



Xolmirzayeva Jumagul Xamdammovna,
Farg'ona davlat universiteti mustaqil izlanuvchisi,
falsafa fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
 e-mail: nodirjon89.86@gmail.com

MEHNAT VA KASB MADANIYATINING O'ZARO ALOQADORLIGI

<https://doi.org/10.65185/mojgo.vi.446>

Annotatsiya. Maqolada mehnat madaniyati va kasb madaniyatining o'zaro aloqadorligi, ularning o'ziga xos jihatlari, o'xshashliklari hamda farqli jihatlari yoritilgan. Shuningdek, maqolada kasb madaniyatini rivojlantirish orqali mehnat madaniyatini yuksaltirish imkoniyatlari, sohada mavjud kamchiliklar, muammolar, ularni keltirib chiqarayotgan sabablar, ularni bartaraf etish yo'llari va bunda yosh mutaxassislarning o'rni masalalari hamda bu bo'yicha taklif va tavsiyalar berilgan.

Tayanch so'zlar: mehnat madaniyati, kasb madaniyati, madaniyat, xizmat madaniyati, maqsadli mehnat, jamoaviy ish, mehnat tarbiyasi, intizom, mas'uliyat, mehnat qadrini anglash, axloq.

Аннотация. В статье рассматривается взаимосвязь культуры труда и профессиональной культуры, их особенности, сходства и различия. Также рассматриваются возможности совершенствования культуры труда посредством развития профессиональной культуры, выявленные недостатки в этой области, причины возникновения проблем, пути их устранения, роль молодых специалистов этой сферы, а также предложения и рекомендации.

Ключевые слова: культура труда, профессиональная культура, культура, культура обслуживания, целенаправленный труд, командная работа, трудовое воспитание, дисциплина, ответственность, понимание ценности труда, этика.

Annotation. This article examines the relationship between work culture and professional culture, their characteristics, similarities, and differences. It also discusses the potential for improving work culture through the development of professional culture, identified shortcomings in this area, the causes of problems, ways to address them, the role of young professionals in this process, and proposals and recommendations.

Keywords: work culture, professional culture, culture, service culture, purposeful work, teamwork, work education, discipline, responsibility, understanding the value of work, ethics.

Kirish. O'zbekiston taraqqiyotining yangi bosqichida jamiyat rivoji va inson manfaatlarini masalasiga har qachongidan ham katta e'tibor qaratilmoqda. Bu jarayonda yoshlarning ta'lim olishi, bilim olish imkoniyatlari kengaytirilishi, sport va sog'lom turmush tarzini rivojlantirish kabi sohalarga alohida e'tibor qaratilmoqda. Yoshlar nafaqat o'z sohasining bilimdoni bo'lishlari, balki

jamiyatning faol, mas'uliyatli va yetakchi vakillari sifatida shakllanishlari uchun barcha zarur sharoitlar yaratilmoqda.

Ta'lim muassasalari zamonaviy texnologiyalar va innovatsion metodikalardan foydalanib, yoshlarning ijodiy fikrlashini rivojlantirishga qaratilgan ta'lim tizimini tashkil etmoqda. Shu o'rinda milliy iqtisodiyotimizning harakatlantiruvchi kuchi

Kasb madaniyati va mehnat madaniyati: o'xshashlik va farqlar

№	O'xshashlik	Farqlar
1.	Ikkalasi ham insonning ishga bo'lgan munosabatini tartibga soladi	Mehnat madaniyati – barcha kasblarda umumiy qoidalar majmuasi. Kasb madaniyati – aniq kasbga xos.
2.	Intizom, mas'uliyat, odob-axloq, muomala madaniyatini o'z ichiga oladi	Mehnat madaniyati – ish vaqti, ishlar bajarilish tartibiga oid. Kasb madaniyati – bilim, malaka va etikaga oid.
3.	Ish joyida samarali muhit shakllantirishga xizmat qiladi	Kasb madaniyati mutaxassislik doirasidagi standartlar va axloq qoidalariga asoslanadi
4.	Har ikkisi shaxsning madaniy, kasbiy va axloqiy yuksalishiga yordam beradi	Mehnat madaniyati – shaxsning umumiy ishga munosabati. Kasb madaniyati – kasbiy faoliyatga xos yondashuv
5.	Ijtimoiy munosabatlarda ijobiy ta'sir ko'rsatadi	Kasb madaniyati akademik bilim, ilmiy yondashuv va tajribaga ham bog'liq

Izoh: Jadval muallifning shaxsiy qarashlari ifodasi hisoblanadi².

