

**HARBIY JAMOALARDA EMOTSIONAL TONUSNI AMALGA
OSHIRISHNING PSIXOLOGIK OMILLARI**
(rahbar lavozimlariga tanlanadigan zaxira kadrlar misolida)

**D.S.Abdullajanova –
O‘zJXU XFTPT kafedراس professori, (DSc), dotsent
Leytenant Z.R.Qobilov**

Annotatsiya: Ushbu maqolada harbiy jamoalarda emotsional ishchanlik qobiliyatini saqlab turish va uni shakllantirishning metodik tavsifi ustida so‘z boradi. Harbiy janoalarda emotsional tonusni saqlab turishning psixologik asoslari va uni aniqlashning psixologik metodlarini tanlash hamda qo‘llash xususida ilmiy asoslangan, psixologik metodikalar orqali aniqlangan empirik natijalar bilan izohlab beriladi. Harbiy jamoalarda emotsional tonusni saqlab qolishni rahbar lavozimlariga tanlangan zaxira kadrlar misolida ilmiy tahlil etiladi.

Kalit so‘zlar: emotsional tonus, qiziqish, zo‘riqish, komfort, psixik faollik.

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ
ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ТОНУСА В ВОЕННЫХ КОЛЛЕКТИВАХ**

(на примере резерв кадров, отобранных на руководящие должности)

Аннотация: В данной статье говорится о методическом описании поддержания и формирования способности эмоциональной работы в воинских коллективах. Психологические основы поддержания эмоционального тонуса у военнослужащих, выбор и применение психологических методов его определения поясняются научно обоснованными эмпирическими результатами, определяемыми психологическими методами. Сохранение эмоционального тонуса в воинских коллективах научно анализируется на примере резерв кадров, отбираемых на руководящие должности.

Ключевые слова: эмоциональный тонус, интерес, напряжение, комфорт, психическая активность.

PSYCHOLOGICAL FACTORS OF INCREASING EMOTIONAL TONE IN
MILITARY COLLECTIVES

(using the example of a reserve of personnel selected for leadership positions)

Annotatsion: This article talks about a methodological description of maintaining and developing the ability of emotional work in military teams. The psychological basis of maintaining emotional tone in military personnel, the choice and application of psychological methods for determining it are explained by scientifically based empirical results determined by psychological methods. The preservation of emotional tone in military teams is scientifically analyzed using the example of a reserve of personnel selected for leadership positions.

Keywords: emotional tone, interest, tension, comfort, mental activity.

O‘zbekiston Respublikasi Milliy gvardiyasi bo‘linmalarida ijtimoiy-psixologik muhitni barqarorlashtirishning psixologik ahamiyati, Milliy gvardiya harbiy xizmatchilari va xodimlarining axloqiy-rihiy tayyorgarligini yuksaltirish, rahbarlik faoliyati hamda qaror qabul qilish ko‘nikmalarini shakllantirish, harbiylik immunitetini emotsional tonisni amalga oshirish hisobiga rivojlantirish bugungi tezkor zamonning talabi sifatida o‘rtaga chiqmoqda.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktabrdagi Ozbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-5843-son Farmonda “...milliy, respublika, tarmoq va hududiy darajalarda professional tayyorlangan samarali kadrlar zaxirasini shakllantirish, davlat fuqarolik xizmatiga eng malakali nomzodlarni saralab olish uchun xususiy bandlik agentliklarini faol jalb etish va zamonaviy autsorsing shakllaridan foydalanish”,¹ 2022 yil 28 yanvardagi PF-60-son “2022-2026 yillarga mo‘ljallangan yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida” Farmonda “...mahalliy hokimlik organlari, vazirlik va idoralarga rahbarlik lavozimlari uchun munosib nomzodlarni tayyorlash maqsadida Milliy kadrlar zaxirasini shakllantirish...”² kabi vazifalarni belgilanganligi harbiy jamoalarda ham lavozinlarga zaxirani

¹ Ozbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-5843-son. Toshkent sh., 2019-yil 3-oktabr.

