ИЖОБИЙ АХЛОҚИЙ МУҲИТНИ ТАШКИЛ ЭТИШДА МЕҲНАТДАН ҚОНИҚИШ ҲИССИНИ ТАЪМИНЛАШ ПАРАМЕТРЛАРИ

Ўктам Шакаров
Ренессанс таълим университети "Ижтимоий-сиёсий фанлар" кафедраси мудири, с.ф.б. PhD, доцент

Бугунги кунда бошқарувда самарадорликка эришиш учун бошқарувнинг ахлоқий муҳити долзарб масалалардан бири ҳисобланади. Ижобий ахлоқий муҳит ходимларни меҳнатидан рози бўлиш, қониқиш ҳиссини ҳосил қилишга ёрдам беради. Ахлоқий муҳит жамоада, ташкилотда ахлоқий нормаларнинг қарор топганлик даражасининг юқори босқичи ҳисобланади.

Бошқарувда ҳар бир ташкилот ўзининг ижтимоий-маънавий муҳитини шакллантиради ва қуйидаги элементларни ўз ичига олади:

- ташкилот ходимлари - бу ҳар хил шароитларда ишлаш принципига асосланган барча ходимларнинг битта жамоада фаолият юритиши тушунилади. Шунингдек, ташкилот ходимларини турли гуруҳларини ажратиш мумкин, масалан, касбий малака гуруҳига оид раҳбарлар, мутахассислар, хизмат кўрсатувчи ходимлар ёки маъмурий, бошқарув, муҳандислик ва ёрдамчи ходимлар, юқори малакали ходимлар ва маълумот даражасига эга ишчилар тоифаси киради;

- ташкилотнинг ижтимоий инфратузилмаси - бу ташкилот мулкчилик ёки тезкор бошқарув ҳуқуқига эга бўлган барча ижтимоий ва маиший объектлар. Ривожланган ижтимоий инфратузилма ишчиларнинг хилма-хил эҳтиёжларини қондириш, уларнинг ишлаши, дам олиши, соғлиғи ва меҳнат фаолиятини тиклаши, соғлом турмуш тарзини сақлаши учун қулай шарт-шароитларни яратиш имконини беради. Шу маънода, бу ижобий имиж характеристикаси бўлиб, ташкилотни меҳнат бозорида иш берувчи сифатида ижобий жойлаштиради;

- меҳнат шароитлари ва хавфсизлиги техник, психофизиологик, ташкилий, санитария-гигиеник, хавфсизлик жиҳатларидан кўриб чиқилади ва иш жойлари ва ҳудудларнинг кўплаб хусусиятларини ўз ичига олади;

- ижтимоий-психологик иқлимга жамоанинг руҳий кайфияти киради, у ходимларнинг меҳнатга муносабати ва бир-бирига муносабатидан шаклланади. Ташкилотдаги ижтимоий-психологик иқлимга турли омиллар таъсир кўрсатади, улар орасида меҳнат ва бошқарув маданияти, етакчилик услуби, раҳбарнинг роли ва шахсий хусусиятлари, мулоқот маданияти ва ходимлар ўртасидаги муносабатлар муҳим аҳамиятга эга;

- ижтимоий таъминот - бу ходимга амалдаги қонунчиликда, шунингдек, жамоа шартномасида, меҳнат шартномасида ва бошқа маҳаллий норматив ҳужжатларда белгиланган ижтимоий нафақалар ва кафолатлар билан таъминлаш;

- меҳнатни рағбатлантириш ва меҳнатга ҳақ тўлаш механизмлари иш ҳақи ва бошқа компенсация тўловларини белгилаш тамойилларини ифодалайди. Бунда нафақат меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси, меҳнат харажатларини тиклаш ва ишчиларнинг ҳаётий эҳтиёжларини қондириш имконияти, балки унинг адолатлилиги, ишчиларнинг фикрича, муҳим аҳамиятга эга.

- ходимлар ва уларнинг оила аъзоларининг маданий ҳордиқ чиқариши учун шарт-шароитлар тегишли маданий эҳтиёжларни шакллантиришга ва ишчиларнинг маданий даражасини оширишга, жамоа бирлиги ва оилавий қадриятларни мустаҳкамлашга олиб келади[1].

[1] Богдан Н. Н., Масилова М. Г. Управление социальным развитием организации (теория и практика): учебное пособие. — Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2009. — 62 с

Шундай қилиб, ташкилотда юқори сифатли ахлоқий муҳитни шакллантириш, ходимларнинг ишдан қониқиш даражасини ошириш орқали юқори меҳнат самарадорлигига эришиш имконини беради.

Ишдан қониқиш - бу фаолият субъектини унинг меҳнат фаолияти натижаси, иш жараёнининг ўзи ва у амалга оширилаётган ташқи шароитлар тўғрисида ҳиссий жиҳатдан қувватланган баҳоси ҳисобланади.

Бошқарувнинг ажралмас илмий ва амалий тоифаси сифатида ишдан қониқишни ҳар томонлама ўрганиш ишдан қониқишни психологик ҳолат сифатида ва ходимларнинг меҳнат шароитлари омилларини баҳолаш натижалари сифатида ўрганишга қаратилган.

