

Psixodiagnostik metodikalarni boshqaruv amaliyotida tadbqiq etish

Sardor Umedovich Choriyev

olimovlaziz82@gmail.com

Buxoro viloyati Ichki ishlar boshqarmasi

Annotatsiya: Ushbu maqolada psixodiagnostik metodikalarni boshqaruv amaliyotida tadbqiq etish tavsifi bayon etilgan.

Kalit so'zlar: ekspert baholash, metod, proforiyentatsiya, empirik metod, boshqaruv, menejer.

Theoretical foundations of physical education and sports in improving women's health

Sardor Umedovich Choriyev

olimovlaziz82@gmail.com

Bukhara region Department of Internal Affairs

Abstract: This article describes the application of psychodiagnostic techniques in management practice

Keywords: expert evaluation, method, orientation, empirical method, management, manager

Odatda rahbar va uning qo'l ostidagi hodimlar hulqini kuzatish bir necha vaziyatlarni tahlil qilish yoki tashqi ko'rinishga ega bo'lgan hodisalarga e'tibor berish tizimi doirasida amalga oshiriladi. Kuzatishning ob'ektlari faoliyat, muomala, sport, tajriba jarayonlari bo'lib hisoblanadi hamda xulqning tarkibiy hismlari u yoki bu tarzda ularning har qaysisida o'z ifodasini topadi. Masalan, rahbar yoki xodimning faoliyatini bajarish jarayonida tashqi va ichki ko'rinishdagi xatti-harakati xoh u verbal, xoh noverbal ifodalanishidan qat'iy nazar individ munosabatini bildiradi. Faoliyat jarayonidagi har xil lahzalarning o'ziga xos tarzda kechishini kuzatish qayd etish manbaida belgilanishi, kompyuterga kiritilishi orqali aks ettirilishi lozim. Xulqdagi nazokat, me'yoriy odob maromlariga rioya qilinishi, undan ham ustuvor, hatto kuzatuvchini haytarga soluvchi daqiqalar tassurotini u yoki bu yo'sinda qayd ettirilishi ijobiy kechinmalarni ifodalasa, qaltislik, xohishning mavjud emasligini aks ettirish salbiy voqelik tariqasida yozib qoldirilishi maqsadga muvofiq.

Muomala jarayonidagi shaxslararo munosabatlar ko‘rinishi ularning maromida, o‘ziga xos hurmat negiziga qurilishi yoki fikrlar nomutanosibligi, stress, affekt holatlarni keltirib chiqarishligi to‘g‘risidagi real voqeliklar psixologik ma‘lumotlar olish manbai tariqasida qayd qilinishi ayni muddao bo‘lib hisoblanadi.

Tajriba almashish, faoliyatni sifatli bajarish, ortiqcha xatti-harakatlarni sodir etish jarayonini kuzatish orqali rahbar yoki xodim to‘g‘risida psixologik ma‘lumotlarni qayd qilish mumkin. Odatda kuzatish materiallari aniq yozib qo‘yish, kommunikatsiya sifatida uzatish, kompyuter dasturiga kiritish shaklida mujassamlashtiriladi.

Empirik metodlardan tashqari rahbar va uning qo‘l ostidagi xodimlar psixologiyasini o‘rganish aniq apparatlar yordami bilan amalga oshiriladi, ular odatda xronometrik apparatlar deb nomlanadi. Apparat nimaga mo‘ljallanganligiga qarab muayyan o‘yriqnomada (instruksiyada) ko‘rsatilishicha rioya qilingan holda tadqiqot ishlari o‘tkaziladi. Sinaluvchilarning sezgisi, idroki, vaqt reaksiyasi, diqqat ko‘lami, xotirasining turlari, tiplari, ekstrovertivlik, introvertivlik xususiyatlari, kasbga yarog‘liligi, kasbiy mayllari, nutq sur‘ati va shaxslilik fazilatlarini aniq, dhech bir sub‘ektiv kechinmalarga, omillarga asoslanmagan holda o‘lchash jarayoni amalga oshiriladi. Xronometrik apparatlar tomonidan olingan psixologik hodisalarni aks ettiruvchi ma‘lumotlar o‘ziga xos tarzda tahlil qilingandan keyin muayyan mezonlarga suyangan holda shaxs strukturasi taalluqli xislatlar umumlashtiriladi, ularning determinatorlari aniqlanadi, binobarin, rahbar yoki xodim to‘g‘risidagi psixologik tavsifnoma yaratiladi. Ma‘lumotlarning aniqliligi bilan xronometrik apparatlar boshqa toifadagi metodlardan keskin tafovutlanib turadi. Xuddi shu boisdan olingan materiallar ishonchlilik darajasi yuqoriligi bilan muhim ilmiy-nazariy ahamiyat kasb etadi.

