

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY VA O‘RTA MAXSUS TA‘LIM VAZIRLIGI
TOSHKENT DAVLAT SNARQShUNOSLIK INSTITUTI
A.A. ShAYUSUPOVA
S.R.KAMALOVA**

**MALAKA VA KOMPETENSIYALARNI BAHOLASH
fanidan
O‘QUV QO‘LLANMA**



TOSHKENT-2012

Ushbu o‘quv qo‘llanma oliy o‘quv yurtlari talabalari uchun tavsiya etiladi. Shu bilan birga o‘quv qo‘llanmadan ilmiy xodimlar, aspirant va tadqiqotchilar «Malaka va kompetensiyalarni baholash» faniga qiziquvchilar foydalanishlari mumkin.

Muxarrir:

Maxkamova S.X. ToshDShI “Pedagogika va jismoniy tarbiya” kafedrasi dotsenti, pedagogika fanlar nomzodi

Tuzuvchilar:

Shoyusupova A.A. ToshDShI “Pedagogika va jismoniy tarbiya” kafedrasi dotsenti, pedagogika fanlar nomzodi

Kamalova S.R. *ToshDShI “Pedagogika va jismoniy tarbiya ”*
kafedrasi katta o‘qituvchisi

Taqrizchilar:

Maxkamova S.X. *ToshDShI “Pedagogika va jismoniy tarbiya ”*
kafedrasi dotsenti, pedagogika fanlar nomzodi

Sharifbayeva X.Y. *TAYI “Kasbiy ta’lim ” kafedrasi dotsenti,*
p.f.n.

Mazkur o‘quv qo‘llanma Toshkent davlat sharqshunoslik instituti
o‘quv-uslubiy kengashi tomonidan nashrga tavsiya etilgan
(Bayonnoma № 1, 29.08.2012)

© Toshkent davlat sharqshunoslik instituti, 2012

KIRISH

Texnik resurslar sarflanishi, ishlab chiqarish va jamiyat rivojlanishi yuzaga kelgan vaqtda inson omiliga e'tibor kuchayadi. Ayni vaqtda dunyo mehnat bozoridagi vaziyat "talab" va "taklif" orasidagi tafovutni ortib borishi bilan harakterlanadi. Avvalo ish beruvchi bir necha fazilatlarga ega, kasbiy tayyorgarlikdan o'tgan universal ish qobiliyatiga ega yuqori malakali kadrni izlaydi. Ammo bu mezonlarga javob beradigan kasb egalari yuqoridagi talablarga javob berishi qiyinroq va bu asosan yosh mutaxassislarda uchraydi.

Davlatning ish beruvchi va hodim o'rtasidagi vositachiligi, ijtimoiy kafolatlar va shu shakldagi harakatlarni to'xtatilishi tufayli bu muammo o'z-o'zidan ish izlovchini shaxsiy muammosiga aylanadi. Avvallari davlat ish bilan ta'min etishini kafolatlagan edi. Endi esa, ish beruvchi davlatning aralashuvisiz bu masalani hal etmoqda. Afsuski, hamma tashkilotlar ham kasb egasini tanlashda ishchi hodimni kasbiy potensialini to'g'ri baholay olishmaydi. Tashkilotlar va ish izlayotganlar orasida vositachilik qilayotganlar bu kabi muammolarni hal etishda biror bir natijani berolmaydilar. Ya'ni hodim va ish beruvchilar orasidagi bo'shliqni to'ldirish muhim hisoblanadi. Shu tufayli kelajakda tashkilot va korxonalarning personalni to'ldirishida zamonaviy metodlar bilan kasbiy malakani baholashlari kerak bo'ladi. Personalni to'ldirish va izlash borasida yangi dastur "Kasbiy personalni qobiliyatini baholash" dasturi jahondagi ilg'or va malakali ishchilarni izlab torishdagi tajribasi qo'l keldi. Albatta har bir rahbar qo'l ostidagi personalni faoliyat natijalariga javobgar bo'ladi. Uning vazifasi hodimlarini shaxsiy va kasbiy rivojini ta'minlashidir. Bu kabi modulning maqsadi avvalo rahbar va kadrlar xizmati vakillari uchun kasbiy tanlov, zamonaviy kasb diagnostikasi metodlari, psixologik qo'llanmalar bilan ta'minlash va hodimlarni boshqarishning samarali usullari bilan tanishtirish hisoblanadi.

1- MAVZU. Malaka va kompetensiyalarni baholash fanining mazmuni, maqsadi, vazifalari va kelib chiqish tarixi

Mavzu yuzasidan tayanch soʻzlar: kasbiy kompetensiya, evolyutsiya bosqichlari, kasbiy tanlov, motivatsiya, X va Y teoriyalari.

Mashgʻulotning maqsadi: Malaka va kompetensiyalarni baholash fanining mazmuni, maksadi, vazifalari va kelib chiqish tarixi, kasbiy tanlov va kasbiy motivatsiyaning rivojlanishi va shakllanishidagi koʻrinishlari boʻyicha koʻnikma va malakalarini shakllantirish.

Kasbiy tanlov va kasbiy motivatsiyaning rivojlanishi va shakllanishidagi koʻrinishlar.

Kasbiy kompetensiyani baholashda ilmiylikka qadar boʻlgan bosqich

Qadimda kasbga nisbatan munosabat turlicha boʻlib, mifologik yondashuv asosida insonni tugʻilishi va vafoti orasida yuz beradigan ahamiyatli bir odat sifatida qabul qilingan. Insoniyat tamaddunida kasbiy tanlov ilk bor mehnat taqsimoti yuzaga kelgandan soʻng zaruriyat tugʻilgan edi. Bu borada ilk bor shumerlarni xat-yozuvlarida (mil. avv. V-VI asrlar) harbiy qoʻshinga layoqatli va qobiliyatli yoshlarni tanlab olish borasidagi tanlov bitilgan. Misrda esa ruhoniylar tanlab olishda uning ruhiy koʻrsatkichlariga qaralgan. Qadimda biror kasb yoki lavozimga nomzodni ruhoniylar, faylasuflar va olimlar imtixon qilar edi. 1575 yilda ispan tabibi Xuan Uarte oʻzining "Ilmga iqtidorlilarni tadqiq qilish" asarida shunday deydi: "kimda kim maslak tanlashda adashmasligi va unga mos boʻlgan iqtidorini aniqlashda hukmdor albatta uning u kasbga boʻlgan qobiliyatini kashf qilish uchun aqlli odamlarni jalb etishi lozim".

Yuqoridagi kabi ilmiylikka qadar boʻlgan kasb tanlovida baʼzi metodlar va qabullar emperik yoʻl bilan ochilgan boʻlib, hozirgi zamonaviy teoriya va nuqtai-nazarlarga asos boʻlgan.

Mehnat evolyutsiya bosqichlari quyidagicha koʻrsatish mumkin:

- 1) Mehnat yashab qolishning muhim ahamiyatga ega ekanligi;
- 2) Mehnat majburiyat va qarz sifatida (inson ijtimoiy tizimning elementi sifatida);
- 3) Mehnat ishlab chiqarish va texnologik zaruriyat sifatida (inson ishlab chiqarish omili sifatida);
- 4) Mehnat ijtimoiy-iqtisodiy ehteyoj sifatida (insonni jamiyatdagi darajasini sharti sifatida);

5) Mehnat insonni rivojlanishi sharti va shaxsiy ehteyoji sifatida.

Kasbiy tanlov va kasbiy motivatsiya masalasiga g`arbcha yondashuvlar

Ingliz olimi F. Galton Londondagi xalqaro ko`rgazmada insonni 17 antropometrik, tibbiy, psixologik ko`rsatkichlari bo`yicha namoyish qilinishi bilan XIX asr oxirida kasbiy tanlovning ilmiy bosqichi boshlanishi deb belgilasa bo`ladi. Natijalar esa insonlarni bir yosh farqi bo`lsa ham ular orasidagi tafovut borligini ko`rsatdi.

XX asr boshlarida nemis psixologi G. Myunsterberg kasbiy tanlov bo`yicha ilk bora psixologik testlarni ishlab chiqdi. Myunster uchta asosiy muammoni ko`rsatdi:

1) Kasbiy tanlov va kasbiy konsultatsiya yordamida mos odamni tanlash;

2) Mehnat unumdorligini eng yuqori cho`qqisi;

3) Kutilgan psixologik samaraga erishish.

Kasbiy tanlovning ilmiy asosini AQShlik olim F. Parsons 1908 yili quyidagilarni keltiradi:

a) inson o`z individual jihati bilan, avvalo kasbiy qobiliyati ahamiyatliligi bilan aniq bir kasbga optimal qarash;

b) kasbiy muvofaqqiyat va qoniqishlik individual sifatlar va kasbiy talablar darajasiga asoslanganligi;

c) kasbiy tanlov aniq bir jarayon sifatida ma`lum ishga taalluqli fiziologik yoki psixologik kompleksni insonni o`zi yoki kasbiy konsultant tanlaydi.

Yuqoridagi tizimda asosiy o`zgarishlar XX asrning 20-yillarida yuz berdi. Bu "teylor" tizimini mehnat tashkilotlarida va sanoatda keng qo`llanishi tufayli yuzaga keldi. Teylor "tadbirkorni maksimal daromadi, har bir ishchini maskimal farovonligiga bilan ta`minlanadi" degan fikrni muhim sanagan. Teylorni konsepsiyasi asosi bu ishchi personalni boshqarish - mehnat tashkilotini va uning ishchanligi masalaning asos nuqtasi deb bilish edi.

Teylorning kasbiy kompetensiyaning asosiy to`rt prinsipini ajratish mumkin:

1) barcha hodimlarni malaka, ko`nikmalarini tasniflash va umumlashtirish;

2) ilmiy belgilarga asoslangan holda diqqat bilan tanlov;

3) xizmatchilarni kengaytirishning o`ylangan tizimi;

4) mehnat va ma'suliyatni ishchi va boshqaruvchilarga bo'lib berish.

Teylorning fikricha, inson ishlab chiqarishda aniq bir tizimga ega iyerarxik va keskin mehnat bo'linishi, katta talablarga ega doirada faoliyat ko'rsatishi kerak edi.

AQSh, Fransiya, Germaniya Teylor tizimi bo'yicha kadrlar tanlab olish tizimini yaratdilar. Bunga ratsional yondashuv zamonaviy boshqaruvda haliyam qo'llanib kelinadi, ayniqsa ishlab chiqarishning konveyer texnologiyasida.

Teylorni "Ilmiy menejment" konsepsiyasi asosida klassik yo'sindagi M. Veberning ilmiy tashkilotlarning sotsiologik teoriyasi, A. Fayolning administrativlik teoriyasi, L. Gyulik va J. Muni, L.F. Urvikning boshqaruvning sintetik konsepsiyasi vujudga kelgan.

Veberning byurokratiyaning sotsiologik konsepsiyasi Teylorning g'oyalarini rivojlantirib, tashkilotni noshaxsiy mexanizm sifatida va xatosiz shakllantirilgan, foyda va daromad keltiradigan vazifani bajarishi lozim edi.

Fayol o'zining administrativ konsepsiyasida rahbar hususiylikka munosabati va rejaga qattiq amal qilish, barqarorlikni ta'min etishi lozim. XX asrning 30-yillarida ijtimoiy-iqtisodiy holatning byurokratik shakli mehnatning ratsional tashkiloti tez-tez tanqidga uchray boshladi. Birinchi o'ringa mehnat faoliyatini psixologik omillari chiqa boshladi. Ratsionalistik yondashuvga qarama-qarshi ravishda "insoniylik munosabatlari" konsepsiyasi yuzaga keldi. Bu konsepsiyaga Xotorn tajribachilaridan E. Meyo 1927-1939 yillarda asos solgan va amalga oshirgan. Tajribalar mehnat tashkilotini obyektiv omillari ishlab chiqarishda muhim rol o'ynashini ko'rsatdi. Tajribada ishchilarning ish sharoiti yaxshilanib, ularga dam olish soatlari joriy etildi, haftalik ish soati kamaytirildi, tushliklar tashkil etildi. Samaradorlik yuqoriladi. Bu imtiyozlar olib tashlandi, ammo ish unumi tushib ketmadi. Bu haqda ishchilardan bu imtiyozlar olib tashlansada, ularning ishchanligi nega tushib ketmaganligiga sabab qilib rahbariyatning ular uchun ko'p narsa qilganliklarini sabab qilib ko'rsatishdi. Shunday qilib, ishlab chiqarishda rahbariyat metodi va o'zaro munosabatlar ko'rinishi gepotezasi ilgari surila boshlandi. Meyoning keyingi tajribalarida insonlarni ijtimoiy munosabati turli guruhlar normasi funksiyasi ekanligi namoyon bo'ldi. Undan oldinroq F. Teylor ham guruh bilan ishlashning fenomeniga e'tabor

qaratgan edi. Uning yozishicha, brigada bilan ishlashda har bir ishchini individual ishlab chiqarishi samaradorligi negativ darajaga olib kelishini, masalan ishchan hodim o'zining normasiga qarab yo'nalsada, guruh normalariga bo'ysunishiga to'g'ri keladi.

A.Maslouning talabning iyerarxik teoriyasi.

XX asr o'rtalarida jahon psixologiyasida yangi yo'nalish – gumanistik psixologiya vujudga keldi. Bu yo'nalishning vakili A. Maslou E.Meyoning prinsiplariga asoslanib talabning ustun prinsiplarini taklif etdi:

- Fiziologik ehtiyoj (uyqu, oziqlanish, jinsiy ehtiyoj)
- Ekzistensial ehtiyoj (xavfsizlik hissi)
- Ijtimoiy ehtiyoj (bog'liqlilik, biror ijtimoiy yoki kasbiy guruhga tegishlilik)
- Ma'naviy ehtiyoj
- Hurmatga bo'lgan ehtiyoj.

Maslouning ta'kidlashicha, kuchli ehtiyojni hatti-harakat aniqlaydi, toki u qanoatlantirilmasa. Qanoatlantirilgan ehtiyoj hatti-harakatni ifodalamas, demak u motivatsiya omili sifatida o'zini ahamiyatini yo'qotadi. Maslouning fikricha, ehtiyojlar aniq bir tartibda qanoatlantiriladi. Fiziologik va xavsizlikka bo'lgan ehtiyoj, avvalo eng birinchi hatti-harakat darajasi ehtiyojlarni aniq qilmaguncha ta'min etilishi kerak. Shunday qilib, shart-sharoit va holat qaysi ehtiyojni ustunlik qilishini aniqlaydi. Hullas, mehnat – ehtiyojlarni qondirish uchun imkon beradi. Maslou o'z qarashlarida kamchiliklar borligini sezib, unda radikal o'zgarishlarni qildi. U ehtiyojni ikki sinfga D-ehtiyojlar(difisitar yoki qanoatlantiruvchi) va B-ehtiyojlar(maishiy, qoniqtirmaydigan)ga ajratib, o'rta asrlar diniy tomondan ilgari surilgan masalaga nisbatan motivatsiya muammosiga “ega bo'lmoq yoki mavjud bo'lmoq” aqidasi bilan yondashdi.

F.Xertsbergning motivatsiya ikki omilli teoriyasi

Uning kasblar ehtiyoji tasnifi A.Maslou teoriyasiga yaqinroq. U tashkilotning rivojlanishi konsepsiyasiga ko'rsatadigan ta'sirning motivatsion-gigiyenik modeli asosida 200 dan ortiq muhandis va hisobchilar o'rtasida so'rovnoma o'tkazildi. Ulardan ishda nima to'la qanoatlantirishini va nima qanoatlantirmasligi so'raldi. Barcha javoblar guruhlariga bo'lib tasniflandi. Buni o'rganib chiqqan

Xertsberg ishdan qoniqish quyidagi omillarga sabab bo'lishini ko'rsatdi:

- Darajani o'sishi va muvofaqiyatni tan olinishi,
- Ishning javobgarligi (ish va vazifaga bo'lgan qiziqish),
- Xizmat bo'yicha ko'tarilish,
- Kasbiy o'sish imkoniyati.

Ishdan qoniqmaslik keltirgan sabablar:

- Ma'muriyat va tashkilot boshqaruv usuli,
- Mehnat sharoiti,
- Ishga shaxsiy munosabati,
- Daromad,
- Ishning stabilligi ishonchsizlik,
- Shaxsiy hayotga ishning ta'siri.

Bu omillar barchasi "gigiyenik, yoki kontekst omillar" deb nom oldi. Xertsbergning hisoblashishicha, rahbariyat xizmatchilarni fikriga, yutuqlariga e'tabor berish kerak va ana shunda hatti-harakatlar stimullashadi, qoniqmasliknim oldini oladi.

Kutilganlik teoriyasi (Vrum, Porter, Louder va boshqalar.)

Boshqaruv usuli va tashkiliy muhit omillari korxona atrofidagi motivatsiyaga ta'sir etadi. Ba'zida ular motivatsiyani tug'diradi, goho unga to'sqinlik qiladi. Gertsbergning teoriyasi gigiyenik omilga taalluqli bo'lsada, qulay motivatsiyani yuzaga keltira olmaydi. Vaziyatli omillar ishchi vazifasini amalga oshirishiga to'sqinlik qiladi(masalan, ish anjomlarini yo'qligi va yetishmasligi) va muvofaqqiyotga go'v soladi. Ishchi o'zi bajargan ishdan natija kutsayu, bu ishi uchun rahbariyat uni yetarli baholay olmasa, ishchini ichki dunyosida tushkunlik va ishonchsizlik yuzaga keladi.

Teoriya muallifi Vrumning tasdiqlashicha, ishchi qo'llagan birinchi harakati effekt berishidan kutilgan natija, umidlar keying harakat uchun motivatsiya bo'lishini ko'rsatdi(masalan ish lavozimi oshishi va yaxshi daromad). Mehnatda ish samaradorligini pastigiga berilgan vazifaga nisbatan shaxsiy qobiliyatning kamligi ham sabab bo'ladi. Vazifani omadli bajarish ishga mos tarzda motivatsiyani barqarorlashtiradi. Ishchiga berilgan vazifalar sifati va uning iqtidori, ustamonligi motivatsiyaga ta'sir etadi.

Bundan tashqari, omadsizlik va yutuq omili ko'zga tashlanganda ishchini shaxsiyati o'z ta'sirini ko'rsatadi. Ba'zilar o'zini baholay olmay omadsizlikka uchrab, o'zini ayblasa, ba'zilar rahbariyatni,

mehnat sharoitini ayblashadi. Ishchini “men”i uning ichki ko`rinishini belgilab, hodimni malakasini belgilaydi, uning kutilgan asosini shakllantiradi, ishda motivatsiya beradi. Kutilganlik teoriyasi asosida shaxsiyatning qay darajada maqsadga erishishda taqdirlanishi motivatsiyaning bog`liqligi gepotezasi yotadi.

Birinchi darajadagi natijalarning valentligi yoki hohish-istagi ikkinchi darajadagi natijalar valentlik yig`indisi vazifasi hisoblanadi. Birinchi darajaning valentligi, istak-hohishi natijasi kam bo`lsa, ikkinchi darajaning natijasi ham shuncha kam bo`ladi. Bu degani inson natijalarga intilishini kamroq ekanligini namoyon etadi. Ishning yuqori effektivlik valentligini  $V$  – deb olaylik. Shunda istalgan ikkinchi darajaning natijalari effektivlikning turli darajalari bilan bog`liq bo`lgan mukofotlar hisoblanadi.

Faraz qilaylik : V_m –pul valentligi; V_p –o`lish valentligi;  $V_g$  – rahbariyatning yaxshi fikrlari va qo`llab-quvvatlashlari; V_c – hamkasblar orasidagi yuqori o`rin valentligi; V_s –joyni saqlab qolish valentligi.

I_{pm} – samarali mehnat va olinadigan pul orasidagi tushunarli aloqa ; I_{pp} –samarali mehnat va ishdagi ko`tarilish orasidagi tushunarli aloqa;  $I_{pg}$  –samarali mehnat va rahbariyatni qo`llashi orasidagi tushunarli aloqa; I_{pc} –samarali mehnat va hamkasblarning hurmati orasidagi tushunarli aloqa; I_{ps} –samarali mehnat va ishni saqlab qolish orasidagi tushunarli aloqa.

Vrum modeli asosiga ko`ra,  $V$ -yig`indi vazifasi

$(V_m I_{pm} + V_p I_{pp} + V_g I_{pg} + V_c I_{pc} + V_s I_{ps})$.

Bu yig`indi qancha katta bo`lsa, mehnat samaradorligiga erishish motivatsiyasi shuncha yuqori bo`ladi. Vrumning modeli bo`yicha xizmatchi ratsional mezonlarga ko`ra qaror qabul qiladi.

Agar kutilganlik yuqori bo`lsa, undaydigan motiv(sabab) o`sadi. Oldin qo`lga kiritilgan omadli tajriba kutilganlikni mustahkamlaydi va mos natijani keltirishi mumkin. Agar kutilgan natija kelmasa, maqsadga erishish yo`lida to`siq uchrashi natijasiz urinish hissini uyg`otadi. Inson uchun erishilmagan maqsad muhim bo`lsa, shuncha natijasizlik hissi bo`ladi. Agar bir necha urinishlardan keyin ham maqsadga erishilmasa, keyingi safar maqsad darajasi tushiriladi, uning muvofaqqiyati va motivatsiyasi real bahosi kamayadi. Natijasizlik hissi motivatsiyani kamaytiradi, kam motivatsiya ijodkorlikni susaytiradi, erishilgan yutuq holatini yomonlashtiradi va

yana ko`proq natijasizlik hissini ortishiga olib keladi. Natijasizlik hissidan faqat kutilganlikning reallikka va mukofotga yaqinlashishi va real maqsadlarni qo`yilishi olib chiqadi.

D. Makgregorning X va Y teoriyalari.

Makgregorning teoriyasi va hodimlarni boshqarish amaliyoti kishi tabiatiga bo`lgan qarashlarida aks etadi.

“X” teoriyasi asosida kishi tabiatan yalqov va shuning uchun ularni boshqarishda optimal usul –qamchi siyosati(ishsizlik bilan tahdid) va kulcha (pul) hisoblanadi. “X” teoriyasida insonga shunday ta`rif berilgan:

- inson tabiatan yalqov-u iloji boricha kamroq ishlaydi;
- insonga oriyat yetishmaydi-u o`zini ustadan nazorat bo`lishini afzal biladi;
- inson tabiatan hudbin-tashkilot talablariga befarq;
- inson tabiatan tanaffuslarga qarshilik ko`rsatuvchi;
- inson ishonuvchan va ahmoq, shuning uchun tovlamachi va safsatabozlarni oson o`ljasi.

“Y” teoriyasiga ko`ra, inson mehnatga munosabati ijobiydir. Bu teoriyaga nisbatan insonga berilgan nisbat:

- inson tabiatan passive mas va tashkilot maqsadlari yo`liga g`ov emas-u tashkilot faoliyati natijasida shunday bo`ladi;
- motivatsiya bu ma`suliyatni bo`yniga olish, maqsad sari ildam qadam tashlay olish va tashkiloymaqsadlariga erishishni sifat darajasiga olib chiquvchi tartibli odamlar. Boshqaruv odamlarga yuqoridagi hislatlarni o`zlarida rivojlantirishiga yordam berishi kerak;
- boshqaruvni shunday olib boorish kerakki, tashkilot maqsadlari ortidan insonlar o`z maqsadlariga erishishi mumkin bo`lsin.

Agar rahbariyat o`z qarashlarini “X” teoriyaga qaratsalar, unda asosiy e`tabor tashqi nazorat usuliga qaratiladi, “Y” teoriyasi tarafdorlari esa, o`z-o`zini nazorat qilishga tashlab qo`yishga e`tabor qaratadilar.

Milliy an`analarni hisobga olgan holda insoniy munosabatlar va ilmiy tashkilotlar unsuri aralashgan holat yondashuvlari ham mavjud. Bunga Yaponiyadagi “kollektiv munosabatlar” konsepsiyasi hos bo`lib, mohiyatan strategik qarorlar firmada kollegial tarzda qabul qilinib, rahbarni himoyasi va kollektivni fikrini

minimizatsiyalashtirishiga olib keladi, jamoada o'z shaxsiy qiziqishini vujudga keltiradi.

Makkleland tadbirkorlarni motivatsiyasi bilan shug'ullanib, maqsadga erishishda ehtiyojlarga ega insonlar uchun kerak tipik holat yuzasidan shunday xulosaga keldi:

-ularga qiyin vaziyatlar yoqadi va utashabbusni qo'lga olib undan olib chiqishga harakat qilishadi. Tasodifan erishilgan yutuqli holatlar ularni qiziqitirmaydi, ular yakuniy natijaga o'z ta'sirlari bo'lishini xohlashadi;

-ular kata tavakkalchilikka borishmay, o'z oldilariga ishonchli maqsadni qo'yib, o'ylangan va hisobli tavakkalchilikka borishadi;

- maqsadga erishish kerakli ehtiyojini ikki tomonlama qaytariluvchi bo'lishini hohlashadi.

Makklelandning fikricha, maqsadga erishish ehtiyoji bo'lgan tadbirkorlarga kamdan-kam holatlarda pul muhim o'rin tutadi, biroq u omadga erishishda asosiy o'rin tutadi.

Motivatsiyani saqlab qolishda Sheynning tadqiqotlarini keltirish mumkin. Ish mohiyati, tarkibi to'liq o'zgarmasa, u holda motivatsiya 5 yildan so'ng pasayadi.

Maslouning ehtiyojlar testi.

Maqsad: O'zining bosh ehtiyojlarini namoyon etish.

Qo'llanma: sizning oldingizda 15 tasdiq fikr. Ularni navbatma-navbat taqqoslang va baholang. Avval birinchi tasdiq fikrni ikkinchisi bilan, keyin uchinchi bilan taqqoslang. Sizga yoqqan tasdiq fikrni birinchi ustunga yozing. Agar taqqoslash jarayonida birinchi tasdiqqa nisbatan ikkinchi tasdiqni afzal bilsangiz birinchim ustunga 2 qo'ying. Agar birinchi tasdiq bo'lsa, 1 yozing. Bu holat har keyingi tasdiq fikr bilan ketma-ket davom etsin va butun blanka to'ldirilsin. Ish vaqti ichingizda "Men hohlayman....." iborasini takrorlagan holda amalga oshirish foydali.

1. Tan olinish va hurmat qozonish.
2. Odamlar bilan iliq munosabatda bo'lish.
3. O'ziga kelajakni ta'min etish.
4. Yaxshi daromad qilish.
5. Yaxshi suhbatdoshlarga ega bo'lish.
6. O'z o'rnini mustahkamlash.
7. Kuch va imkoniyatlarni rivojlantirish.
8. O'ziga moddiy qulaylikni ta'min etish.

- [illegible]

1. Moddiy ehtiyoj: 4,8,13
2. Xavfsizlik ehtiyoji: 3,6,10
3. Ijtimoiy ehtiyoj: 2,5,15
4. Tan olinish ehtiyoji: 1,9,12
5. O`z fikrini bildirish ehtiyoji: 7,11,14.

Jami ball

Ehtiyoj turlari

Nazorat savollari:

1. Qanday kasbiy tanlov va kasbiy motivatsiya masalasiga g`arbcha yondashuvlarni bilasiz?
2. D. Makgregorning X va Y teoriyalarini keltiring.
3. F.Xertsbergning motivatsiya ikki omilli teoriyasini keltiring.
4. Maslouning ehtiyojlar testi nima uchun ishlatiladi?
5. Malaka va kompetensiyalarni baholash fanining maksadi, vazifalari nimalardan iborat?

Mustaqil ish va referat uchun mavzular:

1. Kasbiy kompetensiyani baholashda ilmiylikka qadar bo`lgan bosqich.
2. Kasbiy tanlov va kasbiy motivatsiya masalasiga g`arbcha yondashuvlar
3. Vrum, Porter, Louder teoriyalari
4. Veberning byurokratiyaning sotsiologik konsepsiyasi

Foydalaniladigan adabiyotlar ro`yxati

1. Derkach A. A. Akmeologicheskie osnovi razvitiya professionala. M.: Voronej, 2004.
2. Zimnyaya I.A. Klyuchevie kompetensii - novaya paradigma rezultata obrazovaniya // Visshee obrazovanie segodnya. 2003. №5.
3. Kuzmina N.V. Professionalizm lichnosti prepodavatelya i mastera proizvodstvennogo obucheniya. M., 1990.
4. To`ychieva G. Yoshlar va konfliktlar. Konfliktlar echimiga o`rganish. Toshkent. 2008 y.
5. Abduraxmonov F. Davletshin M.G. «Odamlar bilan kanday mulokotga kirishish va yondashish kerak» Toshkent. 1996 y.
6. Petrovskaya A.A. «Kompetentnost v obhenii. Sotsialno-psixologicheskiy trening» M. Izd. MGU 1989.
7. G`oziev E. «Zamonaviy raxbar kiyofasi» X.T 2000 y 2-son.

8. G'oziev. E. «Raxbar faoliyatidagi nuksonlarni bartaraf etish» X.T. 2000 y 3-son.

2-MAVZU. XODIMNING PROFESSIONAL KOMPETENTLIGINI BAHOLASH TEXNOLOGIYASI ISHINING TUZILISHI VA PRINSIPLARI

Mavzu yuzasidan tayanch so'zlar: professional kompetentligini baholash, kalit kompetensiyalari, hamkorlikda bo'lish, differensial kompetentlik.

Mashg'ulotning maqsadi: Xodimning professional kompetentligini baholash texnologiyasi ishining tuzilishi va prinsiplari bo'yicha bilimni shakllantirish va amalda qo'llashni o'rgatish.

Kompetensiya iborasi zamonaviy adabiyotda keng qo'llaniladigan termin bo'lib, ta'lim, xodimlarni tanlash, mehnat natijasini baholash, ta'limning muvoffaqiyatligi, professional yo'naltirilganlik va shu kabi masalalarni qamrab oladi. Bugungi kunda ma'no nuqtai nazaridan oxirgacha aniklashtirilmagan deb xisoblanadi.

1970 yillarda kupgina Garb Yevropa davlatlarida paydo bulib, bunda kompetentlik professional tayyorgarlikning yangi yunalishini kursatadigan buldi. «Kompetentlik» termini ta'lim fakatgina individual, texnik yeki tajribiy bilim va kobiliyatni egallash masalalari bilan bog'liq bulib kolmay, balki individ shaxsni keyinchalik rivojlantirishga baza bulib, xizmat kala oladigan kobiliyat va ko'nikmalari majmuasini ifoda kiladi. Ammo bu goya barcha Yevropa davlatlarida turlicha uz ifodasini topdi.

Masalan, **Germaniyada** 1980 yillardan boshlab, «professional faoliyatda kompetentlik» iborasi boshlangich professional tayergarlik mabaynida erishilishi shart bulgan maksadni ifodalagan. Bu ukitish kursi uzaro og'ilik, texnik kompleks va umumiy bilim yigindisidan iborat bulib, bu bitiruvchiga kompaniyaning turli ish joylarida ishni davom ettirish imkonini berar edi. Bu umumiy malaka uzgarishsiz kolishi mumkin emas, u rivojlanib borishi kerak, chunki individ va jamiyat manfaatlaridan kelib chikkan xolda mexnat dunesining talablari va shartlari xam uzgarib turadi.

Buyuk Britaniyada «kalit kompetensiyalari» deb yuritiladigan sistema aktiv kullanilmokda. Kalit kompetensiyalari bu muxim maxsus kompetensiyalar bklb, ular kundalik xayotdaeki professional tayergarlikni utaetganda kullaniladi.

Kalit kompetensiyalari 3 ta funksiyani bajaradi:

1) Ular talabalarining ta'lim olishga yerdam beradi.
2) Xodimlar ishga kabul kiluvchilarning talablariga ixchamlik bilan javob berish imkonini beradi.

3) Xaetlarida muvoffakiyatli bulishlariga yerdam beradi.

Kuyidagi asosiy kompeteknsiyalarni ajratishadi:

1.Rakamlar orkali oshiriladigan kompetensiyalar-rakamli ma'lumotlarni yeritish, xisoblarni utkazish, yakuniy xulosalarni takdim etish kobiliyati

2. Kommunikatsiya- ma'lumotlarni tinglash, ukish,ezish va kabul kila olish kobiliyati

3.Informasion texnologiya-oligan ma'lumotlarni turli obrazda takdim etish, masalan , tekst, rakam, diagramma sifatida.

4.Mustakil ta'lim va mustakil prezintatsiya-xodimoarni boshqarish, karerani rivojlantirish va ta'lim olish kobiliyati

5.Insonlar bilan ishlash- kollektivda umumiy maksadlarni kuzlagan xolda faoliyatni rejalashtirish va amalga oshirishda insonlar bilan ishla olish kobiliyati.

Kalit kompetensiyalari faoliyat mobaynida rivojlanadi, masalan, lavozim majburiyatlarini bajarishda professional tayergarlik programmalarini utishda, ta'limning turli xil shakllarini egallashda rivojlanadi.

Mashxur ingliz psoxologi *Dj.Raven* nazariy kompetentlik modelini va shu bilan birga uni baxolashda yangi yunalishlarni taklif etgan.Ravenning fikriga kura, kompetensiya bu anik bir vazifani samarali bajarish uchun talab kilinadigan tor doiraviy maxsus bilimlar, fikrlash yullarini kamrab oluvchi maxsus kobioiyat xamda uzining xarakatlari uchun javobgarlikni xis etishdir.

Ravenning «yukori kompetensiyalar» deb nomlanuvchi kompetensiyalar tugrisida suz yuritadi. Yukori kompetensiyalar insonlarda yukori tashabbuskorlik kibiliyatini, uz maksadlariga erishish uchun insonlar faoliyatini tashkillashtirish bilan bog'liq bulgan tashabbuskorlik kobiliyati, uz xaraktlarining sotsial okibatlarini va amal kilishni talab kiladi.

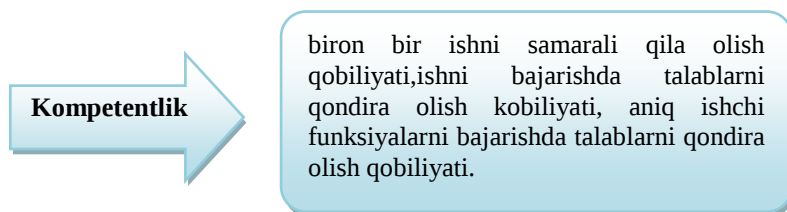
Ravenning karashlariga muvofik, kompetentlikning tabiati shundan iboratki, bunda inson uzining faoliyatida chukur kizikish bilan karaydi va inson kiymati bilan bir butunlikda namoen buladi. Komponentlikni baxolashda 2 boskichli model mavjud:

Avvalambor inson nima bilan shugulanmokchi ekaniligi aniklanadi keyin esa mazkur faoliyatda ular kaysi kompetentlik komponentlarini kursatishi aniklanadi.

Raven ilgari surgan kompetentlik modeli kompetentlik soxalaridan iborat bulgan uziga xos «xarita»ni ifodaydi, ular motivatsiyalik, irodalik va natijalilik komponentlaridan iboratdir.

J. Leboter «kompetensiya injeniriyasi» deb nomlangan nazariyani ishlab chiqdi va sistemlashtirdi. Leboterga muvofik, kompetensiya bilimlarning yigindisi, ko'nikma, kobiliyat, oldingi va yangi tajribalarning biron bir faoliyatda kullanilishi kuzatiladi.

Yevropa ta'lim fondining glossariysida bu terminga umumiy mazmun berilgan:



Prime glossariysi xam shunga uxshash tushuntirish berib o'tadi:

Kompetentlik-biron bir ishni samarali qila olish qobiliyati, ma'lum bir kasbda qullaniladigan standartlar buyicha bajara olish qobiliyati.

«Yevropadagi urta ta'lim»proekti doirasida tuzilgan mundarijasida (spisk) kursatilgan kalit kompetensiyalarini kurib chikamiz:

O'rganish:

- tajribadan foydani undira olish;
- egallangan bilimlarning uzarobog'liqligini tashkilashtirish va joylashtirish;
- o'z shaxsiy bilim qo'llashni tashkillashtirish;
- muammolarni xal eta olish ;
- uz xoxoshi buyicha ta'lim bilan shugullanishi;

Izlanish:

- turli xil ma'lumotlarni izlash;
- atrofdagilardan surash;
- ekspertlardan konsultatsiya olish;
- ma'lumotlarni olish;
- hujjatlar bilan ishlay olish va ularni klassifikatsiya qila olish;

O'ylamok:

- Bo'lib o'tgan va xozir sodir bulayotgan voqea-xodisalarning o'zaro-bog'liqligini tashkillashtirish;
- jamiyat rivojlanishi jarayonining u yeki bu aspektiga tankidiy yendashish;
- qiyinchiliklarni yengish;
- baxs-munozalarda o'zining pozisiyasini egallash va uz shaxsiy fikriga ega bo'lish;
- uqish vash i jaraenida sodir bo'laetgan siyosiy va atrof-muhitdagi muhim tomonlariga e'tibor berish;
- sog'lik va atrof-muhit bilan bog'liq bulgan sotsial ko'nikmalarni baxolash;

- san'at va adabiet durdonarini baxolash;

Xamkorlikda bulish

- guruxda ishla olish va xamkorlik kilish;
- karor kabul kila olish;
- konflikt va kelishmovchiliklarni bartaraf eta olish;
- kelishish;
- kontraktlarni tuzi shva bajarish;

Ishga kirishish

- loyixaga kirishish;

- javobgarlikni xis etish;
- gurux va kollektivga kushilib, uz xissasini kushish;
- xamfirklikni bildirish;
- uz ishini tashkillashtira olish;
- xisob-kitob asboblari bilan ishlay olish;

Ko'nikish

-Yangi informasion va kommunikasion texnologiyalarni kullay bilish;

- tez-tez sodir bulayotgan uzgarishlar oldida ixchamlikni isbotlash;
- kiyinchiliklar oldida uzining kuch - matonatini kursatish;
- yangi qarorlarni chiqarish;

Shunday kilib, kompetent yunaltirilgan ta'limning barcha yunalishlarida, shaxsning tajribasi, uning aktiv pozitsiyasi, faoliyatga tayyorgarlik darajasi, sotsialmadaniy jamiyat talabining rolga asosiy urgu beriladi.

Xodimlarni boshqarish masalalarini hal etishda kompetentlik tushunchasi

Inson resurslarini boshqarishda xodimlarni baxolash professionl kompetentlikni baxolashni takozo etgan. Bugungi kunda jamiyat uzgarib turadigan jarayonlar muxitida yashamokda. Uning asosiy xususiyatlari-xalkaro rakobat ta'sirining kuchayishi, texnologiya soxasidagi uzgarishlar, masofali ta'lim metodlarining rivoji va boshkalardir. Iktisodiy soxada xam, mijozlarning talablarida xam keskin uzgarishlar ruy berayotgan davr bulib, xodimni baxolashni amalga oshirishda yangi talablarining vujudga kelishiga olib keldi.

Quyidagi kompetentlik turlari mavjud:

- Uzini tutish(individual)
- Texnik (pofessional)
- Umumiy
- Maxsus
- Boshlangich (porogovaya)
- Ijrochi
- Differensial

1.Uzini tutish (povedencheskaya) kompetentligi- uzining professional vazifalarini bajarish paytida insonning individualligini xarakterlovchi kompetentlik tushuniladi.U shaxslararo munosabat, boshqarish usuli (stili), taxlil kilish kobiliyati, maksadni egallashga yunaltirilgan muljalni uz ichiga oladi.Bular «yumshok talablar» yoki «yumshok kompetensiyalar» deb yuritiladi.

2.Texnik (professional) kompetentlik- bu mexnat natijalari, professional majburiyatlarni bajarish standartlari bilan bevosita bog‘liq bulgan kompetentlik tushuniladi. Bular «kattik talablar» yoki «kattik kompetensiyalar» deb yuritiladi.

3. Umumiy kompetentlik-ma’lum bir kasb bilan shugullanuvchi barcha insonlarni xarakterlovchi kompetenllik xisoblanadi. Masalan: menejment bilan shugullanuvchi insonlarni. Shu bilan birga insonning kaysi tashkilotda ishlayotgani yoki kaysi lavozimni egallagni muxim axamiyat kasb etmaydi.

4.Maxsus kompetentlik- anik professional majburiyatlarni samarali bajarish uchun kerak bulgan kompetentlik tushuniladi.

5. Boshlangich kompetentlik- topshirilgan professional vazifalarni bajarish uchun ishchiga zarur bulga asos, baza kompetentlari tushuniladi.

6.Ijrochilik kompetentligi- erishilgan natijaning sifatini aniklashtiruvchi kompetentlikdir. Ch.Vudrafning fikriga kura, boshlangich va ijrochi kompetensiyalar urtasidagi farkni sezish kiyin. Buning uchun ma’lum darajadagi kompetenlik kerak buladi.

7.Differensial kompetentlik - u yokibu darajada samarali ijrochilarni farklashga yordam beradigan kompetenlik xisoblanadi. Bu xildagi kompetenlik u yoki bu professional vazifani bajarish paytida uzini kanday tutishi kerakligi tasirlangan modellar tarzida mavjud buladi. Bu boshkaruvchi va professional vazifalarni bajaruvchi ijrochining roziligi bilan qo‘llanilishi mumkin.

Kompetensiya kirish, chiqish, jarayon sistemalarini xam kurib chikadi.

Kompetensiyada kirish bu- shu guruxga mansub vazifani bajarish uchun real kobiliyat tushuniladi. Bu bilim, kobiliyat, munosaballarni uz ichiga oladi. Bu kabi kompetensiya tugma yoki ta’lim olish , trening va professional tajriba mobaynida egallangan kompetensiya bulishi mumkin.

Kompetensiyada chiqish bu – professional vazifani samarali xal eta olish kobiliyatini kursatadi. Bunda asosiy vazifa boshlangich natijani emas, balki eng samarali natijani baxolash xisoblanadi.

Kompetensiyada jarayon bu-kutilayotgan natija yoki maksadga erishish uchun egallangan bilim va ko'nikmalarni kullay olish imkonidir.

Xodimni baxolash tugrisida suz yuritilganda, bunda «baxolash» suzini aniklashtirishga asosiy e'tibor beriladi. Kadrlarni tanlashdagi kompetentlik nuktai nazaridan, mexnatning nakadar samaradorligini baxolash tushuniladi. Shuning uchun samaradorlik kriteriyalari asosida, mazkur samarali natijalarga erishish uchun muljallangan kompetensiyalarni egallagan mutaxassis modelini kurish kerak deb xisoblanadi.

Inson resurslarini rivojlantirish nuktai nazaridan, kompetentlik fakat mazkur tashkilotda talab kilinadigan kompetensiyalar talabi asosida bulajak mutaxassis modelini kurishni nazarda tutadi.

Natijaviylik nuktai nazaridan, kompetentlik mexnat natijasi samaradorligini baxolash («chiqish») bilan chegaralanib kolmay, balki xodim mazkur professional rolda uzining potensialini kay darajada ochib bera oldi, bu natijalarga kaday kaday yullar bilan erishildi, shu kabi savollarga javobni aniklaydi. Bu kabi kompteks baxolash xodimga bundan xam yukori natijaga erishish uchun tavsiyalar ishlab chiqishga yordam beradi.

Mexnatni ragbatlantirish nuqtai nazaridan, kompetensiya konsepsiyasining rivojlanishi boshqarish tajribasida eng oxirgi yutuklardan biri xisoblanadi. Bu metodning maksadi mutaxassisning malakali professional modelini tuzishdan iborat bulib, bunda ish xaki xodim kompetensiyasining rivojlanishibilan chambarchars bog'liq buladi.

Professional kompetensiyani baxolash metodlarining prinsiplari

Professional kompetensiyani baxolash metodikasi eng avvalo, minimal xarakat, urinish bilan yukori natijalarga erishish ya'ni samaradorlikni kutarish bilan bog'liq. Ma'lum bir prinsiplarni rioya kili shorkali yukori natijalarga erishish mumkin. Nisbiy ravishda ularni 3 guruxga ajratish mumkin.

- 1) tashkiliy
- 2) ilmiy-metodik
- 3) etik

1. Tashkiliy prinsiplar ishning optimalligiga yunaltilgan bulib, partnerlar orasidagi vazifa va javobgarlik taksimlanadi.

Yuridik xukuk prinsipi mexnat soxasidagi normativ xujjatlar, xukukiy aktlarga muvofik, ishni olib borishni nazarda tutadi.

Urinishlar koordinatsiyasi prinsipi kompetentlikni baxolashda ishtirok etgan barcha ishtirokchilarning (xodimlarni baxolash buyicha mutaxassislar, kadrlar agentligi, tibbiyot va sotsial xizmatlari xodimlari va boshkalar) xamfikrligini nazarda tutadi.

Tomonlarning javobgarligi prinsipi- tomonlarining professional kompetensiyani baxolash ishlarini amalga oshirishda majburiyatlarni amalga oshirish mexanizmlarini aniklashni nazarda tutadi. Kabul kilinayotgan majburiyatlar tegishli xujjatlarda kursatilgan bulishi kerak: protokollar, dasturlar, kelishuv bitimlarida.

Kabul kilingan kelishuv ustidan nazoratni urnatuvchi tizimli prinsip- yukori sifatli ishning ta'minlanishning imkonini beradi. Erishilgan natijalarning kuzatuvi xamda ishda vujudga kelayotgan muammolarning kuzatuv jarayonini nazarda tutadi.

2. Ilmi-medotik prnsipi- ishni anna xam asosli kilib, sifatli natijalarni erishishga yerdam beradi. Professional kompetensiyani baxolash xodimlarining bashorat ishining baxosini oshiradi.

Tizimli prinsip xodimlarni tanlash yulida tizimli jaraenga xos bulgan yendashuvni taklif etadi. Bu uz navbatida mexnat bozorida sodir bulaetgan dinamik jaraenlarni inobatga olgan xolda modelni yaratishni kuzda tutadi.

