



MEHNAT XAVFSIZLIGI MADANIYATINI SHAKLLANTIRISHDA RAHBARIYATNING ROLI

Abdusamatov Asadbek

Andijon davlat texnika instituti

“MMTX” yo‘nalishi 4- kurs talabasi

Annotatsiya. Ushbu maqolada korxonalarda mehnat xavfsizligi madaniyatini shakllantirish jarayonida rahbariyatning o‘rni va mas’uliyati tahlil qilinadi. Mehnat xavfsizligi madaniyati - bu nafaqat xavfsizlik qoidalariga rioya etish, balki har bir xodimning ongida xavfsiz mehnat muhitini yaratish qadriyatini shakllantirishdir. Maqolada rahbariyatning yetakchilik sifati, shaxsiy namuna ko‘rsatishi, ichki kommunikatsiyani samarali yo‘lga qo‘yishi hamda xodimlarni rag‘batlantirish orqali xavfsizlik madaniyatini rivojlantirish mexanizmlari yoritilgan. Shuningdek, samarali boshqaruv tizimi yordamida ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar sonini kamaytirish, xavfsiz mehnat sharoitini ta‘minlash va korxona samaradorligini oshirish omillari tahlil etiladi.

Kalit so‘zlar: mehnat xavfsizligi, xavfsizlik madaniyati, rahbariyat, boshqaruv tizimi, ishlab chiqarish, xodim motivatsiyasi.

Kirish. Mehnat xavfsizligi madaniyati - bu nafaqat xavfsizlik qoidalariga rioya etish, balki har bir xodimning ongida xavfsiz mehnat muhitini yaratish qadriyatini shakllantirishdir. Bugungi kunda ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish sohalarida mehnat xavfsizligi masalasi eng muhim ijtimoiy va iqtisodiy ahamiyatga ega yo‘nalishlardan biri hisoblanadi. Chunki korxonaning muvaffaqiyati, xodimlar salomatligi va ishlab chiqarish samaradorligi xavfsizlik madaniyatining qay darajada shakllanganiga bevosita bog‘liqdir.



Mehnat xavfsizligi madaniyati deganda, tashkilotdagi barcha darajadagi xodimlarning xavfsiz mehnat muhitini saqlashga nisbatan ongli, mas'uliyatli va tizimli munosabati tushuniladi. Bunda faqat xavfsizlik bo'yicha qoidalar va yo'riqnomalarga amal qilish emas, balki xavfsizlikni tashkilot qadriyatiga aylantirish muhimdir. Xodimlar xavfsizlikni "majburiyat" emas, balki "tabiiy ehtiyoj" sifatida qabul qilgandagina haqiqiy xavfsizlik madaniyati shakllanadi.

Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) ma'lumotlariga ko'ra, har yili dunyo bo'ylab millionlab ishchilar ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar yoki kasbiy kasalliklar tufayli zarar ko'radi. Bu ko'rsatkichlarning asosiy sababi - xavfsizlik madaniyatining sustligi, ya'ni xavfsizlikka yetarli e'tibor berilmasligi bilan izohlanadi. Shu bois, zamonaviy korxonalarda mehnat xavfsizligi masalalari faqat texnik nazorat bilan cheklanmasdan, boshqaruv tizimining ajralmas qismiga aylantirilmoqda.

Rahbariyat bu jarayonda asosiy o'rinni egallaydi. Chunki xodimlarning xavfsizlikka bo'lgan munosabati ko'p jihatdan rahbarlarning shaxsiy namunasiga, ularning qadriyatlariga va boshqaruv uslubiga bog'liq. Agar rahbariyat xavfsizlikni ustuvor yo'nalish sifatida belgilasa, unga resurs ajratsa, muntazam nazorat va tahlilni yo'lga qo'ysa, xodimlar ham bu qadriyatni qabul qiladi [1]. Aksincha, rahbar beparvo bo'lsa, eng mukammal qoidalar ham qog'ozda qoladi. Shu sababli, xavfsizlik madaniyatini shakllantirishda rahbarning yetakchilik fazilatlarini, adolatli munosabati va o'z xatti-harakati orqali namunaviy yondashuvi hal qiluvchi ahamiyatga ega.

