



Z. Kurbanova, D. Oribboyeva

# MEHNAT VA MUHANDISLIK PSIXOLOGIYASI

O'quv qo'llanma

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA'LIM,  
FAN VA INNOVASIYALAR VAZIRLIGI**

**NAMANGAN DAVLAT UNIVERSITETI**

**KURBANOVA ZARIFA BOKIJANOVNA  
ORIBBOYEVA DILAFRUZ DADAMIRZAYEVNA**

# **MEHNAT VA MUHANDISLIK PSIXOLOGIYASI**

**O'QUV QO'LLANMA**

*5210203 –Psixologiya (amaliy psixologiya) bakalavriat ta'lim yo'nalishi*

**TOSHKENT  
"O'ZKITOBSAVDONASHRIYOTI" NMIU  
2023**

**UO'K: 518.1**

**KBK: 22.19**

**Taqrizchilar:**

**Xalilova Nargiza Ikromaliyavna** - O'zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti "Xizmat faoliyatini tarbiyaviy-psixologik ta'minlash" kafedrası professori, psixologiya fanlari nomzodi, dotsent

**Turg'unboyeva Aziza G'ulomovna**- NamDU psixologiya kafedrası mudiri psixologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Mehnat va muhandislik psixologiyasi. **Z.Kurbanova, D. Oribboyeva /**  
O'quv qo'llanma: **O'ZKITOBSAVDONASHRIYOTI" NMIU 2023-212 bet**

Ushbu o'quv qo'llanma psixologiya fanining mustaqil sohasi hisoblangan "Mehnat va muhandislik psixologiyasi"ning eng muhim masalalarini yoritishga bag'ishlangan.O'quv qo'llanma 5210203 psixologiya (amaliy psixologiya) bakalavriat ta'lim yo'nalishi talabalari uchun mo'ljallangan bo'lib, unda mehnat psixologiyasi fanining predmeti, maqsadi va vazifalari, rivojlanish tarixi, mehnat jamoasining shakllanishi, psixologik professiografiya, mehnat ekspertizasi psixologiyasi, kasb tanlashga yo'naltirish, kash tanlash, kasbga ko'nikish, mehnatni tashkil qilish, mehnat rejimi, mehnat sifati, muhandislik psixologiyasi, inson va mashina hamkorligining psixologik masalalari atroflicha yoritilgan.

\*\*\*

Данное учебное пособие подготовлено по предмету «Психология труда и инженерная психология», которая является самостоятельной отраслью психологии. Учебное пособие предназначено для студентов, обучающихся по направлению 5210203-Психология (практическая психология). В учебном пособии рассмотрены основные вопросы психологии труда и инженерной психологии такие как: предмет, задачи, предпосылки формирования, история развития науки, основные методы психологии труда, психологические вопросы формировании трудового коллектива, трудовой экспертизы, профессиональной ориентации, выбора профессии, профессиональной адаптации, научной организации труда, режима труда, качества труда, инженерной психологии, системы человек-машина и другие.

\*\*\*

This textbook has been prepared on the subject of "Labor Psychology and Engineering psychology", which is an independent branch of psychology. The textbook is intended for students studying in the direction 5210203-Psychology (practical psychology). The textbook discusses the main issues of labor psychology and engineering psychology such as: subject, tasks, prerequisites for the formation, history of science, basic methods of labor psychology, psychological issues of the formation of the labor collective, labor expertise, professional orientation, choice of profession, professional adaptation, scientific organization of labor, labor regime, labor quality, engineering psychology, man-machine system, etc.

**ISBN: 978-9910-756-01-6**

**© Z.Kurbanova, D. Oribboyeva, 2023**

**© "O'ZKITOBSAVDONASHRIYOTI" NMIU, 2023**

2587/15

## KIRISH

Mazkur o'quv qo'llanma mehnat va muhandislik psixologiyasi fanining eng muhim masalalarini- mehnat faoliyatining psixologik mohiyati va muammolari, mehnat jamoasi va uning shakllanish bosqichlari, jamoada shaxslararo munosabatlar, mehnat ekspertizasi, kasb tanlashning ijtimoiy muammo ekanligi, mehnat tartibi va sifati, inson- texnika hamkorligi, texnikani insonning psixologik xususiyatlariga moslashtirish metodlarini o'rganishga xizmat qiladi. Shuningdek, har bir tashkilot, korxonadagi real va norasmiy guruhlar hamda ulardagi shaxslararo munosabatlarning ishlab chiqarish samaradorligiga ta'siri masalalarini o'rganish ham mazkur kursni o'qitishda muhim hisoblanadi.

Mehnat va muhandislik psixologiyasi fanini o'qitishdan maqsad- mehnat va muhandislik psixologiyasi metodlarini tushunish umumiy psixologiya va psixologiyaning sohalari predmetini tushunishiga bog'liqligini o'rganish; psixologik adabiyotlarda mehnat psixologiyasi predmetini birdek tushunish yo'qligini tahlil qilish, mehnat psixologiyasi predmetiga nisbatan mavjud turli nuqtai nazarlarni; mehnat psixologiyasining boshqa fanlar bilan munosabatini o'rganishdan iborat.

Bo'lajak mutaxassislar mehnat va muhandislik psixologiyasini o'rganish davomida mehnat jarayonida ayrim psixik jarayonlarning namoyon bo'lish xususiyatlari, mehnatga nisbatan u yoki bu munosabatning ahamiyati, ishda onglilikning roli, mehnat unumdorligini oshirishda his-tuyg'ular, iroda sifatlarining ahamiyati, mehnatda ijodning namoyon bo'lishi, konstruktiv-texnikaviy tafakkurni rivojlantirish, shaxsning muayyan ixtisos sohasidagi ishning muvaffaqiyatli bajarilishini ta'minlovchi, har bir kasbni xarakterlab beruvchi psixik sifatlari va boshqa muammolar haqida bilim, konikma va malakalarga ega bo'ladilar. Kasbiy layoqat va kasbiy mahorat haqidagi masalalarni, shuningdek, bu layoqatlarni ta'lim jarayonida va ishlab chiqarishda shakllantirish masalalarini ishlab chiqish, mehnat (professional) ko'nikma va malakalarini hosil qilishning ratsional usullari psixologik asoslarini qidirib topish mehnat va muhandislik psixologiyasi fanining eng muhim vazifalari hisoblanadi.

## I-BOB. MEHNAT PSIXOLOGIYASI FANINING VAZIFALARI VA AHAMIYATI

### Reja:

1. Mehnat psixologiyasining predmeti va uning mohiyati
2. Mehnat psixologiyasining paydo bo'lishi va rivojlanishi
3. Mehnat psixologiyasining boshqa fanlar bilan bog'liqligi
4. Mehnat psixologiyasi metodlari haqida tushuncha

**Tayanch tushunchalar:** *Mehnat psixologiyasi, kasb tanlashga yo'naltirish, muhandislik psixologiyasi, boshqaruv psixologiyasi, kasbiy ta'lim, praksimetrik metodlar, professiografiya metodi, modellashtirish metodi*

### 1.1. Mehnat psixologiyasining predmeti va uning mohiyati

Mehnat faoliyatining psixologik mohiyati insonga uning kasbi taqozo qiladigan psixik xususiyat, holat va jarayonlarga qo'yiladigan talablardan iborat bo'ladi. Ishlab chiqarish faoliyatining har xil turlari (kasblar va ixtisosliklar) uni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun inson shaxsining turli-tuman xususiyatlari: uning maqsadga yo'naltirilganligi, tajriba, xarakter, qobiliyat, psixik holatlar, diqqat-e'tibor, tasavvur, xotira, fikrlash, emotsionallik, iroda kuchi va psixomotorikani talab qiladi – bular mazkur faoliyatga nisbatan qobiliyatlilikni belgilaydi.

Mehnat psixologiyasining predmeti - mehnat faoliyatida inson ruhiyatining shakllanish qonuniyatlari va o'ziga xos xususiyatlarining namoyon bo'lishi hamda kasbiy saralash, kasbiy maslahat va mehnat ekspertizasi masalalaridir.

Ye.A.Klimov ta'rifi bilan aytganda, «...mehnat psixologiyasining fan sifatidagi o'zagi: bu mehnat sub'yekti sifatida insonning xatti-harakati va shakllanishiga doir amaliy masalalarni ilmiy asoslangan holda hal etish shart-sharoitlarini, yo'llari va usullarini o'rganuvchi psixologiya sohasidir» [8]. Shu bilan birga mehnat psixologiyasi fanining sub'yekti deb – inson ko'rsatilgan.

Mehnat psixologiyasining tadqiqot ob'yekti sifatida ishlab chiqarish va mehnatda shaxs faoliyatining psixologik xususiyatlari, uning ishdan

bo'sh vaqti, hordiq olishining ishlab chiqarishga ta'siri va mehnatni ilmiy asosda tashkil etishning psixologik jihatlarini o'rganiladi.

Mehnat unumdorligini oshirish uchun ishchiga ijtimoiy shart-sharoitlar yaratish, jismoniy xavfsizligini ta'minlash, jismoniy hamda emotsional zo'riqishlarning oldini olish yoki bartaraf etish uchun ketgan sarflar miqdorini kamaytirish zarirdir.

Mehnat psixologiyasining maqsadi mehnatkashlar uchun aqliy va jismoniy faoliyat jarayonida aynan psixologik iliq muhitni yaratishdan iboratdir.

Mehnat psixologiyasi turli mehnat faoliyatlarining o'ziga xosligini ijtimoiy-tarixiy va aniq ishlab chiqarish sharoiti, mehnat quroli, mehnat ta'limi metodlari hamda shaxsning psixologik sifatiga ko'ra o'rganuvchi psixologiya fanining bir sohasidir. Mehnat psixologiyasining barcha faoliyat turlariga taalluqli bo'lgan bir qancha umumiy vazifalar, umumiy muammolari hamda professional mehnatning alohida turlariga taalluqli bir qancha juz'iy (xususiy) muammolari ham mavjud.

Mehnat psixologiyasining umumiy muammolari - mehnat faoliyati nuqtai nazaridan qaraladigan va hal qilinadigan muammolar bo'lib, ular:

- mehnat jarayonida ayrim psixik funksiyalarning (diqqat, idrok, hissiyot kabilar) namoyon bo'lish xususiyatlari;

- mehnatga nisbatan u yoki bu munosabatning ahamiyati;

- ishda onglilikning rolini oshirish;

- ishchi va xodimlarda kasbiy sifatlar qanday hosil qilinishini o'rganish;

- maktabdan tashqari, bevosita ishlab chiqarishning o'zida amalga oshirilayotgan mehnat va kasbiy ta'lim hamda tarbiyaning psixologik asoslari haqidagi masalalarni ishlab chiqish;

- texnikani takomillashtirish va undan foydalanish negizida kishilarning mehnat unumdorligini oshirish masalalarini hal etish;

- kasbiy layoqat va kasbiy mahorat, shuningdek, bu layoqatlarni ta'lim jarayonida va ishlab chiqarishda shakllantirish masalalarini ishlab chiqish;

- mehnat (professional) ko'nikma va malakalari hosil qilishning ratsional usullarining psixologik asoslarini qidirib topish;

- professional (kasbiy) yo'l-yo'riqlar ko'rsatish;

- profkonsultatsiya-kasbiy maslahat berish;

- korxonalarda professional kadrlarni tanlash masalalarini psixologik jihatdan asoslash;

- mehnat sifati — unumdorligini oshirish;

- ishchi yoki xodimning psixik holati mehnat unumdorligiga qanday ta'sir ko'rsatishini aniqlash;

- mehnat xavfsizligini ta'minlash;

- ishchining muayyan holatini keltirib chiqaruvchi sabablarni, sharoitlarni, me'yordan chiqishning o'рни va vaqtini aniqlash;

- professional toliqishning oldini olish;

- mehnat ritmi va dam olish masalalarini o'rganish;

- mashinalarning konstruktiv xususiyatlari, ish joyi va uning psixologik talablarga mos kelishi kabi masalalarni o'rganish;

- mehnat unumdorligini oshirishda ayrim psixik funktsiyalar sifatining, xususan, his-tuyg'ular, inson irodaviy sifatlarining ahamiyatini o'rganishga aloqador masalalardan iborat.

Mehnat psixologiyasining juz'iy vazifalariga, avvalo, shaxsning muayyan ixtisos sohasidagi ishning muvaffaqiyatli bajarilishini ta'minlovchi, har bir kasbni xarakterlab beruvchi psixik sifatlarni o'rganish kiradi. Ayrim kasblarni, masalan, (chilangar, payvandchi, haydovchi, uchuvchi, po'lat erituvchi, ip yigiruvchi, tikuvchi kabilar) psixologik jihatdan bunday xarakterlash professiogramma deb ataladi.

Ishlab chiqarishning insonga qo'yadigan talabi bilan insonning bu talabni qondirish imkoni o'rtasidagi ziddiyatni yo'qotish muammosi bilan psixolog-mutaxassislargina emas, balki muhandislar, texniklar va kasb-hunar ta'limi pedagoglari ham shug'ullanadilar.

Mehnat psixologiyasining predmeti va asosiy muammolari hozirgi paytda uning oldida turgan vazifalarni belgilab beradi.

1. Kasb tanlashga yo'naltirish, maslahat berish, kasbga layoqatli yoshlarni tanlash hamda o'quvchilarda kasbiy qobiliyati, qiziqishi shakllanishini psixologik o'rganish va tavsiflash. Bu vazifa psixologik professiografiya tomonidan hal qilinadi, muammoni ishlab chiqishda psixologlar, pedagoglar ishtirok etadilar.

2. U yoki bu kasbda ishlashni mo'ljallayotgan yoki ishlayotgan, lekin hali uni to'la egallamagan kishilarning qobiliyatini o'rganish. Kasbni egallamagan kishilar ular qobiliyatining ishlab chiqarish talablariga mos kelishini aniqlash hamda faoliyatning mazkur turi uchun yetarli darajada

taraqqiy etmagan qobiliyatlarini rivojlantirishga doir choralarni izlash yoki uni qobiliyatiga mosroq boshqa kasbga ko'chirish uchun o'rganiladi. Bu vazifa pedagogik, psixologik va ishlab chiqarish tavsifi, zarur bo'lgan taqdirda esa mutaxassis-psixologlar va shifokorlar kuzatuv asosida mehnat ekspertizasi yordamida hal qilinadi.

3. Kasbiy bilim, ko'nikma va malakaning shakllanish jarayonining psixologik qonuniyatlarini aniqlash maqsadida o'rganish. Bu qonuniyatlardan foydalanish kasb bo'yicha malakali mutaxassis tayyorlashda o'quv va tarbiya ishlari metodikasini takomillashtirishga yordam beradi. Mehnat psixologiyasining bu vazifasi asosan kasb-hunar ta'limi o'qituvchilari va ustalari tomonidan metodist va psixologlarning rahbarligida hal qilinadi.

4. Xato harakatlarni o'rganish, ularni oldini olish va bartaraf etish orqali mehnat xavfsizligini ta'minlash. Kasbiy ta'lim metodikasini takomillashtirishda shuningdek, ishlab chiqarish faoliyatidagi jarohat va avariylarni oldini olishda katta ahamiyatga ega. Xato harakatlarning tahlili ishlab chiqarish muhandislari, murabbiy, texnika fanlari o'qituvchilari hamda ishlab chiqarish ta'limi ustalari tomonidan psixologlar rahbarligida amalga oshiriladi.

5. Psixik holatlarni boshqarishning eng qulay metodlarini ishlab chiqish maqsadida o'quv va ishlab chiqarish jarayonidagi psixik holat hamda kayfiyatlarni o'rganishdir. Bu vazifani hal qilishda asosiy rol o'quv va ishlab chiqarishga bevosita rahbarlik qiluvchi kishilar zimmasiga yuklanadi.

6. Shaxslar o'rtasidagi munosabat hamda o'quv ishlab chiqarish faoliyati jarayonidagi ijtimoiy-psixologik munosabatlarni o'rganish va shaxsning mehnat faolyati unumdorligini oshirishga samarali ta'sirini kuchaytirish bo'yicha tadbirlarni ishlab chiqish.

7. Mehnat layoqatini saqlash va mehnat unumdorligini oshirish maqsadida charchash va toliqishning oldini olish choralarni izlash. Bu vazifa ishlab chiqarish tashkilotchilari shuningdek, kasb-hunar maktabining rahbarlari va pedagoglari bilan birgalikda amalga oshiriladi.

8. Ishlab chiqarish texnik vositalarini insoniylashtirishdan iborat vazifa muhandislik psixologiyasi tomonidan hal qilinadi.

9. Mehnat psixologiyasida to'plangan bilimlarni muhandis-texniklar, muhandis-pedagog xodimlar va murabbiylar shuningdek, texnika fanlari



o'qituvchilari o'rtasida yoyishdan iborat. Ular o'z kasbining mohiyatini tushunib, mehnat psixologiyasi bo'yicha bilimlar bilan qurollanib, bu umumiy vazifalarni o'zlarining pedagogik ishlarida amalga oshirishlari lozim.

Mehnat psixologiyasi tekshirish ob'yekti – “jamoat – inson – mashina muhiti” tizimidan iborat bo'lgan sintetik fan – *ergonomika* tizimiga kiradi. Modomiki ergonomika – mehnatni ilmiy tashkil qilish tizimi ekan, mehnat psixologiyasi ham shu tizimga kiradi.

## **1.2. Mehnat psixologiyasining paydo bo'lishi va rivojlanishi**

Sanoat inqilobi mehnat bozori va yangi kasblar paydo bo'lishiga olib keldi. Son-sanoqsiz xalq ommasi ish topish va ushbu ishga kasbiy tayyorgarlik muammosiga to'qnash keldilar. O'zgargan tarixiy vaziyat kasblar olamini kengayishi orqasidan, mehnat sharoiti, mehnatkashlarga va ish beruvchilarga munosabat va talablarning ham tubdan, keskin o'zgarishiga olib keldi. Takomillashgan yangi mehnat qurollari va vositalarining paydo bo'lishi, o'z navbatida ko'p yillar mobaynida mehnat vazifalarini sifatli va unumli bajara oladigan, malakali xodimlarni talab etdi.

Davr talabiga ko'ra, kasbiy layoqatlarni baholash va natijalarga ko'ra, mos kasbni tanlash masalalari bo'yicha kasbiy psixologik maslahatlar berish yo'nalishi rivojlanishi natijasida – ish qidiruvchilarga kasbiy maslahat shaklida yordam mehnat birjalarida keng foydalanila boshlandi. Mehnat faoliyatiga endigina qadam qo'yayotgan yoshlarni mehnatning qaysi turiga mos kelishlari borasida kerakli sinov testlari bilan tashhis qilish psixologik amaliyotga joriy etila boshladi. Bundan tashqari, kasbiy saralash va o'z kasbiy yo'lini belgilab olish, kasbiy yaroqlilik masalalarini hal etish amaliy psixologiyada yana bir yangi soha – psixotexnikaning vujudga kelishiga olib keldi.

Psixotexnikaning asoschisi G.Myunsterberg hisoblanadi. U 1913 yilda “Psixologiya va ishlab chiqarish unumdorligi” va 1914 yilda “Psixotexnika asoslari” asarlarida psixotexnikaga doir o'z nazariy qarashlarini yoritib bergan. Psixotexnikaning asosiy tadqiqot vazifalari sifatida, mehnat usullari va sharoitlarini yaxshilash, avariya va

jarohatlanish holatlarini kamaytirish, ishlab chiqarish o'qishini takomillashtirish masalalariga e'tibor qaratilgan.

XX asrning 20- yillarida esa F.Teylor tomonidan ishlab chiqilgan mehnatni tashkil etish tizimi mehnat psixologiyasining mustaqil ilmiy soha sifatida rivojlanishiga sabab bo'ldi. Ushbu tizimda mehnat amallarini oqilona tashkil etish hamda xodimlarning kasbiy yaroqliligiga katta ahamiyat berilgan. Mehnat faoliyatining qonuniyatlari va o'ziga xos xususiyatlari, ishchilarning kasbiy layoqati, psixologik xususiyatlarini inobatga olgan holda kasbga yo'llash, kasbiy mahoratni oshirish, talab va shart-sharoitlari masalalari dolzarb masalaga aylandi. Natijada F.Teylorning mehnatni tashkil etish tizimi tez sur'atda ommalashdi.

F.Teylor o'zining nazariy qarashlarini "Ilmiy menejment" (1920) asarida bayon etgan. U ishchi-xizmatchilarni boshqarish muammosini ilgari surgan. F.Teylorning ushbu asari bosib chiqarilgan davridan boshlab, olimlar tomonidan mehnat psixologiyasi alohida soha sifatida vujudga kelgan deb e'tirof etiladi.

Shuningdek, mehnat psixologiyasi fanining rivojlanishida rus psixolog olimlaridan - Ye.A.Klimov, Yu.V.Kotelova, V.P.Zinchenko, V.M.Munipov, O.G.Noskova, Ye.M.Ivanova, V.D.Shadrikov va boshqalarning ko'plab ilmiy izlanishlari natijasi katta hajmda qimmatli bilimlar sifatida qo'shilgan.

Rivojlangan davlatlarda, XIX asrning 70-yillarida ishlab chiqarishni tashkil etishda demokratik tamoyillarning tasdiqlashuvi, mehnatning roli borasidagi insonparvarlik nazariyalarning paydo bo'lishi, shaxsning kasb egallashi, mehnat sharoiti qanday tashkil etilishi borasidagi nazariya (ilmiy qarash)ni qaytadan ko'rib chiqilishiga olib keldi. Jamiyat hayotiga insonparvarlik yo'nalish kirib kela boshlashi mehnatkashlarga munosabatning o'zgarishiga ham olib keldi.

Aynan mana shu yillarda mehnat psixologiyasi va psixologik sanoat masalalaridan, inson va kasbning o'zaro aloqasiga doir muammolarni yechishga yo'naltirilgan yangi soha ajralib chiqdi. Ushbu sohani profpsixologiya yoki kasb psixologiyasi deb atay boshlashdi. Bu soha bo'yicha E.F.Zeer, A.M.Novikov, D.Simonenko, V.S.Avanesov, B.I.Buxalov, N.S.Pryajnikovlarning ilmiy izlanishlari diqqatga sazovordir.

XX asrga kelib, O'zbekistonda ham boshqa fanlar qatori psixologiya fanining rivojlanishiga keng imkoniyat tug'ildi.

Psixologiyaning ko'pgina yo'nalishlari qatorida mehnat psixologiyasida olimlar tomonidan barakali ijodiy ishlar olib borildi. Bulardan, O'zbekistonda psixologiya fanini rivojlanishiga katta hissa qo'shgan, taniqli psixolog olim P.I.Ivanov psixologiya fanidagi turli yo'nalishdagi yaratgan darslik va qo'llanmalari qatorida, "Mehnat darslarida o'quvchilar texnik tafakkurini rivojlantirish" ("Развития технического мышления учащихся на уроке труда» Ярославль, 1969.) kabi qo'llanma yaratgan.

P.I.Leventuyev yosh avlodni mehnatga tayyorlash ustida ish olib bordi. M.G.Davletshin O'zbekiston psixologiyasi fanida o'z ilmiy faoliyati bilan o'chmas iz qoldirgan. Olimning asosiy ilmiy yo'nalishlari o'quvchilarda texnik qiziqishlar, qobiliyatlarning shakllanishiga, mehnat ta'limi va kasbga yo'naltirish muammolariga bag'ishlangan. Uning ko'plab ilmiy ishlari ichida: "5-7-sinf o'quvchilarida texnik qiziqishlarni shakllantirish" (1956), "Maktab o'quvchilarining texnik qobiliyati psixologiyasi"(1971), "Qobiliyatlar va uning diagnostikasi (1979), "Kasb tanlash" (1986) kabi o'quv-metodik qo'llanma va ilmiy maqolalari psixologiya fani rivojlanishiga katta hissa qo'shgan.

Q.Turg'unov esa respublikada birinchilardan bo'lib, mehnat psixologiyasi sohasiga asos soldi. U mehnat jarayonida bilim, ko'nikma va malakalarning shakllanishini to'qimachilik sanoatida o'rgandi va tajribaga asoslanib, to'quvchilikning psixologik asoslarini yoritib berdi. Muallif "O'quvchilarda ishlab chiqarish mlakalarining rivojlanishi" (Развития производственных навыков у учащихся»1963), "Psixologiyada "ko'nikma" va "malaka" tushunchalari masalasi" («Вопросы о понятий "умение" и "навыков" в психологии» 1964) kabi ilmiy ishlari chop etildi.

### **1.3. Mehnat psixologiyasining boshqa fanlar bilan bog'liqligi**

Mehnat psixologiyasi o'z taraqqiyotida fanlar tizimidagi o'rnini aniqlab oldi va paydo bo'layotgan yangi fanlar: muhandislik psixologiyasi, ergonomika, tashkiliy psixologiya, boshqaruv psixologiyasi, iqtisodiy psixologiya, sanoat psixologiyasi, mehnat fiziologiyasi, mehnat psixofiziologiyasi, menejment, kasb psixologiyasi kabi fanlar bilan hamon bog'liq holda rivojlanmoqda.

Mehnat sohasidagi tadqiqotlar, ilmiy izlanishlar insonni mehnat sharoitlarida o'rganuvchi boshqa fanlar, ya'ni: mehnat gigienasi, mehnat va ishlab chiqarish ta'limi metodikasi, tibbiy mehnat ekspertizasi, ishlab chiqarishni tashkil qilish, tadbirkorlik psixologiyasi, texnik me'yoralashtirish, texnika xavfsizligi kabi fanlar bilan uzviy bog'lanishda amalga oshirilishi kerak.

O'rganish predmeti va ob'yektining tabiatiga ko'ra mehnat psixologiyasining boshqa fanlar bilan aloqasi o'ziga xos xususiyatlarga ega. Mehnat psixologiyasi, ijtimoiy psixologiya, mehnat psixologiyasi va tarix faoliyatning jamoaviy sub'yektining rivojlanishi, mehnat jamoasining faoliyati, mehnat jarayoni va uning natijasiga kasbiy mulohazaning ta'siri, katta guruhlarning tashkil topishi va rivojlanishining psixologik qonuniyatlarini aniqlash bilan bog'liq vazifalarni hal etishda o'zaro hamkorlik qiladi.

Mehnat psixologiyasi o'z muammolarini hal qilishda sifatni oshirish va mehnat faoliyatini yengillatish uchun, hamda insonlarga kasbiy ta'lim berish va ularni muvaffaqiyatli tarbiyalash, ular tomonidan kasb tanlash va o'zlashtirishni yaxshi ta'minlash uchun umumiy psixologoyaning qonuniyatlaridan foydalanadi. Shu bilan birga mehnat psixologiyasi o'zining maxsus qonuniyatini kashf etadi. Psixik hodisalarni o'rganish, ulardan mehnatda va inson shaxsini shakllantirishda foydalanish tamoyilini ishlab chiqadi. Bu bilan umumiy psixologiya fanini boyitadi. Mehnat psixologiyasi mustaqil soha sanalgan ijtimoiy psixologiya bilan ham uzviy bog'langandir.

Mehnat psixologiyasi o'z taraqqiyoti davomida mehnat haqida ko'pgina psixologik bilimlarni to'pladi va muayyan tizimga keltirdi. Mehnat jarayonida ulardan oqilona foydalanish insonlar ish layoqati va mehnatining unumdorligini oshirishda katta samara beradi, shuning uchun ham hozirgi sharoitda mehnat psixologiyasi mehnat to'g'risidagi bilimlarni to'plovchi va tizimlashtiruvchi fangina emas, balki ishlab chiqarish kurslaridan biri ham bo'lib qoldi.

Mehnat psixologiyasining tabiiy fanlar bilan aloqadorligini uning tabiiy mavjudot hisoblangan, tabiat qonunlariga bo'ysunadigan odamni mehnat sub'yekti sifatida o'rganishi bilan izohlash mumkin. Funktsional holatlar: ish qobiliyati dinamikasi va toliqish, mehnat sub'yektining dinamik xususiyatlari, mehnat faoliyatidagi sensor-perseptiv jarayonlar,

psixosomatika va turli masalalarni o'rganishda mehnat psixologiyasi tibbiyot, fiziologiya, anatomiya, fizika va boshqa tabiiy fanlarning ma'lumotlariga asoslanadi.

Matematika va kibernetikaga suyangan holda mehnat psixologiyasi ma'lumotlarni qayta ishlashda, aniq faoliyatning modulini ishlab chiqish va mehnat jarayonini optimallashtirishda matematik apparat hamda kibernetik sxemalardan foydalanadi.

Muhandislik psixologiyasi mehnat psixologiyasini texnik fanlar bilan bog'lab turadi. U inson va texnika o'rtasidagi axborotli o'zaro ta'sir jarayoni qonuniyatlarini "odam-mashina" tizimini ishga tushirish, yaratish, loyihalash va amaliyotga tadbiiq etish maqsadida o'rganadi. Muhandislik psixologiyasida mehnat bosh sub'yekt- operator bo'lib, axborotli jarayonlar orqali murakkab texnika bilan o'zaro ta'sirda bo'luvchi odamdir.

Muhandislik psixologiyasining boshqaruv, texnik loyihalash, mehnat psixogigienasi, kibernetika, ergonomika va boshqa oraliq fanlar bilan bog'liq ko'plab vazifalarini ajratib ko'rsatish mumkin.

Kasbiy ta'lim muammolari mehnat psixologiyasini pedagogika fanlari bilan bog'lab turadi. Pedagogik psixologiya mehnat psixologiyasiga ta'limning turli bosqichlarida kasbiy faoliyatning rivojlanish sharoitlari va namoyon bo'lishi, kasbiy ta'limning innovatsion texnologiyalari haqidagi bilimlarni beradi.

Shunday qilib, mehnat psixologiyasi ko'plab fanlar bilan mustahkam aloqani davom ettirib kelmoqda, bu esa mustaqil fan sifatidagi maqomini saqlab turishga imkoniyat yaratmoqda.

### **Mehnat psixologiyasining asosiy tarmoqlari**

Mehnat psixologiyasi odamning mehnat faoliyati bilan bog'liq ko'plab vazifalar yechimini topadigan psixologik bilimlar sohasidir. Mazkur vazifalar majmui mehnat psixologiyasiga oid bilimlarning ixtisoslashuvini, shunga muvofiq tarkibiy qismlarini ajratishni taqozo etadi.

## Mehnat psixologiyasining asosiy tarmoqlari



1. **An'anaviy mehnat psixologiyasi**- mehnat haqidagi bilimlar tarixi, mehnat psixologiyasining nazariy-metodologik asoslari, mehnat va aniq kasbiy faoliyatning psixologik xususiyatlari, kasbiy muhim sifatlarni ajratish, odamning mehnatda rivojlanishi, professional (kasbiy) inqiroz va shaxsning mehnatdagi destruksiyasi (ishdan chiqishi), mehnatning psixofiziologik asoslari va boshqa masalalarni o'rganadi.

2. **Muhandislik psixologiyasi** - inson va texnika o'rtasidagi axborotli o'zaro ta'sir jarayoni qonuniyatlarini, "odam-mashina" tizimini ishga tushirish, yaratish, loyihalash va amaliyotga tadbiiq etish maqsadida o'rganadi.

3. **Boshqaruv psixologiyasi** (tashkiliy psixologiya)- tashkiliy sharoitlarda xodimlar o'rtasidagi ierarxik (pog'onama-pog'ona) o'zaro munosabatlarni optimallashtirish orqali mehnat samaradorligini oshirish, mehnat jamoasida har bir xodim shaxsining rivojlanishi bilan bog'liq muammolarni o'rganadi.

4. **Kasbga yo'naltirish** – o'z ichiga kasbiy axborot, kasbiy reklama, kasbiy maorif, kasbiy tashhis, kasbiy saralash, kasbiy tanlash, kasbni muqarrar tanlashga (qaror qabul qilish)ga ko'maklashish, mijozlarni axloqiy-hissiy qo'llab-quvvatlash va boshqa masalalarni oladi.

5. **Kasbiy ta'lim**-mehnat sub'yektining kasbiy o'zini-o'zi rivojlantirish, kasb egasi (mutaxassis) shaxsining maqsadga muvofiq shakllanishi,

mehnatda va kasbiy faoliyatda o'zligini anglashiga yo'naltirilgan o'quv faoliyati.

Mehnat psixologiyasi tarmoqlarining o'zaro aloqasi natijasida tashkil topgan qo'shimcha qismlari ham mavjud bo'lib, ular: mehnat psixofiziologiyasi; mehnat psixogigienasi; mehnat rehabilitatsiyasining psixologik (psixofiziologik) jihatlari; nogironlarni kasbga yo'naltirish, kosmik psixologiya; yuridik faoliyat psixologiyasi, menejment psixologiyasi, marketing psixologiyasi va boshqalar (N.S.Pryajnikov, Ye.Yu. Pryajnikova).[12 ]

Mehnat psixologiyasining har bir bo'limida uning predmeti aniqlashib boradi. Masalan, mehnat psixologiyasining predmeti keng ma'noda mehnat sub'yekti bo'ladigan bo'lsa, muhandislik psixologiyasi uni texnika bilan bo'ladigan murakkab munosabatlar tizimida, boshqaruv psixologiyasi esa ishlab chiqarishdagi turli ierarxik o'zaro munosabatlar tizimida, kasbga yo'naltirishda kasb olamida o'zini aniqlovchi sub'yekt sifatida o'rganiladi.

Faoliyat sub'yekti sifatida odamni o'rganadigan fanlar majmui murakkab va turli-tumandir. Mazkur faoliyatning ob'yektiv xususiyatlariga muvofiq tarzda ularning turi o'zgarib boradi, tadqiqot ob'yektiga aylanadi.

Mehnat sub'yekti va mehnatning o'zi madaniy hodisa sifatida ko'plab fanlar tomonidan o'rganiladi, masalan, sanoat tibbiyoti, mehnatning umumiy nazariyasi, texnika tarixi, texnik estetika, mehnat jarayonlari fiziologiyasi, huquqshunoslik fanlari, mehnat psixologiyasi va boshqalar. Shunday qilib, mehnat psixologiyasi – bu mehnat haqidagi bilimlarning bir qismi xolos. Psixologiya mustaqil ravishda mehnat kabi eng global hodisaning barcha jihatlarini o'rganishga qodir emas. Shuning uchun ham mehnat haqidagi barcha bilimlarni integratsiyalash muammosi vujudga keldi.

Mehnat faoliyatini o'rganishning umumiy yo'nalishini ifodalash uchun "ergonomika" tushunchasi qo'llaniladi. «Ergonomika» odamni turli fanlar va murakkab - «odam – jamoa – mashina – muhit –jamiyat–madaniyat – tabiat» tizimida, ya'ni «ergonomik tizim» tarkibida o'rganadi.

«Ergonomika» tushunchasi birinchi bo'lib 1921 yili V.N.Myasishchev va V.M.Bexterevlar tomonidan kiritilgan bo'lsa ham, o'sha paytlari keng qo'llanilmagan. 1949 yili K. Marell rahbarligidagi ingliz olimlari guruhi

tomonidan "Ergonomik jamiyat" tashkil etilgandan keyingina bu tushuncha ommalasha boshladi.

#### **1.4. Mehnat psixologiyasi metodlari haqida tushuncha**

Mehnat psixologiyasiga oid tadqiqotlarning muvaffaqiyati ko'p jihatdan metodolik apparatning rivojlanish darajasiga bog'liqdir. Tadqiqotning aniq metodlarini ishlab chiqishda fanning nazariy tomonlarini aks ettiruvchi metodologiyaga asoslaniladi. Har qanday tadqiqot metodi ob'yekt, usullarni tanlashda va olingan ma'lumotlarni tahlil qilishda muayyan nazariyaga asoslanadi.

Metodologik tahlil nuqtai-nazaridan uchta darajani farqlash mumkin:

1) umumiy metodologiya- borliqni bilishning umumiy falsafiy yondashuv usuli;

2) maxsus metodologiya- mazkur bilimlar sohasida qo'llaniladigan metodologik tamoyillar yig'indisi;

3) tadqiqot amaliyoti bilan bog'liq aniq metod, metodika va o'tkazish tartibi.

Mehnat psixologiyasining metodlari psixologiyaning boshqa sohalarida ishlatiladigan tadqiqot metodlari bilan umumiy psixologik kelib chiqishga ega bo'lib, qandaydir alohidalikka ega emas. Mehnat psixologiyasining kasb psixologiyasi, tadbirkorlik psixologiyasi, yosh davrlari va pedagogik psixologiya fanlariga yaqinligi, shakllanib bo'lgan metodlarning o'zlashtirilishiga sabab bo'ldi.

Aniq bir tadqiqotda metodlarni ishlatilishi tadqiqot metodikalarini yaratilishiga olib keladi. Metodikalar faqatgina aniq bir tadqiqotning mantiqida mavjud bo'ladi. Ular tadqiqotning maqsadi, predmeti va ob'yekti bilan aniqlanadi.

Psixologiya faniga doir tadqiqot metodlarining tizimi rus psixologi B.G.Anan'yev tomonidan izchil va har tomonlama o'rganilgan. S.L.Rubinshteyn va G.D.Pirovlar tomonidan taklif etilgan psixologiya metodlarini tahlil qilib, B.G.Anan'yev tadqiqot metodlari bo'yicha o'zining amaliy tasnifini taklif etdi.[20]



## Mehnat psixologiyasining asosiy tarmoqlari

### B.G.Anan'yev bo'yicha psixologiya metodlari tasnifi

Tashkiliy metodlar	Empirik metodlar	Natijalarni tahlil qilish metodlari	Interpretatsiya qilish metodlari
qiyoslash	kuzatish	miqdor jihatdan tahlil	genetik
longityud (uzluksiz)	eksperiment	sifat jihatdan tahlil	donalash
kompleks	psixodiagnostik		
	praksimetrik		
	modellashirish		
	biografiya		

B.G.Anan'yevning tasnifiga ko'ra metodlarni to'rtta katta turkumga, guruhga bo'linadi. Mazkur metodlar guruhi o'z navbatida uning maqsadi va vazifasiga binoan yana bir necha turlarga bo'linadi.

Birinchi guruhga, tadqiqotni tashkillashtirish va rejalashtirishga qarashli metodlar kiritilgan bo'lib, ularni tashkiliy metodlar deb nomlangan. Tashkiliy metodlar guruhi-qiyoslash, longityud (uzluksiz), kompleks (ko'pyoqlama) metodlaridan iborat.

Ikkinchi guruhga, ilmiy ma'lumotlarni topish, faktlarni yig'ishning empirik (amaliy) metodlari kiradi. Ushbu guruhga observatsion, eksperiment, psixodiagnostik, praksimetrik, modellashirish, biografiya metodlaridan iborat.

Uchinchi guruhga olingan natijalarni qayta ishlash usullari kiradi. Bularga- miqdor jihatdan tahlil va sifat jihatdan tahlil metodlari kiradi.

To'rtinchi guruh metodlariga- irsiyatga doir (genetik), tuzilishi (strukturasi)ga qarab sharhlash, talqin qilib berish metodlari kiradi.

Qiyoslash metodi mehnat psixologiyasida ishchi va xodimlarning holati, ularning layoqatlari va ish-chanligini, toliqishi kabilarni o'zaro solishtirish orqali, ularni o'rga-nishda tadbiiq etiladi.

Mehnat psixologiyasida longityud (uzluksiz) metod ham keng qo'llaniladi. Ushbu metodning boshqa metodlardan farqli tomoni shundan iboratki, uning yordamida bir yoki bir necha sinaluvchi uzoq muddat, hatto 10, 20 yillar davomida (A.Termenning 50 yillik uzluksiz tajribasi hozircha rekord hisoblanadi) tekshiriladi. Uzoq muddat davomida katta

Ushbu metodning boshqa metodlardan farqli tomoni shundan iboratki, uning yordamida bir yoki bir necha sinaluvchi uzoq muddat davomida katta

moslashish (adaptatsiya), kasbni tanlash va undan qoniqish kabi o'zgarishlar kuzatilgan. Longityud metodni o'tkazilayotganida, bir vaqtning o'zida boshqa: kuzatish, so'rov, test, psixografiya, praksimetriya va shu kabi metodlarni ham o'tkazilishini maqsadga muvofiq deb hisoblanadi. Longityud metod qo'llanishi jarayonida olingan natijalar, sinaluvchining yoshi, mehnat staji, kasbiy kelib chiqishi va tadqiqotlar o'tkazilgan vaqtdagi ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarga bog'liq bo'ladi.

Mehnat psixologiyasida **observatsion**, ya'ni **kuzatish** metodlari o'z navbatida ikki turga bo'linadi: rasmiy kuzatish, bunda kuzatuv qat'iy dastur asosida olib boriladi va erkin kuzatish, bunda esa reja faqat ba'zi hollarda tuziladi. Erkin kuzatish tadqiqotning boshlang'ich bosqichlarida qo'llaniladi. U ko'riladigan masalalarni aniqlashtirib olish hamda o'rganiladigan muammoning mohiyatini chuqurroq tushunib olishga yordam beradi.

Rasmiylashtirilgan kuzatuv standartlashtirilgan dastur bo'yicha olib boriladi: kuzatiladigan voqealar alohida qismlar, elementlarga bo'lingan bo'lib, ular alohida bayonnomalarda qayd qilinadi. Kuzatilayotgan voqealarning takrorlanish chastotasi, ruhiy zo'riqish, odamlarning xatti-harakatdagi reaksiyasi va h.k.lar belgilanadi.

**Tajriba** - eksperiment metodlari ham ikkiga bo'linadi: tabiiy eksperiment va laboratoriya sharoitidagi eksperiment.

Ushbu metodning afzalligi, tadqiqotni nazorat qilish, olib borish, natijalarni qayd etish, kerak bo'lsa sinovni qaytadan o'tkazish mumkinligidadir. Ushbu metodni o'tkazish uchun tadqiqotchi psixolog oldindan sinovning borishi bo'yicha rejani puxta o'ylashi zarur.

1) Tabiiy tajriba - mehnat psixologiyasida ishlab chiqarish jamoasi a'zolari, ayrim kasb egalari, favqulotdagi vaziyatda faoliyat ko'rsatuvchi kasb egalarining layoqatlarining o'zgarishi, jamoadagi iqlim kabi muammo-lar o'rganiladi. Tabiiy sharoitda esa inson psixikasini o'rganishda sina-luvchilar (fabrika, zavod, har xil tashkilotlar, maktab va boshq.) o'zlari bexabar bo'lishi, mehnat jarayonida berilayotgan vazifalar tadqiqot maqsadiga muvofiqlashtirilishi lozim.

2) Laboratoriya sharoitidagi tajriba - ko'pincha individual (goho guruh va jamoa) shaklida sinaluvchilardan yashirmay, maxsus asboblardan, yo'l-yo'riqlar, tavsiyalar, ko'rsatma va ilovalardan foydalanib olib boriladi. Hozirgi zamonda psixikadagi o'zgarishlarni aniqlaydigan asboblardan,

murakkab elektron hisoblash mashinalari, qurilmalar, moslama va jihozlar mavjud, bularga: detektorlar, elektron va radio o'lchagichlar, sekundometr, taxistoskop, esteziometr, elektroentsefalogrammalar misol bo'la oladi.

Tajriba(eksperiment) metodi yana - **aniqlovchi, tarkib toptiruvchi va tekshirish** qismlarga ham bo'linadi.

Aniqlovchi qismida - psixik xususiyat, jarayon yoki holat, o'yin, o'qish, mehnat faoliyatlarida tadqiq kilinadi, ob'yektning shu paytdagi holati, imkoniyati aniqlanadi, lekin tekshiruvchi sinaluvchiga hech qanday ta'sir o'tkazmaydi.

Tarkib toptiruvchi tajribada sinaluvchilarda biror fazilatni shakllantirish, maqsadga muvofiq muayyan malakani yo'l-yo'riq va usulni o'rgatish rejalashtiriladi.

Tekshirish tajribasida tarkib toptiruvchi bosqichda shakllantirilgan usul, vosita, yo'l-yo'riq, ko'nikma, malaka va shaxs fazilatlarining darajasini, barqarorligini aniqlash, ta'sirchanligiga ishonch hosil qilish uchun mohiyati har-xil mustaqil topshiriqlar beriladi. Tarkib toptiruvchi eksperimentning samarasi o'lchanadi.

**Psixodiagnostik metodlar:** testlar, anketa, so'rov, interv'yu va suhbat metodlaridan tashkil topgan.

Mehnat psixologiyasida test metodi kasbiy yaroqlilikni aniqlash va saralash, mehnat ekspertizasi, reabilitatsiyasi hamda kasbiy maslahatda qo'llaniladi. Mehnat psixologiyasida xodimning maxsus qobiliyatlari va kasbiy yutuqlarining tashxisi ahamiyatga egadir. Vakant ish joyiga davogarlarni kasbiy tanlashning ishonchli usullariga ehtiyoj, maxsus (kasbiy) qobiliyatlar tashxisini ishlab chiqishga undadi. Kasbiy saralash, kasbiy maslahat, xodimlarni joylashtirish, vakant o'rinlarga ishchi tayinlash uchun, kasbiy jihatdan muhim psixofiziologik xususiyatlar, kasbiy sifatlar, kasbiy malakalarni aniqlashga yordam beruvchi testlarga ega bo'lish zarur.

**So'rov metodlari** - bu tadqiqotchining sinaluvchi bilan bevosita (interv'yu) yoki bilvosita (so'rovnoma-anketa) munosabati davomida ma'lumot olish usullaridir. So'rovnomalar test emas, ammo yetarlicha yuqori darajadagi ishonchlilik va validlilik ularni psixometrik metodlar qatoriga qo'yish imkonini beradi.

**Anketa metodi** mehnat psixologiyasi fanida keng qo'llaniladigan metodlardan biridir. Uning yordamida turli yoshdagi va kasbdagi odamlarning psixologik xususiyatlari, narsa va hodisalarga munosabatlari o'rganiladi. Anketadan turli yoshdagi va kasbdagi odamlarning layoqati, sohaga qiziqishi va qobiliyati, o'ziga, tengdoshlariga, hamkasblariga, rahbarlarga munosabatlarini aniqlash maqsadida keng ko'lamda foydalaniladi.

**Interv'yu metodi** - psixik hodisalarning asosan ichki, sub'yektiv tomonini tekshirish uchun qo'llaniladi. Tadqiqotchi sinaluvchiga beradigan savollarini oldindan belgilab oladi. Savollar shunday tartib bilan tanlab olinadiki, tekshiriluvchi kishida qaysi kechinmalar va ong jarayonlarini o'rganish kerak bo'lsa, u o'z javoblarida xuddi o'sha kechinmalarni va o'sha ong jarayonlarini oydinlashtirib bersin.

**Suhbat metodi** yordamida ishchi va xodimlarning psixikasidagi o'zgarishlarni o'rganiladi. Suhbat orqali odamlarning tafakkuri, aql-zakovati, xulq-atvori, qiziqishi, ziyrakligi, bilim saviyasi, e'tiqodi, dunyoqarashi, irodasi to'g'risida ma'lumotlar olinadi.

**Praksimetrik metodlarga** faoliyat mahsullarini o'rganish, mehnatni baholash, xronometraj, professionografiya va boshqa metodlar kiradi.

**Faoliyat mahsulini tahlil qilish metodi** — turli kasb egalari tomonidan yasalgan narsalar, ishlab chiqarish buyumlari, sxema, loyiha, ixti-ro, diagramma, qurilma, asbob, texnik model, moslama, milliy kashtachilik, hunarmandchilik, zargarlik huyumlarini psixologik jihatdan o'rganishdan iborat. Faoliyat mahsullarining sifatiga qarab sinaluvchining kasbiy muhim sifatleri: saranjomlik, puxtalik, javobgarlilik, aniqlilik haqida xulosa chiqarish mumkin. Ma'lum bir vaqt oralig'ida yasalgan buyumlarni soni va sifatini tahlil qilish natijasida, ishga kirishib ketish vaqti, mehnat unumdorligining eng yuqori bo'lgan davri, qachon toliqish boshlanishi kabilar haqida ma'lumot to'planadi.

**Mehnatni baholash metodi** kasbni bevosita ish joyida tadqiq etish metodidir. Bunda psixolog, kasbiy faoliyatni egallab borish va bajarish jarayonida bir vaqtning o'zida ham tadqiqotchi, ham ishchi sifatida harakat qiladi. Ushbu metodning asosini o'z-o'zini kuzatish tashkil etadi.

Kasbni o'rganish metodini I.N.Shpil'reyn (1925), Ye.A.Klimov (1974) va Yu.V.Kotelova (1986) lar o'rganishgan. Ye.A.Klimovning fikricha, ushbu metodning afzal tomoni shundaki, bu metod yordamida kasbni

to'liq bilib olishga imkon yaratiladi, bu hol esa tadqiqotchining kuzatuvchanligini nihoyat darajada kuchaytiradi.

**Xronometraj metodi** yordamida ishchining mehnat faoliyati bo'yicha malaka va ko'nikmani egallashga ketadigan vaqt belgilanadi. Masalan, tikuvchi bir kunlik smenasida qancha mahsulot tikishi, ishchi qancha detal tayyorlashi va bishqalar vaqt bo'yicha belgilanishi. Bu metod yordamida mehnat normalari belgilanadi. Ishlab chiqarishda — rejalashtirish bo'limi shu bilan shug'ullanadi.

**Professiografiya metodi** mehnat psixologiyasi sohasi uchun eng ahamiyatli metodlardan biri bo'lgani sababli ushbu metod bo'yicha ma'lumotlarni alohida mavzu ko'rinishida beriladi.

**Modellashtirish metodiga** — matematik, kibernetik modellashtirish metodlari kiradi. Modellashtirish metodi kuzatish, suhbat, anketa, eksperiment yoki boshqa usullar yordamida o'rganilayotgan hodisaning tub mohiyati ochilmagan sharoitlarda qo'llaniladi. Bunda o'sha hodisaning umumiy xossasi yoki asosiy parametrlari modellashtirilib, o'sha model asosida tadqiqotchini qiziqtirgan jihat o'rganiladi va xulosalar chiqariladi.

Modellar texnik, mantiqiy, matematik yoki kibernetik bo'lishi mumkin. Matematik model asosida o'rganilgan hodisaga mashhur tadqiqotchilar Veber-Fexnerlarning sezgirlikning quyi va yuqori chegarasini aniqlashga qaratilgan matematik formulasi va shu asosda to'plangan ma'lumotlar tahlilini misol qilish mumkin.

Mantiqiy modellar yordamida ko'pincha inson aqli va tafakkuri jarayonlari va qonunlarini hisoblash mashinalari ish printsiplari bilan qiyoslash orqali tuzilgan g'oyalar va simvollar ishlatiladi.

Kibernetik modellashtirishda esa g'oyalar psixologiyasini matematik programmashtirish tamoyillariga moslashtirish nazarda tutiladi. Hozir ko'pgina murakkab shaxs xususiyatlari ham programmashtirilgan bo'lib, ular algoritmlar asosida qisqa fursatda ko'pgina sifatlarni ko'plab parametrlar nuqtai nazaridan hisoblab natijalarni umumlashtirishga imkon bermoqda.

Biografik (tarjimai hol) metodlarga esa, insonning taqdir hayotiga taalluqli dalillar, sanalar, voqealar, kundalik, esdaliklar, tanbehlar, maqtovnomalar, taqrizlar, hujjatlar, guvohnomalar va boshqalar kiradi.

Hujjatlarni tahlil qilish metodida mazkur korxonadagi ishlab chiqarish texnologiyasining ko'rsatmalari, qo'llanmalari bilan tanishish orqali amalga oshiriladi. Ushbu metod mehnat faoliyatining umumiy xususiyatlarini aniqlashga yordam beradi.

Ma'lumotlarni qayta ishlash usullari uchinchi guruhga ajratilgan metodlar ichiga kiradi. Miqdor jihatdan tahlil metodi matematik statistika tahlilidan iborat, sifat jihatdan tahlil metodiga esa — ma'lumotlarni turi, guruhi va variantiga ko'ra differentsiatsiyalash kiradi.

Ilmiy tadqiqot metodlarining to'rtinchi guruhi sharhlash deb atalib, u genetik (irsiyat) va donalash metodlaridan iboratdir. **Genetik metodi** yordami bilan tadqiqot davomida to'plangan ma'lumotlar yaxlit holda maqsadga muvofiq yo'nalishda sharhlanadi. Mazkur metoddan foydalanishdan asosiy maqsad, avvalo sinaluvchida yangitdan vujudga kelgan uning kasbiga oid xususiyatlarning shakllanishi va layoqatlarni o'zgarishiga tajriba natijalariga asoslangan holda ta'rif, hamda tasnif berishdir. Shuning bilan birga kasbiy layoqatlardan tortib, to professional darajaga yetishishda vujudga keluvchi yangi fazilat va xususiyatlarning namoyon bo'lish davrlari, bosqichlari hamda ba'zi bir mashaqqatli daqiqaga, lahzaga, sanaga qo'shimcha sharh berish imkoniyati tug'iladi. Genetik metodga asoslanganda ishchi ruhiyatidagi o'zgarishlar bilan taraqqiyot bosqichi o'rtasida "vertikal" yo'nalishdagi aloqa manbai aniqlanadi.

**Donalash** metodi yordami bilan esa, tadqiqot ob'yektiga kirgan shaxs psixikasiga aloqador barcha o'zgarishlar, o'ziga xoslik, o'zaro bog'liqlik va o'zaro ta'sir, izchillik, uyg'unlik o'rtasida "gorizontal" yo'nalishdagi munosabat o'rganiladi.

Yuqorida aytib o'tilgan metodlar orqali yig'ilgan ma'lumotlarni sharhlash va tavsiyalar berish bosqichida, sinaluvchining kasbi bo'yicha psixografiya, psixologik profillarni tuzish, sinflarga ajratish - tasnifi kabi metodlarga tayaniladi.

Mehnat psixologiyasining va uning qonuniyatlarini ochib berishga yordam beruvchi o'ziga xos metodlari bor. Ular mehnatkashlar jamoasi va alohida ishchining o'ziga xos xususiyatlarini, ularga ta'sir qiluvchi sub'yektiv va ob'yektiv omillarni kompleks tarzda o'rganish imkonini beradi. Ularni o'z vaqtida va profes-sional tarzda qo'llay bilish va olingan natijalardan to'g'ri xulosalar chiqara olish muhimdir.

## Bilimlarni mustahkamlash uchun topshiriqlar

### Mehnat psixologiyasining ilmiy tadqiqot metodlari

Professiografiya	Modellashtirish	Xronometraj	Mehnatni baholash

#### Test savollari

**1. Ilk marta "Psixotexnika" atamasini qo'llash kim tomonidan taklif etildi?**

- a) G. Myunsterberg;
- b) V. Stern;
- c) Teylor;
- d) Vunt.

**2. Mehnat psixologiyasining fani taraqqiyotiga ulkan hissa qo'shgan olimni toping.**

- a) B. F. Lomov;
- b) E. A. Klimov;
- c) A. K. Gastev;
- d) B. M. Teplov.

**3. Mehnat psixologiyasining asosiy vazifasi:**

- a) raqobatning stressli sharoitida harakat qilish qobiliyati va imkoniyatlarini o'rganish;
- b) inson faoliyatini aqliy tartibga solishning fakt va mexanizmlarini o'rganish;
- c) badiiy ijodni tadqiq etish;
- d) boshqaruv faoliyatining psixologik shart-sharoitlari va xususiyatlarini tahlil qilish.

**4. Ishlab chiqarishdagi jarohatlanishlarni statistik jihatdan qanday o'rganiladi:**

a) eng ko'p jarohatlanish sodir bo'ladigan ishlab chiqarish bo'limi (jarohatlanish soni).

b) jarohatlanuvchilar yoshi.

c) jarohatlanuvchilar jinsi.

d) jarohatlanuvchilarning mehnat staji, jarohatlanuvchilar jinsi, jarohatlanuvchilar yoshi, jarohatlanuvchilar soni

**5. Mehnat psixologiyasi fanining tadqiq etish predmeti.....**

a) bu mehnat faoliyatida inson ruhiyatining shakllanishi qonuniyatlari

b) o'ziga xos xususiyatlarining namoyon bo'lishi

c) kasbiy saralash, kasbiy maslahat va mehnat ekspertizasi.

d) mehnat faoliyatida inson ruhiyatining shakllanishi qonuniyatlari va o'ziga xos xususiyatlarining namoyon bo'lishini hamda kasbiy saralash, kasbiy maslahat va mehnat ekspertizasi tadqiq etadi.

**6. Xronometraj metodiga ta'rif berilgan qatorni toping .**

a) kasbga yo'naltirish bo'yicha so'rovnoma olishda foydalaniladi

b) to'plangan ma'lumotlar yaxlit holda maqsadga muvofiq yo'naltiradi.

c) ishchining mehnat faoliyati bo'yicha malaka va ko'nikmani egallashga ketadigan vaqt belgilanadi.

d) o'quvchilarga kasb tanlash jarayonida tushunchalar beradi.

**7. Mehnat psixologiyasining ilmiy tadqiqot metodlari to'g'ri berilgan qatorni toping.**

a) so'rovnoma, test, kuzatish

b) xronometraj, professiogramma, biografiya

c) mehnatni baholash metodi, xronometraj, professiogramma

d) Psixologik ma'lumotlarni qayta ishlash

**8. .... tasnifiga ko'ra metodlar to'rtta katta turkumga, guruhga bo'linadi**

a) K.K.Platonov



- b) B.G.Anaphev
- c) K.Marell
- d) S.L.Rubinshteyn

**9. Mehnat psixologiyasining asosiy tarmoqlari qayd etilgan qatorni toping.**

- a) an'anaviy mehnat psixologiyasi
- b) muhandislik psixologiyasi
- c) boshqaruv psixologiyasi
- d) kasbga yo'naltirish, kasbiy ta'lim, boshqaruv psixologiyasi, an'anaviy mehnat psixologiyasi

**10. Mehnat psixologiyasining maqsadi.....**

- a) mehnatkashlar uchun aqliy va jismoniy faoliyatlari jarayonida aynan psixologik iliq muhitni yaratishdir.
- b) kasbga yo'naltirishga amaliy yordam berish
- c) mehnatni baholash
- d) mehnatni tashkil etish

**Nazorat savollari**

1. Mehnat psixologiyasining predmeti va uning mohiyatini izohlang.
2. Mehnat psixologiyasi fani oldida bugun qanday vazifalar mavjud?
3. Mehnat psixologiyasi qaysi fanlar bilan bog'liq?
4. Mehnat psixologiyasi fanining ilmiy tadqiqot metodlarini tahlil qiling.
5. Mehnat faoliyatini o'rganishning umumiy yo'nalishini ifodalash uchun yana qanday tushunchalardan foydalaniladi?
6. Mehnat psixologiyasining tabiiy fanlar bilan aloqadorligini misollar yordamida tushuntiring.
7. Mehnat psixologiyasi fanining rivojlanishiga hissa qo'shgan o'zbek olimlari va ularning ilmiy izlanishlari to'g'risida nimalarni bilasiz?
8. Mehnat qurollari va texnikani shaxsga moslashtirish masalasi kishida mehnatga bo'lgan ishtiyoqni oshiradi. Ushbu fikrni izohlang.
9. Bugungi kunda mehnatni ilmiy asosda tashkil etish degan tushunchaning mohiyati nimada?
10. Men tanlagan kasb mavzusida esse yozing.

### **Tavsiya etiladigan adabiyotlar**

1. Карпов А.В. и др. Психология труда: Учебник для вузов. М., 2004.
2. Климов. Е.А. Введение в психологию труда. - М.: Изд-ва МГУ, 1988.
3. Носкова О.Г. Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2004.
4. Ғозиев Э. Умумий психология. - Тошкент, 2010.
5. Ғозиев Э.Ғ. Касб ва шахс. Тошкент 1996.

## II-BOB MEHNAT JAMOASI VA UNING SHAKLLANISHI

### Reja:

1. Guruh va jamoa haqida tushuncha
2. Jamoadagi shaxslararo munosabatlar
3. Mehnat jamoasi va uning tasnifi
4. Mehnat jamoasining rivojlanish bosqichlari

**Tayanch tushunchalar:** *Guruh, rasmiy va norasmiy guruhlar, jamoa, mehnat jamoasi shakllanish bosqichlari*

### 2.1. Guruh va jamoa haqida tushuncha

Guruh - bu muayyan belgiga, masalan, sinfiy mansublikka, birgalikda faoliyat ko'rsatishning mumkinligiga va uning tabiatiga, tashkil topish xususiyatlari va shu kabilar asosida ajralib turadigan insoniy umumiylikdir.

