

- ijtimoiylik. Bunda astronomiya faniga oid o'quv ma'lumotlarni o'zlashtirishda ijtimoiy keskinlik bartaraf etiladi, moddiy boylikdan qat'iy nazar, o'quvchi-talabalar ta'lim olish uchun teng imkoniyatlarga ega.

Shunday qilib, axborot ta'lim muhitlarini uzluksiz ta'lim tizimida astronomiya fanlarini o'qitishda foydalanishning maqsadga muvofiqligi shubhasizdir. Ushbu uslubning hozirgi bosqichdagi innovatsionligi o'qituvchilar va o'quvchi-talabalarning o'quv va darsdan tashqari faoliyatini tashkil etishda zamonaviy yondashuv hisoblanadi. Astronomiya darslarida an'anaviy o'qitish metodikasi va usullari ma'lum afzalliklarga ega, ammo ular zamonaviy axborot jamiyatida o'quvchi-talabalarning rivojlanishi va o'zini-o'z rivojlantirishiga to'liq yordam bera olmaydi. Mashg'ulotlarda axborot ta'lim muhitlaridan foydalanish o'qitish metodlari va usullarini o'zgartirishga, mashg'ulot elementlarini strukturalashga, har xil turdagi ma'lumotlar hajmini oshirishga yordam beradi hamda o'quvchi-talabalarning intellektual faolligini, ijodiy tashabbusi va mustaqil faoliyatini rivojlantiradi. Shuningdek, eng passiv o'quvchi-talabalar ham yuqori ishtiyoq bilan faol ish bilan shug'ullanadilar, ularda kreativ fikrlash va hal qilinayotgan muammolarga ijodiy yondashish ko'nikmalari rivojlanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Sayfullayeva G. I., N.T. Namozova // Fizikani o'qitishda keys- stadi metodining echimi va tahlili qilish varianti// Central asian research journal for interdisciplinary studies 2022 y
2. Sayfullayeva G. I., H.R. Shodiev // Masofaviy ta'limda Yer mavzusini integratsin yondashuv asosida topish metodikasiJournal of Academic Research and Trends in Educational Sciences (JARTES) 2022 y
3. Sayfullayeva G. I., S.X. Mirzaqandova // The solution and analysis option of the case studies method in teaching the subject of kepler's laws from astronomy// Neuroquantology | october 2022 | volume 20 | issue 12 |page 3170-3174| doi: 10.14704/nq.2022.20.12.nq77320
4. Sayfullayeva G. I., O'K. Sunnatova // Astronomiyadan Kepler qonunlari mavzusini o'qitishda Keys- stadini metodini echimi va tahlil qilish varianti //International Conference on Developments in Education Hosted from Toronto, Canada <https://econferencezone.org> 27th Nov. 2022
5. Sayfullayeva G. I., S.Q. Qahhorov // Fizika va astronomiya fanini o'qitishda integratsiyalashgan yondashuv// Fizika fanini axborot va innovatsion texnologiyalar muhitida o'qitishning zamonaviy tendensiyalari: Muammo va yechimlar mavzusidagi Respublika ilmiy-amaliy anjumani 24- noyabr 2022 y
6. Sayfullayeva G. I., A.M. Bozorova // Quyosh sistemasi va Quyosh mavzusini STEM ta'lim tizimidan foydalanib o'qitishning afzalliklari // Development and innovation scientific online journal 2022 y
7. Sayfullayeva G. I., A.M. Bozorova // STEM ta'lim tizimidan foydalanib Quyosh sistemasidagi sayyoralar mavzusini o'qitish// Development and innovation scientific online journal 2022 y
8. Sayfullayeva G. I., A.M. Bozorova // Astronomiyadan STEM dasturidan foydalanib quyosh soati mazusini o'qitish// Yosh tadqiqotchi jurnali 2022 y
9. Sayfullayeva G. I., A.M. Bozorova // Teaching the subject of the heliocentric theory of the universe using the stem education system// Journal of Academic Research and Trends in Educational Sciences 2022 y
10. Sayfullayeva G. I., A.M. Bozorova // Astronomiya fanini o'qitishda STEM ta'lim tizimining roli va ahamiyati // Pedagog respublika ilmiy jurnali 2022 y
11. Sayfullayeva G. I., A.M. Bozorova // Astronomiyada STEM dasturidan foydalanib yulduzlar osmonining surilma xaritasi mavzusini o'qitish// Pedagog respublika ilmiy jurnali 2022 y

Satvaldiyev Azizjon Ahmadjonovich

AndMI gumanitar fanlar kafedrası katta o'qituvchisi,
psixologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

