

HARBIY RAHBARLIGIGA NOMZOD KADRLARNING KASB PROFESSIOGRAMMASINI YARATISHNING ILMIIY ASOSLARI

<https://doi.org/10.53885/edinres.2022.6.6.017>

Shermatov Fayzullo Toshillayevich,

O'zbekiston Respublikasi Mudofaa vazirligi Axborot-kommunikatsiya texnologiyalari va aloqa harbiy insituti boshlig'ining o'rinbosari, psixologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), podpolkovnik

Annotatsiya: Mazkur ilmiy maqolada muallifning xizmat tajribasiga tayangan holda olib borilgan izlanishlar chuqur taxlil etilib, harbiy rahbarlikka nomzod kadrlarni tanlash va saralash asosiy e'tibor shaxsning individual psixologik xususiyatlari o'rganish va harbiy jamoani boshqarish bo'yicha amaliy ko'nikma va malakalarini shakllanganligi yuzasidan fikrlar atroficha o'rganib chiqilib, nomzolarni lavozimlarga tayinlashning o'ziga xos jihatlari bo'yicha ilmiy asoslangan holda takif va tavsiyalar berilgan.

Kalit so'zlar: Nomzod, rahbar, imij, korreksiyalash, tanqislik nazariyasi, neyrolingvistik dastur – «NLD» (NLP – NLP), Public Relations (ommaviy aloqalar) «PR» texnologiya, semiotika, kasb professiogrammasi, modulli yondashuv, ekspertli baholash, kasbiy va shaxsiy sifatlar.

НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАНДИДАТОВ В ВОЕННЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ

Шерматов Файзулло Тоштиллаевич,

Информации и связи Министерства обороны Республики Узбекистан заместитель Военного института технологий и коммуникаций, доктора философии (PhD) по психологическим наукам, подполковника

Аннотация: В данной научной статье подробно анализируется исследование, проведенное на основе опыта службы автора, при отборе и отборе кандидатов на военное руководство основной упор делается на изучение индивидуально-психологических особенностей и формирование практических навыков и квалификаций для управления военным сообществом, мнения тщательно изучаются, и на.

Ключевые слова: Кандидат, Лидер, имидж, коррекция, теория дефицитов, нейролингвистическая программа – «НЛД» (NLP – NLP), Связи с общественностью (Public Relations), технология «PR», семиотика, профессиональная программа, модульный подход, экспертная оценка, профессиональные и личностные качества.

SCIENTIFIC BASES OF PROFESSIONAL TRAINING OF CANDIDATES FOR MILITARY LEADERSHIP

Shermatov Fayzullo Toshillayevich,

Information and communication of the Ministry of Defense of the Republic of Uzbekistan deputy of the head of The Military institute of information communication technologies and signals doctor of philosophy (PhD) on psychological sciences, lieutenant colonel

Annotation: In this scientific article, the research carried out based on the author's experience of Service is analyzed in depth, the selection and selection of candidates for military leadership the main emphasis is on the study of individual psychological characteristics and the formation of practical skills and qualifications for the management of the military community, the opinions are thoroughly studied, and on the.

Keywords: Candidate, Leader, image, correction, deficits theory, neurolinguistic program – «NLD» (NLP – NLP), Public Relations (Public Relations) «PR» technology, semiotics, professional program, modular approach, expert assessment, professional and personal qualities.

Professiogramma deganda, biror kasbning ijtimoiy-iqtisodiy, ishlab chiqarish va texnik, sanitariya-gigiyena, psixologik va boshqa xususiyatlarini bayon etish tushuniladi. Professiogramma 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, xarajatlar olinadigan natija, maqsad qanchalik muhimligi bilan belgilanadi. [1, 42-51 b.]

Bunday professiogrammalardan quyidagi sohalarda foydalaniladi: (1) Mavjud ish o'rinlari, xususan boshqaruvga kadrlarni tanlashda; (2) Mehnat sharoitlarining sanitariya-gigiyena jihatlarini mukammallashtirishda hamda mehnat va dam olishni to'g'ri rejalashtirishda; (3) Mehnat xavfsizligini yaxshilash;

(4) Kadrlar turg'unligini ta'minlashda; (5) Jamoadagi ijtimoiy-psixologik muammolarni hal etishda; (6) Xizmat samaradorligini oshirishda.

