

## HARBIY XIZMATCHILARNI KASBIY TANLOVINI AMALGA OSHIRISHDA UMUMIY QOBILIYATLARNI TASHXISLASH - TARIX VA BUGUN

Usarov Shuxrat Baxrullayevich

*O'zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti magistratura tinglovchisi*

**Annotatsiya:** *Mazkur maqolada harbiy xizmatchilarning kasbiy tanlovini amalga oshirishda nomzodlarning umumiy qobiliyatlarini psixodiagnostik baholashning ilmiy jihatlariga tarixiy va zamonaviy yondashuv xususida so'z yuritiladi.*

**Kalit so'zlar:** *nomzod, psixodiagnostik baholash, harbiy-kasbiy saralash, psixologik testlar, so'rovnomalar, qobiliyat sinovi, umumiy qobiliyatlar, maxsus qobiliyatlar, kasbiy kompetentlik, psixologik aspektlar, psixometrik talab, kasbiy faoliyat.*

## ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ ВЫЯВЛЕНИЕ ОБЩИХ НАВЫКОВ В ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

**Аннотация:** *В данной статье говорится об историческом и современном подходе к научным аспектам психодиагностической оценки общих способностей кандидатов при осуществлении профессионального отбора военнослужащих.*

**Ключевые слова:** *кандидат, психодиагностическая оценка, военно-профессиональный отбор, психологические тесты, анкета, тест способностей, общие способности, специальные способности, профессиональная компетентность, психологические аспекты, психометрическая потребность, профессиональная деятельность.*

## HISTORY AND PRESENT IDENTIFICATION OF GENERAL SKILLS IN THE IMPLEMENTATION OF PROFESSIONAL SELECTION OF MILITARY PERSONNEL

**Abstract:** *This article talks about the historical and modern approach to the scientific aspects of the psychodiagnostic assessment of the general abilities of candidates in the professional selection of military personnel.*

**Key words:** *candidate, psychodiagnostic assessment, military professional selection, psychological tests, questionnaire, ability test, general abilities, special abilities, professional competence, psychological aspects, psychometric needs, professional activity.*

Insoniyatning rivojlanishi - bu uning kognitiv va ijodiy faoliyatining uzluksiz jarayoni, uning atrofdagi dunyoni o'zgartirishi, yangi vositalarni yaratish hamda takomillashtirish, insonning qobiliyatlari va ularni namoyon etish imkoniyatlarini kengaytirish vositalari va usullarini izlash, to'siqlarni yengib o'tishidir.<sup>36</sup>

<sup>36</sup> Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов – М., ПЕР СЭ, 2001 – 9 с – (Современное образование).

Darhaqiqat bu jarayon insoniyat oldiga tobora ko'proq yangi vazifalarni qo'yishi bilan birga, unga g'ayrioddiy, ba'zan ekstremal faoliyat sharoitlari ta'siri natijasida, shuningdek, zamonaviy texnologiyalarning doimiy rivojlanib borishi bilan birga uning yangi istiqbollari namoyon eta boradi.

Kasbiy yaroqlilik har qanday mehnat faoliyatini o'zlashtirish muvaffaqiyati va samaradorligiga ta'sir qiluvchi shaxsning individual xususiyatlari yig'indisi bilan belgilanadi. U hayot va kasbiy yo'l bosqichlarida shakllanadigan va namoyon bo'ladigan muayyan faoliyat uchun kasbiy ahamiyatga ega bo'lgan fazilatlarining haqiqiy rivojlanish dinamikasini o'zida aks ettiradi. Bularga kasb talablari bilan belgilanadigan mehnat tarbiyasi, kasbiy tayyorgarlik va kompetentlik, shaxsning psixologik tuzilishi, salomatligi hamda fiziologik funksiyalari, jismoniy rivojlanish xususiyatlarini tavsiflovchi sifatlar kiradi.

Kasbiy yaroqlilikni shakllantirish jarayoni, uning faoliyat sub'ektini kasbiylashtirish yo'lida rivojlanishi bir qancha bosqichlardan o'tadi, ularning asosiylari quyidagilardir.