Guruhlar o'z belgilariga qarab katta va kichik guruhlar deb farqlanadi. Guruhlar real (bog'langan), shartli formal (rasmiy) va noformal (norasmiy) guruhlariga bo'linadi. Rivojlanish darajasiga ko'ra rivojlangan (buni jamoa deb ataladi), yetarli rivojlanmagan yoki kam rivojlangan guruhlariga (uyushmalarga, birlashmalarga, aralash guruhlariga) bo'linadi.

Katta guruh umumiy makon va zamonda hayot kechirayotgan anchagina odamlarni o'z tarkibiga olgan sotsial umumiylikni tashshkil qiladigan real guruhlar shaklida bo'ladi. Bu asosan jamoa deb yuritiladi.

Katta shartli guruhlar ba'zi belgilariga ko'ra (masalan, sinfiy, jinsiy, milliy, yoki boshqa belgilariga ko'ra, masalan, namoyishga chiqqan odamlar guruhi) shartli guruhlar shaklida ham bo'lishi mumkin.

Katta shartli guruhga kirgan kishilar hech qachon bir-birlari bilan uchrashmagan, tanimagan bo'lishlariga qaramay bu xildagi guruhga mansub odamlar umumiy sotsial va psixologik sifatlarga ega bo'lishlari mumkin.

Katta shartli guruhlarini ularning umumiy xususiyatlari farqlanishi natijasida guruhlarda ish olib borishning ilmiy asoslangan strategiyasi va taktikasini ishlab chiqish imkonini beradi.

Kichik guruhlar hamisha bog'langan umumiylik bo'lib, unga kiruvchi shaxslarning o'zaro munosabatlar bilan bog'langanligidir. Bu guruhlar rasmiy va norasmiy bo'lishi mumkin. Shuningdek, yuridik jihatidan qayd etilgan maomga ega bo'lmagan, ammo tarkib topgan shaxslararo munosabatlar (do'stlik, xayrixohlik, hamjihatlik, ishonch va shu kabilar) tizimiga binoan ifodalanadigan norasmiy guruhlar bo'lishi ham mumkin.

Rasmiy va norasmiy guruhlarning ayrim belgilari bir-biriga o'xshab, hatto kirishib ketishi ham mumkin, ya'ni rasmiy va norasmiy guruhlar o'rtasidagi chegaralar shartli va nisbiydir.

Har qanday guruhlardagi muomala va faoliyat shu guruhlarga kiradigan odamlarning hayot tarzini belgilab beradigan hamda ularning qadriyatleri, ideallari, e'tiqodlari, dunyoqarashlarini shakllantiradigan ijtimoiy munosabatlar bilan belgilanadi. Guruhiy rivojlanish darajasi shaxslararo munosabatlar shakllanganligining belgisi, guruhlar shakllanishi natijasidir.

Rivojlanish darajasiga ko'ra guruhlar ijtimoiy yo'nalishdagi uyushmalar, aralash guruhlar, ijtimoiy yo'nalishga zid uyushmalar va birlashmalar deb farqlanadi. Jamoa guruhiy rivojlanishning eng yuksak shakli bo'lib, kishi shaxsini har tomonlama kamol toptirish uchun shart-sharoit yaratadi.

## **2.2. Jamoadagi shaxslararo munosabatlar**

Jamoa-shaxslararo munosabatning, birgalikdagi faoliyatning ijtimoiy qiymati va shaxsiy jihatdan ahamiyatli bo'lishi bilan o'z ifodasini topadigan guruhdir. Jamoaning qanchalik jipsligi, mustahkamligi, kuchliligi uning o'z-o'zini belgilashi a'zolariga qanday ta'sir qila olishi, e'tiqodi va tamoyillari, an'analari, birgalikda faoliyati mazmuni va shakli bilan belgilanadi.

Guruhning har bir a'zosi o'zining ishchanlik va shaxsiy fazilatlariga, o'z maqomiga, ya'ni uning guruhda tutgan mavqei haqida dalolat beradigan, mustahkamlab qo'yilgan huquqlari va burchlariga, uning xizmatlari va fazilatleri guruh tomonidan tan olinishi yoki tan olinmasligini aks ettiradigan o'z nufuziga binoan guruhdagi shaxslararo munosabatlar tizimida muayyan mavqeiga ega bo'ladi.

Jamoa a'zolari har doim kimnidir afzal ko'rib, kimgadir ergashib tabaqalanib turadi. Jamoa a'zolari har doim o'zlariga alohida shaxsni yoki kichik guruhni tadqiq qilish uchun mezon-namuna qilib oladi, shunday mezon-namuna referent yoki referent guruh deb ataladi.

Har qanday guruh tuzilishiga ko'ra o'zining nufuzi va statusining darajasini aks ettiradi. Uning yuqori qismidan afzal ko'rilgan shaxslar qat'iy ierarxiya zinapoyasi tarzida tartibi bilan o'rin oladi. Pog'onaning eng yuqori bosqichida guruhning peshqadami (lideri) joy oladi.

Peshqadam-bu shunday shaxski, guruhning qolgan barcha a'zolari o'zlarining manfaatlariga daxldor bo'lgan hamda butun guruh faoliyatining yo'nalishini va xarakterini belgilab beradigan eng mas'uliyatli yechimlarni qabul qilishga haqli deb hisoblanadilar. Peshqadam guruhning eng muhim muammolariga ko'proq darajadagi referentlik statusiga ega bo'lgan shaxsdir. Peshqadam sotsiometrik - yulduz- bo'lishi ham, bo'lmasligi ham mumkin. Peshqadam rasman guruhning rahbari bo'lishi ham, bo'lmasligi ham mumkin.

Jamoa mustahkamligi uning integratsiyalashuvi jarayoniga bog'liq. Jamoaning integratsiyalashuvi (alohida guruhlarining birga qo'shilishi), ya'ni unda yuz beradigan ichki birlik jamoadagi munosabatlar uchun xos bo'lgan jamoani identifikatsiyalash (bir xillikka keltirish), jamlangan qadriyatli birlik sifatida jipslashtirish, birgalikdagi faoliyat jarayonida muvaffaqiyat qozonish va muvafaqiyatsizlik uchun javobgarlikning yuklanishi va qabul qilinishi hodisalarida yuz beradi. Xuddi shu jarayonda shaxsning jamoadagi kirishuvchanligi namoyon bo'ladi. Guruhdagi kirishuvchanlik, iipslik koeffitsienti, uning shakllanishini tadqiq qilish ijtimoiy psixologiyaning muhim muammolaridan hisoblanadi.

Real guruhlar rasmiy (formal) va norasmiy guruhlariga bo'linadi. Odamlarni uyushtirishning yuksak shakli - jamoadir. Jamoa - bu umumiy maqsadlar hamda birgalikda amalga oshirilayotgan faoliyatning bir-biriga yaqin bo'lgan motivlari orqali birlashtirilgan, jamiyatning bir qismini tashkil etgan, mazkur jamiyat maqsadlariga bo'ysundirilgan odamlar uyushmasidir.

Guruh va jamoalarda odamlarning bir biriga ta'siri turli vositalarda amalga oshadi. Eng muhimi - muloqotdir. Nutq va imo-ishora orqali bir

birini ma'qullash yoki qarshilik ko'rsatish, kuchlarni birlashtirish yoki e'tiroz bildirish singarilar bo'lishi mumkin.

### **2.3. Mehnat jamoasi va uning tasnifi**

Zamonaviy iqtisodiy sharoitlarda korxonalar faoliyatining samaradorligi va raqobatbardoshligi ko'p jihatdan ishchi kuchining tarkibi bilan belgilanadi. Tashkilotning muvaffaqiyatli faoliyat olib borishi ishlab chiqarish vositalaridan qanchalik samarali foydalanishi va umuman mehnat resurslariga bog'liqdir. Korxonalarda odamlar mehnat jamoalariga tashkilotning ishlab chiqarish, ijtimoiy, tashkiliy va boshqa umumiy masalalarni hal etish imkoniyatiga ega bo'lishi uchun birlashadilar.

Xo'jalik yuritishdagi muvaffaqiyat ko'pincha korxonalar mehnat jamoasini tashkil etadigan malakali, mas'uliyatli va vazifalarni sidqidildan ijro etuvchi xodimlar mavjudligidir.

Mehnat jamoasi – umumiy maqsadlar, manfaatlar va ishlar bilan birlashgan odamlar majmuasidir. “Mehnat jamoasi” tushunchasi korxonaning barcha xodimlariga taalluqlidir. Korxonaga kiradigan kichik tarkibiy bo'linmalar uchun “ishlab chiqarish jamoasi” tushunchasidan foydalaniladi.

Odamlar yolg'iz emas, aksincha ayrim tamoyillar bilan birlashtirilgan guruhning bir qismi sifatida faoliyat olib boradilar. Bu ularning doimo yaqin bo'lishi va birgalikda ishlashi kerak degani emas, eng asosiysi, shaxslararo munosabatlarning muayyan tizimiga mansubligidir.

Mehnat jamoasi-bu ishlab chiqarish, ijtimoiy, tashkiliy va uning barcha yoki ko'pchilik a'zolari uchun umumiy bo'lgan masalalarni hal qilish uchun tashkil etilgan real imkoniyatga ega bo'lgan uyushmadir.

## Mehnat psixologiyasining asosiy tarmoqlari



Mavjud mehnat jamoalarini quyidagicha tasniflash mumkin:

- faoliyat turi tabiatiga ko'ra: ishlab chiqarish, xizmat ko'rsatish, sog'liqni saqlash va ta'lim, ilmiy, boshqaruv jamoalari;

- mavjud bo'lish davomiyligiga ko'ra: uzluksiz va vaqtinchalik jamoalar;

- tashkil topish mexanizmlariga ko'ra: rasmiy va norasmiy tashkilotlar;

- hajmiga ko'ra: kichik, o'rta va katta jamoalar;

- ichki aloqalarning mavjudligiga ko'ra: formal va noformal jamoalarga bo'linadi.

Har qanday mehnat jamoasi muayyan vazifa (funktsiya)larni bajaradi, ularning asosiylari quyidagilar:

1) maqsadli vazifa -tovarlar ishlab chiqarish yoki xizmatlar ko'rsatish;

2) ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish vazifasi – xodimlarni moddiy ne'matlar bilan ta'minlash;

3) ijtimoiy va tarbiyaviy vazifa-xodimlarning xulq-atvoriga ta'sir ko'rsatish, mehnat jamoasini korxonahayoti va qadriyatlarime'yorlari bilan tanishtirish;

Ijtimoiy muhit sifatida mehnat jamoasi xodimlarining turli manfaatlarini hisobga olgan holda rasmiy tuzilma bilan bir qatorda unda norasmiy deb ataluvchi turli ijtimoiy guruhlar ham yuzaga keladi. Norasmiy jamoalarni vujudga kelishiga: umumiy mashg'ulot va ishlab chiqarish manfaatlari; korxonalar korporativ madaniyatining ta'siri (badiiy havaskorlik); egallagan statusi va obro'-e'tibor elementlari; ishlab chiqarishdan tashqari ko'rsatkichlar (milliy, diniy va boshqalar.) kabi asosiy omillar ta'sir ko'rsatadi. Bu omillarning har biri norasmiy guruh tashkil topishining mustaqil mezon bo'lishi mumkin.

Mehnat jamoasini o'rganishda kadrlarni turli xususiyatlariga ko'ra tasniflashni hisobga olish maqsadga muvofiqdir.

1. Mehnat vazifalari tabiatiga ko'ra – ishchi va xizmatchilar. Xodimlarga rahbarlar, mutaxassislar va xodimlar bilan bog'liq boshqa ishchilar (ish yurituvchilar, arxivchilar) kiradi.

2. Faoliyat sohasiga ko'ra- boshlang'ich faoliyat bilan band bo'lgan (sanoat ishlab chiqarish xodimlari) va muhim bo'lmagan faoliyat bilan shug'ullanuvchi (korxonalar ichidagi xodimlar noishlab chiqarish tashkilotlari) xodimlar.

4-jadval

### Kadrlar tasnifi

Mehnat jamoasidagi kadrlar tasnifi			
Mehnat vazifalari tabiatiga ko'ra	Faoliyat sohasiga ko'ra	Mulkiy munosabatlar tabiatiga ko'ra	Asosiy ish joyiga ko'ra
ishchilar	hoshlang'ich faoliyat bilan band bo'lgan xodimlar	kompaniya egalari	asosiy shtatdagilar xodimlar
xizmatchilar	muhim bo'lmagan faoliyat bilan shug'ullanuvchi xodimlar	yollangan xodimlar	o'rindoshlar xodimlar

3. Mulkiy munosabatlar tabiatiga ko'ra -kompaniya egalari, yollangan xodimlar.

4. Asosiy ish joyiga ko'ra –asosiy shtatdagilar va o'rindoshlar.

Korxonaning ishlab chiqarish imkoniyatlarini tavsiflovchi muhim ko'rsatkichlardan biri sanoat va ishlab chiqarish xodimlarining sonidir. Bu



son qancha katta bo'lsa, ishlab chiqarish hajmi ham shunchalik katta bo'ladi. Mehnat jamoasini o'rganishda faqat shaxslar to'plami emas, balki ko'proq darajada kichik guruhlar to'plami ekanligini hisobga olish maqsadga muvofiqdir.

Mehnat jamoasi bir necha kichik guruhlardan iborat bo'lib, ularning har biri o'ziga xos vazifalarni bajaradi va texnologik jarayonda ma'lum mavqeni egallaydi. Boshqacha qilib aytganda, birgalikdagi ish jarayonida kichik guruhlar bir-biri bilan bevosita yoki bilvosita bog'langan va shu bilan birga har biri muayyan darajada ixtisoslashuvga ham egadir. Shu sababli, xodimlarni boshqarish jarayonida nafaqat guruhning xususiyatini, balki uning boshqa guruhlar bilan aloqa hamda munosabatlarini ham e'tiborga olish maqsadga muvofiq.

Jamoda bir-biriga g'amxo'rlik qilish, o'zaro yordam, faqat o'zi haqida emas, balki boshqalar haqida ham o'ylashga intilish, jamoa manfaatini o'z qiziqishidan ustun qo'yish ko'nikmalari hosil bo'ladi. Jamoda o'rtoqlik va do'stlik hissi tarkib topadi. Mehnat jamoasini tuzayotib, tarbiyalayotib rahbar uning har bir a'zosi shaxsini shakllantiradi. Jamoadagi a'zolarning o'zaro munosabati o'zaro javobgarlikni his etish, topshiriqlarni bajarishda barcha a'zolarning tengligi bilan ajralib turadi, chunki unda xodimlar o'zaro yaqin muomalada bo'ladilar, hamma vaqt birgalikda harakat qiladilar, butun jamoa qo'ygan maqsadni hal etishda qatnashadilar.

#### **2.4. Mehnat jamoasining rivojlanish bosqichlari**

Mehnat jamoasining rivojlanish bir necha bosqichlarda namoyon bo'ladi.

**Birinchi bosqich.** Jamoa bilan ishlashning dastlabki davri bo'lib, hali jamoa tashkil etilmagan, shaxsga nisbatan jamoaning pedagogik talabi bo'lmaydi, har bir kishi o'zi uchun o'zi javob beradi. Bu bosqichda xodimlar tarqoq bo'lib, ularda yakdil fikr va rahbar tayanishi mumkin bo'lgan ta'sirchan faollar bo'lmaydi. Shuning uchun bu bosqichda salbiy hodisalar ochiq muhokama etilmaydi. Rivojlanishning bu davrida rahbarning talabi qat'iy, jiddiy, izchil bo'lishi kerak. Bu talablar ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lgan maqsadning, rahbar bilan xodimlarning birgalikdagi har tomonlama sobitqadam faoliyatining, o'zaro ma'suliyatli munosabatlarning mavjudligi bilan muhimdir.

Rahbar talablarni qo'yish asosida o'z atrofiga faollarni - jamoaning eng yaxshi a'zolarini to'plab boradi. Shunday qilib, birinchi bosqichda rahbarning eng muhim vazifasi mehnat jamoasining yadrosi bo'lgan faollarni shakllantirish va tarbiyalab ulug'vor vazifalarga intilishdan iborat.

**Ikkinchi bosqich.** Faollar bilan tarbiyaviy ishlarni tashkil etish uchun astoydil ishlash, ularni jipslashtirish va o'zaro aloqada ishlashga o'rgatish bilan tavsiflanadi. Jamoani boshqa a'zolariga ko'ra faollardan intizomga qat'iy amal qilishni ko'proq talab etish, ularni ishda va intizomda, jamoatchilik ishida ham boshqalarga namuna ko'rsatishga o'rgatish zarur. Buning uchun faollarni tez-tez yig'ish, muhim masalalar bo'yicha maslahat yig'ilishlarini o'tkazish, korxonaning ishlari hamda istiqbollari haqida suhbatlashish, ular bilan birgalikda kundalik masalalarni hal etish, faollar ichida rahbarlik ishiga layoqatli xodimlarni tanlash vazifalari bajariladi. Faollarga beriladigan imtiyozlar adolatli bo'lishi va u boshqa tomonidan qo'llab-quvvatlanishi, bu uning jamoa oldidagi xizmatlari natijasi ekanligini o'quvchilar his etishlari ko'zda tutiladi. Faollarga qo'yiladigan talablarning susayishi, o'rinsiz maqtovlar sinfda yomon vaziyatni keltirib chiqaradi.

Rahbarlar faollar e'tiborini jamoa tizimlari bilan ishlashga qaratadilar. Faollar rivojlanishning bu bosqichida hali bo'sh va beqaror bo'ladi, biroq shunday bo'lishiga qaramay rahbar tarbiyaviy vazifalarni hal qilishda ularga tayanadi. Bu bosqichda rahbarning muhim vazifasi faolni jamoa tizimlari bilan ishlashga o'rgatish, jamoani yanada mustahkamlashdan iboratdir. Ikkinchi bosqichda rahbarning talablari faollarning jamoaga bildiradigan talablariga qo'shiladi.

**Uchinchi bosqich.** Jamoa hayotining barq urishi, jamoada o'zaro munosabatlar shakllanishi, jamoaning shaxsga ta'sir doirasini kuchayishi bilan tavsiflanadi. Faollar hamda o'z-o'zini boshqarish tizimlari tomonidan tashkil etilgan ijtimoiy faoliyatning natijasida jamoa rivojlanadi. U yoki bu talabni bajarish jarayonida xodimlar jamoa bo'lib ishlash tajribasini orttiradilar.

Uchinchi bosqichda o'zaro bir-biriga bog'liq ikki masala: jamoatchilik fikri va an'analarini yuzaga chiqarish hal etiladi. Jamoani rivojlanishi chinakam o'z-o'zini boshqarish, ko'p qirrali jamoa faoliyati va axloqiy qimmatga ega bo'lgan jamoa munosabatlari bilan izohlanadi. Bunday

jamoada shaxsni tarbiyalash jarayoni iroda, o'zini-o'zi anglash, burch hissi, shaxsning shunga o'xshash axloqiy -fazilatlarini takomillashtirish, kamchiliklarni o'z-o'zini tanqid ruhida baholash va ularni tuzatishni, o'z qadr-qimmatini anglab yetish (o'z-o'zini tarbiyalash rejasini ishlab chiqish, o'z-o'zini tarbiyalash vositalarini egallash, o'z-o'ziga majburiyat qabul qilish, o'z-o'zini nazorat qilish), ijtimoiy-foydali faoliyatda o'z-o'zini tarbiyalash ishini amalga oshirishga intilishni uyg'otadi. Bunday jamoada shaxsning ijobiy fazilatlarini to'la ravishda ro'yobga chiqadi. Jamoaning shaxsga nisbatan yuksak talabchanligi kuzatiladi.

Guruh hayoti va undagi a'zolarining o'zlarini yaxshi his qilishlari ko'p jihatdan ularning hamkorlikda ishlay olishlari va bir-birlariga ijobiy munosabatda bo'la olishlariga bog'liq. Bu hodisani tushuntirish uchun psixologiyada psixologik moslik tushunchasi mavjud. *Psixologik moslik deganda*, guruh a'zolari sifatleri va qarashlarining aynanligi emas, balki ular ayrim sifatlarining mos kelishi, qolganlarining kerak bo'lsa, tafovut qilishi nazarda tutiladi.

Moslikning mezonini sifatida N.Obozov:

- a) faoliyat natijalari;
- b) a'zolarining sarflagan kuch-energiyalari;
- c) faoliyatdan qoniqish kabilarni ajratadi.[20]

Ikki xil o'zaro moslik farqlanadi: psixofiziologik va ijtimoiy psixologik. Birinchi holatda faoliyat jarayonida odamlarning bir xil va mos tarzda harakat qila olishlari, reaksiyalar mosligi, ish ritmi va tempidagi uyg'unliklar nazarda tutilsa, ikkinchisida ijtimoiy xulqdaggi moslik — ustanovkalar birligi, ehtiyoj va qiziqishlar, qarashlardagi monandlik, yo'nalishlar birligi nazarda tutiladi. Birinchi xil moslik ko'proq konveyer usulida ishlanadigan sanoat korxonalarida xodimlarida samarali bo'lsa, bu oliygoh o'qituvchilari, ijodiy kasb egalarida iloji yo'q va bo'lishi mumkin emas, ularda ko'proq ijtimoiy psixologik moslikning ahamiyati kattadir.

O'tkazilgan tadqiqotlar psixologik moslikning ko'plab qirralari bo'lishi mumkinligini isbot qildi. Asosan shuni unutmaslik kerakki, qaysi faoliyat va uning maqsadi odamlarni birlashtirgan bo'lsa, o'sha maqsadni idrok qilish va birgalikda anglash istagida uyg'unlikning bo'lishi katta tarbiyaviy ahamiyatga ega bo'ladi.

Guruh va jamoalar to'g'risida gap ketganda, ko'pincha uning «ma'naviy muhiti», «psixologik muhiti» degan iboralar ishlatiladi. Chunki

bu narsa o'sha yerdagi ishning yaxshiligi, faoliyatning samarasi bilan bog'lanadi. Ijtimoiy psixologik muhit deganda, biz o'sha guruhning a'zolari fikrlari, hissiyotlari, dunyoqarashi, ustanovkalar va o'zaro munosabatlaridan iborat bo'lgan emotsional-intellektual holatni tushunamiz. Bu o'rindagi asosiy omil — bu a'zolarining o'zaro munosabatlaridir. Ma'lumki, o'zaro munosabatlar ish yuzasidan, faoliyat maqsadlari va mazmuni bilan hamda bevosita bir-birlarini yoqtirish-yoqtirmaslikka asoslangan insoniy emotsional hissiyotlar ko'rinishida bo'lishi mumkin. Professional faoliyatni bajarish jarayonida tabiiy birinchi tipli munosabatlar ustivor bo'lib, ikkinchilarining xarakteri birinchisidan kelib chiqadi. Do'stlar to'plangan davradagi muhit esa aksincha, bevosita simpatiyalarga tayanadi.

**Bilimlarni mustahkamlash uchun topshiriqlar**  
**FSMU texnologiyasini to'ldiring**

Savol	Nima uchun shaxslararo munosabatlar mehnat faoliyatni samarali tashkil etish jarayonida muhim rol o'ynaydi?
F-fikringizni bayon eting	
S-Fikringiz bayoniga sabab ko'rsating	
M-ko'rsatilgan sababingizni isbotlovchi dalil keltiring	
U-umumlashtiring	

**Test savollari**

**1. Guruh a'zolarining bir-biriga intilishi, yonma-yon turishga, birga bo'lishga, ular uchun yoqimli bo'lishga va ular bilan shaxsiy munosabat o'rnatishga intilish nima deb ataladi?**

- a) affilyatsiya
- b) refleksiya
- c) fasilitatsiya
- d) ingibitsiya

**2. Katta guruh vujudga kelishining qaysi bosqichida guruh a'zolari ob'yektiv jihatlari va belgilari bilan o'xshash bo'ladi?**

- a) tipologik

- b) identifikatsiya
- c) hamjihatlik
- d) refleksiya

### **3. Guruh - bu.....**

- a) bu umumiy belgilari, faoliyati, muloqot hamda umumiy maqsad asosida birlashgan kishilar uyushmasi
- b) butun bir millat hisoblangan odamlar jamoasi
- c) o'z ehtiyojlarini qondirish asosida qo'shilgan odamlar
- d) uch kishidan iborat muloqot almashinuvchilar

### **4. Ingibitsiya -bu...**

- a) guruhdagi a`zolar ta`sirida individ yoki shaxs faolligining susayishi
- b) guruhdagi a`zolar ta`sirida individ yoki shaxs faolligining oshishi
- c) guruh a`zolarining qonuniyatlarga bo'ysunishi
- d) guruhdagi hamkorlikdagi faoliyat natijasi

**5. .... - bu kishilarning son jihatdan chegaralanmagan, o'zining qaysidir sinfga, jinsga yshga mansubligi nuqtayi nazardan belgiga egaligi bilan ajralib turuvchi birligidir?**

- a) katta guruh
- b) kichik guruh
- c) etnik guruh
- d) guruh

### **6. Mehnat psixologiyasining muhim vazifalaridan biri nima?**

- a) mehnat sharoitlari, vositalari va mazmunini tahlil qilish
- b) ishchining mehnat sharoitini o'rganish
- c) ishchining mehnat sharoitini yaxshilash
- d) ish beruvchi va ishchi o'rtasidagi munosabatni yaxshilash

**7. Kishining mehnat faoliyatiga moslashuvi qanday usullar asosida o'rganiladi?**

- a) psixologik va fiziologik
- b) ijtimoiy va iqtisodiy
- c) siyosiy va iqtisodiy

d) fiziologik va ijtimoiy

**8. Jamiyatning bo`lagi kichik ijtimoiy guruh, shaxsiy hayot va turmush tuzimining asosiy shakli bu...**

- a) oila
- b) mahalla
- c) farzandlar
- d) millat

**9. Ishlab chiqarish, xizmat ko`rsatish, sog`liqni saqlash va ta`lim, ilmiy, boshqaruv jamoalari qanday mezonga ko`ra ajratilgan?**

- a) faoliyat turi tabiatiga ko`ra
- b) mavjud bo`lish davomiyligiga ko`ra
- c) tashkil topish mexanizmlariga ko`ra
- d) hajmiga ko`ra

**10. Guruhdagi munosabatlar tizimidagi boshqarish, bo`ysinish, yetakchilik qilish va ta`sir ko`rsatish jarayonlari qanday nomlanadi?**

- a) liderlik
- b) nizolar
- c) munosabanlar dinamikasi
- d) rivojlanish

### **Nazorat savollari**

1. Kishilarning guruhlariga sifatida birlashishidan maqsad nima?

2. Guruhdagi sig`ishuvchanlik, jipslik koeffitsienti tushunchasini izohlang.

3. Jamoadagi shaxslararo munosabatlarning samarali bo`lishida rahbar shaxsining ta`siri bormi?

4. Guruh va jamoa haqida tushuncha, ularning o`zaro bog`liqligi nimada?

5. Shaxsning jamoada va guruhda tutgan o`rnida jamoaning o`rni qanchalik muhim deb hisoblaysiz.

6. Real guruhlar rasmiy (formal) va norasmiy guruhlariga misollar keltiring.

7. Mehnat jamoasi va uning tasnifini tushuntiring.

8. Mehnat jamoasidagi ijtimoiy va psixologik moslik tushunchalarini tahlil qiling va solishtiring.

9. Mehnat jamoasi va uning shakllanishiga ta'sir etuvchi omillarni izohlang.

10. Jamoaning rivojlanish bosqichlarini sanab o'ting.

### **Tavsiya etiladigan adabiyotlar**

1. Носкова О.Г. Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2004.

2. Ғозиев Э. Умумий психология. - Тошкент, 2010.

3. Ғозиев Э.Ғ., Мамедов К.Қ. Касб психологияси. Тошкент 2003.

4. Ҳайдаров Ф.Халилова Н. Касб психологияси Т.2010

### III-BOB. PSIXOLOGIK PROFESSIOGRAFIYA

#### Reja:

1. Professiografiya haqida umumiy tushuncha
2. Professiografiyaning maqsadi
3. Professiogramma tuzilishiga qo'yiladigan talablar
4. Professiografiyaning turlari va ularning tavsifi
5. Psixologik profil va maxsus professiogrammalar

**Tayanch tushunchalar:** *Professiografiya, kvalifikatsiya, psixogramma, informatsion professiografiya, diagnostik professiografiyalashtirish, prognostik professiografiyalashtirish, metodik professiografiyalashtirish, ma'rifiy yo'naltirilgan professiografiya, psixologik profil*

#### 3.1. Professiografiya haqida umumiy tushuncha

Kasb egallash insonning hayoti va faoliyatining muhim jabhasidir. O'z ishining ustasi bo'lish tabiiy, obro'-e'tibor, munosabat o'rnatish, jamiyatdagi o'z o'rnini belgilab olish, orzularini ro'yobga chiqarish, o'z shaxsining qadr-qimmatini bilish va yanada oshirish kabi ehtiyojlarini qoniqtirishga imkon beradi.

Mavjud bo'lgan kasb tasniflari konkret amaliy vazifalarni hal etishga mo'ljallangan. Shu bilan birga, kasb tasniflari bo'yicha yangi tamoyil va metodlarni izlash muhimligini e'tirof etish lozim.

Professiografiya faoliyat va mehnat sub'yektini tadqiq etishda umumlashtiruvchi amaliy natija beruvchi vosita bo'lib, uning yordamida mehnat va kasb psixologiyasi sohalarida keng miqyosda foydalaniladi.

1920 yillarning ikkinchi yarmida rus psixotexniklari tomonidan kasbiy faoliyatni tahlil qilish metodlari va tamoyillari ishlab chiqilgan. Ushbu tadqiqotlarni umumlashtirish psixotexnikaning maxsus hamrohlik – **psixografiyani** paydo bo'lishiga olib keldi. Ushbu hamrohlikning asl ma'nosi, uning nomlanishida namoyon bo'ladi. (kasb-korning tavsifi, ta'rifi).

**Professiografiya tushunchasi** kasbni o'rganish, psixologik tomondan tavsiflanishi va loyihalash jarayonlarini o'z ichiga oladi, Professiografiyalashtirishda doimo biron-bir mehnat jarayonining



markaziy tashkil etuvchilari bo'lmish ob'yektlarning belgilari o'rganiladi. Bunday ob'yektlarga: mehnat sub'yekti, predmeti, vazifalari, qurollari va shart-sharoitlari kiradi.

Kasbiy faoliyatni o'rganishga **differensial** (tabaqalashtirilgan, darajalangan, tafovutli) yondashish tamoyili — professiografiyalashtirishning asosini tashkil etuvchi tamoyillaridan biri bo'lib qolgan. Ushbu tamoyilning mohiyati — professiografiyalashtirishni konkret amaliy vazifalarni bajarishiga erishishdir. Masalan, kasbiy maslahat va kasbiy saralash uchun, sinaluvchilarning kasbiy yaroqliligiga ko'ra, ularni, differentsiyalashga imkon beruvchi kasbiy muhim belgilarni ajratib olish kerak.

Kvalifikatsiya (yoki malaka, mahorat) darajasini aniqlash uchun mehnat vazifalarining, kasbiy bilimlar, malaka va ko'nikmalarning tavsifi katta ahamiyat kasb etadi. Kasbiy toliqishni o'rganish uchun kasbiy toliqishni qo'zg'atuvchi, ko'rsatuvchi omillar, belgilar ajratiladi. Shunday qilib, differentsiyalangan professiografiyalashtirish tamoyili, kasbni o'rganish metodlarini, uning tavsifining mazmunini hamda qo'llanilish sohasini o'rganishni shart qilib qo'yadi, ya'ni professiografiya o'tkazilishining xususiyatlari uning maqsadlari bilan belgilanadi.

**Professiografiya** deganda kasblar va ularning bir-biridan farqlanuvchi ixtisoslar tomonidan inson olddiga qo'yiladigan talablarni bayon qilish majmuasi tushuniladi. Kasb-kor (hunar) oldiga qo'yiladigan talablarni asoslash va ularni bayon qilish xususiyatga ega bo'lib, umumiy hamda xususiy jabhalarni o'zida aks ettiradi.

1. Kasb va uning ixtisosliklarining psixologik tavsifi.
2. Kasb-korning mamlakat iqtisodiyoti uchun ahamiyati.
3. Kasb va ixtisoslikning ijtimoiy tavsifi.
4. Kasbning ijtimoiy-psixologik ahamiyati va tavsifi: yoshlarda uning ijtimoiy mavqei jamoaning o'ziga xos xususiyatlari, vertikal va gorizontal bo'yicha shaxslararo munosabatlarning xususiyatlari.
5. Kasbiy faoliyatni muvaffaqiyatli egallash uchun zarur bilimlar va ko'nikmalar ko'lamining pedagogik tavsifi (maxsus mezonlar orqali kasbiy mahorat aniqlanadi.)

6. Pedagogik jarayonni takomillashtirish yuzasidan takliflar, tayyorgarlik muddatlari, chora-tadbirlarining umumiy tavsifi.

7. Mehnat sharoitining gigiyenik tavsifnomasi.

8. Kasb bo'yicha mehnat qilishga tibbiy jihatdan ta'qiqlanuvchi omillar izchilligi.

9. Kasbga psixologik nomutanosiblik, yoki kasbiy yaroqsizlik.

10. O'zini-o'zi faollashtirish va identifikatsiyalash.

Kasbning inson oldiga qo'yadigan talablari majmuasi psixologik, ijtimoiy, iqtisodiy, texnikaviy va pedagogik jabhalarini qamrab oladi. Kasb va ixtisos asoslarini egallovchi yoshlar shu fanlarning barcha talablariga moslashishi orqali mutaxassislik layoqatini rivojlantirib boradi.

Kasb tanlashga yo'naltirish davlatning chora-tadbirlari tizimidan iborat bo'lib, inson tomonidan tanlanadi, o'z hayot yo'lining ilmiy asoslanganligini ta'minlashga xizmat qiladi, u turmushda o'z o'rnini aniqlaydi va quyidagi shakllarda amalga oshiriladi:

1. Maktabda kasbiy ma'lumotlar berish.
2. Kasb-hunar maorifi bilan shug'ullanish.
3. Radio, televideniye, kino, matbuotda tashviqot qilish.
4. Kasb yuzasidan maslahatlar.
5. Kasbga saralash (qobiliyatiga binoan.)
6. Kasbga moslashish (adaptatsiya)

Mazkur sohada psixologik izlanishlar olib borgan K.K.Platonov muayyan sxema ishlab chiqqan bo'lib, u "kasb tanlashga yo'naltirish uchburchagi" deb nomlanib o'zining ixchamligi bilan boshqalardan ajralib turadi.

Kasb tanlashga yo'llashda, reorientatsiyalashda undan unumli foydalanish mumkin. Kasb tanlashga yo'naltirish uchburchagining muhim bir tomoni – bu har xil kasb- hunar egasiga nisbatan qo'yiladigan talablar yuzasidan muayyan bilimning mavjudligidir. Uning ikkinchi bir xususiyatli tomoni shuki, u yoki bu mutaxassislikka nisbatan jamiyat (viloyat, shahar, tuman)ning mehnat imkoniyatiga ehtiyoji bo'yicha bilimlar mujassamlashganligidir. Yana bir o'ziga xos tomoni shundan iboratki, kasbga yo'naltiruvchining qunti, qobiliyati, shaxsiy xususiyatlari bo'yicha bilimlar umumlashtirilgan bo'lib, kasb tanlashga oid barcha jihatlar majmua holiga keltirilgandir.

Kasb tanlashga yo'naltirilgan uchburchagi shaxsning qiziqishi, mayli, xoxishi, o'zini-o'zi baholashi, nufuzi kabilarga oid materiallarni o'zida mujassamlashtiradi.

E.A.Klimov qarashlariga binoan professiogramma bu:

1. Sensor kanallarni yuklamalash, ustuvor signallarning turlari, faoliyat jarayonidagi axborotlar ko'lamini va umumiy xususiyati (ko'rish, eshitish va boshqalar.)

2. Axborotlarni saqlash va qayta ishlash bilan bog'liq aqliy faoliyatning xususiyati.

3. Xotira, tafakkur va nutqning ishtiroki, ayrim harakatlarning tavsifi.

4. Ishda, mehnat faoliyatda asab-psixologik zo'riqish, tanglikning mavjudligi.

5. Diqqatni boshqarish zarurati.

6. Ishda muvaffaqiyatga eltuvchi shaxs sifatleri, fazilatleri.

7. Mehnat faoliyati tuzilishini tavsiflovchi integral, psixofiziologik ko'rsatkichlar.[8]

Professiogramma oldiga quyidagi talablarni qo'yish maqsadga muvofiq.

1. Ishning qanday nomlanishi va uning nimalardan tarkib topishi (ishning nomi, mutaxassislik, kasb-hunar, lavozim, inson o'rni imkoniyati, mehnatning turdosh xususiyatlari va uning muhim tavsiflarining bayoni.)

2. Ishning maqsadi, samaradorligi xususidagi ma'lumotlar.

3. Mehnat quroli sifatida nimalarning qo'llanilishi.

4. Mehnat predmetining tarkiblari va ularning o'ziga xos jabhalari.

5. Mehnat faoliyati qaysi usullar yordami bilan bajarilishi.

6. Nimalarning negizida ish (mehnat faoliyati amalga oshirilishi.)

7. Mehnat mahsullarini baholash mezonlari.

8. Ishning qanday ixtisoslik talab qilish xususiyatlari.

9. Ish qanday vositalar yordami bilan bajarilish imkoniyati va uning motivirovkasi.

10. Ish bajarilishining sharti va sharoitlari.

11. Mehnatni (faoliyatni) tashkil qilish shakllari.

12. Mehnatning kooperatsiyasi (kim, nima, kim bilan hamkorlikda?)

13. Mehnatning jadalligi (intensivligi) to'g'risidagi ma'lumotlar.

14. Mehnat faoliyatida mas'uliyatning va xavf-xatarning qaysi daqiqalari (holatlari) uchrashi.

15. Mehnat uning sub'yektiga qanday foyda, naf keltirishi (ish haqi, mukofot, ma'naviy ozuqa, imtiyoz, ijtimoiy moyillik, altruizm xislati, maqtov, jamoatchilik bahosi va boshqalar)

16. Ish yoki faoliyatning o'ziga xos xususiyatlariga ko'ra qanday talablarga va cheklanishlarga ega ekanligi.[8]

Mazkur talablar asosida tuzilgan professiogrammalar kasb va xodimlarning muhim sifatlari to'g'risida to'liq ma'lumot berish imkoniyatiga ega bo'ladi.

### 3.2. Professiografiyaning maqsadi

Professiografiyaning maqsadi quyidagilardan iborat:

- xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish;
- yangi kasb va mutaxassisliklarni loyihalash;
- optantlarga (optant - kasb tanlash zaruriyati oldida turgan inson) kasbiy maslahat berish va mutaxassislarni saralash;
- kasbiy ta'limni takomillashtirish;
- kasbga tayyorlash va malaka oshirish;
- shaxsning kasbiy rivojlanishini ilmiy tadqiq qilish kabi sohalar bilan bog'liq bo'lishi mumkin.

Professiografiyalashtirish natijalari — professiogrammada rasmiylashtiriladi. Professiogrammaga mehnat talablarining tavsifi, mehnatkashlarning huquq va majburiyatlari, zaruriy bilim, malaka va ko'nikmalari, kasbiy muhim sifatlari, sog'liq holati bo'yicha to'g'ri kelmaydigan holatlar bo'yicha yo'riqlarning tavsiflari kiradi.

Bulardan tashqari **psixogramma** professiogrammaning muhim tarkibiy qismi bo'lib, u mutaxassisning motivatsion, irodaviy va emotsional sohalarining tavsifidan iboratdir.

**Psixogramma** — konkret kasb bo'yicha dolzarblashib borayotgan psixologik vazifalar guruhi bilan tasavvur qilingan, kasbning psixologik portretidir.

### 3.3. Professiogramma tuzilishiga qo'yiladigan talablar

*Professiogrammalarni ishlab chiqish quyidagi tamoyillar asosida olib boriladi:*

- kasbiy faoliyatni o'rganishga ko'pyoqlama yondashish;
- konkret amaliy maqsadga erishishni ta'minlovchi, professiogrammani tuzish;

- kasbning namunaviy va maxsus belgilarini aks ettiruvchi, professiografik tavsiflarni turlarga ajratish va differentsiatsiyalash;

- konkret ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarda kasb holatining real aks ettirish;

- kasbiy o'sish va yuqori mavqega erishish (kar'yera qilish) imkoniyatlarini hisobga olish;

- ishonchlilik, favqulotda va nostandart sharoitlarda kasbning tavsifini taxmin qilish;

- ilmiylik (professiogramma tizimlilik, shaxsiy va faoliyatlilik jihatdan yondashish asosida ishlanishi zarur).

Kasblarning ilmiy tavsifi mehnat qilish manzarasi (mehnat qilish jarayonida o'zini tutish)ning tashqi, shuningdek ichki, ya'ni mehnat sub'yekti faoliyatining ichki vositalari bo'lmish, ruhiy jarayonlarning tahlilini nazarda tutadi.

Professiografiya tuzishda turli metodlardaj fydalaniladi:

- Ijtimoiy metodlar (anketalar, so'rovnomalar, kuzatuv);

- Psixologik metodlar (suhbat, kuzatuv, eksperiment, interv'yu, shaxsiy so'rovnomalar, test, psixobiografiya, faoliyat mahsullari tahlili va b.);

- Fiziologik metodlar (EKG, KGR qaydnomalari, arterial bosim ko'rsatkichlari, antropometrik va texnik ma'lumotlar);

- Texnologik jarayonlar tavsifi va boshqalar.

Barcha turfa xil metodlarning ichidan, professiografik tadqiqotda o'rganiladigan savollarga, minimal darajada vaqt, kuch va vositalarni ishlatgan holda, ishonchli ma'lumotlarni olish mumkin bo'lgan metodlarni tanlash mumkin.

Metodlar majmuasini ishlab chiqishda, tadqiqot maqsadi tizimlashtiruvchi omil rolini bajaradi. Agar professiografik tadqiqot, biror ishlab chiqarish tizimidagi mashinalashtirilgan qismni muvofiqlashtirish va insonparvarlashtirish bo'yicha muhandislik-psixologik tadbirlarni ishlab chiqish uchun o'tkazilsa, unda diqqat markazida:

- Ish joyining o'lchamlarini baholash,

- Ish joyini tashkillashtirish,

- Informatsion modelning tuzilishi,

- Boshqaruv idoralarini qurish va ishga tushirish,

- Xizmat ko'rsatish va ta'mirlashga yaroqlilik masalalari,

- Texnikaning oddiy buzilib qolishi,
- Konstruktiv-ishlab chiqarish nuqsonlari yoki xodimlarning xato harakatlari tufayli sodir bo'ladigan avariya va shtatdan tashqari holatlar bo'ladi.

Mehnatning texnik-texnologik, shuningdek ijtimoiy-psixologik sharoitlari yetarlicha batafsil tadqiq etiladi. Tadqiqotlarning muhim yo'nalishi - shaxsning muhim kasbiy sifatlarini, kasbiy muhim fe'l-atvor xususiyatlari, umumiy va maxsus qobiliyatlar, xodimning psixofiziologik xususiyatlarini o'lchashdir.

Professiografik tadqiqotlarning keyingi yo'nalishi - toliqish, monotoniya, jarohatlanishga qarshi kurashish, kasallanish darajasini pasaytirish kabi hollarning oldini olish maqsadida mehnat sharoitlari va rejimini o'rganishdir.

Tadqiqotlarning asosiy maqsadi - mehnat sharoitlari va rejimini o'rganish hamda shu sababli normal va patologik holatlarni kasbiy muhit va faoliyatga nisbatan shaxsning reaksiyasini o'rganishdir.

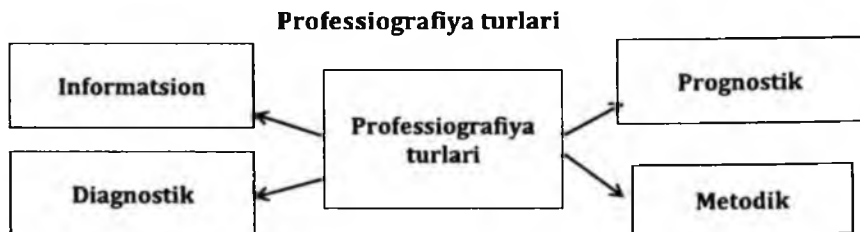
Professiogrammaning sxemasi:

- ishlab chiqarish jarayoni bilan umumiy tanishish;
- ishlab chiqarish jarayonini butun tafsilotlari bilan o'rganish va bayon etish;
- konkret ish joylarini bayon etish;
- konkret ish joyidagi faoliyatning psixologik tahlili;
- ishga taalluqli xatti-harakatlarning psixologik, fiziologik va antropometrik tahlili;
- mehnat faoliyatining usullar bo'yicha tahlili;
- ish kunining fototasviri, xronometraj;
- faoliyatning individual uslubini o'rganish;
- xato xatti-harakatlarning tahlili;
- mehnatning gigienik sharoitlari;
- smena, hafta, undan uzoq muddat davomida mehnatga yaroqlilik dinamikasi.

### 3.4. Professiografiyaning turlari va ularning tavsifi

Differensiatsiyalangan professiografiyalashtirish Ye.M.Ivanova [24] tomonidan tahlil qilingan. U tomonidan professiografiyaning to'rtta turi taklif etilgan:

5-jadval



**Informatsion professiografiya** - kasb tanlash zaruriyati oldida turgan insonlar - optantlar bilan kasbiy maslahat ishlari uchun mo'ljallangan. Optantlar sifatida maktab o'quvchilari, kasb-hunar o'quv muassasalarining bitiruvchilari, ishsizlar va kasbini o'zgartirmoqchi bo'lgan xodimlar bo'lishi mumkin. Professiogrammalarni tuzishda, bularning bosh vazifasi - optantlarga kasb, uning tarqalganligi, bilimi va malakasining darajasi, ko'tarilish imkoniyatlari, odamga psixofizologik va psixologik talablar haqida birlamchi ma'lumot berishdir.

Informatsion professiografiya sxema (umumiy mundarija, reja) siga quyidagi masalalar kiritilgan:

1. Kasbning umumiy tasnifi:

- mehnat natijalarining ijtimoiy qimmati;
- kasbning rivojlanish tarixi va istiqboli.

2. Mehnat faoliyati haqida umumlashtiruvchi qisqacha tasnif:

- asosiy kasbiy funksiyalar, vazifalar va xatti-harakatlar;
- mehnat qurollari va vositalarining umumiy tasnifi.

3. Mehnat shart-sharoitlarining umumiy tasnifi:

- mehnatning mikroiklimiy sharoitlari;
- mehnatning ijtimoiy va ijtimoiy-psixologik sharoitlari;
- mehnat rejimi.

4. Insonning psixofiziologik va ruhiy sifatlariga hamda uning sog'lig'iga kasb tomonidan qo'yiladigan odatiy talablar.

5. Mazkur mutaxassislarni tayyorlaydigan o'quv muassasalari, hamda kasbiy rivojlanish imkoniyatlari haqidagi ma'lumotlar.

Informatsion professiografiyalashtirish: maxsus kasbiy adabiyotlarni tahliliy o'rganish, hujjatlarni o'rganish va sharhlash metodlari yordamida olib boriladi.

**Diagnostik professiografiyalashtirish** mehnatning unumdorligi past bo'lganida, mahsulot sifatli qoniqtirmaganda, avariylar bo'lib turishi, jarohatlanish, xodimlarning qo'nimsizligi va shunga o'xshash boshqa noxush hollarning sababini aniqlashtirish vaqtida ishlatiladi. Professiografiyaning ushbu turi, qidirishga oid bo'lib, eng muhimi — ko'rsatib o'tilgan omillarni keltirib chiqaruvchi sabablarni aniqlashdir.

Tashxis qo'yish uchun:

- ishlab chiqarish muhitidagi, faoliyat jarayonidagi to'xtovsiz ta'sir etuvchi omillar o'rganiladi,

- ularni inson imkoniyatlariga qanchalik muvofiqligi, mos kelishini aniqlash,

- mehnat jarayonida uning asosiy tashkil etuvchilari: mehnat sub'yekti, predmeti, qurollari va shart-sharoitlari o'rtasida shakllanuvchi o'zaro aloqalar xarakteri o'rganiladi.

**Diagnostik professiografiyalashtirish sxema** (umumiy mundarija, reja)siga quyidagi masalalar kiritiladi:

1. Faoliyatning tashkil etuvchilari: mehnatning predmeti va vazifalari; ish natijalarining sifatiga talablar.

2. Mehnat qurollari: ish turi va rejimi; boshqaruv idoralari; ish joyini makonga oid tashkil etish.

3. Mehnat sub'yektining faoliyati: xatti-harakat turlari va ularning tavsifi; ishlarni rejalashtirish va bajarish xususiyati; kasbiy faoliyatni normal kechishiga xalal beruvchi to'siqlarning turlari; mehnat jarayonida vujudga keluvchi xatolar, sifatsiz mahsulotlar va jarohatlanishlar.

4. Mehnatni tashkil etish: xodimlarning ishlab chiqarishdagi o'zaro munosabatlarining tuzilishi; ishni rejalashtirish va uni bajarilishini nazorat qilish.

5. Mehnat sub'yektining psixofiziologik, ruhiy va shaxsiy sifatlariga kasb tomonidan qo'yiladigan talablar.



6. Mehnat sub'yekti faoliyatining past samaradorligining sabablarini tashxis qilish.

7. Kasbiy faoliyatni mukammallashtirish bo'yicha taxminni sinov-tajribaviy tekshirish.

Diagnostik professiografiyalashtirish\_ empirik ma'lumotlar yig'ish metodlari (vazifalar tahlili, kuzatiladigan so'rov, xronometraj va b.) yordamida amalga oshiriladi.

**Prognostik professiografiyalashtirish** - kasbiy faoliyatni takomillashtirish, yoinki kasbiy rivojlanish va xodimlarning yuqori mavqega erishishi (kar'yera) loyihalash bo'yicha asosli takliflar berish maqsadida qo'llaniladi. Shu sababli ushbu metod — prognostik, ya'ni prognoz qilish, oldindan aytib berish ma'nosini bildiruvchi so'zdan tashkil topgan.

Professiogrammalarni ishlab chiqish quyidagi sxema (umumiy mundarija, reja) asosida olib boriladi:

1. Kasb bo'yicha umumiy tavsif: kasb rivojlanishi tarixi va istiqboli; kasbiy faoliyatni bajarishning ijtimoiy-iqtisodiy talablari; kasbiy muhit.

2. Kasbiy maydon mazmuni va hajmi: kasbiy maydon tavsifi; kasbiy maydonni hal qiluvchi omillar; kasbiy maydonning rivojlanishini oldindan aytib berish (prognozi).

3. Kasbiy ta'lim, tayyorgarlik va malaka oshirish: kasbiy ta'lim olish darajasi; kasbiy tayyorgarlik; malaka oshirish.

4. Xodimning kasbiy harakatchanligi: mutaxassis ixtisosligining kengligi; asosiy malakalarining darajalari, mutaxassislik va kasbni o'zgartirish imkoniyatlari.

5. Kasbning istiqbolliligini baholash: shaxsning kasbiy-psixologik imkoniyati; xodimning kasbiy faolligi; kasbiy o'z-o'zini mukammallashtirish va yuqori mavqega erishish (kar'yera qilish).

Prognostik professiografiyalashtirishda irsiy metodlarni, bundan tashqari modellashtiruvchi tajribalarni ishlatadi.

**Metodik professiografiyalashtirish.** Mehnat sub'yekting muhim kasbiy sifatlari hamda holatlarining o'zgarish dinamikasini va ularning qanday vazifa bajarishlarining xususiyatlarini o'rganishda, metodik professiografiyalashtirish psixologga tadqiq etuvchi haqqoniy metodlarni tanlash va ishlab chiqarish imkonini beradi.

Tadqiqot maqsadi va vazifalariga bog'liq holda metodik professiografiya-fiyalashtirishning sxemasi o'zgaradi. Masalan, kasbiy toliqish, o'z kasbidan yoki takrorlanaveradigan xatti-harakatlardan bezish, befarqlik, sustlik (passivlik)ka mehnat va dam olish rejimining ta'sirini o'rganishda quyidagicha sxemani qo'llash mumkin:

1. Mehnat sub'yekti faoliyatining mazmun-mohiyati: harakat turlari va ularning tavsifi; ishning bajarilishini rejalashtirish xususiyati; emotsional holatlarning namoyon bo'lishi; ish joyidagi to'siqlar turlari; faoliyat jarayonida vujudga keluvchi xato, brak, jarohatlanish turlari.

2. Mehnat qilishning talablari: sanitariya-gigiena talablariga javob beruvchi muhit (havo temperaturasi, changlanganligi, namlilik va b.); jismoniy muhit (yoritilganlik, shovqin, titrash va b.); mehnat rejimi; mehnatga haq to'lash va rag'hatlantirish shakli.

**Ma'rifiy yo'naltirilgan professiografiya** asosini kasbning sub'ektivligi g'oyasi tashkil etadi: kasb egasi faoliyatning haqiqiy sub'yekti bo'lib, u bir qancha maxsus belgilar bilan ajralib turadi. Ushbu professiografiyani yaratuvchi mualliflar **professiogrammalarni** loyihalashning mohiyati va texnologiyasini aniqlashadi.

Professiogrammalarning elementlari blokli-modulli variantda bajarilgan bo'lib, bunday hamrohlik uning ishlatilishida qulaylik yaratadi, qo'llash maydonini kengaytiradi.

### 3.5. Psixologik profil va maxsus professiogrammalar

**Psixologik profil** (ixtisoslashganlik) – bu insonning muhim psixik funktsiyalari, layoqatlari va sifatlarining yaxlit holga keltirilgan majmuidir. Psixologik profilda – mos keluvchi ishda shaxsning qo'llashi mumkin bo'lgan individual moyillik va ustunliklari aks ettiriladi. Boshqa tarafdin esa, profilda mehnat faoliyatining ba'zi turlarini bajarishda qiyinchilik tug'dirishi mumkin bo'lgan, yoki umuman ushbu individni ayrim kasblarda ishlashiga to'sqinlik qiluvchi shaxsiy kamchiliklar ham qayd etiladi.

Maxsus psixologik professiogrammalar tuzilishi jihatidan psixologik profilning sxemasiga o'xshashdir. **Maxsus professiogrammalarning vazifasi**, mehnat qilayotgan inson ruhiyatiga ta'sir etuvchi:

- ayrim mehnat hududlaridagi mehnat sharoitlari,

- mazkur kasb talab etuvchi sifatlar,
- mehnat turlari,
- yoki ishlab chiqarish muhitining omillari haqida muhokama qilishga imkon beradi.

Bajaradigan vazifalariga qarab maxsus professiogrammalar quyidagi turlarga bo'linadi:

- mehnat sharoitlari va tartibini muvofiqlashtirish (ishlash uchun optimal sharoit va rejimni yaratish) professiogrammasi;
- ijtimoiy-gigienik sharoitlarni hisobga olish va uni sog'lomlashtirish professiogrammasi;
- mehnat xavfsizligi saviyasini ko'tarish professiogrammasi;
- ijtimoiy-psixologik masalalarini hal etish professiogrammasi;
- ishchilar haqida g'amxo'rlik qilish professiogrammasi;
- boshqaruv professiogrammasi;
- mehnatni baholash va rag'batlantirish professiogrammasi va boshqalar.

Professiogrammani kasbga xos ravishda o'qitishni tashkil qilishda ta'limning samaradorligini ta'minlash hamda tanlangan kasb egasi kelajakdagi muvaffaqiyati uchun, shaxsning qanday bilim va ko'nikmalarga, ayniqsa, qanday layoqat, qobiliyat va shaxsiy xislatlarga ega bo'lishi kerakligini albatta uqtirish zarurdir.

### Bilimlarni mustahkamlash uchun topshiriqlar

*"Tushunchalar tahlili" texnologiyasi orqali tushunchalar ta'rifini yozing*

Tushunchalar	Ta'rif
Professiogramma	
Professiografiya	
Prognostik professiografiyalashtirish	
Mehnat xavfsizligi	
Mehnat sharoitlari	

### Test savollari

**1. Bajaradigan vazifalariga qarab maxsus professiogrammalar quyidagi turlarga bo'ladi.....**

- a) mehnat sharoitlari va tartibini muvofiqlashtirish
- b) ijtimoiy-gigienik sharoitlarni hisobga olish

- c) mehnat havfsizligi saviyasini ko'tarish
- d) ijtimoiy-psixologik masalalarini hal etish, ijtimoiy-psixologik masala, mehnat havfsizligi saviyasini ko'tarish, ijtimoiy-psixologik masalalarini hal etish

**2. Ye.M.Ivanova tomonidan professiografiyaning nechta turi taklif etilgan.**

- a) 4
- b) 2
- c) 3
- d) 5

**3. "Kasb - bu shunday faoliyatki, uning yordamida shaxs jamiyat hayotida ishtirok etadi" degan ta'rifni qaysi olim bergan?**

- a) Makushin
- b) Shou
- c) Klimov
- d) Leont'yev

**4. .... - kasb tanlash zaruriyati oldida turgan insonlar - optantlar bilan kasbiy maslahat ishlari uchun mo'ljallangan**

- a) informatsion professiografiya
- b) diagnostik professiografiya
- c) differensial professiografiya
- d) metodik professiografiya

**5. Professiografiyaning asosiy tamoyilini ko'rsating.**

- a) kasbiy faoliyatni shakllantirish
- b) kasbiy faoliyatni o'rganishda differensial yondoshuv
- c) kasbiy faoliyatda individualizm
- d) kasbiy faoliyatda kollektivizm

**6. Professiografiya natijalari nimada aks etadi?**

- a) professiogrammada
- b) diagrammada
- c) parabolada
- d) test varaqasida

**7. Professiografiyada qo'llaniladigan usullar?**

- a) ijtimoiy
- b) anketa
- c) kuzatish
- d) shaxsiy sifatlar

**8. Kasb tanlashdagi o'z - o'zini baholash va ijtimoiy talablarni psixologik jihatdan tahlil qilishda qaysi metod qulay hisoblanadi?**

- a) so'rovnoma
- b) test
- c) suhbat
- d) kontent - tahlil

**9. Pedagog kasbini tanlashda asos bo'ladigan motiv qaysi?**

- a) pedagogik faoliyat bilan shug'ullanish
- b) ish joyi va kasb tanlash motivlari
- c) ish faoliyati bilan bog'liq motivlar
- d) muvaffaqiyat motivlari

**10. "Kasb - jamiyat uchun zarur va qadriyatli soha bo'lib, bunda insondan jismoniy va ruhiy kuch talab etiladi". Bu ta'rifni qaysi olim bergan?**

- a) Ye. Klimov
- b) B. Shou
- c) V. Makushin
- d) A. Luriya

**Nazorat savollari**

1. Professiografiya haqida umumiy tushuncha bering.
2. Psixografiyani paydo bo'lishiga qanday omillar sabab bo'ldi?
3. Professiogrammalarni ishlab chiqish tamoyillarini sanang?
4. Professiografiyaning turlari va ularning tavsifi qaysi rus psixologi tomonidan o'rganilgan?
5. Maxsus professiogrammalarning vazifasini tushuntiring.
6. Psixologik profil tushunchasini izohlang.

7. Insonning psixofiziologik va ruhiy sifatlariga hamda uning sog'lig'iga kasb tomonidan qo'yiladigan qanday talablar mavjud?

8. Professiogramma tuzilishiga qo'yilgan talablarni sanang.

9. Professiogrammalarni ishlab chiqish qanday tamoyillar asosida amalga oshiriladi?

#### **Tavsiya etiladigan adabiyotlar**

1. Климов. Е.А. Введение в психологию труда. - М.: Изд-ва МГУ, 1988.

2. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики. Л., 1984.

3. Ғозиев Э. Умумий психология. - Тошкент, 2010.

4. Ҳайдаров Ф.Халилова Н. Касб психологияси Т.2010

## IV-BOB. MEHNAT EKSPERTIZASI PSIXOLOGIYASI

### Reja:

1. Mehnat ekspertizasining tashkiliy masalalari va vazifalari
2. Mehnat ekspertizasi turlari
3. Kasbiy anamnez metodi
4. Psixologik kasbiy saralash

**Tayanch tushunchalar:** *Mehnat ekspertizasi, prognostik mehnat ekspertizasi, retrospektiv mehnat ekspertizasi, kasbiy anamnez, rehabilitatsiya, psixologik kasbiy saralash, kasbiy saralash*

### 4.1. Mehnat ekspertizasining tashkiliy masalalari va vazifalari

**Mehnat ekspertizasi** — bu odamning muayyan kasb bo'yicha mehnatga yaroq-liligini ma'lum mutaxassislar tomonidan aniqlanishi hamda bir vaqtning o'zida kasbga yo'llash muammolarini hal qilishga ham yordam berishdan iboratdir. Odamning u yoki bu mehnat turiga yaroqliligi quyidagilarga, ya'ni:

- yoshi,
- tegishli bilim, ko'nikma va malakaga ega bo'lishi,
- mazkur kasb bo'yicha qiziqish va iste'dodi mavjudligi,
- yashayotgan joyidagi sotsial muhit,
- jinsiga bog'liq bo'lishi mumkin.

