

KASBIY FAOLIYATDA QOBILIYAT, EHTIYOJ VA MOTIVLARNING O'RNI

Karimov Islom Jamshid o'g'li

Mirzo Ulug'bek nomidagi O'zbekiston Milliy universiteti magistranti
islomk627@gmail.com

Kasbiy qobiliyat bu kasbiy tayyorgarlik jarayonida shakllangan, kasbiy moslashuv va ish tajribasi davomida rivojlanishda davom etadigan qobiliyatlar yig'indisi. Kasbiy qobiliyat, umumiy va xususiy qobiliyat, mayllar asosida shakllanadi va ularning elementlarini o'zgartirilgan holda o'z tarkibiga qabul qiladi. Qobiliyat va tayyorgarlik tushunchasini farqlash kerak. Tayyorgarlik bu muayyan faoliyatni muvaffaqiyatli bajarishga imkon beradigan, bilim, ko'nikma va fazilatlar jamlanmasidir. Kasbiy qobiliyat tayyorgarlikni rivojlantirish va ma'lum darajada kasbiy mahoratga erishish uchun zarurdir.

Psixologiyada qobiliyatlar muammosini V.N.Drujinin, A.G.Kovalev, V.A.Kruteskiy, K.K.Platonov, S.L.Rubinshteyn, B.M.Teplov va V.D.Shadrikovlar o'rgangan. B.M.Teplovga ko'ra, qobiliyatlar – har qanday faoliyatni muvaffaqiyatli bajarish bilan bog'liq bo'lgan, lekin allaqachon shakllantirilgan bilim, ko'nikma va qobiliyatlar bilan cheklanmagan shaxsning individual psixologik va harakatlantiruvchi xususiyat¹¹. Ushbu fikrni umumlashtirsak B.M.Teplov qobiliyat tushunchasini muayyan faoliyatni muvaffaqiyatli bajarish uchun seb'ektiv shartlar sifatida ta'kidlagan.

S.L.Rubinshteyn qobiliyat – bu murakkab sintetik shakllanish bo'lib, ularsiz odam biron bir muayyan faoliyatni amalga oshirishga qodir bo'lmagan bir qator fazilatlarini va maxsus tashkil etilgan faoliyat jarayonida rivojlanadigan xususiyatlarni o'z ichiga oladi deb ta'kidlagan.

A.G.Kovalyov esa qobiliyatlarni aniqlashda shaxs-faollik yondashuviga amal qiladi, qobiliyatlarni faoliyat talablariga javob beradigan inson shaxsiyat xususiyatlarining ansambli yoki sintezi sifatida belgilashini ta'kidlaydi.

K.K.Platonov – qobiliyatlar bu shaxsning tuzilishi va unga ko'rsatilgan faoliyat tomonidan qo'yiladigan talablar orqali ochiladigan, umuman shaxsning muayyan faoliyatga muvofiqlik darajasi deb ta'riflaydi.

Qobiliyatlar psixologiyasida umumiy va maxsus qobiliyatlarni hamda kasbiy qobiliyatlarga ajratiladi. Umumiy qobiliyatlar har xil turdagi bilim va ko'nikmalarni o'zlashtirishga imkon beradi va ularni ko'plab faoliyatda qo'llaniladi. Umumiy qobiliyatlar aql bilan tenglashtiriladi va umumiy intellectual qobiliyatlar kabi belgilanadi. V.N.Drujinin umumiy qobiliyatlar aql-zakovatdan tashqari o'rganish qobiliyati va ijodkorlik qobiliyatini ham o'z ichiga oladi deya qarashdilar.

Maxsus qobiliyatlar shaxsning maxsus iste'dodlarni talab qiladigan faoliyatdagi muvaffaqiyatni va ularning rivojlanishini belgilaydi. Masalan, musiqiy, ijodiy, adabiy,

¹¹ Б.Г.Теплов. Психология индивидуальных различий.

badiiy, texnik, lingvistik, matematik, fizik, sport, kabi boshqa ko'plab qobiliyatlar kiradi. Umumiy qobiliyatlar maxsus qobiliyatlarning o'sib borishiga to'sqinlik qilmaydi. Umumiy va maxsus qobiliyatlar birga mavjud bo'ladi, to'ldiradi va bir-birini boyitadi.