Tadqiqotni olib borish jarayonida “kasbiy madaniyatni rivojlantirish orqali mehnat madaniyatini yuksaltirish zarurligini tahlil qilar ekanmiz bizda kasb madaniyati yetishmasa, qanday oqibatlar kelib chiqadi?” degan savol paydo bo'ldi. Natijada bu masalada ayrim mulohazalarimizni bayon etishga qaror qildik.

Kasb madaniyati yetishmasligi katta salbiy oqibatlarga olib kelishi mumkin. Bunda ish sifatining pasayishi, ish jarayonida intizomsizlik, jamoadagi munosabatlarning buzilishi, samaradorlikning kamayishi, kasbiy o'sish imkoniyatlarining chegaralanishi, ish joyida xavfsizlik va salomatlik muammolari, korporativ imij va ish beruvchi brendning zaiflashuvi, iqtisodiy yo'qotishlar kuzatilishi mumkin. Bularning natijasida kasb madaniyati yetishmaydigan xodimlar o'z vazifalarini aniq va mas'uliyatli bajarmasliklari mumkin. Bu mahsulot yoki xizmat sifatiga salbiy

sifatida namoyon bo'layotgan yosh mutaxassislar alohida e'tiborga loyiqdir. Ular kasbiy bilim va ko'nikmalarni egallab, mehnat madaniyatining yuqori standartlarini yaratishda, amaliy faoliyatda yuqori samaradorlikni ta'minlashda muhim rol o'ynamoqdalar.

Yosh mutaxassislarning kasb madaniyatini yanada rivojlantirish orqali ularning mehnat madaniyatini yuksaltirishga qaratilgan tizimli ishlar amalga oshirilmoqda. Bu jarayonlar nafaqat individual darajada, balki jamiyat miqyosida ham mehnat intizomi, axloqiy qadriyatlar va samarali ish muhitining shakllanishiga xizmat qilmoqda. Mehnat madaniyatining rivojlanishi esa, o'z navbatida, milliy iqtisodiy taraqqiyotning barqarorligiga va o'sishiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Yuqori malakali, mas'uliyatli va faol yosh kadrlar mamlakatning barcha iqtisodiy sohalarida innovatsion yondashuvlarni qo'llashga, raqobatbardosh mahsulotlar ishlab chiqarishga, xizmat ko'rsatish sifatini oshirishga ko'maklashadi. Shuningdek, ular bozor sharoitlariga tez moslashish, yangi texnologiyalarni samarali joriy etish va korxona faoliyatining samaradorligini oshirish borasida faol rol o'ynaydilar. Shu sababli yoshlarning mehnat madaniyatini rivojlantirish nafaqat ularning shaxsiy muvaffaqiyati, balki butun millat farovonligi va iqtisodiy barqarorlikning muhim omilidir.

Maqsad va uni asoslash. Maqolada analiz va sintez, qiyosiy yondashuv, kontent tahlil, induksiya va deduksiya kabi ilmiy bilish usullaridan foydalanilgan.

Mehnat va kasb madaniyati nima va ularning farqli jihatlari nimada degan savol tug'ilishi mumkin. Shu bilan birga, ularning o'xshashliklari nimada namoyon bo'ladi? Demak, ushbu savollarga javob berish uchun quyidagi jadvallarga nazar tashlaymiz.

1-jadval

Mehnat madaniyati va kasb madaniyatining farqi

№	Mehnat madaniyati	Kasb madaniyati
1.	Barcha sohalar uchun umumiy	Muayyan kasb doirasidagi madaniyat
2.	Intizom, odob, ishga munosabat	Professional bilim, malaka, kasbiy etika
3.	Jamiyatdagi ishbilarmon munosabat	Sohaviy standart va odoblar

Izoh: Jadval muallifning shaxsiy qarashlari ifodasi hisoblanadi¹.

¹ Jadval muallifning turli manbalarni o'rganish asosidagi mulohazalariga asoslanadi.

² Jadval muallifning turli manbalarni o'rganish asosidagi mulohazalariga asoslanadi.

ta'sir ko'rsatadi, xatolar soni oshadi, korxona va tashkilotlar maqsadlariga erishishi qiyinlashadi.