Mehnat ekspertizasiga turli soha vakillari va tashkilotlar jalb qilinadi: bular shifokorlar, psixologlar, pedagoglar, muhandislar va boshqa mutaxassislardir. Qaysi kasb bo'yicha masala ko'rilishiga qarab ekspertlar tanlanadi. Shunga ko'ra mehnat ekspertizasi hay'atini tashkil etuvchi mutaxassislardan va mehnat ekspertizasining tashkiliy shakli ham har xil bo'ladi.

Mehnat ekspertizasi tashkiliy shakllaridan qat'iy nazar quyidagi umumiy masalalarni hal qilish bilan shug'ullanadi:

1. Odam ma'lum bir ishni davom ettira oladimi?
2. Tegishli lavozimda ishni davom ettira oladimi?
3. Odamdan qaysi soha yoki vazifada foydalanish ma'qul?

4. Baxtsiz hodisa yuz berganda, bunga qay darajada aloqador, ishga qabul qilingan, tayinlanganlarchi?

Mehnat faoliyatining barcha turlarida **mehnat ekspertizasining asosiy vazifalari** quyidagilardir:

- insonlarni yoshi, salomatligi, ma'lumoti, kasbiy muhim va psixologik xususiyatlariga mos kelmaydigan ishga kirib qolishning oldini olish;
- mazkur kasbga eng qobiliyatli, ishonchli kishilarni tanlab olish;
- tasodifan shu kasbni tanlab ishga kirgan odamni o'z vaqtida chetlatish, uni davolanishga yoki mos keladigan boshqa ishga o'tkazish;
- odamning qaysi kasbga yaroqli ekanligini, uning salomatligi uchun xavf tug'dirmasligini aniqlab, u yoki bu faoliyat turini tavsiya qilish.

Psixologik mehnat ekspertisasi mehnat ekspertizasining bir qismi bo'lib, xodimning kasbiy muhim psixologik jihatlari (xususiyatlari, holatlari, jarayonlari) ni tashxislash va hisobga olishga asoslanadi.

#### **Psixologik mehnat ekspertizasining asosiy vazifalari:**

- aholining mehnat salohiyatini uning kasbiy qiziqishlari, ustuvor yo'nalishlari, motivlari, mavjud an'ana va urf-odatlarini, ma'lumoti, oilaviy va ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlari infratuzilmasi, turmush va hayotni qo'llab-quvvatlash bilan bog'liq holda diagnostika qilish;

- kasbiy maslahat va kasb-hunarga yo'naltirish maqsadida xodim (bo'sh lavozimlarga nomzodlar va to'liq shtatli xodimlar) larning kasbiy muhim fazilatlarini diagnostika qilish;

- kasbiy tanlash tizimida mehnat faoliyati samaradorligi va ishonchliligini oshirish, avariya va shikastlanishlarni kamaytirish maqsadida xodimlarning kasbiy muhim psixologik sifatlarini diagnostika qilish;

- ishlab chiqarish muhiti va ish faoliyatining xodimning ruhiy holatiga (psixofiziologik, shaxsiy, intellektual) ta'siri oqibatlarini o'rganish.

Mehnat ekspertizasining xulosasi odatda qisqacha bo'ladi, ya'ni xodim mazkur ishga yaroqli yoki yaroqsiz ekanligi ko'rsatib o'tiladi.



## 4.2.Mehnat ekspertizasi turlari

Psixologik mehnat ekspertizasining prognostik, aniqlovchi va retrospektiv ekspertiza kabi uchta asosiy shakli mavjud.

6-jadval

### Mehnat ekspertizasi turlari



Psixodiagnostika ma'lumotlari asosida **prognostik mehnat ekspertizasi** kishining kelgusi mehnat faoliyatini belgilashga yordamlashadi.

Prognostik psixologik mehnat ekspertizasi buyurtmachilar (masalan, bandlik xizmati, kasbiy qayta tayyorlash markazlari, ma'muriy-hududiy tuman boshqarmalari) tomonidan belgilangan mezonlar bo'yicha aholi guruhlari mehnat faoliyatini psixologik bashorat qilish masalalarini hal qiladi. Bunday mezonlar aholining yoshi, ma'lumoti, ustuvor yo'nalishlar, kasbiy qiziqishlari, oilaviy ahvoli va boshqalar bo'lishi mumkin.

Mehnat ekspertizasi tomonidan tanlangan kasb tekshiriluvchi odam uchun nomaqbul, zararli ekanligini oldindan (bashorat qilish) bilib berish orqali, kelajakda mehnat jarayonida bo'lishi mumkin ko'ngilsizliklar haqida ogohlantirishdir.

Kishining layoqatlariga mos kelmaydigan kasb tanlashi ko'pincha fojialarga sabab bo'lib, shaxs uchun jismoniy, moddiy va ma'naviy zarar yetkazishi bilan birga, jamiyat uchun ham qimmatga tushishi mumkin. Oila va jamiyat mablag'larini sovurish, kadrlar qo'nimsizligi, qayta tayyorlash harakatidagi harajatlarning ortishi va boshqalarga sabab bo'ladi.

Aniqlovchi psixologik mehnat ekspertizasi xodimning imkoniyatlari, kasbiy manfaatlarining mehnat bozori hamda muayyan tashkilotlar talab va ehtiyojlariga mos kelishi bilan bog'liq masalalarni o'rganadi. U kasbhunarga yo'naltirish, kasbiy psixologik maslahat, taqdim etilgan hujjatlar tahlili asosida xodimning imkoniyatlarini aniqlash, suhbat, kasbiy muhim sifatlarni tashhis qilish, kasbiy psixologik saralash, xodimlarni attestatsiya qilish shaklida amalga oshiriladi.

Mehnat ekspertizasining navbatdagi turi **retrospektiv mehnat ekspertizasi** deyiladi (retrospektsiya — o'tmishga nazar solish ma'nosida).

Retrospektiv psixologik mehnat ekspertizasi mehnat faoliyati omillarining xodimning ish qobiliyati, shaxsiy xususiyatlari, kasbiy jihatdan muhim fazilatlarining holatiga ta'sirini baholash, faoliyat natijalarini mehnat sub'yektining psixik hodisalari (xususiyatlar, holatlar, jarayonlar) bilan aloqalarini aniqlaydi. Shikastlanish, avariya sababini tahlil qilish, kasbiy ta'lim sifatining pastligi sabablarini o'rganish, faoliyat samaradorligi va xodimning psixosomatik holatini mehnat faoliyati muhiti ergonomik omillariga bog'lig'ligini baholash shaklida o'tkaziladi.

Retrospektiv mehnat ekspertizasi kuzatilayotgan xodimning o'tmishdagi o'quv va ishlab chiqarish faoliyatini tahlil qilish, baholash va uning xatolarini aniqlashga, ayrim ko'ngilsiz holatlarga sabab bo'lgan holatlarni (avariya, sifatsiz mahsulot, jarohatlanish va boshqalar) o'rganishga xizmat qiladi. Retrospektiv mehnat ekspertizasi o'quvchi yoki ishchining kelgusi mehnat faoliyatini belgilab olishida katta ahamiyatga egadir.

Retrospektiv mehnat ekspertizasi uchun, mehnat sub'yekti sifatida insonning rivojlanish tarixi haqida ma'lumotlarni yig'ish — kasbiy shakllanishning anamnezi metodidan foydalaniladi. Ushbu metod Ye.A.Klimov tomonidan har tomonlama o'rganilgan bo'lib, olimning tavsifiga ko'ra, bu metod "bizning fan sohamizda kam tadqiq etilgan:

- kasb tanlash vaziyatlarini retrospektiv tahlil etish - kasbiy anamnez,
- mahorat shakllanishi yo'llarini o'rganish,
- kasbiy taqdir (kar'yera qilish - mavqe, shuhratga erishish)lar tipologiyasi (alamatlariga qarab guruhlariga ajratish),
- og'ir ruhiy ziddiyatlar asoratini yengish,

- mehnatga yaroqlilikni qisman yo'qotgan insonlarni ijtimoiy-mehnat reabilitatsiya qilish,
- nihoyat, kasbiy reorientatsiya masalalariga g'oyatda noyob aloqasi bor..."[8].

Ye.A.Klimov tomonidan ko'rsatib o'tilgan masalalarni o'rganish zamonaviy mehnat psixologiyasining ham asosiy vazifalarini belgilab beradi.

### 4.3. Kasbiy anamnez metodi

**Kasbiy anamnez** - mehnat motivlarini, ba'zi kasbiy jihatdan ahamiyatga molik sifatlarni aniqlash, jiddiy (kasbiy muhim, kerakli) voqealarni topish, mavqega erishishning prognozi (qanday qilib kar'yera qilishni oldindan aytib berish)ni qurish va boshqa maqsadlar uchun qo'llaniladi.

Tekshiriluvchining o'z o'tmishi haqidagi fikr va mulohazalari muhokama qilish predmeti bo'lib xizmat qiladi. Anamnez metodi yordamida tadqiq etish o'z ichiga suhbatlar tizimini kiritgani sababli, ushbu metodga ham, suhbat metodiga qo'yiladigan barcha talablar kiradi.

O'sha talablar bilan bir qatorda **anamnez (tahlil) metodi** quyidagi talablarga ham javob berishi kerak:

- anamnez dasturini quyidagi ashyoviy manbalarni to'plash tadbirlari bilan to'ldirish kerak, bularga: attestatsiya hujjatlari, mukofotlari, shaxsiy kutubxona va boshqalar;

- biografiyasidagi ma'lumotlar mazkur hudud, viloyatdagi ijtimoiy-iqtisodiy vaziyat bilan bog'lanishi kerak;

- "Sub'yektiv" anamnezni tekshiriluvchini yaxshi biladigan begonalar: muallimlar, ishlab chiqarish ustalari, hamkasblar, rahbarlar va boshqalarning fikr-mulohazalari bilan to'ldirish zarur.

E.A. Klimovning fikriga ko'ra, psixologiya fanida kam tadqiq etilgan masalalar qatoriga, mehnatga yaroqlilikni qisman yo'qotgan insonlarni ijtimoiy-kasbiy reabilitatsiya qilish masalasi ham kiradi.[8]

**Reabilitatsiya jarayoni deganda** – biror bir kasb bo'yicha ishlashga nomzod odamning shaxsiy va kasbiy sifatlari bilan kasb talablari orasidagi moslik, muvofiqlikni qidirishga olib keluvchi, kasbiy saralash, kasbiy maslahat va kasbiy yo'llash tadbirlarini o'tkazish nazarda tutiladi.

Kasbga yo'llash masalalarini hal qilish vositalari yetarli darajada rivojlangan hamda:

- har xil turdagi faoliyatlar uchun kasbiy professiogrammalar tuzish,
  - nomzodlarni individual ijtimoiy-psixologik va psixologik jihatdan tekshirish,
  - o'qitish va qayta tayyorlash tizimi va boshqalarni o'z ichiga oladi.
- “Kasbga o'qitish va qayta tayyorlash” muassasalarida egallangan bilim va ko'nikmalarni kasbiy hayotda qo'llash uchun,
- kasb olami bilan turli o'zaro ta'sir usullarini bilish va qo'llay olish,
  - kasbiy faoliyatini o'zi boshqara olish,
  - kasbiy rivojlanishni diagnostika qilishni bilish lozim.

#### 4.4. Psixologik kasbiy saralash

**Psixologik kasbiy saralash** – bu muayyan kasb bo'yicha muvaffaqiyatli ishlashni ta'minlashda, muhim o'rin tutuvchi o'ziga xos xususiyat va layoqatlarni aniqlashga yo'naltirilgan va tor mutaxassislik doirasida olib boriladigan tekshirishdir. Psixologik profilda salmoqli tavsiflar ko'rsatilib, unchalik ahamiyatga ega emaslar esa tushirib qoldiriladi.

**Kasbiy saralash**- muayyan kasbni muvaffaqiyatli ravishda egallab, o'z oldiga qo'ygan fuqarolik burchini yuqori saviyada ado eta biladigan shaxslarni ajrata olishdan iborat jarayondir. Kasbiy bilimlar, shakllangan ma'lum ko'nikmalar, malakalarga asoslangan holda tekshirish mezonlariga suyanib omilkorlik bilan oqilona saralash o'tkaziladi. Saralash jarayoni o'tkazilgandan keyin kasbiy moslashish davri boshlanadi.

Odatda kasbiy moslashish deganda, yosh kasb egalarining va mutaxassislarning kasbiy faoliyatga, uning shart-sharoitlariga, talablariga muvaffaqiyatli ravishda moslashish jarayoni tushuniladi. Kasb mohiyatiga kirishish, bilimlar, ko'nikmalar, malakalar bilan tanishish, ularni egallash uchun oqilona usullar tanlash, ulardan amaliyotda unumli foydalanish, shart-sharoitlarga odatlanish, mahorat qirralarini o'zlashtirish kabi muhim qismlar moslashish tarkiblarini tashkil qiladi.

Psixologik kasbiy saralash quyidagi maqsadlarda o'tkaziladi:

- mas'uliyati yuqori bo'lgan va xodim psixologik layoqatlariga yuqori talab qo'yuvchi mehnat turlari uchun xodimlarni saralash;

- xodimdan o'zining shaxsiy xavfsizligi va boshqalarning xavfsizligi bog'liq bo'ladigan, o'ta xavfli ish joylariga xodimlarni ajratib olish;

- uzoq muddatli va qiyin o'qishga yuborishda. Bunda nomzod bo'lajak ishni bajarish uchun muhim layoqatlardan tashqari, ko'rsatilgan muddatda o'qish materialini o'zlashtirish uchun ham kerakli layoqatga ega bo'lishi nazarda tutiladi. Oxirgi vaziyatni e'tiborga olgan holda, psixologik saralashni xodimlar zahirasini vujudga keltirish uchun ham qo'llash maqsadga muvofiqdir;

- xodimda kasbiy moslashish davri og'ir kechayotgan bo'lsa. Bunda xodimning ish rejimi, mehnat shart-sharoitlariga moslasha olmayotgani, yoki kollektivdagi muhitga o'rgana olmayotgani va shunga o'xshash nomuvofiq holatlar bo'yicha yuzaga kelgan muammolar nazarda tutiladi.

### **Bilimlarni mustahkamlash uchun topshiriqlar**

*"Tushunchalar tahlili" texnologiyasi orqali tushunchalar ta'rifini yozing*

<b>Tushunchalar</b>	<b>Ta'rif</b>
Mehnat ekspertizasi	
Kasbga yaroqlilik	
Kasbiy moslashish	
Mehnat samaradorligi	
Kasbiy anamnez	

### **Test savollari**

#### **1. Mehnat ekspertizasi.....**

a) bu odamning muayyan kasb bo'yicha mehnatga yaroqliligini ma'lum mutaxassislar tomonidan aniqlanishdan iborat

b) bu odamning muayyan kasb bo'yicha mehnatga yaroqliligini ma'lum mutaxassislar tomonidan aniqlanish hamda bir vaqtning o'zida kasbga yo'llash muammolarini hal qilishdan iborat

c) bu odamni muayyan kasbga yo'natirishdan iborat

d) bu odamni muayyan kasbga layoqatli ekanligini aniqlashdan iborat

#### **2. Mehnat ekspertizasining asosiy vazifalarini toping.**

a) aholining mehnat salohiyatini uning kasbiy qiziqishlari, ustuvor yo'nalishlari, motivlari, mavjud an'ana va urf-odatlarini, ma'lumoti, oilaviy va ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlari infratuzilmasi, turmush va hayotni qo'llab-quvvatlash bilan bog'liq holda diagnostika qilish.

b) Kasbiy maslahat va kasb-hunarga yo'naltirish maqsadida xodim (bo'sh lavozimlarga nomzodlar va to'liq shtatli xodimlar) larning kasbiy muhim fazilatlarini diagnostika qilish.

c) kasbiy tanlash tizimida mehnat faoliyati samaradorligi va ishonchliligini oshirish, avariya va shikastlanishlarni kamaytirish maqsadida xodimlarning kasbiy muhim psixologik sifatlarini diagnostika qilish ishlab chiqarish muhiti va ish faoliyatining xodimning ruhiy holatiga (psixofiziologik, shaxsiy, intellektual) ta'siri oqibatlarini o'rganish.

d) Barcha javoblar to'g'ri.

### **3. Odamning u yoki bu mehnat turiga yaroqliligi qanday omillarga bog'liq?**

a) yoshi, sog'ligi, bilimi, ishga nisbatan munosabati, tajribasi

b) bilimi, yoshi, tajribasi

c) tajribasi, qiziqishi

d) faoliyatni anglashi

### **4. Kasbiy saralash.....**

a) kasbga layoqatlilikni test asosida tekshirish

b) kasbga muvaffaqiyatli moslashish

c) muayyan kasbni muvaffaqiyatli ravishda egallab, o'z oldiga qo'ygan fuqarolik burchini yuqori saviyada ado eta biladigan shaxslarni ajrata olishdan iborat jarayondir.

d) kasbiy o'zlikni anglashga ko'maklashish

### **5. Kasbiy anamnez bu .....**

a) mehnat motivlarini, ba'zi kasbiy jihatdan ahamiyatga molik sifatlarini aniqlash, jiddiy (kasbiy muhim, kerakli) voqealarni topish;

b) mavqega erishishning prognozi (qanday qilib kasbga qilishni oldindan aytib berish)ni qurish uchun qo'llaniladi.

c) mehnat motivlarini, ba'zi kasbiy jihatdan ahamiyatga molik sifatlarini aniqlash, jiddiy (kasbiy muhim, kerakli) voqealarni topish, mavqega erishishning prognozi (qanday qilib karъera qilishni oldindan aytib berish)ni qurish va h.k.lar uchun qo'llaniladi.

d) kasbiy jihatdan ahamiyatga molik sifatlarini aniqlash uchun yerdam beradi.

#### **6. Psixologik kasbiy saralash qanday maqsadlarda o'tkaziladi?**

a) mas'uliyati yuqori bo'lgan va xodim psixologik layoqatlariga yuqori talab qo'yuvchi mehnat turlari uchun xodimlarni saralash kerak bo'lganda;

b) xodimdan o'zining shaxsiy xavfsizligi va boshqalarning xavfsizligi bog'liq bo'ladigan, o'ta xavfli ish joylariga xodimlarni ajratib olish kerak bo'lganda;

c) uzoq muddatli va qiyin o'qishga yuborishda.

d) xodimda kasbiy moslashish davri og'ir kechayotgan bo'lsa, uzoq muddatli va qiyin o'qishga yuborishda, o'ta xavfli ish joylariga xodimlarni ajratib olishda, mehnat turlari uchun xodimlarni saralash kerak bo'lganda.

#### **7. Shaxsning ish faoliyati bilan bog'liq motivatsiyaning birinchi guruhi qaysi javobda keltirilgan?**

a) mehnat faoliyati motivlari

b) muvaffaqiyatga intilish motivlari

c) muvaffaqiyatsizlikdan qochish motivlari

d) siyosiy motivlar

#### **8. Ma'lumotli professiografiya kimlar uchun mo'ljallangan?**

a) o'quvchilar, talabalar, ishsizlar, kasbini almashtirmoqchi bo'lganlarga

b) qariyalar va maktab o'quvchilariga

c) nogironlar va imkoniyati cheklanganlarga

d) kichik maktab yoshi va maktabgacha yoshdagi bolalarga

#### **9. Mehnat samaradorligining pastligi, avariya, shikastanishlar, kadrlar qo'nimsizligi sabablarini aniqlash uchun qaysi profesografiyadan foydalaniladi?**

a) diagnostik

- b) ma'lumotli
- c) prognostik
- d) metodik

**10. Diagnostik professiografiyalash ishlari qanday amalga oshiriladi?**

- a) Empirik ma'lumotlarni yig'ish usullari orqali
- b) Ommabop adabiyotlarni o'rganish orqali
- c) Kishilarning fikrini o'rganish orqali
- d) Umumiy tayyorgarliklar asosida

**Nazorat savollari**

1. Mehnat ekspertizasi tushunchasini ta'riflang.
2. Mehnat ekspertizasining qanday turlari mavjud?
3. Mehnat ekspertizasining asosiy vazifalarini sanang.
4. Odamning u yoki bu mehnat turiga yaroqliligi qanday omillarga bog'liq?
5. Mehnat ekspertizasida kasbiy saralashning zarariyati nimada?
6. Kasbiy anamnez tushunchasini ta'riflang.
7. Retrospektiv mehnat ekspertizasi nima uchun zarur deb hisoblaysiz?
8. Kasbiy moslashish deganda nimani tushunasiz?

**Tavsiya etiladigan adabiyotlar**

1. Климов. Е.А. Введение в психологию труда. - М.: Изд-ва МГУ, 1988.
2. Носкова О.Г. Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2004.
3. Ғозиев Э.Ғ., Мамедов К.Қ. Касб психологияси. Тошкент 2003.
4. Ҳайдаров Ф.Халилова Н. Касб психологияси Т.2010

**V-BOB. KASB TANLASHGA YO'NALTIRISH VA KASB TANLASH**

**Reja:**

1. Kasb tanlashga yo'naltirish va kasb tanlash tushunchalarining mazmuni
2. Kasbga yo'naltirishdagi muammolar
3. Kasblar tasnifi



#### 4. Kasbiy maslahat va uning turlari

**Tayanch tushunchalar:** *kasbni to'g'ri tanlash, qiziqish, moyillik, qobiliyat, kasb, kasbiy maslahat, dastlabki kasb-hunarga oid maslahat, kasblarga oid axborot-ma'lumot maslahat, kasbga oid boshlang'ich shakllantiruvchi maslahat, kasbga oid muvofiqlashtiruvchi maslahat, kasbga oid shakllantiruvchi maslahat, nazorat maslahat, tibbiy kasb maslahati.*

#### 5.1. Kasb tanlashga yo'naltirish va kasb tanlash tushunchalarining mazmuni

O'quvchi-yoshlarni kasb-hunarga yo'naltirish masalalarining dolzarblashuvi, ularning erkin, ongli kasb-hunar tanlashlari uchun ijtimoiy-iqtisodiy, pedagogik-psixologik shart-sharoitlar yaratish zaruratidir. Bu pedagogika va psixologiya fanlarida empirik va nazariy darajadagi tadqiqotlarning ko'payishiga sabab bo'lsada, shaxsning umumiy rivojlanish jarayonining muhim tomoni hisoblangan, «ongli kasb tanlashga tayyorlik» yoki «kasb-hunarga yo'nalganlik» tushunchalarini yanada mukammalroq tadqiq qilish kerakligini ham ko'rsatmoqda.

Kasb-hunarga yo'naltirish ularni shaxsiy moyillik, layoqat, qiziqishlari asosida hamda jamiyat talablariga mos holda ongli kasb tanlashga tayyorlash bo'yicha maqsadga yo'naltirilgan, integral xususiyatga ega ilmiy-amaliy faoliyatdir.

Kasb-hunarga yo'naltirish jarayoni tashkiliy jihatdan ko'proq pedagogik xarakterga ega bo'lsada, u mazmunan psixologik mohiyatga ega. Chunki, barcha pedagogik tadbirlar (tashqi ta'sir) o'quvchining kasbiy o'zligini anglash va ongli kasb tanlashi uchun xizmat qiladi, uning kasbiy o'zligini anglash jarayoni (ichki ta'sir) esa psixologik qonuniyatlar asosida kechadi.

**Kasbni to'g'ri tanlash** inson turmushida muhim qadamdir, yosh avlodning butun hayotidagi muvaffaqiyat ko'p jihatdan kasbning qanchalik to'g'ri tanlanishiga bog'liq. Kasbni to'g'ri tanlash har bir maktab o'quvchisining qiziqishi, mayli, qobiliyati va imkoniyatlariga mos bo'lishi uchun uning sog'lig'i, o'zlashtirishi va hissiyotlarini hisobga olish lozim, bular ijtimoiy foydali va unumli mehnatda hammadan ko'ra ko'proq qaror topadi hamda namoyon bo'ladi.

Odam bajarayotgan ishlariga ijodiy munosabatda bo'lib, mehnat unumdorligini doimo oshirib borsa, tanlagan kasbiga zo'r qiziqish bilan qarasa, o'z ishining ijtimoiy ahamiyatini tushunsa, uning qobiliyatlari mehnatda takomillashib borsa, o'shandagina u mehnatdan qoniqish hosil qiladi va xursand bo'ladi, bunday holda har bir shaxs jamiyatga eng ko'p naf keltiradi.

Kasb tanlash ongli zaruriyat bo'lishi va ayni vaqtda jamiyat manfaatlariga mos bo'lib tushishi, yigit va qizlarning kamolot yo'lida shaxsiy maqsadlariga erishishlari lozim. Buning uchun yuksak darajada ma'lumotli bo'lish zarur, hozirgi asrimizda bunday ma'lumotsiz fan-texnika ildam taraqqiy etishi mumkin emas.

Yosh avlodda mehnatga ijodiy munosabatda bo'lishni tarbiyalash muhimdir. Ijodkorlik inson faoliyatiga umuman xos narsadir, qobiliyatlarini har tomonlama kamol toptirish uchun imkoniyat mavjud bo'ladi, chunki bolalar yoshligidanoq mehnatga qiziqib qoladilar: ular o'z o'yinlarida ota-onalariga, tevarak-atrofdagi kishilarga taqlid qiladilar, ularning mehnat harakatlarini takrorlaydilar. Faoliyatga ana shunday intilish, kattalarning mehnatiga taqlid qilish bolalarga maktabgacha yoshdayoq hammabop mehnat malakalarini singdirish uchun qulay omil bo'lib xizmat qiladi.

Kasbga yo'naltirish shaxsning qiziqishlari, qobiliyati, jismoniy imkoniyatlarini hisobga olgan holda yoshlarning o'z-o'zini kabi mahoratini aniqlashga qaratilgan ijtimoiy, iqtisodiy, psixologik-pedagogik va tibbiyot tadbirlari yig'indisidir. O'rta maktabning asosiy vazifalaridan biri o'quvchilarni faol ijtimoiy mehnat faoliyatiga va ongli kasb tanlashga tayyorlashdan iboratdir.

Kasbiy muammoga kompleks holda ijtimoiy-iqtisodiy, psixofiziologik, psixologik-pedagogik qarashlarni qo'shib olib borgan holda yondashish kerak. Ijtimoiy-iqtisodiy yondashish turli kasblarga bo'lgan ehtiyoji uning ravnaqi va kelajagini analiz qilishga qaratilgan. Lekin, buning o'zi yetarli emas. Har bir fuqaro qobiliyatiga qarab mehnat qilishi kerak. Xuddi shunday har bir o'quvchi han o'ziga xos psixofiziologik xususiyatlarga moyillik va xarakterga ega bo'ladi. Noto'g'ri kasb tanlash ma'naviy qoniqmaslik, faollikning yo'qolishi, salomatlikning buzilishigacha olib kelishi mumkin. To'g'ri tanlangan kasb psixofiziologik xususiyatlarni takomillashuvini tezlashtiradi.

## 5.2. Kasbga yo'naltirishdagi muammolar

Kasbga yo'naltirishda mehnat resurslarini hududiy xususiyatlarini hisobga olmaslik natijasida bir necha kamchiliklarga kuzatilishi mumkin:

1. Kasbdagi odamga munosabatni kasbning o'ziga bo'lgan munosabat bilan bir xil deb qaraydilar. Muayyan odam, uning yuksak ma'naviy xislatlari, aql-farosati, dadil ishlari o'quvchiga ma'qul bo'ladi. O'smir unga taqlid qilish yo'lidagi muddaosiga qandaydir axloqiy xislatlardagina unga o'xshash bo'lishni emas, balki o'zini ham ana shu kasbga bag'ishlashni istaydi. Bunda o'quvchi o'sha ma'naviy fazilatlar boshqa ishda ham namoyon bo'lishi mumkinligi haqida o'ziga ko'pincha hisob bermaydi. Badiiy adabiyotlardagi, kinofilmdagi qahramonlar ko'pincha ana shunday munosabatni tug'diradi, tanish-bilishlaridan, qarindosh-urug'lardan birontasi, chunonchi o'qituvchilar taqlid qilish uchun ko'pincha namuna bo'lib xizmat qiladilar.

2. O'quv fanini kasb bilan bir xil deb tushunish. O'smir maktabdagi fanlarni o'zlashtirishdagi muvaffaqiyatlariga asoslanib, ko'pincha bo'lg'usi kasbni belgilaydi. O'quvchiga adabiyot yoqib qolgan bo'lsa, bu u adabiyotni amaliy jihatdan qo'llanish bilan bog'liq bo'lgan kasblar to'g'risida tasavvurga ega bo'lmasa ham adabiyot mening sevgan fanim, deydi. U kasbni emas, balki bilimning o'zini qiziqturuvchi sohasinigina tanlaydi, bu sohada nimani istayotganini va nima qilish mumkinligini mutlaqo tasavvur qilmaydi.

3. Kasbni tashqi jihati bilangina qiziqish. O'smirlarni romantika bilan yo'g'rilgan kasblar qiziqtiradi. Ular uchuvchi, geolog, ixtirochi bo'lishni orzu qiladilar. Bu - mutlaqo tabiiy hol, albatta. Lekin o'quvchilar ko'pincha o'zlarini qiziqtirayotgan kasblarning faqat romantik jihatlarinigina ko'rib, shu kasblarga xos bo'lgan qiyinchiliklarni bilmaydilar.

4. Ba'zi kasblarda, ayniqsa ommaviy kasblarda o'sish imkoniyatlari haqidagi noto'g'ri tasavvurning mavjudligi navbatdagi kamchilikdir. Yoshlar, odatda, yengil yo'llarni qidirmaydilar, balki ma'naviy xislatlar, qobiliyatlar, mahoratni rivojlantirish mumkin bo'lgan joylarda ishlashga harakat qiladilar.

5. O'z qobiliyatlariga to'g'ri baho bera bilmaslik. O'quvchi biron ishni ado etishi uchun o'zida ko'proq qanday qobiliyat borligini ko'pincha

aniqlay olmaydi, maktab esa bu borada unga kam ko'maklashadi. Biroq hamma joyda uning oldida barcha yo'llar ochiq ekanini, hammadan ko'ra ko'proq qiziqarli bo'lgan narsalarni qilish lozimligini unga ta'qidlaydilar. Shu boisdan kasbni umuman u tanlaydi: o'z xususiyatlari va imkoniyatlarini hisobga olmay, ko'proq yoki kamroq yoqadimi, baribir ma'lum kasbni tanlab oladi.

6. O'quvchilarning u yoki bu kasbga zid bo'lgan o'z jismoniy xususiyatlari va nuqsonlarini nazar-pisand qilmaslik. O'smirlar o'zlari tanlagan kasblarga to'g'ri kelmaydigan bu nuqsonlarini bilmasliklari oqibatida mos bo'lmagan kasblar bo'yicha ishga yoki tegishli o'quv yurtlariga qabul qilmaganlarida juda ham xafa bo'ladilar, tushkunlikka tushadilar.

7. O'rtoqlarining ta'siri bilan kasb tanlash. O'quvchi o'z istaklarini ro'yobga chiqarishni o'ylab ham ko'rmagan bir paytda uning sinfdosh o'rtoqlari kasb tanlash haqida fikr yuritadilar. O'quvchi bunda o'rtoqlaridan ajralib qolishni xohlamaydi, chunki ularning orzulari yorqin, jozibalidir. Keyinchalik esa u qiynala boshlaydi, azob chekadi: noto'g'ri kasb tanlaganiga pushaymon bo'ladi, o'zini qiziqirtirmagan, o'ziga yoqmagan kasbda ishlayotganidan xafa bo'ladi.

8. Tasodifiy sabablar ta'siri ostida kasb tanlash. Ba'zi o'smirlar ish joyi xonadoniga yaqin bo'lgani uchun ishga kirishadi. Ammo o'zi bu kasbni uncha yoqtirmaydi.

O'smirlarning yetarli darajada tajribaga ega bo'lmaganliklari va katta yoshdagi kishilarning to'g'ri, malakali yordam bermaganliklari oqibatida kasb tanlashdagi bunday xatolarning oldini olish mumkin.

1. Ta'lim-tarbiya tizimida kasbga yo'naltirish faoliyatining mazmuni va metodikalari majmuasi mukammal ravishda mujassamlashgan bo'lishi kerak.

2. O'quvchilarni kasb tanlashga o'rgatishda o'qituvchilar jamoasi faoliyati hamkorligi va samaradorligiga erishish.

3. Sinf rahbarining ota-onalar bilan hamkorligi ongli kasb tanlash negizi ekanligi.

4. Kasb tanlashda yoshlar tashkilotining ishtiroki.

5. Sinfdan va maktabdan tashqari olib boriladigan ishlar mazmunida kasb tanlashning alohida ajratib ko'rsatilishi.

6. Maktablarda ommaviy va keng ko'lamda kasbga yo'naltirish ishlarini yo'lga qo'yish.

7. Maxsus muassasalar faoliyatini tashkil etish.

8. Kasbga oid ko'rgazmalar, sayohatlar uyushtirilishi.

9. Ijodkor, nufuzli, mahoratli kishilar bilan uchrashuvlar o'tkazish.

10. Kasb tanlashda mahalliy matbuot, radio va televideniyaning ishtiroki.

Kasbga yo'naltirish ishlarida quyidagi atamalar ko'proq qo'llaniladi.

Qiziqish-shaxsning muayyan narsa yoki hodisaga ega bo'lishiga, bilishga faol va barqaror yo'nalishidan iborat individual xislati yoki faoliyat motivi. Kasbiy qiziqish-afzal ko'radigan biror faoliyatga qiziqishdir.

Moyillik-shaxsning muayyan faoliyat turi bilan shug'ullanishiga doimiy intilishdan iborat xislat.

Qobiliyat-biror faoliyatni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun zarur bo'lgan psixologik xususiyatlar yig'indisidan iborat.

Kasbiy faoliyat bir qator **tamoyillar** asosida amalga oshiriladi.

Kasbiy faoliyatning g'oyaviy-siyosiy yo'nalganligini yoshlarni kasb tanlashga tayyorlash bilan birga ularda g'oyaviy-siyosiy tarbiyani amalga oshirish, ilmiy dunyoqarashni shakllantirish vazifasidan iborat.

Kasbiy faoliyatda nazariyaning amaliyot bilan bog'liqligi.

Kasbiy faoliyatning tarbiyalovchilik tabiati-shaxsni har tomonlama shakllantirish-g'oyaviy-siyosiy, mehnat, axloqiy, estetik va jismoniy faoliyatning birligini ta'minlashdan iboratdir.

Kasbiy faoliyatda izchillik va onglik tamoyili-maktab ta'limi jarayonida o'quvchilar bosqichlar bo'yicha kasblar bilan tanishib, insonga qo'yadigan psixofiziologik talablar, kasbni egallash va boshqalar.

Shuningdek, tizimlilik va qulaylik, yosh va individual xususiyatlarni hisobga olish, oila, maktab va jamoatchilikning o'zaro hamkorlik, mustaqillik tamoyillariga ham rioya qilinadi.

### 5.3. Kasblar tasnifi

Kasb – lotinchadan tarjima qilinganda “rasmiy ko'rsatilgan mashg'ulot, mutaxassislik” demakdir. Har bir kasb o'z navbatida mayda mutaxassisliklarga bo'linadi. Ilmiy-texnikaviy taraqqiyot davrida ishlab

chiqarishning rivojlanishi, mehnat quollarining takomillashib borishi bilan kasblar doimo o'zgarib bormoqda.

Bu kasblarni tasniflashni taqozo qiladi. Hozirda kasblarni mehnat predmeti, maqsadi, quroli va sharoiti bo'yicha Ye.A.Klimov taklif qilgan tasnif maqsadga muvofiqdirdir. Mehnat maqsadiga ko'ra kasblarni tasniflashda inson ongidagi mehnat natijasi jamiyat shu mutaxassisdan talab qiladigan natijaga mos kelishi kerak.

1. Bilishga oid kasblar.
2. Qayta hosil qilishga oid kasblar.
3. Tadqiqotchilikka oid kasblar

Mehnat vositasiga ko'ra to'rt guruh farq qilinadi.

1. Qo'l mehnati va mexanizatsiyaga asoslangan kasblar.
2. Mashina va mexanizmlarni qo'lda boshqarish kasblari.
3. Avtomatik va avtomatlashgan kasblar.
4. Funksional mehnat quollaridan foydalanuvchi kasblar.

Turli-tumanligi va qo'llanilish maqsadiga ko'ra kasblar uchta turga ajratiladi.

1. Universal kasblar
2. Qisman kasblar.
3. Kam ixtisoslashgan kasblar.

## Kasblar tasnifi



Kasb tanlash jarayoni ijtimoiy ahamiyat kasb etsada, lekin uning ortida jismoniy individual shaxs turadi. Har bir kasb tanlovchi shaxsiyatiga individual munosabatni amalga oshirish zarur. Buning uchun kasb tanlovchining yosh va jins xususiyatlariga binoan kasb targ'ibotini amalga oshirish maqsadga muvofiq. Bunda birinchi navbatda shaxsning kasbiy ehtiyoji, motiv, layoqati, qiziqishi va qobiliyatini hisobga olish darkor. Aks holda umumiy xususiyatli yo'llanma, ko'rsatma ijobiy natijaga olib kelmaydi, chunki individuallik o'ziga xos talablarni taqozo etadi. Hatto oddiy kasb targ'iboti ham turlicha yondashuvni talab qiladi, binobarin, uni qondirmasdan turib maqsadga erishib bo'lmaydi.

Kasb targ'iboti o'quvchilarni kasbning mohiyati bilan, har bir kasbning shxs oldiga qo'yadigan talablari bilan tanishtirishdan iborat ta'sirchan axborotlar majmuasidir. Ma'lumotlarning aniqligi, to'liqligi, xususiy va ijtimoiy ahamiyati ifodalanganligi bilan boshqa tarkiblardan ajralib turadi. Kasb targ'iboti insoning yoshi, jinsi, saviyasiga ko'ra xilma-xil tarzda amalga oshiriladi, shakllari esa verbal va noverbal, kuzatuv va tanishuv, ko'rgazmali va grafik, uchrashuv kabi ko'rinishlarga ega.

#### 5.4. Kasbiy maslahat va uning turlari

**Kasbiy maslahat** kasbga yo'llashning mohiyatini inson ongiga chuqurroq singdirish uchun, shaxsning ishtiyoqi va qobiliyatlariga mos kasb – hunar (ixtisos) tanlashi uchun muhim ob'yektiv va sub'yektiv

shart-sharoit yaratish jarayonidir. Kasb tanlovchi ehtiyoji, o'qituvchining kasbiy mas'uliyatidan kelib chiqqan holda ilmiy-amaliy xususiyatli yo'llanmalar berish jarayonidir. Maslahat o'zining maqsadga yo'nalganligi, izchilligi, ob'yektivligi, axborotlar bilan to'yinganligi bilan boshqa asosiy qismlardan keskin ajralib turadi.

Kasbiy maslahat individual tabiatga ega bo'lib, ayrim yoshlarga ular egallamoqchi bo'lgan kasbning xususiyati va o'z imkoniyatlarini to'g'ri anglashga ko'maklashishni nazarda tutadi. Talabalarga kasb tanlash yuzasidan pedagog, shu soha (kasb) mutaxassis, shifokor, psixolog maslahat berishi mumkin. Talabalar kasbiy maslahat olish chog'ida nafaqat kasb to'g'risida, balki o'z organizmi, o'z xarakteri haqida ham ma'lumotga ega bo'ladi.

Kasbga yo'naltirish tizimining asosiy tarkibiy qismlari: kasblar to'g'risida ma'lumot, dastlabki kasbiy tashxis, kasb tanlashga oid maslahatlar, kasb-hunarga saralab olish, ijtimoiy-kasbiy muvofiqlik, kasbiy tarbiya kabilardan iborat.

Kasblar to'g'risida axborot berish o'quvchilarni turli xil mehnat turlari, kasblar shajarasi, kasblarning o'ziga xos xususiyatlari, xalq xo'jaligi, jumladan, ular yashayotgan hududning kadrlarga bo'lgan ehtiyojlari, eng yaqin joylashgan kasb-hunar kollejlari va ularda tayyorlanayotgan mutaxassisliklar tavsifi bilan tanishtirishni o'z ichiga oladi. Kasblar haqida tartibsiz ma'lumot bermaslik uchun o'quvchilar oladigan bilimlarni ma'lum bir tizimga solish lozim. Kasblar haqida axborot berish o'quvchilarning yosh va individual xususiyatlarini hisobga olgan holda olib borilishi zarur.

Kasbga oid maslahatlarning maqsadi o'quvchilarga kasb-hunar yo'nalishlari bo'yicha ta'lim turini tanlashlariga yordam berishdan iborat bo'lib, ularning qiziqishi, moyilligi, qobiliyati va boshqa xususiyatlarini o'rganishga tayanadi va quyidagi bosqichlarda amalga oshiriladi:

**Dastlabki kasb-hunarga oid maslahatni** sinf rahbari, o'qituvchilar, psixolog-pedagoglar, mehnat ta'limi o'qituvchilari amalga oshiradilar. Ular o'quvchilarning kasb-hunar tanlashga oid dastlabki mulohazalari bilan tanishadilar. Bu boradagi niyatlar o'quvchilarning shaxsiy layoqati, qobiliyati, sog'lig'iga qay darajada mos kelish-kelmasligini muhokama qiladilar. Muhokama xulosasi yakkama-yakka suhbat paytida



o'quvchilarga ma'lum qilinadi. Niyatning to'g'riligi ma'qullanadi yoki kasblarga oid axborot-ma'lumot natijalarini o'rganish haqida maslahat beriladi.

**Kasblarga oid axborot-ma'lumot maslahat** dastlabki maslahat natijalariga qarab beriladi. Mazkur ma'lumotlar kasblar tasnifi, kasblar professiogrammalari, psixogrammalar, hududning qaysi kasblarga ehtiyoji borligi to'g'risidagi axborotlardan iborat. O'quvchi ushbu ma'lumotlar asosida o'zini qiziqtirgan, jamiyat uchun zarur bo'lgan kasbni tanlaydi.

**Kasbga oid boshlang'ich shakllantiruvchi maslahatda** o'quvchining bundan oldingi bosqichlarga oid olgan bilimlari, mehnat va kasb ta'limiga doir dastlabki ko'nikma va malakalarning shakllanganlik darajasi aniqlanadi va zarur maslahatlar beriladi.

**Kasbga oid muvofiqlashtiruvchi maslahatda** oldingi bosqichlarda o'tkazilgan tadqiqot, tashhis natijalari va individual psixofizilogik xususiyatlariga qarab o'quvchi tomonidan noto'g'ri tanlangan kasbiy ta'lim turidan uning shaxsiy ko'rsatkichlari, kasb-hunarga yaroqliligi, layoqatiga mos kasb ta'limiga muvofiqlashtirish maslahatlari beriladi.

**Kasbga oid shakllantiruvchi maslahat** shaxsning kasb ta'limi turidan olayotgan bilim, ko'nikma va malakalarini shakllantirishni davom ettirish, o'rta maxsus kasb-hunar ta'limi yo'nalishini tanlash va ma'lum bir mutaxassislikni egallash mazmuniga ega bo'ladi.

Kasbga oid **nazorat maslahatida** yuqorida keltirilgan maslahat bosqichlari to'g'ri amalga oshirilgan-oshirilmaganligi, asosiy maslahatda shakllantirilgan ko'nikma va malakalar ixtiyoriy va majburiy ta'limda davom etayotganligi, ya'ni shu soha bo'yicha ta'lim olayotganligi nazorat qilinadi. Agar soha bo'yicha ixtiyoriy-majburiy ta'lim davom etmayotgan bo'lsa, sabablari o'rganilib, tahlil qilinadi va amaliy xulosalar chiqariladi.

Tadqiqotlarda shu narsa aniqlanganki, maktab o'quvchilarining 50 foizi yakka tartibdagi kasb maslahatiga muhtoj bo'ladilar. Bunday o'quvchilarni quyidagilar tashkil qiladi:

- u yoki bu sabab bilan mustaqil kasb tanlay olmagan o'quvchilar;
- ota-onalari bilan ziddiyat paydo bo'lgan o'quvchilar;

- o'zi tanlagan kasb yo'lining to'g'riligini isbot qilish istagida bo'lgan o'quvchilar;

- o'sib-ulg'ayishi va xulq-atvori murakkab tavsifiy tabiatga ega bo'lgan o'quvchilar.

Kasbga yo'naltirishning tarkibiy qismlaridan biri kasb-hunarga tanlab olish, ya'ni biror kasbni nisbatan yaxshi o'zlashtiradigan va kasbiy faoliyatni muvaffaqiyatli bajaradigan shaxsni saralab olishdir.

Kasblar bo'yicha maslahat berishning bir necha xillari mavjud bo'lib ular bir biridan farq qiladi.

**Ma'lumot-axborot beruvchi maslahatlar**- kasbni mazmuni bilan iloji boricha chuqurroq tanishtirishga qaratilgandir. U kasbni shaxsga nisbatan qanday talablar qo'yishi bilan tanishtiradi, bu kasbni qaerda, qanday qilib o'rganish yo'llarini, ishga joylashish imkoniyatlarini tushuntirib beradi.

**Diagnostik kasb maslahati berish**- kishini har tomonlama o'rganish asosida undagi qiziqishlar, moyilliklar, qobiliyatlar hamda shaxsdagi kasbiy jihatdan muhim bo'lgan ayrim sifatlarni aniqlab o'rganishga qaratilgandir. Diagnostik kasb maslahatini psixologlar o'tkazadilar. Ular shaxsni o'rganishning anketa to'ldirish, testlar bilan sinash singari har xil metodlarini qo'llaydilar.

**Tibbiy kasb maslahati**- odamning salomatligi u tanlagan kasb talablariga qay darajada muvofiq kelishini aniqlab olishga yordam beradi. Agar mo'ljallayotgan kasb qandaydir bir sabab bilan sog'lig'iga to'g'ri kelmaydi, deb topilgudek bo'lsa, u holda shifokor boshqa bir kasbni tanlashni tavsiya qiladi.

**Tuzatish kirituvchi kasb maslahati**- odam bir kasbni tanlasa-yu, lekin uning real imkoniyatlari va qobiliyatlariga o'sha kasb muvofiq kelmagan hollarda bunday maslahat zarur bo'ladi. Bunday vaziyatda kasbiy rejani qaytadan ko'rib chiqish yoki unga aniqlik kiritish zarur bo'lib qoladi.

### **Bilimlarni mustahkamlash uchun topshiriq**

Quyida berilgan javoblardan kasblar bo'yicha maslahat berishning mos javoblarini toping?

Odam bir kasbni tanlasa-yu, lekin uning real imkoniyatlari va qobiliyatlariga o'sha kasb muvofiq kelmagan hollarda bunday maslahat zarur bo'ladi.

Tibbiy kasb maslahati

Odamning salomatligi u tanlagan kasb talablariga qay darajada muvofiq kelishini aniqlab olishga yordam beradi

Tuzatish kirituvchi kasb maslahati

Kasbni mazmuni bilan iloji boricha chuqurroq tanishtirishga qaratilgandir.

Diagnostik kasb maslahati berish

Kishini har tomonlama o'rganish asosida undagi qiziqishlar, moyilliklar, qobiliyatlar hamda shaxsdagi kasbiy jihatdan muhim bo'lgan ayrim sifatlarni aniqlab o'rganishga qaratilgandir

Ma'lumot-axborot beruvchi maslahatlar

### Test savollari

#### 1. Kasbiy maslahat bu .....

a) kasbga yo'llashning mohiyatini inson ongiga chuqurroq singdirish uchun, shaxsning ishtiyoqi va qobiliyatlariga mos kasb - hunar (ixtisos) tanlashi uchun muhim ob'yektiv va sub'yektiv shart-sharoit yaratish jarayonidir.

b) kasbni mazmuni bilan iloji boricha chuqurroq tanishtirishdir.

c) kishini har tomonlama o'rganish asosida undagi qiziqishlar, moyilliklar, qobiliyatlar hamda shaxsdagi kasbiy jihatdan muhim bo'lgan ayrim sifatlarni aniqlab o'rganishga qaratilgandir.

d) odamning salomatligi u tanlagan kasb talablariga qay darajada muvofiq kelishini aniqlab olishga yordam beradi.

**2..... tamoyili yoshlarni kasb tanlashga tayyorlash bilan birga ularda g'oyaviy-siyosiy tarbiyani amalga oshirish, ilmiy dunyoqarashni shakllantirish vazifasidan iborat.**

a) kasbiy faoliyatning g'oyaviy-siyosiy yo'nalganligini kasbiy maslahat

b) kasbiy faoliyatda izchillik va onglilik tamoyili

c) tizimlilik va qulaylik tamoyili

d) kasbiy faoliyatning tarbiyalovchilik tamoyili

**3. Kasblarni mehnat predmeti, maqsadi, quroli va sharoiti bo'yicha tasnifini taklif qilgan olim kim?**

a) K.K.Platonov

b) N.D.Levitov

c) Ye.A.Klimov

d) N.V.Dubrovina

**4. .... tamoyili shaxsni har tomonlama shakllantirish-g'oyaviy-siyosiy, mehnat, axloqiy, estetik va jismoniy faoliyatning birligini ta'minlashdan iboratdir.**

a) kasbiy faoliyatda nazariyaning amaliyot bilan bog'liqligi.

b) kasbiy faoliyatda izchillik va onglilik tamoyili

c) tizimlilik va qulaylik tamoyili

d) kasbiy faoliyatning tarbiyalovchilik tamoyili

**5. Kasb tanlashdagi o'z - o'zini baholash va ijtimoiy talablarni psixologik jihatdan tahlil qilishda qaysi metod qulay hisoblanadi?**

a) so'rovnoma

b) test

c) suhbat

d) kontent - tahlil

## **6. Kasbga oid shakllantiruvchi maslahat deb.....**

a) shaxsning kasb ta'limi turidan olayotgan bilim, ko'nikma va malakalarini shakllantirishni davom ettirish, o'rta maxsus kasb-hunar ta'limi yo'nalishini tanlash va ma'lum bir mutaxassislikni egallash mazmunigaga aytiladi.

b) kishini har tomonlama o'rganish asosida undagi qiziqishlar, moyilliklar, qobiliyatlar hamda shaxsdagi kasbiy jihatdan muhim bo'lgan ayrim sifatlarni aniqlab o'rganishga

c) odam bir kasbni tanlasa-yu, lekin uning real imkoniyatlari va qobiliyatlariga o'sha kasb muvofiq kelmagan hollarda bunday maslahat zarur bo'ladi. Bunday vaziyatda kasbiy rejani qaytadan ko'rib chiqish yoki unga aniqlik kiritish zarur bo'lib qoladi.

d) shaxsga nisbatan qanday talablar qo'yishi bilan tanishtiradi, bu kasbni qaerda, qanday qilib o'rganish yo'llarini, ishga joylashish imkoniyatlarini tushuntirib beradi.

## **7. Kasbiy o'zini – o'zi belgilashda asosiy qiyinchilikar?**

- a) o'zini – o'zi bilmaslik
- b) kasbni bilmaslik
- c) atrofdagilarni bilmaslik
- d) rahbarni bilmaslik

**8. Kasb tanlash qoidalari haqida suhbat, kasb tanlashdagi yo'l qo'yiladigan hatoliklar kasbiy maslahatning qaysi qismida ro'y beradi?**

- a) axborot qismida
- b) diagnostik qismida
- c) konsultativ qismida
- d) korrekativ qismida

**9. Kasbga yo'naltiruvchi bilan suhbat tarzida o'tkazilishi kasbiy maslahatning qaysi qismida ro'y beradi?**

- a) konsultativ qismida
- b) korrekativ qismida
- c) axborot qismida
- d) diagnostik qismida

## **10. Mehnat faoliyati motivlari uchinchi guruhiga qaysi motivlar kiradi?**

- a) o'zini – o'zi faollashtirish, o'zini – o'zi namoyon qilish
- b) o'ziga va boshqalarga munosabatni aks ettirish
- c) jamoaviy harakterning uyg'onishi, jamoada foyda keltirishni o'ylash
- d) o'zi va oilasi uchun moddiy mablag' orttirish, moddiy manfaat ko'zlash

### **Nazorat savollari**

1. Kasb tanlashga yo'naltirish va kasb tanlash tushunchalarining mazmunini izohlang?
2. Kasbiy faoliyat qanday tamoyillar asosida amalga oshiriladi?
3. Odam bir kasbni tanlasa-yu, lekin uning real imkoniyatlari va qobiliyatlariga o'sha kasbga muvofiq kelmagan hollarda u yaxshi natijaga erisha oladimi?
4. Kasbga tanlashga yo'naltirishdagi qanday muammolarni alohida ajratib ko'rsatgan bo'lar edingiz?
5. Kasbga oid maslahat berishning maqsadi qanday deb o'ylaysiz?
6. Kasbiy maslahat berishning qanday turlari bor?
7. Men tanlagan kasb mavzusida esse yozing.
8. Kasb tanlashdagi qiyinchiliklarni sanang?
9. O'spirinlik davridagi kasb tanlashga oid qiyinchiliklar va ularning sabablarini tushuntiring.
10. Bugun kasb tanlashda yo'l quyilayotgan asosiy xatoliklarni va ularni oqibatlarini misollar yordamida tushuntiring.

### **Tavsiya etiladigan adabiyotlar**

1. Климов. Е.А. Введение в психологию труда. - М.: Изд-ва МГУ, 1988.
2. Носкова О.Г. Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2004.
3. Фозиев Э.Ф. Касб ва шахс. Тошкент 1996.
4. Ҳайдаров Ф.Халилова Н. Касб психологияси Т.2010

## VI-BOB.KASBGA KO'NIKISH VA UNING PSIXOLOGIK MASALALARI

### Reja:

1. Kasbga ko'nikish haqida tushuncha
2. Mehnat rejimiga moslashish shakllari
3. Kasbga ko'nikish bosqichlari
4. Kasbga ko'nikish omillari

**Tayanch tushunchalar:** *kasbga ko'nikish, psixofiziologik, ijtimoiy-psixologik va kasbiy ko'nikish, psixologik hamrohlik, assimilyatsiya, nufuz.*

### 6.1. Kasbga ko'nikish haqida tushuncha

**Kasbga ko'nikish** — bu yangi ish joyining talablariga nisbatan, mavjud bo'lgan kasbiy tajriba va kasbiy faoliyat xususiyatining moslashishidir, xodim tomonidan unga yangi bo'lgan kasbiy vazifalar va majburiyatlarni o'zlashtirish, ko'nikma va malakalarini kam-ko'stini to'ldirish, kasbiy hamkorlik va sherikchilikka qo'shilish, bora-bora raqobatbardoshlikni rivojlanishi. Asosiysi yangi kasbiy faoliyatni o'zlashtirilishidir.

Odatda kasbga ko'nikish deganda, mutaxassis va korxonamoasining o'zaro bir-birlariga ko'nikish, moslashishi tushiniladi. Buning natijasida ishchi korxonadagi sharoitga o'rganib oladi.

Ishchining yangi sharoitga o'rganishi, moslashishi deganda quyidagi holatlar nazarda tutiladi:

- ishchi uchun nisbatan yangi bo'lgan ijtimoiy-kasbiy va tashkiliy-iqtisodiy sharoitlarda yashashga o'rganishi;
- korxonamoas tizimida, ma'lum bir turdagi vazifalarni bajara oladigan mutaxassis sifatida o'z o'rnini topishi;
- kasbiy madaniyatni egallashi;
- uning bu korxonamoasga ishlashga kirishiga qadar mavjud bo'lgan shaxslararo aloqa va munosabatlar tizimiga qo'shilishidir.

Kasbga ko'nikishning quyidagi turlarini farqlash mumkin:

- **birlamchi** - kasbiy faoliyat tajribasiga ega bo'lmagan yosh mutaxassislarning moslashishi (masalan, oliy o'quv yurtlari bitiruvchilari);

- **ikkilamchi** – kasbiy faoliyat tajribasiga ega bo'lgan mutaxassislar (masalan, ishini o'zgartirishga majbur bo'lish vaziyatida).

Yosh mutaxassislar ko'nikishini o'rganishga bag'ishlangan tadqiqotlarda aniqlanishicha, oilalilarda kasbiy ko'nikish muvaffaqiyatli amalga oshadi, oila qurmagan yosh mutaxassislarda esa ijtimoiy-psixologik moslashish muvaffaqiyatli kechadi.

Birlamchi ko'nikishda odatiy xulq-atvor stereotiplarining keskin buzilishi sodir bo'ladi. Mazkur davrda yangi maxsus rolni o'zlashtirishi uchun xodimga qo'llab-quvvatlash va g'amxo'rlik qilish zarur bo'ladi. Murabbiylik bu maqsadlarga erishish uchun eng samarali yo'l bo'lishi mumkin.

Ikkilamchi ko'nikish uchun ahamiyatli shaxsiy omil- bu xodimning yangilikni qabul qilishga tayyorligi hisoblanadi. Bu tayyorlik uning ma'lumoti va malaka darajasi bilan belgilanadi. U ta'lim tizimining insonning mustaqil bilim olish qobiliyatini shakllantirishga, ularni doimiy to'ldirib borish zarurligiga yo'naltirilganligi bilan bog'liqdir.

## 6.2. Mehnat rejimiga moslashish shakllari

Kasbga ko'nikish ko'pqirrali jarayondir, shuning uchun uni quyidagi asosiy turlarga ajratiladi: **psixofiziologik, ijtimoiy-psixologik va kasbiy ko'nikish**. Bularning har biri korxonaga yangi kelgan mutaxassisda o'ziga yarasha murakkablik, qiyinchilik va muammolar paydo qilishi mumkin.

Qiyinchiliklar sababi sifatida esa, odatda:

- yangi sharoitni tushunib olish va kerakli yechimni topishga yordam beruvchi, zarur axborotning yetarli emasligi yoki kerakli vaqtda olinmaganligi;

- zaruriy kasbiy tajriba va malakaning yo'qligi;

- bir vaqtning o'zida bir nechta juda muhim vazifalarni yechish kerakligi: vaziyatni o'rganish, yechim qabul qilish, o'zining yangi majburiyatlarini bajarish, foydali aloqalar o'rnatish, faoliyatning yangi elementlarini o'zlashtirish, ayniqsa o'zining fe'l-atvorini astoydil qurish;

- kasbiy etika normalari bo'yicha tasavvurining yetarli emasligi va o'zini mutaxassis sifatida ko'rsata olmaslik;



- o'zi haqida atrofda gilarda ma'lum bir ijobiy fikr shakllantirish zaruriyati, doimo baholash zonasida bo'lish, ba'zida o'zi haqidagi boshqalarning nomuvofiq fikrlarini o'zgartirish zaruriyati.

8-jadval

### Kasbga ko'nikish turlari



**Psixofiziologik ko'nikish**— bu organizmning yangi fiziologik va psixofiziologik vazifalarga, rejimga, mehnat qilish tempi va ritmiga, ishlab chiqarish muhitining sanitar-gigienik omillariga, ovqatlanish va dam olish rejimini tashkil etishning xususiyatlariga o'rganishni nazarda tutadi.

Xodimning nomuvofiq psixofiziologik holatida adaptatsion o'zgarishlar, stressga olib keluvchi ruhiy zo'riqishni paydo qiladi. Kasbga ko'nikish bunday sindrom-belgi berishi, ko'pincha yashirin kasbiy yaroqsizlik mavjudligiga ishora bo'lgani sababli, bunday hollarda psixologik hamrohlik muhim kasbiy psixofiziologik xususiyatlarni diagnostika qilishdan iborat bo'ladi. Xavotirlikni olib tashlash va mutaxassisning kasbiy faolligini ishga tushirish uchun, psixologik maslahat, ba'zi hollarda esa emotsional holatlarini o'zi boshqarish treninglarini o'tkazish maqsadga muvofiqdir.

