

**КАСБИЙ САРАЛАШ БОРАСИДА ЗАМОНАВИЙ ПСИХОЛОГИК ҚАРАШЛАР  
ТАҲЛИЛИ****Хо'janov Zavqiddin Murodinovich***Qashqadaryo viloyati Ichki Ishlar Boshqarmasi**Ma'naviy-ma'rifiy ishlar va kadrlar bilan ta'minlash xizmati boshlig'i podpolkovnik*

Психологик ёндашув элементларига эга бўлган касбий саралашнинг тарихий ўчоқлари қадимги даврларга бориб тақалади. Қадимги Мисрда ҳам руҳонийликка номзод билан суҳбат ўтказилган, унинг биографик маълумотлари ва таълим даражаси аниқланган. Ташқи кўриниши ва суҳбат ўтказа олиш қобилияти ҳам баҳоланган. Шунингдек, меҳнат қилиш, тинглай олиш ва жим бўлиш қобилияти текширилган, олов, сув билан боғлиқ ҳамда қоронғи зиндонларни ёлғиз енгиш кўрқуви синовлари ўтказилган. Ушбу оғир синовлар узоқ таълим давридаги барча қийинчиликларни энгиб ўтишда ўз қобилиятига ишончи комил бўлмаганлар учун ўлим билан таҳдиди мавжуд бўлган.

Платон (милоддан аввалги 427-347 йиллар) идеал жамиятнинг утопик расмини яратиб, шундай деб ёзган эди: "Агар сиз ўзингизнинг лаёқатингиз доирасидаги фаолият билан шуғуллансангиз, ҳамма нарсани кўп миқдорда, яхшироқ ва осонроқ қилишингиз мумкин". Шунингдек: "Ҳар бир алоҳида шахс давлатга керак бўлган нарсалардан бири билан шуғулланиши керак ва бундан ташқари, у ўзининг лаёқатига мос бўлган нарса билан шуғулланиши керак".<sup>16</sup>

Машҳур инглиз олими Ф.Галтон XIX аср охирида беморларнинг бир қатор жисмоний сифатлари, физиологик имкониятлари ва психик хусусиятлари бўйича қатор синов ва ўлчовлар ўтказди. Бу интуицияга асосланган синов ва синовнинг минг йиллик амалиётидан узоқлашишнинг бошланишини кўрсатди.

Шу билан бирга, Ж. Кеттелл тестларни инсон психикасининг ўлчовсиз кўринган хусусиятларини ўлчаш воситаси сифатида кўрди.

Чет элда тест усулини қўллаш ғояси психологияни амалиёт талаблари билан боғлашга интилган кўплаб тарафдорларга эга бўлди. Булар Г. Мюнстерберг, С. Крепелин ва В. Онри (Германия), А. Бине (Франция), Ж. Гилберт (АҚШ) ва бошқалар. Амалий психологияга "психотехника" номи берилди. Шу билан бирга, чегараланиш содир бўлди: психотехника усуллари ва натижаларининг мақсади амалиёт соҳасида, анъанавий психологиянинг мақсадлари, усуллари ва натижалари - назарий фикрлаш соҳасида.

Касбий психологик саралаш масалалари билан даставвал ким шуғуллангани турли манбаларда турлича келтирилади. А.Г.Маклаковнинг ёзишича, 1913 йилда немис психологи, Гарвард университети ўқитувчиси Гуго Мюнстерберг "Самарали ишлаб чиқариш психологияси" номли китобини нашр эттиради. У биринчилардан бўлиб касбий фаолият талабларига тўғри келадиган

<sup>16</sup> Платон. Соч., т. 3, ч. 1. М.: Мысль, 1971, с. 146, 224.

номзодни аниқлашда тестлардан фойдаланиш билан бир қаторда тестлардан фойдаланиш методологиясини ҳам ишлаб чиққан.<sup>17</sup>

Ўша даврдаги хорижий психотехникларнинг ишлари асосан тест синови орқали танлашнинг амалий муаммоларини ҳал қилишга қаратилган. Касбларни ўрганишнинг бир қатор ёндашувлари кўрсатилган: аналитик ва синтетик, психографик (маълум бир касб учун зарур бўлган барча ақлий фазилатларни аниқлаш), касблар таксономиясини қуриш, профессионалнинг фаол ва мақсадли фаолияти ва бошқалар. XX асрнинг бошларида Франция ва АҚШда психологик ва психофизиологик тестлардан фойдаланган ҳолда касбий танлаш ва касбга йўналтириш кенг қўлланила бошланди<sup>18</sup>.

