

## КАСБИЙ САРАЛАШ МУАММОСИНИНГ ИЖТИМОЙ-ПСИХОЛОГИК ТАБИАТИ ВА МАЗМУН-МОҲИЯТИ

*Qashqadaryo viloyati Ichki Ishlar Boshqarmasi*  
*Ma'naviy-ma'rifiy ishlar va kadrlar bilan ta'minlash xizmati boshlig'i podpolkovnik*  
**Xo'janov Zavqiddin Murodinovich**

Одамларни жисмоний, ақлий ва ахлоқий фазилатлари келажакдаги касбий бурчларига мос келадиган тарзда саралаш ғояси қадимги даврлардан келиб чиққан. Маълумки, уч минг йилдан кўпроқ вақт олдин Хитойда давлат хизматига ишга қабул қилиш ақлий қобилиятларни аниқлаш учун мўлжалланган баъзи тестлар билан бирга бўлган. Саралаш муаммоси XVIII асрнинг иккинчи ярмида машина ишлаб чиқаришнинг пайдо бўлиши ва ривожланиши билан боғлиқ равишда иш берувчиларнинг эътиборини тортди. Бироқ, узоқ вақт давомида ходимларни танлашда фақат инсон саломатлигининг ташқи кўрсаткичлари қизиқиш уйғотди. Ҳатто саноат корхоналаридаги усталар ҳам одамлар билан муомала қилиш қобилиятидан кўра кўпроқ жисмоний сифатларга кўра танланганлар.<sup>33</sup>

Касбий саралаш илмий ва илмий-амалий муаммо сифатида XIX–XX асрлар охирида фаол муҳокама қилинган. XX аср давомида тезлашган ижтимоий объектлар (одамлар, ижтимоий гуруҳлар, ташкилотлар, муассасалар), психологиянинг фан соҳалари, фанлараро методология ва методлар эволюцияси касбий саралаш муаммоларини ҳал қилиш технологиясининг ҳолатини мунтазам равишда текширишни ва уни илмий ва илмий-амалий жиҳатдан акс эттиришни талаб қилади. Илмий ва илмий-амалий муаммоларга ёндашувни белгилайдиган асосий омилларга замонавий жамиятнинг ҳолатини тушуниш, долзарб ижтимоий муаммолар ҳақида фикр юритиш, фаннинг якуний мақсадларини таъкидлаш, ушбу мақсадларга эришиш йўлидаги имкониятлар ва чекловларни баҳолаш киради. Жамиятнинг энг муҳим омиллари қаторига қуйидагиларни ортиб бораётганини айтиш мумкин:

- замонавий жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий шароитларининг динамиклиги;
- касбий фаолият субъектига қўйиладиган талабларнинг ўзгариши (уни тайёрлаш учун, ўзгарувчан жамиятда фаолиятни тезда қайта қуриш қобилияти учун);
- мутахассиснинг ижодий салоҳиятига қўйиладиган талаблар;
- контактли ижтимоий гуруҳларда ишлаш қобилиятига қўйиладиган талаблар, шахсий, касбий ижтимоий ривожланиш талаблари;
- касбий, ижтимоий ва географик ҳаракатчанлик талаблари.

<sup>33</sup> Киллен К. Вопросы управления. М.: Экономика, 1981.

Юқорида қайд этилганлар унга мувофиқ келадиган соҳаларда ҳам ўзгаришларни, жумладан, XXI аснинг ҳар бир янги ўн йиллигида касб эгаларига психологик қўллаб-қувватлаш тизимларида стратегик кўрсатмаларга ўзгартиришлар киритиш; мутахассисларни касбга йўналтириш, тайёрлаш, қайта тайёрлаш мақсадлари; ўқув ва фаолият жараёнида субъектнинг сифатларини ривожлантириш шарт-шароитлари ва имкониятлари ҳақидаги ғоялар; субъектнинг ташкилотдаги, ишчи гуруҳидаги, касбдаги ўрни ҳақидаги ғояларни талаб қилади.

