

KASB TANLASHNING PSIXOLOGIK JIHATLARI

*Munisa Ibaydayeva
Guldana Ataniyazova*

*Ajiniyoz nomidagi Nukus Davlat Pedagogika Instituti
Pedagogika fakulteti talabalari*

Annotatsiya: Maqolada shaxsning faoliyati, faoliyat sohalari, kasb tanlashning o'ziga xos jihatlari hamda kasb tanlash motivlari haqida qisqacha so'z boradi.

Kalit so'zlar: motiv, motivatsiya, kasb kasalliklari.

Odam tabiatan faol harakatchan mavjudotdir. Inson muayyan faoliyat bilan shug'ullanmasdan yashay olmaydi. Inson hayotida ro'y beradigan faoliyat turlari juda ko'pdir, ulardan eng muhimi ijtimoiy qiymatga ega bo'lgan faoliyat turidir.

Ko'pincha faoliyat muvaffaqiyatini prognozlash insonning u yoki bu faoliyatga to'g'ri kelishi psixologik tanlov o'tkazish yo'li orqali amalga oshiriladi. Psixologik tanlov professional tanlovning komponentlaridan biri bo'lib, u o'z ichiga tibbiy, ta'lim, bilim darajasi bo'yicha tanlovlarni oladi. Aniq faoliyat turida inson qobiliyatlarni son va sifat ko'rsatkichlari bo'yicha baholash eng oddiy, ammo unchalik mukammal bo'lmagan usuldir. Psixologik tanlov shundayki, bugungi qabul qilgan qarorlarimiz kelajakdagi tanlovlarimiz uchun asos bo'lishi mumkin. Insonlar ko'p hollarda allaqachon qilingan tanlovlarga amal qilishda davom etishadi. Siz studentlik paytingizdan boshlab sotib olgan tish pastaning savdo belgisi sizning butun hayotingiz mobaynida siz tanlaydigan brend bo'lishi osonroq. Bu yerda siz haliyam o'sha savdo belgisini tanlayotganingizning bir nechta sababi bor. Birinchidan, siz o'sha mahsulotni avval iste'mol qilib ko'rgansiz, bu sizni o'sha mahsulot uchun yana qo'shimcha xarajat qilishga undaydi. Ikkinchidan, brendlarning foydalilik darajasi o'rtasidagi farq judayam kam. Shu sababli, siz aynan nimani tanlayotganingizni ahamiyati yo'q va iloji boricha avval sinovdan o'tgan mahsulotni tanlash samaraliroq. Yosh mutaxassislarni tanlovdan o'tkazish 2-3 yildan keyin amalga oshiriladi. Bunda yosh mutaxassisning egallab turgan lavozimiga mosligi va uning kasbiy rivojlanishini istiqbolli rejalari nazarda tutiladi. Mutaxassisning egallab turgan lavozimiga mosligini aniqlash zaruriyati shuningdek, ish stajiga ega bo'lgan talab ishchining shaxsga nisbatan ham kelib chiqishi mumkin. Haq to'lash shartlari mehnat xarakteri va mazmunining o'zgarishi yangi texnikaning kirib kelishi, yangi texnologiyalarga o'tish, egallab turgan lavozimiga muvofiqligini tasdiqlash uchun kerak bo'ladi. Nihoyat, yoshdagi o'zgarishlar va kasbiy deformatsiyalar bilan bog'liqlik ishchining kasbiy nomuvofiqligi bo'lishi mumkin. Tanlovning keyingi muhim aspekti mutaxassis faoliyatining samaradorligini aniqlaydi. Albatta, tanlov ob'yektiv xarakterga ega