Mehnat xavfsizligi madaniyatini rivojlantirish jarayonida kommunikatsiya, ya'ni ochiq muloqot ham juda muhim. Xodimlar xavfli vaziyatlarni yashirmasdan, erkin ayta oladigan muhitni yaratish zarur. Agar xodim xavfni ko'rsa-yu, jazo qo'rquvi sababli rahbarga bildirmasa, bu tizimdagi eng katta xatolardan biridir. Shuning uchun korxonalarda "xatolikdan o'rganish" tamoyilini joriy etish lozim. Har bir hodisa - bu jazolash uchun emas, balki kelajakda oldini olish uchun o'rganish



imkoniyati sifatida qaralishi kerak. Shuningdek, muntazam o'quv mashg'ulotlari, treninglar va malaka oshirish kurslari xodimlarda xavfsizlik bo'yicha bilim va ko'nikmalarni mustahkamlaydi. Bu jarayon doimiy bo'lishi, faqat yangi xodimlar uchun emas, balki barcha xodimlar uchun qayta-qayta o'tkazilishi kerak. Chunki xavfsizlik - bu bir martalik o'qitish bilan shakllanadigan jarayon emas, balki kundalik odat va tafakkur darajasiga ko'tarilishi lozim bo'lgan qadriyatdir.

Xavfsizlik madaniyatining rivojlangan darajasi korxona samaradorligiga ham ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Bunday muhitda xodimlar o'zini qadrlangan, himoyalangan va ishonchli his qiladi. Natijada ular mehnat unumdorligini oshiradi, baxtsiz hodisalar kamayadi, ishlab chiqarishdagi to'xtalishlar soni qisqaradi. Ko'plab xalqaro tajriba shuni ko'rsatadiki, kuchli xavfsizlik madaniyatiga ega korxonalar uzoq muddatda barqaror, raqobatbardosh va iqtisodiy jihatdan samaraliroq bo'ladi.

Rahbariyatning yetakchilik sifati xavfsizlik madaniyatini shakllantirishda asosiy katalizator hisoblanadi [2]. Tadqiqotlar ko'rsatadiki, xavfsizlikka oid boshqaruv yondashuvlarida rahbarlarning faolligi, kommunikatsiyasi va xodimlar bilan bo'lgan munosabati bevosita ta'sir qiluvchi omil bo'ladi. Masalan, ma'lumotlarga ko'ra, rahbariyatning xavfsizlikga sadoqati, xavfsizlikni ustuvor yo'nalish sifatida belgilashi va xodimlar oldida shaxsiy namuna bo'la bilishi tashkilotdagi xavfsizlik madaniyatining darajasiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi.

Birinchidan, yetakchi sifatida rahbar shaxsiy namuna ko'rsatishi muhim: u faqat xavfsizlik qoidalarini chiqarib, xodimlarni majburlab qolmasligi kerak, balki o'z harakatlari bilan "men ham xavfsiz ishlayman" degan mantiqni ishga solishi lozim. Tadqiqotlarda aniqlanishicha, rahbarlar xavfsizlikka oid mashg'ulotlarda ishtirok qilganda, xavfsizlik tekshiruvlarida ko'zga ko'rinadigan qatnashuv qilganda, xodimlarga hurmat bilan munosabatda bo'lganda xodimlarning xavfsizlikka qarshi munosabati ijobiy o'zgaradi. Masalan, "transformatсион xavfsizlik yetakchiligi" (safety-specific transformational leadership) uslubida rahbar xodimlarni ilhomlantiradi, xavfsizlikni muhim qadriyat sifatida e'lon qiladi,



xodimlardan fikr olib, ma'lumot ulashishni rag'batlantiradi. Bu jihatlar xodimlar orasida xavfsizlik bo'yicha bilim almashishni oshiradi va xavfli holatlarni ochiq muhokama qilishni rag'batlantiradi.