Фаолият субъектларининг сифатларини шакллантириш ва баҳолашда янги муаммоларни ҳал қилишни муваффақиятли амалга оширишга муҳит ва мақсадларни ўзгартириш орқали эришиш мумкин<sup>34</sup>: касбий таълим; инсоннинг шахсий, касбий ва ижтимоий фазилатларини комплекс ривожлантириш дастурлари; ривожланаётган технологияларни ишлаб чиқиш; субъектга қўйиладиган талабларни олдиндан прогноз қилиш; инсоний фазилатларнинг долзарблигига кўра эмас, балки имкони мавжуд ва эришиш мумкин бўлган ривожланиш даражасига эътибор қаратиш; инсонни бутун меҳнат фаолияти давомида касбий қўллаб-қувватлаш шакллари, услубларининг узлуксизлигини шакллантириш тўғрисида; ташкилот, минтақа, давлат бўйлаб кадрларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш, баҳолаш, жойлаштириш ва ротациясини стратегик режалаштириш сифатида инсон ресурсларини бошқариш муаммоларини ҳал қилишда. Жамиятдаги тезлашиб бораётган ўзгаришлар ана шу ўзгаришларни акс эттирувчи илмий тушунчаларни ишлаб чиқишни тақозо этади.

Касбий саралаш – бу шахснинг касбий яроқлилигини эҳтимолли баҳолаш, маълум бир мутахассисликни ўзлаштириш, зарур маҳорат даражасига эришиш ва касбий вазифаларни самарали бажариш имкониятларини ўрганиш тартиби. Касбий саралашда 4 та компонент мавжуд: тиббий, физиологик, педагогик ва психологик. Касбий саралаш ўз моҳияти ва мезонларига кўра, ижтимоий-иқтисодий тадбир бўлса, методлари бўйича эса – тиббий-биологик ва психологикдир<sup>35</sup>.

Саралашнинг асосий мақсади зарур малака ва шахсий фазилатларга эга бўлган, ўз олдига қўйилган вазифаларни иложи борида самарали ҳал қилишга қодир ходимларни жалб қилишдир. Шунинг таъкидлаш керакки, кенг маънода ходим фаолиятининг самарадорлиги деганда нафақат ишлаб чиқариш мақсадларига, балки ижтимоий ва шахсий мақсадларга эришиш, шу жумладан ходимнинг соғлиғини сақлаш ва унинг шахс сифатида ривожланиши кўрсаткичи тушунилади.

Касбий саралаш пайтида номзодларнинг имкониятлари ва қарашларининг маълум бир лавозимдаги иш шароитлари ва хусусиятларига мувофиқлиги

<sup>34</sup> Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л.: Изд-во ЛГУ, 1968, с. 339.

<sup>35</sup> Андреева Д.А. О понятии «адаптация». Исследование адаптации студентов к условиям учебы в вузе. // Человек и общество. / Вып. 13., ЛГУ, 1973, с. 62-69.

аниқланади. Ходимлар билан ишлаш учун махсус бўлим мавжуд бўлмаган кичик фирмаларда танлов қарори тегишли чизиқли профил менежери томонидан қабул қилинади. Катта ва ўрта фирмаларда, қоида тариқасида, кадрлар бўйича мутахассис (менежер) танлов қарорига жалб қилинади<sup>36</sup>.

Касбий саралашнинг натижаси энг муносиб ходимни танлаш бўлиши керак (яъни, энг яхши эмас, балки ушбу фаолият учун энг профессионал даражада мос). "Касбий танлов" ва "психологик танлов" тушунчалари кўпинча аниқланади, чунки, иккинчисининг моҳияти қобилиятларни ташхислаш ва башорат қилишдир. Психологик касбий танловнинг асосий босқичлари:

- ✓ зарур дастлабки диагностика маълумотларини олиш ва бирламчи қайта ишлаш;
- ✓ касбий фаолиятнинг ушбу тури учун қобилият прогнозларини шакллантириш ва субъектнинг қутилаётган яроқлилик даражасини баҳолаш;
- ✓ танланган шахсларнинг касбий фаолиятининг ҳақиқий самарадорлиги тўғрисидаги маълумотларга асосланган прогнозларни текшириш.