Kasbiy qobiliyatlar – bu shaxs shaxsining individual psixologik xususiyatlari bo'lib, uni boshqalardan ajratib turadigan, berilgan kasb talablariga javob beradigan va muvaffaqiyatli ishlashning asosiy sharti hisoblanadi. Shaxslar kasbiy faoliyatni rivojlanishining oldingi bosqichlarida rivojlangan qobiliyatlari asosida tanlaydilar. Shaxslar bir faoliyatdan boshqasiga o'tishlari, turli turli xil qobiliyatlarni rivojlantirishlari va ularni har-xil usulda birlashtirishlari mumkin bo'ladi. Kasbiy qobiliyatlar umuminsoniy qobiliyatlar asosida rivojlanadi, shuningdek agar ular ilgari yoki bir vaqtning o'zida paydo bo'lsa, aniq qobiliyatlarga tayangan holda shakllanadi va rivojlanadi.

Umumiy va maxsus kasbiy qobiliyatlar bir biridan farqlanadi. Umumiy kasbiy qobiliyatlar – muayyan faoliyat tomonidan shaxsdan talab qilinadigan psixologik xususiyatlardir. Ular kasb predmeti (texnika, tabiat, inson, badiiy obraz, timsol,) bilan belgilanadi. Maxsus kasbiy qobiliyatlar – ma'lum bir kasb doirasida, ammo torroq mutaxassislikka ega bo'lgan shaxsdan talab qilinadigan psixologik xususiyatdir. Kasbiy faoliyat qanchalik murakkab bo'lsa, aniq kasbiy qobiliyatlarni rivojlantirish zarurati shunchalik muhim bo'ladi.

Har qanday iste'dod qobiliyatga aynalishi uchun avvalo uzoq rivojlanishdan o'tishi kerak. Ko'pgina insonlar uchun bu rivojlanish inson tug'ilishidan boshlanadi va u tegishli qobiliyatlar rivojlangan faoliyat turlari bilan mashg'ul bo'lishda davom etsa umrining oxirigacha to'xtamaydi. Qobiliyatlarning rivojlanishi ko'p jihatdan bu iste'dodlarning rivojlanishiga imkon yaratilgan shart-sharoitlarga bog'liqdir. Shunday shart-sharoitlarning yaratilishidan biri oilaviy tarbiyadir. Agar ota-ona o'z farzandining qobiliyatlarini rivojlantirishga e'tibor qaratssa, ularning farzandlari har qanday iste'dodni kashf qilish ehtimoli bolalar o'z holiga qo'yilgandan ko'ra yuqori bo'ladi.

Kasbiy yo'nalishga bo'lgan ehtiyoj har bir shaxs duch keladigan o'ta dolzarb masala – hayot yo'lini tanlash va kasbiy o'zini o'zi belgilash muammosidan kelib chiqadi. Tarixdan bizga ma'lumki, kasbga yo'naltirishning ikkita konsepsiyasi ishlab chiqilgan bo'lib, ularni fransuz psixologi A.Leon diagnostik va tarbiyaviy deb nomlagan.

Birinchisi - diagnostika – shaxsning kasb tanlashini ularning kasbiy yaroqliligini aniqlash uchun qisqartiradi. Ya'ni, maslahatchi shaxsning qobiliyatlarini o'lchash uchun testlardan foydalanadi va ularni kasb talablari bilan taqqoslab, shaxs ushbu kasbga mosmi yoki yo'qmi degan xulosaga keladi.

Ikkinchisi – tarbiyaviy – konsepsiya shaxsning kasbiy hayotga tayyorlashga, rejalashtirilgan tarbiyaviy ta'sirlarga muvofiq o'zini o'zi belgilashga qaratilgan bo'ladi. Kasbga yo'naltirish har ikkala yondashuvni bitta zanjirga birlashtirilganda: shaxsning qobiliyatlarini aniqlash va uning kelajakdagi kasbiga tayyorgarlik ko'rishga yordam bergan taqdirdagina hal qilinishi mumkin, deb ishoniladi.

Motiv bu shaxsning harakatlarini faollashtiradigan, rag'batlantiradigan, va belgilangan madsad sari yo'naltiradigan ehtiyojlar bilan bog'liq bo'lgan insonning ichki

holatidir. Motivatsiyaning kaliti uning insonning ehtiyojlari bilan uzviy bog'liqligidir. Odamlar qandaydir ehtiyojni (biologic yoki ijtimoiy) qondirishga bo'lgan ehtiyojni (har doim ham ongli ravishda tan olinmaydi) boshdan kechirganlarida paydo bo'ladigan tashvish va tashvish holatida namoyon bo'ladigan keskinlikni kamaytirishga intiladi.

