

ХАРБИЙ КАДРЛАРНИ ТАНЛАШ ВА ЖОЙЛАШТИРИШДА КАСБИЙ-ПСИХОЛОГИК БАҲОЛАШ УСУЛЛАРИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

Хамроев Санжар Олимович

ИИБ Академияси мустақил изланувчиси

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.22844125>

ANNOTATSIIYA: Бугунги кунда ҳарбий хизмат вазифаларининг мураккаблашуви, бошқарув қарорларини қисқа вақт ичида қабул қилиш зарурати ҳамда хизмат фаолиятидаги юқори психологик зўриқиш ҳарбий кадрларни танлаш ва лавозимларга жойлаштириш тизимида янги талабларни қўймоқда. Номзоднинг маълумоти, жисмоний тайёргарлиги ва хизмат тажрибасини баҳолашнинг ўзи унинг муайян ҳарбий лавозимга касбий-психологик жиҳатдан мослигини тўлиқ аниқлаш имконини бермайди. Шу сабабли ҳарбий кадрларни танлашда интеллектуал қобилият, психологик барқарорлик, лидерлик салоҳияти, хизмат мотивацияси, коммуникативлик ва масъулият каби хусусиятларни комплекс баҳолаш муҳим аҳамият касб этади.

Ҳарбий кадрларни танлаш ва жойлаштириш жараёнида субъектив ёндашувларни камайтириш, номзоднинг шахсий-психологик хусусиятларини лавозим талаблари билан мувофиқлаштириш ҳамда унинг келгуси хизмат самарадорлигини прогноз қилиш долзарб вазифа ҳисобланади. Бунинг учун анъанавий суҳбат ва умумий психологик тестлар билан чекланмасдан, компетенцияларга асосланган интервью, вазиятли топшириқлар, ассессмент-марказ, психодиагностик методикалар ва эксперт баҳолаш усулларида комплекс фойдаланиш зарур. Мазкур усулларнинг илмий асосланган мезонлар асосида уйғунлаштирилиши ҳарбий лавозимларга муносиб кадрларни танлаш, жойлаштириш ва уларнинг касбий ривожланишини режалаштириш имконини беради.

Kalit so'zlar: Ҳарбий кадрларни танлаш ва лавозимларга жойлаштиришда номзоднинг маълумоти, хизмат стажи, жисмоний тайёргарлиги ҳамда расмий тавсифномалари муҳим аҳамиятга эга бўлса-да, мазкур кўрсаткичлар унинг муайян лавозимга касбий-психологик жиҳатдан мослигини тўлиқ ифодаламайди.

Бугунги кунда ҳарбий хизмат вазифаларининг мураккаблашуви, бошқарув қарорларини қисқа вақт ичида қабул қилиш зарурати ҳамда хизмат фаолиятидаги юқори психологик зўриқиш ҳарбий кадрларни танлаш ва лавозимларга жойлаштириш тизимида янги талабларни қўймоқда. Номзоднинг маълумоти, жисмоний тайёргарлиги ва хизмат тажрибасини баҳолашнинг ўзи унинг муайян ҳарбий лавозимга касбий-психологик жиҳатдан мослигини тўлиқ аниқлаш имконини бермайди. Шу сабабли ҳарбий кадрларни танлашда интеллектуал қобилият, психологик барқарорлик, лидерлик салоҳияти, хизмат мотивацияси, коммуникативлик ва масъулият каби хусусиятларни комплекс баҳолаш муҳим аҳамият касб этади. Ҳарбий кадрларни танлаш ва жойлаштириш жараёнида субъектив ёндашувларни камайтириш, номзоднинг шахсий-психологик хусусиятларини лавозим талаблари билан мувофиқлаштириш ҳамда унинг келгуси хизмат самарадорлигини прогноз қилиш долзарб вазифа ҳисобланади. Бунинг учун анъанавий

суҳбат ва умумий психологик тестлар билан чекланмасдан, компетенцияларга асосланган интервью, вазиятли топшириқлар, ассессмент-марказ, психодиагностик методикалар ва эксперт баҳолаш усулларида комплекс фойдаланиш зарур. Мазкур усулларнинг илмий асосланган мезонлар асосида уйғунлаштирилиши ҳарбий лавозимларга муносиб кадрларни танлаш, жойлаштириш ва уларнинг касбий ривожланишини режалаштириш имконини беради.