Kompleks prinsip kompetentlikni baxolash faoliyatini xar tarafdand kurib chiqishni taklif kiladi. Bunda sotsial, iktisodiy, tibbiet, psixologik, professional va boshka tomonlar ajratib kursatiladi.

Varianlilik prinsipi professional baxolash ishida standartlash muximligini inkor etmagan xolda, stereotiplashdan kutilish imkonini beradi. Bu yunalishning muximligi shundan iboratki, kompetentlik baxolash jaraeniing kupkirraliligini xamda turli xil xarakteristika va talablarni inobatga olishni takazo kiladi.

Bashoratlilik prinsipi professional loyixani amalga oshirishdagi muvoffakiyatni bashorat kilishni, bulajak raxbar va kollektiv bilan uzaro munosobatlarning xarakterini nazarda tutadi.

Maksadga muvofiklik prinsipi kompetentlik baxolash jaraening optimalligini nazarda tutadi.

Individual-tipologik yondashuv prinsipi shaxslarning individual- tipologik xarakteristikalarini ajratishning muximligini kursatishga asoslangan.

3.Etik prinsiplari kompetentlik baxolash ishi doirasiga kiruvchi xizmatlarning sifatini ta'minlashga karatilgan. Bunda inson xukuklariga rioya qilish, faoliyatning madaniyatini kutarish nazarda tutiladi.Kuyidagilar etik prnsiplari orasida eng muximlari xisoblanadi:

Konfidensiallik prinsipi kompetentlik baxosini aniklashga murojaat etgan mijozlarning ximoyasiga karatilgan bir kancha talablarni bajarishga karatilgan.Kompetentlikni baxolash bilan bog'liq bulgan jaraenida katnashish uz xoxish irodasini bildirgan xolda amalga oshirilgan bulishi kerak. Professional kompetensiyani baxolash buyicha mutaxassis mijoz xakidagi xama ma'lumotni tuplashga intilishi kerak emas, balki fakat baxolashga ta'lukli bulgan ma'lumrtni tuplashi kerak.

Kompetentlik prinsipi eng muxim prinsiplardan biri xisoblanadi. Bu prinsipga muvofik, professional kompetentlikni baxolash buyicha xama ish mazkur soxadagi oxirgi yutuklar bilan tanish bulgan , maxsus tayerlangan malakali mutaxassislar tomonidan olib borilishi kerak. Professional baxolash olib borietgan mutaxassis uz ishin mukammal bajarishi uchun boshka mutaxassislar bilan xamkorlik kilishi kerak buladi.

Pozitivlik prinsipi butun faoliyatni shunday tarzda olib borishni takozo kiladiki, bunda maksimal pozitiv natijaga erishilishi kerak buladi. Pofessional baxolashni utaetgan shaxslarning individua xususiyatlarini inobatga oluvchi tomonlariga e'tiborni karatishni nazarda tutadi(jinsi, yeshi, millati, sotsial- iktisodiy mavke'i, din iva boshkalar).

Ishtirokchilarning manfaatlari va xurmatini inobatga olish prinsipi- kompetentlikni baxolash bilan shugullanadigan mutuxassislarning faoliyati davomida tomonlarning bir biriga uzaro xurmati nazarda tutiladi. Uzaro manfaatlarni aniklash, talab va taklif urtasidagi uzaro kelishuvni izlab, bundan xam samarali professional loyixani yaratish yukoridagi prinsip asosida imkon topadi.

Nazorat savollari:

1. «Professional faoliyatda kompetentlik» tushunchasi nimani anglatadi?
2. Qanday kompetentlik turlari mavjud?
3. Kompetentlik nimani anglatadi?
4. Ch.Vudrafning fikriga kura ijrochilik kompetentligi qanday shakllanadi?
5. Professional kompetensiyani baxolash metodlarining prinsiplarini keltiring.

Mustaqil ish va referat uchun mavzular:

1. Xodimlarni boshqarish masalalarini xal etishda kompetentlik.
2. Professional kompetensiyani baxolash metodlarining prinsiplari
3. Ingliz psixologi Dj.Raven nazariy kompetentlik modeli
4. «Yevropadagi urta ta'lim» dasturi
5. J.Leboterning «kompetensiya injeniriyasi»

Foydalaniladigan adabiyotlar ro'yxati

- 1.Derkach A. A. Akmeologicheskie osnovi razvitiya professionala. M.: Voronej, 2004.
- 2.Zimnyaya I.A.Klyuchevie kompetensii -novaya paradigma rezultata obrazovaniya // Visshee obrazovanie segodnya. 2003. №5.
- 3.Kuzmina N.V. Professionalizm lichnosti prepodavatelya i mastera proizvodstvennogo obucheniya. M., 1990.
- 4.Petrovskaya A.A. «Kompetentnost v obhenii. Sotsialno-psixologicheskiy trening» M. Izd. MGU 1989.
- 5.G'oziev E. «Zamonaviy raxbar kiyofasi» X.T 2000 y 2-son.
- 6.G'oziev. E. «Raxbar faoliyatidagi nuksonlarni bartaraf etish» X.T. 2000 y 3-son.

3-MAVZU. KASBIY MAHORATNI BAHOLASH BO'YICHA TAYYORLOV.KASBIY BAHOLASH BO'YICHA STRUKTURA.

Mavzu yuzasidan tayanch so'zlar: baholash, ekstravert, intravert, mijozni kutish, qobiliyatni baholash, meta-qobiliyat

Mashg'ulotning maqsadi: Kasbiy-psixologik baholash, mijozni kutish va uning talabini belgilash, qobiliyatni baholashda kasbiy-psixologik portretidan foydalanish bo'yicha malakalarini shakllantirish.

Ish beruvchining talablariga muvofiq kuzatuv, sinov, baholash va suhbat natijasida nomzod haqidagi barcha avtobiagrafik ma'lumotlarni o'z ichiga olgan kasbiy baholash xulosasi, kasbiy-psixologik xulosa hisoblanadi. Kasbiy-psixologik baholash xulosasi shakli odatda buyurtmachi bilan muhokama qilinadi. Mijoz xarakteristikasini quyidagi shaklda ko'rib chiqish ma'lumotlarni tartibga solishdagi eng ko'p tarqalgan usullardan biri hisoblanadi:

1. Hayotdagi o'rni (konsultantning inson hayot tarzini tushunishi, uning shaxsiy dunyoqarashi,

2. Kasbiy reja va maqsadlari (ularni haqqoniyligi, mukammalligi, mijozning o'ziga tushunarligi, mijozning hissiyotga beriluvchanlik darajasi va boshqalar).

3. Yo'nalganligi, motivatsiya (bu insonni hayotda qanday asosiy ehtiyojlar "harakatlantiradi", motivatsiya uni muvaffaqiyatga erishtiradimi, shuhratparastmi yoki o'zini boshqalardan ustun tutadimi va boshqalar)

4. Mahorati. Ish tajribasi (bilimi, malaka va ko'nikma hamda qobiliyati)

5. Intelektual salohiyati, o'ragtuvchanligi (idroklik, yangiliklarga uquvchanlik, bilim olishga intilish, intellektual xususiyatining sifati va darajasi, intellektual imkoniyatlarining amalga oshirish etapi).

6 Shaxsiy va ish sifati (kasbning qanday darajasida, strategik yoki taktik, tanqudga munosabati, vaqtni boshqara olish qobiliyati).

7 Emotsional ahvoli (hissiy turg'unligi, vaziyatga bog'liqlik darajasi, hissiy etukligi)

8 Kommunikativ sferasi (o'zgalalar bilan munosabati, ekstravert yoki intravert va boshqalar)

9 Nizoli vaziyatlarda o'zini tutishi

10 O'z-o'zini baholash

11 O'zini tutishi va faoliyatidagi muntazamlilik (mustaqil qaror qabul qilish darajasi, yutuq va kamchiliklarni tahlil qila olishi, mustaqillik darajasi, o'zini erkin tutishi, harakatchanligi).

Javobgarlik, yaratuvchanlik va tashkilotchilik kabi bir qator universal muhim kasbiy sifatlar mavjud. Lekin muayyan kasb va daraja uchun mutaxassislik sifati talab etiladi. Shuning ko'plab yirik kompaniyalarda shaxsning kasbiy hulq-atvori standartlari va asosiy talablari mavjud. Bu talablarga shaxsning muvofiqligini ko'rib chiqish va nazorat qilish menejerning shaxs bilan ishlash vazifasi hisoblanadi.

Xulosa nomzodlarning talab etilayotgan lavozimga muvofiqligiga, ularning kuchli-kuchsiz tomonlariga javob berishi kerak. Xulosaning grammatik tili to'g'ri, ilmiy terminlardan iborat va tushunarli bo'lishi kerak. Konsultant o'z tadqiqoti natijasida qo'lga kiritgan yakuniy xulosani qisqacha "ha" yoki "yo'q" tahlili asosida nomzod faydali imkoniyatlarining ta'siri va uning "xavfli zona"si haqida yozma xulosa beradi. Xulosa yasash maqsadida o'z nuqtai-nazarimizda talabgor haqidagi ma'lumotlar blokini ko'rib chiqamiz.

Mijozni kutish va uning talabini belgilash. Konsultant bu haqdagi ma'lumotlarni mijoz bilan birinchi uchrashuvdayoq qo'lga kiritadi. Ma'lumot to'liq va ishonchliroq bo'lishi va kompetentnostni baholashda qiyinchilik tug'dirmasligi uchun talabgor bilan qanday aloqa o'rnatishni hisobga olish zarur. O'zaro suhbat va kompetentnosni baholash jarayoni ko'pincha mijoz uchun yangi va notanish holat hisoblanadi. Birinchi uchrashuvdayoq kompetentnosni baholash texnologiyasining mohiyatini mijozga ochib berish kerak, u ishning mazmun-mohiyatini yaxshilab tushunib olishi lozim. Bu bosqichda konsultant nafaqat mijozning vaziyatga moslashishiga yordam beradi, balki mijoz bilan birgalikda baholashning mazmunini shakllantirib, uni birgalikda amalga oshirishni mo'ljallaydi va kasbiy rejani shakllantirishda mijozga zarur bo'lgan yordamni muhokama qiladi.

Shu yerda proektning dastlabki g'oyasi ayon bo'ladi, insonga qanday tavsif berishadi, o'z maqsadini amalga oshirish yo'lini qanday ifodalaydi. Bu bosqichda vaziyatni baholashdagi to'g'rilik va haqqoniylikda har ikki tomon pozitsiyasini birxillashtirish muhim hisoblanadi.

Qobilyatni baholashning maqsadi. Baholash o'z-o'zini anglash, o'z imkoniyatlari va mahoratini kengaytirish, ma'lumotga ega bo'lish, mahoratni o'stirishda muvaffaqiyatga erishish yo'lini qayta ishlab chiqish va muayyan lavozimni egallash maqsadida o'tkaziladi.



Ma'lumoti. Talabgor bitirgan oliy ta'lim muassasalari ro'yxati va buning natijasida egallangan mutaxassislik. Talabgor o'qishni qachon tamomlagan va egallagan mutaxassisligi bo'yicha faoliyat bilan qancha shug'ullangan. Mijoz uchun ko'rsatilgan mutaxassisliklar kasbiy rejani bajarishda qanchalik muhim.

Agar mijoz faqatgina umumiy ma'lumotga ega bo'lsa, unda quyidagilarni bilib olish mumkin: qaysi maktab, qanday mutaxassislik bo'yicha o'qigan, nega bu sohani tanladi, mukammal mutaxassislikni egallashga imkon bo'lganmi, nimaga oxirigacha o'qimagan, maktabda qaysi fanlarni yoqtirgan, o'qishda nima qiyinchilik tug'dirgan va nimada muvaffaqiyatga erishgan.

Boshlang'ich kasbiy ma'lumot: talabgor tamomlagan ta'lim muassasasi; mutaxassislik, darajasi. Amaliy mashg'ulotlarda kattaroq darajaga erishishda qaysi fan ko'proq yoqqan, ishlab chiqarish amaliyotini qayerda va qancha muddat o'tagan.

O'rta mutaxassislik ma'lumoti: ta'lim muassasasini tamomlagandan so'ngi mutxasisligi, mahorati; to'liov pulli bo'lganmi, o'qishga kirishdan avval mutaxasiligi bo'lganmi, nega bu mutaxassislikni tanladi, ma'lumoti bilan bog'liq asosiy muvaffaqiyatlari, ilmiy yo'nalishi, yutuqlari, diplom va kurs ishlari mavzusi, qayerda va qancha vaqt ishlab chiqarish amaliyotini o'tagan.

Oliy ma'lumot: qaysi o'quv yurtini tamomlagan, qanchalik muvaffaqiyatli, kasbni qanday tanlagan, o'qish pulli bolganmi yoki yo'q, o'qishni tamomlagach egallagan mutaxassisligi va mahorati, ,

ilmiy yo'nalishi, yutuqlari, diplom va kurs ishlari mavzusi, qayerda va qancha vaqt ishlab chiqarish amaliyotini o'tagan.

Ikkinchi oliy ma'lumoti: nega ikkinchi ma'lumotni olish zarurati tug'ildi, bu ma'lumot birinchisini to'ldirishga qanchalar asqotadi.

Qo'shimcha ma'lumot: kursda o'qishni davom ettiruvchanligi qanday, nega ularni tugatish zarurati paydo bo'ldi, ular qanday bilim va ko'nikma berdi, kasbiy faoliyatda bu bilimlar qanday naf keltiradi, kursdagi o'qish faoliyatga o'tishda turtki bo'ldimi.

Ish tajribasi. Mashg'ul bo'lgan faoliyat turlari ro'yxati, jumladan bu faoliyat turi bilan bog'liq bo'lgan umumiy majburiyatlar va javobgarlik.

Ishchilar va rahbarlar uchun lavozimning nomi, firmaning nomi, lavozimni egallab turgan muddati, javobgarligi va lavozim majburiyatlari. Bizning nazarimizda talabgor bilan uning mehnat faoliyati davomida erishgan yutuqlarini muhokama qilish uchun vaqt ajratib berish muhimdir.

Qobilyatni baholash jarayonida mijoz o'z kasbiy hayotida nimaga tayanayotganligini anglash juda muhimdir. Ko'p hollarda mijozning kasbiy rejasi uning bu kasb bilan shug'ullanish jarayonida egallangan bilim, malaka va ko'nikmalariga asoslanmaydi. Kundalik hayot yoki hobbi ham tajriba mahoratni berishi mumkin. Konsultant mijoz hayotini har tomonlama tahlil qilishi, uning haqiqiy malaka, ko'nikma va barcha imkoniyatlarini to'liq anglab yetishi lozim.

Muhim kasbiy sifatlarni rivojlantirish darajasi. Bunday ma'lumotlarni konsultant qobilyatni baholashining turli metodlarini qo'llash va tashxis bosqichi natijalari asosida qo'lga kiritadi. Ijodiy imkoniyati (intelektual va bilim salohiyati), umumiy intellektual darajasi qanday, mantiqiy fikrlash qobilyati, analitik, abstrakt yoki konkret. Intelektual faoliyatining har tomonlama rivojlanishida nomutanosiblik bormi, aqliy faoliyatining tezligi qanday va boshqa dinamik xarakterlari. Intelektual faoliyatni yo'lga qo'yishlik bilan ajralib turadimi, emotsional tafakkur mahsuliga ta'siri qanday, kutilmagan vaziyatda qaror qila oladimi, zaruriy qarorni qabul qila oladimi. Uning kasbiy faoliyati doirasidan tashqarida bo'lgan voqea-hodisalar bilan munosabat o'rната oladimi, voqealar rivojini prognoz qila oladimi, ijodiy tasavvuri qanday, tanqidiy qarashlari qay darajada, o'z qobilyatini real baholay oladimi, qayta baholaydimi yoki ularni kam baholaydimi.

Meta-qobilyat (hamkorlikka qobilyati, moslashuvchanligi, o'qituvchiligi, yetukligi).

Motivatsiya-baholash sferasi: qanday asosiy ehtiyojlar inson hayotini "harakatlantiradi", o'z hulq-atvorida bu ehtiyojlar qanday ifodalangan, mijoz shuhratparastmi, "hokimyat"ga chanqoqmi, o'zini ustun tutadimi, bu inson uzoqni ko'zlab ish tutadimi yoki uning hatti-harakati ayni vaqtga bog'liqmi.



Vaziyatni tahlil, tashxis qilish va faoliyat istiqbolini baholash. Ishning bu qismi mijoz imkoniyati rivojlanishini qay darajada ko'rib chiqa olish haqida xulosa qilishga qaratiladi. Chunkim uning o'tmishi va buguni kasbiy rejaning muvaffaqiyatli amalga oshishiga asos bo'ladi. Rejani amalga oshirishda qanday to'siqlarga uchrashi mumkin, bu to'siqlarni yengib o'tishga qanday imkoniyatlari bor, bu inson o'z maqsadini amalga oshirishda qanday dadil qadam qo'yadi.

Qobilyatni baholash natijalari borasida xulosa

- Anketa ma'lumotlari (F.I.O., yoshi)
- Qobilyatni baholash maqsadi
- Suhbat natijalar, mijozdan kutilgan baho (kelajak haqidagi fikri, kasbiy rejasi haqidagi g'oyalari)
- Ma'lumoti:
- Ish tajribasi:

- Kasbiy muhim sifatlarining rivojlanish darajasi tashxisining natijalari.

- Bilim, malaka va ko'nikma
- *Meta-qobiliyat* (hamkorlikka qobiliyati, moslashuvchanligi, o'qituvchiligi, yetukligi).

- Ijodiy imkoniyatlari (intelektual va ilmiy salohiyati)
- Ruhiy-fiziologik imkoniyati (ishga qobiliyati, tushkunlikka chidamliligi va boshqalar)

- Motivatsiya-baholash sferasi
- Vaziyatni tahlil, tashxis qilish va faoliyat istiqbolini baholash

- Kasbiy rejasining mundarijasi
- Mijozning kuchlilik sifati
- Rivojlanish imkoniyati
- Mijozning zaif tomonlari
- Kasbiy rejani amalga oshirishdagi to'siq va cheklovlar
- Rejani amalga oshirishda mo'ljallanayotgan qadam

Qobiliyatni baholashda kasbiy-psixologik portret dan foydalanish.

Qobiliyatni baholash texnologiyasi doirasida mijozning qiziqishlari va maqsadiga muvofiq tarzda kasbiy-psixologik portret dan foydalanish mumkin. Shaxsiy xususiyatlar va individual tajribani taqdim qilishda bir qancha keng tarqalgan portretlar mo'ljalga olinadi. Mijoz ulardan ish qidirish davomida o'z imkoniyat va tajribalarini namoyon qilishda, C3 mutaxasisi bilan ishga joylashish muammosini hal etishda, o'qishga kirish, o'z-o'zini anglash va rivojlanishini bilish maqsadida foydalanishi mumkin. Portretning tarkibi uning tuzilish maqsadlariga qarab jiddiy o'zgaruvchan, nazariy-metodik yo'nalgan, portret tuzilishi o'tkaziladigan konteks, metodik tanlovlar va boshqalardan iborat bo'lishi kerak.

Portret tuzishdagi murakkab savollardan biri nomzodni baholash parametrlarini aniqlash hisoblanadi. Parametrlarni tanlash ko'p hollarda tanlov yondashuviga qarab amalga oshiriladi. O'tkazilgan tahlilni ko'rsatishda ko'p tarqalgan usullardan klinik-konsultativ va asosiysi kompetativ modellardan foydalanish hisoblanadi.

Klinik-konsultativ yondashuv asosan psixik jarayonlar davomidagi qonuniylik bilimiga asoslanadi, bunda shaxs

xarakteristikasini baholash, ish yuzasidan turli vazifalarni bajarishdagi muvaffaqiyatlilik va o'ziga xos xususiyatlarni yuzaga kelish vaziyatini tashxis qilishga asosiy e'tibor qaratiladi.

Psixologik tadqiqot asosida shaxs xarakteristikasiga oid ma'lumotlarni ko'rib chiqishda keng tarqalgan usullar quyidagicha amalga oshiriladi:

Intelektual xarakteristikasi. Intelektning o'ziga xos xususiyatlari va darajasi, kognitiv stili, intellektual imkoniyatlarini amalga oshirish etapi.

Emotsional xarakteristikasi. Emotsional turg'unligi, emotsional moslashuvchanlik qobiliyati, "ego" kuchi, emotsional sferaga integratsiya darajasi, irodaliligi va boshqalar.

Motivatsiyali xarakteristikasi. Istak-xohishlari darajasi, psixologik ehtiyoji, xulq-atvorga ta'sirida ularning qiyosiy kuchi.

O'zi va atrofdagilarni tushunishi. Xolislikka munosabati, ta'sirchanligi, o'zini kuzatishi, yangilikka intiluvchanligi, "psixologik" qarashi, empatiya, psixologik himoya borasida ustunligi.

Muloqot xarakteristikasi. Ustun turish yoki bo'ysunishga moyilligi, xayrixohliligi, hamkorlikka, moslashuvchanlikka va ko'ngilli

Ishbilarmonlik xarakteristikasi. "Texnik" ko'nikmasi, boshqaruv, tashkilotchilik, koordinatorlik, rejalashtirish, javobgarlikni o'ziga olish, boshqaruv stili va boshqa qobiliyatlari.

Tajriba mulohazalariga ko'ra ko'pchilik o'z hisobotini oltita muvofiq qismga ajratadi, qolganlar bu tartibdagi hisobotdan qochadi.

Shaxs bilan ishlash jarayonidagi kompetativ model xorijiy davlatlarda juda keng tarqalgan. Kompetativ modelni qo'llashdagi yondoshuvning asosiy mohiyati tashkilotning shaxs bilan ishlash instrumentini ko'p maqsadga yo'naltirganligi, qabul qilingan biznes-strategiyaning amalga oshirishda yakdillik qilish.

Bunday yondoshuvning asoschisi D.Mak-Klelandning aniqlashicha, qobiliyat - bu muvaffaqiyatli faoliyat uchun zarur bo'lgan xarakteristikadir. Kasbiy sferaga bog'liq holda qobiliyat va ularning kombinatsiyalari muayyan sohaga qaratilishi mumkin, lekin universal xarakter qobiliyat bilan bir qatorda turadi. Ularning mavjudligi har qanday tashkilot ishining muvaffaqiyatini yuqori darajadagi aniqlik bilan tashxis qilish imkonini beradi. Hozirgi kunda umumiy korporativ qobiliyatlarning o'ndan ikki qismi ishlab chiqilgan bo'lib,

oldindan ko'rish, moslashuvchanlik, maqsadga erishish, qaror qabul qilish, tashkilotchilik ko'nikmasi, ta'siri, kommunikativ ko'nikmasi, delegatlik ko'nikmalari shular jumlasidandir.

Hozirgi kunda g'arbning yetkchi yirik kompaniyalarining ko'pchiligida qobilyat modeli bor. Shuning uchun ular oldida adaptatsiya yoki mavjud korporativ modelga muvofiq turli ish pozitsiyalarida qoshimcha "sozlash" muammosi turadi.

Agar Rossiya korxona va tashkilotlari hqaida gap ketganda, ularning ko'pchiligi qobilyatni modelni faqatgina tuza boshlashgan. Bu ish tashkilot strategiyasini amalga oshirish, ushbu muassasa uchun shaxsning ishdagi xulq-atvor meyorlarini ishlab chiqishni taqozo etadi.

Talabgorning kasbiy-psixologik portreti tarkibi

1-qadam. Bo'lgusi ishga nomzod talablarini bayon qilish

Mukammal qobilyatni baholashni amalga oshirish uchun tanlanayotgan talabgorning faoliyat turini yaxshi bilish zarur. Umumiy kvalifikatsiyani belgilovchi ya'ni tajriba va imkoniyatlarni daqiq oydinlastirishga imkon beruvchi talablar xarakteristikada qulkay joylashtirilgan bo'lishi ishni muvaffaqiyatli bajarilishi uchun zarurdir.

Bilim, malaka va ko'nikma. Bu kasbda ishlash uchun inson nimani bilishi va qila olishi lozim? Bu ish uchun qanday malaka unga zarur? Kvalifikatsiyasi uchun qandaydir rasmiy talab kerakmi? Qanday maxsus ko'nikmalar zarur?

Intelektual faktorlari. Bu ishga qanday fikrlash talab etiladi - analitik yoki ijodiy? Ishdagi muammolarni hal etishda, muloqotga kirirshishda, favqulodda vaziyatlarda tezkor o'ylash va uni o'zlashtirish borasida qanday intellektual talablar ko'rsatiladi? Qanday shaxsiy qobilyatlar zarur?

Shaxsiyat. Ishda, hamkasblar bilan munosabatda qanday shaxsiy sifatlar bo'lishi lozim? Qat'iyatlilik, ishontira olish, favqulodda vaziyatlarda ishlay olishn, xotirjamlik kabi maxsus sifatlar zarurmi.

Motivatsiya. Ishchilar nima qilishni yoqtirishlari kerak? Ularga yoqishi kerak bo'lmagan nimalar bor? Ishinchlilik darajasini aniqlash zarurmi? Mayda detallarga e'tibor berish, bahslashish va qat'iyatli bo'lish kabi maxsus sifatlar zarurmi? Maxsus intilishlar kerakmi? Ish ma'lum darajadagi tirishqoqlik yoki harakatchanlikni talab qiladimi?

Jismoniy sifati. Belgilangan darajadagi sog'lomlikka ega bo'lishi kerakmi? Tashqi ko'rinish shartmi?

Xarakter. Ish demokratik yoki avtoritar xulq-atvorni talab qiladimi? Insonni ishga yaroqsiz qiladigan qanday xarakter bormi?

Shart. Ish vaqti qanday? Bunga u faol tayyormi? Ishchini shaxsiy mashinasi bormi? Ishda umumqabul qilingan shartlarga nomuvofiq va noodatiy narsalar bormi?

2-qadam. Talabgor bilan ishlash

Dastlabki suhbat va hujjatlar tahlili.

Nomzod kasbiy-psixologik portretini tayyorlash uchun uning anketa va hujjatlarni qanday to'ldirishini o'rganish maqsadga muvofiq. Agar imkoni bo'lsa dastlabki suhbatni o'tkazib ko'rish mumkin. Birinchi uchrashuv konsultant uchun juda muhim bo'lib, nomzodning kasbiy va shaxsiy psixologik xususiyatlari haqida dastlabki tasavvurga ega bo'lish imkonini beradi, shuningdek nomzodning anketada taqdim qilgan biografik ma'lumotlari va boshqa hujjatlardagi ma'lumotlarning aniqligini tekshirish imkonini ham beradi. Bu uchrashuvda konsultant mijoz bilan aloqa o'rnatish va hamkorlikdagi kelgusi ishlar rejasini muhakama qilish imkiniga ham ega bo'ladi.

Standartlashtirilgan intervyu. Talabgordan oldindan olinadigan intervyu konsultant uchun o'ta ma'lumotli bo'ladi. Intervyu jarayonida beriladigan savollar ikkita kategoriyaga bo'lingan:

1. Savollar, ishga yo'nalganlik, ish yuzasidan muhim talablarning paydo bo'lishi.

2. Savollar, shaxsiy xususiyatlariga yo'nalganlik, dastlabki tadqiqot natijalari va yig'ilgan hujjatlar yuzasidan.

3. Mijozning shaxsiy xususiyatlari haqida ma'lumot olish uchun unga quyidagi savollarni berish maqsadga muvofiq:

4. O'z hulq-atvoringizni qanday tasvirlardingiz?

5. So'ngi to'rt-besh yil ichida Sizni nima uchun ko'proq tanqid qilishgan?

6. Sizni tortishuvchan xususiyatingiz ko'pmi yoki kelishuvchanmi?

7. O'zingizni uchta sifat bilan tasvirlay olasizmi?

8. Qiyinchiliklarga qaramay Sizni muvaffaqiyqtga erishtirgan vaziyatni ko'rsating?

9. Lavozimga kirishishni nimadan boshlaysiz?

10. Siz savollarga javob berishda o'zingizni qay darajada "bezadingiz"?

Psixologik test o'tkazish. Test o'tkazish uchun bu kasbga oid intellektual, shaxsiy, motivatsiya va iroda kabi muhim sifatlarni o'z ichiga olgan bir qancha testlar to'planadi. Test o'tkazish har doim mijozda emotsoinal bosimni yuzaga keltiradi. Shuning uchun konsultant avvalo mijozga qobilyatni baholashda nima uchun psixologik test o'tkazishdan foydalanayotganligini tushuntirishi lozim. Suhbat mijozga uning shaxsiy xususiyatlarini psixologik bahosini tan olish hissini bera olishi kerak. Suhbatda test o'tkazish natijalaridan foydalanish chegarasini belgilab olish maqsadga muvofiq bo'ladi. Tadqiqot natijalari qanchalik sir tutilsa va psixolog qanchalik suhbatdoshiga e'tibor qaratsa, ular orasidagi ishonch ko'prigi shunchalik mustahkam bo'ladi. Agar inson bu ma'lumotlar uning barcha sirini ochib bera olishiga qattiq ishonsa, unda uning hech qanday yashirin jihati qolmaydi. Ishning yakunida konsultant so'ngi tadqiqot natijalari asosida bilib olgan istak va xohishlarini mijoz bilan muhokama qilishi kerak.

3-qadam. Kasbiy-psixologik portretni tayyorlash

Psixologik tadqiqotlar natijasida qo'lga kiritilgan ma'lumotlarni tartibga solishda keng tarqalgan usullardan biri mijozning shaxsiy xarakteristikasini quyidagi tarzda ko'rib chiqishni taklif etadi.

1. Hayotdagi o'rni (konsultantning inson hayot tarzini tushunishi, uning shaxsiy modelidagi "haqqiniylik", haqqiniylikni tushunub yetish va anglash qobilyati).

2. Kasbiy reja va maqsadlari (ularni haqqoniyligi, mukammalligi, mijozning o'ziga tushunarli, ularning mantiqiy, mijozning hissiyotga beriluvchanlik darajasi va boshqalar).

3. Yo'nalganligi, motivatsiya (bu insonni hayotda qanday asosiy ehtiyojlar "harakatlantiradi", motivatsiya uni muvaffaqiyatga erishtiradimi, shuhratparastmi yoki o'zini boshqalardan ustun tutadimi va boshqalar)

4. Mahorati. Ish tajribasi (bilimi, malaka va ko'nikma hamda qobiliyati)

5. Intellektual salohiyati, o'ragtuvchanligi (idroklik, yangiliklarga uquvchanlik, bilim olishga intilish, intellektual xususiyatining sifati va darajasi, intellektual imkoniyatlarining amalga oshirish etapi).

6 Shaxsiy va ish sifati (kasbning qanday darajasida, strategik yoki taktik, tanqidga munosabati, vaqtni boshqara olish qobilyati).

7 Emotsional ahvoli (hissiy barqarorligi, vaziyatga bog'liqlik darajasi, hissiy etukligi, hissiyotlarini ochiq ifoda etish va ularni boshqarish qobiliyati)

8 Kommunikativ sferasi (o'zgaralar bilan munosabati, ekstravert yoki intravert va boshqalar)

9 Nizoli vaziyatlarda o'zini tutishi

10 O'z-o'zini baholash

11 O'zini tutishi va faoliyatidagi muntazamlilik (mustaqil qaror qabul qilish darajasi, yutuq va kamchiliklarni tahlil qila olishi, mustaqillik darajasi, o'zini erkin tutishi, harakatchanligi).

Xulosa bir maromda bo'lishi lozim. Dastlab insonni afzalliklarini ko'rsatib o'tish lozim, so'ngra uning ishlash qobiliyatidagi o'zgartirish kerak bo'lgan narsalar baholanadi va keyingi navbatda uning kamchiliklari.

Bu psixologdan o'z ma'lumotlarini ifoda etishda konstruktiv qobiliyat va bebaho muomala madaniyatini talab etadi. Ideal hisobot mijozda barcha muhim g'oyalar o'z-o'zidan uning miyasiga kelmasligini, xulosa mantiqiy va tabiiy ekanligi va imkoniyatlarni o'zgartirish xohishi hissini yuzaga keltirishi lozim. Konsultant ba'zida mijozning psixologik qarshiligiga to'qnash keladi, bunda portretni tuzishda unga psixologik tadqiqot yo'li bilan ma'lum bo'lgan mexanizm hisobga olinishi lozim. Mijozga uning xavotiri hurmat qilinishi va gumon qilinayotga qiyinchiliklarni yengib o'tsa bo'lishligini tushuntirib berish juda muhim.

Portretning yakuniy qismida konsultantning tadqiqot natijasidagi asosiy xulosasi bayon qilinadi. Bunda u qisqacha "ha" yoki "yo'q" tahlili asosida nomzod faydali imkoniyatlarining ta'siri va uning "xavfli zona"si va nomzod imkoniyatlaridan foydalanishning maksimal shartlari haqida yozma xulosa beradi.

TALABGOR BILAN ISHLASH

Dastlabki suhbat va hujjatlar tahlili:



Nomzod kasbiy-psixologik portretini tayyorlash uchun uning anketa va hujjatlarni qanday to'ldirishini o'rganish maqsadga muvofiq. Agar imkoni bo'lsa dastlabki suhbatni o'tkazib ko'rish mumkin. Birinchi uchrashuv konsultant uchun juda muhim bo'lib, nomzodning kasbiy va shaxsiy psixologik xususiyatlari haqida dastlabki tasavvurga ega bo'lish imkonini beradi

shuningdek nomzodning anketada taqdim qilgan biografik ma'lumotlari va boshqa hujjatlardagi ma'lumotlarning aniqligini tekshirish imkonini ham beradi. Bu uchrashuvda konsultant mijoz bilan aloqa o'rnatish va hamkorlikdagi kelgusi ishlar rejasini muhakama qilish imkiniga ham ega bo'ladi.

Ilova. Romanov G.V.ning psixologik portreti.

Kasbiy tashxis natijasida Romanov G.V.ning shaxsiy va motivativ sferasi, intellektual xususiyatlari quyidagicha namoyon bo'ldi.

Intellektual rivojlanish darajasi yuqori darajada. So'zni yaxshi his etadi, abstraktlashtirish, tasniflash va jamlash qobiliyati yuqori. Zamon va makon haqidagi tasavvuri yaxshi rivojlangan. Matematik tafakkuri rivojlanish darajasi quyi. Katta hajmdagi diqqatni jamlash va tezkor xotiras. Tezkor va moslashuvchan fikrlash.

Sinaluvchi - hissiy yetuk inson, faktlarga dadil qaraydigan, o'ziga ishongan, hamisha o'z rejalari va yaqinlari bilan, favqulodda tebranuvchi kayfiyatga tushmaydigan.

Narsalarga jiddiy va real qaraydi, haqiqatni talab qilishi yaxshi va o'z kamchiliklarini yashirmaydi. Romanov G.V. uchun o'z so'zini o'tkazish, boshqalardan ajralib turish, mustaqil bo'lishga intilish, ijtimoiy va avtoritet shartlarni mensimaslik xarakterlidir. Shuhratparastlikning oliy ko'rinishi bir qancha egoistik va o'rnatilgan qoidalaridan qochish kabi tendensiyalar bilan qo'shilib ketgan.

Yuqori ijtimoiy dadillik va tashabbusga ega bo'lish bilan birga, xavfli va keskin hissiyotlarni sevadi. Favqulodda vaziyatlarni yaxshi o'tkazadi. Hissiy mustahkamligi nizoli vaziyatlarni yengib o'tishga yordam beradi. Xavfli chaqiriqlarga e'tibor bermasligi mumkin. G.V. ishonuvchan, oqko'ngil va chidamli. Atrofdagilar haqida qayg'urish,

ularga yordam berish va qo'llab-quvvatlashga intilishni o'zida ifodalaydi.

Ijodiy tasavvuri rivojlangan va ichki dunyosi boy. Amaliy va kundalik ishlariga qayg'urish uni kam to'lqinlantiradi, shuning uchun mayda detallarga emas, "asosiy" ishga e'tibor qaratadi. Iltimoiy munosabatlarda tajribasiz, ijtimoiy voqealarni tashxis qilishda bir xillik va bevositalik.

Hissiy mustahkamligi, bosiqlik, yetuklik va o'z kuchiga ishonish. Hayotdagi qiyin vaziyatlarni oson yengib o'tadi. Xavfsizlik va o'ziga yuqori darajada ishonch hissi erkin va betashvish bo'lish imkonini beradi.

Kasbga muloqot bilan bog'liq yorqin qiziqishning ifodalanishi (tarbiya, o'qish, maslahat) va faoliyatning estetik turlari (adabiyot, tasviriy va sahna asarlari, rejissorlik). Sinaluvchi ijtimoiy normalarga yo'naltirilgan, boshqalarning hissiy ahvolini tushunish. Mehnatni afzal ko'rish, boshqalar bilan o'zaro munosabatlarni bosh maqsad deb bilish. vazifalarni hal etish imkoni, odamlarni o'qish va hulq-atvorini tahlil qilishni afzal ko'ruvchi(sotsial tip).

Kasbiy ma'lumotlar turining originalligi, qaror qabul qilishda mustaqilligi, hayotga noodatiy qarashga egaligi, tezkor va moslashuvchan fikrlash, yuqori emotsiyalik.

Odamlar bilan munosabatda o'z hissiyotlari, tasavvuri va intuitsiyasiga tayanish. Muloqot qilish va sevisish.

Shu tarzda, sinaluvchi "inson-inson" va "inson-tasviriy san'at" kasbiy tipidan muvaffaqiyatli o'tishi mumkin. Optimal turdagi faoliyatni tanlash vazifasi motivatsiya qarama-qarshiligini murakkablashtiradi. Shuning uchun sinaluvchini kasbiy va shaxsiy ehtiyojini amalga oshirishda asosiy muammo faoliyat qidirishda ekanligi ma'lum bo'ladi. Bular psixologiya, jurnalistika va ta'lim berish sohalari bo'lishi mumkin.

Nazorat savollari:

1.Kasbiy mahoratni baholash bo'yicha tayyorlov qanday amalga oshiriladi?

2. Kasbiy-psixologik portret qanday tayyorlanadi?

3. Psixologik test o'tkazish yullarini aytib bering

4. Meta-qobilyat nima?

5. Muhim kasbiy sifatlarni rivojlantirish darajasi tushunchasiga izoh bering.

6. Mijozni kutish va uning talabi qanday belgilanadi?

Mustaqil ish va referat uchun mavzular:

1. Kasbiy mahoratni baholash bo'yicha tayyorlov

2. Kasbiy-psixologik portretni tayyorlash

3. Psixologik test o'tkazish.

4. Standartlashtirilgan intervyu.

5. Bo'lgusi ishga nomzodni qabul qilish talablari

6. Mijozni kutish va uning talabini belgilash.

Foydalaniladigan adabiyotlar ro'yxati

1. Derkach A. A. Akmeologicheskie osnovi razvitiya professionala. M.: Voronej, 2004.

2. Zimnyaya I. A. Klyuchevie kompetensii - novaya paradigma rezultata obrazovaniya // Visshee obrazovanie segodnya. 2003. №5.

3. Kuzmina N. V. Professionalizm lichnosti prepodavatela i mastera proizvodstvennogo obucheniya. M., 1990.

4. Petrovskaya A. A. «Kompetentnost v obhenii. Sotsialno-psixologicheskiy trening» M. Izd. MGU 1989.

5. G'oziev E. «Zamonaviy raxbar kiyofasi» X.T 2000 y 2-son.

6. G'oziev. E. «Raxbar faoliyatidagi nuksonlarni bartaraf etish» X.T. 2000 y 3-son.

4-MAVZU. QOBILIYAT. QOBILIYATLAR TO'G'RISIDA TUSHUNCHA

Mavzu yuzasidan tayanch so'zlar: Qobiliyatlar, ko'nikma va malakalar, psixologik xususiyatlar, aqliy iste'dod, testlar batareyasi.

Mashg'ulotning maqsadi: Qobiliyat va talantlarning tabiiy shartlari tuzilishini bilish va xodim tanlaganda undan foydalanishni o'rganish.

Xaridor do'konda tovarlarni ko'zdan kechirayotib, bir xil matodan tayyorlanganiga qaramay, ularga har xil baho beradi, bir

tikuvchini maqtaydi, ikkinchisiga esa e'tirozlar bildiradi. Shuningdek, ularga ba'zi bir takliflar beradi, tashki ko'rinishi bejirim bo'lishi, chidamliligi oshishi to'g'risida mulohazalar yuritadi, ya'ni ulardan birisi qoniqtiradi, ikkinchisi esa ijobiy baho olish imkoniyatidan mahrum bo'ladi. Talabalar har xil turdagi tanlovlarda, olimpiada va universiadada ishtirok etadilar, ulardan bittasi muvaffaqiyatga erishadi, hatto g'oliblikni qo'lga ham kiritadi. Bu psixologik xodisa yoki voqelik nimadan dalolat ekanligani aniqlash orqaligina bilim darajasi, qobiliyat ko'rsatkichi, muvaffaqiyat mexanizmi, malaka yoki ko'nikmalar barqarorligi yuzasidan mulohaza yuritish mumkin, xolos.

Qobiliyatlar to'g'risida umumiy tushunchani vujudga keltirish uchun ularga aloqador omillar, tarkiblar bo'yicha ayrim ma'lumotlar keltirish maqsadga muvofiq: a) qobiliyatlar shaxsning psixologik xususiyatlari ekanligi; b) mazkur xususiyatlarga bilim, ko'nikma, malaka orttirish bog'liq; v) ushbu xususiyatlarning o'zi bilim, ko'nikma va malakalarga taalluqli emasdir. Yuqoridagi voqeliklarning tahlilidan kelib chiqilganida, tovarga berilgan baho, tanlovlardagi muvaffaqiyatli yoki muvaffaqiyatsiz ishtirok etishga asoslanib, shaxslarning qobiliyatlari yuzasidan qat'iy qarorga kelinishi mumkin edi. Psixologik tadqiqotlarning ko'rsatishicha, oliy ta'lim jarayonida o'zlashtirish ko'rsatkichi bo'yicha «o'rtamiyona» talaba keyinchalik ijobiy tomonga o'zgarishi, boshqa soha (tarmoq)da yuksak natijalarga erishishi, hatto mutaxassisligiga yondosh ixtisoslikda o'zini ko'rsatishi mumkin. Ta'lim va ijtimoiy turmushda o'quvsiz, «yaroqsiz» deb baholangan insonlar keyinchalik biron - bir sohaning yetakchi mutaxassisi sifatida elga tanilinishi, yuqori lavozim egallashi, tadbirkor shaxs sifatida kamol topishi hodisasi tajribada ko'p uchraydi. Shuning uchun bilim, ko'nikma va malakalarni egallash (o'zlashtirish) jarayonida qobiliyatlar namoyon bo'lsa-da, lekin ular bilim ko'nikma, malakalarga bevosita taalluqli emasdir, xuddi shu boisdan, ular bir-biri bilan o'zaro munosabat va nisbatan nuktai nazardan tahlil qilinganida qobiliyatlar bilan bilimlar, qobiliyatlar bilan ko'nikmalar mohiyat, mazmun, ma'no jihatida birbiridan tafovut qiladi. Ushbu psixologik hodisa obrazliroq qilib, tushuntirilganida, bilim, ko'nikma, malaka mashqlanish tufayli egallaniladigan aniq voqelik deb tasavvur qilinsa, qobiliyatlar shaxsning ruhiy olamidagi hali ro'yobga chiqmagan imkoniyatidir. Masalan, talabaning o'qishga kirishi u mutaxassis sifat» da kasbiy

kamolot uchun imkoniyat tarzida gavdalanishi kabi (uning intilishi, ob'ektiv va sub'ektiv muhit, salomatligi va boshqalar) shaxsning qobiliyatlari kasbiy bilim, ko'nikma va malakalarni egallash uchun imkoniyat tariqasida namoyon bo'ladi. Kasbiy bilim va ko'nikmalar egallandimi yoki yo'qmi, imkoniyat ro'yobga chiqdimi yoki ushalmagan orzu sifatida qolib ketdimi - bularning barchasi ko'pgina omillarga va sharoitlarga bog'likdir. Masalan, atrof-muhitdagi odamlar (oilalar, maktab, mehnat jamoasi a'zolari, jamoatchilik) shaxsning u yoki bu bilim hamda ko'nikmalarni egallashiga manfaatdorlik, o'qish, o'rgatishga munosabati, ularni tashkil qilish va mustahkamlashga nisbatan mas'uliyat his qilish kabilarning barchasi-imkoniyatni ro'yobga chiqarishning, uni voqelikka aylantirishning kafolatidir. Psixologiyaning metodologik asosining ko'rsatishicha, qobiliyatlari, imkoniyatlar tizimidan tashkil topgan bo'lib, u yoki bu faoliyatidagi zaruriy mahorat darajasi haqiqat hisoblanadi. Insonda namoyon bo'layotgan tasviriylar san'at qobiliyati uning rassom sifatida shakllanishiga kafolat bera olmaydi. Rassomlikni egallashi uchun maxsus ta'lim berilishi, tabiatga o'zgacha munosabati, idrok qilish xayoloti, shaxsiy fazilati, salomatligi, matolar, mo'yqalamlar, bo'yoqlar, moslama asboblari va boshqalar muhayyo bo'lishi lozim. Ta'kidlab o'tilgan vositalar, shart-sharoitlarsiz tasviriylar san'at qobiliyatlari taraqqiy etmay turib, ilk ko'rinishidayoq so'na borishi mumkin. Ijtimoiy tarixiy taraqqiyot pallasida bunday hodisalar son-sanoqsiz bo'lib o'tganligi hech kimga sir emas, albatta.

