

KADRLAR SIYOSATINING PSIXOLOGIK - AKMEOLOGIK XUSUSIYATLARI



<https://doi.org/10.24412/2181-1784-2022-1-790-794>

Umarov Baxriddin Mingboyevich

Toshkent davlat pedagogika universiteti

“Amaliy psixologiya” kafedrası professori

Botirova Dilafruz Bozorovna

Toshkent davlat sharqshunoslik universiteti

“Pedagogika va psixologiya” kafedrası o‘qituvchisi

botirovadilafroz@gmail.com

ANNOTATSIYA

Ushbu maqola kadrlar siyosati va kadrlarni tanlashda psixologik omillarning ahamiyatiga bag‘ishlangan bo‘lib, bugungi kun talablariga javob beruvchi kadrlarni shakllantirish va uning kompotenti, fazilatları va salohiyatini aniqlash va rivojlantirishda psixologik munosabatlarning zarurligi ochib berilgan

Kalit so‘zlar: kadrlar siyosati, akmeologiya, kompetensiya, qobiliyat, rahbar layoqati, psixologik tashxis, prognozlashtirish, siyosiy yetakchi.

ПСИХОЛОГО - АКМЕЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

РЕЗЮМЕ

В этой статье основное внимание уделяется важности психологических факторов в кадровой политике и подборе персонала, а также объясняется необходимость психологического общения в формировании и развитии композиторов, квалификации и способности сегодняшних требований.

Ключевые слова: кадровая политика, акмеология, компетентность, способность, лидерские способности, психологическая диагностика, прогноз, политическое лидерство.

PSYCHOLOGICAL AND ACMELOGICAL FEATURES OF PERSONNEL POLICY

ABSTRACT

This article focuses on the importance of psychological factors in personnel policy and staff selection, and explains the necessity of psychological intercourse in

the formation and development of composers, qualifications and capacities of today's requirements.

Keywords: *Personnel policy, acmeology, competence, capability, leadership abilities, psychological diagnosis, prognosis, political leadership.*

KIRISH

Bugungi kun fani barcha sohalarda o'zining innovatsiyaviy g'oyalari va keng qamrovli faoliyati zahirida rivojlanib bormoqda. Global makonda boshqaruv va rahbar kadrlarni tanlash, uning salohiyati va kompetensiyasidan oqilona foydalanish alohida ilmiy nazariy ishlanmalar talab qilmoqda. Zamonaviy fanda endilikda insonning tarkibiy qismlarini boshqarishga ixtisoslashgan yondashuvlarni vujudga kelayotganligi, siyosiy tashkilot yoki siyosiy tizim elementi sifatida rahbar kadrlarni shakllantirish muammosi bugun ham o'z dolzarbligi yo'qotmaganligini ko'rsatadi. Shu ma'noda, biror obyektning boshqarishda faqatgina uning xodimlarining psixologik yoki ijtimoiy holatini aniqlash orqali maqsadga erishish mumkin emas.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Tashkilotning maqsadi, boshqaruv strukturasi va uni amalga oshiruvchi boshqaruv faoliyatini ham tadqiq etish samarali natijalar beradi. Boshqacha aytganda, gap murakkab boshqaruv munosabatlarini psixologik nuqtai nazardan tahlil qilish haqida ketmoqda. Agar oddiy boshqaruv munosabatlari ya'ni subyekt va obyekt o'rtasidagi o'zaro ta'sirni o'rganilsa, natija doimo bir tomonlama mahalliy va vaqtinchalik natija taqdim etadi. Tashkilotning samarali faoliyat ko'rsatishi va rivojlanishi uchun "subyekt-subyekt" paradigmasi orqali boshqarishni amalga oshirishni talab etadi. Bunda barcha tashkilot ishchilarining qiziqishlari va yuqori ijodkorligi kelishuvchanlik sharoitida yaratilishi kerak bo'ladi. Bunday yondashuvda nafaqat tashkilotning ishchilari balki xabarlar oldiga ham majburiyatlar qo'yiladi. Bu talablarda, birinchi navbatda, rahbariyatning uslubi kadrlar siyosati va ishiga qaratilgan ishlarni bajarilishi qaratilgan bo'ladi.

Kadrlar siyosati va ishini amalga oshirish boshqaruvchi faoliyatining uning tarkibiy qismlarini moxirona boshqarishga asoslangan bo'lishi kerak. Biroq, ushbu yondashuvning amalda tadqiq etilishi, o'ziga xos nazariy va amaliy tadqiqotlarni talab qiladi. Raxbarning boshqaruvchilik funksiyasi boshqaruvchilik rolini tadqiq etar ekanmiz, uning kadrlarni tanlashi va o'z o'rniga qo'ya olishi bilan bog'liq faoliyatiga e'tibor qaratamiz. Kadrlar siyosatini amalga oshirishda asosan, uch bosqichdagi funksiyalarni ko'rib chiqish kerak bo'ladi. Kadrlar faoliyatini tizimli tahlil qilish, kadrlarning o'z ish faoliyati nuqtai nazardan alohida texnologiyaviy tavsifini berish

va kadrlarning psixologik holatini hamda imkoniyatlarini xisobga olish dolzarb masalalar hisoblanadi.

