

YOSHLARNING MEHNATDAN BEGONALASHUVINI OLDINI OLISHDA INNOVATSION TEXNOLOGIYALARNING ROLI

Allabaev Jahongir Djamolidinovich

Samarqand viloyati Bulung'ur tumani 32-maktab direktori, f.f.d (PhD)

Annotatsiya. Ushbu maqolada jamiyatda yoshlarning mehnatdan begonalashuvi omillari aks ettirilgan. Dunyoda, sodir bo‘layotgan uzoqlashishlar, avlodlar o‘rtasidagi begonalashuv, insonlarning o‘z mentaliteti, an’ana va urf-odatlaridan voz kechishi bugun xavfli tus olmoqda. Yosh avlodni foydali mehnatga jalb etish, bo‘sh vaqtini mazmunli o‘tkazish, to‘laqonli ta’lim berishdan tashqari, uning ruhiyatidagi o‘zgarishlarni o‘z vaqtida anglash, to‘g‘ri yo‘naltira olish muhimdir. Insoning halol mehnat tufayli o‘z baxtini topishi, mehnatning saodatga erishish kaliti ekanligi shular jumlasidandir.

Kalit so‘zlar: begonalashuv, yoshlar siyosati, an’ana, urf-odat, qadriyat, virtual olam, qaramlik, globallashuv.

Аннотация. В статье отражены факторы отчуждения молодежи от труда в обществе. Растущая дистанция в мире, отчуждение поколений, отказ людей от собственного менталитета, традиций и обычаев сегодня принимают опасную форму. Помимо вовлечения подрастающего поколения в полезный труд, содержательного проведения его свободного времени и предоставления ему полноценного образования, важно уметь своевременно понимать изменения в его психике и правильно их направлять. Сюда входит и тот факт, что человек находит свое счастье через честный труд, и что труд является ключом к достижению счастья.

Ключевые слова: отчуждение, молодежная политика, традиции, обычаи, ценности, виртуальный мир, зависимость, глобализация.

Abstract. This article reflects the factors of alienation of young people from work in society. In the world, the ongoing alienation, alienation between generations, and the abandonment of people's own mentality, traditions and customs are becoming dangerous today. In addition to involving the younger generation in useful work, meaningfully spending their free time, and providing them with a full-fledged education, it is important to understand the changes in their psyche in a timely manner and be able to correctly direct them. These include the fact that a person finds his

happiness through honest work, and that work is the key to achieving happiness.

Key words: alienation, youth policy, tradition, customs, values, virtual world, dependence, globalization.

Mehnatdan begonalashuvni oldini olish bu bozor iqtisodiyotining rivojlanishi, avvalambor, ishlab chiqarish vositalarini rivojlantirishni, mehnat unumdorligini va mahsulot sifatini oshirish maqsadida bularning doimiy texnik va texnologik yangilanishini, bu orqali esa sog‘lom raqobatni tashkil etishni nazarda tutadi. Shu bilan birga, yuqori texnologiyali ishlab chiqarish vositalari ularning ishlashi uchun yuqori malakali ishchini talab qiladi, bu esa ishchilar uchun nafaqat har doim yuqori texnologiyalarni ishlab chiqarishga joriy etish uchun, balki ishchilar malakasini kengaytirilgan takror ishlab chiqarish uchun ham xarajatlar qilish majburiyatini beradi. Bu nafaqat malakalarni oshirishni talab qiladi, shuningdek, ishchilarning mehnat salohiyatining boshqa tarkibiy qismlari: sog‘liqni saqlash, ijtimoiy ko‘nikmalar (ayniqsa, muloqot qobiliyatlari), ta’lim va boshqalar bilan bog‘laydi.