Umuman olganda, professiogramma – u yoki bu kasbga qo'yiladigan talablardan kelib chiquvchi shaxsga xos bilim, ko'nikama va malakalarning uyg'unlashgan yig'indisidir.

Rahbarlarga qo'yiluvchi talablar asosida yaratiluvchi professiogrammalar haqida gapirar ekan M.Qurbonov ta'kidlaydiki – «Muayyan lavozim professiogrammasi – ushbu lavozim egasi qanday bo'lishi kerak?, – degan savolga javoblar yig'indisidir». [2, 42-51 b.]

Odatda kasb professiogrammalari ishlab chiqishda turli yondashuvlar bo'lib, ular muayyan maqsadlardan kelib chiqqan holda tuziladi. Masalan, yoshlar orasida kasbga layoqatli nomzodlarni aniqlashda asosiy mezon – kasbiy tarbiyaga moyillik bo'lsa, malakali mutaxassis uchun esa boshqa professiogramma, ya'ni uning mustaqil ishlay olish layoqati aniqlanadi. Hozirgi vaqtda amaliy boshqaruv sohasida professiogrammalar yaratishga modulli yondashuv va kasb xislatlarini ekspertli baholash yondashuvlari mavjud. [3, 42-51 b.] Modulli yondashuv – biron yo'nalish yoki soha kasblariga nisbatan umumiy, universal xislatlar majmuasini ishlab chiqish bilan bog'liq bo'lib, kishining bir kasbdan ikkinchi kasbga o'tishi imkoniyatlariga oid ma'lumotlar berishi mumkin. Aynan bir kasb yoki ish o'rniga taalluqli xislatlar majmuasini aniqlashda esa ekspertli baholash uslubidan foydalaniladi. Kasb talablari asosida ishlab chiqilgan professiogramma nomzodni ishga qabul qilishda asos bo'lib xizmat qiladi. Odatda nomzodning professiogramma talablariga qanchalik mos kelishini aniqlash maqsadida, turli xil psixologik va kasbiy testlardan foydalaniladi, suhbat o'tkaziladi hamda nomzod shaxsi haqida ma'lumotlar yig'iladi. Har bir olinayotgan ma'lumot asosida, avvalambor, professiogramma mezonlari yotadi va ushbu ma'lumotlar shu mezonlarga maksimal darajada mos kelishi nomzodni ishga qabul qilish uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Nomzodni xizmat joyiga, kasbga mosligini tekshirish uslublaridan yana biri xizmat joyida tekshirib ko'rishdir. Bu nisbatan arzon va bevosita axborot beruvchi tadbir bo'lib, malakali ekspert-mutaxassislar ishtirokida o'tkazilishi lozim. Umuman olganda, nomzodni o'rganish jarayoni har tomonlama va ko'p pog'onali bo'lgani ma'qul.

Hozirgi kunga kelib muassasalarda deyarli hamma mavjud mutaxassisliklar bo'yicha xizmat talablari, lavozimdan kelib chiquvchi vazifalar majmuasi va yo'riqnomalar ishlab chiqilgan hamda yangi xodim shu talablarga mos kelishi asosida ishga qabul qilinadi.

Yuqorida aytilganidek, bunday professiogrammalar ba'zi bir kasb va ish o'rinlariga allaqachon ishlab chiqilgan va doimiy tarzda takomillashtirib boradi.

hatto boshqaruv sohalari ham rahbarlar professiogrammasini yaratish kabi ilg'or g'oyalar Respublikamiz olimlari tomonidan ko'tarilib kelyapti va ularning asoslari yaratilayapti.

Misol uchun iqtisodchi mutaxassislar professiogrammasini yaratishda mavjud namunalardan foydalanish o'rinlidir. Mana shu sohadagi izlanishlar qatoriga

Respublikamiz olimlari tomonidan yaratilgan manbalarga murojaat etish mumkin. Kadrlarni baholash sohasidagi tadqiqotchilar Sh.Qurbonov, E.Seytxalilov va I.Majidov muallifligida yaratilgan rahbarlik xislatlarini baholash so'rovnomasida keltirilgan mezonlar va ko'rsatkichlar «Rahbar professiogrammasi»ni yaratishda ancha qulaylik tug'diradi. Malakali rahbarlikni baholash ko'rsatkichlari sifatida shaxs xislatlarining quyidagi majmui beriladi: (a) shaxsning liderlik xislati; (b) o'zgalarning ishini takomillashtirish va boshqarish; (v) tijorat va mijozlarga oid masalalarni hal etish qobiliyati; (g) natijalarni qo'lga kiritish: vazifalarni bajarish; (d) kommunikatsiya; (e) muammolarni hal etish va qaror qabul qilish; (j) yangiliklarni joriy etish va takomillashtirish yo'lidagi o'zgarishlarni boshqarish; (z) o'z-o'zini boshqarish xislatlari.