Психологик касбий саралаш тизими махсус диагностика усуллари, техник воситалар ва стандартлаштирилган процедуралар мажмуасини ўз ичига олади. Шунингдек, олинган диагностика маълумотларини умумлаштириш, талқин қилиш ва фаолият муваффақиятини прогнозлаш усуллари қўлланилади. Психологик касбий саралашнинг амалий мақсадга мувофиқлигини белгиловчи шарт унинг ижтимоий-иқтисодий асосланиши, оқилона ва тасдиқланган танлов тизими ва тажрибали диагностиканинг мавжудлиги исботидир<sup>37</sup>.

Истиқболли ва долзарб вазифаларни концептуал тушуниш концептуал тезаурус асосини шакллантириш билан бирга бўлди. Психограмма тушунчалари В.Штерн ижоди билан, касбий жиҳатдан муҳим сифатлар О.Липман<sup>38</sup> билан боғланган; профессиографик ёндашув турли мамлакатларда фаол ривожланди, психологияда унинг фаол намоёндалари С.Г. Геллерштейн, И.Н. Спилрейн ва бошқалар.<sup>39</sup> Хусусий масалаларни ишлаб чиқишда асосий бирлик, "ядровий" тушунча "касб" ҳисобланади. Узоқ вақт давомида олимларнинг эътибори асосан илмий ва амалий ишларнинг алгоритмларини, тадқиқот усуллари ишлаб чиқишга қаратилди. Бироқ, фақат 1960-1970 йилларга келиб, касбий таснифларнинг изчил ривожланиши, уларнинг хусусиятларини тавсифлаш, индивидуал ихтисосликларни ва турли иш жойларида иш хусусиятларини аниқлаш пайдо бўлди. Бу даврда фақат бир неча "қадамлар" қўйилади: фақат бир неча касб турлари фарқланади: К.М. Гуревич<sup>40</sup> – 2 турдаги; 5 та – Е.А.

<sup>36</sup> Балл Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности. // Вопросы психологии. № 1, 1989, с. 92 -99.

<sup>37</sup> Березин Ф.Б. Психическая и психологическая адаптация человека. Монография. Д.: Наука, 1988, с. 270.

<sup>38</sup> Lipman O. Die Berufliche Fähigkeiten und Berufswahl. Berlin: Praktik, 1923.

<sup>39</sup> Геллерштейн С.Г., Коган В.М., Шпигель Ю.И., Шпильрейн И.Н. Руководство по психотехническому профессиональному подбору / Под ред. И. Н. Шпильрейна. М.–Л.: ГИЗ, 1929.

<sup>40</sup> Гуревич К.М. Основные свойства нервной системы и профессиональная пригодность. М.: Наука, 1970.

Климов<sup>41</sup>; 6 та – Ж. Ҳолланд<sup>42</sup> бўйича. Узоқ вақт давомида таклиф қилинган касблар таснифлари каноник бўлиб қолади; улар ҳозиргача маслаҳат, методларни ишлаб чиқиш, танлаш ва ҳоказо масалаларни ҳал қилишда асосий бўлиб келган.

Мазкур соҳа шаклланишининг янги сифат босқичи 1960-1970 йилларда содир бўлди. Бунда одамларнинг касбий фаолияти умумий эмас, балки махсус жиҳатлари ўрганишга ўтилди. Муайян мутахассисликлар, ҳар хил муваффақиятга эга бўлган мутахассисларнинг ишлари, тайёрлиги, жисмоний ҳолати, турли индивидуал хусусиятлари алоҳида ўрганила бошланди. В.А.Бодров касбга яроқлилик вазифаларини "одам-касб" тизими контекстида ҳал қилишни таклиф қилади, яъни одамни касб билан бир қаторда, унинг кўшимчаси сифатида эмас, балки унинг ажралмас бўлаги сифатида кўриб чиқишни таклиф қилади.<sup>43</sup>