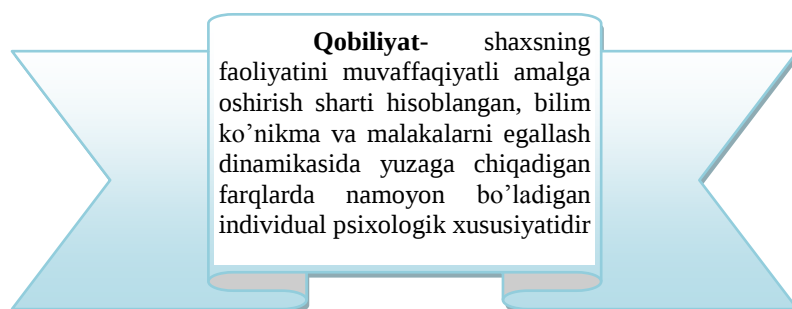
Psixologiya fani qobiliyatlari bilan faoliyatning muhim jabhalari bo'lmish bilim, ko'nikma va malakalarning aynan bir narsa ekanligini rad etar ekan, ularning birligini e'tirof qiladi. Shuning uchun qobiliyatlari faqat faoliyatda ro'yobga chiqadi, lekin shunda ham aynan shu qobiliyatlarsiz amalga oshirilishi amri mahol faoliyat ko'rinishlaridagina aks etadi, xolos. Agar shaxs rasm solishga xali o'rganmagan bo'lsa, mabodo u tasviriylar faoliyatning malakalarini uddalay olmasa, uning tasviriylar san'atga nisbatan qobiliyatlari yuzasidan mulohaza yuritishga o'rin ham yo'q. Bularning barchasi bo'lg'usi rassomning ish uslubi, usullari, rang munosabatlarini qanchalik tez va oson o'zlashtirishida hamda borliqdagi go'zallikni idrok qilish, tasavvur etishida yuzaga keladi.

Talabada kasbiy bilim, ko'nikma va malakalar tizimi, ularning barqarorligi, shakllangan shaxsiy ish uslublari mavjud emasligiga

asoslanib, ularni jiddiy tekshirib, tashxis qilmasdan turib, shoshilinch tarzda unda qobiliyatlar yo'q degan hulosasi chiqarish oliy maktab o'qituvchisining qo'pol psixologik nuqsoni hisoblanadi. Bolalik davrida u yoki bu qobiliyatlarning atrof-muhitdagi odamlar tomonidan tan olinmaganligi, keyinchalik xuddi ana shu qobiliyatlari tufayli jahonda munosib shon-shuxrat qozonishga musharraf bo'lgan bo'lgan juda ko'p allomalarning nomi olamda mashhur, chunki Al'bert Eynshteyn (nisbiylik nazariyasi asoschisi), Nikolay Lobachevskiy (yangi geometriya yo'nalishi asoschisi) va boshqalar o'qishida genial olim bo'lib voyaga etishishi dalolatnomasi yo'q edi.

Qobiliyatlar bilim, ko'nikma va malakalarda aks etmaydi, balki ularni egallash dinamikasida namoyon bo'ladi. Faoliyat uchun zarur bo'lgan bilim va ko'nikmalarni o'zlashtirish jarayonida yuzaga chiqadigan farqlar qobiliyatlar to'g'risida mulohaza yuritish imkonini beradi.

Demak, shaxsning faoliyatini muvaffaqiyatli amalga oshirish sharti hisoblangan, bilim ko'nikma va malakalarni egallash dinamikasida yuzaga chiqadigan farqlarda namoyon bo'ladigan individual psixologik xususiyati qobiliyatlar deyiladi. Ushbu xususiyatni aniqlash uchun ba'zi bir omillarni tahlil qilish maqsadga muvafiq; a) shaxsning muayyan sifatleri yig'indisi belgilangan vaqt oralig'ida egallagan faoliyati talablariga javob bersa unda mazkur faoliyatga nisbatan qobiliyati mavjuddir; b) inson shunday holatlarda faoliyat talabiga javob bera olmasa-psixologik sifatlar, ya'ni qobiliyatlar mavjud emasdir (juda zaifdir). Lekin xususiyatli shaxs ko'nikma va malakalarni egallay olmaydi, degan ma'no anglatmaydi, biroq ularni egallash vaqti cho'zilib ketadi, xolos.



Shunday qilib, qobiliyatlar individual psixologik xususiyatlar bo'lishi bilan birga: a) ularni shaxslarning mavjud boshqa xususiyatlariga, aqliy sifatlarga, xotira hislatlarga xarakter fazilatlariga, hissiy kechinmalariga va boshqalarga qarama-qarshi qo'yish mumkin emas; b) shuningdek, qobiliyatlarni shaxsning mazkur xususiyatlari bilan qatorga qo'yish, ularni ayniylashtirish ham nuqsonlarni keltirib chiqaradi. Shuni ta'kidlash joizki, mulohaza bildirilgan sifatlardan ba'zi biri yoki ularning yig'indisi faoliyat talablariga javob bera olsa yoki ularning ta'sirida vujudga kelsa, u holda shaxsning mazkur individual xususiyatlarini qobiliyatlar deb atash imkoniyati tug'iladi.

Qobiliyatlarning sifat va miqdor tavsifi

Psixologiyada qobiliyatlar individual psixologik xususiyatlar sifatida tavsiflanadi va buning asosida bir insonning boshqa insondan tafovutlanadigan hislatlari, fazilatlarini yotadi. Shuning uchun har bir shaxsdan bir xil natija, bir xil sifat kutish mumkin emas, chunki insonlar o'z qobiliyatlari bo'yicha bir-birlaridan muayyan darajada farq qiladilar, binobarin, ular o'rtasida farqlar sifat va miqdor jihatidan bir talay bo'lish mumkin. Qobiliyatlarning sifat tavsifi shaxsning qaysi individual psixologik xususiyatlari faoliyat muvaffaqiyatining majburiy sharti tariqasida xizmat qilishini anglatadi. Ularning miqdor tavsifi esa faoliyatga qo'yiladigan talablarni shaxs tomonidan qay yo'sinda bajarish imkoniyati mavjudligini bildiradi, ya'ni mazkur inson boshqa odamlarga qaraganda malaka, bilimlardan nechog'lik tez, yengil, puxta foydalana olishini namoyish qiladi.

Qobiliyat xususiyatlarining sifat jihatidan talqin qilinishida, birinchidan, maqsadga turlicha yo'llar orqali erishishga imkon beruvchi «o'zgaruvchan miqdor» to'plami tarikasida, ikkinchidan, faoliyat muvaffaqiyatini ta'minlovchi shaxsning individual psixologik hislatlari (fazilatlarini) murakkab majmuasi ko'rinishida gavdalanadi. Masalan, fakul'tet dekanati va o'qituvchilar jamoasi tomonidan yuksak tashkilotchilik qobiliyatiga ega deb baholangan IV kurs boshlig'i («oqsoli») Mahkamda mana bunday psixologik xususiyatlar majmuasini ko'rish mumkin, chunonchi tashabbuskorlik, talabchanlik,

mehribonlik, e'tiborlilik, kuzatuvchanlik, tengdoshlarini tashxis qila olishlik, kashfiyotchilik, javobgarlik, hamdardlik, jozibadorlik, hamkorlik, samimiylik, hissiy yaqinlik kabilar. Mahkamning qobiliyatini boshqa tashkilotchilar qobiliyati bilan qiyoslanganda ko'lami keng, mohiyati chuqur bo'lish bilan birga, balki o'zining sifati bilan ham ajralib turadi. Xuddi shu fakul'tetning III kurs boshlig'i («oqsoqoli») Adham ham tashkilotchi, uddaburon shaxs, lekin faoliyatni amalga oshirish, o'zgalarga ta'sir ko'rsatish mutlaqo boshqa omillarga asoslanadi. Shuning uchun uning tashkilotchilik qobiliyati boshqa psixologik hislatlar majmuasini (turkumini) tashkil qiladi, chunonchi, zaiflarga nisbatan shafqatsizlik, jamoa a'zolariga tazyiq o'tkazishlik, uddaburonlik, amalparastlik, dadillik, g'ururlik, kuzatuvchanlik, maqtanchoqlik va boshqalar.

Keltirilgan misollardan ko'rinib turibdiki, u yoki bu faoliyatni amalga oshirishda o'zaro o'xshash yoki bir-biri bilan farqlanuvchi turlicha qobiliyatlar turkumi (majmuasi, birikmasi) ishtirok etishi mumkin ekan. Bu psixologik hodisa tahlili orqali shaxs qobiliyatlarining muhim jabxalari yaqqol ko'zga tashlanadi, jumladan, shaxsdagi bir hislatning o'rnini boshqasi bosishi (kompensasiya qilishi, latınca compensatio o'rnini bosishi, muvofiqlashtirish ma'nosini bildiradi) vujudga keladi, buning uchun inson o'zi ustida sabr-toqat, chidam bilan mehnat qilishi tufayli yuksak ko'rsatkichlarga erisha oladi.

Shaxsning qobiliyatida mavjud bo'lgan o'rnini bosish (kompensator) lik imkoniyati ko'rish va eshitishdan mahrum insonlarni maxsus o'qitish orqash ro'yobga chiqadi. Hayotda ko'r musiqachi, artist, shoir, rassom, muhandis va boshqa shu kabi kasb egalari yetishib chiqqanligi ko'p uchraydi. Hatto eshitish qobiliyati past yoki umuman yo'qligi ham kasbiy musiqaviy qobiliyatining rivojlanishiga keskin xalaqit bermasligi mumkin. Bu psixologik hodisa (bir qobiliyatni boshqa qobiliyat yordami bilan o'stirish, ya'ni kompensatorlik xususiyati) xar bir shaxs uchun kasb tanlash va qayta kasb tanlash (ikkinchi yoki uchinchi kasbni egallash ishtiyoqi) sohasida mislsiz keng ko'lamdagi «mkoniyatlarni ochadi. Ushbu voqelikni tasdiqlovchi qator misolar mavjuddir, chunonchi o'qituvchi bir davrning o'zida silliq durodgor, mohir tikuvchi bo'lishi; yirik fan allomasi yirik san'atkor, yetuk sportchi ekanligi uchrab turadi. Qobiliyatli shaxslar ijtimoiy turmushning turli sohalari hamda

jabhalarida o'z o'rnini topa oladilar hamda yuksak yutuqlarga erishadilar, hatto bir necha faoliyat turida tekis muvaffaqiyatlar qozonishlari ham mumkin.

Qobilichtlarning miqdoriy tavsifi va ularni o'lchash muammosi psixologiya fanida o'ziga xos rivojlanishning tarixiy o'tmishiga ega. Hozirgi davrda fanning mumtoz psixologlariga aylangan Spirmen, Permen Kettell va boshqalar XIX asrning oxirlari va XX asrning boshlaridayoq muayyan ixtisoslar uchun kasb tanlashni ilmiy asosda yo'lga ko'yish zaruriyatidan kelib chiqadigan talablar tazyiqida o'quv yurtlarida saboq olayotgan shaxslarning qobiliyati darajasini aniqlashga kirishdilar. Ularning taxminlaricha, insonning lavozimiga loyiqligi, uning mehnat faoliyatiga layoqatini, shuningdek, oliy o'quv yurtlariga, harbiy xizmatga, rahbarlik martabasini egallashga nisbatan layoqatlarini aniqlash imkoniyati mavjudir. O'tgan asrda qobiliyatlarni o'lchash usuli, mezoni tariqasida aqliy iste'dod testlari ishlab chiqildi va AQSh, Buyuk Britaniya kabi mamlakatlarda o'quvchilarni saralash, harbiy xizmatga zobitlarni tanlash, ishlab chiqarishda rahbarlik lavozimiga tavsiya kilishda foydalanildi. Hatto Buyuk Britaniada universtetga kirish huquqini beruvchi test sinovi tizimi ham yaratildi «Aqliy iste'dod» testlari ball yoki ochkolar bilan baholanib, yechimga sarflangan vaqtni xisobga olib natijalar yig'indi holiga keltarilar edi, Masalan, Buyuk Britaniya maktablarida 11 yoshli o'smirlarga beriladigan test ko'rinishi; «Petr Jemsga qaraganda balandroq, Edvard Petrdan pastro kim hammadan ko'ra balandroq?» va tanlagan javobning tagiga chizib qo'yish talab qilinadi: 1) Pyotr, 2) Edvard; 3) Jeyms; 4) «ayta olmayman». Boshqacharoq testlar berilgan beshta so'zdan boshqalariga o'xshaganini sinaluvchi tanlab olishi kerak: 1) qizil, yashil, ko'k ho'l, sariq; 2) yoki, ammo, agar, hozir, garchi va shu kabilar. Testlar murakkabligi ortib borish tamoyili bo'yicha «Testlar batareyasi» tizimi yaratiladi. Testlar tuzlishi bo'yicha faqat so'zlardan iborat (verbal) sinovlar bilan cheklanmasdan, balki *turlicha* mohiyatli «labirintlar» (yunon labyrinthos-chigal holat, murakkab, chalkash ma'nosini bildiradi), «boshqotirma» va shunga o'xshash sinovlar kiritiladi.

Odatda sinaluvchilar «Testlar batareyasi»ni bajarib bo'lganlaridan so'ng natijalar hisoblab chiqiladi va ularda «akliy iste'dod koeffisienti» (inglizcha intellectual quotient, OQ so'zidan olingandir) aniqlanadi. Misol uchun, 11, 5 yoshli o'quvchi to'plangan ballarning o'rtacha

yig'indisi 120 ga teng bo'lishi lozim. Bunda 120 ball to'plagan har qanday tekshiriluvchi 11, 5 yoshida "aql yoshiga" egadir. Xuddi shu yo'sinda "aqliy iste'dod ko'effisienti hisoblab chiqiladi:

Sinaluvchining aqliy iste'dodi ko'effisienti

$1Q = \text{aql yoshi} \times 100$ sinaluvchining haqiqiy yoshi

Mabodo test sinovda 11,5 va 14 yoshli o'smirlar 120 ochko to'plagan bo'lsalar, u holda tekshiriluvchilarning «aql yoshi» 11, 5 ga tenglashtirilsa, quyidagi holat yuzaga keladi:

$$IQ \text{ birinchi sinaluvchi} = \frac{11,5 \times 100}{10,5} = 109,5$$

$$IQ \text{ ikkinchi sinaluvchi} = \frac{11,5 \times 100}{14} = 82,1$$

Mazkur yo'nalishning namoyandalarining e'tirof etishlaricha, «aqliy iste'dod ko'effisienti» qandaydir o'zgarmas mezon sifatida «umumiy intellekt» (inglizcha general intelligence) ro'yobga chiqarish imkoniyatiga egadir. Shuni ta'kidlash joizki, «aqliy iste'dod ko'effisienti» nazariyasida bahsli jabxalar mavjudkim, bunda shaxsning aqliy qobiliyatlari emas, balki uning bilim va malakalari namoyon bo'ladi. Rus psixologi L. S. Vigotskiy Yuqoridagi nazariyaga o'z e'tirofini bildirgan holda ikki bosqich orqali ya'ni «eng yaqin taraqqiyot zonasi», «aktual faoliyat zonasi» qobiliyatni to'g'ri aniqlash mumkinligini ko'rsatib bergan edi.

Hozirgi zamonda qo'llanayotgan test sinovlari o'tmishdoshlaridan ko'p jihatdan ajralib turadi, lekin ko'pincha xotira maxsullarini ochishga xizmat qiladi, ijodiy tafakkur natijalari esa diqqat markazidan chetda qolib ketish hollari uchraydi.

Qobiliyatlar tuzilishi

Shaxs egallashi shart hisoblangan faoliyat, u xoh ta'lim, xoh mehnat, xoh o'yin, xoh sport bo'lishidan qat'i nazar uning bilish jarayonlariga, aqliy hislatlariga, hissiy-irodaviy jabhalariga, sensomotor sohasiga, xarakterologik xususiyatlariga muayyan talablar ko'yadi va ularning hamkorlikdagi sa'i-xarakati tufayli muvaffaqiyatlarga erishiladi. Psixologik ma'lumotlarga qaraganda, insondagi yuksak ko'rsatkichga erishgan sifat harchand ustuvorlikka ega bo'lmasin, u talablarni qondirish imkoniyatiga ega bo'lmaydi. Ayrim hollarda alohida namoyon bo'lgan psixik xususiyat (hislat) faoliyatining yuksak mahsuldorligi va samaradorligini ta'minlash qurbiga ega, u qobiliyatlar uddalay oladigan imkoniyat bilan babbaravar kuch-quvvat tariqasida vujudga keladi, degan faraz o'zini

oqlamaydi. Shuning uchun qobiliyatlar murakkab tuzilishga ega bo'lgan psixik fatlar (hislatlar) majmuasidir deyish juda o'rinlidir.

Qobiliyatlar sifatida ro'yobga chiqadigan psixik hislatlar majmuasining tuzilishi yaqqol va alohida faoliyat talabi bilan belgilanganligi tufayli har qaysi turdagi faoliyatlar uchun o'ziga hos tarzda qo'yilishi turgan gap. Buning uchun ayrim misollarni tahlil qilib o'tamiz:

1) matematik qobiliyat: matematik materiallarni umumlashtirish, mulohaza yuritish jarayonini qisqartirish, matematik ishamallarni kamaytirish, masalani idrok qilish bilan natijasi o'rtasida aloqa o'rnatish, to'g'ri va teskari fikr yuritishdan o'tishlik, masala yechishda fikr yuritishning epchilligi kabilar;

2) adabiy qobiliyat; Nafosat hislarining yuksak taraqqiyot darajasi, xotirada yorqin ko'rgazmali obrazlarning jonliligi, «til-zehni», behisob xayolot, ruhiyatga qiziquvchanlik, o'zi ifodalashga intiluvchanlik va boshqalar. Ajratib ko'rsatilgan qobiliyatlar tarkibidan ko'rinib turibdiki, matematik va adabiy qobiliyatlar o'zaro bir-biriga o'xshamagan talablari bilan tafovutga egadir. Bundan shunday xulosa chiqarish mumkinki, pedagogik, musiqaviy, texnik, konstruktorlik, tibbiy qobiliyatlar va shunga o'xshash qobiliyatlar tuzilishi maxsus xususiyatga ega bo'lib, kasbiy ahamiyat kasb etishi mumkin.

Yaqqol qobiliyatlar tuzilishini tashkil qiluvchi shaxsning xislatlari, fazilatlar orasida ma'lum turkumi yetakchilik, ustuvorlik qilsa, ayrimlari yordamchilik vazifasini bajaradi. Ma'lumki, pedagogik qobiliyatlar tuzilishida yetakchi hislatlar sifatida pedagogik odob (takt), bolalarni sevish, o'quvchilar jamoasini tashkil qilish va uni boshqarish, kuzatuvchanlik, talabchanlik, bilimlarga chanqoqlik, bilimlarni uzatishga o'quvchanlik va shunga o'xshashlar tan olinadi. O'qituvchilik qobiliyatining yordamchi (ko'shimcha) fazilatlariga quyidagilar kiradi: artistlik, nutqiy qobiliyat, diqqatni taqsimlash, akademik qobiliyatlar va hokazo. Pedagogik qobiliyatlarning yetakchi (asosiy) va yordamchi (qo'shimcha) tarkiblari, jabhalari ta'lim jarayoni muvaffaqiyatini ta'minlaydigan birlikni (birikuvni) yuzaga keltiradi hamda o'qituvchi shaxsi bilan bog'liq bo'lgan hamkorlik, individual faoliyatini tashkillashtiradi. Qobiliyatlardan muayyan darajada umumiy va torroq ma'noda maxsus sifatlarni ajratish orqali ma'lum turkum tizimini yuzaga keltirish mumkin. Bundan kelib

chiqqan holda qobiliyatlarni umumiy va maxsus qobiliyatlar guruhiga ajratish maqsadga muvofiq. Umumi qobiliyatlar (sifatlar) maxsus qobiliyatlarga (sifatlariga) zid tarzda talqin qilish mumkin emas. Shaxsning umumiy qobiliyatlari hosil qiluvchi omillar yaqqol psixologik hodisa yoki voqelikdir. Maxsus qobiliyatlar ko'lam jixatdan torroq bo'lishiga qaramay, chuqurroq mohiyatni o'zlarida mujassamlashtiradi.

Rus olimi I. P. Pavlov o'z ta'limotida «badiiy». «fikrlovchi», «o'rta» tiplarga ajratilgan shaxslarning ana shu uchta tipdan bittasiga taalluqli ekanligini tavsiflab beradi. Muallif ushbu tipologiyani yaratishda oliy nerv faoliyatining birinchi va ikkinchi signal sistemasidan iboratligi to'g'risidagi ta'limotiga asoslanadi. Birinchi signallar sistemasi obrazlar emosiyalardan va ikkinchi sigiallar sistemasi esa obrazlar haqida so'zlar orqali signal berishdan iboratdir. Ikkinchi signallar sistemasi I. P. Pavlov tomonidan «signallarning signali» deb nomlangan edi. Ushbu tipologiyani osonroq qilib quyidagicha tushuntirish mumkin:

1) shaxs psixik faoliyatida birinchi signallar sistemasining signallari nisbatan ustunlik qilsa, bu inson «badiiy» tipga taalluqlidir;

2) mabodo «signallarning signali» nisbatan ustuvor bo'lsa bu shaxs «fikrlovchi tipga» munosibdir;

3) agarda har ikkala signallar aralashib ketgan bo'lsa (birortasining ustunligi sezilmasa) - bu inson «o'rta tipga» mansub odamdir.

4) Tipologiyaning o'ziga xos tomonlari qisqacha ifodalanganda yoki tavsif qilinganida quyidagilar namoyon bo'ladi:

1. «Badiiy tip» uchun bevosita u taassurotlar, jonli tasavvur, yorqin idrok, his-tuyg'ular (emosiyalar) natijasida vujudga keladigan obrazlarning yorqinligiga xosdir.

2. «Fikrlovchi tip» uchun mavhumlarning, mantiqiy tizilmalarning, nazariy mulohazalarning, metodologik muammolarning ustunligi muvofiqdir.

Badiiy tipning mavjudligi aqliy faoliyatning zaifligi yoki aqlning yetishmasligini bildirmaydi, lekin bu o'rinda gap psixikasining obrazi jabhalarini fikrlovchi tomonlari ustidan nisbatan ustuvorligi haqida boradi, xolos. Biroq shuni ta'kidlash joizki, shaxsning ikkinchi signallar sistemasi birinchi signallar sistemasidan ustunlik qiladi va bu ustuvorlik mutlaqlik xususiyatiga egadir. Ma'lumki, insonlarning

hayot va faoliyatlarida til bilan tafakkurning o'рни hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi, shaxs tomonidan borliqni aks ettirish jarayoni so'zlar fikrlov vositasida ro'yobga chiqariladi.

Signallar sistemasi orasidagi munosabatni matematik tarzda quyidagicha aks ettirish mumkin:

a) $S_2 > S_1$, S_2 - ikkinchi signallar sistemasi. S_1 - birinchi signallar sistemasi;

b) birinchi signallar sistemasining ikkinchi signallar sistemasidan nisbatan ustunligi («badiiy tip»): $S_2 > S_1$) QM (m-mazkur tip namoyandalarining borliqni emosional va obrazli bilish xususiyati jihatidan ajratuvchi belgisi);

v) «fikrlovchi tip» mana bunday ifodalanishi kuzatiladi:

$S_2 = n > S_n$ (n- mazkur tip namoyandalarini boshqalardan ajratuvchi olamga mavhum munosabatning xususiyati).

Shunday qilib, shaxsning u yoki bu faoliyatiga tayyorligi tariqasida yuzaga keladigan har qaysi yaqqol qobiliyatlar tuzilishi o'z tarkibiga yetakchi va yordamchi, umumiy va maxsus nomdagi majmua sifatlarni (xislatlarni) qamrab olgan bo'lib, murakkab tizimdan iboratdir.

Talantning paydo bo'lishi va tuzilishi

Talantning ijtimoiy tarixiy tabiiy nuqtai nazardan talqini qobiliyatlar taraqqiyotining yuksak bosqichi ekanligidan dalolat beradi. Talant (yunon talanton qimmatbaho, noyob narsa, irsiy, tabiiy hislat degan ma'no anglatadi) muayyan faoliyatning muvaffaqiyatli va ijodiy ravishda bajarilishini ta'minlaydigan qobiliyat hamda iste'dodlar majmuasidan (yig'indisidan) iborat individual xususiyatdir. Psixologik adabiyotlarda unga turlicha ta'rif berilishiga qaramay, ularda asosiy belgilar ta'kidlab o'tiladi, chunonchi, shaxsga qandaydir murakkab mehnat faoliyatining muvaffaqiyatli, mustaqil va original tarzda bajarish imkonini beradigan qobiliyatlar majmuasiga talant deyiladi. Talantning asosiy belgilari: a) muvaffaqiyatni ta'minlash; b) faoliyatni mustaqil bajarish; v) originallik unsurining mavjudligi; g) qobiliyat hamda iste'dodlar yig'indisidan iborat ekanligi; d) individual psixologik hislatligi; e) ijtimoiy turmushni o'zgartiruvchi, yaratuvchi imkoniyatligi kabilar.

Talant ham qobiliyatlarga o'xshash ijodiyotda yuksak maxoratga, muvaffaqiyatga erishish imkoniyati xisoblanib, ijodiy kutilmasi (yutuq) insonlarning ijtimoiy tarixiy turmush shart-sharoitlariga

bog'liqdir. Jamiyatda talantli shaxslarga nisbatan muhtojlik sezilsa, bunday insonlarning kamol topishi uchun zarur ob'ektiv va sub'ektiv shart-sharoitlar yaratilsa, bunday vaziyatda barkamol odamlarning shakllanishiga imkoniyat tug'iladi.

Shuning uchun jahon sivilizasiyasi, fan va texnikasi, san'at va dabiyot, moddiy va ma'naviy madaniyatini yaratishning ichki (ruhiy) imkoniyati hisoblanmish talant progressning harakatlantiruvchi omilidir. Insoniyatning ijtimoiy-tarixiy taraqqiyot bosqichlarida ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarning etishmasligi tufayli ko'pchilik talant sohiblari o'z imkoniyatlarini ro'yobga chiqarish imkoniyatlaridan mahrum bo'lganlar. Mamlakatimizning yaqin o'tmishida chorizm mustamlakachilik siyosatida, qatag'on yillarida qanchalab talantli davlat va jamoat arboblari, betakror fan, madaniyat, adabiyot namoyondalari o'z imkoniyatlarini ro'yobga chiqarishga erisha olmay dunyodan ko'z yumdilar. Bu bizning moziyimiz, achchiq haqiqatimiz, turmush voqeligimiz, dinamik xususiyatli ko'ngil armonimiz, borliqqa aql-zakovat bilan munosabat bo'lishning ilmiy psixologik mezonidir. Talantlarning uyg'onishi (tug'ilishi) ijtimoiy shart-sharoitlarga bog'liq bo'lganligi, tufayli mustaqil mamlakatimizda talantli yoshlarga nisbatan yuksak ehtiyoj sezmoqda, bu narsa yaqqol ko'rinib turibdiki, shunday mezonga loyiq shaxslar mavjud va ular kelajagi buyuk davlatimiz poydevori hisoblanadi.

Talant qobiliyatlar yig'indisi yoki ularning majmuasidan iborat bo'lishiga qaramay, alohida olingan yaqqa qobiliyatni, hatto u taraqqiyotning yuksak bosqichiga erishgan, yorqin ifodalansa ham, u bilan tenglashtirish mumkin emas. Bu omilga asos bo'lib, XX asrning 20-30 yillarida moskvalik psixologlar tomonidan olib borilgan fenomenal g'oyat o'tkir, noyob (nodir) xotiraga ega bo'lgan insonlarni tekshirish natijalari hisoblanadi. Esda olib qolish qobiliyati (estrada sahna artisti) hech kimda shubha tug'dirmagan bo'lsada, lekin xotira ijodiyotning muvaffaqiyati, mahsuldorligi omillaridan biri ekanligi to'g'risida xulosa chiqarishga olib kelgan. Ma'lumki, shaxsning yaratuvchanlik faoliyatida aqlning epchilligi, boy fantaziya, kuchli iroda, barqaror xarakter, turg'un qiziqishlar, sermahsul bilish jarayonlari, motivasiya, yuksak his-tuyg'ular va boshqa psixologik sifatlar ustuvor ahamiyat kasb etadi. Shuni unutmashimiz o'rinliki, kamyob xotiraga ega bo'lgan ajoyib yozuvchilar, rassomlar, kompozitorlar, yuristlar, jamoat arboblarning nomlari mashhurdir.

Psixologik ma'lumotlarni umumlashtirilgan holda ikki xil xususiyatli fikrni alohida ta'kidlab o'tish talant tuzilishini yengilroq tushunish imkoniyatini yaratadi:

1) talant-bu shaxs psixik hislatlarining shunday murakkab birikmasidirki, uni: a) alohida, yagona maxsus qobiliyat bilan, b) xotiraning yuksak mahsuldorligi orqali; v) hatto noyob (kamyob, nodir) sifat tariqasida o'lchab bo'lmaydi;

2) shaxsda u yoki bu qobiliyatning mavjud emasligi hamda yetarli darajada taraqqiy etmaganligi talantning murakkab tarkibiga» kiruvchi boshqa qobiliyatlarning jadal takomillashuvi orqali ularning o'zni bosib yuborishi (kompensasiya qilishi) mumkin.

Moskvaning umumiy va pedagogik psixologiya instituti xodimlari tomonidan o'quvchilarning talanti iste'dod tushunchasi negizida o'rganilgan. Aniqlangan muhim qobiliyatlar yig'indisi aqliy iste'dod tuzilishini vujudga keltirilgan. Ilmiy tadqiqotchilarning fikricha, yuksak iste'dod quyidagicha bosqichlardan ibora bo'lishi mumkin: a) bunday shaxsning birinchi xususiyati-ziyraklilik, shaylik, jiddiy faoliyatni bajarishga tayyor turishlikdir; b) shaxsning ikkinchi xususiyatining mehnatga tayyorligi (mehnatga moyilligi, mehnatga intilishi, mehnatning ehtiyojga aylanishi)dir; v) insonning uchinchi xususiyati unda tafakkur xususiyatlari va fikr yuritishning tezligi, aqlning tartiblilik, tahli va umumlashtirishning yuqori imkoniyatlari, aqlning mahsuldorligidir. Ma'lumotlar tahlilining ko'rsatishicha, maxsus iste'dod tuzilishi Yuqoridagi sifatlardan tashqari, aniq faoliyat talablariga muvofiq keluvchi bir qator qobiliyatlar bilan to'ldiriladi.

Talant o'zining umumiy va maxsus sifatlari yig'indisi ijodiy yutuq imkoniyatining ayniyatidir. Talant mahoratning dastlabki sharti hisoblansada, lekin ular bir-biridan muanyan darajada, tafovutlanadi. Talant-katta, ijodiy va zo'r mehnat mahsulatidir. Mehnat esa hayotiy tajriba, ko'nikmalarning zaruriy majmuasi manbaidir. Ijodiyotning sharti-bu hayotiy tajriba, zaruriy ko'nikma va malakalar yig'indisining mavjudligidir. Ijodiy faoliyat talantning ajralmas qismi hisoblanib, bunda ruhlanish deb nomlangan psixologik holat alohida ahamiyat kasb etadi. Ruxlanish esa faoliyat mahsuldorligi ortishiga qaratilgan ijodiy lahzadan iboratdir. Talant imkoniyat tariqasida psixologik hodisa hisoblansa, u mahorat-haqiqatga aylangan imkoniyat

gavdalanishidir. Psixologiya nuqtai nazardan haqiqiy mahorat-bu shaxs talantining faoliyatda nomoyon bo'lishidir.

Qobiliyat va talantlarning tabiiy shartlari

Odatda qobiliyatlar insonga shaxsning barcha individual psixologik xususiyatlari kabi tabiat tomonidan tug'ma ravishda tayyor holda berilmaydi, balki hayot davomida va faoliyat jarayonida shakillanadi. Ilmiy psixologiya qobiliyatlarning tug'maligi nazariyasini inkor etib, shaxs qobiliyatlarining noma'lum tabiiy omillar tomonidan azaliy belgilanishi to'g'risidagi tasavvurlarga qattiq zarba beradi.

Shuni uqtirish joizki, qobiliyatning tug'maligini inkor qilish mutlaq xususiyatga ega emas, albatta. Lekin qobiliyatning tug'ma ekanligini tan olmaslik, miya tuzilishi bilan bog'liq differensial xususiyatlarning tug'maligini inkor qiladi degan so'z emasdir. Layoqat esa qobiliyatning tabiiy zamini sifatida faoliyatda muhim ro'l o'ynaydi. Layoqat deb qobiliyatlar taraqqiy etishining dastlabki tabiiy sharti sifatida namoyon bo'ladigan miya tuzilishining, sezgi a'zolari va harakatlarning morfologik hamda funksional xususiyatlari aytiladi. Tug'ma layoqat jumlasiga nozik xid sezish, binobarin, bilish analizatorlarining alohida yuksak sezgirliги muvofiqdir. Alohida yakka shaxs ma'lum tabiiy layoqatga ega bo'lsa, u holda o'ziga taalluqli qobiliyatlarni rivojlantirish nisbatan yengil kechadi. Insonlarning kasbiy qobiliyati ular layoqatlarining rivojlanishi mahsulasiidir. Layoqat ko'pqirrali psixik hodisa bo'lganligi tufayli faoliyat talablarining xususiyatiga bog'liq ravishda bir xil layoqatlar negizida har hil qobiliyatlar rivojlanishi kuzatiladi.

Layoqatning tuzilishi va mahsuldorligi namoyon bo'lishiga qaraganda, uning nuqsonlari haqida ilmiy ma'lumotlar miqdori qo'pdir. Hozirgi davrda qobiliyat taraqqiyotining dastlabki tabiiy shartlari mohiyati yuzasidagi farazning ozmi yoki ko'pmi mahsuldorligi to'g'risida mulohaza yuritish mumkin. F. I. Gallning ta'limoticha, shaxsning barcha qobiliyatlari, «aql» va «hissiyot sifatleri miya yarim sharlarida o'zining qat'iy markazlariga egadir. Uning fikricha, kalla suyaklari miyaning cho'nqir joylariga aniq mos tushishi lozim. Gall tomonidan miyaning maxsus «frenologik» (yunoncha phren «aql» to'g'risidagi ta'limot degan ma'no anglatadi) xat tuzilgan bo'lib, unda bosh suyagi 27 bo'lakka ajratilgan. Go'yoki har bir bo'lakka muayyan psixik sifat mos tushadi.

Shuningdek, layoqatning miya og'irligiga bog'liqligi haqidagi faraz ham noto'g'ri ekanligi ayon bo'lib qoladi. Shaxs layoqatlari miya burmalarining soni bilan belgilanadi degan taxmin ham o'z tasdig'ini topmadi.

XX asrning ikkincha yarmida paydo bo'lgan layoqatni miyaning mikrotuzilishi va sezgi a'zolari bilan bog'lovchi faraz eng mahsuldor bo'lib hisoblanadi. Miya hujayralarini tadqiq egish iste'dodli shaxs nerv hujayralarining morfologik va funksional xususiyatlarida farq borligani aniqlash mumkinligi faraz qilinadi. Layoqatlar bilan nerv jarayonlarining ayrim differensial xususiyatlari hamda oliy nerv faoliyatining tiplari o'rtasida bog'liqlik mavjudligi to'g'risida faraz ham haqiqatga yaqindir.

Rus psixologi B. M. Teplov va uning shogirdlari ishlarida oliy nerv faoliyati tiplarining hislatlari ta'siri tufayli shaxs qobiliyatlarining tuzilishida qandaydir sifat xususiyatlari paydo bo'lishini aniqlashga o'rinishgan. Jumladan, nerv sistemasining alohida sezgirliigi ma'lum qobiliyat nishonasi sifatida vujudga kelishi mumkin.

Ta'kidlangan xususiyatlar oliy nerv faoliyati umumiy tipining sifatlariga va belgilariga mansubdir. Ammo qobiliyatlarning tabiiy asoslarini nerv sistemasining porsial (xususiy) deb nomlanadigan hislatlari bilan bog'lanuvchi farazlar yanada ko'proq ehtimol darajasiga egadir.

Qobiliyatning tabiiy sharti, layoqat nerv sistemasining tuzilishi va funksiyalarining xususiyatlari tarkibida ekanligi, bu hodisa barcha morfologik va fiziologik sifatlar singari umumiy genetika qonunlariga bo'ysunish farazining haqqoniyligini dalillaydi. F. Gal'tonning (Angliya) irsiyat qonunlari to'g'risidagi g'oyasi qobiliyatning tabiiy shartlangan xususiyatlari tavsifini ochib bera olmaydi, chunki unda dalilga muhtoj juda ko'p o'rinlar mavjuddir. Shuning uchun qobiliyat tabiatini biologik irsiyatdan emas, balki turmush muhitining nasldan-naslga o'tishidan qidirish maqsadga muvofiqdir. Agarda insonning taraqqiyoti ijtimoiy-tarixiy qonunlar bilan boshqarilishi tan olinar ekan, qobiliyatning taraqqiyoti biologik irsiyat qonunlariga bo'ysunishi to'g'risida gap bo'lishi mumkin emas.

Yuqoridagi mulohazalarga asoslangan holda qobiliyat va layoqatlar muayyan tabiiy zaminga bog'liq bo'lsada, lekin ular faqat tabiatning in'omi emas, *balki* insoniyat tarixiy taraqqiyotining bebaho

(qimmatli) maxsulidir. Xuddi shu bois qobiliyatlarning namoyon bo'lishi shaxslar tomonidan ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish davomida ijtimoiy shartlangan bilimlar va ko'nikmalarni tarkib toptirishning yaqqol usullariga bevosita bog'liqdir. Shuning uchun qobiliyatlar taraqqiyotining uzluksiz ta'lim tizimiga bog'liq ekanligi ta'kidlab o'tish muhim ahamiyatga ega.

Shaxs qobiliyatlarini rivojlantirishda barqaror, turg'un, kasbiy maxsus qiziqishlar muhim omillar, vositalar tariqasida xizmat qiladi. Maxsus qiziqishlar inson faoliyatidagi u yoki bu sohaning (tarmog'ning) mazmuniga nisbatan intilishidan iborat shaxsiy fazilat, ichki turtki, harakatlantiruvchi kuchdir. Bunday maxsus qiziqishlar turlicha faoliyat bilan kasbiy tayyorgarlik sifatida shug'ullanish moyilligiga o'sib o'tadi. Bilishga oid qiziqish (fan asoslarini egallashga yo'naltirilgan ichki turtki) faoliyat usullarini amaliy jihatdan o'zlashtirib olishni va yangi vaziyat, sharoitga ko'chirishni taqozo qiladi, rag'batlantiradi hamda shaxsda o'zini-o'zi boshqarishni ta'minlashga yordam beradi.

Qobiliyatning rivojlanishi shaxsning tarkib topishi bilan uzviy uyg'unlikka ega bo'lib, inson kamoloti har ikkala omilning birikuvini talab qiladi. Iste'dodli o'quvchilar va talabalar shakllanishi ijtimoiy muhit, ijtimoiy institutlar, ma'naviyat asoslari hamda o'zini o'zi namoyon etish, o'zini o'zi kashf qilish, o'zini o'zi rivojlantirish asosida amalga oshishi odatiy ijtimoiy psixologik qonuniyat tariqasida xizmat qiladi.

Yoshlar iqtidorining yo'nalishini aniqlash metodikasi

Rus olimi I.A.Kilimov yoshlar iqtidorining yo'nalishini aniqlash maqsadida faoliyat va kasb-hunar sohalarini asos hilib olib, metodika yaratdi va uni «Professional-diyagnostik so'rovnoma» (PDS) deb atadi. Muallif barcha kasblarni ularning yo'naltirilgan sohasiga ko'ra 5 toifaga bo'ldi:

P(T)-tabiat (o'simlik, hayvonlar, mikroorganizmlar);

T- texnika (mashina, materiallar, energiyaning turlari);

Ch(O)- odam (odam guruhi, jamoalar);

Z (B)- belgilar (turli ma'lumotlar, belgili simvollar);

X(I)- badiiy, ijodiy obrazlar (tasviriy san'at, musiqa).

So'rovnoma bolaning shu turli kasblarga moyillikni aniqlaydi. Unga 20 juvt savollar kiritilgan bo'lib, tekshiriluvchi maxsus javob varaqasida qay darajada u yoki bu mashg'ulot turi bilan

shug'ullanishga moyilligini belgilash kerak. Chunonchi, o'sha ish unga juda yoqsa, 3 ta «plyus», umuman yoqsa -2 ta va sal yoqsa -1 ta plyus qo'yadi. Yoqmasa, mos holda 3ta, 2ta va 1ta «minus» belgisi qo'yishi kerak. Quyida biz sizga shu so'rovnomanini keltiramiz.

Differensial – diagnostik so'rovnoma

	Hayvonlarni parvarish qilish		1 y b	Mashina va uskunalarga qarash	
	Kasal odamlarga yordam berish, ularga qarash		2 y b	Jadval, sxema va EHM uchun dasturlar tuzish	
	Kasal odamlarga yordam berish, ularga qarash		3 y b	O'simliklar holati va rivojini kuzatish, parvarish qilish	
	Materiallarni qayta ishlash (yog'och, mato, metall, plastmassa va b.q)		4 y b	Tovarlarning xaridorga yetkazish (reklama qilish, sotish)	
	Ilmiy-ommabop kitoblarni muhokama qilish		5 Y b	Badiiy asar (pesa, konsertlar)ni muhokama qilish	
	Hayvon bolalarini parvarish qilish		6 b	Tengqurlar va kichik yoshlar malakalarini	

				mashq qildirish	
	Rasm va tasvirlardan nusxa ko'chirish (yoki musiqa asbobini tuzatish)		7 b	YUk ko'taruvchi vositani (kran, traktor, teplovoz) boshqarish	
	Odamlarga ma'lumot yetkazish (ma'lumotlar byurosi, ekskursiyada)		8 b	Ko'rgaz ma, vitrinalarni jihozlash, pesa yoki konsertlar tayyorlash	
	Narsalar, mahsulotlar, (kiyim, texnik), uylarni ta'mirlash		9 b	Matn, jadval, rasmdagi xatolarni to'g'irlash	
0	Hayvonlarni davolash		1 0b	Hisob- kitoblar qilish	
1	Ekinlarning yangi navini yaratish		1 1b	YAngi sanoat mahsulotlarini loyihalash, konstruksiya qilish	
2	Odamlar o'rtasidagi baxs, tortushuvlarda qatnashish, ularni ishontirish,		1 2b	Chizmalar, sxema va jadvallarni tahlil qilish (tekshirish, aniqlash, to'g'rilash)	

	tushuntirish				
3	Badiy havaskorlik to'garagida qatnashish		1 3b	Mikroblar hayotini kuzatish va o'rganish	
4	Tibbiy asbob-uskunalariga xizmat ko'rsatish		1 4b	Odamlarga tibbiy yordam ko'rsatish	
5	Kuzatgan hodisa, voqealar tavsilotini yozish		1 5b	Voqealarni badiiy bo'yoqlarda aks etirish	
6	Kasalhonada laboratoriya analizini o'tkazish		1 6b	Kasallarni qabul qilish, ular bilan suhbatlashish, tashxis qo'yish	
7	Buyumlar yoki devorlarni bo'yash, rasmlar solish		1 7b	Binolarni montaj qilish, mashina hamda uskunalarini yig'ish	
8	Tengqurlar yoki kichik bolalar bilan paxodlar uyushtirish		1 8b	Sahnada o'ynash, konsertlarda ishtirok etish	
9	Loyiha chizmalarga qarab buyum-mashinalar tayyorlash,		1 9b	Chizma shakillar, xaritalardan nusxa ko'chirish	

	kiyimlar tikish, uy qurish				
0	O'simlikl ar, bog' va o'rmon hashoratlariga qarshi kurashish		2 0b	Klavishli mashinalarda ishlash (yozuv mashinkasi, teletayp, teruv mashinasi)	

**Ushbu so'rovnoma javob varaqasi ham ilova qilinadi.
DDS ning javob varaqasi**

P	T	c	z	X	p	t	c	z	x
		h					h		
1	1	2	2	3	1	1	1	1	1
a	b	a	b	a	1a	1b	2a	2b	3a
3	4	4	5	5	1	1	1	1	1
b	a	b	a	b	3b	4a	4b	5a	5b
6		6		7	1		1		1
a		b		a	6a		6b		7a
	7	8		8		1	1		1
	b	a		b		7b	8a		8b
	9		9			1		1	
	a		b			9a		9b	
1			1		2			2	
0a			0b		0a			0b	

Yuqorida tavsiya etilgan so'rovnoma aslida shaxsning u yoki bu mashg'ulotlar turiga qiziqishini aniqlash orqali unda rivojlantirilishi lozim bo'lgan malaka va ko'nikmalarni aniqlab olishga yordam beradi. Chunki professional mahorat faqat bilim, yuksak malaka va tinimsiz mehnat hisobiga rivojlanishini unutmaslik kerak.

KALIFORNIYA UNIVERSITETIDA TAKLIF QILINGAN TEST

Ko'rsatma: Diqqat bilan qo'yidagi keltirilgan savollarni o'qib chiqing va ularga o'z javobingizni bering.

Hayolingizga kelgan birinchi javobni bering.

1. Professor kech soat 8da budilnikni 9-ga quyib, uyquga yotdi. U necha soat uxlaydi?

2. Erkak kishi o'zining bevasining singlisiga o'ylanishi mumkinmi?

3. Avstraliyada ham 8-mart bormi?

4. Mamedning 10-ta qo'yi bor edi. 9-dan boshqasi hammasi o'lib qoldi. Necha qo'y qoldi?

5. Syon Aljirda qo'nib o'tadigan Gavana-Moskva reysi bilan uchadigan samolet uchuvchisidan. Uchuvchining yoshi nechada?

6. Oylar 30-31 kunlar bilan tugaydi. Qaysi oyda 28 bor?

7. Syon notanish xonaga kirib qolding. U yerda byonzin va gaz bilan yonadigan chiroqlar bor ekan. Syon birinchi bo'lib nimani yeqishing kerak?