Ҳарбий кадрларни танлаш ва лавозимларга жойлаштиришда номзоднинг маълумоти, хизмат стажи, жисмоний тайёргарлиги ҳамда расмий тавсифномалари муҳим аҳамиятга эга бўлса-да, мазкур кўрсаткичлар унинг муайян лавозимга касбий-психологик жиҳатдан мослигини тўлиқ ифодаламайди. В.Г. Белов ва бошқа бир қатор муаллифларнинг таъкидлашича, ҳарбийлаштирилган тузилмаларда хизмат вазифаларининг алоҳида масъулиятли ва хавфли хусусиятга эгаллиги кадрларни танлаш ва

жойлаштиришга нисбатан янада пухта ёндашишни талаб қилади. Олим касбий танловни кадрлар таркибини шакллантириш билан боғлиқ асосий муаммолардан бири сифатида баҳолаб, номзодларни дастлабки босқичдаёқ комплекс ўрганиш зарурлигини кўрсатади [1]. Бинобарин, танлов жараёнида расмий кўрсаткичлар билан бирга номзоднинг хизмат мотивацияси, эмоционал ва психологик барқарорлиги, масъулиятлиги, лидерлик салоҳияти, коммуникатив қобилияти ва мураккаб вазиятларда қарор қабул қилиш хусусиятлари ҳам баҳоланиши лозим.

Д.В. Смирнов касбий-психологик яроқлиликини шахснинг ўзгармас ва туғма хусусияти сифатида эмас, балки муайян касбий фаолият мазмуни, шахсий мотивация ҳамда тажриба таъсирида ривожланиб борадиган мураккаб сифат сифатида талқин қилади. Унинг фикрича, касбий-психологик яроқлиликка қўйиладиган талаблар муайян касб ва лавозим мазмунининг ўзгаришига мувофиқ равишда янгиланиб бориши керак [2]. Бу эса барча ҳарбий лавозимларга бир хил психологик талаблар ва умумий тестлар мажмуини қўллаш етарли эмаслигини кўрсатади. Масалан, командирлик, штаб, муҳандислик-техник ёки махсус вазибаларни бажаришга мўлжалланган лавозимлар турли психологик, интеллектуал ва иродавий сифатларни талаб қилади. Шу сабабли ҳар бир лавозим учун алоҳида касбий-психологик профиль ишлаб чиқилиб, номзоднинг индивидуал хусусиятлари ушбу профиль талаблари билан солиштирилиши мақсадга мувофиқ.

Т.В. Маркелова касбий-психологик танлов ҳарбий тайёргарлик ва хизмат талабларига номзоднинг мувофиқлигини аниқлаш, шунингдек, унинг келгуси таълим ва хизмат фаолиятидаги муваффақиятини прогноз қилиш имконини беришини таъкидлайди [3]. В.В.Белов, А.В.Корзунин, В.В.Юсупов ва Д.В.Костин эса асабий-руҳий барқарорликини ҳарбий хизматчиларнинг касбий-психологик яроқлилигини аниқлашдаги асосий мезонлардан бири сифатида кўрсатади [4]. Бироқ якуний хулосани фақат битта психологик тест, суҳбат ёки эксперт фикри асосида чиқариш номзод ҳақида бир томонлама тасаввур ҳосил қилиши мумкин. Шу муносабат билан асосий илмий муаммо ҳарбий кадрларни танлаш ва жойлаштиришда номзоднинг расмий кўрсаткичлари билан чекланмайдиган, психологик тестлар, компетенцияларга асосланган интервью, вазиятли топшириқлар, кузатиш ва эксперт баҳолаш натижаларини бирлаштирувчи комплекс тизим етарлича такомиллашмаганлигида ифодаланади.