Boshqaruv psixologiyasi fan asosini tashkil qiladigan metodlar qatoriga voqelik va hodisani oqilona hal etish metodi kiradi. U quyidagi tarkiblardan tashkil topgandir: fotoapparat, kinoapparat, videokamera, magnitafon.

a) fotoapparat orqali turli hil vaziyatlar, shaxslararo munosabatlar, alohida shaxsning timsoli, ish joyining sur‘ati, umumiy peyzaj aks ettiriladi. Huddi shu bois ob‘ektiv holat foto ob‘ektivda o‘z ifodasini topadi. Olingan voqelikning aksi o‘zini aniqlik darajasi bilan muhim ahamiyat kasb etadi. Lekin tasvir harkatsiz bo‘lganligi tufayli “jonli”, “vaziyatbop”, takroran aks ettirish imkoniyati yo‘qdir. Voqelikning yorqin tasviri psixologik omil tariqasida ilmiy material rolini o‘ynaydi;

b) kinoapparat va videokamera o‘zining qamrovi kengligi, jonli harakatlar majmuasi ekanligi bilan faktik ahamiyat kasb etadi. natijada rahbar kadr va xodimlarning har xil vaziyatlardagi ko‘rinishi, ish ustidagi holati, bo‘sh vaqti taqsimlash, hordiq chiqarish va boshqa ijtimoiy hodisalarni yoritib berish to‘g‘risida ma‘lumotlar to‘plash hamda umumlashtirish imkoniyati tug‘iladi. tasvirning alohida elementlarini tahlil qilish orqali psixologik materiallar yig‘ish mumkin;

c) magnitafon lentasiga (tasmasiga) yozib olingan verbal munosabatlarning ifodasi faktik material sifatida voqelik mohiyatini ochish uchun xizmat qiladi. Bunda shaxslararo munosabatning sur'ati, ritmikasi, chastotasi, vokal holati aniq aks etgan bo'ladi. Odamlarni o'rganish, sonlardan xabardor bo'lish, o'zaro ta'sir o'tkazishni aniqlash, shuningdek, psixologik muhit yuzasidan ma'lumot olish magnitafon yordami bilan amalga oshiriladi.

Umuman olganda, faktik materiallarning ob'ektiv vositalari hisoblanmish jonli va jonsiz texnika vositalari rahbar kadrlar hamda ularning qo'l ostidagi kishilar to'g'risidagi psixologik holatlar, hodisalar, sifatlar, qonuniyatlar bo'yicha ma'lumotlar to'plash, tahlil qilish, baholash imkonini beradi.

Inson psixikasini o'rganishda undagi funksional holatlarni (fiziologik funksiyalarni) qayd qilish metodi quyidagi apparatlar yordami bilan amalga oshiriladi: tomir urish, harorat o'lchash, qon bosimi, teri galvanik reaksiya, elektromiogramma, EEG va boshqalar. Rahbar kadr va xodim fiziologik holatlarini tekshirish jarayonida ularning psixologik xususiyatlari va o'zgarishi yuzasidan ma'lumotlar olish, ularni umumlashtirish hamda muayyan darajada xulosaga kelish imkoniyati tuqiladi. Olingan ma'lumotlar ham normal, ham patologik holatlar yuzasidan mulohaza yuritishga asos bo'ladi. Shuningdek, ularning kasbiy layoqati, kasbiy yarog'liligini tashxis qilish uchun materiallar to'plashga sharoit yaratadi. Insonning salomatligi, ishchanligi, reaksiyalarga hozir javobligi, imkoniyati to'g'risida muayyan material yig'ish va uni psixologik jihatdan tahlil etish shaxs omilini aniqlashda muhim rol o'ynaydi.