Insonlar kasbiy faoliyatda turli xil, ham fiziologik, ham ijtimoiy ehtiyojlarni qondirishga intiladi. Ko'pchilik uchun mehnat asosiy biologik ehtiyojlarni (oziq-ovqat, kiyim-kechak, boshpana va hokozolar) qondirishga yordam beradigan pul toppish usulidir. Kasbiy mehnat insonga nafaqat biologik, balki ijtimoiy ehtiyojlarni – ijtimoiy mavjudot sifatida insonga xos bo'lgan ehtiyojlarni ham qondirishga imkon yaratadi. Pul topishdan tashqari, insonlar boshqalarda yaxshi taassurot qoldirishga, yaxshi munosabatlar o'rnatishga, o'zlarini tasdiqlashga, rivojlanishga boshqa shaxslarga ta'sir o'tkazishga va kelajakka ishonchni his qilishga intiladi. Insonning xulq-atvoriga turtki bo'lgan barcha ehtiyojlar to'liq tan olinmaydi. Masalan, hokimiyat va mustaqillikka bo'lgan ehtiyoj har qanday bosimga yoki kuchaygan tashqi nazoratga o'ta sezgir reaksiyada namoyon bo'lishi mumkin, garchi bunday xatti-harakatlarning haqiqiy manbalari tan olinmasa ham.

Motivatsiya shaxs xatti-harakatlarini maqsadga muvofiq qiladi. Bu yerda maqsad shaxsning biror bir narsaga bo'lgan ehtiyojini yo'q qilishga olib kelishi mumkin.

Ehtiyoj – bu normal hayotni saqlab qolish uchun zarur bo'lgan tashqi narsasining yetishmasligidir. Motivatsiyaning asosiy funktsiyalari:

- Harakatga motivatsiya
- Faoliyat yo'nalishi
- Xatti-harakatlarni nazorat qilish va qo'llab-quvvatlash.

Harakat qilish uchun motivatsiya ya'ni motivlar shaxsni harakat qilishga majburlaydigan yoki harakat qilishga undaydigan narsadir. Shu ma'noda ehtiyojni qondiradigan aniq maqsadga erishish yo'lida faol harakat qilgan shaxs motivatsiyali, ehtiyojni qondirishga harakat qilmagan shaxs passiv, befarq yoki harakatsiz kishi motivsiz yoki motivatsiyasi past hisoblanadi.

Faoliyat yo'nalishi. Insonlar doimo o'z maqsadlariga qanday erishish haqida qaror qabul qilishadi. Misol uchun, xo'jayinida ijobiy taassurot qoldirmoqchi bo'lgan xodim turli variantlardan birini tanlashi mumkin: ayniqsa muhim vazifada qattiq ishlash, xo'jayiniga yaxshilik qilish yoki unga aktiv shaklda xushomad qilish. Bu harakatlarning barchasi umumiy bir xil xususiyatlarga ega: ular insonning harakatlarini mos keladigan, ehtiyojni qondiradigan, aniq maqsadga erishishga yo'naltiradigan tanlovlarni ifodalaydi.

Xatti-harakatlarni nazorat qilish va qo'llab-quvvatlashga qaratilgan maqsadga erishishda ma'lum bir qat'iylik bilan ifodalanadi. Xulq-atvor pul ishtiyoqi bilan belgilanadigan, pul topishga intilayotgan shaxs turli vaziyatlarda va turli sharoitlarda ushbu dominantaga muvofiq harakat qiladi. Bu vaqtda shaxslar o'zlariga taqdim etilgan vazifalar yoki imkoniyatlarni birinchi navbatda pul toppish imkoniyati nuqtai nazaridan ko'rib chiqadilar.

Xodimlarning yuqori mahsuldorligi, agar ular yakuniy natijadan manfaatdor bo'lsa va bajarayotgan ishiga ijobiy munosabatda bo'lsa albatta mumkin bo'ladi. Bu ish jarayoni va uning yakuniy natijalari odamlarga o'zlarining eng muhim ehtiyojlarini qondirishga imkon berganda, ya'ni ularda mehnat motivatsiyasi yuqori bo'lganda mumkin bo'ladi.

Mehnat motivatsiyasining asosi bo'lgan ehtiyojlar quyidagilar:

1. Fiziologik ehtiyojlar – insonning biologik organism sifatida mavjudligini ta'minlovchi ehtiyojlardir. Ya'ni, och yoki kasal ishchilar o'z tashkilotiga sezilarli hissa qo'shishi dargumon. Shuning uchun, eng asosiy fiziologik ehtiyojlarini qondirish uchun tashkilotlar ishchilarini oziq-ovqat, kiyim-kechak va uy-joyga bo'lgan ehtiyojlarini yetarli darajada qondirishga imkon beradigan yetarli mehnat sharoitlari va ish haqi bilan ta'minlashlari kerak. Bundan tashqari ishchilar dam olish va tiklanish uchun yetarli vaqtga ega bo'lishi kerak.