Ikkinchidan, ichki kommunikatsiya - xavfsizlik madaniyatining poydevori hisoblanadi. Rahbarlar va xodimlar o'rtasida ochiq, ishonchli muloqot qurilganida, xodimlar xavf yoki noqulay holatni ko'rganida darhol bildirishga tayyor bo'ladi. Tadqiqotlar ko'rsatadiki, yuqori darajada xavfsizlik yetakchiligi bo'lgan korxonalarda ichki kommunikatsiya hajmi va sifati ham yuqoridir. Misol uchun, oliy liderlar xodimlarni haftalik "safety talk" lariga jalb qilsa, yaqin chaqirimli (near-miss) holatlarni muhokama qilsa va xodimdan fikr olsa — bu xavfsizlik madaniyatini mustahkamlaydi. Shuningdek, kommunikatsiya orqali rahbariyat xodimlarga "xavfsizlik sizning ham mas'uliyatingiz" degan xabarni jo'natadi, bu esa xodimning faolligini oshiradi.

Uchinchidan, xodimlarni rag'batlantirish - xavfsizlik madaniyatini rivojlantirish uchun kuchli mexanizm. Xodimlar xavfsizlik jarayonlarida faol qatnashganda, xodimning xavfsizlik faoliyatiga qo'shilgan hissasi tan olinib, uni oshirishga yo'naltirilsa xavfsizlik qadriyatlari kuchayadi. Manbalarga ko'ra, rahbarlar xavfsizlik jihatidan yuqori baholangan xodimlarni rag'batlantirish orqali xodimlarni xavfsiz ishlashni odatga aylantirishga undaydi.

Iqtisodiy yoki boshqaruv jihatdan bilishimiz mumkinki, rag'batlantirish faqat moddiy bo'lmasligi kerak; ruhiy rag'bat masalan, xodimning xavfsizlik bo'yicha taklifi rahbariyat tomonidan e'tirof etilishi, xavfsizlik yutug'i jamoada e'lon qilinishi bu ham juda muhim [3]. Bundan tashqari, rahbariyatning boshqa muhim mexanizmlari ham mavjud. Masalan, xavfsizlikka oid qarorlar qabul qilish jarayonida xodimlarni jalb qilish: mustaqil jamoalar orqali xavf tahlili va xodimlar takliflari asosida chora-tadbirlar ishlab chiqish. Bu "biz hammamiz birga" degan hissni yaratadi va xavfsizlik jarayoniga xodimni faollik bilan qo'shadi. Shuningdek, rahbarlar xavfsizlik natijalarini muntazam ravishda monitoring qilib, xodimlar bilan



“raqamlar” bo‘yicha suhbat qurishi zarur. Bu tushuntirish jamoa ichida shaffoflikni oshiradi va rahbariyat xavfsizlikka sodiqligini namoyish etadi. Bundan tashqari, rahbar shaxsiy namuna ko‘rsatishda doimiy bo‘lishi lozim: ya’ni bir marta “xavfsizlik ustuvor” deb e’lon qilib, keyin kundalik qatnashmaslik xavfsizlik madaniyatiga zarar yetkazadi. Bir o‘rganishda rahbarlarning biri xodimlar oldida xavfsizlik tekshiruviga chiqib, xavfsizlik qoidasini buzgan xodimga darhol izoh bergan; bunday ko‘rinish xodimlar orasida “rahbar xavfsizlikni jiddiy qabul qiladi” degan ishonch qoldirgan.