Mutaxassislar Ye.Romanova va G.Suvorovalarning ta'kidlashicha, kasb professiogrammalarini ishlab chiqish va talabalarni ushbu professiogrammaga moslik darajalarini diagnostika etish tadbirlari har bir bo'lajak mutaxassisning kasbga oid qobiliyatini aniqlash va hatto ularni ishga taqsimlash jarayonida qo'l kelishi mumkin.

Professiogrammalarni yaratish borasida mavjud tajribalarga asoslangan holda Rossiyalik psixologlar (jumladan, A.Markova) [4, 42-51 b.] "vazifaga asoslangan shaxsiy" yondashuv pozitsiyasida turib ilmiy izlanishlar olib borishadi. Ushbu yondashuvning ijobiy va ilmiy ahamiyatli tomoni shundan iboratki, kasb faoliyati davomida vazifani samarali tarzda bajarish imkonini beruvchi shaxs sifatlari alohida qayd etib o'tiladi va bu sifatlarni yanada mukammallashtirish imkoniyatlari belgilanadi. Bunda shaxsning kasbga moyillik jihatlari tadqiq etishda chegaralangan ro'yxatdan iborat shaxs xislatlari, balki insonga xos bo'lgan yondashuvda ushbu sifatlarni insonning yanada yuksak tizimlari –individual ish yuritish uslubi ham inobatga olinadi. Boshqaruvni muvaffaqiyatli olib boruvchi shaxs sifatlari haqida gapirilar ekan "vazifaga asoslangan shaxsiy" vatanparvarlik qadriyatlarini, e'tiqodi sohalari bilan uyg'unlashtirilgani holda talqin etiladi. Bunday metodologik yondashuvning afzalligi shundan iboratki, ayni kasbni muvaffaqiyatli bajarish (boshqarish)ga deyarli har bir inson moyil deb qaraladi, insonning biron kasb doirasidagi individual uslubi va yondashuvi ustuvor masala deb qo'yiladi.

Turli kasb egalarining o'z faoliyat sohalari samarali mehnat qilishlari uchun zarur xislatlarni shakllantirish borasidagi psixologik maslahatlar, kadrlarni boshqaruv mahoratlariga o'qitish tajribamiz ko'rsatishicha chet eldagi ilg'or psixologik-pedagogik texnologiyalar milliy mentalitetimiz va hududimizdan kelib chiquvchi ijtimoiy muhitga moslashtirilishi zarur. Lekin turli ta'lim va psixologik ko'mak yondashuvlari orasida eng universal va turli millat vakillari uchun samarali hisoblanuvchi uslublardan biri – shaxsning o'z qadriyatlarini sohasini, e'tiqodini va hayot mazmunini anglashiga yo'naltirilgan psixologik tadbirlardir. Xususan, Germaniyalik mashhur psixolog va olim F.Frankl ishlab chiqqan Logoterapiya uslubi insonning hayot yo'lini haqqoniy tarzda aniqlash, tanlagan yo'lining (shu jumladan kasb sohasini ham) qanchalik oqil ekanligini anglash imkonini beradi. Bunday yo'nalishda tashkil etilgan "ichki ish" shaxsning o'z hayot yo'lini puxta tahlil etishga, o'z o'tmishi va tanlagan yo'lini chuqur baholashga va o'z kelajagiga bo'lgan intilish uchun kuchli motivatsiya yaratishga asos bo'ladi. Shaxsning e'tiqodi va qadriyatlarini sohasini aniqlashtirish va zarur bo'lsa o'zgartirishlar kiritish uslubiga asoslangan psixologik yondashuv, milliy g'urur va qadriyatlarimizni shaxs ongida yanada oydinlashuviga, mavjud milliy qadriyatlarni individual qadriyatlarini bilan uyg'unlashtirishga imkon yaratadi.

