

## THEORETICAL BASIS OF STUDYING SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CRITERIA FOR SELECTION OF MANAGEMENT PERSONNEL

**Kudratullaeva Ruhsora Bakhtiyarovna**

UzMu Department of Psychology, Associate Professor  
Candidate of Psychological Sciences

**Abdullaev Bobur Askarjonovich**

Teacher of the Department of Psychology, UzMu

**Abstract:** There are such professions, which make special demands on a person's personality, his characteristics and behavior. In these situations, psychodiagnostics is a vital necessity in choosing a career and preparing a person for work.

The history of referral to a particular profession or the use of psychological methods in the selection of well-known professionals goes back to ancient times. As early as the middle of the third millennium BCE, ancient Babylonian calligraphers were examined and tested.

## БОШҚАРУВ КАДРЛАРИНИ САРАЛАШ ИЖТИМОЙ- ПСИХОЛОГИК МЕЗОНЛАРИНИ ЎРГАНИШНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ

*УзМу психология кафедраси доценти  
психология фанлари номзоди*

*Кудратуллаева Рухсора Бахтияровна*

*Абдуллаев Бобур Аскаржонович УзМу психология кафедраси уқитувчиси*

Шундай касблар борки, улар инсон шахси, унинг хусусиятлари ва хулқ-атвориغا алоҳида талабларни қўяди. Бу вазиятларда психодиагностика касбий танлаш ва инсонни ишга тайёрлашда ўта зарурий хисобланади.

Маълум касбга йўналтириш ёки маълум касб эгаларини саралашда психологик усуллардан фойдаланиш тарихи ўз илдизларига кўра қадим замонларга бориб тақалади. Эрамизгача бўлган даврнинг учинчи минг йилликлари ўрталаридаёқ Қадимги Вавилонда мактаб битирувчиларини - хаттотларни текширув ва синовлардан ўтказиш йўлга қўйилган.

Касбий тайёрланган хаттотлар месопатамия цивилизациясининг марказий фигураларидан бири бўлиб, ўша даврдаги кенг билимларга кўра хаттот тўртта арифметик ҳаракатнинг барчасини билиши, майдонларни ўлчай олиши, рационларни тақсимлашни билиши, шунингдек ашула айтиш ва мусиқа асбобларини чала олиш кўникмаларига эга бўлиши лозим эди. Қадимги Мисрда чавандозлик санъатига маълум синовлардан ўта олганларгина ўргатилган. Худди шундай синовдан қадимги грек файласуфи Пифагор ҳам ўтган. Манбаларда келтирилишича кейинчалик Грецияга қайтиб, Пифагор шундай мактаб очганки, унга ўзи каби синовлардан муваффақиятли ўтганларнигина қабул қилган. Тарихий манбалар Пифагорнинг интеллектуал қобилиятлар ролига алоҳида эътибор қаратганлигини, шунинг учун айнан шу қобилиятларни ташхис қилишга катта эътибор берганлигини таъкидлайди. Айниқса Пифагор ёшларнинг қулиши ва юришига алоҳида эътибор қаратиб, қулиш одати инсон характерининг энг яхши кўрсаткичи эканлигини таъкидлайди. У ота-оналар ва ўқитувчиларнинг тавсияларига диққат билан қараб, ҳар бир янги келган шогирдни изчил кузатувга олган, айниқса ўқувчиларни мустақил ўз фикрини айтиш ва уялмасликка, хамсуҳбатлари билан бемалол мунозара қила олишига алоҳида аҳамият берган. Эрамиздан аввалги даврларда Қадимги Хитойда ҳам ҳукумат амалдорлари лавозимини эгаллашга даъвогар шахсларнинг қобилиятларини текшириш тизими йўлга қўйилган. Ҳар уч йилда амалдорлар шахсан император хузурида такрор имтиҳон қилинган. Давлат учун имтиҳонлар тизими етарлича қобилиятли, ҳар томонлама чуқур билимга эга бўлган, айниқса ҳукуматда ишлашга лаёқатли бўлган шахсларни танлаб олиш ниҳоятда муҳим аҳамият касб этган. Қичқача тарихий экскурс индивидуал қобилиятларни синовдан ўтказишни турли халқларнинг

ижтимоий ҳаётининг бир бўлаги сифатида қараш имконини беради. Сўнги йилларда психологияда назарий конструкцияларни эмпирик натижалар билан уйғунлаштириш масаласи кенг англанила бошлади. Бунинг учун эса зарур методлар ишлаб чиқиш тақозо этилди. Тестлар ҳозир методик арсеналнинг энг ривожланган қисми ҳисобланади. Тестларни айнан шундай тушуниш илмий адабиётларда кўпроқ ёритилиб борилмоқда.

Олимлар кадрлар танлашни илмий босқичининг бошланғич даврлари сифатида XIX асрнинг охирларини кўрсатадилар. Шу даврда Ф. Гальтон Лондондаги халқаро кўргазмага келган 10 мингдан ортиқ инсонларда 17 та антропометрик, тиббий ва психологик кўрсаткичлар бўйича оммавий тарзда тадқиқот ўтказди(3). Олинган маълумотлар шуни кўрсатадики, одамлар ўртасидаги фарқлар уларнинг ёши бир хил бўлса ҳам жуда катта экан.

Муаллиф фикрича, умумпсихологик категория сифатида фаолият иерархик даражага эга. У ўз ичига типларни, синфларни, синфости тузилмаларини, соҳаларни (шуғулланиш тури), ихтисосликларни, предметни (ихтисослашув) қамраб олади. Айтилганлардан келиб чиқадики, ҳар бир касбий фаолият – меҳнат фаолияти синфи бўлиб, мақсадлар йиғиндисига эришиш учун мўлжалланган ҳамда маълум хусусиятлар ва сон характеристикаларига эгадир.

Кейинги тадқиқотлар мантиқи “касбий фаолият”, “касб”, “ихтисослик” тушунчаларининг ўзаро алоқадорлигини кўриб чиқишни талаб этади, уларнинг берилиши турли муаллифлар томонидан турлича талқин этилган.

К.К.Платонов касбни яшаш манбаи бўлган ва мос ўқув юртларидаги таълим билан таъминланувчи, маълум билимлар, кўникма ҳамда малакалар мавжудлигини талаб қилувчи меҳнат фаолияти сифатида аниқлайди. Ҳар қандай касбий фаолият таҳлили профессионализм категориясини қўллашни тақозо этади. А.К.Маркова профессионализм талқинининг бир нечта жабҳаларини кўрсатиб ўтади(6). Биринчиси – бу “норматив профессионализм” бўлиб, меҳнатни муваффақиятли бажариш учун зарур бўлган инсондаги шахслилик хусусиятлари йиғиндиси сифатида қаралади.

Хулоса: бошқарувда кадрларни тайёрлаш, танлаб олиш масалалари тарихий илдизларга эга бўлиб, бу муаммо барча даврларда долзарб ва аҳамиятли бўлиб келган.

#### Адабиётлар рўйхати

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания М.2000
2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. М.2014. –Б. 121.
3. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки для государственных служащих. Проблемы конкурсного отбора. - М.: ИПК ГС, 1996.
4. Базаров Т.Ю., Беков Х.А., Аксенова Е.А. Методы оценки управленческого персонала государственных и коммерческих структур. - М.: ИПК ГС, 1995.
5. Базаров Т.Ю., Малиновский П.В. Управление персоналом в условиях кризиса. // Теория и практика антикризисного управления. - М.: ЮНИ- ТИ, 1996.
6. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М. 2001.