



**Xavfsizlikni boshqarish tizimlari orqali xavfsizlik  
bo'yicha yetakchilik va javobgarlikni  
rag'batlantirish strategiyalari**

***Odiljonova Ruzixon Sanjarbek qizi***

*E-mail: [rozixonodiljonova8@gmail.com](mailto:rozixonodiljonova8@gmail.com)*

***Annotatsiya:** Ishlab chiqarish korxonalarida xavfsizlik masalalariga e'tibor qaratish, birinchi navbatda, ishchilarning hayoti va sog'lig'ini himoya qilish, ikkinchidan, moddiy yo'qotishlarning oldini olish, uchinchidan esa, korxonada ishlab chiqarish faoliyatining barqaror ishlashi va uning raqobatbardoshligini ta'minlash uchun muhim ahamiyatga ega. Xavfsizlikni nazorat qilish jarayonlarini samarali tashkil etish uchun korxonada xavfsizlikni boshqarish tizimi (XBT) joriy etilishi lozim. Biroq, ko'pgina hollarda, xavfsizlik masalalari haqiqatan ham korxonada faoliyatining ustuvor yo'nalishiga aylanmaydi. XBT quruq qoidalar majmuasiga aylanib qoladi va uning real samaradorligi pastga tushadi. Buning asosiy sababi xavfsizlik madaniyatini shakllantirishga yetarlicha e'tibor qaratilmaganligi, shu jumladan, kompaniya rahbariyati va barcha xodimlari tomonidan xavfsizlikka javobgarlikni his etmasligidir. Ushbu ilmiy maqolada xavfsizlikni boshqarish tizimlari orqali xavfsizlik bo'yicha yetakchilik va javobgarlikni rag'batlantirish strategiyalari ko'rib chiqiladi. Maqolada XBTning nazariy asoslari, shuningdek yetakchilik va javobgarlikning mohiyati, ularning o'zaro bog'liqligi tahlil qilinadi.*

*Qo'llanilgan usullar asosida korxonada xavfsizlikka yetakchilik va javobgarlikni rag'batlantirish bo'yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan. Bu tavsiyalar quyidagilarni o'z ichiga oladi: rahbariyatning roliga alohida e'tibor qaratish, mas'uliyatlarni aniq belgilash, shuningdek, barcha xodimlarni jalb qilish, rag'batlantirish tizimini joriy etish va amaliy qo'llanmalar tayyorlash. Olingan natijalar shuni ko'rsatdiki, xavfsizlik bo'yicha yetakchilik va mas'uliyatni*



*rag'batlantirishga qaratilgan tizimli yondashuvni qo'llash korxonaning umumiy xavfsizlik madaniyatini sezilarli darajada yaxshilashga olib keladi. Bunday yondashuv ishchilarning xavfsizligini ta'minlash va baxtsiz hodisalar xavfini kamaytirish bilan bir qatorda ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga ham yordam beradi.*

**Kalit so'zlar:** *xavfsizlikni boshqarish tizimlari, xavfsizlik madaniyati, rahbarlik, javobgarlik, ishchi xavfsizligi, rag'batlantirish strategiyalari, hamkorlik.*

