

HARBIY XIZMATCHILARNI KASBIY TANLOVINI AMALGA OSHIRISHDA NOMZODLAR QOBILIYATINI O'RGANISH

Usarov Shuxrat Baxrullayevich

*kapitan O'zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti magistratura
tinglovchisi*

Istiqbolli kadrlarni saralash muammolariga oid kasbiy yaroqlilikni belgilash sohasidagi tadqiqotlar tahlili shuni ko'rsatmoqdaki, zamonaviy texnologiyalarni amaliyotda qo'llash barobarida har bir kasbiy sohaga munosib kadrlarni tanlash, nomzod mutaxassislar faoliyati samaradorligini prognozlash, ekstremal sharoitlarda inson omili ta'sirida yuz berishi mumkin bo'lgan ehtimoliy yo'qotishlarni bartaraf etish ilm-fanning o'z oldiga qo'ygan asosiy vazifalaridan biridir.

Ushbu masalaga ijobiy yechim topish kasbiy saralash soha mutaxassislaridan horijiy davlatlar armiyalariga kontrakt bo'yicha harbiy xizmatga va harbiy ta'lim muassasalariga nomzodlarni saralash tizimidagi yutuqlarni muntazam o'rganib borishni talab etadi. Bugungi kunda barcha sohalarda bo'lgani kabi harbiy sohaga ham ruhan barkamol, intellektual salohiyatli, yetarli bilim va ko'nikmaga ega bo'lgan, vatanparvar milliy kadrlarni saralash, ularni munosib lavozimlarga tayinlash hamda malakali kadrlar zahirasini yaratish dolzarb masalalardan biridir. Harbiy sohaga intellektual salohiyatli, ruhan barkamol kadrlarni saralash jarayonidagi asosiy tadbirlardan biri nomzodlarni psixologik test sinovlaridan o'tkazish hisoblanadi.

Muayyan shaxs faoliyatning o'ziga xos turlari va ularning xususiyatlari ba'zan tayyorgarlik darajasiga (umumiy va maxsus), sog'lig'iga, funktsional holatiga yuqori talablarni qo'yadigan vaziyatda professional yo'lni tanlash bo'yicha juda qisqa vaqt ichida qaror qabul qilishi kerak. aqliy, fiziologik va boshqalar) inson imkoniyatlari. Bu talablarning ba'zilar vaqt o'tishi bilan (mavjud bo'lsa) yoki maxsus o'qitish va moslashish tizimi yordamida moslashtirilishi mumkin, boshqalari esa kasbni egallash yo'lidagi ba'zi odamlar uchun engib bo'lmaydigan to'siq bo'lib qoladi.

Shuning uchun kasb tanlash, kasbiy yo'lni aniqlash, kasbiy rivojlanish va mehnat faoliyatini o'zlashtirish va amalga oshirish muvaffaqiyatini tekshirish jarayoni, bir tomondan, insonning mehnat qonunchiligi talablariga muvofiqligi darajasini baholash zarurligini o'z ichiga oladi. kasb-hunar, ikkinchi tomondan, bu vaqt uchun ajratilgan vaqtni hisobga olgan holda, uni faol ravishda mutaxassis sifatida shakllantirish va tayyorlash. Ma'lumki, ba'zi shaxslar belgilangan vaqt ichida o'zlarining kasbiy rivojlanish jarayonini muvaffaqiyatli yakunlay olmaydilar.

Kasbga yo'nalganlik va muvofiqlikni o'rganishda umumiy qobiliyat testlaridan foydalanish hozirda ommalashgan bo'lib, kadrlarni kasbga saralashda o'zining ijobiy natijadorligini ko'rsatib kelmoqda.

Qobiliyatlar bo'yicha odamlar tug'ilishdan teng emas, shuningdek, o'qish, mehnat va tarbiya davrida bu jihatlarni rivojlantirish imkoniyatlari teng bo'lmaydi. Qobiliyatlar bir marta berilgan va shakllanmas emas, balki individual va ijtimoiy hayot va faoliyat jarayonida rivojlanadigan hodisadir. Qobiliyatlar ham shaxsning ichki sifatlari, ham ijtimoiy sharoitlarida ta'sirida shakllanadi, rivojlanadi va namoyon bo'ladi.²¹

Ko'p yillar davomida qobiliyatlarning umumiy nazariyasini ishlab chiqish o'rganish umumiy ijtimoiy jihatlarni ko'rib chiqish yo'nalishlarini yagona nazariy kontseptsiyada birlashtirishga imkon beradigan uslubiy tamoyillarni hisobga olish asosida ko'plab ilmiy ishlar amalga oshirildi.

Kognitiv aqliy jarayonlarning individual xususiyatlari nafaqat tug'ma moyillik bilan, balki insonning ularning rivojlanishi va takomillashuvidagi imkoniyatlari bilan ham belgilanadi. Tabiiy komponent qobiliyatlar tarkibiga kiradi va ijtimoiy sharoitga qarab yanada rivojlanadi.

Qobiliyatlar nazariyasining asosiy tushunchalarining eng uyg'un va izchil tizimini B.M. Teplov ochib berdi. U o'z asarlarida "Moyilliklar", "qobiliyatlar" va "iqtidor" kabi tushunchalarga keng to'xtalib o'tdi.

Moyilliklar deganda, qobiliyatlarning rivojlanishiga asos bo'lgan shaxsning anatomik va fiziologik xususiyatlari tushuniladi. Qobiliyatlarga nisbatan moyillik polivalentlik bilan tavsiflanadi, ya'ni bir xil mayllik asosida har xil qobiliyatlar shakllanishi va rivojlanishi mumkin.