² 2022 — 2026-yillarga mo‘ljallangan yangi O‘zbekistonning Taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida” PF 60-son. 28.01.2022 y.

shakllantirish va ularni ekstremal tartibda faoliyatga nisbatan emotsional tonusini oshirish dolzarb hisoblanadi.

Ayniqsa nomzodlar bilan ishlashda aynan dunyo miqyosida statistik tahlillarni yurituvchi General HR Statistics ma'lumotlariga ko'ra, 83% holatda rahbarlik lavozimlariga tanlov o'tkazilishida 75% tanlangan iqtidorli nomzodlarning emotsional so'nishlari kadrlarni ish joyida «ushlab qolish»ning asosiy muammosi hisoblanadi. Aynan, kadrlarni tanlash texnologiyalarini yaratish uchun investitsiya kiritish 97% holatda ijobiy natija berishi, 83%da rahbarlik lavozimlariga tanlov o'tkazilishi jarayonida kuchli iqtidorlilarni taklif etish ko'plab muammolarni tug'dirishining asosiy sababi, 75% holatda kadrning tanlanishi rahbarning kutishlari, talabi, mezon va me'yorlari bilan bevosita bog'liq bo'lishi va salbiy ta'sir ko'rsatishi kuzatiladi.³

Mazkur muammoni psixologik metodologik asoslarda tahlil etilishi mavzuni kengroq yoritish imkonini beradi. Jumladan, har bir shaxs individual va o'ziga xosligidan kelib chiqib, zaxira davrida ularni ko'nikma va malakasini oshirishning ahamiyati, shuningdek, turli ijtimoiy omillar ta'sirida emotsional baryerlar yuzaga kelishini, jamoaga, turli tartibsiz topshiriqlarga moslashuvchanlikni, vaziyatni baholash hamda samarasiz qarorlar qabul qilishning oqibatlarini bartaraf etishning ayrim prinsiplarini aniqlashda ahamiyatli hisoblanadi. Chunki, harbiy jamoada bo'lishi mumkin bo'lgan stressli vaziyatlar, nizoli va inqirozli holatlar bevosita kadrlarni emotsional charchoq oqibatida kasbiy so'nishiga olib kelishi mumkin va bu kadrlarda zaxira davridayoq stressga bardoshlilik immunitetini shakllantirish, diplomatik qarashlarni hamda xulq-atvorni shakllantirish va qo'llash ko'nikmasini takomillashtirishni taqozo etadi.

Bugungi kunda shiddat bilan rus va xorij psixologiyasi zamonaviy psixologiyada kadrlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish muammolarini o'rganish masalalari nazariy ma'lumotlar bilan boyitib borilmoqda. Xususan, kadrlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish, boshqaruvning ta'sirchanligini oshirish masalalariga bag'ishlangan tadqiqotlar ijtimoiy psixologiya, harbiy psixologiya, muloqot psixologiyasi, shaxs psixologiyasi, boshqaruv psixologiyasi, mehnat psixologiyasi, menejment va marketing psixologiyasi, innovatsion boshqaruv psixologiyasi, ekstremal vaziyatlar psixologiyasi, gender psixologiyasi kabi qator yo'nalishlarida turli yondashuvlarni taklif etadi.

³<https://truelist.co/blog/hr-statistics/> 2023 DevSkiller. Technical screening & talent management platform.

“CONFERENCE OF NATURAL AND APPLIED SCIENCES IN SCIENTIFIC INNOVATIVE RESEARCH”

Volume 8. August 2024

Jumladan, uzoq va yaqin xorijiy mamlakatlar olimlari kadrlari zaxirasini shakllantirish prinsiplari (M.Armstrong), A.P.Alexin (professional jihatdan kadrlarni rivojlantirishning zamonaviylashuv), karyera, professional-xizmat vazifalarida o‘shirish, jamoani boshqarish, baholash taktikasi va strategiyasining gender tafovutlari konsepsiyasi (M.D.Pizi, E.Mayklz, Sh.Bern) muhim o‘ri egallaydi.