ISHLAB CHIQRISH JARAYONIDA PSIXOLOGIK OMILLARNI O'ZIGA XOSLIGI

Annotatsiya. Inson ijtimoiy mavjudotdir va shuning uchun jamoada ishlaydi, u yanada samarali ishlaydi. Bu har bir narsa yaxshi deb tuyuladi va siz unumdorligini oshirish davom ettirishingiz mumkin, lekin bu erda "makr", "xiyla" edi - xodimlarning jamoalari turli keskinlik, bir-biriga norozilik, itoatsizlik bor edi. Bu mehnat unumdorligining o'sishini sekinlashtirdi va bu muammoni hal etish insoniyatning ustuvor yo'nalishlaridan biriga aylandi. Uni ko'rib chiqish jarayonida uning ortida boshqa bir qator, bir xil ahamiyatga ega masalalar borligi ayon bo'ldi. Ushbu muammoning xilma-xil jihatlari uning kattaligi va ahamiyati bilan ajralib turardi.

Kalit so'zlar. Shaxs, ijtimoiy, mehnat, g'oya, rivojlanish, insoniyat, mehnat vositasi, psixologik vaziyat, taraqqiyot, samaradorlik, resurs, mazmun, taraqqiyot, safarbarlik, rejalashtirish, strategiya.

СПЕЦИФИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПРОЦЕССЕ.

Аннотация. Человек – существо социальное и поэтому, работая в команде, он работает более эффективно. Вроде бы все хорошо, и можно продолжать повышать производительность, но тут произошла «интрига», «подвох» — в коллективах сотрудников были различные напряжения, недовольство друг другом, непослушание. Это замедлило рост производительности труда, и решение этой проблемы стало одним из приоритетов человечества. В процессе его рассмотрения выяснилось, что за ним стоит ряд других, не менее важных вопросов. Различные аспекты этой проблемы различались по своим масштабам и важности.

Ключевые слова. Человек, социальное, работа, идея, развитие, человечность, средства труда, психологическая ситуация, развитие, эффективность, ресурс, содержание, развитие, мобилизация, планирование, стратегия.

SPECIFICITY OF PSYCHOLOGICAL FACTORS IN THE PRODUCTION PROCESS.

Abstract. Man is a social being and therefore works in a team, he works more effectively. It seems that everything is good, and you can continue to increase productivity, but there was a "scheming", a "trick" - the teams of employees had various tensions, dissatisfaction with each other, disobedience. This has slowed down the growth of labor productivity, and solving this problem has become one of the priorities of humanity. In the process of reviewing it, it became clear that behind it there are a number of other, equally important issues. The various aspects of this problem differed in its size and importance.

Keywords. Person, social, work, idea, development, humanity, means of work, psychological situation, development, efficiency, resource, content, development, mobilization, planning, strategy.

Mehnat unumdorligi tushunchasining iqtisodiy mazmuni, uning darajasi va dinamikasini o'lchash malomati va mehnat unumdorligiga omillarning ta'sir darajasini tavsiflash uchun turli usullardan foydalanish haqidagi zamonaviy g'oyalarning nazariy asoslari uzoq va yaqin xorijdan kelgan tadqiqotchilarning ishlari bilan bayon etilgan.

Insoniyat, eng so'nggi ilmiy ma'lumotlardan dalolat beradiki, 2 million yildan ortiq vaqt davomida mavjud bo'lgan. Bu vaqt uning ibtidoiy va samarasiz tosh vositalari bilan tosh asri tushadi. Bundan 7-6 ming yillar ilgari metall asboblari paydo bo'la boshlagan, avval mis, keyin

bronza, shunday qilib, ular tosh bilan ko'payib ketgan va nihoyat, miloddan avvalgi 1-ming yillikning boshlarida temir. Tosh asboblardan metall asboblarga, ayniqsa temir asboblarga o'tish mehnat unumdorligining o'sish sur'atining tezlashishi va ijtimoiy mehnat taqsimotining paydo bo'lishi bilan birga kechdi. Temir barcha xom ashyolardan eng muhimi edi va tarixda inqilobiy rol o'ynadi. Lekin shundan keyin ham hosildorlik sekin-asta o'sib bordi. Bu uzoq vaqt ishlab chiqarishning asosiy bazasi qullarning, so'ngra serflarning qo'l mehnati bo'lib qolganligi bilan bog'liq. Unumdorlikning o'sishini tezlashtirish qo'lda yasalgan asboblardan mashinalarga o'tishdan boshlandi. Bunga dvigatelinining paydo bo'lishi (18-asrning 2-yarmi) sanoat inqilobiga, ishlab chiqarishdagi inqilobga sabab bo'ldi, bu esa o'z navbatida mehnat unumdorligining o'sish sur'atining oshishi bilan birga kechdi. Mehnat vositalari va ob'ektlarining rivojlanishi bilan psixologik omillarning ta'siri sezilarli darajada oshdi.