Noyob mutaxassislarga oid shaxsiy va professional sifatlarni rivoj toptirish maxsus treninglar hamda kasbiy maslahatlashuv tadbirlari orqali tashkil etiladi.

Malakali psixolog-pedagoglar tomonidan yaratilgan maxsus diagnostik hamda korreksion dasturlar yordamida tashkil etilgan bunday uchrashuv va mashg'ulotlar, mutaxassislar ongida yetuk professional shaxs haqida tasavvur uyg'otishi bilan bir qatorda kasbiy mahoratga erishish motivatsiyasini yanada rivojlantirish fenomenini paydo qiladi.

O'ylashimizcha, zamonaviy psixologiya fanining yutuqlari va mavjud psixotexnologiyalar bilan qurollangan malakali psixologlar komandasi nazarda tutilgan maqsad va natijalarni qo'lga kiritadilar.

Ma'muriy boshqaruv organi rahbari professiogrammalarini yaratishda mamlakatimiz tadqiqotchilari chet el psixologiya olamida kuchli taraqqiy etgan kasb psixologiyasi va Rossiyada jadal sur'atlarda rivojini topayotgan «Akmeologiya» faniga oid oxirgi yutuqlardan foydalanadilar. Bu yo'nalishdagi tadqiqot ishlari hozirga kelib Rossiya davlat xizmati Akademiyasi (RAGS) hamda Rossiya psixologlar jamiyati (RPO) a'zolaridan A.Derkach, M.Sekach, O.Pravilova, A.Bodalev, O.Anisimov, V.Markov, Yu.Sinyagin, V.Agapov, Ye.Selezneva, A.Anisimov, A.Finashin, A.Jarinov va boshqalar tomonidan jadal sur'atlarda olib borilmoqda. Xususan, professiogramma yaratishda mutaxassis psixogrammasini ishlab chiqish va shaxsning ayni kasbni samarali boshqarishi uchun qanday shaxsiy sifatlarga va psixofiziologik xususiyatlarga ega bo'lishi haqidagi tamoyillarning mavjudligi ushbu yo'nalishdagi ishlar chet elda qanchalik ilg'orlab ketganligi va mavzuning o'zi ham dolzarbligidan dalolat beradi. Chet el psixologiyasida har bir inson o'zi uchun maqbul kasb tanlashi va tanlagan yo'lida uzluksiz mahoratga intilishini ta'minlash yuzasidan ham qator tadbirlar tashkil etilgan. Masalan, hozirgi paytda kasbiy mahoratni ta'minlash bo'yicha yondashuvlarda hatto "kasbiy o'z-o'zini anglash", "professional mentalitet" degan iboralar ham keng ishlatilmoqda.

Kasbni muvaffaqiyatli amalga oshirishga taalluqli shaxs xislatlari haqida gapirar ekanmiz, avvalambor, muayyan kasb bo'yicha ishlab chiqilgan talablarni albatta inobatga olishimiz kerak. Kasb talablariga mos kelish darajasini aniqlashning eng oddiy va sodda usuli sinov vaziyatlarini yuzaga keltirish, nomzodni xizmat joyida sinab ko'rishdir. Lekin bu uslubning bir necha kamchiliklari mavjud: [Birinchidan], ma'lumki, xizmat samaradorligi o'zining yuqori darajasiga ko'tarilishi uchun mutaxassis yangi xizmat joyiga yaxshi ko'nikishi lozim, ya'ni adaptatsiya jarayoni to'la ravishda amalga oshishi kerak. Aks holda, xodimga yangi xizmat joyidagi o'zlashtirilmagan shart-sharoitlar xalaqit berishi mumkin. [Ikkinchidan], insonni o'rganuvchi har qanday fanlardan ma'lumki, inson sinov vaziyatida kuzatuv ostida bo'lar ekan, uning xizmat ko'rsatkichlari sezilarli ravishda o'zgaradi. Bu o'zgarish ijobiy tomonga ham, salbiy tomonga ham bo'lishi mumkin.

