mumkin bo'lsa. Tabiiy omillar, garchi hozirda ko'plab ilmiy ishlanmalar va texnik yangiliklardan foydalanib, ularning ta'sirini kamaytirishingiz mumkin.

So'nggi paytlarda ko'pchilik qishloq xo'jaligi mahsulotlari ishlab chiqarish juda muhim, bu agrosanoat majmuasining asosiy tarkibiy qismi bo'lib, o'z navbatida, o'z navbatida, davlat byudjetida daromadning asosiy moddalaridan biri hisoblanadi.

Qishloq xo'jaligining mamlakat iqtisodiyotidagi roli uning rivojlanish darajasi haqida ko'p jihatdan gapiradi:

Shunday qilib, rivojlanayotgan davlatlar hali ham keng taraqqiyot yo'lida, ya'ni, chorvachilik chorva mollarini ko'paytirish va katta miqdordagi ishchilarni jalb qilish orqali daromadni oshirmoqdalar.

Rivojlangan mamlakatlarda, yarim yilliklar oldin intensiv yo'lga o'tkazildi: yangi texnologiyalar va zamonaviy uskunalari, mineral o'g'itlar va biotexnologiya yutuqlaridan foydalaning.

Qishloq xo'jaligi mahsulotlari davlat agrosanoat majmuasining asosiy tarkibiy qismidir.

Iqtisodiyotning aksariyat sektorlarining katta qismidan farqli o'laroq, ular bilan taqqoslaganda unchalik samarali. Unga sarmoya kiritdi, unchalik kam foyda keltiradi.

Shu sababli, kam ta'minlangan qishloq xo'jaligi tashqi yordamisiz tarmoqlararo raqobatda ishtirok etish uchun teng bo'lmagan davlatda emas (sanoat bilan taqqoslangan).

Qishloq xo'jaligi konservativizm va nopoklik bilan ajralib turadi, sharoit va bozor talablariga javob bermaydi.

Shunday qilib, qishloq xo'jaligi mahsulotlariga talab ortib borayotganligi sababli, uning xususiyatlari bilan qishloq xo'jaligi mahsulotlari tezkor javob berish va ishlab chiqarishni ko'paytirish imkoniyatini yo'q qiladi.

Qishloq xo'jaligi mahsulotlarining o'sish sur'atlarini ko'paytirishda bir qator cheklovlar mavjud. Ishlab chiqarilgan erlarning maydonini sezilarli darajada oshirish mumkin emas, hatto investitsiyalarning ko'payishi bilan bog'liq. Buning sababi qishloq xo'jaligi erlarining tabiiy cheklanganligi.

Chorvachilikning o'sishi, maxsus bachadon, uni etishtirish davrida ko'plab hayvonlarning turlari juda uzoq vaqt bilan bog'liq. Shunday qilib, sut ishlab chiqarish uchun sut suruvini o'stirish taxminan uch yil davomida talab qilinadi.

Samarali bog'ni yaratish uchun besh yildan ko'proq vaqt talab qilinadi, uzumzorlar kamida uch yil.

Oziq-ovqat xavfsizligini ta'minlash muammosini hal qilish ko'lami agrosanoat majmuasining barcha sohalariga va umuman aholining manfaatlariga ta'sir qiladi.

Qishloq xo'jaligi Rossiya xalq xo'jaligining eng muhim sohalaridan biridir. U mamlakat aholisi, qayta ishlash sanoati uchun xom ashyolar uchun oziq-ovqat mahsulotlarini ishlab chiqaradi va jamiyatning boshqa ehtiyojlarini ta'minlaydi.

Aholining hayot darajasi va farovonligi qishloq xo'jaligini rivojlantirishga bog'liq:

- oziq-ovqat hajmi va tuzilishi,
- o'rta daromad,
- tovar va xizmatlar iste'mol,
- Ijtimoiy hayot sharoitlari.

Qishloq xo'jaligi sanoat uchun xom ashyoni asosiy etkazib beruvchilardan biridir. Ishlab chiqarilgan qishloq xo'jaligi mahsulotlarining 50 foizdan ortig'i xom ashyo sifatida ishlatiladi: yorug'lik, oziq-ovqat, ozuqa va boshqa sohalar uchun xom ashyo etkazib beradi.

O'z navbatida, qishloq xo'jaligi sanoat mahsulotlarining asosiy iste'molchisidir: traktorlar, mashinalar, uskunalar, yonilg'i, ozuqa, mineral o'g'itlar va boshqa sanoat mahsulotlari.

Binobarin, ba'zi sohalarini rivojlantirish ko'p jihatdan qishloq xo'jaligiga bog'liq, shu bilan birga qishloq xo'jaligi ishlab chiqaruvchilarining muvaffaqiyatli ishlashi sanoat darajasi bilan belgilanadi.

Qishloq xo'jaligi nafaqat iqtisodiyotning filialidir, balki qishloqda ishlaydigan va istiqomat qiluvchi odamlar ham. Bu erda xalqning axloqiy asoslari, uning milliy psixologiyasi, tarixiy xotira shakllantiriladi.

Shunday qilib, biz qishloq xo'jaligining asosiy milliy iqtisodiyotining boshqa tarmoqlaridan ajratib turadigan asosiy xususiyatlarini ta'kidlaymiz.

Qishloq xo'jaligining filiali sifatida:

Asosiy mahsulot sifatida, zaruriy mahsulotning ajralmas vositasi sifatida ishlatiladi. Boshqa ishlab chiqarish vositalaridan farqli o'laroq, Yer to'g'ri va yumshoq bo'lmagan, ammo uning fazilatlarini saqlab qoladi.

Qishloq xo'jaligida ishlab chiqarishning o'ziga xos vositasi - bu biologik qonunlar asosida rivojlanadigan o'simliklar - o'simliklar va chorva hayvonlaridir. Iqtisodiy takrorlash jarayoni tabiiy, tabiiy ravishda birlashtirilgan.

Qishloq xo'jaligi mahsulotlari ishlab chiqarish natijalari tuproq-iqlim sharoitiga bog'liq. Masalan: Chernozemda hosildorlik bizda bo'lganidan yuqori bo'ladi. Shuning uchun, ushbu shartlar qishloq xo'jaligini ixtisoslashtirish va joylashtirishga qat'iy ta'sir qiladi, chunki ba'zi madaniyatlar faqat ma'lum tabiiy va iqlim sharoitida pishishi mumkin.

30-Mavzu: Mehnat va bandlik sohasidagi aniq sotsiologik tadqiqotlarni o'tkazish

Reja:

1. Mehnat jamoalarida sotsiologik tadqiqotlarning maqsadi.
2. Sotsiologiyaning asosiy vazifalari va yo'nalishlari ish dunyosida tadqiqot.
3. Sotsiologik tadqiqot xususiyatlarining tabiati mehnat faoliyati sohasida.
4. Korxonalarda ijtimoiy rivojlanish xizmatlarining roli va vazifalari.

Ijtimoiy haqida to'liq, ob'ektiv, tezkor ma'lumot mehnat jarayonlari, ularning turli kasbiy va malakali va ishchilarning boshqa ijtimoiy guruhlariga nisbatan yo'nalishi va dinamikasi - mehnat jamoalarida ijtimoiy boshqaruvni samarali tashkil etishning zarur shartidir. Bunday ijtimoiy ma'lumotlar mavjud va to'planadi

Bu ma'muriyat hujjatlari, yig'ilishlar materiallari va boshqa rasmiylashtirilgan manbalar, shuningdek, jamoaning turli tuzilmalari rahbarlari, rahbarlari, xodimlarining jamoat, guruh va individual ong shaklidagi "tirik xotirasi".

Menejerlar uchun muhim ahamiyatga ega bo'lgan ushbu ijtimoiy ma'lumot uni ijtimoiy boshqaruv uchun ishlatishni qiyinlashtiradigan xususiyatlarga ega. Avvalo, u faqat ijtimoiy va mehnat jarayonlari jamining bir qismi bilan chegaralanadi. Xususan, sub'ektiv baholar,

ishchilarning fikrlari, ularning mehnatga munosabati ko'rsatkichlari ochiq qolmoqda.

Bundan tashqari, qoida tariqasida, bunday ma'lumotlar dargumon vakili hisoblanishi, ya'ni jamoaning barcha xodimlarining umumiy, o'rtacha fikrini aks ettiruvchi.

Bundan tashqari, hatto rasmiy hujjatlarda ham aks ettirilgan ushbu ma'lumotlar har doim ham ob'ektiv, ishonchli emas, ya'ni mehnat sharoitlarini etarli darajada aks ettiradi. Amaliyot shuni ko'rsatadiki, ma'lumotni qasddan va qasddan buzish mumkin.

Shubhasiz, ijtimoiy ma'lumotlar an'anaviy ravishda to'planadi

mehnat jamoalarida mazmuni, shakli, ishonchlik va ob'ektivlik mezonlari jihatidan ijtimoiy boshqaruvning ilmiy va axborot asosi bo'lib xizmat qilishi mumkin bo'lgan biri bilan to'ldirilishi kerak. Gap sotsiologik tadqiqot jarayonida olingan sotsiologik ma'lumotlar haqida bormoqda.

«Sotsiologiya» kursini o'rganish turli darajadagi va tipdagi sotsiologik tadqiqotlarni o'tkazish metodologiyasi, usullari va texnologiyasini yetarli darajada to'liq ishlab chiqishni nazarda tutganligini hisobga olib, ishlab chiqarish jamoalarida sotsiologik tadqiqotlarning xususiyatlariga to'xtalamiz.

Mehnat sotsiologiyasida boshqaruv ma'lumoti sifatida ikki darajadagi sotsiologik tadqiqotlar natijalari faol qo'llaniladi: nazariy, ularning maqsadi mehnat olamidagi muayyan umumiy qonuniyatlarni (masalan, ishlab chiqarishga moslashish yoki mehnat motivatsiyasi qonuniyatlarini) o'rganish bo'lganda; empirik, amaliy konkret sotsiologik, uning maqsadi mehnat sohasidagi ijtimoiy faktlarni aniqlash va umumlashtirish, muayyan hodisalar yoki ijtimoiy-mehnat jarayonlarining tendentsiyalari va dinamikasini aniqlashdir.

Ijtimoiy boshqaruv amaliyotida mehnat jamoalari asosan ikkita asosiy funktsiyani bajaradigan empirik tadqiqotlardan foydalanadilar:

- mehnat jamoalarida ijtimoiy jarayonlarni o'rganish natijasida ularning holati va tendentsiyalari haqidagi yangi bilimlarni o'zlashtirishdan iborat bo'lgan tadqiqot yoki evristik. Qabul qildi

qayta ishlangan ma'lumotlar menejerga o'tadi;

- qo'llaniladigan, bashorat qiluvchi, yuzaga keladigan ijtimoiy muammolarni hal qilish yoki oldini olish bo'yicha tavsiyalarni ishlab chiqish va korxonalar rahbariyatiga taklif qilish orqali amalga oshiriladi.

Samarali boshqaruv uchun menejer aniq sotsiologik tadqiqotning ikkala funksiyasidan ham foydalana olishi, ya'ni mehnat sotsiologiyasida imkon qadar malakali bo'lishi kerak. Mehnat dunyosidagi sotsiologik tadqiqotlarning mazmuni to'g'risidagi tasavvur ularni mehnat jamoalarida tashkil etish yo'nalishlarining tuzilishi asosida shakllanishi mumkin. Ushbu sohalar orasida eng muhimlari tan olingan:

- mehnat jamoasi hayotini demokratlashtirish (jamoatchilik fikrini o'rganish, rasmiy va norasmiy mehnat tashkilotlari va guruhlari faoliyatini o'rganish orqali);

- mehnat vositalariga egalik shakllariga munosabatni o'zgartirishning ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmlarini o'rganish;

- bozor iqtisodiyotiga o'tishni hisobga olgan holda mehnatkashlarni ish bilan ta'minlash va ijtimoiy himoyalash muammolarini tahlil qilish;

- ishchilarni ijtimoiy va kasbiy yo'naltirish va yangi ishlab chiqarish sharoitlariga moslashtirish muammolarini o'rganish va hal qilish;

- mehnatga bo'lgan munosabatning o'zgarishi tendentsiyalarini tadqiq qilish, manfaatlar, qiymat yo'nalishlarini o'rganish, turli guruhlarning mehnat faoliyati motivatsiyasi;

- qo'llaniladigan usullar, xodimlarni moddiy va ma'naviy rag'batlantirish shakllari samaradorligini o'rganish;

- xodimlarning mehnat xulq-atvorini ijtimoiy nazorat qilish shakllari va usullari samaradorligini tahlil qilish;

- mehnat intizomi buzilishining sabablari va tarkibini o'rganish asosida mehnat jamoalarida intizomiy siyosat samaradorligini oshirish yo'llarini izlash;

- ishchilarning samarali mehnat qilishi va o'z-o'zini anglashi uchun qulay ma'naviy-psixologik sharoit yaratish usullarini ishlab chiqish maqsadida mehnat jamoalarida ijtimoiy-

psixologik mikroiklimni o'rganish;

• mehnat jamoalaridagi ijtimoiy keskinlikning keskin darajaga yetishiga yo'l qo'ymaslik uchun monitoring o'tkazish.

ASOSIY ADABIYOTLAR:

1. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. "Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy-mehnat munosabatlari" (Darslik) - Toshkent: TDIU, 2011. - 692 b.
2. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. Darslik. – Toshkent: «Fan va texnologiya», 2012. - 388 b.
3. Nicole Woolsey Biggart. Readings in Economic Sociology. Blackwell Publishers Inc.350 Main Street Malden, Massachusetts 02148. USA© Blackwell Publishers Ltd 2002.
4. Nature and scope of sociologist of work. Industrial Society Mcgraw Hill, New Delhi. Schneider EV 2003.

QO'SHIMCHA ADABIYOTLAR:

5. Mirziyoev Sh.M. Buyuk kelajagimizni mard va oliyjanob xalqimiz bilan birga quramiz. "O'zbekiston", 2017.
6. Mirziyoev Sh.M. Qonun ustuvorligi inson manfaatlarini ta'minlash taraqqiyoti va xalq farovonligining garovi. "O'zbekiston", 2017.
7. O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha xarakteristik strategiyasi. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoni. O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari to'plami, 2017-yil. 6-son,70-modda.
8. "O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 8-oktabr "O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish kotsepsiyasini tasdiklash to'krisida"gi PF-5847-son Farmoni.
9. Abulqosimov X.P. Shakllanayotgan bozor iqtisodiyotida inson omili va uni faollashtirish yo'llari. –Toshkent: Moliya, 2005. –79 b.
10. Adamchuk A. Ekonomika i sotsiologiya truda. Uchebnik. – M., 2007.
11. Mahmudov E.X., Isoqov M. Korxonalar iqtisodiyoti. O'quv qo'llanma. – Toshkent: TDIU, 2006.

AXBOROT MANBAALARI

1. <https://new.tdpu.uz/>
2. <https://lex.uz/>
3. <http://e-library.namdu.uz/>
www.ziyouz.com

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLY TA‘LIM, FAN VA INNOVATSOIN VAZIRLIGI**

NAMANGAN DAVLAT UNIVERSITETI

«Ijtimoiy fanlar» kafedrası

MEHNAT VA BANDLIK SOTSILOGIYASI” FANIDAN

MUSTAQIL ISH MAVZULARI

MUSTAQIL ISH MAVZULARI

| 1-semestr | |
|------------------|---|
| 1 | Ayollar (veteranlar, nogironlar, yoshlar) mehnati ijtimoiy muammolari |
| 2 | Axoli turmush darajasi va daromadlari |
| 3 | Axolini ijtimoiy ximoya qilish tizimi |
| 4 | Bozor ijtimoiy institut sifatida |
| 5 | Bozor iqtisodiyoti va tadbirkorlikning tashki iqtisodiy aspektlari. |
| 6 | Bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonalarda shaxs boshqaruvi tizimi |
| 7 | Bozor sharoitida ijtimoiy kafolatlar va ishsizlik |
| 8 | Bozor sharoitida ishchiparning bandligi: muammolar, xal qilish yo'llari. |
| 9 | Bozor iqtisodiga o'tishning sotsial muammolari. |
| 10 | Bozor sharoitida ijtimoiy kafolatlar va ishsizlik |
| 11 | Yoshlar mehnat bozori: shakllanish va rivojlanish muammolari |
| 12 | Jamoada ishchilarning mehnatdan qoniqishi |
| 13 | Jamoada xodimlar adaptatsiyasi va bu jarayon takomillashuviga ta'sir etuvchi omillar. |
| 14 | Zamonaviy sharoitlarda ishchilarning mehnat motivatsiyasi |
| 2-semestr | |
| 15 | Zamonaviy migratsion xolatlar. |
| 16 | Zamonaviy tadbirkorning sotsial portreti |
| 17 | Ish xaqini tabaqalashtirish va uning ishlab chiqarish samaradorligiga ta'siri. |
| 18 | Ishsizlik sabablari va turlari |
| 19 | Ishsizlikning sotsial oqibatlari |
| 20 | Ishchi urinlarini to'ldirishning sotsial mexanizmlari |
| 21 | Ishchilarning yashash sharoitlari va ularning mehnat faoliyatiga ta'siri |
| 22 | Korruptsiya - xufiyona iqtisodiyotning asosiy ko'rinishi. |
| 23 | Korxonada bandlikning restrukturasi: sotsiologik taxlil. |
| 24 | Korxonada ishchi mehnatining samaradorligini oshirish yoki o'stirishning ijtimoiy omillari |
| 25 | Korxonaning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi omillarining sotsiologik taxlili |
| 26 | Mehnat jamoalaridagi ijtimoiy munosabatlar mazmuni va strukturasi |
| 27 | Mehnat jamoasida innovatsion faoliyat: xodimlarning innovatsiyaga munosabati. |
| 28 | Mehnat jamoasidagi nizolar: ularning kelib chiqish sabablari va xal qilish usullari |
| 29 | Mehnat intizomi va unga ta'sir etuvchi omillarni sotsiologik taxlil qilish |
| 30 | Mehnat nizolarini korxonadagi samaradorlikka va psixologik muxitga ko'rsatadigan umumiy ta'siri |
| 31 | Mehnat nizolarini xal etish usullari va shakllari |
| 32 | Mehnat nizolarining sabablarini tadqiq qilish |
| 33 | Mehnat jamoasida ijtimoiy munosabatlar va ularni takomillashtirish yo'llari |
| 34 | Mehnat soxasidagi aniq sotsiologik tadqiqotlarni o'tkazish |
| 35 | Sotsiologik tadqiqotlarda asosiy tanlov turlari. |
| 36 | Ayrim xollarda sotsiometrik so'rovdan foydalanish |
| 37 | Mehnat tashkilotlarida shaxsni boshqarish: muammolar, xal qilish yo'llari. |
| 38 | Mehnat tashkilotlaridagi turli ijtimoiy guruxlar o'zaro munosabatlarining sotsiologik taxlili. |
| 39 | Mehnat faoliyati motivatsiyasi: mehnat xulq-atvorining ichki boshqarish mexanizmi |
| 40 | Mehnat xulq-atvori: mazmuni, tuzilishi va vazifasi. |
| 41 | Mehnat sotsiologiyasi klassiklari |
| 42 | Migratsiya va uning mehnat bozoriga ta'siri |
| 43 | Pensiya ta'minoti va uning turlari |
| 44 | Qishloq bandligi muammolari va ularni xal qilish yo'llari. |

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

NAMANGAN DAVLAT UNIVERSITETI

“Ijtimoiy fanlar” kafedrası

“MEHNAT VA BANDLIK SOTSIOLOGIYASI” FANIDAN

GLOSSARIY

SOTSIOLOGIK ATAMALAR

AVTORITARIZM (lot. autoritas-hokimiyat) boshqaruvning tazyiiqiy uslublar bilan ifodalanuvchi davlat tizimi.

ADAPTATSIYA (lot. adaptatio - moslashtirish) - insonning yanga faoliyat sharoitlariga, ma'lum bir ijtimoiy guruhlardagi munosabatlar tizimiga moslashuvi.

ANKETA (fr. enquete)- o'z mazmun va shakliga ko'ra tartiblangan savollar va mulohazalar bayon qilingan so'rov varaqasi.

ANKETA SO'ROVI - sotsiologik tadqiqotlarda qo'llaniladigan so'rovlarning asosiy xilidan biri.

AN'ANALAR - uzoq vaqt davomida avloddan avlodga o'tkazib beriladigan va ma'lum jamiyatlarda, ijtimoiy guruhlarda saqlanib boradigan ijtimoiy va madaniy meros elementi.

ASOTSIAL XULQ (yunoncha - inkor va socialis - ijtimoiy)-alohida olingan shaxs yoki odamlarning ijtimoiy-salbiy sabablar asosida yuzaga keladigan ijtimoiy hayoti shakli bo'lib, bundai hatti-harakat boshqa shaxs, ijtimoiy guruh va hatto jamiyatga noqulayliklar yoki zarar etkazishi mumkin (masalan, ichkilikbozlik yoki jinoyatchilik).

ATRIBUTSIYA (lot. attributum - berilgan) - ijtimoiy ob'ektlarga (inson, guruh, ijtimoiy birliklar) xos bo'lgan lekin ko'z ilg'amaydigan xususiyatlar.

AXBOROTNI KODLASHTIRISH - 1) empirik ma'lumotlarni zarur talablar asosida qayga ishlash va tahlil qilishga tayyorlash bo'yicha chora-tadbirlar yig'indisi; 2) sotsiologik ma'lumotlarni qayta ishlash bosqichining birinchi davri (fazasi).