Bugungi kunda ular mehnat unumdorligiga shunday kuchli ta'sir ko'rsatmoqdaki, uning psixologik jihatlarini hisobga olmasdan normal ish aslo mumkin emas. Mehnat unumdorligi barcha mulkchilik shaklidagi korxonalar iqtisodiyotini rivojlantirish va mustahkamlashga, ko'plab ijtimoiy va iqtisodiy muammolarni hal etishga ta'sir etuvchi omildir. Mehnat unumdorligini oshirishning iqtisodiy mohiyati shundan iboratki, u ishlab chiqarish birligiga xarajatlar sonini kamaytiradi. Mehnat unumdorligini boshqarish va takomillashtirishning turli muammolari Ye. Denisson, G. D. Emerson Klark, K. Marks, M. Meskon, R. Nolan, A. Smit, R. D. Solov, V. N. Goncharov Kirich, A. Muzychenko Boginya va boshqalar tomonidan o'rganilgan. Endilikda mehnat unumdorligi korxonada mehnat resurslaridan foydalanish darajasini emas, balki umuman bozor tizimining samaradorlik darajasini tavsiflovchi muhim rejalashtirish va iqtisodiy ko'rsatkichdir. Mehnat unumdorligining ahamiyati ham makro darajada namoyon bo'ladi-YaIMni oshirish orqali xodimlar farovonligini oshiradi, mikro darajada esa-korxonaga tijorat muvaffaqiyatini keltiradi. Shu bilan birga, ijtimoiy taraqqiyotning asosiy mezonlari inson, uning ehtiyojlari, manfaatlari va maqsadlari rivojlanishidir. Ishlab chiqarishning shaxsiy va moddiy omillarining o'zaro ta'siri mehnat unumdorligi o'sishining eng muhim shartidir. Biroq, bugungi kunga kelib, Rossiya korxonalarida qo'llaniladigan xodimlarni rag'batlantirish va rag'batlantirish tizimlari etarli motivatsion ta'sirga ega emas va ishlab chiqarish hajmining tez o'sishi va past raqobat davrida ishlab chiqilganligi sababli hosildorlik o'sishini etarlicha rag'batlantirmaydi. Mehnat unumdorligini oshirish o'zaro bog'liq ikkita maqsadga ega bo'lishi kerak: 1) aholi turmush darajasini yaxshilash - bozor iqtisodiyotiga o'tayotgan mamlakatlarda hosildorlikni oshirish orqali, turmush darajasining 40 dan 90% ga erishildi; 2) sanoat va korxonalar samaradorligini oshirish, shuningdek, xodimlarning shaxsiy daromadining haqiqiy o'sishi.

Mehnati unumdorligini oshirish har bir ijtimoiy-iqtisodiy formatsiyaga xos ob'ektiv iqtisodiy qonunlardan biridir. Bu qonun ishlab chiqaruvchi kuchlarning rivojlanishi tufayli jamiyat shaxsiy yoki xalq iste'moli uchun mo'ljallangan turli mahsulotlarni ishlab chiqarish uchun ijtimoiy zarur mehnat sarflarini kamaytirishda namoyon bo'ladi. Odamlar tajriba, bilim to'plagani, tabiat qonunlarini kashf etgani, ularni o'zlashtirgani va foydalangani sari hosildorlikning izchil o'sishi kuzatilmoqda. Jamiyat taraqqiyotining turli bosqichlarida mehnat unumdorligining o'sish sur'ati o'zgaradi.

Ijobiy natijaga erishish uchun jahon amaliyotida muvaffaqiyatli qo'llanilayotgan motivatsiyaning zamonaviy usullarini ta'minlovchi moddiy va noiqtisodiy rag'batlantirishlarni birlashtirish zarur. Rossiya korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish uchun quyidagi moddiy bo'lmagan rag'batlantirish eng diqqatga sazovordir: xodimlarni rag'batlantirish va rag'batlantirishga gender va individual yondashuvlardan foydalanish va qadriyatlarni o'stirish usuli. Moddiy rag'batlantirish bonus tizimini joriy etish, yil oxirida mukofotlar, pensiya jamg'armalari, korxona foydasida ishtirok etish, o'qish uchun to'lov (xodim yoki uning bolalari), uy yoki mashina sotib olish uchun foizsiz kreditlar, xodimlarning kuchi yoki sayohati uchun to'lov va boshqalar. Zamonaviy dunyoning barcha talablariga javob beradigan mehnat unumdorligini oshirishning yangi usuliga oqilona tashkil etilgan dam oluvchilarni kiritish mumkin. Bir qarashda bu usul ishonchli emas, lekin uning samaradorligi amalda tasdiqlanadi. Insonning mehnat faoliyati samaradorligini oshirishning muhim elementlaridan biri bu mashg'ulot natijasida ko'nikmalarni

takomillashtirishdir. Ishlab chiqarish samaradorligi va mehnat unumdorligini oshirish zaxiralaridan biri bu ishlarning texnik, texnologik va tashkiliy jixozlarni oshirish, shuningdek mehnat sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan ishlarni sertifikatlashdir.