Vaqtida ishga kelmaslik va ish vaqtini samarasiz o'tkazish ko'payishi mumkin. Bu jamoada nomuvofiqlik va tartibsizlikka sabab bo'ladi.

Kasb madaniyati past bo'lsa, xodimlar o'rtasidagi ishonch va hamjihatlik yo'qoladi. Nizolar, noto'g'ri muloqot va kelishmovchiliklar ko'payishi mumkin. Bu ish muhitining yomonlashuviga olib keladi.

Xodimlar o'z vazifalariga jiddiy qaramasliklari natijasida ish samaradorligi tushadi. Bu esa korxona yoki tashkilotning umumiy natijasiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Kasb madaniyati past bo'lgan xodimlar o'zlari uchun yangi imkoniyatlar yarata olmaydi, rivojlanishga intilmaydi. Bu ularning karyerasini cheklaydi va muvaffaqiyatga erishishini qiyinlashtiradi.

Mehnat madaniyati bilan bog'liq tartib-qoidalarga rioya qilmaslik ish jarayonida jarohat va kasbiy kasalliklarning ko'payishiga olib keladi. Kasb madaniyati past bo'lgan xodimlari ko'p bo'lgan tashkilotlar jamoatchilik orasida salbiy ko'rinishga ega bo'ladi. Bu kompaniyaning ishchi jalb etish va saqlash qobiliyatiga ta'sir ko'rsatadi.

Mehnat sifatsizligi va kam samaradorlik natijasida kompaniya moliyaviy yo'qotishlarga uchraydi. Natijada xato va nosozliklarni tuzatish uchun qo'shimcha xarajatlar talab etiladi.

Umuman olganda, kasb madaniyati yetishmasligi nafaqat xodimning shaxsiy rivojlanishiga salbiy ta'sir ko'rsatadi, balki butun jamoa, tashkilot va hatto mamlakat iqtisodiyotiga jiddiy zarar yetkazadi. Shu sababli kasb madaniyatini shakllantirish hamda yuksaltirish har bir shaxs va jamiyat uchun ustuvor vazifa hisoblanadi.

Ilmiy muammoning tavsifi va yechimi. Hozirgi vaqtda yosh mutaxassislardagi mehnat madaniyati bilan bog'liq muammolar sifatida mehnatga nisbatan mas'uliyatsiz munosabat, kechikish va ishga o'z vaqtida kelmaslik, tashabbuskorlik yetishmasligi, muomala madaniyatining pastligi, o'z ustida ishlamaslik, o'zini rivojlantirmaslik, hurmatsizlik va jamoa bilan ishlashda qiynalish, tanqidni qabul qilmaslik, ta'nadan ranjish, ishni faqat moddiy manfaat uchun qilish kabilar kuzatilmoqda.

Hozirgi vaqtda yosh mutaxassislardagi mehnat madaniyati bilan bog'liq muammolarning sabablari sifatida esa oilaviy tarbiyada mehnat qadriga urg'u berilmagan, rag'bat yo'qligi, intizom yetishmasligi,

erkinlikka odatlangan muhit, maqsadsizlik, qo'rquv, ishonchsizlik, motivatsiya pastligi, internet tili va "katta-kichik" tushunchasining susayishi, "hammasi shu yerda tugadi" degan qarash, shaxsiy rivojga qiziqmaslik, individualistik yondashuv, hamjihatlik tajribasi yo'qligi, "Menga qarshi chiqilyapti" kabi noto'g'ri fikrlash, empatiya yetishmasligi, ma'naviy rag'bat shakllanmagani, faqat maosh asosiy motivatsiya sifatida ko'rinishini keltirsak bo'ladi.

Mazkur muammolarning yechimlari sifatida quyidagilarni tavsiya etamiz:

- mehnat tarbiyasini maktabdan boshlab yo'lga qo'yish zarur;
- ish joylarida elektron ro'yxat, kechikish uchun jazo va mukofot tizimini shakllantirish zarur;
- yoshlarga shaxsiy loyiha yoki g'oya ustida ishlash imkoniyatini berish kerak;
- xizmat madaniyati, etiket va muloqot mashg'ulotlarini yo'lga qo'yish kerak;
- kasbiy rivojlanish rejasini tuzish darkor (IDP);
- jamoaviy ish (teamwork) ko'nikmalarini maktab va OTMda shakllantirish muhim;
- tanqid va mulohazani farqlashni o'rgatish zarur;
- "maqsadli mehnat" tushunchasini targ'ib qilish muhim ahamiyatga ega.

