

ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ
ХУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.03/30.12.2019. P.01.07 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ПЕДАГОГИКА УНИВЕРСИТЕТИ

АБДУЛЛАЕВ КУДРАТИЛЛА МИРЗАТУЛЛАЕВИЧ

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ИЧКИ ИШЛАР ВАЗИРЛИГИ ИЧКИ
ИШЛАР ОРГАНЛАРИ РАЎБАРЛАРИНИ ТАНЛАШНИНГ
ИЖТИМОЙ-ПСИХОЛОГИК АСОСЛАРИ

19.00.05 – Ижтимоий психология. Этнопсихология

ПСИХОЛОГИЯ ФАНЛАРИ БЎЙИЧА ФАЛСАФА ДОКТОРИ (PhD)
ДИССЕРТАЦИЯСИ АВТОРЕФЕРАТИ

Ташкент – 2021

УДК: 159.961:3962:35.083.11:340.63 (575.1)

**Психология фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
автореферати мундарижаси**

**Оглавление автореферата диссертации
доктора философии (PhD) по психологическим наукам**

**Contents of dissertation abstract of doctor of philosophy (PhD) on
Psychological sciences**

Абдуллаев Кудратилла Мирзатуллаевич

Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги ички ишлар органлари
раҳбарларини танлашнинг ижтимоий-психологик асослари.....3

Абдуллаев Кудратилла Мирзатуллаевич

Социально-психологические основы подбора руководителей органов
внутренних дел МВД РУ.....25

Abdullaev Kudratilla Mirzatullaevich

Socio-psychological foundations for the selection of heads of internal affairs
bodies of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan47

Эълон қилинган ишлар рўйхати

Список опубликованных работ

List of published work.....51

ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ
ХУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.03/30.12.2019. P.01.07 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ПЕДАГОГИКА УНИВЕРСИТЕТИ

АБДУЛЛАЕВ КУДРАТИЛЛА МИРЗАТУЛЛАЕВИЧ

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ИЧКИ ИШЛАР ВАЗИРЛИГИ ИЧКИ
ИШЛАР ОРГАНЛАРИ РАЎБАРЛАРИНИ ТАНЛАШНИНГ
ИЖТИМОЙ-ПСИХОЛОГИК АСОСЛАРИ

19.00.05 – Ижтимоий психология. Этнопсихология

ПСИХОЛОГИЯ ФАНЛАРИ БЎЙИЧА ФАЛСАФА ДОКТОРИ (PhD)
ДИССЕРТАЦИЯСИ АВТОРЕФЕРАТИ

Ташкент – 2021

Психология фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси мавзуси
Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида
В2020.4.PhD/P128 рақами билан рўйхатга олинган.

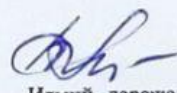
Диссертация Низомий номидаги Тошкент давлат педагогика университетида бажарилган.
Диссертация автореферати уч тилда (Ўзбек, рус, инглиз (резюме)) Илмий кенгаш веб-
саҳифасида www.ndpi.uz ва «ZiyoNet» Ахборот таълим порталида (www.ziyounet.uz) манзилларига
жойлаштирилган.

Илмий раҳбар:	Сафиев Нуриддин Салихович психология фанлари доктори, профессор
Расмий оппонентлар:	Самаров Рустам Садриддинович фалсафа фанлари доктори, профессор Агзамова Елена Юрьевна психология фанлари номзоди, доцент
Етакчи ташкилот:	Тошкент давлат шарқшунослик институтини


Диссертация химояси Ўзбекистон Миллий университети ҳузуридаги
DSc.03/30.12.2019.P.01.07 рақамли Илмий кенгашнинг 2021 йил 21 «декабрь
соат 15» даги мажлисида бўлиб ўтади. (Манзил: 100174, Тошкент шаҳри, Университет кўчаси, 4
уй. ЎЗМУ, Ижтимоий фанлар факультети биноси, 4-қават, 409-хона. Тел.: (+99871) 246-52-
74/факс: (+99871) 246-53-21, (+99871) 246-02-04, e-mail: nauka@nuu.uz).

Диссертация билан Ўзбекистон Миллий университетининг Ахборот-ресурс марказида
танишиш мумкин (122 рақам билан рўйхатга олинган). (Манзил: 100174, Тошкент шаҳри,
Университет кўчаси, 4-уй. ЎЗМУ Бош ўқув биноси, "В" қисм, 2-қават, 217-хона. Тел.: (+99871)
246-67-71.

Диссертация автореферати 2021 йил «6» декабрь кунини тарқатилди.
(2021 йил «6» декабрь даги 2 рақамли реестр баённомаси).

 **Д.Г. Мухамедова**
Илмий даражалар берувчи илмий
кенгаш раиси психология фанлари
доктори, профессор

 **Н.Н. Рахимова**
Илмий даражалар берувчи илмий
кенгаш котиби психология
фанлари бўйича фалсафа доктори
(PhD), доцент

 **У.Б. Шамсиев**
Илмий даражалар берувчи илмий
кенгаш қошидаги илмий семинар
раиси, психология фанлари доктори
(DSc), доцент

КИРИШ (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Ҳозирда жаҳон тажрибаси ва халқаро доирада ўтказилган илмий тадқиқот хулосалари бошқарув тизими ўзига хос “инсон-инсон” типига шаклланганлиги ва ушбу тизим объект ва субъектнинг психологик хусусиятларига бўлган махсус талабларга эга эканлигини далиллайди. Ушбу талаблар турлича бўлиб, ўз тузилмасининг ўрганилиши бўйича етарлича мураккабликка эга ва бошқарув тизими ҳам мукамаллашиб, жамият ҳаётида унинг ўрни ва аҳамияти ортиб бормоқда. Бунда фаолият кўрсатаётган мутахассисларнинг такомиллашуви ҳуқуқни химоя қилиш органлари нуфузини, жиноятларнинг олдини олиш, очиш ва суриштирув ишларини олиб борувчи ходимлар профессионализми, уларнинг касбий салоҳиятини аниқлаш учун психологик диагностика ўтказиш ва ижтимоий нуқсонларнинг психологик коррекциясини амалга ошириш вазифалари белгиланмоқда.

Дунёда касбий фаолиятни бошқариш, кадрлар иш фаолиятининг ўсишини ва ишчи жамоада ўзаро алоқаларни таъминлаш, шунингдек, касб касалликларининг олдини олиш, ходимларнинг психологик саломатлигини таъминлашда ходим ва раҳбарларни тўғри танлаш ҳамда уларнинг ижтимоий-психологик ҳолатини тадқиқ этиш алоҳида аҳамият касб этмоқда. Бошқарув фаолиятига нисбатан мотивация, ижтимоий муҳит билан коммуникатив алоқага кириша олиш қобилияти, ишчи маълумотларни йиғиш жараёнида интеллектуал фаолият олиб бориш кўникмаларига эга бўлиш ва бошқарув жараёнида қабул қилинадиган қарорларнинг тўғрилигини асослаб бера олиш муҳим ҳисобланади. Мазкур илмий изланишларда бошқарув жараёнида ташкилотчилик қобилияти, эмоция, ҳиссиёт, курашувчанлик фаоллиги ва ҳиссий чидамлилиқни керакли динамикада сақлаб туриш хусусиятлари ҳамда амалий фаолият учун танлов дастурини тайёрлаш ва пилотаж татбиқ этишни амалга ошириш, унинг самарадорлигини аниқлаш тадқиқот муаммоси саналади.

Мамлакатимизда ИИВ тизими олдида турган вазифаларнинг самарадорлигини ошириш учун ўзгалар билан ўзаро таъсирга кириша олиш ва муомаланинг самарали тизимини шакллантириш малакасига эга бўлиш масалалари долзарблик касб этмоқда. Бугунги кунда барча соҳалар сингари ички ишлар тизимида ҳам кенг кўламли ва пухта ўйланган ислоҳотлар амалга оширилмоқда. Айниқса, жамиятда қонун устуворлигини таъминлаш, ички ишлар органларини эл-юрт манфаатига хизмат қиладиган чинакам халқчил тизимга айлантириш йўлида катта ишлар олиб борилмоқда¹. Мазкур вазифанинг ижроси бутун бўлинмаларнинг функционал вазифалари, ишга ёндашувлари, ходимлар психологияси, касбий маҳорат, касбий фаолият хусусиятларига психологик тайёргарлик каби ижтимоий-психологик кўникма ва малакаларни касбий меъёр даражасида кечишини таъминлаш

¹ Мирзиёев Ш.М. Поздравления сотрудникам и ветеранам органов внутренних дел (24.10.2020) // Режим доступа: <https://president.uz/ru/lists/view/3913>

механизмларини ишлаб чиқиш сифатини оширишни тақозо этмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сон “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”, 2019 йил 17 январдаги ПФ-5635-сон “2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини “Фаол инвестициялар ва ижтимоий ривожланиш йили”да амалга оширишга оид давлат дастури тўғрисида”, 2019 йил 11 июлдаги ПФ-5763-сон “Олий ва ўрта махсус таълим соҳасида бошқарувни ислоҳ қилиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги фармонлари ҳамда мазкур фаолиятга тегишли бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларнинг ижросини таъминлашда мазкур диссертация иши муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги. Мазкур тадқиқот республика фан ва технологиялари ривожланишининг I. “Ахборотлашган жамият ва демократик давлатни ижтимоий, ҳуқуқий, иқтисодий, маданий, маънавий-маърифий ривожлантиришда инновацион ғоялар тизимини шакллантириш ва уларни амалга ошириш йўллари” устувор йўналишига мувофиқ бажарилган.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Раҳбарлар танлашни ижтимоий-психологик нуқтаи назардан ўрганишга бағишланган илмий тадқиқотлар дунёнинг етакчи илмий марказлари ва олий таълим муассасаларида, хусусан, Йельск университети (Yale University, АҚШ)², Шимолий-шарқий университет (Northeastern University Boston, АҚШ)³, Мюнхен университети (LMU, Германия)⁴, Ижтимоий ва гуманитар фанлар университети (SWPS, Польша)⁵, Рижентс университети (Regents University, Буюк Британия)⁶, Москва Давлат университети (Ломоносов номидаги МДУ, Россия)⁷, Сеул Миллий университет (Seoul National University, Жанубий Корея)⁸ларида олиб борилмоқда.

Тадқиқ этилаётган масала бўйича илмий адабиётлар таҳлилининг кўрсатишича замонавий илмий тадқиқот ишларининг кўпчилиги, асосан, персонални бошқариш (Д.Г.Мухамедова⁹, Т.Ю.Базаров¹⁰, М.Х.Мескон¹¹, А.А.Абуева¹², С.М.Андреева¹³, Т.А.Горская ва бошқалар), бошқарув

² <http://luchshiy.com/luchshie-mesta/luchshie-university/513-luchshie-university-jelskij-universitet-ssha>

³ https://www.unipage.net/ru/northeastern_university

⁴ https://www.unipage.net/ru/university_of_munich

⁵ <https://eurostudy.info/info/vysshaya-shkola-obschestvennoj-psihologii>

⁶ <https://www.educationindex.ru/university-search/regents-university-london/>

⁷ https://uz.wikipedia.org/wiki/Moskva_davlat_universiteti

⁸ https://world.uz/post/view/seulskiy_nacionalnyy_universitet

⁹ Теоретико-методологические основы социально-психологических аспектов инновационного менеджмента в образовании. Монография. – Т., 2013. – 160 с.

¹⁰ Базаров Т.Ю. Технология центров оценки для государственных служащих. Проблемы конкурсного отбора. – М.: «ИПК ГС», 1995. – 152 с.

¹¹ Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоури. пер. с англ. – М.: Дело, 2000. – 704 с.

¹² Абуева А.А. Стратегия воспитательных воздействий в управленческой практике. – М.: «МАИ», 2005. – 20 с.

¹³ Андреева С.М., Горская Т.А. Психологические основы управления персоналом. – СПб., 1997. – 167 с.

фаолияти психологияси (Д.Г.Мухамедова, Ю.А.Шаранов¹⁴, И.С.Зубрилова, А.И.Скрыпников¹⁵ ва бошқалар), бошқарув бўғинининг касбий шаклланиши, лидерликнинг психологик жабҳалари, кадрларни танлаш (Т.Ю.Базаров, Д.Купер¹⁶, А.Робертсон, А.И.Адаев ва бошқалар) билан боғлиқ масалаларга йўналтирилган.

Замонавий психология фанида, хусусан, ўзбек психологиясида ЎзР ИИВ тизимида психологик хизмат ўз бошланиш йўлида турибди ва ўзбек психологларининг тадқиқотлари, асосан, қонунчиликка риоя қилишнинг психологик жабҳаларига (В.Г.Щепоткин), ички ишлар органлари ходимлари фаолиятининг индивидуал-психологик ва мотивацион асосларини белгилаб берувчи психологик омилларга (Е.Ю.Агзамова¹⁷, И.Р.Эргашев, И.Арифходжаева¹⁸ ва бошқалар) боғлиқ бўлди. ЎзР ИИВ тизими бошқарув бўғини фаолиятининг психологик жабҳалари алоҳида мақолаларда ўз аксини топган (Р.З.Гайнутдинов, Р.М.Махмудов, С.В.Асямов, Б.Н.Сирлиев ва бошқалар).

Тадқиқотнинг диссертация бажарилаётган олий таълим муассасасининг илмий тадқиқот ишлари режаси билан боғлиқлиги. Диссертация тадқиқоти Низомий номидаги Тошкент давлат педагогика университетининг илмий тадқиқот ишлари режасига мувофиқ ОТ-Ф1-126 “Ўзбекистон ёшларида психологик етуклик кўрсаткичларини ўрганишнинг психодиагностика воситаларини ишлаб чиқиш, илмий асослаш ва амалиётга тадбиқ этиш” фундаментал лойиҳа мавзуси доирасида бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади ЎзР ИИВ органлари раҳбарларининг самарали танловини таъминловчи ижтимоий-психологик дастурини ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари:

психология фанида ички ишлар органлари раҳбарларининг бошқарувчилик фаолияти асосларини назарий-методологик таҳлил қилиш;

танлов жараёни моҳияти ва тушунчасини очиқ бериш, унинг асосий мақсадлари ва вазифаларини аниқлаш;

психология фанида ички ишлар органлари бошқарув фаолияти субъекти ва объекти тушунчаларини ҳамда уларга қўйиладиган талабларни ўрганиш;

ЎзР ИИВ ички ишлар органлари раҳбарларининг касбий фаолияти мазмуни ва шарт-шароитларини эмпирик тадқиқ этиш;

ЎзР ИИВ ички ишлар органлари раҳбарларининг касбий фаолияти мазмуни ва шарт-шароитларини эмпирик тадқиқ этиш;

¹⁴ Шаранов Ю.А. Юридическая психология деятельности ОВД (теория и методология управления развитием). Автореф. дис. д-ра. псих. наук. – СПб., 2000. – 43 с.

¹⁵ Зубрилова И.С., Скрыпников А.И. Психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел: Методическое пособие. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2001. – 141 с.

¹⁶ Купер Д. Психология в отборе персонала / Д.Купер, А.Робертсон. – СПб.: Питер, 2003. – 240 с.

¹⁷ Агзамова Е.Ю. Факторы, определяющие проявления индивидуально – психологических особенностей личности сотрудников органов внутренних дел. Дис. ... канд. психол. наук. – Т., 2001.

¹⁸ Арифходжаева И.Х. Ички ишлар идоралари сержантлар таркиби фаолиятини такомиллаштиришнинг психологик омиллари. Дис. ... канд. психол. наук. – Т., 2011. – Б. 195.

ЎзР ИИВ ички ишлар органлари раҳбарининг муваффақиятли бошқарувчилик фаолиятини таъминловчи касбий муҳим сифатларини аниқлаш;

ЎзР ИИВ ички ишлар органлари раҳбарининг касбий муҳим сифатларидаги ижтимоий-психологик хусусиятларини баҳолаш имкониятини берувчи психодиагностик методикалар тўпламини ишлаб чиқиш;

ЎзР ИИВ ички ишлар органлари раҳбарларининг ижтимоий-психологик хусусиятларидаги гендер жабҳани ўрганиш;

раҳбар аёллар касбий муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларини шакллантириш ва ривожлантиришга йўналтирилган психокоррекцион машқлар мажмуасини тайёрлаш ва унинг амалий самарадорлигини текшириш;

ички ишлар органлари раҳбарларининг касбий муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларини шакллантириш ва ривожлантириш имконини берувчи психокоррекцион машқларнинг умумий мажмуасини тайёрлаш, шунингдек, унинг амалий самарадорлигини текшириш;

ЎзР ИИВ ички ишлар органларида амалий фаолият учун танлов дастурини тайёрлаш ҳамда пилотаж татбиқ этишни амалга ошириш ва унинг самарадорлигини аниқлаш.

Тадқиқотнинг объекти сифатида Ўзбекистон Республикасининг турли вилоятларида фаолият юритаётган ҳуқуқ тартибот органларида етарлича касбий тажрибага эга бўлган жами 876 нафар эркак ва аёл раҳбарлари, шунингдек, олий маълумотга эга бўлган, ички ишлар органларида турли даражадаги раҳбарлик лавозимларида аҳамиятли тажрибага, мазкур тизимда муваффақиятли хизмат ва касбий ўсишга эга бўлган 205 нафар эркак ва аёл экспертлар жалб қилинди.