Ўтган асрнинг охирига келиб, касбий муҳим сифатларни кўришнинг "фокус"и ҳам ўзгаради. Агар дастлаб улар, биринчи навбатда, инсоннинг жисмоний ва психофизиологик хусусиятларини ўз ичига олган бўлса, кейин XX ва XXI асрлар охирида касбий муҳим сифатлар ва компетенциялар касбий билимлар, кўникмалар, шахсий ва интеллектуал хусусиятлар, мотивлар, қадриятлар ориентацияси, меҳнат мазмуни, аниқроғи, уларнинг ўзига хос симптоматик комплексларини ўз ичига олади; шу билан бирга, бу сифатларни ривожлантиришнинг восита ва усуллари масалалари тобора кенгроқ муҳокама қилинмоқда. Характерли эмпирик натижалар – таълим, касбий фаолият, малака ошириш жараёнида бундай симптоматик комплексларга хос индивидуал сифатлар сезиларли ўзгармайди, лекин даврий равишда (тахминан олти ойлик интервал билан) субъектда касбий маҳорат шаклланишидаги роли уларнинг нисбати, тузилишида ўзгаришлар кузатилади. XX асрнинг сўнгги чорагида олимлар касбий муҳим сифатларни функционал тизимлар механизмига кўра махсус қобилиятлар ва мета-қобилиятлар сифатида фаолият жараёнида шаклланадиган яхлит психологик шаклланишлар деб ҳисоблайдилар. Худди шундай, олимларнинг ғоялари эволюцияси "компетентлик" феноменини тушуниш билан боғлиқ ҳолда содир бўлади<sup>44</sup>.

Шундай қилиб, XX асрнинг иккинчи ярмида фаннинг концептуал аппаратида муҳим ўзгаришлар содир бўлади. "Касб", "профессиограмма", "касбий муҳим сифатлар" каби тушунчалар узоқ вақт – 2000-йилларгача баъзи олимларнинг илмий фаолиятида асосий тушунчалар сифатида сақланиб қолган

<sup>41</sup> Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во МГУ, 1988.

<sup>42</sup> Holland J. L. The psychology of vocational choice: A theory of personality type and model environments. Waltham, MA: Blaisdell, 1966.

<sup>43</sup> Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: Пер Сэ, 2001.

<sup>44</sup> Большев В.Н., Мягких Н.И., Шутко Г.В. Оценка уровня интеллекта при профессиональном отборе кандидатов на службу в ОВД. // Психопедагогика в правоохранительных органах, № 2 (4). / Омск: Оме. Ю.ИД1996, с. 52-54.

бўлса, бошқалари янги тушунчага – "компетенция"га мурожаат қилишни бошлашади.

Ҳозирда таълим муассасаларида касбга йўналтириш ва турли мутахассисликлар бўйича касб танлаш бўйича кўплаб ишлар олиб борилмоқда.

Касб-хунарга йўналтириш – бу ҳар бир шахснинг шахс хусусиятлари, қизиқишлари ва қобилиятларини аниқлашга қаратилган тадбирлар тизими, унга унинг индивидуал имкониятларига мос келадиган касбларни оқилона танлашда ёрдам бериш.

Касбий саралаш – бу индивидуал шахсий фазилатларига кўра маълум бир мутахассислик бўйича ўқитиш ва кейинги касбий фаолият учун энг мос бўлган инсонларни аниқлашга имкон берадиган тадбирлар тизими<sup>45</sup>. Касбий саралашда касбий яроқлилик бир нечта мезонларга кўра баҳоланиши мумкин: тиббий кўрсаткичлар бўйича (асаб тизимининг ҳолати, эшитиш, кўриш, юрак-қон томир ва нафас олиш тизимлари ва бошқалар); таълим малакаси бўйича танлаш билимлари ушбу касбий вазифаларни муваффақиятли ўзлаштириш ёки бажаришни таъминлайдиган шахсларни аниқлашга қаратилган; психологик танлов ўз қобилиятлари ва индивидуал психофизиологик имкониятлари нуқтаи назаридан фаолиятнинг ўзига хос хусусиятларига қўйиладиган талабларга жавоб берадиган шахсларни аниқлаш учун мўлжалланган.<sup>46</sup>