Harbiy faoliyat natijalarini tahlil etish va uning boshqarish tizimini o'rganish asosida harbiy boshqaruv samaradorligini oshirish bo'yicha quyidagi tadbirlarni ishlab chiqish va amalga oshirish maqsadga muvofiq bo'ladi: [1] Boshqarish tizimini takomillashtirish. Uni maksimal darajada soddalashtirish, undagi ko'p faoliyatlarni markazdan joylarga berish, malaka va shaxsiy sifatlarini inobatga olib rahbarlar vakolatlarini aniq belgilash va boshqalar. [2] Sohaning rivojlanish strategiyasini ishlab chiqish. Ushbu tadbir sohaning kuchli va bo'sh tomonlarini tahlil etish asosida hamda uning barcha funksional sohalarini o'z ichiga oluvchi siyosati va falsafasini ishlab chiqish orqali amalga oshiriladi. [3] Bo'g'inlar, bo'limlar va mas'ul xodimlar o'rtasiga samarali axborot-kommunikatsiya aloqalarini ta'minlovchi axborot tizimini ishlab chiqish. Rag'batlantirish mexanizmi, boshqarish tartib-qoidalari va qaror qabul qilish tizimlarini takomillashtirish.

[4] Rahbar va xodimlarni muntazam o'qitish, tayyorlash va qayta tayyorlash orqali ularning malakasini oshirish borish, ularda ishga ijodiy yondashish, yangilikka

intilish, izlanish, tashabbuskorlik, omilkorlik va uddaburonlik ko'nikmalarini rivojlantirish. [5] Rahbar kadrlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish va yangilash tizimini takomillashtirish. Buning uchun ularni o'qitish, baholash va lavozim bo'yicha o'tgazish (ko'tarish) tizimini ishlab chiqish, rahbarlar lavozim (mansab)larini rejalashtirish. Bo'linmaga ta'sir etuvchi ichki va tashqi omillarga mos bo'lgan rahbarlik uslublarini (avtokratik, demokratik, liberal va partisipativ) qo'llash.

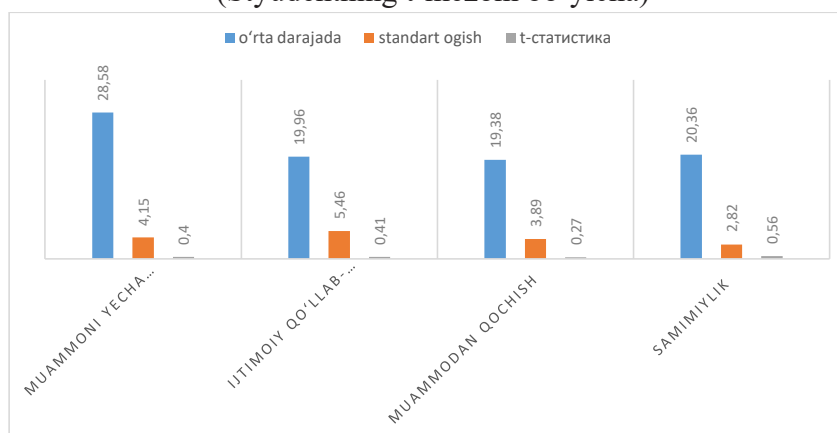
[6] O'z bo'ysunuvchilari tarkibini ishchanlik qobiliyatlari va moslashuvchanlik xususiyatlari bo'yicha shakllantirish, ularni baholash va tanlashning eng samarali usullarini qo'llash asosida tashkilotda qulay ijtimoiy-psixologik muhitni yaratish.

[7] Barcha rahbarlar va xodimlar tomonidan tan olinuvchi va qo'llab-quvvatlanuvchi birgalikdagi qadr-qimmatlarni ishlab chiqish asosida tashkilot madaniyatini sabot bilan shakllantirish. [5, 42-51 b.]

O'tkazilgan emperik tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, yosh rahbar kadrlarda ekstremal vaziyatlarda tezkor qaror qabul qilish, muammolarni yechishga tanqidiy yondoshish, ijtimoiy qo'llab quvvatlanishni qidirish yoki muammodan qochish ko'rsatkichlari bo'yicha taxlilij natijalari Student mezoni asosida taxlil etilib statistik natijalar jadvalda to'liq yoritib o'tilgan.

jadval

Koping indikator so'rovnomasi umumiy o'rtacha ko'rsatkichlari
(Studentning t-mezoni bo'yicha)



Yosh rahbarlarning koping indikator ko'rsatkichi bo'yicha umumiy o'rtacha koeffitsiyenti birinchi shkala bo'yicha muammoni yecha olish