AXLOQIY-MA'NAVIY ME'YOR - to'g'ri yoki noto'g'ri xulq-atvor va hatti-harakat haqidagi g'oyalar va qarashlar tizimi bo'lib, u bir xil harakatlarni bajarishni talab etadi va boshqalarini taqiqlaydi.

AHLOQ - u yoki bu ijtimoiy guruhlar va jamiyatdagi ijtimoiy munosabatlarni nazorat qilish va tartibga solish vazifasini bajaruvchi ijtimoiy institut, me'yorlar, baholar, xulq-atvor namunalari tizimi.

BANDLIK (aholining bandligi) - aholining ijtimoiy ishlab chiqarishga jalb etilganligini ifodalovchi ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya.

BASHORAT (prognoz) - ma'lum bir dalillarga asoslangan holda biror-bir jarayon rivojlanishi yo'nalishlarini oldindan ilmiy tarzda ko'ra bilish. . .

BEGONALASHUV - odamlar, ijtimoiy guruhlarning bir-biri bilan yonma-yon yashashlariga qaramay, ularning munosabatlaridagi azaliy birlikning buzilishi va unga olib keladigan jarayon.

BIRLAMCHI GURUH - asosan individning birlamchi ijtimoiy hayoti jarayonini va uning boshqa guruhlarga tortishishini ta'minlovchi kichik guruhning (oila, o'smirlar guruhi).

BOSHQARUV-tashkilotning maxsus organining funksiyasi bo'lib eng kam vositalar (vaqt, kuch, zahiralari) sarflab eng yuqori natijaga erishish bo'yicha aniq tashkil etilgan faoliyatdir.

BYUROKRATIYA - to'rachilik, o'z faoliyatiga ko'ra rollarning pog'onali tarzda (yuqoridan quyiga) tartibiga va qat'iy qoida-marosimlarga asoslanuvchi boshqaruvning ko'rinishi.

BO'SH VAQT - inson, ijtimoiy guruh va umuman jamiyatda zaruriy ravishda sarflanadigan vaqt zaxiralaridan ortib qoladigan, ya'ni ish vaqtidan tashqaridagi vaqt qismi.

VERBAL XUJJATLAR TAHLILI - hujjat manbalaridan axborot olish uslubi.

VERIFIKATSIYA (lot. uegiv - xaqqoniy va Gasyu - qilmoq) -ilmiy xulosalarning haqqoniyligini empirik tekshirish orqali o'rnatish jarayonini ifodalovchi metodoloshk tushuncha. Verifikatsiya fanning nazariy xulosalarini kuzatilayotgan ob'ekt, tadqiqot bilan taqqoslash orqali tekshirib kurish, tajribada tasdiqlash bilan ifodalanadi.

GIPOTEZA - ilmiy taxmin, bashorat. Sotsiologik tadqiqotlar o'tkazishdan oldin bo'lajak natijalarni qanday bo'lishini empirik tekshirish uchun qilinuvchi ilmiy taxmin.

GURUHIY BIRDAMLIK - shaxslararo aloqalarning guruh hayotiy faoliyatining vorisiyiligini va barqarorligini ta'minlashga xizmat qiluvchi mustahkamligi.

GURUHIY MUTANOSIBLIK - guruh hamjixatliganing ijtimoiy-ruhiy ko'rsatgichi bo'lib, unda guruh a'zolarining o'zaro nizolarsiz muomala qilishi va muvofiqlik imkoniyatlari aks etadi.

GURUH ME'YORLARI - xar bir guruh joriy etgan amaldagi tartib-qoida va talablar majmui bo'lib, u guruh a'zolari xatgi-harakatlarini tashkil etishda, ularning o'zaro munosabatlari, harakatlari va muomalasida muhim ahamiyat kasb etadi.

GURUH TUZILMASI - o'zaro faoliyat qatnashchilarining mustahkam ravishda qaytadan vujudga kelishining tartiblangan tizimi.

DALA TADQIQOTI - 1) tor ma'noda: joylardagi (uyda, korxonalarda va h.k) o'tkaziladigan tadqiqot; 2) keng ma'noda -tadqiqot ob'ektini tabiiy «dala» sharoitlarida, uning kundalik hayotini ijtimoiy miqyosda o'rganish.

DEVIANT HULQ-ATVOR (lot. deviatio - og'ish) - ijtimoiy normativlar va me'yorlardan og'ib ketuvchi hatgi-harakat.

DEMOGRAFIYA - (grekcha demos - xalq hamda grapho yozaman: xalq haqidagi yozuvlar), - aholishunoslik to'g'risidagi fan. Demografiya aholining barcha tabaqa va guruhlarini son va sifat jihatidan o'rganadi. Bu erda asosan tug'ilish, o'lim, nikoh, ajrim, migratsiya jarayonlari hamda ularga ta'sir qiluvchi omillar o'rganiladi.

DIADA - ikki kishidan iborat guruh.

ETAKCHI (ingl. leader-boshlovchi, rahbar) guruhning xal qiluvchi vaziyatlarda uning uchun mas'uliyatli qarorlar qabul qilish huquqini tan olgan a'zosi; biror bir jamoada katta obro' e'tibor va ta'sirga ega bo'lgan shaxs; siyosiy partiya. jamoat tashkiloti va x.k. ning boshlig'i, rahbari.

ETAKCHILIK –individning hatti-harakatining guruh etakchisi roliga mos keluvchi qobiliyatlari, sifatarning namoyon bo'lishi. Etakchi xili esa ijtimoiy tuzum tabiati guruh xususiyati va muayyan tarixiy vaziyatga bog'liq.

YOSHLAR ijtimoiy yetuklik, katta hayotga kirib borish va unga moslashib borish kabi xususiyatlarga ega bo'lgan jamiyatning ijtimoiy demografik guruhi.

JAMIYAT –insonlarning barcha o'zaro harakatlari uslublari va bir-biridan xar tomonlama bog'likligi ifodalanadigan birlashmalarning yig'indisi.

JAMOA –umumiy doimiy yashash joyiga ega bo'lgan kundalik hayotlarida bir-biriga bog'liq bo'lgan va umumiy iqtisodiy hamda ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish uchun faoliyat ko'rsatuvchi insonlar majmuasi.

ZARDUSHTIYLIK- xorazmda eramizdan avvalgi VII asrda paydo bo'lgan yakka xudolikka asoslangan din.

IERARXIYA (yunon. hieros - mukaddas va arche - hokimiyat) ma'lum bir yaxliitlik qismlari yoki elementlarining yuqoridan quyiga qarab joylashish tartibi. Sotsiologiyada bu tushuncha jamiyatning ijtimoiy tuzilmasini, ayniqsa byurokratiyani belgilashda ko'llaniladi.

INDETERMINIZM-(lot. in inkorni ifodolovchi sifatdash va determinizm) - tabiiy va ijtimoiy hodisalarning sababli aloqadorligini inkor etuvchi falsafiy ta'limot.

INDIVID (lot. individuum - takrorlanmas) - odamzodning vakili, o'ziga xos takrorlanmas xususiyatlar egasi hisoblanmish odam.

INDIKATOR (lot. indicator - ko'rsatkich) - ob'ektning o'rgansa va o'lchasa bo'ladigan xususiyati.

INNOVATSIYA - ijtimoiy amaliyotda sezilarli o'zgarishlar tug'diradigan turli xil yangiliklar yaratish va tadbir etish.

INTERVYU (ingl. interview) - sotsiologik tadqiqotda qo'llaniladigan uslub - maqsadli suhbat.

KATTA GURUH - katta miqdordagi a'zolarga ega bo'lgan, turli aloqalar xillariga ega bo'lgan ijtimoiy guruh.

KONTENT-TAHLIL - sotsiologik axborot mazmunini xujjatlar asosida miqdoriy va sifat jihatida o'rganish uslubi.

KORRELYASIYALI TAHLIL-o'rganilayotgan ob'ektlar belgilari orasidagi statistik aloqalarni o'rganishda qo'llaniladigan matematik tartib-qoidalar.

LATENTLIK (lot. lateens yashirin) ko'zga tashlanmaydigan, yashirin jarayon (masalan, sud statistikasida va amaliyotida qayd qilinmagan yashirin jinoyatchilik)

LEGITIMLASHTIRISH (lot. legitimus –qonuniy) biror bir qonun, vakolatning qonuniyligini tan olish yoki tasdiqlash. Legitimlashtirish biror bir ijtimoiy muassasaning qonuniy kuchga ega bo‘lishida ifodalanadi.

MADANIYAT (lot.kultura - qayta ishlash) - inson jamiyati yaratgan va jamiyat rivojining ma’lum darajasini ifodalovchi moddiy va ma’naviy mahsulotlar, qadriyatlar majmui

MAKROSOTSILOGIYA (yunon. makros - uzun, katta sotsiologiya) - katga ijtimoiy guruhlar va tizimlarni (masalan, jamiyat, sivilizatsiya va h.k.) jarayonlarni harakatlarni va hodisalarni, shuningdek guruhlarini o‘rganishga qaratilgan tadqiqot yo‘nalishi.

MARGINAL SHAXS - (fr. marginal - chekka, chegara) -ijtimoiy jihatdan normal holatda bo‘lmagan shaxs. Bunday shaxs ikki va undan ko‘p madaniy tizimlar o‘rtasidagi chegarada oraliq holatini egallaydi, qisman har biriga singgan bo‘ladi, ammo xech biriga to‘liq mansub bo‘lmaydi.

MATRITSA (lot. matrix - bachadon) - sotsiologiyada: jadval (matritsa) ko‘rinishidagi modellar yordamida ijtimoiy tuzilmalarni qayd etish.

MENTALITET (lot. mens - aql, tafakkur) - individ yoki ijtimoiy guruhning, millatning o‘ziga xos tafakkur tarzi, voqelikni ma’lum bir tarzda tushunishi va birgalikda harakat qilishga tayyorligi va moyilligi.

MIGRATSIYA (lot. migratio - ko‘chib o‘tish) - individlar yoki ijtimoiy guruhlarining doimiy yashash joylarini o‘zgartirish jarayoni bo‘lib, u boshqa jo‘g‘rofiy hudud yoki mamlakatga ko‘chib o‘tishda ifodalanadi.

MIKROSOTSILOGIYA (yunon. micros - kichkina va sotsiologiya) - sotsiologiyada nisbatan katta bo‘lmagan ijtimoiy tizimlardagi ijtimoiy xodisalar va jarayonlarni taxlil qilishga qaratilgan, alohida olingan hodisalarning mikrodarajadagi jarayonlar bilan aloqasini empirik tasvirlash bilan chegaralanadigan yo‘nalish.

MITRAIZM - xudo Mitraga sajda qilish bilan bog‘liq bo‘lgan din. Eramizdan oldingi so‘nggi asrlarda Eronda paydo bo‘lib Rim imperiyasi va old Osiyoda tarqalgan.

NARKOMANIYA- (yunon. narke-karaxtlik, mania-extiros) narkotik moddalarning iste’mol qilish natijasida shaxsning ruxiy va ijtimoiy voyaga etishning senilashuvi va undan kelib chiqadigan muammolar.

SOTSIAL JARAYON - individ, ijtimoiy institutlar guruhlarining ijtimoiy holati yoki turmush tarzining o‘zgarishi yo‘nalishini ifodalovchi barqaror harakatlar o‘zgarishlar, hatti-harakatlari holatlarining majmuasi.

SOTSIAL INFRASTRUKTURA (lot. infra - tagida va structura - tuzilma) - ijtimoiy hayotning barcha sohalarida shu jumladan ijtimoiy-maishiy sohada inson hayoti va faoliyatini oqilona tashkil etishni ta’minlovchi moddiy elementlarning mustahkam majmuasi.

SOTSIAL INSTITUT - (institut - lat. institutum -kurilma) - g‘arb sotsiologiyasida, ayniqsa strukturaviy funksionalizmga ko‘p ishlatiladigan tushuncha. Sotsial institut inson faoliyatini boshqaruvchi va sotsial tizim yasovchi rollar va statuslar tizimini yaratuvchi turli rasmiy va norasmiy qoidalar, tomoyillar, me’yorlar, qurilmalarning, qatii majmuini anglatadi. Sotsial institut sotsial guruh sotsial tashkilotlardan farq qiladi.

SOTSIALIZATSIYA (IJTIMOIYLASHUV) - individ tomonidan mavjud ijtimoiy me’yorlar, qadriyatlar va bilimlar tizimini o‘zlashtirish jarayoni.

SOTSIAL MAQOM (STATUS) (lot. status - holat) individning ijtimoiy munosabatlar tizimidagi holati ahvoli.

SOTSIAL MOSLASHUV (ADAPTATSIYA) - shaxs yoki guruhning ijtimoiy muhit bilan o‘zaro munosabati turi ijtimoiy moslashuv individ yoki guruhning o‘zi uchun yangi bo‘lgan ijtimoiy muhitni o‘zlashtirish jarayonida namoyon bo‘ladi.

SOTSIAL NAZORAT - jamiyatning sog‘lom ijtimoiy tartibni ta’minlash maqsadida individ hatti-harakati va xulq-atvoriga maqsadli ta’siri.

SOTSIAL XIZMAT - korxonalar, muassasa va tashkilotning xizmatchilar va ishchilar faoliyatini qo‘llab-quvvatlash orqati mehnat jamoasini boshqarish sohasi.

SO‘ROV - fransuz tilidan olingan bo‘lib, biron bir narsani aniqlash degan ma’noni anglatadi. Sotsiologiyada so‘rash usullari muayyan aholi guruhlariga savollar vositasida murojaat qilish orqali

birlamchi ma'lumotlarni to'plash ma'nosini anglatadi. So'rash usullarining yozma (anketa), og'zaki (intervyu) hamda sirtidan (pochta, telefon va matbuot orqali) ma'lumotlar to'plash shakllari mavjud.

SOTSIOMETRIYA - kichik guruhlar, jamoalar va tashkilotlardagi shaxslararo munosabatlar tizimini mahsus o'rganish usulidir.

STATISTIKA - ijtimoiy voqea va xodisalarning miqdoriy jihatlarini mahsus o'rganuvchi fan.

STATUS - 1. Muayyan tizim, targ'ibot, hamda ierarxiyaning holati, darajasi va mavqei. 2. Biror shaxs, davlat organi yoki xalqaro tashkilotning ijtimoiy mavqeini ifodalovchi burch va majburiyatlar majmui.

STRATIFIKATSIYA - jamiyatning tuzilmasi va alohida qatlamlarini, ijtimoiy tabaqalanish belgilari tizimini, ifodalovchi sotsiologik tushuncha.

SO'ROV - sotsiologik, psixologik, demografik va boshqa tadqiqotlarda qo'llaniladigan birlamchi verbal (og'zaki) axborot yig'ash uslubi.

SO'FIYLIK - islomdagi diniy falsafiy oqim. 8-4-asrlarga paydo bo'lgan va Arab xalifaligida tarqalgan. So'fiylik yagona Ollohni tash olishni va unga intilishni, faqat unga muhabbatni targ'ib qiladi hamda qolgan barcha narsalarni Ollohning aksi yoki sifatleri deb xisoblaydilar. Imom G'azzoliy asos solgan sufizm, keyinchalik turli tariqatlarga bo'linib ketdi. Kubroviya, YAssaviya hamda eng ko'p tarqalgan Naqshbandiya tariqatlari Markaziy Osiyoda paydo bo'lgan.

TANLASH - 1) sotsiologik tadqiqotning bevosita o'rganilishi kerak bo'lgan ob'ekti elementlarining majmuasi; 2) ob'ekt elementlarini, ommaviy sotsiologik tadqiqotlarda qo'llaniladigan kuzatuv va o'rganish birliklarini saralab olish uslublari, usullari va tartib-qoidalarining majmuasi.

TANLASH (JARAYON SIFATIDA) – tadqiqotning butun bir ob'ektini (mamlakatning butun axolisi, barcha oilalar, maktablar) tashkil qiluvchi ko'pgina birliklardan (odamlar, oilalar va h.k.) ma'lum bir birliklar sonini tanlab olish.

TARBIYA - jamiyatda amal qilayotgan me'yorlarga mos ravishda shaxsni maqsadli tizimiy shakllantirish jarayoni.

URBANIZATSIYA-(lot.urbanis-shahar) jamiyat rivojida shaharlar mavqei va rolining oshib ketish jarayoni.

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

NAMANGAN DAVLAT UNIVERSITETI

“TASDIQLAYMAN”

O‘quv ishlari bo‘yicha prorektori

_____ D.Xolmatov

“ _____ ” _____ 2024-yil

**MEHNAT VA BANDLIK SOTSILOGIYASI
FANINING**

O‘QUV DASTURI

2-kurs uchun

| | |
|---------------------------|---|
| Bilim sohasi: | 300000 –Ijtimoiy fanlar, jurnalistika va axborot |
| Ta’lim sohasi: | 310000 – Ijtimoiy va xulq atvorga mansub fanlar |
| Ta’lim yo‘nalishi: | 60311000 –Sotsiologiya |

Namangan-2024

| | | | | |
|-----------------------------------|---|---|-------------------------------|--|
| Fan/modul kodi MBST1408 | | O'quv yili 2024/2025 | Semestr 3-4 | ECTS-Kreditlar 8 |
| Fan/modul turi Majburiy | | Ta'lim tili O'zbek | | Haftadagi dars soatlari 3-semestr - 4 soat 4-semestr - 6 soat |
| 1 | Fanning nomi | Auditoriya mashg'ulotlari (soat) | Mustaqil ta'lim (soat) | Jami yuklama (soat) |
| | Mehnat va bandlik sotsiologiyasi | 120 | 120 | 240 |

I. FANNING MAZMUNI

Fanni o'qitishdan maqsad – aholi bandligi, mehnat resurslari, mehnat unumdorligi, mehnat bozori, mehnat munosabatlari, mehnatni tashkil etish, mehnat asoslari, mehnat ahloqi, mehnat nizolari, mehnat faoliyatining motivatsiyasi, mehnat sohasida ijtimoiy kafolatlarni sotsiologik uslub va uslubiyotlar yordamida o'rganishdan iborat. Bandlikning eng muhim va dolzarb masalalari bo'yicha nazariy va amaliy ma'lumotlarni muayyan originallik bilan tahlil qilish, har tomonlama o'rganish va talabalar ongiga etkazish hamda tadqiqotlar olib borish bo'yicha amaliy ko'nikmalar hosil qilish maqsadi ko'zda tutilgan.

Fanning vazifasi – fanning vazifalari aholi bandligi, mehnat resurslari, mehnat unumdorligi, mehnat bozori, mehnat munosabatlari, mehnatni tashkil etish, mehnat asoslari, mehnat ahloqi, mehnat nizolari, mehnat faoliyatining motivatsiyasi, mehnat sohasida ijtimoiy kafolatlari va boshqa mehnatga tegishli masalalarni tadqiq qilish, uning asosida mehnat unumdorligining o'sib borishini ta'minlovchi sotsiologik omillarni hisobga olgan holda, ilmga asoslangan chora-tadbirlarni va tavsiyanomalarni yaratishni talabalar o'rganishidan iboratdir.

II. ASOSIY NAZARIY QISM (MA'RUZA MASHG'ULOTLARI)

II.1. Fan tarkibiga quyidagi mavzular kiradi:

1-mavzu. Mehnat sotsiologiyasi predmeti

Mehnat haqidagi asosiy tushunchalar. Inson va jamiyatning rivojlanishida mehnatning ahamiyati. Mehnatning mazmuni va xususiyati. Mehnat sotsiologiyasining predmet sohasini aniqlashga qaratilgan yondoshuvlar va talqinlar. Mehnat sotsiologiyasi fanining predmeti, maqsadi va vazifalari. Mehnat sotsiologiyasi fanining shakllanishi va uni o'rganishga sabab bo'lgan omillar. Mehnat sotsiologiyasining kategoriyalari. Mehnat sotsiologiyasi fanining ijtimoiy-iqtisodiy fanlar bilan aloqasi.

2-mavzu. Xorijiy ilmiy maktablar tarixi

Xorijiy mehnat sotsiologiyasi tarixini davrlarga ajratish. Uning rivojlanishining uch asosiy bosqichi xarakteristikasi. Klassik bosqich problematikasi. Klassik bosqichning yetakchi maktablari. Frantsiya mehnat sotsiologiyasi ilmiy maktabi (XIX asr va XX asr boshlari). Germaniya mehnat sotsiologiyasi ilmiy maktabi (XIX asr va XX asr boshlari). Amerika mehnat sotsiologiyasi ilmiy maktabi (XIX asr va XX asr boshlari). XX-XXI asrlarda AQShda mehnat sotsiologiyasining rivojlanishi. XX-XXI asrlarda Frantsiyada mehnat sotsiologiyasining rivojlanishi.

3-mavzu. Mehnat sotsiologiyasining rivojlanishi, strukturasi va vazifalari

Mehnat sotsiologiyasi tizimida bilimning besh darajasi. Metanazariy bilimlar: umumnazariy va umumfalsafiy qonun-qoidalar tushunchasi va dunyoning ilmiy ko'rinishi

birliqi. Bilimning umumnazariy darajasi. Xususiy-nazariy daraja. Empirik daraja. Bilimning amaliy darajasi. Mehnat sotsiologiyasining paydo bulishi va rivojlanishi. Mehnat xaqidagi goyalar genezisi va uning jamiyatdagi urni. Mehnat sotsiologiyasining dastlabki vakillari. Mehnat sotsiologiyasining klassik va zamonaviy nazariyalari. Mehnat sotsiologiyasining strukturasi. Mehnat sotsiologiyasining vazifalari. Mehnat jarayonining sub'ekti sifatida shaxs (xodim). Mehnat sotsiologiyasining asosiy tushunchalari. Mehnat sotsiologiyasining rivojlanish bosqichlari.