Тиббиёт мутахассисликлари бўйича касбий саралашни ўз вақтида ва тўғри ўтказиш ўқув жараёнида шифокор касбини муваффақиятли эгаллашни, меҳнат шароитларига қулай мослашишни, яхши иш сифатини ва касбий узоқ умр кўришни таъминлайди.<sup>47</sup>

Шу сабабли, бўлажак шифокорлар учун янги танлов воситасини яратиш жуда муҳим, бу талабаларнинг касбий қобилиятсизлиги сабабли таълим муассасаларини ташлаб кетишни 30-50%га камайтиради, бошқарув тизимларининг ишончлилигини 10-25%га оширади, бахтсиз ҳодисаларни 40-70%га камайтиради, мутахассисларни тайёрлаш харажатларини 30-40% га камайтиради.<sup>48</sup>

Касбий саралашнинг кенг амалий татбиқ этилиши ва оммалашиши, энг аввало, Г.Мюнстербергнинг хизматларидир. Гарчи психологлар унинг асарлари нашр этилишидан олдин ҳам касбий саралаш ишлари билан шуғулланган бўлсалар ҳам, айнан у интуитив ёки дунёвий ғоялар билан солиштирганда профессионал кадрларни танлашда илмий экспериментал психологик ёндашувнинг афзалликларини исботлаган. Г.Мюнстербергнинг тадқиқотлари уч йўналишда қурилган: дифференциал психология усулларидан фойдаланган ҳолда индивидуал психологик функцияларни (диққат, хотира ва фикрлаш) ва бу

<sup>45</sup> Вахов В.П. Уточнение понятий психической адаптации и дезадаптации в условиях активной психопрофилактики // Российский психиатрический журн., 1997, № 1, с. 32-35.

<sup>46</sup> Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с. (С.351)

<sup>47</sup> Ростунов А.Т. Формирование профессиональной пригодности. – М.: Высшая школа, 1984. – 176 с. (С.51)

<sup>48</sup> Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с. (С.244)

функцияларнинг муайян фаолиятда иштирок этиш даражасини ўрганиш; фаолият жараёнида нейрорпик стрессни ўрганиш; меҳнат жараёнининг адекват моделларини яратиш ва номзодларнинг экспериментал сўровини ўтказиш.

Касбий саралаш инсон ва касб ўртасидаги тафовутни бартараф этиш, меҳнат фаолиятининг энг юқори самарадорлигига эришиш ва ишчиларнинг ўз меҳнати билан энг катта қониқишига эришиш усули сифатида пайдо бўлди. Касбий саралаш тартиби ҳақидаги замонавий ғояларни кўриб чиқиш ва уни амалга ошириш бўйича тавсиялар беришдан олдин, касбий саралашнинг учта таърифини таққослаш керак.

Касбий саралаш – бу одамларни ҳар қандай муайян меҳнат турига илмий асосланган қабул қилишдир.

Касбий саралаш – бу махсус ташкил этилган тадқиқот жараёни бўлиб, унинг мақсади илмий асосланган усуллардан фойдаланган ҳолда абитуриентларнинг мураккаб, масъулиятли касбларга ўқишга ёки эгаллашга тиббий, психологик ва ижтимоий-психологик мувофиқлигини шакллантириш даражаси ва имкониятларини аниқлаш ва аниқлашдан иборат. тегишли бўш иш ўринлари ва шунга асосланиб, касбий аҳамиятга эга бўлган юқори даражадаги (баҳо) ва уларнинг ривожланиши учун қулай истиқболга эга бўлган ва шунинг учун у ёки бу меҳнат турига нисбатан потенциал фойдалироқ ишчилар сифатида кўриб чиқилиши мумкин бўлганларга имтиёзлар бериш<sup>49</sup>.