Тадқиқотнинг предметини ЎзР ИИВ ички ишлар органлари раҳбарларининг ижтимоий-психологик хусусиятлари ташкил этади.

Тадқиқотнинг усуллари. Тадқиқот жараёнида муаммони назарий ўрганиш, ЎзР ИИВ ички ишлар органлари раҳбарларини танлашнинг ижтимоий-психологик асосларини эмпирик тадқиқ этишнинг оптимал йўналишларини (йўллари, ёндашувларни) ишлаб чиқиш учун илмий адабиётлар таҳлили; ЎзР ИИВ тизими раҳбарлари касбий фаолияти тузилмавий-мазмуний хусусиятларини мос рейтинг асосида эмпирик тадқиқ этиш учун ички ишлар органлари раҳбарлари фаолиятини хронометраж кузатиш муаллифлик Протоколи; ЎзР ИИВ тизими бошқарувчилари ўзига хослиги билан ажралиб турадиган касбий фаолияти шароитлари гуруҳини ўрганиш учун ички ишлар органлари раҳбарлари касбий фаолиятини ижтимоий-психологик тадқиқ этишнинг муаллифлик эксперт сўровномаси; ЎзР ИИВ ички ишлар органлари раҳбарининг касбий муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларини ўз ичига олган статистик аҳамиятли омилларни ажратиш учун ички ишлар органлари раҳбарининг касбий муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларини тадқиқ этишнинг муаллифлик эксперт сўровнома; ички ишлар органлари ходимларини, улар фаолиятининг

самарадорлигидаги гендер хусусиятларни психодиагностик тадқиқ этиш учун ички ишлар органлари раҳбарларининг касбий муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларини ўрганиш муаллифлик сўровномаси; аёл раҳбарларнинг касбий муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларини шакллантириш, ривожлантириш учун мос модулга бирлаштирилган ҳолда тайёрланган психокоррекцион машқлар мажмуаси; ЎзР ИИВ органлари раҳбарларининг самарали касбий фаолиятга ижтимоий-психологик тайёгарлигини шакллантириш ва ривожлантириш учун мос модулга бирлаштирилган ҳолда тайёрланган психокоррекцион машқлар мажмуаси.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

ички ишлар идоралари раҳбарларининг хизмат фаолиятида фуқаролар билан соғлом психологик муносабатларни ўрнатиш учун раҳбар шахсининг психологик устунлигини таъминлашга имкон берувчи шахслараро муносабатда лидерлик, ижтимоий фаоллик, вазминлик, кескин вазиятларда тез ва аниқ қарор қабул қилиш етакчи психологик омиллар эканлиги исботланган;

ички ишлар раҳбарларида психологик етукликни ривожлантириш учун раҳбар ва бўйсинувчи муносабатида барқарор ижтимоий-психологик бошқарувни таъминлашга имкон берувчи шахсининг хушёрлик, диққатлилиқ, сезгирлик ва ижтимоий фаоллик хусусиятлари муҳим касбий-психологик сифатлар эканлиги далилланган;

ички ишлар ходимларининг касбий фаолиятида раҳбар кадрларни психологик хусусиятларини ривожлантириш модули замонавий раҳбар шахсини шакллантиришга ижобий таъсир кўрсатувчи шижоатлилиқ, жисмоний етуклик ва кўрқувни енгиб ўтиш психологик хусусиятлари орқали такомиллаштирилган;

ички ишлар органи ходимларини раҳбарлик лавозимида психологик жиҳатдан тўғри тайинлаш мақсадида раҳбар шахсининг махсус касбий сифатларини аниқлашга имкон берувчи “етакчилиқка интилиш”, “экстремал вазиятларга бардошлиқ” ва “ўз-ўзига ишонч” психологик омиллари орқали профессиографик мезон ишлаб чиқилган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

ЎзР ИИВ ички ишлар органлари раҳбарларини танлаб олишнинг самарали усуллари, уларнинг кейинги ривожланиши учун етакчи стимул бўлиши тўғрисидаги янги ёндашув республика ички ишлар ходимларини танлаш бўйича психологик тадқиқотлар амалиётига олиб кирилган;

диссертацияда қўлланилган методикалар жамланмаси ва қўлланиш тартиби кетма-кетлигидан ЎзР ИИВ ички ишлар органлари раҳбарларининг гендер хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда касбий муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларини шакллантириш ва ривожлантириш учун махсус модулларга бирлаштирилган психокоррекцион машқлар психологик ёрдам тадбирларини амалга оширишга йўналган амалий ишда дастурий маҳсулот сифатида фойдаланилган;

ички ишлар органлари раҳбарлари касбий фаолиятидаги ижтимоий-психологик қарши кўрсатмалар аниқланди ва уларнинг устуворлигини таъминлаш услублари амалий психологик ишда қўллаш учун тавсия этилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги. Тадқиқотнинг методологик базаси, ички ишлар органлари раҳбарларининг ижтимоий-психологик хусусиятларини адекват, стандартлаштирилган психодиагностик инструментарий ёрдамида ўрганиш билан таъминланади. Тадқиқот танланмасининг шакллантирилиши раҳбарларнинг нисбатан тарқалган йиғиндиси репрезентативлигини ҳисобга олган ҳолда амалга оширилган. Олинган эмпирик натижалар Excel, Statistica 6.0 стандарт дастурларини асосида психология фанида қабул қилинган математик-статистик мезонлар (омилли таҳлил, Спирман нопараметрик мезони асосида корреляцион таҳлил) ва тадқиқотнинг эмпирик натижаларини мос психологик интерпретацияси ёрдамида таҳлил қилинган.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти шундаки, диссертация иши натижалари бўйича ЎзР ИИВ ички ишлар органлари раҳбарларини танлаб олишнинг комплекс ижтимоий-психологик дастури (функционал компонентларни ҳисобга олган ҳолда танлаш бўйича мутахассислар ишининг алгоритми, аёл ва эркак ходимлар учун психокоррекция модуллар ва мос амалий тавсияларни ўз ичига олган касбий муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларни диагностика қилиш имконини берадиган махсус ишлаб чиқилган стандартлаштирилган психодиагностик инструментарий) ишлаб чиқилди, унинг ЎзР ИИВ амалий фаолиятига татбиқ этилиши ҳам кадрлар иши жараёни, ҳам бутун бошқарув фаолиятини сезиларли даражада оптималлаштириш имконини беради.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти эса диссертация иши давомида ишлаб чиқилган инструментарий (раҳбарлар фаолиятини хрометраж кузатиш протоколи, раҳбарлар касбий фаолияти ижтимоий-психологик шарт-шароитларини тадқиқ этишнинг эксперт сўровномаси, раҳбарнинг касбий муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларини ўрганиш сўровномаси) ЎзР ИИВ ички ишлар органлари ва бошқа ташкилотлар (ЎзР МВ, ЎзР ДХХ ва ҳ.к.) ходимлари фаолиятини келгусида тадқиқ этишда қўлланилиши мумкин.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги ички ишлар органлари раҳбарларини танлашнинг ижтимоий-психологик асослари натижаси асосида олинган илмий натижалар қуйидаги фаолиятларда татбиқ қилинган:

ички ишлар идоралари раҳбарларининг хизмат фаолиятида фуқаролар билан соғлом психологик муносабатларни ўрнатиш учун раҳбар шахснинг психологик устунлигини таъминлашга имкон берувчи шахслараро муносабатда лидерлик, ижтимоий фаоллик, вазминлик, кескин вазиятларда тез ва аниқ қарор қабул қилиш етакчи психологик омиллар эканлиги исботланганлиги тўғрисидаги таклифлари Тошкент давлат педагогика

университети қошидаги Психология ўқув-илмий Марказининг 2021 йил 19 апрелдаги ПМ-3б-сон буйруғига асосан бўлғуси амалиётчи психологларни тайёрлашда “Бошқарув ва маркетинг психологияси” модулига киритилган (Тошкент давлат педагогика университети қошидаги Психология ўқув-илмий Марказининг 2021 йил 19 апрелдаги ПМ-3б-сон маълумотномаси). Натижада амалиётчи психологларнинг бошқарув кўникмаларини шакллантириш самарадорлигини оширишга хизмат қилган;

ички ишлар раҳбарларида психологик етукликни ривожлантириш учун раҳбар ва бўйсинувчи муносабатида барқарор ижтимоий-психологик бошқарувни таъминлашга имкон берувчи шахснинг хушёрлик, диққатлилиқ, сезгирлик ва ижтимоий фаоллик хусусиятлари муҳим касбий-психологик сифатлар эканлиги далилланганлиги Тошкент давлат педагогика университети қошидаги Психология ўқув-илмий Марказининг 2021 йил 19 апрелдаги ПМ-3б-сон буйруғига асосан бўлғуси амалиётчи психологларни тайёрлашда “Бошқарув ва маркетинг психологияси” модулига киритилган (Тошкент давлат педагогика университети қошидаги Психология ўқув-илмий Марказининг 2021 йил 19 апрелдаги ПМ-3б-сон маълумотномаси). Натижада раҳбар кадрлар компонентларини шакллантирувчи сифатлар Марказнинг илмий-амалий таъминотини кучайтирган;

ички ишлар ходимларининг касбий фаолиятида раҳбар кадрларни психологик хусусиятларини ривожлантириш модули замонавий раҳбар шахсини шакллантиришга ижобий таъсир кўрсатувчи шижоатлилиқ, жисмоний етуклик ва кўрқувни енгиб ўтиш психологик хусусиятлари орқали такомиллаштирилганлиги Тошкент давлат Педагогика университети Психология ўқув-илмий марказининг 2020 йил 11 июндаги 6-сон буйруғи билан ташкил этилган “Шахслараро психология” курсини ишлаб чиқишда фойдаланилган (Тошкент давлат педагогика университети қошидаги Психология ўқув-илмий Марказининг 2021 йил 19 апрелдаги ПМ-3б-сон маълумотномаси). Натижада соҳа вакилларида кўникма ва малакаларни ривожлантириш бўйича профилактика ишларини ташкил этишнинг намунавий режаси ишлаб чиқилган;

ички ишлар органи ходимларини раҳбарлик лавозимига психологик жиҳатдан тўғри тайинлаш мақсадида раҳбар шахснинг махсус касбий сифатларини аниқлашга имкон берувчи “етақчилиқка интилиш”, “экстремал вазиятларга бардошлилиқ” ва “ўз-ўзига ишонч” психологик омиллари орқали профессиографик мезони Тошкент давлат Педагогика университети Психология ўқув-илмий марказининг 2021 йил 19 апрелдаги ПМ-3б-сон буйруғи билан ташкил этилган “Касб психологияси” модули мажмуасига сингдирилган ҳамда Вазирлик тизимида раҳбарлик лавозимига тайинланаётган номзодларни касбий муҳим-ижтимоий психологик хусусиятларини ўрганишда фойдаланилган (Тошкент давлат педагогика университети қошидаги Психология ўқув-илмий Марказининг 2021 йил 19 апрелдаги ПМ-3б-сон маълумотномаси; ЎзР ИИВ кадрлар бош бошқармасининг 2020 йил 19 октябрдаги 2/3475/5-2 сон муълумотномаси).

Натижада бу психодиагностик текширувлар асосида шакллантирилган сифатли психологик методика ва тавсифномаларни тузишга хизмат қилган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Тадқиқот натижалари, жумладан, 5 та халқаро ва 2 та республика илмий-амалий анжуманларида муҳокамадан ўтган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 7 та илмий иш чоп этилган, шулардан Ўзбекистон Республикаси Олий аттестация комиссиясининг (PhD) диссертациялари асосий илмий натижаларини чоп этиш тавсия этилган илмий нашрларда 7 та мақола эълон қилинган, жумладан, 2 та республика ва 5 таси хорижий журналларда нашр этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация таркиби кириш, тўрт боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловалардан иборат. Диссертациянинг ҳажми иловалардан ташқари 156 саҳифани ташкил этади.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Кириш қисмида мавзунинг долзарблиги ва зарурати, тадқиқотнинг республика фан ва технологияларни ривожлантириш устувор йўналишларига мослиги асосланган, тадқиқотнинг мақсади ва вазифалари, объекти, предмети ва тадқиқот методлари ифодаланган; тадқиқотнинг илмий янгилиги ва амалий натижалари, олинган маълумотларнинг ишончлилиги баён этилган, уларнинг назарий ва амалий аҳамияти очиб берилган, тадқиқот натижаларининг татбиқи ва уларнинг синовдан ўтиши баён қилинган. Бундан ташқари чоп этилган ишлар ва диссертация ҳажми тўғрисида маълумотлар келтирилган.

Диссертация ишининг **биринчи боби** ички ишлар идоралари раҳбарларини танлаб олишда психологияда қўлланилувчи назарий-методик усулларнинг асосларини ўрганишга бағишланган. Илмий адабиётларни таҳлил қилиш натижасида аниқланишича, ҳуқуқни ҳимоя қилиш идораларига раҳбарларни танлаб олиш психология соҳасида етарлича ўрганилмаган. Турли олимлар томонидан ёритиб борилган илмий ишларда раҳбарларнинг профессионал фаолият жараёни ўзгача ва мураккаб жараён сифатида кўрилгани ва ушбу жараённинг ижтимоий-психологик асослари ўрганилганлигига карамай, фаолиятнинг тўлиқ таркиби эмпирик ва аниқ очиб берилмаган.

Психология соҳасида ходим ва раҳбарларни танлаб олиш жараёни, бир томондан, кам ўрганилган деб ҳисобланса, бошқа томондан, амалиётда жуда зарур ва талаб катта бўлган омил ҳисобланади. Жумладан, касбий фаолиятни бошқариш, кадрлар иш фаолиятининг ўсиши ва ишчи жамоада ўзаро алоқаларни таъминлаш, шунингдек, касб касалликларининг олдини олиш ва ходимларнинг психологик саломатлигини таъминлашда ходим ва раҳбарларни тўғри танлаш муҳим аҳамиятга эга. “Танлаб олиш” атамаси ҳақида психология соҳасида аниқ ва ягона танлаб олинган тавсиф ва тушунча мавжуд эмас. Психологияда “танлов атамасига кўплаб тавсиф ва таърифлар

берилган ва бу тушунчага “танлаб олиш” тушунчаси билан маънодош деб қаралган. Бизнинг фикримизча, “танлов” атамаси ҳуқуқни муҳофаза қилиш идораларига ишга ва таълим олиш учун кириш, шунингдек, шартнома асосида ишлаш учун қабул жараёни учун қўлланилса, тўғри бўлади. Ўз ўрнида, “танлаб олиш” атамаси мавжуд бўлган иш жараёни давомида бирор муҳим вазифани бажариш, ҳаракатдаги кучлар учун ходимларни тайёрлаш, жиддий ва махсус вазифалар юклатиладиган гуруҳларни ташкил қилиш амалиётида ички ишлар идораларида фаолият юритаётган ходимлар орасидан муносибларини тайинлаш даврида қўлланилиши мақсадга мувофиқдир. Бундан келиб чиқадики, танлаб олиш жараёнининг асосий мақсади ишчи ва муайян касбий фаолият ўртасида илмий асосланган ўзаро муносабатларни шакллантиришдир. Ушбу жараёнда махсус шароит ва шахсга қўйиладиган шахсий талаблар инobatга олинади. Танлаб олиш жараёни қуйидаги мақсадларни ўз олдига қўяди: ходимларнинг индивидуал-психологик хусусиятларини тадқиқ қилиш; ходимнинг муайян касбий фаолиятга тайёрлигини аниқлаш; ходимдан қайси касбий фаолиятда фойдаланиш борасида тавсияларни ишлаб чиқиш. Психология соҳасида олиб борилган илмий тадқиқотларнинг асосий қисми ички ишлар идораларида бошқарув жараёнининг объекти ва субъектини ўрганишга бағишланган. Ушбу тушунчалар турли хусусиятларга эга ва ўзгарувчан бўлиб, бизнингча, ички ишлар идораларида мавжуд бўлган бутун бошқарув жараёнининг асосий элементлари орасидаги ўзаро алоқаларнинг ўзига хос томонларини тўлиқ акс эттирмайди. Ички ишлар идораларида субъект ва объектга қўйиладиган талаблар кучсиз асосланган, ноаниқ, такрорланувчи характерда ва фақат назарий жиҳатдан ўрганилган ва амалиётга татбиқ этилмаган ҳолда ҳулосалар чиқарилган. Ҳуқуқни муҳофаза қилиш идораларида тизим ўзига хос бўлиб, “инсон-инсон” типига шаклланган ва ушбу тизим объект ва субъектнинг психологик хусусиятларига бўлган махсус талабларга эга. Ушбу талаблар турлича бўлиб, ўз тузилмасининг ўрганилиши бўйича етарлича мураккабликка эга. Талаблар асосида субъект ва объектнинг ижтимоий-психологик хусусиятлари туради. Ўрганилган муаммонинг назарий асосларини кўриб чиққан ҳолда ички ишлар идораларида бошқарув субъектига қуйидаги махсус ва асосий вазифалар қўйилиши аниқланди: бошқарув фаолиятига нисбатан мотивация (қизиқиш, эҳтиёж); ижтимоий муҳит билан коммуникатив алоқага кириша олиш қобилияти; ташкилотчилик қобилияти; эмоция, ҳиссиёт, шунингдек, курашувчанлик фаоллиги ва ҳиссий чидамлилиқни керакли динамикада сақлаб туриш; ишчи маълумотларни йиғиш жараёнида интеллектуал фаолият олиб бориш кўникмаларига эга бўлиш ва бошқарув жараёнида қабул қилинадиган қарорларнинг тўғрилигини асослаб бера олиш. Бундан ташқари, турли изланишларда ички ишлар идораларида мавжуд бошқарув субъектининг маълум бир лавозимда ишлаш давомийлиги муддатини белгилаш билан боғлиқ муаммолар акс этган бўлиб, уларнинг психологик ёндашувларида бир қанча муаммо ва чигалликлар мавжуд. Бунда бошқарув субъектининг нисбатан узоқ муддатли

стажга эга бўлиши бошқарув жараёнида салбий ва ҳаттоки аянчли таъсир кўрсатиши, жумладан, жамоанинг тарқаб кетиши, иш фаолиятига нисбатан қизиқишнинг сўниши, бошқарув жараёнига нисбатан “қайта алоқа”нинг намоён бўлмаслиги, коммуникатив алоқаларнинг бузилиши, ходимлар ўртасида тез-тез юзага келувчи эмоционал бузилишлар, ташқи муҳитга нисбатан салбий ва агрессив муносабат пайдо бўлиши каби ҳолатлар юзага келади. Бизнинг фикримизча, ушбу камчиликларнинг асосий сабаби ходимнинг ижтимоий-психологик хусусиятлари ва у эгаллаб турган лавозимга кўйиладиган махсус талабларнинг номутаносиблигидир. Ушбу номутаносиблик натижасида, бошқарув субъектининг муаммолари таъсири остида (бажарилиши керак бўлган вазифаларнинг кўплиги, вазифаларни бажаришда юзага келувчи қийинчилик ва шароитнинг номаъқуллиги) қолади, муаммоларни ҳал қила олмайди ва уларга қарши тура олмайди. Бунинг натижасида касбий омадсизликларни бошқарув объектига нисбатан агрессив хулқ-атворни намоён қилиш билан компенсация қила бошлайди. Шунингдек, бошқарув субъектида вазифаларни ноадекват танлаш, ишчи муаммоларни паст даражадаги ечим билан ҳал қилиш, “касбий омадсизлик”ни бошқа ходимлардан кўриш каби белгилар намоён бўла бошлайди.