bo'lishi lozim. Tanlovda ishchi kasbiy faoliyatining ma'naviy tomonini hisobga olish lozim. Har bir kasbda xulq etikasi va korporativ axloq mezonlari mavjud. Ularga rioya etish tashkilot va muassasalarning rahbarlari uchun muhim ahamiyatga ega. Kasbiy ahloq qarorning ijtimoiy asoslanishiga, maxsulot sifatiga, rahbar kadrlar siyosatiga, jamoadagi ijtimoiy - psixologik muhitga ta'sir etadi. Nihoyat, tanlov mutaxassisning o'z ishiga va kasbiga bo'lgan sub'yektiv munosabatini aniqlash imkonini beradi. Shuningdek, asosiy qobiliyat tarkibidan tashqari, tanlov istalmagan kasbiy sifatlar bo'lishi mumkin bo'lgan shaxs deformatsiyalari va albatta, ularning tashxis usullarini aniqlab berishlari lozim. Asosiy qobiliyatlar va istalmagan kasbiy sifatlar tashxisi natijalari mutaxassisning kasbiy rivojlanishini va malakasini oshishini aniqlab berishi kerak. Tanlov maqsadlari - bu malaka professionalizmining o'sishini tezlatish boshqaruvli mehnat sermaxsulligi, ijodiy tashabbuskorlikning rivojlanishi bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatga haq to'lashni differentsiatsiya yo'li bilan ishchilarni ijtimoiy himoyalash kabilardir. Mutaxassisning egallab turgan lavozimi va talab etayotgan malaka toifasiga mosligini o'rganish, ishchini kelgusidagi kasbiy malakalari o'sishiga imkon beradi. Shuningdek, tanlovning noxush masalaridan biri - shtatlarni qisqartirish, rahbarni ishi qoniqtirmaydigan ishchilardan qutilishi. Kasbiy tanlov tashkilotda ma'lum tanglikni yaratadi chunki, u sub'yektiv va xato bo'lishi mumkin bo'lgan baholash jarayonlari bilan bog'liq. Chunki tanlov natijalariga ko'ra shaxs uchun juda muhim bo'lgan xulosalar chiqariladi. Shuning uchun kasbiy tanlovni o'tkazish uchun ishchining professionalizm darajasini, mehnat samaradorligini va kasbiy potensialini to'g'ri baholay oladigan professionallar jalb etiladi. Psixologik tanlovning yana shunday xususiyati borki, tanlanayotgan ob'yektlar orasida biri boshqalaridan nimasi bilandir ustunlik qilsa o'sha ob'yektni tanlanish ehtimolligi ko'proq bo'ladi. Kasbiy tanlov natijasi - ishchiga malaka toifasini berishdir. Shaxs faoliyati va xulqiga kishi hayotining birinchi kunidanoq baho beriladi. Atrofdagilar uni anglagan yoki anglamagan, tizimli, tizimsiz baholashadi. Baholash bizning kundalik aloqalar odamlar bilan muloqotlarning tarkibiy qismi hisoblanadi. Bu baholashdan farqli ravishda tanlov tashkilot a'zolarining (baholovchi) shu tashkilot a'zolarini (tanlovdan o'tuvchilar) standartlashgan baholash shaklidir. Bunday farq baholash shaklidir. Kadrlarni baholash masalalari bo'yicha adabiyotlar tahlili asosida barcha tanlov usullarini ikki guruhga bo'lish mumkin: erkin va parametrlari berilgan guruh tanlov jarayoni muhim ahamiyatga ega. Rahbar tanlovdan avval ishchilarni ularni tanlovdan o'tishi haqida ma'lum qilishi lozim: toifa talablari, baholash usullari, tanlovning o'tish muddati.

Tanlov natijalari bo'yicha suhbat o'tkazish ham muhim ahamiyatga ega. Shuning uchun rahbarlarni tanlov yuzasidan suhbat olib borishga o'rgatish lozim. Tanlov shaxsning qaysi asosiy muhim kasbiy sifatleri hisobga olinadi? Buning uchun tanlov

so'rovnomasidan namuna keltiramiz. Bu so'rovnomani rahbar to'ldiradi. Xizmat faoliyatiga munosabati va uning natijalari:

A) Ishga qiziqqanligi, tashabbuskorligi, mustaqilligi. Mehnatkash – ishga tegishli bo'lgan masalalarni o'zi yechishga kirishib ketadi - ishga to'liq berilib ketgan - ijodiy yondashadi - o'z rejalarini tuzadi va fikrlar bildiradi - topshiriqlarni bajarishda mustaqil faol, yoki uning aksi – tashabbuskorlikni namoyon qilmaydi - o'z fikriga ega emas – tashqi ko'rishidan kuzatish qiyin - befarq - passiv.