Rahbariyat ushbu mexanizmlarni - yetakchilik sifati, shaxsiy namuna, ichki kommunikatsiya va rag‘batlantirishni birgalikda va tizimli ravishda qo‘llasa, xavfsizlik madaniyati mustahkamlanadi. Bunday tashkilotlarda xodimlar xavfsiz ishlashni majburiyat emas, balki o‘zining kundalik odati va qadriyatiga aylantirishadi. Natijada, baxtsiz hodisalar soni kamayadi, xodimlarning xavfsizlikka bo‘lgan ishtiroki ortadi, tashkilot ichida xavfsizlik bo‘yicha muammo paydo bo‘lganda tez reaksiya ko‘rsatiladi. Misol uchun, Xitoydagi konchilik kompaniyalarida rahbarlar xavfsizlikga sodiqligini namoyon qilganida, xavfsizlik treninglari va rag‘batlantirish dasturlari bilan birga xodimlardagi xavfsizlik xatti-harakatlari sezilarli darajada yaxshilangan.

Bugungi kunda har qanday ishlab chiqarish korxonasining muvaffaqiyati nafaqat ishlab chiqarilayotgan mahsulot sifati yoki texnologik imkoniyatlariga, balki xodimlarning xavfsiz mehnat sharoitida faoliyat yuritishiga ham bevosita bog‘liq. Mehnat xavfsizligini ta’minlash - bu faqat texnik choralar majmuasi emas, balki puxta o‘ylangan, tizimli yondashuvga asoslangan boshqaruv mexanizmini talab etadi. Samarali boshqaruv tizimi (ya’ni mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlikni boshqarish tizimi) ishlab chiqarish jarayonida yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan xavf va xatarlarni aniqlash, ularni kamaytirish, shuningdek, baxtsiz hodisalarning oldini olishga xizmat qiladi.



Xalqaro tajriba shuni ko'rsatadiki, xavfsizlikni boshqarish tizimini joriy qilgan korxonalarda ishlab chiqarishdagi hodisalar soni sezilarli darajada kamayadi. Masalan, Janubiy Koreyada 2006-2011 yillarda 100 dan ortiq yirik qurilish kompaniyalarida xavfsizlik tizimlari joriy etilgandan so'ng baxtsiz hodisalar soni 67 foizga qisqargan. Bu esa shuni anglatadiki, mehnat xavfsizligini boshqarish tizimi faqat xavfsizlikni emas, balki korxonaning umumiy ishlab chiqarish samaradorligini ham oshiradi.

Samarali boshqaruv tizimining birinchi omili - bu xavflarni aniqlash va baholash mexanizmi [5]. Har qanday ishlab chiqarish jarayonida potensial xavf manbalari mavjud. Ularni erta aniqlash, tahlil qilish va profilaktik chora ko'rish korxonada baxtsiz hodisalarni kamaytirishning eng muhim bosqichidir. Shu sababli, har bir rahbar va xavfsizlik bo'yicha mutaxassis ishlab chiqarishdagi jarayonlarni doimiy nazorat qilib, xavf tahlilini muntazam ravishda yangilab borishi kerak.

Ikkinchi muhim jihat - bu rahbariyatning faol ishtiroki va yetakchilik sifati. Rahbarlar xavfsizlik madaniyatining bosh targ'ibotchisi bo'lishi lozim. Agar rahbariyatning o'zi xavfsizlik qoidalariga qat'iy amal qilsa, xodimlar ham bu qoidalarga jiddiy qaraydi. Aksincha, rahbar beparvo bo'lsa, bu xodimlarda mas'uliyatsizlik kayfiyatini shakllantiradi. Shu boisdan ham samarali boshqaruv tizimining yuragi rahbariyatning o'rnak ko'rsatishidir.

Uchinchi omil - bu ichki kommunikatsiya va xodimlar bilan muloqot. Ishlab chiqarishda xodimlar o'rtasida xavfsizlik haqida ochiq muloqot olib borilishi, taklif va e'tirozlar eshitilishi kerak. Ko'plab yirik korxonalarda xavfsizlik bo'yicha yig'ilishlar, treninglar va fikr almashuvlar o'tkazilishi xodimlarning ishtirokini oshirib, ularning xavfsizlikka bo'lgan mas'uliyatini kuchaytiradi.

