

**JAMOADAGI NIZO VA STRESSLARNI BOSHQARISH ORQALI  
KORPORATIV MAVQEYNI OSHIRISH**

*Xolyigitova Nasiba Xabibullayevna*

*Toshkent Kimyo Xalqaro Univarsiteti dotsenti, psixalogiya fanlari boyicha  
falsafa doktori (phd)*

*Xakimova Safina Tolibjon qizi*

*Toshkent Kimyo Xalqaro Universiteti, boshlang'ich ta'lim yo'nalishi 1-  
bosqich talabasi*

**Annotatsiya:** *Maqolada korporatib boshqarish va uni oshirish usullari va korxonada nizoli vaziyatlar ularning sabablarini organish orqali ular ish faoliyatini samarali tashkil etish asosida ularning rivojlanish va taraqqiy etish darajasini oshirishga bag'ishlangan.*

*Maqolada nizoli vaziyatlar ularning sabablari va nizolarni hal qilish usullari muhokama qilingan. Shu maqsadda nizo uning turlari ularning jelib chiqish sabablari va oqibatlari jamoaviy muhitga tasiri tahlil qilingan. Maqolada korxonda nizoli masalalarni muvofaqqiytali bartaraf etish va ularning oldini olish haqida malumot berib otilgan. Nizoli vaziyatlarni baholash natijalaridan kelib chiqib sabab va oqibatlarini bartaraf etishning ayrim yollari kōrib chiqilgan, muhokama qilinib takliflar va xulosalar berilgan.*

**Annotation:** *The article is dedicated to increasing the level of development and progress of the enterprise on the basis of effective organization of its work by studying the methods of corporate management and its improvement and conflict situations in the enterprise.*

*The article discusses conflict situations, their causes and methods of conflict resolution. For this purpose, the conflict, its types, the causes and consequences of their emergence, and the impact on the collective environment were analyzed. The article provides information on the successful resolution of conflict issues in the enterprise and their prevention. Based on the results of the assessment of conflict*

*situations, some ways to eliminate the causes and consequences were considered, discussed, suggestions and conclusions were given.*

**Аннотация:** *Статья посвящена повышению уровня развития и прогресса предприятия на основе эффективной организации его работы путем изучения методов корпоративного управления и его совершенствования, а также конфликтных ситуаций на предприятии.*

*В статье рассматриваются конфликтные ситуации, их причины и способы разрешения конфликтов. Для этого были проанализированы конфликт, его виды, причины и последствия их возникновения, влияние на коллективную среду. В статье представлена информация об успешном разрешении конфликтных вопросов на предприятии и их предотвращении. По результатам оценки конфликтных ситуаций рассмотрены, обсуждены некоторые пути устранения причин и последствий, даны предложения и выводы.*

**Kalit so'zlar:** *konflikt, ta'lim, Xorijiy mamlakatlar ta'limi tizimi, shaxsiy rivojlanish, kommunikativ kompetensiyalar, o'zbek va jahon olimlari, bosqaruv*

**Key words:** *conflict, education, education system of foreign countries, personal development, communicative competences, Uzbek and world scientists, invasion*

**Ключевые слова:** *конфликт, образование, система образования зарубежных стран, развитие личности, коммуникативные компетенции, узбекские и мировые учёные, инвазия.*

Ta'lim tizimida yuksalishlar, o'sishlar va yangi, ko'zni quvontiradigan natijalar bo'lishiga qaramasdan ba'zan pedagoglar yoki sinf jamoalari o'rtasida nizo va kelishmovchiliklar yuzaga kelishi tabiiy hol. Bunda rahbar roli muhim ahamiyatga ega, masalan pedagoglar jamoasida rahbar maktab direktori, universitet rektorlari bo'ladigan bo'lsa, sinfda rahbar rolini sinf rahbari tashkil qiladi. Shundan kelib chiqsak, boshlang'ich ta'lim tizimida sinf menejmentiga mas'ul shaxs o'z-o'zidan sinf rahbari hisoblanadi. Guruhda har qanday nizolar,

ekstrem-pedagogik vaziyatlar yuzaga kelganda nizolarning oldini olish ta'lim sifatida katta ahamiyatga ega. Bunda axloqiy qoidalarga ham amal qilinishi zarur.