4-mavzu. Mehnat va bandlik sotsiologiyasi asosiy kategoriyalari

Mehnat va bandlik sotsiologiyasining asosiy kategoriyalari: “mehnati xarakteri”, “mehnati mazmuni”, “mehnati sharoiti”, “mehnati bozori”, “bandlik”, “ishezlik”, “motivatsiya”, “moslashuv”, “ijtimoiy-psixologik iqlim”, “ijtimoiy nizolar”. Mehnat bozori. Axoli bandligi. Mehnatga moslashuvning turlari. Oddiy mehnat jarayoni-kategoriya, ifodalovchi predmet, mehnat vositasi va maxsuloti. Individual mehnat tarkibi-aloxida bir ishchining oddiy mehnat jarayoni tavsifi. Mehnat sharoitlari va mehnatni tashkil qilish-oddiy mehnat jarayoni sifatida.

5-mavzu. Mehnatning ijtimoiy moxiyati va uning asosiy xarakteristikalarini

Mehnati ijtimoiy moxiyati. Insonning jamiyatda shakllanishida mehnatning roli. Mehnat-jamiyatni bir butun tizim sifatida kayta tashkil kilishning asosiy omili, inson extiyojlarini qondirishning o'ziga xos usuli sifatida. Mehnatning ijtimoiy jixatlari va uning ijtimoiy jarayonlari-mehnati sotsiologiyasining predmeti sifatida. Mehnat sotsiologiyasining ilmiy bilimpar tizimidagi urni. Inson va jamiyatni shakllantirishda mehnatning o'rne. Mehnat-jamiyatni yaxlit tizim sifatida kayta tiklashning asosiy omili, inson bulishning o'ziga xos usuli. Ijtimoiy kadriyatlar tizimida ishlash, ijtimoiy boylik va madaniyatni ifodalash. Mehnat maksadga muvofik faoliyat sifatida. Mehnat tizimining asosiy elementlari - mehnat sub'ekti ning maqsadi, irodasi, kuchi, mehnat jarayonida shaxslarning o'zaro bog'liqligi.

6-mavzu. Mehnat taqsimotining tarmoq va xududiy xususiyatlari

Xududiy mehnat taqsimotining nazariy asoslari. Xududiy mehnat taqsimoti tushunchasi, turlari va darajalari. Jamiyat ishlab chiqarishida asosiy mehnat turlarining xususiyatlari: sanoatda mehnat, qishloq xo'jaligida mehnat, muxandislik ishi, fan soxasida mehnat, noishlab chiqarish soxasidagi mehnat. Turli soxalarda mehnat: mazmuni, xarakteri, tuzilishi xususiyatlari; predmetning ijtimoiy xususiyatlari, ob'ekt xususiyatlari, maxsulotning o'ziga xos xususiyatlari. Jamiyat va inson taraqqiyotida muayyan ish turining urni. Zamonaviy ishlab chiqarishning ijtimoiy-iqtisodiy, ekologik, demografik muammolari. Jamiyat rivojlanishining sharti sifatida ishlab chiqarish va noishlab chiqarish soxalarining muqobil nisbatlari. Ishlab chiqarishning turli soxalarida mehnat samaradorligini tashkil etish va takomillashtirish muammolari. Mehnatning etnomadaniy jixatlari.

7-mavzu. Kasb va kasbiy struktura

Kasbning muxim xususiyatlari. Kasb strukturasi. Kasbgrammaning tuzilishi. Jamoada mehnat taqsimoti. Moddiy ishlab chiqarishda jamoa a'zolarining kasbiy tuzilishi va xodimlar rolining o'zgarishi tendentsiyasi. Mehnat kasbiy taqsimotining o'zgarishida differentsiatsiya va integratsiya jarayonining asosiy o'rin tutishi. Ijtimoiy mehnat taqsimoti. Zamonaviy jamiyatning kasbiy tuzilishi va moddiy ishlab chiqarishda ishchilarning roli tendentsiyalari. Differentsiatsiya va integratsiya kasbiy mehnat taqsimotidagi o'zgarishlarning asosiy tendentsiyalari sifatida. Xorijiy va maxalliy ilmiy adabiyotlarda kasblarning tahriflari. Zamonaviy jamiyatda shaxsning ijtimoiy mavqeini professionallashtirish: kasb ustalari, mutaxassislar, malakali va malakasiz xodimlar. Jismoniy va akliy mehnatning davomiyligini o'lchash muammolari va usullari; mehnat mazmuni va kasbning murakkabligi.

8-mavzu. Mehnat subhektlari, ularning vazifalari, xarakteristikalarini

Mehnati faoliyati mavzusi tushunchasi. Mehnat jarayonining tarkibiy tuzilishi. Ishchi, kasbiy gurux, boshlangich jamoa, ishlab chiqarish tashkiloti mehnat xatti-xarakati

sub'ektlari sifatida. Ishlab chiqarish faoliyatining sub'ektiv xususiyatlarini aks ettiruvchi toifalar: kasbiy qobiliyat, mehnat motivatsiyasi, kasbiy qiziqish, kasbiy kadriyatlar, kasbiy ong, kasbiy o'zlikni anglash, kasbiy madaniyat. Mehnat xatti-xarakatining individual, gurux va jamoaviy shakllari. Mehnat faoliyati jarayonida individual, gurux va jamoaviy ongning nisbati. Kasbiy axloqning xususiyatlari va tasniflari.

9-mavzu. Mehnat va texnologiyannng birligi

Mehnat soxasidagi innovatsion jarayonlar.Xozirgi sharoitida mehnat va texnologiyannng o'zaro aloqadorligi. Texnologiya va texnik jarayonlar. Texnologiyanning ijtimoiy ta'sirchanligi tabiat kuchlari va fan yutuqlarini mehnatga optimal yo'naltirishning usuli sifatida. Zamonaviy sharoitlarda mehnat va texnologiya urtasidagi munosabatlarning xususiyatlari: ichki va tashki tajriba. Texnologiya va texnologik jarayon: tushunchalar, funktsiyalar xilma-xilligi va jamiyat taraqqiyotidagi o'rni. Texnologiyanning ijtimoiy axamiyati tabiat kuchlari va ilmiy yutuqlarni mehnatning ijtimoiy kuchiga aylantirishning muqobil usuli sifatida. Texnologiyalarning turlari, ularning xosildorlik o'sishi va xodimning xar tomonlama rivojlanishini ta'minlashdagi axamiyati. Ishlab chiqarishning texnologik tuzilishi muammolari. Texnologik taraqqiyot va uning mehnat o'zgarishi dinamikasiga ta'siri. Mehnat soxasidagi innovatsion o'zgarishlarning asosiy omillari.

10-mavzu. Mehnat bozori. Bandlik va ishsizlik muammolari

Mehnat bozori-iqtisodiy tizimni tartibga solishning bozor mexanizmining ajralmas qismi. Mehnat resurslarining muqobil xarakterlanishini tahminlash mehnat bozorining asosiy vazifasidir. Mehnat bozori ishlab chiqaruvchi va iste'molchining manfaatlarini muvofiqlashtirish vositasi sifatida. Mehnat bozorining ishlash mexanizmi. Mehnat xuquqi va uni amalga oshirishning ijtimoiy mexanizmlari. Ish bilan ta'minlash vositalari. Ishchi kuchining ma'muriy-buyruqbozlik va ma'muriy-jazolash tizimlari.

Buyruqbozlik, nazorat va safarbarlik usullari. Bandlik tuzilishi — mehnat resurslarini taqsimlashdagi nisbatlarning aks etishi. Mehnat bozorining mehnat samaradorligini birlashtirishdagi o'rni va odimlarning kafolatlarini ta'minlash. Samarali ish bilan ta'minlash strategiyasi. Bandlikning bozorni tartibga solish sharoitida davlatning roli. Ish samaradorligining iqtisodiy, xuquqiy va ijtimoiy shartlari. Ishsizlik va uning shakllari: vaqtinchalik, tizimli, mavsumiy, mintaqaviy va boshqa mehnat resurslari tanqisligi va yashirin ishsizlik. Mehnat zaxirasi -iqtisodiyotni rivojlantirishning tabiiy xolati. Bandlik xizmatining tarkibi va vazifalari. Mehnat birjasi, uning asosiy vazifalari: kasbiy tayyorgarlik, qayta tayyorlash va ijtimoiy ishsizlik sug'urtasi. Ish bilan bandlikni o'rganish va tartibga solishni ijtimoiy qo'llab - quvvatlash.

11-mavzu. Mehnat nizolari va ish tashlashlar

Ijtimoiy nizo tushunchasi. Mehnat nizosining asosiy belgilari. Jamoaviy xayot tizimida mehnat nizosining tuzilishi va vazifalari. Mehnat nizolarining turlari, ko'rinishlari va ko'rsatkichlari. Qarama-qarshiliklarning kelib chiqish omillari. Mehnat nizosi ijtimoiy-psixologik jarayon sifatida: bosqichlari, fazalari, kechish mexanizmlari. Ishlab chiqarishda ish tashlashning ijtimoiy xususiyatlari. Ommaviy mehnat nizosining dastlabki bosqichi va uni o'lchash usullari sifatida ijtimoiy keskinlik. Ommaviy ishlab chiqarish ish tashlashlarining ijtimoiy tarmoq tadqiqotlari va ularning natijalari. Mehnat jamoalarida ziddiyatli vaziyatlarni xal qilish usullari. Bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda jamoaviy mehnat nizolarini xal qilish tartibi. Jamoaviy mehnat nizolarini xuquqiy xal qilish muammosi. Mehnat va tashkiliy nizolarni xal qilishda arbitrajning roli. Diagnostika va prognozlash xalokatli ijtimoiy nizolarni oldini olish usullari sifatida. Kelishuv, biznes muzokaralari va vositachilik mehnat jamoasida nizolarni xal qilishning samarali texnologiyalari sifatida.

12-mavzu. Mehnat va rekreatsiya

Rekreatsiyaning ijtimoiy va biologik formalari. Rekreatsiyaning ijtimoiy va psixologik vazifalari. Ish va dam olish inson xayotining asosiy tarkibiy qismlari va ularning munosabatlari. Xodiq, bo'sh vaqt, dam olish tushunchalari. Rekreatsiyaning ijtimoiy va biologik shakllari inson faoliyatining tegishli darajalari antipodlari-ijodiy ijtimoiy faoliyat va biologik adaptiv xulq-atvor sifatida. Inson faoliyati taxliliga kompensator-akkumulyativ yondashuv. Rekreatsiyaning ijtimoiy va psixologik vazifalari. Dam olishning ijtimoiylashuv jarayoni, kadriyat yunalishlari va xulq-atvor stereotiplari bilan munosabati. Xayot energiya almashinuvi tushunchasi. Rekreatsion effekt tushunchasi. Rekreatsion jarayonlar chastotasi bilan mehnat faoliyati va yosh davrlari o'rtasidagi munosabatlar. Rekreatsiya intensivligining o'zgarish konuniyatlari. Rekreatsion faoliyat turlari. Rekreatsiyaning xulq-atvor modellari. Rekreatsion xulq-atvor turlari: qisqa muddatli, uzoq muddatli, epizodik. Dam olish vaqtining etishmasligi muammosi, ish va dam olish rejimlarini optimallashtirish yo'llari. Rekreatsiya jamiyatni ijtimoiy tashkil etishning struktura-shakllantiruvchi omili sifatida. Ijtimoiy munosabatlarni shakllantirishda, ijtimoiy gurux va institutlarni tashkil etishda rekreatsiyaning roli. Rekreatsiya shakllari.

13-mavzu. Mehnat xulq-atvori; tarkibi, strukturasi, vazifalari

Mehnat faoliyati va mehnat xulq-atvorining aloqadorligi. Mehnat soxasida individual, guruxiy va jamoaviy xulq-atvorning ko'rinishlari va formalari. Mehnat xulq-atvorining predmetli- maksadli yo'nalishi. Mehnat faoliyati va mehnat xatti-xarakterlarining nisbati. Mehnat soxasida individual, guruxiy va jamoaviy xatti-xarakterlarning turlari va shakllari. Mehnat xatti- xarakterining maqsadli yo'nalishi. Mehnat xatti-xarakter konteksti. Mehnat xatti-xarakterini amalga oshirish jarayonida natijaga erishish usullari va vositalari. Mehnat xatti-xarakterlarining maqsadli shakllari: xodimlarning funktsional, tashkiliy, iqtisodiy va tabaqalashtiruvchi xatti-xarakterati. Mehnat xatti-xarakterining ob'ektiv va sub'ektiv determinantlari. Mehnat xatti-xarakterining muqobil, tanlangan, ko'p o'zga ruvchan tabiati. Mehnat xatti-xarakterlarining barqaror va vaziyatli xususiyatlari. Mehnat xatti-xarakterlarining maqsaddari va ma'nosi.

14-mavzu. Mehnat motivatsiyasi

Motivatsiya mehnat sotsiologiyasining predmeta sifatida. Mehnat xulking motiv, uni motivlash va sababchisi tushunchalari. Mehnat motivatsiyasining mazmuni, tuzilishi va vazifasi. Mehnat motivatsiyasi, tashkiliy va innovatsion xulq-atvor. Mehnat xulqining motivatsion yadrosi. Mehnat motivatsiyasining maqsad va sub'ektiv komponentlari (tarkibiy qismlari). Mehnat xulqi motivatsiyasining yosh va aksiologik-me'yoriy o'ziga xosligi. Motiv va mehnat xulqiga rag'bat nisbati. Mehnat xulqiga motivatsiyaning turlari va ko'rinishlari. Funktsional, tashkiliy va iqtisodiy xulq-atvor sub'ektlari motivatsiyasining o'ziga xos xususiyatlari. Tadbirkorlik xulq-atvorini motivatsion tartibga solish xususiyatlari. Mehnat xulqining motivatsiyasi va tavakkalchilik omillari.

15-mavzu. Mehnat xulq-atvorini ijtimoiy tartibga solish

Mehnat xulq-atvorining ob'ektiv va sub'ektiv omillarini aniqlash. Ishlab chiqarish tashkilotida mehnat xulq-atvorini tartibga solish ob'ektlari, sub'ektlari, shakllari va usullari. Mehnat xulq-atvorini tartibga solishning ijtimoiy mexanizmlarining o'rni va vazifalari. Mehnat xulq-atvorini tartibga solishning ma'muriy na boshqaruv, iqtisodiy, ijtimoiy va ijtimoiy-psixologik mexanizmlarining o'ziga xos xususiyatlari. Xodimlarning funktsional xulq-atvorini tartibga solishning me'yoriy-aksiologik shakllari. Mehnat axloqi ijtimoiy tartibga solish instituti sifatida. Mehnat xulq-atvorini sotsiomadaniy aniqlash.

16-mavzu. Mehnatga munosabat va undan qoniqish jarayoni

«Mehnatga munosabat» tushunchasining mazmuni va tuzilishi. Mehnatga

munosabatni tavsiflonchi asosiy omillar va empirik vositapar, ularning tipologiyasi. Mehnat jarayonida xodimning mehnatga munosabatini shakllashirishga ta'sir ko'rsatadigan omillar. Umumiy, spetsifik, ob'ektiv omillar. Xodimlarni mehnatga munosabati bo'yicha turkumlash. Mehnatdan qoniqish xosil qilishning ijtimoiy moyiyati, uning tuzilishi va empirik omillari. Mehnatdan qoniqish xosil qilishning darajasi. Mehnatdan qoniqishga integral tavsif sifatida qaralishi. Mehnatdan qoniqishni sotsiologik usullari yordamida tadqiq qilish. Mehnatdan qoniqishning mehnat natijalari bilan bog'likligi o'rtasidagi ziddiyatlar.

17-mavzu. Mehnat unumdorligini tahlil qilish

Mehnati samaradorligi va unumdorligi haqida tushuncha. Mehnat unumdorligi aniqlash usullari na uning afzalliklari. Mehnat unumdorligini aniqlash usullarining kamchiliklari. Mehnat unumdorligi o'zgarishining omillari shart-sharoitlari. Mehnat unumdorligini oshirishning ijtimoiy-iqtisodiy moyiyati. Mehnat unumdorligini oshirish rezervlari: moyiyati va sinflashuvi. Mehnat unumdorligi, uni oshirish omillari va foydalanilmagan imkoniyatlari (rezervlari). Mehnat unumdorligini umumlashtiruvchi, xususiy va yordamchi ko'rsatkichlari hamda ularni xisoblash. Mehnat unumdorligini oshirish manbalari va uning rezervlarini xisoblash tartibi. Mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini sotsiologik taxlil qilish.

18-mavzu. Korxonaning mehnat resurslari bilan ta'minlanganligini tahlil qilish

Mehnati resurslari tushunchasi. Mehnati resurslari ijtimoiy- iqtisodiy kategoriya sifatida. Mehnati resurslarining shakllanishi. Mehnati resurslaridan foydalanish. Mehnati resurslaridan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlari. Mehnati resurslarining asosiy tavsiflari: mehnatga layoqatlilik, mehnatga layoqatli yoshdagilar. Mehnati resurslari tarkibi: iqtisodiy faol va faol bo'lmagan aholi. Ishlab chiqarishda inson omili, uni tavsiflovchi ko'rsatkichlar. Korxonani mehnati resurslari bilan ta'minlanishini tahlil qilishning axamiyati va vazifalari. Korxonaning mehnati resurslari bilan ta'minlanganligini aniqlash. Mehnati resurslari balansini to'zish. Mehnati resurslarining xisobot balansini tuzish uslubi. Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lganlarni aniqlash usuli. Mehnati resurslarining prognoz balansini tuzish usuli.

19-mavzu. Mehnati jamoasining strukturasi, funktsiyasi va turlari

Mehnati jamoasining strukturasi, birlashuv darajasi va rivojlanishi. Mehnati jamoasidagi ijtimoiy-tashkiliy munosabatlar. Mehnati jamoasining belgilari. Mehnati jamoasi rivojlanishining tashqi va ichki shartlari. Mehnati jamoasi rivojlanishining birlamchi sintez, tabaqalanish, sintez bosqichlari. Mehnati jamoasi rivojlanishining notekisligi. Mehnati jamoasi a'zolarining aktiv va passivga ajralishi. Mehnati jamoasidagi ijtimoiy-tashkiliy munosabatlar. Mehnati jamoasi samaradorligining oshishida undagi ijtimoiy mehnati munosabatlarining roli. Mehnati jamoasidagi jamoatchilik fikrining tarbiyaviy axamiyati. Mehnati jamoasida boshqaruv va o'z- o'zini boshqaruv.

20-mavzu. Mehnatga xaq to'lash tizimlari

Mehnati ga xaq to'lash tizimlari tushunchasi va ularning tasnifi. Ish xaqi turlarini tavsiflash va mehnatga xaq to'lash tizimlari va kafolatlari. Asosiy va qo'shimcha ish xaqi. Mehnatga xaq to'lashning oddiy tizimi. Ish xaqiga qo'shimchapar va ustamalar, mukofotlash. Rag'batlantiruvchi to'lovlarning asosiy turlari. Mehnatning asosiy natijalari bo'yicha mukofotlash. Mukofotlash tizimlarining samaradorligini aniqlash uslubiyoti. Asosiy ish xaqiga qo'shimchalar va ustama xaqlar. Bir martalik mukofotlar va taqdirlashlar.

21-mavzu. Mehnati jamoasidagi sotsial mobillik

Sotsial mehnati mobilligi. Sotsial mehnati mobilligining moyiyati, turlari, ko'rinishlari, taxlil qilish usullari va vazifalari. Sotsial mehnati mobilligi omillari. Sotsial mehnati mobilligiga baho beruvchi tashkilotlar. Sotsial mehnati mobilligi (ko'chirish).

22-mavzu. Mehnat migratsiyasi

Migratsiya va uning turlari. Ichki va tashqi migratsiya. Mehnat migratsiyasi. Migratsiyaning ijtimoiy-iqtisodiy sabablari. Isloxotlarni chuqurlashtirish sharoitida tashqi mehnat migratsiyasi va uning mamlakat iqtisodiyotdagi ta'siri. O'zbekistonda mehnat migratsiyasi jarayonlarini xozirgi xolatini baxolash. Isloxotlarni chuqurlashtirish sharoitida tashqi mehnat migratsiyasini tartibga solish yo'nalishlari.

23-mavzu. Inson kapitali

Inson kapitalining mohiyati, axamiyati va rivojlanishi. Inson kapitapining oboroti. Inson kapitalini baxolash usullari. Inson kapitalidan foydalanish samaradorligi. Inson kapitalining aktivlari. Inson kapitalini jismoniy va intellektual jihatdan emirilib borishi. Umumiy va maxsus ta'limning inson kapitalini rivojlantirishdagi roli. "Inson kapitali" tushunchasini ifodalashda inobatga olinishi lozim bo'lgan xususiyatlar. Inson kapitalini ishlab chiqarishning mikro va makro darajalari. Inson kapitalining tabiiy, innovatsion va iqtisodiy oborotlari mohiyati. Inson kapitaliga kiritiladigan investitsiyalar. Foydalanilgan inson kapitalini xisoblash usuli. Inson kapitaliga kiritilgan investitsiyalar samarasini baxolashda foydalaniladigan usullar. Inson kapitalidan foydalanish samaradorligi. Ta'limga kiritiladigan investitsiyalarning axamiyati.