28,58 miqdor bilan o'rta darajani tashkil etganligini ko'rish mumkin. Ya'ni kursantlarda qo'yilgan vazifani bajara olish darajasi o'rta ekanligi, ularda ma'lum bir vazifani bajarganda, ular mustaqil hal eta olish imkoniyatiga ega ekanligini ko'rsatgan. Ikkinchi shkala bo'yicha ijtimoiy qo'llab-quvvatlashni qidirish ham o'rta darajada 19,96 qiymatni namoyon qilganligi, yosh rahbarlar insonlar bilan munosabatlarni amalga oshirishi jarayonida atrofdagi insonlardan yordam olish darajasi to'laqonli boshqalarga suyanib qolmasligidan dalolat beradi. Uchinchi shkala bo'yicha muammodan qochish 19,38 nisbatni qayd etganligi va bu natija standart me'yorga ko'ra, o'rta darajani ko'rsatishi, ular hayotiy qiyinchiliklar va vaziyatlardan qochishga o'zlarida barqaror immunitetni hosil qilganligini anglatishi bilan alohida xarakterlanadi. To'rtinchi shkala bo'yicha yosh rahbarlarning samimiylik ya'ni, tanqidiy tafakkurning rivojlanganligi shkalasi natijalari 20,36 natija bilan umumiy o'rtacha miqdorni tashkil qilgan. Bu esa shuni ko'rsatadiki, berilgan so'rovnomani mazmun-mohiyatini to'g'ri ravishda anglab yeta olgan va so'rovnomani ishlash jarayonida berilgan mulohazalarga nisbatan o'rta darajada o'zlarining holatini ob'ektiv tarzda baholaganlar.

Xulosa qilib aytganda, rahbar qiyofasi, imij so'zining ifodasi sifatida namoyon

bo‘lar ekan, bu boradagi turli xil ta’riflarni keltirish, ularni tahlil qilish va o‘rganish uning yanada chuqurroq mohiyatini anglab yetish hamda ushbu mazmunda teran fikr yuritishga undaydi. Psixologiyaning turli xil yo‘nalish tarafdorlari imijni shakllantirish borasida o‘zlarining qator tamoyillarini yaratadilar. Yana bir qator mualliflar imijni shakllantirishni neyrolingvistik dastur (NLD) asosida ishlab chiqishni taklif etadilar. NLD uslubidan, asosan, shaxsiy “resurs”larni ochishda foydalanish kerak. Marketing psixologiyasida “imijni boshqarish” tamoyili tushunchasi mavjud bo‘lib, yuz yillar oldin G‘arbda ishlab chiqarishdagi jamoaning psixologiyasini boshqarish strategiyasini yaratishni boshlaganlar.

Rahbarning imiji to‘g‘risidagi tasavvur munosabatlardagi guruhga ularga yetib kelgan ma’lumot asosida yaratiladi va ongiga singadi. Ushbu “PR” tamoyilining muallifi, deb amerikalik tadqiqotchi A.Lini hisoblash mumkin. Public Relations (ommaviy aloqalar) bugungi kunda murakkab mexanizm bo‘lib, uning o‘nlab yo‘nalishlari mavjud: public affairs – kompaniyaning davlat va jamoat tashkilotlari bilan aloqalari, image making – kompaniya rahbarining ijobiy (pozitiv) imijini yaratish, media relations – OAV bilan aloqalar, message management – ta’sirni boshqarish, communications – kadrlar bilan ishlash va boshqalar. Bularni hammasi PR texnologiyalarining empirik yo‘l bilan rivojlanayotganligini ko‘rsatadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

Hayitov O.E. Lavozimga da’vogar imijini ijtimoiy-psixologik jihatdan shakllantirish va rivojlantirish bosqichlari / Ta’lim menejmenti. – 2008. – №6.

Praktikum po injenernoy psixologii i psixologii truda / Pod red. A.A.Krilova. – L., 1983.

Qurbonov M. Rahbarlik lavozimlari professiogrammalari haqida. Rahbar va xodim. – T.: Akademiya, 1998. – 148b.

Praktikum po psixologii professionalnoy deyatelnosti i menedjmenta. Pod red.M.A.Dmitriyeva, M.V. Snetkova. – SPb., Piter, 2001. – S. 12.

Romanova Ye.S., Suvorova G.A. Psixologicheskiye osnovy professiografii. – M.: MPGU im.V.I.Lenina, 1990. – 182 s.

Markova A.K. Psixologiya professionalizma. – M.: “Znaniye”, 1996. – 308 s.