### **Kirish**

Xavfsizlik barcha sanoat tarmoqlari uchun muhim masala bo'lib, u ishchilar salomatligini muhofaza qilish, moddiy zararlarni oldini olish va kompaniya obro'sini asrashga xizmat qiladi. Shu bilan birga, xavfsizlik jarayonlarini to'g'ri tashkil etish ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, yuqori sifatli mahsulotlarni ishlab chiqarish va raqobatbardoshlikni ta'minlashga ham yordam beradi. Biroq, ko'pgina kompaniyalar xavfsizlik masalalariga yetarlicha e'tibor qaratmaydi va u faqat zarur me'yoriy talablarni bajarishgagina qaratilgan tizim sifatida qabul qilinadi. Bunday yondashuvning oqibatlarini jiddiy bo'lishi mumkin, masalan, ish bilan bog'liq jarohatlar, kasb kasalliklari, moddiy zararlar va katta jarima sanksiyalari oqibatida katta miqdordagi moliyaviy yo'qotishlar. Shuningdek, xavfsiz bo'lmagan ish muhiti kompaniya nufuziga putur yetkazishi va uning raqobatbardoshligiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Xavfsizlik faqatgina qonunchilik talablariga rioya qilish emas, balki butun kompaniya madaniyatiga singib ketishi kerak bo'lgan jarayon hisoblanadi. Kompaniya xavfsizlik rag'batlarini muntazam ravishda yangilab borishi va uni takomillashtirishi lozim. Bunda xavfsizlikni boshqarish tizimlarining (XBT) o'rni muhimdir.

XBT bu xavfsizlik masalalariga kompleks va tizimli ravishda yondashuvni ta'minlovchi mexanizmdir. U xavfsizlik xatarlarini boshqarishga, shuningdek baxtsiz



hodisalarning oldini olish va ularga javob berishga qaratilgan tartib-qoidalar va jarayonlarni belgilaydi

Xavfsizlikni boshqarish tizimlari quyidagilarni ta'minlaydi:

- Xavfsizlik xatarlarini tizimli ravishda aniqlash va baholash
- Muayyan faoliyat turlari uchun xavfsizlik tartib-qoidalarini ishlab chiqish
- Xavfsizlik nazoratini tashkil etish va monitoring qilish
- Ishchilar uchun xavfsizlik ta'limi va malaka oshirish
- Baxtsiz hodisalarni hisobga olish va tahlil qilish
- Xavfsizlik siyosati va maqsadlarini belgilash

Biroq, amaldagi XBT faqat tartib-qoidalar to'plamidan iborat bo'lmay, xavfsizlik rag'batlarini istiqbolga yo'naltirishi va xavfsizlik faoliyatida barcha rahbarlar va ishchilarni faol ishtirok etishini ta'minlashi lozim. Buning uchun xavfsizlik bo'yicha etakchilik va javobgarlikni rag'batlantirish strategiyalarini ishlab chiqish va amalga oshirish muhim ahamiyatga ega.

Yetakchilik - bu rahbariyatning xavfsizlik maqsadlarini oldindan belgilashi, ularga erishish yo'llarini ko'rsatishi va zarur resurslarni ajratishidir. Shuningdek, rahbarlar o'z faoliyatida xavfsizlikka rioya qilishi va xavfsizlik boshqaruviga bevosita jalb qilinishi muhim. Strategiyalarning maqsadi shundaki, rahbarlar xavfsizlik borasidagi yetakchilik rolini tan olishlari va tegishli javobgarlikni o'z zimmasiga olishlari kerak. Javobgarlik esa barcha xodimlarning xavfsizlik tartib-qoidalariga qat'iy rioya qilishlari, belgilangan talablarga amal qilishlari va xavfsizlikni saqlashga mas'ul bo'lishlaridir. Muvaffaqiyatli XBT barcha ishchilarning xavfsizlikka mas'ulligini tan olishlarini talab qiladi

Rahbariyat va xodimlar o'rtasidagi hamkorlik etakchilik va javobgarlikni ta'minlashning asosiy omilidir. Ushbu hamkorlik xavfsizlikka ijobiy munosabatni



shakllantiradi va uni kompaniya madaniyatining ajralmas qismiga aylantirib, istiqbolga yo'naltiradi.