1919 йилда Уолтер Дилл Скотт дунёдаги бир консультация фирмасини очиб, 40 дан зиёд АҚШ савдо компаниялари билан ходимларни саралаш масаласида хизмат кўрсатиш бўйича ҳамкорлик қилади.

XX аср бошларида Россияда ҳам касбий саралаш ишлари бошланади. Бу фаолият даставвал авиация соҳасида амалга оширилади. Ҳарбий шифокор С.П.Мунт ҳаво шарларида ўқишнинг инсонга физиологик ва психологик таъсирини тадқиқ этган. Унинг хизмати билан 1913 йилда Гатчина авиация мактабида махсус физиологик лаборатория ташкил этилиб, учувчиларни касбий саралаш ишлари амалга оширилади.

Касбий психологик саралаш масалалари XX аср бошларида амалиётга жорий қилинган бўлсада, унинг кенг оммалашишига Биринчи жаҳон уруши сабаб бўлади. Урушга кирган Европа давлатлари (Англия, Франция, Германия, Италия) вазирлари психологик лабораториялар ташкил эттириб, у ерда учувчи, ҳайдовчи, қурол-аслаҳачилар ва бошқа бир қатор касб эгаларини саралаш ишлари олиб борилган.

АҚШда ҳам шу сингари ишлар амалга оширилган бўлиб, Э.Торндайк, Р.Йеркс, Г.Уипплу сингари психологлар ҳарбий соҳага психологияни жорий этишга ҳаракат қилишган. Р.Йеркс бошчилигида психологик комиссия фаолият юритиб, ҳарбий психологияни ўрганиш, авиацияда хизмат қилишга лойиқ номзодларни психологик синовдан ўтказиш, ҳарбийлар интеллектини текшириш, махсус топшириқлар учун номзодларни саралаш ишларини амалга оширишган<sup>19</sup>.

Касбий психологик саралаш ташкилотларни муайян фаолият турларини бажариш, ушбу касбий вазифаларни бажариш учун энг мос бўлган ходимлар билан таъминлаш, шунингдек, агар бу ўқитиш учун танлов бўлса, ўқитиш

<sup>17</sup> А.Г.Маклаков Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2016. – 480 с. (С.66)

<sup>18</sup> Мягких Н.И. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел. // Сборник тезисов выступлений участников региональных семинаров практических психологов. / М.: ЦИИНМОКП МВД России, 2000, с. 27-57.

<sup>19</sup> Невраев О.Г., Мягких Н.И., Шутко Г.В. Военно-врачебные комиссии и центры психологической диагностики. // Вестник МВД России, № 3-4 (2627). / М.: МВД России, 1996, с. 138-142.

самарадорлигини ошириш мақсадида амалга оширилади. Методлар ва баҳолаш воситалари танлов мақсадларига қараб танланади.

Касбий фаолиятнинг муваффақияти кўп жиҳатдан шахснинг индивидуал психологик хусусиятларига боғлиқ. Уларни танлаб олиш ва ўлчашга психологиянинг амалий соҳаси, назарий ва экспериментал фан сифатида психодиагностика ёрдам беради.

Психодиагностика методларига қуйидагилар киради:

1) психологик хусусиятларни ўлчаш ва тавсифлашда миқдорий ёндашув устунлик қиладиган объектив ёки стандартлаштирилган тестлар;

2) клиник усуллар, улар суҳбат, кучсиз стандартлаштирилган интервьюлар, проектив тестларни ўз ичига олади. Клиник методлар тушуниш, талқин қилишга қаратилган бўлиб, бир хил сифатни аниқлаш учун турли процедуралар қўлланилади.

Психодиагностик методлар ёрдамида шахснинг турли хил хусусиятлари ўлчанади: когнитив қобилиятлар, махсус қобилиятлар, шахсий сифатлар, ўз-ўзини англаш, мотивацион соҳа, шахслараро муносабатлар ва бошқалар.