Диссертация ишининг **иккинчи боби** Ўзбекистон Республикаси ИИВ идоралари раҳбарларининг касбий муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларини кўп босқичли эмпирик ўрганишга бағишланган. Кузатувлар натижасига кўра (n=67), ЎзР ИИВ ички ишлар идоралари раҳбарларининг асосий касбий фаолиятлари қуйидагиларни ўз ичига олади:

- режалаштирилган вазифаларнинг бажарилишини назоратга олиш ва бошқарилишини таъминлаш;

- иш вақтининг 15,4 %и сарфланади; касбий фаолиятни режалаштириш (мақсад ва вазифаларни шакллантириш, касбий жамоа хусусиятларини инобатга олган ҳолда конкрет функцияларни белгилаш);

- иш вақтининг 9,9 %и сарфланади; турли манбалардан маълумотларни қабул қилиш ва алмашиш;

- иш вақтининг 9,6 %и сарфланади; турли тарбиявий аҳамиятга эга тадбирларни ташкиллаштириш;

- иш вақтининг 8,1 %; кўйилган вазифаларни коррекция қилиш;

- иш вақтининг 8 %и сарфланади;

- хулоса чиқариш, бўйсунувчи ишчилар ва коллективнинг эффективлигини баҳолаш, бажарилган ишлар бўйича ҳисобот тайёрлаш;

- иш вақтининг 7,9 %и сарфланади; мутахассислиги бўйича ўз устида ишлаш ва ўзини қайта тайёрлаш;

- иш вақтининг 7,5 %и сарфланади; бўйсунувчи ишчиларни мутахассислик бўйича тайёрлаш; – иш вақтининг 5,7 %и сарфланади;

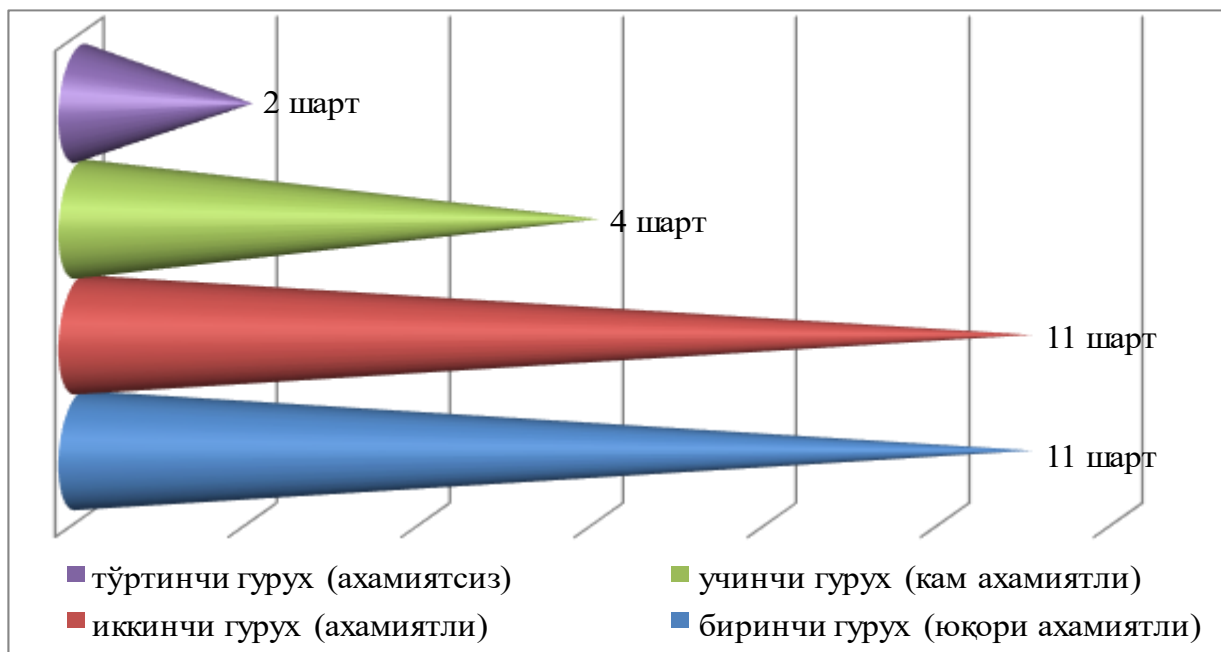
- иш вақтининг 5,4 %и сарфланади; мавжуд иш ўринларига ишчиларни қабул қилиш ва резерв тайёрлаш – иш вақтининг 5,1 %и сарфланади; оптимал

команда, гуруҳни шакллантириш, режалаштирилган вазифаларни бажариш учун индивидуал хусусиятлари мос келувчи ходимни танлаб олиш – иш вақтининг 5 %и сарфланади; суткалик навбатчиликда раҳбарнинг иштироки – иш вақтининг 4,9 %и сарфланади; юқорида турувчи раҳбарлар томонидан ўтказиладиган мажлисларда иштирок этиш – иш вақтининг 3,1 %и сарфланади; бошқа тадбирлар – иш вақтининг 3,1 %и сарфланади.

ЎзР ИИВ ички ишлар идоралари раҳбарларининг профессионал фаолиятини эксперт баҳолаш мақсадида ўтказилган тадқиқот (n=138) натижаларига кўра, қуйидаги эксперт кўрсаткичлар бўйича ажралиб турадиган нисбатан ижтимоий-психологик мазмундаги шарт-шароитлар гуруҳини ажратиш имконини берди:

Биринчи гуруҳ, ички ишлар идоралари раҳбарлари фаолиятини яққол ёритиб беради: касбий фаолият давомида ходимлар билан муносабат жадал; касбий фаолият бўйсунувчи ходимлар билан ўзаро оптимал муносабатларни шакллантиришга йўналтирилган; касбий фаолият мароми жадал, одамлар билан доимий мулоқот ва муносабат ўрнатишни талаб қилади; касбий фаолият ишчилар фаолияти самарадорлигини баҳолайди; касбий фаолият иш жараёнидаги хатоликлар учун шахсий мажбуриятни ўта кучли намоён қилади; касбий фаолият мароми ақлий фаолиятга таъсир қилади; касбий фаолият бўйсунувчи ходимларга тарбиявий жараён орқали таъсир қилади; касбий фаолият давомида юзага келадиган эмоционал босим сабаби аниқ шахс ва гуруҳларнинг муносабати ва таъсири натижасида юзага келади; ишчи маълумотлар кўплаб манбалардан қабул қилинади; иш фаолиятининг тартиби ва дам олиш вақти қатъий белгиланмаган; касбий фаолият учун кун давомида узоқ муддатли танаффуссиз ишлаш ва ҳиссий юкламалар мавжуд бўлиши хос.

Иккинчи гуруҳ, тадқиқотчиларнинг фикрига кўра, ЎзР ИИВ ички ишлар идоралари ходимлари раҳбарларининг касбий фаолиятларида тез-тез учраб туради ва қуйидагиларни ўз ичига олади: инсонлар билан касбий фаолият қатъий белгиланмаган, сутка давомида кузатилади; касбий фаолият меҳнат жараёнида юқори даражадаги психологик босим остида кечади; касбий фаолият давомида фуқаролар билан интенсив мулоқот мавжуд; касбий фаолият билан шуғулланишда турли хилдаги психоэмоционал бузилиш ва психик шикастланишлар юзага келиш хавфи мавжуд; касбий фаолиятда интеллектуал фаолият устун туради; касбий фаолият нормал микроклимда, инсонлар билан мулоқот қилиш орқали бажарилади; касбий фаолиятда вазифаларни бажаришда гуруҳли ёндашувлар кузатилади; касбий фаолият турли тузилмалар, жамоат ташкилотлари билан алоқани талаб қилади ва ҳоказо; иш куни охирида психик ва жисмоний чарчаш сезилади; касбий фаолият лавозимдаги кўтарилишлар ва ўсишларга имконият яратади; касбий фаолият давомида вазифаларни бажаришда маълум функциялар мустақил бажарилади (расм 1).



Расм. 1. Ички ишлар идоралари раҳбарлари касбий фаолияти ажратилган шарт-шароитларининг аҳамияти ва шароитлар сонига кўра тавсифи (n=138)

Ўтказилган омилли таҳлил (n=138), ЎзР ИИВ ички ишлар идоралари раҳбарларининг касбий-аҳамиятлилик хусусиятларини тавсифловчи бешта аҳамиятли омили мавжудлигини аниқлашга имкон берди: 1-омил “лидерлик ва ижтимоий фаоллик”; 2-омил “ўз- ўзини бошқариш”; 3-омил “эҳтиёжлар ва ўзини ўзи долзарблаштириш”; 4-омил “коммуникатив-характерологик”; 5-омил “интерактивлик”.

Ушбу омилларнинг мазмуний асосини 33 та статистик жихатдан аҳамиятли таркибий қисмлар ташкил этади, ўз моҳиятига кўра улар кўпроқ раҳбарлик фаолиятини муваффақиятли амалга оширишни таъминлайдиган ЎзР ИИВ ички ишлар идоралари раҳбарлари учун касбий муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларни акс эттиради.

Қизиғи шундаки, эксперт сўровномани режалаштиришда ЎзР ИИВ ички ишлар идораларида раҳбарлик фаолиятини юритишга психологик монелик қиладиган деб изоҳланадиган хусусиятлар киритилмади. Бунда олинган натижаларнинг бирламчи қайта ишланиши бўйича, экспертларнинг кўпчилиги томонидан (n=86) мустақил равишда эксперт сўровномасининг охирида жойлашган бўлимида (янги ёки ностандарт хусусиятларни тўлдириш имконияти учун бўш қолдирилган сатрларда) раҳбарларга хос салбий хусусиятларни киритганлар. Экспертлар томонидан мустақил кўрсатилган хусусиятларнинг омилли таҳлили (“ман этилган” хусусиятлар маъновий мазмунидан келиб чиқиб) нисбатан ижтимоий-психологик мазмундаги аҳамиятли саккизта хусусиятни ўз ичига олган битта омилни ажратиш имконини берди: (2-расм).

1. ЛИДЕРЛИК ВА ИЖТИМОЙ ФАОЛЛИК
ОМИЛИ

2. ЎЗИНИ ЎЗИ БОШҚАРИШ ОМИЛИ

3. ЭҲТИЁЖЛАР ВА ЎЗИНИ ЎЗИ
ДОЛЗАРБЛАШТИРИШ ОМИЛИ

4. КОММУНИКАТИВ-ХАРАКТЕРОЛОГИК
ОМИЛ

5. ИНТЕРАКТИВЛИК ОМИЛИ

Расм 2. ЎзР ИИВ ички ишлар идоралари раҳбарларининг касбий муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларини ўз ичига олган статистик аҳамиятли омиллар (n=138)

Аниқланган статистик аҳамиятли омиллар ва мазмуний таркиблар 102 тасдиқдан иборат ЎзР ИИВ ички ишлар идоралари раҳбарлик лавозимига номзодларни танлаш давомида уларнинг касбий муҳим хусусиятларини баҳолашга йўналтирилган психодиагностик сўровномани тайёрлаш имконини берди. 6 та психодиагностик шкала асосига аниқланган статистик аҳамиятли омиллар киритилди.

Бундан ташқари, сўровноманинг психодиагностик самарадорлигини ошириш мақсадида К.Н.Поляков, А.Н.Глушко томонидан ишлаб чиқилган амалиётда ўзини исботлаган “АРБ-А” (асаб-руҳий беқарорлик – акцентуация) Шахслилик сўровномасининг еттинчи шкаласи ҳам қўшилди. Тайёрланган сўровноманинг муваффақиятли ўтказилган стандартизацияси (“стандарт ўнлик” тизими бўйича – стенлар, n=217) унинг ишончлилик коэффициентларини (n=217, $p < 0,050$ бўлганда $r = 0,75$) ва валидлигининг (n=110, $p < 0,050$ бўлганда $r = 0,88$;) аниқланиши мазкур психодиагностик инструментарийнинг ЎзР ИИВ ички ишлар идоралари раҳбарлари лавозимига номзодларни танлаш давомида мос мутахассислар томонидан қўлланилиши учун мақбуллигини кўрсатди.

Психодиагностик сўровнома натижаларига бўйича ишлаб чиқилган тавсиялар гуруҳи ўз моҳиятига кўра ЎзР ИИВ ички ишлар идораларида раҳбарлик фаолиятини юритиш муваффақиятини социал-психологик жиҳатдан башорат қилиш имкониятини яратади. Мазкур башоратнинг ишончлилиги ва валидлиги 0,75 ва 0,88га тенг бўлиб, башорат қилишнинг қабул қилинган нормаларига жавоб беради. Бундан ташқари, кадрлар захирасини тайёрлаш давомида ходимларнинг бошқарувчилик фаолиятига ижтимоий-психологик тайёргарлигини ўрганиш мақсадида психодиагностик

сўровнома натижалари интерпретациясини алоҳида, мос шкалалар бўйича махсус ишлаб чиқилган градацияларни ва унга мос интерпретацияни ҳисобга олган ҳолда амалга ошириш мумкин.

Диссертация ишининг **учинчи боб** доирасида ЎзР ИИВ ички ишлар идоралари раҳбарларининг ижтимоий-психологик хусусиятларидаги гендер жабҳа эмпирик тадқиқ этилди.

Ишлаб чиқилган сўровнома ёрдамида ўтказилган тадқиқот танланмасининг ($n=204$) корреляцион таҳлили “респондент жинси” ва “6-шкала” ўзгарувчилари ўртасида статистик аҳамиятли алоқадорликни аниқлаш имконини берди. Бошқарувчилик фаолиятига зид омил хомаки балларда ҳам, стен кўрсаткичларда ҳам ($n=204$; хомаки балларда $r=-0,63$; стенларда $p<0,050$ бўлганда $r=0,61$). Мазкур статистик аҳамиятли ўзаро алоқадорлик аёл раҳбарларда эркак раҳбарларга нисбатан “Ножўя омиллар” шкаласи” бўйича диагностика қилинаётган белгилар камроқ намоён бўлишини кўрсатади. Бундан ташқари аниқланган “респондент жинси” ва шкала № 1. Лидерлик ва ижтимоий фаоллик” шкаласи ўзгарувчилари ўртасидаги аҳамиятли тесқари корреляцион алоқадорлик ($n=204$; хомаки балларда $r=-0,55$; стенларда $r=-0,57$, бунда $p<0,050$) шундан далолат берадики, аёл раҳбарларда эркак раҳбарларга нисбатан лидерлик сифатлари камроқ намоён бўлади, шунингдек, эркаклар аёллардан ижтимоий соҳада фаолликлари билан ажралиб турадилар. Хомаки балларда ҳам стен кўрсаткичларида ҳам “Респондент жинси” ва № 3 шкала “Эҳтиёж ва ўзини ўзи долзарблаштириш” ўзгарувчилари ўртасида аниқланган статистик аҳамиятли корреляцион алоқадорлик ($n=204$; хомаки балларда $r=0,51$; стенларда $r=0,5$ бунда $p<0,050$) аёл раҳбарлар эркак раҳбарларга нисбатан ўзини ўзи долзарблаштиришга кўпроқ эҳтиёж сезишларидан далолат беради.