8. Moskvadan Peterburgga va Peterburgdan Moskvaga bir vaqtda 2 poezd yo'lga tushdi. Peterburgga kelaetgan poezdning tezligi 2-chisinikidan uch marta katta. Uchrashgan vaqtda ularning har biri Moskvadan qancha masofada uzoqlikda bo'ladi?

9. Ota va o'g'il avto haloqatga uchrashdi. Otasi shu joyning o'zidaek xalok bo'ldi, o'g'lini esa kasalxonaga yuborishdi. Operasiya vaqtida xirurg bolani ko'rib: «Voy xudoyim-ey, bu myoning o'g'lim-ku-deb bakirip yubordi. Shunday ham bo'lishi mumkinmi?

10. Arxeologlar eramizdan avvalgi 35-yili chiqqan tangani topib olishdi. Shunday ham bo'lishi mumkinmi?

11. Yegochni 12 bo'lakka bo'lish uchun uni necha marta arralash kerak?

12. Qo'llarda 10- ta barmoq bor, 10- ta qulda necha barmoq bor?

13. Yemg'irda quyon qanday shox tagida o'tirishi mumkin?

14. Vrach (hakim) bemorga 30 minut oralig'i bilan 3-ta uqol belgiladi. Bemor ularning hammasini qancha vaqt ichida olib bo'ladi?

15. Birdan 100 gacha bo'lgan qatorda necha 9 bor?

16. Tungi qaravul kundo'zi ulib qoldi. Unga nafaqa to'lanadimi?

17. 7- ta sham yonib to'rgan edi. 3-ta tasini o'chirib qo'yishdi. Nechta sham qoldi?

18. Ikki kiloli qadoq tosh 1 kg va yarimta g'isht og'irligita tyong. Bitta g'ishtning og'irligi qancha?

19. 16 qavatli uyda bir liliput (pakana) odam yashaydi. U har kuni ertalab ishga ketayotib liftga pastga tushib, so'ng ishga ketadi, ishdan qaytaetganda esa 10 qavatgacha liftga ko'tarilib, u yegiga pida ketadi. U nimaga shunday qiladi?

Test javoblari.

Savollarga javob berishda faqatgina noto'g'ri ya'ni «-» belgili javoblarga hisoblab chiqiladi va shunga qarab sinaluvchining xarakteristikasi beriladi.

Kalit

1. 1 soat.
2. Yo'q (chunki u kishining o'zi o'lib ketgan. O'lgan odam nafaqat xotining singlisiga balki mutloqo uylana olmaydi):
3. Ha (bu kun hamma joyda kalyondarda bor):
4. 9
5. Sinaluvchining yoshi;
6. Hammasida;
7. Gugurt:
8. Bir xil masofada:
9. Ha (bu uning onasi):
10. Yo'q (u vaqtda tiyin bo'lmagan):
11. 11:
12. 50 :
13. Ho'l shox tagida:
14. 1 soat;
15. 20;
16. Yo'q;
17. Uchta (uchta o'chirildi, qolgani yonib bo'lgan;)
18. 2 kg.
19. Bo'yi yetmaydi.

0-1-geniy (daxo); 2-4 intellektual; 5-7 mulohazali; 8-10 o'rtacha; 11-12 - aqil uchqunlari ko'rinib turadi; 13-16 – ahmoq odam; 17-19 – alohida joyda saqlanishi kerak bo'lgan odam.

Nazorat savollari:

1. Qobiliyatlar to'g'risida tushuncha nimani anglatadi?
2. Differensial – diagnostik so'rovnoma nima uchun ishlatildi?
3. Psixologik test o'tkazish yullarini aytib bering
3. Yoshlar iqtidorining yo'nalishini aniqlash metodikasi qanday amalga oshiriladi?
4. Qobiliyatlarning qanday sifat va miqdor tavsifini bilasiz?

Mustaqil ish va referat uchun mavzular:

- 1 Qobiliyatlarning sifat va miqdor tavsifi
2. Yoshlar iqtidorining yo'nalishini aniqlash metodikasi
3. F. I. Gallning ta'limoti
4. Talantning paydo bo'lishi va tuzilishi
5. «Aqliy iste'dod» testlari

Foydalaniladigan adabiyotlar ro'yxati

- 1.Derkach A. A. Akmeologicheskie osnovi razvitiya professionala. M.: Voronej, 2004.
- 2.Zimnyaya I.A.Klyuchevie kompetensii -novaya paradigma rezultata obrazovaniya // Visshee obrazovanie segodnya. 2003. №5.
- 3.Kuzmina N.V. Professionalizm lichnosti prepodavatelya i mastera proizvodstvennogo obucheniya. M., 1990.
- 4.Petrovskaya A.A. «Kompetentnost v obhenii. Sotsialno-psixologicheskiy trening» M. Izd. MGU 1989.
- 5.G'oziev E. «Zamonaviy raxbar kiyofasi» X.T 2000 y 2-son.
- 6.G'oziev. E. «Raxbar faoliyatidagi nuksonlarni bartaraf etish» X.T. 2000 y 3-son.

5-MAVZU. MALAKA VA KOMPETENSIYANI

BAHOLASH

Mavzu yuzasidan tayanch so'zlar: Biografiya va avtobiografiya tahlili, CV (curriculum vitae), intervyu (suhbat)

Mashg'ulotning maqsadi: Professional kompetensiyani baholashning usul va shakllari bilan tanishtirish.

Kompetensiyani baholashda foydalaniladigan usullarning ko'pi testlar, so'rovnomalar, intervyu, suhbat, kuzatuv avval

psixologik maslahat maqsadida ishlab chiqilgin. Boshqa usullar (ish o'yinlar, aqliy hujum usuli, trening) tashkiliy maslahatlashuvdan paydo bo'lgan.

Test va so'rovnomalar amalga oshirish va ishlab chiqish jarayonining qat'iyligi kabi xususiyatlarga ega bo'lganshakllangan usullarga kiradi. Shakllangan metodikalar bevosita kerakli ma'lumotlarni to'plash va bir qancha nomzodlarning natijalarini taqqoslash imkoniyatini beradi.

Kuzatuv va intervyu kam shakllangan usullarga kiradi. Oson ko'rinishiga qaramasdan ancha qiyin bo'ladi. Agar personal bilan ishlovchi mutaxassis kerakli professional tajriba va muhit, professional xususiyatlar (intuisiya, kuzatuvchanlik, tahlil qilish xususiyati) ga ega bo'lsa, kam shakllangan usullar ham mahim ma'lumotlar berishi mumkin. Ikki guruh bir-birini to'ldiradi.

Hech qanday test bilan ham bilib bo'lmaydigan ko'p omillar mavjud. Shuning uchun personalni baholash kabi mas'uliyatli ishda faqatgina test va hujjatlar tahlili kabi rasmiy jarayonlargaishonish mumkin emas.

Profdiagnostikaga eng qulay vositani tanlash uchun pnrsonal bilan ishlovchi mutaxassis faqatgina ulardan foydalanishni emas, balki tajribali shaxslarning ishini kuzatish imkoniyatiga ham ega bo'lish kerak. Tajriba shuni ko'rsatadiki, profitanlovning shakl va usuli tanlanishi individual. Ishning boshida profkonsultantlar, huddi psixologlar singari ko'proq usullarni o'zlashtirishga harakat qilishadi.

Ko'p hollarda tanlovni qisqa muddat ichida o'tkazishga to'g'ri kelib qoladi. Shuning uchun boshlang'ich bosqichda ish beruvchi talabiga javob bermaydigan nomzodlarni chiqarib yuborish bilan ish strategiyasini maqsadga muvofiq tuzmoq kerak. Biografiya tahlili va suhbat kompetensiyani baholash jarayonining boshida o'tkaziladi. Shu yo'l bilan nomzodlar jarayonni yakunlovchi eng qiyin usullargacha yetib boradilar. Test o'tkazish, ekspert so'rovnoma, tizimli tahlil professional faoliyatningayrim vaqtlarida barakali bo'lishi mumkin.

Yuqorida aytib o'tilgin usullarning bir qanchasini ko'rib chiqamiz:

Biorgafiya usuli

Biografiya va avtobiografiya tahlili professional yutuqlarning, muhim xususiyatlar va muvaffaqiyatlar darajasi sabablarini topishga yordam beradi. Ammo bu usul boshqa usullar bilan birga ishlatilishi kerak.

Nomzodni baholash jarayonida nomzod tomonidan berilgan ma'lumotni o'rganib chiqish kerak (rezyume, anketa "Nomzod haqidagi ma'lumotlar" va tibbiy xulosa). Odatda nomzod bilan birinchi tanishuv rezyume yordamida amalga oshiriladi.

Odatda nomzodlar yaxshi tanish bo'lgan rezyume talablari namunasi mavjud. Ammo personal bilan ishlovchi mutaxassis o'zining rezyume shaklini taklif qilishi mumkin. Shuning uchun uning majburiy va umumiy talablarini ko'rib chiqamiz:

1. Familiya, ism, otasining ismi katta harflar (shrift 18-20) bilan tepadan markazda yoziladi.
2. Bog'lanish mumkin bo'lgan ma'lumot: tez ulanish mumkin aloqa vositasi
3. Maqsad: lavozim yoki ish
4. Ma'lumoti: o'quv yurti, kvalifikatsiyasini oshiruvchi kurslar, seminarlar, stajirovka
5. Ish tajribasi: ishlagan muddati (oy, yil), tashkilot nomi, lavozim, natija va yutuqlar
6. Qo'shimcha ma'lumot: til bilish, haydovchilik guvohnomasining mavjudligi, qo'shimcha bilimlar
7. Shaxsiy ma'lumotlar, sevimli mashg'ulotlarining qisqacha ta'rifi, qiziqishlar, shaxsiy va ishbilarmonlik xususiyatlari

Yozma shaklda o'zini tanishtirishning aniqroq shakli bu CV (curriculum vitae). CV ko'proq akademik va ilmiy davralarda foydalaniladi. CV hajmi nomzodning tajriba va yutuqlarining hajmiga bog'liq bo'lib, 4-5 bet bo'lishi mumkin.

CV tahlilida quyidagilarga e'tibor berish kerak:

1. Professional qiziqishlar sohasi
2. Ma'lumoti (o'quv yurti nomi, joylashgan joyi, mutaxassisligi, dissertatsiya mavzusi va sanasi, ilmiy rahbar ismi)
3. O'qituvchi va tadqiqotchi sifatidagi ish tajribasi, professional yutuqlar va mukofotlar
4. Nashrlar- kitoblar, jurnallar, gazetalar
5. Grant va dasturlar- dastur nomi, buyurtmachi tashkilot, muddati, nomzodning roli va nitajalari

6. Konferensiyalardagi ishtiroki- konferensiya nomi, o'tkazilgan joyi va vaqti, nomzodning roli va natijalari

7. Trening va seminarlarda qainashganligi (nomi, joyi va o'tkazilganlik muddati, sertifikatlarining mavjudligi)

8. Tavsiyanomalar (ism, lavozim. ish joyi va bog'lanish mumkin bo'lgan telefon)

Ba'zida yirik kompaniyalarda ochiq savollarni o'z ichiga olgan maxsus anketadan foydalaniladi- Application Form. Ushbu anketalarning elektron variantlarini yirik kompaniyalar saytidan topish mumkin. Tekshiruv tizimida avtomatik tarzda ba'zi nomzodlarni qabul qilmay, qolganlariga keyingi bosqichga taklifnoma yuboradi.

Bunday turdagi ma'lumot tahlili paytida personalni tanlash bo'yicha mutaxassis quyidagilarga e'tibor berishi lozim:

1. Akademik bilim. Bu yerda faqatgina oliy o'quv yurti diplomi borligi emas, balki o'quv yurtining obro'si ham ahamiyatga ega

2. Yuqori intellektual daraja. uni tashkil etuvchi – tahliliy-sintetik tafakkur,tanqid va tizimlilik

3. Professional motivatsiya (yutuqqa intilish, o'z-o'zini rivojlantirishga bo'lgan ehtiyoj)

4. Mas'uliyatlilik

5. Samaralilik

6. Xulq-atvorning egiluvchanligi

7. Kommunikativ malaka va guruhda ishlash qobiliyati



“Nomzod haqida ma’lumotlar” namunasida anketa quyidagilarni o‘z ichiga olishi kerak:

- familiya, ism, otasining ismi, yoshi, oilaviy ahvoli, uy manzili;
- ma’lumoti;
- ish tajribasi;
- avvalgi ish joyi, ishdan bo‘shaganligi sabablari;
- qo‘shimcha ma’lumotlar (orgtexnika bilan malakasi, bo‘sh vaqtidagi qiziqishlari);
- tavsiyanomalar (F.I.Sh., manzil, tavsiyanoma bergan shaxsning telefon raqami);

Ushbu shakl nomzodga bir tomondan o‘z professional salohiyatini to‘liq ochib berishga, ikkinchi tomondan tanlov bo‘yicha mutaxassisga nomzod bilan to‘liq intervyu olishga tayyorlanishda yordam beradi. Anketa tahlilini sifatli o‘tkazish aniq va o‘rinli savol tuzishga imkon beradi. ba’zida nomzod bilan birinchi tanishish bosqichi oxirgi bosqich ham bo‘ladi.

Intervyu

Profitanlov maqsadida odatda suhbatning maxsus shakli – nomzod bilan intervyu (suhbat) o‘tkaziladi. Intervyu- bu aniq reja asosida o‘tkaziladigan suhbatdir. Erkin intervyu aniq strategiya asosida o‘tkaziladi, ammo erkin shaklda; standart intervyu avvaldan tuzilgan rejadan savollar ketma-ketligi o‘zgarishiga va ularni o‘tkazish shartlaridan chiqishga yo‘l qo‘ymaydi. Standart intervyu tashqi ta’sirini cheklab, bir qancha nomzodlarni taqqoslashga imkon beruvchi profitanlov maqsadlariga to‘g‘ri keladi.

Intervyu o‘tkazish jarayonidagi tadqiqotchining mahorati suhbatdoshga o‘z fikrini to‘g‘ri ifodalay olishga yordam berishdan iborat. Intervyuning muvaffaqiyati faqatgina tadqiqotchining to‘g‘ri savol bera olishidagina emas, balki nomzod bilan aloqa o‘rnatish qobiliyatiga bog‘liq.

Intervyuni o‘tkazish rejasi avvalgi ish faoliyati, professional tajriba, ma’lumoti va kvalifikatsiyalari, ishdagi yutuqlarga yoei rejalarini amalga oshirishga yordam bermaydigan nomzodning xususiyatlarini aniqlovchi savollardan tashkil topishi kerak. Rejalashtirishning maqsadi bu standart shakldagi savollarni chiqarib tashlash va nomzod o‘zining rezyumesida aytib o‘tgan savollarni qaytarmaslikdan iborat.

Shu bilan birga nomzodda avvaldan tuzilgan reja asosida savollar beriladi degan taassurot qolmasligi kerak. Nomzodni o'zi haqida, o'zining tajribasi va bilimlari haqida ko'proq gapirib berish bilan, o'zining savollarini berish va o'zining fikrini bildirishga imkon berish bilan qiziqtirish kerak. Suhbat jarayonida nomzodda suhbat qurishga xoxish paydo bo'lishi kerak. Buning uchun suhbatdosh bilan samimiy gaplashish kerak. Suhbatdoshni hamkorlikka boshlash uchun unga o'zining qiziqishini ko'rsatish, suhbatdoshning gapini bo'lmasdan uni tinglash, savollarni ma'lum vaqt oralig'i bilan berish kerak.

Intervyu jarayonida ochiq va yopiq savollar o'rtasidagi masofani saqlash, intervyuga tayyorgarlik oldidan savollarni tuzib qo'yish kerak. Nomzoddan to'g'ridan-to'g'ri uning afzalliklari va kamchiliklari haqida so'ramasdan, uning professional tajribasi va ish joyidagi xulq-atvori haqida so'ralsa aniq ma'lumotlarni olish mumkin.

Test

Test nazariyada tanqid qilinsada profitanlovda eng ko'p tarqalgan usul hisoblanadi.

Test- bu standartlashgan va vaqt bilan chegaralangan, odamlar orasidagi sifatli individual-psixologik farqlarni aniqlovchi sinov. Testlar javob berayotgan odam to'g'ri javob berish kerak bo'lgan vazifalardan iborat. so'rovlarda to'g'ri javob bo'lmaydi, faqatgina samimiy va samimiy bo'lmagan javoblar bo'ladi.

Profdiagnostikaning ko'p tarqalgan usullari bu shaxsning aytilgan fikrlarga bo'lgan munosabatini kshrsatuvchi so'rovnomalardir. yopiq so'rovnomalarda javob berayotgan shaxs berilgan savolga bir necha javob variantlaridan bittasini tanlashi kerak.

Kompetensiyani baholashning maqsadi bu shaxsning motivasion, psixofiziologik, emotsional-irodaoi, intellektual va kommunikativ sohalarini tadqiq etish.

Professional kompetensiyani baholash maqsadida foydalaniladigan bir qator usullarini ko'rib chiqamiz:

Motivasion soha shaxs xulq-atvorini tushunish asosoy tushunsa bo'lib, shaxs tizimida asosiy rol o'ynaydi. Motivatsiya barcha psixik faoliyatlar sohaları bilan shaxs xulq-atvorini aniqlaydi.

Ba'zi xorijiy olimlar, masalan Myurrey va Freyd insondan uning xulq-arvorisabablarinisrash umuman befoyda leb hisoblaydi. Chunki

sabablarni kuzatish mumkin emas. Shunga qaramasdan, motivatsiya aniqlovchi bir qator usullarni sanab o'tamiz:

-E. Golovaxining professional va noprofessional motivatsiya aniqlovchi usul

-A. Maslouning ehtiyojlar shajarasini aniqlovchi usuli

-M. Rokichning "Qadrli orientatsiyalar" usuli

-B. Bassovning shixsning ko'zlagan maqsadlarini aniqlash

-Yovayshining professional ishtiyoqlar so'rovnomasi

-Xollandning professional afzalliklar so'rovnomasi

Psixofiziologik soha insonning tabiiy xususiyatlarini o'rganuvchi soha. Boshqa usullardan farqli o'laroq bu usul nazariy asosga ega. Ushbu usul yordamida insonning psixofiziologik xususiyatlari o'rganiladi: turli ta'sirlarga munosabati, oyoq, qo'l harakatining aniqligi, ishga layoqatliligi. Ba'zi kasblarga tanlov jarayonida psixofiziologik usuldan foydalanish shart. Ammo ko'p personal bilan ishlovchi mutaxassislarda apparaturaning yo'qligi sababli bajarilmaydi.

Ko'p kasblar shaxsning **emotsional-irodali va kommunikativ sohalariga** asosiy talablarini qo'yishadi. Barcha xizmat ko'rsatish, ta'lim, tarbiya, boshqaruv bilan bog'liq bo'lgan kasblar insondan emotsional mustahkamligini, muloqotga moyilligi, o'zini-o'zi boshqara olishi talab qilinadi.

Shaxsiy so'rovnomalar insonning o'z-o'zini baholash, asabiyligini, tavakkalga moyilligi, o'zini-o'zi boshqarish, emotsional mustahkamlik, liderlikka moyillik. Ushbu so'rovnomalar shaxs xususiyatlarini tahlil va savollarga javobi orqali aniqlaydi. Javoblar o'z-o'zini baholashga asoslangan, shuning uchun sub'ektiv. Javoblarga nomzodning psixoemotsional holati, o'z-o'zini boshqari sh darajasi, testlar bilan ishlash tajribasi ta'sir qiladi.

-Spilberg metodikasi

-Ayzenkning shaxsiy so'rovnomasi

-Bassa-Darkining emotsiyalar testi

-Rusalovning temperament strukturasi so'rovnomasi

-S. Budassining so'rovnomasi

-Tomasning konfliktdagi xulq-aivori

-Sub'ektiv nazorat darajasini tadqiq etuvchi usul

-TLirining shaxslararo munosabati diagnostikasi

-Kettellning 16 chi shaxsiy so'rovnomasi

Proftanlov amaliyotida tadqiq etish jarayoni diagnostikasida quyidagi usullardan foydalaniladi:

- Ravenning taraqqiy etuvchi matrisalari
- Amtxauerning intellekt strukturasi testi
- Bennetning mexanish tushunish testi
- Intellektual salohiyat testi
- “Kompaslar” metodikasi
- Qisqa orientir testi
- Fikrlar turlarini aniqlash
- Operativ xotira metodikasi
- Sonlarga xotira metodikasi
- Myunstenberg metodikasi



Qobiliyatlar testi matematika, texnika kabi turli sohalarda individning bilim va malakalarga egaligini baholovchi so'rov. Bunday testlarga professional faoliyatning alohida ko'rinishi yoki nomzod istayotgan ishga aloqador bo'lgan testlar kiradi. Bunday testlar yuqori darajali aniqlik bilan bo'lajak professional yutuqlarni prognoz qiladi. Shu bilan birga bunday testlarga programmistlar uchun kompyuterni programmalashtirish testi, haydovchilik uchun standart testlar, simfonik orkestr uchun sozandalarni qabul qilishda, mashina yozish uchun standart testlar. Bunday testlardan foydalanishda

professional faoliyatga aloqador vazifalarni bajarish topshiriladi. Bunday testlar boshqa turdagi testlar ichidan eng ishonchlisi. chunki nlar taklif qilinayotgan ish bilan aloqador bilimlarni tekshiradi.

Standart psixodiagnostik usullar (testlar) dan foydalanishdan maqsad-shaxsning tashkilotdagi xulq-atvoriga ta'sir ko'rsatuvchi fazilatlari haqidama'lumotlarni olish. Shaxsni ob'ektiv, kompleks baholash baholash uchun yopiq tvsifini aniqlash. Psixodiagnostika shaxs imkoniyat va salohiyatlari rivojlanishini aniqlashga yordam beradi.

Ko'p hollarda testlarni qo'llash ketma-ketligi quyidagicha:

- Professional sohada orientirovkaning yo'qligi, tibbiy nosog'lomligi, tavakkal bilan bog'liq bo'lgan kasblarga layoqatsizligi

- Professional o'sish salohiyatiga test

- Insonning shaxsiy qarapshlari va tomonlarini aniqlovchi test

Shunday qilib agar diagnostikaning apparatura usullari va maxsus jihozlar yordamida qobiliyatlarni aniqlovchi testlar bo'lmasa tanlov bo'yicha mutaxassisda profdiagnostikaning uncha ko'p bo'lmagan vositalari: motivasion, intellektual va shaxsiy testlar va usullar qoladi.

Test o'tkazayotkan mutaxassis faqatgina nomzodga o'tkazilayotgan testning maqsadini tushuntirishgina emas, barcha uchun bir xil shart-sharoit yaratishi kerak: tinchlik, normal temperatura va yorug'liq, tashqi ta'sir vositalarining yo'qligi. Test natijalariga turli omillar tahsir ko'rsatishi mumkin: shaxsning psixoemotsional holati, uning salomatligi, kayfiyati. Shuning uchun proftanlov bo'yicha mutaxassis barcha mijozlarga qo'lidan kelgancha yordam berishi kerak. Test yakunida profkonsultant nomzodga test natijalari qayday va qaysi shaklda yetkazilishi haqida ma'lumot berishi kerak.

Test natijalari integratsiyasi sxemasi

Testni ko'chirish bu konsultant yopiq ma'lumot prinsipini qo'llashigina emas, balki buning uchun turli testlardan foydalanish: faqatgina so'rovnomalar emas (masalan, Kettell testi va Leongard-Shmishek testi), balki loyihaviy metodika (Lyusherning rangli munosabatlar testi va ideografik test).

Testning optimallik prinsipi bu zaruriyat talablarining bajarilishi va ma'lumotning yetarliligi. Testning optimal tanlovi bu

konsultantning malaka va yaxshi psixologik tayyorgarligi kerakli ma'lumotlar olish va vaqtni 3-4 soatga kamaytirishga yordam beradi.

Testning optimal tanlovini ularni tadqiq qilishning optimal ketma-ketligini uyg'unlashtirishi kerak. Maqsab test natijalariga toliqish omili ta'sirini kamaytirish. Komyuter metodikasidan foydalanish sinalayotgan odamni charchatadi.

Birinchi qadam - test yoki maxsus tashkillashtirilgan suhbatda nomzodning shaxsiy xususiyatlari haqida ma'lumot olish. Masalan, nomzodning verbal fikrlashi rivojlanishi haqida unga bir nechta Amtxauer intellekt strukturasi testining subtestlari yoei uning nutqini tahlil qilish (savodi, mantiq, gap tuzish xususiyatlari) bilan olish mumkin.

Ikkincha qadam - test natijalarini qayta ishlash. Buning uchun standart komyuter yoki blank usullari tuzilgan.

Uchinchi qadam – natijalarga izoh berish.

Natijalarga izoh berishda quyidagi prinsiplarga rioya qilish kerak:

- shaxsni o'rganishga to'laqonli yondashish;
- shaxs makrostrukturasi hisobi;
- yosh xususiyatlari hisobi.

Test natijalarini olish ijobiy xarakterga ega. Bu testlar o'rganilayotgan xususiyatlar shaxs xulq-atvorida qanday namoyon bo'layotganligi haqida ma'lumot bermaydi. Masalan, Leongard-Shmishek testi natijalariga ko'ra yuqori qiziqqon ko'rsatkichlarga qarab nomzod serjahl va jizaki deb ishonch bilan aytib bo'lmaydi.

To'rtinchi qadam – prognoz tuzish, PVK rivojlanishi bo'yicha tavsiyanomalar ishlab chiqish va salbiy xususiyatlar ta'sirini kamaytirish.

Beshinchi qadam – diagnostika natijalari bo'yicha xulosa yozish.

Olingan ma'lumotlarni quyidagicha tizimlashtirish mumkin:

1. Intellektual soha.
Intellektning o'ziga xos xususiyatlari va darajasi.
2. Emotsional-irodali soha.
Emotsional barqarorlik, moslashish qobiliyati, o'z-o'zini boshqarish, temperamentning o'ziga xos xususiyatlari.
3. Motivasion soha.
Professional qiziqishlar, shaxsning yo'nalganligi, ehtiyojlari.

4. Kommunikativ soha.
Konfliktli vaziyatlardagi xulq-atvorni, muloqot qilish qobiliyati.

5. Professional soha.
Professional muhim xususiyatlar, professional faoliyatni amalga oshirish uchun kerak bo'lgan bilim va malakalar.

Diagnostika natijalari bo'yicha xulosa bu ishga qabul qilish uchun nomzodning shaxs xarakteristikasiko'rsatilgan jadval yoki psixologik portreti bo'lishi mumkin. Xulosa savodli, professional va aniq, noprofessional uchun tushunarli bo'lishi kerak. Xulosa testning ob'ektiv natijalariga ko'ra bo'lishi kerak.

Nomzodning psixologik portretini tuzishga asos bo'lgan blank va protokol mahfiy ma'lumot hisoblanadi. Shuning uchun ular yashirin holda saqlanishi kerak. Bu profitanlovning boshqa shakl va usullariga ham taaluqlidir.

Nazorat savollari:

1. Test natijalari integratsiyasi sxemasi nima uchun ishlatiladi?
2. Turli sohalarda individning bilim va malakalarga egaligini baholovchi qanday so'rov o'tkaziladi?
3. A. Maslouning ehtiyojlar shajarasini aniqlovchi usulini gapirib bering
3. B. Bassovning shixsning ko'zlagan maqsadlarini aniqlash testi qanday amalga oshiriladi?
4. Profitanlov amaliyotida tadqiq etish jarayoni diagnostikasida qanday usullardan foydalaniladi?

Mustaqil ish va referat uchun mavzular:

1. Kompetensiyani baholashda foydalaniladigan usullar
2. Ayzenkning shaxsiy so'rovnomasi
3. Bassa-Darkining emotsiyalar testi
4. Rusalovning temperament strukturasi so'rovnomasi
5. S. Budassining so'rovnomasi
6. Tomasning konfliktidagi xulq-atvori
7. Sub'ektiv nazorat darajasini tadqiq etuvchi usul
8. Ravenning taraqqiy etuvchi matrisalari
9. Biorgafiya usuli
10. Intervyu usuli

Foydalaniladigan adabiyotlar ro'yxati

- 1.Derkach A. A. Akmeologicheskie osnovi razvitiya professionala. M.: Voronej, 2004.
- 2.Zimnyaya I.A.Klyuchevie kompetensii -novaya paradigma rezultata obrazovaniya // Visshee obrazovanie segodnya. 2003. №5.
- 3.Kuzmina N.V. Professionalizm lichnosti prepodavatela i mastera proizvodstvennogo obucheniya. M., 1990.
- 4.Petrovskaya A.A. «Kompetentnost v obhenii. Sotsialno-psixologicheskiy trening» M. Izd. MGU 1989.
- 5.G'oziev E. «Zamonaviy raxbar kiyofasi» X.T 2000 y 2-son.
- 6.G'oziev. E. «Raxbar faoliyatidagi nuksonlarni bartaraf etish» X.T. 2000 y 3-son.

6-MAVZU: BO'SH ISH O'RNIGA ISHGA QABUL QILISH, ATTESTATSIYA O'TKAZISH, MALAKAVIY IMTIHON VA SINOV MUDDATINI O'TKAZISH METODLARI.

Mavzu yuzasidan tayanch so'zlar: huquqiy-normativ hujjatlar, yakka suhbat, anketa to'ldirish, guruhli bahslar o'tkazish, test

Mashg'ulotning maqsadi: bo'sh ish o'rniga ishga qabul qilish, attestatsiya o'tkazish, malakaviy imtihon va sinov muddatini o'tkazish metodlari bo'yicha tushuncha berish,ko'nikma shakllantirish.

Bo'sh ish o'rniga ishga qabul qilish, attestatsiya, malakaviy imtihon va sinov muddatini o'tkazishda baholash metodlarini ishlab chiqish huquqiy-normativ hujjatlar, davlat fuqaro xizmatining muvofiqlashtiruvchi faoliyati hamda baholash va rivojlantirish markazi faoliyati texnologiyalari asosida olib boriladi.

Baholash va rivojlantirish markazining quyidagi asosiy baholash texnologiyalari mavjud: yakkama-yakka ishlash (turli xildagi interviyular) hamda talabgorning shaxsiy ishi. Baholash jarayoni qator mashqlar hamda talabgorning murakkab ish jarayonidagi xatti-harakatini ifodalovchi holatlarni o'zida mujassamlashtiradi.

Huquqiy-normativ hujjatlardan kelib chiqqan holda quyidagi baholash metodlari davlat xizmatchilarini tanlash uchun muhim hisoblanadi:

- Yakka suhbat
- Anketa to'ldirish
- Guruhli bahslar o'tkazish
- Referat yozish
- Test

Har bir guruh metodlariga batafsil to'xtalib o'tamiz.

Yakka suhbat. Yakka suhbat talabgor va kadrlar bo'limi xodimlari bilan o'tkaziladi. Bo'sh ish o'rniga talabgor va kadrlar bo'limi xodimi bilan tizimli intervyu, talabgorning kasbiy kompetensiya bo'yicha o'z-o'zini baholash darajasi hamda talabgorning shaxsi haqida qo'shimcha ma'lumot olish usuli hisobladi.

Suhbat davomiyligi bir soatdan oshmasligi kerak.

Nomzodning javoblari uning kasbiy va shaxsiy sifatlarini bevosita tahlil qilish, kasbiy bilim va malakasini, ushbu lavozimga qiziqish darajasi, yaxshi gapirish va eshitish qobiliyatini, tavakkal qilishga moyilligi, o'zini-o'zi tanqid qilish va muammoli vaziyatlardan chiqib keta olishi, boshqaruvchanlik yoki bo'ysunishga moyillik kabi sifatlarini aniqlashtirish imkonini beradi.

Nomzodning javoblari aniq va tog'ri bo'lsa, bu savollar aniq va tushunarli ekanligidan dalolat beradi. Javoblar mavzudan chetga chiqmasligi va ilmga oid atamalardan ko'proq ishlatilishi kerak. Agar nomzod bu haqida anketada yozilganini bahona qilsa, bu nomzodning kasbiy etiket qoidalarini bilmasligini bildiradi. Agar nomzod o'zining oldingi xizmatlari haqida batafsil va ko'p gapirsa, bu uning o'z-o'zini baholashi va tanqid qilishga real yondashmasligidan dalolatdir. U o'zining imkonoyatlaridan qoniqmasada, yaxshi taasurol qoldirish maqsadida ko'proq gapirishga harakat qiladi. Tatqiqotchilar shaxs o'zining yutuqlari va xizmatlari haqida iloji boricha qisqa va aniq gapirishni tavsiya qilishadi.

Javoblarni tahlil qilish va baholashda nomzod javobining sifatiga e'tibor qaratiladi: masalan, nomzodning suhbatda faol ishtirok etishi, kasbiy o'sishdagi aniq rejalarini bayon etishi, nafaqat berilgan tayyor savollargagina javob berishi balki shu savol doirasidan chetga chiqib kasbiy muammolarga qanday yondashishini ham ifoda etishi kerak.

Boshqa soʻz bilan aytganda javoblarni baholashda nomzodning shaxsiy yetukligi, kasbiy faoliyat va kasbiy oʻsishda subyektivligi inobatga olinadi.

Intervyu tizimli tarzda amalga oshirilishi hamda nomzod javoblarini baholashda balli (masalan: 5 dan 2 gacha) va darajali (masalan: aʻlo, qoniqarli, tanqidli va qoniqarsiz) asosda olib borilishi kerak.

Intervyudan keyin kadrlar boʻlimi xodimi quyidagilar aks etgan xulosa chiqaradi: nomzodning shaxsiy va kasbiy jihatlari haqida umumiy taasurol, har bir savolga javoblarning (balli va darajali) tahlili, javoblarga umumiy ballar va shular asosida ushbu ishga nomzodning mos kelish, kelmasligi aniqlanadi.

Rolli intervyu – bunda talabgorning ushbu lavozimda faoliyat olib borayapti deb faraz qilinadi va boshliq bilan turli muammolarni hal qiluvchi rolli oʻyin olib boriladi. Bunda talabgorga toʻliq kirish maʼlumotlari mavjud yoʻriqnoma taqdim etiladi va aniq holat tushuntiriladi hamda uchrashiladigan shaxs haqida bir necha maʼlumotlar beriladi. Keyin qatnashchiga maʼlumotlar bilan tanishish hamda vaqt jihatdan chegaralangan uchrashuvga tayyorgarlik koʻrishi uchun muddat beriladi.

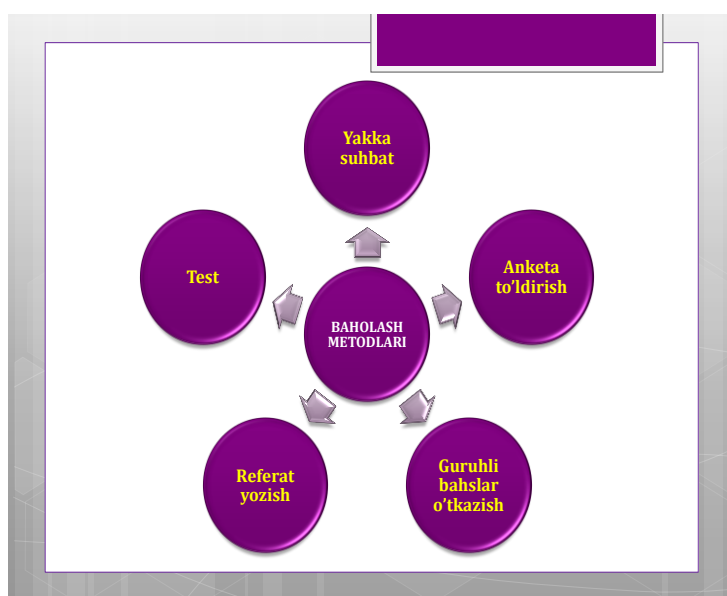
Anketa. Soʻrov varaqalari shaxsiy-kasbiy jihatdan kelib chiqib toʻldiriladi. Anketa sifatida lavozimga tegishli boʻlgan turli xildagi savolnomalar boʻlishi mumkin (ekspert baholash jarayonini oʻtkazish uchun savolnomalar, masalan, talabgorning boshqaruvga tayyorligini baholovchi attestatsiya oʻtkaziladi).

Guruhli bahslar oʻtkazish. Guruhli bahslar oʻtkazish (ogohlantirilmagan rollar mashqi) muammolar yechimini topish va maʼlum vaqt oraligʻida talabgor-qatnashchilar aniq maʼlumotni tahlil qilishi va shunga oʻz taklifini berishlari kerak.

Raqobatli guruhli bahslar (taqsimlangan rollar mashqi) talabgorning suhbat olib borishdagi qobiliyati aniqlanadi. Bu xildagi mashqda barcha qatnashchilar umumiy maʼlumotga ega boʻlishadi va bundan tashqari har biri unga maʼlum boʻlgan qoʻshimcha maʼlumotlarni bildirishdi. Keyin har biridan ushbu maʼlumotlarni oʻrtaga qoʻyib tahlil qilish talab qilinadi.

Talabgor boshqaruvchi rolida boʻlsa, uning boshqaruvchanlik qobiliyatini aniqlash imkoniyati mavjud boʻladi. Muammoli holatni muhokama qilayotganda har bir ishtirokchiga bahsni olib borish

(guruhlarga katta bo'lmagan muammoli holatlar beriladi va har bir yoki bir necha ishtirokchi boshqaruvchi sifatida nutq so'zlashi kerak) imkonini berishi kerak.



Referat yozish. (Talabgorning individual ishi). Nomzodning mutaxassisligiga oid muammoli masalaga yozgan referati. Referat ustida ishlash jarayonida talabgorga ushbu vazifani bajarishi uchun barcha kerakli ma'lumot resurslari taqdim etiladi. Bularning hammasi internetdan ko'chirib yozishni oldini olish uchun qilinadi.

Ma'lumotlarni qidirish mashqi internet resurslar hamda mutaxassilik bo'yicha bir qancha hujjatlar asosida va shu bilan birga adabiyotlarning mundarijasi, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati, ma'lumotlar manbai hamda iqtisodiy hujjatlardan ma'lumot qidirish ko'nikmasi aniqlanadi. Bajarish vaqti 1-1.5 soatni tashkil etadi.

In basket mashqi kelajakda ushbu ish joyida duch keladigan hujjatlar to'plami bilan ishlash talab qiladi. Bu quyidagi hujjatlar bo'lishi mumkin: buyruqni bajaruvchi hujjatlar, qarorlar, prezident farmonlari va shu kabi hujjatlarning algoritmini tuzishdir.

Testdan o'tkazish. Mutaxassilik bilimlari testi. Maxsus bilimlar test asosida tekshiriladi. (30-50 savol) bunda qonunchilik akti, davlat siyosatiga oid savollar ham mavjud bo'ladi. Testing quyidagi tarkiblari tavsiya qilinadi.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti farmonlari, O'zbekiston Respublikasi hukumat qarorlari, mutaxassilik bo'yicha asosiy tushunchalarni bilishi, mutaxassilik bo'yicha davlat boshqaruvi metodikasi, zamonaviy texnologiyalarni bilishi testdan o'tkaziladi.

Shaxsga oid testlar: talabgorning shaxsiy sifatlarini baholash turli xil shaxsga oid testlar va maxsus qobiliyatni aniqlovchi testlar (muloqotga kirishuvchanlik, tashkillashtirish, boshqaruvchanlik) orqali bajariladi.

Ushbu metodikalar bo'sh ish o'rniga talabgor bo'lgan shaxsning hamda davlat xizmatchilarini attestatsiyadan o'tkazish va "Profisionalizm" asosidagi malakaviy imtihon o'tkazishda ularning kasbiy kompetensiyasini baholash imkonini yaratadi.

Baholovchi ushbu faoliyat natijasini yaxshi bilgandagina baholash sifati yuqori bo'ladi. Baho obyektiv bo'lishi lozim, aks holda konflikt kelib chiqadi. Ushbu tavsiyaning asosiy o'zagi sog'lom fikrlashga qaratilgan.

Har bir aniq vaziyatda ushbu ishning holati nima bilan taqqoslanayotganini aniqlash muhimdir. Muammoning ideal yechimi bilan taqqoslash maqsadga muvofiq emas.

Baholashni olib borayotgan shaxs bahoning har tomonlama yondashilganligiga va daxlsizligiga javob berishi kerak. Baholanuvchi bahoning noto'g'riligi ustidan shikoyat qilish huquqiga ega bo'lishi lozim.

Faoliyat qanchalik qiyin va unga ta'sir etuvchi kuchlar ko'p bo'lsa, obyektiv yondashuv shunchalik qiyinlashadi. Ushbu holatda ekspertlarni jalb qilish tavsiya etiladi. Ekspertlarning natijaviy bahosi har tomonlama va obyektiv hisoblanadi.



Natijaviy faoliyat bahosining omillari quyidagi talablarga javob berishi kerak: ushbu ishning holati haqida maksimal to'liq ma'lumotni berish, ularni sodda va bir necha so'zlar orqali izohlab berishdan iborat. Natijaviy faoliyat bahosining asosiy omillari barcha toifadagi ishchilar oson tushunishi va esda saqlashi uchun moslashtirilishi kerak.

Natijaviy bahoni yetkazishda natijaning obyektiv xarakteristikasini berish, uning nafaqat kamchiliklarini, balki yutuqlarini ham sanab o'tish kerak. Yutuqlar sababini aytish, faoliyatning keying asosiy yo'nalishlarini belgilash, yangi maqsad va vazifalarni aniq belgilab olish, do'stona va energetik ishga ishchilarni birlashtirish baholashning muhim vazifasidir.

Davlat ishchilari "Natija" omili bo'yicha baholash, "Boshqaruvchilar" va "Mutaxassis" toifasiga tegishli bo'lib, boshqaruv

faoliyati samaradorligini ekspert bahosi ko'inishida ham namoyon bo'lishi mumkin.

Samarali boshqaruv faoliyatini baholashda korxona kompetensiyasi rivojlantirish bo'yicha boshliq va mutaxassislarni 3 darajaga bo'lish mumkin: "Boshqaruvchi" kategoriyasi bo'yicha:

Past daraja – boshliq ushbu tashkilotda maksimal samarali boshqaruvga erisholmaydi va alohida kompetensiyalar rivojlanishida muammo mavjud bo'ladi.

O'rtacha daraja – ushbu tashkilotda boshliqning boshqaruv faoliyati yetarlicha samarali hisoblanadi.

Yuqori daraja – boshliqning boshqaruv faoliyati tashkilot o'sishini tezlashtiradi va tashkiliy funksiyalar amalga oshirilishining yuqori samaradorligini namoyon etadi.

"Mutaxassis" kategoriyasi bo'yicha

Past daraja – samarali boshqaruv qarorlarini amalga oshirish bilan bog'liq mutaxassisning alohida kompetensiya rivojidagi muammolar.

O'rtacha daraja – aniq boshqaruv qarorlarini qabul qilish uchun mutaxassisning yetarlicha samarali faoliyati.

Yuqori daraja – mutaxassisning faoliyati boshqaruv qarorlarini amalga oshirishning yuqori samaradorligini tashkil etadi. Tashkiliy masalalarni mustaqil ravishda hal qila oladi.

"Boshqaruvchilar" va "Mutaxassis" kategoriyalari uchun tashkilot faoliyati samaradorligining ekspert bahosi asosida tashkilot kompetensiyalari darajalari aniqlanadi va har bir tashkilot kompetensiyalari ballar asosida baholanadi, **negative** daraja – 0 bal, past daraja – 1, odatiy faoliyat shartlari bo'yicha o'rtacha daraja – 2 bal, murakkab faoliyat shartlari bo'yicha o'rtacha daraja – 3 bal, yuqori daraja – 4 bal.

Ushbu ishlab chiqarish modeli boshqaruvchi va mutaxassislarning boshqaruv kompetensiyalarini baholash hamda tashkilot potensialini rivojlantirish bo'yicha individual dasturlar ishlab chiqish va boshliq va mutaxassislarga karyera muhitini yaratish imkonini beradi.

Bo'sh ish o'rinlariga nomzod tanlash, attestatsiya va sinov muddatini o'tkazish bo'yicha metodik tavsiya

Tashkilotda bo'sh ish o'rniga nomzod tanlash jarayoni bir necha bosqichda amalga oshiriladi.

1- Bosqich: telefon, rezyume, anketa va avtobiografiyadan talabgor haqida dastlabki ma'lumot olish;

- 2- Bosqich: dastlabki suhbat va ma'lumotlar tahlili;
- 3- Bosqich: kasbiy-psixologik tahlil hamda test;
- 4- Bosqich: talabgor haqida xulosa;
- 5- Bosqich: sinovdan muvaffaqiyatli o'tgan talabgor bilan tashkilot rahbarlari bilan yakuniy suhbat yoki tabriklash;
- 6- Bosqich: tashkilot rahbarlarining tanlov haqidagi yakuniy qarori;

Bo'sh ish o'rinlariga tanlov o'tkazish mutaxassislar kategoriyasiga qarab turli xil metodlar orqali amalga oshiriladi.

Telefon orqali suhbatni kadrlar bo'limi xizmatchilari kerakli xodim haqida ma'lumot to'plash uchun ishlatishadi. Shuning uchun kadrlar bo'limidagi mutaxassis quyidagilarni belgilab olishi kerak:

- Talabgor birinchi jummalarni qanchalik xotirjam va aniq aytganligi;

- Tashkilot nomini va bo'limlari nomini to'g'ri aytishi yoki uning nomini bilishga harakat ham qilmasligi;

- Samomlashishi yoki birdan gapirishni boshlanganligi;

- O'zini ismini aytishi, suhbatdoshining ismini bilib olishi va suhbat jarayonida uning ismi bilan murojaat qilishi;

- Telefon qilishdan maqsadini birdan aytishi yoki kirish so'zlarini aytishi, bo'sh ish o'rni haqida qayerdan bilganligini aytishi yoki ushbu vakant ochiq yoki yopiqqligini bilmagan holda o'zi haqida birdan gapirishi.