1) mehnat ta'limi va tarbiyasi (mehnatga tayyorlash va kasb tanlash) - bolada mehnatga muhabbat uyg'otish, mehnatning eng oddiy vositalari va usullarini o'zlashtirish, mehnatga tayyorlikni, uning kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish, umumiy mehnat qobiliyatini rivojlantirish;

2) kasbga yo'naltirish - kasbiy ta'lim asosida kasb tanlashda yordam berish, maslahat berish, kasbiy rejalarni tuzatish;

3) kasbiy tanlov - shaxsning individual xususiyatlarini kasb talablari bilan taqqoslash asosida ma'lum bir faoliyat turiga muvofiqlik darajasini aniqlash, ta'lim va kasbiy jamoalar uchun mutaxassis tanlash va boshqalar;

4) kasbiy tayyorgarlik – ta'lim va tarbiya dasturlari, uslublari va vositalari, kasbiy tayyorgarlik darajasini baholashning ob'ektiv usullari va mezonlari bo'yicha tavsiyalarni asoslash;

5) kasbiy moslashuv - mehnat sub'ektining muayyan faoliyat mazmuni va shartlariga moslashuv xususiyatlarini baholash vositalari, usullari va mezonlarini ishlab chiqish va ushbu jarayonni jadallashtirish bo'yicha tavsiyalarni asoslash;

6) kasbiy faoliyat - mehnat faoliyatini oqilona tashkil etish (tartibga solish), sharoit va jarayonni, yuqori samaradorlik sifatini, mehnatni muhofaza qilishni, kasbiy malaka oshirishni, sog'liqni saqlashni, mehnatdan qoniqishni ta'minlash;

7) kasbiy attestatsiya - egallab turgan lavozimiga muvofiqligini aniqlash va lavozimga tayinlash, boshqa joyga ko'chirish, shuningdek o'qish va qayta tayyorlashga yo'naltirish bo'yicha tavsiyalarni ilmiy asoslash maqsadida kasbiy malakani davriy baholash;

8) kasbiy rehabilitatsiya - mashaqqatli mehnat va kasalliklardan keyin tananing va psixikaning funktsional holatini tiklash, kasbiy muvaffaqiyatsizliklar natijasida doimiy salbiy dominant holatlar rivojlanishi va boshqalar.

Harbiy sohada nomzodlarni saralash bir qator tarixiy taraqqiyod bosqichlaridan o'tgan bo'lib, ushbu jarayon ilm-fan xususan psixodiagnostikaning rivojlanishi bilan uzviy bog'liq ravishda kechgan va davom etib kelmoqda.

I jahon urushi davrida harbiy xizmatga chaqirilgan askarlarni psixologik testlardan o'tkazishga alohida urinishlar bo'lgan bo'lsa, II jahon urushi davrida armiyada psixodiagnostik testlar orqali harbiy xizmatga nomzodlarni saralab olish jarayoni yangi bosqichga ko'tarilgan.

Psixodiagnostika tarixida birinchi bor Jeyms Kettel umumiy qobiliyatlarni testlar bilan tashxislash va baholashda "intellektual testlar" atamasidan foydalangan va hozirga qadar ushbu ilmiy atama keng ma'noda kasbiy yaroqlilikni aniqlash va baholashda qo'llanilib kelinmoqda.

Keyinchalik IQ intellektual koefitsient Gamburg universiteti professori, nemis psixologi Vilyam Shtern tomonidan taklif etildi. Vilyam Shtern aqliy faoliyatga oid yosh ko'rsatkichlariga jiddiy nuqson sifatida qaragan. Bunda aqliy faoliyatga oid yosh va xronologik yosh o'rtasida bir-biriga o'xshamas turli yosh egalari uchun turlicha ma'noga ega bo'lishini ta'kidlagan. Shtern aqliy faoliyatga oid yoshni xronologik yoshga bo'lganda hosil bo'lgan yig'indini bo'linma yo'li bilan aniqlashni taklif etadi.

Keyingi davrda umumiy qobiliyatlarni aniqlashda AQSH o'zining ilg'or qadamlarini tashladi hamda guruhiiy psixodiagnostikalash usulidan armiya xizmatlariga nomzodlarni saralab olishda foydalana boshladi.

