

RAHBARLARNING INDIVIDUAL PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARINI O‘RGANISHNING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI

Boboyeva Ferangiz

NavDPI 1-bosqich magistranti

Annotatsiya: Ushbu maqolada rahbar psixologik layoqatlariga yuqori talab qo‘yuvchi mehnat turlari uchun rahbarlarni saralash, adaptatsiya davrining qanday kechishi, kasbiy layoqatlar tavsifnomasi kabi mavzular yoritilgan.

Kalit so‘zlar: rahbar, adaptatsiya, kasbiy saralash, mas’uliyat, kasb, mehnat.

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 bori-ladigan tekshirishdir. Psixologik profilda salmoqli tavsiflar ko‘rsatilib, unchalik ahamiyatga ega emaslar esa tushirib qoldiriladi.

Psixologik kasbiy saralash quyidagi maqsadlarda o‘tkaziladi:

-mas’uliyati yuqori bo‘lgan va rahbar psixologik layoqatlariga yuqori talab qo‘yuvchi mehnat turlari uchun rahbarlarni saralash kerak bo‘lganda;

-bundan tashqari esa, rahbardan o‘zining shaxsiy xavfsizligi va boshqalarning xavfsizligi bog‘liq bo‘ladigan, o‘ta xavfli ish joylariga rahbarlarni ajratib olish kerak bo‘lganda;

-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 keraklicha layoqatga ega bo‘lishi nazarda tutiladi. Oxirgi vaziyatni e‘tiborga olgan holda, psixologik saralashni rahbarlar zahirasini vujudga keltirish uchun ham qo‘llash maqsadga muvofiqdir.

-rahbarda kasbiy moslashish davri og‘ir kechayotgan bo‘lsa. Bunda rahbarning kun tartibi, mehnat shart-sharoitlariga moslasha olmayotgani, yoki jamoadagi muhitga o‘rgana olmayotgani va shunga o‘xshash nomuvofiq holatlar bo‘yicha yuzaga kelgan muammolar nazarda tutiladi.

Adaptatsiya davrining qanday kechishi har bir ishchi, rahbarning professional hamda shaxs sifatida to‘g‘ri shakllanishida katta ahamiyat kasb etadi. Ana shu sababdan ham, adaptatsiya davri “Kasbiy layoqatlar tavsifnomasi”ning

ko‘rsatkichlariga kiritilgan. Shuning uchun, adaptatsiya davri borasida alohida to‘xtalishni maqsadga muvofiq deb o‘ylaymiz.

Yuqorida ko‘rsatib o‘tilgan psixologik kasbiy saralash — prognostik mehnat ekspertizasining shakli bo‘lib, odamning qaysi kasbga yaroqligi haqida kafolat berish bilan bog‘liq jarayondir.

Kasbiy saralashga yo‘llash — bu psixologik-pedagogik, tibbiy va davlat tadbirlari majmui bo‘lib, kasb tanlayotgan odamga ilmiy asoslangan shaxsiy xususiyatlari va layoqatlarini hisobga olgan holda, jamiyat va shaxsiy manfaatlariga mos keladigan faoliyat turini tanlab olishga yordam berishdir.

Kasb tanlash, kasbga yo‘llash va rahbarlarni saralash eng avvalo odamning imkoniyatlari va u yashayotgan muhitning bir qancha sharoitlarini o‘rganishdan boshlanadi. Bularni umumlashtirib mehnat ekspertisasi deb ataladi.

Mehnat ekspertisasi — 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.

Odamning u yoki bu mehnat turiga yaroqliligi quyidagilarga, ya‘ni:

- yoshiga;
- kerakli bilim, ko‘nikma va malakaga ega bo‘lishiga;
- mazkur kasb bo‘yicha qiziqish va iste‘dodining mavjudligiga;
- yashayotgan joyidagi ijtimoiy muhitga;
- jins xususiyatlariga bog‘liq bo‘lishi mumkin.

Mehnat ekspertizasiga turli mutaxassislar va tashkilotlar jalb qilinadi: ular shifokorlar, psixologlar, pedagoglar, muhandislar va boshqa mutaxassislar. Qaysi

kasb bo'yicha masala ko'rilishiga qarab, ekspertlar tanlanadi. Shunga ko'ra, mehnat ekspertizasi hay'atini tashkil etuvchi mutaxassislarlarga ko'ra, mehnat ekspertizasining tashkiliy shakli ham turlicha bo'ladi.

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

-odam ma'lum bir ishni davom ettira oladimi?

-tegishli lavozimda ishlashga layoqatlimi?

-insondan qaysi soha yoki vazifada foydalanish ma'qul?

-baxtsiz hodisa yuz berganda, bunga qay darajada aloqador, ishga qabul qilingan, tayinlanganlar-chi?

Mehnat faoliyatining barcha turlarida mehnat ekspertizasining asosiy vazifalari quyidagilardir:

-odamning yoshiga, salomatligiga, ma'lumotiga, psixologik va boshqa xususiyatlariga mos kelmaydigan ishga kirib qolishning oldini olish;

-mazkur kasbga eng qobiliyatli kishini tanlab olish;

-tasodifan shu kasbni tanlab ishga kirgan odamni o'z vaqtida chetlatish, davolanishga, mos keladigan boshqa ishga o'tkazish;

-odamning qaysi kasbga yaroqli ekanligini bildirib, u yoki bu faoliyat turini tavsiya qilish.

Mehnat ekspertizasining xulosasi odatda qisqacha bo'ladi, ya'ni rahbar mazkur ishga yaroqli yoki yaroqsiz.

Keltirilgan fikrlardan ko'rinadiki, ishlab chiqarish jarayoniga rahbarlarni tanlash va maqsadga muvofiq tarzda faoliyatga yo'naltirish muhim hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. — T.: “Akademiya”, 2006.
2. Umarov B.M. Muloqot va shaxslararo munosabat psixologiyasi.— T., 1997.
3. S. Beyman, M. Alimova. Yangi sharoitda rahbarning o'rnini. Iqtisod va hisobot №12, 2004.
4. Зазыкин В.Г., Чернышев А.П. Менеджер: психологические секреты профессии. М., 2009