Agar telefondagi suhbatdan so'ng kadrlar bo'limi xodimi ushbu nomzod to'g'ri kelishini tushunsa, uni tashkilotga anketa to'ldirish uchun taklif qilishi va buning uchun qancha vaqt kerakligini aniqlashtirishi lozim.

Rezyume tahlili. Rezyume – bu bo'sh ish joyi uchun kadrlar bo'limidagilarga talabgor haqida beriladigan ma'lumotnoma. Rezyume uchun qat'iy talab yo'q, ammo rezyume quyidagilardan tashkil topishi kerak:

Sarlavha: nomzodning familiyasi, ismi va otasining ismi;

Asosiy shaxsiy ma'lumotlar: address, telefon va oilaviy ahvol;

Murojaat qilish maqsadi: qaysi lavozimga va qaysi shartlar asosida davogarlik qilayapti;

Ma'lumoti: ta'lim muasssasi va unda o'qigan yillari, egallangan mutaxassislik, oxirgi ish o'rnidagi kasbiy yutuqlari va funksiyalari (bu rezyumening asosiy bo'lagi, ammo u ko'p joy egallamasligi kerak).

Qo'shimcha ma'lumot: chet ellarni bilishi, haydovchilik guvohnomasining mavjudligi, ish safarlariga bora olish yoki borolmasligi.

Rezyumening yozilgan sanasi.

Rezyumeni tahlil qilish jarayonida uning ixchamligiga, maqsadga yo'naltirilganligiga, haqqoniyligiga (malakali mutaxassis bir odam u yoki bu ishni qila olish yoki qila olmasligini darrov aniqlay oladi) e'tibor qaratish lozim. Rezyume bir betdan oshmasligi kerak (to'liq ma'lumot suhbat jarayonida beriladi). Bu davogar boshqa odamlarning vaqtini qadrlashini, hamda ularning imkoniyatlarini bilishligidan dalolat beradi.

Agar rezyume bo'yicha nomzod mos kelsa, unga telefon qilish va suhbat vaqtini aniqlashtirish kerak.

Dastlabki suhbat bir necha bosqichlarni qamrab olishi mumkin va bu nomzodning tashkilotga bir necha marotba kelishiga undaydi.

Nomzodning imkoniyat va qobiliyatlari uning suhbatga kelishi bilanoq bilinadi. Odamning xulq-atvor manerasi, nutqi, uning kiyinishi, imo-ishorasi, yurishi, yuz-ko'zi va ovozi muhim rol o'ynaydi. Odamning ishonchlilik darajasini baholashda quyidagilar inobatga olinadi: kirishidan oldin eshikni taqillatdimi yoki aksinchami, uni chaqirishlarini kuttimi yoki kutmasdan kirdimi, tinch va xotirjam yoki qo'rqib salomlashdimi, o'z vaqtida keldimi yoki kechikdimi, agar kech qolgan bo'lsa, bu ish uchun uzr so'radimi yoki xijolat bo'lib sababini uzoq tushuntirdimi, yelkalarini to'g'irlab yurdimi yoki qo'lini cho'ntagiga yashirdimi, unga xalaqit qilmaydign portfel yoki sumkani ishonch bilan ushlab kirdimi kabi jihatlariga e'tibor qaratildi.

Odatda nomzodning tashqi ko'rinishiga e'tibor qaratildi: kiyinish uslubi kundalik yoki o'ziga jalb qiladigan uslubligi (super moda, yorqin, yqltiroq), kiyinishga mos kelmaydigan uslub va ranglar (yubka yoki shimga mos kelmydigan pidjak yoki kofta, oyoq kiyimning kiyimga mos emasligi), qimmatbaho tilla taqinchoqlar shular jumlasidansir. Ushbu holatda inson qanaqa kiyinsa, ishga munosabati ham xuddi shunday bo'ladi. Ishni ko'ngil xushlik joyi deb his etish yoki o'zining shaxsiy muammolarini hal qildign joy deb bilish yoki bo'lmasa jiddiy ishlash joyligini tan olish kabi munosabatlar kiyinishda namoyon bo'ladi.

Suhbatning optimal varianti bir soatdan oshmasligi kerak.

Suhbatning keng tarqalgan ko'rinishi quyidagicha: ishtirok etuvchi tomonlarning o'zaro tasavvuri, tashkilot faoliyati va uning vazifalari to'g'risida qisqacha gapirish, ishga yollanuvchilarning oldidagi vazifalari (odatda u 2-3 min davom etdi), talabgorlar bilan suhbat hamda yakuniy qism.

Nomzodga savollar uning kasbiy faoliyatiga tegishli, oldingi ish o'rnidagi uning vazifalari, ish o'rnini almashtirish sababi, tashkilotdagi yangi lavozim haqida tasavvuri va taxminiy vazifalar, shaxsiy sifatlar, oilaviy hayoti va qiziqishlari haqida bo'ladi. Suhbatda "kadrlar bo'limi xodimlari bilan tizimli intervyu" metodikasini ishlatish mumkin.

Savol-topshiriq metodikasini ishlatish ham maqsadga muvofiq. Unda muammoli vaziyat qisqacha tushuntiriladi va talabgorning xatti-harakatlari so'raladi. Masalan: sizni boshliq lavozimiga tayinlanishiz g'ayrioddiy qabul qilinadi. Sizning bevosita boshlig'ingizga siz uni siquvga olayotganday tuyuldi. Bu holatdan chiqishdagi sizning xatti-harakatlarizni qisqacha tushuntirib bering.

Agar talabgor ushbu holatdan chiqishning bir necha yo'llarini qisqa va aniq tushuntirib bersa, u muammo yechimini topa olishi, uning ma'nosini tushunishi va qochib bo'lmaydigan konfliktlarni bartaraf etishga tayyorligini bildiradi.

Bu kabi topshiriqlarni bir nech marta berish maqsadga muvofiq.

Suhbat o'tkazilgandan keyin nomzodga kelganligi uchun tashakkur bildirib, keying uchrashuv vaqtini belgilash yoki muloyimlik bilan uni rad qilib, kelajakda ish qidiruvi muvafaqqiyatli bo'lishi tushuntiriladi.

Shaxsiy-kasbiy jihatdan test o'tkazish. Test natijasi bo'sh ish o'rniga talabgor haqida navbatdagi ma'lumot olish usuli hisoblanadi (ham kasbiy, ham psixologik).

Nomzodning shaxsiy o'ziga xosliklarini baholash uchun standartlashgan turli test-savolnomalarini ishlatish mumkin, masalan: Kattelning "16 shaxsiy faktorlar" testi.

Lavozimdan kelib chiqqan holda nomzodning kompetensiyasini baholashda ushbu o'quv qo'llanmadagi berilgan barcha metodlarga foydalanildi.

Baholash natijalariga ko'ra, ishchining kasbiy kompetensiyasi haqida shaxsiy profil tuziladi va shu asosda bo'sh ish o'rniga qabul qilish haqida xulosalar chiqarildi.

Ekspert xulosasi. Kadrlar bo'limi xodimi birinchi, ikkinchi, uchinchi bosqichda nomzodning shaxsiy va kasbiy jihatlariga mos kelishini aniqlagandan so'ng, bo'sh ish o'rniga nomzod haqida tashkilot rahbariga yakuniy xulosa bildiradi.

Bo'sh ish o'rnini to'ldirishga ham kasbiy ham shaxsiy jihatdan mos kelgan nomzod bilan boshliq tanishadi va u bilan ishga qabul qilish yoki uni rad qilish uchun yakuniy suhbat o'tkaziladi.

Attestatsiya o'tkazish jarayoni.

Attestatsiya – bu xodimning egallab turgan lavozimga mos kelishi uchun uning malakasini aniqlash uslubiyotidir.

Attestatsiyaning asosiy omillari:

-Attestatsiya har doim murakkab qarama – qarshi munosbatdan olib chiqadi;

-Attestatsiya subyektlari attestatsiya haqidagi normative-huquqiy aktda sanab o'tilgan aniq kategoriydagi xodimlardir;

-Attestatsiya davrlar oralig'ida o'tkaziladi;

-Attestatsiya maxsus tashkiliy-huquqiy shaklda amalga oshiriladi;

-Attestatsiya natijalari attestatsiya qilingan shaxs uchun har doim aniq huquqiy oqibatga ega bo'ladi;

-Attestatsiya boshqaruv xodimlari va mutaxassislarni tanlash vositasidir;

Attestatsiya jarayonida hal qilinadigan asosiy vazifalar:

- Yangi tashkiliy samaradorlik;

- Xodimlarni motivatsiyalash;

- Ish natijasiga muvofiq haq to'lashni tashkil etish;

- Malakaga muvofiq haq to'lashni tashkil etish.

Attestatsiya o'tkazish – tashkilotning administrativ-huquqi bo'lib, joriy qilingan qoidalarga xodimlarning mos kelishini aniqlashtirish jarayonidir.

Attestatsiya o'tkazishning tamoyillari:

- Baholarning obyektivligi – xodimning kasbiy va shaxsiy sifat darajalari, nomzod bo'yicha taqdim etilgan haqqoniy ko'rsatgichlar va taqriz asosida baholanishi kerak.

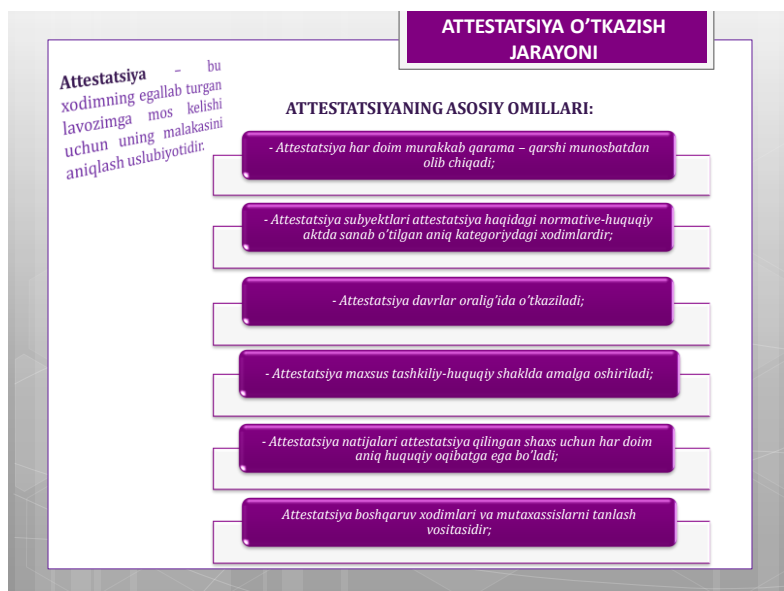
- Xodimga qo'yilgan talablar attestatsiya paytida har bir xodimga ma'lum bo'lishi kerak. Shuningdek attestatsiya komissiysining qanday savollarga javob bera olishini ham bilishi kerak.

- Talablar mukammalligi. Attestatsiya paytida xodimga bevosita ishlab chiqarish va kasbiy faoliyat bilan bog'liq savollargina berilishi mumkin. Ushbu tamoyil attestatsiya to'g'risidagi barcha nizomlarda mustahkamlab qo'yilishi kerak.

- Ochiqlik – ushbu jarayonda ishtirok etayotgan barcha xodimlarga attestatsiya natijasi o'z vaqtida yetkazilishi kerak.

Attestatsiya komissiyasi tarkibi:

Attestatsiya komissiyasi rais, tashkilotning yetakchi mutaxassislari, ekspertlar, yuqori malakali mutaxassislar va baholashni olib borish vakoliga ega shaxslardan iborat bo'ladi. Ekspertlar sifatida attestatsiyani yaxshi bilgan ushbu bo'limdagi xodimlar ham ishtirok etishi mumkin. Attestatsiya komissiyasi takribi 5-6 kishidan ortiq bo'lishi mumkin emas. (shu jumladan kotib ham).



Attestatsiya o'tkazish bosqichlari:

Tayyorlov: attestatsiya o'tkazish haqida qaror qabul qilinadi, xodimlarni attestatsiya sanasi, komissiya tarkibi va ularning ish tartibi, attestatsiyalanadigan bo'limlar va aniq ishchilar haqida buyruq tayyorlanadi; attestatsiya vazifalari haqida tashkilot xodimlari orasida tushuntirish ishlarini olib borish, uni o'tkazish tarkibi, kerakli hujjatlarni tayyorlash tartibi bilan tanishtiriladi.

Attestatsiya qilinadigan xodimlar uchun kerakli hujjatlar to'plamini tayyorlash, komissiyaga ma'lumotlar attestatsiya

o'tkazishdan ikki hafta oldin taqdim etiladi. Bu attestatsion varaqa hisoblanib, unda xodim haqida obyektiv ma'lumot, uning ma'lumoti, mutaxassislik bo'yicha ish staji va anketa so'rovnomasining oxirida boshliq tomonidan xodimga berilgan baho va kollektiv tomonidan xodimning xulq atvoriga berilgan baho keltiriladi.

Attestatsiya – bu tashkilotdagi mutaxassislar va boshqaruv tarkibidagi yuqori malakali kadrlarni tayinlashni ta'minlovchi vosita hisoblanadi. Attestatsiyani joriy qilishning muhim jihatlaridan biri quyidagi masalalarga to'g'ri yechim topish uchun qulay shart-sharoitlar yaratishdir:

- Mehnat shartnomasi tarkibini avvalgidek saqlash;
- Mehnat shartnomasi tarkibiga kasbiy lavozim bilan bo'liq o'zgartirishlar kiritish;
- Mehnat shartnomasini tugatish.

Mehnati shartnomasini avvalgidek saqlash bu attestatsion komissiya tomonidan attestatsiyalangan xodim ushbu lavozimga mos kelishi muhrlab qo'yiladi.

Mehnati shartnomasi tarkibini o'zgartirish attestatsion komissiya tomonidan quyidagi ikki faktdan birini bajarishadi:

- Xodimning kasbiy tayyorgarligi hamda uning boshqa ma'lumotlari uni yuqororiroq lavozimag tayinlanadi
- Ishdagi kamchiliklar va boshqa sabablalar tufayli xodim egallab turgan vazifasidan past darajadagi lavozimga tayinlanadi.

Mehnati shartnomasini tugatish attestatsion komissiya tomonidan xodimning egallab turgan lavozimga mos kelmasligi to'g'risidagi aniq isbot orqali bajariladi.

Sinov muddati.

Sinov muddati nafaqat xodim ishga mos kelishini aniqlash, balki uni yangi ish muhitiga o'rgatish hamda ikkala tomon yakuniy mehnat shartnomasini tayyorlashi uchun o'tkaziladi.

Xodimga shaxsiy papka ochiladi, unda xodim haqida barcha malumotlar va uning kasbiy karyerasini izohlovchi hujjatlar jamlanadi.

Sinov muddatidagi xodimning kompetensiyasini baholashda "kasbiy kompetensiyaga ekspert bahosi" metodikasidan foydalanildi. Bunda agar xodim shaxsiy-kasbiy jihatlarini tekshiruvchi testdan

o'tmagan bo'lsa, u holda sinov muddati jarayonida uning kompetensiyasi baholandi.

Natijaviy baho asosida xodimning shaxsiy kompetensiyasi bo'yicha shaxsiy profil ochildi va shu asosda egallaydigan lavozimiga mos kelishi haqida xulosalar chiqariladi.

Nazorat savollari:

1. Attestatsiya nima?
2. Attestatsiya komissiyasi tarkibi qanday bo'ladi?
3. Attestatsiya o'tkazish jarayonini gapirib bering
3. Referat yozish yozish nima uchun kerak?
4. Suhbatning optimal variant deganda nimani tushunasiz?

Mustaqil ish va referat uchun mavzular:

- 1.Bo'sh ish o'rniga ishga qabul qilish.
- 2.Attestatsiya o'tkazish
- 3.Malakaviy imtihon va sinov muddatini o'tkazish metodlari.
- 4.Yakka suhbat o'tkazish metodikasi
- 5.Anketa to'ldirish
- 6.Guruhli bahslar o'tkazish metodikasi
- 7.Referat yozish metodikasi
- 8.Test o'tkazish metodikasi

Foydalaniladigan adabiyotlar ro'yxati

- 1.Derkach A. A. Akmeologicheskie osnovi razvitiya professionala. M.: Voronej, 2004.
- 2.Zimnyaya I.A.Klyuchevie kompetensii -novaya paradigma rezultata obrazovaniya // Visshee obrazovanie segodnya. 2003. №5.
- 3.Kuzmina N.V. Professionalizm lichnosti prepodavatelya i mastera proizvodstvennogo obucheniya. M., 1990.
- 4.Petrovskaya A.A. «Kompetentnost v obhenii. Sotsialno-psixologicheskiy trening» M. Izd. MGU 1989.
- 5.G'oziev E. «Zamonaviy raxbar kiyofasi» X.T 2000 y 2-son.
- 6.G'oziev. E. «Raxbar faoliyatidagi nuksonlarni bartaraf etish» X.T. 2000 y 3-son.

7-MAVZU. TASHKILOT VA MEHNAT JAMOLARI

Mavzu yuzasidan tayanch soʻzlar: tashkilot, jamoa turlari, muomila madaniyati, shakllanish bosqichlari

Mashgʻulotning maqsadi: tashkilot va mehnat jamolarini tashkil topishi, jamoa turlari, shakllanish bosqichlari. jamoada muomila madaniyati boʻyicha malakalarni shakllantirish

Tashkilot tushunchasi vaqt oʻtishi bilan bir necha marta oʻzgardi. Boshlangʻich bosqichda tashkilot har qanday tizimning strukturasi sifatida tasavvur qilingan. «Tashkilot» soʻzi ongli talqin qilingan, (korxonada (firmada) qabul qilingan), rollarning berilgan strukturasi, funksiyasi huquq va burchlar bilan fikr bogʻliqligini

anglatadi. Yaʼni «tashkilot» soʻzini korxona, firma, ishlab chiqarish guruhi yoki mehnat tuzilmasi deb tushunmoq kerak. «Tashkilot» tushunchasini koʻpdan koʻp taʼrifidan quyidagilarni ajratish mumkin.

1. Tashkilot, boshqaruvchi yoki boshqaruvchi tizimlar vositasida yaratiladigan va saqlanadigan jarayondir.

2. Tashkilot birgalikda mehnat jarayonida paydo boʻladigan oʻzaro

munosabatlar, huquq, majburiyat, maqsadlar, faoliyat turining toʻplamidir (tizim).

3. Tashkilot umumiy maqsadga ega boʻlgan odamlar guruhidir. Tashkilot

deb

atalishi uchun mehnat tuzilmasi quyidagi majburiy talablarga javob berishi kerak:

a) shu guruhning bir qismi deb ataluvchi ikkitadan kam boʻlmagan odamning mavjudligi;

b) ushbu guruhning barcha aʼzolari umumiy deb qabul qiladigan hech

boʻlmaganda bir ijtimoiy foydali maqsadni (xohlangan oxirgi holat yoki natija) mavjudligi;

d) barcha uchun sharaflı boʻlgan maqsadga erishish uchun birgalikda mehnat qilayotgan guruh aʼzolarining mavjudligi.

Tashkilot

umumiy maqsad yoki maqsadga
erishish uchun ongli ravishdagi
faoliyatning muvofiqlashtirilgan
kishilar guruhidir.

Tashkilot «hayoti» inson hayotiga o'xshash bo'lib har qanday mehnat

predmeti va xizmatining yashash davriga ega. Uni o'zining fazalari va rivojlanish xususiyati mavjud. Tashkilotning hayot sikli konsepsiyasiga muvofiq uning barcha faoliyati u tug'ilishidan boshlab hayotini to'xtash yoki tubdan modernizatsiyalash (takomillash) gacha qator bosqichlarni bosib o'tadi. Ularning har biri ma'lum maqsadlar, belgilar, boshqarish uslubi vazifasi va mehnatni tashkil qilish kabi 5 fazadan iborat.

1-faza. Tashkilotning tug'ilishi. Unda yashab qolishdan iborat bosh maqsadni belgilash; boshqarish uslubi inqirozi; asosiy vazifa, bozorga chiqish, mehnatni tashkillash — foydani yuqori darajaga ko'paytirishga intilish.

2-faza. Bolalik va yoshlik. Asosiy xususiyatlar: bosh maqsad — qisqa muddatli foyda va tez o'sish; qattiq rahbarlik hisobiga yashash; asosiy vazifa mustahkamlanish va bozorning ma'lum qismini egallash; mehnatni tashkil qilish, foydani rejalashtirish, xizmat va maoshni oshirish.

3-faza. Yetuklik. Bosh maqsad tizimli muvozanatli o'sish va shaxsiy

shakllanish; vakolatlarni berish orqali rahbarlik samaradorligi; asosiy vazifa - turli yo'nalishlar bo'yicha o'sish; bozorni egallash, turli manfaatlarni hisobga olish, mehnatni tashkil qilish— taqsimot va kooperatsiya, shaxsiy natija uchun mukofot.

4-faza. Tashkilotning qarishi. Mohiyati bo'yicha yetuklikning eng yuqori

darajasi. Tashkilotning rivojlanishida bosh maqsad — erishilgan natijalarni saqlash, boshqarish sohasida samarali harakatlarni moslash orqali erishiladi; asosiy vazifa-barqarorlikni ta'minlash, mehnatni erkin rejimda tashkil etish, foydada qatnashish.

5-faza. Tashkilotning tiklanishi (qayta tugʻilishi). Bosh maqsad — barcha funksiyalar boʻyicha jonlanishni taʼminlash: jamoatchilik hisobiga oʻsish; bosh vazifa— yosharish; mehnatni tashkil qilish sohasida — ITTKI (ilmiy tajriba tadqiqot konstruktorlik ishlari) ni tatbiq qilish, jamoaviy mukofotlash.

Tashkilotga umumiy tavsif

Tashkilot doimo mehnat jamoasini barcha aʼzolari bir umumiy maqsadga

erishishga intilayotgan bir necha oʻzaro bogʻliq maqsadga ega. Bir necha oʻzaro bogʻliq maqsadga ega boʻlgan tashkilot — murakkab tashkilot deyiladi. Amaliyotda rejalash jarayonida rahbariyat tashkilot maqsadini ishlab chiqadi va uni tashkilot aʼzolariga yetkazadi. Ammo bu jarayon bir tomonlama boʻlmay taktik maqsadlarni ishlab chiqishda mehnat jamoasining barcha aʼzolari qatnashadi. Maqsadni birgalikda belgilash tartibi bosh motiv boʻlib, u tashkilotning bosh motivi va muvofiqlashtiruvchi kuchidir, chunki uning natijasida tashkilotning har bir aʼzosi nimaga intilishini biladi.

Maqsadni birgalikda belgilash tartibi bosh motiv boʻlib, u tashkilotning

bosh motivi va muvofiqlashtiruvchi kuchidir, chunki uning natijasida tashkilotning har bir aʼzosi nimaga intilishini biladi.

Tashkilot tarkibi — bu boshqarish darajalarining mantiqiy oʻzaro munosabatlari va tashkilotni samarali maqsadga erishishga imkon beradigan shaklda tuzilgan funksional sohalardir.

Barcha tashkilotlar bir-biridan ajratib turadigan yoʻnalishga ega (funksiyalar, uslub va prinsiplar, operatsiyalar murakkabligi va ish tartibi). Shuning bilan birgalikda ular barcha tashkilotlar uchun umumiy tavsifga ega. Har qanday tashkilotda bir turdagi ishni bajaruvchi kishilar birlashadi. Baʼzi bir kompaniyalarda guruhlash funksional belgilar boʻyicha, boshqalarida esa boʻlimlar ishlab chiqarilayotgan mahsulot, isteʼmolchi koʻrinishi, geografik belgilar asosida shakllanadi.

Katta korxonalarda boʻlimlar bir necha belgilar boʻyicha tashkil topishi

mumkin, boʻlimlarni tashkil qilishning eng umumiy belgilari funksional belgi boʻlib, menejer va xizmatchilar bir boʻlimni, firmaning moliyaviy muvaffaqiyatini taʼminlovchilar boshqa boʻlimni tashkil etadi. Bu boʻlimlar rahbarlari firma prezidenti oldida hisob

beradilar. Chegaralangan hududda chegaralangan mahsulot ishlab chiqaradigan firmalarda funksional bo'limlar tashkil qilinadi. Ammo kichik firmalarda funksional belgilar bo'yicha ish tashkil qilish har doim ham maqsadga muvofiq emas. Bunday paytlarda u yoki bu tashkilotda bo'limlarni ixtisoslashtirish ko'rama (kombinatsiya) shaklda bo'lishi mumkin. Kompaniyada asta-sekin biznesning yangi yo'nalishi bo'yicha muvofiq bo'limlarini tashkil qilish mumkin. Bo'limlar geografik belgilar bo'yicha u yoki bu hududga xizmat ko'rsatishi asosida tashkil qilinishi mumkin.

Shunday qilib bo'limlarni korxona ichida ixtisoslashuvining to'rtta talabini ajratib ko'rsatish mumkin:

- ishlab chiqarish turlari bo'yicha;
- geografik hududlar bo'yicha;
- iste'mol bozorlari bo'yicha;
- faoliyat turi bo'yicha.

Bu yo'nalishlar korxona tashqi va ichki muhitiga ta'sir ko'rsatuvchi asosiy omillar bo'lib xizmat qiladi. «Ilmiy tashkil qilish» va «ilmiy boshqarish» nomini olgan yangi maktab lideri F. Teylor tasodifiy ishga tasdiqlangan ishchi tizimini o'zgartirishga ahd qilib, uning o'rniga u ishchi, qaysi ishni xohlasa, uni yaxshi bajarsa, shu ishni ishchiga berishga qaror qildi. U ishni standartlashni orzu qilib, ishchilarga tashkil qilish, hisob-kitob, rejalashtirish ishlariga yordam berib, ish haqini rag'batlantiruvchi roliga erishib, ishchilarni muvaffaqiyatga erishishiga

yordam beradigan nazoratchilarga katta e'tibor berdi. Agar firma ishchi hayoti, yashash sharoiti haqida g'amxo'rlik qilib, uni qaror qabul qilishga tortib katta mas'uliyat yuklasa, u birdaniga ish sifatini va mehnat unumdorligini oshiradi. Tashqi va ichki muhitga bog'liqligi. Bu tashkilotning eng muhim tavsifidir. Hech qanday tashkilot, tashqi muhit

mo'ljalga bog'liqsiz yashay olmaydi. Ular ko'p jihatdan ichki va tashqi muhitga bog'liq. Tashkilot holatiga bog'liq bo'lmagan sharoitlar va millar uning faoliyatiga u yoki bu tarzda ta'sir ko'rsatadi. Tashkilotning tashqi va ichki muhitlari omillari mavjud. Tashkilotga tashqi muhit ta'siri ko'rib chiqilganda ularning bir xilda emasligini nazarda tutish kerak. Shuning uchun tashqi ta'sir omillarini topishni bilish va tashqi ta'sirga qarshi turishni samarali ko'nikmalarini ishlab chiqish katta ahamiyatga ega. Tashkilotning

ichki muhiti deganda korxona ichidagi vaziyatli omillar tushuniladi. Tashkilot o'zida odamlar tomonidan yaratilgan tizimni ifodalaydi, uning ichki omillari esa asosan boshqarish qarorlarining natijasidir. Umuman bu xo'jalikni tashkil qilish organizmi, uning strukturasidir.

Tashkilot doimo mehnat jamoasining barcha a'zolari erishishga intilayotgan bir umumiy maqsadga ega. Bir necha o'zaro bog'liq maqsadga ega bo'lgan tashkilot— murakkab tashkilot deyiladi.

Formal va noformal tashkilotlar

Har bir mehnat jamoasida o'zaro formal (rasmiy) o'zaro munosabatli tashkilot bilan birgalikda jamoa a'zolari orasida noformal (norasmiy) tashkilotlar ham mavjud bo'lishi mumkin. Agar rasmiy munosabatlar maxsus yo'riqnomalar, buyruqlar, farmoyishlar bilan tartibga solinsa, norasmiy munosabatlar hech kim va hech nima bilan tartibga solinmaydi. Rahbarlik ko'rsatmasi bilan tashkilotning maqsadiga erishish uchun tuzilgan odamlar guruhi formal guruhlar deb ataladi.

Ularning dastlabki funksiyalari korxona maqsadiga erishishi uchun aniq

vazifalarni bajarishidir. Odamlar orasidagi munosabatlar turli tipdagi normative hujjatlar, qonunlar, qarorlar, buyruqlar farmoyishlar bilan tartibga solinadi.

Ma'lum maqsadlarga erishish uchun doimiy o'zaro harakatga kirishadigan o'z-o'zidan (stixiyali) tashkil topgan kishilar guruhi noformal guruh deb tan olinadi. Bunday guruh a'zolari orasidagi munosabat o'zaro moyillik natijasida shakllanadi. Guruh a'zolari orasidagi qarashlar, moyillik, manfaatlar umumiyligi bir-biri bilan bog'liqdir. Bu yerda jamoa a'zolarining ro'yxati ham, majburiyatga ko'rsatma ham, muvofiqlashtirilgan rollar ham bo'lmaydi. Ular doimo do'stona munosabatlar va tashkilotning belgilanmagan sxemasi (qolipidan) o'sib chiqadi. Tashkilot uchun noformal guruhlar asosiy rolni o'ynamasligi kerak. Shunday qilib, noformal tashkilot siz uchun yoki sizga qarshi ishlashi ham mumkin. Qanday qilib uni o'zingizning foydangizga ishlatishingiz mumkin?

Birinchi, menejer noformal tashkilot mavjudligini tan olishi;

Ikkinchi, noformal tashkilot menejerni maqsadga erishishi uchun

qanchalik qimmatli bo'lishini tushunishi;

Uchinchidan, noformal sardorlarni aniqlashi va ularni boshqarishi;

To'rtinchidan, noformal va formal tashkilotlar maqsadini birlashtirish;

Beshinchidan, menejer nima qilsa ham noformal tashkilot mavjud bo'larishini tushunishi va tan olishi kerak.

Noformal munosabatlarga odamlarni kirishini quyidagi tarzda guruhlash

mumkin:

1. Mansublik hissi — o'z hissiyotini qondirish ehtiyoji — eng kuchli hissiy ehtiyojlardan biridir.

2. O'zaro yordam. Yordam tariqasida o'z boshlig'iga murojaat qilishi mumkin, ammo u noto'g'ri fikrga bormasligi uchun o'z kasbdoshlari yordamiga intiladi.

3. Himoya. Odamlar biladiki, kuch birlikda. Shuning natijasida kishilarning noformal tashkilotga kirishi anglangan ehtiyoj bo'lib qoladi.

4. Muloqot. Odamlar atrofda nima bo'layotganini bilishni xohlaydi.

Ko'pchilik formal tashkilotlarda ichki aloqalar tizimi kuchsiz, ba'zan rahbariyat bilgan holda bo'ysunuvchilardan axborotlarni yashiradi, bunday paytda axborot olish uchun yo'l faqat noformal tashkilot orqalidir.

5. Moyillik (simpatiya). Odamlar kim unga moyil bo'lsa unga yaqinlashishga harakat qiladi.

Noformal tashkilot formal tashkilotga o'xshagan yoki o'xshamagan bo'lishi mumkin. Shuning uchun noformal tashkilotni tavsiflovchi quyidagi belgilarini ajratish mumkin.

1. Ijtimoiy nazorat. Noformal tashkilot o'z a'zolari ortidan ijtimoiy nazoratni amalga oshiradi. Guruh a'zolariga qo'llaniladigan yoki qo'llanilmaydigan xulqiy etalon me'yorini o'rnatish va mustahkamlash zaruratini menejer bilishi kerak. Odatda kim bu me'yorni buzsa uni tashkilotdan chetlatiladi.

2. O'zgarishlarga qarshilik. Noformal tashkilotlarda o'zgarishlarga qarshilik moyilligi kuzatiladi. Ko'pincha bu o'zgarishlar noformal tashkilotni keyinchalik yashashiga tahdid solishi bilan belgilanadi.

3. Noformal sardorlar. Noformal tashkilotlar o'z sardorlariga ega bo'ladi. Ularning formal sardordan ajratib turadigan belgilari shundan iboratki, formal tashkilot sardorlari rasmiy ravishda belgilangan vakolat bo'yicha qo'llabquvvatlanadi. Noformal lider esa guruh tomonidan tan olinib qo'llanadi. Noformal sardor ta'siri formal tashkilotning ma'muriy doirasidan chiqib ketishi mumkin. Noformal sardor ikkita birinchi darajali funksiyani bajaradi: guruhni maqsadga erishishiga yordam beradi, uning yashashini qo'llab-quvvatlaydi va mustahkamlaydi. Bunday guruhlarining mavjudligi odatan hal bo'lib, ulardan ongli foydalanilsa mehnat jamoasini mustahkamlashga xizmat qiladi.

Nazorat savollari:

1. Noformal munosabatlarga nimalar kiradi?
2. Formal va noformal tashkilotlarni qanday ajratsa bo'ladi?
3. Tashkilotga umumiy tavsif bering
4. Mehnat jamolari qanday ish yuritadi?

Mustaqil ish va referat uchun mavzular:

1. Tashkilot va mehnat jamolari
2. Formal va noformal tashkilotlar
3. Noformal tashkilotlar sardorlari.

Foydalaniladigan adabiyotlar ro'yxati

1. Derkach A. A. Akmeologicheskie osnovi razvitiya professionala. M.: Voronej, 2004.
2. Zimnyaya I.A. Klyuchevie kompetensii - novaya paradigma rezultata obrazovaniya // Visshee obrazovanie segodnya. 2003. №5.
3. Kuzmina N.V. Professionalizm lichnosti prepodavatelya i mastera proizvodstvennogo obucheniya. M., 1990.
4. Petrovskaya A.A. «Kompetentnost v obhenii. Sotsialno-psixologicheskiy trening» M. Izd. MGU 1989.
5. G'oziev E. «Zamonaviy raxbar kiyofasi» X.T 2000 y 2-son.
6. G'oziev. E. «Raxbar faoliyatidagi nuksonlarni bartaraf etish» X.T. 2000 y 3-son.

8-MAVZU. DAVLAT VA NODAVLAT KORXONALARIDA BOSHQARUV TIZIMI.

Mavzu yzasidan tayanch soʻzlar: Inson resurlarini boshqarish, tashkiliy boshqaruv, funksional boshqaruv.

Mashgʻulotning maqsadi: Xodimlarni boshqarish tushunchasi va tizimi, funksional boshqaruv, xodimlarni rejalashtirish boʻyicha koʻnikmalarni shakllantirish.

Xodimlarni boshqarish tushunchasi va tizimi

“Xodim” iborasi oʻzbek tilining izohli lugʻatida “biror idora yoki muassasada ishlovchi kishi, xizmatchi” maʼnosida talqin etiladi. Masalan, savdo xodimi, xalq maorifi xodimi, medisina xodimi, ilmiy xodim va h.k.

Bugungi amaliyotda xodim va uni boshqarish muammosiga ikki xil yondoshuv mavjud:

- *inson resurslarini boshqarish;*
- *xodimlarni boshqarish.*

“Inson resurlarini boshqarish” - tushunchasi boshqarishning strategik jihatlarini, , shuningdek, sotsial rivojlanish masalalarini oʻz ichiga oladi va ularga ustuvorlik beriladi. **“Xodimlarni boshqarish”** tushunchasi esa koʻproq kadrlar bilan **tezkor** ishlashni anglatadi. Agar birinchi yondoshuv davlat miqyosida bandlik va uni muvofiqlashtirish vazifalaridan kelib chiqsa, ikkinchi yondoshuv bevosita korxona darajasidagi mehnat munosabatlari va ularni muvofiqlashtirishdan kelib chiqadi (39-jadval).

Iboralarning turlicha maʼno kasb etishi faoliyat turlari va yoʻnalishi bilan bogʻliq. Chunonchi, “xodim” iborasi koʻp hollarda kichik (100 kishidan kam band boʻlgan) korxonalarga, “inson resurslari” iborasi esa 2,5 ming kishidan ortiq band boʻlgan yirik korxonalarga nisbatan qoʻllaniladi.

Xodimlarni boshqarish deganda, korxonada band boʻlgan kishilar salohiyatini rivojlantirish va undan samarali foydalanish, ularning normal (moʻʼtadil) faoliyat koʻrsatishi uchun zaruriy shart-

sharoit yaratish bo'yicha o'zaro bog'langan tashkiliy-iqtisodiy va sotsial tadbirlar tizimi tushuniladi.

Bunday boshqaruv funksional va tashkiliy boshqaruvlarga bo'linadi. **Funksional boshqaruv** deganda, bevosita kadrlar masalasini yechish bilan bog'liq masalalar, ya'ni kadrlarni tanlash, ishdan bo'shatish, malakasini oshirish, ish xaqi va h.k. tushuniladi.

Inson resurslarini boshqarishdagi faoliyat turlari

Faoliyat at sohasi	Nimaga ustuvorlik beriladi	Kanday funksiyalar bajariladi	Bajarilishi to'g'risida kimga ma'lumot beriladi
Inson resurslarini boshqarish (strategik yondoshuv)	• Yangi yechishga muddatli vazifalarni yechishga	Mutloq • Vazifalarni resurslarini rejalashtirish • Global, uzoq qobiliyat va malakani oshirish • Korxonaning xodimlarga sarflanadigan harajat doirasida xodimlar uchun harajatlarni rejalashtirish	Inson Korporatsiy a Prezidentiga
Xodimlar ishlash (tezkor faoliyat)	• Bilan aralashuvga zaruriyat tug'iladigan kundalik muammolarni yechishga	• Kadrlarni tanlash va joy-joyiga qo'yish • Motivatsiyasini boshqarish • Texnika xavfsizligini nazorat qilish • Nizolarni hal qilish	Korporatsiy vise- prezidentiga

Tashkiliy boshqaruv tushunchasi kadrlar ishi uchun bevosita javob beruvchi barcha shaxs va institutlar, ya'ni rahbarlar, kadrlar bo'limi, kasaba uyushmalar va boshqalarni o'z ichiga oladi.

Boshqaruv tizimi to'g'risida ikki og'iz so'z. **Xodimlarni boshqarish** tizimi deganda, korxonada band bo'lgan kishilar salohiyatini rivojlantirish va undan samarali foydalanish, ularning normal faoliyat ko'rsatishi uchun zaruriy shart-sharoit yaratish buyicha o'zaro bog'langan iqtisodiy-tashkiliy va sotsial tadbirlar tizimi tushuniladi. Tarkiban bu tizim quyidagilarni o'z ichiga oladi .

Xodimlarni boshqarish tizimi

Tizimosti tizimlari	Boshqarish ob'ektlari
Ish sharoiti	• mehnatning ruhiy-fiziologik talablariga rioya qilish; • mehnat ergonomikasi talabalariga rioya qilish; • mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligini ta'minlash; • tabiatni muhofaza qilish va h.k.
Mehnat munosabatlari	• shaxsiy va guruhlar munosabatlarini tahlil qilish va muvofiqlashtirish; • rahbarlar munosabatlarini tahlil qilish va muvofiqlashtirish; • ishlab chiqarishdagi ixtiloflar, nizolar, asabbuzarliklarni boshqarish; • kasaba uyushmalari bilan o'zaro munosabatlarni boshqarish va h.k.
Kadrlarni hisobga olish rasmiylashtirish	• ishga qabul qilish, ishdan bo'shatish, vabir joydan ikkinchi joyga o'tishlarini rasmiylashtirish; • kadrlar boshqaruv tizimini axborotlar bilan ta'minlash; • kasbiy yo'nalishlarni aniqlash; • bandlikni ta'minlash.

- xodimlarni boshqarish strategiyasini vaishlab chiqish;
 - kadrlar salohiyatini tahlil qilish;
 - mehnat bozorini o'rganish, xodimlarga bo'lgan ehtiyojni rejalashtirish, reklamani uyushtirish;
 - korxonani kadrlar bilan ta'minlovchi tashqi manbalar bilan aloqasini o'rnatish;
 - vakant (bo'sh) joylarga nomzodlarni aniqlash va baholash;
 - kadrlarni joriy baholab borish.
- kadrlarga iqtisodiy va texnikaviy bilimlar berish;
 - qayta tayyorlash va malaka oshirish;
 - zahiradagi kadrlar bilan ishlash;
 - amal va martabani nazorat qilish va rejalashtirish;
 - yangi xodimlarning kasbiy va sotsial-psixologik ko'nikmalarini ta'minlash.
- mehnat jarayonlarini normalashtirish va tarifikatsiyalash;
 - ish haqi tizimini ishlab chiqish;
 - ma'naviy rag'batlantirish vositalaridan foydalanish;
 - foyda va kapitalga qatnashish hissasini ishlab chiqish;
 - motivatsiya va uni boshqarish.
- mehnat munosabatlaridagi huquqiy masalalarni yechish;
 - xodimlarni boshqarishga taalluqli, farmoyishli hujjatlarni kelishtirish;
 - xo'jalik faoliyatidagi huquqiy masalalarni yechish.
- umumovqatlanish muassasalarini boshqarish;
 - kommunal xo'jalik sohasini boshqarish;

- jismoniy tarbiya va madaniyatni rivojlantirish;
 - sogʻliqni muhofaza qilish va xordiq chiqarishni taʼminlash;
 - bolalar muassasalari bilan taʼminlash;
 - ijtimoiy nizolarni boshqarish;
 - xalq isteʼmol mollari va oziq-ovqat mahsulotlarining sotilishini taʼminlash.
- Boshqarishning tashkiliy tarkibini tahlil qilish;
- ishlab chiqish tizimi
- boshqarishning shakllangan tashkiliy tarkibini loyihalashtirish;
 - shtatlar roʻyxatini ishlab chiqish;
 - boshqarishning yangi tashkiliy tarkibini tuzish.

Xodimlarni boshqarish tamoyillari

Xodimlarni boshqarish ikki guruhdan iborat tamoyillarga asoslanadi.

Har bir tamoyil xodimlarni boshqarishning u yoki bu jihatini takomillashtirishga xizmat qiladi. Masalan, **ilgʻorlik tamoyili** korxona doirasidagi boshqaruv tizimining chet el yoki mahalliy ilgʻor korxonalar boshqaruv tizimiga mos keladimi, zamon talabiga javob beradimi yoki yoʻqmi degan savolga javob bersa, **muvoziylik tamoyili** esa xodimlar boshqaruvidagi tezkorlikni oshiradi va hokazo (45-jadval).

Xodimlarni boshqarish tamoyillari

	Xodimlar bilan ishlashning umumiy tamoyillari	Xodimlar bilan ishlashning tashkiliy tamoyillari
/r	Samaradorlik	Konsentratsiya
.	Ilgʻorlik	Ixtisoslashtirish
.		

	Istiqbollilik		Muvoziylik
.		.	(parallelnost)
	Komplekslik		Ixchamlik
.		.	(adaptivnost)
	Tezkorlik		Izchillik
.		.	
	Optimallilik		Uzluksizlik
.		.	
	Oddiylik		Bir me'yorlilik
.		.	
	Ilmiylilik		Texnologik birlik
.		.	
	Ko'p bo'g'inlilik		Badastirlik
.		.	(komfortnost)
	Avtonomlilik		Boshqarishda
0.		0.	kollegiallilik
	Barqarorlik		
1.			
	Ko'p qirralilik		
2.			
	Rejalilik		
3.			
	Rag'batlantiruvchi		
4.			
	Tanlash va joy-joyiga		
5.	qo'yish		
	Samarali bandlilik		
6.			

Korxonada band bo'lgan barcha xodimlar ikki toifadan iborat:

- *ishlab chiqaruvchilar yoki xizmat ko'rsatuvchilar;*
- *boshqaruvchilar (rahbarlar, mutaxassis-menejerlar).*

Xodimlarni, ya'ni inson omilini boshqarish quyidagi jihatlarni boshqarishni o'z ichiga oladi (43-chizma).

Ishlab chiqarishni boshqarish tizimida mehnat resurslarini boshqarish juda ham murakkabdir. Chunki ishlab chiqarish va

boshqarish masalalarining markazida odamlar - ishchilar, mutaxassislar va rahbarlar turadi. Korxona maqsadiga erishish va rejalarining bajarilishi faqat shular ishtirokida bo‘ladi. Inson omilini hisobga olmaslik, insonga bee’tiborlik iqtisodda kam samaralilikka va ishlab chiqarish samaradorligini pasayishiga olib keladi.

Xodimlarni rejalashtirish - bu inson omiliga bo‘lgan ehtiyojni oldindan aniqlashdir. Bu jarayon uch boqichdan iborat (47-jadval).

Mavjud xodimlarni baholashda, eng avvalo ularning shakllanishiga ta’sir etuvchi tashqi omillarga, xususan mehnat bozoridagi vaziyatga e’tiborni qaratmoq lozim. Zero, mehnat bozoridagi holat ko‘p jihatdan quyidagilarga bog‘liq:

- *aholi soni, yoshi, jinsi salmog‘idagi o‘zgarishlarga;*
- *tarmoq va hududiy bandlikdagi o‘zgarishlarga;*
- *qo‘shimcha ishchi kuchini yollash darajasiga;*
- *ishlab chiqarish hajmi, tarkibi va o‘sish sur‘atiga;*
- *mehnat resurslarini boshqarish usuliga va hokazo.*

Xodimlarni rejalashtirish.