Касбий саралаш – бу ўзларининг психологик ва физиологик фазилатлари, соғлиғи ва жисмоний ривожланиши, асосий таълим даражаси бўйича маълум бир касб (мутахассислик) бўйича ўқиш ва кейинги ишлаш учун энг мос келадиган шахсларни аниқлашга қаратилган чора-тадбирлар мажмуидир<sup>50</sup>.

Касбий психологик саралашнинг пайдо бўлиши кўп жиҳатдан икки омил билан боғлиқ. Биринчиси энг кам харажат билан максимал фойда олиш истаги бўлса, иккинчиси инсон меҳнатининг маълум бир соҳасида муваффақиятли касбий фаолият олиб борадиган одамлар ўртасида маълум фарқлар мавжудлиги билан боғлиқ.

Умуман олганда, касбий психологик саралаш – бу кўриб чиқилаётган талабгорларнинг касбий муҳим ижтимоий-психологик, психологик ва психофизиологик фазилатлари касбий лавозим талабларига жавоб беришини таъминлашга асосланган саралаш билан боғлиқ чора-тадбирлар мажмуи.<sup>51</sup>

Касбий психологик саралаш – бу шахснинг ижтимоий-психологик, психологик ва психофизиологик фазилатларининг касбий фаолият талабларига

<sup>49</sup> Войтко В.И. Научно-техническая революция и проблема социализации личности в социалистическом обществе. // Актуальные проблемы социализации личности в условиях научно-технического прогресса. Киев, 1975, с. 39.

<sup>50</sup> Глушко А.Н. Формирование профессиональной психологической пригодности курсантов военно-учебных заведений министерства обороны Российской Федерации. Монография. / М.: Военный университет. 2003, с. 182.

<sup>51</sup> Авдиенко, Г. Ю. Психологическое обеспечение служебной деятельности: учебник для вузов / Г. Ю. Авдиенко. — М.: Издательство Юрайт, 2022.

мувофиқлигини ўрганиш ва баҳолаш ва номзодни ўқув жараёнига ёки меҳнат фаолиятига қабул қилиш тўғрисида қарор қабул қилиш тартиби.<sup>52</sup>

Саралаш ўқув жараёнининг самарадорлигини таъминлайди: вақтни қисқартириш, молиявий харажатлар, якуний кўрсаткичлар, субъектив қийинчиликлар даражаси. Махсус шартларга эга бўлган касбларда касбий психологик саралаш профессионал фаолият сифатини яхшилади, жароҳатлар, бахтсиз ҳодисаларнинг умумий сонини камайтиради.

Амалий томондан, касбий психологик саралаш муаммоси иккита асосий вазифани ҳал қилишдан иборат:

- маълум бир касб бўйича шахсга қўйиладиган талабларни аниқлаш;
- муайян шахсда ушбу фаолиятни муваффақиятли ўзлаштириш ва амалга оширишга имкон берадиган индивидуал психологик касбий муҳим фазилатларга эга ёки йўқлигини баҳолаш.

Юқорида айтиб ўтилганидек, психологик саралаш жараёнида, унинг вазифалари, шартли ва касбий талабларнинг табиатига қараб, қуйидагиларга баҳо берилиши мумкин:

- ижтимоий-психологик хусусиятлар (дунёқарашнинг мазмуни ва психологик моҳияти, гуруҳ интеграцияси, ижтимоий фаоллик, етакчиликка мойиллик, конформизм ва бошқалар);

- психологик хусусиятлар (психик жараёнлар, ҳолатлар ва хусусиятларнинг ўзига хос жиҳатлари (характер, темперамент, мотивацион соҳа, қобилиятлар, доминант ҳолатлар, иродавий ва когнитив жараёнлар));

- биологик барқарор психофизиологик сифатлар (сезиш ва идрок этиш чегаралари, олий нерв фаолиятининг типологик хусусиятлари, психомотор сифатлар ва бошқалар).