Menejer bilan individual suhbat metodi. Vaziyat, sharoit, muhit omillaridan kelib chiqqan holda menejer bilan suhbatlashish uning ayrim psixologik xususiyatlarini o'rganishga imkon yaratadi. Suhbat muayyan mavzu, muddat, maqsad, vazifa, tayyorlangan savollar tizimi kabi tarkiblarga asoslangan holda amalga oshirilishi mo'ljallanadi. Suhbat menejerning roziligi bilan amalga oshiriladi va ikki xil variantni qo'llash nazarda tutiladi: standart holda tor ma'nodagi mavzu bo'yicha fikr almashish evaziga shaxsning ayrim psixologik xususiyati, fazilati to'g'risida ma'lumot olish mumkin; nostandart, ya'ni keng ko'ldamdagi hodisalar yuzasidan mulohazalar yuritish, mushohada qilish tufayli menejerning psixologik jihatidan o'rganish. Birinchi variantda cheklangan mavzu atrofida fikr yuritish orqali chuqurroq ma'lumot olish imkoniyati mavjud, chunki diqqat-e'tibor faqat yagona ob'ektga yo'naltirilgan bo'ladi. Huddi shu bois shaxs tuzilmasiga kiruvchi ayrim ma'lumotlar to'laroq aks etadi, lekin menejerning yaxlit psixologik portretini yaratish imkoniyatiga ega bo'lmaydi. Ikkinchi variant har xil mavzular yuzasidan fikr almashish orqali menejerning saviyasi, dunyoqarashi, xarakter xislati, fikr yuritish xususiyati va nutqiy qobiliyati bo'yicha psixologik ma'lumot olinadi. Uning kasbiy tayyorgarligi, xodimlariga munosabati, yuksak tuyg'ulari yuzasidan material yig'ishda individual suhbat muhim ahamiyat

kasb etadi. Suhbat jarayonini qayd etish psixologik prinsiplarga rioya qilingan holda amalga oshirilsa, uning ilmiylik darajasi yanada ortadi.

Menejer faoliyatini o'rganishning asosiy metodlaridan biri - vaziyat, shaxsiy fikrni aniqlashga yo'naltirilgan intervyudir. Intervyu ijtimoiy psixologiyaning eng ommalashgan metodi hisoblanib, u o'z navbatida standart va nostandart turlariga ajratiladi. Har ikki turdan farqli o'laroq uning modifikatsiyasi mavjud bo'lib, vaziyatni va shaxsiy fikrni aniqlashga yo'naltirilganligi bilan boshqalaridan tafovutlanib turadi.

Vaziyatni baholash yuzasidan menejerni bildirgan mulohazalarining mantiqiy jihatdan asoslanganligi uning dunyoqarashi, salohiyati, intellekti darajasidan darak beradi. bu narsaga boshqacha urg'u bilan yondashilganda, eng avvalo vaziyatni osoyishta tahlillash, ortiqcha tashvish, xadak, bezovtalanishga berilmaslik, unga emotsional emas, balki rasional (aqlan) munosabatda bo'lish uning atrofidagi xodimlarda ishonch tuyg'usini uyg'otadi. Ishlab chiqarish bilan bog'liq iqtisodiy holat, u yoki bu tarzda tanglik, shaxslararo munosabatdagi muammolar, umumjamoa fikridagi ziddiyat o'ziga xos psixologik vaziyatni vujudga keltiradi. Ana shu vaziyatning yechimiga oqilona yo'l topish menejerning topqirligi, tashkilotchilik qobiliyati, irodasining kuchliligini bildiradi. Intervyu menejer nutq yordami bilan yuqoridagi vaziyatlarga nisbatan birdirilgan fikrlarning majmuasini aks ettirishga imkoniyatiga ega.

Inson faoliyatida nutq va tafakkur birligi muhim ahamiyat kasb etib, shaxsning mustaqilligi, mantiqan teranligi, aql-zakovatning pishiqligi, hozirjavobligi, egiluvchanligi, fikrning chuqurligini aks ettiradi. Huddi shu bois mustaqil fikrlash, shaxsiy qarash, pozisiya, o'ziga xos g'oya singari aqliy faoliyat tarkiblarini aniqlashning eng samarali yo'li intervyudan foydalanishdir.

Intervyu ma'lumotlari magnitafon tasmasiga, tekshiruvchi qayd qilish daftariga mujassamlashtiriladi. Eng muhim tomoni shundaki, intervyuni takroran tahlil qilish, uning ichidan zarur alomatlarni ajratib olish imkoniyati mavjuddir. Xullas, vaziyat va shaxsiy mustaqil fikrlashni tekshirishda, ularga muayyan javob topishda intervyu metodi muhim rol o'ynaydi.