24-mavzu. Bandlikning nazariy-metodologik asoslari

Bandlikni o'rganishning nazariy asoslari. Bandlik: mohiyati, tarixiy va zamonaviy turlari. Bandlik tarkibi. Bandlik turlari va shakllari. Klassik, Keyns, Neokeyns va zamonaviy bandlik tushunchalari. Iqtisodiy isloxotlar va axoli bandligining xozirgi xolati. Bandlikning mohiyati. Bandlik ko'rsatkichlari. Mehnat bozori va bandlik tuzilmasining statistik taxlili.

25-mavzu. Axoli bandligi va uni tartibga solish

Axolini ish bilan ta'minlashning mohiyati va shakllari. Axolini ish bilan ta'minlashni tartibga solish. Ishsizlik tushunchasi va uning sinflashuvi. Ishsizlikning tabiiy darajasi. A.Ouken qonuni. Axolini ishsizlikdan ximoya qilish borasida davlat tadbirlari. Iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida axolini ish bilan bandligini oshirish va ishsizlikni bartaraf etish yullari. Bandlik soxasida davlat siyosati.

26-mavzu: Bandlik kategoriya va ijtimoiy xolat sifatida

Ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati. Ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimida bandlikning o'rni. Ishchi kuchi, mehnat, bandlik: tushunchalarning o'zaro munosabati va bog'likligi, "ish joyi" tushunchasining mazmuni, ish o'rinlari tizimi, uning o'zgarishi va ish bilan bandlikka ta'siri. Ilmiy va texnologik taraqqiyot va bandlik. Mehnat. Mehantga layoqatli axoli. Mehnatga qobiliyatining yosh chegaralari. Mehnat salohiyati: asosiy xususiyatlari, ko'rsatkichlari. Mehnat potentsiali, inson omili, inson kapitali: tushunchalar korrelyatsiyasi. Ish bilan band axolining toifalari. Axolining bandlik xolati bo'yicha taqsimlanishi. Iqtisodiy faol axoli tushunchasi.

27-mavzu: Bandlikni boshqarish muammolari

Tashkilotda inson resurslarini boshqarish va ish bilan ta'minlash. Mehnat va mehnat munosabatlarining mohiyati. Xodimlar xizmatlarining roli. Inson resurslarini strategik boshqarish. Boshqaruv apparatining lavozimlari va xizmatlarini loyixalash. Shaxsiy ish o'rinlarini loyixalash. Boshqaruv apparatining lavozimlari va xizmatlarini loyixalash. Tashkilotlarda bandlikni boshqarishning zamonaviy usullari. Zamonaviy sharoitlarda korxonada xodimlari sonini moslashuvchan boshqarish. Samarasiz bandlikni boshqarish.

28-mavzu: Ayollar bandligi shakllanishining o'ziga xosligi

Xotin-qizlar bandligini shakllantirish muammolari. Ayollar bandligi tushunchasi va uning rivojlanishiga yordam beruvchi omillar. Mehnat bozorida ayollar mehnatining taxlili. Xotin-qizlar mehnatidan foydalanish muammolari. Zamonaviy iqtisodiy vaziyatning shart-sharoitlari. Gender stereotiplari. Kasbiy segregatsiya. Ish beruvchilarning gender imtiyozlari. Xotin-qizlar ishsizligi muammosining hozirgi xolati va uning sabablari taxlili.

29-mavzu: Qishloq axolisi bandligining ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlari

Qishloq xo'jaligining mamlakat iqtisodiyotidagi o'rni. Tashqi iqtisodiy aloqalarda o'rni. Qishloq axoli bandligi tushunchasi. Qishloq mehnat bozorining tarkibi. Qishloq mehnat bozorining jinsi va yoshi bo'yicha xolati. Qishloq mehnat bozorining ta'lim darajasi bo'yicha xolati. Ish xaqi bo'yicha qishloq mehnat bozorining xolati. Qishloq mehnat bozorining xududiy omil bo'yicha xolati. Qishloq bandligi muammolari va ularni xal qilish yo'llari. Qishloq joylarida yoshlarni ish bilan ta'minlash, unumdorlikni rag'atlantirish va kichik biznesni qo'llab-quvvatlash.

30-mavzu: Mehnat va bandlik soxasidagi aniq sotsiologik tadqiqotlarni o'tkazish

Aniq sotsiologik tadqiqotlarni o'tkazish uslubiyoti. Sotsiologik tadqiqotlarda axborot to'plashning asosiy usullari. Sotsiologik tadqiqotlar ma'lumot to'plashga qaratilgan faoliyat tizimi sifatida. Sotsiologik tadqiqotlar bosqichlari. Sotsiologik tadqiqotlar dasturini ishlab chiqishda tadqiqot muammosini shakllantirish, ob'ekt va predmetini aniqlash. Pilotaj tadqiqoti o'tkazish zaruriyati. Tadqiqotlarda strukturaviy va funktsional gipotezalardan foydalanish. Sotsiologik tadqiqotlarda ma'lumot to'plash vositalari va usullari. Anketa va so'rov usullarining umumiy tomonlari va farqli jixatlari. Anketali so'rovda savollarning turkumlanishi. Anketaning kirish, asosiy qismlari va respondentning demografik pasporti. Interv'yularni turkumlash usullari. So'rov sifatini ta'minlaydigan asosiy qoidapar. Sotsiologik tadqiqotlarda asosiy tanlov turlari. Ayrim xollarda sotsiometrik so'rovdan foydalanish. Sotsiometrik xarita tuzish.

II.2. MA'RUZA MAVZULARINI TAQSIMLANISHI

| № | Mavzular | Soati |
|---------------------|---|--------------|
| III- Semestr | | |
| 1 | Mexnat sotsiologiyasining predmeti | 2 |
| 2 | Xorijiy ilmiy maktablar tarixi | 2 |
| 3 | Mexnat sotsiologiyasining rivojlanishi, strukturasi va vazifalari | 2 |
| 4 | Mexnat va bandlik sotsiologiyasi asosiy kategoriyalari | 2 |
| 5 | Mexnatning ijtimoiy mohiyati va uning asosiy xarakteristikallari | 2 |
| 6 | Mexnat taqsimotining tarmoq va xududiy xususiyatlari | 2 |
| 7 | Kasb va kasbiy struktura | 2 |
| 8 | Mexnat sub'ektlari, ularning vazifalari, xarakteristikallari | 2 |
| 9 | Mexnat va texnologiyannng birligi. Mexnat soxasidagi innovatsion jarayonlar | 2 |
| 10 | Mexnat bozori. Bandlik va ishsizlik muammolari | 2 |
| 11 | Mexnat nizolari va ish tashlashlar | 2 |
| 12 | Mexnat va rekreatsiya | 2 |
| | | 24 |
| 2- Semestr | | |
| 13 | Mexnat xulq atvori: tarkibi, strukturasi vazifalari | 2 |
| 14 | Mexnat motivatsiyasi | 2 |
| 15 | Mexnat xulq atvorini ijtimoiy tartibga solish | 2 |
| 16 | Mexnatga munosabat va undan qoniqish jarayoni | 2 |
| 17 | Mexnat unumdorligini tahlil qilish | 2 |
| 18 | Korxonani mehnat resurslari bilan ta'minlanganligini tahlil qilish | 2 |
| 19 | Mexnat jamoasi strukturasi funksiyasi va turlari | 2 |

| | | |
|----|---|----------------|
| 20 | Mehnatga haq to'lash turlari | 2 |
| 21 | Mehnat jamoasidagi sotsial mobillik | 2 |
| 22 | Mehnat migratsiyasi | 2 |
| 23 | Inson kapitali | 2 |
| 24 | Bandlikning nazariy metodologik asoslari | 2 |
| 25 | Aholi bandligi va uni tartibga solish | 2 |
| 26 | Bandlik kategoriya va ijtimoiy holat sifatida | 2 |
| 27 | Bandlikni boshqarish muammolari | 2 |
| 28 | Aholi bandligi shakllanishini o'ziga xosligi | 2 |
| 29 | Qishloq aholisi bandligining ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlari | 2 |
| 30 | Mehnat va bandlik sohasidagi aniq sotsiologik tadqiqotlarni o'tkazish | 2 |
| | Jami: | 36 soat |
| | Umumiy soat: | 60 soat |

III. SEMINAR MASHG'ULOTI MAVZULARI

1-mavzu. Mehnat sotsiologiyasi predmeti

Mehnat haqidagi asosiy tushunchalar. Inson va jamiyatning rivojlanishida mehnatning ahamiyati. Mehnatning mazmuni va xususiyati. Mehnat sotsiologiyasining predmet sohasini aniqlashga qaratilgan yondoshuvlar va talqinlar. Mehnat sotsiologiyasi fanining predmeti, maqsadi va vazifalari. Mehnat sotsiologiyasi fanining shakllanishi va uni o'rganishga sabab bo'lgan omillar. Mehnat sotsiologiyasining kategoriyalari. Mehnat sotsiologiyasi fanining ijtimoiy-iqtisodiy fanlar bilan aloqasi.

2-mavzu. Xorijiy ilmiy maktablar tarixi

Xorijiy mehnat sotsiologiyasi tarixini davrlarga ajratish. Uning rivojlanishining uch asosiy bosqichi xarakteristikasi. Klassik bosqich problematikasi. Klassik bosqichning yetakchi maktablari. Frantsiya mehnat sotsiologiyasi ilmiy maktabi (XIX asr va XX asr boshlari). Germaniya mehnat sotsiologiyasi ilmiy maktabi (XIX asr va XX asr boshlari). Amerika mehnat sotsiologiyasi ilmiy maktabi (XIX asr va XX asr boshlari). XX-XXI asrlarda AQShda mehnat sotsiologiyasining rivojlanishi. XX-XXI asrlarda Frantsiyada mehnat sotsiologiyasining rivojlanishi.

3-mavzu. Mehnat sotsiologiyasining rivojlanishi, strukturasi va vazifalari

Mehnat sotsiologiyasi tizimida bilimning besh darajasi. Metanazariy bilimlar: umumnazariy va umumfalsafiy qonun- qoidalar tushunchasi va dunyoning ilmiy ko'rinishi birligi. Bilimning umumnazariy darajasi. Xususiy-nazariy daraja. Empirik daraja. Bilimning amaliy darajasi. Mehnat sotsiologiyasining paydo bulishi va rivojlanishi. Mehnat xaqidagi goyalar genezisi va uning jamiyatdagi urni. Mehnat sotsiologiyasining dastlabki vakillari. Mehnat sotsiologiyasining klassik va zamonaviy nazariyalari. Mehnat sotsiologiyasining strukturasi. Mehnat sotsiologiyasining vazifalari. Mehnat jarayonining sub'ekti sifatida shaxs (xodim). Mehnat sotsiologiyasining asosiy tushunchalari. Mehnat sotsiologiyasining rivojlanish bosqichlari.

4-mavzu. Mehnat va bandlik sotsiologiyasi asosiy kategoriyalari

Mehnat va bandlik sotsiologiyasining asosiy kategoriyalari: "mehnat xarakteri", "mehnat mazmuni", "mehnat sharoiti", "mehnat bozori", "bandlik", "ishezlik", "motivatsiya", "moslashuv", "ijtimoiy-psixologik iqlim", "ijtimoiy nizolar". Mehnat bozori. Aholi bandligi. Mehnatga moslashuvning turlari. Oddiy mehnat jarayoni-kategoriya, ifodalovchi predmet, mehnat vositasi va maxsuloti. Individual mehnat tarkibi-aloxida bir ishchining oddiy mehnat jarayoni tavsifi. Mehnat sharoitlari va mehnatni tashkil qilish-oddiy mehnat jarayoni sifatida.

5-mavzu. Mehnatning ijtimoiy mexiyati va uning asosiy xarakteristikallari

Mehnatning ijtimoiy mexiyati. Insonning jamiyatda shakllanishida mehnatning roli. Mehnat-jamiyatni bir butun tizim sifatida kayta tashkil kilishning asosiy omili, inson extiyojlarini qondirishning o'ziga xos usuli sifatida. Mehnatning ijtimoiy jixatlari va uning ijtimoiy jarayonlari-mehnat sotsiologiyasining predmeti sifatida. Mehnat sotsiologiyasining ilmiy bilimpar tizimidagi urni. Inson va jamiyatni shakllantirishda mehnatning o'zni. Mehnat-jamiyatni yaxlit tizim sifatida kayta tiklashning asosiy omili, inson bulishning o'ziga xos usuli. Ijtimoiy kadriyatlar tizimida ishlash, ijtimoiy boyluk va madaniyatni ifodalash. Mehnat maksadga muvofik faoliyat sifatida. Mehnat tizimining asosiy elementlari - mehnat sub'ektining maqsadi, irodasi, kuchi, mehnat jarayonida shaxslarning o'zaro bog'liqligi.

6-mavzu. Mehnat taqsimotining tarmoq va xududiy xususiyatlari

Xududiy mehnat taqsimotining nazariy asoslari. Xududiy mehnat taqsimoti tushunchasi, turlari va darajalari. Jamiyat ishlab chiqarishida asosiy mehnat turlarining xususiyatlari: sanoatda mehnat, qishloq xo'jaligida mehnat, muxandislik ishi, fan soxasida mehnat, noishlab chiqarish soxasidagi mehnat. Turli soxalarda mehnat: mazmuni, xarakteri, tuzilishi xususiyatlari; predmetning ijtimoiy xususiyatlari, ob'ekt xususiyatlari, maxsulotning o'ziga xos xususiyatlari. Jamiyat va inson taraqqiyotida muayyan ish turining urni. Zamonaviy ishlab chiqarishning ijtimoiy-iqtisodiy, ekologik, demografik muammolari. Jamiyat rivojlanishining sharti sifatida ishlab chiqarish va noishlab chiqarish soxalarining muqobil nisbatlari. Ishlab chiqarishning turli soxalarida mehnat samaradorligini tashkil etish va takomillashtirish muammolari. Mehnatning etnomadaniy jixatlari.

7-mavzu. Kasb va kasbiy struktura

Kasbning muxim xususiyatlari. Kasb strukturasi. Kasbgrammaning tuzilishi. Jamoada mehnat taqsimoti. Moddiy ishlab chiqarishda jamoa a'zolarining kasbiy tuzilishi va xodimlar rolining o'zgarishi tendentsiyasi. Mehnat kasbiy taqsimotining o'zgarishida differentsiatsiya va integratsiya jarayonining asosiy o'rin tutishi. Ijtimoiy mehnat taqsimoti. Zamonaviy jamiyatning kasbiy tuzilishi va moddiy ishlab chiqarishda ishchilarning roli tendentsiyalari. Differentsiatsiya va integratsiya kasbiy mehnat taqsimotidagi o'zgarishlarning asosiy tendentsiyalari sifatida. Xorijiy va maxalliy ilmiy adabiyotlarda kasblarning tahriflari. Zamonaviy jamiyatda shaxsning ijtimoiy mavqeini professionallashtirish: kasb ustalari, mutaxassislar, malakali va malakasiz xodimlar. Jismoniy va akliy mehnatning davomiyligini o'lchash muammolari va usullari; mehnat mazmuni va kasbning murakkabligi.

8-mavzu. Mehnat subhektlari, ularning vazifalari,xarakteristikallari

Mehnat faoliyati mavzusi tushunchasi. Mehnat jarayonining tarkibiy tuzilishi. Ishchi, kasbiy gurux, boshlangich jamoa, ishlab chiqarish tashkiloti mehnat xatti-xarakati sub'ektlari sifatida. Ishlab chiqarish faoliyatining sub'ektiv xususiyatlarini aks ettiruvchi toifalar: kasbiy qobiliyat, mehnat motivatsiyasi, kasbiy qiziqish, kasbiy kadriyatlar, kasbiy ong, kasbiy o'zlikni anglash, kasbiy madaniyat. Mehnat xatti-xarakatining individual, gurux va jamoaviy shakllari. Mehnat faoliyati jarayonida individual, gurux va jamoaviy ongning nisbati. Kasbiy axloqning xususiyatlari va tasniflari.

9-mavzu. Mehnat va texnologiyannng birligi

Mehnat soxasidagi innovatsion jarayonlar.Xozirgi sharoitida mehnat va texnologiyannng o'zaro aloqadorligi. Texnologiya va texnik jarayonlar. Texnologiyanning ijtimoiy ta'sirchanligi tabiat kuchlari va fan yutuqlarini mehnatga optimal yo'naltirishning usuli sifatida. Zamonaviy sharoitlarda mehnat va texnologiya urtasidagi munosabatlarning xususiyatlari: ichki va tashki tajriba. Texnologiya va texnologik jarayon: tushunchalar, funktsiyalar xilma-xilligi va jamiyat taraqqiyotidagi o'zni. Texnologiyanning ijtimoiy axamiyati tabiat kuchlari va ilmiy yutuqlarni mehnatning ijtimoiy kuchiga aylantirishning muqobil usuli sifatida. Texnologiyalarning turlari, ularning xosildorlik o'sishi va xodimning xar tomonlama rivojlanishini ta'minlashdagi axamiyati. Ishlab chiqarishning texnologik tuzilishi muammolari. Texnologik taraqqiyot va uning mehnat o'zgarishi dinamikasiga

ta'siri. Mehnat soxasidagi innovatsion o'zgarishlarning asosiy omillari.

10-mavzu. Mehnat bozori. Bandlik va ishsizlik muammolari

Mehnat bozori-iqtisodiy tizimni tartibga solishning bozor mexanizmining ajralmas qismi. Mehnat resurslarining muqobil xarakatlanishini tahminlash mehnat bozorining asosiy vazifasidir. Mehnat bozori ishlab chiqaruvchi va iste'molchining manfaatlarini muvofiqlashtirish vositasi sifatida. Mehnat bozorining ishlash mexanizmi. Mehnat xuquqi va uni amalga oshirishning ijtimoiy mexanizmlari. Ish bilan ta'minlash vositalari. Ishchi kuchining ma'muriy-buyruqbozlik va ma'muriy-jazolash tizimlari.

Buyruqbozlik, nazorat va safarbarlik usullari. Bandlik tuzilishi — mehnat resurslarini taqsimlashdagi nisbatlarning aks etishi. Mehnat bozorining mehnat samaradorligini birlashtirishdagi o'rni va odimlarning kafolatlarini ta'minlash. Samarali ish bilan ta'minlash strategiyasi. Bandlikning bozorni tartibga solish sharoitida davlatning roli. Ish samaradorligining iqtisodiy, xuquqiy va ijtimoiy shartlari. Ishsizlik va uning shakllari: vaqtinchalik, tizimli, mavsumiy, mintaqaviy va boshqa mehnat resurslari tanqisligi va yashirin ishsizlik. Mehnat zaxirasi -iqtisodiyotni rivojlantirishning tabiiy xolati. Bandlik xizmatining tarkibi va vazifalari. Mehnat birjasi, uning asosiy vazifalari: kasbiy tayyorgarlik, qayta tayyorlash va ijtimoiy ishsizlik sug'urtasi. Ish bilan bandlikni o'rganish va tartibga solishni ijtimoiy qo'llab - quvvatlash.

11-mavzu. Mehnat nizolari va ish tashlashlar

Ijtimoiy nizo tushunchasi. Mehnat nizosining asosiy belgilari. Jamoaviy xayot tizimida mehnat nizosining tuzilishi va vazifalari. Mehnat nizolarining turlari, ko'rinishlari va ko'rsatkichlari. Qarama-qarshiliklarning kelib chiqish omillari. Mehnat nizosi ijtimoiy-psixologik jarayon sifatida: bosqichlari, fazalari, kechish mexanizmlari. Ishlab chiqarishda ish tashlashning ijtimoiy xususiyatlari. Ommaviy mehnat nizosining dastlabki bosqichi va uni o'lchash usullari sifatida ijtimoiy keskinlik. Ommaviy ishlab chiqarish ish tashlashlarining ijtimoiy tarmoq tadqiqotlari va ularning natijalari. Mehnat jamoalarida ziddiyatli vaziyatlarni xal qilish usullari. Bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda jamoaviy mehnat nizolarini xal qilish tartibi. Jamoaviy mehnat nizolarini xuquqiy xal qilish muammosi. Mehnat va tashkiliy nizolarni xal qilishda arbitrajning roli. Diagnostika va prognozlash xalokatli ijtimoiy nizolarni oldini olish usullari sifatida. Kelishuv, biznes muzokaralari va vositachilik mehnat jamoasida nizolarni xal qilishning samarali texnologiyalari sifatida.

12-mavzu. Mehnat va rekreatsiya

Rekreatsiyaning ijtimoiy va biologik formalari. Rekreatsiyaning ijtimoiy va psixologik vazifalari. Ish va dam olish inson xayotining asosiy tarkibiy qismlari va ularning munosabatlari. Xodiq, bo'sh vaqt, dam olish tushunchalari. Rekreatsiyaning ijtimoiy va biologik shakllari inson faoliyatining tegishli darajalari antipodlari-ijodiy ijtimoiy faoliyat va biologik adaptiv xulq-atvor sifatida. Inson faoliyati taxliliga kompensator-akkumulyativ yondashuv. Rekreatsiyaning ijtimoiy va psixologik vazifalari. Dam olishning ijtimoiylashuv jarayoni, kadriyat yunalishlari va xulq-atvor stereotiplari bilan munosabati. Xayot energiya almashinuvi tushunchasi. Rekreatsion effekt tushunchasi. Rekreatsion jarayonlar chastotasi bilan mehnat faoliyati va yosh davrlari o'rtasidagi munosabatlar. Rekreatsiya intensivligining o'zgarish konuniyatlari. Rekreatsion faoliyat turlari. Rekreatsiyaning xulq-atvor modellari. Rekreatsion xulq-atvor turlari: qisqa muddatli, uzoq muddatli, epizodik. Dam olish vaqtining etishmasligi muammosi, ish va dam olish rejimlarini optimallashtirish yo'llari. Rekreatsiya jamiyatni ijtimoiy tashkil etishning struktura-shakllantiruvchi omili sifatida. Ijtimoiy munosabatlarni shakllantirishda, ijtimoiy gurux va institutlarni tashkil etishda rekreatsiyaning roli. Rekreatsiya shakllari.