Ҳарбий кадрларни танлаш ва лавозимларга жойлаштиришда номзоднинг касбий-психологик хусусиятларини фақат битта кўрсаткич ёки психодиагностик методика натижаси асосида баҳолаш етарли эмас. Чунки ҳарбий хизмат

интеллектуал фаолият, психологик ва иродавий барқарорлик, касбий мотивация, бошқарув қобилияти ҳамда ахлоқий ишончлиликини бир вақтнинг ўзида талаб қилади. Д.В. Смирнов касбий-психологик яроқлиликини шахснинг касбий муҳим хусусиятлари, мотивацияси ва муайян фаолият талабларининг ўзаро мувофиқлигини ифодаловчи мураккаб тузилма сифатида талқин қилади. Шу нуқтаи назардан, ҳарбий кадрларни баҳолашда қуйидаги ўзаро боғланган компонентларни қамраб олувчи комплекс ёндашувни қўллаш таклиф этилади.

Интеллектуал компонент номзоднинг мантиқий ва таҳлилий фикрлаши, диққати, хотираси, вазиятни англаш тезлиги, муҳим ва иккинчи даражали ахборотни ажратиш ҳамда мавжуд маълумотлар асосида хулоса чиқариш қобилиятини қамраб олади. Замонавий ҳарбий хизматда офицер кўп миқдордаги, баъзан тўлиқ бўлмаган ва зиддиятли ахборотни қисқа вақт ичида қайта ишлаши талаб этилади. Шу сабабли интеллектуал тайёргарликини умумий билим даражаси билан чекламасдан, вазиятли масалалар, мантиқий топшириқлар, тезкор хотира ва диққатни аниқловчи методикалар орқали баҳолаш мақсадга мувофиқ.

Мотивацион компонент ҳарбий хизматга қизиқиш, касбий мақсадларнинг аниқлиги, Ватанга садоқат, хизмат бурчини бажаришга ички тайёрлик ва касбий ривожланишга интилишни ифодалайди. В.А. Губин ва А.Л. Загорюев ҳарбий-касбий фаолиятга йўналганлик таркибига касбий муҳим қадриятлар, касбга қизиқиш ва шахснинг ўз касбий яроқлилигини баҳолашини киритади [5]. Ахлоқий компонент эса номзоднинг ҳалоллиги, адолатлилиги, ишончлилиги, ҳарбий бурч ва қонуний талабларга садоқатини қамраб олади. Кучли ташқи мотивация ёки лавозим эгаллаш истаги ҳар доим ҳам ҳарбий хизматга ҳақиқий касбий йўналганликини англамайди. Шу боис номзоднинг мотивацияси таржимаи ҳол, тузилмавий интервью, вазиятли ахлоқий топшириқлар ва унинг аввалги хизмат фаолияти натижалари асосида комплекс ўрганилиши лозим.

Психологик компонент стрессга бардошлилик, эмоционал мувозанат, ўз ҳиссиётларини назорат қилиш ва хавфли вазиятларда мақсадга мувофиқ ҳаракат қилиш қобилиятини англатади. В.В. Белов, А.В. Корзунин, В.В. Юсупов ва Д.В. Костин асабий-руҳий барқарорликини ҳарбий хизматчиларнинг касбий-психологик яроқлилигини аниқлашдаги асосий мезонлардан бири сифатида баҳолайди. Иродавий компонент қатъият, жасорат, сабр-тоқат, интизом ва бошланган вазифани охиригача бажариш қобилиятида намоён бўлади. Мослашувчанлик эса ҳарбий хизматчининг янги жамоа, лавозим, хизмат ҳудуди ва ўзгарувчан вазият талабларига тез мослашиш имкониятини ифодалайди. Мазкур хусусиятларни баҳолашда психологик тест натижалари кузатиш, стресс элементлари

киритилган топшириқлар ва аввалги экстремал вазиятлардаги хатти-ҳаракатлар таҳлили билан тўлдирилиши керак.