Haqiqatdan ham bu yondashuvda, boshqaruvchi funksiyalarini aniqlash va uning ijtimoiy rolini belgilash, kadrlar siyosatidagi faoliyati, xususan, xodimlarni tanlash, joylashtirish, ularning kasbiy tayyorlarligini ko'rib chiqish boshqaruv samadorligini oshiradi. Zero, bu strukturaviy-funksional yondashuvdan kelib chikgan bulib, ijtimoiy xayotda rollar va mavkellar pogonasimon tashkiliy tizimidan kelib chikgan. Dauntoun - «Siyosiy yetakchilik - jamiyatdagi holat bo'lib, uni egallagan shaxsning ayrim yoki jamiyat barcha a'zolarining jamoaviy hulq- atvorni yo'naltirish yoki tashkil etish qobiliyati bilan tavsiflaydi »[1]

Boshqaruv samaradorligini oshishida keyingi yondashuv boshqaruv faoliyatining subyektiv omillarini ya'ni chuqur psixologik mazmunini e'tiborga olish kerakliga bog'liq. Bu faoliyat sirasiga shaxsiy-kasbiy fazilatlarni aniqlash, kasbiy kompetentlik, xodimlarda yuqori mehnatga motivatsiyani shakllantira olish, boshqaruv jamoasini yarata olish qobiliyatiga ega bo'lish bilan bog'liq.

Boshqaruv amaliyoti va uni psixologik tahlil qilish jarayoni ko'rsatadiki, kadrlar ishini samarali boshqarish uchun kadrlar strategiyasi yoki tashkilot siyosatini amalga oshirishdan tashqari, boshqarish qobiliyati va resurslariga mos kadrlar ishini o'ziga xosligini bilish va undan samarali foydalanish ilmini egallashni talab etadi. Qolaversa, bu shaxsiy – kasbiy mahorat, boshqaruv faoliyatini samaradorligini oshiradi. Boshqacha aytganda, raxbar yuqori darajadagi bugungi kun talablariga muvofiq keluvchi kasbiy kompetentlikni egallagan bo'lish kerak. Kadrlar ishini samarali boshqarish menejerning kasbiy mahoratining muhim tavsifidir, shuning uchun bu muammo psixologik-akmeologik masaladir. Bunda xislatlar nazariyasi alohida qiymatga ega. Uning asoschilaridan biri E.Bogardis - a'lo darajadagi intellektual iste'dodlar shaxsga ertami kechmi yetakchilikka olib keluvchi ko'zga ko'ringan mavqeni beradi[2]-degan fikri diqqatga sazovor.

Kadrlar siyosati yana bir muhim jihatini undan o'zgarishlar ya'ni miqdoriy va sifatiy jihatlarni ham xisobga olish kerak. Unda to'g'ridan to'g'ri almashtirish, joyini almashtirish yoki to'ldiruvchanlik tamoyillaridan foydalanish mumkin. [3] Vaziyatlar tamoyili - yetakchining nisbiyligi va turlichaligidan kelib chiqadi. Yetakchi ma'lum bir funksiyasidir. R.Stogdil yozishicha «Yetakchining qandaydir ijtimoiy vaziyatlarda kishilar o'rtasida mavjud bo'luvchi aloqalardir, bir vaziyatda yetakchi bo'lgan kishilar boshqa vaziyatlarda ham shunday bo'la olmaydi».[4] Vaziyatlarda liderlik sifatlari nisbiydir. Bir odam yetakchilik xislatlarini - mitinglarda , boshqasi-kundalik siyosiy tashkilotchilik ishlarida, uchinchisi-shaxslararo muloqotda namoyon bo'ladi.

Kadrlar siyosatini bir necha turlari mavjud: qaram, reaktiv, oldini oluvchi, faoliyat bilan bog‘liq:

-qaram kadrlar siyosatida kadrlar faoliyatini tartibga soluvchi aniq dasturlari bo‘lmaydi, kadrlar siyosatining vazifasini yomon natijalarni bartaraf etishga qaratiladi. Uning asosiy ishi ishga qabul qilish yoki bo‘shatishdan iborat bo‘lib qoladi;

-reaktiv kadrlar siyosati, ziddiyatlar, ishga motivatsiyaning pastligi, ishdagi birlikning pastligi, kvalifikatsiyaning yetishmasligi ustidan nazorat qiladi. Kadrlar ishini subyektlari bunday siyosatni amalga oshirish uchun kerak bo‘lgan resurslarga ega bo‘ladi. Bu ish faoliyatida bashorat qilish darajasi past bo‘ladi. [5]