B) Bardoshli va qat'iyatli. Charchoqni bilmaydi - o'ta kuchli zo'riqishda ham ishga bo'lgan layoqatini yo'qotmaydi - qat'iyatli hammasiga ulguradi - ishga noroziliklari yo'q, ishdagi o'zgarishlari - o'rta darajada, ammo undan pasaymayapti – aniq emas; yoki tartibli emas parishon, ishni tez ammo sifatsiz bajaradi, ko'p xatoga yo'l qo'yadi - umuman olganda faoliyatda past ko'rsatkichni tashkil qiladi. Aqliy qobiliyatlar:

A) tahliliy fikrlash qobiliyati, tez fahmlay olish, topqirlik. Ishni ko'zini bilish, aqliy qaror qabul qilishda cheklangan mohiyatni tushunmay, ayrim detallarni anglash, fikrlashning bir xil emasligi, sekinlashgan fikrlash, tushunib olishdagi qiyinchiliklar.

B) fikrlashda ishonch va aniqlik. Aniq - bosiq - ob'yektiv - muhimni muhimsizdan ajrata olish - o'ylab ish ko'rish - ishonchsizlik - noaniklik - o'z fikrining yo'qligi. B) o'z fikrini bayon eta olish, og'zaki chiqish, juda aniq va ishonchli - ko'rgazmali - qisqa - chalkash - tutilib gapirish. Yozma ravishda: juda mohirona - to'liq, tartibli - bog'liqsiz - anikliqning mavjud emasligi, ifodalarning o'xshovsizligi. G) salohiyat kuchli - har tomonlama - mos, cheklangan - bo'shliqlar mavjud.

D) Tashkilotchilik qobiliyati. Tashkilotchilik qobiliyatining mavjudligi, rejalashtirishning aniqligi, rejani aniq amalga oshirish, tajribasizlik - uquvsizlik, umumiy tasavvurning yo'qligi.

Shaxsiy tavsifnoma: A) Xarakterning umumiy holatlari: samimiylilik - o'zini qo'lga olishi - tolerantlik - kamtarlik - bosiqlik - hazilga moyilligi, o'ziga tanqidiy baho berish - kirishimli emas - yashirincha ish tutish - yuzakilik - hisobli - egoizm, o'zini ushlab tura olmasligi, manmanlik, erkalik.

B) Mas'uliyat, burch tuygulari - mas'uliyat - majburiylik - ishonchlilik - befarqlik
B) Irodaviy tavsiflari- ishni oxirigacha olib boradi - mustaqil qaror qabul qiladi - qaror qabul qilishda xato qiladi - o'ziga nisbatan ishonchi yo'q, faqat ko'rsatma bilan ish tutadi. G) O'zini tutishi-ishonch-odobli, majburiylik-erkin-korrektiv- tortinchoq, odobsizishonchsizlik-manmanlik.

D) xizmatdagi xulq-atvori raxbariyat bilan munosabatda samimiy konstruktiv va pozitiv xodimlarning tanqid va maslahatlarga quloq soladi, ishbilarmon, rahbariyat hurmat bilan qaraydi, oson boshqariladi, tanqidga xafa bo'lmaydi, rahbariyatni chetlab o'tishga xarakat qiladi, buyruq berishlarini yoqtirmaydi, samimiy emas, ishonch qozonishga harakat qiladi, o'zini yomon tutadi. Kasbdoshlari bilan munosabatda