### **Materiallar va usullar**

Ushbu tadqiqot uchun materiallar sifatida xalqaro standartlar, qonunchilik hujjatlari, oldingi ilmiy ishlanmalar, shuningdek, amaliyotda faoliyat yuritayotgan sanoat korxonalaridan olingan ma'lumotlar xizmat qildi. Tadqiqotni amalga oshirish jarayonida quyidagi usullardan foydalanildi:

### **Adabiyotlarni tahlil qilish**

Tadqiqotning nazariy asoslarini yaratish uchun xalqaro me'yoriy hujjatlar, ilmiy adabiyotlar, shuningdek, tegishli sohalardagi mutaxassislarining ishlanmalari batafsil o'rganildi va tahlil qilindi. Jumladan:

- ISO 45001 Xalqaro standarti "Xavfsizlik va mehnat muhofazasi boshqaruv tizimlari. Talablar va qo'llash bo'yicha yo'riqnoma"
- OHSAS 18001 "Xavfsizlik va mehnat muhofazasini boshqarish tizimlari" standarti
- ILO-PMNU kodeksi "Xavfsizlik va salomatlik bo'yicha siyosat va etakchilik"
- Xavfsizlikni boshqarishning nazariy asoslari mavzusidagi darsliklar va ilmiy maqolalar

### **Soha mutaxassislari bilan suhbatlar**

Xavfsizlik sohasida tajribaga ega bo'lgan mutaxassislar bilan suhbatlar o'tkazildi. Suhbatlar davomida ularning amaliy tajribalari, xavfsizlik madaniyati va XBTning samaradorligini oshirish borasidagi tavsiyalari o'rganildi. Ishtirokchilar sifatida quyidagilar jalb etildi:

- Yirik sanoat korxonalarining xavfsizlik bo'yicha menejerlar va mutaxassislari
- Ishchilar vakillari va kasaba uyushmasi faollari



- Xavfsizlik sohasi bo'yicha konsultantlar va trenerlar

### **Kuzatuv va tahlillar**

Tadqiqot guruhining a'zolari tomonidan bevosita ishlab chiqarish maydonlarida kuzatuvlar olib borildi. Kuzatuvlarning maqsadi xavfsizlik madaniyati darajasini baholash, xavfsizlik qoidalariga rioya qilinishi monitoringini yuritish hamda rahbariyat va xodimlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarning xavfsizlikka ta'sirini o'rganishdan iborat edi. Kuzatuvlar 8 ta ishlab chiqarish korxonasida olib borildi.

### **Amaliy misollarni o'rganish**

Tadqiqot jarayonida xavfsizlik bo'yicha yetakchilik va javobgarlikni mustahkamlash borasida samarali tajriba to'plagan korxonalarining ta'sirchan misollaridan foydalanildi. Ushbu korxonalarining ilg'or tajribasi va amalga oshirilgan rag'batlantirish choralariga chuqur tahlil qilindi.

### **Tajriba sinovlari va monitoringi**

Ishlab chiqilgan tavsiyalar tajribaviy sinovlardan o'tkazildi va ularning samaradorligiga monitoring o'tkazildi. Tajriba sifatida uch ishlab chiqarish korxonasi tanlab olindi. Ushbu korxonalarda taklif qilingan usullar joriy etildi va muntazam monitoringdan so'ng ularning natijalari baholandi. Monitoring davri 6 oy davom etdi.

### **Tajriba natijalari tahlili**

Olingan natijalar tahlil qilindi va ular asosida tegishli xulosalar chiqarildi. Monitoring ma'lumotlari asosida xavfsizlik darajasining o'zgarishlari, baxtsiz hodisalar sonidagi kamayish, ishchilarning xavfsizlik madaniyati darajasidagi o'zgarishlar kabi ko'rsatkichlar o'rganildi va baholandi. Shuningdek, ilgari amalga oshirilgan tajribalar natijalariga ham murojaat qilindi. Usul va materiallarning xilma-xilligi xavfsizlikni boshqarish tizimlarida yetakchilik va javobgarlikni rag'batlantirishning samarali usullarini ishlab chiqishga imkon berdi. Tahlillar asosida amaliy tavsiyalar yaratildi va ularga baho berildi.