Ichki omillarni baholash uchun quyidagi ma’lumotlar tahlilini bajarmoq zarur:

- *doimiy band bo‘lgan xodimlar soni, familiyasi, yashash joyi, ishga qabul qilingan vaqti va hokazo;*
- *xodimlarning tarkibi (malakasi, mutaxassisligi, yosh tarkibi, milliy tarkibi, nogironlar salmog‘i, ishchi va xizmatchilar, ITX salmog‘i va hokazo);*
- *xodimlar qo‘nimsizligi;*
- *ish kunining davomliligi (to‘liq yoki qisman bandligi, necha va qaysi smenada ishlashi, ta’tilning davomliligi va hokazo);*
- *ish haqi, uning tarkibi, qo‘shimcha ish haqi, tarif yoki tarifdan yuqori to‘lov va hokazo;*
- *davlat yoki huquqiy tashkilotlar tomonidan ko‘rsatiladigan sotsial-maishiy xizmat (sotsial ehtiyojlarga ajratiladigan mablag‘)lar.*

Qayd qilingan tashqi va ichki omillarning ta’sirida mehnat bozoridagi vaziyat o‘zgarib turadi va shunga mos ravishda mehnat resurslariga bo‘lgan talab va taklif ko‘lami aniqlanadi.

Mehnat resurslariga bo'lgan talabni rejalashtirish xodimlarni rejalashtirish jarayonining boshlang'ich bosqichi bo'lib, uni tuzishda quyidagi ma'lumotlar asos vazifasini bajaradi:

- *mavjud va rejalashtirilayotgan ish joylari;*
- *tashkiliy va texnik tadbirlar rejasi;*
- *shtatlar ro'yxati va bo'sh lavozimlarni to'ldirish rejasi.*

Aniqrog'i, xodimlarga bo'lgan ehtiyojni rejalashtirishda mahsulot ishlab chiqarish rejasi, mahsulot birligiga sarflanadigan vaqt normasi va bir yilda o'rnatilgan ish vaqti fondidan foydalaniladi. Amaldagi texnologiya darajasi doirasida xodimlarga bo'lgan talabni rejalashtirish uchun quyidagi formuladan foydalaniladi:

Bu yerda: - guruhdagi xodimga bo'lgan talab normasi (kasbi, malaka darajasi).

- bir yilda mahsulotni ishlab chiqarish rejasi.
- mahsulotning bir birligiga mazkur guruh xodimining sarflaydigan ish vaqti normasi.
- mazkur guruhdagi bitta xodimga to'g'ri kelgan yillik vaqt fondi.

Korxonaning xodimga bo'lgan ehtiyojini rejalashtirish mehnat bozorida ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif muvozanatiga bog'liq.

Agar mehnat bozorida ishchi kuchiga bo'lgan talab taklifdan ko'proq, ya'ni:

talab > taklif

bo'lsa, u holda korxonaga ishchi kuchining qo'shimcha manbalaridan qo'shimcha taklif rejalashtiriladi. Bunday manba bo'lib - mehnat nafaqasi oluvchilar, talabalar va o'quvchilar hisoblanadi. Bunday vaziyatda mehnat birjalarining faoliyatlari kuchaytiriladi va takomillashtiriladi, boshqa hududlardan qo'shimcha ishchi kuchining oqib kelishi rag'batlantiriladi, har bir ishsizning shaxsiy hisobi yuritiladi va hokazo.

Agar mehnat bozorida ishchi kuchiga bo'lgan talab taklifdan kam, ya'ni:

talab > taklif

bo'lsa, u holda qo'shimcha ish joylarini tashkil etish, ish smenasini ko'paytirish, ish bilan bandlikning noan'anaviy yo'llaridan foydalanish, boshqa hududlarga ortiqcha ishsizlarni jalb qilish rejalashtiriladi.

Agar ishchi kuchiga bo'lgan talab taklif bilan teng, ya'ni:

talab = taklif

muvozanatda bo'lsa, u holda korxonada:

- *ishlab chiqarish vositalarini zamonaviylashtirish va qayta tiklash;*
- *ish vaqtini yo 'qotishni kamaytirish;*
- *ishchilarning malakasini oshirish;*
- *mehnatni rag'batlantirish va ish haqini samarali tashkil etish kabi tadbirlar rejalashtiriladi.*

Xodimlarni boshqarish samaradorligi

Xodimlarni boshqarish samaradorligi ko'p jihatdan xodimlarni tanlashga bog'liq. **Xodimlarni tanlash** - bu ikki tomonli jarayon. Bir tomondan korxona da'vogarga ish berish yoki bermaslikni hal qilsa, ikkinchi tomondan da'vogar agar ishga taklif qilinsa, u bu taklifni qabul qilish kerakmi yoki kerak emasligini hal qiladi. Bu jarayonda rahbar quyidagi holatlarga o'z e'tiborini qaratmog'i lozim:

• *Da'vogarlarni, ayniqsa, o'zi to'g'risida qisqacha ma'lumotlarni taqdim etganlarni bilib olish uchun iloji bo'lgan barcha tadbirlarni ko'rmoq kerak.*

• *Ochiq berilgan tavsiyalarga ortiqcha ishonavermay, o'zingiz, shaxsan surishtirib bilganingiz durust. Ancha ochiq fikr olish uchun nomzodning sobiq ish beruvchisiga qo'ng'iroq qilish yoki u bilan shaxsan uchrashish lozim. O'sha rahbarning mazkur xodimdan ajralayotganiga qanday qarayotganini e'tibor bilan kuzatish kerak.*

• *Har bir da'vogarning oilaviy xotirjamliligini surishtirib ko'rish lozim.*

Da'vogar bilan suhbatni shunday olib borish kerakki, toki ish **birinchi o'rinda bo'lsin**, shunda oddiy korxona xodimi o'rniga da'vogar o'zini bosh vazir lavozimiga da'vogardek tutmaydi.

Birinchi navbatda shuni ta'kidlamoq kerakki, ishga qabul qilinayotgan odam muzokaralar chog'ida o'zining bo'lajak ishining barcha xususiyatlarini tasavvur qilsin, kelgusida xafa bo'lib yurmasin, bunda biror-bir salbiy hollarga yo'liqmasin.

Da'vogarga berilgan baholar va tavsiyalarni tahlil qilganda, , shuningdek, muzokaralar olib borilganda:

- *uning topshirilayotgan ishni bajara olishiga;*
- *zarur bo'lib qolganda kasbiy ma'lumotini oshira bilishiga;*
- *texnikaga nisbatan e'tiboriga;*
- *fe'l-atvoriga;*
- *halolligi, mulohazaliligi, turmushda hozir-nozirligi va to'g'riligiga;*
- *tashabbuskorligi, hayotga talabchanligiga;*
- *ishga hamda ish kunining davomiyligiga;*
- *og'ir sharoitda o'zini tutishiga;*
- *salomatligi, tashqi ko'rinishi, vaqtni taqsimlay bilishiga;*
- *hunari va bo'sh vaqtlardagi mashg'ulotlariga diqqat qilish lozim.*

Har bir da'vogarga u bilan turmushi to'g'risida suhbatlashish va barcha zarur savollarga javob olish uchun yetarli darajada vaqt ajratish kerak.

Bulardan tashqari shuni unutmaslik kerakki, ishga qabul qilinayotgan nomzod topshiriladigan ishni bajarishga yaroqligina bo'lib qolmay, balki korxonaning boshqa xodimlari bilan chiqishib ketadigan ham bo'lishi kerak. Agar u shu keyingi talabga muvofiq kelmasa, odatda, yaxshi mutaxassisning ham bahridan o'tish kerak.

Ishga qabul qilingan odam o'z hamkasblariga qo'shib ketganda o'zini o'z uyidagidek his etishi muhimdir. U o'z burchlarini qanday eplayotganini diqqat bilan kuzatish hamda unga yordam berish kerak, uning yangi joyda o'zini tutib olishi uchun vaqt kerakligini anglamoq lozim.

Xodimlarni tanlash va ularga baho berish usullari

Xodimlarni tanlash va ularga adolatli baho berish boshqarishning eng murakkab qirralaridan hisoblanadi. Shu sababli ularni to'g'ri tanlash va joy-joyiga qo'yishda zarur mas'uliyat bilan yondoshilmasa, ish yakunlari kutilgan samarani bermasligi aniq. Xodimlarni tanlash uslubi qanchalik puxta ishlab chiqilgan bo'lsa, shunchalik korxonaning mehnat faoliyatida kutilmagan samaradorlikka erishish amaliyotda isbot etilgan.

Xodimlarni tanlashda ularning ko'p qirrali hislatlarini aniqlash imkonini beruvchi quyidagi **maxsus usullar** qo'llaniladi:

- *anketa ma'lumotlarini tahlil qilish usuli;*
- *ruhiy testlash usuli;*
- *amaliy ish o'yinlarini o'tkazish usuli;*

- *malakaviy testlash usuli;*
- *taqrizlarni tekshirish usuli;*
- *suhbat o'tkazish usuli;*
- *attestatsiyadan o'tkazish usuli;*
- *reyting usuli.*

Baholash mezonlari va qaysi bir usullar samaraliroq yoki an'anaviy usul ekanligini tasvirllovchi ko'rsatkichlarni keltiramiz (42-jadval).

Izoh: (++) - mazkur sifatni baholash uchun samaraliroq usul;

(+) - keng va tez-tez qo'llaniladigan an'anaviy usul.

Ko'rinib turibdiki, xodimning idrokliligi (intellekt)ni baholashda ruhiy testlarni va amaliy ish o'yinlarini o'tkazish usuli ko'proq samara berar ekan. Suhbat o'tkazish esa mazkur sifatni aniqlashda odatiy usul bo'lib hisoblanadi. Ammo bu usul 5, 6, 7, 8 va 9 sifatlarni aniqlashda samarali usullar qatoriga kiradi.

Bu usullar rahbar xodimlarning ham quyidagi hislatlarini aniqlash imkonini beradi.

Ijtimoiy-fuqarolik yetukligi, ya'ni:

- ijtimoiy manfaatni shaxsiy manfaatidan yuqori qo'ya olishi;
- tanqidni qabul qila olishi va o'z-o'zini tanqidga moyillik darajasi;
- jamoa ishlariga faol qatnashishi;
- siyosiy, ma'naviy yetukligi.

Xodimlarni tanlash va ularga baho berish usullari

Baholanuvchi	Anket	Ruhiy	A'maliy	Malakaviy	Taqrizlarni	Suhbat
sifatlar	ma'lumotlarini tahlili	Tes tlarini o'tkazish	ish o'ar o'tkazish	testlirish	teksh o'tkazish	
Idrokliligi (intellekt)		++	+			+
Bilimdonligi	+			++	+	+

(umumiy, iqtisodiy va huquqiy)						
• Kasbiy	+		+	++	+	+
• bilimi va tajribasi						
• Tashkilo	+		+	+	+	+
• tchilik		+				
qobiliyati va tajribasi						
• Kirishim		+	+			++
• liligi va tajribasi			+			
• Shaxsiy		++	+		+	++
• hislatlari va qobiliyati						
• Sog'lig'i	+		+		+	+
• va ish qobiliyati						
• Tashqi			+			++
• ko'rinishi va o'zini tuta bilishi						
• Motivats						++
• iya						

Mehnatga bo'lgan munosabati, ya'ni:

- berilgan topshiriqqa bo'lgan mas'ullikni sezish darajasi;
- kishilarga bo'lgan e'tiborlilik;
- o'zining va boshqalarning intizomiga bo'lgan talabi;
- ishidagi estetik (badiiy) daraja.

Bilim darajasi va ish tajribasi, ya'ni:

- egallayotgan lavozimiga ixtisosligining mos tushishi;
- ishlab chiqarishni boshqarishning ob'ektiv asoslarini bilishi;
- boshqarishning ilg'or usullarini bilishi;
- mazkur korxonadagi ish staji;
- omilkorligi;
- yangilikni his qila olish tuyg'usi va h.k.

Tashkilotchilik qobiliyati, ya'ni:

- boshqaruv tizimini tashkil qila olishi;
- o'z mehnatini tashkil qila bilishi;
- ishchan majlislarni olib bora olishi;
- o'z imkoniyatlarini va mehnatini baholay olishi;
- boshqalar imkoniyati va mehnatini baholay olishi.

Odamlar bilan ishlay olishi, ya'ni:

- qo'l ostidagilar bilan til topa bilishi;
- turli korxonalar rahbarlari bilan ishlay olishi;
- jamoani jipslashtira olish qobiliyati;
- kadrlarni tanlash, joy-joyiga qo'ya olish qobiliyati.

Hujjatlar va axborotlar bilan ishlay olishi, ya'ni:

- maqsadni aniq va qisqa qo'ya bilishi;
- farmoyish, buyruq va amaliy xatlarni tuza bilishi;
- hujjatlarni o'qiy olish qobiliyati;
- topshiriqlarni aniq bera olishi;
- zamonaviy boshqaruv texnika imkoniyatlarini bilishi va ularni o'z ishida qo'llay olishi.

Qarorlarni o'z vaqtida qabul qila olishi va ularni amalga oshira olishi, ya'ni:

- qarorni o'z vaqtida to'g'ri qabul qila olishi;
- qaror ijrosini nazorat qilishni ta'minlay olish qobiliyati;
- murakkab vaziyatga tezkor moslasha olishi;
- nizo holatlarini hal qila olishi;
- o'ziga ishonishi va boshqara olishi.

Yangilikni ko'ra bilishi va uni qo'llab-quvvatlashga moyillign, ya'ni:

- yangilikni ko'ra olishi;
- ixtirochilar, yangilik kirituvchilar va tashabbuskor, shijoatlilarni ko'ra bilishi va ularni qo'llab-quvvatlay olishi;
- umidsiz, har narsaga shubha bilan qarovchi, taraqqiyot dushman (konservator)larini ko'ra olishi va ularni bartaraf qila olishi;
- yangilikni joriy qilishdagi sobitqadamliligi;
- tavakkalga borishi, zarur bo'lsa butun mas'uliyatni o'z zimmasiga olishi.

Sotsial-etnik hislatlari, ya'ni:

- halol, vijdonli, to'g'ri;

- *insofli, muruvvatli;*
- *xushmuomalali, og‘ir, vazmin;*
- *chidamli, sabotli;*
- *kamtar, sodda;*
- *sog‘lom.*

Har bir aniq holatda qayd qilingan hislatlar ekspertlar tomonidan (mazkur ishga qabul qilinayotgan xodimga mosini) tanlab olinadi va aksincha, unga mos keluvchi boshqa hislatlar bu tarkibda bo‘lmasa, u holda qo‘shimcha maxsus fazilatlar baholash mezonlariga kiritiladi.

Baholashning belgilab qo‘yilgan tartibi **“attestatsiya”** deb ataladi. U mutaxassislarning lavozimga layoqatini, malakasini, bilim darajasi va xulq-atvorini aniqlashga va shu asosda ishga tayinlash yoki unvon berishga, shuningdek, ishdan chetlatishga xizmat qiladi.

Attestatsiya jarayonida xodimlarning malakasiga, uning bajarayotgan ishiga yoki lavozimiga loyiqligiga holisona baho berilishi kerak. Attestatsiya qilinayotgan xodimning ishiga baho berishda uning reja topshiriqlarini bajarishdagi shaxsiy xizmati, mehnat intizomi, o‘z vazifasini sidqidildan bajarishi kabilar inobatga olinishi zarur. Ana shular asosida attestatsiya o‘tkazuvchilar ochiq ovoz berish yo‘li bilan quyidagi baholarni berishi mumkin:

- *bajarayotgan lavozimiga loyiq;*
- *xodim ko‘rsatilgan nuqsonlarni keyingi o‘tkaziladigan attestatsiyagacha yo‘qotsa, bajarayotgan lavozimiga loyiq;*
- *egallab turgan lavozimiga loyiq emas.*

“Reyting” so‘zi ingliz tilida **“baho”** ma’nosini anglatadi. Uni qo‘llash zahirida xodimlarni ularning malakasi, bilim darajasi, ish tajribasi, xulq-atvori va boshqa hislatlari darajalariga qarab reyting ballarini aniqlash va ularga baho berish g‘oyasi turadi. 49-jadvalda reyting usulini qo‘llash tartibini keltiramiz.

Nazorat savollari:

1. Xodimlarni rejalashtirish deganda nimani tushunasiz?
2. Ijtimoiy-fuqarolik yetuk nima?
3. Xodimlarni boshqarish samaradorligi qanday aniqlanadi?
4. Xodimlarni rejalashtirish qanday amalga oshiriladi?

Mustaqil ish va referat uchun mavzular:

1. Davlat va nodavlat korxonalarida boshqaruv tizimi
2. Xodimlarni boshqarish tamoyillari
3. Xodimlarni tanlash va ularga baho berish usullari
4. Inson resurslarini boshqarishdagi faoliyat turlari

Foydalaniladigan adabiyotlar ro'yxati

1. Derkach A. A. Akmeologicheskie osnovi razvitiya professionala. M.: Voronej, 2004.
2. Zimnyaya I.A. Klyuchevie kompetensii - novaya paradigma rezultata obrazovaniya // Visshee obrazovanie segodnya. 2003. №5.
3. Kuzmina N.V. Professionalizm lichnosti prepodavatelya i mastera proizvodstvennogo obucheniya. M., 1990.
4. Petrovskaya A.A. «Kompetentnost v obhenii. Sotsialno-psixologicheskiy trening» M. Izd. MGU 1989.
5. G'oziev E. «Zamonaviy raxbar kiyofasi» X.T 2000 y 2-son.
6. G'oziev. E. «Raxbar faoliyatidagi nuksonlarni bartaraf etish» X.T. 2000 y 3-son.

9-MAVZU. JAMOADA MUTAXASSISLAR BILAN ISHLASH QONUNIYATLARI, KONFLIKTLAR VA ULARNI TURLARI

Mavzu yuzasidan tayanch so'zlar: konflikt, ziddiyatli manfaat, стереотиплар

Mashg'ulotning maqsadi: jamoada mutaxassislar bilan ishlash qonuniyatlari, konfliktlar va ularni turlari haqida tushuncha shakllantirish

Konflikt. Uning mazmuni va mohiyati.

Hayot konfliktlarga to'la. Insonning jamiyatdagi yashash tarzini turli ziddiyatlarsiz tasavvur etib bo'lmaydi. Turli nizo va ziddiyatlar bilan umr davomida, har qanday yoshda, har joyda, har qanday vaziyatda to'qnash kelish mumkin. Konfliktlar uyda, maktabda, ko'chada, o'quvchilar orasida, ota-onalar va farzandlar, hodim va uning rahbariyati orasida, jamoa a'zolari o'rtasida sodir bo'lishi mumkin. Konfliktlar, odatda, ko'p vaqt odamlar birga bo'ladigan hollarda, ya'ni ular uzoq muddat bir-birlari bilan psixologik va ruhiy muloqotda bo'ladigan hollarda, ular ma'lum muddat o'zaro birga bo'lishga majbur bo'lgan paytlarida ko'proq sodir bo'ladi.

Hech bir inson o'zini konfliktlardan doimiy muhofaza qilingan deb hisoblay olmaydi. Chunki konfliktlar ba'zan qo'qqisdan, hech kutilmagan holda vujudga kelishi hamda inson hayot tarzini tubdan o'zgartirib yuborishi mumkin. Konflikt har bir inson hayotining ajralmas qismi bo'lib, hech bir inson konfliktlardan o'zini "kafolatlanganman" deb ishonch bilan ayta olmaydi. Har birimiz bolalik davrlarimizdan konflikt vaziyatlarga tushamiz va bu holatlardan chiqib ketish yo'l va usullarini qidiramiz. Shu nuqtai nazardan qaraganda, konflikt ijtimoiy xodisa hisoblanadi. Chunki u ko'pchilik insonlarning kundalik turmush tarziga oid voqea va hodisalarni qamrab oladi hamda konflikt rivojidan har bir inson, yaqin qarindoshlar, mehnat jamoasi o'rtasidagi tinch va totuvlikka asoslangan osuda hayot tarzi zarar ko'rishi mumkin.



Ulg'ayganimiz sari konflikt voqea, hodisalar o'z kuchi va ta'sirini ham kuchaytirib boradi. Ammo biz konflikt nimaligini bilamizmi?! Har doim ham konflikt vaziyatga tushib qolganda o'zimizni to'g'ri

tutamizmi? Konflikt bizning hayotimiz uchun tahdid ko'rsatadimi? Konfliktning o'z ichki tabiati qanday? Konfliktidan qanday qutilish va yoki undan qanday chiqib ketish kerak? Ziddiyat qanday qonuniyatlar asosida rivojlanadi? Nizoni rivojlantiruvchi omillarni oldindan bartaraf etsa bo'ladimi? Inson ziddiyatlarsiz yashashga o'rganishi mumkinmi?!

Mana shunday savollar ko'pchilikni o'ylantirishi tabiiy. Har bir inson konfliktlar bilan to'qnash kelishi aniq bo'lganligi sababli konfliktlar hakida keng bilimlarni tarbiyalash va shakllantirish muhim pedagogik ahamiyat kasb etadi. Shu bois konfliktlar to'g'risida ham nazariy bilimlar, ham amaliy ko'nikmalarga ega bo'lish hozirgi zamonda yoshlarni mustaqil hayotga tayyorlash hamda jamiyatda o'z o'rnini va mavqeiga ega bo'lishida zarur ehtiyojlardan bo'lib, ana shunday bilimlarni targ'ib etish davrimizning dolzarb vazifalaridandir.

Konflikt - o'zaro qarama-qarshi bo'lgan ziddiyatli manfaatlar va munosabatlarning ochiq to'qnashuvidir.

Konfliktning yechimini topish – konflikt vaziyatni yo'qotish hamda u yuzaga keltirgan munosabatlarni to'g'ri yo'lga solish bilimlari va ko'nikmalari majmuidan iboratdir.

Konfliktlarni tabiiy hodisa dedik. Konflikt – oddiy hol. Chunki konflikt har birimizning turmushimiz va tirikchiligimizga xos bo'lgan, hayotimizga tegishli narsa. Ammo ko'pchilik ongida an'anaviy mavjud bo'lgan fikrga ko'ra, konflikt bu – oddiy hol emas, u ziddiyatli hol, undan o'zini muhofaza qilish kerak, undan o'zini tortish zarur, konfliktidan “qochish” kerak. Insonlararo, oilalar ichida bo'layotgan konfliktlardan o'zini tortishni bizga bolaligimizdan o'rgatib kelishadi. Konflikt oldida, unga nisbatan fobiya, ya'ni konfliktidan qo'rqish hollari ko'pchilikni tashkil qiladi. Bizni bolaligimizdan konflikt vaziyatlardan o'zimizni tortishga, “janjalkash” bo'lmaslikka, nizolarni keltirib chiqargan va unda qatnashgan odamlardan o'zimizni tortib yurishga o'rgatishadi. Konflikt – bizning milliy mentalitetimizda “yaxshi” bo'lmagan holat va vaziyatga tenglashtiriladi. Konflikt bo'lganidan ko'ra, konflikt bo'lmaganini biz afzalroq ko'ramiz. Biz konfliktni hayotimizdagi eng “yomon” davr sifatida baholaymiz. Konfliktidan uzoqroqda yashash ko'nikmalari bizning tafakkurimizga chuqur singdiriladi.

Konflikt har kunlik hayot tarzimizga xos bo'lgan voqelik bo'lishiga qaramay, insonlar ko'pincha ularni noto'g'ri talqin etadi hamda ularni “anglangan” holda qabul qilishga o'rgatilmaydi. Konflikt

vaziyatga tushib qolgan vaqtimizdagina mana shu konflikt vaziyatni tahlil qilishga urinamiz. Ammo har doim ham bizning bilim va ko'nikmalarimiz konflikt vaziyatdan chiqib ketish uchun yetarli bo'lmaydi. Chunki bizning hayotiy tajribamiz kam, chunki biz konfliktlar yechimi bo'yicha maxsus bilimlarni egallamaganmiz. Tabiiyki, har bir inson konfliktlarni tushunadi, ular mohiyatini to'g'ri anglaydi hamda ularni yenga biladi deyish, xato hisoblanadi. Shu bois, konfliktlarni o'rganish, ularni ilmiy anglash davr talabi bo'lib, konfliktlar bo'yicha zamonaviy bilimlarni egallagan mutaxassislarni tarbiyalab – voyaga yetkazish davr bilan hamnafas bo'lishni anglatadi. Horijiy ellarda yuqori va quyi bosqichdagi barcha rahbar hodimlar, biznes menejerlarning barchasi konfliktlar yechimi bo'yicha ta'lim oladilar. Konfliktlar va ularning yechimi bo'yicha ma'lum bilimlar va ko'nikmalarni egallamasdan turib, zamonaviy ijtimoiy-iqtisodiy tizimlarda faoliyat olib borib hamda ularni boshqarib bo'lmaydi.

Ziddiyatdan chiqib ketish uchun qilinadigan eng birinchi qadam har doim mana shu ziddiyatni keltirib chiqargan manfaatlarni o'zaro muvofiqlashtirish mumkinligiga bo'lgan ishonch va harakatdan boshlanadi. Manfaatlarni o'zaro yaqinlashtirish va muvofiqlashtirish ziddiyatni yengishning eshigini ochishdir. Demak, konfliktning ikki tomoni mavjud. Konflikt kelib chiqqanidayoq, mana shu uning mavjud ikki tomoni ham vujudga keladi. Bir tomon - *ziddiyatni kuchaytirish*, ikkinchi tomon – *ziddiyatni pasaytirish*. Bir tomon – *ziddiyatni buzg'unchilikka olib kelish*, ikkinchi tomon – *ziddiyatni murosaga, yaratuvchanlikka va osoyishtalikka olib kelishdir*. **Konflikt faqat bir tomondan iborat bo'la olmaydi.** Konfliktda, uning qanchalik murakkab bo'lishiga qaramay, har vaqt ikki tomon – **buzg'unchilik va yaratuvchanlik** mavjud bo'ladi.

Shu bois, konfliktlarning murakkab xususiyatlari ularda vayron etish va yaratuvchanlik, zo'ravonlik va hamkorlik qirralarining ham mavjudligini ko'rsatadi.

Xitoyliklar hayotdagi har bir vaziyat va holatning ikki ajralmas tarkibiy qismini ta'kidlashadi: bir tomondan, konflikt, albatta odatdagi holatni vayron etadi, va boshqa tarafdin, konflikt, uning kelib chiqishi bilan vaziyatga o'z ta'sirini o'tkazadi, natijada yangi vaziyat vujudga keladi, ana shu yangi vaziyatda esa o'ziga xos ijobiy holat ham mavjud bo'ladi, shu bois konflikt yangi ijobiy o'zgarishlar uchun ham imkon yaratishi mumkin. Konfliktning ijobiy va yaratuvchanlik

qobiliyati konflikt vaziyatni siz qanday maqsadlarga ishlata olishingizga bog'liq bo'ladi. **Xitoyliklar fikricha, konflikt ikki asosiy tushuncha: vayron etish va yaratuvchanlikning yaxlitligi, yagonaligidan iboratdir.**

Qadimgi xitoy falsafasida In va Yan tushunchalari mavjud. *Ularga ko'ra Yan – oq rang, yaxshi va ijobiy narsalarda iborat bo'lgan, faol birlik, tashqi olamni bilishga qaratilgan va erkaklik belgilaridan iborat bo'lgan voqelikdir. In esa – qora rang, sust bo'lgan, ya'ni faol bo'lmagan birlik, ayollik belgilarini o'zida mujassam etgan, ichki olamni anglashga qaratilgan voqelikdir. Hayot esa, mana shu ikki muhim kategoriya – Yan va In birligi, o'zaro qorishmasi, yagonaligi, uzviyligi, biri birini mutlaqo inkor etmasligi, o'zaro hamkorligidan tashkil topadi.*

Ularni o'zaro qarama-qarshi qo'yish olamdagi tabiiy mavjud bo'lgan muvozanatni buzishga, uni ichdan qo'porishga olib keladi. Shu bois, qadimgi obidalaridan bo'lgan "I szin" ("O'zgarishlar kitobi") da ta'kidlanishicha, Yan va In olamdagi rang-baranglik asosida vujudga keladigan birlikni tashkil etuvchi omillar hisoblangan. Tabiatdagi yorug'lik va qorong'ulik, nur va og'u, yumshoqlik va qattqlik, tosh va suv, ayol va erkak, kun va tun, osmon va yer, quyosh va oy, issiq va sovuq, yaxshilik va yomonlik kabi qarama-qarshiliklar muvozanati tabiiy bo'lib, ularni o'zaro qarama-qarshi qo'yish emas, ularni o'z holicha qabul qilish kerak. Tabiatdagi evolyusion taraqqiyot mana shu tabiatan qarama-qarshi bo'lgan birliklarning hamkorlikdagi tabiiy harakatidan iboratdir.

Borliqning evolyusion o'zgarishlari Inning Yanga aylanishi jarayoniga teng keladi. In va Yan tabiatning ikki fundamental asosi hisoblanadi. Ular borliq – makon va kosmosni tashkil qiladi. Ularning o'zaro munosabatlari borliqdagi barcha o'zgarishlarning kelib chiqishi uchun xizmat qiladi. Ular harakati – borliqdagi garmoniyaning negizidir. Aslida, har bir narsa, har bir o'zgarishda Yan va Inning o'zaro qarama-qarshiligi mavjud bo'ladi. Chunki ular ikki qarama-qarshi energiya birligidan iborat bo'lib, ular o'rtasidagi harakat olamdagi barcha dinamik taraqqiyotning asosini tashkil qiladi. Demak, reallik – qarama-qarshi birliklarning o'zaro hamkorlikdagi harakatidan iborat bo'lgan kategoriyadir. Shu bois, Yan va In mustaqil holda mavjud bo'la olmaydi, ulardan birining borligi ikkinchisi bilan solishtirgandagina o'zini namoyon qiladi. Ular o'zaro bir biri bilan

aloqadordir. Ular faqat qarama-qarshi kategoriyalar bo'lmay, ular birida yo'q xususiyatlarni ikkinchisidan oladigan, buning hisobiga biri birini to'ldiradigan va o'zaro olamdagi turli-tumanlik va rang-baranglik o'rtasidagi garmoniyani vujudga keltiradigan kategoriyalardir.

Qadimgi xitoy filosofiyasiga ko'ra, olamni vujudga keltirgan besh asosiy element, ya'ni unsur Yan va Inning o'zaro harakati orqali vujudga keltiriladi: ular – suv, olov, yog'och, metal va yer. Bu besh unsur – olamdagi besh energiyaning turli ko'rinishlari hisoblanadi. Ular munosabati bir energiyaning ikkinchisiga aylanishi asosi bo'lib xizmat qiladi. Mana shu energiyalar almashuvi borliqdagi siklik jarayonni ta'minlab beradi. Bir unsurdan ikkinchi unsurga o'tilishi davomiylik va abadiylikni ta'minlaydi. Yanning Inni qabul qilishi, Inning Yanga aylanishi - taraqqiyotni belgilaydi. Hayot, taraqqiyot, borliq va tabiatning mavjud bo'lishi uchun Inning doimiy Yanga aylanishi jarayoni bo'lishi kerak. Shunday ekan, konfliktlarning ham o'z ichki In va Yani mavjud, deb hisoblanadi.

Demak, qadimgi xitoy falsafasiga ko'ra, konfliktida ham mana shu tabiiy qarama-qarshiliklar birligi mavjuddir. Konfliktidagi qarama-qarshiliklar birligi o'zini uning vayron etish va bunyodkorlik xususiyatlari orqali namoyon etadi. Ya'ni, har bir konfliktida vayron etish xususiyati bilan birgalikda bunyodkorlik, yangitdan yaratish xususiyati ham mavjud bo'ladi.

Konflikt ziddiyatli vaziyatni tugatadi, ya'ni vayron etadi, ammo shu bilan birga uning qanday hal etilishidan qat'iy nazar, yangi vaziyat, yangi holat yuzaga keladi. Ana shu yangi vaziyatda konfliktning yaratuvchanlik xususiyati yashiringan bo'ladi. **Konfliktning mazkur yaratuvchanlik qobiliyatini ko'ra bilish, uni anglash va o'z maqsadlarida ishlata olish konfliktning yaratuvchanlik yechimi bilan bog'liq bo'lgan vaziyat hisoblanadi.** Konfliktlarni doimo yaratuvchanlik sari yo'naltira bilish ma'lum bilim va malakalarni talab etadi.

Konfliktning yaratuvchanlik



imkoniyati:

Konflikt, kuyidagi hollarda ijobiy imkoniyatga ega:

- yashirin imkoniyatlar va muammoning yangi qirralarining ochilishiga sabab bo'ladi;
- muammo yechimining yangi yo'l-yo'riqlari, imkoniyatlari va usullarini kashf etadi;
- ishonch, samimiylik, hamkorlik va haqiqatni tan olishga qaratilgan yangi munosabatlar qurilishiga sabab bo'ladi;
- odamlarni umumiy g'oyalar asosida birlashtiradi;
- samimiy va ochiq, iliq muloqot uchun imkon yaratadi va shunday munosabatlarga insonlarni o'rgatadi;

o'z fikr va o'ylaringizga aniqlik kiritishga va o'z pozitsiyasini qayta ko'rib chiqishga majbur qiladi.

Konfliktning vayron qilish imkoniyati:



Konflikt quyidagi hollarda vayron etish imkoniyatiga ega bo‘ladi:

- konflikt yechimi topilmasa va uni boshqarish imkoniyati boy berilsa;
- g‘azab, jahl, dilsiyohlik, hafagarchilik, nafrat va qasos xislarining kelib chiqishiga sabab bo‘lganda;
- juda qattiq stressga olib kelganda;
- odamlar o‘rtasida uzoq muddatli nizo va ixtilof vujudga keltirganda;
- pashshadan fil yasab, kichkina muammoni katta mojaroga aylantirganda;
- zo‘ravonlik va urushga sabab bo‘lganda.

Afsuski, hayotda ko‘pchilik hollarda konflikt zo‘ravonlik bilan tugaydi. Chunki ko‘pchilik konfliktlarning asl mazmuni va mohiyati bo‘yicha maxsus bilimlarga ega emas.

Konfliktlar bo‘yicha odamlar orasida turli stereotiplar mavjud. Bu holatlar konfliktlarning asl mazmuni va mohiyatini, inson hayotida tutgan o‘rnini to‘g‘ri baholamaslik va bilmaslik oqibatida ro‘y beradi. Ana shunday *stereotiplardan*, ongimizga o‘rnashib qolgan noto‘g‘ri tushunchalardan ba’zilarini ko‘rib chiqadigan bo‘lsak, konfliktlar mazmunini yanada oydinroq tasavvur etgan bo‘lamiz.

Konfliktlar tipologiyasi, ya’ni uning o‘ziga xos tiplarga, ko‘rinishlarga bo‘linishi ancha murakkab hodisa hisoblanadi. Chunki har bir real konflikt faqat uning o‘zigagina xos bo‘lgan xususiyatlardan iborat bo‘ladi. Shu nuqtai nazardan, konfliktlarni o‘xshash guruhlariga ajratib o‘rganish biroz qiyinchiliklar tug‘diradi. Ammo konfliktlarni biror to‘xtamga, biror ijobiy natijaga keltirish usullari jihatidan ba’zi umumiy qoidalar va tamoyillarni ajratib ko‘rsatish mumkin:

Birinchidan, konfliktlar hoziri zamonning eng dolzarb ijtimoiy muammolaridan biridir. *Konfliktlar kelib chiqishiga ko'ra*: xalqaro, oilaviy, xududiy; *konflikt ishtirokchilariga ko'ra*: shaxslararo millatlararo, davlatlararo, ma'lum guruhlar o'rtasidagi, tizimlar o'rtasidagi konfliktlarga bo'linadi.

Ikkinchidan, konfliktning qanday tugaganligi uning qanday yechimga olib kelganligiga qaraganda kengroq tushuncha hisoblanadi. Konflikt, o'zaro tomonlar nizosi sifatida tugashi mumkin, ammo uning tugatilganligi konflikt o'z yechimini topganligini har doim ham anglatavermaydi. Masalan, ziddiyat tomonlarning har birining o'limi bilan tugaydi, deylik. Konflikt nihoyasiga yetgan deb xulosalash mumkin. Ammo bu - manfaatli tomonlar o'rtasidagi nizo va ziddiyat tugaganligini anglatmaydi. Nizo qolaveradi. Shu bois, "konflikt yechimi" tushunchasi "konfliktning tugashi" tushunchasidan kengroq va aniqroq tushuncha hisoblanadi. Agar konflikt tugashi tushunchasida har qanday konfliktning har qanday tugashi, uning biror sabablarga ko'ra nihoyasiga yetishi tushinilsa, konfliktning yechimi tushunchasi uning biror "ijobiy" natija bilan, har ikki tomonni qoniqtirgan yaxshi xulosalar bilan to'xtam va xulosa kelinganligini anglatadi. Konfliktning yechimi uning haqiqiy tugatilganligi, ikki tomon o'rtasidagi nizo va inqirozning yechimi topilganligi, o'zaro qarama-qarshilik yo'qotilganligi, tinchlik va totuvlik tamoyillari tomonlar o'rtasida o'rnatilganligini anglatadi.

Konfliktlar yechimi bo'yicha amaliyot va hayotiy tajriba har vaqt uning yechimi uchun har ikki tomon tarafidan juda katta sayi-harakatlar va intilish zarurligini, tomonlarning yechim va to'xtamga kelishi oson kechmasligini ko'rsatadi. Chunki konflikt "o'zidan-o'zi" hal bo'lib qoladigan voqelik emas. Uni hal qilish uchun birovni anglash, eshitish, adolatparvarlik mezonlariga rioya qilish, kompromisslarga kelish, umumiy va barchani qoniqtirgan yechimni topa bilish, jahldan voz kechish va boshqa bir qator amallarni bajarish lozim bo'ladi. Albatta, konfliktni mensimaslik, uni tan olmaslik (ignorirovat), uni o'zicha talqin qilishga urinish bo'lishi mumkin. Ammo bu holda konflikt stixiyali tarzda, ya'ni xech kimga bo'ysunmagan holda takomillashib, rivojlanib boradi, konflikt keskinlashadi, yanada murakkablashadi, o'z domiga boshqa shaxslarni ham torta boshlaydi, kengayadi, tomonlarni, demakki manfaatlarni to'xtamga keltirish mumkin bo'lmay qoladi, manfaatli tomonlar

ko‘payadi, va oxir-oqibat butun sistemani, ya’ni konfliktidan oldingi vaziyatni batamom vayron qiladi.

Konfliktning yechimiga kelish uchun muhim bo‘lgan talablardan biri – tomonlarning uning yechimini qidirishga tayyorligi va ularning ixtiyoriy tarzda konflikt yechimini topishga astoydil bel bog‘laganligi hisoblanadi. Agar tomonlar o‘z hoxishiga ko‘ra konflikt yechimini topishga tayyor bo‘lmasalar, konflikt yechimini topib bo‘lmaydi. Eng avvalo konfliktni yuzaga keltirgan ob‘ektiv sabablar to‘xtalishi, uni yuzaga keltirgan sharoitlar aniq belgilanishi darkor. Shu nuqtai nazardan, har qanday konflikt sub‘ektiv omillar (insonlar, guruhlar, tizimlar) ham ob‘ektiv omillardan tashkil topadi (nizoni keltirib chiqarishga sabab bo‘lgan tashqi omillar). Konflikt yechimini topish murakkab, uzoq muddatli, sabr va qonoatni talab etadigan, tomonlarning o‘z ustida uzoq muddat ishlashini zaruriyatga aylantiradigan jarayon bo‘lishi mumkin. Konflikt yechimini topish – tomonlarning bir birini anglashi va tushunishiga qaratilgan yo‘ldir.

Shu nuqtai nazaridan, konfliktlar yechimini kuyidagi guruhlarga ajratish mumkin:

- tomonlarning ixtiyoriy kelishuviga ko‘ra ziddiyatning yechimiga kelishi va to‘xtatilishi;
- konfliktning simmetrik yechimining topilishi va to‘xtatilishi (ikki taraf ham bir xilda yo yutib chiqadi, yo yutqizadi);
- konfliktning asimmetrik hal bo‘lishi (ziddiyatda faqat bir tomon yutib chiqadi);
- konfliktning boshqa bir katta nizoni keltirib chiqarishi;
- konfliktning asta “o‘chib”, “so‘nishi” va yo‘qolib borishi.

Ko‘rinib turibdiki, aslida konfliktning yechimiga qarab turlarga bo‘linishi, uning mavjud bo‘lgan barcha xususiyatlarini o‘zida jamlamaydi. Chunki konfliktning yechimga kelishida juda ko‘p nostandart xolatlar mavjud bo‘ladi.

Amerikalik olim R.Dal konflikt yechimining quyidagi uch spesifik turlarini ajratib ko‘rsatadi: konfliktning tupikka kirib qolishi, zo‘ravonlik ko‘rsatish, nizoning tinchlik bilan tugatilishi. Boshqacha qilib aytganda, konfliktning tupikka kirib qolishi – “biror muddatga uning yechimi to‘xtatilganligini”, zo‘ravonlik asosida hal bo‘lishi – tomonlarning bir-birini yo‘q qilishga urinishini, nizoning tinch yo‘q bilan hal etilishi esa - uning konstruktiv, ya’ni aql bilan hal qilinishi imkoniyati ishga solinganligini anglatadi. Ammo har qanday vaziyatda ham konfliktning

yechimi topilmaganligi uning umuman yo‘q bo‘lib borayotganligini emas, balki nizoning ochiq formadan “yashiringan” formaga o‘tib borayotganligini bildiradi. “Yashiringan” formadagi konflikt esa nima oqibatlarda olib kelishi – tomonlarning qanday emotsional-psixologik xususiyatlarni o‘zida to‘plab borayotganligiga bog‘liq bo‘ladi. Agar bu holatlar – ijobiy sensorlarga tayansa, konflikt yechimini topish uchun sharoit mavjud bo‘ladi, agar ular salbiy sensorlarni kuchaytirib yuborsa, demak, konfliktidagi keskinlikning oshib borayotganligini anglatadi.

Nazorat savollari:

1. Jamoada qanday mutaxassislar bilan ishlash qonuniyatlari bor?
2. Konflikt nima?
3. Qanday konfliktning turlari mavjud?
4. Konfliktning yaratuvchanlik imkoniyatini gapirib bering
5. Konfliktning vayron qilish imkoniyatini gapirib bering

Mustaqil ish va referat uchun mavzular:

1. Jamoada mutaxassislar bilan ishlash qonuniyatlari
2. Konfliktlar va ularni turlari
3. Конфликтлар ечимига ўрганиш
4. Jamoada konflikt va uni echimga olib kelish

Foydalaniladigan adabiyotlar ro‘yxati

1. Derkach A. A. Akmeologicheskie osnovi razvitiya professionala. M.: Voronej, 2004.
2. Zimnyaya I.A. Klyuchevye kompetensii - novaya paradigma rezultata obrazovaniya // Visshee obrazovanie segodnya. 2003. №5.
3. Kuzmina N.V. Professionalizm lichnosti prepodavatelya i mastera proizvodstvennogo obucheniya. M., 1990.
4. Petrovskaya A.A. «Kompetentnost v obhenii. Sotsialno-psixologicheskiy trening» M. Izd. MGU 1989.
5. G‘oziev E. «Zamonaviy raxbar kiyofasi» X.T 2000 y 2-son.
6. G‘oziev. E. «Raxbar faoliyatidagi nuksonlarni bartaraf etish» X.T. 2000 y 3-son.

10-MAVZU. JAMOADAGI KONFLIKT VA UNI YECHIMGA OLIB KELISH.O‘ZGANI ANGLASH VA O‘ZINI ANGLATISH QOIDALARI

Mavzu yuzasidan tayanch so‘zlar: agressiya, konflikt, ziddiyatli manfaat, stereotiplar

Mashg‘ulotning maqsadi: jamoadagi konflikt va uni yechimga olib kelish.o‘zgani anglash va o‘zini anglatish qoidalari haqida tushuncha shakllantirish

Konfliktlar – tabiiy hayotiy voqelik ekanligini biz endi bilamiz. Bunday bilimlardan so‘ng o‘z hayotimizdagi tinchlik va osoyishtalik uchun bizning mas’uliyatimiz ortadi. Chunki tinchlik va osoyishtalik har doim ham o‘zicha davom etavermaydi. Oilada tinchlik va osoyishtalikni ta’minlay olish zarur. Konflikt vaziyatlar esa mana shu osoyishtalik tizimini buzadi.

Ko‘pchilik hollarda konflikt zo‘ravonlikning qo‘llanishiga olib keladi. Biroq, zo‘ravonlik – odatdagi hayotiy voqea emas. Konfliktida zo‘ravonlikning qo‘llanilishi bu ziddiyatning nihoyat darajada eskalatsiya va agressiyaga olib kelinishi natijasi hisoblanadi. Har qanday konflikt vaziyatning oldini olsa bo‘ladi. Afsuski, ko‘p hollarda konfliktlarni tinch yo‘l bilan hal etish imkoniyati boy beriladi.

Bunday ahvoldan qanday chiqib ketish kerak?! Bu holda «Adolatparvarlik mezonlari» bizga qo‘l keladi hamda konfliktni zo‘ravonliksiz va kuch ishlatmasdan muvaffaqiyatli hal etishga imkon yaratadi. «Adolatparvarlik mezonlarini» qo‘llash, hech kim mag‘lub emasligini, balki barcha g‘olib bo‘lib qolishini isbotlaydi. Konfliktlar yechimida qo‘llaniladigan adolatparvarlik mezonlari, ya’ni qoidalari kuyidagilardan iborat:

1.Muammoni aniqlash

Muammo – nima? Muammoning ichki mazmunini anglashga harakat qiling. Muammo chegararini belgilashda xolis hamda vijdonli bo‘ling. Muammoni avval o‘zingiz aniq idrok etib olishga harakat qiling. Muammoni anglash jarayonida sabrli va bosiq harakat olib boring. Konflikt jarayondagi haqiqatni anglashga sayi-harakat qiling. O‘zingizning hissiyotlaringiz hamda boshqalarning so‘zlari, ular emotsiyalariga ham diqqat-e’tiborli bo‘ling. Muammoni qanday qabul qilayotganligingizni to‘g‘ri va aniq anglab yeting. Muammoni umumlashtiring, uni ma’lum miqdorda xulosalashga erishing.