Умумий корреляцион манзарани таҳлил қилиб, “респондент жинси” ва “бошқарувчилик фаолияти муваффақиятини умумий баҳолаш” ўзгарувчилари орасида аҳамиятли корреляцион алоқадорлик мавжуд эмаслигини қайд этиш мумкин ($n=204$; $p<0,050$ бўлганда $r=0,07$). Мазкур факт шундан даололат берадики, аёл раҳбарлар ички ишлар идораларида касбий фаолиятни эркак раҳбарлар каби бир хил муваффақиятли уддалай оладилар.

Шу билан бирга, катта руҳий зўриқишлар, турли стресс-омиллар таъсири билан боғлиқ қийин касбий вазиятларни енгиш зарурати, иш кунининг тартибга солинмаганлиги, шунингдек, аниқланган гендер хусусиятлар аёл раҳбарларда касбий муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларни шакллантириш ва ривожлантиришга қаратилган махсус муолажалар мажмуасини тайёрлашни долзарблаштиради, улар орасида аёл бошқарувчиларнинг лидерлик ва ижтимоий фаоллиги алоҳида ўрин эгаллаши зарур. Бундан ташқари, аёл раҳбарларда ижтимоий-психологик тайёргарликнинг етарли эмаслиги, хусусан, лидерлик ва ижтимоий фаолликнинг заиф намоён бўлиши касбий фаолият самарадорлигини

аҳамиятли пасайтириши, шунингдек, ички ишлар органлари тизимидаги аёл бошқарувчининг касбий ўсишига салбий таъсир кўрсатиши мумкин.

Юқорида зикр этилган муаммоларни ҳал қилиш мақсадида нисбатан ижтимоий-психологик мазмундаги амалда ўзини яхши намоён қилган ва ўтказишнинг методик алгоритмини, махсус машқлар мазмуни, мини-маърузалар, мунозаралар ва ишнинг бошқа шаклларига эга бўлган (турли психолог тадқиқотчилар томонидан ишлаб чиқилган ва амалда яхши натижалар берган) махсус машқларга асосланган психокоррекцион модул ҳамда уни аёл раҳбарларнинг касбий фаолиятидаги турли ҳаётий босқичларни ҳисобга олган ҳолда ўтказиш бўйича амалий тавсиялар ишлаб чиқилди. Бунда модул тадбирларини ўтказишда асосий эътибор кўзда тутилган психотренинг технологияларини қўллашга қаратилади, чунки аёл раҳбарларнинг касбий фаолиятга мослашиш жараёни аҳамиятли даражада психологик омилларга боғлиқ ва ижтимоий стереотиплар, касбий қийинчиликлар, тўсиқлар туфайли қийинлашади. Модул бўйича ишлаш функционалиги ишлаб чиқилган сўровномага мос психодиагностика ўтказиш билан кучайтирилади. Психодиагностик элементнинг мавжудлиги аёл раҳбарларга оператив равишда асосланган тавсиялар беришга, мазкур модул доирасидаги индивидуал иш алгоритмини тузатишга, умумий муаммога эга қатнашчиларни танлаб олишга, шунингдек, ўтказилаётган иш самарадорлигини ҳам гуруҳда, ҳам индивидуал тарзда баҳолашга ёрдам беради.

Тайёрланган модул самарадорлигини баҳолаш мақсадида тайёрланган сўровнома бўйича ҳам экспериментал, ҳам назорат гуруҳларида аёл раҳбарларни кўп маротабалик (модул бўйича ишлашдан аввал, модул бўйича ишдан 1 ойдан кейин, барча модул иши тугагандан сўнг) текширув олиб борилди. Ўтказилган иш тайёрланган модул бўйича психокоррекцион таъсир кўрсатиш натижасида касбий муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларнинг ривожланишидаги ижобий динамикани аниқлаш имконини берди, бу статистик тасдиқланди ($n=61$, $p<0,050$ бўлганда $r=-0,63$). Бунда олиб борилган бошқарув фаолияти муваффақиятлилигини умумлаштирилган ҳолда баҳолаш таҳлили ўтказилган психокоррекцион модулга кўра экспериментал гуруҳдаги аёл раҳбарларда (назорат гуруҳидан фарқли равишда) аҳамиятли даражада коммуникатив компетентлик, лидерлик сифатлари ва ижтимоий фаоллик ортганлигидан, шунингдек, бошқарув фаолиятига монелик қиладиган хусусиятларнинг намоён бўлиши сезиларли даражада пасайганлигидан далолат беради, бу эса комплекс тарзда уларнинг эгаллаб турган лавозимлари бўйича касбий фаолиятлари давомидаги самарадорликка жуда катта таъсир кўрсатди. Олиб борилган таҳлил натижалари статистик жиҳатдан ҳам тасдиқланди ($n=61$, $r=-0,64$ бунда $p<0,050$). Умуман ўтказилган тадқиқот ички ишлар идоралари аёл ходимларининг касбий муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларини шакллантириш ва ривожлантириш мақсадида тайёрланган психокоррекцион модул самарадорлиги ҳақидаги хулоса қилиш имконини беради. Бундан

ташқари, аёл ходимлар касбий муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларини ривожлантириш бўйича психокоррекция самараси сон кўринишида – 0,63ни, мос равишда бошқарув фаолияти самарадорлигига таъсир кўрсатиш самараси – 0,64ни ташкил этади.

Диссертацион ишнинг **тўртинчи боби** ЎзР ИИВ ички ишлар органлари раҳбарларини танлаш дастурини ишлаб чиқишга бағишланган.

Ишлаб чиқилган ички ишлар органлари раҳбарларини танлаш дастури асосига номзоднинг касбий фаолиятни амалга ошириши учун раҳбарлик лавозимига муносиблик даражасини аниқлашга йўналтирилган ташкилий тадбирлар мажмуаси киритилган бўлиб, бўлғуси раҳбарларни танлаш умумий тизимининг ташкилий-функционал, психодиагностик ва психокоррекция таркибий қисмларини ўз ичига олади.

Ўз навбатида, раҳбар кадрларни танлаш ва ўз ўрнига қўйишни ташкил этиш учун ички ишлар органлари раҳбарининг зарур бўлган профессиографик тасвири, уларнинг мутахассислиги, малакаси, касбий муҳим ижтимоий-психологик хусусиятлари даражасига қараб қўллаш мақбуллигини назорат қилишни амалга ошириш дастурнинг ахборот асосини ташкил қилади.

Ички ишлар органлари замонавий раҳбарининг касбий фаолияти таҳлили, шунингдек, ходимларнинг аниқланган касбий муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларидан келиб чиқиб, ички ишлар органлари раҳбарларини танлаш дастури учта асосий тузилмавий компонентни назарда тутди: ички ишлар органлари раҳбарлик лавозимига ходимларни бевосита тайинлаш учун ижтимоий-психологик танлаш; илгари суриладиган кадрлар захирасига киритиш учун номзодларни ижтимоий-психологик танлаш; махсус тайёрланган психокоррекция модул бўйича ижтимоий-психологик тайёргарликни ўтказиш.

Ишлаб чиқилган дастурнинг барча асосий тузилмавий компонентларида ишлаб чиқилган сўровномага мувофиқ психодиагностик тадбирлар мавжуд. Бунда ходимни ижтимоий-психологик тадқиқ этиш ягона шартсиз мақсад эмас. Унинг асосий вазифаси мутахассиснинг касбий фаолиятда оптимал қўлланиладиган реал ва потенциал имкониятларини аниқлаш ва баҳолашдан иборат. Айнан шунинг учун ички ишлар органлари раҳбарининг конкрет касбий фаолияти талаблари ва шарт-шароитлари ходимни ижтимоий-психологик ўрганиш жараёни йўналганлигини белгилаб берувчи асосий омиллари ҳисобланади.

Ички ишлар органларида самарали касбий фаолият юритишга ижтимоий-психологик тайёргарликни шакллантириш ва ривожлантириш мақсадида биз умумий психокоррекция модулни тайёрладик. Мазкур модул турли психолог-тадқиқотчилар томонидан ишлаб чиқилган самарали тренинг машқлари, мини-маърузалар ва ҳоказоларни қамраб олган ўн бешта машғулотни ўз ичига олади. Модулни тайёрлашда ходимларнинг яширин имкониятлари, амалга оширилмаган, турли сабабларга кўра тўсиб қўйилган салоҳият ҳақидаги ғояларга таянилди. Модулнинг амалга оширилиши

қатнашчиларга шартсиз ҳурмат, улар томонидан тўпланган тажриба ва билимлар, уларнинг яхлит шахсини қадрлашга асосланади ва ташкил этиш жараёнида қатнашчилар ўртасида фикр алмашиш, қайта алоқа, дўстона мулоқот шаклида амалга оширилади. Бундай ёндашув тренернинг ички ишлар органлари ходимлари билан демократик, шериклик маромида ўзаро таъсир этиши билан чамбарчас боғлиқ.

Тайёрланган танлов дастури самарадорлиги мақсадида ЎзР ИИВ ички ишлар органлари амалий фаолиятига уни пилотаж татбиқ этиш амалга оширилди. Дастурнинг биринчи компоненти доирасида ишлаб чиқилган сўровнома ёрдамида психодиагностик текширишни ўтказиш орқали 174 ходимни танлаб олиш амалга оширилди. Олинган текширув натижаларига кўра 25,3 % (44 нафар) ходимлар биринчи ва иккинчи гуруҳ тавсияларига эга бўлдилар (Р 1, Р 2) ва ички ишлар органлари раҳбарлари лавозимларига тайинланиш учун тавсия этилдилар. Мос равишда 74,7 % (130 нафар) ходимлар учинчи, тўртинчи ва бешинчи гуруҳ тавсияларига эга бўлдилар (Р 3, Р 4, Р 5). Мазкур тоифа касбий муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларнинг намоён бўлиш даражасига кўра ички ишлар органларида раҳбарлик лавозимларига тайинланишга тавсия этилмадилар. Танлов дастурининг иккинчи ва учинчи функционал компонентлари доирасида ўзларини кўрсата олмаган ходимлар (74,7 %, 130 нафар) уч ой мобайнида хизмат фаолиятдан ажралмаган ҳолда кадрлар захирасини шакллантириш мақсадида ишлаб чиқилган сўровнома ёрдамида текширилиши билан ўтказилган психокоррекцион модулда иштирок этдилар.

Тайёрланган модул асосида психокоррекцион таъсир кўрсатиш натижасида биринчи гуруҳ тавсиясига эга бўлган ходимлар сони (Р 1) сезиларли даражада ўзгарди, яъни 0 % дан 31,5 % гача ошди (41 нафар). Иккинчи гуруҳ тавсияларига эга бўлган ходимлар (Р 2) сони ҳам сезиларли ижобий ўзгаришларга учради 0 % дан 65,4 % гача (85 нафар). Учинчи гуруҳ тавсиясига эга бўлган ходимлар сони (Р 3) 68,5 % (89 нафар) дан 3,1 % (4 нафар)гача пасайди. Мос равишда тўртинчи ва бешинчи гуруҳ тавсиясига эга ходимлар сони (Р 4, Р 5), психокоррекцион таъсир кўрсатиш натижасида 26,2 % (34 нафар) ва 5,4 % (7 нафар)дан 0 % гача камайди. Дастурнинг иккинчи ва учинчи функционал компонентлари тадбирларида иштирок этган ходимлар натижаларига кўра, олдин ички ишлар органларидаги раҳбар лавозимларига тайинланиш учун тавсия этилмаган 130 ходимдан 126 нафари сезиларли даражада касбий муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларини ўзгартирдилар ва яқин истиқболда ЎзР ИИВ ички ишлар органлари раҳбарлик лавозимларига тайинланиш кадрлар захирасига киритилдилар. Шундай қилиб, пилотаж татбиқ этиш натижалари танлов дастурининг етарлича самарадорлигини яққол намоёйиш қилди ва бу унинг амалиётда қўлланилишига замин яратди.

ХУЛОСА

Тайёрланган диссертацион иш ЎзР ИИВ ички ишлар органлари раҳбарларини танлашнинг ижтимоий-психологик асосларини тадқиқ этишга бағишланган. Олиб борилган диссертацион тадқиқот қуйидаги хулосаларга келиш имконини беради:

1. Ички ишлар органлари раҳбарларининг бошқарув фаолияти тушунчаси остида давлат, жамоавий ва индивидуал мақсадларга оптимал ижтимоий-иқтисодий, техник ва шахслилик харажатлари билан эришишга йўналтирилган махсус ташкил этилган жараён тушунилади. “Бошқарув” термини нисбатан мураккаб жараёнларни қараб чиқишда қўллаш мақсадга мувофиқ. Ўзаро таъсир, алоҳида ходимлар ва хизмат жамоалари бўйсуниларини қараб чиқиш вазиятларида, одатда, раҳбарнинг қўл остидагилар билан ўзаро таъсири жараёнини акс эттирувчи “раҳбарлик” терминини қўллаш ўринлидир, чунки бунинг натижасида бошқарувнинг асосий мақсадига эришишда уларнинг фаол ва координациялашган иштироки, яъни ички ишлар органлари олдида жамият томонидан жамоат тартибини ва фуқароларнинг хавфсизлигини таъминлаш, уларнинг қонуний ҳуқуқлари ва мустақилликларига ҳамкорлик қилиш бўйича вазифаларни самарали амалга ошириш таъминланади.

2. Танлов тушунчаси остида ходимнинг индивидуал хусусиятларини психодиагностик баҳолашга, кейинчалик қараб чиқилаётган лавозим бўйича қўйилаётган конкрет касбий талабларга олинган баҳоларнинг мослик даражасини аниқлашга йўналтирилган махсус ташкил этилган жараённи тушуниш мақсадга мувофиқдир.

3. Ички ишлар органлари бошқарувининг субъекти сифатида ташкилотнинг мақсадларига эришиши учун (жамоат тартиби ва фуқароларнинг хавфсизлигини таъминлаш) бўлинманинг мос раҳбари, ҳуқуқ-тартибот ходимлари хизмат фаолиятларини профессионал бошқаришни амалга ошириш ҳуқуқига эга (жиноятларни очиш жараёнини ёки бўлинмадаги бўйсунувчи фаолиятини ташкил этишни бошқаради), қарорлар қабул қила оладиган ва ўз ҳуқуқлари доирасида ягона бошлиқ бўла оладиган лавозимдаги шахсни тушуниш мақсадга мувофиқ. Ўз навбатида, ички ишлар органлари бошқарувининг объекти сифатида ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органларнинг алоҳида ходимлари ёки ходимларига раҳбарнинг мақсадга йўналтирилган, режага мувофиқ таъсир кўрсатиши тушунилади. Мазкур таъсир кўрсатишнинг асосий мақсади объектнинг касбий ривожланишни маълум йўлга йўналтириш, унга ташкил этилганлик, талабларга мослик ҳолатини беришдан иборат.

4. Олиб борилган хронометраж кузатувлар натижаларининг кўрсатишича, ЎзР ИИВ ички ишлар органлари раҳбарининг касбий фаолияти фаолият мазмунига кўра нисбатан интеллектуал бўлиб, яққол намоён бўладиган ижтимоий-психологик йўналганлик билан ажралиб туради. Унинг предмети моддий объектлар эмас, балки авваламбор, қўл остидаги ходимлар

билан ўзаро таъсир, ахборот ва уни ташувчилар, шахсий таркибнинг онги ва иродаси бўлиб, касбий фаолият жараёнида бошқарувчидан маълум даражада намоён бўладиган ижтимоий-психологик хусусиятлар мавжудлиги талаб қилинадиган бевосита ва бавосита мос таъсир кўрсатилади.

5. Ўтказилган ЎзР ИИВ ички ишлар органлари раҳбарлари касбий фаолиятини эксперт баҳолаш натижалари ($n=138$) нисбатан ижтимоий-психологик мазмундаги шарт-шароитларнинг аҳамиятига кўра бир-биридан фаркланадиган тўрт гуруҳини ажратиш имконини берди. Биринчи ва иккинчи гуруҳлар баҳоланаётган фаолиятнинг кам аҳамиятли ва аҳамиятсиз кўрсаткичлари намоён бўлган учинчи ва тўртинчи гуруҳларга қараганда юқори аҳамиятли ва сезиларли эксперт кўрсаткичларига эга бўлди.

6. Эксперт баҳолаш натижаларининг омилли таҳлили ($n=138$), ЎзР ИИВ ички ишлар органлари раҳбарининг касбий муҳим сифатлари йўналишлари бўйича таърифланадиган статистик аҳамиятли омилларни аниқлаш имконини берди: (омил № 1 «лидерлик ва ижтимоий фаоллик»; омил № 2 «ўзини ўзи бошқариш»; омил № 3 «эҳтиёжлар ва ўзини ўзи долзарблаштириш»; омил № 4 «коммуникатив-характерологик»; омил № 5 «интерактивлик»). Бундан ташқари, ўтказилган эксперт баҳолашнинг омилли таҳлили ($n=86$) ЎзР ИИВ ички ишлар органлари тизимида ходимларни бошқарувчилик фаолиятига ижтимоий-психологик жиҳатдан қарши кўрсатмани акс эттирувчи қўшимча омилни ажратиш имконини берди.