Shu bilan birga, ota-bobolarimizdan qolgan an'analarni yaxshi tushuntirish va ularga amal qilishga undash zarur. Zero, "musulmon odam o'zining ish, xizmat va hunardagi ustozlarini doimo ehtirom qiladi. musulmon olamida bu ishga qadimdan katta e'tibor berilgan. Ustozlarning hurmati judo yuqori bo'lgan, Ustoz maxsus marosimda duo olmay turib, shogirdlari mustaqil ish boshlashmagan. Ulardan doimo nasihat so'rab turishgan. Barcha joylar va munosabatlarda shogirdlar ustozlarini o'zlaridan ustun qo'yishgan"³. Mana shuni mehnat madaniyatining bir ko'rinishi sifatida e'tirof etish mumkin.

Mehnat madaniyati – insonning mehnat faoliyatidagi intizom, mas'uliyat, samimiyat, sifatga intilish, kasbiy etika va shaxsiy munosabatlar kabi axloqiy, huquqiy va madaniy normalar majmuasi. U insonning ishga bo'lgan munosabatini, jamoa bilan hamkorlikni va mehnat muhitida o'zini qanday tutishi kerakligini belgilaydi.

³ Shayx Muhammad Sodik Muhammad Yusuf. Ijtimoiy odoblar. – Toshkent: "Hilol nashr", 2018. – B. 403.

“Mehnat madaniyatiga shaxsda g‘oyalar tizimini rivojlantirish (mehnat haqida, mehnatkashlar haqida, o‘z mehnat fazilatlarini, ishni o‘z-o‘zini tashkil etish va boshqalar), ijobiy munosabat (mehnatga, mehnatkashlar haqida, mehnat sohasidagi o‘zi haqida va hokazo) va tayyorlik (mehnat ko‘nikma va ko‘nikmalarini shakllantirish va rivojlantirish, mehnat ko‘nikmalarini amalda qo‘llash, mehnat ko‘nikmalarini oshirish, mehnat faoliyati va boshqalar)”⁴ deb ham ta’rif berish mumkin.

Mehnat madaniyatining asosiy tarkibiy qismlari sifatida intizom va mas’uliyat, mehnat etikasi, sifat va samaradorlikka intilish, jamoa bilan hamkorlik, qoidalariga rioya qilish, ish muhitidagi odob-axloqni e’tirof etsak bo‘ladi. Bularni quyidagilarda ko‘rish mumkin:

- ishga o‘z vaqtida kelish, vazifalarni sidqidildan bajarish;
- halollik, adolat, o‘zaro hurmat, mehr-oqibat;
- yuqori natija berish, vazifalarni puxta bajarish;
- hamkorlar bilan to‘g‘ri, samimiy va birdamlikda ishlash;
- ish joyining ichki tartib-qoidalariga amal qilish;
- madaniy munosabat, tozalik, xushmuomalalik, mas’uliyat.

Mehnat madaniyatining ahamiyati nafaqat korxonaning ichki tartibi ba ishlab chiqarish jarayoniga, balki insonning shaxsiy rivoji hamda jamiyat taraqqiyotiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Mehnat madaniyati yuqori bo‘lgan xodim o‘z vazifasiga mas’uliyat bilan yondashadi, intizomli bo‘ladi, kasbiy mahoratini muntazam oshirib boradi. Bu esa, birinchi navbatda, ish samaradorligining oshishiga, vazifalarning o‘z vaqtida va sifatli bajarilishiga sabab bo‘ladi. Shuningdek, mehnat madaniyati jamoa muhitiga ham ijobiy ta’sir ko‘rsatadi, tartib, hurmat, o‘zaro yordam va hamjihatlik kuchayadi. Natijada ishchilar o‘rtasida mavjud kelishmovchiliklar kamayadi, jamoaning bir butun maqsadga yo‘nalgani seziladi.