**Ijtimoiy-psixologik ko'nikish** — yangi ijtimoiy muhitga moslashish, kasbiy shaxslararo aloqalar va munosabatlar tizimiga qo'shilish, yangi ijtimoiy rollarni, xulq-atvor qonun-qoida(norma)larini, guruhiy qonun-qoida(norma)lar va qadriyatlarini o'zlashtirish, o'zini kasbiy guruh bilan solishtirishdir. Yangi mutaxassislarda eng katta og'irlikni guruhiy qonun-qoidalarni o'zlashtirish va qaror topib bo'lgan shaxslararo aloqalarga

qo'shilish tashkil etadi. Shuning uchun ham yosh mutaxassis uchun guruhiiy qonun-qoidalarga taalluqli ma'lumotlar g'oyatda muhimdir, ushbu qonun-qoidalarga amal qilish majburiydir, ularni buzilishiga esa umuman yo'l qo'yib bo'lmaydi.

Bunday hollarda psixologik hamrohlik, yangi xodimga kasbiy qonun-qoidalarni buzilishi qanday natijalarga olib kelishi borasida ogohlantirgan holda, unga ushbu qonun-qoidalarni o'zlashtirishga yordam beriladi. Ba'zi bir hollarda guruhiiy qonun-qoidalarga amal qilinmasligi tufayli, ziddiyatli vaziyatlar vujudga kelishi mumkin. Bunda ziddiyatli vaziyatni hal qilishda psixologning tezkor aralashuvi darkor.

**Psixologik hamrohlik** mutaxassisning amalda qanchalik kasbining ustasi ekanligini baholash, malakasini oshirishga yordam berish, paydo bo'lgan kasbiy xislatlar yetishmaslik tuyg'ularini yengib o'tishga, kasbiy o'zini-o'zi baholashni shakllantirishdan iboratdir. Psixologik hamrohlik o'zini-o'zi baholashni korreksiya qilishni nazarda tutadi, bunda:

- o'zini faqat o'zi bilan solishtirishni bilishga o'rgatish,

- o'zini-o'zi baholashning ishonchli mezon (o'lchov)larini tuzishga yordam berish, faoliyat mohiyati va vazifalarini birgalikda tahlil qilish hamda uni mutaxassisning imkoniyatlari bilan solishtirish ishlari olib boriladi.

Ayrim hollarda, xodimni boshqa ishga o'tkazish masalasi qo'yilishi ham mumkin. Bunday vaziyatlar mutaxassisda qayg'uli emotsional holat - frustratsiya paydo bo'lishiga olib keladi. Psixologik yordam asosan, psixolog bilan birgalikda mutaxassisning yangi kasbiy hayot maqsadlarini ishlab chiqishdan iborat bo'ladi. Shunday qilib, ko'nikish davridagi psixologik hamrohlik mutaxassisning kasb sohasida, shuningdek korxonada, muassasada, tashkilotda kasbiy o'z-o'zini mukammallashtirish yo'nalishida muvaffaqiyatli olg'a siljishiga yordam beradi.

### **6.3. Kasbga ko'nikish bosqichlari**

Kasbga ko'nikish jarayonida xodim bir necha bosqichlardan o'tadi.

Tanishish bosqichida u umuman yangi vaziyat haqida, turli harakatlarni baholash mezonlari, standartlar, xulq-atvor me'yorlari haqida ma'lumot oladi.

Moslashish bosqichida xodim yangi qadriyatlar tizimining asosiy elementlarini qabul qilgan holda qayta yo'naltiriladi, biroq avvalgi yo'l-yo'riq hamda qarashlarni saqlab qoladi.

Assimilyatsiya bosqichida atrof-muhitga to'liq moslashish, yangi guruh bilan identifikatsiya namoyon bo'ladi. Identifikatsiya-bu shaxsiy maqsadlarni korxonaning maqsadlari bilan uyg'unlashishi, moslashuv jarayonining natijasidir. Identifikatsiyaning tabiatiga ko'ra, jamoa a'zolarini befarq, qisman ham to'liq identifikatsiyani anglagan xodimlar kabi uchta toifaga ajratish mumkin.

Har qanday mehnat jamoasining o'zagini o'zini mazkur guruhga mansubligini to'liq anglagan xodimlar tashkil etadi. Bunday xulq-atvoriga xos xususiyatlar faqat o'z vazifalariga vijdonan munosabatda bo'lishdagina emas, balki tashkilot maqsadlariga muvaffaqiyatli erishish uchun o'z shaxsiy manfaatlaridan voz kechishga tayyorlikda ham namoyon bo'ladi. Identifikatsiyaning natijasi ishlab chiqarish topshiriqlari va xizmat vazifalarini muntazam sifatli bajarish, kasbi, mehnat vaziyati va jamoaga nisbatan barqaror ijobiy munosabatning shakllanishidir.

Nufuz-jamiyatda qabul qilingan qadriyatlar ko'lamiga muvofiq kasblarga berilgan bahodir. Jozibadorlik esa ko'proq shaxsiy munosabatga bog'liqdir. Bu kasbni egallash xoxishida namoyon bo'ladi. Kasbning nufuzi va jozibadorligi qanchalik yuqori bo'lsa, xodimning unga bog'lanishga intilishi shunchalik kuchli bo'ladi. Bu yanada muvaffaqiyatli ko'nikishni ta'minlaydi.

Talablar darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, ko'nikish shunchalik qiyin kechadi. Talablar darajasi ma'lumot va ijtimoiy kelib chiqishdan shakllanadi.

O'zini-o'zi idrok-xodimning o'zini tasavvur qilishidir. Kasbga ko'nikish nuqtai nazaridan bu uning qobiliyatlari qanchalik ahamiyatli va muhim ekanligini tasavvur qilishidir.

Kasbga ko'nikishning muvaffaqiyatliliigi belgisi, bu o'z ishining talab etilgandek ustasi bo'lish bilan amalda qanchalik hunarmandligining mos kelishidir. Agarda amaldagi hunarmandligi, ish joyida talab etilganidan ortiq bo'lsa, u holda ishchining motivatsiyasi tushib ketishiga, ishga nisbatan qiziqishi pasayib ketishiga olib keladi. Chunki mutaxassis uchun uning bor kasbiy tajribasiga talab borligini bilish muhimdir.

Kasbga ko'nikishning muvaffaqiyatli bo'lishi ishni yoqimli qiladi, shaxsni kasbiy shakllanishi jarayonida yuqori mavqelarga erishish, ish haqi va kasbiy o'sish imkonini oshiradi, mutaxassisning o'z-o'zini takomillashtirishi uchun zamin yaratadi.

#### 6.4. Kasbga ko'nikish omillari

Moslashish tezligi juda ko'p omillar ta'siriga bog'liq. Lekin o'rta hisobda, bu ma'muriyat tomonidan xodimning kasbiy malakasi, unga qo'yiladigan talablarga mos kelishiga ishonch hosil qilishning, xodimni esa mehnat sharoiti, ish haqidan qoniqish hosil qilishining eng kam (minimal ) muddati hisoblanadi. Xodimlarning turli toifalari uchun me'yoriy moslashish davri 1-6 oydan 3 yilgacha davom etishi mumkin. Jamoa rahbarlari uchun esa ko'nikish muddati oddiy ishchilarga nisbatan yanada qisqaroq bo'lishi kerak.

Kasbga ko'nikishning muvaffaqiyati bir qator shart-sharoit va omillarga bog'liq:

- bu jarayonning eng muhim sharti bo'lajak adaptantlar (ko'nikuvchilar) kontingenti bilan kasb-hunarga yo'naltirish va kasbiy saralashga oid ishlarini amalga oshirishdan iborat;

- mehnatga ko'nikishning yana bir sharti-jamiyat, turli ijtimoiy guruhlar hamda alohida shaxslar uchun mazkur kasblarning nufuzli va jozibadorligidir. Kasblarning nufuzi va jozibadorligi bir-biri bilan chambarchas bog'liq bo'lib, uni baholashning turli jihatlarini aks ettiradi.

Kasbga ko'nikish omillari bu jarayonning kechishi, davomiyligi, sur'ati va natijalariga ta'sir etuvchi shart-sharoitlardir. Ko'nikish inson va u mansub bo'lgan ishlab chiqarish muhiti o'rtasidagi ikki tomonlama jarayondir. Shu sababli ularni shaxsiy va ishlab chiqarish omillariga ajratish mumkin.

9-jadval

#### Kasbga ko'nikish turlari

Kasbga ko'nikishga ta'sir etuvchi omillar	
Shaxsiy omillar	Ishlab chiqarish omillari
ijtimoiy-demografik omillar;	jihozlarning holati
ijtimoiy shartlangan omillar;	mehnatni tashkil etish shakli
psixologik omillar;	innovatsiyalarni tadbiq etish tizimi
sotsiologik omillar	ishlab chiqarish muhiti

O'z navbatida shaxsiy omillarni quyidagicha tasniflash mumkin:

- ijtimoiy-demografik omillar;
- ijtimoiy shartlangan omillar;
- psixologik omillar;
- sotsiologik omillar.

Jins, yosh, oilaviy holat, milliy xususiyatlar kabi demografik xususiyatlar o'z-o'zidan ijtimoiy omil hisoblanmasa ham, ular ijtimoiy jarayonlarning kechishiga sezilarli ta'sir ko'rsatib ijtimoiy ahamiyat kasb etadi, ko'nikish jarayoni bilan o'zaro bog'liq va o'zaro aloqadorlikda namoyon bo'ladi. Yosh ijtimoiy – demografik omillar orasida ko'nikishga faol ta'sir darajasi muhim bo'lgan omildir. U bilan xodimning sifat xususiyatlari–ish staji, ma'lumoti, oilaviy ahvoli ham aloqador. 30 yoshgacha bo'lgan davrda ko'nikish ko'rsatkichlari yuqori bo'lmisligi mumkin, xodimning kasbga ko'nikishi va jamoaning turg'unlashuvi bu yoshlar bilan bog'liq muammodir.

Oilaviy ahvol xodimga, uning voqelikni idrok etishiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Er (xotin), bolalarning mavjudligi xodimni o'z manfaatlari, me'yorlariga ega kichik ijtimoiy-psixologik guruh vakiliga aylantiradi va o'zi xulq-atvorini mazkur guruhga mansubligiga muvofiq tashkil etishga majbur qiladi. Oila a'zolarining yo'qligi faoliyatga ta'sir qiladi, xodimning xatti-harakatlari turli xil mazmunga ega bo'ladi. Bir tomondan, u o'zini ko'proq kasbiy va jamoatchilik faoliyatiga bag'ishlashi, boshqa tomondan esa, hayot muvozanatining zarur tarkibiy qismlari yo'qligi sababli hayotdan umumiy qoniqishni kamaytiradi. Bularning barchasi, o'z navbatida, uning kasbiy va ijtimoiy faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Moslashish omili sifatida ish staji yosh bilan chambarchas bog'liq. U xodim-korxonada munosabatlarining mustahkamlanishi yoki buzilishiga ta'sir etuvchi boshqa omillar orasida markaziy o'rinni egallaydi. Mehnat sotsiologiyasida uch turdagi staj hodisasi o'rganiladi: umumiy, ma'lum bir korxonada va ma'lum bir kasb bilan shug'ullanish. Ba'zan bir jamoada ishlash davri ham ajratiladi.

Ma'lumotning moslashuv omili sifatidagi ta'siri shundan iboratki, yuqori darajadagi ma'lumotga ega bo'lgan yoshlar ish joyiga nisbatan kam ko'nikadilar. Bu qarama-qarshilikni bartaraf etish uchun yoshlarni texnik ijodkorlikka, ishda ijodkorlikka yo'naltirish maqsadga muvofiqdir. Aks

holda, ma'lumotiga mos keladigan yanada qiziqarli ish qidirish va boshqa korxonaga o'tish holati kuzatilishi mumkin.

Ishlab chiqarish omillari ishlab chiqarish muhitining barcha elementlarini o'z ichiga oladi. Har bir toifadagi ishchilar uchun ishlab chiqarish omillari ushbu guruh mehnatining o'ziga xos xususiyatlariga muvofiq moslashtirib boriladi. Demak, ishchilar uchun jihozlarning holati, mehnatni tashkil etish shakli alohida ahamiyat kasb etadi.

Ko'nikishning maxsus omili mehnatni tashkil etish shakllaridir. Mehnatni brigada shaklida tashkil etish sharoitida ishchilarning moslashuv darajasi individual holda tashkil etilgandagiga nisbatan yuqori bo'ladi. Xodimlarning o'zgaruvchan ishlab chiqarish sharoitlariga moslashishiga korxonalarda mavjud innovatsiyalarni tadbiiq etish tizimi ta'sir ko'rsatadi.

Shaxs omillari kabi ishlab chiqarish omillari ham moslashuvning turli jihatlariga turlicha ta'sir ko'rsatadi. Ba'zi jihatlar uchun ayrim omillar eng muhimi, boshqalari uchun esa alohida omillar ahamiyatli hisoblanadi. Bundan tashqari, muhim omillar majmui ba'zi jihatlar uchun ko'proq, boshqalari uchun esa kamroq ahamiyatlidir.

Kasbga ko'nikish boshqarish o'lchash, tartibga solish va nazoratni o'z ichiga oladi. O'lchash (hisobga olish) adaptantlar kontingentlarini dastlabki aniqlashtirishni taqozo etadi. Barcha yangi ishga qabul qilinganlarni quyidagi guruhlarga bo'lish mumkin:

- 1) kasb-hunar maktablari bitiruvchilari;
- 2) o'rta maktab bitiruvchilari;
- 3) oliy o'quv yurtlari bitiruvchilari;
- 4) harbiy xizmatni o'tab qaytganlar;
- 5) ish stajiga ega, ammo ilgari bu sohada ishlamagan yangi xodimlar;
- 6) ish joyini o'zgartirgan xodimlar.

Xodimlarning ko'nikish tezligi va darajasi haqida ob'yektiv va subektiv ko'rsatkichlar asosida xulosa chiqariladi.

Xodim umumiy ko'nikuvchanligining ob'yektiv ko'rsatkichi-bu uning faoliyati samaradorligi hamda hayotning turli sohalaridagi faolligi hisoblanadi. Kasbiy ko'nikishning ob'yektiv ko'rsatkichi esa malakalarning ish joyi talablariga mos kelishidir.

Ijtimoiy-psixologik moslashish uchun jamoa hayotida ishtirok etish, undagi ijtimoiy-psixologik maqomi, psixofiziologik ko'nikish uchun esa toliqish darajasi ahamiyatlidir.

### **Bilimlarni mustahkamlash uchun topshiriq**

*Kasbga ko'nikishga ta'sir etuvchi ijobiy va salbiy omillarni aniqlang va jadvalni to'ldiring.*

<b>Kasbga ko'nikishga ta'sir etuvchi omillar</b>		
<b>Ijobiy omillar</b>	<b>Salbiy omillar</b>	<b>Xodimning o'ziga xos xususiyatlari</b>

### **Test savollari**

**1. Kasbga ko'nikish tushunchasiga berilgan eng to'g'ri ta'rifni toping.**

a) yangi ish joyining talablariga nisbatan, mavjud bo'lgan kasbiy tajriba va kasbiy faoliyat xususiyatining moslashishidir.

b) xodim tomonidan unga yangi bo'lgan kasbiy vazifalar va majburiyatlarni o'zlashtirish

c) ko'nikma va malakalarini kam-ko'stini to'ldirish, kasbiy hamkorlik va sherikchilikka qo'shilish

d) yangi ish joyining talablariga nisbatan, mavjud bo'lgan kasbiy tajriba va kasbiy faoliyat xususiyatining moslashish, xodim tomonidan unga yangi bo'lgan kasbiy vazifalar va majburiyatlarni o'zlashtirish, ko'nikma va malakalarini kam-ko'stini to'ldirish, kasbiy hamkorlik va sherikchilikka qo'shilish.

**2. Kasbning jamiyatdagi nufuzi bu .....**

a) jamiyatda qabul qilingan qadriyatlar ko'lamiga muvofiq kasblarga berilgan bahodir.

b) kasbdan topiladigan daromadga qarab belgilanadi.

c) oliy ma'lumotlilar faoliyati talab etiladigan kasblar nufuzli sanaladi.

d) Har bir kasb o'z nufuziga ega.

**3. Kasbga ko'nikishga ta'sir etuvchi omillar berilgan qatorni toping.**

a) mehnatga qiziqish, mehnat jamoasi, yaratilgan shart-sharoit, rag'batlantirish

b) moddiy ta'minlanganlik

c) mehnat jamoasi

d) xodimning yangilikni qabul qilishga

**4. Xodim umumiy ko'nikuvchanligining ob'yektiv ko'rsatkichi-bu..**

a) moddiy ta'minlanganlik

b) rag'batlantirish

c) malakalarning ish joyi talablariga mos kelishi

d) xodimning yangilikni qabul qilishi

**5. Kasbga ko'nikishga ta'sir etuvchi salbiy omillarni aniqlang...**

a) mehnat jamoasi, daromadning kamligi

b) mehnat jamoasi, daromadning kamligi, kasbni mohiyatini tushunmaslik

c) kasbning mohiyatini tushunmaslik

d) barcha narsa xodimning o'ziga bog'liq

**6. Xodimlarning turli toifalari uchun me'yoriy moslashish davri qancha davom etishi mumkin?**

a) 4 oydan 1yilgacha

b) 6 oydan 3 yilgacha

c) 3 oydan 3 yilgacha

d) 2 oydan 3 yilgacha

**7. Psixofiziologik ko'nikish tushunchasiga berilgan javobni toping .**

a) mutaxassisning amalda qanchalik kasbining ustasi ekanligini baholash, malakasini oshirishga yordam berish imkoniyati.

b) yangi ijtimoiy muhitga mosla-shish, kasbiy shaxslararo aloqalar va munosabatlar tizimiga qo'shilish, yangi ijtimoiy rollarni, xulq qonun-qoida (norma)larini, guruhiy qonun-qoida(norma)lar va qadriyatlarni o'zlashtirish



c) bu organizmning yangi fiziologik va psixofiziologik vazifalarga, rejimga, mehnat qilish tempi va ritmiga, ishlab chiqarish muhitining sanitar-gigienik omillariga, ovqatlanish va dam olish rejimini tashkil etishning xususiyatlariga o'rganishni nazarda tutadi.

d) yangi ish joyining talablariga nisbatan, mavjud bo'lgan kasbiy tajriba va kasbiy faoliyat xususiyatining moslashishidir

**8. Mehnat samaradorligining pastligi, avariya, jarohatlanish, kadrlar qo'nimsizligi sabablarini aniqlash uchun qaysi professografiyadan foydalaniladi?**

- a) diagnostik
- b) ma'lumotli
- c) prognostik
- d) metodik

**9. Kishining mehnat faoliyatiga moslashuvi qanday usullar asosida o'rganiladi?**

- a) ijtimoiy va iqtisodiy
- b) psixologik va fiziologik
- c) siyosiy va iqtisodiy
- d) fiziologik va ijtimoiy

**10. Maqsadli bilim, maqsadga erishishni qiyinlashtiruvchi to'siqlar, kelgusidagi kasbiy maqsadlarni ajratib olish kasbiy o'zlikni anglashdagi qaysi jarayonda aks etadi?**

- a) kasbiy o'zlikni anglashning iqtisodiy negizi
- b) kasbiy o'zlikni anglashning pedagogik negizi
- c) kasbiy o'zlikni anglashning ijtimoiy negizi
- d) kasbiy o'zlikni anglashning psixologik negizi

#### **Nazorat savollari**

1. Kasb tanlashdagi xato va kamchiliklar to'g'risidagi qanday fikrdasiz?

2. Kasbga ko'nikishga ta'sir etuvchi omillarni ayting.

3. Jamoaga ijtimoiy-psixologik moslashish deb nimaga aytiladi?

4. Jamoaga ijtimoiy-psixologik moslasha olmaslikning asosiy sabablari nimalarsan iborat?

5. Kasbga ko'nikishning qanday turlari bor? Psixofiziologik ko'nikish tushunchasini izohlang.

6. Xodimlarning ko'nikish tezligi va darajasi haqida qanday xulosalar chiqarish mumkin? Xodimlarning o'zgaruvchan ishlab chiqarish sharoitlariga moslashishiga korxonalariga innovatsiyalar tizimi ta'sirini tushuntirib bering.

7. Sizningcha kasbiy moslashishda ish staji va yosh qanchalik ahamiyatli?

8. Kasbiy to'g'ri tanlovni amalga oshirishda qanday maslahat bergan bo'lardingiz?

### **Tavsiya etiladigan adabiyotlar**

1. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики. Л., 1984.

2. Ғозиев Э.Ғ., Мамедов К.Қ. Касб психологияси. Тошкент 2003.

3. Ғозиев Э.Ғ. Касб ва шахс. Тошкент 1996.

4. Ҳайдаров Ф.Халилова Н. Касб психологияси Т.2010

## VII-BOB. MEHNATNI TASHKIL QILISH PSIXOLOGIYASI

### Reja:

1. Mehnatni tashkil qilish psixologiyasi haqida tushuncha
2. Ish joyining tavsifnomasi
3. Mehnatga yaroqlilik va kasbiy layoqat masalalari
4. Kasbiy psixik layoqatni baholash ahamiyati
5. Kasbiy layoqatga ta'sir etuvchi sub'yektiv va ob'yektiv omillar
6. Xodimlarni joylashtirish va layoqatini baholashda beriladigan psixologik maslahatlar

**Tayanch tushunchalar:** *mehnatni ilmiy tashkil etish psixologiyasi, ish joyi, mehnatga yaroqlilik, kasbiy layoqat*

### 7.1. Mehnatni tashkil qilish psixologiyasi haqida tushuncha

**Mehnatni ilmiy tashkil etish psixologiyasi**-mehnat jarayonining ruhiy psixologik komponentlarini takomillashtirish qonuniyatlarini o'rganuvchi psixologiya fanining sohasidir.

Mehnatni ilmiy tashkil etish psixologiyasining vazifalari mehnat faoliyatiga adekvat motivlarni shakllantirish usullarini ishlab chiqish, maqsadlarning ierarxiyasini tartiblashtirish, kognitiv harakatlar tizimini takomillashtirish, shuningdek, inson tomonidan mehnat jarayonini sub'yektiv aksini o'rganishdan iboratdir.

Mehnatni ilmiy tashkil etish psixologiyasining rivojlanishiga mehnat faoliyatining tashqi xulq-atvor ko'rinishlari (operatsiyalar, usullar, harakatlar)ni o'rganishga bag'ishlangan tadqiqotlarning cheklanganligi, shuningdek, aniq farqlanadigan tashqi xususiyatlarga ega bo'lmagan kasblar (muhandislar, dispetcherlar, kuzatish tizimlari operatorlari, dasturchilar va EHM foydalanuvchilari, ilmiy xodimlar) keng tarqalishini e'tirof etilishi sabab bo'ldi.

Bu kasblarga xos bo'lgan ichki kognitiv ko'rinishlarning mavjudligi maxsus metodikalar (ko'p o'lchovli shkalalashtirish, kognitiv xaritalarni tuzish, ko'nikmalarni sun'iy deavtomatizatsiya usullari, assotsiativ eksperiment, biologik va psixologik teskari aloqa) ni yaratilishiga, mehnat jarayonini his qilishning individual-psixologik tarkibi mohiyatini

aniqlash, ularni boshqarish va nazorat qilish bo'yicha takliflarni ishlab chiqarish imkonini beradi. Mehnatni ilmiy tashkil etish psixologiyasining vujudga kelishiga informatika, sun'iy intellekt nazariyasi va amaliyoti, kognitologiya ham muayyan ta'sir ko'rsatdi.

Mehnatni ilmiy tashkil etish (MIT) deganda mehnat samaradorligini ta'minlash maqsadida fanlar (asosan psixofiziologiya, muhandislik psixologiyasi, ijtimoiy psixologiya, pedagogika, mehnat gigenasi) ning ilmiy yutuqlaridan foydalanish tushuniladi.

Mehnatni ilmiy tashkil etishning markaziy vazifalari ikkita guruhni o'z ichiga oladi:

- ish joylarida eng qulay sharoit yaratish;
- xodimlarning yuqori darajadagi ish faoliyatini ta'minlash.

B.G.Mesheryakov, V.P.Zinchenkolarning "Katta psixologik lug'ati" (Большой психологический словарь. М. 3-е изд., 2002 г.) da mehnatni ilmiy asosda tashkil etishga quyidagicha ta'rif beriladi: "Mehnatni ilmiy asosda tashkil etish mehnat faoliyatini fan yutuqlari va ilg'or tajribaga asoslangan holda takomillashtirish jarayonidir. Mehnatni tashkil etish va ishlab chiqarishning yangi metodlarini yaratish hamda tadbqiq etishning boshlanishi amerikalik muhandis F.U.Teylordan boshlangan.

Mehnatni ilmiy asosda tashkil etish ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va mahsulot sifatini yaxshilash bilan bog'liq masalalarni hal etishda muhim rol o'ynaydi.

Uning asosiy yo'nalishlari:

- 1) korxonalaridagi mehnat taqsimoti va kooperatsiyasini takomillashtirish;
- 2) ish joylarini tashkil etish va unga xizmat ko'rsatishni yaxshilash;
- 3) mehnat usullari va uslublarini ratsionallashtirish;
- 4) mehnatni me'yorlashtirishni takomillashtirish;
- 5) ishchi-xodimlarni tayyorlash va malakasini oshirish;
- 6) mehnat sharoitini yaxshilash;
- 7) mehnat rejimi va dam olishni maqsadga muvofiq tashkil etish;
- 8) mehnat intizomini mustahkamlash va xodimlarning ijodiy faolligini oshirish.

### Mehnatni tashkil etish vazifalari



Mehnatni ilmiy asosda tashkil etishni tadbiq etish bir-biri bilan bog'langan yaxlit uchta muhim – iqtisodiy ( mehnat samaradorligini oshirish, psixofiziologik (salomatligini saqlash), ijtimoiy (mehnatkashlar shaxsini rivojlantirish) vazifalarni amalga oshiradi. Mehnatni ilmiy asosda tashkil etishda mehnat psixologiyasi, mehnat fiziologiyasi va gigienasi, ergonomika, muhandislik psixologiyasi, texnika estetikasi fanlariga oid tadqiqot natijalari tadbiq etiladi”.

Ish joylarida qulay shart-sharoitlarni yaratish XX asr boshlarida keng ko'lamdagi tadqiqotlarning predmetiga aylandi. F.Teylor boshlagan mazkur tizim zamonaviy bosqichda quyidagi muammolarni o'rganmoqda:

- ish o'rinlarini konstruksiyalash (qulay stol, o'rindiq, zarur vositalar bilan jihozlash, ularni va asbob-anjomlarni joylashtirish);
- jihoz va ish qurollarini konstruksiyalash (panellar, ekranlar, shkalalar, tutqichlar, o'chirgich va boshqalar);
- mehnat sharoitini yaratish (yoritish, rang, harorat va havoning tarkibi, nurlanish, shovqin, xalaqit beruvchi omillarning yo'qligi);
- inson va mashina o'rtasidagi vazifalarning taqsimlanishi, ular imkoniyatlarining muvofiqlashuvi;
- inson qobiliyatlariga ega mashinalarni loyihalashtirish (hozirda sun'iy intellektni yaratish muammosi);
- ish harakatlarini optimal bajarish usullari va metodlari;

- birgalikda faoliyat olib boradiganlar o'rtasida ish vazifalarini taqsimlash (konveyer usulidagi ishlab chiqarishda, samolyot, kosmik apparatlarni boshqarishda)

Xodimlarning yuqori darajadagi ish qobiliyatini ta'minlash ko'p hollarda mehnat jarayonida rivojlanadigan, uning samaradorligini pasaytiruvchi, nuqsonli mahsulot yaratilishi, uzilishlar, nosozliklar, kasb kasalliklarini vujudga kelishiga sabab bo'ladigan o'ta toliqish va charchash holatini oldini olish bilan bog'liq vazifalarni bajaradi.

## **7.2. Ish joyining tavsifnomasi**

**Ish joyi**-muayyan xodimning o'z xizmat vazifalarini bajarishi uchun zarur bo'lgan barcha zarur texnika predmetlari va vositalari bilan jihozlangan hudud.

Ish joyi ishlab chiqarish faoliyatini amalga oshirish uchun xodim yoki jamoa uchun ishchi maydonning funktsional tashkil etilgan qismidir.

Ish joyiga qo'yiladigan talablar:

1) ish faoliyatini amalga oshirish uchun yetarli ish maydonining mavjudligi;

2) asosiy va yordamchi ishlab chiqarish uskunalarining mavjudligi;

3) ishlab chiqarish xodimlari o'rtasida yetarli darajadagi jismoniy, vizual va eshitish aloqalarini ta'minlash;

4) uskunalarga qulay yondashuvlarning mavjudligi;

5) texnika xavfsizligi qoidalariga rioya qilish (xavfli ishlab chiqarish omillariga qarshi himoya vositalarining mavjudligi);

6) xodimning quvvatini saqlashga qaratilgan tadbirlarni amalga oshirish;

7) mehnat muhitining me'yorlariga muvofiqligi (ruxsat etilgan shovqin darajasi, havoning ifloslanishi, harorat va boshqalar).

Boshqaruv xodimlari, o'rta darajadagi boshqaruvchilar va asosiy xodimlarning ish joylari o'rtasida farq bor. Ish joyining tashkil etilishi mehnat sharoiti, korxonada ish va ishlab chiqarishni tashkil etish, xodimning maqomi tavsifiga bog'liqdir.

Ish joyi xodimning psixologik tipiga, uning samarali faoliyat olib borishi, salomatligini saqlash, shaxsini takomillashtirishga mos bo'lishi, tashkilotning psixologik xizmati tavsiyalarini, xodimning shaxsiyatli

xususiyatlarini, salomatlikni saqlash omillari va mehnat gigenasi tavsiyalari, tashkilotning etika va estetikasi talablarini e'tiborga olinishini taqozo etadi.

Ofis va ish joyining jihozlanishi juda muhim ahamiyatga ega bo'lib, uni bir necha mezonlar nuqtai nazaridan ko'rib chiqiladi.

Havoning aylanib turishi xodimning nafaqat jismoniy salomatligi, balki ruhiy holatiga ta'sir ko'rsatadi. Ifloslangan havo, ish joyidagi dim atmosfera tez charchash, faollik, ishlash qobiliyati va diqqatning pasayishiga olib keladi, bu esa texnika xavfsizligini buzilishiga sabab bo'ladi.

Ofisning soyali yoki quyoshli tomonda joylashishi ham alohida ahamiyatga ega. Quyosh nurining doimiy ta'siri nafaqat ko'zni toliqtiradi, xonadagi havoni isitadi, balki ofis jihozlariga ham salbiy ta'sir ko'rsatadi, bu o'z navbatida stress va ishga salbiy munosabatda bo'lishga olib keladi. Agar derazalar ochilmasa vaziyat yanada yomonlashadi. Ochiq derazalar-xonalarni shamollatish imkoniyati, ayniqsa bahor va yoz oylarida toza havo oqimining kirib kelishi, uyg'onayotgan tabiat hidlari ishchilarning kayfiyatini ko'taradi, charchoqni kamaytiradi.

Yoritishni bir necha jihatlarda ko'rib chiqish mumkin:

1) yorug'lik jadalligi- juda yorqin yoki juda xira yorug'lik xodimda tez charchash, uyquchanlik yoki asabiylashishni vujudga keltiradi;

2) yorug'lik taqsimoti-ofisning bir qismi ikkinchisidan yaxshiroq yoritilganda tengsiz yorug'lik taqsimoti ham xodimlarning asabiylik darajasini oshiradi, tez charchashni shakllantiradi;

3) tabiiy yorug'lik - ish kuni oxirigacha yoki yomg'irli kunda yorug'lik jadalligi pasayadi va xodimlarda bosh og'rishi, ko'zlarning zo'riqishi, charchoq, qo'zg'aluvchanlikni oshiradi;

4) shovqin- har bir korxonaning "ruxsat etilgan shovqin darajasi" tushunchasi mavjud. Shovqinga ishlab turgan kompyuterning tovushi, hamkasblarning ovozlari, derazadan tashqaridagi transportlar shovqini, ishdagi mashinalarning shovqini va boshqalar kirishi mumkin. Bu tovushlarning barchasi ruxsat etilgan shovqin darajasi bilan o'lchanadi. Agar shovqin darajasi me'yordan oshsa, xodimning ahvoriga ham ma'naviy, ham jismoniy jihatdan salbiy ta'sir etib, charchash, asabiylashish ortadi va ayrim kasb kasalliklarini hosil qiladi;

5) rang- rangning insonga ta'siri juda katta. Ish joyida qanday ranglarning ustunligi nafaqat xodimning ish samaradorligi, balki uning ma'naviy-ruhiy holatiga ham o'z ta'sirini ko'rsatadi;

6) musiqa- musiqaning jadalligi, balandligi muhim ahamiyatga ega. Musiqaning ijobiy xususiyatlari ish samaradorligini oshirish, charchash darajasini kamaytirishida namoyon bo'ladi;

7) havo harorati va namligi muhim ahamiyatga ega bo'lib, ventilyator va isitgichlarning mavjudligiga bog'liq. Sovuq ham, issiq ham insonga salbiy ta'sir ko'rsatadi va uning ish qobiliyatini, ishlash istagini sezilarli darajada kamaytiradi, charchoqni oshiradi, bu esa ishda xavfsizlik qoidalarini buzishga olib keladi;

8) ish tartibi mehnat jarayoni omillaridan biri sifatida qaraladi. Xodimning ma'naviy-ruhiy holati ish rejimiga bog'liq. Tungi ishlarda xavfsizlik choralarini ko'rish ayniqsa muhimdir, chunki insonning biologik soati tunda ish qobiliyati va diqqatni sezilarli darajada pasaytiradi. Uzoq vaqt davomida uyquning cheklanishi xodimning jismoniy holatiga ham ta'sir qiladi, uyqusizlik, asab kasalliklari, tez charchoqni vujudga keltiradi;

9) ish jadvali-muayyan ish jadvali xodimda rejim, an'analarni shakllantiradi va xodimda intizomni tarbiyalaydi. Erkin ish jadvali ijodiy jarayon uchun katta imkoniyatlar yaratadi, xodim tomonidan vaqtni yanada samarali taqsimlash, ish va oilasi bilan shuhullanishi uchun o'z vaqtini to'g'ri taqsimlashga o'rgatadi;

10) dam olish tanaffuslari konveer usulidagi ishlab chiqarishda katta ahamiyatga ega, chunki bir xil ish rejimida (monoton) charchoq keskin ortadi, diqqat susayadi va sanoat shikastlanishlari soni ortadi. Chalg'ish, boshqa vazifalarga diqqatni ko'chirish ish qobiliyatini tiklashga, samaradorlikni oshirishga olib keladi.

### **7.3. Mehnatga yaroqlilik va kasbiy layoqat masalalari**

Kundalik amaliyot shuni ko'rsatmoqda-ki, odamlar orasida sezilarli individual farqlar mavjud. Individuallik fikr yuritish, qarashlar va xatti-harakatlarda namoyon bo'ladi. Shaxsning xarakteri, qohiliyatlari, maqsad sari yo'nalganligidagi o'ziga xoslik, o'z navbatida har bir odamning ayrim kasblarga nisbatan o'zgacha moslik va moyilliklarini paydo qiladi. Ba'zi bir



kasblar inson psixikasiga yuqori yoki maxsus talablar qo'yuvchi ishlar bilan bog'liq bo'ladi. Mazkur kasb bo'yicha kerakli individual mosligini tekshirmay turib, har qanday odamlarni bunday ishlarga qo'yib bo'lmaydi. Ayniqsa, poezd haydovchisi, haydovchi, operator, uchuvchi kabi kasblar hammaga ham mos kelavermaydi. Bunday kasblardan tashqari boshqaruvning har xil darajalarida o'ziga yarasha, rahbar xodimlarga ham farqli ma'lum bir shaxsiy talablar qo'yiladi.

Ushbu barchaga ma'lum faktlarga ko'ra shunday xulosa kelib chiqadi-ki, odamni ishga qabul qilishdan avval uni har tomonlama tekshirish kerak. So'ngra ushbu tekshiruvlar asosida, mazkur odamning mehnatga layoqatligi bo'yicha, ilmiy asoslangan xulosa chiqarish kerak. Mehnat psixologiyasining endigina paydo bo'lgan vaqtida hamda hozirgi vaqtda ham, ushbu tamoyil xodimlar bilan ishlash sohasida eng asosiy sifatida e'tirof etib kelinmoqda.

**Mehnatga yaroqlilik** (mehnat qilish qobiliyatiga ega bo'lishlik) — tushunchasi keng va umumiydir. **Mehnatga yaroqli deganda** insonni mehnat faoliyatiga yaroqliligini belgilovchi, asosiy o'ziga xos jihatlari borligini nazarda tutiladi. Bunda jismoniy va psixik jihatdan mehnat qilish qobiliyatiga ega bo'lish tushuniladi. Ushbu tushuncha odamni asosiy kasblar ichidan, ushbu odamga ma'qul kelishidan qat'iy nazar, qaysi biriga bo'lsada yaroqliligini bildiradi. Qaysi biri bo'lsada deyilganida, bu xoh jismoniy yoki aqliy mehnatga, tashkiliy, texnikaviy yoki savdo-sotiq faoliyatiga, sotsiologiya yoki psixologiya sohalaridagi ishga layoqatli bo'lishi nazarda tutiladi. Yuqorida sanab o'tilgan faoliyat sohalarida ishlashga layoqati bor odam, o'zining qobiliyatlarini bitta ixtisoslik bo'yicha namoyon eta olishi va boshqalarida layoqatsiz bo'lib chiqishi mumkin. Masalan, konveyr usulida ishlolmaydigan odam, o'zining sinchkovligi va sabri bilan tayyor mahsulotni sifatini tekshiruvchi-nazoratchi ishiga mos keladi.

Insonparvarlik tamoyiliga ko'ra, jamiyatda odamlarni "ishga yaroqsiz" deb, sovuqqonlik bilan e'lon qilish va shu bilan ularni ishga joylashishdan mahrum etish mumkin emas. Shuning uchun, kimda-kim bir ishga layoqati bo'lmasa, unga mos keluvchi boshqa ishni topib berish lozim. Juda ko'p hollarda biror kasbda kamchilik deb topilgan sifat, boshqa ishda aynan kerakli bo'lib chiqishi mumkin.

Mehnatga yaroqlilikni o'rganish va hal etish masalalari inson haqidagi bir nechta fanlar bilan o'zaro birgalikda hal etiladi. Bunda avvalambor, tibbiyot, mehnat fiziologiyasi, mehnat psixologiyasi, ijtimoiy psixologiya, sotsiologiya va boshqalar.

Xodimlar bilan ishlashda ko'pincha "mehnatga yaroqlilik" va "kasbiy layoqat" tushunchalari tez-tez uchrab turadi. Ko'pincha ushbu tushunchalar sino-nimlar sifatida ishlatiladi, ammo psixologik atamalar jihatidan qaralganda, ular har-xil ma'noni bildiradilar.

**Kasbiy layoqat** tushunchasi "mehnatga yaroqlilik" tushunchasiga nisbatan tor ma'nodagi tushuncha bo'lib, u aniq ish bo'yicha insonga qo'yiladigan talablarga javob beruvchi, ya'ni mazkur ishni bajarish qobiliyati, shaxsiy sifatlari va imkoniyatlariga to'liq ega bo'lishni ifodalaydi.

Kasbiy layoqat tushunchasining tavsifi yordamida, biror o'quvchi yoki ishchi tekshirilayotganida ushbu ko'rsatkichlardan foydalangan holda, mazkur o'quvchi yoki ishchining ko'rilayotgan kasb bo'yicha kasbiy layoqati bor, yoki yo'qligini aniqlash mumkin bo'ladi.

Kasbiy layoqat tavsifini quyida ochib berilgan savollar asosida tuzish mumkin:

1. Jismoniy ko'rsatkichlar va sog'liqning holati. Ishchini jismoniy jihatdan qanchalik yuklash mumkin, u qaysi ishni sog'lig'ining holatiga ko'ra bajara oladi, qaysi birini esa bajara olmaydi, ishlab chiqarishning qaysi sohasida u kasbiy kasalliklarga yo'liqishi mumkin?

2. Kasbiy malaka. Xodim qanday ixtisoslik bo'yicha bilimga ega, uning tajribasi qanday, u nima qilishni biladi, u qanday topshiriqni bajara oladi, qanday mustaqil ishni unga ishonib topshirish mumkin va qanday ishni u mutaxassis rahbarligi ostida bajara olishi mumkin?

3. Siyosiy ongllilik va jamoaviy faollik. Ushbu xodimning siyosiy va iqtisodiy dolzarb muammolar bo'yicha qarashlari qanday, iqtisodiyotning rivojlanish istiqboli haqidaga mulohazalari, zamonaviy siyosiy muammolarga munosabati qanday, uning siyosiy va jamoaviy faolligi qanday?

4. Ishga qabul qilish bo'yicha tashkiliy-huquqiy omillar. Xodim o'zining kasbi yoki egallagan lavozimi bo'yicha ishlaganida, qonun talablariga rioya qilganmi, rahbariyat tomonidan xodimlar tanlovi bo'yicha ko'rsatilgan talablarga (masalan, yoshi, jinsi, fuqaroligi, harbiy

xizmatga ta'alluqligi, sudlanganlik va boshqaar) mos keladimi, qayerda ishlash huquqiga ega va qayerda bunday huquqga ega emas, maoshi va ish bo'yicha ko'tarilishi imkoniyatlari qanday?

5. Psixik jihatdan o'ziga xoslik va qobiliyatlar. Ishchi o'z sifatlariga ko'ra qanday ishga ma'qul kelishi mumkin, qanday murakkablikdagi muammolarni o'zi mustaqil ravishda hal eta oladi, yangi vaziyatda qanchalik tez o'zini boshqara oladi, psixikasi qanchalik qiyinchiliklarni ko'tara oladi, bajarilayotgan ish sifati va shaxsiy xavfsizligiga zarar yetkazmagan holda qanday ish suratini ko'tara olishi mumkin?

6. Shaxsiy va kasbiy sifatlar. Ishchining temperamenti va xarakterining jihatlari qanday, o'zini boshqara olish darajasi qanday, o'zini tutishni bilishi, odamlarga, moddiy va ma'naviy boyliklarga, mehnatga munosabati qanday, ushbu ishchidan qanday mulohaza va xatti-harakatlar kutish mumkin, unga qanchalik biror ishni ishonish, suyanish mumkin?

7. Shaxsning mehnatga yo'nalganligi va motivatsiyasi. Inson nimalarga qiziqadi, uning hayotiy va mehnati bo'yicha maqsadlari qanday, u nima uchun mana shu kasbni tanladi, u o'zining faoliyatidan nima kutmoqda, uni qanday rag'batlantirish mumkin?

8. Kasbiy moslashish - adaptatsiya davri va xulqi. Ishchi mehnat sharoitlariga qanday darajada moslashyapti, ish rejimi, jamoadagi muhitga o'rgana olyaptimi va boshqalar.

9. Mehnat faoliyatidan tashqari yashash tarzi. Ishchining oilaviy va og'aynichilik istaklari qanday, jamoadagi faolligi, uning shaxsiy hayoti uning motivatsiyasiga, kasbiy qobiliyatlariga, mehnatiga va individual mehnat unumdorligiga munosabati qanday?

#### **7.4. Kasbiy psixik layoqatni baholash ahamiyati**

Mehnat psixologiyasining asosiy muammosi — shaxsning mehnatga yaroqliligini aniqlash, uni tanlangan kasbga tayyorlash, kasb tanlashga, mehnat faoliyatiga yo'llash masalalaridir. Chunki, insonlar (ko'pincha o'spirinlar) tanlamoqchi bo'lgan kasblari haqida yaqqol tasavvurga ega bo'lmaganliklari sababli ko'proq xatoga yo'l qo'yadilar. Tanlangan yoki tanlanishi zarur bo'lgan kasb ulardan qanday shaxs fazilatlarini talab qilishini tushunib yetmaydilar. Ular o'z layoqatlarini oqilona baholashga

qurbi yetmaganligi uchun u yoki bu kasbni egallanganda qanday tezlikda va aniqlikda harakat qilish, sezish va idrok qilish xususiyatlari, asab tizimining muvofiqlashishi mumkinligini bilmaydilar. Shuning uchun, tanlangan kasb bo'yicha kasbiy layoqatni baholash zarur.

Kasbiy psixik layoqatlarni baholash bir qator psixodiagnostik metodlar o'tkazilgach, olingan natijalar, xulosalar asosida bajariladi.

Kasbiy psixik layoqatlarni baholashning metodik tamoyili ayni bir xodimning psixologik profili (ixtisoslashganlik) bilan, u ishlashi mumkin bo'lgan kasblarning psixologik professiogrammalarini solishtirishdan iboratdir.

**Profil bilan professiogrammani solishtirish** ko'rilayotgan kasb, ish bo'yicha tekshirilayotgan ishchi kerakli sifatlarga egami, yoki ushbu ish bilan shug'ullanishiga monelik qiluvchi o'ziga xos jihatlari yo'qmikan, ana shuni bilib olishga yordam beradi. Agarda, mazkur kasb bo'yicha tekshirilgan ishchi kerakli barcha jihat va sifatlarga ega ekanligi aniqlansa, u holda bu odam ishga hech qanday shart va cheklovlarisiz qabul qilinishi mumkin bo'ladi.

Ishdagi yangicha o'zgarishlarni o'zlashtirish va muhim ko'nikmalarni orttirishda sabr-matонатli bo'lishiga sabab bo'luvchi xususiyatlarni, ya'ni

- bor, ammo to'liq yuzaga chiqara olinmagan layoqatlari,
- motivatsiya,
- psixologik moslashuvchanligi,
- intellekti,
- irodasi,
- va xarakterining o'ziga xos tomonlarini mahorat va sinchkovlik bilan tekshirish kerak.

Layoqatni baholash mezonlari (belgilari, o'lchovlari ma'nosi)ga tayanib, nomzodning kasbiy layoqati haqida ma'lumot olinadi. Agarda ushbu nomzodda kelajakda ijobiy o'sish yetarli darajada realligi aniqlansa, unda bu xodimga hozircha uning imkoniyatlariga nisbatan yuqoriroq talablar qo'yuvchi ishni ishonib topshirish mumkin. Albatta, psixolog o'zining xulosasida bunga alohida e'tibor qaratishi lozim, ya'ni kasbiy psixik layoqatlarni birlamchi baholaganida xulosa chiqarishda ehtiyotkor bo'lishi va biryoqlama baholashga yo'l qo'ymasligi muhimdir.

Mehnatga yaroqlilik va kasbiy layoqatning ko'p qirrali va murakkab o'zaro bog'liqligi har qanday ishni muvaffaqiyatli bajarilishiga, yuqorida ta'-riflab o'tilganidek, ko'pmi ozmi ta'sir qiluvchi bir qancha sub'yektiv va ob'yektiv omillarning ta'sir etishi bilan tushuntiriladi.

### **7.5. Kasbiy layoqatga ta'sir etuvchi sub'yektiv va ob'yektiv omillar**

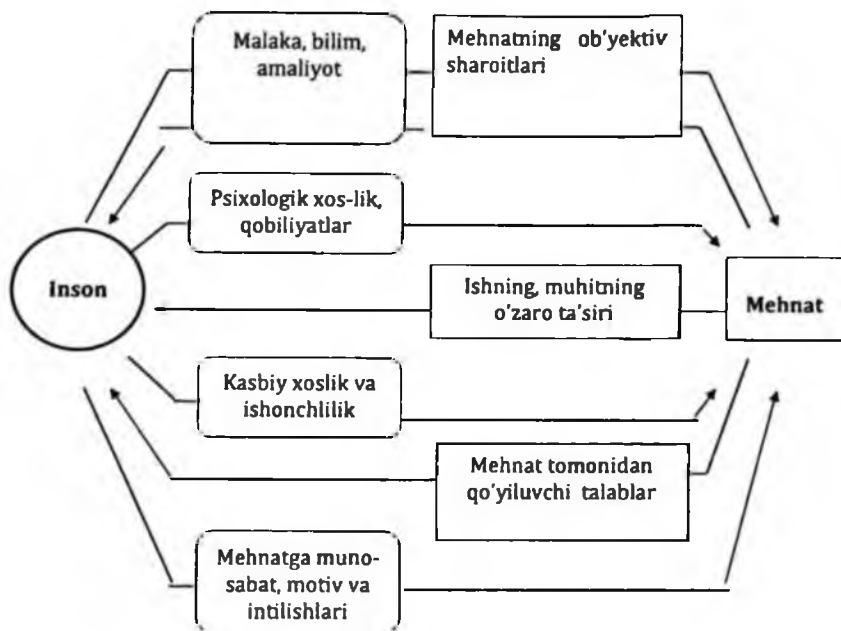
Rahbar xodimlar o'z tajribalaridan yaxshi biladilar-ki, mehnatning unumdorligi, faqatgina odam nima qilishga o'qiganligi va bilishigagina bog'liq emas. Ishlab chiqarish ko'pincha mutaxassisdan, sharoitdan kelib chiqqan holda, kutilmagan paytlarda, paydo bo'lgan muammolarni tezlik bilan, barcha mahoratni ishga solgan holda hal eta olishni talab qiladi. Bunday vaziyatlar ishchining mehnatga layoqatligi bo'yicha bir qancha sub'yektiv talablar qo'yadi. Bularga: malaka, bilim, amaliyot, psixologik xoslik va qobiliyatlar, kasbiy xoslik va ishonchlik, mehnatga munosabat, motiv va intilishlari insonning mehnat faoliyatining sub'yektiv determinantlari—ichki omillaridir.

Ushbu sub'yektiv talablardan tashqari mehnat mahsuldorligining ob'yektiv determinantlari ham katta ahamiyatga egadir.

Mehnat mahsuldorligining ob'yektiv determinantlariga — tashqi omillariga: mehnat sharoitlari, ish hamda ishlab chiqarish va ijtimoiy muhitning o'zaro ta'siri, o'ziga xosligining mazkur turdagi mehnatning odamga nisbatan talablari kiradi. Ushbu tashqi omillar mehnat zo'riqishi darajasini aniqlaydi. Ichki omillarni tashqilarga mos kelishi, ya'ni ishchining imkoniyatlari bilan tashqi omillarni mos kelishi mehnat natijalarining son va sifat jihatdan yaxshi bo'lishiga kafolat bo'lib xizmat qiladi.

“Inson — mehnat” tizimini ob'yektiv va sub'yektiv omillarining o'zaro bog'liqligi ko'rinishi quyidagi sxema ko'rinishida berilgan:

## Inson-mehnat tizimi omillari



Agarda ish bilan bog'liq talablar yoki ishlab chiqarish sharoitlari keskin ravishda o'zgarsa, unda ana shu sabab bilan mehnat tomonidan qo'yilayotgan talablar bilan insonning imkoniyatlari orasidagi muvofiqlik buziladi. Bu esa ma'lum bir faoliyat soha yoki konkret joyda ishlash bo'yicha xodimning layoqatiga ta'sir etishi mumkin.

Xodimning kasbiy layoqatiga esa, quyidagilar, ya'ni:

- sog'lig'i;
- yashash sharoitlari;
- mehnat qilish va dam olish rejimi;
- mehnat sharoitlarining o'zgarishi ta'sir etishi mumkin.

Yashash, ijtimoiy va ishlab chiqarish muhitlarining omillari insonning psixik holatini o'zgarishining sabablari bo'lib qolishi mumkin. Mazkur ish uni qoniqtiradimi, shu ishga joylashuvigacha bo'lgan orzu va rejalari qanchalik darajada amalga oshmoqda, ana shularga qarab insonning maqsadga intiluvchanligi, hulq-atvori, mehnatga munosabati o'zgaradi.

Insonni imkoniyatlariga faqat sub'yektiv jihatlarni hisobga olish, uning kelajakda "Inson – mehnat" tizimida muvaffaqiyatlarga erishishi yo erishmasligiga ob'yektiv (tashqi sharoit) sabablar ham o'z ta'sirini o'tkazishi tufayli, bularni ham inobatga olish kerak.

Yuqorida aytilganlardan shu narsa kelib chiqadiki, biror xodimdan ratsional ravishda foydalanish bo'yicha maslahat va tavsiyalar berish bilan birga, ishlab chiqarishni muvofiqlashtirish (mehnatni tashkil etish, mehnat sharoitlari va ish joylarini jihozlanishini yaxshilash va h.k.) hamda mehnatga maqsadga yo'naltirilgan tizimlashtirilgan tayyorlashni yo'lga qo'yish bo'yicha ham takliflar kiritish lozim. Bunday tayyorgarlik nafaqat hozirgi talab va shartlarga muvofiq ravishda amalga oshirilishi kerak, balki kelajakda paydo bo'luvchi yangi omil va yangi talablarni paydo bo'lishini ham hisobga olishi lozim.

#### **7.6. Xodimlarni joylashtirish va layoqatini baholashda beriladigan psixologik maslahatlar**

Xodimlarni joylashtirish ishida psixolog bilan hamkorlik psixologik tekshiruv va psixik kasbiy layoqatlarni baholashdan boshlanadi. Tekshiruvni tashkil etish, uning metodlari va tamoyillarini ishlab chiqish va muhokama etish, baholarni asoslab berilishida avvalambor psixologik tavsiyalarning qanday maqsadda foydalanish kutilayotganiga e'tibor berish kerak.

Xodimlarni joylashtirish bo'yicha masalalarni hal etish bo'yicha beriladigan psixologik tavsiya va maslahatlar – shaxs xarakterining ijobiy taraflarini, xususiyatlari va kamchiliklarini aniqlash maqsadida, uni har tomonlama va kompleks tarzda psixologik tekshirishni mo'ljallaydilar.

Psixologik profil to'liq va aniq bo'lishi, shaxs xarakteristikasining turli tomonlarini aks ettirishi lozim. Mutaxassisning taqrizi yoki tavsiyanomasi, odamning layoqatlariga mos keluvchi ishlarga joylashishi bo'yicha ehtimoliy variantlari haqidagi ma'lumotlar hajmiga bog'liq ravishda, deyarli katta ko'lamda yoki odatiy bo'lishi mumkin.

Psixologning maslahati:

- yangi xodimlarni joylashtirish;
- shogirdlar uchun eng ma'qul keluvchi o'quv shaklini aniqlash;

- mehnatga yaroqliligi o'zgargan yoki pasaygan xodimlarni joyini o'zgartirishda ( ulug' yoshga yetganda, kasbiy kasallik yoki jarohatlanish olishi tufayli);

- guruhning har bir a'zosidan maxsus layoqat va butun jamoadan alohida sifatlar talab qilinadigan vazifalarni bajarish uchun ishchi guruhni tuzish kerak bo'lgan holatlarda muhimdir.

Xodimlar bilan ishlash sohasida psixolog o'zining yordamini faqat mas-lahatlar shaklida xodimlarni saralash vaqtida berishi mumkin. Xodimlarni joylashtirishda psixologning tavsiyalari yagona va hal etuvchi omil sifatida qaralmaydi. Bunday vaziyatda kasbiy yaroqlilikning tashkiliy-huquqiy asoslari, malakasi, dunyoqarashi, jismoniy ko'rsatkichlari va sog'lig'ining holati, psixik kasbiy layoqatlari tarkibiy qismlarini inobatga olish darkor.

### **Bilimlarni mustahkamlash uchun topshiriq**

*Xodimlarni ishga joylashuvida psixolog va rahbarning vazifalarini tushuntiring.*

<b>№</b>	<b>Savol</b>	<b>Tavsif</b>	<b>Farqi</b>	<b>Umumiy xulosa</b>
1	Xodimlarni ishga joylashuvida psixolog va rahbarning vazifalarini tushuntiring			

### **Test savollari**

**1. Xodimlarni joylashtirish bo'yicha masalalarni hal etish bo'yicha beriladigan psixologik tavsiya va maslahatlar kim tomonidan beriladi?**

- a) tashkilot psixologi;
- b) rahbar va psixolog hamkorlikda;
- c) kadrlar bo'limi boshlig'i;
- d) bunday faoliyat bilan hech kim shug'ullanmaydi.

**2. Mehnatni ilmiy tashkil etish psixologiyasi qanday fan ?**

- a) mehnat jarayonlarini o'rganuvchi fan sohasi;
- b) mehnat jarayonining ruhiy psixologik komponentlarini takomillashtirish qonuniyatlarini o'rganuvchi psixologiya fanining sohasi;



- c) mehnatni psixologik tashkil etish haqidagi fan;
- d) xodimlarni mehnat jarayoniga adaptatsiyasini o'rganadigan fan.

### **3. Mehnat psixologiyasining asosiy muammosi ....**

- a) shaxsning mehnatga yaroqliligini aniqlash, uni tanlangan kasbga tayyorlash, kasb tanlashga, mehnat faoliyatiga yo'llash;
- b) shaxsning mehnatga yaroqliligini aniqlash;
- c) shaxsni tanlangan kasbga tayyorlash;
- d) shaxsni mehnat faoliyatiga yo'llash.

### **4. Kasbiy layoqat.....**

- a) ishchining ko'rilayotgan kasb bo'yicha kasbiy layoqati bor, yoki yo'qligini aniqlash mumkin bo'ladi;
- b) kasbga yo'naltirish;
- c) kasbni almashtirishga imkon yaratish;
- d) biror o'quvchi yoki ishchi tekshirilayotganida ushbu ko'rsatkichlardan foydalangan holda, mazkur o'quvchi yoki ishchining ko'rilayotgan kasb bo'yicha kasbiy layoqati bor, yoki yo'qligini aniqlash mumkin bo'ladi.

### **5. Kasbiy faoliyatni takomillashtirish bo'yicha asoslangan tavsiyalarni berish maqsadida qaysi professiografiyalash usulidan foydalaniladi?**

- a) prognostic;
- b) ma'lumotli;
- c) diagnostic;
- d) metodik.

### **6. "Kasb pasporti" bloki o'z ichiga nimalarni oladi?**

- a) kasb va mutaxassisliklar haqida kodifikatsiya, kasbiy yo'nalish, kasb maqsadini;
- b) kasb egasi haqidagi ma'lumotlarni;
- c) kasb beruvchi haqidagi ma'lumotlarni;
- d) kasbning tuzilishi va joyi haqidagi ma'lumotlarni.

### **7. "Kasbning asosiy obyekti" bloki o'z ichiga nimalarni oladi?**

- a) kasb turi haqidagi ma'lumotlarni;
- b) kasb va mutaxassisliklar haqida kodifikatsiya, kasbiy yo'nalish, kasb maqsadini;

- c) kasb egasi haqida ma'lumotlarni;
- d) kasb beruvchi haqida ma'lumotlarni.

**8. "Kasbiy predmetli salohiyat" bloki o'z ichiga nimalarni oladi?**

- a) ko'p tizimli ta'lim sifatida kasbiy muhim tavsifni;
- b) kasb va mutaxassisliklar haqida kodifikatsiya, kasbiy yo'nalish, kasb maqsadini;
- c) kasb egasi haqida ma'lumotlarni;
- d) kasb beruvchi haqida ma'lumotlarni.

**Nazorat savollari**

1. Mehnatni ilmiy tashkil etish deganda nimani tushunasiz?
2. Ishlab chiqarish muhitining inson psixologiyasiga ko'rsatadigan ta'sirini ayting.
3. Mehnatga layoqatlilik va mehnat unumdorligini ta'minlovchi omillarni ustun shaklda yozing va izohlang.
4. Mehnatni noto'g'ri tashkil etish bilan bog'liq keyslar bazasini yarating.
5. Xodimlarni joylashtirish bo'yicha masalalarni hal etish bo'yicha beriladigan psixologik tavsiya va maslahatlar nimalardan iborat bo'lishi kerak deb hisoblaysiz?
6. Mehnat rejimi va uning psixologik mohiyatini izohlang.
7. Mehnatning mahsuldorligining ob'yektiv determinantalariga misollar keltiring.
8. Kasbiy psixik layoqatlarni baholash usullarini ayting.
9. Layoqatlar va ularni tarbiyalash yo'llarini ayting.
10. Xodimlarni mehnat faoliyatiga adaptatsiyasida psixologning tutgan o'rnini izohlang.