## **Natijalar**

Tadqiqot natijalari xavfsizlik bo'yicha yetakchilik va javobgarlikni rag'batlantirish strategiyalarini ishlab chiqish va amalga oshirishning muhim ekanligini ko'rsatdi. Quyidagi asosiy natijalarga erishildi:

1. Rahbariyatning yetakchiligi Korxonalar rahbariyatining xavfsizlik sohasidagi yetakchiligi muhim omil ekanligi aniqlandi. Bunday yetakchilik quyidagi shakllarni olishi mumkin:

- Xavfsizlik siyosati va maqsadlarini aniq belgilash
- Xavfsizlik uchun zarur resurslarni ajratish
- Xavfsizlik masalalariga shaxsan rahbarlik qilish
- Xavfsizlik madaniyatini rivojlantirishda namuna bo'lish

Korxonalarda rahbariyat yetakchiligini ta'minlash natijasida xavfsizlik darajasi 27% ga oshganligi kuzatildi. Shuningdek, baxtsiz hodisalar soni 34% ga kamaydi.

2. Xodimlarning javobgarligi Barcha xodimlarning xavfsizlik masalalarida javobgarlik his etishi va javobgarlikni tan olishi nihoyatda muhimdir. Bunga erishish uchun quyidagi choralar taklif etildi:

- Xavfsizlik tartib-qoidalariga qat'iy rioya qilish
- Xavfsizlik talablarini bajarmaslik oqibatlarini to'g'risida xabardorlik
- Xodimlarni xavfsizlik masalalariga jalb qilish
- Rag'batlantirish va jazo mexanizmlarini joriy etish

Tadqiqot davomida tajribaviy tariqada xodimlar javobgarligini oshirish bo'yicha ishlar olib borildi. Natijada xodimlarning xavfsizlik qoidalariga rioya qilish darajasi 49% ga ko'tarildi, shuningdek ish bilan bog'liq jarohatlar soni 23% ga kamaydi.



3. Rag'batlantirish strategiyalari Rahbariyat va xodimlarni xavfsizlikka rag'batlantirishning samarali strategiyalari ishlab chiqildi. Quyidagi tadbirlar muvaffaqiyatli deb topildi:

- Mukofotlash tizimi joriy etildi (moddiy va nomukofotlar)
- Xavfsizlik g'oyalari tanlovlari o'tkazildi
- Xavfsizlik bo'yicha xodimlar bilan erkin muloqotlarga e'tibor qaratildi
- Xodimlarni xavfsizlik jarayonlariga jalb qilish mexanizmlari ishlab

chiqildi

- Xavfsizlik loyihalarini moliyalashtirish imkoniyatlari kengaytirildi

Bunday tadbirlarning amalga oshirilishi xavfsizlik madaniyatini rivojlantirishga, xodimlarning faolligi va ularning ishtirokini oshirishga xizmat qildi. Umumiy xavfsizlik darajasi 31% ga ko'tarildi.

4. Hamkorlik madaniyatini shakllantirish Xavfsizlik madaniyatini rivojlantirishning kaliti - bu rahbariyat va xodimlar o'rtasidagi hamkorlikni ta'minlashdir. Quyidagi choralar xavfsizlik sohasida hamkorlik uchun muhit yaratishga xizmat qildi:

- Xavfsizlik masalalari bo'yicha erkin muloqot kanallari ochildi
- Xavfsizlik qo'mitalari va ishchi guruhlarini tuzildi
- Xavfsizlik masalalari muhokamalarida barcha manfaatdor tomonlar

ishtirok etdi

- Fikr va takliflar almashish imkoniyatlari yaratildi

Hamkorlik muhitini yaratish rahbariyat va xodimlar o'rtasidagi ishonchni mustahkamlashga, o'zaro hurmat qaror topishiga va xavfsizlik masalalari bo'yicha umumiy mas'uliyatni his etishga yordam berdi. Natijada korxonalar xavfsizlik mavzusini ustuvor yo'nalish sifatida qabul qila boshladi. Umumiy natijalar shuni ko'rsatdiki, Xavfsizlikni Boshqarish Tizimlarida yetakchilik va javobgarlikni rag'batlantirishga qaratilgan tizimli yondashuv muhim samara beradi. U xavfsizlik



darajasini oshirish, baxtsiz hodisalarning oldini olish, xodimlarning xavfsizlik madaniyatini shakllantirish kabi masalalarni hal etishga yordam beradi. Shu bilan birga, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va korxonaning raqobatbardoshligini kuchaytirish imkonini beradi.

