

YOSH XODIMLARINI KASBIY FAOLIYATGA MOSLASHTIRISHNING PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI

Zaribov Zafarbek Ravshonbekovich

O'zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti mustaqil tadqiqotchisi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17606375>

Jamiyatning turli sohalaridagi zamonaviy tadqiqotchilar kasbiy moslashuv hodisasiga tobora ko'proq e'tibor qaratmoqdalar. Ushbu tushunchani chuqurroq anglash uchun uning etimologiyasini ko'rib chiqish muhim. Umumiy mazmunda adaptatsiya (lotincha "adapto" – "moslashtiraman") xodimning tashqi va ichki muhit sharoitlariga moslashish jarayonini ifodalaydi. Atrof-muhitning doimiy o'zgarishini hisobga olgan holda, moslashuvni insonning yangi sharoitlarga moslashishining faol jarayoni sifatida aniqlash shubha tug'dirishi mumkin.

Ba'zi mualliflar moslashuvni aniqlashda o'zaro moslashuvni asosiy tushuncha sifatida ta'kidlaydilar. Moslashuv xodim va tashkilotning yangi kasbiy, ijtimoiy va tashkiliy-iqtisodiy mehnat sharoitlariga o'zaro bosqichma-bosqich moslashuvini ifodalaydi [1]. Bu o'zaro moslashuv xodimning yangi kasbiy, ijtimoiy va tashkiliy-iqtisodiy mehnat sharoitlariga doimiy jalb etilishiga asoslanadi [2].

Moslashuv jarayonida o'zaro munosabatlarga alohida e'tibor qaratish lozim, chunki xodim ham, tashkilot ham turli qadriyatlar va yo'nalishlarga amal qilishi mumkin. Muvaffaqiyatli moslashuv faqat ikkala tomonning manfaatlari muvofiqlashtirilgandagina mumkin bo'ladi.

Kasbiy moslashuv psixologiyasida bu jarayon shaxsning yangi ishlab chiqarish sohasiga kirishi, yangi ijtimoiy rolni o'zlashtirish va ishlab chiqarish (bu holda - huquqni muhofaza qilish) faoliyatining turli me'yorlarini o'zlashtirish sifatida belgilanadi [3].

Menejment kontekstida moslashuv xodimning faoliyat va tashkilot bilan tanishishini, shuningdek, atrof-muhit talablariga muvofiq o'z xatti-harakatlarini o'zgartirishni o'z ichiga olgan jarayon sifatida ta'riflanadi [4].

Ichki ishlar organlari xodimining kasbiy moslashuvini o'rganishning nazariy asoslarini tahlil qilishda D.A. Aleksandrov ushbu hodisa kasbiy rivojlanish jarayonida allopsixik va intrapsixik reaksiyalarning o'zaro ta'sirining murakkab jarayoni ekanligini ta'kidlaydi. Ushbu jarayonning yetarli samaradorligida huquqni muhofaza qilish faoliyatida samarali ichki moslashuv qobiliyatini, mutaxassisning o'z kasbida o'zini o'zi identifikatsiya qilishining buzg'unchi ta'sirlariga chidamliligini belgilovchi ruhiy gomeostazga erishiladi [5].

Avval aniqlashtirilgan ta'riflar tahlilidan moslashuvning ikkita mohiyatli xususiyati ajratib ko'rsatiladi, ularga birinchi navbatda e'tibor qaratish maqsadga muvofiqdir: "o'zarolik" va "ishlab chiqarish faoliyati me'yorlarini o'zlashtirish". Bu omillar alohida ahamiyat kasb etadi, chunki ular tufayli xodim psixologik xarajatlarni kamaytirgan holda o'z xizmat vazifalarini muvaffaqiyatli bajarishi mumkin.

Yuqoridagilarni inobatga olgan holda, ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy moslashuviga eng to'liq va ob'yektiv ta'rifni taklif qilamiz: yosh xodimning xizmat vazifalarini samarali bajarishini ta'minlash va kasbiy-axloqiy me'yor va qoidalarga rioya qilish uchun minimal psixologik xarajatlar qilish maqsadida xodimning ichki ishlar organlaridagi xizmat sharoitlariga va organning o'zi uchun yangi bo'lgan xizmatning kasbiy, ijtimoiy va tashkiliy-iqtisodiy sharoitlariga o'zaro kasbiy moslashuvi.