Ишдан қониқишни шакллантирадиган омиллар рўйхати тўлиқ кўринмайди, бу икки йўналишда таъсир этувчи омилларни тизимли таҳлил қилиш зарурлигини кўрсатади: ходимнинг шахсиятини белгилайдиган ички омиллар ва иш ҳолати билан белгиланадиган ташқи омиллар. Шунга ўхшаш ёндашувлар, таъсир этувчи омиллар рўйхатидаги баъзи фарқлар билан турли хил илмий соҳалар: социология, психология, иқтисод ва бошқалар олимлари томонидан ишдан қониқиш соҳасидаги кўплаб тадқиқотларда қўлланилган[1].

Кўриб чиққанимиздек, ишдан қониқиш омиллари асосан ташкилотнинг ижтимоий-маънавий муҳити билан мос келади. Ва шунинг учун улар доимий равишда сақланиши керак бўлган муносабатлар ҳисобланади.

Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, ишдан қониқиш одатда интервью, кузатиш, тест ва анкета усуллари ёрдамида ўрганилади. Охирги усул кўпинча қўлланилади ва биз бу ҳақда батафсилроқ тўхталамиз. Ва аллақачон тайёр сўровномалар мавжуд бўлсада, масалан, Александра Зенирова томонидан ходимларнинг содиқлигини ўлчаш учун анкета, Олег Кулагин томонидан ходимларнинг қониқишини баҳолаш учун анкета ва бошқалар, маълум бир ташкилот учун мустақил равишда сўровнома тузиш фойдалидир[2].

Қониқишни ўрганаётганда, ишдан қониқишга таъсир қилувчи жамоанинг асосий кўрсаткичларини ифодаловчи асосий омилларни аниқламасдан дарҳол сўровномани тузишни бошлай олмаймиз.

Бир гуруҳ хорижлик олимларнинг иккита университет – ВГУЭС (Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, Россия) ва Бейхуа (Хитой) ижтимоий-маънавий муҳитини баҳолаш аҳоли менталитетидаги фарқ ходимларнинг ишдан қониқиш даражасида сезиларли даражада намоён бўлишини кўрсатди. Хитойлик университет мутахассислари ҳар доим ҳам саволларга жавоб беришга тайёр эмас эдилар, бу эса умумий объективликни бироз пасайтирди, аммо бу мамлакат вакиллари учун иш ҳақида шикоят қилиш ва бу борада фикр билдириш одатий ҳол эмаслигини аниқлашга имкон берди. Шу билан бирга, россиялик мутахассислар, анонимлик шарти билан, вазият қандайлигини айтиб беришга тайёр. Бизнинг тадқиқотимиз ва бу борадаги иккинчи даражали тадқиқотларимиз шуни кўрсатдики, Россия университетлари ўқитувчилари қуйидагилар билан ажралиб туради:

- ютуқлар учун мукофотлардан норозилик ва муваффақият, ижтимоий қўллаб-қувватлаш ва ғамхўрлик;
- жамоани мунтазам қайта ташкил этишга олиб келадиган, ходимларнинг кайфиятига салбий таъсир кўрсатадиган кўплаб ташкилий ўзгаришлардан ташвишланиш;
- жамоавий тадбирлар сонини кўпайтириш истаги;
- иш ҳақи даражасидан қониқмаслик;
- бюрократиянинг юқори даражасидан норозилик;

[1] Ильясов Ф. Н. О целесообразности и содержании исследований удовлетворённости трудом // Социологический журнал. 2013. № 3. С. 130–138.

[2] Темницкий А. Л. Удовлетворенность работой на предприятии как определяющий фактор качества трудовой жизни рабочих России / А. Л. Темницкий // Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования. Сборник научных трудов. Вып.4: в 2 ч. Ч. 2. — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. — 47 с.

- малака ошириш имкониятларидан қониқишнинг пастлиги: ёш ўқитувчилар асосан бу омилдан норози[1].

Шундай қилиб, умумий тадқиқот ижтимоий-маънавий муҳит ва ишдан қониқиш ўзаро боғлиқ кўрсаткичлар эканлиги ҳақида хулоса чиқаришга имкон беради. Ходимларнинг ишдан қониқиш даражасининг ўрганишнинг ўзига хос хусусиятларини ўрганиш Россия корхоналарида ходимлар кўпроқ очиқ эканлигини тушунишга имкон берди ва Хитойда ходимларни қониқтирмайдиган асосий омилларни ошкор қилиш одатий ҳол эмаслигини кўришимиз мумкин. Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда шуни таъкидлаш лозимки, барча турдаги ташкилотларда мотивация билан боғлиқ муаммолар мавжуд, бу эса ходимларни самарали ишлашга рағбатлантириш усуллари ва воситаларини ишлаб чиқиш зарур деган хулосага келиш имконини беради.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Богдан Н. Н., Масилова М. Г. Управление социальным развитием организации (теория и практика): учебное пособие. — Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2009. — 62 с
2. Ильясов Ф. Н. О целесообразности и содержании исследований удовлетворённости трудом // Социологический журнал. 2013. № 3. С. 130–138.
3. Темницкий А. Л. Удовлетворенность работой на предприятии как определяющий фактор качества трудовой жизни рабочих России / А. Л. Темницкий // Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования. Сборник научных трудов. Вып.4: в 2 ч. Ч. 2. — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. — 47 с.
4. Масилова М. Г. Мотивация профессиональной деятельности преподавателей вуза в условиях модернизации высшего профессионального образования (по результатам лонгитюдного исследования, проведенного во ВГУЭС) /М. Г. Масилова // Вестник высшей школы. 2015. № 11. С. 33–38.