Menejerning psixologik xususiyatlarini o'rganishda o'ziga o'zi hisobot berishi tadqiqot metodi sifatida qo'llanilib kelinadi. O'ziga o'zi hisobot berish turli xususiyatli inson omilini ochishga xizmat qiladi. Fikrlar majmuasi sifatidagi hisobot yoki jamiyat va tabiatga nisbatan munosabatning yig'indisi ob'ektiv va sub'ektiv faktorlarning aks etishi menejer faoliyatiga shaxsiy baho berish, ya'ni o'zini o'zi baholashdan iboratdir. Menejerning o'ziga o'zi hisobot berishi bir necha vaziyatlarni qamrab oladi, birinchidan, bo'lib o'tgan voqeliklarga ijobiy yoki salbiy munosabatini bildirish, ikkinchidan, baholash jarayonidagi internal va eksternal nazorat funksiyasini roli, uchinchidan, xatolarni keltirib chiqaruvchi sabablarini aniqlash, to'rtinchidan,

nuqsonlarning oldini olish haqidagi mulohazalar, beshinchidan, faoliyat, muomala, xulq-atvor samaradorligini oshirish yuzasidan o'y-fikrlar va hokazo.

Menejerning monologik yoki dialogik tarzda o'ziga o'zi hisobot berishi uning xarakter xislatini, maslagini, irodaviy sifatlarini, shaxsiy xususiyatlarini muayyan yo'nalishda ochib berishga xizmat qiladi. Shuning uchun har qanday shakldagi hisobot shaxsning o'ziga baho berishga qaratilgan bo'lib, ob'ektiv va sub'ektiv baholashni o'zida aks ettiradi. O'zi va o'zgalar to'g'risidagi mulohazalarning muayyan tarzda mujassamlashuvi yakka shaxsning o'ziga munosabatini hamda qo'l ostidagilarga nisbatan baholashini ifodalaydi.

Menejer va uning qo'l ostidagi (tobe) kishilarning o'zaro munosabatlarini aniqlashga mo'ljallangan metodlardan biri - varaqa yoki anketadir. Varaqa yoki anketa metodi ochiq, yopiq va shkala shakllardan tashkil topgan bo'lib, sirtidan baho berish, munosabat bildirish, xohishni aks ettirish kabi psixologik mezonlar yordamida turli xususiyatdagi empirik materiallarni to'plash imkonini beradi. Anketa o'zining xususiyatiga binoan tekshiriluvchilardan ro'y-rost fikr bildirishni, ba'zan nomsiz (shaxsning ismi, sharifsiz) axborot uzatishni taqozo etganligi tufayli ob'ektivroq ma'lumot olish imkonini yaratadi.

Varaqa ijtimoiy xususiyatli vaziyatlarni, munosabatlarni, individual qarashlarni tekshirishda foydalaniladi, uni tarqatish oson va statistik hisoblash esa o'ng'ay kechadi. Xuddi shu boisdan materiallar ko'lami kengligi, ishtirokchilar miqdori kattaligi bilan boshqa metodlardan birmuncha ajralib turadi. Varaqa savollariga "ha" yoki "yo'q", shuningdek "q" yoki "-" alomatlar yordami bilan javob qilinadi. Ba'zi hollarda bir nechta vaziyatdan faqat bittasini belgilash talab etiladi, goho bir savol xilma-xil pozitsiyadan kelib chiqib yondashilganligi sababli ishonchlilik darajasi yuksak, aniq bo'lishini ham ta'minlaydi. Eng keyingi variantdagi varaqa shkalalar orqali fikrlar mujassamligini gavdalantiradi.

Menejer uchun uning o'z imkoniyatlarini ochishga qaratilgan anketadan tashqari, unga qaratilgan (yo'naltirilgan) varaqa ekspert baholash uchun muhim ahamiyat kasb etadi. Ekspert baholashga yo'naltirilgan anketa har xil vaziyatlarni o'rganishga mo'ljallanganligi tufayli qo'l ostidagi (tobe) kishilar tomonidan uning muomalasi, faoliyati samaradorligi, xulq-atvori xususiyati, shaxsiy, irodaviy, emotsional, kognitiv, regulativ xislatlari yuzasidan munosabat bildirish, baho berish orqali xarakterologik, etnopsixologik materiallar to'plashga imkon yaratadi. qo'l ostidagi xodimlarni baholash tizimi o'zining ob'ektivligi bilan boshqa mezonlar majmuasidan tafovutlanadi. Ayniqsa baholash sirtidan o'tkazilishi empirik ma'lumotlar ishonchliligi, validligi, reprezentativligi ko'rsatkichlariga kafolat beradi.