13-mavzu. Mehnat xulq-atvori; tarkibi, strukturasi, vazifalari

Mehnat faoliyati va mehnat xulq-atvorining aloqadorligi. Mehnat sohasida individual, guruxiy va jamoaviy xulq-atvorning ko'rinishlari va formalari. Mehnat xulq-atvorining predmetli-maksadli yo'nalishi. Mehnat faoliyati va mehnat xatti-xarakatlarining nisbati. Mehnat sohasida individual, guruxiy va jamoaviy xatti-xarakatlarning turlari va shakllari. Mehnat xatti-xarakatining maqsadli yo'nalishi. Mehnat xatti-xarakati konteksti. Mehnat xatti-xarakatini amalga oshirish jarayonida natijaga erishish usullari va vositalari. Mehnat xatti-xarakatlarining maqsadli shakllari: xodimlarning funktsional, tashkiliy, iqtisodiy va tabaqalashtiruvchi xatti-xarakati. Mehnat xatti-xarakatining ob'ektiv va sub'ektiv determinantlari. Mehnat xatti-xarakatining muqobil, tanlangan, ko'p o'zga ruvchan tabiati. Mehnat xatti-xarakatlarining barqaror va vaziyatli xususiyatlari. Mehnat xatti-xarakatlarining maqsaddari va ma'nosi.

14-mavzu. Mehnat motivatsiyasi

Motivatsiya mehnat sotsiologiyasining predmeta sifatida. Mehnat xulqining motivi, uni motivlash va sababchisi tushunchalari. Mehnat motivatsiyasining mazmuni, tuzilishi va vazifasi. Mehnat motivatsiyasi, tashkiliy va innovatsion xulq-atvor. Mehnat xulqining motivatsion yadrosi. Mehnat motivatsiyasining maqsad va sub'ektiv komponentlari (tarkibiy qismlari). Mehnat xulqi motivatsiyasining yosh va aksiologik-me'yoriy o'ziga xosligi. Motiv va mehnat xulqiga rag'bat nisbati. Mehnat xulqiga motivatsiyaning turlari va ko'rinishlari. Funktsional, tashkiliy va iqtisodiy xulq-atvor sub'ektlari motivatsiyasining o'ziga xos xususiyatlari. Tadbirkorlik xulq-atvorini motivatsion tartibga solish xususiyatlari. Mehnat xulqining motivatsiyasi va tavakkalchilik omillari.

15-mavzu. Mehnat xulq-atvorini ijtimoiy tartibga solish

Mehnat xulq-atvorining ob'ektiv va sub'ektiv omillarini aniqlash. Ishlab chiqarish tashkilotida mehnat xulq-atvorini tartibga solish ob'ektlari, sub'ektlari, shakllari va usullari. Mehnat xulq-atvorini tartibga solishning ijtimoiy mexanizmlarining o'rni va vazifalari. Mehnat xulq-atvorini tartibga solishning ma'muriy va boshqaruv, iqtisodiy, ijtimoiy va ijtimoiy-psixologik mexanizmlarining o'ziga xos xususiyatlari. Xodimlarning funktsional xulq-atvorini tartibga solishning me'yoriy-aksiologik shakllari. Mehnat axloqi ijtimoiy tartibga solish instituti sifatida. Mehnat xulq-atvorini sotsiomadaniy aniqlash.

16-mavzu. Mehnatga munosabat va undan qoniqish jarayoni

«Mehnatga munosabat» tushunchasining mazmuni va tuzilishi. Mehnatga munosabatni tavsiflovchi asosiy omillar va empirik vositapar, ularning tipologiyasi. Mehnat jarayonida xodimning mehnatga munosabatini shakllashirishga ta'sir ko'rsatadigan omillar. Umumiy, spetsifik, ob'ektiv omillar. Xodimlarni mehnatga munosabati bo'yicha turkumlash. Mehnatdan qoniqish xosil qilishning ijtimoiy mohiyati, uning tuzilishi va empirik omillari. Mehnatdan qoniqish xosil qilishning darajasi. Mehnatdan qoniqishga integral tavsif sifatida qaralishi. Mehnatdan qoniqishni sotsiologik usullari yordamida tadqiq qilish. Mehnatdan qoniqishning mehnat natijalari bilan bog'likligi o'rtasidagi ziddiyatlar.

17-mavzu. Mehnat unumdorligini tahlil qilish

Mehnat samaradorligi va unumdorligi haqida tushuncha. Mehnat unumdorligi aniqlash usullari va uning afzalliklari. Mehnat unumdorligini aniqlash usullarining kamchiliklari. Mehnat unumdorligi o'zgarishining omillari shart-sharoitlari. Mehnat unumdorligini oshirishning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati. Mehnat unumdorligini oshirish rezervlari: mohiyati va sinflashuvi. Mehnat unumdorligi, uni oshirish omillari va foydalanilmagan imkoniyatlari (rezervlari). Mehnat unumdorligini umumlashtiruvchi, xususiy va yordamchi ko'rsatkichlari hamda ularni xisoblash. Mehnat unumdorligini oshirish manbalari va uning rezervlarini xisoblash tartibi. Mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini sotsiologik tahlil qilish.

18-mavzu. Korxonaning mehnat resurslari bilan ta'minlanganligini tahlil qilish

Mehnat resurslari tushunchasi. Mehnat resurslari ijtimoiy- iqtisodiy kategoriya sifatida. Mehnat resurslarining shakllanishi. Mehnat resurslaridan foydalanish. Mehnat resurslaridan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlari. Mehnat resurslarining asosiy tavsiflari: mehnatga layoqatlilik, mehnatga layoqatli yoshdagilar. Mehnat resurslari tarkibi: iqtisodiy faol va faol bo'lmagan aholi. Ishlab chiqarishda inson omili, uni tavsiflovchi ko'rsatkichlar. Korxonani mehnat resurslari bilan ta'minlanishini tahlil qilishning ahamiyati va vazifalari. Korxonaning mehnat resurslari bilan ta'minlanganligini aniqlash. Mehnat resurslari balansini to'zish. Mehnat resurslarining xisobot balansini tuzish uslubi. Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lganlarni aniqlash usuli. Mehnat resurslarining prognoz balansini tuzish usuli.

19-mavzu. Mehnat jamoasining strukturasi, funksiyasi va turlari

Mehnat jamoasining strukturasi, birlashuv darajasi va rivojlanishi. Mehnat jamoasidagi ijtimoiy-tashkiliy munosabatlar. Mehnat jamoasining belgilari. Mehnat jamoasi rivojlanishining tashqi va ichki shartlari. Mehnat jamoasi rivojlanishining birlamchi sintez, tabaqalanish, sintez bosqichlari. Mehnat jamoasi rivojlanishining notekisligi. Mehnat jamoasi a'zolarining aktiv va passivga ajralishi. Mehnat jamoasidagi ijtimoiy-tashkiliy munosabatlar. Mehnat jamoasi samaradorligining oshishida undagi ijtimoiy mehnat munosabatlarining roli. Mehnat jamoasidagi jamoatchilik fikrining tarbiyaviy ahamiyati. Mehnat jamoasida boshqaruv va o'z- o'zini boshqaruv.

20-mavzu. Mehnatga xaq to'lash tizimlari

Mehnatga xaq to'lash tizimlari tushunchasi va ularning tasnifi. Ish xaqi turlarini tavsiflash va mehnatga xaq to'lash tizimlari va kafolatlari. Asosiy va qo'shimcha ish xaqi. Mehnatga xaq to'lashning oddiy tizimi. Ish xaqiga qo'shimchapar va ustamalar, mukofotlash. Rag'batlantiruvchi to'lovlarning asosiy turlari. Mehnatning asosiy natijalari bo'yicha mukofotlash. Mukofotlash tizimlarining samaradorligini aniqlash uslubiyoti. Asosiy ish xaqiga qo'shimchalar va ustama xaqlar. Bir martalik mukofotlar va taqdirlashlar.

21-mavzu. Mehnat jamoasidagi sotsial mobillik

Sotsial mehnat mobilligi. Sotsial mehnat mobilligining mohiyati, turlari, ko'rinishlari, taxlil qilish usullari va vazifalari. Sotsial mehnat mobilligi omillari. Sotsial mehnat mobilligiga baho beruvchi tashkilotlar. Sotsial mehnat mobilligi (ko'chirish).

22-mavzu. Mehnat migratsiyasi

Migratsiya va uning turlari. Ichki va tashqi migratsiya. Mehnat migratsiyasi. Migratsiyaning ijtimoiy-iqtisodiy sabablari. Isloxotlarni chuqurlashtirish sharoitida tashqi mehnat migratsiyasi va uning mamlakat iqtisodiyotdagi ta'siri. O'zbekistonda mehnat migratsiyasi jarayonlarini hozirgi xolatini baxolash. Isloxotlarni chuqurlashtirish sharoitida tashqi mehnat migratsiyasini tartibga solish yo'nalishlari.

23-mavzu. Inson kapitali

Inson kapitalining mohiyati, ahamiyati va rivojlanishi. Inson kapitalining obroti. Inson kapitalini baxolash usullari. Inson kapitalidan foydalanish samaradorligi. Inson kapitalining aktivlari. Inson kapitalini jismoniy va intellektual jihatdan emirilib borishi. Umumiy va maxsus ta'limning inson kapitalini rivojlantirishdagi roli. "Inson kapitali" tushunchasini ifodalashda inobatga olinishi lozim bo'lgan xususiyatlar. Inson kapitalini ishlab chiqarishning mikro va makrodarajalari. Inson kapitalining tabiiy, innovatsion va iqtisodiy oborotlari mohiyati. Inson kapitaliga kiritiladigan investitsiyalar. Foydalanilgan inson kapitalini xisoblash usuli. Inson kapitaliga kiritilgan investitsiyalar samarasini baxolashda

foydalaniladigan usullar. Inson kapitalidan foydalanish samaradorligi. Ta'limga kiritiladigan investitsiyalarning ahamiyati.

24-mavzu. Bandlikning nazariy-metodologik asoslari

Bandlikni o'rganishning nazariy asoslari. Bandlik: mohiyati, tarixiy va zamonaviy turlari. Bandlik tarkibi. Bandlik turlari va shakllari. Klassik, Keyns, Neokeyns va zamonaviy bandlik tushunchalari. Iqtisodiy islohotlar va axoli bandligining hozirgi xolati. Bandlikning mohiyati. Bandlik ko'rsatkichlari. Mehnat bozori va bandlik tuzilmasining statistik taxlili.

25-mavzu. Axoli bandligi va uni tartibga solish

Axolini ish bilan ta'minlashning mohiyati va shakllari. Axolini ish bilan ta'minlashni tartibga solish. Ishsizlik tushunchasi va uning sinflashuvi. Ishsizlikning tabiiy darajasi. A.Ouken qonuni. Axolini ishsizlikdan ximoya qilish borasida davlat tadbirlari. Iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida axolini ish bilan bandligini oshirish va ishsizlikni bartaraf etish yullari. Bandlik sohasida davlat siyosati.

26-mavzu: Bandlik kategoriya va ijtimoiy xolat sifatida

Ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati. Ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimida bandlikning o'rni. Ishchi kuchi, mehnat, bandlik: tushunchalarning o'zaro munosabati va bog'likligi, "ish joyi" tushunchasining mazmuni, ish o'rinlari tizimi, uning o'zgarishi va ish bilan bandlikka ta'siri. Ilmiy va texnologik taraqqiyot va bandlik. Mehnat. Mehnatga layoqatli axoli. Mehnatga qobiliyatining yosh chegaralari. Mehnat salohiyati: asosiy xususiyatlari, ko'rsatkichlari. Mehnat potentsiali, inson omili, inson kapitali: tushunchalar korrelyatsiyasi. Ish bilan band axolining toifalari. Axolining bandlik xolati bo'yicha taqsimlanishi. Iqtisodiy faol axoli tushunchasi.

27-mavzu: Bandlikni boshqarish muammolari

Tashkilotda inson resurslarini boshqarish va ish bilan ta'minlash. Mehnat va mehnat munosabatlarining mohiyati. Xodimlar xizmatlarining roli. Inson resurslarini strategik boshqarish. Boshqaruv apparatining lavozimlari va xizmatlarini loyixalash. Shaxsiy ish o'rinlarini loyixalash. Boshqaruv apparatining lavozimlari va xizmatlarini loyixalash. Tashkilotlarda bandlikni boshqarishning zamonaviy usullari. Zamonaviy sharoitlarda korxonada xodimlari sonini moslashuvchan boshqarish. Samarasiz bandlikni boshqarish.

28-mavzu: Ayollar bandligi shakllanishining o'ziga xosligi

Xotin-qizlar bandligini shakllantirish muammolari. Ayollar bandligi tushunchasi va uning rivojlanishiga yordam beruvchi omillar. Mehnat bozorida ayollar mehnatining taxlili. Xotin-qizlar mehnatidan foydalanish muammolari. Zamonaviy iqtisodiy vaziyatning shart-sharoitlari. Gender stereotiplari. Kasbiy segregatsiya. Ish beruvchilarning gender imtiyozlari. Xotin-qizlar ishsizligi muammosining hozirgi xolati va uning sabablari taxlili.

29-mavzu: Qishloq axolisi bandligining ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlari

Qishloq xo'jaligining mamlakat iqtisodiyotidagi o'rni. Tashqi iqtisodiy aloqalarda o'rni. Qishloq axoli bandligi tushunchasi. Qishloq mehnat bozorining tarkibi. Qishloq mehnat bozorining jinsi va yoshi bo'yicha xolati. Qishloq mehnat bozorining ta'lim darajasi bo'yicha xolati. Ish xaqi bo'yicha qishloq mehnat bozorining xolati. Qishloq mehnat bozorining xududiy omil bo'yicha xolati. Qishloq bandligi muammolari va ularni xal qilish yo'llari. Qishloq joylarida yoshlarni ish bilan ta'minlash, unumdorlikni rag'atlantirish va kichik biznesni qo'llab-quvvatlash.

30-mavzu: Mehnat va bandlik sohasidagi aniq sotsiologik tadqiqotlarni o'tkazish

Aniq sotsiologik tadqiqotlarni o'tkazish uslubiyoti. Sotsiologik tadqiqotlarda axborot to'plashning asosiy usullari. Sotsiologik tadqiqotlar ma'lumot to'plashga qaratilgan faoliyat tizimi sifatida. Sotsiologik tadqiqotlar bosqichlari. Sotsiologik tadqiqotlar dasturini ishlab chiqishda tadqiqot muammosini shakllantirish, ob'ekt va predmetini aniqlash. Pilotaj tadqiqoti o'tkazish zaruriyati. Tadqiqotlarda strukturaviy va funktsional gipotezalardan

foydalanish. Sotsiologik tadqiqotlarda ma'lumot to'plash vositalari va usullari. Anketa va so'rov usullarining umumiy tomonlari va farqli jixatlari. Anketali so'rovda savollarning turkumlanishi. Anketaning kirish, asosiy qismlari va respondentning demografik pasporti. Interv'yularni turkumlash usullari. So'rov sifatini ta'minlaydigan asosiy qoidapar. Sotsiologik tadqiqotlarda asosiy tanlov turlari. Ayrim xollarda sotsiometrik so'rovdan foydalanish. Sotsiometrik xarita tuzish.

| III.2. SEMINAR MASHG'ULOTI MAVZULARINI TAQSIMLANISHI | | |
|---|---|----------------|
| | Seminar mavzulari | Soati |
| I-semestr | | |
| 1 | Mehnat sotsiologiyasining predmeti | 2 |
| 2 | Xorijiy ilmiy maktablar tarixi | 2 |
| 3 | Mexnat sotsiologiyasining rivojlanishi, strukturasi va vazifalari | 2 |
| 4 | Mexnat va bandlik sotsiologiyasi asosiy kategoriyalari | 2 |
| 5 | Mexnatning ijtimoiy mohiyati va uning asosiy xarakteristikalar | 2 |
| 6 | Mexnat taqsimotining tarmoq va xududiy xususiyatlari | 2 |
| 7 | Kasb va kasbiy struktura | 2 |
| 8 | Mexnat sub'ektlari, ularning vazifalari, xarakteristikalar | 2 |
| 9 | Mexnat va texnologiyannng birligi. Mexnat soxasidagi innovatsion jarayonlar | 2 |
| 10 | Mexnat bozori. Bandlik va ishsizlik muammolari | 2 |
| 11 | Mexnat nizolari va ish tashlashlar | 2 |
| 12 | Mexnat va rekreatsiya | 2 |
| | Jami: | 24 soat |
| II-semestr | | |
| 11 | Mehnat xulq atvori: tarkibi, strukturasi vazifalari | 2 |
| 12 | Mehnat motivatsiyasi | 2 |
| 13 | Mehnat xulq atvorini ijtimoiy tartibga solish | 2 |
| 14 | Mehnatga munosabat va undan qoniqish jarayoni | 2 |
| 15 | Mehnat unumdorligini tahlil qilish | 2 |
| 16 | Korxonani mehnat resurslari bilan ta'minlanganligini tahlil qilish | 2 |
| 17 | Mehnat jamoasi strukturasi funksiyasi va turlari | 2 |
| 18 | Mehnatga haq to'lash turlari | 2 |
| 19 | Mehnat jamoasidagi sotsial mobillik | 2 |
| 20 | Mehnat migratsiyasi | 2 |
| 21 | Inson kapitali | 2 |
| 22 | Bandlikning nazariy metodologik asoslari | 2 |
| 23 | Aholi bandligi va uni tartibga solish | 2 |
| 24 | Bandlik kategoriya va ijtimoiy holat sifatida | 2 |
| 25 | Bandlikni boshqarish muammolari | 2 |
| 26 | Aholi bandligi shakllanishini o'ziga xosligi | 2 |
| 27 | Qishloq aholisi bandligining ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlari | 2 |
| 28 | Mehnat va bandlik sohasidagi aniq sotsiologik tadqiqotlarni o'tkazish | 2 |
| | Jami | 36 soat |
| | Umumiy soat: | 60 soat |
| IV.1. MUSTAQIL TA'LIM VA MUSTAQIL ISHLAR | | |
| 3-semestr | | |
| 1 | Ayollar (veteranlar, nogironlar, yoshlar) mehnati ijtimoiy muammolari | |
| 2 | Axoli turmush darajasi va daromadlari | |
| 3 | Axolini ijtimoiy ximoya qilish tizimi | |
| 4 | Bozor ijtimoiy institut sifatida | |

| | |
|----|---|
| 5 | Bozor iqtisodiyoti va tadbirkorlikning tashki iqtisodiy aspektlari. |
| 6 | Bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonalarda shaxs boshqaruvi tizimi |
| 7 | Bozor sharoitida ijtimoiy kafolatlar va ishsizlik |
| 8 | Bozor sharoitida ishchilarning bandligi: muammolar, xal qilish yo'llari. |
| 9 | Bozor iqtisodiga o'tishning sotsial muammolari. |
| 10 | Bozor sharoitida ijtimoiy kafolatlar va ishsizlik |
| 11 | Yoshlar mehnat bozori: shakllanish va rivojlanish muammolari |
| 12 | Jamoada ishchilarning mehnatdan qoniqishi |
| 13 | Jamoada xodimlar adaptatsiyasi va bu jarayon takomillashuviga ta'sir etuvchi omillar. |
| 14 | Zamonaviy sharoitlarda ishchilarning mehnat motivatsiyasi |
| | 4-semestr |
| 15 | Zamonaviy migratsion xolatlar. |
| 16 | Zamonaviy tadbirkorning sotsial portreti |
| 17 | Ish xaqini tabaqalashtirish va uning ishlab chiqarish samaradorligiga ta'siri. |
| 18 | Ishsizlik sabablari va turlari |
| 19 | Ishsizlikning sotsial oqibatlarini |
| 20 | Ishchi urinlarini to'ldirishning sotsial mexanizmlari |
| 21 | Ishchilarning yashash sharoitlari va ularning mehnat faoliyatiga ta'siri |
| 22 | Korrupsiya - xufiyona iqtisodiyotning asosiy ko'rinishi. |
| 23 | Korxonada bandlikning restrukturasini: sotsiologik taxlil. |
| 24 | Korxonada ishchi mehnatining samaradorligini oshirish yoki o'stirishning ijtimoiy omillari |
| 25 | Korxonaning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi omillarining sotsiologik taxlili |
| 26 | Mehnat jamoalaridagi ijtimoiy munosabatlar mazmuni va strukturasi |
| 27 | Mehnat jamoasida innovatsion faoliyat: xodimlarning innovatsiyaga munosabati. |
| 28 | Mehnat jamoasidagi nizolar: ularning kelib chiqish sabablari va xal qilish usullari |
| 29 | Mehnat intizomi va unga ta'sir etuvchi omillarni sotsiologik taxlil qilish |
| 30 | Mehnat nizolarini korxonadagi samaradorlikka va psixologik muxitga ko'rsatadigan umumiy ta'siri |
| 31 | Mehnat nizolarini xal etish usullari va shakllari |
| 32 | Mehnat nizolarining sabablarini tadqiq qilish |
| 33 | Mehnat jamoasida ijtimoiy munosabatlar va ularni takomillashtirish yo'llari |
| 34 | Mehnat soxasidagi aniq sotsiologik tadqiqotlarni o'tkazish |
| 35 | Sotsiologik tadqiqotlarda asosiy tanlov turlari. |
| 36 | Ayrim xollarda sotsiometrik so'rovdan foydalanish |
| 37 | Mehnat tashkilotlarida shaxsni boshqarish: muammolar, xal qilish yo'llari. |
| 38 | Mehnat tashkilotlaridagi turli ijtimoiy guruxlar o'zaro munosabatlarining sotsiologik taxlili. |
| 39 | Mehnat faoliyati motivatsiyasi: mehnat xulq-atvorining ichki boshqarish mexanizmi |
| 40 | Mehnat xulq-atvori: mazmuni, tuzilishi va vazifasi. |
| 41 | Mehnat sotsiologiyasi klassiklari |
| 42 | Migratsiya va uning mehnat bozoriga ta'siri |
| 43 | Pensiya ta'minoti va uning turlari |
| 44 | Qishloq bandligi muammolari va ularni xal qilish yo'llari. |

V. FAN O'QITILISHINING NATIJALARI (SHAKLLANADIGAN KOMPETENTSIYALAR)

Fanni o'zlashtirishi natijasida talaba:

- ✓ Mehnat va bandlik sotsiologiyasi fanining o'ziga xos so'zlari, atamalari, rivojlanish yo'nalishlari, bugungi axvoli va istiqboli xususida bilishi, mazkur fan bo'yicha tizimli bilimlarga ega bo'lishi; mehnat soxasida ro'y berayotgan xodisalar va jarayonlar

- xaqida tasavvur va bilimga ega bo'lishi;
- ✓ Mehnat va bandlik sotsiologiyasi fani asosini, dolzarb muammolarini bilishi; sotsial muammolar va jarayonlarni mustaqil taxlil qila olish; bozor munosabatlari sharoitida mehnat muammolarini to'la-to'kis yechib berish va uning istiqbollarini belgilash; zamonaviy ilmiy asoslarda ulardan xayotiy va kasbiy faoliyatida foydalana olishni bilishi; ushbu yo'nalishi bo'yicha raqobatbardosh umumkasbiy tayyorgarlikka ega bo'lishi; ma'lumotlarni yig'ish, saqlash, ishlov berish va foydalanish usullariga ega bo'lish; o'z kasbiy faoliyatida asoslangan mustaqil qarorlarni qabul qilish ko'nikmalariga ega bo'lishi;
 - ✓ Talaba mustaqil ravishda yangi bilimlarni yaratish, o'z-o'zini takomillashtirish va ilmiy asosda o'z mehnatini tashkil qilishni bilishi; bandlik asosini, dolzarb muammolarini bilishi; sotsial muammolar va jarayonlarni mustaqil taxlil qila olish; respublikada bandlik muammolarini chuqur ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlar sharoitida ko'rib chiqish; mamlakatda uzoq muddatli davrga mo'ljallangan demofafik jarayonlarning istiqbollarini o'rganish, sog'lom turmush tarzini yuritish zaruriyatida ilmiy tasavvurga va ishonchga jismoniy takomillashuvi malakasiga ega bo'lishi kerak.