Xodimlarni tanlashda tizimli eksperimental sinovlar 19-asrning boshlarida Qo'shma Shtatlarda o'tkazila boshlandi. Asrning oxiriga kelib, federal idoralar xodimlarining 60% gacha "umumiy qobiliyat", savodxonlik, arifmetika, umumiy xabardorlik va boshqa aspektlar uchun testlardan o'tdi.

1890-yillardan boshlab Angliyada F.Galton, AQSHda J.Kettel, Fransiyada A.Bine va Germaniyada E.Krepelin boshchiligidagi psixologlar soni ortib bordi va o'z sa'y-harakatlarini qobiliyatlardagi individual farqlarni o'lchashga qaratdi.

1908-yilda Bostonda (AQSh) F.Parson birinchi kasbiy yo'naltirish byurosini ochdi, uning vazifasi kasblar talablarini kasb xususiyatlari bilan taqqoslash asosida kelajakdagi kasbiy faoliyatning eng mos sohasini aniqlashda yoshlarga yordam berish edi. U suhbatlar, anketalar va o'z-o'zini tahlil qilish orqali yoshlarning qiziqishlarini o'rgandi va 1909-yilda G. Myunsterberg nomzodlarni kasbga qabu qilishda psixologik testlardan o'tkazishni taklif qildi.

Sanoat psixotexnikasining paydo bo'lishi (V. Shtern) mehnat psixologiyasi va differensial psixologiyaning rivojlanishi uchun kuchli turtki bo'lib xizmat qildi.

Endi psixotexnikada tug'ma qobiliyatlar g'oyasiga asoslangan va ma'lum bir shaxsning bir kasb uchun qat'iy shartlangan, individual xususiyatga asoslangan professional psixologik (psixofiziologik) tanlov muhiti vujudga kela boshladi.

Qo'shma Shtatlardagi psixotexnika testlarining amaliy qo'llanilishi va eng keng ko'lami G.Myunsterberg nomi bilan bog'liq bo'lib, uning kasbiy tanlov muammolari

bo'yicha tadqiqotlari F.Teylorning mehnat nazariyasi va amaliyoti bo'yicha ishi bilan bir xil o'rinni egallaydi. U tramvay haydovchilari, dengiz navigatorlari, telegraf operatorlarini professional tanlash uchun test tizimlarini ishlab chiqdi, shuningdek ularni tanlash uchun tramvay haydovchilari faoliyatining ayrim elementlarini alohida tadqiq qilish zarurligini taklif qildi. G.Myunsterberg psixotexnikaning vazifalari, kasbhunar tamoyillari va usullarini belgilab berdi, shuningdek, kasbiy tanlov, kasbga yo'naltirish va kasbga oid maslahatlarni o'tkazish bo'yicha tavsiyalarni asoslab berdi. Bu savollar O. Lipman, F. Giese, D. Drever, F. asarlarida yanada rivojlantirildi.

Birinchi jahon urushi psixologik tanlovning rivojlanishi va amalga oshirilishi uchun kuchli turtki bo'lib xizmat qildi. Germaniya harbiy boshqarmasi harbiy haydovchilar, uchuvchilar va telefon operatorlarining lavozimlarga muvofiqligini aniqlash uchun psixologlar xizmatidan foydalangan. Ayni bir davrda esa Italiya va Fransiya kabi davlatlarda aviatsiya uchun nomzodlarni tanlash usullari ishlab chiqilgan. Ammo bu boradagi eng keng qamrovli tadqiqotlar AQShda olib borildi.

Urush boshida Qo'shma Shtatlarda muntazam armiya yo'q edi. Uning zudlik bilan shakllanishi ko'plab muammolarni hal qilishni, jumladan, aqliy zaiflik yoki hissiy beqarorlik tufayli harbiy xizmatga yaroqsiz bo'lganlarni aniqlashni talab qildi, shuningdek harbiy xizmatchilarning aqliy rivojlanish darajasiga ko'ra bir hil bo'linmalarga jalb etish, harbiy muassasalarda o'qitish uchun yollash; unter-ofitser maktablari va kollejlari uchun eng munosib nomzodlarni aniqlash va hokazo muammolarni hal qilishni talab etar edi.