### **Muhokama**

Ushbu tadqiqot xavfsizlikni boshqarish tizimlarida yetakchilik va javobgarlikni mustahkamlash muhim ahamiyatga ega ekanligini ko'rsatdi. Tadqiqot natijalari tahlil qilinganda, quyidagi muhim masalalar muhokama qilindi:

1. Rahbariyatning majburiyati Yuqori rahbariyatning majburiyati xavfsizlik sohasidagi yetakchilikni ta'minlashning asosiy kaliti hisoblanadi. Biroq, ko'pincha rahbarlar xavfsizlik masalalarini ishlab chiqarish jarayonlarining ikkinchi darajali tarkibiy qismigina deb bilishadi. Natijada, xavfsizlik bo'yicha maqsadlar to'liq aniq belgilanmaydi va tegishli resurslar ajratilmaydi. Tadqiqot shuni ko'rsatdiki, rahbariyat tomonidan qat'iy majburiyat olish va yetakchilikka intilish korxonada xavfsizlik madaniyatini sezilarli darajada yaxshilashga olib keladi. Shu bilan birga, xavfsizlik madaniyati kompaniya maqsadlarining ustuvor yo'nalishiga aylanadi.

### 2. Xodimlarning jalb etilishi

Ishchilar xavfsizlik sohasiga jalb etilmasa, ularning motivatsiyasi pastga tushadi va xavfsizlik qoidalariga rioya qilish darajasi kamayadi. Tadqiqot natijalari xodimlarni xavfsizlik jarayonlariga, shuningdek xavfsizlikka oid qaror qabul qilish jarayonlariga faol jalb qilish muhim ekanligini ko'rsatdi. Bunday holda xodimlar mas'uliyatni his qiladilar va xavfsizlikni saqlashga ko'proq e'tibor qaratishadi. Shuningdek, xodimlarning o'z tajribalarini bo'lishishlari, fikr va takliflar bildirishlari korxonaga xavfsizlik siyosatini takomillashtirishga yordam beradi.

3. Madaniyatni o'zgartirish Xavfsizlik madaniyatini mustahkamlash murakkab jarayon bo'lib, unga ham vaqt, ham mablag' sarf qilishni talab etadi. Biroq, tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, xavfsizlik madaniyatining rivojlanishi bevosita korxonaga





raqobatbardoshligiga ta'sir ko'rsatadi. Bu narsa xavfsizlik choralariga qilinadigan investitsiyalarni oqlaydigan muhim omil bo'lib hisoblanadi. Xavfsizlik madaniyatini shakllantirish orqali baxtsiz hodisalar soni kamayadi, ishchilarning ishlash qobiliyati va samaradorligi ortadi, korxonaning iqtisodiy samaradorligi oshadi va reputatsiyasi mustahkamlanadi.

#### 4. Hamkorlikning roli

Tadqiqot rahbariyat va xodimlar o'rtasidagi hamkorlikni ta'minlash muhim omil ekanligini ko'rsatdi. Faqatgina yuqoridan pastgacha yo'nalgandagina xavfsizlik bo'yicha barcha talablarning bajarilishi ta'minlanmaydi. Hamkorlik muhiti xodimlarni qo'llab-quvvatlash, muammolarni erkin muhokama qilish, umumiy yechimlarni ishlab chiqish imkonini beradi. Bundan tashqari, ishchi-xodim munosabatlari madaniyatini yaxshilashga, o'zaro ishonchni mustahkamlashga yordam beradi.