Adaptatsiyaning mohiyatini tushunishning keyingi muhim bosqichi uning bosqichlari va turlarini o'rganishdir.

T.Yu.Bazarov va B.L.Yeremin tomonidan ajratilgan moslashuvning to'rt bosqichi quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- 1) yangi xodimning tayyorgarlik darajasini baholash;
- 2) mo'ljalga olish;
- 3) ta'sirchan adaptatsiya;
- 4) faoliyat ko'rsatish [6].

Ba'zi tadqiqotchilar yosh xodimlarning ichki ishlar organlariga moslashuvining uch bosqichini ajratib ko'rsatadilar:

1. Xizmatni boshlashdan oldin nomzodlarni kasbga yo'naltirish va tanlashni o'z ichiga olgan tayyorgarlik bosqichi. Bu davr maxsus o'quv yurtidagi butun ta'lim jarayonini qamrab oladi va ichki ishlar organlarining muayyan bo'linmasida xizmat faoliyatini boshlashgacha bo'lgan davrni o'z ichiga oladi.

2. Kasbiy moslashuv bosqichi, odatda bir yilga yaqin davom etadi va xodim moslashuvchanligining asosiy ko'rsatkichlarini rivojlantirish va mustahkamlash davrini o'z ichiga oladi.

3. O'zini o'zi rivojlantirish bosqichi, davomiyligi 3 yildan 5 yilgacha. Shuni ta'kidlash lozimki, yosh xodimlarning ichki ishlar organlaridagi moslashuv davomiyligi ichki ishlar organlari tuzilmasidagi xizmat joyiga qarab farq qilishi mumkin.

Kasbiy sifatlarni shakllantirish va rivojlantirish nuqtai nazaridan, bizga yosh ichki ishlar organlari xodimlarini moslashtirishning uch bosqichli modeli eng asosli bo'lib, u tayyorgarlik bosqichi, kasbiy moslashuv bosqichi va o'zini o'zi rivojlantirish bosqichini o'z ichiga oladi.

Bugungi kunda moslashuvning turlari masalasi turli nuqtai nazarlar va yondashuvlarni aks ettiruvchi ilmiy munozaralar mavzusi bo'lib qolmoqda.

Yuqoridagi tushunchalarni umumlashtirib, moslashuvning quyidagi turlarini ajratib ko'rsatish muhim ko'rinadi:

- ijtimoiy;
- psixofiziologik;
- kasbiy;
- madaniy.

Yosh mutaxassislarning kasbiy dezadaptatsiyasiga olib keladigan asosiy omillar ularning individual-psixologik xususiyatlari bilan bog'liq. Jumladan, ma'lumot darajasining pastligi, hissiy va ruhiy beqarorlik (yaqqol bezovtalik, impulsivlik), kommunikativ va tashkilotchilik qobiliyatlarining yetarli darajada rivojlanmaganligi.

Shaxsning ma'lum bir xususiyatlari mavjud bo'lib, ular hissiy beqarorlik, xavotir va o'zini o'zi hurmat qilishning pastligi kasbiy moslashuvchanlikning yo'qolishi uchun shart-sharoitlardir. Shuningdek, kayfiyatning buzilishi, o'z xatti-harakatlarini vaziyatning yangi talablariga mos ravishda o'zgartirishni istamaslik ham kiradi.

Aksincha, yosh mutaxassislarning muvaffaqiyatli moslashuviga hissiy barqarorlik, o'zini o'zi nazorat qilish va boshqarish qobiliyati, mustaqillik, kuchli iroda, faollik, g'ayrat, o'zini o'zi namoyon qilish qobiliyati, qabul qilingan qarorlar uchun mas'uliyat kabi shaxsiy xususiyatlar mavjud. Bu xodimlar tashqi omillarga bog'liq bo'lmagan holda liderlikka moyillikni namoyon qiladilar.