Xozirgi vaqtda mehnatni va ishlab chiqarishni boshqarish, mehnatni tashkil etish va rag'batlantirishning brigada shaklini keng rivojlantirish va samaradorligini, raqobatni tashkil qilishni takomillashtirishni, mehnat va ishlab chiqarish intizomini mustahkamlashdan, ishlab chiqarishda mehnat unumdorligini sezilarli oshirish sur'atlarini ta'minlash imkonsizdir.

Uzoq muddatli rejalashtirish bilan bir qatorda, korxonalar samaradorligini oshirishning muhim sharti xar bir korxona uchun bosh tashkilot tomonidan iqtisodiy jixatdan ishlab chiqarish va moliyaviy ko'rsatkichlarni har chorakda induvidual ko'rsatkichlarni ta'minlash bilan uz vaqtida tashkil etishdir. Ushbu ko'rsatkichlar asosida korxonalarning texnik va sanoat moliyaviy rejalari ishlab chiqilmoqda. Mehnat unumdorligini o'sishi va korxonalar samaradorligini oshirishning muxim zaxiralari yordamchi ishlab chiqarishni tashkil etish tizimida yashiringan. Korxonaning ritmik va uzluksiz ishlash asosiy ishlab chiqarishni texnik xizmat ko'rsatishni qay darajada tashkil etilganiga, ya'ni uskunalarni ta'mirlash va sozlash, energiya va suv ta'minoti, transport, yuklash, tushirish va moddiy texnik resurslarni saqlashga bog'liq. Ta'mirlashning markazlashtirilgan shakli bilan uning sifati oshadi va yuqori mehnat unumdorligi va minimal harajatlarga erishiladi, natijada ishlab chiqarish samaradorligi oshadi.

Butun texnologik hizmatning samaradorligi, birinchi navbatda, ishlab chiqilgan va ishlab chiqarishga joriy qilingan texnologik jarayonlarning miqdori va sifati bilan baholanadi. Ko'plab turli xil korxonalarning amaliy tajribasidan kelib chiqib, texnologlarni qayta ishlash turlari bo'yicha ixtisoslashishi tashkil etishning eng to'g'ri shakli deb xulosa kilishimiz mumkin.

Mehnati unumdorligi oshishining ahamiyati kelgusida rivojlanish va qulay istiqbollarni taminlaydi, natijadi aholi turmush darajasi oshishiga olib keladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Karimova V.M., Xaitov O.E. Ma'muriy organlar rahbarlarining munosibligini baholash uchun testlar va usullar to'plami. Uslubiy qo'llanma.//Prof. V. Karimova bosh muharrirligida.- T.: "Fan va texnika" nashriyoti, 2008 yil – 64 bet.
2. Karimova V. O'zbekistonda ayollarning boshqaruv martabasining psixologik xususiyatlari // MDH Axborotnomasi. Ilmiy-amaliy psixologik jurnal.- Olmaota, 2008 - No1-2 bob 13-20-b.
3. Satvaldiyev A. Rahbarning kasbiy mahorati //Scienceweb academic papers collection. – 2021.
4. Satvaldiyev A. Boshqaruv tizimida faoliyat ko'rsatayotgan rahbar xotin-qizlarning shaxsiy va ijtimoiy psixologik sifatlari //Scienceweb academic papers collection. – 2019.
5. Сатвалдиев А.А. Женское лидерства в предпринимательстве сегодня //“XXI аспр психологияси” мавзусидаги халқаро илмий-амалий анжумани мақолалар тўплами. – 2021. – С. 215.
6. Сатвалдиев А. Условия и решения для женщин предпринимателей сегодня //Ссиенсеуеб асадемис паперс соллестион. – 2020.
7. Сатвалдиев А. Гендерные вопросы в Узбекистане //Ссиенсеуеб асадемис паперс соллестион. – 2020.
8. Satvaldiyev A. The Role of Women Leaders in Small Business and Private Entrepreneurship //International Journal of Formal Education. – 2022.