**Tavsiya etiladigan adabiyotlar**

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. - М.: ПЕР СЭ, 2001
2. Климов. Е.А. Введение в психологию труда. - М.: Изд-ва МГУ, 1988.
3. Ғозиев Э.Ғ., Мамедов К.Қ. Касб психологияси. Тошкент 2003.
4. Ҳайдаров Ф.Халилова Н. Касб психологияси Т.2010

## VIII-BOB. MEHNAT REJIMI VA UNING PSIXOLOGIK MOHIYATI

### Reja:

1. Mehnat rejimi haqida umumiy tushuncha
2. Mehnat faoliyatida toliqish muammosi
3. Monotoniya, zerikish va kasbiy stress
4. Mehnat psixogigenasi

**Tayanch tushunchalar:** *mehnat tipi va usuli, gigiyenik va muhit sharoitlari, mahsuldorlik egri chizig'i, toliqish, jismoniy toliqish, ruhiy toliqish, monotoniya, zerikish va kasbiy stress, mehnat psixogigenasi.*

### 8.1. Mehnat rejimi haqida umumiy tushuncha

Ishlashga qobiliyatlilik yoki layoqatlilik inson faoliyatining unumdorligini hamda odamning ishlab chiqarish va noishlab chiqarish sharoitida quvvatini sarf bo'lishiga javoban jismoniy va ruhiy ta'sirlanishini o'rganishga aloqasi bor. Inson uzoq vaqt mobaynida ya'ni unda mazkur faoliyat turiga motivatsiya mavjud bo'lsa ham mehnat qila olmaydi, ish jarayonida, ayniqsa uning so'ngida dam olish talab qilinadi. Dam olish sharoiti va darajasi bevosita tarzda mehnat natijasi va mahsuldorlikka ta'sir ko'rsatadi.

Ish jarayonidagi dam olish kuchni qayta tiklashga, charchashni yengishga yordam beradi. Ish vaqtidagi dam olishni mehnat va dam olishni boshqarish tadbirlari orqali tashkil etish mumkin. Aynan ana shu dam olish insonlar salomatligi va mehnat unumdorligini ortishida katta ahamiyatga ega. Mehnat va dam olish tartibini aniqlash borasida ayrim fikrlar mavjud.

A. Zemniy quyidagi tamoyillarni asoslab ko'rsatadi:

- a) mehnat tipi va usuli;
- b) gigiyenik va muhit sharoiti;
- s) inson jamoasi;
- d) mahsuldorlik egri chizig'i.[12]

**Mehnat tipi va usuli** quyidagi holatda aniqlanadi: jismonan og'ir yoki yengil ishlashda quvvat sarfi, nerv-psixik og'irlik, ish jarayonida

tananing holati, ayrim guruh muskullariga tushadigan og'irlik, kuzatuvchanlik, monotonlik, smenalilik, tunda ishlash va boshqalar.

**Gigiyenik va muhit sharoitlari.** Mehnat va dam olish tartibini o'rnatishda zararli modda va materiallar mavjudligi, fizik va kimyoviy ta'sir, harorat, namlik, havoning harorati, yoritish va boshqa omillarga e'tibor berish kerak. Gigiyenik sharoit standartlar bo'yicha belgilanadi.

**Inson jamoasi.** Insonning jinsi va yoshi (yoshlar, ayollar, keksalar), salomatligi, qobiliyatlarining mavjudligiga e'tibor berish kerak.

**Mahsuldorlik egri chizig'i-** davrlarning davomiyligi, charchash holatining boshlanishi va boshqalar.

Mehnat va dam olish tartibini joriy etishida quyidagi tadbirlar taklif qilinadi:

1. Dam olish uchun tanaffusning ahamiyati quyidagicha: quvvat sarflanishi oz-moz kamayadi, charchash va monotonlik pasayadi, ish qobiliyati smena davomida barqarorlashadi, shaxsiy ehtiyoj uchun alohida vaqt to'planadi, mehnat motivatsiyasi va mahsuldorlik ortadi.

2. Ish tempini o'zgartirish.

3. Ishlab chiqarish faoliyatini o'zgartirish

4. Ish vaqtida musiqani joriy etish. Bu g'oya yangilik emas, har qanday mehnat faoliyatida musiqa ish qobiliyatiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Agar ishlab chiqarish shovqinsiz, tinch bo'lsa, bir maromdagi kuylar yaxshi ta'sir etadi, ayniqsa ish smenasining ikkinchi yarmida qo'yilsa maqsadga muvofiqdir.

Izchil tadqiqotlar natijasida shu narsa aniqlanganki, zo'riqib ishlash tufayli paydo bo'lgan toliqish, u xoh ruhiy, xoh jismoniy bo'lishidan qat'iy nazar u xatti-harakatlarning tezligi va aniqligi, kuch va chidamlilik, mehnatning sifati hamda miqdoriy natijalari, xatoliklarga ta'sir qiladi. Shu sababli, ishlash qobiliyati, kasbiy yaroqlilikni aniqlash yo'lida olib boriladigan ilmiy izlanishlar inson salomatligi va farovonligi hamda ish bajarilishining samaradorligiga ta'sir etuvchi stress, jismoniy zo'riqish, zerikish va boshqa salbiy asoratlarni kamaytirishga qaratilganidir.

Ishning samarali bajarilishi uchun sharoit yaratish mehnat psixologiyasi, muhandislik psixologiyasi, inson omillarining muhandisligi, kasb psixologiyasi yoki ergonomikada asosiy maqsad qilib qo'yilgan. Mehnatning unumdorlik masalasi tadqiqotlari, mehnat unumdorligini oshirish va toliqish, baxtsiz hodisalar miqdorini kamaytirish maqsadida,

mehnat faoliyatini loyihalashtirish borasidagi yutuqlarga o'z hissasini qo'shadi.

Ushbu sohaning asoschisi hisoblangan, yuqorida aytilgan izlanishlarni boshlagan F.Teylorning ta'kidlashicha, ishlash qobiliyatining unumdorligi va samaradorligini oshirish uchun ishlab chiqarishga taalluqli barcha vazifalarni izchillik bilan o'rganish zarur. Shuningdek Teylor, xodimlar bajarayotgan ishlariga muvofiq kelishlari va ushbu ishlarni ilmiy asoslangan yo'riqnomalarga qat'iy muvofiq ravishda bajarishga o'rgatilgan bo'lishlari lozim.

Frenk va Gilbretlar tomonidan toliqish bo'yicha olib borilgan boshqa ilk ishlar natijasi sifatida, ish jarayonida zo'riqishni kamaytirishga imkon beruvchi, turli ishlar uchun maxsus kursilar yaratildi. Undan tashqari, F. Gilbret mehnat samaradorligini oshirish, toliqish muammosini hal qilishda, ishchilarning xatti-harakatlariga alohida e'tibor qaratish zarurligini, o'z izlanishlari orqali ilmiy asoslab bergan. Chunki, yuqorida keltirilgan. F.Gilbret, xatti-harakatlarni muvofiqlashtirish va tejamkorlik g'oyasini olg'a surgan edi. [4]

Yillar davomida olib borilgan izlanishlar, har qanday ishning unumdorligiga, yuqorida ko'rsatilgan omillardan tashqari:

- ishning davomiyligi;
- mazkur ish bilan mashg'ul bo'lgan ishchi, xodimlarning psixofiziologik xususiyatlari;
- ishchi va xodimlar holatlarining bevosita ta'siri borligi ilmiy jihatdan asoslab berildi.

Olimlar tomonidan smena davomida unumdorlik egri chizig'iga ta'sir etuvchi omillarni ajratishga harakat qilingan. Bunday ishlar ichida birinchilardan bo'lib, E.Krepelin tomonidan aqliy faoliyat unumdorligining egri chizig'ini tahlilini ko'rsatish mumkin. 1902 yilda rus psixologi E.Krepelin tomonidan mehnat unumdorligi egri chizig'i bog'liq bo'lgan 5 ta omil ajratib ko'rsatilgan:

- mahorat;
- toliqish;
- ishga ko'nikish;
- rag'batlantirish (stimullash);
- irodaviy zo'riqish.[10]

Bunda mahorat ish unumdorligini oshirsa, toliqish esa pasaytiradi. Rag'batlantirish mehnat faoliyatiga undaydi, irodaviy zo'riqish esa uni tez-lashtiradi. Dam olish ijodiy quvvat quyilib kelishiga va mahsuldorlikni oshishiga ta'sir ko'rsatadi.

Mehnat jarayonida ishchining emotsional-irodaviy zo'riqish holati ishning qanday borishini, ya'ni mehnat dinamikasini belgilaydi.

## **8.2. Mehnat faoliyatida toliqish muammosi**

Inson toliqishi ishlab chiqarish faoliyatining natijasidir.

**Toliqish** — mehnat faoliyati davomida ishlash qobiliyatini pasaytiruvchi omildir. Ammo bundan toliqish umuman zararli holat degan xulosaga kelish noto'g'ri. Sababi, toliqish tormozlanish jarayonining ichki sabablaridan biri hisoblanadi. Toliqish paytida tormozlanish reaksiyasi tana hayotida ehtiyotlovchi rolni bajaradi. Chunki tormozlanish ishlab chiqarish faoliyati jarayonida inson quvvatining to'xtamay sarflanishi natijasida markaziy asab tizimini ishdan chiqishining oldini oladi. Ehtiyotlovchi tormozlanish paydo bo'lmagan hollarda esa, markaziy asab tizimini haddan ortiq ishdan chiqarish holati paydo bo'lishi mumkin. Bunday holatda inson tez-tez charchab qoladi, holsizlanaveradi, o'ta toliqish ro'y beradi, agarda bu holat davolanmasa, surunkali toliqish holatiga o'tib ketishi ham mumkin.

Toliqish holati jismoniy toliqish va ruhiy toliqishga bo'linadi. Ma'lumki, insonda paydo bo'luvchi har qanday holat o'ziga yarasha namoyon bo'ladi. Jismoniy hamda ruhiy toliqish holatlarining ham o'ziga yarasha belgilari mavjud.

**Jismoniy toliqish** hissi, har doim mushaklar toliqishini paydo qiluvchi, uyquga to'yamaslik va shiddatli jismoniy faoliyat bilan bog'langan bo'lib, agar bu muammo hal etilmasa natijada mehnat unumdorligining tobora pasayib borishi kuzatiladi.

Jismoniy toliqish holatining belgilari quyidagilardan iborat:

- kasalmandlik;
- mushaklarning uvishib qolishi;
- mushaklarning qattiq og'rihi;
- ish turiga qarab tananing har joyi qotib qolishi va boshqalardir.

Odatda, sinaluvchidagi jismoniy toliqish holatini uch xil o'lchov mezoni asosida o'rganiladi:

- kimyoviy (masalan, qon yoki peshob tarkibi, kislorod iste'mol qilish);

- elektrik (masalan, EEG, EMG);

- jismoniy (arterial bosim, yurak urishining chastotasi, tana harorati).

Mehnatning unumdorligi va ishlashga qobiliyatlikni tadqiq etish ishlarida ruhiy toliqishga tobora ko'p e'tibor qaratilmoqda. Ruhiy toliqish, diqqatni jamlashning davomiy davrlari yoki faol bedorlik bilan bog'liq vaziyatlarda o'ziga xos muammolar yaratishi mumkin. Bunga sabab, aqlni haddan tashqari axborot bilan yuklanib ketishidir.

Insonning mehnat jarayonida ruhiy toliqish holati, quyidagi psixologik jihatdan o'ziga xos belgilarda namoyon bo'ladi:

- kamquvvatlilik hissi;

- diqqatning buzilishi;

- analizatorlar sezuvchanligining pasayishi;

- harakatlarning tartibsizligi, ish ritmining buzilishi;

- xotira va tafakkurning buzilishi;

- toliqishda qat'iylik, o'zini qo'lga olish, o'zini nazorat qilish susayadi, ya'ni irodaviy jarayonlar buziladi;

- faollik pasayadi, uyquchanlik namoyon bo'ladi.

X.Bartenverferning ta'rificha: "Psixologik toliqish bu davomiy, faol aqliy faoliyat natijasida ishlash qobiliyatini pasayishining fiziologik shartlangan ma'lum bir holatini belgisidir. Ushbu holat, monotonlik, o'ta zo'riqish, zerikish holatlari osonlikcha yo'qolmaydi va dam olish (masalan, uyqu)dan keyin yana ma'lum bir davrda paydo bo'ladi. Ushbu holat tez-tez paydo bo'ladi, ammo mahsuldorlikka va toliqishni sub'yektiv sezishga har doim ham salbiy ta'sir etavermaydi. Toliqishning fiziologik asoslari o'zgaruvchandir. Psixik toliqish holatida, odatda ishning samaradorligi va uni bajarishga sarf qilinayotgan quvvat orasida-gi o'zaro bog'liqlik buziladi".[10]

Toliqish uch bosqichda namoyon bo'ladi:

- charchoqni sezilarli his etish;

- diqqat, sezish jarayonlarida, o'zini nazorat qilishda katta xatoliklarda namoyon bo'ladi;

- odamning ishlash qobiliyati aniq keskin pasayadi, bunda kayfiyatda ham psixik keskinlik yorqin namoyon bo'ladi.

### 8.3. Monotoniya, zerikish va kasbiy stress

Toliqish hislarini o'rganish hamda olingan natijalarini tahlil qilish orqali, **monotoniya holatini bartaraf etish yo'llari** ham ishlab chiqilgan.

12-jadval

#### Monotonlikni bartaraf etish usullari

<b>MONOTONIYA HOLATINI BARTARAF ETISH USULLARI</b>	toliqish paydo qiluvchi faoliyatni, boshqa turdagi faoliyatga almashtirish;
	ishlab chiqarish muhitini, jamoani o'zgartirish bilan;
	yangi axborot yordamida ishga nisbatan qiziqish uyg'otish orqali
	qo'rquv hissi bilan;
	kayfiyatni o'zgartirish

**Zerikish** ruhiy toliqish bilan bog'langan bo'lib, u har kuni bir xil ishlarni takrorlanaverishi, yangilik yo'qligi va monotonlik sababi bilan vujudga kelishi mumkin. Zerikish hissi vazifaning xususiyatlari, sharoitlar va individual farqlarning o'ziga xos xususiyatlarining bir-biriga ta'sir etishiga hog'liq, ammo ayrim sharoitlarda musiqa yordamida, shovqin effektlari yoki motivatsion rag'batlantirishlar yordamida uni kamaytirish mumkin.

A. Anastazi fikriga ko'ra, ishlab chiqarishda quyidagi, ya'ni:

- xodimlarni to'g'ri tanlash va joylashtirish;
- ishlab chiqarish muhiti va sharoitiga o'zgartirishlar kiritish;
- ishning o'zini qayta tuzish, masalan, uni boyitish yoki ko'lamini

kengaytirish choralari qo'llash orqali xodimlarning zerikish hissini yengishga yordam berish mumkin ekan. [10]

**Kasbiy stress** — odamlar va ular tomonidan bajarilayotgan ish orasidagi o'zaro ta'sirning natijasi bo'lib, bunda insonlarga normal faoliyat ko'rsatishiga xalaqit beruvchi ma'lum bir o'zgarishlar nazarda tutiladi.

Kasbiy stressning juda ko'p individual asoratlari topilgan. Bunda jismoniy o'zgarishlar: yurak-qon tomir tizimi kasalliklari, oshqozon-ichak kasalliklari, nafas olish a'zolari kasalliklari, saraton, artrit, bosh og'riqlari,



tana shikastlanishi, teri kasalliklari, jismoniy zo'riqish yoki toliqish kuzatilishi mumkin.

Kasbiy stressga nisbatan ruhiy ta'sirlanishga- xavotirlanish, depressiya, qoniqmaslik, zerikish, somatik darmonsizlik, ruhiy charchoq, tushkunlik, o'ziga-o'zi past baho berish, boshqalar bilan aloqaga kirishishdan qochish, psixozlar, qahr-g'azab, shaxsiy tuyg'ularini ichida saqlash va diqqatini jamlashga qurbi yetmaslik kabi shikoyatlar ham kiradi.

Kasbiy stressning - shifokorlarga murojaat qilish, dori-darmonlarni qabul qilish va ba'zida keragidan ortiq dori iste'mol qilish, qattiq emotsional ta'sirlanish, yoki buning aksi, befarqlilik, imo - ishora va yurish-turishning asabiyliigi, xavfli xatti-harakat, tajovuzkorlik, qo'pollik, o'g'rilik qilishga moyillik, odamlar bilan yomon munosabat, suitsidal urinishlar yoki suitsid kabi asoratlari kuzatiladi

Kasbiy stress odamning farovon hayotiga ziyon yetkazishi mumkin, ammo aynan mana shu salbiy ta'sir o'zini qanday namoyon qilishi noma'lum bo'lib qolmoqda. Bundan tashqari, har xil tipdagi odamlar, ta'sir kuchi jihatidan bir xil bo'lsa ham, ularning kasbiy faoliyatlarini bilan bog'liq bo'lgan stressorlar, ya'ni stress holatini qo'zg'atuvchilarga nisbatan har xil ta'sirlanadilar.

13-jadval

### Kasbiy stress manbalari

Kasbiy stresslarning manbalari			
tashkiliy tavsiflar va jarayonlar	mehnat sharoitlari	shart va	mehnat shart-sharoitlari va shaxslararo munosabatlar ish tomonidan qo'yiladigan talablar va rollar
yuqori darajadagi markazlashuv	tiqilinchlik		ishning bir xilligi
qog'ozbozlik va ixtisoslashuv	yolg'iz qolishning imkonsizligi		ishni qisqa muddatda bajarish kerakligi
tashkil etishning katta hajmliligi	yuqori shovqin	darajadagi	malakaga past talablar
xizmat pog'onalari bo'yicha ko'tarilishning murakkabligi	haroratning yoki aksincha balandligi	pastligi	odamlar uchun javobgarlik
mehnatga haq to'lashning tengsizligi	yoritilganlikning yetarlicha emasligi		xodimlarning to'liq bo'lmagan yoki aksincha

		ortiq darajada ish bilan ta'minlanganligi
xodimlarning tez-tez joyini o'zgartirilishi	ko'zni qamashtirgudek yoki lipillab turuvchi chiroq	o'zaro hurmat, xayrixohlik va ishonch yo'qligi
fikir almashishning juda kamayib ketishi	havoni ifloslantiruvchi zaharli kimyoviy mahsulotlar	raqobat va ziddiyatlar
ishlab chiqarish vazifalarining aniqmasligi yoki qarama-qarshiligi		rolli ziddiyatlar va noaniqlik, yoki statusi (huquqiy holati)ga mos kelmagan rollar
smenali ish		yeterli bo'lmagan rolli yuklanish
bajarilgan ishga nisbatan noto'g'ri qaror qabul qilish va boshqa vaziyatlar		ortiq darajadagi rolli yuklanish

Kasbiy stresslarning manbalarini uchta asosiy mezonga ko'ra ajratish mumkin:

- a) tashkiliy tavsiflar va jarayonlar;
- b) mehnat shart-sharoitlari va shaxslararo munosabatlar;
- v) ish tomonidan qo'yiladigan talablar va rollar bo'yicha tavsiflar.

Ishda odamlar bajaradigan rollarini o'rganish natijasida, rolli ziddiyatlar va noaniqlik, yetarli bo'lmagan rolli yuklanishni yoki ortiq darajadagi rolli yuklanishni va statusi (huquqiy holati)ga mos kelmagan rollarni stressorlar sifatida tan olinmoqda.

#### 8.4. Mehnat psixogigenasi

“Mehnat majburiyat, zo'riqish, to'siqlarni yengish sifatida anglanilganda inson uni og'ir yuk, jabr-zulm sifatida his qiladimi yoki shon-shuhrat, jasorat, qahramonlik sifatida his qilishi mehnatning ijtimoiy mazmuniga bog'liq» - deb yozgan edi S.L.Rubinshteyn.[20]

Mehnat psixofizik munosabatga olib kelish bilan birga shaxsning shakllanishida muhim omil hisoblanadi. Ilmiy tadqiqotlardan va hayot tajribasi shuni ko'rsatdiki, mehnatsiz shaxs taraqqiyoti, psixik sog'liqni saqlash mumkin emas.

Mehnatkashlarning psixik salomatligini saqlash uchun inson ancha vaqtini o'tkazadigan ish joyidagi iqlimning ahamiyati katta. Shaxs taraqqiyotida, uning psixik va jismoniy salomatligini mustahkamlash uchun ijtimoiy muhit bilan birga mehnat muhiti : ahamiyatlidir. Tadqiqotlardan ma'lum bo'lishicha, ish joyidagi tartibsizlik va ifloslik mehnat unumdorligini pasaytiribgina qolmasdan, tartib buzilishiga, ma'suliyatni his qilmaslikka, mehnat qoidalariga rioya qilmaslikka ham olib kelishi mumkin. Shunday qilib, ish joyining estetikasi (go'zalligi) korxonaning foyda olishiga ta'sir ko'rsatadi. Bunda natija qanchalik yuqori bo'lsa, insonning tevarak-atrof go'zalligini idrok qilishi shunchalik yuqori bo'ladi. Estetik hislar - inson his-tuyg'ularini ifodalash shakllaridan biridir. Shaxsning teatr, rasmlar galereyasi, konsertlarga kirib turishi unda estetik hislarni shakllantiradi. Estetik hislarni tarbiyalashda inson psixikasiga ta'sir etuvchi rang, shakl, ovoz tembri, ohang muhim ahamiyat kasb etadi.

Mehnat psixogigienasi:

a) atrof-muhit shaxsga o'zini namoyon qilishga, o'z qadrini his qilishga, ijtimoiy qadrligiga ishonchini oshirishga imkon berishi lozim. Insonning mehnat jarayoni, mehnat qurollari, mehnat mahsuliga yangicha munosabati atrof-muhitni bezatishda o'z' ifodasini topishi lozim;

b) mehnatkashlar o'zlarida madaniy-estetik ehtiyojlarni rivojlantirishi, atrof-muhitdagi estetik sifatlarni tushunishga o'rganish, atrof-dagi o'zgarishlarni ongli idrok qilishga o'rganishi zarur.

Mutaxassislar tomonidan mehnat unumdorligi va rang orasidagi bog'lanish o'rgangan. Aniqlashicha, qisqa muddatga mo'ljallangan ishlarda mehnat unumdorligi qizil rangda ortgan, havo rangda pasaygan. Uzoq davom etadigan ishlarda yashil rang mehnat unumdorligi ortishiga, siyoh rang va to'q ko'k rang mehnat unumdorligining pasayishiga olib kelgan. Bu natijalar jismoniy mehnatga va muskul ishlariga tegishli, lekin bu natijalarni aqliy mehnatda ham hisobga olish zarur.

Nemis olimi F.Shtaufenbil o'tkazgan madaniy-sosiologik tadqiqotidan so'ng mehnat madaniyati degan tushuncha paydo bo'ldi va bu tushuncha o'z ichiga quyidagi omillarni oladi:

- og'ir jimoniy mehnatni qisqartirib, unda aqliy mehnatni oshirish, asabiylashishni kamaytirish hisobiga mehnat mazmunini chuqurlashtirish;

- mehnat jaryonida insoniy munosabatlarning axloqiy-siyosiy jihatini rivojlantirish, har bir insonni va uning ishini baholay olish ko'nikmasi, mehnat jamoasi har bir a'zosi shaxsining shakllanishiga o'zaro yordam berish;

- mehnatni ilmiy tashkil etish;

- mahsulotning sifatiga, uning estetik bezatilishiga qiziqish;

- mehnat sharoitlarini tashkil etish, ish joyini bezash, ijtimoiy tadbirlar o'tkazish;

- ish qobiliyati-berilgan vaqt oralig'ida biror talab qilingan faoliyatni sifatli qilib bajarishda namoyon bo'ladigan psixologik va fiziologik xususiyatlardan iboratdir.[11]

B.F. Lomov operator faoliyatini o'rganish davomida bir smenada ish qobiliyati o'zgarishini uchta bosqichga ajratib ko'rsatgan.

1-bosqich-ortib boruvchi ish qobiliyati bilan tavsiflanadi.

2-bosqich-nisbatan barqaror ish qobiliyati.

3-bosqich uchun ish qobiliyatining pasayishi bilan tavsiflanadi. [11]

Bu davrlar bilan bog'liq holda ayrim psixik va fiziologik funksiyalar xarakteristikasi va ularning o'zaro aloqasi ham o'zgaradi. Birinchi davrda mehnat tomonidan insonga qo'yiladigan yangi talablar bilan uning holati o'rtasida dastlabki moslik, kelishuv paydo bo'ladi. Aynan shu davrda dinamik stereotipning qayta qurilishi namoyon bo'ladi. Ikkinchi davrda stereotipning qayta qurilishi tugaydi va organizm faoliyati garmonal butunlik va yaxlitlikka ega bo'lib boradi.

### **Bilimlarni mustahkamlash uchun topshiriq**

*"Tushunchalar tahlili" texnologiyasi orqali tushunchalar ta'rifini yozing*

<b>Tushunchalar</b>	<b>Ta'rif</b>
Mehnat psixogigenasi	
Kasbiy toliqish	
Ishlab chiqarish stressorlari	
Mehnat rejimi	
Og'ir jimsoniy mehnat	

### **Test savollari**

**1. Kasbiy stress bu-.....**

a) odamlar va ular tomonidan bajarilayotgan ish orasidagi o'zaro ta'sirning natijasi bo'lib, bunda insonlarga normal faoliyat ko'rsatishiga xalaqit beruvchi ma'lum bir o'zgarishlar;

b) uzoq muddat dam olmasdan ishlash natijasida kelib chiqadigan zo'riqish;

c) odamlar va ular tomonidan bajarilayotgan ish orasidagi o'zaro ta'sirning natijasi;

d) insonlarga normal faoliyat ko'rsatishiga xalaqit beruvchi ma'lum bir o'zgarishlar.

**2. Operator faoliyatini o'rganish davomida bir smenada ish qobiliyati o'zgarishini uchta bosqichga ajratib ko'rsatgan olimni aniqlang.**

a) I.P.Pavlov;

b) S.L.Rubinshteyn;

c) B.F Lomov;

d) F.Shtaufenbil.

**3. Qaysi olim o'tkazgan madaniy-sotsiologik tadqiqotidan so'ng mehnat madaniyati degan tushuncha paydo bo'ldi?**

a) I.P.Pavlov;

b) S.L.Rubinshteyn;

c) B.F Lomov;

d) F.Shtaufenbil.

**4. Har bir inson o'z qobiliyatlarini rivojlantirish imkoniyatiga ega. Bunda unga yordam beradigan omillarni aniqlang.**

a) jamoa, oila, yaqinlari;

b) oila a'zolari;

c) kasbdoshlari;

d) oliy ma'lumot.

**5. Mehnat unumdorligi va rang orasidagi bog'lanishni o'rgangan olimni toping.**

a) I.P.Pavlov;

b) S.L.Rubinshteyn;

c) B.F Lomov;

d) Ferre.

**6. "Psixologik toliqish — bu davomiy, faol aqliy faoliyat natijasida ishlash qobiliyatini pasayishining fizio-logik shartlangan ma'lum bir holatini belgisidir. Ushbu holat, ya'ni ma-salan monotonlik, o'ta zo'riqish, zerikish holatlari osonlikcha yo'qolmaydi va dam olish (masalan, uyqu)dan keyin yana ma'lum bir davrda paydo bo'ladi." ushbu fikr kimga tegishli?**

- a) X. Bartenverfer;
- b) S.L.Rubinshteyn;
- c) B.F Lomov;
- d) Ferre.

**7. Nemis olimi Shul't tadqiqotlaridan ma'lum bo'lishicha kim tezroq dam olish qobiliyatini yo'qotadi?**

- a) doimiy bir xil ish bilan band insonlar;
- b) doimiy bir xil ish bilan band insonlarga qaraganda, ishsiz va nafaqa yoshidagi insonlar;
- c) bekorchilar;
- d) dangasalar.

**8. "Ularni uyquning buzilishi, psixosomatik (jismoniy) buzilishlar, tinkasi qurish, ozib ketish bezovta qiladi". Gap kimlar haqida ketyapti?**

- a) doimiy bir xil ish bilan band insonlar;
- b) dangasalar;
- c) bekorchilar;
- d) ishsiz va nafaqa yoshidagi insonlar.

**9. "Mehnat majburiyat, zo'riqish, to'siqlarni yengish sifatida anglanilganda inson uni og'ir yuk, jabr-zulm sifatida his qiladimi yoki shon-shuhrat, jasorat, qahramonlik sifatida his qilishi mehnatning ijtimoiy mazmuniga bog'liq» - deb yozgan muallif?...**

- a) S.L.Rubinshteyn;
- b) B.F Lomov;
- c) Ferre;
- d) I.P.Pavlov.

## **10. Ish tomonidan qo'yiladigan talablarga taalluqli ehtimoliy stressorlar berilgan qatorni toping.**

a) ishning bir xilligi, ishni qisqa muddatda bajarish kerakligi; xodimlarning to'liq bo'lmagan yoki aksincha ortiq darajada ish bilan ta'minlanganligi, odamlar uchun javobgarlik;

b) malakaga past talablar;

c) odamlar uchun javobgarlik;

d) xodimlarning to'liq bo'lmagan yoki aksincha ortiq darajada ish bilan ta'minlanganligi.

### **Nazorat savollari**

1. Mehnat rejimi va uning psixologik mohiyatini tushuntiring.

2. Kasbiy toliqishning inson psixologiyasiga ko'rsatadigan salbiy ta'sirlarini sanang.

3. Operator faoliyatini o'rganish davomida bir smenada ish qobiliyati o'zgarishini uchta bosqichga ajratib ko'rsatgan olim kim edi?

4. Kasbiy stress deb nimaga aytiladi?

5. Ma'lum bo'lishicha, nafaqa yoshidagi insonlar ko'proq har xil kasalliklarga chalinadilar. Bunga sabab nima?

6. B.F Lomov tomonidan operator faoliyatini o'rganish davomida bir smenada ish qobiliyati o'zgarishini nechta bosqichga ajratib ko'rsatilgan?

7. Mehnat jarayonida faollik ta'sir etuvchi qanday stressorlar mavjud deb o'ylaysiz?

8. Mehnat faoliyatidagi stresslarni yengish usullarini sanang.

9. Mehnat psixogigienasi deb nimaga aytiladi?

10. Ishlab chiqarish stressorlari deganda nimani tushunasiz?

### **Tavsiya etiladigan adabiyotlar**

1. Данилова Н.Н. Функциональные состояния. М., 1995.

2. Леонова А.Б., Медведев В.И. Функциональные состояния человека в трудовой деятельности. М., 1981.

3. Қодиров Б.Р. , Қодиров К.Р. "Касбий ташхис методикалари" Т. 2000.

4. Ҳайдаров Ф.Халилова Н. Касб психологияси Т. 2010

## IX-BOB. MEHNAT SIFATI VA UNI TA'MINLASHNING PSIXOTEXNOLOGIK MASALALARI

### Reja:

1. Mehnat sifati haqida tushuncha
2. Xavfsizlik psixologiyasining vazifalari va asosiy tushunchalari
3. Baxtsiz hodisa va jarohatlanishlar sabablari tahlili
4. Mehnatning xatarlilik darajasi. Baxtsiz hodisalardan himoyalanganlik ko'rsatkichlari

**Tayanch tushunchalar:** *mehnat sifati, tashqi va ichki motivlar, xavfsizlik psixologiyasi, shikastlanish, mehnat sharoiti, shaxsiy himoyalalanish vositalari, kasb kasalliklari, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa, jarohat, ishlab chiqarish jarohatlari, o'quv-mashq rejimi, minimal rejim, muvofiq keluvchi rejim, ekstremal rejim.*

### 9.1. Mehnat sifati haqida tushuncha

**Mehnat sifati** deyilganda uning unumi, xavfsizligi, nuqsonsizligi hamda insonni qanoatlantirish birligi tushuniladi.

Mehnat sifati aniq mehnat faoliyatining tizimli tavsifi bo'lib, ishchi kuchining jismoniy, aqliy, madaniy, ta'limiy, kasbiy va boshqa sifatleri bilan belgilanadi. Bu tavsiflar jamiyat tomonidan mehnatning murakkabligi, jadalligi, zo'riqishligi hamda uning natijaviyligi va ahamiyatga qo'yilayotgan talablarni qondirishni imkoniyatini ta'minlaydi. Mehnat sifati qanchalik yuqori bo'lsa mehnat talablarini qondirish va uning natijasi ham shunchalik yuqori bo'ladi. Shuningdek mehnat sifatiga bevosita o'lchanmaydigan xususiyatlar, ijodiy qobiliyatlar, kasbiy malakalar, tadbirkorlik va boshqa shaxs sifatleri ham ta'sir ko'rsatadi.

Mehnat faoliyatining xususiyatidan kelib chiqqan holda har bir korxonaning mehnat sifati ko'rsatkichlari belgilanadi. Mehnat sifati tushunchasiga ikki tomondan yondashish mumkin. Birinchi tomondan ish haqi tizimini belgilash uchun mehnatning kvalifikatsion murakkabligining umumiy tavsifi, boshqa tomondan iqtisodiy xarajatlar nuqta nazaridan mehnatning samaradorligi. Mehnat sifati yuqori bo'lishi uchun xodimlar



va korxonada maqsadlarining bir-biriga muvofiqligi muhim ahamiyatga ega. Shuning uchun mehnat sifatiga mas'ul hodimlarning dunyoqarashi va motivlari juda muhimdir. Shu maqsadda turli motivatsiya omillari qo'llaniladi.

### **Tashqi motivlar:**

- barqaror ish;
- shartnoma shartlari;
- yuqoriga lavozimga ko'tarilish imkoniyati;
- ish haqining hajmi; ustama va mukofotlar.

### **Ichki motivlar:**

- kasbdoshlar bahosi;
- rahbarlar bahosi;
- o'zini-o'zi baholash va ifodalash;
- mas'uliyatga intilish

Insonning mehnat jarayoni afsuski kutilmagan tasodiflarsiz, favquloddagi vaziyatlarsiz amalga oshavermaydi. Afsuski, shaxsiy va jamiyat ehtiyojlarini qondirish maqsadida ish joyiga tashrif buyurgan ishchi yoki xodimlar bilan har xil sabablarga ko'ra, ish vaqtida baxtsiz hodisalar ro'y berib turadi. Bunday baxtsiz hodisalar nafaqat korxonaga moliyaviy jihatdan zarar keltiradi, eng yomoni insonlar sog'lig'iga, hatto hayotiga ham xavf soladi. Olimlar tomonidan mehnat sharoiti chuqur o'rganila boshlandi. Buning natijasida mehnat sharoitini tashkil etishda qanday tayyorgarlik, xavfsizlik hamda mehnat unumdorligini oshiruvchi choralar ko'rilishi kerakli ekanligiga doir ko'plab qonun-qoidalar tajriba usuli va tabiiy usulda ishlab chiqildi. Ana shu qonun-qoidalar ichida mehnat jarayonida xavfli holatlarni yuzaga keltiruvchi sabablarni ham aniqlashtirildi, olingan faktlar tahlil etildi, ulardan qonuniyatlar topildi va bu hodisalarni oldini olish uchun qanday chora-tadbirlar ko'rilishi kerakligi xulosa sifatida ishlab chiqildi. To'g'ri ushbu chora-tadbirlar barcha kutilmagan favqulotda vaziyatlarni qamrab ololmaydi, ammo ushbu yo'nalishdagi izlanishlar besamara deb ham bo'lmaydi.

Iqtisodiy jihatdan taraqqiy etgan mamlakatlarda 1960-1970 -yillarda yangi texnika va texnologiyalarning joriy etilishi, ishlab chiqarishga oid jarohatlanish holatlarining keskin ko'payib ketishi, hamda keyinchalik ham, bunday noxush holat bir maromda davom etishi kuzatilgan.

Ishlab chiqarishning ko'p sohalarida, asosan energetika, transport, ayniqsa aviatsiyada yangi texnikani ishlatishda avariya holatlari ko'rsatkichlari o'zgarimas holda baland bo'lib, "xatolar bahosi" esa doimo o'sib borardi. O'tgan asrning, 1960 yillari boshida "inson omili" fenomeniga diqqatning qaratilishi hamda uni "inson-texnika" tizimida ahamiyatini tan olinishi, yangi ilmiy fanlar - muhandislik psixologiyasi, kognitiv psixologiya, ergonomika, xavfsizlik psixologiyasi kabi fanlarni yuzaga kelishiga sabab bo'ldi.

## **9.2. Xavfsizlik psixologiyasining vazifalari va asosiy tushunchalari**

**Xavfsizlik psixologiyasi** - kasbiy faoliyatda ro'y beruvchi baxtsiz hodisalarning psixologik sabablarini hamda uning xavfsizligini oshiruvchi yo'llarini o'rganuvchi, psixologiyaning sohasi va ergonomikaning jabhasidir.

Xavfsizlik psixologiyasining tadqiqot ob'yekti - bu xavf-xatar bilan bog'liq bo'lgan kasbiy faoliyatning har xil turlaridir; predmeti esa - mehnat sub'yekti sifatida insonning xavfsizligi bilan bog'liq yoki faoliyat orqali vujudga keluvchi va unga ta'sir etuvchi, ruhiy jarayonlar, holat va xususiyatlaridir.

Xavfsizlik psixologiyasi bevosita bir tomondan mehnat faoliyatining vazifalarini muvofiqlashtirishga, ikkinchi tomondan esa - xavfsizlik darajasi iloji boricha kamaytirilgan texnika, mehnat sharoitlari, mehnat muhofazasiga mos keluvchi ehtiyot chora va vositalarini ishlab chiqish uchun, psixologiya va ergonomikaning sohalari sifatida ishlatiladi.

Xavfsizlik psixologiyasi faniga taalluqli bo'lgan asosiy tushunchalarni ajratamiz. Ishlab chiqarishning turli shart-sharoitlari ichida, mehnat faoliyati davomida ishchiga ta'siri oqibatida jarohatlarga, keyinchalik kasbiy kasallikka ham olib keluvchi ishlab chiqarishga oid xavfli omillar ajratib ko'rsatiladi.

Ishlab chiqarishga oid xavfli omillar quyidagi ikki turdagi, ya'ni:

1) oshkora omillar - ochiq-oydin xavf bilan bog'liq bo'lgan, hamda bularni bartaraf etish uchun shunga muvofiq, mos chora-tadbirlar zarur bo'ladi;

2) yashirin omillar - insonning qonun-qoidalarga xilof ish tutganida yuzaga chiqishi mumkin bo'lgan omillardan tashkil topgan.

Ishlab chiqarishga oid xavf deganda ishlayotgan odamga xavfli va zararli omillarni ta'sir etish xavfining turli xillari nazarda tutilsa, ishlab chiqarish zararliligi deganda esa - zararli omillarning ta'siri nazarda tutiladi.

Ishlab chiqarishdagi xavfli omil – ishlab chiqarishda ishlovchilarga muayyan sharoitlarda ta'sir etganda shikastlanishga yoki sog'liqning keskin yomonlashuviga ta'sir etadigan omil. Bunga misol qilib, harakatlanayotgan mashina, traktor, yuk ko'tarish vositalari bilan ko'tariladigan yuk, mashina va mexanizmlarning muhofazalanmagan aylanuvchan va qaytarma-ilgarilama harakat qiluvchi qismlari (kardanli, zanjirli, tishli, tasmali uzatma) ning harakati xavfli omillar qatoriga kiradi.

Ishlab chiqarishdagi zararli omil – ishchilarga ish vaqtida ta'sir etib, kasallanishga yoki ish qobiliyatining pasayishiga, tananing ayrim a'zolarining yoki bir guruh mushaklarning uzoq vaqt majburan zo'riqishiga olib keladigan omil. Zararli omillarga neft mahsulotlari (sex havosiga tarqalib ketgan zararli moddalar: benzin, dizel yoqilg'isi bug'lari, pestitsidlar, mineral o'g'itlarning ta'siri, yoqimsiz meteorologik sharoitlar, me'yordan yuqori shovqin, chang, titrash, ish joyida namlikning ortib ketganligi yoki kuchli yoritilganligi va boshqa zararli ish sharoitlari kiradi.

Bulardan tashqari, mehnat psixologiyasida quyidagi holatlar bo'yicha tushunchalarga ham alohida e'tibor beriladi:

Elektr xavfsizligi – kishilarni elektr toki, elektr yoyi, elektro-magnit maydonining zararli hamda xavfli ta'siridan muhofaza qilishni ta'minlaydigan tashkiliy va texnik chora-tadbirlar tizimi.

Shikastlanish – ishlab chiqarishdagi zararli yoki xavfli ta'sirlar natijasida inson a'zolari yoki teri qoplamining fiziologik bir butunligining buzilishi.

Mehnat sharoiti – mehnat jarayonida insonning salomatligi va ish qobiliyatiga ta'sir etadigan omillar majmui.

Shaxsiy himoyalanish vositalari – bir xodimni muhofaza qilish uchun xizmat qiladigan vositalar. Shaxsiy himoyalanish vositalariga – ish kiyimi, poyafzal, gazniqoblar, respiratorlar, niqoblar, shlemlar, himoya ko'zoynaklari, quloqchinlar va boshqalar kiradi.

Kasb kasalliklar bular ishlovchi uchun zararli ish sharoitlarining ta'siri natijasida hosil bo'luvchi kasalliklardir. Masalan, surunkali changli bronxitlar, titrash kasalligi, har xil kimyoviy gazlar bilan zaharlanish

kasalliklari. Yengil sanoat korxonalariga taalluqli kasbiy kasalliklarga esa silikoz, pnevmokonioz, teri kasalliklari va shularga o'xshashlar kiradi.

Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa – ish vaqtida yuz beradigan hodisadir.

Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa – ish vaqtida yuz beradigan hodisadir. Baxtsiz hodisa - bu insonga ishlab chiqarishga oid xavfli omilning ta'siri natijasida, yoki o'zining xavfli tutishi natijasida, kutilmaganda beixtiyor inson tanasining shikastlanishi (normal holda faoliyat yuritishga monelik qiluvchi)dir.

Odatda, baxtsiz hodisaga xavfli vaziyat yuz berib, bunda odamda bo'layotgan voqeani anglash va shunga yarasha to'g'ri harakat qilishiga imkon bo'ladi. Shunga bog'liq ravishda, xavfli zonani, ya'ni - turg'un hamda joyini o'zgartiruvchi bo'lishi mumkin bo'lgan jismoniy makon chegaralari (masalan, yuk ko'targichning o'qi, yuki va h.k.), omilning shiddatligi, ta'sirning vaqti bilan bog'liq bo'lgan ma'lum bir maydon, joylar belgilanadi.

Baxtsiz hodisa, bu ko'pincha inson xavfli zonada bo'lgan vaqtida, mehnat jarayonini qandaydir buzilishi va ayrim vaziyatlarni bir-biriga to'g'ri kelib qolishi natijasidir.

Falokat, fojia - texnika ishlashining buzilishi natijasida baxtsiz hodisalarga va kamida bitta odamning halokatiga olib keluvchi hodisadir.

### **9.3. Baxtsiz hodisa va jarohatlanishlar sabablari tahlili**

Baxtsiz hodisalarning sabablarini tahlil qilishda, uchta yondashishni ajratish mumkin: klinik (monografik), statistik va modellashtirilgan. Odamning noto'g'ri xatti-harakatlariga sabab bo'luvchi, ichki va tashqi muhitlarni har tomonlama o'rganish, biografiyani o'rganish, hujjatlarni o'rganishni reja asosida olib borish, monografik yondashish hulosalarining ishonchligini oshiradi. G.M.Zarakovskiy va V.I.Medvedev besh bosqichdan iborat operator xatolarini tahlil qilish rejasini taklif etdilar:

- 1) faoliyat strukturasi xatolar o'rni;
- 2) xatolarni tashqi namoyon bo'lishi;
- 3) oqibatlar;
- 4) operator ongida xatolarni namoyon bo'lishining xususiyati;

5) xato sababi.

Baxtsiz hodisalar odatda bitta emas, balki bir qator sabablarning oqibatida sodir bo'ladi. Amaliyotdan misol:"... aylanuvchi arrada ishlash vaqtida og'ir baxtsiz hodisa sodir bo'ldi, natijada duradgorning chap qo'lidagi uch barmog'ini amputatsiya qilishga to'g'ri keldi... Shu narsa aniqlandiki, ishchi bir kun avval kun va tun bo'yi to'yda bo'lgan, bedorlik va mast holda o'tgan kechadan so'ng ishga kelgan. Jarohatlanuvchining biografiyasi bilan tanishib chiqilganda shuni ko'rsatdiki, u maxsus bilim olgani va uch yillik stajga ega bo'lgan. Ammo... kasb-hunar kollejni tugatganidan so'ng, duradgor bo'lib atigi uch oy ishlagach, armiyaga xizmat qilishga ketgan. U yerdan ikki yildan so'ng qaytib, shu voqea sodir bo'lguniga qadar, kasbi bo'yicha ishlashni boshlaganiga bir necha oy bo'lgan. ...Ishchi chapaqay ekan. Uskuna o'ng qo'llilarga mos ishlangan. ...Agar normal holatda, kuchsiz mehnat ko'nikmalari bilan ham diqqat, ehtiyotkorlik hisobiga samarali va xavfsiz ishlay olishi ham mumkin bo'lsa-da, lekin bedor tundan so'ng va mast holda ishlash, bu kishi uchun bajarib bo'lmaydigan vazifa bo'lgan".

Muammoni o'rganishda statistik yondashish standartlashtirilgan "o'zga-ruvchilar"- baxtsiz hodisalar bilan bog'liq bo'lgan, tavsifnomalarning chegaralangan miqdorini tahlil qilishni nazarda tutiladi. Metodning samaradorligi, barcha o'rganilayotgan ko'rsatkichlar bo'yicha ma'lumotlarning statistik massivining hajmiga tayanadi.

Statistik yondashishning asosiy ustun tomoni - klinik metodlar bajara olmaydigan, prognozlashga qodirligidir.

Inson xatti-harakatlarini, faoliyatning xavfsizligini, tizimlarning ishonchliligini modellashtirish - vazifalarni bayon etish uchun mavhum timsollar, matematik tenglamalarni ishlatilishini mo'ljallaydi. Ba'zi modellarda kuzatishlar yordamida xavfli sinaladigan harakatlarni ajratib olinadi; ishchilar faoliyatida ushbu harakatlarning o'rtacha solishtirma og'irligi, xavfli xatti-harakat qiluvchi ishchilar foizi va h.k.lar aniqlanadi. Boshqalarida - uskunalarni, ularni har xil rejimlarda ishlatilishi kuzatuvlar olib boriladi. Olingan ma'lumotlar asosida, asosiy vazifalarga muvofiq holda matematik modellar quriladi. Masalan, qurilishda baxtsiz hodisalar tashkilotdagi mehnat shart-sharoitlar (bajarilgan ishlar hajmi, xodimlar yoshi, bitta ishchining bajargan ishi, xodimlarning qo'nimsizligi, ish haqi va h.k.lar) qatoridan chiziqli funk-tsiyalar ko'rinishida bayon

etilishi mumkin. Bundan tashqari, shaxtadagi baxtsiz hodisalar - alohida hodisalarning bir qancha o'nlab ehtimollarining vazifasi (shaxta jinslarini qulashi ehtimoli, odamni xavfli zonada bo'lishi ehtimoli, jinslarning osilib qolishining hosil bo'lishi ehtimoli va boshqalar).

Modellashtirish metodining ustun tomoni - bu ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni o'rganish, prognozlashtirish hamda ogohlantirishdir. Hisoblash texnikasi va matematik statistikaning rivojlanishi modellashtirishning imkoniyatlarini doimo kengaytirmoqda.

Adabiyotlardagi ma'lumotlarni tahlil qilinganida, baxtsiz hodisalarning statistik taqsimlanishi "V. Poreto tamoyili"ga bo'ysunishini ko'rish mumkin. Ushbu tamoyilga ko'ra, baxtsiz hodisalarning eng katta qismi tashkilot xodimlarining 20 foiziga to'g'ri kelar ekan. Lekin baxtsiz hodisalar tufayli insonlar nafaqat jismoniy jarohat, balki ruhiy ta'sir ham oladilar.

Odatda, ob'yektiv (tabiiy) va sub'yektiv (shaxs xususiyatlariga, xatti-harakatlariga bog'liq) shart-sharoitlardagi o'zgarishlar tufayli ijobiy (pozitiv) yoki salbiy (negativ) xususiyatli psixologik holatlar, hodisalar, xislatlar, kechinmalar ustuvorligi yuzaga kelib, moddiy asos funksiyasini bajaruvchi oliy nerv faoliyatini, markaziy asab tizimining ritmikasin, ishchanlik qobiliyatini pasaytiradi. Buning oqibatida mehnat (ushbu holat faoliyatning barcha turlarida hamda xulq va muomalada ham shundek tarzda aks etadi) qilish jarayonida amalga oshiriluvchi odatiy sa'y-harakatlar, operatsiyalar, maromlar buzila boshlaydi, favqulodda asabiylik, ruhiy nuqsoniylik, qonuniyatdan chetga og'ishlik, noxush kechinmalar hokimligi yetakchilik qiladi.

Xavfli vaziyatlarda xodimning nomaqbul harakatlarning asosiy sabablari ko'pincha mehnat xavfsizligi qoidalariga rioya qilmaslik, ishchilarning sog'lig'ining yomonlashuvi, ishlab chiqarish muhitining nomaqbul tashkil etilganligi bo'ladi.

Yuqorida xavfli vaziyatni paydo bo'lishi bo'yicha ko'rsatilgan sabablar sub'yektiv sabablar hisoblansa, tashqi tabiiy sabablar ob'yektiv sabablarga kiritiladi.

Sub'yektiv sabablar asosan sub'yektning o'ziga ko'proq ziyon keltirsa, tashqi tabiiy sabablar esa, ommaviy zarar yetkazishi ehtimoli yuqori bo'ladi. Ana shunday ommaviy zarar keltiruvchi ofatlar qatoriga, korxonalarda bo'lib turadigan avariya holatlari, yong'in chiqishi,

nurlanish, toksik modda bug'laridan zaharlanish, kislota yoki issiq suyuqliklardan kuyish, elektr toki urishi, tayanch vositalarini biror sabablarga ko'ra sinib yo uzilib ketishi tufayli, yuqoridan yiqilish kabi baxtsiz hodisalar sababli, bir vaqtning o'zida ko'pchilik ishchi va xodimlarning ko'plab tana jarohatlarini olishlari kuzatilgan.

**Jarohat** - tana a'zolarini va to'qimalarni kutilmagan holatda tashqi ta'sir ostida shikastlanishidir. Jarohatlar ikki turli bo'ladi: bular

1. Ishlab chiqarish jarohatlari;
2. Maishiy jarohatlar.

**Ishlab chiqarish jarohatlari** o'z navbatida: mexanik (urib olish, kesilib ketishi, ezilish), kimyoviy (kimyoviy kuyishlar), issiqlik (kuyish, muzlatib olish), elektrik (elektr zarbalar), aralash jarohatlar turlariga bo'linadi. Korxonalarda ko'pincha aralash jarohat turlari uchraydi.

Ishlab chiqarish sohasidagi baxtsiz hodisa va jarohatlanishlarning sabablarini o'rganishda, xavfsizlik psixologiyasi fan sifatida shakllanganiga qadar, olimlar o'z e'tiborlarini doimo insonning individual xususiyatlari qaratganlar.

#### **9.4. Mehnatning xatarlilik darajasi. Baxtsiz hodisalardan himoyalanganlik ko'rsatkichlari**

Mehnatning xatarlilik darajasi, insonning individul zahiralari sarflanishi imkoniyatlarini belgilovchi - *mehnat qilish rejimiga bog'liq* bo'ladi. Masalan, Ye.A.Mileryan (1974) operator mehnatida to'rtta asosiy ish rejimini ajratgan:

1) **o'quv-mashq rejimi**, bunda mehnat vazifalari shartli ravishda hal qilinadi, ishchida haqqoniy mehnat sharoitlariga (masalan, trenajerda mashq qilayotgan haydovchi, operator, kursant) taalluqli javobgarlik hissi bo'lmaydi;

2) **minimal rejim**, bahosi yuqori bo'lmagan xatolar (keng yo'lda, yaxshi ob-havoda avtomobil haydash, frezer ishchisi tomonidan bir qancha standart ishlarni bajarish) bilan qulay shart-sharoitlarda ancha sodd ishlarini bajarish bilan bog'liq rejimdir;

3) **muvofig keluvchi rejim**, bu mazkur mehnat turi uchun eng xos bo'lgan va katta davomiylik, ko'nikma va mahoratni keng qo'llanilishi,

diqqat, fikrni bir yerga qarata olish kabi jarayonlar bilan ajralib turuvchi va natijada tana imkoniyatining 40-60 foizi sarf bo'ladigan rejimdir;

4) **ekstremal rejim**, vazifalarni bilinarli darajada murakkablashuvi, tashqi chegaralashlarni ko'payishi, jiddiy darajada ichki imkoniyatlarning kamayishi, xavf-xatarlar paydo bo'lishi, xatoning qimmatga tushishi va boshqalar ta'sirida vujudga keladi. Inson yuqori irodaviy boshqaruvsiz va psixofiziologik zahiralarni ishlatmay turib mehnat vazifalarini qoniqarli darajada bajara olmaydi (masalan, haydovchi yo'lda yurishi uchun murakkab bir vaziyat bo'lib turganida, kutilmaganda mashinaning yurish qismida nosozlik sodir bo'lishi yoki monotonlikni ta'siri bilan kurashish qiyin bo'lib qolganida).[7]

Yuqorida ko'rsatilgan har bir rejimda o'ziga xos xatolar bor. Masalan, o'quv-mashq rejimida xatolar motivatsiya, yetarli bo'lmagan hajmdagi bilim va ko'nikmalar bilan bog'liq. Odam xavfli (avariyaga olib keluvchi) vaziyatga tushar ekan, odatda ekstremal rejim bilan to'qnash keladi, bunday vaziyatdan muvaffaqiyatli chiqish esa asosan o'zining irodasini boshqara olish, emotsional barqarorlik, tajriba va ishchi ko'nikmalarining turg'unligi bilan bog'liq bo'ladi.

**I.Balint va M.Murani [1]** insonning xavf-xatarga moyilligi bo'yicha omillarni - vaqtinchalik va doimiy - hamda shularga xos xatolar turlarni ham ikki guruhga ajratadilar.

Bulardan birinchisiga, nisbatan xavfsiz ishlarni bajarishda yuzaga kelgan xatolarni kiritish mumkin, bunda insonning o'zi noto'g'ri harakatlari bilan xavfli vaziyatni paydo qiladi.

Ikkinchi turdagi xatolarga - ishchi murakkab vazifani hal eta olmaganida paydo bo'luvchi xatolar kiradi ( vaqtida kerakli harakatni bajara olmaydi, talab etiluvchi aniqlikka erisha olmaydi va boshqalar).

**Turg'un omillarga:**

- temperament va oliy nerv faoliyati xususiyatlari (nevrotizm, inertlik, kuchsizlik);

- tanadagi funktsional o'zgarishlar ( yurak-tomir xastalıkları, nerv tizimining funktsiyalarini buzilishi va b.lar);

- sezgi a'zolarining kamchiliklari (ayniqsa, ko'rish va eshitish a'zolarining);

- sensor va motor jarayonlari o'rtasidagi bog'liqliklarning funktsional buzilishlari;



- alkogol va narkotik moddalarga ruju qo'yish kabilar kiradi.

**Vaqtinchalik omillarga** - tajribasizlik, ehtiyotsizlik, mehnat ko'nikmalarining turg'un emasligi, charchash (jismoniy, emotsional va boshqalar), toliqib qolish, biologik ritmlarning, ob-havo va koinot hodisalarining ta'siri.

Ahamiyatga molik omil sifatida, tadqiqotchilar ko'pincha bioritmlar sabab bo'lishini aytadilar, ya'ni baxtsiz hodisalarning eng ko'pi tushlikdan oldin va smena tugashi vaqtiga hamda payshanba va juma kunlariga to'g'ri kelar ekan.

Ishlab chiqarish jarohatlanishlari omillari sifatida ko'pchilik tadqiqotchilar stress va avval boshdan o'tkazilgan xatarning ta'siri deb ta'kidlashmoqda. Ushbu omillarning 50-90 foizi ta'sirida, nevrozlar, fobiya va boshqa oqibatlariga olib keluvchi hodisalar sodir bo'ladi.

Xodimning ish bilan haddan tashqari yuklanganligi ham jarohatlanishlarning omili bo'lib chiqmoqda. V. Dibshlagga (1974) ko'ra, ishchilarni ish bilan me'yorda ta'minlash va ularni ishlashga tayyorgarliklari maksimal darajada ish bilan yuklashga nisbatan 40-60 foizda, alohida vaziyatlarda esa - qisqa muddatga, maksimal darajaga nisbatan 80 foizda bo'lishi mumkin. Qolgan 20 foizni zahira sifatida qoldirish lozim bo'lib, ushbu zahiradan faqatgina juda kerak bo'lganida foydalanish mumkin.

### **Bilimlarni nazorat qilish uchun topshiriq**

1	<i>Mehnat muhofazasining vazifasi</i>	A	ish jarayonida insonning mehnat qobiliyatini va xavfsizligini ta'minlashga yo'naltirilgan qonunlar majmuasi, ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy, texnik, gigienik va profilaktik tadbirlar va vo-sitalaridir.
2	<i>Mehnat muhofazasi</i>	B	zararli va xavfli ishlab chiqarish omillarining ishlovchilarga ta'sirini eng kam darajaga keltirishga imkon beradigan chora-tadbirlarni ishlab chiqish, ishchining shikastlanishi oldini olish, yuqori mehnat unumdorligiga erishishga yordam beradigan qulay sharoitlarni yaratishdan iborat
3	<i>Ishlab chiqarish sanitariyasi</i>	C	ishlab chiqarishda ishlovchilarga muayyan sharoitlarda ta'sir etganda shikastlanishga yoki sog'liqning keskin yomonlashuviga ta'sir etadigan omil.

4	<i>Mehnat qonunchiligi asoslari</i>	D	ishlab chiqarishdagi zararli omillar ta'sirini oldini oladigan chora-tadbirlar va texnika vositalar majmuasidir.
5	<i>Mehnat sharoiti</i>	E	mehnat jarayonida insonning salomatligi va ish qobiliyatiga ta'sir etadigan omillar majmui
6	<i>Ishlab chiqarishdagi xavfli omil</i>	F	huquqiy me'yorlar majmuasi bo'lib, ishchi va xizmatchilarning mehnat munosabatlarini boshqarib turadi.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

### Test savollari

#### 1. Baxtsiz hodisa -

- kutilmaganda beixtiyor inson tanasining shikastlanishi;
- xavf – xatar;
- jaroxatlanish;
- bu insonga ishlab chiqarishga oid xavfli omilning ta'siri natijasida, yoki o'zining xavfli tutishi natijasida, kutilmaganda beixtiyor inson tanasining shikastlanishi.

2. Ayollar mehnatini muhofaza qilishda juda ko'p muammolar bo'lib, ularning biologik va ijtimoiy ahamiyati kattadir. Shuning uchun ham, ayollar mehnati Mehnat kodeksining qaysi moddalarida himoyalanaadi?

- 224-238 – moddalar;
- 224-240-moddalar;
- faqat 226 modda;
- 228 moddada.

3. Ishchilarni xavfli ishlab chiqarish omillari ta'siridan asrab qolish va zaharlanuviga olib keluvchi tadbirlarni kamaytirishga qaratilgan chora-tadbirlar:

- mehnat muhofazasi;
- texnika xavfsizligi;

- c) yong'in xavfsizligi;
- d) ishlab chiqarish qonunchiligi.

#### **4. Ishlab chiqarish sanitariyasi.....**

- a) ishlab chiqarishdagi zararli omillar ta'sirini oldini oladigan chora-tadbirlar va texnika vositalar majmuasidir;
- b) ishchilarni xavfli ishlab chiqarish omillari ta'siridan asrab qolish va zaharlanuviga olib keluvchi tadbirlarni kamaytirishga;
- c) ish jarayonida insonning mehnat qobiliyatini va xavfsizligini ta'minlashga yo'naltirilgan qonunlar;
- d) huquqiy me'yorlar majmuasi bo'lib, ishchi va xizmatchilarning mehnat munosabatlarini boshqarib turadi.

#### **5. Insonning xavf-xatarga moyilligi bo'yicha omillarni ikki guruhga ajratgan olimlarni toping.**

- a) I. Balint, M. Murani;
- b) Rubinshteyn;
- c) M. A. Kotik;
- d) I. Balint.

#### **6. Xavfsizlik psixologiyasi - .....**

- a) xodimlarni psixologik qo'llab quvvatlashdan iborat;
- b) kasbiy faoliyatda ro'y beruvchi baxtsiz hodisalarning psixologik sabablarini hamda uning xavfsizligini oshiruvchi yo'llarini o'rganuvchi, psixologiyaning sohasi va ergonomikaning jabhasidir;
- c) ishlab chiqarishdagi zararli omillar ta'sirini oldini oladigan chora-tadbirlar;
- d) xodim xavfsizligini ta'minlash

#### **7. Surunkali changli bronxitlar, titrash kasalligi, har xil kimyoviy gazlar bilan zaharlanish kasalliklari qanday kasalliklar sirasiga kiradi?**

- a) kasb kasalliklari;
- b) asab kasalliklari;
- c) surunkali kasalliklar;
- d) yurak kasalliklari.