VI. TA'LIM TEXNOLOGIYALARI VA METODLARI

- ✓ ma'ruzalar;
- ✓ interfaol keys-stadilar;
- ✓ seminarlar (mantiqiy fikrlash, tezkor savol-javoblar);
- ✓ guruhlarda ishlash;
- ✓ individual loyihalar
- ✓ jamoa bo'lib ishlash va himoya qilish uchun loyihalar

VII. KREDITLARNI OLISH UCHUN TALABLAR

Fanga ajratilgan kreditlar talabalarga har bir semestr bo'yicha nazorat turlaridan ijobiy natijalarga erishilgan taqdirda taqdim etiladi.

Fan bo'yicha talabalar bilimni baholashda oraliq (ON) va yakuniy (YaN) nazorat turlari qo'llaniladi. Nazorat turlari bo'yicha baholash: 5 – “a'lo”, 4 – “yaxshi”, 3 – “qoniqarli”, 2 – “qoniqarsiz” baho mezonlarida amalga oshiriladi.

Oraliq nazorat har semestrda bir marta yozma ish shaklida o'tkaziladi.

Talabalar semestrlar davomida fanga ajratilgan amaliy (seminar) mashg'ulotlarda muntazam, har bir mavzu bo'yicha baholanib boriladi va o'rtachalanadi. Bunda talabaning amaliy (seminar) mashg'ulot hamda mustaqil ta'lim topshiriqlarini o'z vaqtida, to'laqonli bajarganligi, mashg'ulotlardagi faolligi inobatga olinadi.

Shuningdek, amaliy (seminar) mashg'ulot va mustaqil ta'lim topshiriqlari bo'yicha olgan baholari oraliq nazorat turi bo'yicha baholashda inobatga olinadi. Bunda har bir oraliq nazorat turi davrida olingan baholar o'rtachasi oraliq nazorat turidan olingan baho bilan **qayta o'rtachalanadi**.

O'tkazilgan oraliq nazoratlardan olingan baho **oraliq nazorat natijasi** sifatida qaydnomaga rasmiylashtiriladi.

Yakuniy nazorat turi semestrlar yakunida tasdiqlangan grafik bo'yicha yozma ish shaklida o'tkaziladi.

Oraliq (ON) va yakuniy (YaN) nazorat turlarida:

Talaba mustaqil xulosa va qaror qabul qiladi, ijodiy fikrlay oladi, mustaqil mushohada yuritadi, olgan bilimni amalda qo'llay oladi, fanning (mavzuning) mohiyatini tushunadi, biladi, ifodalay oladi, aytib beradi hamda fan (mavzu) bo'yicha tasavvurga ega deb topilganda – **5 (a'lo) baho**;

Talaba mustaqil mushohada yuritadi, olgan bilimni amalda qo'llay oladi, fanning (mavzuning) mohiyatini tushunadi, biladi, ifodalay oladi, aytib beradi hamda fan (mavzu) bo'yicha tasavvurga ega deb topilganda – **4 (yaxshi) baho**;

Talaba olgan bilimni amalda qo'llay oladi, fanning (mavzuning) mohiyatini tushunadi, biladi, ifodalay oladi, aytib beradi hamda fan (mavzu) bo'yicha tasavvurga ega deb topilganda – **3 (qoniqarli) baho**;

Talaba fan dasturini o'zlashtirmagan, fanning (mavzuning) mohiyatini tushunmaydi hamda fan (mavzu) bo'yicha tasavvurga ega emas, deb topilganda – **2 (qoniqarsiz) baho** bilan baholanadi.

ASOSIY VA QO'SHIMCHA O'QUV ADABIYOTLAR HAMDA AXBOROT MANBALARI

ASOSIY ADABIYOTLAR:

12. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. "Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy-mehnat munosabatlari" (Darslik) - Toshkent: TDIU, 2011. - 692 b.
13. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. Darslik. – Toshkent: «Fan va texnologiya», 2012. - 388 b.
14. O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha xarakteristik strategiyasi. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoni. O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari to'plami, 2017-yil. 6-son,70-modda.
15. "O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 8-oktabr "O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish kotsepsiyasini tasdiklash to'krisida"gi PF-5847-son Farmoni.

QO'SHIMCHA ADABIYOTLAR:

16. Abulqosimov X.P. Shakllanayotgan bozor iqtisodiyotida inson omili va uni faollashtirish yo'llari. –Toshkent: Moliya, 2005. –79 b.
17. Адамчук А. Экономика и социология. Учебник. - М., 2007.
18. Mahmudov E.X., Isoqov M. Korxonalar iqtisodiyoti. O'quv qo'llanma. – Toshkent: TDIU, 2006.
19. Nicole Woolsey Biggart. Readings in Economic Sociology. Blackwell Publishers Inc.350 Main Street Malden, Massachusetts 02148. USA© Blackwell Publishers Ltd 2002.
20. Nature and scope of sociologist of work. Industrial Society McGraw Hill, New Delhi. Schneider EV 2003

AXBOROT MANBALARI

4. <https://new.tdpu.uz/>
5. <https://lex.uz/>
6. <http://e-library.namdu.uz/>
7. www.ziyouz.com

Namangan davlat universiteti tomonidan ishlab chiqilgan va tasdiqlangan:

"Ijtimoiy fanlar" kafedrasining 2024-yil, _____dagi ____-sonli majlisida muhokama qilingan va tasdiqqa tavsiya etilgan.

Ijtimoiy fanlar fakulteti kengashining 2024-yil, _____dagi ____-sonli majlisida ma'qullangan va tasdiqqa tavsiya etilgan.

Namangan davlat universiteti kengashining 2024-yil, 7-iyuldagi 12-sonli majlisida muhokama qilingan va tasdiqlangan.

Fan/modul uchun mas'ul:

S.Z. Qozoqov - Namangan davlat universiteti "Ijtimoiy fanlar" kafedrasida katta o'qituvchisi

Taqrizchilar:

Q.O. Mahkamov – NamDU "Ijtimoiy fanlar" kafedrasida dotsenti, Sotsiologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD).

A.X. Abdulazizov – NamDU "Ijtimoiy fanlar" kafedrasida dotsenti, Sotsiologiya fanlari nomzodi.

NamDU o'quv uslubiy boshqarma boshlig'i
Ijtimoiy fanlar fakulteti dekani v.v.b.
Ijtimoiy fanlar kafedrasida mudiri
Tuzuvchi

X. Mirzaaxmedov
B. Mallabayev
Q. Maxkamov
S. Qozoqov

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

NAMANGAN DAVLAT UNIVERSITETI

“Ijtimoiy fanlar” kafedrasi

“MEHNAT VA BANDLIK SOTSIOLOGIYASI” FANIDAN

TEST SAVOLLARI

MEHNAT VA BANDLIK SOTSILOGIYASI FANIDAN TEST SAVOLLARI.

| |
|---|
| Mehnat bu-... |
| *Insonlarning moddiy va ma'naviy boyliklar yaratishga yo'naltirilgan faoliyati |
| Insonning biror ish bilan bandligi |
| Madaniy faoliyat |
| Yashash tarzi |
| Mehnat jarayoni deganda nimani tushunasiz? |
| *Energiyalarning sarflanishi, ishchilarning o'zaro ta'siri va aloqalari. |
| Guruhiy aloqa. |
| Insonlararo munosabat |
| Insonlarning moddiy va madaniy boyliklarining yaratilishidagi faoliyati. |
| Ijtimoiy mehnat munosabatlari nima? |
| *Insonning o'z jismoniy va ma'naviy kuchlarini eng ko'p darajada namoyon qilishga, o'z bilim va tajribasi qobiliyatlaridan muayyan miqdoriy va sifat natijalariga erishish uchun foydalanishga intilishi. |
| Kishilarning kasb mahorati. |
| Kishilarning jismoniy imkoniyatlarining rivojlanish darajasi. |
| Mehnat tomonidan ham, xodim tomonidan ham ijtimoiy ishlab chiqarishda qatnashish. |
| Mehnat sotsiologiyasining ta'rifi to'g'ri ko'rsatilgan qatorni toping? |
| *Rahbar va yollanma xodimlarning mehnat jarayonida yuzaga keladigan iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarini ifoda etadigan fan. |
| Xodimlarning ijtimoiy o'zgartiruvchi faoliyatining mezonidir. |
| Mehnat sharoitidagi ijtimoiy nazoratdir. |
| Mehnat xulqini yo'lga qo'yuvchi munosabat. |
| Mehnat sotsiologiyasi predmeti nima? |
| *Ijtimoiy mehnat munosabatlarining tuzilishi va mexanizmi, mehnat sharoitidagi ijtimoiy jarayonlar va hodisalar hisoblanadi. |
| Ishchilarning chiniqishi, malaka oshirishlaridagi faoliyat. |
| Mehnat sharoitidagi ijtimoiy jarayonlar. |
| Kishilarning ehtiyojini qondirish uchun mo'ljallangan moddiy va ma'naviy |
| Mehnat sotsiologiyasi maqsadi to'g'ri ko'satilgan qatorni aniqlang? |
| *Ijtimoiy hodisalar va jarayonlarning tartibga solish, boshqarishni to'g'ri yo'lga qo'yish, qulay bo'lgan ijtimoiy hodisa va jarayonlarning yaratishga yo'naltirilgan. |
| Bu kuzatishlar, ijtimoiy hodisalar va jarayonlarning tartibsizligiga yo'naltirilgan. |
| Boshqarishning yo'lga qo'yilishiga qaratilgan. |
| Faqat boshqarishni yo'lga qo'yilishiga qaratilgan. |
| Mehnat sotsiologiyasi vazifalari to'g'ri ko'rsatilgan qatorni aniqlang? |
| 1. Jamiyatning mehnatga oid tashkilotlarining ijtimoiy tuzilishini o'rganish va optimallashtirish |
| 2. Mehnat bozorining eng qulay va maqsadga muvofiq mehnat resurslari tahlilining harakatchanligi. |
| 3. Zamonaviy ishchilarning mehnatga oid eng munosib imkoniyatlarini amalga oshirish yo'llarini qidirish. |
| 4. Eng qulay birlashgan axloqiy va moddiy rag'batlantirishlar hamda mehnat munosabatlarini bozor sharoitlarida takomillashtirish. |
| 5. Ijtimoiy nazoratni, mehnat sharoitida hamma qabul qilgan axloqiy usullarni va me'yorlarni kuchaytirish. |
| 6. Mehnat konfliktlari o'lchov tizimlarining sabablarini o'rganish, ishlab chiqarishga ruxsat berish va ogohlantirish. |
| 7. Ishchilarni jamiyatda va mehnat tashkilotlarida himoya qiladigan ijtimoiy kafolatlar tizimini yaratish. |

| |
|--|
| *1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 |
| 2, 4, 6. |
| 3, 4, 5. |
| 1, 2, 3 |
| 4, 5, 7. |
| Mehnat tashkiloti nima? |
| *Ma'lum bir xizmat ko'rsatish yoki mahsulot ishlab chiqarish yo'lida, tashkilotning maqsadga erishishida yagona reja asosida faoliyat olib boruvchi tashkiliy mustahkam odamlar majmuasidir. |
| Mahsulot ishlab chiqarish yo'lidagi odamlar harakati; |
| Tashkilotlarning maqsadga erishishida yagona reja asosida faoliyat olib borishi; |
| Xizmat ko'rsatish yoki mahsulot ishlab chiqarish yo'lidagi faoliyat. |
| Mehnat sotsiologiyasi sotsiologiya ixtisosligiga oid qaysi fanlar bilan bog'liq? |
| *Kasb-xunar sotsiologiyasi, tashkilotlar sotsiologiyasi, shahar sotsiologiyasi, sanoat sotsiologiyasi, agrar sotsiologiyasi, boshqaruv sotsiologiyasi, yosh guruhlar sotsiologiyasi, ish o'rnlari sotsiologiyasi, iqtisod sotsiologiyasi, zavod sotsiologiyasi, ta'lim sotsiologiyasi fanlari bilan bog'liq. |
| SHahar sotsiologiyasi, siyosiy sotsiologiyasi, tarix. |
| Boshqaruv sotsiologiyasi, yosh guruhlar sotsiologiyasi, falsafa. |
| Iqtisod sotsiologiyasi, zavod sotsiologiyasi, etnografiya, etika. |
| Mehnat sotsiologiyasi mehnat haqidagi qaysi fan sohalari bilan o'zaro bog'liq? |
| *Mehnat iqtisodi, mehnat fiziologiyasi, mehnat psixologiyasi bilan. |
| Tarix, arxeologiya, falsafa. |
| Iqtisod, matematika, fizika. |
| Biologiya, ekologiya. |
| Tashkilot tushunchasi qaysi qatorda to'g'ri ko'rsatilgan? |
| *Faoliyati umumiy maqsadlarga erishish uchun yo'naltirilgan odamlar guruhidir; |
| Faqat bir mehnat jamoasidagi xodimlarning maqsadlariga yo'naltirilgan faoliyati; |
| SHaxs va jamiyat ehtiyojlarini qondirish uchun yo'naltirilgan faoliyat; |
| Bir inson faoliyatiga yo'naltirilgan xatti-harakat; |
| Mehnat tashkiloti nechta mezonlar bo'yicha farqlanadi? |
| *2 ta |
| 5 ta |
| 10 ta |
| 4 ta |
| Mehnat tashkiloti qaysi mezonlar bo'yicha farqlanadi? |
| *SHaxsiy mulkchilik shakli va ish faoliyati sohasi bo'yicha; |
| Davlat mulkchilik shakli va shaxsiy mulkchilik shakli bo'yicha. |
| CHet el mulkchiligi va ish sohasi bo'yicha. |
| Farqlanmaydi. |
| Mehnat muhiti tushunchasi qaysi qatorda to'g'ri ko'rsatilgan? |
| *Mehnat vositalari, mehnat jarayonida qatnashuvchi mehnat sharoitlari va har bir shaxsning o'zaro munosabatlarini tushunamiz. |
| Inson mehnatini tushunamiz. |
| Mehnat sharoitidagi xodimlarning o'zaro munosabatini tushunamiz |
| Faqat jamoaning mehnatini tushunmiz. |
| Mehnat vositalariga nimalar kiradi? |
| *Mashinalar, uskunalar, jihozlash asboblari, moslashtirish, ishlab chiqarish binolari, transportlar kiradi. |
| Ishlab chiqarish binolari. |
| Uskunalar, tayyor mahsulotlar kiradi. |

| |
|--|
| Uy-joy binolari kiradi. |
| Ijtimoiy mehnat muhiti - bu ... |
| *Kishilarning mehnat faoliyati jarayonidagi munosabati. |
| Jamoa, tashkilotdagi kishilarning mehnat buyumlarini ishlab chiqarishi. |
| Kishilarning mehnat faoliyatidagi xulq-atvori. |
| Kishilarning mehnat faoligidagi konflikt jarayonlar. |
| Mehnat tashkilotining ijtimoiy strukturasi deganda nimani tushunasiz? |
| *Har xil ijtimoiy guruhlar tarkibi va birikmalari tushuniladi. |
| Bir ijtimoiy guruh. |
| Bilim darajasi. |
| Faqat ijtimoiy guruhning kasbi bilan belgilanadi. |
| Mehnat tashkilotidagi turli xil ijtimoiy strukturalar qatorini to'g'ri ko'rsating? |
| *Ishlab chiqarish, xizmat, kasb ixtisosi malakasi, milliy, ijtimoiy, psixologik. |
| Xizmat, milliy, ijtimoiy, mahorat. |
| Kasb ixtisosi malakasi, psixologik, mehnatdagi nizolar. |
| Ijtimoiy munosabat |
| Ijtimoiy tashkilot tuzilishi to'g'ri ko'rsatilgan javobni toping? |
| *Ijtimoiy guruhlar va ular o'rtasidagi munosabatlar sistemasini tashkil qiladi; |
| Faqat bir guruh va uning tizimi; |
| Ijtimoiy guruhlar va moddiy ishlab chiqarish. |
| Ishlab chiqarish va ular o'rtasidagi munosabatlar tizimi; |
| Ijtimoiy tashkilotning asosiy ko'rsatkichlari to'g'ri ko'rsatilgan qatorni toping? |
| *Mahsulot ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish, boshqaruv tizimining mavjudligi, ishchilar guruhi o'rtasida vazifalarni taqsimlanishi (huquq va burchlar). |
| Mehnat sifati. |
| Ishchining ish haqi. |
| Mehnat unumdorligi. |
| Ijtimoiy mehnat tashkilotining oldiga qanday vazifalari qo'yiladigan? |
| *Ishlab chiqarishning iqtisodiy natijasini oshirish, jamoaning yoki ishchining shaxs sifatida ijtimoiy o'sishini ta'minlash. |
| Ijtimoiy – psixologik |
| Kasb- hunar malakasini oshirish |
| Boshqaruvchilik qobiliyatini oshirish |
| Tashkilotning tashqi tuzilishi qaysi qatorda to'g'ri ko'rsatilgan. |
| *Mehnat jamoasi ijtimoiy tashkilotning ishlab chiqarishga oid va oid bo'lmagan turi, ijtimoiy munosabatlar va aloqalar, ijtimoiy jarayonlar va hodisalar. |
| Ish vaqti. |
| Jamoa tarkibi. |
| Mehnat jamoasi ijtimoiy tashkilotning ishlab chiqarishga oid turi. |
| Tashkilotning shaklanishi va rivojlanishi jarayonlari shartlari qaysi qatorda to'g'ri ko'rsatilgan. |
| *Kadrlar ehtiyoji, kadrlarni tanlash va joy -joyiga qo'yish, tashkilotdagi jamoani mustahkamlash. |
| Ijtimoiy munosabatlar, kadrlarning saviyasi |
| Kasb-hunar tanlash |
| Boshqarishni mustahkamlash |
| Mehnat jamoasi a'zolarining hayoti va mehnat sharoitlarining o'zgarish jarayonlariga qo'yidagilardan qaysilari kiradi? |
| 1. Mehnat potensialining qo'llanilishi. 2. Birinchi darajadagi hayotiy talablarni qondirish. 3. Unumli ijtimoiy infrastrukturasi o'sishi. 4. Ijtimoiy - maishiy infrastrukturaning rivojlanishi. 5. Ruhiy - ma'naviy ehtiyojlarning qondirilishi. 6. Mehnat va fuqarolik |