Xususan, V.G.Zazikin, korporativ madaniyatlarning rivojlanishi, ularning shakllanish mexanizmlari doirasidagi qonuniyatlarini o‘rganishga bo‘lgan talabning yuqoriligi bilan baholanadi. Shaxs imkoniyatlarini psixologik omillar hisobiga rivojlantirish va tashkilotchilikning ta’sirchanligini oshirish texnologiyalarini yaratish zaxira negizining nazariy asosini tashkil qiladi, degan yondashuvni ilgari suradi.

Kadr kasb tanlash va faoliyatga yo‘naltirishda nerv tizimining tipologik xususiyatlarini baholash (V.D.Nebelitsin; V.M.Teplov); mehnat faoliyatida muvaffaqiyat tushunchasi (O.N.Rodina); kadrlar faoliyati muammosi doirasidagi professiografiya (G.V.Suxodolskiy, V.D.Shadrikov); personalning faoliyatdan qoniqqanlik darajasini baholash (A.L.Svensitskiy); kadrlarni tanlash, joy-joyiga qo‘yishning psixologik tizimlari (A.V.Bodrova, A.V.Karpova va boshqalar) baholash shkalalarini yaratish prinsiplarini ahamiyatli deb baholashimiz mumkin.[6]

Kadrlar tanlashning innovatsion mexanizmlarini yaratish, takomillashtirish borasida yangicha yondashuv hamda prinsiplar ilgari surilib, ekstremal muhitda samarali faoliyat yuritishini ta’minlaydigan ixcham, natijador strategiyalarni taklif etishga, ularni amalga oshirish mexanizmlarini ishlab chiqishga zarurat borligi

Rahbarlik kompetensiyasini modellashtirish, «Yangi-to‘lqin» (New-Wave) [O.E.Xayitov, 2020], kompetensiyalar modelining xususiyati rahbarlarni tanlab olishda emotsional-hissiy bilish orqali ya’ni, stressogen omillarga nisbatan bardoshlilik tonusini shakllantirish zarur hisoblanadi.

Zero, har bir kadr individual-psixologik xususiyatga egaligini inobatga olsak, lavozimga kirishishda, jamoaga ta’sir ko‘rsatishda, emotsional omillar, tashkilot ichki psixologik muhitini saqlab qolishda, tashkilotda kadrlar qo‘nimsizligining oldini olishda, ekstremal vaziyatlarda psixoemotsional zo‘riqlashlarni aniqlash, qaror qabul qilishda mulohazakorlik va muloqotmandlikning o‘zaro mutanosibligini tashkillashtirish bo‘yicha sifat, kompetensiya, mezon va omillarni aniqlash, ijtimoiy-psixologik jihatdan tahlil etish imkoniyatini yaratadi. Natijada, kadrlar samaradorligining transformatsiyasida ishtirok etishi mumkinligi bilan ahamiyat kasb etadi.

**“CONFERENCE OF NATURAL AND APPLIED SCIENCES IN SCIENTIFIC
INNOVATIVE RESEARCH”**

Volume 8. August 2024

Kadrning mas’uliyatlarni emotsional jihatdan barqaror qabul qilishi uning psixik va jismoniy chiniqqanligiga ham bog‘liq bo‘lishi to‘g‘risidagi qarashlarimizni ilgari surishimiz mumkin.

