



YURIST FAOLIYATIDA “SOFT SKILLS” VA “HARD SKILLS” NING AHAMIYATI

**Toshkent viloyati yuridik
texnikum o‘quvchisi
Sa’dullayev Baxromjon
Islomboy o‘g‘li**

Annotatsiya: ushbu maqolada yurist faoliyatida “soft skills” va “hard skills” ning ahamiyati, har bir kasb egalari uchun bo‘lgan muhim omillari, ushbu ko‘nikmalarning o‘zaro farqli jihatlari hamda ushbu ko‘nikmalarni shakllantirish uchun xizmat qiladigan asosiy ma’lumotlar tahlil etiladi.

Kalit so‘zlar: “soft skills”, “hard skills”, amaliyot, kasbiy ko‘nikmalar, umumiy ko‘nikmalar.

Oliy o‘quv yurtini tamomlagan mutaxassis mehnat bozoriga kirib borar ekan, uning munosib ishga ega bo‘lishi, ko‘zlagan karerasiga erishishi uchun ta’lim muassasasida olgan bilimlari kifoya qiladimi? Albattaki, yo‘q!

Buning boisi shundaki, ta’lim muassasasida o‘tilayotgan fanlardagi bilimlar muayyan faktlar, ma’lumotlar bazasini o‘zlashtirish va ularni tahlil etish natijasida olinadi. Biroq ularda shaxslararo munosabatlarni to‘g‘ri yo‘lga qo‘yish masalalari to‘liq qamrab olinmaydi. Holbuki, bugungi globallashgan va bozor iqtisodiyotiga asoslangan jamiyatda ish beruvchilar ishga olayotgan insonlarning ular qay darajada shaxslararo munosabatlarni to‘g‘ri yo‘lga qo‘ya olishlariga e’tibor qaratmoqdalar. Ular aynan shu xususiyat orqali kompaniyasi rivojlanishi, mijozlar ishonchini oqlash va ular sonining ko‘payishiga erishish mumkinligini yaxshi biladilar.

Shuni ta’kidlash joizki, bugungi O‘zbekistonning iqtisodiyoti bozor munosabatlariga asoslangan bo‘lishi faqatgina iqtisodiy-huquqiy islohotlargagina bog‘liq emas. Bunda, eng avvalo, inson faktori muhim rol o‘ynaydi. Boshqacha aytganda, odamlarning dunyoqarashi hamda jamiyatga, boshqa shaxslarga munosabati ham bozor iqtisodiyotiga mos bo‘lishi darkor. Aslida ayni shu jihatlarda jamiyatga tom ma’nodagi bozor iqtisodiyoti ruhining kirib kelishiga sababchi bo‘ladi.

Bozor iqtisodiyoti jamiyatni raqobat muhitida hayot kechirishga chorlaydi, hatto, majburlaydi. Raqobat bo‘lsa faqatgina moddiy ishlab chiqarishda emas, balki shaxslararo munosabatlarda zaruriy ko‘nikmalarni shakllantirganlik va rivojlantirganlik darajasida ham aks etadi. Ya’ni, odamlar shaxslararo munosabatlarda qanchalik muvaffaqiyatli harakat qilsalar, o‘zi ishlayotgan tashkilotlarning rivojlanishiga shunchalik hissa qo‘sha oladilar.



Shu sababdan ham rivojlangan mamlakatlarda ish beruvchilar aynan mana shu xususiyaga ega kadrlarni izlaydilar [1]

Ta'kidlanganidek, rivojlangan davlatlarda bu masalaga jiddiy e'tibor qaratiladi. Chunki oliy ta'lim muassasasini tamomlagan mutaxassisni u o'qigan fanlar doirasida savollar berib ishga qabul qilish uning tashkilotda, jamoada shaxslararo munosabatlarni to'g'ri tashkil etgan holda ishlab ketishiga kafolat bo'lolmaydi. Shu sabab, oliy ta'lim muassasasi tomonidan fanlar yuzasidan qo'yilgan baholarga ishonch bildirilgan holda, asosiy e'tibor ishga kirish istagidagi nomzodda shaxslararo munosabatlarda zarur bo'ladigan ko'nikmalar qay darajada ekanini aniqlashga qaratiladi.

Demak, shaxslararo munosabatlarni to'g'ri yo'lga qo'yish uchun zarur bo'lgan ko'nikma va malakalar tizimi "mobil" (yoki "yumshoq") ko'nikmalar, ya'ni ingliz tilida "soft skills" deb nomlanadi. Shaxsiyatida ayni ko'nikmalar ertaroq rivojlangan huquqshunoslarning karerada muvaffaqiyat qozonish ehtimoli juda yuqoridir. [2]

Shunday qilib, "Soft skills" (mobil ko'nikmalar) shaxslararo munosabatlarni to'g'ri, maqsadga muvofiq tarzda tashkil etish va olib borishda zarur bo'ladigan malaka hamda ko'nikmalar tizimidir. [3]

Bunday malaka va ko'nikmalar "hayotiy ko'nikmalar" deb ham ataladi. Shaxs ushbu malaka va ko'nikmalarni o'zida rivojlantirgani sayin uning shaxsiy rivojlanishi ham yuqorilab boradi.