| |
|--|
| huquqlarining qondirilishi. 7. Mehnatkashlarning mehnat - jamoa ishlarini boshqaruvdagi ishtiroki. |
| *1, 2, 3, 4, 5, 6, 7. |
| 1, 4, 7 |
| 1, 2, 3. |
| 5, 6, 7. |
| Mehnat tashkilotlarida kishilarning ijtimoiy sifatlarini o'sishi va harakatining shakllanishi jarayonlari quyidagi qanday asosiy guruhlarga ajraladi. |
| 1. Talab tizimidagi o'zgarishlar va ishchilarni to'g'ri yo'naltirish. 2. Mehnat tashkilotida tartib-intizom holatining o'sishi va huquq targ'iboti. 3. Ijtimoiy mehnat va boshqa turdagi faoliyat yo'nalishining darajasini o'zgartirish. 4. Ishchilarni madaniy rivojlanish darajasini va ta'limiy tayyorgarlikni o'zgarishi. 5. Ishchilarning ijodiy faoliyatini va tayyorgarligini o'stirish. |
| *1, 2, 3, 4, 5. |
| 2, 3, 4. |
| 2, 4, 5 |
| 1, 3, 4, 5 |
| Mehnat tashkilotlarining bozor sharoitida ijtimoiy tadqiqot muammolarining o'ziga xos xususiyatlari necha bosqichdan iborat? |
| *5 ta |
| 2 ta |
| 3 ta |
| 4ta |
| Mehnat tashkilotlarining bozor sharoitida ijtimoiy tadqiqot muammolarining o'ziga xos xususiyatlari qaysilar? |
| *Tadqiqotga tayyorlanish, qayta ishlab chiqilishi kerak bo'lgan ma'lumotlar, birinchi axbotlarni yig'ish, qayta ishlangan ma'lumotlarni tahlil qilish, yig'ilgan axborotni qayta tayyorlashga yig'ish va qayta tayyorlash, tadqiqotlar natijasi bo'yicha xulosa va tavsiyanomalar tayyorlash; Tadqiqotga tayyorlanish, birinchi axbotlarni yig'ish. |
| Qayta ishlangan ma'lumotlarni tahlil qilish, tadqiqotlar natijasi bo'yicha xulosa va tavsiyanomalar tayyorlash. |
| Tadqiqotni o'tkazish. |
| Mehnat tashkilotlarida axborot yig'ishda qanday sotsiologik metodlardan foydalaniladi? |
| *Barcha metodlardan foydalaniladi. |
| So'rov |
| Kuzatish |
| Hujjatlar tahlili |
| Mehnat motivi - ... |
| *SHaxs, ijtimoiy guruh va muayyan ehtiyojlarini qondirish istagida birlashgan kishilar uyushmasini faollikka va mehnat qilishiga undashdir. |
| SHaxs o'zining ehtiyojlarini qondirish istagida mehnat qilishiga undashidir. |
| SHaxs o'zining ehtiyojlarini qondirish istagidagi mehnat faolligi. |
| Mehnat tashkilotidagi birlashgan kishilar uyushmasi. |
| Ehtiyoj tushunchasi qaysi qatorda to'g'ri ko'rsatilgan? |
| *Ehtiyoj - bu shaxsning yashashi va o'zini o'zi saqlashi uchun zarur bo'ladigan vosita va shart-sharoitlarni yaratish to'g'risida g'amxo'rlik qilishi, yashash muhiti bilan barqaror muvozanatni saqlashga intilishdir: |
| Ehtiyoj - bu shaxsning yashashi uchun zarur bo'ladigan oziq - ovqat hisoblanadi. |
| Ehtiyoj - bu kishilarning mehnat jamoalaridagi shart-sharoitlarni yaratish va saqlashga intilishdir. |
| Ehtiyoj - bu shaxsning oilasida yashashi uchun shart-sharoitlarni yaratish to'g'risida g'amxo'rlik qilishidir. |
| Amerikalik psixolog A.N. Maslouning ehtiyojlar ierarxiyasi to'g'ri ko'rsatigan qatorni |

| |
|---|
| ko'rsating? |
| *Fiziologik va jinsiy ehtiyojlari, ekzistensial ehtiyojlar, ijtimoiy ehtiyojlar, o'z-o'zining hurmat qilinishi, obro'-e'tiborli bo'lishiga ehtiyoj, shaxsiy, ma'naviy ehtiyojlar. |
| Axloqiy, ma'naviy va ma'rifiy ehtiyojlar. |
| Oziq -ovqatga, takror ko'payishga, kiyim kechakka bo'lgan ehtiyojlar. |
| O'z ustida ishlashga, kitob o'qishga ehtiyoj. |
| O'z-o'zini hurmat qilish va qaror toptirishga bo'lgan ehtiyojlar qaysilar? |
| *O'zi haqidagi ijobiy fikr tufayli nazorat va mehnat haqi olishdan qat'iy nazar halol mehnat faoliyati bilan shug'ullanish hamda obro' e'tibor, o'ziga nisbatan boshqalarning ijobiy munosabatda bo'lishi tufayli mehnatda yuqori miqdor va sifat ko'rsatkichlariga erishish; |
| Halol mehnat faoliyati. |
| O'zini namoyon qila olish. |
| Hamma bilan birdek bo'lishga istak. |
| Mehnat faoliyati deganda nimani tushunasiz? |
| *Insonni biror mehnat turi bilan band bo'lishi. |
| Ishsiz qolish. |
| Bo'sh vaqt. |
| Mehnat bozori. |
| Mehnat sotsiologiyasida qiziqish tushunchasi - bu ... |
| *Anglab etilgan ehtiyojlarning aniq ifodasi |
| Mehnat vositalariga erishishga qaratilgan harakat |
| Anglab etilgan tasavvurlar |
| Ongning o'ziga xos faolligi |
| Rag'batlantirish jarayonidagi qadriyatlar - bu... |
| *Sub'ekt, jamiyat, sinf, ijtimoiy guruhning hayoti va ishning asosiy, eng muhim maqsadlari to'g'risidagi, shuningdek ana shu maqsadlarga erishishning asosiy vositalari haqidagi tasavvuridir. |
| Ijtimoiy hodisa va jarayonlar |
| Jamiyat ehtiyoj va manfaatlari |
| Ishchining maqsadlarga erishishning asosiy vositalari haqidagi tasavvuri. |
| Mehnat motivi funksiyalari qaysi qatorda to'g'ri ko'rsatilgan? |
| *Ma'no hosil qiluvchi, vositali va yo'naltiruvchi funksiyalar. |
| Mehnat huquqi, innovatsion. |
| Axloqiy, madaniy. |
| Jamoaviy, tashkiliy. |
| Ijtimoiy xulq-atvor deganda nimani tushunasiz? |
| *SHaxslarning sub'ektiv ta'riflari va xatti - harakatlari, inson faolligining sub'ektiv omili. |
| Ehtiyojlar , jismoniy. |
| Maqsadlar, qadriyatlar, rag'batlantirishlar; |
| Sabablar, ijtimoiy, ijodiy - estetik; |
| Industrial so'zining lug'aviy ma'nosi nima? |
| *Serharakatlilik, tirishqoqlik; |
| Maqsad; |
| Vosita; |
| Sabab |
| Industrial sotsiologiyaning nazariy - metodologik poydevori asoschisi kim? |
| *F.U. Teylor; |
| O.Kont; |
| G. Spenser; |
| T. Parsons. |
| Industrial sotsiologiyaning predmeti nima? |

| |
|--|
| *Mehnat adaptatsiyasi va mehnat konfliktining tabiati, ishlab chiqarish faoliyatidagi rag'batlar va sharoitlar, mehnat texnologiyasi va iqtisodi |
| Mehnat sohasidagi rag'batlar. |
| Mehnat jarayoni. |
| Ishlab chiqarish vositaoari. |
| Industrial sotsiologiya - g'arb sotsiologiyasining muhim yo'nalishi sifatida qachondan boshlab shakllandi? |
| *XX asrning 20-30 yillari; |
| XVII asr oxirlari; |
| XV asrning 30-40 yillari; |
| XX asr 80 - 90 yillari. |
| Industrial sotsiologiyaning yirik iste'molchisi bu - ... |
| *davlat |
| Jamoa. |
| Ijtimoiy guruh. |
| Ijtimoiy qatlam. |
| Industrial ishlab chiqarishdagi ijtimoiy munosabatlar haqidagi sistematik tadqiqotlar kim tomonidan boshlab berildi? |
| *E. Meyo; |
| V. Pareto; |
| E. Dyurkgeym; |
| B. Malinovskiy; |
| Industrial sotsiologiyaning maqsadi bu - ... |
| *Dunyoda industrial ishlab chiqishni joriy etish, ishchilar va ish beruvchilar o'rtasidagi konflikt holatlarini tugatish, jamoat ishlab chiqarish tashkilotlarini modernizatsiyalashtirish; |
| Mehnat jarayonini o'rganish. |
| Ijtimoiy hodisalar. |
| Baxtsiz hodisalar. |
| Ilmiy menedjmentdagi klassik maktab asoschilari kimlar? |
| *F.Teylor, J. Muni, L. Alin, A. Fayol, L.F. Urvik, M. Follit, R. SHelton; |
| O. Kont, V. Pareto, E. Dyurkgeym, J. Russo |
| E.Dyurkgeym, P.Sorokin, Aristotel |
| G. Spenser, A. Fayol, Beruniy |
| F. Teylorning «Iqtisodiy odam» konsepsiyasining asosiy kamchiligi nimadan iborat edi? |
| *Ishchini belgilangan ko'rsatmalar asosida mehnat faoliyatida avtomatik bajaruvchi sifatida qaraganligida; |
| Olingan ma'lumotlarni to'g'ri tahlil etmaganligida; |
| Minimal vaqtni belgilashda; |
| Kuzatish metodini qo'llaganligida. |
| Teylorning tizimli prinsiplari qaysi qatorda to'g'ri ko'rsatilgan? |
| *Ishlab chiqarishdagi qo'pol amaliy metodlarni ilmiy metodga almashtirish; Ishchilarni maxsus mashqlar yordamida professionalligini sinchiklab tanlash; Boshqaruvchilarning ishchilar bilan ishlab chiqarishdagi hamkorligi. |
| O'zaro hamjihatlikni kuchaytirish. |
| Mehnatning xarakterini ko'rsatish. |

| |
|--|
| Mehnat rag'batlantirish. |
| «Iqtisodiy odam» konsepsiyasining asoschisi kim? |
| *F.Teylor |
| O. Kont |
| M. Veber |
| R. Shelton |
| «Inson munosabatlari» nazariyasi asoschisi kimlar? |
| *E. Meyo |
| J. Muni |
| O.Kont |
| V.Pareto |
| Epton Meyo o'z tadqiqotlarini qachon va qaysi mehnat tashkilotida o'tkazgan va u sotsiologiyada qanday nomini oldi? |
| *1927 yildan 1932 yilgacha Xotorn shahridagi elektrokabel zavodida tadqiqot o'tkazdi va bu tadqiqot «Xotorn eksperimentlari» nomini oldi. |
| 1950 -1964 yillarda CHikagodagi metallurgiya zavodida tadqiqot o'tkazdi va u sotsiologiyada «Iqtisodiy o'sish » nomini oldi. |
| 1920-1940 yillarda AQSHdagi aviatsiya zavodida tadqiqot o'tkazdi va u sotsiologiyada «Ijtimoiy institutlar » nomini oldi. |
| 1915-1919 yillarda Kolumbiya shtatidagi sanoat ishlab chiqarish karxonasida tadqiqot o'tkazdi va u sotsiologiyada «Kolumbiya eksperimentlari» nomini oldi. |
| Hozirgi vaqtda mehnat sohasidagi konfliktlarni o'rganuvchi fan qanday nomlanadi? |
| *Konfliktologiya |
| Aksiologiya |
| Konsensus |
| Gnoseologiya |
| Mehnat sohasidagi nizolar deganda nimani tushunasiz? |
| *SHaxslar va xodimlar guruhlarini o'rtasidagi bevosita ijtimoiy to'qnashuvlar xususiyatiga ega bo'lgan tashkiliy mehnat munosabatlari ziddiyatlaridir. |
| O'zaro kelishuv |
| Kishilarning bir-biri bilan aloqadorliklari. |
| Insonlarning mehnat faoliyati. |
| Mehnat sohasidagi nizolar belgilarining namoyon bo'lish xususiyatiga ko'ra qanday turlarga bo'linadi? |
| *Ochiq va yopiq turdagi nizolarga |
| Katta va kichik nizolarga |
| Parallel yoki vertical |
| Hech qanday turga bo'linmaydi. |
| Mehnat sohasidagi nizolarning ijobiy funksiyalari qaysilar? |
| *Axborot funksiyasi, ijtimoiylashuv funksiyasi, innovatsion funksiyalar |
| Salbiy yoki ijobiy |
| Bevosita va bilvosita |
| Taxliliy va qiyosiy |
| Mehnat sohasidagi nizolarning sabablarini ular asosida yotgan ziddiyatlar tiplaridan kelib chiqib uning ko'rinishlari nechaga bo'linadi? |
| *10 ta bo'lib har birini ma'nosi bor; |
| 5 ta |
| 1 ta |
| 2 ta |

| |
|--|
| Mehnat nizolarini hal qilish nima? |
| *Ularning sabablari va oqibatlariga barxam beradigan jarayon yoki aniq maqsadga qaratilgan faoliyat; |
| Katalizatorlik jarayoni; |
| Mehnatga haq to'lashni oshirish; |
| Mehnat unumdorligini oshirish. |
| Mehnat sohasidagi nizolarning ob'ektiv tomonini hal qilish osonmi yoki sub'ektivsinimi? |
| *Ob'ektiv tomonini; |
| Sub'ektiv tomonini; |
| Ikkalasi ham; |
| Ikkalasi ham noto'g'ri. |
| Mehnat nizolarini hal qilishning aniq andozalari nechta? |
| *4 ta |
| 1 ta |
| 2 ta |
| 3 ta |
| Mehnat nizolarini hal qilishning qanday turlari mavjud? |
| *Alohida, umumtashkiliy, mustaqil, ommaviy, ma'muriy kabilar; |
| umumiy va xususiy; |
| bevosita va bilvosita; |
| Ochiq va yopiq. |
| Mehnat nizolarini hal etishning qanday shakllari mavjud? |
| *Qayta tashkil etish axborot shakli, o'zgartirish shakli, chalg'itish, uzoqlashtirish, e'tibor bermaslik; |
| Nizoning keskin tus olishi; |
| O'z xoliga tashlab qo'yish; |
| Barataraf etish. |
| Ijtimoiy himoya qilish konsepsiyasi qachon va qaerda yuzaga kelgan? |
| *XIX asr oxiri va XX asr boshlarida AQSHda. |
| XV asrda Xitoyda. |
| XVI asrda Hindistonda. |
| XVIII asrda Buyuk Britaniyada. |
| Aholini ijtimoiy himoya qilish tizimi nimalardan iborat? |
| *Qonunchilik, ijtimoiy - iqtisodiy va axloqiy psixologik kafolatlar. |
| Daromad va harajatlar. |
| Kuchli ijtimoiy siyosat. |
| Axloqiy psixologik kafolatlar. |
| Aholini ijtimoiy himoyalash nima? |
| *Aholiga davlat tomonidan yashash uchun barcha shart-sharoitlarni yaratishga maqsadli yo'naltirilgan kafolati. |
| Aholi tinchligini ta'minlash. |
| Aholini ilmi bo'lishini ta'minlash. |
| Aholining ehtiyoji. |
| Amalga oshirishiga ko'ra ijtimoiy siyosat qanday turlarga bo'linadi? |
| *Aktiv va passiv turlarga bo'linadi. |
| Bilvosita va bevosita |
| Keng va tor doiradagi ijtimoiy siyosat |
| Hech bir turga bo'linmaydi. |
| Aktiv siyosat deganda nimani tushinasiz? |
| *Tashabbus ko'rsatish, nafaqaxo'rlar, fxriylar, bolalar, ishlochlarni davlat tomonidan qo'llash. |
| E'tiborni asosan ishlab chiqarishga qaratish. |

| |
|--|
| Davlatda qonun ustuvorligi. |
| Kuchli ijtimoiy himoya. |
| Ijtimoiy siyosatda yo‘nalishlarni sanab bering. |
| *Aholini ijtimoiy ta‘minlash va davlat ijtimoiy kafolatlari. |
| Davlat manfaati. |
| Evolyusion yoki revolyusion. |
| Qonun ustuvorligi. |
| Ijtimoiy ta‘minot qanday shakllarda amalga oshiriladi? |
| *Davlat ijtimoiy sug‘urtasi, respublika byudjeti mablag‘lari, mahalliy byudjet mablag‘lari. |
| Jamoat tashkilotlari, xususiy tashkilotlar. |
| Xususiy hamda umumiy. |
| Faqatgina davlat tomonidan. |
| O‘zbekiston davlat siyosatidagi besh tamoyilning qaysi ijtimoiy himoyaga bag‘ishlangan? |
| *To‘rtinchi tamoyil. |
| Beshinchi tamoyil. |
| Ikkinchi tamoyil. |
| Uchinchi tamoyil. |
| O‘zbekistonda onalik va bolalikni himoya qilish fondi qanday nomlanadi? |
| *«Sog‘lom avlod uchun» |
| «Barkamol avlod» |
| «Kamil insonni tarbiyalash» |
| «Sen etim emassan» |
| Nafaqaxo‘rlar necha turga bo‘linadi? |
| *Qarilik, nogironlik, boquvchisini yo‘qotgan. |
| Keksalik. |
| Bolalar internatlariga, nogironlarga. |
| Ishga layoqatsizlik. |
| O‘zbekistonda moddiy yordam ko‘rsatishning vaqtli chegarasi qancha muddatga belgilanadi? |
| *3 oy davomida. |
| 2 oy davomida. |
| 1 oy davomida. |
| 4 oy davomida. |
| Ijtimoiy tadqiqot deb nimaga aytiladi? |
| *Ijtimoiy hodisalar, predmetlar muammolarni o‘rganish ular bo‘yicha ma‘lumot to‘plashga qaratilgan faoliyat. |
| Mehnat sohasidagi tekshirish jarayoni. |
| Mehnat sohasidagi tizimni yo‘lga qo‘yish. |
| Ishni samarali bo‘lishini ta‘minlash. |
| Mehnat sohasidagi tadqiqot muammosi nimadan iborat? |
| *Ijtimoiy ziddiyatlarni hal etish va ularni tartibga solish uchun turmushning biron bir jabhasini o‘rganishga bo‘lgan ehtiyoj. |
| Muammolarni hal etish jarayoni. |
| Aholining takror ko‘payish sabablarini o‘rganadi. |
| Mehnat jamoasidagi nizolarni o‘rganadi. |
| Mehnat sohasini o‘rganishda sotsiologik tadqiqot dasturi o‘z ichiga necha bo‘limni oladi? |
| *7 ta |
| 5 ta |
| 3 ta |
| 2 ta |
| Mehnat sohasidagi sotsiologik tadqiqotlarda ijtimoiy ma‘lumot to‘plashda qanday |

| |
|---|
| usullardan foydalaniladi? |
| *Anketa so‘rovi, intervyu, kuzatuv, hujjatlar taxlili, sotsiometrik kabilar. |
| Kuzatuv. |
| Anketa. |
| Intervyu. |
| Anketa so‘rovida savollar qanday turkumlanadi? |
| *Ochiq, yopiq va yarim yopiq. |
| Ochiq va yopiq. |
| Keng va tor miqyosda. |
| Ajratilgan xolda. |
| Mehnat sohasida sotsiologik tadqiqotlarda nazorat savollari qanday maqsadda qo‘yiladi? |
| *Berilgan javoblar to‘g‘riligini, ma‘lumot ishonchliligini aniqlash maqsadida. |
| Maqsadsiz holda. |
| CHalg‘itish maqsadida. |
| Aniq javoblar olish uchun. |
| Intervyularni turkumlash necha turga bo‘linadi va ular qaysilar? |
| *5 ta, shaxsiy, guruhiy, klinik, telefon va pochta orqali. |
| 2 ta, Pochta va telefon orqali. |
| 1 ta, Og‘zaki. |
| Turkumlanmaydi. |
| Sotsiometrik mezon nima? |
| *Sotsiometrik voqea savoli. |
| Savollar jamlanmasi. |
| Javoblar jamlanmasi. |
| Noto‘g‘ri javoblar mezoni. |
| Ma‘lumot qayd etilgan shakliga qarab hujjatlar qanday bo‘ladi? |
| *YOzma, ikonografik, fonetik. |
| Rasmiy yoki norasmiy. |
| Rasmiy yozma |
| Ikonografik va norasmiy |
| Mehnatga moslashuv bu - |
| *SHaxsning yangi mehnat vaziyatini o‘zlashtirishining ijtimoiy jarayoni bo‘lib, unda shaxs va mehnat muhiti bir-biriga faol ta‘sir ko‘rsatadi va moslashuvchi-moslashtiruvchi tizimlar hisoblanadi. |
| SHaxsning atrof-muhitga moslashish jarayoni. |
| SHaxsning mehnat jarayoniga dastlabki tanishish, ko‘nikish jarayoni. |
| SHaxsning mehnat jamoasidagi foalligi. |
| Mehnatga moslashishning birlamchi va ikkilamchi tuzilishini sanab bering. |
| *Kasbiy moslashuv, ijtimoiy-psixologik moslashuv, ijtimoiy-tashkiliy moslashuv, madaniy-maishiy moslashuv, psixofiziologik moslashuv. |
| Madaniy-maishiy moslashuv. |
| Psixofiziologik moslashuv, ijtimoiy-psixologik moslashuv. |
| Ijtimoiy-tashkiliy moslashuv. |
| Xodim moslashuv jarayonida qanday bosqichlarni boshdan kechiradi? |
| *Tanishish bosqichi, ko‘nikish bosqichi, assimilyasiya bosqichi, birxillashtirish bosqichi. |
| Tanishish bosqichi va ko‘nikish bosqichini. |
| Ko‘nikish bosqichi va assimilyasiya bosqichini. |
| O‘rganish bosqichi va birxillashtirish bosqichini. |
| Mehnatga moslashish jarayoniga ta‘sir etuvchi omillar qaysilar? |
| *Ob‘ektiv va sub‘ektiv. |
| Sub‘ektiv. |