Mahorat-bu alohida qudrat. Mahoratga erishish ham, erishmaslik ham mumkin. Pedagogik mahoratga yetishish pedagogning muayyan shaxsiy sifatlari bilan amalga oshadi.

Pedagogik mahorat yuksak darajada pedagogik faoliyatning taraqqiy etishini, pedagogik texnikani egallashni shuningdek, pedagog shaxsi, uning tajribasi, fuqarolik va kasbiy mavqeini ifodalaydi.<sup>1</sup>

Pedagogik nizolarni muvaffaqiyatli hal qilish odatda muammoni aniqlash, uni tahlil qilish, uni hal qilish bo'yicha harakatlar va natijalarni baholash siklini o'z ichiga oladi.

Har qanday aniq bir vaziyatda nizolarni hal qilish bo'yicha siyosatni ishlab chiqishga kirishishdan avval ularning manbalarini aniqlash zarur. Pedagog va ta'lim oluvchi pozitsiyalarining to'g'ri kelmasligi ko'p konfliktlarga sabab bo'ladi, shuning uchun konflikt vaziyatlarda qo'llaniladigan sinalgan quyidagi qoidalarni bilish talab etiladi. Quyidagi qoidalardan habardorlik pedagogik jarayonda yuzaga kelgan nizolarni muvaffaqiyatli hal qilishga xizmat qiladi.

Birinchi qoida. Konflikt vaziyatini o'z qo'lga olish. Bu emotsional taranglikni bartaraf etishni anglatadi. Buning uchun ortiqcha jismoniy zo'riqishdan, ortiqcha hattiharakatlardan halos bo'lish kerak. Mimika, poza, jestlar faqatgina odamning ichki kechinmalarini ifodalab qolmay, unga ta'sir ham ko'rsatadi. Shunday qilib, tashqi vazminlik va xotirjamlik.

Ikkinchi qoida. O'z xatti-harakatlari bilan sherigiga ta'sir ko'rsatish. Bunda ishtirokchining yuzini diqqat bilan o'rganib chiqish yordam beradi, fikrni jamlaydi va uning holatini aniqlashga imkon yaratadi.

Uchinchi qoida. Hamsuhbatning xatti-harakatlari motivlarini tushuna olish.

Aqliy tahlilning ishga solinishi emotsional qizishni pasaytiradi. Yaxshisi holatning murakkabligini tushunganligini ifoda etish, o'z holatini tushuntirish .

To'rtinchi qoida. Maqsadni muvofiqlashtirish. Ta'lim oluvchi bilan sizni

---

<sup>1</sup> RAHIMA MAVLONOVA Umumiy pedagogika 2018, 440-bet  
[www.tadqiqotlar.uz](http://www.tadqiqotlar.uz)

birlashtiruvchi narsani tezroq anglash va uni ko'rsatish.

Beshinchi qoida. Samarali yechim borligiga ishonishingizni namoyish qiliishdan iborat.<sup>2</sup>

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, bunday qoidalar jamoada ishlash qobiliyatini oshirishi, shuningdek, ish unumdorligiga ham xizmat qilishi mumkin. Natijada esa jamoada korporativ mavqey yuksalib boradi va jamoada kommunikatsiya darajalari ham o'sib boradi.

**FOYDALANILGN ADABIYOTLAR:**

1. RAHIMA MAVLONOVA Umumiy pedagogika 2018

**2. PEDAGOGIK NIZONING KELIB CHIQISH SABABLARI VA  
UNI BARTARAF QILISH YO'LLARI**

**Mirsagatova N. S** Oriental universiteti "Pedagogika va psixologiya" kafedrası katta o'qituvchisi, **Karimova Madina** Boshlang'ich ta'lim yo'nalishi 2-bosqich talabasi

---

<sup>2</sup> PEDAGOGIK NIZONING KELIB CHIQISH SABABLARI VA  
UNI BARTARAF QILISH YO'LLARI  
**Mirsagatova N. S** Oriental universiteti  
"Pedagogika va psixologiya"  
kafedrası katta o'qituvchisi,  
**Karimova Madina**  
Boshlang'ich ta'lim yo'nalishi  
2-bosqich talabasi