



INSON VA TEXNIKA XAMKORLIGI

PhD. Ruzmetova S.

Katta o'qituvchi Rohataliyev M

Assistent Karimov. S.

36-22 Gurux talabasi Oblaqulov A.

Kalit so'zlar: Inson va texnika, madaniyat, texnika, jamiyat, korxona

Korxona va tashkilotlarda muxandis lavozimida faoliyat yurituvchi xodimlar, ularning psixologiyasi yoki ular bilan munosabatni muhokama qilishdan avval, insonlarga muxandis lavozimi yoki umuman muxandislik haqida tushunchani to'liq yetkazib berish bu mavzuni kengroq tushunishda ayni muddao bo'ladi.

Muxandislik – bu xalqimiz orasida «Ishining ustasi» degan ibora bilan teng ma'noda qo'llanuvchi so'z bo'lib, asli texnik ishlar, mexanik ishlar, zamonaviy kompyuterlar yoki texnikalar bilan bog'liq bo'lgan bilimlarni mustaxkam egallagan, ushbu bilimlarini hayotga tadbqiq qila oladigan va boshqalarga ham o'rgata oladigan insonga nisbatan aytiladi. Muxandislar istalgan korxona va tashkilotlar, ishlab chiqarish yoki noishlab chiqarish obyektlarida asosiy vazifani bajaruvchi bo'g'in hisoblanadi. Inson organizmida asosiy organlar ishlamasligi insonning hayoti uchun jamiyatda qanday noqulayliklar tug'dirsa yoki o'zini rivojlantirish uchun to'siqlarga sabab bo'lsa, korxona va tashkilotlarda ham muxandislarsiz rivojlanish, o'sish o'rniga inqirozga yuz tutish kuzatilishi mumkin. Muxandislik inson hayot faoliyatidagi shunday bir muhim daraja-ki, ushbu darajaga shunchaki xohishning o'zi bilangina erishib bo'lmaydi. Asil muxandis bo'lish tanlagan yo'nalishidagi – hoh u mexanik bo'lsin, hoh u elektr uskunalari ustasi bo'lsin, hoh u kompyuter dasturlari muxandisligi bo'lsin istalgan yo'nalishdagi muxandislik uchun ayni o'rganishga, bilim egallashga bo'lgan muhabbat, ishtiyoq, istak va albatta mustaxkam sabr bilan uzoq vaqt talab etiladi. Mustaxkam sabr uzoq vaqtga bardoshlilik qobiliyati kasbga bo'lgan muhabbatsiz bir qanotsiz qush kabidir. Inson chinakkam ilg'or muxandis bo'lishi uchun sanab o'tilgan barcha omillar bir biriga chambatchas bog'liqdir. Bu omillar insonga oldinga harakatlanish, ko'proq bilimlar o'rgangani sari rohatlanish hissini beradi. Albatta bu hissiyot bilan muxandis juda



katta natijalarga erisha oladi. Ayni vaqta asil ishiga muhabbatli, tirishqoq, intiluvchan xodimni o'z ustida ishlashi kasbiy faoliyatiga qulayliklar va inovatsiyar kiritishiga aks tasir ko'rsatuvchi omillar ham mavjud. Bu omillardan nafaqat muxandislar balki, istalgan xodim ishlash qobiliyatining pasayishiga sababchi bo'ladi. Rag'batlantirilmaslik, yangiliklarga nisbatan bee'tiborlik yoki xodim ishlash samarasiga xurmatsizlik biz aytgan ayni aks omillardir. Har bir korxona umuman muxandislar faoliyat olib boradigan qaysi soxa yoki joy bo'lmasin hammasida ham muxandislar yoki rivojlanishga chanqoq xodimlar xurmat va rag'bat topavermaydi. Bunday vaziyatlarda muxandislar yetarlicha bilimga ega bo'lgan taqdirda ammo, uning bilimlari zoye ketayotgan bo'lsa, bunday yetuk xodimsiz ham tashkilot daromadi o'zgarmasa, ushbu tashkilotdan ketish va bilimlaridan yuqori darajada foydalana oladigan, yanada rivojlanish, o'sishga imkon bo'ladigan tashkilotni tanlashi o'rinli bo'ladi. Albatta tanlangan tashkilot bu kadrni tanlamasligi unda o'zining soxa mutaxasisi mavjud bo'lishi mumkin. Ushbu tavakkalchilikka asoslangan tanlovni qila olgan muxandis yoki xodim – o'zini qulay his qilmagan qadr topmagan joyidan ko'ra uning bilimlari as qotadigan joyda faoliyat olib borishni maqul ko'radi va u o'zining bilimi, ishtiyoqi, intilishi bilan qadr topishiga kuchli ishonadi. Chunki bilimli muxandisning psixologiyasida kuchli ishonch namoyon bo'ladi. Hayotga realistik nuqtayi nazardan qaraydigan bo'lsak, xodimlarning intilishdan, yangiliklarga qiziqishidan to'sadigan ayni bir katta sabab ijtimoy-moliyaviy rag'bat yo'qligi. Kuchli bilimli, davlat miqiyosidagi raqobatchisi topilmagan, boshqaruvchilik qobiliyatiga ega, ishining asil mutaxasisi bo'lgan muxandis bo'lsa-yu, unga nisbatan xurmatsizlik va e'tiborsizlik qilinsa, moliyaviy qo'llab quvvatlanmasa, uning oilaviy sharoitini kim o'ylaydi? Kim aynan u uchun qayg'uradi? Kim uning uyida ro'zg'or kamchiligini to'ldiradi? Kim? Xodimlarning say harakati, mehnati evaziga daromad topayotgan tashkilot rahbarimi? Xalqimizda bir naql bor: «Qorni to'qning qorni ochda ishi yo'q, qorni ochning qorni to'qqa hushi yo'q». Xuddi shunday aslida ishning asosini olib boruvchi muxandislar – oilasidagi kamchiliklar, o'zining yetishmovchiliklari bilan band bo'lib, o'z ustida ishlashga, yangi bilimlarni o'rganishga hohish hissi ham so'nib boradi. Birgina xodimga to'g'ri yoki noto'g'ri munosabat tashkilot uchun ham muxandis hodim uchun ham yomon natija bo'lishi mumkin. Bunday xatolar



E CONF SERIES



International Conference on Scientific Research in Natural and Social Sciences

Hosted online from New York, USA

Website: econfseries.com

2nd December, 2024

tashkilotning har bir xodimiga nisbatan bo'ladigan bo'lsa, xodimlarning psixologiyasida ish beruvchi tomonga nisbatan qarshi fikrlar uyg'ona boshlaydi. Bu fikrlar hodimlar psixologiyasini buzadi va ohir oqibat ikkala tonning ham havas qilarli bo'lmagan natijalariga olib keladi

Foydalangan adabiyotlar: Yulchiyeva Z.N