Shu boisdan ham Z.R.Xudayberdiev to‘g‘ri ta’kidlaganidek, “...innovatsiyalar va yangi g‘oyalarsiz iqtisodiyotning hozirgi rivojini tasavvur etib bo‘lmaydi. Jami aholi tarkibida mehnatga layoqat yoshidagilar salmog‘ining ortib borishi yoki boqimandalik yuklamasining pasayishi tendentsiyasi kuzatilayotgan bir paytda, bu holat ikki xil oqibatga olib kelishi mumkin: birinchisi – ulardan samarali foydalanishni yo‘lga qo‘ymaslik natijasida ishsizlik muammosi dolzarblik kasb etishi; ikkinchisi – ortib borayotgan mehnatga layoqat yoshidagilardan samarali foydalanish orqali sezilarli iqtisodiy o‘sishga erishish mumkin. Bunda iqtisodiy faol aholi tarkibida mehnatda bandlar ulushini ko‘paytirishga, ularni samarali mehnatda band etishga e’tibor qaratish talab etiladi va iqtisodiyotni innovatsion rivojlantirish maqsadida mehnat bozorini boshqarish modeli hamda integratsiyalashgan ijtimoiy-iqtisodiy klaster tuzilmasining taklif etilayotgan mexanizmidan foydalanish maqsadga muvofiq hisoblanadi”.

Mehnatdan begonalashuvni oldini olishda zamonaviy ishchini nafaqat ishdan keyin sog‘ayibgina qolmay, balki yuqori texnologiyali ishlab chiqarish vositalariga yuqori malakali xizmat ko‘rsatishni ta’minlash uchun o‘z bilim va madaniy darajasini ko‘tarib, to‘liq dam olish imkoniyatiga ega bo‘lishi ta’minlanadi. Ma’lum bo‘lishicha, ishchilar o‘zlari yaratgan mahsulotni ko‘proq olishni boshlaydilar, bu esa ma’lum darajada, ularni mehnatdan begonalashuvini oldini olishga xizmat qiladi. Xodimlar tomonidan olingan mahsulot ulushining o‘sishi korxonalar va tashkilotlarda ijtimoiy siyosat bog‘liq holda ro‘y beradi. Shu boisdan ham ijtimoiy siyosatni olib boradigan kompaniyalar, ishchilarga bepul (yoki sezilarli chegirmalar bilan) taqdim etiladigan

jamoaviy tovarlarni ishlab chiqarish uchun to‘lash uchun olingan daromadning bir qismini sarflaydilar. Bunday imtiyozlar doirasi ancha keng - korxonalar yoki tashkilot oshxonasida bepul (yoki qisman to‘lanadigan) ovqatdan tortib, sanatoriyga yoki dam olish uyiga bepul (yoki qisman to‘lanadigan) yo‘llanmalargacha tashkil etiladi. Ishchilarning bunday imtiyozlardan bepul foydalanishi ish vaqtida ularning samaradorligini oshirish uchun mehnat salohiyatini oshirish talab etiladi.

Ishchilar mamlakatning mudofaasi, ichki tartibni muhofaza qilish, yong‘in xavfsizligi, jamoat transporti tizimlari, fundamental ilmiy tadqiqotlar, ekologik dasturlar, ta’lim tizimi, sog‘liqni saqlash va boshqalar kabi jamoat mahsulotlarini ishlab chiqarish bo‘yicha faoliyati ko‘lamini kengaytirish jarayonida ijtimoiy mahsulotning katta ulushini olishni boshlaydilar. Soliqqa tortish tizimi orqali esa ijtimoiy mahsulotni qayta taqsimlashni, shu jumladan mamlakat aholisining ko‘p qismi tomonidan bepul iste‘mol qilinadigan jamoat mahsulotlarini ishlab chiqarishni moliyalashtirishni ko‘paytirishni amalga oshiradi.

Jamiyat xodimlarning ish sifatlari to‘g‘ri shakllanganligiga amin bo‘lishi kerak. Bu shunday tovarlarni ishlab chiqarishga javob beradigan standartlarni ishlab chiqish orqali davlatga kafolat berishga mo‘ljallangan. Bundan tashqari, tegishli sifatli ish qobiliyati jamiyatning har bir a‘zosida shakllanishi kerak, shu bilan birga barcha ijtimoiy guruhlardan uzoq vakillari, agar ular xususiy bo‘lsa, tegishli imtiyozlarni to‘lashlari mumkin. Bunday holda, davlat jamiyatning har bir a‘zosiga bepul taqdim etiladigan ushbu imtiyozlarni ishlab chiqaruvchi sifatida zarur bo‘ladi. Shu bilan birga, korxonalaridagi ijtimoiy siyosat ham, davlatning jamoat mahsulotlarini ishlab chiqarishdagi faoliyati ham pirovard maqsad sifatida ishchilarning mehnat unumdorligini oshirishga, oxir-oqibat, bunday sharoitida iqtisodiy faoliyatning asosiy maqsadi bo‘lgan foydaning ko‘payishidir. Shu o‘rinda ta’kidlash kerakki, “Yangi texnologiyalar raqobatbardosh mahsulotlarni ishlab chiqarishga imkon beradi. Insonga qilingan investitsiyalar unda mehnat qilish qobiliyatini shakllantiradi va mehnat jarayonida amalga oshiriladi.