7. Аниқланган статистик аҳамиятли омиллар ва мазмуний таркиблар 102 тасдиқдан иборат, ЎзР ИИВ ички ишлар органлари раҳбари лавозимига номзодларни танлаш давомида касбий муҳим сифатлари ва қарши кўрсатмаларни баҳолашга йўналтирилган, 6 та шкалани ўз ичига олган психодиагностик сўровномани ишлаб чиқиш имконини берди. Шу билан бирга, сўровноманинг психодиагностик самрадорлигини ошириш мақсадида амалиётда ўзининг афзаллигини кўрсатган К.Н.Поляков, А.Н.Глушко томонидан ишлаб чиқилган НПН-А (асаб-руҳий барқарорлик – акцентуация) шахслик сўровномасининг еттинчи ишонч шкаласи киритилди. Бундан ташқари тайёрланган сўровноманинг муваффақиятли стандартизацияси («стандарт ўнликлар» тизими бўйича - стенлар, $n=217$), унинг ишончлилик коэффицентининг аниқланиши ($n=217$, $r=0,75$; $p<0,050$ бўлганда) ва валидлиги ($n=110$, $r=0,88$, $p<0,050$) мазкур психодиагностик инструментарийни ЎзР ИИВ ички ишлар органлари раҳбарлик лавозимларига номзодлар танлаш давомида мос мутахассислар томонидан амалда қўллаш учун қулайлигини билдиради.

8. Ишлаб чиқилган сўровнома ёрдамида тадқиқот танланмасини таҳлил қилиш ($n=204$), «респондент жинси» кўрсаткичлари билан Шкала №1 «Лидерлик ва ижтимоий фаоллик» кўрсаткичлари ўртасида ҳам баллар ($r=-0,55$, ҳам стенларда $r=-0,57$ $p<0,050$ бўлганда) аҳамиятли даражадаги тесқари корреляцион алоқадорлик мавжудлигини аниқлаш имконини берди. Бу аёл раҳбарларда эркак раҳбарларга нисбатан лидерлик сифатларининг камроқ намоён бўлишини, шунингдек эркаклар аёллардан ижтимоий соҳадаги

фаолликлари билан ажралиб туришларини кўрсатади. “респондент жинси” кўрсаткичлари ва 3-шкала Эҳтиёжлар ва ўзини ўзи долзарблаштириш омили кўрсаткичлари ўртасида ҳам баллар, ҳам стенларда аниқланган статистик аҳамиятли корреляцион алоқадорлик ($n=204$; балларда $r=0,51$; стенларда $r=0,5$ $p<0,050$ бўлганида) шундан далолат берадики, аёл жинсига мансуб раҳбарлар эркак раҳбарларга нисбатан ўзини ўзи долзарблаштиришга кўпроқ эҳтиёж сезади. Бунда “респондент жинси” кўрсаткичлари ва “бошқарув фаолияти муваффақиятининг умумлаштирилган баҳоси” ($n=204$; $r=0,07$ $p<0,050$ бўлганида) кўрсаткичлари ўртасида аҳамиятли корреляцион алоқадорликнинг мавжуд эмаслиги аёл раҳбарлар эркак раҳбарлар каби ички ишлар органларида касбий фаолиятларини муваффақиятли удалай олишларини билдиради.

9. Аёл раҳбарларнинг касбий муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларини шакллантириш ва ривожлантириш мақсадида ягона модулга бирлаштирилган психокоррекция машқлар тўплами тайёрланди, у ижтимоий-психологик мазмундаги амалда ўзини яхши намоён қилган ва ўтказишнинг методик алгоритмининг, махсус машқлар мазмуни, тренинглар, мини-маърузалар, мунозаралар ва ишнинг бошқа шакллари (амалда тайёрланган), уларни аёл раҳбарлар касбий фаолиятининг турли ҳаётий босқичларини ҳисобга олган ҳолда ўтказиш бўйича амалий тавсияларни назарда тутади.

10. Ҳам экспериментал ($n=27$), ҳам назорат гуруҳларида ($n=34$) аёл жинсига мансуб раҳбарларни тайёрланган сўровнома ёрдамида кўп маротабалик текшириш (модуль бўйича ишлашни бошлашдан аввал, модуль бўйича бир ой ишлагандан сўнг, модуль бўйича ишлашнинг иккинчи ойдан сўнг, модуль бўйича барча ишларни тугатгандан сўнг) тайёрланган модул асосида психокоррекция таъсир кўрсатиш натижасида касбий муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларнинг ривожланишида ижобий динамикани аниқлаш имконини берди, бу статистик кўрсаткичларда ҳам ўз тасдиғини топди ($n=61$, $r=-0,63$ $p<0,050$ бўлганида).

11. Ички ишлар органларида самарали касбий фаолиятга ижтимоий-психологик тайёгарликни шакллантириш ва ривожлантириш мақсадида биз томонимиздан умумий психокоррекция модуль тайёрланди. Мазкур модуль ўн беш машғулотдан иборат бўлиб, турли психолог-тадқиқотчилар томонидан ишлаб чиқилган энг самарали тренинг машқлари, мини-маърузалар ва ҳоказолар тўпламидан иборат.

12. Тайёрланган ички ишлар органлари раҳбарларини танлаш дастури номзоднинг касбий фаолиятни амалга ошириш учун раҳбарлик лавомизимида муносиблик даражасини аниқлашга йўналтирилган ташкилий тадбирлар мажмуасидан иборат бўлиб, хусусан, бўлғуси раҳбарларни танлаш умумий тизимининг ташкилий-функционал, психодиагностик ва психокоррекция таркибий қисмларини ўз ичига олади. Тайёрланган пилотаж дастурни ЎзР ИИБ ички ишлар органлари амалий фаолиятига татбиқ этиш ($n=174$) унинг амалий самарадорлигини тасдиқлаш имконини берди.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc.03/30.12.2019. P.01.07 ПО ПРИСВОЕНИЮ
УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ПРИ
НАЦИОНАЛЬНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ УЗБЕКИСТАНА**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

АБДУЛЛАЕВ КУДРАТИЛЛА МИРЗАТУЛЛАЕВИЧ

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОДБОРА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ МИНИСТЕРСТВО
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

19.00.05 – Социальная психология. Этнопсихология

**АВТОРЕФЕРАТ ДИССЕРТАЦИИ ДОКТОРА ФИЛОСОФИИ (PhD) ПО
ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ НАУКАМ**

Ташкент – 2021

Тема диссертации на соискание степени доктора философии (PhD) по психологическим наукам зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией при Кабинете Министров Республики Узбекистан за В2020.4.PhD/P128

Диссертация выполнена в Ташкентском государственном педагогическом университете.
Автореферат диссертации на трех языках (узбекский, русский, английский (резюме)) размещен на веб-странице Научного совета (psi-ik.uz) и на Информационно-образовательном портале «ZiyoNET» (www.ziynet.uz).

Научный руководитель:	Сафаев Нуриддин Салихович доктор психологических наук, профессор
Официальные оппоненты:	Самаров Рустам Садриддинович доктор философских наук, профессор Агзамова Елена Юрьевна кандидат психологических наук, доцент
Ведущая организация:	Ташкентский государственный институт востоковедения


Защита диссертации состоится 21 декабря 2021 года в 15⁰⁰ часов на заседании Научного совета DSc.03/30.12.2019. P.01.07 по присуждению ученой степени при Национальном университете Узбекистана. (Адрес: 100174, г. Ташкент, ул. Университетская, дом 4. НУУз, здание факультета общественных наук, 4 этаж, комната 409. Тел.: (99871) 246-52-74/ факс: (99871) 246-53-21, (99871) 246-02-04; e-mail: nauka@nuu.uz).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Национального университета Узбекистана (зарегистрирован за № 152 Адрес: 100174, г. Ташкент, ул. Университетская, дом 4. Главное учебное здание, корпус «В», 2 этаж, комната 217. Тел.: (99871) 246-67-71).

Автореферат диссертации разослан 6 декабря 2021 года.
(протокол реестра № 7 от 6 декабря 2021 года).


Д.Г. Мухамедова
Председатель Ученого совета по присуждению ученых степеней,
доктор психологических наук,
профессор


И.Н. Рахимова
Ученый секретарь научного совета по присуждению ученых степеней,
доктор философии по психологическим наукам (PhD),
доцент


У.Б. Шамсиев
Заместитель председателя научного семинара при научном совете по присуждению ученых степеней,
доктор психологических наук,
(DSc), доцент

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и необходимость темы диссертации. Мировой опыт и выводы научных исследований, проведенных на международной арене, доказывают, что система управления формируется по определенному типу "Человек-человек", и эта система предъявляет особые требования к психологическим характеристикам объекта и субъекта. Эти требования разнообразны и имеют достаточную сложность при изучении его структуры, а система управления также совершенствуется и ее роль и значение в жизни общества возрастают. Повышение квалификации специалистов, работающих в этой сфере, определяется престижем правоохранительных органов, профессионализмом сотрудников, занимающихся предотвращением, выявлением и расследованием преступлений, проведением психологической диагностики для определения их профессионального потенциала и осуществлением психологической коррекции социальных дефектов.

Особое значение имеет управление профессиональной деятельностью в мире, обеспечение роста кадровой работы и взаимодействия в рабочем сообществе, а также профилактика профессиональных заболеваний, правильный подбор сотрудников и руководителей в обеспечении психологического здоровья сотрудников, а также исследование их социально-психологического состояния. Что касается управленческой деятельности, мотивации, способности вступать в коммуникативные отношения с социальной средой, способности заниматься интеллектуальной деятельностью в процессе сбора данных о сотрудниках и важно уметь обосновывать правильность решений, принимаемых в процессе управления. В этих исследовательских работах рассматриваются организационные способности, чувства, эмоция, боевая активность и эмоциональная выносливость в процессе управления, характеристики поддержания желаемой динамики, а также подготовка программы подбора для практической деятельности и осуществления пилотажной внедрение и определение ее эффективности.

В целях повышения эффективности задач, стоящих перед системой МВД в нашей стране, актуальными становятся вопросы взаимодействия с другими людьми и квалификации формирования эффективной системы общения. Сегодня в системе внутренних дел, как и во всех сферах, проводятся масштабные и тщательно продуманные реформы. В частности, многое делается для обеспечения верховенства закона в обществе, для преобразования органов внутренних дел в подлинно национальную систему, служащую интересам страны¹. Выполнение данной задачи требует повышения качества разработки механизмов обеспечения на уровне профессиональных норм таких социально-психологических навыков и квалификаций, как функциональные обязанности подразделений, подходы к работе, психология персоналов, профессиональное мастерство, психологическая подготовка к особенностям профессиональной

¹ Мирзиёев Ш.М. Поздравления сотрудникам и ветеранам органов внутренних дел (24.10.2020).// Режим доступа: <https://president.uz/ru/lists/view/3913>

деятельности.

Настоящее диссертационное исследование в определённой степени служит реализации задач, намеченных в Указе Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года №УП-4947 «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан», от 17 января 2019 года №УП-5635 «О государственной программе по реализации стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017 — 2021 годах в «Год активных инвестиций и социального развития», от 11 июля 2019 года №УП-5763 «О мерах по реформированию управления в сфере высшего и среднего специального образования», а также других нормативно-правовых актах, касающихся данной деятельности.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Данное исследование проводилось в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологий республики I. “Пути формирования и реализации системы инновационных идей в социальном, правовом, экономическом, культурном, нравственно-просветительском образовательном развитии информатизации общества и демократического государство”.

Степень изученности проблемы. Научные исследования, посвященные изучению социально-психологической точки зрения на выбор лидеров, проводятся в ведущих научных центрах и высших учебных заведениях мира, в частности, в Йельском университете (Yale University, США), Северо-Восточном университете (Northeastern University Boston, США), Мюнхенском университете (LMU, Германия), Университете социальных и гуманитарных наук (SWPS, Польша), Университете Риджентс (Regents University, Великобритания), Московском государственном университете (МГУ им. М.В.Ломоносова, Россия), Сеульском национальном университете (Seoul National University, Южная Корея)².

Анализ научной литературы по исследуемой теме показывает, что большая часть современных научно-исследовательских работ в основном посвящена управлению персоналами (Д.Г. Мухамедова³, Т.Ю. Базаров⁴, М.Х. Мескон⁵, А.А. Абуева⁶, С.М. Андреева⁷, Т.А. Горская и д.), психология управленческой деятельности (Д.Г. Мухамедова, Ю.А. Шаранов⁸, И.С. Зубрилова, А.И. Скрыпников⁹ и д.), профессиональное становление управленческого звена,

² https://world.uz/post/view/seulskiy_nacionalnyy_universitet

³ Теоретико-методологические основы социально-психологических аспектов инновационного менеджмента в образовании. Монография, Т.: - 2013. - 160 с.

⁴ Базаров Т.Ю. Технология центров оценки для государственных служащих. Проблемы конкурсного отбора. - М.: «ИПК ГС», 1995. - 152 с.

⁵ Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. - М.: Дело, 2000. - 704 с.

⁶ Абуева А.А. Стратегия воспитательных воздействий в управленческой практике. - М.: «МАИ», 2005. - 20 с.

⁷ Андреева С.М., Горская Т.А. Психологические основы управления персоналом. - СПб., 1997. - 167 с.

⁸ Шаранов Ю.А. Юридическая психология деятельности ОВД (теория и методология управления развитием). Автореф. дис.. д-ра. псих. наук. СПб., 2000. - 43 с.

⁹ Зубрилова И.С., Скрыпников А.И. Психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел: Методическое пособие. М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2001. - 141 с.

психологические аспекты лидерства, подбор персонала (Т.Ю. Базаров, Д. Купер¹⁰, А. Робертсон, А.И. Адаев и др.).

В современной психологии, в частности в узбекской психологии, психологическая служба в системе МВД Узбекистана находится на начальном этапе, и исследования узбекских психологов в основном сосредоточены на психологических аспектах соблюдения законодательства (В.Г.Шепоткин), психологических факторах, определяющих индивидуально-психологическую и мотивационную основу деятельности сотрудников органов внутренних дел (Е.Ю. Агзамова¹¹, И.Р. Эргашев, И. Арифходжаева¹² и другим). Психологические аспекты деятельности руководящего звена МВД Узбекистана отражены в отдельных статьях (Р.З.Гайнутдинов, Р.М.Махмудов, С.В.Асямов, Б.Н. Сирлиев и другие).

Связь темы исследования с планами научно-исследовательских работ высшего образовательного учреждения, в котором выполняется работа. Диссертация выполнена в рамках плана научно-исследовательских работ Национального университета Узбекистана в рамках задач научно-исследовательской деятельности кафедры психологии, а также нашло отражение в фундаментальном проекте ОТ-Ф1-126 “Разработка, научное обоснование и внедрение психодиагностических средств изучения показателей психологической зрелости у молодежи Узбекистана”.

Целью исследования является разработка социально-психологической программы, обеспечивающей эффективный подбор руководителей органов МВД РУз.

Задачи исследования:

провести теоретико-методологический анализ основ управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел в психологической науке;

раскрыть сущность и понятие процесса подбора, определить его основные цели и задачи;

изучение понятий субъекта и объекта управленческой деятельности органов внутренних дел в психологической науке и требований к ним;

эмпирическое исследование содержания и условий профессиональной деятельности руководителей органов внутренних дел МВД РУз;

Определение профессионально важных качеств руководителя органов внутренних дел МВД РУз, обеспечивающих успешную управленческую деятельность;

раскрытие сотрудникам социально-психологических препятствий для осуществления управленческой деятельности в системе органов внутренних дел МВД РУз;

разработка комплекса психодиагностических методик, позволяющих оценить социально-психологические особенности профессионально важных

¹⁰ Купер Д. Психология в отборе персонала / Д. Купер, А. Робертсон. - СПб.: Питер, 2003. - 240 с.

¹¹ Агзамова Е.Ю. Факторы, определяющие проявления индивидуально - психологических особенностей личности сотрудников органов внутренних дел. Дис. ... канд. психол. наук. Т., 2001.

¹² Арифходжаева И.Х. Ички ишлар идоралари сержантлар таркиби фаолиятини такомиллаштиришнинг психологик омиллари. Дис. ... канд. психол. наук. Т., 2011. 195.

качеств руководителя органов внутренних дел МВД РУз;

изучение гендерного аспекта в социально-психологических особенностях руководителей органов внутренних дел МВД РУз;

подготовка комплекса психокоррекционных упражнений, направленных на формирование и развитие профессионально значимых социально-психологических качеств женщин-руководителей и проверка его практической эффективности;

подготовка общего комплекса психокоррекционных упражнений, позволяющих формировать и развивать профессионально значимые социально-психологические особенности руководителей органов внутренних дел, а также проверка его практической эффективности;

подготовка конкурсной программы для практической деятельности в органах внутренних дел МВД РУз и осуществление пилотажной практики и определение ее эффективности, изучение гендерного аспекта в социально-психологических особенностях руководителей органов внутренних дел МВД РУз;

подготовка комплекса психокоррекционных упражнений, направленных на формирование и развитие профессионально значимых социально-психологических качеств женщин-руководителей и проверка его практической эффективности;

подготовка общего комплекса психокоррекционных упражнений, позволяющих формировать и развивать профессионально значимые социально-психологические особенности руководителей органов внутренних дел, а также проверка его практической эффективности;

подготовка конкурсной программы для практической деятельности в органах внутренних дел МВД РУз и осуществление пилотажной практики и определение ее эффективности.