To'rtinchidan, samarali boshqaruv tizimi doimiy nazorat va tahlil tamoyiliga asoslanadi. Har bir jarayon "rejalashtirish - bajarish - tekshirish - takomillashtirish" (PDCA) modeli asosida baholanadi. Bu uslubda avvalo xavfsizlik bo'yicha rejalar



tuziladi, so'ng ularning bajarilishi kuzatilib, natijalar tahlil qilinadi va kamchiliklar bartaraf etiladi. Shu tarzda tizim doimiy ravishda rivojlanib boradi.

Beshinchidan, xodimlarning bilim va malakasini oshirish - xavfsiz mehnat sharoitining kafolatidir. Korxonada yangi ish boshlagan yoki tajribali bo'lgan har bir xodim muntazam ravishda xavfsizlik bo'yicha o'quv mashg'ulotlarida qatnashishi lozim. Amaliy mashg'ulotlar, o'quv videolar, seminarlar orqali xodimlarda xavfsizlik madaniyatini shakllantirish mumkin. Shuningdek, samarali boshqaruv tizimi rag'batlantirish va javobgarlik mexanizmini ham o'z ichiga oladi. Xavfsizlik talablariga qat'iy amal qilgan xodimlar maqto'v yoki moddiy mukofot bilan rag'batlantirilsa, intizomsizlikka yo'l qo'yganlarga nisbatan ogohlantirish yoki javobgarlik chorasi qo'llanishi kerak. Bu adolatli yondashuv korxona intizomini mustahkamlaydi.

O'tkazilgan ilmiy tadqiqotlarga ko'ra, xavfsizlik madaniyatini rivojlantirgan korxonalarda ishlab chiqarish to'xtashlari kamaygan, mahsulot sifati oshgan va xodimlarning ishga qoniqish darajasi ortgan. Chunki xavfsiz mehnat muhiti xodimning ruhiy holatini yaxshilaydi, stressni kamaytiradi va unumdorlikni oshiradi.

Zamonaviy boshqaruv tizimlari texnologik yechimlar bilan ham mustahkamlanmoqda. Masalan, "Internet of Things" (IoT) texnologiyasi yordamida xavfli zonalaridagi harorat, bosim yoki gaz miqdori onlayn tarzda kuzatilmoqda. Bu esa rahbariyatga real vaqt rejimida nazorat olib borish imkonini beradi.

Xulosa. Xulosa qilib aytganda, samarali boshqaruv tizimi - bu korxonaning xavfsizligi, barqarorligi va samaradorligini ta'minlovchi eng muhim omildir. U ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar sonini kamaytiradi, xodimlarning salomatligini muhofaza qiladi va korxona iqtisodiy natijalarini yaxshilaydi. Eng muhimi, bunday tizimda rahbariyatning mas'uliyati, xodimlarning faolligi va o'zaro ishonch muhim o'rin tutadi.



Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Farxod o'g'li, P. A. (2024). MEHNAT MUHOFAZASI VA UNING XAVFSIZLIGI. TANQIDIY NAZAR, TAHLILY TAFAKKUR VA INNOVATSION G 'OYALAR, 1(1), 82-89.
2. Qosimjon o'g'li T. B. MEHNAT XAVFSIZLIGI SOHASIDAGI GLOBAL MUAMMOLAR //Journal of new century innovations. – 2025. – T. 78. – №. 1. – C. 170-172.
3. Bahadirovna K. K. MEHNAT MUHOFAZASI VA YASHIL IQTISODIYOT //Лучшие интеллектуальные исследования. – 2025. – Т. 42. – №. 1. – С. 347-352.
4. Abdullaev, B. A., & Lazareva, M. (2021). Factors influencing organizational and economic management mechanisms in the chemical industry. Asian Journal of Multidimensional Research, 10(10), 1011-1016.
5. Baxodir, A. (2025). INNOVATSIYALARNI BOSHQARISH HAQIDA UMUMIY TUSHUNCHALAR. Management, Marketing and Finance, 2(1), 130-138.