Kasbiy moslashuv murakkab va o'zaro bog'liq jarayon bo'lib, faoliyat mazmuniga, mehnat sharoitlariga, jamoaga, rahbariyat bilan o'zaro munosabatlarga moslashishni, shuningdek, xizmat guruhiga qo'shilish va kasbiy rivojlanish jarayonlari, jumladan, motivatsiya, maqsadlarni shakllantirish, o'zini o'zi qayta qurish, kasbiy bilimlarni o'zlashtirish va ko'nikmalarni rivojlantirishni o'z ichiga oladi.

Hech bo'lmaganda biron-bir jihatga nomuvofiq moslashuv va butun moslashuv jarayonining yaxlitligini buzish uni muvaffaqiyatli deb hisoblash imkonini bermaydi. Moslashuvning buzilishi tezkor-xizmat faoliyatining umumiy samaradorligi va sifatiga ta'sir ko'rsatishi, intizomiy buzilishlarga olib kelishi va ruhiy moslashuvning buzilishiga olib kelishi, shuningdek, inqirozli psixologik holatlarning manbai bo'lishi mumkin.

Yosh xodimlarning kasbiy moslashuvi jarayoniga kiritilgan va pirovardida uning natijalarini belgilovchi asosiy sub'yektlar quyidagilar hisoblanadi:

- ichki ishlar organlari rahbarlari;
- shaxsiy tarkib bilan ishlash bo'linmalari xodimlari;
- murabbiylar;
- ichki ishlar organlarining amaliyotchi psixologlari;
- IIO bo'linmalarining jamoat tuzilmalari (IIO faxriylari kengashi, xodimlarning umumiy yig'ilishlari).

Yosh xodimlarning moslashuvi bilan bog'liq yuqorida qayd etilgan muammolarni o'rganish yanada samarali moslashuv jarayonlariga hissa qo'shadigan tashkiliy asoslarni takomillashtirish uchun bir qator amaliy tavsiyalarni ajratib ko'rsatish imkonini beradi:

1. Ichki ishlar organlarining shaxsiy tarkib bilan ishlash bo'linmalarida kasbiy faoliyatga faol jalb etilgan psixologlar ishida kasbiy psixologik tanlov natijalaridan samarali foydalanish.

2. Muntazam ravishda nafaqat kadrlar qo'nimsizligining hududiy xususiyatlarini tahlil qilish, balki ichki ishlar organlari bo'linmalarining turli xil xususiyatlariga qarab, xodimlarning, ayniqsa, 5 yildan kam xizmat qilgan xodimlarning moslashuvini kuzatish.

3. Yosh xodimlar o'rtasida moslashuvchanlikni tashkiliy jihatdan kuchaytirishda tegishli ichki ishlar organlari va/yoki ixtisoslashtirilgan o'quv muassasalari ishtirokida tashkil etiladigan o'quv-uslubiy seminarlarni o'tkazish muhim qadam bo'lishi mumkin. Ushbu seminarlar doirasida tajribali amaliyotchilar va o'qituvchilar yangi xodimlar bilan o'z tajribalarini o'rtoqlashishlari mumkin. Bu esa moslashuv jarayonining yanada samarali bo'lishiga yordam beradi.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. Бычкова А.В. Управление персоналом: учеб. пособие. - Пенза: Изд во Пенз. гос. ун-та, 2005.
2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учеб. - М.: ИНФРА - М, 2005. - 638 с.
3. Хлудова О. В. Психологические особенности профессионального роста личности (на примере сотрудников органов внутренних дел): учеб. пособие. -Тамбов: Изд-во ТГТУ, 2004.
4. Поршнева А.Г., Румянцева З.П., Саломатин Н.А., Кибанов А.Я. Управление организацией. - М., 1999. - С. 428-445.

5. Александров Д.А. Теоретические основы изучения профессиональной адаптации сотрудника ОВД // Психодиагностика в правоохранительных органах. -2013. - № 4 (55). - С. 15.
6. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом. - М., 1998. - С. 237.