Объект исследования. В качестве объектов исследования были привлечены в общей сложности 876 руководителей мужского и женского пола, имеющих достаточный профессиональный опыт работы в правоохранительных органах, функционирующих в различных областях Республики Узбекистан, а также 205 экспертов мужского и женского пола, имеющих высшее образование, значительный опыт работы на руководящих должностях различных уровней в органах внутренних дел, успешную службу и профессиональный рост в данной системе.

Предмет исследования. Социально-психологические особенности руководителей органов внутренних дел МВД РУз.

Методы исследования. Теоретическое изучение проблемы в процессе исследования, анализ научной литературы для разработки оптимальных направлений (путей, подходов) экспериментальных исследований на социально-психологической основе подбора руководителей МВД РУз; авторский протокол хронометражного наблюдения за деятельностью руководителей органов внутренних дел для экспериментальных исследований на основе соответствующего рейтинга; авторский экспертный опросник

социально-психологического исследования профессиональной деятельности руководителей органов внутренних дел для изучения группы условий профессиональной деятельности, которые отличаются особенностями руководителей системы МВД РУз; авторский экспертный опросник исследования профессионально значимых социально-психологических характеристик руководителя органов внутренних дел с целью выделения статистически значимых факторов, содержащих профессионально значимые социально-психологические характеристики руководителя органов внутренних дел; авторская анкета исследования профессионально значимых социально-психологических особенностей руководителей органов внутренних дел для психодиагностического исследования сотрудников органов внутренних дел, гендерных особенностей в эффективности их деятельности; подготовленный комплекс психокоррекционных упражнений, объединенных в соответствующий модуль для формирования, развития профессионально значимых социально-психологических особенностей женщин-руководителей; для формирования и развития социально-психологической готовности руководителей органов МВД РУз к эффективной профессиональной деятельности использован комплекс психокоррекционных упражнений, объединенных в соответствующий модуль.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

доказано, что в служебной деятельности руководителей органов внутренних дел ведущими психологическими факторами являются лидерство в межличностном общении, социальная активность, выносливость, быстрое и точное принятие решений в напряженных ситуациях, что позволяет обеспечить психологическое доминирование личности руководителя для установления здоровых психологических отношений с гражданами;

для развития психологической зрелости у руководителей органов внутренних дел доказано, что особенности бдительности, внимательности, чувствительности и социальной активности являются важными профессионально-психологическими качествами человека, которые позволяют ему обеспечивать стабильное социально-психологическое управление в отношениях руководителя и подчиненного;

модуль для развития психологических характеристик лидера в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел совершенствовался за счет психологических характеристик храбрости, физической зрелости и преодоления страха, которые оказывают положительное влияние на формирование личности современного лидера;

с целью психологически правильного назначения сотрудников органа внутренних дел на должность руководителя разработан профессиональный критерий через психологические факторы “стремление к лидерству”, “выносливость к экстремальным ситуациям” и “уверенность в себе”, которые позволяют определить особые профессиональные качества руководителя.

Практические результаты исследования состоят в следующем:

Новый подход к эффективным методам подбора руководителей органов внутренних дел МВД РУз, как ведущий стимул их дальнейшего развития

внедрен в практику психологических исследований по подбору сотрудников органов внутренних дел Республики;

в качестве программного продукта в практической работе, направленной на реализацию мероприятий психологической помощи, использованы совокупность методик и последовательность применяемых в диссертации психокоррекционных упражнений, объединенных в специальные модули для формирования и развития, профессионально значимых социально-психологических особенностей руководителей органов внутренних дел с учетом гендерных особенностей МВД РУз;

выявлены социально-психологические противопоказания в профессиональной деятельности руководителей органов внутренних дел и рекомендованы методы обеспечения их приоритетности для применения в практической психологической работе.

Достоверность результатов исследования. Методологическая база исследования обеспечивается изучением социально-психологических особенностей руководителей органов внутренних дел с помощью адекватного, стандартизированного психодиагностического инструментария. Формирование исследовательской выборки осуществлялось с учетом репрезентативности относительно распределенной совокупности руководителей. Полученные эмпирические результаты были проанализированы с использованием принятых в психологической науке математико-статистических критериев (факторный анализ, корреляционный анализ на основе непараметрического критерия Спирмена) и соответствующей психологической интерпретации эмпирических результатов исследования на основе стандартных программ Excel, Statistica 6.0.

Научная и практическая значимость результатов исследования. Научная значимость результатов исследования заключается в том, что по результатам диссертационной работы разработана комплексная социально-психологическая программа подбора руководителей органов внутренних дел МВД РУз (специально разработанный стандартизированный психодиагностический инструментарий, позволяющий диагностировать профессионально значимые социально-психологические особенности, содержащий алгоритм работы специалистов по подбору с учетом функциональных компонентов, психокоррекционные модули для сотрудников женского и мужского пола и соответствующие практические рекомендации), его внедрение в практическую деятельность МВД РУз позволяет существенно оптимизировать как процесс кадровой работы, так и всю управленческую деятельность.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что разработанный в ходе диссертационной работы инструментарий (протокол хронометражного наблюдения за деятельностью руководителей, экспертный опросник исследования социально-психологических условий профессиональной деятельности руководителей, опросник изучения профессионально важных социально-психологических особенностей руководителя) могут быть использованы органами внутренних дел и другими

организациями (МВД РУз, СГБ РУз и др.) в дальнейшем исследовании деятельности персонала.

Внедрение результатов исследования. Научные результаты, полученные на основе социально-психологических основ подбора руководителей органов внутренних дел Министерства внутренних дел Республики Узбекистан, были применены в следующих видах деятельности:

предложения о том, что лидерство в межличностном общении, социальная активность, сдержанность, быстрое и точное принятие решений в критических ситуациях являются ведущими психологическими факторами руководителей органов внутренних дел, позволяющими обеспечить психологическое доминирование личности руководителя для установления здоровых психологических отношений с гражданами в служебной деятельности, включены в модуль «Психология управления и маркетинга» при подготовке будущих практикующих психологов на основании приказа учебно-научного центра психологии при Ташкентском государственном педагогическом университете от 19 апреля 2021 года №ПМ-3б (справка учебно-научного центра психологии при Ташкентском государственном педагогическом университете от 19 апреля 2021 года №ПМ-3б). Результат послужил повышению эффективности формирования управленческих навыков у практикующих психологов;

доказанные что для развития психологической зрелости у руководителей органов внутренних дел важными профессионально-психологическими качествами являются характеристики бдительности, внимательности, отзывчивости и социальной активности личности, позволяющие обеспечить устойчивое социально-психологическое управление в отношениях руководителя и подчиненного, включены в модуль «Психология управления и маркетинга» при подготовке будущих практикующих психологов которые в соответствии с приказом учебно-научного центра психологии при Ташкентском государственном педагогическом университете от 19 апреля 2021 года №ПМ-3б (справка учебно-научного центра психологии при Ташкентском государственном педагогическом университете от 19 апреля 2021 года №ПМ-3б). В результате качества, формирующие руководящие кадровые компоненты, усилили научно-практическое обеспечение Центра;

модуль для развития психологических характеристик лидера в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел для совершенствования через психологические особенности храбрости, физической зрелости и преодоления страха, которые оказывают положительное влияние на формирование личности современного лидера использован при разработке курса «Межличностная психология», организованного приказом №б от 11 июня 2021 года в учебном центре психологии Ташкентского государственного педагогического университета (справка учебно-научного центра психологии при Ташкентском государственном педагогическом университете от 19 апреля 2021 года № ПМ-3б). В результате был разработан типовой план организации профилактической работы по развитию навыков и умений у представителей

отрасли;

в целях психологически правильного назначения сотрудников органов внутренних дел на руководящие должности в комплекс модуля «Профессиональная психология», организованный приказом учебно-научного центра психологии Ташкентского государственного педагогического университета от 19 апреля 2021 года № ПМ-3Б внедрен профессиографический критерий через психологические факторы «стремление к лидерству», «выносливость к экстремальным ситуациям» и «уверенность в себе», позволяющий определить специальные профессиональные качества личности руководителя и использованы при изучении профессионально важных социально-психологических особенностей кандидатов, назначаемых на руководящие должности в системе Министерства (приказ учебно-научного центра психологии при Ташкентском государственном педагогическом университете от 19 апреля 2021 года Справка № ПМ-3б; справка Главного управления кадров МВД РУз от 19 октября 2020 г. № 2/3475/5-2). В результате это послужило формированию качественных психологических методик и описаний, сформированных на основе психодиагностических исследований.

Апробация результатов исследования. Результаты исследования обсуждались на 5 международных и 2 республиканских научно-практических конференциях.

Опубликованность результатов исследования. Всего по теме диссертации опубликовано 8 научных работ, из них 7 статей в научных изданиях, рекомендованных к публикации основными научными результатами диссертаций Высшей аттестационной комиссии (PhD) Республики Узбекистан, в том числе 2 в республиканских и 5 в зарубежных журналах.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения, списка литературы и приложений. Основная объем работы составляет 156 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обосновывается актуальность и необходимость темы, соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и техники Республики, формулируются цель и задачи исследования, объект, предмет и методы исследования; излагается научная новизна и практичность результатов исследования, достоверность полученных данных, раскрывается их теоретическое и практическое значение, излагается практическая реализация результатов исследования и их апробация. Кроме того, приводятся данные об объеме опубликованных работ и диссертаций.

Первая глава диссертационной работы посвящена изучению основ теоретико-методических приемов, применяемых в психологии при подборе руководителей органов внутренних дел. В результате анализа научной литературы установлено, что выборность руководителей правоохранительных органов недостаточно изучена в области психологии. Несмотря на то, что в

научных работах, освещаемых различными учеными, процесс профессиональной деятельности руководителей рассматривается как особый и сложный процесс и изучаются социально-психологические основы этого процесса, эмпирически и точно не раскрыта вся структура деятельности.

Процесс подбора сотрудников и руководителей в области психологии, с одной стороны, считается малоизученным, а с другой-крайне необходимым и востребованным на практике фактором. В частности, правильный подбор сотрудников и руководителей имеет первостепенное значение в управлении профессиональной деятельностью, повышении работоспособности персонала и обеспечении взаимодействия в рабочем коллективе, а также в профилактике профессиональных заболеваний и обеспечении психологического здоровья работников. В области психологии нет четкого и однозначного описания и понимания термина “избирательность”. В психологии термин “выбор” имеет множество описаний и определений и рассматривается как синонимичный этому понятию с понятием “избирательность”. На наш взгляд, термин “выбор” является правильным, если он применяется к процессу поступления в правоохранительные органы на работу и образование, а также при приеме на работу по контракту. В свою очередь, термин “избирательность” целесообразно использовать в практике выполнения какой-либо важной задачи в ходе существующего документооборота, подготовки кадров для действующих сил, формирования групп, на которые возлагаются серьезные и специальные задачи, в период назначения достойных из числа сотрудников органов внутренних дел. Из этого следует, что основной целью процесса подбора является формирование научно обоснованного взаимодействия работника и конкретной профессиональной деятельности. В этом процессе учитываются особые условия и личные требования, предъявляемые к человеку. Процесс подбора ставит перед собой следующие цели: исследование индивидуально-психологических особенностей работников; определение готовности работника к той или иной профессиональной деятельности; выработка рекомендаций относительно того, в какой профессиональной деятельности использовать работника. Основная часть научных исследований в области психологии посвящена изучению объекта и субъекта процесса управления в органах внутренних дел. Эти понятия имеют различные характеристики и изменчивы, что, на наш взгляд, не в полной мере отражает специфику взаимодействия между основными элементами всего процесса управления, существующего в органах внутренних дел. В органах внутренних дел слабо обоснованы требования, предъявляемые к субъекту и объекту, неоднозначны, носят повторяющийся характер и сводятся к выводам, изученным только теоретически, а не применяемым на практике. В правоохранительных органах система специфична, формируется по типу "человек-человек", и эта система предъявляет особые требования к психологической наследственности объекта и субъекта. Эти требования разнообразны и имеют достаточную сложность в плане изучения собственной структуры. В основе требований лежат социально-психологические характеристики субъекта и объекта. Рассмотрев теоретические основы

исследуемой проблемы, установлено, что в органах внутренних дел перед субъектом управления ставятся следующие специальные и основные задачи: мотивация (интерес, потребность) по отношению к управленческой деятельности; умение вступать в коммуникативный контакт с социальной средой; организаторские способности; эмоция, чувство, а также боевая активность и поддержание эмоциональной выносливости в необходимой динамике.; обладать навыками ведения интеллектуальной деятельности в процессе сбора рабочей информации и уметь обосновывать правильность решений, принимаемых в процессе управления. Кроме того, в различных исследованиях нашли отражение проблемы, связанные с установлением продолжительности пребывания действующего субъекта управления в органах внутренних дел на той или иной должности, а также ряд проблем и сложностей в их психологических подходах. При этом возникают ситуации, когда наличие у субъекта управления относительно длительного стажа может негативно сказаться на процессе управления, в том числе дезинтеграция коллектива, угасание интереса к трудовой деятельности, отсутствие проявления “обратной связи” по отношению к процессу управления, нарушение коммуникативных связей, частые эмоциональные нарушения у сотрудников, появление негативного и агрессивного отношения к внешней среде. На наш взгляд, основной причиной этих недостатков является несбалансированность социально-психологических особенностей работника и специальных требований, предъявляемых к занимаемой им должности. В результате этого дисбаланса субъект управления остается под влиянием своих проблем (обилие задач, которые необходимо выполнить, трудности, возникающие при выполнении задач, и несоответствие условий), не может решать проблемы и противостоять им. В результате этого профессиональные неудачи начинают компенсироваться проявлением агрессивного поведения по отношению к объекту управления. Также у субъекта управления начинают проявляться такие признаки, как неадекватный выбор задач, решение рабочих проблем с низким уровнем решаемости, видение “профессионального провала” со стороны других работников.

Вторая глава диссертационной работы посвящена многоступенчатому эмпирическому исследованию профессионально важных социально-психологических особенностей руководителей органов МВД Республики Узбекистан. По результатам наблюдений (n=67) к основным профессиональным видам деятельности руководителей органов внутренних дел МВД РУз относятся:

- обеспечение контроля и управления за выполнением запланированных задач;
- тратится 15,4 % рабочего времени; планирование профессиональной деятельности (формулирование целей и задач, определение конкретных функций с учетом особенностей профессионального коллектива);
- тратится 9,9% рабочего времени; прием и обмен данными из разных источников;

- 9,6% рабочего времени тратится на организацию различных мероприятий воспитательного значения;

- 8,1% рабочего времени коррекция поставленных задач;

- затрачивается 8 % рабочего времени: подведение итогов, оценка эффективности подчиненных работников и коллектива, подготовка отчета о проделанной работе;

- тратится 7,9% рабочего времени: работа над собой и переподготовка по специальности;

на подготовку подчиненных работников по специальности-затрачивается 5,7% рабочего времени; на получение заданий от вышестоящего руководителя и их уточнение-затрачивается 5,4% рабочего времени; на прием и резервирование работников на имеющиеся рабочие места - затрачивается 5,1% рабочего времени; на оптимальное управление, формирование группы, подбор сотрудника, индивидуальные особенности которого соответствуют выполнению запланированных задач, - затрачивается 5% рабочего времени; на участие руководителя в суточном дежурстве - затрачивается 4,9%; участие в совещаниях, проводимых вышестоящими руководителями - тратится 3,1% рабочего времени; другие мероприятия затрачивается 3,1% рабочего времени.