2. Xavfsizlik ehtiyojlari. Bularga jismoniy yoki ruhiy xavf-xatardan himoyalash, xavfsiz ish joyiga ega bo'lish, mehnat xavfsizligi, kelajakka ishonch va hakovzolar kabi ehtiyojlar ham kiradi. Xavfsizlik ehtiyojlarini qondirish xavfli ishlab chiqarishlarda xavfsizlikni yaxshilash bo'yicha tizimli harakatlar orqali yordam beradi.

3. Ijtimoiy guruhga mansublik ehtiyoji inson hayotida muhim o'rin tutadi. Xodimlarning kasbiy faoliyati davomida hamkasblar bilan o'rnatadigan ijtimoiy aloqalari ularning mehnat motivatsiyasiga ijobiy ta'sir ko'rsatadigan omil hisoblanadi. Xodimlarning ushbu ehtiyojni qondirishga yordam berish uchun tashkilotlar ongli ravishda jamoaviy tadbirlarni tashkil etadi, masalan, muhim jamoaviy bayramlar va yubileylarni birgalikda nishonlash, sayohatlar qilish orqali. Har qanday jamoaviy tadbir, sayohatlar do'stlikni o'rnatish va saqlash uchun ajoyib imkoniyat yaratadi. Agar xodimlar uzoq vaqt davomida yolg'iz ishlashga majbur bo'lsalar, ular sezilarli noqulayliklarni boshdan kechira boshlaydilar va bu ularning ishiga salbiy ta'sir qiladi, ish munosabatlarini yomonlashtiradi va yuqori almanishuvga olib keladi.

4. Hurmat va hurmatga bo'lgan ehtiyoj. Odamlar jamiyatda yoki tashkilotda ma'lum bir o'rinni egallashga intiladi va bu pozitsiyani ma'lum maqom belgilari (shaxsiy ofis, avtomobil, ma'lum hududdagi kvartira, kiyinish va boshqalar) bilan ta'kidlanadi. Xodimlarning o'z-o'zini hurmat qilish, kasbiy yutuqlarga bo'lgan ehtiyoj, muvaffaqiyatga erishish istagi, nufuzli va hurmatli ishga ega bo'lish, tashkilot, rahbariyat, hamkasblar yoki bo'ysunuvchilarning roziligi va tan olinishini o'z ichiga olishi mumkin.

5. O'z-o'zini amalga oshirish zarurati – bu o'z kasbiy va shaxsiy salohiyatini maksimal darajada oshirish istagidir. O'z-o'zini namoyon qilish uchun yuqori ehtiyojga ega bo'lgan odamlar o'zlarining eng yuqori cho'qqilarida ishlashga intiladi. Bu ularni tashkilotning eng qimmatli mansabiga aynaltiradi. Ushbu salohiyatdan foydalanish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratish tashkilotning raqobatbardoshligi va samaradorligini oshirishda hal qiluvchi qadamdir.

6. Kuch va ta'sir. Tashkiliy sharoitlarda bu motiv nafaqat odamning boshqalarga ta'sir qilish istagida, balki o'z ish holatini nazorat qilishni amalga oshirish

istagida va o'z ishida katta avtonomiyaga intilishda ham namoyon bo'lishi mumkindir. Bu ehtiyoj o'z xodimlariga ko'proq vakolat va mas'uliyatni topshirishga tayyor bo'lgan kompaniyalar sonining ortib borayotganida namoyon bo'laadi.

7. Muvaffaqiyatga bo'lgan ehtiyoj. Yuqori natijalarga erishish zarurati va raqobat muhitida muvaffaqiyatga erishish istagi insonning mehnat xatti-harakatlarini tushunish uchun juda muhim. Muvaffaqiyatga ehtiyooji yuqori bo'lgan insonlar muammolarini hal qilishda mas'uliyatni o'z zimmasiga olishni, o'z oldiga qiyin maqsadlarni qo'yishga intilishni va ularga erishish uchun hisoblangan tavakkal qilishni afzal ko'radilar. Tashkilotlar tanlovlar tashkil etish, eng yaxshi xodimlarni mukofatlash, ayniqsa muhim muammolarni hal qilish bo'yicha guruh shakllantirish orqali ushbu ehtiyojlardan yuqori darajada foydalaniladi. Muvaffaqiyatga muhtoj insonlar, xodimlar qiyin maqsadga va qiyin ishlarga intiladi, mustaqil va turli xil ishlarga jalb qilinadilar. Muvaffaqiyatga ehtiyooji past bo'lgan shaxs, xodimlar barqaror, ishonchli va bashorat qilinadigan ishlarni afzal ko'radilar. Ular rasmiy, qattiq nazoratga sezgir bo'lib, nazoratning yanada erkin shakllarini afzal ko'radilar.