Xususan, harbiy jamoalarda o‘tkazilgan ko‘plab tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, yangi muhitni qabul qilish reaksiyasi, moslashish darajasi, zaxira yoki boshqaruv kadr sifatida namoyon etishini baholash imkoniyatining yuzaga kelishi emotsional tonusga, psixik faollikka, qiziquvchanlikka, zo‘riqish va komfortga sabab bo‘lishi mumkin. Masalan, N.A.Kurganskiy va T.A.Nemchinning «Komfort, zo‘riqish, emotsional tonus, qiziqish, psixik faollashuvni baholash» metodikasi orqali shaxsning emotsional holati o‘rganilganda, sinaluvchilarning yoshi, jinsi, ixtisosligi, ijtimoiy ahvoli, ma’lumotlilik darajasi omil sifatida o‘z ta’sirini ko‘rsatgan bo‘lishi mumkinligi ko‘zga tashlanadi.[7]

Psixik holatning «eng yuqori darajasi» 3-8 ball oralig‘i; «eng past darajasi» 16-21 ballni tashkil etadi. Sinaluvchilar natijalariga ko‘ra, 9-15 ballar oralig‘ini ko‘rsatdi, ya’ni 10,77-11,64 oralig‘ida. Bu aynan zaxira va boshqaruv kadr sifatidagi nomzodlarning faoliyatida psixik holatning zo‘riqishi, komfortlilik, qiziqishlari, emotsional tonusi, psixik faolligi o‘rta darajada namoyon bo‘lishini anglatadi.

Psixik faollik shkalasi bo‘yicha 11,55 sinaluvchilardagi psixik holat «o‘rtacha daraja»ni ko‘rsatadi. Chunki, metodikaning qayta ishlash talabi bo‘yicha ishtirokchilar qancha katta ball olsa, shkala bo‘yicha psixik holatning «eng past darajasi» kuzatilishi belgilangan. Qiziquvchanlik shkalasi bo‘yicha 10,99; emotsional tonus shkalasi bo‘yicha 10,77; zo‘riqish shkalasi bo‘yicha 11,52; komfort shkalasi bo‘yicha 11,64 ham natijalar «o‘rta darajada» ekanligin ko‘rishimiz mumkin. Metodika muallifi tomonidan «o‘rta daraja» uchun 9-15 ball oralig‘i me’yor sifatida belgilangan.

Kadrlarda komfort, zo‘riqish, emotsional tonus, qiziqish, psixik faollik namoyon bo‘lishi,

(Mann-Uitni U-mezoni bo‘yicha)

Ko‘rsatkichlar	O‘rtacha ranglar		U	p
	Zaxiradagi kadrlar (n=1010)	Boshqaruvdagi kadrlar (n=168)		
Psixik faollik	576,9	665,3	72111,5	0,002**
Qiziquvchanlik	574,5	679,9	69661	0,000**
Emotsional tonus	570,5	700,2	66077	0,000**
Zo‘riqish	577,2	663,2	72453,5	0,002**
Komfort	573,0	688,7	68168	0,000**

Izoh: ** - p<0,01

Kadrlarning psixik faollik ko'rsatkichlari solishtirilganda tafovutlar kuzatildi ($U=72111,5$; $p<0,01$). Bu ish bosimining yuqoriligi, doimiy faol harakatlar, bir muhitdan ikkinchi muhitga ko'chishdagi tezkor moslashuv, shuningdek, tig'iz ish rejimi kabi omillar ta'sirida kadrlarning psixik xususiyatlarida faollik «muqim» belgilardan biri bo'lib qolishiga olib kelishi mumkin. Psixik faollik darajasi biroz past bo'lishi zaxiradagilarda ish muhitidagi vazifalar taqsimotidan qoniqish, berilgan yuklamani bajarish bilan cheklanish ko'lamining siklik tarzidaligi bilan izohlash mumkin.