-oldini oluvchilik extiyotkor kadrlar siyosatida yuqori bashorat funksiyasi, ilmiy bilimlardan oqilona foydalanish, kadrlar jarayonidagi o‘zgarishlarga moslashuvchan faoliyat bilan shug‘ullanadi;

-faoliyat bilan bog‘liq kadrlar siyosatida kadrlar xizmati zaruriy resurslarga muxtojlik sezadi. Tashkilot raxbarlari asosiy e‘tiborni kadrlar bilimi, salohiyati va qobiliyatiga qaratadi. Berilgan xususiyatlarni solishtiradigan bo‘lsak, faoliyatga asoslangan kadrlar siyosati ko‘prok akmeologik xarakter kasb etadi.

Xodimlar bilan ishlash va xodimlarni boshqarish kadrlar bilan ishlash jarayonida amalga oshadi. Kadrlar bilan ishlash tizimida kadrlar siyosatini amalga oshirish asosida kadrlar munosabatlari shakllantiriladi. [7] Kadrlar bilan munosabatda kadrlarning psixologik xususiyatlarini xisobga olish kerak bo‘ladi. Shuning uchun ham kadrlar bilan psixologik ishlarni amalga oshirish kerak bo‘ladi. (psixologik va ijtimoiy-psixologik tashxis, prognozlashtirish, xodimlardagi ruxiy kechinmalarning o‘zgarishini doimiy monitoringi, kadrlarlarni motivatsiyaga ta’siri, ularning qadriyatini mo‘ljallarini aniqlash va xokazo). Faol kadrlar siyosatiga yo‘naltirilgan holda tashkilot kadrlar salohiyatini kuchaytirishga e‘tibor qaratish, kadrlar bilan o‘zaromunosabatga kirishishda “subyekt-subyekt” munosabatida faoliyat yuritilsa maqsadga muvofiq bo‘ladi.

Kadrlar siyosatining muhim qismi "kadrlar zahirasi"ni shakllantirish hisoblanadi. Kadrlar zaxirasi tashkilot xodimlarining imkoniy, faol va tayyorlangan qismi hisoblanadi. Shuning uchun uning imkoniyatlari va qobiliyatini aniqlash, o‘z o‘rni qo‘ya olish va albatta, psixologik jihatdan tayyorlash zarur. Ularni keyinroq yuqori lavozimlarga qo‘yish mumkin bo‘ladi. Shunday qilib, kadrlar zahirasi katta salohiyatga ega, kasbiy yutuqlar uchun yaxshi imkoniyatga ega bo‘ladi. Shuning uchun samarali shtat birligini shakllantirish uchun har bir tashkilotda psixolog

maslahatchi zaruriyati tug'iladi. Kadrlar resursidan oqilona foydalanish, salohiyat, kompetentlik va qobiliyatni aniqlashda psixolog kadrlar ishi muxim sanaladi.

XULOSA

Umuman olganda, raxbar xodimlarni boshqarish va shakllantirish o'z o'rnida xizmatchi ishchilarni boshqarish bilan bog'liq faoliyatni talab qiladi. Yuqorida ko'rib chiqilgan masalalar ayni paytda psixologik va akmeologik mazmunga ega bo'lib, ularning bilimli kadrlar malakasini oshirish professional raxbarlarni saralash, raxbarlik lavozimiga tayinlash uchun puxta ishlab chiqilgan dasturlar talab etiladi.

REFERENCES

1. Dawnton J, Rebel Jr. lidership; Commintment and charisma in the Revolutionary process. New York; London 1972. P. 15.
2. Bogardus. Liders and Leadership. New York, 1934. P. 138.
3. Bass.B.M.Stogdill's Handbook on Leadership. New York, 1981.P.67.
4. Абрамова М. Практическая психология. Учебное пособие. Москва: Мысль.2003 г.
5. Маклаков А.Г. Общая психология. Учебное пособие. СПб: Питер 2003 г.
6. Психология. Учебник. Под ред. Рогова Е.И Владос 2005 г.
7. Umarov B.M. Pedagogika va psixologiya. Darslik. O'zXIA.Toshkent 2020 y.
8. Xaydarov F.I., Xalilova N.I. Umumiy psixologiya. O'quv qo'llanma. T. TDPU 2010 y.
9. Рубинштейн С.Л Основы общей психологии.Учебник. СПб: Питер 2007 г.
10. G'oziyev E.G'.Umumiy psixologiya Toshkent. O'quv qo'llanma. Uzbekiston faylasuflari milliy jamiyati 2010 y.
11. Botirova D.B, Ganiyeva G.V, Pedagogika va psixologiya. O'quv qullanma. O'zXIA.Toshkent 2020 y.