Бошқарув компоненти номзоднинг бўлини фаолиятини режалаштириш, вазифаларни тақсимлаш, тезкор қарор қабул қилиш, ижрони мувофиқлаштириш ва натижаларни назорат қилиш қобилиятини қамраб олади. Лидерлик компоненти эса жамоага таъсир кўрсатиш, шахсий таркибни умумий мақсад сари йўналтириш, ташаббус кўрсатиш ва қабул қилинган қарор учун масъулиятни зиммасига олишда намоён бўлади. Ушбу икки компонент бир-бирига яқин бўлса-да, айнан бир хил эмас: бошқарув расмий ваколат ва ташкилий ҳаракатларга, лидерлик эса шахсий таъсир, обрў ва жамоа ишончини қозонишга асосланади. Шунинг учун раҳбарлик лавозимига номзодларни баҳолашда лидерсиз гуруҳ муҳокамаси, ролли ўйинлар, командирлик кейслари ва ассессмент-марказ усулидан фойдаланиш мақсадга мувофиқ.

Коммуникатив компонент номзоднинг ўз фикрини аниқ ифодалаш, суҳбатдошни тинглаш, буйруқ ва кўрсатмаларни тушунарли етказиш, тескари алоқани таъминлаш ҳамда турли тоифадаги шахслар билан хизмат мулоқотини ташкил қилиш қобилиятини қамраб олади. Низоларга муносабат компоненти эса зиддиятнинг сабабларини аниқлаш, кескинликни пасайтириш, қонуний ва адолатли ечим топиш ҳамда жамоадаги ҳамкорликни сақлаб қолиш қобилиятини ифодалайди. Номзоднинг ташқи мулоқотчанлиги ҳар доим ҳам самарали хизмат коммуникациясини англамайди. Шу боис ушбу хусусиятлар тузилмавий интервью, гуруҳли топшириқ, ролли низоли вазият ва эксперт кузатуви орқали баҳоланиши лозим.

Хулоса сифатида айтиш мумкин, ҳарбий кадрларни танлаш ва лавозимларга жойлаштиришда номзоднинг маълумоти, хизмат тажрибаси ва жисмоний тайёргарлиги билан чекланмасдан, унинг интеллектуал, мотивацион, психологик, иродавий, бошқарув, лидерлик, коммуникатив ва ахлоқий хусусиятларини комплекс баҳолаш зарур. Бунда ҳар бир лавозим учун алоҳида касбий-психологик профиль ишлаб чиқиш ҳамда номзоднинг хусусиятларини ушбу талаблар билан солиштириш мақсадга мувофиқ. Психологик тестлар, тузилмавий интервью, вазиятли топшириқлар, кузатиш ва эксперт баҳолаш усуллариининг ўзаро уйғун қўлланилиши субъективликни камайитириш, номзоднинг келгуси хизмат самарадорлигини аниқроқ прогноз қилиш ва муносиб кадрни тегишли лавозимга жойлаштириш имконини беради

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1.Белов В.Г. Совершенствование профессионального психологического отбора и профориентационных мероприятий в системе Министерства внутренних дел

Российской Федерации. — 2010. URL: <https://cyberleninka.ru>.

2.Смирнов Д.В. Понятие и структура профессиональной психологической пригодности будущего офицера. — 2014. URL: <https://cyberleninka.ru>.

3.Маркелова Т.В. Профессиональный психологический отбор как компонент психологического обеспечения подготовки офицеров запаса в системе высшего профессионального образования России. — 2008. URL: <https://cyberleninka.ru>.

4.Белов В.В., Корзунин А.В., Юсупов В.В., Костин Д.В. Методы оценки нервно-психической устойчивости военнослужащих // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2014. №3. URL: <https://cyberleninka.ru>.

5.Губин В.А., Загорюев А.Л. Диагностический комплекс «Направленность на военно-профессиональную деятельность» // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2013. №3 (54). URL: <https://cyberleninka.ru>.