Методикаларнинг турли шакллари мавжуд: инструментал хулқ-атвор методикалари, қобилият тестлари, шахс сўровномалари, вазиятли тестлари, интерфаол усуллар – тренинглар, ролли ва ташкилий-фаол ўйинлар ва бошқалар.

Касб танлашни осонлаштириш ва нотўғри танлов қилиш хавфини камайтириш учун психологлар одамларга ўзларининг шахс типини ва ушбу типга мос келадиган касбий фаолият турини билишга ёрдам беради.

Энг кенг тарқалган типологиялардан бири бу рус психологи Э.А.Климовнинг шахс типологияси. Бу шахс шуғулланишга мойил бўлган меҳнат предметиға қараб шахснинг тўртта асосий типини ажратиб беради<sup>20</sup>:

• "одам – табиат" типи: меҳнатнинг асосий предмети – техник тизимлар, моддий объектлар, материаллар, энергия турлари;

• "одам – одам" типи: меҳнатнинг асосий предмети – одамлар, гуруҳлар, жамоалар, одамларнинг хусусиятлари;

• "одам – белги" типи: меҳнатнинг асосий предмети – шартли белгилар, рақамлар, кодлар, табиий ёки сунъий тиллар;

• "инсон – бадий образ" типи: меҳнатнинг асосий предмети – бадий образлар, уларни қуриш шартлари. (Климов, 1996).

Яна бир машҳур типология психолог Дж.Голландга тегишли бўлиб, у шахснинг олти типини ажратган:

• реалистик тип – асбоблар ва механизмларни манипуляция қилишга йўналган;

• тадқиқотчи тип – қидирувга йўналган;

<sup>20</sup> Организация профессионального психологического отбора в органах внутренних дел и внутренних войсках МВД России. Методические указания. / ГУК и КП МВД России и МУ МВД России, М., 1999, с. 55.

- бадий тип – эмоционал кўринишларга, ўзини намоён қилиш йўналган;
- ижтимоий тип – одамлар билан мулоқот қилишга йўналган;
- тадбиркор тип – одамларга таъсир ўтказишга йўналган;
- конвенционал тип – ахборот, маълумотлар билан манипуляция қилишга йўналган (Управление персоналом, 1998).

Ходимнинг касбий яроқлилиги унинг самарали ишлаши ва ташкилот мақсадларига эришиш кафолати бўлиб хизмат қилади. Дарҳақиқат, касбий саралаш инсон ресурслари сифатини баҳолашдир. Ишга даъвогарлар маълум ижтимоий-психологик талабларга жавоб бериши керак. Хусусан, улар профессионал гуруҳларнинг бир қисми сифатида, ҳамкасблар билан, жамоада ишлашга тайёр бўлишлари керак: улар касбий муаммоларни ҳал қилишда ҳамкор сифатида ўзаро муносабатда бўлишлари, ташкилотга садоқат ва содиқлик, хатти-ҳаракатларда мослашувчан, дўстона муносабатда бўлишлари керак, масъулиятли, одобли, бағрикенг, шунингдек, меҳнатга бўлган мотивация, коммуникациянинг янги турларини ўзлаштириш қобилияти ва бошқаларга эга бўлиши керак<sup>21</sup>.

Касбий саралаш жараёнида номзодларнинг ижтимоий-психологик хусусиятлари ўрганилади ва баҳоланади, бу касбни муваффақиятли эгаллашга ва касбий фаолиятни амалга оширишга қуйидагилар ёрдам беради: шахснинг йўналганлиги, коммуникативлик, лидерликка мойиллик, конформизм, авторитаризм ва бошқалар<sup>22</sup>.