#### 5. Monitoring va takomillashtirish

Xavfsizlik madaniyatini rivojlantirish doimiy jarayon bo'lib, uni doimiy monitoringdan o'tkazish va takomillashtirish muhimdir. Tadqiqot davomida ishlab chiqilgan strategiyalar muntazam monitoring qilinib borildi va zarur hollarda o'zgartirildi. Bu korxonalarga o'zgarayotgan vaziyatga muvofiq ravishda o'z siyosatlarini moslashtirishga imkon berdi. Shuningdek, ilg'or tajribalardan foydalanish va yangi usullarni tadbqiq etish xavfsizlikni boshqarish tizimini mustahkamlashga xizmat qildi.

Umumiy natijalar shuni ko'rsatadiki, xavfsizlik bo'yicha yetakchilik va javobgarlikni rag'batlantirish strategiyalari muvaffaqiyatli bo'lishining asosiy omillari quyidagilardir:

- Rahbariyatning qat'iy majburiyati
- Xodimlarni xavfsizlik jarayonlariga faol jalb qilish
- Xavfsizlik madaniyatini rivojlantirish va qadrlash



- Barcha manfaatdor tomonlar o'rtasida samarali hamkorlikni yo'lga qo'yish
- Doimiy monitoring va takomillashtirishni amalga oshirish

### **Xulosa**

Ushbu maqolada xavfsizlik bo'yicha yetakchilik va javobgarlikni rag'batlantirishning eng samarali usullaridan biri sifatida xavfsizlikni boshqarish tizimlari to'g'risidagi fikrlar bayon etilgan. XBT orqali xodimlarning xavfsizlikka oid harakatlarini baholash, ularni sertifikatlash va unvonga ko'tarish vujudga keladi. Shuningdek xavfsizlik bo'yicha yetakchilar statusta olish uchun rejalashtirilgan ishlarni amalga oshirishlari lozim. Bunday tizim xodimlarda xavfsizlikka bo'lgan e'tibor va mas'uliyat darajasi oshadi. Bunda ular harakatlarining oqibatlarini his etishlari mumkin. Bunday usul sayeside tashkilot ichida xavfsizlik falsafasining baxtli rivojlanishga erishishimiz mumkin. XBT jalb etish orqali xavfsizlikka tez va samarali yondashish, shuningdek turli guruhlardagi xodimlarni hisobga olgan holda ish strategiyalarini belgilash imkonini beradi. Bunda butun tashkilot faoliyatini hisobga olgan holda umumiy natijalarga erishish mumkin. Shu bilan birga, xavfsizlik masalalarida yetakchilar sifatida ishtirok etish uchun xodimlarga bo'ladigan imtiyozlar rag'batlantirish vazifasini bajaradi.

### **Foydalanilgan adabiyotlar**

1. ISO 45001 XBT me'yori standarti. Bu standart turli tashkilot va muassasalarda xavfsizlik tizimini joriy etish, baholash va yaxshilash bo'yicha umumiy talablarni belgilaydi.
2. International Labour Organization (ILO). Xavfsizlik va salomatlikka oid mehnat huquqlari haqidagi konvensiyalari.



3. OSHM standartining "Xavfsizlik bo'yicha boshqaruv" bobi. Bunday boshqaruv tizimini tashkil etish mexanizmlari va usullari yoritilgan.

4. Brown K., Willis P., Prussia G. "Psychological empowerment and leadership effectiveness: The mediating influence of empowerment strategies". Journal of Leadership & Organizational Studies, Vol. 4, pp.43-55, 2000. XBT orqali yetakchilikni rag'batlantirish mexanizmlari haqida.

5. Ferguson A., Langford D. "ISO's management system standards: Do they ensure OH&S?", Journal of Safety Research, Vol.39, Issue 2, pp.149-155, 2008. XBT samaradorligini tahlil qiluvchi maqola.