Menejerning varaqaga bergan javoblari yig'indisi bilan ekspert bahosi natijalari umumlashtirilsa tekshiruvning ilmiylik darajasi yanada ortadi. Xodimlarning o'zaro munosabatlarini o'rganishga qaratilgan anketa o'z yo'riqnomasiga binoan turlicha

vaziyatlarni aniqlashga xizmat qiladi. Shuningdek, guruh yoki jamoadagi munosabatlar majmuasi bo'lmish psixologik muhit mohiyatini ochadi, jipslik, hamdardlik, o'zaro hurmat, empatiya, attraksiya, simpatiya, hamkorlik, o'zaro yordam, praksik yuksak his-tuyg'ular holatini tavsiflaydi.

Boshqaruv psixologiyasida ekspert baholash metodi muhim ahamiyat kasb etadi. Ekspert baholash metodining mohiyati shundan iboratki, menejer faoliyati, shaxsiyatiga beriladigan tashqi baho hamkasabalari, yordamchilari. qo'l ostidagi hodimlari, jamoatchilik tomonidan amalga oshiriladi. Ekspert baholash keng qamrovli bo'lib, u o'z ichiga menejerning turli sohadagi faoliyati yutug'i (muvaffaqiyatsizligi), shaxslararo munosabati maromi, odobi (takti), shaxsiy fazilatlarini (illati), hissiy kechinmalari, irodaviy sifatlari, fikrlash uslubi, qaror qabul qilish taktikasi va strategiyasi kabi ijtimoiy psixologik jabhalarni qamrab oladi. Ekspert baholashning muhim tomoni shundan iboratki, aksariyat hollarda mazkur jarayon ob'ektivlik xususiyatiga ega bo'ladi. Shuningdek, u tanqidiy yondashuvni o'ziga mujassamlashtiradi, muayyan darajada qat'i dalillash unda ustuvorlik qiladi. Masalan, menejerning kim ekanligi uning qo'l ostidagi hodimlar, xizmatchilar tomonidan baholanishi aksariyat hollarda aniq, haqchil, odilona hamda umumlashgan tarzda amalga oshiriladi. Bu masalani yanada oydinlashtirish uchun test savollari, so'rovnoma singari tekshirish, sinov mezonlaridan foydalaniladi. Menejer yoki mutaxassisni "o'rta ishchan yoki iste'dodli" deb baholash ekspertlarning umumiy fikrlarini o'zida mujassamlashtiradi. Ko'pchilikning unga nisbatan iliq, samimiy (g'arazgo'y) munosabati oqillikni o'zida aks ettiradi.

Ekspert baholash metodini qo'llash orqali rahbar kadr yoki xizmatchilar to'g'risida muayyan darajada ma'lumotlar to'plash imkoniyati tug'iladi va ularning asosida psixologik tavsif yaratilishi mumkin. Shuning bilan birga insonlarda uchraydigan nuqsonlarning oldini olish va ularni bartaraf etishga zamin hozirlanadi.

Respublikamizda amalga oshirilayotgan tub o'zgarishlar bu o'zgarishlarga boshchilik qiluvchi rahbarlar tayyorlashning ilmiy-uslubiy asoslarini tezroq ishlab chiqish zarurligini ko'rsatadi. Bu jihatdan rahbarlik va boshqaruvni sotsiologik va psixologik nuqtai nazardan tahlil etish davrimizning eng dolzarb muammolaridandir (A.I.Rasulov).

Shuningdek, tashkilotda boshqaruvni yanada takomillashtirish omillaridan asosiysi - rahbar shaxsi professiogrammalarini yaratish va buning asosida rahbarlarni boshqaruv sohasiga qabul qilish, ularni attestatsiyadan o'tkazish jarayonlarida foydalanish maqsadga muvofiqdir.

Nomzodni ishga qabul qilish va uni tanlash jarayoni tizimli yondoshuv asosida o'tkazilib, u o'z mohiyatiga ko'ra chuqur ilmiy asosga ega bo'lishi, maxsus texnik jihozlar, zamonaviy va ishonchli psixodiagnostik metodikalari yordamida o'tkazilishi lozim. Oxirgi paytlarda mamlakatimizda ham kadrlarni ish joylariga to'g'ri tanlash

asoslari bayon etilgan qator ilmiy maqolalar, kitoblar chop etilayapti. Ichki ishlar idoralarida xodimlar bilan ishlovchi o'z menejerlarini maxsus treninglar orqali malakasini oshirish ishlarini ta'minlamoqdalar. Mana shunday seminar va treninglar qatoriga - mutaxassislik bo'yicha professiogrammalar ishlab chiqish texnologiyasi, ishga joylashmoqchi bo'lganlar bilan suhbat o'tkazish texnologiyalari, kommunikativ treninglar, nizoli vaziyatlarda muloqot olib borish hususiyatlari, yirik guruhlarni boshqarish sirlari va shu kabilarni kiritish mumkin.