Баҳолаш технологиялари, қоида тариқасида, объективлик, ишончлилик, валидлик, асослилик, прогноз қила олиш ва комплекслик тамойилларига асосланади. Шахс объектив (ҳар қандай шахсий фикр ёки индивидуал мулоҳазалардан қатъий назар); ишончли (вазият омилларининг таъсиридан қатъий назар, масалан, ўтмишдаги муваффақиятлар ёки муваффақиятсизликлар, кайфият, об-ҳаво); валид (баҳолаш технологияси баҳоланган сифатларга адекват); асосли (кўникмаларнинг ҳақиқий даражаси баҳоланади); башорат қилиш имконияти билан (баҳолаш қайси фаолият турлари ва қайси даражада потенциал қобилиятга эга эканлиги ҳақида маълумот беради); комплекс тарзда (касбий самарадорликнинг бир эмас, балки у намоён бўлишининг турли жиҳатларини тавсифловчи бундай тахминий кўрсаткичлар қўлланилади) баҳоланади<sup>23</sup>.

Касбий психологик саралашнинг асосий методлари: кузатиш билан биргаликда олиб бориладиган суҳбат, интервью, тест.

Замонавий илмий ишлаб чиқариш соҳаларининг шаклланиши ва ривожланиши XIX аср охиридан ҳозирги кунгача психология фанининг амалий

<sup>21</sup> Профилактика самоубийств среди сотрудников органов внутренних дел. Методическое пособие. Авт. кол: Колос И.В., Марьин М.И., Мягких Н.И., Касперович Ю.Г. / М.: ЦОКП МВД России, 2001, с. 102.

<sup>22</sup> Романов В.М.В. Кроуз. Руководство по профессиональному психологическому отбору кандидатов на службу в органы прокуратуры Российской Федерации. Методическое пособие. / Генпрокуратура РФ, М.: 1994, 116 с.

<sup>23</sup> Щадриков В. Д. Проблемы профессиональных способностей. // Психологический журнал, № 5, 1982, с. 13-26.



соҳаларида марказий ўринни эгаллаган турли хил касбий фаолият турларини психологик ўрганиш муаммолари билан чамбарчас боғлиқ. Ушбу мавзуга мурожаат қилиш саноат ишлаб чиқаришининг жадал ривожланиши билан боғлиқ бўлиб, янги пайдо бўлган ишлаб чиқариш муносабатлари ва янги касбларни ташкил этишда биринчи ўринлардан бири янги шароитда инсоннинг фаолиятини оптималлаштириш муаммоси пайдо бўлди. Жамиятда касбий танлов ғояларининг пайдо бўлиши саноат, қишлоқ хўжалиги ва бошқа меҳнат шакллари ривожланиши инсон ва унинг касбий фаолияти ўртасидаги ўзаро муносабатлар масалаларига эътибор кучайишига олиб келди. Ҳар хил турдаги бахтсиз ҳодисалар, ҳалокатлар, жароҳатлар статистикаси меҳнатни ташкил этиш муаммоларининг долзарблигини кўрсатди.

Ўша пайтда меҳнатни ташкил этиш муаммолари, шу жумладан селекция масаласига қараш бир хил эмас эди. Масалан, маҳаллий психолог А.Ф.Лазурский турли фаолият соҳалари учун одамларни танлаш ғоясига салбий муносабатда бўлиб, бундай вазифани ғайриинсоний деб ҳисоблаган. Индивидуал фарқлар психологияси, унинг фикрича, шахснинг ривожланишига ҳисса қўшиши керак, балки одамларни қобилиятларига кўра саралаш воситаси сифатида ҳаракат қилмаслиги керак.<sup>24</sup> Аммо бу меҳнат фаолияти ва унда ишлайдиган шахс ўртасидаги муносабатларнинг мавжуд муаммосига ягона нуқтаи назар эмас эди.

Н. Духанин, Н.Э. Жуковский, Д.И. Журавский, Н. Мельников, В.И. Михайловский, Э.С. Пентки, И.И. Рихтер ва Н.А. Романов асарларида темир йўл, авиацияда ишлаб чиқариш ривожланишига тўсқинлик қилаётган яққол омиллар таҳлил қилинган; меҳнатни муҳофаза қилиш стандартларини жорий этиш зарурлиги, энг муҳими, меҳнат унумдорлигини 3-4 баробар ошириш ҳамда яроқсиз ишчилардан фойдаланиш натижасида юзага келиши мумкин бўлган авариялар, бахтсиз ҳодисаларнинг олдини олиш воситаси сифатида кадрларни танлаш ва синовдан ўтказиш зарурлиги кўрсатилган<sup>25</sup>.