Qo'shma Shtatlarda urushdan keyingi birinchi yillar iqtisodiyotdagi turg'unlik, armiyadan demobilizatsiya qilinganlarni ish bilan ta'minlash bilan bog'liq qiyinchiliklar va ko'plab firmalarda 200 va hatto 300% ni tashkil etgan yuqori ishchi kuchi aylanmasi bilan tavsiflanadi. Shu bilan birga, qurolli kuchlarga nomzodlarni sifatli yollashda "Alfa" va "Beta" armiya sinovlaridan foydalanishning aniq muvaffaqiyatlari ma'lum bo'ldi. Bularning barchasi psixologik testlarni juda mashhur qildi. "Agar urush bizga o'rgatgan inson muhandisligi saboqlari bevosita va samarali ravishda fuqarolik institutlariga o'tkazilsa - bizni buyuk kelajak kutmoqda." deb yozgan edi 1919-yilda R. Jersk. Ammo ushbu tarixiy tadrijiy rivojlanish davrida armiya xizmatlarida Alpha testi va boshqa testlar yetarlicha ilmiy asoslanmagan yoki sifatli ishlab chiqilmasdan turli xil sanoat sohalari tomonidan juda keng qo'llanilgan.

1925-yilga kelib urushdan keyingi psixodiagnostik sinovlarni tashkil qilish bir muncha pasaydi. Ko'p qo'llaniladigan testlarning yetarli darajada haqiqiy emasligi aniqlandi. Iqtisodiyotning tiklanishi xodimlar almashinuvining kamayishiga va shunga mos ravishda yangi ishga qabul qilingan shaxslarning qobiliyatlarini aniqlashga bo'lgan ehtiyojning kamayishiga olib keldi.

1930-yillarning boshlarida Buyuk Depressiyaning rivojlanishi va millionlab ishsizlarning paydo bo'lishi bilan qiziqish va qobiliyat sinovlari yana muhim bo'ldi. Sanoat firmalarida foydalanish uchun yangi sinovlarni tasdiqlash va yaratish bo'yicha

tadqiqotlar faollashdi. 1930 va 1940-yillardagi asosiy tendentsiya ishga yollashda shaxsiyat anketalaridan (masalan, Bernreuter inventaridan) foydalanishga bo'lgan qiziqishning ortishi bo'ldi.

Kasbiy yaroqlilikni tartibga solishning psixologik mexanizmlari muammosi faoliyat sub'ektining ushbu xususiyatini shakllantirish nuqtayi nazaridan eng kam o'rganilgan va eng muhimlaridan biridir. Bugungi kunda bir qator tadqiqotchilar biologik tizim va faoliyat sub'ekti sifatida insonning turli darajadagi tashkil etilishining o'ziga xos xususiyatlariga e'tibor qaratgan holda, insonning kasbiy yaroqliligini shakllantirish mexanizmlarini o'rganishni zarur deb hisoblaydilar.

Nebylitsyna, B.F. Lomova, K.M. Gurevich, O.A. Konopkin va boshqa tadqiqotchilarning fikricha, inson mehnatining samaradorligi va ishonchliligi muammosi yuqori asabiy faoliyat turlari haqidagi ta'limot nuqtayi nazaridan ko'rib chiqiladi.

Bir qator tadqiqotlar E.P. Ilyin shaxsning irodaviy fazilatlari tipologik xususiyatlar bilan chambarchas bog'liqligini tasdiqladi. Xususan, jasoratning ixtiyoriy sifati zaif asab tizimi kabi tipologik xususiyatlarning kombinatsiyasiga ega bo'lgan odamlarda zaif namoyon bo'ladi, tashqi (hissiy) inkubatsiyon ustunligi xavfli vaziyatlarda ularda paydo bo'ladigan qo'rquvni engib o'tolmaydi va sifatni yomonlashtiradi. Faol jasorat (yaxshi ma'noda tajovuzkorlik) ko'proq kuchli asab tizimiga ega va tashqi qo'zg'alishning ustunligi bo'lgan odamlar tomonidan namoyon bo'ladi. Xuddi shu tipologik xususiyatlar asab jarayonlarning muvozanati bilan birgalikda ko'proq qat'iylikni o'zida xarakterlaydi. Tashqi (hissiy) va ichki (motor sohada) inkubatsion ustun bo'lgan odamlar ko'proq chidamlilik, intizom, qat'iyatlilik va boshqalarga ega.