B.M. Teplov qobiliyatlarni, birinchi navbatda, odamlar o'rtasidagi individual ruhiy farqlar, ya'ni bir odamni boshqasidan ajratib turadigan individual psixologik xususiyatlar sifatida ko'rib chiqdi: Qobiliyatlar deganda har qanday faoliyatni amalga oshirish muvaffaqiyatini, uni o'zlashtirishning qulayligi va tezligini yoki bilim, ko'nikma va ko'nikmalarni egallash va amalga oshirish muvaffaqiyatini belgilaydigan ruhiy xususiyatlar tushuniladi. Va nihoyat, qobiliyatlar aniq bilim, ko'nikma va qobiliyatlarning o'xshashi emas, ular ularga kamaymaydi, balki faqat ularning shakllanishi va rivojlanishini ta'minlaydi.

Adabiyotlarni tahlil qilish shuni ko'rsatadiki, "qobiliyat" tushunchasining mazmunini "iqtidor" tushunchasi bilan solishtirganda ko'rib chiqish maqsadga muvofiqdir. B.M. Teplov iqtidorni faoliyatdagi muvaffaqiyatiga bog'liq bo'lgan qobiliyatlarning sifat jihatidan noyob birikmasi deb ta'riflagan. Iqtidorlik qobiliyatlarning tizimli namoyon bo'lishi, ya'ni yagona funktsiya - faoliyatda muvaffaqiyatga erishish qobiliyati bilan bog'liq bo'lgan ularning umumiyliqi sifatida ishlaydi.

²¹ Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов – М.. ПЕР СЭ, 2001 – (Современное образование).

Dunyoning rivojlangan davlatlari armiyalarida bugunda nomzodlarni kasbga yaroqliligini psixologik o'rganish va psixodiagnostik tashxislash Qurolli Kuchlar saflarini sifatli kadrlar bilan butlab borish imkonini berib kelmoqda.

Ilg'or xorijiy davlatlar masalan AQSH armiyasi harbiy xizmatga nomzodlarni psixologik saralashda ilmiy-emperik jihatdan yillar davomida boyitib borilgan ko'p omilli qobiliyat sinovlari batariyasining butun bir majmuasidan (Armed Services Vocational Aptitude Battery – Qurolli Xizmatlar Kasbiy Qobiliyat Batareyasi) samarali foydalanib kelmoqda.

Xorij davlatlari armiyalari nomzodlarni kasbiy tanlovini amalga oshirishda bir qator umumiy qobiliyat testlaridan foydalanib kelmoqdalar. Bular tarkibiga turli toifadagi Numerical Reasoning Test, Verbal Reasoning Test, Inductive Reasoning Test, Cognitive Ability Test, Abstract Reasoning Test, Logical Reasoning Test, Spatial Reasoning Test, Critical Thinking Test, Diagrammatic Reasoning, Deductive Reasoning Test, Mechanical Reasoning Test, Situational Judgment Test (SJT) kabi umumiy qobiliyat sinovi batariyalarini kiritish mumkin.

Mamlakatimiz Qurolli Kuchlarida ham harbiy harbiy xizmatchilarni kasbiy tanlovini amalga oshirishda test metodikalarini ishlab chiqish va ularni amaliyotga tadbiq etish mutaxassislar oldida turgan dolzarb vazifa bo'lib hisoblanadi.

Kasbiy-psixologik tanlovning amaliy ahamiyatini belgilaydigan asosiy shartlar uning tasdiqlangan hamda asoslangan tizimga egaligi, ijtimoiy-iqtisodiy asoslashni va undan foydalanish zaruratini, olingan natijalar mehnat va moddiy resurslar uchun sarflangan kuchlarni albatta oqlaydi.²²

Xulosa o'rnida shuni ta'kidlash joizki harbiy xizmatchilarni kasbiy tanlovini amalga oshirishda qobiliyat testlarining sifat-xususiyatlarini yaxshi bilish nomzodlar uchun ishlab chiqilayotgan va baholash omkonini beruvchi psixologik test metodikalarini psixodiagnostikaning psixometrika talablari asosida ishlab chiqish va eng asosiysi harbiy soha yo'nalishlari bo'yicha aniq kasbiy faoliyatga qaratilgan qobiliyat batariyalaridan foydalanish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

²² Профессиональный психологический отбор как цель, процесс и результат - Vestnik of Minin University. 2022.

Д. В. Смирнов, С. Н. Сорокоумова.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI:

1. Словарь-справочник по психодиагностике 3-е изд – СПб.: Питер, 2007. 493 ст. - (Серия «Мастера психологии»).
2. “Harbiy-kasbiy saralash jarayonida psixologik testlarni qo‘llashning muammoli masalalari”. Uslubiy qo‘llanma. Mas’ul muharrir U. Fattaxov. O‘zbekiston Respublikasi Mudofaa vazirligi nashriyoti -T.: 2023. 8-9 b.
3. Профессиональнш психологический отбор оперативных сотрудников уголовного розыска -Санк Петербург 2009г. Скалин Юрий Евгеньевич.
4. Профессиональный психологический отбор как цель, процесс и результат - Vestnik of Minin University. 2022.Д. В. Смирнов, С. Н. Сорокоумова.
5. Басов М.Л. Личность и профессия. Москва; Ленинград: Гос. изд-во, 1926 (Л.: тип. им. Н. Бухарина).
6. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2001.
7. Большой психологический словарь / под редакцией Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. М.: АСТ, АСТ Москва, Прайм-Евразия, 2009.