**8. Ye. A. Mileryan (1974) operator mehnatida mavjud asosiy ish rejimini ajratgan bo'lib ular.....**

- a) o'quv-mashq rejimi, minimal rejim, muvofiq keluvchi reji, ekstremal rejim;
- b) muvofiq keluvchi rejim;
- c) ekstremal rejim;
- d) minimal rejim;

#### **Nazorat savollari**

1. Mehnat muhofazasi tushunchasini izohlab bering.
2. Ye.A.Mileryan operator mehnatida qanday ish rejimini ajratgan ular qaysilar?
3. Ishlab chiqarishda qanday jarohatlar uchraydi?
4. Mehnat jarayonidagi xavf-xatarning oldini olish chora-tadbirlari qanday?
5. "Mehnat muhofazasi" tushunchasini ta'riflang.
6. Mehnat faoliyati mobaynida yuzaga keladigan baxtsiz hodisalarning sabablari nimada?
7. Kasb bilan bog'liq tarzda yuzaga kelishi mumkin bo'lgan qanday kasalliklar bor?
8. Shikastlanishlarning kishi mehnat faoliyatiga ko'rsatadigan ta'sirini izohlang.

#### **Tavsiya etiladigan adabiyotlar**

1. Карпов А.В. и др. Психология труда: Учебник для вузов. М., 2004.
2. Климов. Е.А. Введение в психологию труда. - М.: Изд-ва МГУ, 1988.
3. Ғозиев Э.Ғ., Мамедов К.Қ. Касб психологияси. Тошкент 2003.
4. Ҳайдаров Ф.Ҳалилова Н. Касб психологияси Т.2010

#### **X-BOB. MUHANDISLIK PSIXOLOGIYASI MEHNAT PSIXOLOGIYASI SOHASI SIFATIDA**

#### **Reja:**

1. Muhandislik psixologiyasi va uning vazifalari
2. Muhandislik psixologiyasining asosiy yo'nalishlari

3. Muhandislik psixologiyasi metodlari
4. «Inson-mashina» tizimi haqida tushuncha

**Tayanch tushunchalar:** *muhandislik psixologiyasi, «odam-mashina» tizimi, metodologik muammolar, tizimli-texnik yo'nalish, ekspluatatsion yo'nalish, pedagogik yo'nalish, psixologik metodlar, fiziologik metodlar, matematik metodlar, tizim, boshqaruvchi tizim, xizmat ko'rsatuvchi tizim, o'rgatuvchi tizim, axborot beruvchi tizim, tadqiqotchilik tizimi*

### **10.1. Muhandislik psixologiyasi va uning vazifalari**

Muhandislik psixologiyasi mehnat psixologiyasining bir tarmog'i bo'lib, u odam va mashina o'zaro axborot almashuvidagi o'zaro ta'sir o'tkazishning ob'yektiv qonuniyatlarini, ularni amaliy qo'llanish va «jamoamashina» tizimini loyihalash va amalga oshirish muammolarini o'rganadi. Bunda tizim deganda "yagona vazifani hal etishga yo'naltirilgan o'zaro aloqador va o'zaro ta'sir etuvchi elementlar yig'indisi" tushuniladi

**Muhandislik psixologiyasi** inson va texnik qurilmalarning axborotli o'zaro ta'sir jarayonini o'rganuvchi psixologiya fanining sohasidir. Ba'zan muhandislik psixologiyasi texnik psixologiya deb ham aytiladi. Muhandislik psixologiyasi texnika taraqqiyoti va u bilan bog'liq holda texnikani loyihalashtirish, ishga tushirish, ishlab chiqishda inson omilining ortishi bilan vujudga kelgan.

Muhandislik psixologiyasining asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

1. Inson faoliyatini «odam-mashina» tizimida taqlil qilish, operator faoliyati tarkibi tasnifini o'rganish;
2. Odam-operatorning axborot almashinish jarayonlarini o'rganish (odamning axborotlarni qayta ishlash jarayoni asosiy to'rt bosqichini o'z ichiga oladi: axborotni qabul qilish, qayta ishlash, qaror qabul qilish, boshqarish amalga oshirish);
3. Operator ish o'rinlarini tashkil qilish tamoyillarini ishlab chiqish;
4. «Odam-mashina» tizimi samaradorligiga psixologik omillar ta'sirini o'rganish;

5. «Jamoamashina» tizimida operatorlarni tanlash va tayyorlash tamoyil hamda metodlarini ishlab chiqish. (Kasbiy tayyorlik quyidagilarni o'z ichiga oladi: kasb ta'limi, jamoani shakllantirish, trenirovka – mashq qilish);

6. «Jamoamashina» tizimini muhandislik – psixologik loyihalash va baholash;

7. Muhandislik – psixologik ishlanmalarining iqtisodiy samaradorligini aniqlash.

Mazkur vazifalarni amalga oshirish insonning axborotni qayta ishlash jarayonidagi idroki, diqqati, xotirasi, tafakkuri mexnizmlari; faoliyatning tarkibi, dinamikasi va ijro etish tuzilmalarini; operator ish qobiliyati dinamikasi, guruh faoliyat tarkibi va mexanizmlarini professiografik va eksperimental tadqiq etish zaruriyatini vujudga keltiradi.

Tadbiqiy soha sifatida muhandislik psixologiyasi mehnat faoliyatining ishonchliligi va samaradorligini oshirish, inson mehnatini takomillashtirish maqsadida “inson-mashina” tizimini loyihalash hamda undan foydalanishda psixik vazifa, jarayon, holat va xususiyatlar haqidagi bilimlarni tadqiq etishga xizmat qiladi. Muhandislik psixologiyasi bo'yicha mutaxassis inson va mashina o'rtasidagi vazifalarning taqsimlanishi hamda integratsiyasi, operator faoliyatining eng yaxshi sharoitlarini aniqlash bilan bog'liq muammolarni hal qilishda ishtirok etadi.

Muhandislik psixologiyasining muhim vazifasi “inson-mashina” tizimidagi operator faoliyatini loyihalashtirishdan iboratdir. Muhandislik-psixologik tadqiqotlar asosida axborotlarni aks ettirishni rasmiylashtirishga, operatorning ish joyi, uni boshqarish organi yoki boshqaruv pultini takomillashtirish, operatorlarni saralash, o'qitish va mashq qildirishga oid tavsiyalar ishlab chiqiladi. Psixik hodisalar qonuniyatlarini bilish texnik vazifalarni hal qilishga yangicha yondashuvlarni topish imkonini beradi.

## 10.2. Muhandislik psixologiyasining asosiy yo'nalishlari

Muhandislik psixologiyasining quyidagi asosiy yo'nalishlarini ajratib ko'rsatish mumkin:

**1. Metodologik muammolar:** ishlab chiqarish jarayonini boshqarishda insonning o'rni va ta'sirini aniqlash. Mashinalar konstruktsiyalarini takomillashtirish, uni insonga moslashtirish, ba'zi

vazifalarini mashinalarga o'tkazish, mehnat samaradorligini, ish qobiliyatini oshirish uchun sharoitlarni yaxshilash hamda ijodiy imkoniyatlarni rivojlantirishni ta'minlaydi.

2. Operator shaxsining **psixofiziologik va psixologik** (umumiy va differentsial) tavsifi va uning faoliyati tarkibini o'rganish.

3. **Tizimli-texnik yo'nalish**: muhandislik-psixologik loyihalash, axborot modellarini ishlab chiqish, boshqaruv pultidagi jihozlarni to'liq komplektlash, "inson-mashina" tizimi samaradorligini baholash usullari hamda mezonlarini takomillashtirish bilan bog'liq nazariy va amaliy masalalarni hal etish.

4. **Ekspluatatsion yo'nalish**: mehnatni ilmiy tashkil etishni psixologik ta'minlash, uni inson uchun bexatarligi va qulayligi, ish vaqtida operatorning ish qobiliyatini baholash hamda nazorat qilish, guruhiy psixologiya va boshqaruv psixologiyasi usullarini ishlab chiqishni ta'minlash.

5. **Pedagogik yo'nalish**: texnik mutaxassislarni kasbiy saralash, tanlash va joylashtirish, ularni tayyorlash va qayta tayyorlash jarayonini faollashtirish bilan bog'liq masalalar.

Muhandislik psixologiyasi umumiy psixologiya, eksperimental psixologiya, ijtimoiy psixologiya, differentsial psixologiya, harbiy psixologiya, pedagogik psixologiya, mehnat psixologiyasi, psixofiziologiya bilan uzviy bog'liq. Shuningdek ergonomika (makroergonomika, mikroergonomika, kognitiv ergonomika), mehnatni ilmiy tashkil qilish, texnika estetikasi bilan ham aloqadordir. Rossiyada dastlabki tadqiqotlar 1920 yillarda mehnat psixologiyasi va psixotexnika sohasida amalga oshirilgan. Mustaqil fan sifatida muhandislik psixologiyasi ikkinchi jahon urushida, harbiy texnikadan foydalanish samaradorligi va ishonchliligi ko'p jihatdan "inson omili" ga bog'liq ekanligini ko'rsatgan davrdan rivojlana boshlagan. Mazkur yo'nalishning vujudga kelishi tashabbuskorlari amerikalik va angliyalik psixologlar A. Chapanis, Mak-Ferdan, Garner, Brodbent va boshqalardir. Rossiyada muhandislik psixologiyasi bo'yicha birinchi ilmiy - tadqiqot laboratoriyasi XX asrning 50 - yillarida Sankt-Peterburg universiteti qoshida tashkil etilgan.

### **10.3. Muhandislik psixologiyasi metodlari**

Muhandislik psixologiyasida o'rganilayotgan jarayon va hodisalarga nisbatan psixologiya uchun xos bo'lgan tizimlilik tamoyili asosida yondashiladi. Psixologiya va boshqa fanlar (kibernetika, matematika, fiziologiya)da ishlab chiqilgan ko'plab metod(metodika)lardan keng foydalaniladi. Mazkur metodlar inson-mashina tizimidagi axborot jarayonidagi qonuniyatlarini va operator faoliyatini o'rganishga yo'naltirilgan fundamental tadqiqotlarda ham, yangi texnika namunalarini inson xususiyati va imkoniyatlariga mosligini aniqlash maqsadida o'tkaziladigan muhandislik-psixologik sinovlarida ham qo'llaniladi.

14-jadval

#### Muhandislik psixologiyasi metodlari

MUHANDISLIK PSIXOLOGIYASI METODLARI		
PSIXOLOGIK METODLAR	FIZIOLOGIK METODLAR	MATEMATIK METODLAR

Psixologik metodlar yordamida operator faoliyati (yoki uning ayrim tomonlari) real-tabiiy yoki laboratoriya sharoitida tahlil qilinadi, operator faoliyati va uning natijasiga turli omillarning ta'siri baholanadi. Muhandislik psixologiyasida ulardan tadqiqot o'tkazish va sinab ko'rish maqsadlarida foydalaniladi. Tadqiqotlar (kuzatish, tajriba, so'rovlar) natijasida muayyan fakt va qonuniyatlar aniqlashtiriladi, operator faoliyatining mexanizmlari mohiyati yoritiladi, faoliyatning psixologik tahlili amalga oshiriladi. Odatda testlar yordamida o'tkaziladigan sinovlar natijasida insonda u yoki bu xususiyat hamda sifatlarni mavjudligi, shuningdek rivojlanish darajasi aniqlanadi.

Fiziologik metodlar muhandislik psixologiyasida mehnat faoliyati jarayonida operatorning funksional holatini, mazkur faoliyatni bajarishda organizm turli tizimlarining reaksiyasini aniqlash maqsadida qo'llaniladi. Inson fiziologik xususiyatlarini tahlil qilish operator



tomonidan mazkur vazifani muvaffaqiyatli amalga oshirish qanday vositalar hamda nimalar hisobiga bajarilishini baholash imkonini beradi.

Matematik metodlardan muhandislik psixologiyasida kuzatish natijalarini matematik-statistik qayta ishlash, operator faoliyatini matematik modellashtirish, muhandislik-psixologik o'lchovlarni amalga oshirish maqsadida foydalaniladi. Matematik modellashtirishning turlaridan biri imitatsion modellashtirishdir. Uning mohiyati EHM yordamida statistik metodlardan foydalanib operator faoliyatini modellashtirishdan iborat. Turli metodlarni birlashtirish orqali operator faoliyatini samarali o'rganish imkoniyatiga ega bo'lish mumkin. Jumladan, operator faoliyatini loyihalashtirishdan iborat vazifani hal etishning turli bosqichlarida matematik modellashtirishdan foydalanish maqsadga muvofiq. Uning yordamida inson-mashina tizimida (IMT) operatorning o'rni, faoliyatining asosiy ko'rsatkichlari, IMT ning texnik uskunalariga qo'yiladigan talablarni baholash mumkin. So'ngra loyiha tarkibini aniqlashtirish va zarur ma'lumotlarni olish maqsadida imitatsion modellashtirishdan foydalanish mumkin. Buning uchun dastlabki ma'lumotlarga ega bo'lish zarur. Bunday vaziyatda analitik laboratoriya tajribasidan foydalaniladi. Loyihalashtirishning keyingi bosqichlarida esa sintetik (kompleks) laboratoriya tajribasidan foydalaniladi. Unga operator fiziologik ko'rsatkichlarining o'lchamlari, bajarilayotgan ish tabiati haqidagi so'rovlar, ba'zi matematik hisob-kitoblar, ish joyining muhandislik-psixologik ko'rsatkichlari qo'shimcha qilinadi.

Muhandislik-psixologik loyihalashtirishning umumiy sxemasini quyidagicha tasvirlash mumkin:

1) boshqaruv ob'yekti xususiyatlarini tahlil qilish: statistik xususiyatlar tahlili; dinamik xususiyatlar tahlili; tizimning maqsadi va vazifalarini aniqlash;

2) inson va mashina o'rtasida vazifalarni taqsimlash: inson va texnika imkoniyatlari tahlili; tizim samaradorligi mezonlarini aniqlash; cheklangan sharoitlarni aniqlash; samaradorlik mezonlarini takomillashtirish;

3) operatorlar o'rtasida vazifalarni taqsimlash: guruh tarkibini tanlash; ish o'rinlari miqdorini aniqlash, har bir ish o'rnidagi vazifalarni aniqlash; operatorlar o'rtasidagi aloqani tashkil etish;

4) aniq operator faoliyatini loyihalashtirish: faoliyat tarkibi va algoritmini aniqlash; inson xususiyatlariga (kasbiy muhim sifatlar) qo'yiladigan talablarni aniqlash; ma'lumot darajasiga qo'yiladigan talablarni aniqlash, faoliyatning ruxsat etiladigan me'yorlarini aniqlash;

5) operator faoliyati texnik vositalarini loyihalashtirish: axborot modellarini sintez qilish, boshqaruv oranlarini loyihalashtirish; ish joyini umumiy jihozlash;

6) "inson-mashina" tizimini baholash: ish joyi va faoliyat sharoitini baholash; operator faoliyati xususiyatini baholash; butun tizim samaradorligini baholash.

#### **10.4. «Inson-mashina» tizimi haqida tushuncha**

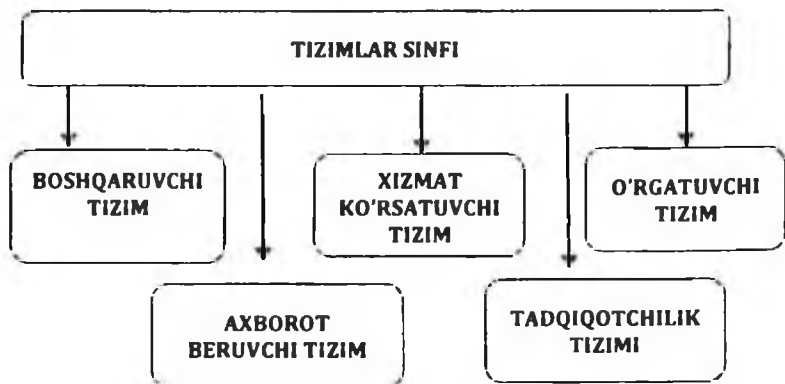
Tizim deganda tizimlarning umumiy nazariyasiga ko'ra yagona muammoni hal qilish uchun mo'ljallangan o'zaro bog'liq va o'zaro ta'sirlashuvchi elementlar majmuasi tushuniladi. Tizimlarni turli mezonlarga ko'ra tasniflash mumkin. Insonning tizimga jalb qilinganlik darajasiga ko'ra avtomatik, avtomatlashtirilgan va avtomatik bo'lmagan tizimlar mavjud. Avtomatik tizim inson aralashuvisiz ishlaydi. Avtomat bo'lmagan tizimda ishni texnik qurilmalardan foydalanmagan holda odam bajaradi. Avtomatlashtirilgan tizim ishida ham inson, ham texnik qurilmalar ishtirok etadi. Shuning uchun bunday tizim "odam - mashina" tizimi deb yuritiladi.

Amaliyotda "odam-mashina" tizimlarining xilma-xil turlaridan foydalaniladi. Ularni tasniflashning asosini quyidagi to'rt guruh belgilar tashkil etishi mumkin: tizimning maqsadi, inson bo'g'inining tavsifi, mashina bo'g'inining tipi va tuzilishi, tizim komponentlarining o'zaro ta'sir tipi.

Tizimning maqsadli yo'nalishi uning ko'pgina xususiyatlariga ta'sir ko'rsatadi va shuning uchun ham u dastlabki belgidir.

*14-jadval*

#### **Tizimlar sinfi**



Tizimlarni maqsadga muvofiqligiga ko'ra quyidagi sinflarini ajratib ko'rsatish mumkin:

a) boshqaruvchi tizim - unda insonning asosiy vazifasi mashina (yoki mashinalar guruhini) boshqarishdan iborat;

b) xizmat ko'rsatuvchi tizim - inson mashina tizimlarining holatini kuzatadi, nosozliklarni topadi, sozlaydi, ta'mirlaydi;

s) o'rgatuvchi tizim- insonga xos ayrim ko'nikmalarni shakllantiradi (o'qitishning texnik vositalari, trenajyor va boshqalar.);

d) axborot beruvchi tizim- inson uchun zarur bo'lgan axborotni qidirish, to'plash, saqlashni ta'minlaydi (radiolakatsiya, televizor, hujjatli tizimlar, radio tizimi, simli aloqa va boshqalar);

e) tadqiqotchilik tizimi- ayrim hodisalarni tahlil qilish, yangi axborotlar, yangi topshiriqlar (qurilmalarni modellashtirish, maketlar, ilmiy-tadqiqot uskuna va qurilmalari) ni qidirish.

"Inson bo'g'ini" xususiyatlariga asoslanib inson-mashina tizimining ikki sinfini ajratish mumkin:

a) bir kishi va bir yoki bir nechta texnik qurilmalarni o'z ichiga olgan monotizimlar;

b) ma'lum bir odamlar guruhi va u bilan o'zaro bog'langan bir yoki bir nechta texnik qurilmalarni o'z ichiga olgan politizimlar.

Mazkur tizimlarni tashkil etuvchi elementlar doimo bir-birini to'ldiradi.

## Bilimlarni mustahkamlash uchun topshiriq

*"Tushunchalar tahlili" texnologiyasi orqali tushunchalar ta'rifini*

*yozing*

Tushunchalar	Ta'rif
«Snikoyat qiluvchilar»	
«O'ta kelishuvchanlar»	
«Inkor etuvchi (negativist)lar»	
«Yuvosh, kamgaplar»	
«Jur'atsizlar»	
«Dushmanlarcha tajovuzkorlar»	
«Bilag'on ekspertlar»	

### Test savollari

**1. Muhandislik psixologiyasida qo'llanadigan qanday metodlar mavjud?**

- a) test va so'rovnoma;
- b) kuzatish, faoliyat natijalarini tahlil qilish;
- c) psixologik, fiziologik, matematik;
- d) anketa, biografiya.

**2. Muhandislik psixologiyasi bo'yicha birinchi ilmiy - tadqiqot laboratoriyasi qayerda birinchi marta ochilgan?**

- a) XX asrning 50 - yillarida Sankt-Peterburg universiteti qoshida tashkil etilgan;
- b) XX asrning 50 - yillarida Moskva universiteti qoshida tashkil etilgan;
- c) XX asrning 70 - yillarida Oksford universiteti qoshida tashkil etilgan;
- d) XX asrning 50 - yillarida London universiteti qoshida tashkil etilgan.

**3. XX asrning 50 - yillarida Sankt-Peterburgda qanday ilmiy hodisa ro'y berdi?**

- a) muhandislik psixologiyasi faniga asoslab berildi;
- b) muhandislik psixologiyasi bo'yicha institut tashkil etildi;

c) muhandislik psixologiyasi bo'yicha birinchi ilmiy – tadqiqot laboratoriya ochildi;

d) psixologlarning navbatdagi konferentsiyasi tashkil etildi.

**4. Muhandislik psixologiyasining nechta asosiy yo'nalishlari mavjud?**

a) 5;

b) 4;

c) 6;

d) 3.

**5. 1920 yillarda mehnat psixologiyasi va psixotexnika sohasida ilmiy tadqiqotlar qayerda amalga oshirilgan?**

a) Angliyada;

b) Toshkentda;

c) Rossiyada;

d) Italiyada.

**6. Muhandislik psixologiyasida mehnat faoliyati jarayonida operatorning funktsional holatini, mazkur faoliyatni bajarishda organizm turli tizimlarining reaksiyasini aniqlash maqsadida qo'llaniladigan metodlar qanday metodlar sirasiga kiradi?**

a) psixologik metodlar;

b) matematik metodlar;

c) asosiy metodlar;

d) fiziologik metodlar.

**7. Bu metodlar yordamida operator faoliyati ( yoki uning ayrim tomonlari) real-tabiiy yoki laboratoriya sharoitida tahlil qilinadi, operator faoliyati va uning natijasiga turli omillarning ta'siri baholanadi bu qanday metodlar sanaladi?**

a) psixologik metodlar;

b) matematik metodlar;

c) asosiy metodlar;

d) fiziologik metodlar.

**8. Mehnat samaradorligining pastligi, avariya, travmatizm, kadrlar qo'nimsizligi sabablarini aniqlash uchun qaysi professografiyadan foydalaniladi?**

- a) diagnostik;
- b) ma'lumotli;
- c) prognostik;
- d) metodik.

**9. Zarur harakatlar to'g'risidagi qaror axborotni tahlil qilish va baholash asosida, shuningdek tizimning maqsad va sharoitlari, mumkin bo'lgan harakat usullari, to'g'ri va noto'g'ri qarorlar oqibatlarini va boshqalar haqidagi ma'lumotlar operator faoliyatining qaysi bosqichiga aloqador?**

- a) qaror qabul qilish;
- b) axborotni to'plash;
- c) qarorni ijro etish;
- d) axborotni baholash.

#### **Nazorat savollari**

1. Muhandislik psixologiyasi fanining qanday yo'nalishlari mavjud?
2. Muhandislik psixologiyasida qo'llanadigan qanday metodlar mavjud?
3. Muhandislik psixologiyasi bo'yicha laboratoriya dastlab qayerda ochilgan?
4. Muhandislik-psixologik loyihalashtirishning umumiy sxemasini tushuntirib bering.
5. Mehnat psixologiyasi bo'yicha dastlabki tadqiqotlar qayerda o'tkazilgan?
6. Mehnat psixologiyasida fiziologik, psixologik, matematik metodlari nima maqsadda qo'llanadi?
7. Muhandislik psixologiyasining asosiy vazifalarini sanang.
8. O'zbekistonda mehnat samarali tashkil etish istiqbollarini qanday baholagan bo'lardingiz?

#### **Tavsiya etiladigan adabiyotlar**

1. Дмитриева М. А., Крылов А. А., Нафтульев А. И. Инженерная психология и психология труда. - Л.: ЛГУ, 1999.

2. Климов. Е.А. Введение в психологию труда. - М.: Изд-ва МГУ, 1988.
3. Ғозиев Э.Ғ., Мамедов К.Қ. Касб психологияси. Тошкент 2003.
4. Ҳайдаров Ф.Халилова Н. Касб психологияси Т.2010

## XI-BOB. INSON VA MASHINA HAMKORLIGI

### Reja:

1. Inson va mashina o'zaro ta'siri turlari
2. "Inson-mashina" tizimida operator faoliyati
3. Operator faoliyatining boqichlari
4. Operator mehnatining turlari

**Tayanch tushunchalar:** *elementlar, axborotni qabul qilish, axborotlarni baholash va qayta ishlash, qaror qabul qilish, qarorning amalga oshirilishi, qperator-texnolog, kuzatuvchi operator, tadqiqotchi-operator, menejer-operator, manipulyator-operator*

### 11.1. Inson va mashina o'zaro ta'siri turlari

Odam va mashina o'zaro ta'siri tipiga ko'ra inson-mashina tizimini tasniflash o'zaro ta'sirning uzluksizlik darajasiga asoslangan bo'lishi mumkin. Bu belgiga ko'ra uzluksiz va vaziyatli (epizodik) o'zaro ta'sir tizimi farqlanadi. Vaziyatli tizim o'z navbatida muntazam o'zaro ta'sir tizimiga bo'linadi. Muntazam o'zaro ta'sir tizimiga "operator-EHM" tizimi misol bo'lishi mumkin. Unda axborotni kiritish va natijaga erishish vazifaning tabiati bilan belgilanadi, ya'ni muayyan vaqtdagi o'zaro ta'sir rejimi hisoblash xarakteri va ko'lami bilan boshqariladi. Stoxastik epizodik o'zaro ta'sir "operator-markazlashgan nazorat tizimi", "sozlovchi-stanok" kabi tizimlarda amalga oshadi.

Inson-mashina tizimlari turli-tuman bo'lishiga qaramay, ular uchun umumiy xususiyat va jihatlar mavjud. Bu tizimlar dinamik, maqsadga yo'naltirilgan, o'z-o'zini tashkil etuvchi, adaptiv bo'lishi mumkin.

Inson-mashina tizimi murakkab dinamik tizimlar sinfiga kiradi, ya'ni tizim turlicha tabiat ega, vaqt o'tishi bilan tarkibining o'zgarishi bilan xarakterlanadigan o'zaro bog'langan va o'zaro ta'sirlashuvchi elementlardan tashkil topgan. Murakkab dinamik tizim sifatida inson-mashina tizimiga xos bo'lgan xarakterli xususiyatlarni ko'rsatib o'tish mumkin:



- elementlar (inson va mashina) o'rtasidagi tuzilma (yoki aloqa)ning ko'p tarmoqliligi; elementlar tabiatining xilma-xilligi (IMT ga inson, kishilar jamoasi, avtomatlar, mashinalar va boshqalar kiradi);

- tuzilma va aloqalarning qayta qurilishi (texnologik jarayon me'yorda kechayotgan paytda faqat uning qanday borishini kuzatib turadi, ya'ni boshqaruv tizimi tarkibiga kiradi, me'yordan chetga chiqqanda esa boshqaruvni o'z qo'liga oladi, izchil boshqaruv tizimiga o'tadi)

- elementlarning avtonomligi, ya'ni mustaqil ravishda o'z vazifalarining bir qismini bajarish qobiliyati.

Inson-mashina tizimlari ham maqsadga intiluvchi tizimlar sinfiga kiradi. Umuman olganda, tizim tashqi sharoit o'zgarganda o'z xulq-atvorini o'zgartirib, shu maqsadga muvofiq harakat qilishda davom etadi. Maqsadga yo'naltirilgan tizimlarning muhim xususiyati ularning bir xil natijalarni turli yo'llar bilan olish qobiliyatidir. Bu sinfning tizimlari o'z vazifalarini va ularni amalga oshirish vositalarini ham o'zgartirishi mumkin. IMTning maqsadga muvofiqligi insonning bu tizimga qo'shilganligidir. U maqsad qo'yadi, vazifalarni belgilaydi va maqsadga erishish uchun vositalarni tanlaydi.

Inson-mashina tizimlari ham adaptiv tizimlar sifatida qaralishi mumkin. Moslashish xususiyati IMTni o'zgaruvchan ish sharoitlariga moslashtirish, yangi sharoitlarga mos ravishda ishlash rejimini o'zgartirishda namoyon bo'ladi. IMT samaradorligini oshirish uchun tizimning o'zida ham, tashqi muhitga nisbatan ham moslashish imkoniyatini ta'minlash lozim. Yaqin vaqtlargacha IMTning moslashish xususiyati insonning adaptiv imkoniyatlari, xulq-atvorining moslashuvchanligi va plastikligi, uni aniq vaziyatga qarab o'zgartirish imkoniyati tufayli amalga oshirilgan. Hozirgi kunda kun tartibida moslashuv xususiyati tegishli texnik ko'mak orqali amalga oshiriladigan IMTni tuzish masalasi turibdi.

Insonning o'ziga xos psixofiziologik holati va faoliyati samaradorligi ko'rsatkichlariga bog'liq holda parametrlari hamda faoliyat sharoitlarini o'zgartira oladigan texnik vositalarni yaratish kerak.

Inson-mashina tizimlari o'z-o'zini tashkil qiluvchi tizimlar sinfiga, ya'ni turli xil buzilishlar ta'sirida barqaror, muvozanat holatidan chiqib ketgandan so'ng entropiya (noaniqlikni) kamaytirishga qodir tizimlarga

taalluqli bo'lishi mumkin. Bu xususiyat insonning maqsadli faoliyati, o'z harakatlarini rejalashtirish, to'g'ri qaror qabul qilish va yuzaga kelgan sharoitlarga muvofiq amalga oshirish qobiliyati tufayli yuzaga keladi. Moslashtirish va o'z-o'zini tashkil qilishga qobiliyatlilik "Inson-mashina" tizimining muhim xususiyati sifatida uning yashovchanligini ham ta'minlaydi. IMTlarning ko'rib chiqilgan xususiyatlar ularning tarkibida insonning mavjudligi, paydo bo'lgan muammolarni aniq sharoit va vaziyatga qarab to'g'ri hal qila olishi bilan belgilanadi. IMT tahlili va tavsifining boshlanishi insonning maqsadga muvofiq faoliyati bo'lishi kerak.

## **11.2. "Inson-mashina" tizimida operator faoliyati**

Avtomatlashuv darajasi qanday darajada bo'lmasin IMT ning eng muhim bo'g'ini inson bo'lib qolaveradi. U tizim oldiga maqsad qo'yadi, rejalashtiradi, yo'naltiradi va uning faoliyatini nazorat qiladi. Shuning uchun operator faoliyati IMT ni o'rganish va muhandislik-psixologik tahlilining boshlang'ich nuqtasii hisoblanadi. Operator faoliyati zamonaviy ishlab chiqarish rivojlanishining quyidagi an'analari bilan belgilanadigan bir qator xususiyatlarga ega.

1. Texnikaning rivojlanishi bilan boshqarilishi zarur bo'lgan ob'yektlar soni (va ularning parametrlari) ortadi. Bu esa mehnatni rejalashtirish va tashkil etish, ishlab chiqarish jarayonlarini nazorat qilish va boshqarish bo'yicha operatsiyalarning rolini murakkablashtiradi hamda oshiradi.

2. Masofadan boshqarish tizimlari rivojlanmoqda. Inson nazorat qilinadigan ob'yektlardan tobora uzoqlashib boradi, ularning holati dinamikasini bevosita kuzatish yo'li bilan emas, balki real ishlab chiqarish ob'yektlarini aks ettiruvchi axborot qurilmalaridan keladigan signallarni idrok etish asosida fikr yuritadi. Masofadan boshqarishni amalga oshirish orqali inson kodlangan shaklda (hisoblagichlarning ko'rsatkichi, indikatorlar, o'lchash asboblari va boshqalar ko'rinishida kerakli ma'lumotlarni oladi), qabul qilingan axborotni haqiqiy nazorat qilinadigan ob'jektning holati bilan dekodlash va aqlan taqqoslashni amalga oshiradi.

3. Ishlab chiqarish jarayonlari murakkabligi va tezkorligini oshirish operatorlar harakatlarining aniqligi, boshqaruv vazifalarini amalga oshirish va qaror qabul qilish tezligiga yuqori talablar qo'yadi.

Bajarilgan harakatlar uchun javobgarlik darajasi ortadi, chunki operatorning hatto eng oddiy harakatni bajarishdagi xatosi butun inson-mashina tizimi ishining buzilishiga olib kelishi, ishchilarning hayotiga tahdid soluvchi favqulodda vaziyatga sabab bo'lishi mumkin. Shuning uchun zamonaviy inson-mashina majmualarida operatorning ishi insonning neyropsikik faoliyatiga qo'yadigan yuklamaning salmog'i ortadi hamda operator mehnati og'irligi mezonlari belgilanadi. Bunda asosiy mezon sifatida ishning jismoniy og'irligi emas, balki uning hissiy-psixik zo'riqishlari qabul qilinadi.

4. Zamonaviy ishlab chiqarish sharoitida insonning mehnat sharoiti o'zgarib boradi. Operator faoliyatining ayrim turlari uchun faoliyatining cheklanganligi, bu nafaqat muskullar ishi miqdorining umumiy pasayishida, balki kichik mushak guruhlaridan ustun foydalanishda namoyon bo'ladi. Ba'zan operator odatiy ijtimoiy muhitdan ajratilgan holda asboblari va uskunalar qurshovida bajarishi kerak. Agar bu qurilmalar operatorning psixofiziologik xususiyatlarini hisobga olmagan holda ishlab chiqilgan yoki unga noto'g'ri va soxtalashtirilgan ma'lumot beradigan bo'lsa, u holda majoziy ma'noda qurilma bilan inson o'rtasida "nizoli vaziyat" deb ataladigan holat vujudga keladi.

5. Ishlab chiqarish jarayonlarini avtomatlashtirish darajasini ortishi operatorlardan favqulodda harakatlarga yuqori tayyorgarlikka ega bo'lishni talab qiladi. Jarayon me'yorda kechayotganda operatorning asosiy vazifasi uning borishini kuzatish va nazorat qilishdan iborat bo'ladi. Nosozlik kuzatilganda operator "operativ dam olish" sharoitidagi monoton ishdan faollikka, mavjud og'ishni bartaraf etish uchun g'ayrat bilan harakat qilishga undaydi. Bunda u qisqa muddat ichida katta hajmdagi axborotni qayta ishlashi, to'g'ri qaror qabul qilishi va uni amalga oshirishi lozim. Mazkur holat o'z navbatida sensor, hissiy va aqliy yuklamaning ortib ketishiga sabab bo'ladi.

Operator ishining ko'rib chiqilgan xususiyatlari uni kasbiy faoliyatning muayyan turi sifatida ajratishga imkon beradi, shuning uchun uni o'rganish, tahlil qilish va baholash uchun, qurilmalarning masofadan boshqarish bilan bog'liq bo'lmagan ishning rang-barang turlarini

takomillashtirishda qo'llaniladigan psixologiya hamda mehnat fiziologiyasida ishlab chiqilgan metodlar yetarli emas.

### 11.3. Operator faoliyatining bosqichlari

"Inson-mashina" tizimida operator faoliyati juda xilma-xil tabiatga ega bo'lishi mumkin. Shunga qaramay uni to'rtta asosiy bosqichdan iborat shaklda taqdim etish mumkin.

15-jadval

#### Operator faoliyati bosqichlari

Operator faoliyatining bosqichlari			
Axborotni qabul qilish	Axborotlarni baholash va qayta ishlash	Qaror qabul qilish	Qarorning amalga oshirilishi

1. Axborotni qabul qilish. Bu bosqichda "odam-mashina" tizimi oldiga qo'yilgan muhim vazifalarni hal qilish uchun zarur bo'lgan boshqaruv ob'yektlari va atrof-muhit xususiyatlari haqidagi axborot idrok etiladi. Shu bilan birga signallarni aniqlash, ularning yig'indisidan eng muhimlarini tanlash, ularni dekodlash va shifrlarni yechish kabi amallar bajariladi; natijada operatorlarda boshqariluvchi ob'yektlar holati haqida dastlabki tasavvurga ega bo'ladi: axborot baholash va qaror qabul qilish uchun mos shaklga keltiriladi.

2. Axborotlarni baholash va qayta ishlash. Bu bosqichda IMT ning belgilangan va joriy (real) ishlash rejimlarini taqqoslash, axborot tahlili va umumlashtirilishi, eng zarur ob'yektlar va vaziyatlarni aniqlash, hamda oldindan ma'lum bo'lgan muhimlik va dolzarblik mezonlari asosida axborotni qayta ishlash ketma-ketligini belgilash amalga oshiriladi

Bu bosqichning sifati ko'p jihatdan axborotni kodlashning qabul qilingan usullari va operatorning uni dekodlay olish qobiliyatiga bog'liq. Bu bosqichda operator axborotni esda saqlash, uni xotiradan chiqarish, dekodlash va boshqa amallarni bajarishi mumkin.

3. Qaror qabul qilish. Zarur harakatlar to'g'risidagi qaror axborotni tahlil qilish va baholash asosida, shuningdek tizimning maqsad va sharoitlari, mumkin bo'lgan harakat usullari, to'g'ri va noto'g'ri qarorlar

oqibatlar va boshqalar haqidagi ma'lumotlar asosida qabul qilinadi. Qarorni qabul qilish vaqti asosan ko'plab yechimlar entropiyasiga bog'liq. Agar ob'yektning har bir holatiga mos bir nechta yechim mumkin bo'lsa, u holda entropiyani hisoblashda mumkin bo'lgan yechimlar to'plamidan keraklisini tanlashning murakkabligini ham hisobga olish kerak.

4. Qarorning amalga oshirilishi. Bu bosqichda qaror muayyan harakatlarni bajarish yoki tegishli ko'rsatmalar berish orqali amalga oshiriladi. Bu bosqichdagi alohida harakatlar quyidagilar: qarorni mashina kodiga qayta kodlash, kerakli boshqaruv organini topish, qo'lni nazoratga o'tkazish va uni manipulyatsiya qilish (tugmachani bosish, o'zgartirish, muruvvatini aylantirish, qo'lni aylantirish va boshqalar). Har bir bosqichda operator o'z harakatlarini nazorat qilishni amalga oshiradi. Bu o'z-o'zini nazorat qilish instrumental yoki noinstrumental bo'lishi mumkin. Birinchi holda operator o'z harakatlarini maxsus texnik vositalar yordamida nazorat qiladi (masalan, maxsus ko'rsatkichlar yordamida axborotlar to'plamining to'g'riligini nazorat qiladi). Ikkinchi holda nazorat texnik vositalardan foydalanmasdan amalga oshiriladi. U ko'rgazmali tekshirish, individual harakatlarni takrorlash va boshqalar orqali amalga oshiriladi. O'zini-o'zi nazoratning har qanday turi operator faoliyati ishonchliligini oshirishni ta'minlaydi.

Dastlabki ikki bosqich birgalikda ba'zan axborot olish deb yuritiladi va oxirgi ikki bosqich esa uni amalga oshirish deb yuritiladi. Ta'rifdan ko'rinib turibdiki, axborotni olish ikki darajani o'z ichiga oladi, chunki joriy axborot operatorga texnik qurilmalar tizimi orqali uzatiladi. Odatda, u nazorat ob'yektini bevosita kuzatish qobiliyatiga ega emas (har qanday holatda ham bu imkoniyat cheklangan), balki kodlangan shaklda aks ettirish vositalaridan kerakli ma'lumotlarni oladi. Ular yordamida nazorat ob'yektining axborot modeli tuziladi.

#### **11.4. Operator mehnatining turlari**

Yuqorida operator faoliyatining umumiy xususiyatlarini ko'rib chiqdik. Ular bilan birga har biri o'ziga xos xususiyatlari bilan ajralib turadigan operator ishining har xil turlarini ham ajratib ko'rsatish mumkin.

**Operator-texnolog** bevosita texnologik jarayonda ishtirok etadi. U asosan zudlik bilan xizmat ko'rsatish rejimida ishlaydi. Uning faoliyatida nazorat harakatlari ustunlik qiladi. Harakatlarni bajarish odatda ko'rsatmalar bilan tartibga solinadi, ular odatda vaziyat va yechimlarning deyarli to'liq to'plamini o'z ichiga oladi. Bu turga texnologik jarayon operatorlari, avtomatlashtirilgan ishlab chiqarish liniyalari, axborotni qabul qilish va qayta ishlash operatorlarini kiritish mumkin.

**Kuzatuvchi operator** (nazoratchi) operator faoliyatining klassik turi bo'lib, muhandislik psixologiyasining rivojlanishi uning faoliyatini o'rganishdan boshlangan. Bunday operator faoliyati uchun axborot va kontseptual modellar, shuningdek qaror qabul qilish jarayonlari muhim ahamiyatga ega. Nazoratchining boshqaruv harakatlari (birinchi turdagi operatorga nisbatan) birmuncha soddalashtirilgan. Kuzatuvchi-operator uzaytirilgan xizmat rejimida ishlashi mumkin. Faoliyatning bu turi real vaqt rejimida ishlovchi tizimlar uchun ommaviy hisoblanadi (radiolokatsiya stansiya operatorlari, turli transport xizmati dispetcherlar va boshqalar).

**Tadqiqotchi-operator** ko'p jihatdan kontseptual modelga asoslangan tushunchali fikrlash apparati va tajribadan foydalanadi. Boshqaruv organlari buning uchun yanada kamroq ahamiyat kasb etadi va axborot modellarining salmog'i sezilarli darajada oshadi. Bunday operatorlarga komp'yuter tizimlaridan foydalanuvchilar, turli ob'yektlar (tasvirlar)ni qayta kodlovchi va boshqalarni kiritish mumkin.

**Menejer-operator** asosan oldingi turdan farq qilmaydi, lekin uning uchun intellektual faoliyat mexanizmlari ustunlik qiladi. Bunday operatorlarga tashkilotchilar, turli darajadagi menejerlar, inson-mashina majmualarida mas'uliyatli qarorlar qabul qiluvchi bilim, intuitsiya va tajribaga ega bo'lgan shaxslarni kiritish mumkin.

**Manipulyator-operator** faoliyati uchun sensomotor muvofiqlashtirish (masalan, harakatlanuvchi ob'jektning uzluksiz kuzatish) va motor (harakat) ko'nikmalari katta ahamiyatga ega. Motor faoliyatning mexanizmlari uning uchun muhim ahamiyat kasb etsada, faoliyatda tushunchali va obrazli tafakkur apparatidan ham foydalaniladi. Manipulyator operator vazifalariga robot, manipulyator, inson mushak energiyasini kuchaytirgich mashinalarni (stanok, ekskavator, transport vositalari va boshqalarni) boshqaruvchilar kiradi.

Operatorning ta'kidlab o'tilgan umumiy psixologik sifatlari va ularning namoyon bo'lish darajasini endi operator faoliyatining turiga qarab farqlash mumkin. Demak, menejer-operator uchun birinchi navbatda eshitish va ko'rish orqali axborotlarni qabul qilishda yuqori shovqinga nisbatan immunitet; abstrakt fikrlash, umumlashtirish, konkretlashtirish, taxminiy kategoriyalar asosida va tanqidiy fikrlash qobiliyatiga ega bo'lish muhimdir.

Operator-manipulyatorga boshqacha talablar qo'yiladi. Ularga quyidagilar: turli xil axborotlarni qabul qilishda yuqori sezuvchanlik va shovqin immuniteti, maksimal tezlikda barqaror ishlash qobiliyati, muskul-harakat tizimining yuqori darajadagi sezuvchanlik kiradi.

Boshqa turdagi operatorlar uchun ham shunga o'xshash talablar ishlab chiqilishi mumkin. Ularning barchasi operator faoliyatini loyihalash va ularni kasbiy saralashda hisobga olinishi kerak.

### Bilimlarni mustahkamlash uchun topshiriq

Tushunchalarga mos javobni toping	
operator faoliyatining klassik turi bo'lib, muhandislik psixologiyasining rivojlanishi uning faoliyatini o'rganishdan boshlangan. Bunday operator faoliyati uchun axborot va kontseptual modellar, shuningdek qaror qabul qilish jarayonlari muhim ahamiyatga ega. Nazoratchining boshqaruv harakatlari (birinchi turdagi operatorga nisbatan) birmuncha soddalashtirilgan. Kuzatuvchi-operator uzaytirilgan xizmat rejimida ishlashi mumkin. Faoliyatning bu turi real vaqt rejimida ishlovchi tizimlar uchun ommaviy hisoblanadi (radiolokatsiya stantsiya operatorlari, turli transport xizmati dispetcherlar va boshqalar).	Tadqiqotchi – operator
Ko'p jihatdan kontseptual modelga asoslangan tushunchali fikrlash apparati va tajribadan foydalanadi. Boshqaruv organlari buning uchun yanada kamroq ahamiyat kasb etadi va axborot modellarining salmog'i sezilarli darajada oshadi. Bunday operatorlarga kompyuter tizimlaridan foydalanuvchilar, turli ob'yektlar (tasvirlar) qayta kodlovchi va boshqalarni kiritish mumkin.	Kuzatuvchi operator
Asosan oldingi turdan farq qilmaydi, lekin uning	Manipulyator-operator

uchun intellektual faoliyat mexanizmlari ustunlik qiladi. Bunday operatorlarga tashkilotchilar, turli darajadagi menejerlar, inson-mashina majmualarida mas'uliyatli qarorlar qabul qiluvchi bilim, intuitsiya va tajribaga ega bo'lgan shaxslarni kiritish mumkin.	
Faoliyati uchun sensomotor muvofiqlashtirish (masalan, harakatlanuvchi ob'yektni uzluksiz kuzatish) va motor (harakat) ko'nikmalari katta ahamiyatga ega. Motor faoliyatning mexanizmlari uning uchun muhim ahamiyat kasb etsada, faoliyatda tushunchali va obrazli tafakkur apparatidan ham foydalaniladi. Manipulyator operator vazifalariga robot, manipulyator, inson mushak energiyasini kuchaytirgich mashinalarni (stanok, ekskavator, transport vositalari va boshqalarni) boshqaruvchilar kiradi.	Menejer-operator

### Test savollari

**1. Turli xil axborotlarni qabul qilishda yuqori sezuvchanlik va shovqin immuniteti, maksimal tezlikda barqaror ishlash qobiliyati, muskul-harakat tizimining yuqori darajadagi sezuvchanlik kiradi.**

**Bu qaysi operativ bosqichga aloqador?**

- a) operator-manipulyator;
- b) tadqiqotchi – operator;
- c) menejer operator;
- d) kuzatuvchi operator.

**2. Uning vazifalariga robot, manipulyator, inson mushak energiyasini kuchaytirgich mashinalarni (stanok, ekskavator, transport vositalari va boshqalarni) boshqaruvchilar kiradi... ushbu vazifalar qaysi operator faoliyatiga aloqador?**

- a) operator-manipulyator;
- b) tadqiqotchi – operator;
- c) menejer operator;
- d) kuzatuvchi operator.

**3. Ko'p jihatdan kontseptual modelga asoslangan tushunchali fikrlash apparati va tajribadan foydalanadigan operator qanday nomlanadi?**

- a) operator-manipulyator;



- b) tadqiqotchi – operator;
- c) menejer operator;
- d) kuzatuvchi operator.

#### **4. Operator-manipulyatorga qo'yiladigan talablar.....**

- a) muskul-harakat tizimining yuqori darajadagi sezuvchanlik;
- b) yuqori sezuvchanlik va shovqin immuniteti;
- c) maksimal tezlikda barqaror ishlash qobiliyati;
- d) turli xil axborotlarni qabul qilishda yuqori sezuvchanlik va shovqin immuniteti, maksimal tezlikda barqaror ishlash qobiliyati, muskul-harakat tizimining yuqori darajadagi sezuvchanlik.

#### **5. Operator faoliyatining nechta bosqichi bor?**

- a) 4;
- b) 3;
- c) 5;
- d) 6.

#### **6. Operator faoliyatining boqichlari to'g'ri berilgan qatorni toping.**

- a) axborotlarni baholash va qayta ishlash;
- b) axborotni qabul qilish;
- c) qaror qabul qilish;
- d) axborotlarni baholash va qayta ishlash, axborotni qabul qilish qaror qabul qilish, qarorning amalga oshirilishi

**7. Ko'p jihatdan kontseptual modelga asoslangan tushunchali fikrlash apparati va tajribadan foydalanadi. Boshqaruv organlari buning uchun yanada kamroq ahamiyat kasb etadi va axborot modellarining salmog'i sezilarli darajada oshadi. Bunday operatorlarga kompyuter tizimlaridan foydalanuvchilar, turli ob'yektlar (tasvirlar) qayta kodlovchi va boshqalarni kiritish mumkin. Ushbu ta'rif qaysi operatorga tegishli?**

- a) operator-manipulyator;
- b) tadqiqotchi – operator;
- c) menejer operator;
- d) kuzatuvchi operator.

**8. Asosan texnologik jarayonda ishtirok etadigan operatorni aniqlang.**

- a) operator-texnolog;
- b) tadqiqotchi – operator;
- c) menejer operator;
- d) kuzatuvchi operator.

**9. Eshitish va ko'rish orqali axborotlarni qabul qilishda yuqori shovqinga nisbatan immunitet; abstrakt fikrlash, umumlashtirish, konkretlashtirish, taxminiy kategoriyalar asosida va tanqidiy fikrlash qobiliyatiga ega bo'lish muhim bo'lgan operator bu.....**

- a) operator-manipulyator;
- b) tadqiqotchi – operator;
- c) menejer operator;
- d) kuzatuvchi operator.

**10. Bu bosqichda qaror muayyan harakatlarni bajarish yoki tegishli ko'rsatmalar berish orqali amalga oshiriladi. Bu operator faoliyatining qaysi bosqichiga aloqador?**

- a) qaror qabul qilish;
- b) axborotni to'plash;
- c) qarorni ijro etish;
- d) axborotni baholash.

#### **Nazorat savollari**

1. Inson-mashina tizimining eng muhim bo'g'ini inson bo'lib qolaveradi degan fikrni izohlang.

2. "Inson-mashina" tizimida operator faoliyati nimalarda namoyon bo'ladi?

3. "Inson-mashina" tizimida operator faoliyati necha bosqichdan iborat?

4. "Inson-mashina" tizimida operator faoliyatida uchraydigan psixologik muammolar nimada?

5. Operator mehnatining turlarini sanang.

6. Inson-mashina tizimlari qanday tizimlar qatoriga kiradi?

## XII-BOB. MEHNAT FAOLIYATIDA SENSOMOTORIK TALABLAR

### Reja:

1. Psixomotorikaning xususiyatlari
2. Inson faoliyati va uning maqsadi
3. Mehnat faoliyati komponentlari
4. Mehnat jarayonidagi xatti-harakatlarning guruhlanishi

**Tayanch tushunchalar:** *psixomotorika, sensomotor, faoliyat, mehnat faoliyatining motivlari, harakat, sa'i-harakatlar, mo'ljallovchi xatti-harakatlar, bajaruvchi xatti-harakatlar, tuzatuvchi xatti-harakatlar, tugallovchi xatti-harakatlar*

### 12.1. Psixomotorikaning xususiyatlari

Faoliyat juda murakkab va ko'plab jabhalarga ega hodisadir. Mazkur hodisa ruhiy va fiziologik jarayonlarning birligi tufayli namoyon bo'ladi. Lekin fiziologik va psixik xususiyatlarning birligi faoliyatning yagona sharti emas. Yuqorida qayd etilgan jarayonlar va harakatlarning birligi bo'lmasa faoliyatni amalga oshirish ham mumkin bo'lmas edi.

I.M.Sechenov hirinchilardan bo'lib xatti-harakatga bizning hayotimiz va faoliyatimiz uchun zarur shart sifatida e'tibor qaratdi. U turli ruhiy hodisalarning inson harakatlari va faoliyati bilan bog'liqligini psixomotorika deb atadi. I.M.Sechenovning fikricha, shaxs psixomotor faoliyatining birlamchi elementi- bu elementar muammoning harakatli yechimi, yoki boshqacha qilib aytganda, elementar ongli maqsadga bir yoki bir necha harakatlar yordamida erishuvidir. O'z navbatida, o'rganish, mashq qilish yoki takrorlash jarayonida rivojlanadigan harakatlarni psixomotor malakalar deb atash mumkin. [12]

Psixomotorika yoki psixomotor jarayonlar harakatlar bilan belgilanadigan barcha psixik aks ettirish shakllarining ob'yektivlashtirilishidir (I.M.Sechenov).

Psixomotorika – barcha psixik aks ettirish shakllarining sensomotor, ideomotor va hissiy-motor reaksiyalar va aklarda ob'yektivlashuvidir (K.K.Platonov).

Insonning psixomotor sohasi harakatni boshqarishning psixologik va fiziologik mexanizmlarining qorishmasidir (E.P.II'in).

Psixomotorika (yunoncha: psyuxe- ruh, ong + lot. Motor-harakatga keltiruvchi) ongli ravishda tartibga solinadigan harakatlar majmuidir. U inson hayoti davomida takomillashib va ixtisoslashib boradi.

Psixomotorika holati jismoniy va aqliy rivojlanish darajasi, nutqning rivojlanishi, tana tuzilishi va tarbiyaning xususiyatlarini o'zida aks ettiradi. Psixomotorika, shubhasiz, inson faolligining turli ko'rinishlarida ishtirok etadi:

- nutq (hiqildoq va og'iz bo'shlig'i muskullarining qisqarishlari, imo-ishoralar);

- xat yozish (ko'rish-harakat aktlarining boshqarilishi);

- emotsional holatlarning ifodalanishi (yuz ifodasi (mimika), gavda holati, ifodali harakatlar);

- lokomatsiya (yurish, yugurish);

- instrumental harakat aktlari (yetakchi qo'l, oyoq).

Psixomotorikada insonning holati, uning tipik xususiyatlari (ekstraversiya-introversiya, asab tizimining xususiyatlarini) aks etadi, shuning uchun psixodiagnostikada harakatga asoslangan metodikalar keng qo'llaniladi. Insonning psixomotor aktlari murakkab tashkil etilgan kognitiv-boshqaruvchi tizimlar bo'lib, unda motivatsion, funksional va operatsion komponentlar birlikda namoyon bo'ladi, ammo harakatning aniqligi, intensivligi va samaradorligi sezgi va idrok kabi ruhiy jarayonlarning ishlash darajasi bilan belgilanadi.

Psixomotor jarayonlar yoki psixomotorika- insonning sezgilardan boshlanib, intellektual faoliyatning murakkab shakllari bilan tugaydigan barcha aqliy faollik shakllarini ob'yektiv idrok etishidan iboratdir. Har qanday sa'i-harakat yoki ongli harakat doimo maqsadga ega, ya'ni biror narsaga qaratilgan bo'lishi talab etiladi. Shuning uchun bizning sa'i-harakatlarimizni qo'llashning biror sohasi yoki maydoni bo'lishi kerak. Psixomotorika muammolarini ko'rib chiqishda bu soha odatda motor maydoni deb ataladi.

Sa'i-harakatlarimizni qo'llash sohasi bo'lishi bilan bir qatorda, ongli harakatni amalga oshirish uchun bizga axborot olish sohasi ham kerak bo'ladi. Bu soha odatda sensor maydon deb ataladi. Biroq, ongli harakatning bu ikki tarkibiy qismi bilan birga, yana bir muhim shart -

hissiy ma'lumotni qayta ishlash va harakat aktini shakllantirish mexanizmlari ham mavjud bo'lishi kerak. Shunday qilib, ongli harakatni amalga oshirish uchun uchta tarkibiy qism zarur, ular bir xil ahamiyatga ega va ularsiz harakat mavjud bo'la olmadi.

Shuni ta'kidlash kerakki, psixologiyaning rivojlanishi bilan harakatlarni tashkil etish tizimi haqidagi g'oyalar ham o'zgardi. I.M.Sechenovning "Bosh miya reflekslari" asarining paydo bo'lishi va "psixomotorika" atamasining asoslanishi, keyinchalik I.P.Pavlov tomonidan shartli reflekslarning kashf etilishi bilan, harakatlarning reflektor tabiatga ega ekanligi haqidagi g'oyalar mustahkamlandi. Shu bilan birga, ko'pincha harakat qabul qilingan ma'lumotlarga javob reaksiyasi sifatida qaraldi.

Sensomotor (lot.dan *sensus* -hissiyot, sezish + motor - harakat) - aqliy faoliyatning sezuvchi va motor (harakat) komponentlarining o'zaro ta'sirini o'rganish sohasi. Analizatorlardan olingan sensomotor ma'lumotlarga asoslanib, harakat boshlanadi, tartibga solinadi, nazorat qilinadi va tuzatiladi. Shu bilan birga, harakatlarni bajarish jarayoni yangi sezgi ma'lumotlarining aniqlashuvi, o'zgarishi va paydo bo'lishi bilan ham bog'liq. Shunday qilib, motor aktining sensor va motor komponentlarining koordinatsiyasi, bir tomondan, boshqa tomondan, unga maqsadga muvofiq-adaptiv xarakter beradi. Sensor tizimlarning faoliyat ko'rsatishi va pirovardida adekvat obraz shakllanishining eng muhim shartidir. Sensomotor jarayonlar tashkilotlarining umumiy strukturaviy sxemasini refleks yoyi tashkil etadi.

Idrok va javob harakati o'rtasidagi aloqa sensomotor jarayon deb nomlanadi. Psixomotorika o'rganishda tadqiqotchilar javoblarning oddiy sensomotor, murakkab sensomotor va sensomotor muvofiqlashtirish javob guruhini aniqladilar.

Har qanday sensomotor reaksiya mustaqil harakat yoki murakkab psixomotor aktning elementidir. Fiziologik nuqtai nazardan sensomotor reaksiyalar shartli reflekslardan iborat. Bu nuqtai nazarni misol bilan tushuntiraylik. Chivin chaqishiga javoban odam ixtiyorsiz ravishda oyog'ini orqaga tortdi-bu shartsiz refleksdir. Uning markaziy momenti garchi po'stloq qismida o'z markazida ega bo'lsa-da asab tizimining pastki qismlarida sodir bo'ladi, natijada odam og'riqni his qildi.

Shu bilan birga, og'riq yurak tezligi o'zgarishiga olib keldi - bu vegetativ nerv tizimining faoliyati bilan bog'liq bo'lgan vegetativ reaksiya; miyaning subkortikal tugunlarida yakunlanadi, shuningdek, po'stloq qismida o'z markaziga ega. Oyoqning reflektor harakati chivinni uzoqlashtira olmaydi va og'riqni sezgan odam qo'li bilan chivinni urib, ixtiyoriy psixomotor harakatni amalga oshiradi. Shu bilan birga, qo'lning bu harakati uning sensomotor reaksiyasi ham bo'lib, markaziy momenti bosh miya po'stloq'ida sodir bo'lgan.

Mazkur motor momenti yana bir sensomotor reaksiyani yakunlashi mumkin edi. Inson og'riqni his qila olmadi, lekin uning oyog'iga qo'ngan chivinni ko'rди. Har ikki holatda ham uning qo'l harakatlari aynan bir xil bo'lishi mumkin edi, lekin ikkinchi holatda sensor moment endi taktil emas, balki vizual idrok bo'lardi. Shunga ko'ra reaksiyaning markaziy momentining miyadagi lokalizatsiyasi ham o'zgaradi.

Sensomotor reaksiyalar nazariyasining mazmunini ifodalovchi yana bir misol, - uchuvchi uchish yo'nalishida og'ishni payqaydi va rul chamberagini aylantiradi. Og'ishni aniqlash bu sensomotor reaksiyaning faqat bir qismi bo'lib sodir bo'lgan og'ishni bartaraf etishni talab etadigan harakatlardan iborat va sensomotor muvofiqlashtirish mexanizmlari tomonidan amalga oshiriladi.

Markaziy komponentning qanchalik murakkabligiga ko'ra oddiy va murakkab reaksiyalarni farqlash mumkin. Oddiy sensomotor reaksiya-oldindan ma'lum bo'lgan, lekin to'satdan vujudga kelgan tezda javob berishdir. Bu faqat bitta ko'rsatkich - vaqtga ega. Bundan tashqari, yashirin reaksiya vaqti ham mavjud, u qo'zg'atuvchining paydo bo'lishi, ya'ni unga e'tibor qaratishdan boshlanib javob harakati paydo bo'lgunicha, motor harakatining amalga oshirishigacha davom etadi.

Murakkab reaksiyalarning shakllanishida javob reaksiyasi har doim mumkin bo'lgan bir nechta javoblardan eng muhimini tanlash bilan bog'liq. Shunday qilib, ma'lum bir signalga javoban bosilishi kerak bo'lgan masofadan boshqarish pultidagi tugmachalardan faqat bittasini tanlash kerak bo'lsa, u holda reaksiyaning markaziy momenti tugmani tanlash va signalni tanib olish bilan murakkablashadi. Shuning uchun bunday murakkab reaksiya odatda tanlov reaksiyasi deb ataladi.