| |
|--|
| Siyosiy. |
| Iqtisodiy. |
| Xodimlarning turli toifalari moslashuvining normal muddati necha yildan iborat? |
| *1 yildan 3 yilgacha. |
| 6 yildan 14 yilgacha. |
| 3 yildan 15 yilgacha. |
| 6 oydan 10 yilgacha. |
| Kasbiy tanlash necha bosqichda amalga oshiriladi? |
| *2 bosqichda |
| 1 bosqichda. |
| 3 bosqichda. |
| 4 bosqichda. |
| Korxonada va tashkilotlarda xodimning o'qishi, ish staji, egallagan kasbiy malakalari va sifatli mehnat qilish natijalaridan manfaatdorlik sifatlariga qarab lavozim va kasblar bo'yicha martabaga ko'tarish tizimi qanday amalga oshiriladi? |
| *Kasbiy martaba, tashkilot ichidagi martaba. |
| Martaba. |
| Tashkilot ichidagi martaba. |
| Martabaga erishish faqat xodimning o'ziga bog'liq. |
| Martaba qanday bosqichlarni o'z ichiga oladi? |
| *dastlabki, qaror topish, xizmatda ko'tarilish, saqlash, yakuniy va pensiya bosqichlari. |
| Kasbiy bosqich. |
| YUqori mansabga ko'tarilish bosqichi. |
| Xurmat e'tiborga sazovor bo'lish bosqichi. |
| Xizmatda ko'tarilish bosqichi xodimning necha yoshlarida qaror topadi? |
| *30 yoshdan 40 yoshgacha. |
| 70 yoshgacha. |
| 40 yoshdan 55 yoshgacha. |
| 55 yoshdan 65 yoshgacha. |
| Dastlabki bosqich xodimning necha yoshlarida qaror topadi? |
| *25 yoshgacha. |
| 30 yoshdan 40 yoshgacha. |
| 40 yoshdan 55 yoshgacha. |
| 55 yoshdan 65 yoshgacha. |
| Qaror topish bosqichi xodimning necha yoshlarida qaror topadi va taxminan necha yil davom etadi? |
| *25 yoshdan 30 yoshgacha, taxminan 5 yil davom etadi. |
| 30 yoshdan 40 yoshgacha, taxminan 2 yil davom etadi. |
| 55 yoshdan 65 yoshgacha, taxminan 4 yil davom etadi. |
| 45 yoshdan 55 yoshgacha, taxminan 3 yil davom etadi. |
| Yakuniy bosqich xodimning necha yoshlarida qaror topadi? |
| *55 yoshdan 65 yoshgacha. |
| 30 yoshdan 40 yoshgacha |
| 45 yoshdan 55 yoshgacha |
| 50 yoshdan yuqori. |
| Dastlabki bosqichda xodim qanday ehtiyojlarini qondiradi? |
| *maktabda o'qish, o'rta va oliy ma'lumot olish, bir qancha ishlarni almashtiradi. |
| Malaka ortishi, xizmatda ko'tariladi. |
| Malakani takomillashtiradi, o'zini namoyon qiladi. |
| Inson pensiya haqida jiddiy o'ylaydi, ishdan ketish tashvishida bo'ladi. |
| Mehnat sotsiologiyasi xodimlarning mehnatga bo'lgan munosabatiga qarab ularning |

| |
|---|
| quyidagi tipologiyasini taklif etadi... |
| *Supernormativ tip, normativ tip, subnormativ tip, normativ bo‘lmagan tip. |
| Normativ tip, normativ bo‘lmagan tip. |
| Supernormativ tip, subnormativ tip. |
| Supernormativ tip, normativ tip. |
| Supernormativ tip guruhiga qanday xodimlar kiradi? |
| *Ishlab chiqarish topshiriqlarini bajaradigan va oshirib ado etadigan, o‘z mehnati jamoasini va o‘zini o‘zi boshqarishda ishtirok etadigan tashabbuskor faol halol xodimlar kiradi. |
| Bu guruh etarli darajada halol bo‘lmagan ayyorlik qilishga intiladigan kishilarni qamrab oladi. |
| Bu guruh etarli darajada halol mehnat qiladigan, qo‘yiladigan talablar va normalarni bajarishga intiladigan xodimlar kiradi. |
| Bu guruh vijdonan ishlamaydigan xodimlarni o‘z ichiga oladi. |
| Normativ tip guruhiga qanday xodimlar kiradi? |
| *Bu guruh etarli darajada halol mehnat qiladigan, qo‘yiladigan talablar va normalarni bajarishga intiladigan xodimlarni o‘z ichiga oladi. |
| Bu guruh vijdonan ishlamaydigan xodimlarni o‘z ichiga oladi. |
| Bu guruh etarli darajada halol bo‘lmagan ayyorlik qilishga intiladigan kishilarni qamrab oladi. |
| Bu guruh to‘liq normalarni bajaradigan, lekin tashabbuskor bo‘lmagan xodimlarni o‘z ichiga oladi. |
| Normativ bo‘lmagan tip guruhiga qanday xodimlar kiradi? |
| *Bu guruh vijdonan ishlamaydigan xodimlarni o‘z ichiga oladi. |
| Bu guruh etarli darajada halol bo‘lmagan ayyorlik qilishga intiladigan kishilarni qamrab oladi. |
| Bu guruh etarli darajada halol mehnat qiladigan, qo‘yiladigan talablar va normalarni bajarishga intiladigan xodimlar kiradi. |
| Bu guruh to‘liq normalarni bajaradigan, lekin tashabbuskor bo‘lmagan xodimlarni o‘z ichiga oladi. |
| Subnormativ tip guruhiga qanday xodimlar kiradi? |
| *Bu guruh etarli darajada halol bo‘lmagan ayyorlik qilishga intiladigan kishilarni qamrab oladi. |
| Bu guruh etarli darajada halol mehnat qiladigan, qo‘yiladigan talablar va normalarni bajarishga intiladigan xodimlar kiradi. |
| Ishlab chiqarish topshiriqlarini bajaradigan va oshirib ado etadigan, o‘z mehnati jamoasini va o‘zini o‘zi boshqarishda ishtirok etadigan tashabbuskor faol halol xodimlar kiradi. |
| Bu guruh vijdonan ishlamaydigan xodimlarni o‘z ichiga oladi. |
| Mehnatdan qoniqish hosil qilish - bu ... |
| *Xodimning mehnat mazmuniga, xarakteri va shart-sharoitlariga qo‘yadigan talablarining muvozanatli holati, bu talablarni oshirish imkoniyatlariga sub’ektiv baho berishdir. |
| Xodimning sog‘lom muhitda mehnat qilishidir. |
| Xodimning o‘z shaxsiy talablarni oshirish imkoniyatlariga ega bo‘lishidir. |
| Xodimning o‘z ish haqini oshirish imkoniyatlariga ega bo‘lishidir. |
| Mehnat tashkilotidagi qoniqarsiz shart-sharoitlar deganda nimani tushunasiz? |
| *Sanitariya-gigiena sharoitlari qanoatlantirmaydi, ish bilan bir xilda ta‘min etishmagan, og‘ir jismoniy ishlar bajariladi, ish haqi kamligi. |
| Ishdagi hamkasblar bilan yaxshi munosabatda bo‘lish, smenaning qulayligi, normalashmagan ish kuni. |
| Xilma-xil ishlar turi, ish bilim, zehn-idrokni talab qiladi, ish haqi yuqoriligi. |
| Ish jismoniy toliqishni talab qilmaydi, ish malaka oshirish imkonini beradi, zamonaviy asbob-uskunalar. |

**O‘ZBEKISTON RES‘UBLIKASI
OLIV TA‘LIM, FAN VA INNOVATSOIN VAZIRLIGI**

NAMANGAN DAVLAT UNIVERSITETI

“Ijtimoiy fanlar” kafedrası

MEHNAT VA BANDLIK SOTSIOLOGIYASI FANIDAN

ORALIQ VA YAKUNIY NAZORAT SAVOLLARI

3-semestr

1- Variant

1. Mehnat sotsiologiyasi fani predmeti.
2. Mehnat sotsiologiyasining strukturasi.
3. Ishchi o‘rinlarini to‘ldirishning sotsial mexanizmlari

2- Variant

1. Mehnat motivatsiyasi.
2. Mehnatning ijtimoiy mohiyati va uning asosiy xarakteristikalarini.
3. Mehnat sotsiologiyasi va iqtisodiy sotsiologiya.

3- Variant

1. Mehnat sotsiologiyasi fani maqsad va vazifalari
2. Mehnat sub’ektlari, ularning vazifalari, xarakteristikalarini.
3. Sotsial texnologiyalar

4- Variant

1. Ish haqi tushunchasi.
2. Mehnat bozori. Bandlik va ishsizlik muammolari.
3. Mehnat nizolari va ish tashlashlar.

5- Variant

1. Bandlik tushunchasi
2. Mehnat xulq-atvori; tarkibi, strukturasi, vazifalari.
3. Tashkilot sotsiologik ob’ekt sifatida.

6- Variant

1. Mehnat unumdorligi
2. Mehnat motivatsiyasi.
3. Mehnat xulq-atvorini sotsial boshqarish.

7- Variant

1. Mulk, xususiylashtirish va inson omili
2. Mehnat jamoasining strukturasi, funksiyasi va turlari.
3. Xodimlarni boshqarish

8- Variant

1. Yollanma mehnatning sotsial mexanizmlari
2. Mehnat jamoasidagi sotsial mobillik.
3. Mehnat jamoasining moslashuv jarayoni.

9- Variant

1. Mehnat jamoasidagi sotsial-psixologik aloqalar.
2. Jamoa tashkilotdagi ahillik.
3. Rag‘batlantirish, uning mohiyati, maqsadi, strukturasi, mohiyati va mehnat doirasida paydo bo‘lishi

10-Variant

1. Mehnatni insonparvarlashtirishning tashkiliy shakllari
2. Tashkilot sotsiologik ob’ekt sifatida.
3. Ishlab chiqarish tashkilotlarida boshqaruv tizimlari.

11- Variant

1. Tashkilotlarda rahbarning roli va vazifalari.
2. Tashkilotlarda rahbarning roli va vazifalari.
3. Mehnat sohasidagi amaliy tadqiqotlarning xususiyati.

12- Variant

1. Sotsial texnologiyalar
2. Tashkilotlarda rahbarning roli va vazifalari.
3. Ishchi o'rinlarini to'ldirishning sotsial mexanizmlari

13- Variant

1. Mehnatni insonparvarlashtirishning tashkiliy shakllari
2. Mehnatni rag'batlantirish va iqtisodiy mehnat xulq – atvori
3. Mehnat sohasidagi amaliy tadqiqotlarning xususiyat

14- Variant

1. Mehnatni insonparvarlashtirishning tashkiliy shakllari
2. Rag'batlantirish, uning mohiyati, maqsadi, strukturasi, mohiyati va mehnat doirasida paydo bo'lishi
3. Mulk, xususiylashtirish va inson omili

15- Variant

1. Ijtimoiy va ijtimoiy-iqtisodiy guruh haqida
2. Aniq ijtimoiy-iqtisodiy guruhlarning tahlili
3. Jamoada ishchilarning mehnatdan qoniqishi

16- Variant

1. Tashkiliy va mehnat munosabatlarining ijtimoiy tahlili
2. Mehnat sotsiologiyasining strukturasi
3. Mehnatni insonparvarlashtirishning tashkiliy shakllari

17- Variant

1. Yollanma mehnatning sotsial mexanizmlari
2. Mehnat bozori va bandlik jamiyatning sotsial strukturasi va iqtisod taraqqiyotidagi roli
3. Mehnat sotsiologiyasining strukturasi

18 - Variant

1. Mehnat sotsiologiyasining strukturasi.
2. Tashkilot sotsiologik ob'ekt sifatida
3. Ishchi o'rinlarini to'ldirishning sotsial mexanizmlari

19- Variant

1. Mehnatning ijtimoiy mohiyati va uning asosiy xarakteristikalar.
2. Mehnat sotsiologiyasi va iqtisodiy sotsiologiya.
3. Tashkilot sotsiologik ob'ekt sifatida

20- Variant

1. Mehnat sub'ektlari, ularning vazifalari, xarakteristikalar.
2. Jamoa tashkilotdagi ahillik.
3. Sotsial texnologiyalar

21- Variant

1. Mehnat bozori.
2. Bandlik va ishsizlik muammolari.
3. Mehnat nizolari va ish tashlashlar.

22- Variant

1. Mehnat xulq-atvori; tarkibi, strukturasi, vazifalari.
2. Jamoa tashkilotdagi ahillik.

3. Tashkilot sotsiologik ob'ekt sifatida.

23- Variant

1. Mehnat motivatsiyasi.
2. Mehnat nizolari
3. Mehnat xulq-atvorini sotsial boshqarish.

24- Variant

1. Mehnat jamoasining strukturasi, funksiyasi va turlari.
2. Ishchi o'rinlarini to'ldirishning sotsial mexanizmlari
3. Xodimlarni boshqarish

25- Variant

1. Mehnat jamoasidagi sotsial mobillik.
2. Mehnat jamoasining moslashuv jarayoni.
3. Mehnat bozori va bandlik jamiyatning sotsial strukturasi va iqtisod taraqqiyotidagi roli

26- Variant

1. Mehnat jamoasidagi sotsial-psixologik aloqalar.
2. Jamoa tashkilotdagi ahillik.
3. Mehnat jamoasining moslashuv jarayoni.

27- Variant

1. Tashkilot sotsiologik ob'ekt sifatida.
2. Mehnat jamoasidagi sotsial mobillik.
3. Ishlab chiqarish tashkilotlarida boshqaruv tizimlari.

28- Variant

1. Tashkilotlarda rahbarning roli va vazifalari.
2. Mehnat sohasidagi amaliy tadqiqotlarning xususiyati.
3. Mehnat jamoasidagi sotsial mobillik.

29- Variant

1. Sotsial texnologiyalar
2. Mulk, xususiylashtirish va inson omili
3. Ishchi o'rinlarini to'ldirishning sotsial mexanizmlari

30- Variant

1. Mehnatni rag'batlantirish va iqtisodiy mehnat xulq – atvori
2. Mehnat sohasidagi amaliy tadqiqotlarning xususiyat.
3. Rag'batlantirish, uning mohiyati, maqsadi, strukturasi, mohiyati va mehnat doirasida paydo bo'lishi

4-semestr

1-variant

1. Mehnat xulq-atvori tushunchasi
2. Mehnat motivatsiyasining mohiyati va uning vazifalari
3. Mehnatga munosabat tushunchasining mazmuni

2-variant

1. Mehnat xulq-atvorining tuzilishi va vazifasi
2. Mehnat motivatsiyasining maqsadi
3. Mehnatdan qoniqish hosil qilish

3-variant

1. M.Veberning "mehnat xulq-atvori" to'g'risidagi qarashlari
2. Mehnat motivatsiyasining turlari
3. "Mehnatga munosabat" tushunchasining tuzilishi

4-variant

1. Sotsiolog D.Markovich zamonaviy motivatsiya to'g'risidagi beshta nazariyasini tavsiflang.
2. Mehnat va mehnat xulq-atvori tushunchasi

3. Mehnatdan qoniqishning omillari

5-variant

1. Zamonaviy motivatsion modellarni izohlang.
2. Mehnat xulq-atvorining turlari
3. Xodimlar mehnatiga baho berish

6-variant

1. Mehnat xulq-atvorini tartibga solish mexanizmi
2. Mehnat unumdorligi tushunchasi
3. Motivatsiyaning nomoddiy shakllari

7-variant

1. Funktsional, tashkiliy, iqtisodiy va innovatsion xatti-harakatlarning xususiyatlari
2. Mehnat unumdorligini o'lchashning usullari
3. Axloqiy rag'batlantirish asoslarini ko'rsating.

8-variant

1. Mehnat xulq-atvorining tuzilishini ifodalang
2. Mehnat unumdorligining ijtimoiy-iqtisodiy omillari
3. Mehnat resursi tushunchasi

9-variant

1. Mehnat xulq-atvorining asosiy shakllari
2. Mehnat unumdorligini tahlil qilish
3. Mehnat resurslaridan foydalanish

10-variant

1. Kasbiy va rasmiy maqom nima.
2. Mehnat unumdorligi iqtisodiy toifasini ajrating
3. Mehnat resurslaridan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlari

11-variant

1. Mehnat unumdorligi iqtisodiy toifasi va unga ta'sir qiluvchi omillar sifatida
2. Mehnat jamoasining strukturasi
3. Ish haqi tushunchasi

12-variant

1. Mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi omillarni ko'rsating
2. Mehnat jamoasining funktsiyasi
3. Korxonada mehnatga haq to'lash shakllari

13-variant

1. Mehnat unumdorligini moddiy rag'batlantirish
2. Mehnat jamoasining turlari
3. Ish haqi elementlari

14-variant

1. Mehnat unumdorligini nomoddiy rag'batlantirish
2. Mehnat jamoasi rivojlanishining ichki va tashqi shartlari
3. Mehnat harakati tushunchasi

15-variant

1. Mehnat harakatchanligi omillari

2. Mehnat migratsiyasi: sabab va oqibatlari

3. Inson kapitali tushunchasi

16-variant

1. Ishchi kuchi eksporti
2. Zamonaviy dunyoda inson kapitali muammolari
3. Bandlikning shakllari

17-variant

1. Milliy inson kapitali
2. Bandlik tushunchasi
3. Inson resurslarini strategik boshqarish

**O‘ZBEKISTON RES‘UBLIKASI
OLIV TA‘LIM, FAN VA INNOVATSOIN VAZIRLIGI**

NAMANGAN DAVLAT UNIVERSITETI

“Ijtimoiy fanlar” kafedrası

“MEHNAT VA BANDLIK SOTSIOLOGIYASI” FANIDAN

BAHOLASH MEZONI

KREDITLARNI OLISH UCHUN TALABLAR

Fanga ajratilgan kreditlar talabalarga har bir semestr bo'yicha nazorat turlaridan ijobiy natijalarga erishilgan taqdirda taqdim etiladi.

Fan bo'yicha talabalar bilimini baholashda oraliq (ON) va yakuniy (YaN) nazorat turlari qo'llaniladi. Nazorat turlari bo'yicha baholash: 5 – “a'lo”, 4 – “yaxshi”, 3 – “qoniqarli”, 2 – “qoniqarsiz” baho mezonlarida amalga oshiriladi.

Oraliq nazorat har semestrda bir marta yozma ish shaklida o'tkaziladi.

Talabalar semestrlar davomida fanga ajratilgan amaliy (seminar) mashg'ulotlarda muntazam, har bir mavzu bo'yicha baholanib boriladi va o'rtachalanadi. Bunda talabaning amaliy (seminar) mashg'ulot hamda mustaqil ta'lim topshiriqlarini o'z vaqtida, to'laqonli bajarganligi, mashg'ulotlardagi faolligi inobatga olinadi.

SHuningdek, amaliy (seminar) mashg'ulot va mustaqil ta'lim topshiriqlari bo'yicha olgan baholari oraliq nazorat turi bo'yicha baholashda inobatga olinadi. Bunda har bir oraliq nazorat turi davrida olingan baholar o'rtachasi oraliq nazorat turidan olingan baho bilan **qayta o'rtachalanadi**.

O'tkazilgan oraliq nazoratlardan olingan baho **oraliq nazorat natijasi** sifatida qaydnomaga rasmiylashtiriladi.

Yakuniy nazorat turi semestrlar yakunida tasdiqlangan grafik bo'yicha yozma ish shaklida o'tkaziladi.

Oraliq (ON) va yakuniy (YaN) nazorat turlarida:

Talaba mustaqil xulosa va qaror qabul qiladi, ijodiy fikrlay oladi, mustaqil mushohada yuritadi, olgan bilimni amalda qo'llay oladi, fanning (mavzuning) mohiyatini tushunadi, biladi, ifodalay oladi, aytib beradi hamda fan (mavzu) bo'yicha tasavvurga ega deb topilganda – **5 (a'lo) baho**;

Talaba mustaqil mushohada yuritadi, olgan bilimni amalda qo'llay oladi, fanning (mavzuning) mohiyatini tushunadi, biladi, ifodalay oladi, aytib beradi hamda fan (mavzu) bo'yicha tasavvurga ega deb topilganda – **4 (yaxshi) baho**;

Talaba olgan bilimni amalda qo'llay oladi, fanning (mavzuning) mohiyatini tushunadi, biladi, ifodalay oladi, aytib beradi hamda fan (mavzu) bo'yicha tasavvurga ega deb topilganda – **3 (qoniqarli) baho**;

Talaba fan dasturini o'zlashtirmagan, fanning (mavzuning) mohiyatini tushunmaydi hamda fan (mavzu) bo'yicha tasavvurga ega emas, deb topilganda – **2 (qoniqarsiz) baho** bilan baholanadi.