Касбий психологик саралаш инсон ва касбни мувофиқлаштиришнинг умумеътироф этилган оптимал, энг самарали воситасидир. Бу ҳақиқатан ҳам шундай бўлиши учун меҳнат психологиясида ишлаб чиқилган касбий саралашнинг асосий тамойилларига риоя қилиш керак, уларга риоя қилиш орқали уни амалга оширишда юзага келадиган хатолардан қочиш мумкин<sup>53</sup>.

Танловнинг асосий тамойиллари (қонунлари, асосий қоидалари):<sup>54</sup>

Илмий асосланганлик. Касбий психологик саралаш методика ва мезонларини ишлаб чиқиш психология, психофизиология ва социологиянинг замонавий ютуқларига асосланиши ва илмий асосланган технологиядан фойдаланган ҳолда амалга оширилиши керак.

<sup>52</sup> Кокурин А.В. Психология служебной деятельности: учебник и практикум для вузов / под общей редакцией А. В. Кокурина, В. Е. Петрова, В. И. Екимовой, В. М. Позднякова. — М.: Издательство Юрайт, 2022.

<sup>53</sup> Дулов А.В., Батышев А.С. Психологическое обеспечение учебно-воспитательного процесса в системе образовательных учреждений МВД России. // Психопедагогика в правоохранительных органах. №2, 2000, / Омск: Оме. Юр. Ин-т, с.35-44.

<sup>54</sup> Кокурин А.В. Психология служебной деятельности: учебник и практикум для вузов / под общей редакцией А. В. Кокурина, В. Е. Петрова, В. И. Екимовой, В. М. Позднякова. — М.: Издательство Юрайт, 2022.

Мураккаблик. У шахснинг касбий яроқлилигини кумулятив баҳолашнинг методологик схемасига мувофиқ қўлланиладиган психологик ва психофизиологик методикалар (тестлар) ва ижтимоий-психологик ўрганиш методлари мажмуасидан фойдаланишни ўз ичига олади. Унинг моҳияти касбий яроқлилиқни ўрганиш жараёнида бир хил мулкни турли усуллар билан баҳолашнинг кетма-кет тўпланиши (кумуляцияси)дан иборат. Бу ўлчов воситасининг номукамаллиги ва ўрганиш объектининг мураккаблиги туфайли касбий яроқлилиқ тўғрисида қарор қабул қилишда хатолардан қочишга имкон беради.

Динамизм принципи. Бу касбий психологик саралаш босқичларини назарда тутуди, бунда маълумотларнинг ўсиши ва тўпланиши ёки ўқув ёки касбий фаолият жараёнида шахснинг хусусиятлари, қобилиятлари ва имкониятлари тўғрисида янги маълумотларга эга бўлиш таъминланади.

Фаоллик принципи. Психология ва психофизиологиянинг тегишли методлари билан номзоднинг зарурий хусусиятларини ишлаб чиқиш орқали танланган шахслар контингентини кенгайтириш ва уларнинг хусусиятларини яхшилаш имкониятини таъминлайди; яратилган ёки модернизация қилинган асбоблар ва жиҳозларни эргономик жиҳатдан такомиллаштириш (гигиена шароитларини яхшилаш, автоматлаштириш, роботлаштириш, инсон ва компьютер ўртасидаги функцияларни қайта тақсимлаш, иш операцияларининг мураккаблигини камайтириш, иш фаолиятини оптималлаштириш ҳисобига номзодларнинг касбий муҳим фазилатларига қўйиладиган талабларни камайтириш)<sup>55</sup>.

Амалийлик принципи. Бу, бир томондан, уларни амалга ошириш учун моддий ва молиявий харажатлар нуқтаи назаридан оқланадиган, иккинчи томондан, ижобий ижтимоий ва шахсий таъсир билан бирга келадиган бундай ҳажмдаги тадбирларни асослаш, ишлаб чиқиш ва амалга оширишни англатади. Касбий психологик саралашнинг амалийлиги уни амалга оширишнинг оптимал муддати билан ҳам белгиланади<sup>56</sup>.