Aytilganidek, "Soft" ingliz tilidan tarjima qilinganda "mobil" yoki "yumshoq" degan ma'noni anglatadi. Bundan tashqari, "hard skills" tushunchasi ham mavjud bo'lib, "hard" ingliz tilida "qattiq" ma'nosini beradi. Majoziy talqinda tushuntirilsa, kompyuterning ishlashi uchun asosan ikkita komponent zarur. Ingliz tilida bular "Hardware", ya'ni kompyuter qurilmasi va uning qo'shimcha qurilmalari hamda "Software", ya'ni dasturiy ta'minotdir. Kerakli dasturlar bo'lmasa, kompyuter qurilmasi shunchaki mashinaligicha qolaveradi.

"Hard skills" ta'lim muassasasida fanlarni o'zlashtirish natijasida orttirilgan hamda kasbiy-professional faoliyatni olib borish uchun zarur bo'lgan malaka va ko'nikmalar tizimidir. Sodaroq qilib tushuntirganda, masalan, oshpazning "hard skills" bo'yicha ko'nikma va malakalari – bu ovqat pishira olish, ovqatni mazali tayyorlay olish va h.k. Axborot texnologiyalari bo'yicha mutaxassisning "hard skills" bo'yicha ko'nikma va malakalari esa – bu kompyuter dasturiy ta'minoti bilan ishlay bilish, axborotni qayta ishlay olish va h.k.

Insonning "hard skills" bo'yicha ko'rsatkichi odatda ta'lim muassasasini tamomlagach beriladigan diplomi ilovasida aks etadigan baho yoki ballarida namoyon bo'ladi. Demak, ularni baholash mumkin va oson.



“Hard skills” shaxsning o‘zi istagan kompaniya va muassasaga ishga kirish maqsadida intervyu bosqichigacha yetib borishiga asos bo‘lsa, “soft skills” ishga qabul qilinish va muvaffaqiyatli ishlab ketishda asos bo‘ladi.

Boshliq va xodimlar o‘rtasida munosabatlar ham ayni shu xususiyatlar orqali to‘g‘ri tashkil etilishi mumkin. Buning aksi bo‘lsa, xodimlar ushbu tashkilotda ishlash jarayonida motivatsiya ololmaydilar va boshqa joydan ish izlashga tushadilar. Bitta shaxsni deb kompaniya ko‘pgina iqtidorli va professional kadrlardan mahrum bo‘lishi esa achinarli holdir. Boshliq va xodimlarda empatiya, ya‘ni o‘zaro bir-birini ruhiy jihatdan tushunish ko‘nikmasining bo‘lishi ham zarur jihatdir. Shunday ekan, insonlar o‘zaro aloqaga kirishayotganda shaxslararo munosabatlarni to‘g‘ri tashkil etish o‘ta muhim sanaladi. [4]

Shuni alohida ta‘kidlash joizki, qattiq ko‘nikmalar axborot va bilimlarning tezkor ko‘payishi va zamonning globallashib borishi natijasida tezda eskirib qolmoqda. Masalan, universitet talabasi birinchi bosqichda axborot texnologiyalari bo‘yicha fandan yangi yaratilgan dasturiy ta‘minot – “Windows”ning imkoniyatlarini o‘zlashtiradi. Ammo talaba to‘rtinchi bosqichni yakunlamay turib dasturiy ta‘minotning yangi versiyasi yaratiladi. Bunda shuni kuzatish mumkinki, oliy ta‘lim muassasasida olinayotgan bilimlar tezda eskirib qolmoqda yoki keraksiz bo‘lib boryapti. Bunga oliy ta‘lim muassasalarida o‘quv dasturidan chiqarib tashlanayotgan fanlar yaqqol misol bo‘la oladi.

“Soft skills”ga doir masalalar G‘arb davlatlarida chuqur o‘rganilgan. Bu borada yaratilgan asarlar va olib borilgan tadqiqot natijalari aksariyat ingliz tilida bayon etilgan. Xususan, Rendel Kayser 2017 yilda “Yuristlar uchun “Soft skills” kitobini nashr ettirdi. Unda barcha masalalar hayotiy tadqiqotlarga asoslangan holda yoritib berilgan.

“Soft skills” kishining mutaxassis sifatida shakllanishda katta ahamiyatga ega. Shaxs mehnat bozorida nafaqat professional malaka va ko‘nikmalar orqali, balki yuqori saviyadagi va samarali shaxslararo munosabatlarda zaruriy malaka va ko‘nikmalarni namoyish etish orqali kasbiy o‘shiga erishishi, tajriba orttirib karera qila olishi mumkin. [5]

Bundan tashqari, odamlar har qanday mutaxassis bilan suhbatlashishda, eng avvalo, uning muomalasiga e‘tibor qaratadilar. Bu inson tabiatiga xos jihatdir. Biron inson haqidagi ijobiy taassurot ayni shaxslararo munosabatlarni to‘g‘ri tashkil eta olishdan kelib chiqadi.

Bo‘lajak yurist talabalar buni anglab yetishlari zarur.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Mualliflar jamoasi. Shaxsiy rivojlanish. Darslik. – T.: TDYuU, 2019. 6-23 b.



2. Tasso K. (2020). Essential Soft Skills for Lawyers: What They Are and How to Develop Them. Globe Law and Business, UK. 6-44 p.
3. Randall Kiser. (2017). Soft Skills for the Effective Lawyers. Cambridge. Cambridge University Press.
4. Manmohan Joshi. (2017). Soft Skills. 1st ed. [pdf]. Available at: <https://bookboon.com/en/soft-skills-ebook>
5. Mayorov V.I. Vvedenie v yuridicheskuyu spetsialnost: Uchebnoe posobie. – Chelyabinsk.: Yujno-Uralskiy gosudarstvennyy universitet, 2005. 53-64 s.