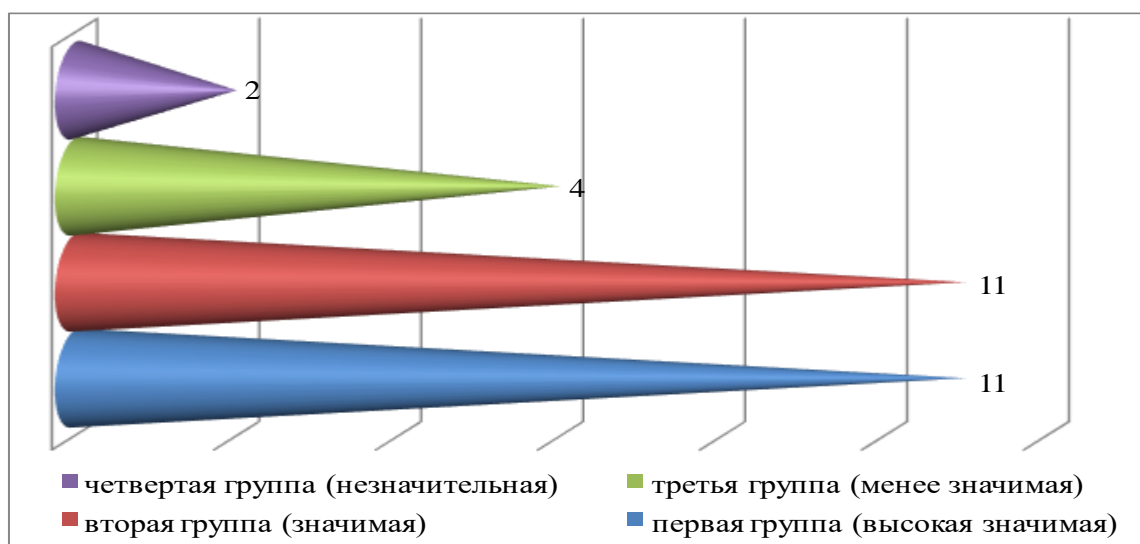
Проведенное в целях экспертной оценки профессиональной деятельности руководителей органов внутренних дел МВД РУз исследование (n=138) позволило выделить группу условий относительного социально-психологического содержания, которые выделяются по следующим экспертным показателям:

Первая группа, наиболее ярко характеризует деятельность руководителей органов внутренних дел: отношения с сотрудниками в процессе профессиональной деятельности интенсивны; профессиональная деятельность направлена на формирование оптимальных взаимоотношений с подчиненными; профессиональная деятельность ритмична, требует постоянного общения и установления отношений с людьми; профессиональная деятельность оценивает эффективность деятельности работников; профессиональная деятельность чрезвычайно сильно проявляет личную ответственность за ошибки в процессе работы; профессиональная деятельность ритм влияет на умственную деятельность; профессиональная деятельность воздействует на подчиненных сотрудников через образовательный процесс; причина эмоционального давления, возникающего в процессе профессиональной деятельности, возникает в результате отношения и влияния конкретных индивидов и групп; рабочая информация воспринимается из многих источников; режим трудовой деятельности и время отдыха строго не установлены; для профессиональной деятельности характерна длительная непрерывная работа в течение дня и наличие эмоциональных нагрузок. Вторая группа, по мнению исследователей, наиболее часто встречается в профессиональной деятельности руководителей органов внутренних дел МВД РУз и включает в себя: профессиональная деятельность с людьми строго не определена, наблюдается в течение суток; профессиональная деятельность протекает под высоким уровнем

психологического давления в процессе труда; в процессе профессиональной деятельности происходит интенсивное общение с гражданами; при занятии профессиональной деятельностью существует риск возникновения различного рода психоэмоциональных расстройств и психических травм; в профессиональной деятельности преобладает интеллектуальная деятельность; профессиональная деятельность осуществляется в нормальном микроклимате, через общение с людьми; в профессиональной деятельности наблюдаются групповые подходы к выполнению задач; профессиональная деятельность требует общения с различными структурами, общественными организациями и т.д.; в конце рабочего дня ощущается психическое и физическое истощение; профессиональная деятельность создает возможности для карьерных взлетов и падений; в ходе профессиональной деятельности определенные функции выполняются самостоятельно (1-рисунок)

Проведенный факторный анализ (n=138) позволил установить, что существует пять значимых факторов, характеризующих профессионально-значимые особенности руководителей органов внутренних дел МВД РУз: 1-фактор “лидерство и социальная активность”; 2 - фактор “самоконтроль”; 3 - фактор “потребности и самореализация”; 4 - фактор “коммуникативно – характерологический”; 5-фактор “интерактивность”.

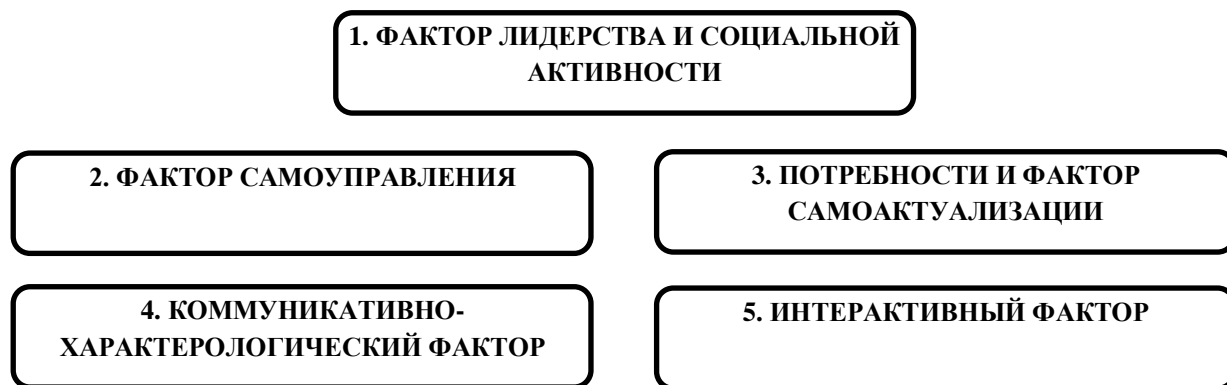
Содержательную основу этих факторов составляют 33 статистически значимых компонента, по своей сути они отражают профессионально значимые для руководителей органов внутренних дел МВД РУз социально-психологические особенности, обеспечивающие более успешное осуществление управленческой деятельности.



1-Рисунок. Характеристика условий профессиональной деятельности руководителей органов внутренних дел по значимости и количеству условий (n=138)

Интересно, что при планировании экспертного опроса не были включены особенности, которые трактуются как психологические барьеры для осуществления руководящей деятельности в органах внутренних дел МВД РУз.

Что касается первичной обработки полученных при этом результатов, то большинство экспертов (n=86) самостоятельно вносят отрицательные характеристики, присущие руководителям, в раздел, расположенный в конце экспертной анкеты (строки, оставленные пустыми для возможности заполнения новых или нестандартных характеристик). Факторный анализ самостоятельно указанных специалистами признаков ("запрещенных" признаков, вытекающих из их смыслового содержания) позволил выделить один фактор, включающий в себя восемь значимых по социально-психологическому содержанию признаков: (рис.2).



2-Рисунок. Статистически значимые факторы, содержащие профессионально значимые социально-психологические характеристики руководителей органов внутренних дел МВД РУз (n=138)

Выявленные статистически значимые факторы и содержательные компоненты позволили подготовить психодиагностическую анкету, состоящую из 102 утверждений, направленную на оценку профессионально значимых характеристик кандидатов на руководящие должности органов внутренних дел МВД РУз. В основу 6 психодиагностической шкалы были положены выявленные статистически значимые факторы.

Кроме того, с целью повышения психодиагностической эффективности анкетирования добавилась и седьмая шкала личностного опроса "НПН - А" (нервно-психическая неустойчивость – акцентуация), которая хорошо зарекомендовала себя на практике, разработанная К.Н.Поляковым и А.Н.Глушко. Успешно проведенная стандартизация (по системе "стандартная десятичная" – стены, n=217) подготовленной анкеты, определение ее коэффициентов надежности (n=217, r=0,050 при p=0,75) и валидности (n=110, r=0,050 при p=0,88;) показали приемлемость данного психодиагностического инструментария для применения соответствующими специалистами при подборе кандидатов на должности руководителей органов внутренних дел МВД РУз.

Разработанная группа рекомендаций по результатам психодиагностического опроса по своей сути дает возможность социально-психологического прогнозирования успешности ведения руководящей деятельности в органах внутренних дел МВД РУз. Достоверность и валидность

данного предсказания равна 0,75 и 0,88, что соответствует принятым нормам предсказания. Кроме того, интерпретацию результатов психодиагностического опроса с целью изучения социально-психологической готовности персонала к управленческой деятельности в процессе подготовки кадрового резерва можно проводить отдельно, с учетом специально разработанных градаций по соответствующим шкалам и соответствующей интерпретации по ним.

В рамках третьей главы диссертационной работы проведено эмпирическое исследование гендерных аспектов социально-психологических особенностей руководителей органов внутренних дел МВД РУз.

Корреляционный анализ выборки исследования ($n=204$), проведенный с использованием разработанной анкеты, позволил выявить статистически значимую корреляцию между переменными “пол респондента” и “6-шкала”. Фактор, противоположный управленческой деятельности, проявляется как в необработанных баллах, так и в стен-баллах ($n=204$; $r=-0,63$ в необработанных баллах; $r=0,61$ при $p<0,050$ в стен). Эта статистически значимая корреляция указывает на то, что женщины-лидеры проявляют меньше диагностируемых признаков по шкале “Неблагоприятных факторов” по сравнению с мужчинами-лидерами. Также определяется “пол респондента” и шкала № 1. Значительная обратная корреляция между переменными шкалы “Лидерство и социальная активность” ($n=204$; $r=-0,55$ в исходных оценках; $r=-0,57$ в исходных оценках, где $p<0,050$) свидетельствует о том, что у женщин-лидеров лидерские качества проявляются в меньшей степени, чем у мужчин-лидеров, а также о том, что мужчины отличаются от женщин своей активностью в социальной сфере. Статистически значимая корреляция ($n=204$; $r=0,51$ в необработанных оценках; $r=0,52$ $p<0,050$ в необработанных оценках), выявленная как в показателях стен, так и в оценках между переменными “пол респондента” и “потребность и самореализация” по шкале № 3, свидетельствует о том, что лидеры-женщины испытывают большую потребность в самореализации, чем лидеры-мужчины.

Анализируя общую корреляционную картину, можно отметить отсутствие значительной корреляционной корреляции между переменными “пол респондента” и “общая оценка успешности управленческой деятельности” ($n=204$; $p<0,050$; $r=0,07$). Данный факт свидетельствует о том, что женщины-руководители с таким же успехом могут осуществлять профессиональную деятельность в органах внутренних дел, как и мужчины-руководители.

В то же время необходимость преодоления сложных профессиональных ситуаций, связанных с большими психическими напряжениями, воздействием различных стресс-факторов, нерегулируемость рабочего дня, а также выявленные гендерные особенности актуализируют подготовку комплекса специальных процедур, направленных на формирование и развитие у женщин-руководителей профессионально значимых социально-психологических особенностей, среди которых особое место должно занимать лидерство и социальная активность женщин-руководителей. Кроме того, недостаточная социально-психологическая подготовленность женщин-руководителей, в частности, слабое проявление лидерства и социальной активности, может

существенно снизить эффективность профессиональной деятельности, а также отрицательно сказаться на профессиональном росте женщины-руководителя в системе органов внутренних дел.

В целях решения вышеназванных проблем был разработан психокоррекционный модуль на основе специальных упражнений, хорошо зарекомендовавших себя на практике относительно социально-психологического содержания и включающий методический алгоритм проведения, содержание специальных упражнений, мини-лекций, дискуссий и других форм работы (разработанных различными психологическими исследователями и давших хорошие результаты на практике), а также практические рекомендации по его проведению с учетом различных жизненных этапов профессиональной деятельности женщин-руководителей. При этом основное внимание при проведении модульных мероприятий уделяется использованию предусмотренных технологий психотренинга, так как процесс адаптации женщин-руководителей к профессиональной деятельности в значительной степени зависит от психологических факторов и осложняется социальными стереотипами, профессиональными трудностями, барьерами. Функционал работы по модулю усиливается проведением психодиагностики, соответствующей разработанной анкете. Наличие психодиагностического элемента помогает женщинам-руководителям оперативно давать обоснованные рекомендации, корректировать индивидуальный алгоритм работы в рамках данного модуля, отбирать участников с общей проблемой, а также оценивать эффективность проводимой работы как в группе, так и индивидуально.

В целях оценки эффективности подготовленного модуля в подготовленной анкете было проведено многократное (до работы по модулю, через 1 месяц после работы по модулю, после завершения всей работы по модулю) обследование женщин-руководителей как в экспериментальных, так и в контрольных группах. Проведенная работа позволила выявить положительную динамику развития профессионально значимых социально-психологических особенностей в результате психокоррекционного воздействия по подготовленному модулю, что было статистически подтверждено ($n=61$, $p<0,050$, $r=-0,63$). Проведенный при этом анализ обобщенной оценки успешности управленческой деятельности свидетельствует о значительном уровне коммуникативной компетентности, лидерских качеств и социальной активности у женщин-руководителей в экспериментальной группе (в отличие от контрольной группы) по проведенному психокоррекционному модулю, а также о значительном снижении проявления качеств, влияющих на управленческую деятельность, это в комплексе оказало огромное влияние на эффективность их профессиональной деятельности на занимаемых должностях. Результаты проведенного анализа также были статистически подтверждены ($n=61$, $r=-0,64$, $p<0,050$). Проведенное в целом исследование дает возможность сделать выводы об эффективности психокоррекционного модуля, подготовленного с целью формирования и развития профессионально важных социально-психологических характеристик женщин-сотрудниц подразделений

внутренних дел. Кроме того, психокоррекционное влияние на развитие профессионально значимых социально-психологических характеристик сотрудниц в виде цифр – 0,63, соответственно, эффект влияния на эффективность управленческой деятельности – 0,64.

Четвертая глава диссертационной работы посвящена разработке программы подбора руководителей органов внутренних дел МВД РУз.

В основу разработанной программы подбора руководителей органов внутренних дел положен комплекс организационных мероприятий, направленных на определение степени пригодности кандидата на руководящую должность для осуществления профессиональной деятельности, включающий организационно-функциональный, психодиагностический и психокоррекционный компоненты общей системы подбора будущих руководителей.

В свою очередь, осуществление контроля за подачей заявления руководителем органов внутренних дел в соответствии с уровнем необходимого профессионального имиджа руководителя органов внутренних дел, их специализацией, квалификацией, важными социально-психологическими характеристиками для организации подбора и замены кадров руководителя составляют информационную основу программы.

Анализ профессиональной деятельности современного руководителя органов внутренних дел, а также программа подбора руководителей органов внутренних дел, исходя из выявленных социально-психологических характеристик сотрудников, предполагает три основных структурных компонента: социально-психологический подбор для непосредственного назначения сотрудников на руководящую должность органов внутренних дел; социально-психологический подбор кандидатов на руководящие должности органов внутренних дел.

Все основные структурные компоненты разработанной программы содержат психодиагностические мероприятия в соответствии с разработанной анкетой. При этом социально-психологическое исследование работника не является единственной безусловной целью. Его основная задача состоит в выявлении и оценке реальных и потенциальных возможностей специалиста, оптимально применяемых в профессиональной деятельности. Именно поэтому требования и условия конкретной профессиональной деятельности руководителя органов внутренних дел являются основными факторами, определяющими направленность процесса социально-психологического изучения работника.

В целях формирования и развития социально-психологической готовности к эффективной профессиональной деятельности в органах внутренних дел нами подготовлен общий психокоррекционный модуль. Данный модуль включает в себя пятнадцать тренингов, включающих эффективные тренинговые упражнения, мини-лекции и другие разработанные различными психологами-исследователями. При подготовке модуля опирались на представления сотрудников о скрытых возможностях, нереализованном, заблокированном по

разным причинам потенциале. Реализация модуля основана на безусловном уважении к участникам, накопленном ими опыте и знаниях, оценке их целостной личности и осуществляется в форме обмена мнениями, обратной связи, дружеского общения между участниками в процессе организации. Такой подход тесно связан с тем, что тренер взаимодействует с сотрудниками органов внутренних дел в демократическом, партнерском ритме.

В целях повышения эффективности подготовленной конкурсной программы осуществлено пилотажное внедрение ее в практическую деятельность органов внутренних дел МВД РУз. Подбор 174 сотрудников осуществлялся путем проведения психодиагностического обследования с использованием анкеты, разработанной в рамках первого компонента программы. По результатам проведенной проверки 25,3% (44 человека) сотрудников получили рекомендации первой и второй группы (Р 1, Р 2) и рекомендованы к назначению на должности руководителей органов внутренних дел. 74,7% (130 человек) сотрудников получили рекомендации третьей, четвертой и пятой групп соответственно (Р 3, Р 4, Р 5).

Данная категория не рекомендовалась к назначению на руководящие должности в органах внутренних дел по степени проявления профессионально значимых социально-психологических особенностей. Сотрудники (74,7 %, 130 человек), не проявившие себя в рамках второго и третьего функциональных компонентов конкурсной программы, приняли участие в психокоррекционном модуле с проверкой с помощью анкеты, разработанной с целью формирования кадрового резерва без отрыва от служебной деятельности в течение трех месяцев.

В результате психокоррекционного воздействия на основе подготовленного модуля существенно изменилось количество сотрудников с рекомендацией первой группы (Р 1), то есть с 0 % до 31,5% увеличилось (41 человек). Количество сотрудников (Р2) с рекомендациями второй группы также претерпело значительные положительные изменения с 0 % до 65,4 % (85 человек). Количество сотрудников с рекомендацией третьей группы (Р 3) сократилось с 68,5 % (89 человек) до 3,1 % (4 человека). Соответственно, количество сотрудников с рекомендацией четвертой и пятой группы (Р 4, Р 5) сократилось с 26,2 % (34 человека) и с 5,4 % (7 человек) до 0 % в результате психокоррекционных воздействий.