Fanda *professiogramma* deganda biron kasbning ijtimoiy-iqtisodiy, ishlab chiqarish va texnik, sanitariya-gigiena, psixologik va boshqa xususiyatlarini bayon etish tushuniladi. Professiografiya (kasbni ta'riflash) faqatgina kasb yoki mutaxassislikka qo'yiluvchi talablarnigina emas, balki ish joylariga bo'lgan talablarni ishlab chiqishga ham imkon beradi. Professiogrammani yaratish juda mashaqqatli ish bo'lib, bu tadbirga sarflanadigan vaqt va harajatlar olinadigan natija, maqsad qanchalik muhimligi bilan belgilanadi. Adabiyotlarda *professiogramma* yaratishning quyidagi bosqichlari sanab o'tiladi:

1. *Kasbiy mehnatni ilmiy asoslangan holda o'rganish va bayon etish.* Bu bosqichda mehnat fiziologiyasi, mehnat gigienasi, injenerlik psixologiyasi, ijtimoiy psixologiya, sotsiologiya, iqtisod, huquq fanlariga suyangan holda ish olib boriladi.

2. *Ma'lumotlarni tahlil etish, sistematizatsiyalash va sintezlash.*

3. *Alohida xususiy professiogrammalar yaratish:* fiziologik, sanitariya-gigiena, psixologik, sotsiologik, iqtisodiy va huquqiy jihatlarni e'tiborga olgan holda amlaga oshirish.

4. *Xususiy professiogrammalarni umumlashtirish.*

5. *Umumlashgan - kompleksli professiogrammalar yaratish.*

6. *Maqsadli maxsus professiogrammalar ishlab chiqish.*

Bu professiogrammalardan quyidagi sohalarda foydalanish mumkin:

1) Proforientasiya va kasb maslahatlarida.

2) Mehnat sharoitlarining sanitariya-gigiena jihatlarni mukammallashtirishda hamda mehnat va dam olishni to'g'ri rejalashtirishda.

3) Mehnat xavfsizligini yaxshilash.

4) Kadrlar turg'unligini ta'minlash.

5) Jamoadagi ijtimoiy-psixologik muammolarni hal etishda.

6) Mehnat sifatini oshirishda.

Professiogrammalar yaratish ish joylariga maxsus talablarni o'rganish bilan bog'liq bo'lib, bu jihatlar bilan ergonomika, mehnat psixologiyasi kabi fanlar shug'ullanadi.

Kasb tanlash, kasb-hunarni egallash va mutaxassis sifatida faoliyat ko'rsatish inson hayotining uzluksiz davom etadigan faoliyati jabhalaridir. Insonning kasbiy kamolotga erishishi juda ko'p omillarga bog'liq. Oila tarbiyasi, kasbga qiziqish, ta'lim,