boshqalar bilan chiqishadi, kasbdoshlar ishonchini qozongan, o'rtqlik tuyg'usi rivojlangan, jamoaga kirishib ketadi, muxabbat qozongan, yordamga kelishga tayyor, ziddiyatli vaziyatlar sababchisi bo'ladi, bir o'zi yuradi, jaxldor o'rtqlik hissi mavjud emas. Mutaxassisning tanlovi uchun ahamiyatli bo'lgan boshqa sifatlarni ham ko'rib chiqamiz: A) chet — tillarini bilish darajasi? Qaysi tillarni biladi? Qanday darajada va qayerda o'rgangan? Mamlakatda yoki chet elda? B) malaka oshirishi, malaka oshirish kurslarida yoki boshqarish akademiyasida o'qigan. Mutaxassisning umumiy bahosi tanlov mazmunidan kelib chiqishi lozim, u quyidagi baholardan iborat: Juda yaxshi, eng yaxshi umumiy baho bo'lib, u ishga shak - shubhasiz layoqatga, o'ta kuchli qobiliyatlar va xizmat majburiyatlarini a'lo bajarishga mos keladi. Bunday bahoga shunday mutaxassislar loyiqki, ish bo'yicha ham, shaxsiy fazilatlarga ko'ra ham "Yaxshi" bahosini olgan ishchilardan ustun turishadi. "Juda yaxshi" bahosi kamdan-kam beriladi. Yaxshi baho olish uchun ishga layoqat bilan yondashadigan yuqori qobiliyat va kasbiy majburiyatlarni aniq bajarish bilan ajralib turadigan ishchilar tekshiriladi. Bu bahoni faqat chuqur bilimga ega bo'lgan o'z ish-joyida qiyinchiliklarni yenga oladigan, qobiliyatli va salohiyatli mutaxassislar bo'lishi mumkin. Qoniqarli baho: bu baho o'z shaxsiy sifatlari, qobiliyatlari va kasbiy faoliyatini "yaxshi" bahosini darajasiga yetarlicha javob bermaydigan shaxslarga beriladi. Qobiliyatlar va kasbiy majburiyatlarni bajarishda kamchiliklari mavjud ishchilarga qo'yiladigan baho. Bu xodimlarning kamchiliklarini bartaraf etishga umidi mavjud. Ishchilarga attestatsiyada beriladigan eng yomon baho. Bu ishchilar kasbga nisbatan layoqat qobiliyatlari va mehnat majburiyatlarini bajarish borasida talabga javob bermaydilar, chunki elementar bilimlarida bo'shliqlar mavjudligi tufaylidir. Bu kamchiliklarni bartaraf etib bo'lmaydi, bo'lgandayam xodimdan shunday kuch talab etadiki, kutilmagan holda qabul qilinadi. U o'z lavozimiga loyiq emas hisoblanadi. Tanlov xulosasi - bu mutaxassislarga ular kasbiy darajalariga muvofiq malaka toifalarini berish to'g'risidagi qarorni qabul qilishdir. Toifa berish fikrimizcha, tanlovning maqsadlaridan biri xolos. Yodda tutish kerakki, tanlov nafaqat mutaxassisning dolzarb malaka darajasini baholash kerak, balki uning kasbiy o'sishini, uning malakasini oshirish yo'llarini shuningdek, karyera istiqbollarni aniqlab berishi lozim. Tanlov bir marotabalik hodisa yoki navbatdagi kompaniya sifatida ko'rilmaligi kerak. Agarda tanlov maqsadiga - ya'ni kasbiy o'sishni tezlashtirish, mehnat sifati va maxsuldorligini oshirish, ijodiy tashabbuskorlikni oshirishga erishilsa - shunda mutaxassislar uchun attestatsiya muassasa va tashkilotlarda odatiy va doimiy istalgan holat bo'lib qoladi. Shu qoidaga tayanib, biz mutaxassisni baholash uchun kerak bo'ladigan ma'lumotlarni o'z ichiga olgan mutaxassisning kasbiy toifa pasportini ishlab chiqdik. Pasport ikki qismdan iborat. Birinchisida biografik ma'lumotlar bo'lib, kasbiy o'zgarishlarda bu o'zgarishsiz qoladi. Ikkinchi qismi har qaysi attestatsiya jarayonida to'ldiriladi. Shunday kasbiy toifa pasportiga ega bo'lib, muassasa rahbari ob'yektiv ravishda hech qanday