Sensomotor reaksiyaning eng murakkab varianti sensomotor koordinatsiya bo'lib, unda nafaqat sezgi maydoni (masalan,

harakatlarnayotgan ob'yecktga munosabat bildirganda), balki motor aktini amalga oshirish ham dinamik tabiatga ega. Biz bu turdagi reaksiyaga faqat sezgi sohasidagi o'zgarishlarni kuzatishda emas, balki murakkab va ko'p yo'nalishli harakatlar bilan javob berishga majbur bo'lganimizda ham duch kelamiz. Masalan, bu komp'yuter o'yinlarini o'ynaganda ham sodir bo'ladi.

Sensor-nutqiy va ideomotor reaksiyalar psixomotor jarayonlarning maxsus turlaridir. Sezgi-nutqiy reaksiyalar idrok qilinayotgan narsaga nutqiy javob berish bilan bog'liq bo'lib u uchta tarkibiy qismdan- sensor, markaziy va motor komponentdan tashkil topgan. Lekin ularning markaziy komponenti juda murakkab bo'lib ikkinchi signal tizimida yuzaga keladi va motor momenti nutqning harakat komponenti sifatida namoyon bo'ladi.

Psixomotorikada harakat haqidagi tasavvurlarni amalga oshirish bilan bog'laydigan ideomotor jarayonlar alohida o'rin tutadi. Bu jarayonlarning mohiyati kasbiy faoliyatni o'zlashtirish jarayonida avtomatizm va malakalarni shakllantirishdan iboratdir. Har qanday faoliyat muayyan harakat malakalarini egallash bilan bog'liq bo'lib, ularsiz kasbiy vazifalarni muvaffaqiyatli bajarish mumkin emas. Harakat haqidagi tasavvurni malakaga aylantirish, keyinchalik bu harakatning muvaffaqiyatli bajarilishi ideomotor jarayondir.

Psixomotorika bilan bog'liq muammolarning ishlab chiqilishi sport, harbiy ishlar, kasb-hunar ta'limi va boshqalarda keng qo'llanildi va ijobiy natijalar berdi. Biroq psixologiyaning rivojlanishi jarayonida aniqlanishicha, faoliyatning tarkibiy qismi sifatida harakat sensomotor jarayonga nisbatan ancha murakkab tuzilishga ega. Bunda, psixomotorikaning eng muhim kamchiligi shundan iboratki, harakat komponenti sensor signalga nisbatan javob reaksiyasi sifatida qaralgan.

Sa'iharakat har doim anglangan, ya'ni bizning ongimiz sohasida va u tomonidan nazorat qilinadi. Biz har doim nima qilayotganimizni anglab turamiz. Ong har doim faol ekanligini hisobga olib, psixomotorika doirasida talqin etilganidek, ongli harakat va umuman faoliyat reaktiv emas, balki faol deb hisoblashimiz mumkin. Inson faolligi va faoliyatining manbai tasviri muhit sharoiti emas, balki inson psixikasi, uning ehtiyoj va motivlari hisoblanadi.

Sensomotor jarayonlarning mavjud emasligini inkor etish mumkin emas. Ular inson faoliyatida mavjud, biroq ongli harakatlarning barcha mexanizmlarini tushuntira olmaydi. Ularning talqinida inson ruhiyatining eng muhim tarkibiy qismi- ong yetishmaydi. Sensomotor reaksiyalar avtomatizmning maxsus varianti xolos va bundan ortiq emas. Bularning barchasi rivojlanish jarayonida yanada aniqlashdi.

## 12.2. Inson faoliyati va uning maqsadi

Inson o'zining faolligi, ehtiyojlari bilan hayvonot olamidanda ajralib turadi. Uzoq davrlar davom etgan maxsus jarayonning ta'sirida sodda tarzda xatti-harakatda faollik ustuvorlik qilganligi tufayli o'zining yuqori bosqichiga o'sib o'tib, yangicha mazmun, mohiyat, shakl va sifat kashf etgan. Faollik negizida paydo bo'luvchi o'zgacha sifatni, o'ziga xoslikni egallagan xatti-harakatning yuksak ko'rinishi, faqat insongagina taalluqligi orqali u psixologiya fanida **faoliyat** deb nomlana boshladi.

Psixologik ma'lumotlarning ko'rsatishicha, faoliyat shaxslararo munosabatlar tizimi tariqasida, hamkorlik tarzida namoyon bo'ladi. Faoliyatda inson shaxsi (uning xususiyatlari) aks etadi. Ong bilan faoliyat birligi tamoyiliga asoslanish orqali shaxs kamol topadi, shaxslararo munosabatga kirishadi, ijtimoiy tajribalarni o'zlashtiradi, o'zaro ta'sir yordamida ijtimoiylashadi. Inson shaxsining shakllanishi o'yin, ta'lim, mehnat, sport va boshqa faoliyat turlarida amalga oshadi. Faollik tufayli faoliyatni amalga oshirish jarayoni yuzaga keladi, xulq-atvor, muomala (kommunikatsiya) vositasida ehtiyoj, istak, ijtimoiy talablar qondiriladi, turli xususiyatli axborotlar o'zlashtirilishi natijasida shaxs tarkib topa boshlaydi.

Faoliyat faollikning shaxsga xos turi sifatida vujudga kelib, u o'zining psixologik alomatlari bilan xatti-harakatdan farqlanadi. Ular quyidagichadir:

Birinchi, faoliyatning mazmuni to'la-to'kis uni yuzaga keltirgan tabiiy, biologik va ma'naviy ehtiyoj bilan shartlanmaganligi tufayli, uning psixologik mexanizmi ham o'zgacha negizga qurilishi mumkin. Mabodo ehtiyoj **motiv** ( lot. *motiv* -**turtki, harakatga keltiruvchi**) sifatida faoliyatga ichki turtki berib, uni jadallashtirish va faollashtirishga erishsa, u vaziyatda faoliyatning mazmuni, shakllari ijtimoiy: shart-sharoit,



talablar, zaruriyat, tajriba kabilar bilan belgilanadi. Shuni alohida ta'kidlab o'tish joizki, ***insonni mehnat qilishga undagan motiv*** ko'p hollarda moddiy ovqatga nisbatan ehtiyoj vujudga kelishi tufayli tug'ilgan. Boshqa hollarda esa, ishchi dastgohni ochlikning oldini olish uchun emas, balki jamiyat tomonidan mas'ul ijtimoiy vazifa sifatida belgilanganligi sababli boshqarishga qaror qiladi. Bundan ko'rinib turibdiki, ishchining mehnat faoliyati mazmuni moddiy ehtiyoj bilan emas, balki maqsad bilan belgilanadi, bu o'z navbatida maqsadning ijtimoiy negizida yotuvchi tayyorlash mas'ulligi bilan uyg'unlashib ketadi.

Ikkinchidan, faoliyat muvaffaqiyatini ta'minlash uchun psixika narsa va hodisalarning xususiy ob'yektiv xossalarini aks ettirishi, qo'yilgan maqsadga erishish yo'l-yo'riqlarini aniqlab berishi joiz. Masalan, yangi mavzu bo'yicha tarqatma materialni komp'yuterda tayyorlashni maqsad qilgan pedagog, oldin uni elektr tokiga ulashi, ekrandagi "Ishchi stoli" va kerakli "Papklar"ni ishga sozlashi, "Matn hujjati"ni ochishi va ochilgan varaqda kerakli tugmalarni bosib matnni terishi, uni o'z xohishiga ko'ra tahriray olishi va shu kabi ko'plab amallarni bajarish yo'l-yo'riqlarini aniqlab olishi kerak bo'ladi.

Uchinchidan, faoliyat shaxsning xulq-atvorini maqsadga qaratilgan harakatlarini ro'yobga chiqarish, yuzaga kelgan ehtiyojlarni va yordamga muhtojligi yo'q faollikning imkonini beradigan boshqarishni uddalashi lozim. Shuning uchun faoliyat bilish jarayonlarisiz, irodaviy zo'r berishsiz amalga oshishi amri mahol, chunki u har ikkala omil bilan uzviy aloqaga kirishganidagina yaratuvchanlik xususiyatini kasb etadi, xolos. Bunda yuqorida tilga olingan, pedagog misoli bo'yicha tushuntiradigan bo'lsak, mavzularining hammasi bo'yicha, yangi pedagogik texnologik ishlanmalarni ishlab bitirish uchun pedagogda nafaqat o'z fanini, yangi pedagogik texnologiyani, komp'yuterda ishlashni bilishi lozim bo'ladi. Hamda, charchog'iga qaramasdan, o'z oldiga qo'ygan maqsadiga vaqt va sifat jihatdan yetishish uchun xoh ishxonada, xoh uyda yana soatlab komp'yuterda ishlab o'tirish, boshqa narsalarga chalg'ib ketmaslik uchun, ushbu inson hissiyotlarga ortiqcha berilmasligi va katta irodaviy kuchga ega bo'lishi lozim bo'ladi.

### 12.3. Mehnat faoliyati komponentlari

Insoniyat o'zining mehnati tufayli ongli mavjudotga aylangan, jamiyatda mo'l-ko'lchilikni yaratgan, tabiatda esa ayrim o'zgartirishlarni amalga oshirgan, borliq to'g'risidagi ma'lumotlarni egallashga musharraf bo'lgan. **Mehnat faoliyatining tarkibida** mehnat, ish-harakat yotadi. Ularning har qaysisi muayyan ulushni amalga oshirish tufayli faoliyat mahsuli vujudga keladi, u moddiy yoki ma'naviy ko'rinishda bo'lishi mumkin.

Ajdodlarimiz tomonidan yaratilgan kasb-kor ko'nikmalarini avlodlarga o'rgatish mehnat faoliyati yordamida amalga oshiriladi. Kasbiy malakalarni shakllantirish, takomillashtirish, mahsulot yaratish va undan maqsadga muvofiq ravishda foydalanish **mehnat** faoliyati orqali ro'yobga chiqariladi. Mehnat faoliyatida amaliy ko'nikmalar barqarorlashadi, nazariy fikr, g'oya, mulohaza vujudga keladi.

**Mehnat faoliyatining motivlari** - yashash, ehtiyojni qondirish, kelajak uchun mo'l-ko'lchilik vujudga keltirish, yaratilgan mahsullarni (me'morchilik, san'at, madaniyat asarlarini) saqlash, asrash, me'ros sifatida qoldirish funksiyalarini bajarishdir. Shuning uchun mehnat faoliyati o'n minglab kasb-kor professiogrammasiga asoslangan holda turli shaklda tashkil qilinadi va muayyan reja, maqsadni ro'yobga chiqarish uchun har xil vaziyatlarda amalga oshiriladi.

Mehnat turlari maishiy, ishlab chiqarish sohalari mohiyatidan kelib chiqqan holda paydo bo'ladi va ijtimoiy talab, ehtiyojni qondirish uchun xizmat qiladi. Mehnat faoliyati shaxsni rag'batlantiradi (maosh, maqto'v) va kasbiy shakllanishining yangi qirralarini ro'yobga chiqarishga zamin hozirlaydi. Natijada qobiliyatli, salohiyatli mutaxassis, mahoratli, novator kasb egasi bosqichlariga erishishga shaxsni safarbar etadi. Mehnat faoliyati kishida praksik (lazzatlanish) hissini shakllantiradi, butun imkoniyatni ishga tushirishga moddiy, ma'naviy negiz yaratadi.

Faoliyatga yo'llagan maqsad, odatda, yo ko'proq, yo ozroq darajada insondan uzoqlashgan bo'ladi. Shuning uchun ham maqsadga erishish uchun, kishi harakat qila borgan sari, uning oldida paydo bo'ladigan qator juz'iy vazifalarning kishi tomonidan izchillik bilan hal etila borishidan tarkib topadi. Masalan, ishchining mehnat faoliyati, jumladan, umuman muayyan bir mahsulotni talab qilingan sifat darajasida ishlab

chiqarishdan iborat yagona maqsadga va mo'ljallangan mehnat unumdorligiga erishishga qaratilgan deylilik. Bu maqsadni amalga oshirish uchun vaqtning har bir bo'lagi mobaynida ma'lum bir joriy vazifalarni bajarish, masalan, detalʼ shaklidagi qolipni yasash, qolipga pechda eritilgan metallni quyish va sovutish, yarim tayyor detalni dastgohda yo'nish, uni vaqti-vaqti bilan namuna detalʼ o'lchamlari bilan solishtirish va shu kabilarni muvaffaqiyatli hal etish zarur bo'ladi.

Faoliyatning yolg'iz bitta oddiy joriy vazifani bajarishga yo'naltirilgan, nisbatan tugallangan har bir shunday qismini **harakat** deb atashadi. Tashqi olamdagi narsalarning holatini yoki xususiyatlarini o'zgartirishga qaratilgan har qanday ish (harakat) makon va zamonda bog'langan muayyan **sa'i-harakatlardan** tarkib topadi.

Fiziologiyadagi xatti-harakatlarning mikrotahlili (mikroanaliz) asoslari N.A.Bernshteyn va O.Fisher nomlari bilan bog'liqdir. Ushbu olimlar tomonidan, bilish va amalga oshirish — kabi qisqa muddatli harakatlarni "Mikrotuzilish metodi" yordamida o'rganilgan. Ushbu metodda eng ko'p qo'llaniladigan uslubi, test materiallarini berish vaqti bir nechta intervalga bo'linadi va bu jarayon video- yoki boshqa texnika yordamida qayd etiladi. Har bir intervalda, u yoki bu funktsional blok orqali bajariladigan, aqliy va psixomotor harakatlar bajarilishining xususiyatlari tahlil qilinadi. Mikrotuzilish metodining eng muhim vazifasi-bir butunlik xususiyatini saqlab qoluvchi komponentlarni ajratib olish va ular orasida yuzaga keluvchi munosabatlarni o'rganishdan iboratdir. Faoliyatni o'rganishga asoslangan yondoshuv an'anasiga ko'ra bunday komponentlar faoliyat tahlilining "birligi" sifatida tushuniladi.

Mutaxassislar tomonidan xronografiya va siklografiya metodlaridagi tamoyillariga asoslangan holda, xatti-harakatlarni muvofiqlashtirish va tejamkorlik g'oyasi — xatti-harakatlarni mikroelementar tahlil qilishga mujassamlandi. Ma'lum bir vaqt intervalida bajarilgan harakatlar tushirilgan kinolavhalarning qayd etilishi va tahlili tadqiqotchilarga bir qator tuzilishga oid — 17 ta biomexanik birliklarni ajratib olishga imkon berdi. O'z navbatida, birliklarni ham beshta guruhga bo'lish mumkin:

1) mikroharakatlarning aynan o'zini belgilovchi (olish, yig'ish, ajratish, qo'yish, tushirish, joyini o'zgartirish, ushlash);

2) perseptiv-motor harakatlarini ongli ravishda nazorat qilish bilan bog'liq (qidirish, topish, tanlash, o'rnatish);

- 3) aqliy xatti-harakatlar (nazorat qilish, rejalashtirish);
- 4) asosiy bajarish faoliyatini umumlashtiruvchi;
- 5) ish davomidagi pauzalar bilan bog'liq (dam olish, noiloj to'xtab qolish).

Yuqorida aytib o'tilganidek, pertseptiv-motor xatti-harakatlar ongli nazorat ostida bajariladi. Ushbu ongli nazorat esa, psixologik tarkibiy qismlar (komponentlar)dan tashkil etadi.

#### **12.4. Mehnat jarayonidagi xatti-harakatlarning guruhlanishi**

Har xil kasb egalarining mehnat jarayoni davomidagi harakatlarini o'rganish natijasida, ushbu harakatlar umumlashtirilganda ularni asosiy to'rtta guruhga ajratiladi:

1. Mo'ljallovchi xatti-harakatlar.
2. Bajaruvchi xatti-harakatlar.
3. Tuzatuvchi xatti-harakatlar.
4. Tugallovchi xatti-harakatlar.

**Mo'ljallovchi xatti-harakatlar** deganda, biror ishni bajarishdan avval, erishilmoqchi bo'linayotgan maqsadga muvofiq keluvchi xatti-harakatlar, amallar ketma-ketligini rejalashtirib olish nazarda tutiladi. Hammaga ma'lumki, har qanday rejasiz, ko'r-ko'rona biror ishga, ayniqsa yangi ishga qo'l urish qo'yilgan maqsadga yetishishda sifat, miqdor hamda vaqt jihatdan mazkur ishga qo'l urgan kishini uyaltirib qo'yishi, ishlab chiqarish ko'rsatkichlarini esa tushirib yuborishi mumkin. Bunday holatning takrorlanishi esa, o'z navbatida ishchi-xodimning fiziologik hamda psixologik salomatligiga salbiy ta'sir qilishiga olib keladi. Demak, o'ylanmay qilingan ishdan ham psixofiziologiyaga, ham cho'ntakka, bunday holat davom etaversa, ushbu ishchi-xodimning oilaviy iqtisodiyotiga, tinchligiga, mavqesiga putur yetishiga olib keladi. Bunday holatga tushib qolgan fuqarolar sonining ma'lum bir miqdori esa, o'z navbatida davlat iqtisodiyoti, siyosiy mavqesiga ham salbiy ta'sir ko'rsatadi. Shuning uchun ham, mehnatni to'g'ri tashkillashtirish nafaqat ushbu mehnat, kasb sohalarini masalalari tadqiqotchilari uchun, balki iqtisodiyot, siyosat yo'nalishi sohalaridagi olimlar uchun ham katta ahamiyatga egadir. Ushbu yo'nalishda olib borilgan izlanishlar natijasida, mo'ljallovchi xatti-harakatlarni quyidagi ikki turga, ya'ni: nazariy

mo'ljallovchi va amaliy mo'ljallovchi harakatlarga ajratib olish maqsadga muvofiq deb hisoblandi va bularning har birining mazmuni alohida tavsiflar bilan ochib berildi.

**Nazariy mo'ljallovchi harakat** deganda, biror ishni bajarish maqsadida, mazkur ish bo'yicha uning maqsadi, qanday qismlardan tashkil topishi, boshlanishi, davom etishi, tugallanishini nazariy jihatdan ishlab chiqish tushuniladi. Bunday rejalashtirishning kamchilik tomoni shundaki, nazariy jihatdan yozib chiqqanda amaliyotda sodir bo'lishi mumkin bo'lgan qaysidir momentlar nazardan chetda qolishi mumkin. Ana shunday kamchilikni oldini olish maqsadida amaliy mo'ljallovchi harakatlar kerak bo'ladi.

**Amaliy mo'ljallovchi harakatlar** deganda, nazariy jihatdan ishlab chiqilgan harakatlar majmuasini amaliy jihatdan yoritish tushuniladi. Ana shu maqsadda tajriba usulidan foydalanish maqsadga muvofiqdir. Tajriba davomida ishning maqsadga ko'ra bajarilish xatti-harakatlarini qayd qilish, kerak bo'lsa qayta-qayta sinab ko'rish, har xil sharoitlarni sun'iy yaratib favqulotda ro'y berishi mumkin bo'lgan vaziyatlar bo'yicha oldindan taxminiy tayyorgarlik ko'rish imkoni bo'ladi.

Mehnat psixologiyasida mo'ljallovchi (oldindan rejalashtirish, taxminiy) harakatlar maqsaddagi ish insonning psixikasiga qanday ta'sir etishi bo'yicha taxminiy bo'lsada ma'lumotlarga ega bo'lishga yordam beradi.

Vaqt shuni ko'rsatdiki, o'ta murakkab, kutilmagan vaziyatlarga boy va ma'suliyatli kasblarda yillar davomida mo'ljallovchi harakatlar bo'yicha tajribalar, sinovlar o'tkazilishining natijasida ko'plab insonlarning sog'lig'i, hayoti saqlanib qolingan. Masalan, uchuvchi, kosmonavt, poezd yo avtobus haydovchisi, quruvchi, muhandis yoki konveyerda ishlovchilarning faoliyatlari davomida yo'l qo'yilgan bitta xatosi qanday fojialarga sabab bo'lishi mumkinligini aytishga hojat yo'q.

**Tuzatuvchi xatti-harakatlar** — mehnat harakatlarini bajarilishini uzluksiz ravishda nazorat qilib va uning natijalari harakatning pirovard maqsadi bilan taqqoslangan holda to'g'rilab (korrektirovka qilib) boriladi.

Masalan, ana shunday nazorat va korrektirovka qilish qobiliyati hali yaxshi rivojlanmagan shogirdlarda, mahsulot tayyorlashda ancha xatoliklarga yo'l qo'yadilar, yoki ishchi bemor bo'lib qolishi, diqqati chalg'ishi, qandaydir emotsional zo'riqish kabi holatlarda malakasi yuqori

bo'lsa-da, biror soniya nazoratni bo'shashtirib qo'yishi tufayli mahsulotni brak qilib qo'yishi, yoki o'zi shikastlanib qolishi ham mumkin. Harakat sezgi a'zolari (ko'rish, eshitish, mushaklar sezgisi) vositasidagina ro'y berishi mumkin.

Predmetli (yoki boshqa xildagi tashqi) harakatning bajarilishi ma'lum bir tizimga oid sa'i-harakatlarni amalga oshirish bilangina cheklanmaydi. U muqarrar ravishda sa'i-harakatlarning joriy natijalari va harakatlar ob'yektining xususiyatlariga muvofiq tarzda sa'i-harakatlarni sensor (hissiy) nazorat va korrektirovka qilishni o'z ichiga oladi. Miyaga tashqi muhitning holati, unda sa'i-harakatlar qanday ro'y berayotgani va uning natijalari haqidagi axborotni yetkazib turadigan hissiy orientirlarini o'zlashtirish ana shu jarayonning negizi hisoblanadi. Chunonchi, temirchi temirning qizdirilishi darajasini uning rangiga qarab chamalab ko'rib, bolg'ani urish kuchini shunga moslashtiradi. Duradgor randani bosish kuchini va sa'i-harakat tezligini yog'ochning qarshiligini o'zgaruvchan mushaklar sezgisi orqali moslashtiradi. Shofer mashinani to'xtatarkan, tormoz tepkisini bosish kuchini mashinaning harakati tezligi, yo'lning holati, mashinaning vazni va shu kabilar bilan uyg'unlashtiradi.

Ko'rib turganimizdek, ushbu barcha mo'ljallar sa'i-harakatlarni alohida o'zicha emas, balki harakat maqsadiga muvofiq tarzda belgilaydi, boshqariladi va yo'naltiriladi.

Xulosa qilib aytganda, yuqorida ko'rsatilgan — to'rtta guruhga umumlashtirilgan xatti-harakatlar (ya'ni, mo'ljallovchi, bajaruvchi, tuzatuvchi va tugallovchi xatti-harakatlar), har bir kasb uchun xos bo'lgan farqlovchi har xil mayda (mikro) xatti-harakatlar majmuasidan tashkil topadi. O'z kasbida professional darajaga ko'tarilishni maqsad qilgan har bir ishchi-xodim, ana shu komponentlardan qanchalik xabardor bo'lsa, shunchalik tez unda adaptatsiya, mavqega ko'tarilish, kasbiy qobiliyatligini oshirish kabilarga imkoni bo'ladi. Shuning uchun mehnat va kasb psixologiyasi sohasida ilmiy ish qilgan olimlar tomonidan turli kasblar uchun, ularga muvofiq keluvchi xatti-harakatlar guruhini tadqiqotlar natijalariga ko'ra tuzganlar.

Ko'nikma, malaka, usul, harakat, sa'i-harakat, operatsiya kabi tarkibiy qismlar tufayli inson muayyan mahsullarga erishadi, moddiy va ma'naviy natijalarni hamda bilimlarni vujudga keltiradi. Mustahkam o'zlashtirilgan malakalar esa, kishi faoliyatini yengillashtirish bilan birga bu faoliyatning

eng samarali bo'lishiga ham yordam beradi. Malakalar inson faoliyatining barcha turlari uchun zarurdir. Har qanday ixtisos uchun ma'lum malakalar tizimining bo'lishi shart. Har qanday mehnatni ratsionallasuvi ko'p jihatdan yangi mahorat cho'qqilariga intilish va yangi malakalarni hosil qilish, borini takomillashtirishdan iboratdir.

### Bilimlarni mustahkamlash uchun topshiriq

*"Muammo" organayzerini to'ldiring*

Malakaning ko'chishiga doir muammoli masalalarni yechimini topishga yordam beradi va "Muammo" usuli orqali muammo hal qilinadi.

Muammoning turi	Muammoning kelib chiqish sabablari	Muammoni yechish yo'llari va sizning harakatingiz
Malakaning ko'chishi		

### Test savollari

**1. Mehnat harakatlarini bajarilishini uzluksiz ravishda nazorat qilib turadigan harakatlar qanday harakatlar deyiladi?**

- a) tuzatuvchi xatti-harakatlar;
- b) mo'ljalga oluvchi xatti- harakatlar;
- c) sa'yi harakatlar;
- d) sensor harakatlar.

**2. Harakatni markazdan turib boshqarish usul bu.....**

a) bir qator sodda sa'i-harakatlar yagona jarayonga (tarkibga) kiruvchi ba'zi sodda sa'i-harakatlar o'rtasida to'siq va uzilish ro'y bermagan bitta murakkab sa'i-harakat o'zaro bir-biriga qo'shilib ketadi, ortiqchalari esa bartaraf etiladi;

b) bunda, diqqat harakat usullarini idrok etishdan xoli bo'lib, u harakatning asosan vaziyati va natijasiga qaratilgan bo'ladi. Ba'zi hisob-

kitoblar, yechimlar va aqliy mehnat talab qiladigan boshqa jarayonlar tez va birga qo'shilgan holda (fahmlangan tarzda) amalga oshirila boshlaydi;

c) dastavval, sa'y-harakatlar amalga oshishini ko'rish a'zolari orqali nazorat qilish kinestetik (mushaklar yordamida harakat) nazorat bilan almashishi nazarda tutiladi;

d) avtomatik bajariladigan ish-harakat.

**3. Kishini faoliyatga undaydigan va unga mazmun baxsh etadigan kuch bu.....**

a) odat;

b) motiv;

c) ish-harakat;

d) sa'i -harakat.

**4. ....galdagi bitta oddiy vazifani bajarishga qaratilgan nisbatan tugallangan faoliyatning tarkibiy qismi.**

a) odat;

b) motiv;

c) ish-harakat;

d) sa'i -harakat.

**5. Odamdagi maqsadga muvofiq harakatlarning amalga oshirishi va avtomatlashuvi ..... deb ataladi.**

a) ekstrorizatsiya;

b) malaka;

c) ko'nikma;

d) sa'i -harakat.

**6. ....ma'lum ijtimoiy foydali moddiy yoki madaniy, ma'naviy mahsulot ishlab chiqarishga qaratilgan faoliyat.**

a) mehnat;

b) malaka;

c) ko'nikma;

d) ta'lim.

**7. Qaysi qatorda faoliyat tushunchasiga to'liq ta'rif berilgan.**



- a) bajarilish ehtiyojga aylangan harakat yoki xulq-atvorning tarkibiy qismi;
- b) mashq qilish natijasida turli malakalarning shakllanish jarayoni;
- c) har bir tirik organizmni o'z ehtiyojlarini qondirish uchun qiladigan faolligi;
- d) shaxsning o'z ehtiyojlarini qondirish uchun ko'rsatadigan jismoniy va ruhiy faolligiga aytiladi.

**8. Dastavval, sa'y-harakatlar amalga oshishini ko'rish a'zolari orqali nazorat qilish kinestetik (mushaklar yordamida harakat) nazorat bilan almashishi nazarda tutiladi. Bu qanday nazorat qilish usuli?**

- a) harakatni sensor (sezish orqali) nazorat qilish;
- b) faoliyatni o'zgartirish;
- c) markazdan boshqarish;
- d) malaka.

**9. K. K. Platonovning taklifiga ko'ra, operatorlik kasbini egallagan odamning mehnatiga oid harakatlarining nechta guruhlarga ajratib ko'rsatilgan?**

- a) 6;
- b) 5;
- c) 8;
- d) 3.

**10. Asosiy xatti-harakatlar, tuzatuvchi xatti-harakatlar, qo'shimcha xatti-harakatlar, avariya holatida bajariluvchi xatti-harakatlar, ortiqcha xatti-harakatlar, xato harakatlar kabi harakatlarning guruhlanishi kim tomonidan ilgari surilgan?**

- a) I.M.Sechenov;
- b) I.P.Pavlov;
- c) L.S.Rubinshteyn;
- d) K.K.Platonov.

#### **Nazorat savollari**

1. Ko'nikma, malaka, usul, harakat kabi tushunchalarni izohlang va taqqoslang.

2. Malakalarni shakllantirish mexanizmlarini sanang.
3. K.K.Platonovning taklifiga ko'ra, operatorlik kasbini egallagan odamning mehnatiga oid harakatlarining psixologik tahlilni tushuntiring.
4. Mehnat jarayonidagi xatti-harakatlarning guruhlanishi va ularning tavsifini tushuntiring.
5. Mehnat faoliyatining qanday motivlari bor?
6. Mehnat harakatlarini bajarilishini uzluksiz ravishda nazorat qilib turadigan harakatlar qanday harakatlar deyiladi?
7. Harakatni markazdan turib boshqarish usullari qanday vazifani bajaradi?
8. Sa'y-harakatlarning ijro etilishi usullarini sanang.

#### **Tavsiya etiladigan adabiyotlar**

1. Дмитриева М. А., Крылов А. А., Нафтульев А. И. Инженерная психология и психология труда. - Л.: ЛГУ, 1999.
2. Ғозиев Э.Ғ., Мамедов К.Қ. Касб психологияси. Тошкент 2003.
3. Ғозиев Э.Ғ. Касб ва шахс. Тошкент 1996.
4. Ҳайдаров Ф.Халилова Н. Касб психологияси Т.2010

## GLOSSARIY

**An'anaviy mehnat psixologiyasi**- mehnat haqidagi bilimlar tarixi, mehnat psixologiyasining nazariy-metodologik asoslari, mehnat va aniq kasbiy faoliyatning psixologik xususiyatlari, kasbiy muhim sifatlarni ajratish, odamning mehnatda rivojlanishi, professional (kasbiy) inqiroz va shaxsning mehnatdagi destruktiviyasi(ishdan chiqishi), mehnatning psixofiziologik asoslari va boshqa masalalarni o'rganadi.

**Baxtsiz hodisa** - bu insonga ishlab chiqarishga oid xavfli omilning ta'siri natijasida, yoki o'zining xavfli tutishi natijasida, kutilmaganda beixtiyor inson tanasining shikastlanishi (normal holda faoliyat yuritishga monelik qiluvchi)dir.

**Boshqaruv psixologiyasi** (tashkiliy psixologiya)- tashkiliy sharoitlarda xodimlar o'rtasidagi ierarxik (pog'onama-pog'ona) o'zaro munosabatlarni optimallashtirish orqali mehnat samaradorligini oshirish, mehnat jamoasida har bir xodim shaxsining rivojlanishi bilan muammolarni o'rganadi.

**Biografik (tarjimai hoi) metodlarga esa**, insonning taqdir hayotiga taalluqli dalillar, sanalar, voqealar, kundalik, esdaliklar, tanbehlar, maqtovnomalar, taqrizlar, hujjatlar, guvohnomalar va boshqalar kiradi.

**Guruh** - bu muayyan belgiga, masalan, sinfiy mansublikka, birgalikda faoliyat ko'rsatishning mumkinligiga va uning tabiatiga, tashkil topish xususiyatlari va shu kabilar asosida ajralib turadigan insoniy umumiylikdir.

**Yong'in xavfsizligi** – korxonada yong'in paydo bo'lish xavfini oldini olish, insonning moddiy boyliklarni muhofaza qilishdan iborat.

**Ishlab chiqarishdagi xavfli omil** – ishlab chiqarishda ishlovchilarga muayyan sharoitlarda ta'sir etganda shikastlanishga yoki sog'liqning keskin yomonlashuviga ta'sir etadigan omil.

**Ishlab chiqarish sanitariyasi** – ishlab chiqarishdagi zararli omillar ta'sirini oldini oladigan chora-tadbirlar va texnika vositalar majmuasidir.

**Interiorizatsiya**- tashqi amaliy harakatlarning ichki aqliy amallarga aylanish jarayoni.

**Ko'nikma** – odamning ma'lum ishni bajarishga tayyorligida ko'rinadigan qobiliyati.

**Kasb kasalliklari** – bular ishlovchi uchun zararli ish sharoitlarining ta'siri natijasida hosil bo'luvchi kasalliklardir.

**Kasbga yo'naltirish** – o'z ichiga kasbiy axborot, kasbiy reklama, kasbiy maorif, kasbiy tashhis, kasbiy saralash, kasbiy tanlash, kasbni muqarrar tanlashga (qaror qabul qilish)ga ko'maklashish, mijozlarni axloqiy-hissiy qo'llab-quvvatlash va boshqalarni oladi.

**Kasbiy anamnez**- mehnat motivlarini, ba'zi kasbiy jihatdan ahamiyatga molik sifatlarni aniqlash, jiddiy (kasbiy muhim, kerakli) voqealarni topish, mavqega erishishning bashorati

**Kasbiy ta'lim**-mehnat sub'yektining kasbiy o'zini-o'zi rivojlantirish, kasb egasi (mutaxassis) shaxsining maqsadga muvofiq shakllanishi, mehnatda va kasbiy faoliyatda o'zligini anglashiga yo'naltirilgan o'quv faoliyati.

**Kasbiy maslahat** - individual tabiatga ega bo'lib, ayrim talabalarga ular egallamoqchi bo'lgan kasbning xususiyatlari va o'z imkoniyatlarini to'g'ri anglashga ko'maklashishni nazarda tutadi

**Kasbga ko'nikish** – bu yangi ish joyining talablariga nisbatan, mavjud bo'lgan kasbiy tajriba va kasbiy faoliyat xususiyatining moslashishidir, xodim tomonidan unga yangi bo'lgan kasbiy vazifalar va majburi-yatlarni o'zlashtirish, ko'nikma va malakalarini kam-ko'stini to'ldirish, kas-biy hamkorlik va sherikchilikka qo'shilish

**Kasbiy stress** – odamlar va ular tomonidan bajarilayotgan ish orasidagi o'zaro ta'sirning natijasi bo'lib, bunda insonlarga normal faoliyat ko'rsatishiga halaqit beruvchi ma'lum bir o'zgarishlar nazarda tutiladi.

**Interferensiya** (lot. later - orasida, ferens – tarqatuvchi) -avval hosil qilingan malakalarning keyinchalik boshqa yangi malakalarning hosil bo'lish jarayoniga sal'biy ta'sir ko'rsatishi natijasida yangi malakalarning susayib qolishi.

**Mehnat** – odamning ma'lum maqsadga, o'z ehtiyojlarini qondirish uchun borliqni bilish va uni qayta qurishga, moddiy va ma'naviy boyliklarni yaratishga yo'naltirilgan faoliyati

**Mehnat psixologiyasi** – bu mehnat faoliyatida inson ruhiyatining shakllanishi qonuniyatlari va o'ziga xos xususiyatlarining namoyon bo'lishi hamda kasbiy saralash, kasbiy maslahat va mehnat ekspertizasi masalalaridir.

**Mehnat muhofazasi** – ish jarayonida insonning mehnat qobiliyatini va xavfsizligini ta'minlashga yo'naltirilgan qonunlar majmuasi, ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy, texnik, gigienik va profilaktik tadbirlar va vositalaridir.

**Mehnat muhofazasining vazifasi** zararli va xavfli ishlab chiqarish omillarining ishlovchilarga ta'sirini eng kam darajaga keltirishga imkon beradigan chora-tadbirlarni ishlab chiqish, ishchining shikastlanishi oldini olish, yuqori mehnat unumdorligiga erishishga yordam beradigan qulay sharoitlarni yaratishdan iborat.

**Mehnat faoliyatining motivlari** - yashash, ehtiyojni qondirish, kelajak uchun mo'l-ko'lchilik vujudga keltirish, yaratilgan mahsullarni (me'morchilik, san'at, madaniyat asarlarini) saqlash, asrash, me'ros sifatida qoldirish funksiyalarini bajarishdir

**Mehnat qonunchiligi asoslari** - huquqiy me'yorlar majmuasi bo'lib, ishchi va xizmatchilarning mehnat munosabatlarini boshqarib turadi.

**Mehnat sharoiti** – mehnat jarayonida insonning salomatligi va ish qobiliyatiga ta'sir etadigan omillar majmui.

**Mehnat ekspertizasi** – bu odamning muayyan kasb bo'yicha mehnatga yaroqliligini ma'lum mutaxassislar tomonidan aniqlanishidir hamda bir vaqtning o'zida kasbga yo'llash muammolarini hal qilishga ham yordam beradi.

**Muhandislik psixologiyasi**-psixologiya fanining inson va texnik qurilmalarning axborotli o'zaro ta'sir jarayonini o'rganuvchi sohasidir.

**Mo'ljallovchi xatti-harakatlar** -biror ishni bajarishdan avval, erishilmoqchi bo'linayotgan maqsadga muvofiq keluvchi xatti-harakatlar, amallar ketma-ketligini rejalashtirib olish nazarda tutiladi

**Nazariy mo'ljallovchi harakat** birorni ishni bajarish maqsadida, mazkur ish bo'yicha uning maqsadi, qanday qismlardan tashkil topishi, boshlanishi, davom etishi, tugallanishini nazariy jihatdan ishlab chiqish.

**Psixomotorika** (yunoncha: psyuxe- ruh, ong + lat. motor –harakatga keltiruvchi) ongli ravishda tartibga solinadigan harakatlar majmuidir.

**Professiografiya metodi** mehnat psixologiyasi sohasi uchun eng ahamiyatli metodlardan biri bo'lgani sababli ushbu metod bo'yicha ma'lumotlarni alohida mavzu ko'rinishida beriladi.

**Professiografiya** - kasblar va ularning bir-biridan farqalanuvchi ixtisoslar tomonidan inson oldiga qo'yiladigan talablarni bayon qilish majmuasi

**Psixologik kasbiy saralash** – bu muayyan kasb bo'yicha muvaffaqiyatli ishlashni ta'minlashda, muhim o'rin tutuvchi o'ziga xos xususiyat va layoqat-larni aniqlashga yo'naltirilgan va tor mutaxassislik doirasida olib bori-ladigan tekshirishdir

**Sensomotor** (lot.dan *sensus* –hissiyot, sezish + motor - harakat) - aqliy faoliyatning sezuvchi va motor (harakat) komponentlarining o'zaro ta'sirini o'rganish sohasi

**Toliqish** — mehnat faoliyati davomida ishlash qobiliyatini susayish

**Texnika xavfsizligi** – ishchilarni xavfli ishlab chiqarish omillari ta'siridan asrab qolish va zaharlanuviga olib keluvchi tadbirlarni kamaytirishga qaratilgan chora-tadbirlar va texnika vositalaridir.

**Tuzatuvchi xatti-harakatlar** — mehnat harakatlarini bajarilishini uzluksiz ravishda nazorat qilib va uning natijalari harakatning pirovard maqsadi bilan taqqoslangan holda to'g'rilab (korrektirovka qilib) boriladi.

**Faoliyat** – insongagina xos, ong bilan boshqariladigan ehtiyojlar tufayli paydo bo'ladigan va tashqi olam bilan kishining o'z-o'zini bilishga, uni qayta ko'rishga yo'naltirilgan faolligi.

**Faoliyat mahsulini tahlil qilish** – psixologiyaning ilmiy-tekshirish metodlaridan biri; shaxsning bilim va mahorati, qobiliyati, qiziqishlari, didi, faoliyat turiga bo'lgan munosabatlari va uning o'zgarishini o'rganish usuli.

**Faollik** – tirik materiyaiing umumiy xususiyati, tevarak-atrofdagi muhit bilan o'zaro ta'sirda bo'lishida namoyon bo'ladi.

**Eksteriorizatsiya** (lot. Exterior – tashqiga aylanish) – ichki psixik faoliyatning tashqi amaliy faoliyati, jonli mushoxadaga aylanishi.

**O'qish** – shaxsning bilim va faoliyat usullarini egallash hamda uni mustahkam esda saqlab qolish jarayoni.

**Harakat** – maqsadga muvofiq yo'naltirilib, ongli ravishda amalga oshiriladngan harakatlar yig'indisi.

**Xavfsizlik psixologiyasi** - kasbiy faoliyatda ro'y beruvchi baxtsiz hodisalarning psixologik sabablarini hamda uning xavfsizligini oshiruvchi yo'llarini o'rganuvchi, psixologiyaning sohasi va ergonomikaning jabhasidir.

**Hujjatlarni tahlil qilish metodi** — bunda mazkur korxonadagi ishlab chiqarish texnologiyasining ko'rsatmalari, qo'llanmalari bilan tanishish orqali amalga oshiriladi.

**Elektr xavfsizligi** – kishilarni elektr toki, elektr yoyi, elektro-magnit maydonining zararli hamda xavfli ta'siridan muhofaza qilishni ta'minlaydigan tashkiliy va texnik chora-tadbirlar tizimi.

**Shikastlanish** – ishlab chiqarishdagi zararli yoki xavfli ta'sirlar natijasida inson a'zolari yoki teri qoplamining fiziologik bir butunligining buzilishi.

**Shaxsiy himoyalanish vositalari** – bir xodimni muhofaza qilish uchun xizmat qiladigan vositalar.

## FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Балинт И., Муруни М. Психология безопасности труда. - М.: Профиздат, 1988.
2. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. - М.: ПЕР СЭ, 2001.
3. Данилова Н.Н. Функциональные состояния. М., 1985.
4. Дмитриева М. А., Крылов А. А., Нафтульев А. И. Инженерная психология и психология труда. - Л.: ЛГУ, 1999.
5. Ivanov P. I., M. E. Zufarova. Umumiy psixologiya. - T., 2008.
6. Ильин. Е.П. Мотивация и мотивы. М., 2000.
7. Карпов А.В. и др. Психология труда: Учебник для вузов. М., 2004.
8. Климов. Е.А. Введение в психологию труда. - М.: Изд-ва МГУ, 1988.
9. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики. Л., 1984.
10. Леонова А.Б., Медведев В.И. Функциональные состояния человека в трудовой деятельности. М., 1981.
11. Носкова О.Г. Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2004.
12. Пряжников Н. С. Пряжникова Е.Ю. Психология труда. - М., Академия, 2004
13. Қодиров Б.Р. , Қодиров К.Р. "Қасбий таъхис методикалари" Т.2000.
14. Qodirov B.R. Sinf zukkolarini tanlash metodikasi (Yosh iste'dodlarini izlaymiz): Metodik qo'llanma. T., 1998.
15. Ғозиев Э. Умумий психология. - Тошкент, 2010.
16. Ғозиев Э.Ғ., Мамедов К.Қ. Қасб психологияси. Тошкент 2003.
17. Ғозиев Э.Ғ. Қасб ва шахс. Тошкент 1996.
18. Ғозиев Э.Ғ. ва б. Қасб психология курсидан маърузалар матни. Тошкент 2000.
19. Ҳайдаров Ф.Халилова Н. Қасб психологияси Т.2010



## ILOVALAR

### Kasbga yaroqlilikni aniqlashning "Uch omilli shaxs so'rovnomasi"

(Ayzenk testi asosida)

**Yo'riqnoma:** So'rovnoma savollariga javob berishda birinchi paydo bo'lgan fikrni qayd eting, ortiqcha fikr-mulohaza yuritmang. So'rovnomada to'g'ri yoki noto'g'ri javob mavjud emas. So'rovnoma savolnomasidagi vaziyatlar hayotingizda qanchalik darajada uchrashiga e'tibor bering. Imkon qadar savollarga ochiq javob berishga harakat qiling. Savollarga javoblar variantini mos kelishi yoki kelmasligiga qarab, **Ha** va **Yo'q** tarzda javob berish mumkin.

1. Siz tez-tez o'zingizga kuch g'ayrat bag'ishlovchi ta'sirotlarga moyillik sezasizmi?
2. Siz tez-tez Sizni tushunadigan va qo'llab-quvvatlaydigan do'st kerakligini his qilasizmi?
3. Siz o'zingizni beg'am odam, deb hisoblaysizmi?
4. Sizda oldingizga qo'ygan maqsadlardan voz kechish qiyinmi?
5. Siz biron-bir faoliyatni amalga oshirishdan oldin atroflicha o'ylab, so'ng harakat qilasizmi?
6. Siz foydali bo'lish-bo'lmasligidan qat'i nazar va'dangizda turasizmi?
7. Sizda kayfiyatning ko'tarilishi va tushishi tez-tez yuz beradimi?
8. Sizda tez gapirish va tez harakatlanish bo'ladimi?
9. Hech qanday jiddiy sabab bo'lmasa ham o'zingizni baxtsiz odamman, deb his qilganmisiz?
10. Siz bahs munozaralarda o'zingizning ko'p narsaga qodirligingizga ishonasizmi?
11. Siz yoqimtoy qarama-qarshi jinsdagi shaxs bilan tanishishni xohlasangiz, tortinasizmi?
12. Sizda o'zingizni bir joyga qo'ya olmaydigan hollar ham bo'ladimi?
13. Siz odatda, sharoitga qarab ish tutasizmi?
14. Siz biror ishni bajarib bo'lgach yoki biror gapni gapirib bo'lgandan so'ng, bu ishni qilmasam bo'lar edi, gapirmasam bo'lar edi, deb afsuslanasizmi?
15. Sizga odamlar bilan uchrashishdan ko'ra, kitob o'qish afzalmi?
16. Sizni xafa qilish osonmi?

17. Davralarda bo'lishni yoqtirasizmi?
18. Sizda boshqalardan yashiradigan sirlar bo'ladimi?
19. Sizning ba'zan g'ayratingiz jo'shib qadamingizdan o't chaqnaydi, ba'zan esa hafsalangiz pir bo'lib loqaydlashishingiz to'g'rimi?
20. Siz do'stlaringiz davrasining eng yaxshilari bilan cheklanishga intilasizmi?
21. Ko'p orzo' qilasizmi?
22. Sizga baqirib gapirishganda, siz ham shunday javob qaytarasiz?
23. Sizni nimadandir aybdorlik hissi bezovta qiladimi?
24. Siz odatlaringizni yaxshi va ma'qul deya olasizmi?
25. Siz hislaringizga erk berib, do'stlar davrasida o'zingizni xotirjam tutasizmi?
26. Sizda haddan ortiq asabiylashish bo'ladimi?
27. Sizni quvnoq va harakatchan odam hisoblashadimi?
28. Siz biror ishni bajarib bo'lgach, uni bundan ham yaxshiroq bajarishi mumkinligi to'g'risida o'ylaysizmi?
29. Sizda notanish kishilar davrasida bo'lish noqulaymi?
30. Siz g'iybat qilasizmi?
31. Boshingizga har xil xayollar kelib, uyqu bermaydigan hollar ham bo'ladimi?
32. Siz biror narsani bilishni istasangiz, boshqalardan so'rab surishtirishga nisbatan kitobdan bilib olishni afzal hisoblaysizmi?
33. Sizda kuchli yurak bezovtalanish bo'ladimi?
34. Sizga diqqat-e'tiborni talab qiladigan ish yoqadimi?
35. Sizda titrash holati bo'ladimi?
36. Siz doimo haqiqatni gapirasizmi?
37. Sizga bir-birini kamsitadiganlar davrasida bo'lish noqulaymi?
38. Siz serjahlmisiz?
39. Sizga tez harakatlanishni talab qiladigan ish yoqadimi?
40. Siz hammasi yaxshilik bilan tugagan, ammo yomon oqibatlarga olib kelishi mumkin bo'lgan hodisalardan bezovtalanasizmi?
41. Siz odatda shoshmasdan, sekin yurasizmi?
42. Siz ishga yoki biror kishi bilan uchrashuvga kech qolganmisiz?
43. Bema'ni tushlar ko'rasizmi?
44. Siz suhbatlashishni yoqtirganligingiz uchun paytni boy bermasdan, yangi suhbatdosh bilan tanishishga intilasizmi?

45. Sizni biron-bir og'riq bezovta qiladimi?
46. Siz uzoq vaqt do'stlar davrasida bo'lmasangiz, o'zingizni noxush his qilasizmi?
47. Siz o'zingizni asabiy odam, deb hisoblaysizmi?
48. Sizning tanishlaringiz orasida aynan sizga yoqmaydiganlari ham bormi?
49. Siz o'zingizni o'ziga ishongan odam, deb hisoblaysizmi?
50. Sizning ishingiz yoki kamchiligingiz tanqid qilinsa, xafa bo'lasizmi?
51. Sizda ko'pchilik ishtirok etadigan tadbirlardan qoniqish qiyinmi?
52. Sizni, boshqalardan nimam bilandir yomonman, degan tuyg'u bezovta qiladimi?
53. Sizning-cha zerikarli davrani jonlantirish osonmi?
54. Sizda o'zingiz tushunmagan narsalar haqida gapirgan vaqtingiz bo'ladimi?
55. Siz sog'lig'ingizdan bezovtalanasizmi?
56. Siz boshqalar ustidan hazillashishni yoqtirasizmi?
57. Siz uyqusizlikka duchormisiz?

### Testning kaliti

#### 1. Ekstra-introversiya:

Ha-1,3,8,10,13,17,22,25,27,39,44,46,49,53,56

Yo'q-5,15,20,29,32,34,37,41,51

#### 2. Neyrotizm:

Ha-

2,4,7,9,11,14,16,19,21,23,26,28,31,33,35,38,40,43,45,47,50,52,55,57

#### 3. Yolg'on:

Ha-6,24,36

Yo'q-12,18,30,42,48,54

### Natijalarning me'yoriy ko'rsatkichlari:

#### 1. Ekstra-introversiya shkalasi:

0-6 ball-chuqur introvert,

7-9 ball -introvert

10-12 ball-ambiversiya

13-18 ball-ekstravert

19-24 ball-yuqori ekstravert

## **2. Neyrotizm shkalasi:**

0-8 ball-psixologik sog'lom odam.

9-11 ball-asabi joyida, ortiqcha zo'riqishlardan xoli.

13-16 ball-asabiylik mavjud, o'zini boshqara olish imkoniyatiga ega, ammo ko'pincha uni tartibga solishga e'tibor qaratmaydi.

17-24 ball-yuqori asabiy asabida ortiqcha zo'riqish mavjud, o'zini boshqarishi juda qiyin. Tez affektiv holatga, frustratsiyaga duch keladi.

## **3. Yolg'on shkalasi:**

0-5 ball-test savollariga ochiq javob bera olgan. O'zini to'g'ri baholay biladi.

6-9-test savollarini tushunmagan, javob berishga ikkilangan yoki o'zini ortiqcha baholashga moyil.

### **Birinchi omil: "ekstraversiya-introversiya".**

**1-guruh: 24-19 ball.** Nomzod juda xushmuomala, jamoa manfaatini shaxsiy qiziqishlaridan ustun qo'yadi.

**2-guruh: 18-16 ball.** Nomzod muloqotmand, odamlar bilan tez chiqishib keta oladigan, faol.

**3-guruh: 15-11 ball.** Nomzodda xushmuomalalik bilan tundlik, kollektivizm bilan egoizmga xos xususiyatlar almashinib turadi.

**4-guruh. 10-1 ball.** Nomzodda ancha tund, odamlar bilan muomalaga kirishishda qiynaladigan.

### **Ikkinchi omil: "barqarorlik va beqarorlik".**

**1-guruh: 6-0 ball.** Nomzod xushchaqchaq, optimist.

**2-guruh: 10-7 ball.** Nomzod vazmin, unda salbiy emotsiyaga nisbatan ijobiy emotsiyalar ustunlikka ega.

**3-guruh: 18-11 ball.** Nomzodning kayfiyati tez-tez o'zgarib turadi.

**4-guruh. 24-19 ball.** Nomzodda ijobiy emotsiyalarga nisbatan salbiy emotsiyalar ustunlik qiladi.

### **Uchinchi omil: "vijdonlilik- soxtalik".**

**1-guruh: 0-1 ball.** Nomzod haddan ortiq vijdonli.

**2-guruh: 2-3 ball.** Nomzod vijdonli.

**3-guruh: 4-6 ball.** Nomzod vaziyatga qarab soxtalik qiladi va yolg'on ishlatadi.

**4-guruh. 7-9 ball.** Nomzod soxtalik ustunlik qiladi.

**Masalan,** nomzodning kasbiy yaroqlilik darajasini aniqlashda quyidagi tartibda ish tutiladi. Nomzod birinchi omil bo'yicha 17, ikkinchi

omil bo'yicha 10 va uchinchi omil bo'yicha 2 ko'rsatkichga ega bo'ldi. U kasbiy yaroqlilikni birinchi omilining 2-guruhga; ikkinchi omilning 3-guruhga va uchinchi omilning 2-guruhga to'g'ri keldi. Endi barcha omillar bo'yicha guruhiy ko'rsatkichlar qo'shib chiqiladi:  $2+3+2 = 7$ . So'ngra olingan yig'indini faktorlarning umumiy soniga bo'lamiz:  $7: 3=2$ . Nomzod kasbiy yaroqlilikning umumiy guruhi bo'yicha 2 guruhga mansub.

### O'QUVCHILARNING KASBGA YO'NALGANLIGINI ANIQLASH

**Maqsad:** Proforientatsiya ishlarini tashkil qilishda, yoshlarni kasb-hunarga yo'llash va ularga tegishli maslahatlarni berishda so'nggi yillarda keng qo'llanilib kelinayotgan diagnostik vositalardan biri psixolog olim Ye.A.Klimov tomonidan taklif etilgan "Differentsial-diagnostik so'rovnoma"dir (DDS). Uning yordamida xizmatga qabul qilinayotgan nomzodni qanday yo'nalishdagi sohalarga tavsiya qilish maqsadga muvofiq ekanligini aniqlash mumkin.

**Ko'rsatma:** "Faraz qilaylik tegishli ta'limni olganingizdan so'ng Siz har qanday ishni bajara oladigan bo'lasiz. Agar Sizga taklif qilingan ikki imkoniyatdan faqat birini (ulardan biri yoki ikkalasining ham sizga yoqishi yoki yoqmasligidan qat'i nazar) tanlashingizga to'g'ri kelgundek bo'lsa, unda Siz qaysi birini ma'qul ko'rgan bo'ladingiz? O'z javoblaringizni, berilgan blankda, tegishli kataklarda qayd etilgan Siz tanlagan javob variantingiz tartib raqami va harfini doira ichiga olib qo'yish bilan belgilab boring. Imkon qadar tezroq ishlashga va javoblaringizda samimiy bo'lishga harakat qiling".

#### "Men ma'qul ko'raman".

1 a. Hayvonlarga qarash (ularni boqish, parvarish qilish).	yoki	1 b. Mashina priborlariga xizmat qilish (ularni ku-zatib turish, boshqarish.)
2 a. Bemor kishilarga yordam berish, ularni davolash.	yoki	2 b. Jadvallar, sxemalar, hisoblash mashinalari uchun dasturlar tuzish.
3 a. Kitob bezaklari, plakatlar, badiiy otkritkalar, gramplastinkalar sifatini kuzatib borish.	yoki	3 b. O'simliklar holati, o'sishini kuzatish.

4 a. Materiallarni (yog'och, gazlama, metal plastmassa va h.k.) qayta ishlash.	yoki	4 b. Mahsulotlarni iste'molchilarga yetkazish (reklama qilish, sotish).
5 a. Ilmiy-ommabop kitob, maqolalarni muhokama qilish.	yoki	5 b. Badiiy kitoblarni (yoki pesa, kontsertlarni muhokama qilish).
6 a. Biron-bir zotli kichik hayvonni boqish, parvarish qilish.	yoki	6 b. O'rtoqlaringiz (yoki o'zingizdan kichik bolalarni) biron-bir faoliyat (mehnat, o'qish, sport)ni bajarish uchun shug'ullantirish.
7 a. Rasm, tasvirlardan nusxalar ko'chirish (yoki musiqa asboblarni sozlash, tuzatish).	yoki	7 b. Biron-bir yuk tashuvchi (ko'taruvchi) vositalarni (kran, traktor, teplovoz va boshqa.) boshqarish.
8 a. Odamlarga (ma'lumot byurolarida, sayohatlarda va boshq.) ularga kerakli ma'lumotlarni berish, tushuntirish.	yoki	8 b. Ko'rgazmalarni, peshtaxtalarni bezashda (yoki pesa, kontsertlarni tayyorlashda) ishtirok etish.
9 a. Buyumlar, narsalar (kiyim, texnika)ni, uy-joyini ta'mirlash, tuzatish.	yoki	9 b. Jadvallar, tekstlar, rasmlardan xatolarni qidirib topish va tuzatish.
10 a. Hayvonlarni davolash.	yoki	10 b. Hisob-kitob ishlarini bajarish.
11 a. O'simliklarning yangi navlarini yaratish.	yoki	11 b. Sanoat mahsulotlari (mashinalar, kiyimlar, uy, oziq-ovqat mahsulotlari va boshq)ning yangi turlarini loyihalashtirish, yaratish.
12 a. Odamlar o'rtasidagi nizo, janjallarni hal qilish (ishontirish, tushuntirish, rag'batlantirish).	yoki	12 b. Chizmalar, sxemalar, jadvallarni o'rganish (tek-shirish, aniqlash, tartibga keltirish).
13 a. Badiiy havaskorlik to'garaklari ishlarini o'rganish, kuzatish.	yoki	13 b. Mikroblar hayotini o'rganish.
14 a. Tibbiyot asbob-uskunalarini ishlatish, ularni nazorat qilib turish.	yoki	14 b. Odamlarga yaralanganda, shikastlanganda, kuyganda va boshqalarda tibbiy yordami ko'rsatish.
15 a. Kuzatilayotgan, voqealar, hodisalar o'lchanayotgan ob'ektlar va boshqalar haqida aniq hisobotlar yozib borish.	yoki	15 b. Voqealar (kuzatilayotgan yoki ular haqida o'qigan)ni badiiy ifodalash.
16 a. Kasalxonada laboratoriya tahlillarini qilish.	yoki	16 b. Bemorlarni qabul qilish, ularni tekshirish, ular bilan suhbatlashish va ularni davolashga yo'llash.

17 a. Xona devorlarini, nar-salar sirtini bo'yash va bezash	yoki	17 b. Binolarni ta'mirlash yoki mashina priborlarini yig'ish.
18 a. Tengdoshlaringiz yoki kichik yoshdagi bolalarni (teatr, muzeylarga, madaniy sayohatlarini, ekskursiyalarini va boshq.) tashkil etish.	yoki	18 b. Sahnada o'ynash, konsertlarda ishtirok etish.
19 a. Chizmalar bo'yicha detallarni buyumlar (mashina kiyimlar)ni tayyorlash, binolar qurish.	yoki	19 b. Chizmachilik bilan shug'ullanish, chizmalar, xaritalardan nusxalar ko'chirish.
20 a. O'simliklar kasalliklari va bog'-o'rmon zararkunandalariga qarshi kurashish.	yoki	20 b. Klavishli mashinalarda (yozuv mashinkasi, kompyuter, teletayp va boshqalar)da ishlash.

### Differentsial-diagnostik so'rov natijalarini qayta ishlash

DDS savollari shunday tartibda guruhlanganki, ularga berilgan javoblar faoliyatning turli sohalarini farqlash imkonini beradi. Bu o'rinda kasb turlari shartli ravishda quyidagicha qisqartirib olindi: - I - ustunda - "Odam - tabiat"- O-Tt; II - ustunda - "Odam - texnika"- O-Ta; III- ustunda - "Odam - odam" - O - O; IV-ustunda -"Odam - Belgilar tizimi"- O - Bt; V - ustunda "Odam - Badiiy obraz" -O-Bo.

Kasblarni shaxsga qo'yadigan talablaridan, shuningdek, odamlarning individual-psixologik xususiyatlari qanday kasblarga mos kelishligi nuqtai nazaridan kelib chiqqan holda psixologik adabiyotlarda odamlar shartli ravishda quyidagi tarzda klassifikatsiya qilinadi:

- Odam - Tabiat (O - Tt)- qishloq xo'jaligi, agronom, biolog, veterinar, zoolog, geolog, ximik va sh.k.);
- Odam - Texnika (O - Ta) -texnik-texnolog, quruvchi, elektrik, mexanik, mashinasoz, texnik va sh.k.);
- Odam - Odam (O - O)- o'qituvchi, tarbiyachi, hamshira, vrach, jurnalist, huquqshunos, kutubxonachi, savdo xodimi va boshqalar);
- Odam - Belgilar tizimi (O - Bt)- iqtisodchi, hisobchi, rejalovchi, texnik - dasturchi, operator, muharrir, matematik, kompyuterchi va sh.k.);
- Odam - Badiiy obraz (O - Bo)- bezakchi-pardozchi, musiqachi, artist, rassom, rejisser, tanqidchi va boshq.).