По результатам работы сотрудников, задействованных в мероприятиях второго и третьего функциональных компонентов программы, из 130 сотрудников, ранее не рекомендованных к назначению на руководящие должности в органах внутренних дел, 126 значительно изменили свои профессионально значимые социально-психологические характеристики и в ближайшей перспективе были включены в кадровый резерв органов внутренних дел РУз для назначения на руководящие должности. Таким образом, результаты пилотажной реализации наглядно продемонстрировали достаточную эффективность конкурсной программы, положив начало ее практическому применению.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подготовленная диссертационная работа посвящена исследованию социально-психологических основ подбора руководителей органов внутренних дел МВД РУз. Проведенное диссертационное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. Под понятием управленческая деятельность руководителей органов внутренних дел понимается специально организованный процесс, направленный на достижение государственных, коллективных и индивидуальных целей с оптимальными социально-экономическими, техническими и личностными затратами. Термин “менеджмент” целесообразно использовать при рассмотрении относительно сложных процессов. В ситуациях взаимодействия, рассмотрения подчиненности отдельных сотрудников и служебных коллективов, как правило, уместно использовать термин “руководство”, отражающий процесс взаимодействия руководителя с подчиненными, так как в результате этого обеспечивается их активное и скоординированное участие в достижении главной цели управления, то есть эффективная реализация обществом поставленных перед органами внутренних дел задач по обеспечению общественного порядка и безопасности граждан, сотрудничество их законных прав.

2. Под понятием выбор целесообразно понимать специально организованный процесс, направленный на психодиагностическую оценку индивидуальных особенностей работника, определение степени соответствия полученных оценок конкретным профессиональным требованиям, предъявляемым в дальнейшем к рассматриваемой должности.

3. Для того чтобы органы внутренних дел могли достигать целей организации как субъекта управления (обеспечение общественного порядка и безопасности граждан), соответствующий начальник отдела, сотрудники правоохранительных органов имеют право осуществлять профессиональное руководство своей служебной деятельностью (руководит процессом раскрытия преступлений или организацией подчиненной деятельности в отделе), это необходимо для того, чтобы сотрудники органов внутренних дел могли осуществлять профессиональное руководство своей служебной деятельностью. В свою очередь, как объект управления органами внутренних дел, подразумевается, что отдельные сотрудники или сотрудники правоохранительных органов находятся под влиянием цели руководителя, в соответствии с планом. Основная цель этого воздействия - направить объект на определенный путь профессионального развития, придать ему состояние организованности, соответствия требованиям.

4. Результаты проведенных хронометражных наблюдений показывают, что профессиональная деятельность руководителя органов внутренних дел МВД РУз по содержанию деятельности является относительно интеллектуальной и характеризуется ярко выраженной социально-психологической направленностью. Ее предметом являются не материальные объекты, а, прежде всего, взаимодействие с подчиненными, информация и ее носители, сознание и

воля личности, на которую в процессе профессиональной деятельности оказывается соответствующее прямое и косвенное воздействие, требующее от руководителя наличия в определенной степени выраженных социально-психологических особенностей.

5. Проведенные результаты экспертной оценки профессиональной деятельности руководителей органов внутренних дел МВД РУз (n=138) позволили выделить четыре группы условий социально-психологического содержания, отличающихся друг от друга по значимости. Первая и вторая группы имели более высокую значимость и значительные экспертные показатели, чем третья и четвертая группы, в которых проявлялись менее значимые и незначительные показатели оцениваемой деятельности.

6. Факторный анализ результатов экспертной оценки (n=138), позволил выявить статистически значимые факторы, которые описаны по направлениям профессионально важных качеств руководителя органов внутренних дел МВД Узбекистана: (фактор № 1 “Лидерство и социальная активность”; фактор № 2 “Самоуправление”; фактор № 3 “Потребности и самоактуализация”; фактор № 4 “Коммуникативно-характериологический”; фактор № 5 “Интерактивность”). Кроме того, факторный анализ проведенной экспертной оценки (n=86) позволил выделить дополнительный фактор, отражающий социально-психологическое противодействие управленческой деятельности сотрудников в системе внутренних дел МВД Узбекистана.

7. Выявленные статистически значимые факторы и содержательное содержание позволили разработать психодиагностический опросник, состоящий из 102 утверждений, включающий 6 шкал, направленных на оценку профессионально значимых качеств и противопоказаний при подборе кандидатов на должность руководителя органов внутренних дел МВД РУз. В то же время с целью повышения психодиагностической эффективности анкеты, которая на практике показала свое преимущество на практике седьмая доверительная шкала личностного опроса НПУ-А (нервно-психическая устойчивость – акцентуация), разработанная К.Н.Поляковым и А.Н.Глушко. Далее следует успешная стандартизация подготовленной анкеты (по системе “стандартные десятичные дроби” - стен, n=217), определение её коэффициента достоверности (n=217, r=0,75; p<0,050) и валидность (n=110, r=0,88, p<0,050) данного психодиагностического инструментария указывают на его пригодность для практического применения соответствующими специалистами при подборе кандидатов на руководящие должности в органах внутренних дел МВД РУз.

8. Анализ исследовательской выборки с использованием разработанного анкетирования (n=204) позволил установить наличие обратной корреляционной корреляции между показателями “пола респондента” и значениями баллов (когда r= -0,57 при p<0,050 r =-0,55 в стенах) по шкале №1 “Лидерство и социальная активность”. Это говорит о том, что у женщин-руководителей лидерские качества проявляются в меньшей степени, чем у мужчин-руководителей, а также о том, что мужчины отличаются от женщин активностью в социальной сфере. статистически значимая корреляционная

корреляция между показателями “пола респондента” и показателями “Потребности и фактора самореализации” по шкале 3, выявленная как в баллах, так и в степенях (когда $n=204$; $r = 0,51$ в баллах; $r=0,5$ $p<0,050$ в степенях), показывает, что лидеры женского пола испытывают большую потребность в самореализации, чем лидеры мужского пола. При этом учитываются показатели “пола респондента” и “обобщенная оценка успешности управленческой деятельности” ($n=204$; отсутствие существенной корреляционной корреляции между показателями (когда $r=0,07$ $p<0,050$) говорит о том, что женщины-руководители могут успешно осуществлять свою профессиональную деятельность в органах внутренних дел так же, как и мужчины-руководители.

9. В целях формирования и развития профессионально значимых социально-психологических особенностей женщин-руководителей подготовлен комплекс психокоррекционных упражнений, объединенных в единый модуль, который хорошо зарекомендовал себя на практике социально-психологического содержания и предусматривает методический алгоритм проведения, содержание специальных упражнений, тренингов, мини-лекций, дискуссий и других форм работы (подготовленных на практике), практические рекомендации по их проведению с учетом различных жизненных этапов профессиональной деятельности женщин-руководителей.

10. Многократное обследование руководителей женского пола как в экспериментальных ($n=27$), так и в контрольных группах ($n=34$) с помощью подготовленной анкеты (до начала работы по модулю, после месяца работы по модулю, после второго месяца работы по модулю, после завершения всей работы по модулю) позволило выявить положительную динамику в развитии профессионально значимых социально-психологических характеристик в результате психокоррекционного воздействия на основе подготовленного модуля, что, $r=-0,63$ при $p<0,0500$).

11. В целях формирования и развития социально-психологической готовности к эффективной профессиональной деятельности в органах внутренних дел нами подготовлен общий психокоррекционный модуль. Данный модуль состоит из пятнадцати сессий, набора наиболее эффективных тренинговых упражнений, мини-лекций, разработанных различными психологами-исследователями.

12. Подготовленная программа подбора руководителей органов внутренних дел представляет собой комплекс организационных мероприятий, направленных на определение степени пригодности кандидата в руководящие должности для осуществления профессиональной деятельности и, в частности, включает в себя организационно-функциональные, психодиагностические и психокоррекционные компоненты общей системы подбора будущих руководителей. Внедрение подготовленной пилотажной программы в практическую деятельность органов внутренних дел МВД РУз ($n=174$) позволило подтвердить ее практическую эффективность.

**SCIENTIFIC COUNCIL AWARDING SCIENTIFIC DEGREES
DSc.03/30.12.2019. P.01.07 AT NATIONAL UNIVERSITY OF UZBEKISTAN**

TASHKENT STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY

ABDULLAEV KUDRATILLA MIRZATULLAEVICH

**SOCIO-PSYCHOLOGICAL FOUNDATIONS FOR THE SELECTION OF
HEADS OF INTERNAL AFFAIRS BODIES OF THE MINISTRY OF
INTERNAL AFFAIRS OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN**

19.00.05 – Social psychology. Ethnopsychology

**DISSERTATION ABSTRACT OF THE DOCTOR OF PHILOSOPHY (PhD) ON
PSYCHOLOGICAL SCIENCES**

Toshkent – 2021

The theme of Doctor of Philosophy dissertation (PhD) on psychological sciences was registered at the Supreme Attestation Commission at the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan under B2020.4.PhD/P128

The dissertation has been carried out at Tashkent State Pedagogical University

The abstract of the dissertation is placed on the Scientific council (psi-ik.uz), webpage (www.ndpu.uz) and informational educational portal «ZiyoNet» (www.ziynet.uz) in three languages (Uzbek, Russian and English (resume))

Scientific supervisor: **Safaev Nuriddin Salikhovich**
Doctor of psychological sciences, professor

Official opponents: **Samarov Rustam Sadriddinovich**
doctor of philosophy, professor

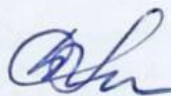
Agzamova Elena Yurievna
candidate of psychological sciences, associate professor

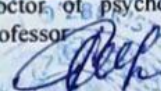
Leading organization: **Tashkent state institute of oriental Studies**

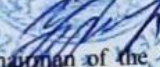
The defense of the dissertation will be hold on 21 december 2021, at «» at the meeting of Scientific Council № DSc.03/30.12.2019. P.01.07 at the National university of Uzbekistan (Address: 100174, Tashkent city, University street, 4. NUUZ, Building of faculty of Social sciences, 4th floor, room 409. Tel.: (+99871) 246-52-74; fax (+99871) 256-53-21, (+99871) 246-02-04 e-mail: nauka@nuu.uz)

The dissertation has been registered in the Informational Resource Center of the National university of Uzbekistan under. Address: 100174, Tashkent city, University street, 4. NUUZ, Administrative Building of the NUUZ, Block B, 2th floor, room 217. Tel.: (+99871) 246-67-71

Dissertation abstract has been distributed on 6 december 2021 (Registry record № 4 as of « 6 december 2021)


D.G. Mukhamedova
Vice chairman of the Scientific Council awarding scientific degrees, Doctor of psychological sciences, professor


I.I. Rakhimova
Scientific secretary of the Scientific Council awarding scientific degrees, doctor of philosophy in Psychological Sciences (PhD), associate professor


U.B. Shamsiev
Chairman of the Scientific seminar under scientific Council awarding scientific degrees, doctor of psychological sciences, (DSc)

INTRODUCTION (annotation of PhD thesis)

The research purpose is to develop a socio-psychological program that ensures effective selection of heads of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan

The object of the research work: A total of 876 male and female managers with sufficient professional experience in law enforcement agencies operating in various regions of the Republic of Uzbekistan, as well as 205 male and female experts with higher education, significant experience in leadership positions at various levels in the internal affairs bodies, successful service and professional growth in this system were involved as objects of the study.

Scientific novelty of the research work is as follows:

It is proved that in the official activity of the heads of internal affairs bodies, the leading psychological factors are leadership in interpersonal communication, social activity, endurance, fast and accurate decision-making in tense situations, which allows for the psychological dominance of the personality of the head to establish healthy psychological relationships with citizens.;

for the development of psychological maturity among the heads of internal affairs bodies, it has been proved that the features of vigilance, attentiveness, sensitivity and social activity are important professional and psychological qualities of a person that allow him to provide stable socio-psychological management in the relations of the head and subordinate;

the module for the development of psychological characteristics of senior personnel of law enforcement officers in their professional activities is being improved due to such psychological factors as leadership, purposefulness, physical maturity, overcoming fears;

for the purpose of psychologically correct appointment of employees of the internal affairs body to the position of head, a professional criterion has been developed through the psychological factors “striving for leadership”, “endurance to extreme situations” and “self-confidence”, which allow determining the special professional qualities of the head.

Implementation of the research results. The scientific results obtained on the basis of the socio-psychological basis of the selection of heads of internal affairs bodies of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan were applied in the following activities:

suggestions that leadership in interpersonal communication, social activity, restraint, rapid and accurate decision-making in critical situations are the leading psychological factors of the heads of internal affairs bodies, allowing to ensure the psychological dominance of the personality of the head to establish healthy psychological relationships with citizens in official activities are included in the module “Psychology of management and marketing” in the preparation of future practicing psychologists on the basis of the order of the educational and Scientific Center of Psychology at the Tashkent State Pedagogical University dated April 19, 2021 No. PM-3b (reference of the educational and scientific center of psychology at the Tashkent State Pedagogical University dated April 19, 2021 No. PM-3b). As

a result, it served to increase the effectiveness of the formation of managerial skills among practicing psychologists;

proven that for the development of psychological maturity in the heads of internal affairs bodies, important professional and psychological qualities are the characteristics of vigilance, attentiveness, responsiveness and social activity of the individual, allowing for sustainable socio-psychological management in the relationship of the head and subordinate are included in the module “Psychology of Management and Marketing” by the order of the educational and Scientific center of Psychology at the Tashkent State Pedagogical University No. PM-3b dated April 19, 2021 (reference of the educational and scientific center of psychology at the Tashkent State Pedagogical University No. PM-3b dated April 19, 2021). As a result, the qualities forming the managerial personnel components have strengthened the scientific and practical support of the center;

a module for the development of psychological characteristics of a leader in the professional activities of law enforcement officers for improvement through psychological characteristics of courage, physical maturity and overcoming fear, which have a positive impact on the formation of the personality of a modern leader was used in the development of the course “Psychology of interpersonal communication”, organized by Order No. 6 of June 11, 2021 at the psychology training Center of Tashkent State Pedagogical University (reference of the educational and scientific center of psychology at Tashkent State Pedagogical University dated April 19, 2021 No. PM-3b). As a result, a standard plan for the organization of preventive work on the development of skills and abilities of industry representatives was developed;

for the purpose of psychologically correct appointment of employees of internal affairs bodies to senior positions, the complex of the module “Professional Psychology”, organized by the order of the educational and Scientific Center of Psychology of Tashkent State Pedagogical University No. PM-3B dated April 19, 2021, introduced a profессиographic criterion through psychological factors “striving for leadership”, “endurance to extreme situations” and “self-confidence”, allowing to determine the special professional qualities of the personality of the head and used in the study of professionally important socio-psychological characteristics of candidates appointed to senior positions in the system of the Ministry (order of the Educational and Scientific Center of Psychology at the Tashkent State Pedagogical University dated April 19, 2021. Reference No. PM-3b; reference of the Main Personnel Department of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan dated October 19, 2020 No. 2/3475/5-2). As a result, it served to form qualitative psychological techniques and descriptions formed on the basis of psychodiagnostics studies.

The outline of the thesis: The dissertation consists of an introduction, four chapters, a conclusion, a list of references and appendices. The bulk of the work is 156 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИЛМИЙ ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS
I бўлим (I часть; I part)

1. Абдуллаев К.М. Сущность и понятие процесса подбора руководителей органов внутренних дел в психологической науке // Научный журнал. “Вестник интегративной психологии”. – Ярославль, 2017. - №15. Журнал для психологов основан в 2002 г. - С.115-119. (19.00.00. № 2)

2. Абдуллаев К.М. Результаты хронометражного наблюдения за профессиональной деятельностью руководителей органов внутренних дел министерства внутренних дел Республики Узбекистан // СамДУ хабарлари илмий журнал, 2017 йил, 2-сон, 179-184-бет. (19.00.00; № 6)

3. Абдуллаев К.М. Сущность и понятие процесса подбора руководителей органов внутренних дел в психологической науке // Психология илмий журнал – Бухоро 2017 № 1(25). Б 53-59. (19.00.00. №5)

4. Абдуллаев К.М. Факторы, влияющие на эмоциональную устойчивость личности // Педагогическое образование: история, современность, перспективы Материалы и статьи II Международной научно-практической конференции 28 декабря 2012 г. Казань 63-65-бетлар.

5. Абдуллаев К.М. Личностный потенциал как фактор, предопределяющий успешность управления экстремальными ситуациями // Материалы молодежной конференции Ломоносов – 2012 Московский государственный университет им. Ломоносова (Москва) 68-70-бетлар.

6. Абдуллаев К.М. Сущность и понятие процесса подбора руководителей // Замоновий педагогика фанининг долзарб муаммолари г.Ташкент 2017, 106-108 с.

7. Абдуллаев К.М. Психологическое содержание управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел // “Ҳарбий хизматчиларни хизмат фаолиятига тайёрлашда психологиянинг ўрни”. Республика илмий-амалий конференция илмий мақолалар тўплами. – Самарқанд: ЎР МВ МҲО, 2021. Б.174-178.

II бўлим [II часть; II part]

8. Абдуллаев К.М. «Эмоциональная компетентность в управлении Сибак Проблемы и перспективы развития педагогики и психологии Новосибирск 2013 г. Экстремальными ситуациями»// 192-199 с.

Автореферат «ЎзМУ хабарлари» журнали таҳририятида таҳрирдан ўтказилиб, ўзбек, рус ва инглиз тилларидаги матнлар ўзаро мувофиқлаштирилди.

Бичими: 84x60 ¹/₁₆. «Times New Roman» гарнитураси.
Рақамли босма усулда босилди.
Шартли босма табоғи: 3,25. Адади 100. Буюртма № 75/21.

Гувоҳнома № 851684.
«Тирограф» МЧЖ босмаҳонасида чоп этилган.
Босмаҳона манзили: 100011, Тошкент ш., Беруний кўчаси, 83-уй.