Ta’lim sohasiga investitsiya kiritish milliy boylikni oshirishning asosiy omili hisoblanadi. Tadqiqotlarning ko‘rsatishicha, jahon milliy boyligining 2/3 qismi inson kapitali hissasiga to‘g‘ri keladi. Masalan, rivojlangan mamlakatlarda ta’lim samaradorligining 16 foizi moddiy-texnik bazaga, 20 foizi resurslarga, 64 foizi inson omiliga bog‘liqdir» .

Mehnatni begonalashtirishning zo‘ravonligini yumshatishning yana bir shakli bu korxonalar olgan foydani boshqarish va taqsimlashda ishchilar ishtirok etishining turli xil

variantlarini kiritishdir. Ushbu chora-tadbirlar xodimlarning mehnat motivatsiyasi tuzilishini optimallashtirish, ularni yanada yaxshi va unumli ishlashga undash uchun mo‘ljallangan. Shu munosabat bilan optimallashtirish amalga oshiriladigan xodimning daromadlari darajasining oshishi boshqa maqsadga erishish uchun majburiy vositadir. Sog‘liqni saqlash va mehnat sharoitlari, mehnat intizomi qoidalari va korxonalarni boshqarish va foyda taqsimoti uchun ikkinchi darajali ahamiyatga ega bo‘lgan boshqa masalalar bo‘yicha qarorlarni qabul qilishda ishtirok etgan xodimlar, shunga qaramay, korxonalar faoliyati uchun strategik ahamiyatga ega bo‘lgan qarorlarni ishlab chiqishda ishtirok etishlariga yo‘l qo‘yilmaydi.

Xodimlar mulkinging paydo bo‘lishining asosi shundaki, zamonaviy jamiyatlarning ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyoti ishchilarning ijodiy kuchlarini rivojlantirishni, ularning mehnat salohiyatini ochib berishni talab qiladi, bu bozor munosabatlariga xos bo‘lgan mehnatni begonalashtirishni amalga oshirishda qiyin kechadi. Chunki ushbu mulk shakli korxonaga o‘z mehnat jamoasiga tegishlidir. Shuning uchun ish haqi shaklidagi zarur mahsulotdan tashqari har bir xodim ortiqcha mahsulotning qo‘shimcha qismini ham oladi. Ushbu formulalar doirasida uning ijtimoiy-iqtisodiy tashkilotining bir nechta variantlari ishlab chiqilgan, ammo ularning barchasi xodimning mehnat hissasi va u oladigan mahsulot ulushi o‘rtasidagi muvofiqlikni anglatadi. Bundan tashqari, mehnat mulki har doim nafaqat mehnat va mulkning, balki mehnat, mulk va boshqaruvning birligiga asoslanganligi sababli, xodimlar mulkinging ishlashi rivojlangan o‘zini o‘zi boshqarish tizimi va ishlab chiqarish demokratiyasini talab qiladi. Bu esa har bir xodim uchun korxonani boshqarish jarayoniga ta’sir o‘tkazishga imkon beradi.

Ushbu imkoniyatning mavjudligi xodimlardan nafaqat kasbiy bilim va ko‘nikmalarni, balki zamonaviy korxonani boshqarish uchun zarur bo‘lgan bilimlarni ham o‘zlashtirishga intilishni talab qiladi. Shu munosabat bilan, xodimlarning mulkiga ega bo‘lgan korxonalarda, ularni tegishli ijtimoiy rollarni bajarishga tayyorlash uchun xodimlarni o‘qitish tizimi tashkil etiladi. Xodimlarning mulkiga ega bo‘lgan korxonalar G‘arb mamlakatlarida juda keng tarqalgan va o‘zlarining ijtimoiy-iqtisodiy tizimlarida juda kuchli mavqega ega.