Fikrlaringizni umumlashtiruvchi va yaqinlashtiruvchi o‘rinlarni topib, umumkelishuv yo‘lida ulardan to‘g‘ri foydalaning. Muammoni ro‘kach qilmang. Opponentingizga ham muammoni o‘zi anglab yetishi uchun imkon bering. U ham siz anglab yetgan muammoni sizning darajangizga yaqin darajada xis qilishini kuting. Muammoni ikkalangiz qanday ko‘rayotganligingiz haqida sabr bilan suhbat va mushohada qiling. Muammoni anglashda sizlarning fikringizni umumlashtiruvchi xususiyatlar va belgilarni aniqlab, belgilab oling. Opponentiz bilan o‘z diqqatingiz va e‘tiboringizni aynan muammoga qaratishga kelishib oling. Opponentingiz biror narsani tez anglab yetmasa, uni shoshiltirmang. Uning mushahadaga, xulosaga yetishi uchun imkon bering. Konflikt - muammo mavjudligi uchun kelib chiqayotganligini o‘zingiz qabul qiling hamda o‘z diqqatingizni muammoga qarating. Konfliktning kelib chiqishida muammo rol o‘ynashini esingizdan chiqarmang. Eng muhimi – diqqat va energiyani o‘zga shaxsga qarshi emas, balki muammoga qaratish.

2. Muammoda fikrni jamlash

Muammo – konflikt, ya’ni kelishmovchilikning yuzaga kelishi uchun sabab bo‘lgan vaziyat, hodisa, voqea hisoblanadi. Mana shu vaziyat, hodisa, voqea o‘z-o‘zidan kelib chiqmaydi. Uning sabablari mavjud. Sizlarni to‘qnashtirgan narsa xuddi shu vaziyat, hodisa va voqeadagi maqsadlaringiz, manfaatlarning to‘qnashuvi hisoblanadi. Muammoni yuzaga keltirishda rol o‘ynagan siz va opponentingizning maqsadlarini bir-biriga solishtirish orqali, ulardagi umumiy va qarama-qarshi tomonlarni belgilang. Ammo bu jarayonda, shu bilan birga umuman konflikt yechimida, qo‘llash mumkin bo‘lmagan qoidalar mavjud. **Ular:**

- ziddiyat bahonasida opponentingiz bilan umr bo‘yi bo‘lib o‘tgan barcha nizolarni sanab chiqish, ularni ular kelib chiqqan paytda emas, aynan yangitdan vujudga kelgan ziddiyatli vaziyatga qo‘llash, esga olish va opponentingizni avvalgi ayblari uchun jazolashga intilish – **mumkin emas!** Shuningdek, “u sizni qachon behurmat qilgan-u, qachon sizga boshqacha ko‘z bilan qaragan”, ya’ni barcha nizolar tarixini doston qilish, xissiyotlarga berilib ketish, butun hayotingiz davomida opponentingiz bilan bo‘lib o‘tgan barcha nizolarni qayta tahlil qilishga urinish – **mumkin emas!** Konflikt jarayonida “Sen har doim menga shunday munosabatda bo‘lgansan, bir yil avval bu qilgansan, ikki yil avval boshqa narsa qilgansan...” qabilida nizolar

tarixiga mukkasidan ketish, ularni doimiy yodda saqlashga urinish, har gal nizo chiqqanida ularni ataylab esga solish - **mutlaqo mumkin emas!** Opponentingizga doimiy ta'na qilish, muhokama etilgan va avvallari kechirimlar bilan tugallangan konflikt vaziyatlarni ham esdan chiqarmasdan, ularni o'z psixologik-ruhiy holatining muhim "yuki" sifatida asrab-avaylab yurish – **bu ham mutlaqo mumkin emas!** Shu bilan birga, e'tiborni muammoga emas, balki o'z xisssiyotlari va ulardan qolgan hafagarchilikka qaratish - **mutlaqo mumkin emas!**

Konfliktdan chiqib ketish avvalo insonning o'zining emotsional-psixologik holatini pokiza tutish va ozoda qilishdan boshlanishi lozim. Agar siz o'zingizning konfliktga bo'lgan munosabatingizni tarixiy hodisalar va ziddiyatlar girdobida boshlasangiz va ularga suyansangiz hech vaqt ziddiyatni muvaffaqiyatli yecha olmaysiz. O'ziga va o'zgalarga kechirimli, haqiqiy kechirimli bo'la olish – ziddiyatlar yechimiga qaratilgan qadamlardan biri hisoblanadi. Demak, birinchidan, konkret konflikt davrida avvalgi konfliktlarni yangi konfliktga qo'shib bo'lmaydi, ikkinchidan, ziddiyatlar tarixini qo'zg'ab bo'lmaydi. Chunki opponentingiz ham xuddi shu yo'ldan ketishi mumkin. Oldin o'tgan ziddiyatlarni eslash yo'lidan emas, balki muammoni aniqlash yo'lidan ketgan ma'qul.

•konflikt sharoitida, uning kelib chiqishida, umuman uning rivojida kim ko'proq aybdor ekanligiga bor kuchni berish mumkin emas. Umuman konflikt vaziyatda kim haq, kim nohaq ekanligini aniqlash – konfliktni tupikka kiritish usuli hisoblanadi. Chunki har bir odamning o'z haqiqati mavjud bo'ladi. Shu bois, **ziddiyatni yechish – kim aybdor ekanligini qidirish emas. Konflikt yechimini qidirish – ziddiyatdagi aybdor insonni topish va uni jazolash ham emas!** Chunki konfliktlarda odatda barcha o'zini noan'anaviy tutishi mumkin. Hamma ham g'azabga kirishi, o'zini himoyalash, yoki dag'dag'a uchun qo'pol so'zlarni ishlatishi mumkin. Yoki agressiya bilan duch kelganda inson faqat o'zini himoya qilish yo'liga o'tib olishi mumkin. **Konfliktlarda aybdor shaxs bo'lmaydi!** Konfliktlarda ikki qarama-qarshi manfaat bo'ladi xolos.

Konfliktlarda ikki qarama-qarshi inson ham asli bo'lmaydi, chunki konfliktda insonlar qarama-qarshiligi aslida manfaatlar qarama-qarshiligi mavjudligini ko'rsatadi, uni oydinlashtiradi xolos. Shu bois, agar siz ziddiyatda opponent shaxsni ayblasangiz,

diqqatingizni konfliktni keltirib chiqargan muammoga emas, balki shaxsga yo'naltirgan bo'lasiz. Siz konflikt yechimini emas, balki aybdor shaxsni qidirayotgan bo'lasiz. Siz uchun birovni jazolash, aybiga iqrор qildirish muhim, aslida haqiqat esa boshqa tarafda bo'lib chiqishi mumkin. Shu bilan birga, siz boshqa manfaatni, ya'ni o'zingizga yoqmay turgan insonni ayblash, o'zingizni esa oqlash yo'ldan ketgan bo'lasiz. Aslida siz o'zingizni oqlashingiz kerakmi? Yo'q. Chunki siz ham aybdor emassiz. Ikkinchidan esa, siz konflikt yechimidan uzoqlashib, uning yechimini boshqa yo'ldan olib ketgan bo'lasiz. Bir-birini turli ayblarda, qilgan ishlarda ayblash orqali hali biror bir konflikt yechilmagan. Bu usulda, ya'ni **tomonlar faqat bir-birlarini ayblash usulini qo'llagan vaqtda konfliktni keltirib chiqargan muammo yutib chiqadi**. Chunki muammo borasida hech kim o'ylamaydi, muammo esa sizning va opponentizgizning salbiy xis-tuyg'ulari ichida yanada chuqurlashib boradi. *Demak, konflikt yechimida kim aybdor ekanligini qidirish mutlaqo mumkin emas. Bu noto'g'ri, xato bo'lgan yo'l. Konfliktda aybdor shaxslar bo'lmaydi.* Aybdorni qidirish – uni jazolashni talab etadi. Opponentingizga “Sen aybdorsan” desangiz, u “Meni jazolashmoqchi” deb anglashi tabiiy. Ammo u o'zini aybdor xis qilmaydi-ku?! Demak, u “Nima uchun meni jazolashmoqchi?!” deb, kontr-hujumga o'tadi. *Bu holatda, opponentning kontr-hujumi, aslida, hujum qilish uchun emas, balki o'zini himoya qilish uchun yo'naltirilgan bo'ladi.*

- konflikt yechimini topishda fikr va emotsiyalarni muammoga yo'naltirish, vujudga kelgan muammo borasida qayg'urish, butun energiyani muammo mazmunini belgilashga qaratish yaxshi natijalar beradi. Muammo bo'yicha fikrlashing, undan chetga chiqib ketishga o'zingizga va opponentingizga yo'l bermang. Gaplaringiz va so'zlaringiz osuda, bosiq, tinch, hurmat va izzat qilgan holda yuzaga chiqsin. Chunki siz konfliktning kelib chiqishida qarshingizda turgan inson emas, balki uning manfaati yotganini bilasiz. O'ylab ko'ring, balki mana shu manfaatlarda juda ko'p umumiy tomonlar mavjuddir. Balki opponentingiz o'sha umumiy tomonlarni sizga bildirmoqchidir. Muammoni aniq belgilab olsangiz, mana shu savollarga javob topgan bo'lasiz.

- konflikt vaziyatini manfaatlar to'qnashuvi deb aytdik. Shu bilan birga konfliktda har ikki tomon ham g'olib chiqishi mumkinligini bildik. Shunday ekan, o'z oldingizga konfliktda g'olib kelish, yutib

chiqishni maqsad qilib qo'ymang. Sizning maqsadingiz o'z manfaatlaringiz bilan opponeningiz manfaatlarini uyg'unlashtirishdir, ularning o'xshash tomonlarini topib, sizni ham, uni ham qoniqtiradigan yechimga kelishdir. Sizning yutug'ingiz uning yutug'iga teng kelgan holdagina siz konflikt yechimini topgan bo'lasiz. Ya'ni, konflikt vaziyatdan har ikki tomon qoniqqan va tinchlangan, uning yechimidan xursand bo'lgan holdagina "g'olib-g'olib" sharoiti yaratilgan bo'ladi. Shu bois, sizning bosh maqsadingiz – konfliktning adolatli yechimini qidirish va topishdan iborat bo'lmog'i kerak.

3. Shaxsga emas, muammoga hujum qilish.

Konflikt ko'p hollarda bir-biriga yaqin odamlar o'rtasida sodir bo'ladi. Tanimagan odamlar o'rtasidagi konfliktning yechimga kelishi osonroq kechadi. Masalan, ko'chada avariya bo'lib, ikki mashina bir-biriga urilsa, darrov haydovchilar o'zaro kelishishga harakat qilishadi. Chunki bunday ziddiyatlarning o'zaro kelishilgan va xalq ichida qabul qilingan tartiblari mavjud hamda ularga ko'pchilik rioya qilishga, mavjud konfliktni yanada chuqurlashtirmaslikka harakat qiladi. Begona odamlar kelishuv yo'ldan borishadi va ziddiyatda kelishilgan majburiyatlarni to'la bajarishga urinadi. Konfliktidagi nizo shartlari bajarilgandan so'ng, yana har ikki tomon o'zaro begonalashib ketaveradi. Ziddiyat ularni o'zaro muomala qilishga majbur etadi, konflikt yechimidan so'ng ular o'zini erkin, majburiyatlarsiz xis qilaveradi.

Ko'rib chiqilgan mana shu vaziyatda, ko'pchilik, o'zining emotsional holatini ma'lum tartibda ushlashga, o'zini kontrol, ya'ni nazorat qilishga harakat qiladi. Chunki, ziddiyatda to'qnashgan odamlar ularga tanish emas. Bu esa, bir narsani ko'rsatadi. Nizo kelib chiqqan vaziyatdagi odamlar qanchalik bizga yaqin bo'lsa, biz shunchalik o'zimizni tabiiy ushlaymiz, buning natijasida esa bizning xis-siyotlarimiz ochiqchasiga bayon qilinaveradi. Biz o'z xis-siyotlarimizga erk beramiz hamda buni oddiy hol deb bilamiz. Chunki oldimizda turgan odamlar bizga yaqin odamlar. Ular bizni biladi. Aslida, teskarisi bo'lishi kerakdek. Bizga yaqin odamlarga chiroyli munosabat bildirish kerak, o'zgalarga ega o'z emotsiyalarimizni ko'rsataversak bo'ladigandek. Hayotda esa buning teskarisi bo'ladi. Biz o'z yaqinlarimizga bor agressiya va noxush holatimizni bamalol to'kib solaveramiz, chetdagi tanimagan odamlar

bilan esa “o‘ylashibroq” muomala qilishga harakat qilamiz. Ammo aslida, har qanday **ziddiyat holatida o‘z emotsiyalarini nazorat qilish – eng to‘g‘ri yo‘l hisoblanadi**. Ziddiyatning kelib chiqishida, agar siz uni biror bir yechimga keltirmoqchi bo‘lsangiz, shaxsga emas, balki muammoga hujum qilish kerak bo‘ladi.

F. Laroshfukoning ta’kidlashicha, “Odamlar hech qachon mislsiz yaxshi yoki haddan tashqari yomon bo‘lmaydilar”. Ularning yaxshi va yomon fazilatlarini namoyon etuvchi vaziyatlar bo‘ladi xolos. Mana shu vaziyatlarda odamning o‘zini tutishi uning madaniyligi belgisi bo‘ladi. I.Gyote esa, “Yaqin kishilarimizga o‘zlariga munosib muomala qilib, biz ularni battar buzamiz. Agar biz ularga o‘zlaridan ko‘ra yaxshiroq odamlar deya yoshdoshsak, ularni biz yanada yaxshiroq bo‘lishga majbur etamiz”, degan.

Konflikt yechimining topilmasligi, yoki uni qanday to‘xtamga keltirishni bilmaslik aynan yaqin bo‘lgan odamlar orasini buzadi. Bu konfliktning mavjud katta vayron etuvchi kuchi natijasidir. Shu bois, konfliktida har doim uning yechimini topish yo‘llarini qidirish shart! Konflikt yechimini topish yaqin odamlar munosabatini mustahkamlash deganidir. Shu bois, konflikt vaziyatda muammo haqidagi o‘z g‘oyalaringizni shakllantirish, ularni hayotga tatbiq eta olish muhim ahamiyat kasb etadi. G‘oyalar qanchalik ko‘p bo‘lsa, shunchalik yaxshi. Bu yo‘llar ichida ikkila tomon uchun ham eng maqbullarini aniqlash lozim bo‘ladi. Muhimi, **shaxsga emas, muammoga hujum qilish darkor**. Chunki ko‘pincha bu shaxs sizga yaqin inson bo‘lib, uning aybi isbotlanmagan bo‘ladi.

1. *Faol tinglash malakasi. Tinglashga tayyorlik.*

Konflikt vaziyatining o‘ziga xosligi har ikkila tomon uchun ham xis-tuyg‘ularning beqiyos darajada o‘sganligi bilan xarakterlanadi. Inson esa eng avalo o‘z xis-tuyclariga quloq solishga odatlangan bo‘ladi. Inson uchun, uning ichki “meni” azizroq bo‘ladi. Ammo hamma ham o‘z xissiyotlarini to‘g‘ri anglaydimi? Ularni to‘g‘ri “talqin” (rasshifrovka) qiladimi? Bu – muhim savol. Ikkinchidan, konfliktidagi muammoni anglash uchun faqat o‘zingizning o‘ylaringiz, fikrlaringiz, emotsiyalaringiz, shuningdek mushohadalariningiz, ya’ni argumentlaringiz yetarli bo‘ladimi? Shu bois, **konflikt yechimi har ikkala tomondan faol tinglash, o‘zgani eshitish, uning o‘ylari, fikrlari, emotsiyalari, shuningdek mushohadalari, ya’ni argumentlari qandayligini bilishni talab**

etadi. Muammoni aniq belgilash va uning chegaralarini ko‘rish uchun o‘z opponenti fikr va o‘ylari, xissiyotlarini to‘g‘ri belgilash darkor. Opponent fikrlarini bilish esa faol tinglash, opponet fikrlarini to‘g‘ri baholay olish va talqin qilish, opponent qarashlarini anglash orqaligina ta‘minlanishi mumkin.

Faol tinglash ko‘nikmalari o‘z-o‘zidan vujudga kelmaydi. Ularni shaxs o‘zida tarbiyalashi lozim. Faol tinglashning o‘z tartib va qonuniyatlari mavjud. Ochiq chehralik, samimiylik, mushohadalik, bosiqlik, vazminlik, argumentlarni ochiq va asosli bayon qilish, birovni ayblamay gapirish, mehrli bo‘la olish, gaplashganda chetga qarab turmaslik, ko‘zni olib qochmaslik, samimiy va ochiq nazar bilan qarash, tahdid soluvchi harakatlar va so‘zlardan o‘zini tiyish, muloqotga tayyorlikni ko‘rsatish, soxta xushomaddan o‘zini tiyish, piching va istehzodan mutlaqo foydalanmaslik, birovni kamsitmaslik, o‘zini katta olmaslik kabilar ana shunday tartib-qoidalaridan hisoblanadi.

L.Feyerbax, “Insonni bilish uchun uni sevish kerak”, deb aytgan. Agar opponentingiz sizga qo‘pol muomala qilsa ham, siz uning qo‘polliklariga bosiqlik va hurmat bilan munosabat bildirsangiz, uning o‘zi uyalib qoladi, chunki hech kimsa o‘zining qalbida “men – madaniyatsizman” deb tan olgisi kelmaydi, hamma “yaxshi odam” bo‘lishga intiladi. Siz bilan gaplashayotgan, o‘z dardu hasratini aytayotgan odamdan yuzingizni teskari qilib, bee‘tibor, esnab, yuzingizni boshqa tomonga burib gaplashsangiz, bu odamni inson va do‘st sifatida o‘zingizdan uzoqlashtirgan bo‘lasiz.

Ba‘zan odamga uning so‘zlarini eshitganingizning o‘zi kifoya qiladi. Siz uning so‘zlarini diqqat bilan eshitganingizning o‘zi uning qalbidagi barcha gina va qudratlarni yuvib ketadi. Oradagi mavjud emotsional tanglik holati yo‘qotiladi. Birovni eshitish – juda muhim fazilat va zarur xislatdir. Birovni eshita olish qobiliyati – insonning komil shakllanganlik belgisidir. Chunki egoist odamlargina faqat o‘ziga quloq soladi. Boshqa, sizga qarama-qarshi bo‘lgan tomonning fikrini, uning gaplarini bo‘lmasdan va baholamasdan, shuningdek uning so‘zlaridan ayb qidirmasdan, uni tahqirlamasdan diqqat bilan eshitish va tinglash, o‘zingizni uning o‘rniga qo‘yib ko‘rishga harakat qilish konflikt yechimini topish tartiblardan hisoblanadi. D.I.Pisarev bu haqida shunday degan: “Birovni tushunmoq uchun o‘zingni uning

o‘rniga qo‘yib ko‘rmog‘ing, uning sevinchi va dardini xis qilmog‘ing lozim”.

Ikki tomonning suhbat va muloqoti konflikt vaziyatlarda birdaniga va o‘zicha yuzaga kelmaydi. Muzokara olib borish ikki tomondan ham muloqotga tayyorlikni talab etadi. Muloqot jarayoni ham birdaniga tinch va osuda kechmaydi. Bunga harakat qilmoq va yuqoridagi talablarni bajarishga moyiillik darkor bo‘ladi. Shu bois, lozim bo‘lgan o‘rinlarda, o‘zingizning nohaq ekanligingizni tan olishga tayyor bo‘lish kerak. Chunki, konflikt yechimi ayyorlikni ko‘tarmaydi, uning muhim qonuniyatlaridan biri – samimiy va to‘g‘ri bo‘lishlikdir.

2. Birovning his-tuyg‘ulariga e‘tiborli bo‘lish.

Konfliktlarda manfaatlar to‘qnashuvidan tashqari emotsional-xissiy to‘qnashuv ham yuz beradi. Ya‘ni, emotsional-xissiy qarama-qarshilik mavjud nizoning tashqi ko‘rinishi sifatida o‘zini namoyon etadi. Konfliktda ham o‘z manfaatlarini ifoda etish maqsadida, ham o‘zini himoya qilish uchun har bir inson o‘z xis-tuyg‘ulariga berilib, esankirab qolishi mumkin. Emotsional ekankirash esa konflikt jarayonining to‘g‘ri va adolatli hal etilishiga zarar yetkazishi mumkin. Shu bois, konfliktning yechimida bir tomondan, o‘zining xis-tuyg‘ularini jilovlay bilish, ikkinchi tomondan, o‘z opponentining xis-tuyqlariga e‘tiborli bo‘lish talab qilinadi. Birovning xis-tuyg‘ulari mazkur konkret shaxsning aynan konkret shart-sharoitdagi ahvolidan namunasi sifatida baholanishi ma‘lum xulosalar qilinishiga yordam beradi. Ya‘ni, konfliktdagi xis-tuyqlar insonning boshqa insonga yo‘naltirilgan doimiy mavjud munosabatini emas, balki birdaniga uyg‘ongan va portlash orqali o‘zini ifoda etayotgan tuyg‘ularini ifoda etadi, xolos. Emotsional portlash - o‘tib ketadi. Ularning ortida insonning azaliy, shakllangan va hurmatli munosabati yotgan bo‘lishi mumkin. Shu bois, diqqatni bir soniyada vujudga kelib, jo‘sh urgan emotsiyalarga emas, balki azaliy mavjud bo‘lgan hurmatli munosabatlar va emotsiyalarga qayratishga harakat qilishga yo‘naltirish darkor. Hurmat va e‘tibor ishonchga olib kelishini yodda tutish lozim. Birovning xis-tuyg‘ulariga e‘tiborli bo‘lish, faqat konflikt sharoitiga nisbatan emas, balki umuman hayotdagi barcha bosqichlarga nisbatan qat‘iy qoidalardan biri bo‘lishi lozim.

3. O‘z amallariga mas‘ul bo‘lish.

Eng qadimgi davrlardan boshlab inson sivilizatsiyasi tarbiya va axloq masalalariga e'tibor bilan qaragan. Inson axloqiy normalari ichida o'z so'zida turish, burch, mas'uliyatli bo'lish, birovlariga berilgan va'dalarga hurmat va ularni so'zsiz bajarish inson komilligining oliy qadriyatlaridan hisoblangan. Ammo hayotda har doim ham shunday bo'lavermaydi. Ko'pincha biz o'z va'dalarimizni esdan chiqarib qo'yamiz, o'z so'zimiz ustida turmaymiz. Bu – juda yomon odat. Ba'zan, boshqalarning bizga bergan va'dasini o'z vaqtida bajarmagani uchun aziyat ham chekamiz. Insonning eng halokatli xatolaridan biri – yaxshi ishni ham yomon bajarib, barbod etishdir. Konfliktlar sharoitida o'z so'zi ustida turish - konflikt yechimiga qaratilgan va'dalarning ustidan chiqishni anglatadi. Agar konflikt yechimi ichida siz o'z xohishingiz bo'yicha o'zingizga ba'zi mas'uliyatli vazifalarni olsangiz, ularni bajarishga sayi-harakat qilishingiz lozim. Agar ularning uddasidan chiqolmayotgan bo'lsangiz, ular borasida ham ochiq muloqotda so'zlab, ishni bajara olmayotganligingiz haqida o'rtoqlashishingiz lozim bo'ladi. Konflikt sharoitida kuyidagi amallar maslahat beriladi:

- O'z so'zlaringiz va amaliy ishlaringizda mas'uliyatni o'z zimmangizga oling.
- Tomonlar o'rtasidagi turli shartnomalar va o'z mas'uliyatingizdagi vazifalarni albatta bajaring.
- Agar sizning sa'y-harakatlaringiz behuda ketayotganligi va yordam bermayotganligini sezsangiz, harakatlaringizni qaytadan boshlang va opponentingiz bilan samimiy o'rtoqlashing.

Konfliktlarni boshqarish tartiblari

Konflikt yechimini topish passiv holatdagi munosabatni emas, balki aktiv, ya'ni faol munosabatni talab etadi. Konflikt vaziyatda ko'pchilik *impulsiv*, ya'ni anglanmagan harakat olib boradi. Ularga konflikt vaziyatda o'zini tutish bo'yicha bilim va malakalar yetishmaydi. Vaziyat esa o'z ustidan nazorat o'rnatilishini talab etadi. Demak, konflikt vaziyat o'ylangan qadamlarni so'raydi. Bu – konfliktga bo'lgan *ongli munosabat* belgisi bo'ladi. Ziddiyatga nisbatan ongli munosabat jarayonida inson nizoni nazorat ostida ushlab tura oladi, ziddiyatga o'z ta'siri o'tkaza oladi, tomonlar his-tuyg'ularining "ko'pirib" ketmasligi oldini oladi, tomonlarni konstruktiv munosabatlarga chorlaydi, ularni muzokaralar stoliga olib kela oladi, nizoni keltirib chiqargan muammo haqida o'ylash, fikr va mushohada qilish muhitini yarata oladi.

Odatda bizning oldimizda biror narsadan jahli chiqqan, diqqati oshgan, “g‘azablangan” va “jilovini qo‘ldan bergan” odam bo‘lsa, biz unga nisbatan o‘zimizni turlicha tutamiz. Biz jahli chiqqan odamdan o‘zimizni olib qochishimiz mumkin, nima bo‘lganligini so‘rab, uni tinchlantirishga harakat qilib ko‘rishimiz, yoki unga “aql” o‘rgatishimiz mumkin, o‘zimiz ham uning jahlidan ta’sirlanib, jizzakilik va jahl ishlatishimiz mumkin, konfliktni keltirib chiqargan tomonga “do‘q” va “po‘pisaga” o‘tishimiz mumkin, ularning “adabini” berib qo‘yish bizning bosh maqsadimizga aylanishi ham mumkin.

Ammo bu yo‘llarning barchasi aqli raso, bosiq, hayot tajribasi bor odam usullari emasligi ayon. Bu usullarning qo‘llanilishi konfliktni chuqurlashtiradi, tomonlar orasidagi tang ahvolni yanada qiyinlashtiradi, konflikt yechimidan hammani boshqa, ya’ni ziddiyatni chuqurlashtirishga yo‘naltirilgan tomonga olib ketadi.

Shu bois, konflikt bilan ilk to‘qnash kelgan vaqtda quyidagi qadamlardan foydalanish darkor:

Birinchi qadam: Konflikt vaziyatni u qanday bo‘lsa o‘shanday, o‘z emotsiyalaringizdan holi bo‘lgan tarzda qabul qiling. Konflikt vaziyat sizga yoqmasligi, sizga qarshi holatni vujudga keltirishi, umuman rejalashtirilmagan holda kelib chiqqan ham bo‘lishi mumkin. Ammo aynan siz uning “nima” ekanligi, ya’ni konflikt haqiqatini to‘la va aniq anglagan paytingizdan boshlabgina, siz uni boshqara olish qobiliyatiga ega bo‘lasiz. Konflikt bilan ilk to‘qnashgan paytda konflikt bir taraf, siz esa bir taraf bo‘lasiz. **Konfliktni anglashning eng birinchi qadami unga ob‘ektiv, xolis, emotsiyalarsiz baho berishdir.** Konfliktga nisbatan o‘z emotsiyalari va fikrlaridagi neytralitetni saqlab qolish, konfliktni anglashga qaratilgan yo‘lning boshi hisoblanadi. Mana shunday neytral sharoit esa sizga konflikt ishtirokchisi sifatida aniq, faktlarga asoslangan, oydin va mustaqil mushohada qilish uchun imkon yaratib bera oladi.

Konfliktni anglash ob‘ektiv faktlarni tan olish demakdir. Bu faktlar sizning manfaatlaringizga qarshi bo‘lishi mumkin. Ammo siz konfliktning yechimini haqiqatan ham topmoqchi bo‘lgangiz, barcha faktlarni, ular sizga yordam bersa ham, ular sizga halaqit bersa ham, tan olish yo‘lidan bormog‘ingiz darkor bo‘ladi. Konfliktga aynan u kelib chiqqan vaziyatdan boshlab baho bering. Biroq agar mana shu vaqtda sizning kayfiyatingiz “pachoq” bo‘lsa, mana shu “yomon”

kayfiyatni tan olishdan o'z ishingizni boshlang. Sizning o'z kayfiyatingiz yomonligi tan olishingiz, u sabab noto'g'ri amallar qilmasligingiz uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Siz o'z kayfiyatingiz va xissiyotlarning ortganligini tan olishingiz mana shu emotsiyalar ichida noto'g'ri xukm chiqarishdan sizni saqlab qoladi.

Ikkinchi qadam: Konflikt vaziyatda inson mana shu vaziyatning bo'lmasligi mumkinligi, ideal holatda uning qanday bo'lishi mumkinligi masalasiga juda katta kuch sarflaydi. Siz ziddiyat orqali eng aziz odamlaringiz bilan munosabatlarning buzilganligidan hijolat bo'lasiz, ularni yangitdan o'rnatmoqchi bo'lasiz. Hayollaringiz turli harakatlarni belgilab beradi. Bu holatda siz ko'proq reallikdan uzoqlashib, hayollaringizda yashaysiz. Ammo konflikt vaziyatni hayollarga erk berib hal qilib bo'lmaydi.

“U menga bunday qo'pol gapirmasligi kerak edi”, “Men o'zi unga kimman, agar meni hurmat qilsa, bunday demagan bo'lar edi”, “Nimaga u hammaga kulib qarayveradi”, “U o'ziga hamma qaraganidan lazzat oladi, aslida meni qiynamoqchi”, “U o'z zimmasidagi vazifalarni yaxshi bajarishi kerak, bo'lmasa uning keragi yo'q”, “U hadeb meni niqtayveradi, har doim, u nima derkin, deb yashashim kerakmi?!”, “Nima uchun u mening hayotimga aralashadi, men mustaqil odamman-ku”, “Boshliq bo'lsa o'ziga, nima, hadeb baqiraverishi kerakmi?!”... Mana shunday fikrlar konfliktlar doirasida inson ichki emotsional holatining kuchayib ketganligida ro'y beradi.

Bunday holatlarga biz o'zga odamlar qilgan amallarni o'zimizning emotsional qadriyatlarimiz bilan o'lchaymiz, ammo ularning o'z emotsional qadriyatlari mavjudligini esdan chiqaramiz. Biz uchun o'z emotsional qadriyatlarimiz – dunyodagi eng to'g'ri formula bo'lib ko'rinadi. Ammo ana shu emotsional formulamizni o'z-o'zimizga ishlatib ko'rsak-chi?! Har doim ham o'zimiz eng yaxshi bahoga loyiqmiz-mi?! Insonlar uchun o'ziga nisbatan shubha bilan qarash, o'zining qilgan ishlaridan qoniqmaslik xislatlari ham xos. Demak, xulosa shuki – **o'zgalarni ham, o'zimizni ham bir xil emotsional daraja va me'yorlar bilan boholashga o'tish lozim.**

Uchinchi qadam: Konflikt vaziyat va uning tahlili bizni ko'p narsalarga o'rgatadi. Konflikt vaziyat va uning yechimini qidirish juda katta hayotiy tajriba beradi. Biz agar konflikt yechimi bo'yicha bilimlarga ega bo'lmagan bo'lsak ham, real konflikt jarayonida ba'zi xulosalarni qilamiz va o'z hayotiy tajribamizni oshirib boramiz. Shu

bois, har bir vujudga kelgan konflikt bu sizning o'sish va **ulg'ayish jarayoningiz hisoblanadi**. Konfliktni to'g'ridan to'g'ri, uni bo'yamasdan qabul qilish, faktlarga asoslanishdan so'ng, konfliktning ideal darajada hal qilinishi mumkinligi - **hayol qilishdan voz kechib, konfliktga real va ijodiy yondashuvni boshlashni** talab etadi. Konfliktga real yondashuv qiyinchiliklarni bo'yamasdan va bo'rttirmasdan qabul qilish, vaziyatni ob'ektiv baholashni bildiradi.

Chirigan olmani qanchalik artsangiz ham u chirigan olmaligicha qolaveradi. Konfliktga ijodiy yondashuv esa, qanchalik qiyin bo'lmasin, siz konflikt asosida turgan muammoni yechishingiz lozimligi anglatadi. Eng avvalo, o'z mas'liyatingizga - o'z xatolaringiz, kamchiliklaringiz, nizolaringizni qabul qilishingiz lozim, aynan o'zingiznikini. Konflikt yechimini "**samoanaliz**"siz olib borib bo'lmaydi. O'zingizning holatingizni aniq belgilab olish, sizga muammoga ob'ektiv qarash, uning hal bo'lish yo'llarini to'g'ri topish imkoniyatini yaratadi. Konfliktga nisbatan ijodiy yondashuvda siz o'z xisssiyotlaringiz, o'ylaringizni tartibga olish imkoniyatiga ega bo'lasiz. Ana shundan boshlab konflikt siz uchun hayotiy dars va tajriba bo'la boshlaydi.

To'rtinchi qadam: Bolalikda emaklashdan oyoqqa turishga, yurishga o'rganayotgan kichkintoy birdaniga oyoqqa turadi-da, qo'rqmay yuraveradi, yuraveradi. Agar yiqilib tushsa ham, darrov yana oyoqqa turib, yurib ketadi. Bu harakatlaridan o'zi ham juda zavqlanadi. Bola hech qachon to'g'ri qilyapman-mi, noto'g'ri qilyapman-mi, deb o'ylamaydi. Bola uchun yiqilish – oddiy holga aylanadi. Bola yiqilganidan kuyinmaydi, balki zavqlanadi. Bola uchun oyoqqa turib, yurish qanchalik qiziqarli bo'lsa, yiqilish ham shunchalik qiziqarlidir. Katta bo'lganimizda-chi?! Yutuqlar bizni qiziqtiradi, quvontiradi. Yutqizish-chi?! Bolaga o'xshab yiqilganimizdan tajribaga ega bo'lamiz-mi, o'z xulosalarimizni qilamiz-mi?! Yiqilib, toyilish bizga biror narsalarni o'rgatadi-mi?! Yiqilish va toyilish, xato qilishga biz qanday munosabatda bo'lamiz?! Uni xoxlamaymiz, undan qo'rqamiz, undan ezilamiz, yutqizganimizni tan olishga shoshilmaymiz, yutqizganimizni boshqalardan yashiramiz. Ammo, bu to'g'rimikin?! Demak, konflikt vaziyatdagi biz o'ylagan **hato va yutqizishlar aslida hayotiy tajriba**, ularni to'g'ri qabul qilish, ma'lum xulosalarga kelish va keyingi hayotda qo'llay olish darkor. **Yiqilish, yutqazish – keyingi qadamlar, keyingi hayotning**

boshidir. Hayotida yiqilish, turtulish, yutqazish – katastrofa emas. Chunki yiqilgandan keyingi hayot ham mavjud.

Beshinchi qadam: Oldingi ruknlarda aytilgan tamoyillardan kelib chiqqan holda, **konfliktdan keyingi vujudga kelgan vaziyatni yangitdan, yangi vaziyatda yashash qonuniyatiga, yangi imkoniyatga, yangi munosabatlarga aylantirish darkor.** Konflikt vaziyatga yangi imkoniyatlarni yaratish kerakligi nuqtai nazaridan qarasangiz, o‘zingiz ham, opponentingiz ham bunyodkorlik tamoyillari asosida yangitdan yashashga o‘tadi. Sizlar bir-biringizni inkor etishdan qutilib, hamma uchun zarur va barcha mavjud tomonlarni koniqtirgan vaziyatni tashkil qilish, yangi munosabatlarni qurish jarayoniga o‘tasiz. Demak, **konfliktning boshlanishiga – yangi imkoniyatlarning yaratilishi va yangi munosabatlarning o‘rnatilishi sifatida qarash lozim.** Demak, konflikt – hayotning tugashi emas, balki yangi hayotning boshlanishidir.

Test. “Muloqotga kirishuvcanlik”.

Quyida berilgan 16 savolga “ha”, “yo‘q”, “ba‘zan” deb javob bering:

1.Sizni amaliy udrashuv kutmoqda. Uni betoqatlik bilan kutasizmi?

2.Sizni biror kasallik xoldan toydirmagunda, vradning oldiga borishni orqaga suravermaysizmi?

3.Sizni biror mavzudagi axborot bilan yig‘ilish, majlis va shunga o‘xshash tadbirda mavzu bilan diqish topshirig‘i xavotirga soladimi?

4.Sizga ilgari bormagan shahringizga safarga borib kelishni taklif etishdi. Shu safarga bormaslik uchun bor imkoniyatni ishga solasizmi?

5.O‘zingizdagi hissiy kedinmalar bilan kimlar bilandir o‘rtoqlashishni yaxshi ko‘rasizmi?

6.Ko‘dada sizga notanish odam biror iltimos bilan murojaat qilsa, sizning g‘ashingiz keladimi?

7.Siz “Otalar va bolalar” muammosi borligi va turli avlod vakillarining bir - birlarini tushunishlari qiyinligiga ishonasizmi?

8.Tanishingizga bir neda oy avval olgan qarz pulini eslatishga uyalasizmi?

9.Oshxona yoki restoranda sizga yoqmaydigan taom berishdi, idishni detga surib, addig‘ingiz kelganini yashira olasizmi?

10. Begona odam bilan yolg'iz qolganingizda, u birindi bo'lib gap boshlasa, Sizga javob qaytarish malol keladimi?

11. Siz turli yerlarda odamlarning uzun navbatda turishganini ko'rsangiz, toqatingiz toq bo'ladimi. Navbatda turib kutishdan ko'ra, o'z niyatingizdan voz kedishni afzal ko'rasizmi?

12. Biror janjalli vaziyatni muhokama qilishi kerak bo'lgan komissiyaning a'zosi bo'lishdan qo'rqasizmi?

13. Sizda biror adabiyot, san'at va madaniyat asarlarini baholashning sof individual mezonlari bor va bu borada boshqalarning fikrini qabul qilmaysiz. Shundaymi?

14. Sizga juda tanish bo'lgan masala bo'yida boshqalarning noto'g'ri fikrlarini tasodifan eshitib qolsangiz, indamay qo'ya qolasizmi?

15. U yoki bu masalada yordam berishingizni so'rashsa, siz bundan og'rinasizmi?

16. O'z nuqtai nazaringizni og'zaki bayon etgandan ko'ra, uni yozma tarzda ifodalashni afzal ko'rasizmi?

Endi ballarni xisoblang:

“ha” - 2 ball, “ba'zan” - 1 ball, “yo'q” - 0. Shu tarzda ballarni qo'shib diqqat, odamlarning qaysi toifasiga kirishingizni bilib olasiz.

14-18 ball. Sizning muloqatga kirishuvdanligingiz yaxshi, o'rtada. Siz ko'p narsaga qiziqasiz, boshqalarni bajonidil tinglaysiz, o'zgalar fikriga sabr-toqatlisiz, o'z fikringizni bosiqlik bilan izhor etasiz. Begonalar bilan udrashuvga borish siz uchun undalik noxush emas, lekin shovqin-suronli davrani yoqtirmaysiz, odamlarning sergapi sizga yoqmaydi.

9-13 ball. Siz muloqatga kirishuvdansiz. Qiziquvdan, sergap, turli masalalarda o'zgalar bilan gaplashishni yaxshi ko'rasiz. Yangi odamlar bilan tanishish, davraning diqqat markazida bo'lishni yoqtirasiz. O'zgalarning iltimoslarini bajarmasangiz ham qabul qilaverasiz. Addig'ingiz tez, lekin tez soviysiz. Sizga sabr-toqat, qiyindiliklar bilan to'qnashganda jasorat yetishmaydi. Lekin astoydil xoxlasangiz, o'zingizni yon bermaslikka ko'ndirishingiz mumkin.

4-8 ball. Sizning muloqat malakangiz yomon emas, siz barda ishlarning guvohi bo'lib yurasiz. Munozaralarda qatnashishni yaxshi ko'rasiz, biror masala yuzasidan yuzaki tasavvurga ega bo'lsangiz ham, o'z fikringizni aytishni xoxlaysiz. Ishni oxiriga olib bora

olmasangiz ham har qanday ishni boshlayverasiz. Shuning uchun ham rahbarlaringiz va kasbdoshlaringiz sizdan xavotirda bo'lishadi. Bu xaqda o'ylab ko'ring.

3 va undan kam ball. Sizning kommunikativ malakalaringiz yaxshi emas, siz sergapsiz, har narsaga aralashaverasiz. O'zingiz umuman bexabar bo'lgan narsalar xususida ham fikr yuritaverasiz. Ixtiyorsiz tarzda turli ziddiyatlar va janjallarning ishtirokdisiga aylanib qolasiz. Jizzaki, salga hafa bo'ladigan odatingiz bor, shuning uchun odamlar siz bilan diqisha olmaydilar. O'zingizni tutish, sabr-toqatli bo'lish uchun odamlarga hurmat bilan qarashga o'rganing. Qolaversa, o'z sog'lig'ingiz haqida qayg'uring, dunki bunday hayot tarzi izsiz bo'lmaydi, asablaringiz dardab qolishi mumkin.

Test ; “O'zgalarni tinglay olasizmi?”

Quyida berilgan savollarga berilgan javoblarning o'zingizga mosini tanlab belgilang.

- 1.Sizningda suhbatlashishdan maqsad nima?
 - a) Suhbatdoshni yaxshiroq o'rganish
 - b) Biror masala bo'yida o'z fikrini bildirish
 - v) fikr almashinish va muhokama qilish.
- 2.Sizga bolalar “Bulutlar qaerda uxlaydi?”, “Buvilar kidkina bo'lishganmi? ” tarzida savollar berishadimi?
 - a) ha, tez-tez.
 - b) ☐ed qadon.
 - v) Ba'zan
- 3.Ertalab ishga yoki o'qishga ketayotib, qo'shiq xirgoyi qilasizmi?
 - a) ha, doimo bir xil ashulani
 - b) ha, odatda har xil ashulani
 - v) yo'q, hed qadon
- 4.Yig'ilish oxirida mavzudiga savollar berasizmi?
 - a) ha, doimo nimanidir so'rashga to'g'ri keladi
 - b) ba'zan, uning fikri bilan qo'shilmaganimda
 - v) hed qadon
- 5.Do'stingiz yoki kasbdoshingiz bilan suhbatlashgandan so'ng o'sha muammo yuzasidan o'z qarashlaringizni o'zgartirganmisiz?
 - a) ko'pinda shunday bo'ladi
 - b) ba'zan

- v) hed qadon
- 6. Kim bilandir suhbatlashayotganda:
 - a) ko‘proq siz gapirasiz
 - b) ko‘proq suhbatdoshingiz gapiradi
 - v) ikkalangiz teng gapirasiz
- 7. Narxi bir xil bo‘lganda siz nimani xarid qilishni afzal ko‘rasiz?
 - a) kitobni
 - b) gramplastinkani
 - v) kinoga pattani
- 8. Sherigingiz Sizga aloqasi bo‘lmagan o‘z muammosi xususida gaplashmoqdi. Siz nima deb o‘ylaysiz?
 - a) “qimmatli vaqtni yo‘qotdim-a”
 - b) “endi unga ta’sirim kudliroq bo‘ladi”
 - v) “unga yordam beryapman”
- 9. Quyidagi jummalarning qay biri sizning nuqtai nazaringizga to‘g‘ri keladi?
 - a) ayni muammo yuzasidan mutaxassisgina aniq fikrga ega bo‘lishi mumkin;
 - b) diroyli gapirishni bilgan odam xoxlagan mavzusida ham gapirishi mumkin.
 - v) ko‘pinda mutaxassislarga o‘z muammolari va g‘oyalarini bayon etish uchun notiqlik malakasi yetishmaydi.
- 10. Suhbat dog‘ida xayolingiz dalg‘ib ketsa, nima qilasiz?
 - a) gapirayotganni to‘xtatib, o‘sha yerni qaytarishni so‘rayman
 - b) suhbat oxirida so‘rash uchun o‘zim uchun noaniq joyni eslab qolaman
 - v) umuman menga hamma narsa ayon.
- 11. Ertalab radio orqali eshitgan axborot yoki qo‘shiqni qaytara olasizmi?
 - a) ha, doimo
 - b) ha, lekin esga tushirish uchun vaqt kerak
 - v) eslay olmayman
- 12. Estrada qo‘shiqdisida sizga ko‘proq nima yoqadi?
 - a) ovozi
 - b) tashqi ko‘rinishi
 - v) sahnada o‘zini tutishi
- 13. Konsertlarga tushish siz uchun:
 - a) qoniqish hosil qiladigan xodisa

- b) ko‘p qatori bo‘lish
- v) yaxshi ko‘rgan xonanda bilan udrashuv

14.Siz mehmondasiz, u yerda sizdan boshqa yana 5-6 kishi bor. Siz gap boshlaganingizda, ko‘pinda:

- a) sizni hed kim tinglamaydi
- b) hamma sizga mahliyo bo‘ladi
- v) siz suhbatning tashabbuskori emassiz.

15.Siz jamiyatda ro‘y berayotgan barda xodisalardan xabardorsiz. ×unki siz: a) muntazam televizor ko‘rasiz

- b) radio eshitasiz
- v) gazeta o‘qiysiz.

Ballarni hisoblash:

Savoll ar	Javoblar			Savollar	Javoblar		
					a	b	v
1				9	1	2	3
2				10	3	3	1
3				11	3	2	1
4				12	3	1	2
5				13	3	1	2
6				14	2	3	1
7				15	3	3	1
8							

Ballarni qo‘shib diqing.

15-20 ball. Siz o‘zgalarni tinglamaysiz. Balki siz o‘zgalarni tinglashdan oladigan foydaning qadrini bilmassiz, lekin siz bilim va tajriba uchun bu ishning foydasini bilishingiz zarur.