ustozlar, jamiyatdagi ijtimoiy shart-sharoit va aniq maqsad asosida tashkil etilgan turli tadbirlar yoshlarning kasbiy kamolotida muhim o‘rin tutadi. Eng muhimi, yoshlarni kasbni to‘g‘ri tanlashga o‘rgatish va kasbga to‘g‘ri yo‘naltirish zarur.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Олимов Л.Я., Махмудова З.М. Психологические механизмы девиантного поведения. Психология XXI века. Ярославль., 2020. –С. 125-127.
2. Олимов Л.Я., Махмудова З.М. Стрессли вазиятларда психологик ҳимоя механизмлари ва копинг хулқ-атвор намоён бўлишининг ижтимоий психологик хусусиятлари: стрессли вазиятларда психологик ҳимоя механизмлари. Psixologiya ilmiy jurnali. 2020 yil, 4 son 109-115 b.
3. Олимов Л.Я., Махмудова З.М. Ўсмирларда психологик ҳимоя механизмларининг намоён бўлишининг ўзига хослиги. Psixologiya ilmiy jurnali. 2021 yil, 4 son 103-112 b.
4. Олимов Л.Я., Махмудова З.М. Экстремал вазиятларда копинг хулқ-атвор ва стратегиялар намоён бўлишининг ижтимоий психологик хусусиятлари. Psixologiya ilmiy jurnali. 2021 yil, 3 son 98-106 b.
5. Olimov L.Ya, Baratov Sh. R. Авезов О.Р. Psixologiya nazariyasi va tarixi. Darslik. “O‘zbekiston faylasuflari milliy jamiyati” nashriyoti. Toshkent. 2019. -B. 494.
6. Olimov L.Ya. Shaxs psixologiyasi. “Durdoni” nashriyoti. Buxoro. 2019. -B. 280.
7. Олимов Л.Я., Эшов Э.С. Авезов О.Р. Девиант хулқ-атвор психологияси. “Durdoni” nashriyoti. Buxoro. 2019. -B. 420.
8. Olimov L.Ya. Xulqi o‘g‘ishgan bolalar psixologiyasi. Darslik. Buxoro, “Durdoni”. 2019. – 460.
9. Olimov L.Ya, Avezov O.R., Baratov Sh. R. Psixologiya nazariyasi va tarixi (o‘quv qo‘llanma) <https://library.sammi.uz/Library/> 1 (1), Ўзбекистон
10. Олимов Л.Я. Глобаллашув шароитида ахборот-психологик хавфсизликни таъминлаш. journal.buxdu.uz 2 (2), 141-144
11. Олимов Л.Я., Махмудова З.М. Ўсмирларда психологик ҳимоя механизмларининг намоён бўлишининг ўзига хослиги. XXI аср психологияси 1 (1), Ўзбекистон
12. Olimov, L. (2021). maqola СТРЕССЛИ ВАЗИЯТЛАРДА ПСИХОЛОГИК ҲИМОЯ МЕХАНИЗМЛАРИ ВА КОПИНГ ХУЛҚ-АТВОР НАМОЁН БЎЛИШИНИНГ ИЖТИМОИЙ ПСИХОЛОГИК ХУСУСИЯТЛАРИ: СТРЕССЛИ ВАЗИЯТЛАРДА ПСИХОЛОГИК ҲИМОЯ МЕХАНИЗМЛАРИ ВА КОПИНГ ХУЛҚ-АТВОР НАМОЁН БЎЛИШИНИНГ ИЖТИМОИЙ ПСИХОЛОГИК ХУСУСИЯТЛАРИ. ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz), 7(7)..

13. қизи Расулова, М. Б., & Олимов, Л. Я. (2022). ЎСМИР ШАХСИ РИВОЖЛАНИШИДА АҲЛОҚИЙ НОРМАЛАР МУАММОСИНИНГ ҲОЗИРГИ ЗАМОН ПСИХОЛОГИЯСИДА ТАДҚИҚ ЭТИЛИШИ. ТАЪЛИМ ВА РИВОЖЛАНИШ ТАҲЛИЛИ ОНЛАЙН ИЛМИЙ ЖУРНАЛИ, 2(3), 204-207.

14. Yarashovich, O. L. (2020). O'smirlarning ba'zi dinamik xususiyatlari kontekstida kurashish xatti-harakatlarini o'rganish xususiyatlari. ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz), 1(1).

15. Olimov, L. (2020). ЛЯ психологической защита: ПСИХОЛОГИК ҲИМОЯ МЕХАНИЗМЛАРИНИНГ ИЖТИМОЙ ПСИХОЛОГИК ХУСУСИЯТЛАРИ. ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz), 2(2).

16. EZ SATTOROVICH. PSYCHOLOGICAL INFLUENCE OF SPEECH DISORDERS AND THE CAUSES THAT CAUSE THEM ON THE CHILD'S PSYCHE. Academia Globe: Inderscience Research 1 (VOLUME 3 , ISSUE 1 , JANUARY-2022

17. ЗС Элов. ЗАМОНАВИЙ ЖАМИЯТДА СУИЦИД (ЎЗ ЖОНИГА ҚАСД ҚИЛИШ) МУАММОЛАРИ. Eurasian journal of Law, Finance and Applied Sciences 1 (2(2021): EJLFAS), 26-28

18. ЗС Элов. ИССЛЕДОВАНИЯ ПРИЧИН УСЛОВИЙ, ФАКТОРОВ СУИЦИДАЛЬНОГО РИСКА. Евразийский юридический журнал, 2015. 310-312

19. ЗС Элов. СУИЦИДАЛ ХУЛҚ ШАКЛЛАНИШИ ИЖТИМОЙ-ПСИХОЛОГИК МУАММО СИФАТИДА (ички ишлар идоралари ходимлари мисолида). PSIXOLOGIYA, 2015. 62-72

20. ЗС Элов. СУИЦИДАЛ УРИНИШЛАРНИ СОДИР ЭТИШГА САБАБ БЎЛУВЧИ АСОСИЙ ОМИЛЛАР (Ички ишлар органлари ходимлари мисолида). PSIXOLOGIYA, 2014. 82-87