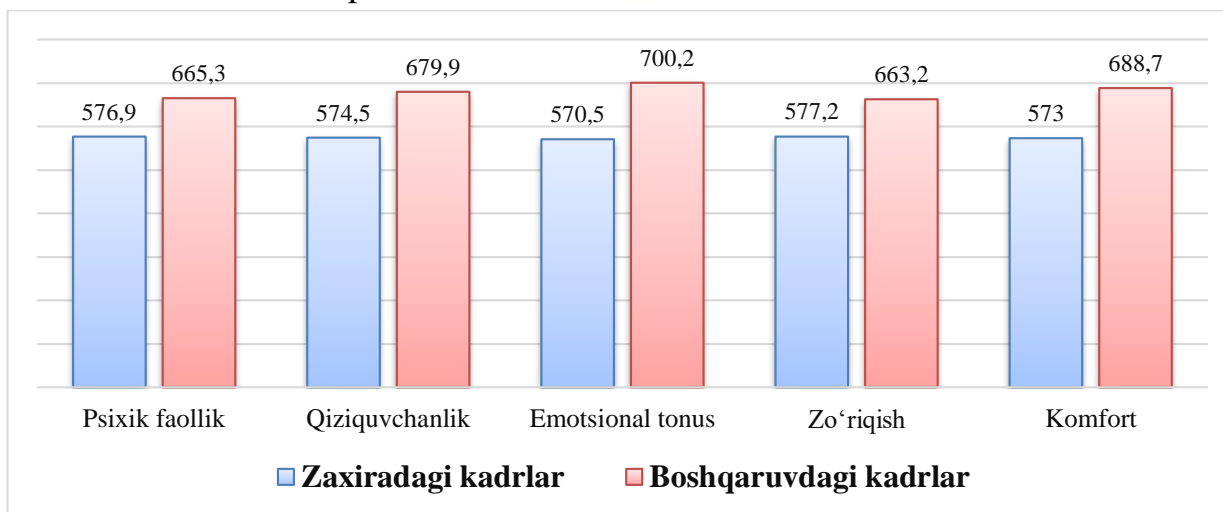
Psixik faollikni biz ongning optimal ravshanligi holati, shaxsning ongli faoliyat qobiliyatining maksimal darajada ishlashi, deb ta'riflashimiz mumkin. Ongning optimal tashkil etilishi faoliyatning turli jihatlarining izchilligi, uning sharoitlariga diqqatning kuchayishi bilan ifodalanadi. Psixik faoliyat kiruvchi ma'lumotlarning ahamiyatini doimiy ravishda tahlil qilish va ularga adekvat xatti-harakatlar reaksiyasini topishdan iborat. Psixik faoliyatning asosini belgilab beruvchi jihatlardan biri xushyorlik bo'lib, u shaxsning atrof-muhit bilan faol psixik o'zaro ta'siri holatini ifodalaydi [4].

Qiziquvchanlik darajasida ham tafovutlar bo'lib, ($U=69661$; $p<0,01$), sohada faoliyat olib boruvchi kadrlarda o'z ustida doimiy ishlashni yuzaga keltiruvchi asosiy motivatsion birlik sifatida namoyon bo'lishi kuzatiladi. Qiziquvchanlik darajasining doimiy faollikda bo'lishi kadrlarning faoliyat sohalarida ham, turmush tarzida ham yangiliklardan boxabar bo'lish, intellektual salohiyatini oshirib borish hamda ijtimoiy faol subyekt sifatida ham intrapersonal munosabatlarda shaxslarning kechinmalarini anglash orqali ularga to'g'ri yondashuv ishlab chiqishga undashi mumkin.

Qiziquvchanlikni noma'lum narsani bilish istagi bilan birga keladigan hissiyotlar va kognitiv jarayonlarning kombinatsiyasi sifatida tushuntirish mumkin. Qiziquvchanlik insonning barcha hayotiy davrlarida o'rganish va rivojlanish jarayonlari uchun muhim ahamiyatga egaligi bilan ham boshqaruv sohasidagi shaxslarning faollik manbalaridan biri bo'lib xizmat qiladi.