Hozirda 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.

ASVAB birinchi marta 1968 yilda taqdim etilgan va 1976 yilda barcha harbiy qismlar tomonidan qabul qilingan. U 2002 yilda katta qayta ko'rib chiqilgan.

2004 yilda sinov test topshiruvchilarning 50% dan yaxshiroq ishlashini ta'minlash uchun skoring tizimiga o'tkazilib renormalizatsiya qilingan.

Hindiston armiyasida harbiy xizmatga va harbiy ta'lim muassasalariga o'qishga nomzodlar "The Combined Defence Services Examination" (CDS Exam) imtihoni orqali qabul qilinadilar. Mazkur imtihonlar yiliga ikki marotaba o'tkaziladi. Imtihonlarda jismoniy va tibbiy tayyorgarlikdan tashqari yozma va intervyu shaklida aql va shaxsiyat testlari sinovi mavjud.

Sinov jarayoni ikki bosqichli tanlov jarayonidan iborat:

I bosqich: Rasmlarni idrok etish testi. Nomzodlar test natijalari ko'rsatkichlari asosida qisqa ro'yxatga olinadi.

II bosqich: Intervyu, guruh testlari va psixologiya testlaridan iborat. Ushbu testlar 4 kun davomida o'tkaziladi. Testlarning tafsilotlari Hindiston armiyasining kasbiy portalida berilgan.

Nomzodlar umumiy bilim darajasi va umumiy qobiliyatlarni tashxislashga mo'ljallangan 120 ta savoldan iborat testlardan o'tadilar.

Shuni ta'lidlab o'tish o'rinliki bugunda Hindiston oliygohlariga umumiy bilim va qobiliyatlar testi "Tamanna" sinovi samara berib 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.<sup>37</sup>

Xulosa o'rnida shuni aytish o'rinliki nomzodlarning kasbiy – psixologik o'rganish, ularning umumiy qobiliyatlarini diagnozlash, shaxsiy sifatlarini kasbiy talablariga muvofiqligini aniqlash - kelajakdagi kasbiy muvaffaqiyatni ilmiy bashorat qilish imkonini beradi. Kasbiy yaroqlilik har qanday mehnat faoliyatini o'zlashtirish muvaffaqiyatini va uni amalga oshirish samaradorligiga ta'sir qiluvchi shaxsning individual xususiyatlarining yig'indisi bilan belgilanadi. U hayot va kasbiy yo'l bosqichlarida shakllanadigan va namoyon bo'ladigan muayyan harbiy faoliyat uchun kasbiy ahamiyatga ega bo'lgan fazilatlarining haqiqiy rivojlanish dinamikasini o'zida aks ettiradi.

Bunga harbiy-kasbiy talablar bilan belgilanadigan umumiy qobiliyatlilik, kasbiy kompetentlik, ijtimoiy yo'nalganlik, psixologik va jismoniy xususiyatlarini tavsiflovchi sifatlar kiradi. Harbiy kasbga nomzodlarning sifatli tanlovini amalga oshirishda ularning umumiy qobiliyatlarini diagnostikalash muhim ilmiy aspekt sifatida qo'shinlar jangovar shayligini, shuningdek, mamlakat tinchligi va hududiy dahlsizligini ishonchli kadrlar qo'liga topshirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

<sup>37</sup> Профессиональный психологический отбор как цель, процесс и результат - Vestnik of Minin University. 2022.  
Д. В. Смирнов, С. Н. Сорокумова.

**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. Профессиональньш 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-Еврознак, 2009.
8. Большой психологический словарь. Борис Гурьевич Мещеряков, Владимир Петрович Зинченко. М.: 2002.