qiyinchiliklarsiz xodimini ishlatish mumkin, mutaxassisning o'zi esa o'z kasbiy o'sishini nazorat qilishi, o'z vaqtida kasbiy faoliyatga kerakli o'zgartirishlar kiritishi mumkin. Tanlovning asosiy tamoyillariga rioya etishni ta'minlash uchun- yana bir bor tanlov o'tkazishning ayrim muammolarida to'xtalib o'tamiz. Eng asosiysi odamga yo'naltirilganlik mutaxassisga uning toifasidan qat'iy nazar unga qiziqish, xodimga yaxshi munosabatda bo'lish, undan kutiladigan emas, balki uning kasbiy o'sishini doim nazarda tutish kerak. Bu muammolarni hal etishda real imkoniyatlarni sanab o'tamiz: Tanlovda o'quvchini metodikasini barcha materiallari bilan tanishtirish. Mutaxassis faoliyatining tekshiruvini o'tkazishda tanlovdan o'tuvchi tayinlangan materiallar bilan tanishtirilishi lozim. Qaysidir nomzoddan norozilik hollarda u ekspertni chetlatishga jaqli. Imtihon komissiyasi taklif etgan variantlardan imtixon shaklini tanlash tanlovdan o'tuvchilarga bog'liq. Tanlovni o'tkazishda attestatsiyadan o'tuvchilarning individual, jins, yosh xususiyatlarini hisobga olishi lozim. Tanlovda yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan xatolarga to'xtalib o'tamiz. Tanlovda yosh, endi faoliyatini boshlagan xizmatchilar faoliyati tajribasizlik, mas'uliyatsizlik bilan belgilanadi. Ko'p yillik stajga ega bo'lgan mutaxassislarga esa kasbiy ishonch, ammo shu bilan birga konservatizm va yangiliklarga o'rgana olmaslik xos bo'ladi. Tanlovning ob'yektivligiga attestatsiya komissiyasi a'zolarining ishchilarga bo'lgan simpatiya va antipatnyalari ta'sir etadi. Shuning uchun kimlargadir baholar ko'tarilib qo'yadi, kimgadir pasaytirib qo'yiladi. Tanlov natijalariga rahbarlar tomonidan ekspertlarga berilgan xulosalar ta'sir etadi.

Tanlov natijalari bo'yicha mutaxassislarga oshirilgan yoki aksincha pasaytirilgan og'zaki tavsiflar beriladi. Kasb tanlash – kasb talablaridan kelib chiqib, bir qancha variantlar orasidan shaxsiy xususiyatlari va hislatlari ustuvorligiga ko'ra munosibrog'ini tanlashni bildiradi. Kasb tanlash kasbiy yo'nalganlikka nisbatan bir muncha murakkabrog' jarayon. Chunki shaxsda kasbga xos xususiyatlar – muayyan kasbni egallashga tayorgarlik (bilim, tajriba, dunyoqarash doirasining kengligini) darajasining mavjudligini aniqlash talab etiladi. Kasbiy shakllanish va kasbiy faoliyat muammolarini tadqiq etish dolzarb va keng qamrovli psixologik - pedagogik muammo sifatida baholash uchun barcha asoslar mavjud. Mazkur muammo ijtimoiy - iqtisodiy o'zgarishlar sharoitida shaxs oldiga yanada kattaroq talablar qo'yadi. XXI asrning boshidagi kasb-korlikka doir axborotlar ko'laminin ortganligi, inson ehtiyojlarining o'sib borayotganligi, yangi sohalarning paydo bo'layotganligi, kasb yo'nalishlarining o'zgarib borishi va shaxsning hayotga munosabatining o'zgarayotganligi sifatleri bilan xarakterlanadi. Ma'lumki, har bir shaxs farovonlikda va yaxshi ta'minlangan sharoitda yashashni istaydi. Shu sababli ham insonlar farovon turmushni ta'minlashga xizmat qiluvchi mehnat faoliyati bilan shug'ullanishga intiladilar va moddiy boyliklarni o'zlashtirishga imkon yaratuvchi kasb-hunar sohalari va mutaxassisliklarni egallashga harakat qiladilar. Ba'zi holatlarda ma'lum bir kasbni tanlash va uni egallashda