Shu o‘rinda ta’kidlash kerakki, ilmiy-texnika taraqqiyoti va ijtimoiy hayotning doimiy ravishda tezlashuvi tufayli zamonaviy jamiyat jadal rivojlanmoqda. XX asrning ikkinchi yarmidan boshlab, odamlar bilan o‘ralgan odam o‘zini tobora yolg‘izlik holatida his qiladi. Zamonaviy odamlar shaharlarda to‘plangan va bu yerda shaxslararo aloqa, o‘zaro tushunish va harakatlarni muvofiqlashtirishni kuchaytirish kerak

ko‘rinadi. Ammo ijtimoiy hayotning farqlanishi odamlarni bir-biridan tobora uzoqlashtirmoqda. Bugungi kunga kelib insonlararo begonalashuv o‘zib bormoqda, bu munosabatlardagi inqiroz bilan tavsiflanadi. Bu, asosan, aholining turli qatlamlari farovonligining farqi bir necha bor oshib borishi, ko‘pincha "to‘yganlar ochlarni tushunmaydi" aqidasi orqali sodir bo‘lmoqda. Ya’ni inson o‘zi yashayotgan jamiyatdan tobora uzoqlashib bormoqda, chunki u har doim ham ijtimoiy hayotning tezlashib borayotgan sur‘atlariga ham qodir emas.

Xullas, hayotning asosi sifatida insonni mehnatdan uzoqlashtirish, uning mazmuni va natijalari, insonning mehnat faoliyati, tovar va cheklanmagan iste’moldan chetlashishi kuchaymoqda. Yangi axborot dunyosining rivojlanishi begonalashish muammosini yanada rivojlanishiga sabab bo‘lmoqda. Inson virtual kompyuter dunyosiga qanchalik ko‘p kirsa, shunchalik haqiqiy dunyo undan chekinadi, natijada qo‘rquv yoki haqiqiy ijtimoiy munosabatlar dunyosiga qaytishni istamaslik paydo bo‘ladi. Inson va tabiat o‘rtasidagi farq tobora kengayib bormoqda. Insoniyatning siyosatdan uzoqlashishi kuchaymoqda, bu esa befarq kuzatuvchining passiv pozitsiyasiga yoki siyosiy konformizmga, ma’nosiz murosaga olib keladi. Ma’naviyat va axloqsizlikda ifodalangan insonning madaniyat va axloqdan uzoqlashishi tobora yaqqol namoyon bo‘lmoqda. Mehnatdan begonalashuv oqibatida har qanday odam o‘zidan uzoqlashib boradi, bu esa "inson" ning "ajralib chiqishi", shaxsning shaxssizlashishi va boshqalarga olib keladi.

Shunday qilib, uchinchi ming yillikning boshida begonalashtirish muammosi butun xilma-xilligi bilan nafaqat yo‘qolmaydi, aksincha o‘zib boradi, yangi shakllarga ega bo‘ladi. Shu munosabat bilan biz 21-asrda jamiyatdagi begonalashuvning o‘ziga xos xususiyatlarini aniqlab, begonalashtirishning turli shakllarini taqqoslashda, tarix va zamonaviylik o‘rtasidagi munosabatlardagi mehnatdan begonalashuv muammosini ijtimoiy-falsafiy o‘rganishga harakat qildik.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. O‘zbekiston Respubligasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoevning BMT Bosh assambleyasining 72-sessiyasida so‘zlagan nutqi // <http://uz24.uz/uz/politics/> shavkat-mirziyoyev-bmt-bosh-assambleyasining-72-sessiyasida-nutqi.
2. F.Turg‘unboev. Mehnat falsafasining dolzarb muammolari. Ilmiy axborotnoma, №4 2014. Andijon. B. 112.
3. K.A.Yunusov. Begonalashuv va tanazzul hamda ijtimoiy oqibatlar. Ma’ruzalar matni. Andijon – 2013. B. 187.
4. X.P.To‘xtaev. Axborotlashgan jamiyatda inson begonalashuvining mazmun – mohiyati. Jamiyat informatsiyalashuvining zamonaviy muammolari – xalqaro konferensiya to‘plami. Toshkent, 2020. B. 199.