### Differentsial-diagnostik so'rov javob varaqasi (kaliti)

O - Tt	O - Ta	O - O	O - B t	O - B o
--------	--------	-------	---------	---------

1a	1b	2a	2b	3a
3b	4a	4b	5a	5b
6a		6b		7a
	7b	8a		8b
	9a		9b	
10a			10b	
11a	11b	12a	12b	13a
13b	14a	14b	15a	15b
16a		16b		17a
	17b	18a		18b
	19a		19b	
20a			20b	

Sinaluvchilarga yuqorida ko'rsatilgan javob varaqasi tarqatilib va ular ko'rsatmada ta'kidlanganidek o'z javobini tegishli raqam va harfni doira ichiga olish bilan belgilab bo'lishganlaridan so'ng, javob varaqalari yig'ib olinib ular tadqiqotchi tomonidan qayta ishlab chiqilishi ham mumkin yoki natijalarni qayta ishlashda sinaluvchilarning o'zlaridan ham foydalanish mumkin. Bunda ularning o'z'lari o'z javob varaqasidagi har bir ustun bo'yicha belgilangan javoblar miqdorini hisoblab chiqadilar. Qaysi ustun bo'yicha belgilangan javoblar sonining ko'p bo'lishi sinaluvchining shu toifa kasblarga moyilligini bildiradi. Agar hamma ustunlar bo'yicha javoblar miqdori bir xil bo'lib chiqsa, bu qiziqishlar yoyilib ketganligini, u yoki bu kasbga nisbatan qiziqishning shakllanmaganligini yoki yorqin ifodalangan ustunlikning yo'qligini bildiradi. Bunday hollarda tadqiqotdan so'ng sinaluvchi bilan bafurja suxbatlashish, unga qiziqishlarini aniqlab olishga yordam berish lozim.

Agar sinaluvchida u yoki bu kasbga moyillik yorqin ifodalangan bo'lsa va u konkret bir kasbni tanlagan bo'lsa, unda aynan shu kasbni tanlash motivi qanday ekanligini bilish zarurati ham yuzaga kelib qolishi mumkin. Bu o'rinda psixolog quyidagi "Kasb tanlash motivini aniqlash" - deb nomlangan metodikadan foydalanishi mumkin.

### **O'QUVCHILARNI KASBIY YO'NALISHINI ANIQLASH**

Sinaluvchilarga oldindan tayyorlangan savolnoma, javob varaqalari va kasbiy lug'at tarqatiladi. Ushbu metodika o'quvchilarning qaysi kasb



sohasini afzal ko'rishini aniqlashga imkon beradi. Kasbiy muhit sohalari olti turga ajratiladi: realistik yoki amaliy; intellektual; ijtimoiy; konvensional yoki standart, uddaburon, artistik.

Ushbu metodika ayni bir vaqtda ham diagnostik, ham faollashtiruvchi hisoblanadi: unga ilova qilinadigan kasb-hunar lug'ati o'quvchilarning kasb-hunar haqidagi tasavvurini kengaytiradi, o'quvchilarga ayni bir kasb doirasida xilma-xil kasbiy muhit mavjudligini his qilish imkonini beradi (masalan, "huquqshunos" kasbi advokat, tergovchi, notarius, huquqshunos maslahatchi, jinoyat qidiruv inspektori, sudyani birlashtiradi).

Metodikaning afzal jihatlaridan biri shundan iboratki, bunda olingan natijalarni osonlik bilan qayta ishlash mumkin. Bu esa olingan natijalar asosida o'quvchi bilan uning kasbiy maqsadlari va shaxsidagi ustuvor yo'nalishlar haqida darhol suhbatlashish imkonini beradi.

**Ko'rsatma:** Deylik, siz tegishli yo'nalishda ta'lim olganingizdan keyin har qanday ishni bajara olasiz. Quyida taqdim etilgan kasblar juftidan siz o'zingizga eng ma'qul kelganlarini tanlang (kasblarni qobiliyat va imkoniyatingizdan kelib chiqqan holda tanlang). Kasb nomi qatorida qavsda kod ko'rsatilgan. Javoblar varaqasida tanlangan kasb kodi qarshisiga "+", ishorasini qo'ying (kasblar ro'yxatiga qarang). O'quvchilarning qiziqishi kasb kodlari bo'yicha to'plangan "+" lar soniga qarab baholanadi.

**Tajribaning borishi:** O'quvchilar e'tiboriga 42 juft kasb havola etiladi. Bundan o'quvchilar har juftlikdan faqat bitta, ya'ni o'zi istagan yoki unchalik "yomon" bo'lmagan kasbni tanlashga majbur.

1	Muhandis (1)	Sotsiolog (2)
2	Qandolatchi (1)	Taqvodor (3)
3	Oshpaz (1)	Statist (4)
4	Suratkash (1)	Savdo zali ma'muri (5)
5	Mexanik (1)	Bezakchi (6)
6	Faylasuf (2)	SHifokor (3)
7	Ekolog (2)	Hisobchi (4)
8	Dasturchi (2)	Advokat (5)
9	Kinolog (2)	Badiiy adabiyot tarjimoni (6)
10	Sug'urta agenti (3)	Arxivshunos (4)
11	Murabbiy (3)	Telereportyor (6)

12	Tergovchi (3)	San'atshunos (6)
13	Notarius (4)	Broker (5)
14	EHM operatori (4)	Manekenshik (6)
15	Fotomuxbir (5)	Ta'mirlovchi (6)
16	Ko'kalamzorlash tiruvchi (1)	Biolog-tadqiqotchi (2)
17	Avtotransport haydovchisi (1)	Bortnazoratchisi (3)
18	Metrolog (1)	Kartograf (3)
19	Radiomontajchi (1)	YOg'ochga ishlov beruvchi (6)
20	Geolog (2)	Gid-tarjimon (3)
21	Muxbir (5)	Rejissyor (6)
22	Bibliograf (2)	Auditor (4)
23	Dorishunos (2)	Huquqshunos maslahatchi (3)
24	Irsiyatchi (2)	Me'mor (6)
25	Sotuvchi (3)	Pochta aloqasi operatori (4)
26	Ijtimoiy xodim (3)	Tadbirkor (5)
27	Oliy o'quv yurti o'qituvchisi (3)	Musiqachi-ijrochi (6)
28	Iqtisodchi (4)	Menejer (5)
29	Korrektor (4)	Dirijyor (6)
30	Bojxona inspektori (5)	Modeler (2)
31	Telefonist (1)	Ornitolog (2)
32	Agronom (1)	Topograf (4)
33	O'rmonchi (1)	Direktor (5)
34	Kiyim kechak bo'yicha usta (1)	Xoreograf (6)
35	Tarixchi (2)	DAN inspektori (4)
36	Antropolog (2)	Ekskursovod (3)
37	Virusolog (2)	Aktyor (6)
38	Ofitsiant (3)	Tovarshunos (5)
39	Bosh xisobchi (4)	Jinoyat qidiruv inspektori (5)
40	Sartarosh-modeler (6)	Psixolog (3)
41	Asalarichi (1)	Savdogar (5)
42	Hakam (3)	Stenografist (4)

## Kasbiy toifalar

### 1. Realist yoki amaliyotchi

Ushbu toifadagi kasb egalari aniq masalalar bilan mashg'ul bo'ladi va aniq narsalardan foydalanadi. Ular chaqqonlik va jismoniy kuchni talab etuvchi mashg'ulotlarni yoqtiradi. Asosan amaliy mehnat qilishni va o'z faoliyatida natijaga tez erishishni afzal bilishadi. Intelleksual sohada

ko'proq matematik qobiliyatga ega. Ularda odamlar bilan muloqotga kirishish, o'z fikrlarini erkin bayon etish qobiliyati ancha sust rivojlangan bo'ladi. Bu toifadagi odamlar ko'pincha mexanik, elektrik, muhandis, agronom, bog'bon, qandolatchi, oshpaz bo'lib ishlashni ma'qul ko'radilar va aniq vazifalarni hal etishni, ko'p harakatlanishni, tirishqoqlikni taqozo etuvchi, texnika bilan bog'liq kasblarni tanlaydi. Ular faoliyatida muloqotga kirishish etikachi o'rin egallamaydi, ularning faoliyati ko'proq ma'lumotlarni qabul qilish va qayta ishlash bilan uzviy bog'liq bo'ladi.

## **2. Intellektual**

Bu toifadagi kasb egalari boshqa kishilardan masalalarni chuqur tahlil qilishi, oqilona ish yuritishi, mustaqilligi va o'ziga xosligi bilan alohida ajralib tursalar-da, lekin ular ijtimoiy me'yorlarga qat'iy amal qilishga unchalik moyil emaslar. Ularda matematikaga bo'lgan qobiliyat yaxshi rivojlangan, ular o'z fikrlarini juda yaxshi bayon eta oladi, mantiqiy va mavhum masalalarni yecha biladi. Bu toifadagi insonlar ilmiy-tadqiqot yo'nalishidagi, ya'ni ijodiy qobiliyat va nostandart fikrlashni talab etuvchi kasblarni afzal bilishadi: botanik, fizik, faylasuf, dasturchi va boshqalar.

## **3. Ijtimoiy tip**

Ushbu toifadagi kasb egalari insonparvar, hissiyotli va faol shaxslar bo'lib, ijtimoiy me'yorlarga ko'proq amal qiladi. Ular o'zgalarga hamdard bo'la oladi, boshqalarning ichki kechinmalarini yaxshi tushunadi va ularning qalbiga yo'l topa oladi. Odamlar bilan oson muloqotga kirishadi, o'z fikrlarini bayon etishda qiynalmaydi. Ularda matematikaga bo'lgan qobiliyat ancha sust rivojlangan. Bu toifadagi insonlar faoliyati asosan boshqa kishilar bilan hamkorlikda ishlash, odamlarga ta'lim berish va ularning xulq-atvorlarini nazorat qilishga qaratiladi. Ular asosan ta'lim, davolash, xizmat ko'rsatish sohalarida va odamlar bilan doimo munosabatda bo'lishni talab etuvchi boshqa yo'nalishlarda xizmat qiladi.

## **4. Konvetsional yoki standart tip**

Bu toifadagi kasb egalari amaliy faoliyatni, aniqlikni yoqtiradi. Ular ijtimoiy me'yorlarga amal qiladi, o'ylagan ishini oxiriga yetkazmasdan qo'ymaydi, tirishqoq, shiddatli va baquvvat bo'ladi. Belgilar olamiga qiziqadi, ko'pincha tevarak-atrofning xususiyatlarini belgilar tizimida ifodalay oladi. Ular aniq faoliyat yo'nalishini afzal biladi, maqsad va vazifalarni shart-sharoitga qarab belgilaydi. Ularning kasbiy faoliyati asosan idora va hisob-kitob ishlari, hujjatlar tuzish va ularni

rasmiylashtirish, sonlar, shartli belgilar tizimi o'rtasidagi miqdoriy va sifatiy munosabatlarni aniqlash bilan uzviy bog'liq bo'ladi; ular hisobchi, agent, notarius, topograf, korrektor bo'lib faoliyat ko'rsatishni, shartli belgilar, raqamlar, formulalar, matnlar tarzda berilgan axborotlarni qayta ishlashni ma'qul ko'radilar. Faoliyatning bunday turlarida muloqot sohasi ancha cheklangan. Ularda kommunikativlik va tashkilotchilik qobiliyati sust, ammo ijrochilik sifatleri yaxshi rivojlangan.

### **5.Uddaburon tip**

Bu toifadagi kasb egalari topqir, amaliyotchi, murakkab sharoitlarda tez yo'nalish ola biladi, mustaqil qarorlar qabul qilishga, ijtimoiy faollik ko'rsatishga, etakchilik qilishga moyil, sarguzashtlarga juda qiziqadi. Ularda boshqalar bilan muloqot qila bilish qobiliyati kuchli rivojlangan bo'ladi. Diqqat-e'tibor va sabr-toqatni talab etadigan ishlarga xohishlari yo'q. Ular tashkilotchilik qobiliyatini, kuch-qudratini namoyish etishga imkon beradigan faoliyat turlarini afzal bilishadi. Tovarshunos, direktor, jurnalist, telereportyor bo'lib ishlash va har xil sharoitlarda turli toifadagi odamlar bilan muloqot qilishni, boshqarishni, rahbarlik qilishni talab etuvchi kasblar ana shunday faoliyatni taqozo etadi. Bunday toifadagi kasb egalari odamlarga o'z e'tiqodi bilan ta'sir ko'rsata oladi. Ular har doim o'z ishlaridan qoniqmaydilar.

### **6. Artistik tip**

Ushbu toifadagi kasb egalari o'ziga xos, mustaqil qaror qabul qiladi, kamdan kam hollarda ijtimoiy me'yorlarni qo'llab-quvvatlaydi va ma'qullaydi, ko'pincha hayotda juda murakkab o'z shaxsiy qarashiga ega, xayollari yuksak, tez fikrlaydi, yuqori hissiy sezgirlikka ega. Atrofidagi shaxslar bilan o'z sezgisi, his-tuyg'usi, tasavvur va intuitsiyasiga asosan munosabat o'rnatadi. Yaxshi reaksiyaga, munosabat o'rnatish olish va idrok etish qobiliyatiga ega. Boshqalar bilan muloqotga kirisha olish qobiliyati ancha rivojlangan. Ularning kasbiy mahorati ko'p darajada aktyorlik-sahna ishlari, musiqa yaratish va ixtirochilik faoliyati bilan uzviy bog'liq.

## **O'QUVCHILARNI KASBGA YO'NALGANLIGINI ANIQLASH**

Quyida Sizga turli kasblarga oid mehnat vazifalari haqidagi 88 ta savol havola etilmoqda. Savollar tartiblangan bo'lib, javoblar varaqasidagi raqamlarga o'zaro mos tushadi. Siz o'z qiziqishlaringizni hisobga olgan holda har bir savolga bo'lgan javobingizni 1, 2, 3 yoki 4 ball miqdorida

baholashingiz lozim bo'ladi. Qo'yiladigan ballarning ma'nosi quyidagicha izohlanadi:

1	Umuman qiziqarli emas	1 ball;
2	Unchalik qiziqarli emas	2 ball
3	Qiziqarli	3 ball
4	Juda qiziqarli	4 ball

Savollar ichida Sizga notanish bo'lgan bir qator kasblar ham keltirilgan. Bunday hollarda Siz ushbu kasblar haqida nimalarni bilishingizni taxminan javob tarzida berishingiz lozim. Uzoq o'ylamang. Ko'proq xayolingizga ilk bor kelgan fikrlaringizni javoh varaqasiga tushiring.

1. Mashina va mexanizmlar bilan ishlash
2. Radiohavaskorlik
3. Binolar maketini tayyorlash
4. Vodoprovodni tuzatish
5. Rivojlanishi sust bolalarga yordam berish
6. Traktorlarga texnik xizmat ko'rsatish
7. Bolalarni maktabga tayyorlash
8. Fil'm ko'rish
9. Pul, foyda va zararni hisoblash
10. Radioteleapparaturalarni tuzatish
11. Velosiped tuzatish
12. Parashyutdan sakrash
13. Komp'yuterda ishlash
14. Rangli rasm solish
15. Gaz plitalarini tuzatish
16. Bemorlarni tinchlantirish va ularga yordam ko'rsatish
17. Ekskavator bilan ariq va zovurlarni kavlash
18. Bolalar bilan ishlash
19. Kuy chalish
20. Jamoat tartibini saqlash
21. Oziq ovqatlarni bezash, garnirlar tuzish
22. Mashinalarni "kavlashtirish"
23. Avtobus haydash

24. Radiodetallarni almashtirish
25. G'isht terish
26. Obodonlashtirish
27. Dorishunoslik
28. O'rmon kesish.daraxtlarni tartibga solish
29. To'garak ishini tashkil qilish
30. Raqsga tushish
31. Aktsiya bozorini kuzatish
32. Ko'pchilikka taom pishirish
33. Metallarni biriktirish
34. Samolyotlarga texnik xizmat ko'rsatish
35. Hovliga chiroq tushirish
36. YOg'ochga ishlov berish
37. Rezbba,gayka,bolt chiqarish
38. Bemorlarga yordam ko'rsatish
39. Mevali ko'chatlar yetishtirish
40. Bolalarga kurash usullarini o'rgatish
41. Ashula aytish
42. Tejamkorlik bo'yicha maslahatlar berish
43. Haridni rejalashtirish
44. Ob-havoni oldindan aniqlash
45. Avto-Ralli musobaqalarida qatnashish
46. O't o'chirish
47. Metallni payvandlash
48. Aholini suv bilan ta'minlash
49. Doya-enagalik faoliyati
50. Erga ishlov berish
51. Suvda suzish, cho'milish
52. She'r yodlash va ifodali o'qish
53. Matematik misollar yechish va hisob-kitob qilish
54. Sochni zamonaviy turmaklarini o'ylab topish
55. Bichish, tikish
56. Daryoda yuklarni tashish
57. Akkumulyator tuzatish
58. Bino poydevorini quyish
59. O'rin-joy, xonadonni yig'ishtiruvchi robot yaratish

60. Bemorlarni parvarishlash
61. Mashinada paxta terish
62. Bolalar va yoshlarning bo'sh vaqtlarini tashkil etish bilan shug'ullanish
63. Latifa aytish va eshitish
64. Hujjatlar bilan ishlash
65. Dazmol, kir yuvish mashinasini tuzatish.
66. Mebel yasash
67. Poezdida sayohat qilish
68. Pochta aloqasi operatori bo'lish
69. Oyna qirqish
70. Liftda qavatga ko'tarilish
71. Nuqsonli bolalarga yordam berish
72. O'simlik va hayvonlarni parvarishlash
73. Sport musobaqalarini tashkil qilish
74. Loydan qo'g'irchoq yasash
75. Shirinliklar tayyorlash
76. Er osti boyliklarini izlab topish
77. Avtopoygalarni tomosha qilish
78. Kuygan lampochkalarni yangilash
79. Devorga gulqog'oz yopishtirish, bo'yash
80. Elektr-gaz payvandlash ishlari bilan shug'ullanish
81. Dezinfektsiyalash
82. Akvariumda baliq boqish
83. Bolalarga o'qishni, yozishni o'rgatish
84. Afisha va e'lonlar chizish
85. Bozordagi narx navoni kuzatib borish
86. Dasturxon tuzash, mehmon kutish
87. Tejamkorlik
88. Metroda sayr qilish

### **Natijalar tahlili**

Savollarga javob berib bo'lganingizdan so'ng har bir qatordagi savollarga berilgan javob ballarining yig'indisi 3-ustunga yoziladi. Yig'ilgan ballarning eng yuqorisi qaysi guruhga mos kelsa sizdagi qiziqish va moyillik darajasi shu soha yo'nalishi atrofida bo'ladi.

T/r	Savol	Ballar yig'indisi	Kasblar guruhi	Sohalar
1	1 12 23 34 45 56 67 78		1 - guruh	Sanoat
2	2 13 24 35 46 57 68 79		2 - guruh	Transport
3	3 14 25 36 47 58 69 80		3 - guruh	Aloqa
4	4 15 26 37 48 59 70 81		4 - guruh	Qurilish
5	5 16 27 38 49 60 71 82		5 - guruh	Uy,iyov- kommunal xo'jaligi
6	6 17 28 39 50 61 72 83		6 - guruh	Tibbiyot
7	7 18 29 40 51 62 73 84		7 - guruh	Qishloq va o'rmon xo'jaligi
8	8 19 30 41 52 63 74 85		8 - guruh	Pedagogika
9	9 20 31 42 53 64 75 86		9 - guruh	San'at va madaniyat
10	10 21 32 43 54 65 76 87		10 -guruh	litimoiy- lotisod
11	11 22 33 44 55 66 77 88		11 -guruh	Savdo va umumiy ovqatlanish

### 1-guruh. Sanoat

Sizda sanoat sohasiga mansub bo'lgan kasblarga qiziqish va moyillik mavjud. Siz samolyotsozlik, energetika, avtomobilsozlik, geologiya, metallurgiya, kimyo va yengil sanoat, oziq-ovqat mahsulotlarini ishlab chiqarish bo'yicha mutaxassislar tayyorlaydigan kasb-hunar kollejlari shuningdek, matematika, fizika, kimyo fanlarini chuqur o'rganishga yo'naltirilgan akademik litseylarda ta'lim olishingiz mumkin.

### 2-guruh. Transport

Sizda avtomobillarni boshqarish, ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish bilan bog'liq bo'lgan kasblarga moyillik yuqori. Shu bois Siz transport vositalari bilan bog'liq bo'lgan kasblar tayorlaydigan kasb-hunar kollejlari yoki matematika va fizika fanlari yo'nalishidagi akademik litseylarda tahsil olishingiz mumkin.

### 3-guruh. Aloqa

Sizda aloqa bilan bog'liq kasblarga moyillik yuqori. Siz telekommunikatsiya, radio, pochta, elektron uskunalarini boshqarish, xalqaro aloqa, telefon, telegraf va boshqa sohalar bo'yicha kasbiy tayyorgarlik yo'nalishidagi kasb-hunar kollejlari va fizika fanini chuqur o'rgatuvchi akademik litseylarga o'qishga borishingiz mumkin.

### 4-guruh. Qurilish

Sizda qurilish sohasidagi kasblarga qiziqish mavjud. Sizga qurilish avtomobillari va mashinalarini boshqarish, sanitariya-texnik tizimlar,



temir-beton mahsulotlari va konstruksiyalar, duradgorlik kabi kasblar tayyorlaydigan kasb-hunar ta'limi muassasalarida o'qishga tavsiya etiladi.

### **5-guruh. Uy-joy, kommunal xo'jalik**

Sizda suv, gaz ta'minoti, turar joy va jamoat binolariga xizmat ko'rsatish bilan bog'liq bo'lgan kasblarga qiziqish mavjud. Siz uy-joy va kommunal xo'jaligi sohasi uchun kasblar tayyorlaydigan kasb-hunar kollejida yoki aniq fanlar yo'nalishidagi akademik litseylarda ta'lim olishingiz mumkin.

### **6-guruh. Tibbiyot**

Sizda sog'liqni saqlash sohasining umumiy amaliyot, stomatologiya, ortopediya, farmatsiya, tibbiy optika va laboratoriya tashxisi sohalaridagi kasblarga qiziqishingiz yuqori. Tibbiyot yo'nalishidagi kasb-hunar kollejida yoki kimyo va biologiyaga ixtisoslashgan akademik litseylarda o'qishingiz maqsadga muvofiq bo'ladi.

### **7-guruh. Qishloq va o'rmon xo'jaligi**

Sizga qishloq xo'jaligi va o'simlikshunoslik bilan bog'liq bo'lgan kasblar yoqadi. Sizga qishloq xo'jaligi texnikalarini boshqarish, ta'mirlash va xizmat ko'rsatish, gidromelioratsiya, fermer xo'jaligi, agronomiya, zootexnika, o'simlikshunoslik, chorvachilik sohalar bo'yicha kasblar tayyorlaydigan yoki biologiya fanini chuqur o'rgatuvchi akademik litseylarda tahsil olishni tavsiya etiladi.

### **8-guruh. Pedagogika**

Sizda bolalarni tarbiyalash, parvarish qilish va ularni qo'llab-quvvatlashga bog'liq kasblarga moyillik mavjud. Siz maktabgacha ta'lim, maktabdan va sinfdan tashqari tarbiyaviy ishlar, boshlang'ich sinflarda sport va musiqa ta'limiga oid kasblarga tayyorlaydigan kasb-hunar kollejlari ta'lim olishingiz mumkin.

### **9-guruh. San'at va madaniyat**

Sizni tasviriy san'at, rassomchilik, xoreografiya, teatr hamda madaniy oqartuv ishlari qiziqtiradi. Sizga mada niyat va san'at yo'nalishidagi kasblarga tayyorlaydigan kasb-hunar kollejlari ta'lim olishni tavsiya etiladi.

### **10-guruh. Ijtimoiy, iqtisodiy soha**

Sizda moliya, buxgalteriya, menejment-marketing, bank, huquqshunoslik, yong'in xazfsizligi, avtoinspektsiya, ijtimoiy ta'minot va hojxonaga oid kasblarga qiziqish mavjud. Sizga ijtimoiy, iqtisodiy sohadagi kasb-

hunar kollejlarda va aniq fanlar yoki ijtimoiy yo'nalishdagi akademik litseyda ta'lim olishni tavsiya etiladi.

### **11-guruh. Savdo, umumiy ovqatlanish va xizmat ko'rsatish**

Sizda umumiy ovqatlanish, savdo, xizmat ko'rsatish, radiotexnika va teleapparaturalarni ta'mirlash, maishiy gaz va mashinalarni ta'mirlash, kino-fototexnika xizmatlari ko'rsatish sohalariga qiziqish mavjud. Sizga savdo, umumiy ovqatlanish va xizmat ko'rsatish bo'yicha kasblarga tayyorlovchi kasb-hunar kollej yoki aniq fanlar akademik litseylarda o'qish tavsiya etiladi.

## **O'QUVCHI-YOSHLARNING KASBIY QIZIQISHLARINI O'RGANISH**

**Maqsad:** A.E.Golomshtokning «Qiziqishlar xaritasi» metodikasi asosida o'quvchilarni ustivor kasbiy qiziqishlarini, ularning layoqat yo'nalishlarini, moyilliklarini aniqlash

### **Metodikaning ishlatilishi**

Ushbu so'rovnoma sinaluvchilarning u yoki bu faoliyat turiga qiziqish darajasini aniqlashga mo'ljallangan. Uning yordamida olingan ma'lumotlarga asoslangan holda yuqori sinf o'quvchilariga (8-9 sinflar) kasb tanlash, kasbga yo'llash masalalariga oid maslahatlar berish maqsadga muvofiq bo'ladi.

Bu so'rovnoma bilan ishlashda psixolog oldindan barcha sinaluvchilarga yetadigan miqdorda javob varaqasi (I shakl) tayyorlab olishi kerak bo'ladi. So'ng tadqiqotni sinaluvchilarga beriladigan quyidagi ko'rsatma bo'yicha amalga oshiradi. So'rovnoma matnini har bir sinaluvchiga alohida qilib berish ham mumkin, lekin ularni javob berish vaqti chegaralanganligi haqida ogohlantirib qo'yish kerak (15-20 daqiqagacha). Tadqiqot davomida sinaluvchiga qulay sharoitni yaratish, unga xalaqit beruvchi omillarni bartaraf etish, psixodiagnostik tadqiqotlar olib borish talablariga qat'iy amal qilish lozim.

**Ko'rsatma:** «Sizning e'tiboringizga havola etilayotgan ushbu savollarning birontasini ham qoldirmay barchasiga quyidagi tartibda javob bering:

- agar sizga savolda berilgan mashg'ulot bilan shug'ullanish juda yoqsa, unda javoblar uchun berilgan varaqadagi anketani shu savolning tartib raqamida keltirilgan joy ostiga ikkita plyus «++» belgisini qo'ying;
- agar shunchaki yoqsa bitta plyus «+»;

- savolda aytilgan mashg'ulotga befarq bo'lsangiz yoki biron nima deyishga qiynalsangiz - nol«0»ni;
- agar u mashg'ulot sizga yoqmasa - bitta minus « - » belgisini qo'ying.
- Agar u mashg'ulot sizga umuman yoqmasa « - - » belgisini qo'ying.

### **Natijalarni qayta ishlash**

Sinaluvchilar so'rovnomaga javob berib bo'lganlaridan so'ng javob varaqasi bo'yicha natijalar qayta ishlab chiqiladi. Bunda har bir ustun bo'yicha (vertikal) va qator (gorizontal) bo'yicha «+»lar yig'indisi hisoblab chiqiladi.

U yoki bu ustun bo'yicha «+»lar miqdorining ko'pligi sinaluvchida shu sohaga qiziqishning ustun ekanligini bildiradi.

Bunda: 1 - fizika, 2 - matematika, 3 - elektroradiotexnika, 4- texnika, 5- ximiya, 6 - biologiya va qishloq xo'jaligi, 7 - tibbiyot, 8- geografiya va geologiya, 9 - tarix, 10 - jurnalistika, 11 - san'at, 12 - pedagogika, 13- maishiy xizmat soxasidagi mehnat, 14 - harbiy ish, 15 - sport.

Qiziqishlarning turg'unlik darajasini javob varaqasining ko'ndalang (gorizontal) qatorlaridagi «+»lar miqdori bilan aniqlanadi.

Agar ularning soni I-II - qatorlar bo'yicha eng ko'p bo'lsa, unda bu sinaluvchida faoliyatning u yoki bu sohasi bilan tanishib chiqish xoxishi mavjud ekanligini bildiradi;

- agar III-IV qatorlar bo'yicha «+»lar miqdori ko'p bo'lsa, bu sinaluvchida o'zi qiziqqan predmet bo'yicha yanada chuqurroq bilishga intilish mavjudligini bildiradi;

- agar V-VI - qatorlar bo'yicha «+»lar miqdori oldingi juftliklardagilardan ko'p bo'lsa, bu sinaluvchining o'zi qiziqqan sohasi bo'yicha faol amaliy ishlarga (mashg'ulotlarga) kirishganligidan, uning qiziqishlari moyillikka aylanganligidan dalolat beradi.

Amaliyotchi psixolog mazkur so'rovnoma yordamida olingan natijalarning validligini sinaluvchining qiziqishlari va moyilligi xususiyatlarini aniqlash imkoniyatini beradigan boshqa psixodiagnostik vositalar yordamida tekshirib ko'rishi mumkin. Bunday vositalarga E.A.Klimov tomonidan taklif etilgan «Differentsial-diagnostik so'rovnoma» kabi metodikalar misol bo'la oladi.

## MENGA YOQADI ?

1. «Qiziqarli fizika», «Fiziklar kulishganda» kabi qiziqarli kitoblarni o'qish.
2. «Qiziqarli matematika», «Matematik masala» kabi kitoblarni o'qish.
3. Radiotexnika sohasidagi yutuqlar haqida yozadigan ilmiy-ommabop jurnallar bilan tanishib chiqish.
4. «YOSH-texnik», «Texnika va yoshlar» kabi texnik jurnallarni o'qish.
5. Ximiyadagi kashfiyotlar haqida, buyuk (mashxur) ximiklar xayoti va faoliyati haqida o'qish.
6. O'simliklar va xayvonlar xayoti haqida o'qish.
7. Odamlar kasalliklarga qarshi kurashishni qanday o'rganganliklari haqida, tabiblar, vrachlar, tibbiyot sohasidagi yutuqlar haqida o'qish.
8. Kitoblar orqali, birovlarining hikoyasi orqali va geografik xaritalar bo'yicha turli mamlakatlar bilan tanishib chiqish.
9. Tarixiy shaxslar va voqea, hodisalar haqida o'qish.
10. Jahon adabiyoti klassiklari asarlarini o'qish.
11. San'atning rivojlanishi tarixi bilan qiziqish, opera, simfonik, jaz musiqalarini tinglash.
12. Maktab hayoti haqida (tarbiyachi, o'qituvchi, yetakchilar haqida) kitoblar o'qish.
13. Pazandalik san'ati, kiyimlarning fasonlarini yaratish, mebellarni yaratishga qiziqish.
14. Urushlar va janglar haqida kitoblar o'qish.
15. Sportga oid gazeta-jurnallarni o'qish, sport va mashxur sportchilar haqidagi kitoblarni o'qish.
16. Fizikadagi kashfiyotlar, mashxur fiziklar xayoti va faoliyati haqidagi ilmiy-ommabop adabiyotlarga qiziqish.
17. Matematikadagi kashfiyotlar, mashhur matematiklar hayoti va faoliyati haqidagi adabiyotlarni o'qish.
18. Elektr va radio asboblarining tuzilishini aniqlash.
19. Texnika ko'rgazmalariga borish yoki texnika yangiliklariga oid ko'rsatuvlarni tomosha qilish.
20. Tabiatdagi ximiyaviy xodisalarni topish (aniqlash, kuzatish), ximiya bo'yicha tajribalar o'tkazish, ximiyaviy reaksiyalarning borishini kuzatish.
21. Botanika, zoologiya, biologiyani o'rganish.

22. Odam organizmining tuzilish xususiyatlari va vazifalari (funktsiyalari) bilan tanishish.

23. YAngi foydali qazilma konlarini qidirib topish haqida bilish, o'rganish.

24. Respublikamizda va chet ellarda ro'y berayotgan siyosiy voqealarni muhokama qilish.

25. Badiiy-tanqidiy maqolalarni o'qish.

26. Kinofilmlar, teatr, badiiy ko'rgazmalarni muhokama qilish

27. Bolalar va o'smirlar tarbiyasiga oid masalalarni muhokama qilish, o'z do'stingiz, sinfdoshlaringiz, kichik yoshdagi bolalardan biron-bir kishiga o'z xulqini tuzatish borasida qanday yordam berish mumkinligini bilish.

28. Uyda, maktabda, sinfda qulaylik yaratish haqida o'ylash (qayg'urish), o'z xonangizni tartibga keltirish.

29. Xarbiy texnika bilan tanishish.

30. Sport musobaqalari bellashuvlariga borish, ularda ishtirok etish.

31. Fizika bo'yicha tajribalar o'tkazish.

32. Matematik masalalar (vazifalar)ni yechish.

33. Radioapparatlar sxemalarni o'rganish.

34. Texnik chizmalar va sxemalarni o'rganish o'qish.

35. Kimiyaviy aralashmalarni tayyorlash, reaktivlarni o'lchash.

36. Bog'da, tomorqada ishlash, o'simliklar, xayvonlarga qarash, ularni parvarish qilish, boqish.

37. Turli kasalliklarning yuzaga kelish sabablarini o'rganish.

38. Minerallar kolleksiyasini yig'ish

39. Xalqlar va davlatlarning yuzaga kelish tarixini o'rganish.

40. CHet tili (tillari)ni o'rganish.

41. Sahnada o'ynash (rol o'ynash), qo'shiq aytish, tomosha ko'rsatish.

42. Kichkintoylarga kitob o'qib berish, ularga nimanidir qilishda yordam berish, ularga ertaklar aytib berish.

43. Kiyimlarini tikish, to'qish yamash, ovqat tayyorlash, uydagi maishiy asboblardan qurilmalar, mebel va shu kabilarin tuzatish, takomillashtirish va tayyorlash.

44. Harbiylashtirilgan o'yinlarda, yurishlarda, poxodlarda, mashg'ulotlarda ishtirok etish.

45. Sport o'yinlarini o'ynash.

46. Fizika to'garaklarida shug'ullanish.
47. Matematika to'garaklarida shug'ullanish.
48. Elektr asboblari tuzatish va elektr simlarini ulash.
49. Turli xil mexanizmlarni tuzatish va yig'ish
50. Ximiya to'garaklarida shug'ullanish (ximiya bo'yicha kurslarga borish).
51. Biologiya to'garaklarida shug'ullanish (biologiya bo'yicha kurslarga borish).
52. Meditsina hamshirasi va vrachning ishlari bilan tanishish.
53. Geologik va geografik xaritalar tuzish.
54. Tarix muzeylariga borish, madaniy yodgorliklar bilan tanishish, arxeologik ekspeditsiyalarda ishtirok etish.
55. O'z fikringiz, kuzatishlaringizni yozma bayon etish, kundalik yuritish (kundalik daftar tutish).
56. Drama to'garagida shug'ullanish.
57. Agar o'rtoqlaringiz o'quv vazifalarini bajarishda qiynalishayotgan bo'lsalar, ularga o'quv vazifalarini qanday bajarish lozimligini tushuntirib berish.
58. Odamlarga turli xizmatlarni ko'rsatish (oyoq kiyimlarini tuzatib berish, suratga olish, sochini chnroyli qilib tarash, turmaklashga yordam berish va shu kabilar).
59. Harbiy o'yinlarda, mashqlarda ishtirok etish.
60. Sport musobaqalarida ishtirok etish.
61. Fizikadan olimpiadalarda ishtirok etish.
62. Matematikadan ko'riklarda, olimpiadalarda ishtirok etish.
63. Radio- apparatlarini yig'ish va tuzatish.
64. Samolyotlar, uchuvchi apparatlar, kemalar yoki shunga o'xshash narsalarning modellarini yasash.
65. Ximiyadan olimpiadalarda ishtirok etish.
66. Biologiyadan olimpiadalarda ishtirok etish.
67. Bemorlarga qarash.
68. Biron bir geografik joyning topografik tasvirini (s'yomkasini) olishda kattalarga yordam berish yoki uni o'zingiz kilishingiz.
69. Tarix bo'yicha ma'ruza qilish, tarix (yoki arxeologiya) to'garagida shug'ullanish.
70. Adabiyot yoki lingvistika to'garagida shug'ullanish.

71. Musiqa asbobini chalish, rasm chizish, yog'ochdan kesib narsalar tayyorlash.

72. Guruh yetakchisi ishini bajarish.

73. Oila byudjetini rejalashtirish (iqtisod qilish) ni o'ylash.

74. O'yingohlarda, sayr~sayoxatlarda (poxodlarda) tashkilotchi yetakchi (komandir) bo'lish.

75. Sport seksiyasida shug'ullanish.

76. Fizikadagi yangi kashfiyotlar haqida ma'ruzalar qilish, fizika bo'yicha «quvnoqlar va zukkolar» konkursini (QZK, KVN) tashkil etish.

77. Matematikadan konkurslar tashkil qilish.

78. Radio to'garaklarida shug'ullanish.

79. Texnika ko'rgazmalarini, texnik ijodkorlik ko'riklarini tashkil qilishda ishtirok etish va qatnashish.

80. «Ximiya atrofimizda» kabi kechalarni tashkil qilishda ishtirok etish va qatnashish.

81. Biologiyadan tajriba ishlarini o'tkazish.

82. Hamshiralar (sanitarlar) to'garagida ishtirok etish.

83. Geografik va geologik ekspeditsiyalarda ishtirok etish

84. YAshab turgan joyingizni o'rganish maqsadida o'tkaziladigan sayohatlarni tashkil qilishda qatnashish va ularda ishtirok etish.

85. Adabiy kechalarning stsenariysini yozish, adabiy yubileylar, bayramlarni tashkil qilish.

86. Badiiy havaskorlik konkurslarida, olimpiadalarida ishtirok etish.

87. Bolalar uchun o'yinlar va bayramlar tashkil qilish.

88. Sayohatlar vaqtida ovqat tayyorlash yoki sayohatchilar (sayohatda ishtirok etayotganlar) uchun zarur bo'lgan barcha qulayliklarga ega bo'lgan dam olish joylarini jihozlash, suratga olish, suratlarini chiqarish.

89. Harbiy ishni o'rganish.

90. Kichik yoshdagi bolalarni seksiyalarda, sport jamoalarida shug'ullantirish.

### JAVOB VARAQASI

Sinaluvchnning familiyasi \_\_\_\_\_ Ismi \_\_\_\_\_ Sana \_\_\_\_\_

qatorlar tr.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	«+»lar soni
I	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	

II	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
III	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
IV	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
V	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75
VI	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
«+» lar soni															
	fizika	matematika	elektrotexnika	texnika	ximiya	biologiya va qishloq	tibbiyot	geografiya va geologiya	tarix	jurnalistika	san'at	pedagogika	Maishiy xizmat sohasidagi mehnat	harbiy ish	sport

### **Inson- texnika" tizimi mutaxassislarining kasbiy muhim sifatlarini aniqlash metodikasi**

"Inson - texnika" tizimidagi kasbiy faoliyatning muvaffaqiyatliliigi ko'p jihatdan psixologik xususiyatlar bir qator psixologik sifatlar, asab psixik barqarorlik va hokazolarga bog'liq. Ular atroflicha va mushohada qilingan holda o'rganish talab qilinadi. Aniq faoliyatni o'rganish uchun maxsus metodikalarni qo'llash maqsadga muvofiqdir ulardan biri "Inson-mashina" diagnostik so'rovnomasidir. U ishtirokchining texnik moslamalar bilan ishlash uchun birlanchi yaroqlilik xususiyatini o'rganish uchun mo'ljallangan. U texnikaga qiziqish, jismoniy rivojlanish va salomatligini aniqlash imkonini beradi.



Metodika chuqur kasbiy orientatsiya va texnika ekspulatsiyasi bilan bog'liq ishga qabul qilishda qo'llaniladi. Ishtirokchilarni tekshirish vaqti cheklanmagan biroq ogohlantirish lozimki, 30-40 daqiqa ichida ishlash lozim. Ishtirokchini yanada chuqurroq o'rganish uchun psixofiziologik ko'riklarni olib borish, shaxs xususiyatlari va ularni nerv-sixik barqarorlik darajasini o'rganish lozim.

**Ko'rsatma:** oldingizda kasbiy tanlovingizni baholashda yordam beruvchi savollar turibdi. Savollarga "ha" yoki "yo'q" tarzida javob berish talab qilinadi. Barcha savollarga javob bering, agar javob tanlashda shubha yoki qiyinchilik tug'lsa, darrov so'rang. Javoblar varog'ini to'ldirish vaqti chegaralanmagan.

### Savolnoma

1. Sizga avtomobil oynasidan yo'lni tomosha qilib ketish yoqadimi?
2. 1kmga cha gapira olasizmi?
3. Boshlagan ishingizni doim ham oxiriga yetkazasizmi?
4. Ko'pincha tasodifan tushirib yuborilgan stol anjomlar (qoshiq, chashka, tarelka va hokazo)ni ushlab qola olasizmi?
5. Orqangiz (belingiz) og'rib turadimi?
6. Parishonxotir insonmisiz?
7. Jamoat joylarida (transportda, do'konda va hokazolar) ko'pincha kim bilandir janjallashasizmi?
8. Tavakkal qilishni yaxshi ko'rasizmi?
9. Keskin ovozlari sizni qo'rqitadimi?
10. Mustaqil ishlashni yoqtirasizmi?
11. Maktabda mehnat darslarini yoqtirar edingizmi?
12. Sayohatlar haqida o'qishni yoqtirasizmi?
13. 16 kg li yukni ko'tara olasizmi?
14. Siz majburiyatli insonmisiz?
15. Kutilmagan vaziyatlar sizni karaxt qiladimi?
16. Ranglarni yaxshi ajrata olasizmi?
17. Kundalik predmetlaringizni tez-tez yo'qotib qo'yasizmi?
18. Muvozanatni tez yo'qotasizmi?
19. Qimor o'yinlarini o'ynashni yoqtirasizmi?
20. Magintofon yoqilgan bo'lsa, me'yorida ish bajara olasizmi?
21. Bir xil ish sizga yoqadimi?
22. Murakkab bo'lmagan texnik qurilmani tushuna olasizmi?

23. Mashinaning texnik qurilmasini tushuna olish sizga zavq bag'ishlaydimi?

24. Sport bilan shug'ullanishni yoqtirasizmi?

25. Qizil chiroqda ham o'tib keta olasizmi?

26. To'liq bo'shasha olasizmi?

27. Ko'zingiz yaxshi ko'radimi?

28. Bir ishga diqqatingizni jalb qila olasizmi?

29. Og'ir - vazmin insonmisiz?

30. Hech narsa qo'lingizdan kelmayotganini ko'rsangiz, vaqtida to'xtata olasizmi?

31. Choynak, vannadagi kranni o'chirishni, kvartirani qulflashni tez-tez unutib qo'yasizmi?

32. Tabiatni yaratishni yoqtirasizmi?

33. Ilmiy-texnik yutuqlar, texnik qurilmalar haqida o'qish, eshitish, filmlarni tomosha qilish sizga yoqadimi?

34. Texnik vositalarni boshqarish sizga yoqadimi?

35. Sayohatlar sizni toliqtiradimi?

36. Kunlik topshiriqni bajarmasdan uyga ishdan xotirjam keta olasizmi?

37. Topshirilgan ishni tez bajarasizmi?

38. Kechqurun siz yaxshi ko'rasizmi?

39. Qandaydir mashg'ulotlar sizni chalg'itishi osonmi?

40. Arzimagan sababdan ko'pincha janjallashasizmi?

41. "Ko'ksing unvonlarda yoki boshing panada bo'lsin" naqliga rioya qilasizmi?

42. Tashqi ishlarga tez-tez chalg'iysizmi?

43. Bir xil ish sizni charchatadimi?

44. Nimanidir yaratish sizga zavq bag'ishlaydimi?

45. Texnika sizni yoqtiradimi?

46. Jismoniy ishlarni yoqtirasizmi?

47. Ishga tez-tez kech qolasizmi?

48. Harakatchan insonmisiz?

49. Benzin hididan jirkanasizmi?

50. E'tiborli insonmisiz?

51. O'z hissiyotlaringizni jilovlay olasizmi?

52. O'zini-o'zi himoyalash hissi sizga xosmi?

53. Chuqur o'yinga tolib uyingiz oldidan o'tib ketgan yoki kimgadir qarab kelayotgan tanishingizni sezmay qolgan paytlaringiz bo'lganmi?

54. Intiluvchanmisiz?

55. Turmush elektr va radio uskunalarni tushuna olishingiz sizga yoqadimi?

### Natijalarni qayta ishlash

Natijalarni qayta ishlash "ha" yoki "yo'q" javoblarni hisoblash orqali amalga oshiriladi. Kalitga mos har bir javobga 1 ball beriladi. Agar javob kalit bilan mos tushmasa, ballar hisoblanmaydi. Javoblar varag'i shunday tuzilganki, "ha" yoki "yo'q" javoblarning kalitga 11 ta mezon bo'yicha mos kelishiga qarab sonini hisob-kitob qilish mumkin.

Sinaluvchi har bir mezon bo'yicha 3 balldan ko'p ball to'plagan bo'lsa, mutaxassisligi bo'yicha ta'lim olishi va ishlashi tavsiya etiladi.

16,27,38 savollarga "yo'q" va 5,49 savollarga "ha" deb javob bergan bo'lsa, sinaluvchiga chuqur tibbiy ko'rikdan o'tish tavsiya etiladi.

### Kalit

Quyidagi savollarga "ha" deb javob berilganda:

1,2,3,4,10,11,12,13,14,19,30,32,33,34,37,44,45,46,48,50,51,52,54,55 va 6,7,8,9,15,17,18,19,25,31,35,36,39,40,41,42,43,47,53 savollarga "yo'q" deb javob berilganida 1 ball beriladi.

No	Kasbiy mezonlar	Ta'kidlar	
1	Texnikaga qiziqish	1,12,23,34,45	
2	Jismoniy rivojlanish	2,13,24,35,46,	
3	Mas'uliyat hissinig mavjudligi	3,14,25,36,47	
4	Qaror qabul qilish (reaksiya tezligi)	4,15,26,37,48	
5	Salomatlik darajasi	5,16,27,38,49	
6	Diqqat	6,17,28,39,50	
7	Psixologik barqarorlik	7,18,29,40,51	
8	O'zini-o'zi himoyalash hissinig mavjudligi	8,19,30,41,52	
9	Tashqi qo'zg'aluvchilarga chidamlilik	9,20,31,42,53	
10	Bir xil tempdagi ishga moyillik	10,21,32,43,54	
11	Texnik savodxonlik	11,22,33,44,55	

### "Kasb tanlash motivini aniqlash" metodikasi

Kasbiy motivatsiya (moyillik) - kasb tanlashga sabab bo'ladigan aniq rag'batlantiruvchi harakatdir. Kasb egallash istagi o'quvchilarda atrof-

muhit omillari va maktabda o'tkaziladigan kasb-hunarga yo'naltirish ishlari orqali shakllanadi. Kasbiy motivatsiya o'zgaruvchan, uning shakllanishi uzluksiz jarayon bo'lib, ob'yektiv va sub'yektiv omillar ta'sirida boradi. Shuning natijasida kasbiy motivatsiyani ilk bosqichlarida aniqlab, zaruriyat bo'lsa ularni to'g'rilash maqsadga muvofiqdir.

Kasbiy motivatsiyani yakka tartibda va guruhlarda o'rganish mumkin. O'smirlarga javob varaqalari tarqatilib qo'llanma o'qiladi. Savolnoma tasdiq gaplardan iborat, har bittasi uchta har xil ma'noli gap bilan tugallangan. 3 variant javobdan faqat bitta to'g'ri kelgan javobni topib javoblar varaqasiga belgilash lozim. Diqqat qiling, har bitta tasdiq uchun bitta javob belgilangan bo'lishi kerak.

Javob berganingizda, yodingizda bo'lsin, aniq bir javobdan ko'ra ballarning jami muhimroq.

### Savolnoma

1.

a) Menga mehnatim zoye ketmaydigan ishni bajarish yoqadi;

b) Menga oldimga qo'yilgan maqsadlarimga erishish uchun yangi bilim olish yoqadi;

v) Menga hamma ishlarni iloji boricha yaxshi bajarish yoqadi, chunki bu hayotimda asqotadi.

2.

a) O'ylaymanki, berilgan topshiriqlarni iloji boricha yaxshi bajarish kerak, chunki bu hayotimda asqotadi;

b) O'ylaymanki, qilgan ishlaring hilan atrofdagilarga yaxshilik keltirish kerak, chunki ulardan ham shu qaytadi;

v) Qanday qilib bo'lsa ham, qo'yilgan maqsadlarga erishish lozim, deb o'ylayman.

3.

a) Kelajak hayotim uchun zarur bo'lgan yangi bilimlar olishni yaxshi ko'raman;

b) Har qanday ishni yaxshi bajarishni xush ko'raman, agarda uni kimdir baholasa;

v) Har qanday ishni, yaxshi bajarishni yoqtiraman, chunki bundan atrofdagilar xursand bo'ladi.

4.

a) Hamma ishda eng muhimi atrofda qilargana foyda keltirish deb hisoblayman.

b) Hayotda hamma narsada kuchni sinab ko'rish kerak, deb hisoblayman.

v) Hayotda muhimi – doim yangi bilimlarga intilish deb hisoblayman.  
5.

a) Har qanday ishni men yaxshi bajara olsam ko'nglim ko'tariladi.

b) Mening mehnatim atrofda qilargana foyda keltirsa ko'nglim ko'tariladi, chunki bu har qanday ishda muhim.

v) Ishlash doim yoqimli bo'lganligi uchun, har qanday ishni bajarishdan ko'nglim ko'tariladi.

6.

a) Yangi bilimlar olish jarayoni meni jalb etadi.

b) Qo'limdan kelgan harcha ishni bajarish meni jalb etadi.

v) Atrofda qilargana foyda keltiradigan ish jarayoni meni jalb etadi.

7.

a) Har qanday muhim va ma'sul ish qiziqarli bo'lishga ishonchim komil.

b) Har qanday ish qiziqarli bo'lishga ishonchim komil, agarda u menga foyda keltiradigan bo'lsa.

v) Har qanday ish qiziqarli bo'lishga ishonchim komil, agarda uni ustalik bilan bajara olsam.

8.

a) Menga o'z ishimning ustasi bo'lish yoqadi.

b) Menga biror ishni kattalarning yordamisiz bajarish yoqadi.

v) Menga doim yangi narsa o'rganish yoqadi.

9.

a) O'qish men uchun qiziqarli.

b) Atrofda qilargana e'tiborini tortadigan ishlarni qilish men uchun qiziqarli.

v) Menga mehnat qilish qiziqarli.

10.

a) O'ylaymanki, bajargan ishlarimning natijalari atrofda qilargana sezilsa yaxshi bo'ladi.

b) O'ylaymanki, har qanday ishda muhimi natijadir.

v) O'ylaymanki, xohlagan ishlarimni mustaqil qilish uchun tezroq kerakli bilimlarni olishim lozim.

11.

a) Men faqat o'zimga yoqadigan ishlar bilan shug'ullanishni xohlar edim

b) Men har qanday ishni qo'limdan kelganicha yaxshi bajarishni xohlayman, chunki shu yo'l bilan haqiqatdan ham yaxshi natijaga erishsa bo'ladi.

v) Mening ishim atrofdagilarga foyda keltirishni xohlayman, chunki bu mening kelajak hayotimda yordam beradi.

12.

a) Ko'pchilikning qo'lidan kelmaydigan ishni qoyilmaqom qilib bajarish men uchun qiziqarli.

b) Avval qilolmaydigan ishimni o'rganish men uchun qiziqarli.

v) O'ziga diqqatni jalb etadigan ishlarni bajarish men uchun qiziqarli.

13.

a) Men hamma qadrlaydigan ishni bajarishni yaxshi ko'raman.

b) Menga xalaqit berishmasa, barcha ishlarni bajarishni yaxshi ko'raman.

v) Doimo qiladigan ishim bo'lishni xohlayman.

14.

a) Men turli ishlarni bajarishni xohlayman, chunki menga ularning natijasi qiziqarli.

b) Men foyda keltiradigan ishni bajarishni xohlayman.

v) O'zimga yoqadigan ishni bajarishni xohlayman.

15.

a) Har qanday ishda eng qizig'i uning bajarilish jarayoni deb hisoblayman.

b) Har qanday ishda eng qizig'i uning natijasi deb hisoblayman.

v) Har qanday ishda eng qizig'i uning, boshqa odamlar uchun uning qanchalik muhimligi deb hisoblayman.

16.

a) Menga kelajakda kerak bo'ladigan barcha narsalarni o'rganish yoqadi.

b) Menga kerak bo'lsa, bo'lmasa yangi bilimlar olish kerak.

v) Menga o'qish jarayonining o'zi yoqadi.

17.

a) Meni o'qishdan so'ng ochiladigan imkoniyatlar qiziqtiradi.

b) Meni o'qishdan so'ng kerakli odam bo'lishim qiziqtiradi.

v) O'qishning men uchun foydaliligi qiziqtiradi.

18.

a) O'rgangan narsam menga doimo kerakli bo'lishiga ishonchim komil.

b) Menga o'qish doimo yoqishiga ishonchim komil.

v) O'qishdan so'ng kerakli odam bo'lishimga ishonchim komil.

19.

a) Ishim natijasining atrofdagilarga ko'rinishi menga yoqadi.

b) O'z ishimni ustalik bilan bajarishim menga yoqadi.

v) O'z ishimni boshqalar bajara olmaydigan darajada yaxshi bajarishim menga yoqadi.

20.

a) Topshirilgan vazifani sifatli bajarish men uchun qiziqarlidir.

b) Atrofdagilar sezadigan ishni bajarish men uchun qiziqarlidir.

v) Ishxonada nima bilan bandligimni hamma bilishi men uchun qiziqarlidir.

### **Natijalar tahlili**

Kasbiy faoliyat motivlari orasidan to'rt asosiy guruhni ajratsa bo'ladi:

1. O'z mehnatining motivlari, odam uchun mehnat jarayonining muhimligini bildiradi.

2. Mehnatining ijtimoiy ahamiyati motivlari jamiyat tomonidan talab qilinayotgan kasbni tanlashga bog'liqligi haqida guvohlik qiladi.

3. Mehnatda o'zini shaxs sifatida tasdiqlash, kasbni tanlashda o'zining qobiliyatini mehnatda yuzaga chiqarish imkoniyatini ko'rsatadi.

4. Kasbiy mohirlik motivlari mehnatda yaxshiroq natijaga erishishni ko'rsatadi.

Javob varaqasini to'ldirgandan so'ng har bir ustunchalardagi doirachalar yig'indisi hisoblanadi. Avval har bir to'rtta guruhlarining absolyut ballar yig'indisi topiladi. Buning uchun har bir ustunlarning alohida yig'indisi topiladi: 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 2.1, 2.6 va hokazo.

Biroq turli xil motivlar guruhida miqdorlar bir xilda ajratilmaydi. Ularni ballarning absolyut yig'indisini solishtirish uchun 1 va 2 guruhni ikkiga, 3 va 4 guruhni uchga ko'paytirish lozim.

Topilgan yig'indi bir xil ballar « og'irligiga » ega bo'lib, bir-biri bilan solishtirish mumkin. Ballarning eng katta miqdori dominant (ustun keluvchi) motivga mosdir.

### JAVOBLAR VARAQASI

2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6
1 b	4 v	9 a	10 v	7 b	8 v
3 a	6 a	16 b	12 b	17 b	17 v
16 a	16 b	18 b	17 a	18 v	18 v

1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6
1 a	4 b	9 v	10 b	7 a	8 b
2 a	5 v	13 v	14 a	14 b	11 a
13 a	13 b	15 v	15 b	15 v	14 v
3.1	3.2	3.3	3.4		
1 v	5 a	7 v	8 a		
2 a	6 b	12 a	19 v		
3 b	11 b	19 b	20 a		
4.1	4.2	4.3	4.4		
2 b	4 a	9 b	10 a		
3 v	5 b	12 b	19 a		
1 v	6 v	20 v	20 b		



## MUNDARIJA

<b>KIRISH</b> .....	<b>3</b>
I-bob. Mehnat psixologiyasi fanining vazifalari va ahamiyati .....	4
II-bob Mehnat jamoasi va uning shakllanishi .....	26
III-bob. Psixologik professiografiya .....	39
IV-bob. Mehnat ekspertizasi psixologiyasi.....	54
V-bob. Kasb tanlashga yo'naltirish va kasb tanlash .....	63
VI-bob. Kasbga ko'nikish va uning psixologik masalalari.....	78
VII-bob. Mehnatni tashkil qilish psixologiyasi .....	90
VIII-bob. Mehnat rejimi va uning psixologik mohiyati .....	106
IX-bob. Mehnat sifati va uni ta'minlashning psixotexnologik masalalari.....	119
X-bob. Muhandislik psixologiyasi mehnat psixologiyasi sohasi sifatida.....	131
XI-bob. Inson va mashina hamkorligi.....	143
XII-bob. Mehnat faoliyatida sensomotorik talablar .....	154
<b>GLOSSARIY</b> .....	<b>170</b>
<b>FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI</b> .....	<b>175</b>
<b>Ilovalar</b> .....	<b>176</b>

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	<b>3</b>
1 глава. Предмет и задачи психологии труда .....	4
2 глава. Трудовой коллектив и его формирования.....	26
3 глава. Психологическая профессиография.....	39
4 глава. Психология трудовой экспертизы .....	54
5 глава. Профессиональная ориентация и выбор профессии.....	64
6 глава. Профессиональная адаптация и её психологические вопрос .....	78
7 глава. Психология научной организации труда .....	90
8 глава. Режим труда и его психологическое сущность.....	106
9 глава. Качества труда и психотехнологические вопросы обеспечения качества труда.....	119
10 глава. Инженерная психология как отрасль психологии труда .....	132
11 глава. Система человек-машина.....	143
12 глава. Сенсомоторные требования в трудовой деятель- ности.....	154
<b>ГЛОССАРИЙ</b> .....	<b>170</b>
<b>ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ЛИТЕРАТУРА</b> .....	<b>175</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ</b> .....	<b>176</b>

## CONTENTS

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Subject and tasks of labor psychology .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Labor collective and its formation .....</b>	<b>26</b>
<b>3. Psychological Professiography .....</b>	<b>39</b>
<b>4. Psychology of labor expertise .....</b>	<b>54</b>
<b>5. Career guidance and career choice.....</b>	<b>64</b>
<b>6. Professional adaptation and its psychological issues .....</b>	<b>78</b>
<b>7. Psychology of the scientific organization of labor .....</b>	<b>90</b>
<b>8. Labor regime and its psychological essence.....</b>	<b>106</b>
<b>9. Labor quality and psychotechnological issues of labor quality assurance.....</b>	<b>119</b>
<b>10. Engineering psychology as a branch of labor psychology .....</b>	<b>132</b>
<b>11. Man-machine accompaniment.....</b>	<b>143</b>
<b>12. Sensorimotor requirements in work .....</b>	<b>154</b>
<b>GLOSSARIY.....</b>	<b>170</b>
<b>REFERENCE.....</b>	<b>175</b>
<b>APPENDIX .....</b>	<b>176</b>

## QAYDLAR UCHUN

**KURBANOVA ZARIFA BOKIJANOVNA  
ORIBBOYEVA DILAFRUZ DADAMIRZAYEVNA**

# **MEHNAT VA MUHANDISLIK PSIXOLOGIYASI**

*O'quv qo'llanma*

*Muharrir: S. Abdunabiyeva*

*Badiiy muharrir: K. Boyxo'jayev*

*Kompyuterda sahifalovchi: B. Muxtorov*

Nashr. lits. AA № 0038.

Bosishga ruxsat etildi: 19.09.2022 yil.

Bichimi 60x84 1/16. Ofset qog'ozi.

"New Times Roman" garniturasini.

Shartli b/t 13,25. Nashr hisob t 13,25.

Adadi 50 dona. 75-buyurtma.

"O'ZKITOBSAVDONASHRIYOTI" nashriyotida tayyorlandi.  
100012, Toshkent sh. Sirg'ali tum. 5-mavzey, Yangi Qo'yliq, 24.

«DAVR MATBUOT SAVDO» bosmaxonasida chop etildi.  
100198, Toshkent, Qo'yliq 4 mavze, 46.

ISBN 978-9910-756-01-6



9 789910 756016