



XODIMLARNI TANLASH PSIXOLOGIYASI

Soliyev Farhod Sodiqovich

Qo'qon universiteti dotsenti.

+998 90 390 60 35

Annotatsiya. *Ushbu maqola xodimlarni tanlashning psixologik tamoyillarini o'rganib, turli usullar va ularning samaradorligini yoritadi. Unda tanlov jarayonida qo'llaniladigan kognitiv qobiliyat testlari, shaxsiy xususiyatlarni baholash, strukturali suhbatlar va boshqa vositalar ko'rib chiqiladi. Maqola, shuningdek, tarafkashlikning ta'siri va tanlov protseduralarida adolat va ishonchlilikning muhimligini muhokama qiladi.*

Kalit so'zlar. *Xodimlarni tanlash, psixologiya, kognitiv qobiliyat testlari, shaxsiy xususiyatlarni baholash, strukturali suhbatlar, tarafkashlik, adolat, ishonchlilik.*

Xodimlarni tanlash inson resurslarini boshqarishning muhim jarayonidir, maqsadi aniq rollar uchun eng mos nomzodlarni aniqlashdir. Ushbu maqola xodimlarni tanlashning psixologik jihatlarini tahlil qiladi, turli usullar va ularning samaradorligiga e'tibor qaratadi. Kognitiv qobiliyat testlari, shaxsiy xususiyatlarni baholash va strukturali suhbatlar ishonchlilik va dolzarblik jihatidan baholanadi. Tarafkashlikning ta'siri va adolatli hamda teng tanlov protseduralariga ehtiyoj muhokama qilinadi. Maqola psixologik tamoyillar asosida xodimlarni tanlash jarayonini yaxshilash bo'yicha tavsiyalar bilan yakunlanadi.

Kirish. Xodimlarni tanlash inson resurslarini boshqarishning asosiy jihatlaridan biri bo'lib, ma'lum ish rollari uchun shaxslarni baholash va tanlash jarayonini o'z ichiga oladi. Ushbu jarayon tashkilot muvaffaqiyati uchun muhimdir, chunki to'g'ri xodimlarni tanlash ish unumdorligini, ishdan qoniqishni va umuman ish joyidagi uyg'unlikni oshirishi mumkin. Psixologiya sohasi xodimlarni tanlash usullarini tushunish va yaxshilashda qimmatli tushunchalar beradi, tanlov jarayonining adolatli, ishonchli va samarali bo'lishini ta'minlaydi.

Kognitiv qobiliyat testlari. Kognitiv qobiliyat testlari xodimlarni tanlashda keng qo'llanilib, nomzodning aqliy qobiliyatlari, jumladan, mantiqiy fikrlash, xotira va muammolarni hal qilish qobiliyatini baholash uchun ishlatiladi. Ushbu testlar turli kasblarda ish unumdorligini bashorat qilishda foydali hisoblanadi. Schmidt va Hunter (1998) ga ko'ra, kognitiv qobiliyat testlari ish unumdorligini eng yaxshi bashoratchilaridan biri bo'lib, ishonchlilik koeffitsienti taxminan 0.51 ni tashkil qiladi. Biroq, ushbu testlar ma'lum guruhlariga nisbatan madaniy va ta'limiy tarafkashlikni minimallashtirish uchun ehtiyotkorlik bilan ishlab chiqilishi kerak.

Shaxsiy xususiyatlarni baholash. Shaxsiy xususiyatlarni baholash xodimlarni tanlashda yana bir keng tarqalgan vositadir. Ushbu baholashlar mas'uliyatlilik, emotsional barqarorlik va murosasozlik kabi xususiyatlarni baholaydi, bu esa ish



unumdorligiga ta'sir qilishi mumkin. Shaxsiy xususiyatlarning besh faktori (FFM) ushbu baholashlarda tez-tez qo'llaniladi. Barrick va Mount (1991) tomonidan olib borilgan tadqiqot shuni ko'rsatdiki, mas'uliyatlik turli kasblarda ish unumdorligini doimiy ravishda bashorat qiladi. Ularning foydaliligi bilan bir qatorda, shaxsiy xususiyatlarni baholash ijtimoiy maqbul bo'lishni istash va soxta javoblar tufayli ehtiyotkorlik bilan ishlatilishi kerak.

Strukturali suhbatlar. Strukturali suhbatlar barcha nomzodlarga beriladigan standart savollar to'plamini o'z ichiga oladi, bu esa izchillik va adolatni ta'minlaydi. Ushbu suhbatlar nisbatan ishonchli va ishonchli bo'lib, suhbatdosh tarafkashligini kamaytiradi va solishtirish uchun aniq asos beradi. Huffcutt va Arthur (1994) ga ko'ra, strukturali suhbatlarning o'rtacha ishonchlilik koeffitsienti 0.51 ni tashkil etadi, bu ularni samarali tanlov vositasi qiladi. Biroq, strukturali suhbatlarning samaradorligi savollarning sifati va suhbatdoshlarning tayyorgarligiga bog'liq.