25-30 ball. Siz o‘rtada tinglovdisiz. Siz uchun suhbat ma’lumot manbai va muloqot uchun yetarli asos emas. Sizdan ko‘p narsani o‘rganish mumkin, lekin o‘zingiz ham boshqalarda ko‘p narsa olishingiz mumkinligini, tanqid va e’tirozlar ham foydali ekanligini unutmang, ko‘proq boshqalarni tinglang.

35-45 ball. Sizda noyob sifat - o‘zgalarni tinglash va meyorida gapirish bor. Siz bilan suhbatlashish juda yaxshi, dunki suhbatdosh

sizdan doimo naf oladi. Siz o'zgalarning xolatlarini tushunishga ham moyilsiz, ana shu noyob sifatni saqlang.

Nazorat savollari:

1. Agressiya nima?
2. Konflikt ishtirokchilariga ko'raqanday belgilanadi?
3. Muloqotning qanday tuzilishlari mavjud?
4. Jamoada konfliktni boshqarish tartiblari qanday?

Mustaqil ish va referat uchun mavzular:

1. Jamoada konfliktni boshqarish tartiblari
2. Jamoaviy etikaga rioya qilish
3. Tolerantlik
4. Konfliktning imkoniyatlari

Foydalaniladigan adabiyotlar ro'yxati

1. Derkach A. A. Akmeologicheskie osnovi razvitiya professionala. M.: Voronej, 2004.
2. Zimnyaya I. A. Klyuchevie kompetensii - novaya paradigma rezultata obrazovaniya // Visshee obrazovanie segodnya. 2003. №5.
3. Kuzmina N. V. Professionalizm lichnosti prepodavatelaya i mastera proizvodstvennogo obucheniya. M., 1990.
4. Petrovskaya A. A. «Kompetentnost v obhenii. Sotsialno-psixologicheskiy trening» M. Izd. MGU 1989.
5. G'oziev E. «Zamonaviy raxbar kiyofasi» X.T 2000 y 2-son.
6. G'oziev. E. «Raxbar faoliyatidagi nuksonlarni bartaraf etish» X.T. 2000 y 3-son.
7. To'ychieva G. Yoshlar va konfliktlar. Konfliktlar echimiga o'rganish. Toshkent. 2008 y.

**MALAKA VA KOMPETENSIYALARNI BAHOLASH
FANIDAN TEST SAVOLLARI**

1. "Xodimlarni boshqarish" tushunchasi nimani anglatadi?
A) Kadrlar bilan tezkor ishlashni
B) Kadrlarni tanlashni
S) Kadrlarga ish taqsimlashni
D) Kadrlarni boshqarishni
2. Xodimlarni boshqarish nechtaga bo'linadi?
A) Tashkiliy, metodik, rasional

- B)Funksional va tashkiliy
 S)Samarali,rasional,funksional
 D) Tashkiliy, metodik, rasional,tashkiliy
3. Xodimlarni tanlash qanday jarayon?
 A)Bir tomonlama jarayon
 B)uch tomonlama jarayon
 s) bu ikki tomonli jarayon
 d)to'rt tomonlama jarayon
- 4.Minsberg ta'rif buyicha nechta boshqaruvchilik roli mavjud?
 A) 9ta
 B)8ta
 S)5ta
 D)10ta
5. Konflikt ishtirokchilariga ko'raqanday belgilanadi?
 A) shaxslararo, millatlararo, davlatlararo, ma'lum guruhlararo
 B) millatlararo, davlatlararo, ma'lum guruhlararo
 S) millatlararo, davlatlararo, ma'lum guruhlararo
 D) ma'lum guruhlararo
- 6.Kompetentlik turlari :
 A)o'zini tutish, texnik, umumiy, maxsus, boshlangich,ijrochi
 B) texnik, umumiy, maxsus, boshlangich
 S) umumiy, maxsus, boshlangich,ijrochi
 D) umumiy, maxsus,
7. Texnik (professional) kompetentlik nima?
 A)Texnik standartlar
 B)umumiy standartlar
 S)mexnat natijalari, professional majburiyatlarni bajarish standartlari
 D) professional majburiyatlarni bajarish standartlari
8. Maxsus kompetentlik nima?
 A)aniq professional majburiyatlarni samarali bajarish uchun kerak bo'lgan kompetentlik
 B) professional kompetentlik
 S)malaka kompetentligi
 D) professional malaka
9. Professional kompetensiyani baxolash metodlari prinsiplari nechta turga bo'linadi?

a) 4ta

b) 5ta

s) 9ta

d) 3ta

10. Qaysi baholash metodlari davlat xizmatchilarini tanlash uchun muhim hisoblanadi?

A) yakka suhbat, anketa to'ldirish

B) anketa to'ldirish

S) yakka suhbat, anketa to'ldirish, guruhli bahslar o'tkazish, referat yozish, test

D) guruhli bahslar o'tkazish, referat yozish, test

11. «Kalit kompetensiyalari» deb yuritiladigan sistema qayerda qo'llaniladi?

A) AQSh da

B) Buyuk Britaniyada

S) Germaniyada

D) Yaponiyada

12. Kalit kompetensiyalari nechta funksiyani bajaradi?

A) 3 ta funksiyani bajaradi

B) 4ta funksiyani bajaradi

S) 5ta funksiyani bajaradi

D) 6ta funksiyani bajaradi

13. «Kompetensiya injeniriyasi» deb nomlangan nazariyani kim ishlab chikdi va sistemlashtirdi?

A) Dj. Raven

B) G.B. Golub

S) J. Leboter

D) M.V. Rijakov

51. Qachon baholash kerak?

A) Ta'lim jarayoni boshida (boshlang'ich baholash), ta'lim jarayoni davomida (joriy baholash), ta'lim jarayoni yakunida (yakuniy baholash).

B) Ta'lim jarayoni davomida (joriy baholash), ta'lim jarayoni yakunida (yakuniy baholash).

S) Butun yil davomida

D) Muntazam o'tkazib borish kerak

15. Individual suhbat qancha soat davom etishi kerak?

A) 3soat

- B) 2 soat
 S) 1soat
 D) 2,5 soat
16. Boshqaruvchilik roliga nimalar kiradi?
 A) Shaxslararo roli, axborotlarga oid roli, qaror kabul qilish bilan bogliq bo'lgan roli
 B) Axborotlarga oid roli, qaror kabul qilish bilan bogliq bo'lgan roli
 S) Korxonani boshqarish roli
 D) Barcha javoblar noto'g'ri
17. Ruxiyatshunoslar mehnat jamoalari rivojlanishining nechta bosqichini aniqladilar?
 A) 2ta
 B) 3ta
 S) 4ta
 D) 5ta
18. Insoniy munosabatlar maktabi asoschilari kim?
 A) E. Mayo, F. Rotlisberger
 B) F. Teylor
 S) G. Saymon
 D) A. Kudashev
19. Nizo nima?
 A) Ikki taraflama kelishmovchilik
 B) Ikki yoki undan ortiq kishilar o'rtasida qarama-qarshilik
 S) Rahbar, ishchi va boshqa xodimlar o'rtasida muayan masalalarni hal qilishda bir-biri bilan yechimga kelmaslik
 D) Barcha taraflarning o'z qarorini himoya qilishi
20. "Ilmga iqtidorlilarni tadqiq qilish" asarini kim yozgan?
 A) Ispan tabibi Xuan Uarte
 B) Ingliz olimi F. Galton
 S) Nemis psixologi J. Munstberg
 D) Barcha javoblar noto'g'ri
21. So'rov metodi nimalarga asoslanadi?
 A) Ma'lumot to'plash, suhbat
 B) Intervyu, tadqiqot, suhbat.
 S) Suhbat, intervyu, tadqiqot
 D) Suhbat, intervyu, anketa.
22. Muloqotning qanday tuzilishlari mavjud?

- A) Muloqotning interaktiv, perseptiv tomoni
 - B) Muloqotda axborot almashinish
 - S) Muloqotning kommunikativ, interaktiv, perseptiv tomoni
 - D) Muloqotning kommunikativ, axborot almashinish tomoni
23. Muloqotning kommunikativ tomoni –
- A) Bu shaxslararo axborotlar, bilimlar, gʻoyalar, fikrlar almashinuvi.
 - B) Kishilarning birgalakdagi faoliyatda bir-birlariga amaliy jixatdan taʼsir etishlari.
 - S) Muloqotga kirishuvchilarning bir-birlarini idrok etishlari va tushinishlari bilan bogʻliq boʻlgan murakkab psixologik jarayon.
 - D) Shaxslarning bir-birlarini tushinish jarayoni
24. CV hajmi nomzodning tajriba va yutuqlarining hajmiga bogʻliq boʻlib, nechta betdan iborat.
- A) 4-5 bet
 - B) 2-3bet
 - S) 10 bet
 - D) 6-7 bet
25. Boshqaruvning qanday uslublari mavjud.
- A) Rahbarlik, liderlik.
 - B) Avtoritar, demokratik, liberal.
 - S) Rahbarlik, demokratik, liberal.
 - D) Lider, demokratik, liberal.
26. Qanday liderlar mavjud.
- A) Intellektual, emotsional, irodaviy lider.
 - B) Yaxshi, yomon lider
 - S) Adekvat, noadekvat, oʻrtacha
 - D) Irodaviy, yaxshi, yomon lider.
27. Anketa metodiga kiritilgan savollar mazmuniga koʻra qanday turlargi boʻlinadi?
- A) Intelekt va maxsus.
 - B) Oʻz fikrini bayon
 - S) Validlik va oddiy etish
 - D) Ochiq va yopiq
28. “Disput” soʻzining lugʻaviy maʼnosi nima?
- A) Gapiryapman, oʻylayapman.
 - B) Hayol qilyapman, fikr yurityapman
 - S) Fikrlayapman, tortishyapman

- D)Muloqot qilyapman, so‘zlashyapman
- 29.Qaysi mamlakatda asrimiz boshlarida kichik guruh muammosi ko‘plab eksperimental tadqiqotlarni boshlagan.
- A)Angliyada.
B) Italiyada.
S)Rossiyada.
D)Amerikada.
30. Eng yaxshi rahbar o‘zida qo‘yidagi xususiyatlarni o‘zlashtiradi
- A)Barcha liderlik sifatlarini mujassamlashtirgan bo‘ladi.
B)Loqayd uslubda ishlaydigan rahbarning kayfiyatini, ishga munosabatini, ishdan mamnun yoki mamnun emaslagini bilish qiyin, jamoada hamkorlik yo‘q.
S)Xodimlarga mustaqillik, erk berish tarafdori, o‘rtoqlarcha munosabatda
D)Xodimlarga do‘q–pupisa, keskin ta’qiqlash kabi ohanglardan foydalanadi.
31. CV (curriculum vitai). CV ko‘proq qachon foydalaniladi?
- A)Ishga qabul qilishda
B)akademik va ilmiy davralarda foydalaniladi.
S)suhbat vaqtida
D) professional yutuqlarni aniqlashda

MUSTAQIL ISH VA REFERAT UCHUN MAVZULAR

- 1.Kasbiy kompetensiyani baholashda ilmiylikka qadar bo‘lgan bosqich.
2. Kasbiy tanlov va kasbiy motivatsiya masalasiga g‘arbcha yondashuvlar
3. Vrum, Porter, Louder teoriyalari
4. Veberning byurokratiyaning sotsiologik konsepsiyasi
5. Xodimlarni boshqarish masalalarini xal etishda kompetentlik.
6. Professional kompetensiyani baxolash metodlarining prinsiplari
- 7.Ingliz psixologi Dj.Raven nazariy kompetentlik modeli
8. «Yevropadagi urta ta’lim» dasturi

9. J.Leboterning «kompetensiya injeniriyasi»
- 10.Kasbiy mahoratni baholash bo'yicha tayyorlov
11. Kasbiy-psixologik portretni tayyorlash
12. Psixologik test o'tkazish.
13. Standartlashtirilgan intervyu.
14. Bo'lgusi ishga nomzodni qabul qilish talablari
15. Mijozni kutish va uning talabini belgilash.
- 16 Qobiliyatlarning sifat va miqdor tavsifi
17. Yoshlar iqtidorining yo'nalishini aniqlash metodikasi
18. F. I. Gallning ta'limoti
19. Talantning paydo bo'lishi va tuzilishi
20. «Aqliy iste'dod» testlari
- 21.Kompetensiyani baholashda foydalaniladigan usullar
22. Ayzenkning shaxsiy so'rovnomasi
- 23.Bassa-Darkining emotsiyalar testi
- 24.Rusalovning temperament strukturasi so'rovnomasi
- 25.S.Budassining so'rovnomasi
- 26.Tomasning konfliktdagi xulq-aivori
- 27.Sub'ektiv nazorat darajasini tadqiq etuvchi usul
- 28.Ravenning taraqqiy etuvchi matrisalari
- 29.Biorgafiya usuli
- 30.Intervyu usuli
- 31.Bo'sh ish o'rniga ishga qabul qilish.
- 32.Attestatsiya o'tkazish
- 33.Malakaviy imtihon va sinov muddatini o'tkazish metodlari.
- 34.Yakka suhbat o'tkazish metodikasi
- 35.Anketa to'ldirish
- 36.Guruhli bahslar o'tkazish metodikasi
- 37.Referat yozish metodikasi
- 38.Test o'tkazish metodikasi
- 39.Tashkilot va mehnat jamolari
- 40.Formal va noformal tashkilotlar
- 41.Noformal tashkilotlar sardorlari.
42. Davlat va nodavlat korxonalarida boshqaruv tizimi
43. Xodimlarni boshqarish tamoyillari
- 44.Xodimlarni tanlash va ularga baho berish usullari
- 45.Inson resurslarini boshqarishdagi faoliyat turlari
- 46.Jamoadi mutaxassislar bilan ishlash qonuniyatlari

- 47. Konfliktlar va ularni turlari
- 48. Конфликтлар ечимига ўрганиш
- 49. Jamoada konflikt va uni echimga olib kelish
- 50. Jamoada konfliktni boshqarish tartiblari
- 51. Jamoaviy etikaga rioya qilish
- 52. Tolerantlik
- 53. Konfliktning imkoniyatlari

MALAKA VA KOMPETENSIYALARNI BAHOLASH FANIDAN TAVSIYA ETILADIGAN DARSLIK VA O'QUV QO'LLANMALAR R O'YXATI:

9. Karimov I.A. «Uzbekiston XXI asr busagasida: xavfsizlikka taxdid, barkarorlik shartlari va tarakkiyot kafolatlari» Toshkent. 1997 y.
10. Karimov I.A. «Barkamol avlod-Uzbekiston tarakkiyotining poydevori» Toshkent. 1997 y.
11. Derkach A. A. Akmeologicheskie osnovi razvitiya professionala. M.: Voronej, 2004.
12. Zimnyaya I.A. Klyuchevie kompetensii -novaya paradigma rezultata obrazovaniya // Visshee obrazovanie segodnya. 2003. №5.
13. Kuzmina N.V. Professionalizm lichnosti prepodavatelya i mastera proizvodstvennogo obucheniya. M., 1990.
14. To'ychieva G. Yoshlar va konfliktlar. Konfliktlar echimiga o'rganish. Toshkent. 2008 y.
15. Turgunov «Psixologiyadan izoxli lugat» Toshkent. 1998 y.
16. Petrovskiy V.A. Problema sotsializatsii individa. L., 1971
17. Abduraxmonov F. Davletshin M.G. «Odamlar bilan kanday mulokotga kirishish va yondashish kerak» Toshkent. 1996 y.
18. Petrovskaya A.A. «Kompetentnost v obhenii. Sotsialno-psixologicheskiy trening» M. Izd. MGU 1989.
19. G'oziev E. «Zamonaviy raxbar kiyofasi» X.T 2000 y 2-son.
20. G'oziev. E. «Raxbar faoliyatidagi nuksonlarni bartaraf etish» X.T. 2000 y 3-son.

Internet ma'lumotlari:

1. <http://psychology.net.ru/news/>
2. www.psy-cactus.uz/.
3. www.psyfactor.org/
4. www.psy-mir.ru/
5. <http://www.psychoanalyst.ru/>
6. <http://childpsy.ru/psynews/>
7. <http://www.milpsy.ru/>
8. <http://psy.piter.com;>

9. <http://www.psychology.ru>
10. <http://www.nsu.ru/psych/internet>;
11. <http://www.psycho.all.ru>.

MALAKA VA KOMPETENSIYALARNI BAHOLASH

FANIDAN

GLOSSARIY

Anglash – psixik mazmunni ongsizlikdan aktiv belgi shakliga ko‘chirishdan iborat psixik jarayoni bo‘lib, bu mazmunni boshqa kishilarga etkazib berish imkonini beradi. Anglamoq o‘ziga xabar bermoq, o‘z tajribasi hisiyoti, ehtiyoji, qiziqishi va b. to‘g‘risida o‘ziga tushuntirish demakdir. Anglash demak nimadir to‘g‘risida o‘z-o‘ziga hisob berishdir. Sub'ektiv holda u yoki bu vaziyat, kechinma va boshqalarni aniqlash va nazorat qiladigan in'ikosidir.

Aql – insonning ma'naviy va ruhiy faoliyatida barcha oliy narsalar xodiaslarni qanday bo‘lsa, aynan shunday xolda bilish qobiliyati, mavxum fikrlash va tushunchalar yaratish xususiyati.

Aхлоқ - ijtimoiy ong shakllaridan biridir. Kishilarning tarixan tarkib topgan hulq – atvori, yurish – turish, ijtimoiy va shaxsiy xayotga o‘zaro, shuningdek jamiyatga bo‘lgan munosabatlarini tartibga solib turuvchi barqarormuayyan norma va qoidalar yig‘indisi.

Attraktsiya – (lotincha so‘z – attrahere –yoqtirish, o‘ziga jalb etish) – bu bir insonning boshqa bir insonga ijobiy munosabati asosida yoqishi va yoqtirish, o‘zaro mobillikni tushuntiruvchi emotsional hisdir.

Aloqa – makon yo vaqtda bir – biridan muayyan masofada uzoqlikda joylashgan ikki yoki bir necha hodisa yo ob'ektning o‘zaro bog‘lanish xodisasi.

Anglash - psixik mazmunni ongsizlikdan aktiv belgi shakliga ko‘chirishdan iborat psixik jarayon bo‘lib, bu mazmunni boshqa kishilarga etkazib berish imkonini beradi. Anglamoq o‘zicha xabar

bermoq, o'z tajribasi xissiyoti, extiyoji, qiziqishi va boshqalar to'g'risida tushuntirish demakdir. Anglash demoq nimalar to'g'risida o'z – o'ziga xisob berishdir. Sub'ektiv xolda u yoki bk vaziyat, kechikma va boshqalarni ochiq – ravshan va nazorat qilinadigan inikosidir.

Agleratsiya – olomon

Bilish – olamning inson ongidagi in'ikos etish jarayoni . inson o'zini qamrab olgan atrof – muxit to'g'risida bilish va tasavvurga ega bo'lmay turib, faoliyatning biron bir turi bilan shug'ullana olmaydi. Bilishning maxsuli natijasi bilim bo'lib, xar qanday kasbni egallash faqat bilim orqali ro'y beradi.

Vijdon – ijtimoiy xodisa bo'lib, kishining xayotida sodir bo'layotgan ijobiy va salbiy xodisalarga munosabatida ifodalanadi. Vijdon kishining ma'naviy etukligiga bog'liq.

Guruhlarning tuzilishi – guruh qismlarining kichik guruhlarga nisbatan barqaror bo'linishi, guruhga kiruvchi kishilar o'rtasida guruh vazifalarining taqsim qilinishi.

Gallyutsinatsiyalar (lat. hallucinatio - alahsirash, ko'zga ko'rinish) insonda kasal paytidagi psixikasiga ta'sir etishi natijasida hosil bo'ladigan mavjud bo'lmagan, fantastik, xayoliy, uydirma obrazlar.

Guruh dinamikasi (grekcha dynamis – kuch) – bu guruhning o'z holatini o'zgartiradigan, rivojlantiradigan yoki buzadigan kuchlarning hamkorlikdagi jarayonidir. U asosan ikki xil yo'nalishdagi jarayonlarda ko'zga tashlanadi: guruh a'zolarining birlashuvi va aksincha, keskinlashuvi.

Guruh munosabatlari – a) guruh faoliyatining xarakter iva mazmuni; b) guruhning umuman strukturadagi o'rni, qadriyatli birligi va b. xarakteristikasi; v) guruh a'zolarining sotsial individ sifatidagi o'zaro shaxsiy munosabatlari; g) bu munosabatlarga jalb qilingan kishilarning individual pozitsiyalariga ko'ra guruhda uning a'zolari o'rtasida qaror topadigan munosabatlardir.

Guruh roli (o'rni) – guruh uchun bajaradigan vazifasiga ko'ra insonning shu guruhdagi barqaror, mustahkam holati (o'rni, pozitsiyasi).

Guruh – umumiy bo'lgan bir yoki bir necha belgilarga ko'ra birlashgan kishilar yig'indisidir.

Guruhning birdamligi - fikrlar birligi, e'tiqodlar, anhanalar birligida, shaxslararo munosabatlar, kayfiyatlarning ijobiy xarakterida va guruh psixikasining boshqa belgilarida, shuningdek, hamkorlikdagi amaliy faoliyatning birligida namoyon bo'ladigan guruh a'zolari birligining psixologik xarakteristikasidir.

Gipoteza – o'rganilayotgan zaxodisanning sabablari va xususiyatlarini tushuntiradigan asosli tahmin tarzidagi bilim shakli.

Guruhda kuchlarning munosabati – bu guruhiy jarayonlarni hamda guruh a'zolarining hulq-atvorini nazorat qilish imkoniyatlarining guruh ob'ektlari o'rtasida taqsimlanishidir. Liderlik tushunchasida, guruh dinamikasi va sh.k. larda namoyon bo'ladi.

Geniy – bu yangiliklarni yaratuvchi va kashf qiluvchi shaxs.

Dunyo obrazi - insonga dunyoda harakatlana olish uchun mo'ljal bo'lib xizmat qiladigan olam to'g'risidagi, boshqa kishilar, o'zi va o'z faoliyati to'g'risidagi bir butun, yaxlit ko'p darajali tasavvurlari tizimidir. Bu sub'ektiv kechinmalar tilida yaratilgan tashqi dunyoning ichki modelidir. Ta'kidlash lozimki, bu olamni idrok qilish natijasida hosil bo'lgan, ichki rejaga noavtomatik tarzda ko'chirilgan obrazlar emas, balki hayotiy faollikning har biri keyingi momentidagi hodisalarni bashorat qila oladigan, chuqur anglanmagan taxminlar asosida aktiv qurilgan tizimdir. O'zini va tashqi olamni faol o'zlashtirish davomidagi tekshirish usullari bilan (sinov va xatolar) yaratiladi.

Diqqat – ongning muayyan ob'ektlar to'plami, jarayonlarga (tashqi yoki psixikaga bog'liq) tanlangan holda yo'naltirilishidir. Ba'zan nazorat va o'z-o'zini nazoratni ham diqqatga kiritishadi.

Dunyoqarash – tartibga solingan, aqliy ongli tizimga aylantirilgan bilim, taasvurlar va g'oyalar majmui bo'lib, u shaxsni ma'lum bir qolipda, o'z shaxsiy qiyofasiga ega tarzda munosib o'rin egallashga chorlaydi.

Dil- jon,qalb,yurak,ko'ngil markaziy osiyo falsafiy tafakkurida ushbu tushunchalar deyarli bir xil ma'noda ifodalanib borliqning nomoddiy asosida hamda insonning tub mohiyatini ifodalash uchun xizmat qilib kelgan.

Deviant xulq – atvor – ijtimoiy deviantlikni kiritib chiqaruvchi xulq – atvor

Dadillik – kishining xayot va omonligi uchun omon bo'lgan kishilarni engishda ko'rinadigan iroda kuchidir.

Do'stlik – o'zaro bir- birini tushunuvchi 2 inson o'rtasida yuzaga keluvchi emotsional ijobiy xisdirodatda bir jins vakillari orasida yuzaga keladi.

Jamiyat – tabiatning bir qismi, borliqning aloxida shaklini ifodalaydigan falsafiy tushuncha odamlar uyushmasining maxsus shakli kishilar o'rtasida amal qiladigan ko'plab munosabatlar majmuasidir.

Individ – odamzodning vakili, o'ziga xos takrorlanmas xususiyatlar egasi hisoblanish odam.

Innovatsiya – ijtimoiy amaliyotda sezilarli o'zgarishlar tug'diradigan turli xil yangiliklar yaratish va tadbiq etish.

Ijtimoiy norma – shaxs xaytida shunday kategoriyaki, u jamiyatning o'z a'zolarixulq – atvoriga nasbatan ishlab chiqqan va ko'pchilik tomonidan e'tirof etilgan xarakatlar talabi.

Ijtimoiy sanksiya – normalarning shaxs xulqida nomoyon bo'lishni nazorat qiluvchi jazo va rag'batlantirish mexanizmi.

Iste'dod nishonalari – qobiliyatni o'stirishning tabiiy zaminlari (ularning biologik asosi). Ular tug'ma yoki egallangan bo'lishi mumkin. Ularni ro'yobga chiqmagan qobiliyatlardan ham farqlash lozim. Farq shundaki, iste'dod nishonalari inson xususiyatlari va fazilatlaridagi shunday biologik jihatlarki, ular keyinchalik u yoki bu qobiliyatga uning komponenti bo'lib qo'shiladi. Bir xil biologik jihat bir qancha qobiliyatlar tarkibiga kirishi mumkin va shunday tarkibda iste'dod nishonalari rolini bajara oladi.

Individuallik - insonning individ, faoliyat sub'ekti va shaxs sifatidagi betakror xususiyatlari tizimidir. Individuallikning mavjud bo'lishi insonning ta'lim, tarbiya, u bilan faol munosabatidagi individual yondashuvining asosi hisoblanadi. «Har bir kishigacha etib borish» - bunday yondashuvning idealidir. Individuallikni inkor etish (nodonlik, ishonch yoki kam anglangan harakat tufayli, masalan, texnik yoki umumilmiy g'oyalarning oddiy formulalariga sig'inish oqibatida) zaruriy tarzda bir qator salbiy oqibatlarga olib keladi (shaxslararo va shaxslar ichidagi keskinlik, ixtirolar, ruhiy jarohatlar, nizolar ishtirok etganlarning asabiy holatlari va ta'lim, tarbiya, mehnatdagi past samaradorlik natijalari sifatida).

Intellekt, aql – inson hayoti davomida bilish faolligiga tegishli bo'lgan barqaror o'ziga xos va rivojlanib boruvchi xususiyatlar va sifatlar tizimi, uning ichki va tashqi hayotiy holatlar, jumladan,

ijtimoiy muhitda ham oqilona mo'ljallanishdir. Odatda sub'ektning faoliyat sohasiga bog'liq holda sotsial intellekt, texnik intellekt, gumanitar intellekt, verbal, ya'ni og'zaki, noverbal intellektlarni farqlashadi.

Inson – tushunchasiga aniq tarif berish uchun olamda mavjud bo'lgan boshqa biologik mavjudodlardag ajralib turuvchi eng muxim xususiyatlarni aniqlash zarur.

Insonporvarlik – gumanizm odamlarga mehr – muxabbat bilan qarash, ularni xurmat qilish, insonning moddiy farovonligini yuksaltirish va kishilardayuksak ma'naviy fazilatlarini rivojlantirishga g'amxo'rlik qilish g'oyalari bilan sug'orilgan dunyoqarash.

Insof – insonning muayyan jamiyatda amal qilayotgan axloq me'yorini nazorat qilish va axloqiy baxolash.

Ideal – orzu intilishning oliy maqsadi. Tor ma'noda: shaxs qobiliyatlarini ifodalovchi namuna.

Illyuziya – tana azolarimizga bevosita ta'sir etib turgan narsa va hodisalarni noto'g'ri (noadekvat) idrok qilishdan iborat bilish jarayonining hodisasi.

Insayt – oydinlashuv. Muammoning echimi, ba'zan birdan yorqin yulduzday yalt etib paydo bo'ladi. Bunday psixologik xolat psixologiyada insayt – oydinlashuv deyiladi.

Ijtimoiylashuv – inson tomonidan ijtimoiy tajribani egallash va xayot faoliyat jarayonida uni faol tarzda o'zlashtirish jarayoni.

Image – obraz

Kompetentlik-biron bir ishni samarali qila olish qobiliyati, ma'lum bir kasbda qullaniladigan standartlar buyicha bajara olish qobiliyati.

Konformizm (lat. conformis – o'xshash, mos keladigan) – inson tomonidan o'zining haqligiga ichidan shubhalanmaydigan fikridan nosamimiy ravishda qaytish tufayli boshqalarning fikrlarini (ehtimol, noto'g'ri bo'lsa ham) tanqidsiz qabul qilish.

Kundalik ong - kishilarning bevosita kundalik tajribasiga asoslanadigan va ular mansub bo'lgan sotsial jamoalarda hukmronlik qiluvchi tasavvurlar, bilimlar, tushunchalar va harakatlarning yig'indisidir.

Kayfiyat – insonning psixik hayotida namoyon bo'ladigan, o'rtamiyona yoki zaif samaradorlikning nisbatan davomiy, barqaror,

emotsional holati bo'lib, u yoki bu hissiyotning ustunligi bilan xarakterlanadi.

Kichik guruh – umumiy ishni bajaradigan va bir-birlari bilan bevosita shaxsiy aloqada bo'lgan, 3 tadan 20-30 tagacha kishidan tarkib topgan, unchalik katta bo'lmagan kishilar to'plamidir. U guruh a'zolarining hamdard bo'lishi, «biz» ekanligini his etishi bilan bog'liq xususiyatlarga ega.

Liderlik – guruhdagi shaxslararo munosabatlar tizimida hukmronlik va bo'ysunuvchanlik, hokimlik va qaramlik munosabatlaridir.

Malaka –faoliyatning avtomatlashtirilgan ko'nikmasi, mustahkam mahoratidir. Boshda ongni nazorat qilinadigan va bir me'yordagi harakat bo'lgan narsa har bir kishiga turmush tajribasiga ko'ra avtomatlashtirishi mumkin. Ko'nikmalar faqat oson payqash mumkin bo'lgan harakatchan bo'lmaydi, balki fikrlovchi, sotsial-kirishuvchan, tashkilotchi va boshqacha ham bo'ladi. Avtomatizmdan iborat bo'lgani holda ko'nikmalar ayni paytda ishda ijodning zaruriy sharti hisoblanadi (bunga tushunarli misol quyidagicha: shu sozanda o'z asbobida musiqa chalishning zarur texnikasi, ko'nikmasini hosil qilgunga qadar u ijodkor bo'la olmaydi, chunki u hali «musiqiy» asboblarni klavishalarini, pozitsiyalar va b. ni chalkashtirib qo'yishdan qo'rqadi).

Muloqotdagi konstruktivlik – hamkorlarning aloqasi davomida ularning ehtiyojlarini qondirishni ta'minlaydigan, birgalikda hal qilinayotgan masalalarning ijobiy echim topishiga yordam beradigan, ularning individual betakrorligini saqlab qoladigan muloqotdir. Muloqotdagi konstruktivlik (yaratuvchanlik) tushunchasi kishilarning muloqot davomida o'z salohiyatini o'stirish, shaxsiy o'sishi, sotsial etuklikning shakllanishi tomon harakatlanishi yo'nalishini ko'rsatadi.

Munosabatning o'zgarishi (deformatsiya) – bu munosabatlardagi shunday o'zgarishlarki (buzilish, qiyinchiliklar, yanglishishlar), ular munosabatdagi samaradorlikning pasayishi yoki buzilishiga, hamkorliklarning sog'lig'iga, ularning obro'siga yoki ruhiy osoyishtaligiga, moddiy qadriyatlariga va boshqalarga putur etkazadi. O'zgarishlarni ularning turiga qarab turlicha tushunish mumkin: mas., mening ustimdan kulishayotgani uchun bizning begona ekanligimizni, bizning do'st emasligimiz, bir-birimizni

tushuna olmasligimizni, meni masxara qilishayotganligi va ko'plab boshqa narsalarni anglay boshladim.

Mazmun – bevosita hissiy kechinmalar davomida yoki ongda aks etuvchi qandaydir ob'ekt o'rtasidagi munosabatni xira bo'lsada anglash va sub'ekt hohishlariga ko'ra paydo bo'ladigan psixik yaxlitlikdir. Bir narsa men uchun kerak, ehtiyoji bor, boshqasi esa – yuq, kerakmasligini e'tiborga olib, aytishadiki, «bu men uchun mazmunga ega» yoki «buning men uchun mazmuni yo'q» tashqaridan qaraganda bir narsa bo'lib tuyulgan yumush (o'ra qazish) yollangan er qazuvchi uchun daromad qilish mazmuniga ega, arxeolog uchun qandaydir buyuk tarixiy muammoni echish, tasodifiy yo'lovchi uchun esa piyodalar yo'lining buzilayotganligi unga qandaydir buzg'unchilik mazmuniga ega bo'lib tuyuladi.

Me'yor – ob'ektning sifat va miqdoriy jixatlari o'zaro bog'liqligini anglatadigan, mazmukn va shakl imkoniyat va voqeilik o'rtasidagi zaruriy uyg'unlik ta'minlanishini ifodalaydigan falsafiy tushuncha.

Moslik – kishilardan harakat qilish kelishuvini va yaxshi o'zaro bir-birini tushunishini talab qiladigan birgalikda ishlash, vazifalarni muvaffaqiyatli hal etish qobiliyati.

Motivatsiya – inson hulq – atvori, uning bog'lanishi va faolligini tushuntirib beruvchi psixologik sabablar majmuini bildiradi.

Mentalitet – individ yoki ijtimoiy guruxning millatning o'ziga xos tafakkur tarzi, voqelikni ma'lum bir tarzda tushunishi va va birlikda xarakat qilishga tayyorligi va moyilligi.

Motiv – shaxsdagi u yoki bu xulq – atvorga nisbatan turgan moyillik.

Mardlik – o'zini puxta bilish dadillik, qatiatlik, chidam va toqat paytlarida namoyon bo'ladigan kuchli iroda.

Nutq – ovoz berilgan til, u yoki bu til belgilarini anglatuvchi ovoz signallarining inson tomonidan qo'llaniladigan tizimidir.

Optimizm – kechayotgan voqea va xodisalar jarayoniga nisbatan bildirilgan ikki xil qarama – qarshi fikrlar yoki munosabatlarni yaxshilikka yo'yish.

Panelog – gurux ichidagi munozaradir

Predikatlar mantig'i – muhokama yuritish jarayonlarining muloxazalarning ichki strukturasidan kelib chiqib tahlil qiladigan mantiqiy sistema. U muloxg'azalar mantig'ini o'z ichiga oladi.

Predikatlar mantig'i tili muloxazalar mantig'i tiliga qo'shimcha simvollar kiritish yordamida hosil qilinadi.

Reproduktiv – fikrlashni bir turi.

Referent guruh (lot. referens – xabar beruvchi) – kishi uchun e'tiborli bo'lgan, qadriyatlari, fikrlash hulq-atvor, normalari va qoidalarini so'zsiz tan

oluvchi va ularni o'zi uchun qabul qiluvchi kishilar guruhidir.

Refleksiya – aynan o'ziga o'xshash odamlar obrazi orqali o'zi to'g'risidagi obrazni shakllantirish, jonlantirish.

Rol – shaxsga nisbatan shunday tushunchaki, uning konkret hayotiy vaziyatidagi huquq va burchlaridan iborat.

Sezgi – qo'zg'atuvchilarning idrok a'zolari retseptorlaritga ta'siri tufayli vujudga keladigan, ob'ektiv dunyo xossalarining sub'ektiv in'ikosidir.

Sotsial individ – barcha kishilar uchun umumiy bo'lgan, belgilar, qurollar bilan ishlashda bog'liq bo'lgan maxsus insoniy tavsiflarni aks ettirish, jamiyatda qabul qilingan norma va qoidalarni hisobga olish, sotsial vazifalarni bajarishdir. Gap shaxsiy yoki individual jihatlar to'g'risida ketayotgani yo'q.

Sotsial muhit – insonning aniq maqsadlar rejalar asosida faoliyat ko'rsatadigan dunyosi.

Simpatiya – o'zaro yoqtirib qolish, bu sevgining ilk bosqichi hisoblanadi. Bunda asosan sevgi ob'ektning tashqi jozibasi rol o'ynaydi.

Talant (grekcha talanron – dastlab o'lchov, mezon, keyin esa ko'chma ma'noda – qobiliyatlar darajasi) – inson qobiliyatlarining, eng avvalo u yoki bu turdagi faoliyatda ulkan yutuqlarga erishishini ta'minlovchi maxsus yuksak rivojlanish darajasi.

Tashabbuskorlik – xarakterning qimmatli xislati bo'lib, bu xislat ko'pchilik kishilarda ommaviy tus olgandir.

Til – inson aloqalari, tafakkuri uchun axborotni asrash va avloddan avlodga etkazib berish vositasi bo'lib xizmat qiladigan belgilar tizimidir.

Unutish – eslash va yod bo'lib qolgan yoki o'zlashtirilgan materialni qayta xotirlash imkoniyatining asta-sekin so'nib borishini aks ettiruvchi jarayondir.

Fantaziya- hayolning borliqdan, haqiqatdan biroz uzoqlashuv jarayonidir.

Faoliyat – insonning voqeilikni, o‘zini o‘zi ijodiy o‘zgartirish, takomillashtirish, mukammallashtirishga yo‘naltirilgan faolligi. Psixologik jihatdan ichki ehtiyojni qondirish deya talqin etiladi.

Xarakter (grekcha karakter – bosish, zarb qilish) – insonning faoliyati va munosabati tufayli shakllanadigan va namoyon bo‘ladigan barqaror individual xususiyatlari yig‘indisi bo‘lib, unga xos bo‘lgan hulq-atvor va hayotiy holatlarga javob berish usullarini belgilaydi. Xarakterda inson uchun xos bo‘lgan, standart vaziyatlarda qo‘llaniladigan, hayotiy vazifalarni qo‘yish va echish usullari o‘z ifodasini topadi.

Hayotiy ma'nolar – bu inson uchun uning borliq bilan befarq bo‘lmagan shunday aloqalari majmuasiki, ularda insonning uni o‘rab olgan voqeilikdan ob'ektiv bog‘liqligi sifatida ham, uning ehtiyojlari va intilishlari ko‘rinishida ham o‘z aksini topadi. Biz kundalik hayotimiz davomida hattoki, ko‘p hollarda o‘zimizning turmush psixologi ekanligimizni ham unutgan holda ulardan juda ko‘p foydalanamiz. Bu o‘rinda «turmush» so‘zidan tashqari «kundalik psixologiya» yoki «odatiy psixologiya» deyish ham mumkin. Turmush (odatiy) psixologiyasi kundalik ong tarkibiga kiradi.

Xotira – insonning o‘tmishi tajribasini eslab qolish, fikriy tashkil qilish, saqlash va qayta eslashga yo‘naltirilgan ko‘plab psixik jarayonlari, hatti-harakatlari, holatlaridir.

Qayta hosil qilish – kuzatish mumkin bo‘lgan u yoki bu belgilar shaklidagi faollashgan mazmunning qayta tiklanishi va qayta qurilishidan iborat bo‘lgan aqliy hodisadir.

O‘ylar – insonning hayotidagi kelajak hayot manzaralarini aks ettiradigan shirin tasavvurlari, fantaziya va orzu-niyatlaridir.

Shaxsiy kontakt – o‘zaro hamkorlarni yagona sotsial butunlikka (ikki, uch yoki ko‘proq kishilardan iborat) birlashuv darajasini anglatuvchi shaxsiy munosabat tavsifidir.

Shaxs erkinligi – insonlarning o‘z xayoti va faoliyatini amalga oshirish, ozod shaxs sifatida mehnat qilish, bilim olish, o‘zi istagan kasb, hunarli, diniy e’tiqod va boshqalar ixtiyoriy tanlash.

Shaxs – inson aktivligiga xos psixik boshqaruvchilarning maxsus insoniy tizimi, psixikadagi shunday barqaror funktsional tizimki, uning yordamida inson o‘zi istiqomat qiladigan muhitda tashabbuskor, maqsad sari intiluvchan bo‘libgina qolmasdan, balki yaxshilashga ham qodir bo‘ladi. Inson shaxs sifatidagi fazilatlarni egallaganligining

asosiy belgisi uning turli hatti-harakatlarni sodir qila olish qobiliyati, ya'ni bir-birini inkor etuvchi imkoniyatlarni tanlash, o'z hayoti hamda o'zgalar hayoti bilan ham bog'liq bo'lgan ko'plab muhim momentlarni sarhisob qila olishi, o'z hatti-harakatlari uchun ma'suliyatni o'z zimmasiga ola bilishi kabilardir.

Shaxsiy aloqadorlik – bu bog'liqlikning dinamik jihatida bo'lib, hamkorlar o'rtasidagi maqsadga erishishda qo'llaniladigan vositalarni kelishi, ulardan har birining qo'llaydigan strategiyasini koordinatsiya qilishni ta'minlaydi. Aloqadorlik bog'liqlikni ishtirokchilar manfaatiga moslashtirishning tez moslashuvchan mexanizmidan iborat. U kelishuv o'zaro hamkorlik yoki kurashga, har bir tomonning o'z maqsadiga erishishi uchun undashi, muammo va vazifalarni o'zicha tasavvur qilishi, ularni hal qilishning o'z usul va vositalaridan iborat bo'lishi mumkin.

Shaxsiy munosabat – bu hamkorlikdagi faoliyatning ehtiyojlari tufayli yuzaga keladigan va o'zaro aloqadorlikdagi strategiyalar kelishuvini kontaktlar o'rnatilishi va rivojlantirilishining murakkab va serqirra jarayoni, ular o'rtasidagi munosabatlarning o'rnatilishi va saqlab turilishidir. Kontakt, o'zaro aloqadorlik, munosabatlar, kommunikatsiya va idrok shaxsiy munosabatning komponentlari hisoblanadi.

Shaxsiy aloqalar – bu muayyan vaqt ichida ikki yoki undan ortiq kishilar o'rtasida qaror topadigan barqaror munosabatlardir. Dastlab o'zaro aloqadorlik ko'rinishida paydo bo'lib, keyin tez takrorlanishi tufayli u barqaror munosabatlarga aylanadi. Munosabatlarga misol: dushmanlik, musobaqa, muhabbat, do'stlik, ishbilarmonlik munosabatlari. «Jabrdirida-agressor», «xotinboz – farqiga etadigan xonim», «injiq boshliq – sustkash ijrochi» va boshqa shunga o'hshash qaror topgan munosabatlar ishtirokchilar ularni o'zgartirgunga qadar noaniq muddat davomida mavjud bo'lib turadi.

Ehtiyojlar – inson yoki hayvonning normal yashashi uchun zarur bo'lgan etishmovchilikni aks ettiruvchi psixik yoki fiziologik keskinlik holatidir. Ehtiyojlar holat sifatida sub'ektning hayotiy faolligining shu ma'noda manbai hisoblanadiki, yuz bergan keskinlikni yo'qotishga qaartilgan sezilarli ta'sir kuchiga ega.

Qobiliyatlar – u yoki bu sermahsul faoliyatni egallash mahorati bilan bog'liq bo'ladigan insonning individual – psixologik xususiyatlari bo'lib, uning yordamida inson teng bo'lgan boshqa

sharoitlarda ushbu faoliyatni tez va puxta, oson va mustahkam ravishda tashkil qilish va amalga oshirish yo'llarini o'zlashtirib oladi.

E'tiqod – shaxning shunday ongli yo'nalishki, unga o'y-qarashlari, printslari va dunyoqarashga mos tarzda yashashga imkon beradi, e'tiqodning predmeti tarlicha bo'ladi. Vatanga, dinga, fanga, kasbga, axloqiy normalarga, oilaga, go'zallika va shunga o'xshash.

MUNDARIJA

KIRISH.....	
1. MAVZU. Malaka va kompetensiyalarni baholash fanining mazmuni, maqsadi, vazifalari va kelib chiqish tarixi.....	
2-MAVZU. XODIMNING PROFESSIONAL KOMPETENTLIGINI BAHOLASH TEXNOLOGIYASI ISHINING TUZILISHI VA PRINSIPLARI.....	
3-MAVZU. KASBIY MAHORATNI BAHOLASH BO'YICHA TAYYORLOV.KASBIY BAHOLASH BO'YICHA STRUKTURA.....	
4-MAVZU. QOBILIYAT. QOBILIYATLAR TO'G'RISIDA TUSHUNCHA.....	
5-MAVZU. MALAKA VA KOMPETENSIYANI BAHOLASH.....	
6-MAVZU: BO'SH ISH O'RNIGA ISHGA QABUL QILISH, ATTESTATSIYA O'TKAZISH, MALAKAVIY IMTIHON VA SINOV MUDDATINI O'TKAZISH METODLARI.....	
7-MAVZU. TASHKILOT VA MEHNAT JAMOLARI.....	
8-MAVZU. DAVLAT VA NODAVLAT KORXONALARIDA BOSHQARUV TIZIMI.....	
9-MAVZU. JAMOADA MUTAXASSISLAR BILAN ISHLASH QONUNIYATLARI, KONFLIKTLAR VA ULARNI TURLARI.....	
10-MAVZU. JAMOADAGI KONFLIKT VA UNI YECHIMGA OLIB KELISH.O'ZGANI ANGLASH VA O'ZINI ANGLATISH QOIDALARI.....	
MALAKA VA KOMPETENSIYALARNI BAHOLASH FANIDAN TEST SAVOLLARI.....	
MUSTAQIL ISH VA REFERAT UCHUN AVZULAR.....	

MALAKA VA KOMPETENSIYALARNI BAHOLASH FANIDAN TAVSIYA ETILADIGAN DARSLIK VA O‘QUV QO‘LLANMALAR R O‘YXATI.....
<u>MALAKA VA KOMPETENSIYALARNI BAHOLASH FANIDAN GLOSSARIY.....</u>