Emotsional tonusni emotsional barqarorlik, hissiy kayfiyat hamda tashqi muhitda bo'layotgan o'zgarishlarga tez moslashishga ko'mak beruvchi emotsional intellektning tarkibiy vositasi sifatida ta'riflash mumkin. emotsional tonus ($U=66077$; $p<0,01$) kadrlarda baland bo'lishi ish jarayonidagi yuklamalar, shaxslar bilan kechadigan doimiy muloqot, o'zgalarni his qilish orqali ularni ta'sir o'tkazishning baland bo'lishi, shuningdek, ish samaradorligini ta'minlashga undovchi qo'zg'atuvchi emotsional

kayfiyatning dinamik xarakterda namoyon bo‘lishi sababli yuzaga chiqadi deb aytishimiz mumkin. Zaxira sifatida tanlangan kadrlarda esa, emotsional tonus darajasidagi nisbiy tafovutlar ko‘proq chunki, ularning ish samaradorligiga putur yetkazish, hissiy charchoqni yengib o‘tishda emotsional tajribalarning yetishmasligi kabi omillar bilan ta’sir qilishi kuzatiladi.



1-rasm. kadrlarda komfort, zo‘riqish, emotsional tonus, qiziqish, psixik faollik ko‘rsatkichlari

Zo‘riqish ko‘rsatkichidagi natijalar tahlilidan ma’lum bo‘lishicha, kadrlarda ustun tafovutlar ($U=72453,5$; $p<0,01$) kuzatiladi. Domiy hissiy-ijtimoiy bosim ostidagi zo‘riqishlar, tig‘iz ish rejimi, javobgarlik hissining yuqori bo‘lishi, shuningdek, diqqat ko‘lami, uning bo‘luvchanligining ekstremal holatlarga doimiy shay bo‘lishi kabi omillar ta’sirida lavozimlarda faoliyat yurituvchi shaxslarda zo‘riqish darajasi baland bo‘lishi bilan namoyon bo‘ladi.

Xulosa o‘rnida aytishimiz mumkinki, kadrlarni sarlashda, kadrlar zaxirasiga kiritish uchun bosib o‘tiladigan yo‘l, avvalo, insonni kuchli zo‘riqishiga olib kelishi mumkinliginio, binobarin, emotsional barqarorlik, psixik faollik umuman zo‘riqishlar yoki komfort muhitning yuzaga kelishi faoliyatda yuqorilab borishi va aksincha bo‘lishini ham hisobga olinishi kerakligi bilan izohlash mumkin.

Ayniqsa harbiy jamoalarda yangi muhitni qabul qilish reaksiyasi, moslashish darajasi, kadrlarni emotsional tonusga, psixik faollikka, qiziquvchanlikka, zo‘riqish va komfortga sabab bo‘lishi mumkinligi bilan izohlash mumkin bo‘lar ekan.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-5843-son. Toshkent sh., 2019-yil 3-oktabr.
2. 2022 — 2026-yillarga mo‘ljallangan yangi O‘zbekistonning Taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida” PF 60-son. 28.01.2022 y.
3. Бараева Е.И. Особенности мотивации достижения и избежание неудач у студентов аграрно-технического вуза. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ. Психология. № 5. 2009. С.96,97-98
4. Рожков Е.М. Мотивация достижения успеха и избегания неудач в работах отечественных и зарубежных ученых. Психологические науки. Выпуск №3. 2014.
5. Сагайдик С.С. Мотивация и деятельность: в 2 х т./Минск.: Ред. журнала «Адукацыя і выхадаванне», 2001. С.208
6. Толочёк В.А. «Задатки – способности - ресурсы» в детерминации социальной успешности человека/Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития/ отв.ред. А.Л.Журавлёв, В.А.Кольцова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. 14 с. – С. 12658-1272 ISBN 978-5-9270- 0362-4
7. Mukhamedova, D.G., Abdullajanova, D.S. (2020)The actuality of the gender aspect of the manager's constructive interaction in the conflicting situation. Journal of Critical Reviews. 7(12)
8. Abdullajanova, D. The problem of activity as a socio-psychological factor in the formation of women’s personnel resources. (2020). Journal of Critical Reviews. 7(5)
9. <https://truelist.co/blog/hr-statistics/> 2023 DevSkiller. Technical screening & talent management platform.