Чет элда касбий танлов ғояларини шакллантиришда, инсоннинг устун қобилиятларини ўрганишнинг амалий эҳтиёжлари ҳам биринчи синовларнинг пайдо бўлишига тўртки бўлди.

Касбий саралаш дунёнинг кўплаб мамлакатларида кенг тарқалди ва ўз ривожланишининг узоқ тарихи давомида бир қатор босқичларни босиб ўтди:

Биринчи босқич. Бир авлод тадқиқотчилар малакали психолог ёки тажрибали администратор номақбул номзодни бир қарашда аниқлай олади деган умидда тажрибада интуиция ролини таъкидлашган. Бироқ, бундай танлов мезонлари яхши белгиланмаган ва касбий фаолиятнинг ўзига хос хусусиятлари ҳисобга олинмаган. Администраторлар, қоида тариқасида, психикани диагностика қилиш қобилиятига эга эмас эдилар, психологлар эса касб талабларини билмасликлари билан ажралиб турарди.

<sup>24</sup> Лазурский А.Ф. Личность и воспитание. Доклад на 3-м Всероссийском съезде по экспериментальной педагогике (1916 г.) // Вестник психологии, криминальной антропологии и педагогике. 1916. Вып. 2-3, с.11-12.

<sup>25</sup> Hathaway S.R., McKinley J.Ch. Minnesota Multiphasic Personality Inventory. New York: Wiley, 1971, 200 p.

Иккинчи босқич. Тадқиқотчиларнинг иккинчи авлоди стандартлаштирилган тестларни излаш ва субъектларнинг турли намуналари учун статистик меъёрларни ишлаб чиқиш билан характерланган. Шу билан бирга, психологлар кўпинча номзодни клиник касалликлари бўлган одамлар тоифалари билан таққосладилар ва улар билан ўхшашлик кўрсатганларни йўқ қилишга ҳаракат қилишди. Шу билан бирга, рад этилганлар касбий муҳим психологик фазилатларга эгами ёки йўқми очиқ масала бўлиб қолди.

Учинчи босқич. Учинчи босқич аниқ касб вакилларининг психологик ўлчовлари асосида статистик меъёрларни яратиш билан тавсифланади.

Шундай қилиб, Қўшма Штатларда полиция хизматида номзодлар учун стандартлаштирилган тест кўрсаткичлари ишлаб чиқилган бўлиб, улар полиция касби билан боғлиқ 4 омилга қисқартирилган<sup>26</sup>:

- 1) эмоционал адаптация;
- 2) интеграция ёки ўз-ўзини назорат қилиш;
- 3) интеллектуал самарадорлик;
- 4) шахслараро мулоқот.

Астронавтика номзодларни психологик саралашда қуйидаги ижобий фазилатлар ажралиб туради:

- 1) юқори ютуққа бўлган мотивация;
- 2) интеллектуал даража (ўртачадан икки стандарт оғиш);
- 3) "мен" нинг етарли кучи (маълум бир ўзига ишонч, юқори масъулият ҳисси, фаол ҳаракатларга йўналтирилганлик, шахслараро муносабатларда вазминлик);
- 4) когнитив ва ижодий фаолият;
- 5) ҳазил ҳисси;
- 6) мураккаб техник муаммоларни ҳал қилишда ўз компетенциясидан касбий қониқиш.

Касбий саралаш мезонларини ишлаб чиқиш тўртта кетма-кет босқичдан иборат мустақил тадқиқотни ўз ичига олади.<sup>27</sup>

Биринчи босқичда касбнинг ходимга қўядиган психологик талабларини аниқлаш учун касбий фаолият таҳлили ўтказилади. Бу ерда турли хил манбалардан фойдаланилади: ўхшаш меҳнат турларининг тавсифини ўз ичига олган адабий маълумотлар, касбий фаолиятни тизимли кузатиш, касбий аҳамиятга эга бўлган фазилатлар рўйхатидан иборат анкеталар, фаолиятнинг хронометражи, иш кунида ўзини ўзи суратга олиш ва бошқалар. "Инсон-инсон" типига хос мураккаб касбларда касбий фаолият алгоритминини ишлаб чиқиш деярли мумкин эмас. Бундай ҳолда, асосий эътиборни касбий муваффақиятни

<sup>26</sup> Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел: (Справ. пособие) / М-во внутрен. дел Рос. Федерации, Науч.-исслед. центр проблем мед. обеспечения; [Бовин Б. Г. и др.]; Под ред. Бовина Б. Г. и др. - Москва : Б. и., 1997. - 344 с.