shaxsning imkoniyati yetarli bo'lmaydi. Insonning qiziqishlariga va psixologik imkoniyatlariga to'g'ri kelmaydigan kasbning tanlanishi, tabiiyki, uning shaxs sifatida kamol topishiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Shu nuqtai nazardan shaxsning ichki intilish va imkoniyatlariga u tanlagan kasbi bilan shaxsi orasidagi munosabati o'ta dolzarb masala hisoblanadi. Biz quyida shu masala bo'yicha psixolog olimlarning qarashlarini, o'tkazgan tadqiqotlarini tahlil qilamiz. Ma'lumki, shaxsning kasbiy shakllanishi to'rt asosiy bosqichdan iborat bo'lib, ularga quyidagilarni kiritish mumkin: a) kasbiy intilishlarning shakllanishi; b) kasbiy ta'lim; v) kasbiy moslashish; g) shaxsning kasbiy faoliyatda qisman va to'liq o'zini-o'zi bag'ishlashi. Mazkur bosqichlarga mos holda kasbiy o'zini o'zi aniqlash jarayoni ham sodir bo'ladi. Kasbiy o'zini o'zi aniqlash jarayoni psixologik adabiyotlarda yetarli darajada chuqur yoritilgan bo'lib, ayniqsa, psixologlar kasbiy intilishning shakllanishi va kasb tanlash bosqichlariga alohida e'tibor qaratganlar. Respublikamizda olib borilayotgan ijtimoiy – iqtisodiy islohotlar aholidan yuksak madaniyatni, o'z kasbining mohir ustasi bo'lishni talab etadi. Shu nuqtai nazardan kasbiy faoliyatning ikki xil jihati psixologik va pedagogik jihatlari farqlanadi. Kasbiy faoliyatning psixologik jihatlari xodimlarning kelajakda o'z burch va majburiyatlarini samarali bajarishlari uchun ularga zarur bo'lgan psixologik–pedagogik tamoyillar, kategoriyalar va tushunchalarni singdirish hamda kasb madaniyati va etikasi talablariga muvofiq hatti – harakatlarini izohlash, xizmat vazifalarini to'g'ri bajarishga o'rgatish, o'z kasbiga mehr – muhabbat, insonga hurmat bilan qarashni tarbiyalashda namoyon bo'ladi. Kasbiy faoliyatning pedagogik jihatlari esa xodimlar xulqidagi mavjud ahloqiy – siyosiy xususiyatlarda aks etib, ahloqiy prinsiplar va me'yorlarning shaxs ongida qanday hosil bo'lishi bilan belgilanadi. Axloqning shakllanishida atrofdagi turli xulq – atvordagi kishilar, shaxsiy tajriba, muayyan tiplar to'g'risidagi ma'lumotlar, ommaviy axborot vositalarida yoritilayotgan faktlar katta ahamiyatga ega. Kasbiy ta'limning muhim vazifalaridan biri kasbiy tayorgarlik bo'lib, bunda tayorgarlik ikki xil ko'rinishda amalga oshiriladi: mustaqil o'rganish (qo'shimcha ta'lim yoki mustaqil ta'lim) va maxsus kasbiy ta'lim muassasalarida ta'lim olish orqali. Kasbiy ta'limning muvaffaqiyatini belgilaydigan muhim psixologik jarayon — ma'lum bir kasbga tayorgarlik holati hisoblanadi. Bu holat emotsional va motivatsion tayorgarlikni ham nazarda tutadi. Kasb tanlash inson hayotidagi muhim bir bosqich hisoblanib, bunda inson hayoti uchun muhim qaror qabul qiladi va u jamiyatda o'z imkoniyatlarini ro'yobga chiqaradi. Bu jarayon inson tomonidan o'z ichki imkoniyatlari tahlil qilish natijasida ma'lum kasbning talablariga uning imkoniyatlarining mos kelishiga qarab sodir bo'ladi. Kasb tanlash ma'lum bir kasbni tanlayotgan inson (tanlov sub'yekti) bilan tanlanayotgan kasb (tanlov ob'yekti) munosabatlarini o'zida aks ettiruvchi faoliyat hisoblanadi. Tanlov sub'yekti va tanlov ob'yekti o'rtasidagi munosabatlar xarakteristikasini o'rganish davrimizning dolzarb masalalaridan biri hisoblanadi. Kasb tanlash qisqa vaqtda hal etiladigan ish

boʻlmasdan, balki qator bosqichlardan iborat jarayondir. Bu bosqichlarning davoimiyligi tashqi omillarga va kasb tanlash sub'yektining individual xususiyatlariga bogʻliq holda kechadi. Kasbiy jihatdan oʻz oʻzini aniqlash katta maktab yoshiga kelib inson uchun dolzarb mazmun kasb etadi va bir qancha bosqichlarni oʻz ichiga qamrab oladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. N.A. ARIPOVA, L.A. XOLMAMATOVA, N.B. QURBONOVA KASBIY PSIXOLOGIYA Toshkent-2018
2. F. I. XAYDAROV, N.I. XALILOVA UMUMIY PSIXOLOGIYA TOSHKENT-2009