Korxona nuqtayi nazaridan olganda, yuqori mehnat madaniyatiga ega xodimlar mavjud bo‘lgan tashkilotda ijobiy imij shakllanadi. Bunday muassasa haqida mijozlar, hamkorlar va jamiyat orasida

yaxshi fikr paydo bo‘ladi, loyiha va investitsiyalarni jalb qilish imkoniyatlari kengayadi. Chunki intizomli, madaniyatli, o‘z vazifasiga mas’uliyat bilan yondashuvchi xodimlar korxonaning eng muhim qiymati hisoblanadi. Ayniqsa, yosh mutaxassislarning yuqori mehnat madaniyatiga ega bo‘lishi nafaqat ularning o‘z kelajagi, balki jamoa uchun ham katta foyda keltiradi. Ular o‘zini tutishi, ishga bo‘lgan munosabati, tartib-intizomi bilan boshqa xodimlarga namuna bo‘lib xizmat qiladi, tashkilotda umumiy mehnat madaniyatini mustahkamlaydi.

Yakuniy qism. Umuman olganda, bugungi kunda yoshlar orasida mehnat madaniyati, intizom, mas’uliyat, mehnat qadrini anglash va axloqiy tamoyillarga rioya qilish borasida jiddiy muammolar kuzatilmoqda. Buning sabablari ko‘p omilli bo‘lib, oiladagi tarbiya bo‘shligi, ta’lim muassasalarida amaliy mehnatga yetarlicha e’tibor berilmasligi, jamiyatda mehnatning haqiqiy qiymatini tushunishning pasayishi, ijtimoiy tarmoqlarda oson yo‘l bilan daromad topishni targ‘ib qiluvchi g‘oyalar ko‘payishi kabi omillar bilan bog‘liq. Ayniqsa, yoshlarning ayrimlarida mehnatning ijtimoiy ahamiyati, halol mehnat evaziga erishilgan natijaning qadrini anglashdagi sustkashlik, mas’uliyatdan qochish, ishga vaqtida kelmaslik, topshiriqlarni oxirigacha yetkazmaslik singari holatlar mehnat madaniyati darajasining yetarli emasligidan dalolat beradi. Bu muammolarni barataraf etishda, avvalo, oilaning roli beqiyosdir. Bola mehnatga bo‘lgan munosabatni, avvalo, oilada shakllantiradi: ota-onaning halol mehnat qilishi, fidoyiligi, tartibliligi farzand uchun bevosita namuna bo‘lib xizmat qiladi. Shuningdek, oila mehnatning qadrini, vaqtdan unumli foydalanish mazmunini, intizomning hayotdagi ahamiyatini farzand ongiga singdirishi zarur. “Xalqimizni o‘z tarixi, qadriyatlarini va madaniyatiga bo‘lgan munosabatini o‘nglamasdan, uning ongidagi va o‘z tarixiga, ma’naviy merosiga bo‘lgan eskicha qarashlardan poklanmasdan ma’naviy-ruhiy jihatdan yuksalib bo‘lmaydi”⁵. Yosh avlodga bunda namuna bo‘lish, imkoniyat yaratish va yo‘l ko‘rsatish kattalarning vazifasidir.

⁴ Бакаева Т.Н., Толмачёва Л.В. Культура труда личности как составляющая культуры безопасности жизнедеятельности // Инженерный вестник Дона, №4, ч.2 (2014) – С. 9. // ivdon.ru/rmagazine/archive/n4p2y2014/2636

⁵ Xoliqov Y. O. Millatlararo bag‘rikenglik madaniyati insonparvarlik va tinchlikning asosiy tamoyili sifatida. // Eurasian journal of academic research, 2021. – B. 420-425 // <https://doi.org/10.5281/zenodo.5812886>

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvarda qabul qilingan "2022 — 2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida" PF-60-son Farmoni
2. https://president.uz/uz/pages/view/strategy?menu_id=144
3. Xoliqov, Y. O. Millatlararo bag'rikenglik madaniyati insonparvarlik va tinchlikning asosiy tamoyili sifatida. // Eurasian journal of academic research, 2021. – B. 420-425
4. Бакаева Т.Н., Толмачёва Л.В. Культура труда личности как составляющая культуры безопасности жизнедеятельности // Инженерный вестник Дона, №4, ч.2 (2014) – С. 9 // ivdon.ru/ru/magazine/archive/n4p2y2014/2636
5. Shayx Muhammad Sodiq Muhammad Yusuf. Ijtimoiy odoblar. – Toshkent: "Hilol nashr", 2018. – B. 403.