<sup>27</sup> Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел: (Справ. пособие) / М-во внутрен. дел Рос. Федерации, Науч.-исслед. центр проблем мед. обеспечения; [Бовин Б. Г. и др.]; Под ред. Бовина Б. Г. и др. - Москва : Б. и., 1997. - 344 с.

белгилайдиган фаолиятнинг асосий, энг қийин дақиқаларини ажратиб кўрсатиш ва улар асосида психологик талабларни излаш керак. Бир қатор мураккаб касблар учун фаолият ҳажмини камайтиришнинг бу усули самарали бўлиб чиқади.

Иккинчи босқичда психодиагностика усуллари танланади ёки тузилади, уларнинг ёрдами билан олдиндан аниқланган сифатларни ўлчаш мумкин бўлади. Касбий фаолият самарадорлиги психологик фазилатлар мажмуаси билан белгиланганлиги сабабли, қоида тариқасида, уларни ўлчаш учун "синов батареялари" қўлланилади.

Учинчи босқичда, энг муҳими, касбий фаолият самарадорлиги мезонларини изланади. Объектив равишда ўлчанган мезонлар устун бўлади: меҳнат унумдорлиги, мукофотлар ва жарималар сони ва бошқалар, аммо ижтимоий касбларда объектив мезонларни қўллаш қийин. Бундай ҳолларда улар эксперт баҳолаш усулининг муваффақиятини баҳолашнинг субъектив мезонларига мурожаат қилишади. Баҳолаш ушбу касбий фаолиятнинг мутахассислари томонидан олдиндан белгиланган кўрсаткичлар бўйича амалга оширилади. Бу усул энг кенг тарқалган ва иқтисодий ҳисобланади<sup>28</sup>.

Худди шу босқичда аниқланган психологик фазилатлар ва касбий фаолият самарадорлиги мезонлари ўртасидаги боғлиқлик таҳлил қилинади. Кенг қўлланиладиган усуллардан бири бу кутбли гуруҳлар усули бўлиб, унда ташкилот қутулишни истаган энг муваффақиятли мутахассислар ва шахсларнинг психологик хусусиятлари таққосланади<sup>29</sup>.

Тўртинчи босқичда қарор қабул қилиш модели ишлаб чиқилади. Диагностик қоидада касбий фаолият самарадорлиги билан боғлиқликни кўрсатадиган психологик ўзгарувчилар танланади. Бу кўплаб муҳим психологик фазилатларни ўзаро қоплаш имкониятини ҳисобга оладиган кўп регрессия тенгламаси билан ифодаланиши мумкин (модел тест кўрсаткичлари ва профессионал муваффақият мезони ўртасида чизиқли боғлиқлик мавжудлиги ҳақидаги тахминга асосланади). Диагностика мезонида барча номзодлар стандартлаштирилган шкала бўйича тартибланиши мумкин.

Кўшма Штатларда, паст баҳога эга бўлган шахслар, агар сезиларли камомад бўлса ҳам, хизматга қабул қилинмайди, чунки уларни муваффақиятли яқунлаш имконияти жуда кам. Масалан, АҚШ қуроли кучларида ёлланма аскарларнинг сурункали танқислиги даврида ҳам, тест натижалари пастлиги сабабли ҳарбий хизматга киришни истаган ҳар тўртдан бири рад этилган<sup>30</sup>.

Кейинчалик, ишлаб чиқилган тизим прогнознинг тўғрилиги нуқтаи назаридан баҳоланади. Хатолар икки хил бўлиши мумкин: нотўғри қабул қилиш

<sup>28</sup> Super L.T. et al Vocacional Development A / Framework of Research. N.Y. 1957.-391 p.