Xodimlarni tanlashda tarafkashlikning ta'siri. Tasdiqlash tarafkashligi suhbatdoshlar yoki baholovchilar nomzod haqida avvalgi e'tiqodlarini tasdiqlovchi ma'lumotlarga ko'proq e'tibor berib, bu e'tiqodlarga zid bo'lgan ma'lumotlarni e'tiborsiz qoldirganlarida yuzaga keladi. Ushbu tarafkashlik adolatsiz baholashlar va noto'g'ri tanlov qarorlariga olib kelishi mumkin. Strukturali suhbatlar va standartlashtirilgan testlar tasdiqlash tarafkashligi ta'sirini ob'ektiv mezonlar bilan baholash orqali kamaytirishi mumkin.

Halo effekti. Halo effekti baholovchining nomzod haqidagi umumiy taassurotlari ularning aniq xususiyatlarga bo'lgan baholariga ta'sir ko'rsatadigan kognitiv tarafkashlikdir. Masalan, o'ziga ishongan deb hisoblangan nomzod boshqa xususiyatlar, masalan, intellekt yoki etakchilik qobiliyati kabi aloqador bo'lmagan xususiyatlar bo'yicha yuqori baholanishi mumkin. Halo effektini kamaytirish uchun baholovchilar aniq kompetentsiyalarga e'tibor qaratishi va baholash uchun bir nechta ma'lumot manbalaridan foydalanishi kerak.

Stereotiplar. Stereotiplar nomzod haqida ularning ma'lum bir guruhga a'zoliqi, masalan, jinsi, irqi yoki yoshi asosida taxminlar qilishni o'z ichiga oladi. Ushbu tarafkashlik adolatsiz munosabat va diskriminatsiyaga olib kelishi mumkin. Tashkilotlar stereotiplar bilan kurashish uchun identifikatsiya ma'lumotlari arizalardan olib tashlanadigan ko'r (blind) ishga qabul qilish amaliyotlarini joriy etishi va xilma-xillik va inklyuziya bo'yicha treninglarni targ'ib qilishi mumkin.

Xodimlarni tanlashda adolat va ishonchlilik. Xodimlarni tanlashda adolat barcha nomzodlar uchun teng imkoniyatni ta'minlash uchun juda muhimdir. Bu standartlashtirilgan va ish bilan bog'liq tanlov usullaridan foydalanish, nogironligi bo'lgan nomzodlar uchun asosli yordam ko'rsatish va tanlov protseduralarini muntazam ravishda tekshirish orqali amalga oshirilishi mumkin.

Tanlov usullarining ishonchliligi. Tanlov usulining ishonchliligi uning ish unumdorligini aniq bashorat qilish qobiliyatini anglatadi. Ishonchlilik turli usullar orqali o'rnatilishi mumkin, jumladan, kriteriy bilan bog'liq ishonchlilik, mazmuniy



ishonchlilik va konstrukt ishonchliligi. Tashkilotlar tanlov vositalarining samarali va ish bilan bog'liq ekanligini ta'minlash uchun ularni muntazam ravishda tekshirib turishlari kerak.

Xodimlarni tanlashni yaxshilash bo'yicha tavsiyalar. Yagona tanlov usuliga tayanish cheklangan bo'lishi va tarafkashlik xavfini oshirishi mumkin. Buning o'rniga, tashkilotlar nomzodning mosligini keng qamrovli ko'rish uchun kognitiv qobiliyat testlari, shaxsiy xususiyatlarni baholash, strukturali suhbatlar va boshqa tegishli vositalarni birlashtirishi kerak.

Baholovchilar uchun uzluksiz trening. Baholovchilar tanlov jarayonida muhim rol o'ynaydi. Samarali suhbatlashish texnikasi, tarafkashlikni tan olish va kamaytirish va xodimlarni tanlashning huquqiy va axloqiy oqibatlarini tushunish bo'yicha uzluksiz trening ishga qabul qilish qarorlarining sifatini oshirishi mumkin.

Texnologiyadan foydalanish. Sun'iy intellekt va mashinasozlik kabi texnologiyalarning rivojlanishi xodimlarni tanlash samaradorligi va aniqligini oshirishi mumkin. Ushbu texnologiyalar ma'lumotlarni tahlil qilish, naqshlarni aniqlash va inson tarafkashligini kamaytirishga yordam beradi. Biroq, ushbu texnologiyalarning axloqiy ishlatilishini ta'minlash va mavjud tarafkashliklarni takrorlamasligini ta'minlash muhimdir.

Xulosa. Xodimlarni tanlash psixologiyasi tanlov jarayonining samaradorligi va adolatliligini oshirishi mumkin bo'lgan usullar va tamoyillar haqida qimmatli tushunchalar beradi. Ushbu psixologik tamoyillarni tushunish va qo'llash orqali tashkilotlar eng yaxshi nomzodlarni tanlash qobiliyatini oshirib, ish unumdorligini va tashkilot muvaffaqiyatini oshirishi mumkin. Kelgusidagi tadqiqotlar innovatsion tanlov usullarini o'rganishni davom ettirishi va xodimlarni tanlashda tarafkashlik va adolat bilan bog'liq muammolarni hal qilishi kerak.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR.

1. Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
2. Huffcutt, A.I., & Arthur, W. (1994). Hunter and Hunter (1984) revisited: Interview validity for entry-level jobs. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 184-190.
3. Schmidt, F.L., & Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274.