O'z qo'l ostidagilarning yuqori samaradorlik va ish sifatini yaxshilashga bo'lgan sadoqatini oshirishni xohlaydigan har qanday menejer uchun ular o'z bo'limi va tashkilotining manfaatlarini o'zlarining manfaatlari deb bilishlari juda ham muhim. Bu xodimlar va tashkilot manfaatlarini chambarchas bog'laydigan ehtiyojlarni qondirish qobiliyatini talab qiladi. Bu ehtiyojlar quyidagicha:

1. Tashkilotga mansublik va sadoqat zarurligi;
2. Professional o'sish va martaba ko'tarilish zarurati;
3. Shaxsiy o'sishga bo'lgan ehtiyoj;

Tashkilotga mansublik va sadoqat zarurati bu tashkilotning maqsad va vazifalarini o'ziniki deb bilish xodimlarni motivatsiyaga ta'sir qiluvchi kuchli omil hisoblanadi. O'z xodim va ishchilarida ushbu ehtiyojni muvaffaqiyatli qo'llab-quvvatlagan va rivojlantiradigan tashkilot, korxonalar katta mukofotlarga ega bo'lishadi. Tashkilot xodimi va ishchilarining korxona holati va uning rivojlanish yo'li, rejalari haqidagi barcha ma'lumotlar bo'yicha xabardorlikni tashkil etish, muhim, asosiy va tashkiliy muammolarni hal qilinishida xodimlar va ishchilarni jalb qilish, xodimlar va ishchilarning manfaatlarini yaxshiroq ko'rsatvchi boshqaruv amaliyotini joriy qilish – bularning barchasi xodimlar va ishchilarning motivatsiyasini oshirishga, bundan tashqari ishchi, xodimlarning kompaniya uchun bor energiyasini jalb qilgan holda ishlashga tayyorligini oshirishga yordam beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Xolbo'tayev I.Q. Yuqori sinf o'quvchilari va oliy o'quv yurtlarida yoshlarni kasbga tayyorlashning izchilligi. Bitiruv malakaviy ish (BMI). Guliston, 2020.

2. Usmonov A. O'quvchilarni kasb-hunarga maqsadli yo'naltirish istiqbolda mehnat bozorida muammolarni bartaraf etishning muhim omili. Maqola.

3. Faxriddinov Y.A., Bo'lajak mutaxassislarning kasbiy faoliyatga tayyorligini diagnostika qilish mexanizmlari, PhD dissertatsiyasi avtoreferati; Toshkent-2023
4. Mirzoyev D.P., Talabalarni kasbiy faoliyatga oid komponentligini rivojlantirish metodikasini takomillashtirish, PhD dissertatsiyasi avtoreferati; Buxoro-2023
5. Muratova Sh. Inson ehtiyojlarining rivojlanish xususiyatlari psixologiyasi. Maqola. 2025. (<https://cyberleninka.ru/article/n/inson-ehtiyojlarining-rivojlanish-xususiyatlari-psixologiyasi/viewer>).
6. Kalillayeva U.A., Deviant xulq-atvorli o'smirlarda kasb tanlash motivatsiyasini shakllantirishning pedagogik-psixologik determinantlari. PhD dissertatsiyasi avtoreferati., Nukus, 2024.
7. Allamberganov A.J., Umumiy o'rta ta'lim maktabi o'quvchilarida kasbiy-texnologik komponentlikni rivojlantirish. PhD ilmiy darajasini olish uchun tayyorlagan dissertatsiya., Nukus 2020.
8. Akbarov B.A., Umumiy o'rta ta'lim maktabi o'quvchilarida kasbiy tafakkurni shakllantirishning pedagogik tizimi. PhD ilmiy darajasini olish uchun tayyorlagan dissertatsiya., Namangan, 2020.
9. Asamova R.Z., Kasb tanlash motivatsiyasi va uning dinamikasi. Psixologiya fanlari nomzodi ilmiy darajasini olish uchun yozilgan dissertatsiya. Toshkent, 2002.
10. Jumayev U.S. O'smirlarda kasb tanlashga munosabat tizimi shakllanishining ijtimoiy-psixologik xususiyatlari. Psixologiya fanlari nomzodi ilmiy darajasini olish uchun yozilgan dissertatsiya. Toshkent, 2004.