21. ЗС Элов. ПРОФИЛАКТИКА САМОУБИЙСТВ СОТРУДНИКОВ ОВД. ВЕСТНИК ИНТЕРГАТИВНОЙ ПСИХОЛОГИИ, 2017. 208-212

22. Z ELOV. QOBILIYATNING SHAXS PSIXOLOGIYASIDAGI O'RNINI VA DANNING-KRYUGER EFFEKTI. PEDAGOGIK MANORAT 2021 1 (5), 143-144

23. ЗС Элов. ПРОФИЛАКТИКА САМОУБИЙСТВ СРЕДИ СОТРУДНИКОВ ОВД. Психология XXI столетия, 2017 473-477

24. SMZ Qizi, EZ Sattorovich. PRIORITIES OF PSYCHOLOGICAL SERVICES IN PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATIONS. Web of Scientist: International Scientific Research Journal 3 (3), 2021. 900-904

25. EZ Sattorovich. ICHKI ISHLAR ORGANLARI XODIMLARI ORASIDA SUICIDAL XULQ MOTIVASIYASI NAMOYON ETILISHINING IJTIMOY-PSIXOLOGIK SABABLARI. THE BEST INNOVATOR IN SCIENCE 1 (1), 2022. 583-591

26. AAM Elov Ziyodullo Sattorovich. MAKTABGACHA YOSHDAGI BOLALARDA UCHRAYDIGAN NUTQ BUZILISHLARI VA ULARNI YUZAGA KELITIRUVCHI SABABLARNINIG BOLA RUHIYATIGA PSIXOLOGIK TA'SIRI. RESPUBLIKA KO'P TARMOQLI ILMIY TADQIQOTLAR SAMMITI 1 (1, 2022 fevral), 234-237

27. UFF Elov Ziyodullo Sattorovich. SUICIDE – AS A GLOBAL PROBLEM FACING HUMANITY. WEB OF SCIENTIST: INTERNATIONAL SCIENTIFIC RESEARCH JOURNAL. 2022 1 (Volume 3 ...

28. EZ Sattorovich. O'SMIRLIK DAVRIDA SHAXS XULQ-ATVORIDA KUZATILADIGAN REAKSIYALARNING PSIXOLOGIK TA'SIRI. PSIXOLOGIYA ILMIY JURNAL 1 (1, 2022), 27-29

29. ZS Elov. O'smirlik davrida shaxs xulq-atvorida kuzatiladigan reaksiyalarning psixologik ta'siri. Science and Education 3 (3), 2022. 442-447

30. EZ Sattorovich. NUTQDA UCHRAYDIGAN BUZILISHLAR VA ULARNI YUZAGA KELITIRUVCHI SABABLARNING BOLA RUHIYATIGA PSIXOLOGIK TA'SIRI. PEDAGOGIK MAHORAT (Ilmiy-nazariy metodologik jurnal) 1 (1, 2022 fevral), 103-105

31. ЭЗ Сатторович. НУТҚДАГИ АЙРИМ НУҚСОНЛАРНИНГ БОЛА РУҲИЯТИГА ПСИХОЛОГИК ТАЪСИРИ. ZAMONAVIY DUNYODA AMALIY FANLAR: MUAMMOLAR VA YECHIMLAR (RESPUBLIKA ILMIY ...

32. EZ Sattorovich. Қадимги халқлар урф-одатлари ва ривожланган жамиятда ўз жонига қасд қилишнинг ижтимоий психологик сабаблари. Тарих ва бугун (қадимги халқлар урф-одатлари ва бугунги замон). JAMIYAT VA INNOVASIYALAR 1 (10.2021), 169-173

33. ЭЗ С. ПРИЧИНЫ И АНАЛИЗ СУИЦИДАЛЬНЫХ МЫСЛЕЙ СРЕДИ ПОДРОСТКОВ. ВЕСТНИК ИНТЕГРАТИВНОЙ ПСИХОЛОГИИ 1 (23), 2021 390-392

34. EZ Sattarovich. CONDITIONS AND THE REASONS OF CASES OF THE SUICIDE AMONG THE STAFF OF LAW-ENFORCEMENT BODIES. European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences Vol 5 (3) 2017

35. ЗС Элов. СУИЦИДАЛ ХУЛҚ ШАКЛЛАНИШИНИНГ ИЛМИЙ АДАБИЁТЛАРДА ЎРГАНИЛИШИ: НАЗАРИЙ ТАҲЛИЛЛАР. ЎЗМУ ХАБАРЛАРИ, 2016. 269-271