Этика тамойили. Бу умумеътироф этилган инсон ҳуқуқларидан келиб чиқади, уларнинг амалга оширилиши касбий психологик саралаш мутахассислари томонидан текшириладиган шахсларни улар билан олиб бориладиган фаолиятнинг мақсади ва уларнинг касбий мувофиқлиги тўғрисида олинган маълумотлардан фойдаланиш тартиби тўғрисида хабардор қилишни назарда тутуди. Тадқиқот давомида текшириладиган шахсларнинг баъзи характеристик хусусиятлари ва индивидуал психологик фазилатларини аниқлаш мумкин, бу ҳақда жамоатчиликка маълум қилиш керак эмас. Бундан

<sup>55</sup> Зубрилова И.С., Скрыпников А.И., Мягких Н.И. Использование специальных психофизиологических исследований при профессиональном психологическом отборе в органы внутренних дел. Методические указания. / М.: ГУК, ВНИИ, МУ МВД России, 2000, с. 1,1 п.л.

<sup>56</sup> Кислов А.Н., Мягких Н.И., Шутко Г.В. Медико-психологическое обеспечение сотрудников органов внутренних дел. // Вестник МВД России. №3-4. М. 1999, с. 94-101.



ташқари, касбий психологик саралаш натижалари ўз-ўзидан номзоднинг касбий истиқболига таъсир қилиши мумкин. Шу сабабли, касбий психологик саралаш мутахассиси касбий яроқлилиқни аниқлаш жараёнида олинган маълумотлардан фақат расмий мақсадларда фойдаланиши, уларнинг ошкор этилишига йўл қўймаслиги шарт<sup>57</sup>.

Салбий хулоса тўлиқ касбий яроқсизлиги ҳақидаги "ҳукм" сифатида, шахснинг умумий салбий баҳоси сифатида қаралмаслиги керак. Маълум бир фоиз хатоларга йўл қўйиб, касбий яроқлилиқни баҳолашнинг эҳтимоллик хусусиятини кўрсатиш керак.

Шундай қилиб, касбий психологик саралаш ўзининг шаклланиш ва ривожланиш тарихига эга. Инсонларни саралаш масаласи узоқ тарихий даврдан буён мавжуд бўлишига қарамай, касбий психологик саралаш илмий-амалий йўналиш сифатида XX аср бошларида юзага келган. Унинг пайдо бўлишига жамиятдаги ижтимоий-иқтисодий ривожланиш орқали турли соҳалар мутахассисларига бўлган эҳтиёж сабаб бўлган<sup>58</sup>. Психологик саралаш илмий йўналишга айланишига эса дифференциал психология, қобилиятлар психологияси ва психотехниканинг кенг тарқалиши асосий омил бўлган. Бундан ташқари, индивидуал фарқларназарияси, инсоннинг ижтимоий-биологик моҳияти ва унинг туғма ва орттирилган хусусиятлари ўртасидаги нисбат, касбий қобилиятларини шакллантирувчи шахс сифатлари, касбий фаолиятда нерв системасининг намоён бўлиши ва аҳамияти, тестларнинг ишончлилиги ва валидлиги масалалари мазкур соҳа ривожига улкан ҳисса қўшган<sup>59</sup>.

---

<sup>57</sup> К истории отечественной авиационной психологии. Документы и материалы / Под ред. К.К. Платонова. М. 1981, с. 50.

<sup>58</sup> Леонтьев Д.А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности. // Вест. Моск. ун-та. Сер. Психология. 1996, № 4; 1997, № 1. с. 20-27.

<sup>59</sup> Морозов В.М., Мягких Н.И., Шутко Г.В. Медицинские аспекты совершенствования физической подготовки. // Вестник МВД России, № 5, 1997, с. 88-95.