<sup>29</sup> Юрьевец А.Ж., Аверьянов В.С., Виноградов О.В. Адаптация к профессиональной деятельности. // Физиология трудовой деятельности. Под ред. В.И. Медведева. СПб., 1993, с.209 -283.

<sup>30</sup> Miller L. Tough Guys: Psychotherapeutic Strategies With Law Enforcement and Emergency Services Personnel // Psychoterapie. Vol.32, Winter 1995. № 4. p. 592-600.90

ва нотўғри рад этиш. Фаолиятнинг хусусиятига қараб, у ёки бу турдаги хатоларни минималлаштириш мумкин.

Кадрларни баҳолаш ва танлаш бўйича мутахассисларнинг фикрига кўра, ишдаги муваффақият кўплаб омилларга боғлиқ (Х. Шулер). Шахснинг ижтимоий муҳити унинг муносабати ва тушунчаларини шакллантиради. Мавжуд малака касбий ривожланишни кутиш учун асос яратади, жамият эҳтиёжлари ва меҳнат бозори шароитлари маълум бир соҳада иш топиш имкониятига таъсир қилади, қобилият ва шахсий хусусиятлар муҳим бўлган билим ва кўникмаларни эгаллашга ёрдам беради ёки халақит беради. Шундай қилиб, ишдаги муваффақият ҳар доим ҳам аниқлаш ва башорат қилиш осон бўлмаган кўплаб омилларга боғлиқ. Шу сабабли, касбий яроқлиликни прогноз қилиш, ҳар қандай инсон хатти-ҳаракатларини прогноз қилиш каби, бир қатор чекловлар билан боғлиқ. Илмий жиҳатдан тасдиқланган танлов усуллари тасодифий танлаш ёки синовдан ўтмаган усуллардан фойдаланишдан кутилганидан кўра яхшироқ прогнозларни бериши мумкин, аммо улар ишга киришаётган номзоднинг кейинги профессионал муваффақиятини мутлақо нотўғри башорат қилишни кафолатлай олмайди<sup>31</sup>. Бунинг бир қанча сабаблари бор:

- 1) саралаш усуллари касбий муваффақиятнинг муҳим жиҳатларини фақат бир қисмини ўлчайди;
- 2) саралаш усуллари етарли даражада фойдаланилмаганлиги;
- 3) шахснинг камолотга етиши ва ривожланиши туфайли вақт ўтиши билан инсон хулқ-атворининг ўзгариши;
- 4) мавжуд саралаш мезонларининг қониқарсизлиги;
- 5) касб талабларини ёмон билиш, улар ҳам вақт ўтиши билан сезиларли даражада ўзгаради.

Ишга яроқлилик тўғрисида қарор қабул қилишда йўл қўйилган кўплаб хатолар, агар баҳолаш тартибини тасдиқлаш учун тадқиқотлар ўтказилмаса, эътибордан четда қолади. Кўпинча, мувофиқлик тўғрисида қарор қабул қилувчилар саралаш тизимининг муваффақиятини баҳолаш учун етарли фикр-мулоҳазаларни олмайдилар. Бундан ташқари, ходимларни танлашда кўп сонли хатолар текширилиши мумкин эмас, чунки рад этилган номзодлар психодиагностика марказлари нуқтаи назаридан йўқолади.

Хулоса қилиб айтганда, ҳар қандай ташкилотнинг муваффақиятга эришиши меҳнат фаолиятини бажаришда касбий тайёргарликка ва унга мувофиқ малакага эга кадрларни тўғри танланганлигига боғлиқ. Ташкилот раҳбари қанчалик билимли, малакали ва қобилиятли бўлмасин, қўл остидаги ишчиларнинг билим, кўникма ва малакаси вазифаларни бажариш учун етарли бўлмас экан, бундай ташкилот рақобатбардош бўла олмайди. Тадқиқотчиларнинг фикрича, ташкилотдаги муваффақиятнинг 50 %и ишга тўғри танланган персонал билан белгиланади.

<sup>31</sup> Адаев А.И. Оценка и прогноз психологической готовности сотрудников ОВД МВД России к деятельности в экстремальных ситуациях. Автореф. дис. . канд. псих. наук. СПб., 2002. 23 с.