

SOCIO-PSYCHOLOGICAL CRITERIA FOR THE FORMATION OF A FEMALE PERSONNEL RESERVE

(on the example of the military system)

D.S.Abdullazhanova – PhD, associate professor of the Department of "Educational and Psychological support of official activity" of the University of Public Security of the Republic of Uzbekistan.

Abstract: The article considers the principle of personnel reserve development and their socio-psychological features on the example of the military system. The criteria of the personnel reserve are scientifically substantiated. The conclusion is made about its strategic importance in the use in the military sphere.

Keywords: personnel reserve in the military sphere, activity, immanent feature, socio-psychological criteria.

В период реформ в новом Узбекистане была усилена правовая основа для формирования и использования кадровых ресурсов на различных должностях, включая отбор, назначение, выборы и подбор персонала на различные руководящие должности.

В первую очередь необходимо отбирать и назначать женщин на должности, чтобы продемонстрировать свою активность, талант и потенциал в различных сферах национальной экономики, особенно в правовой, военной и политической сферах.

Практически во всех развитых и развивающихся странах, особенно в Узбекистане, сохраняется высокий спрос на конкурентоспособные, потенциальные, патриотичные, хорошо образованные кадры, достойные своей профессии и положения.

В нынешний период новых реформ в Узбекистане, где вопрос женщин поднялся на уровень государственной политики, вопрос их отбора, назначения и продвижения на руководящие должности закреплён законодательно. Женщины были не только объектом изучения социальных проблем, но и имели возможность продемонстрировать свои таланты во всех сферах экономики.

2018-2019 годы стали важнейшим периодом в социальной, политической и правовой жизни страны, где в рамках мероприятий были созданы и расширены правовые механизмы выдвижения женщин-кандидатов на должности и гендерное равенство.

По словам академика Р. Убайдуллаевой, демократизация общества и решение проблемы женского активизма - два взаимосвязанных процесса. Демократизация - это возможность не только обеспечить равенство женщин и мужчин, но и создать новые формы поддержки женщин и демонстрации их потенциала. Это первый и самый важный шаг на пути превращения женщины из объекта «социальной защиты» в активного участника общества¹.

Важно отметить, что Указ Президента Республики Узбекистан УП-5843 «О мерах по кардинальному совершенствованию кадровой политики и системы государственной гражданской службы в Республике Узбекистан» также определяет ряд стратегических задач, формирование человеческих ресурсов в каждой сфере следует рассматривать как отдельный важный вопрос. В частности, в Указе говорится, что «отсутствует закон прямого действия, обеспечивающий комплексное правовое регулирование государственной гражданской службы, в том числе процедуры открытого

¹Убайдуллаева Р. Социальный потенциал женщин Узбекистана. Возможность содействия раскрытию социального потенциала женщин Узбекистана на рубеже 21 века (Материалы симпозиума). Т.: 1999, - С.32

независимого конкурсного отбора кандидатов, а также определяющий критерии оценки эффективности работы и компетенций государственных гражданских служащих, требования к повышению их квалификации; отсутствие уполномоченного органа по вопросам государственной гражданской службы не позволяет обеспечить проведение единой кадровой политики в государственных органах и организациях, эффективное управление персоналом и развитие человеческих ресурсов, формирование на конкурентной основе резерва квалифицированных кадров и своевременное замещение ими вакантных должностей государственных гражданских служащих».² Тот факт, что они были отмечены, требует более широкого изучения проблемы человеческих ресурсов учеными в этой области.

В современном мире глобального развития, с быстрым внедрением цифровых технологий, растет спрос на активный персонал во всех секторах экономики, который является интеллектуально зрелым, современным, независимым, способным продемонстрировать свои таланты и инновационные подходы.

Фактически в социальной психологии «кадровый резерв» означает команду руководителей, специалистов, которые осуществляют управленческую деятельность, соответствуют требованиям определенного уровня (должности), прошли целевую подготовку. Формирование кадрового резерва имеет правовую, организационную, психологическую основу.

Следовательно, если принять во внимание тот факт, что человек изменяется или развивается в результате воображения сущности, правильной оценки ситуации, внутренних и внешних влияний, то это результат его

²Указ Президента Республики Узбекистан УП-5843 «О мерах по кардинальному совершенствованию кадровой политики и системы государственной гражданской службы в Республике Узбекистан», 2019, 3 октябрь

внутренней специфики. Такие внутренние и внешние воздействия в той или иной степени служат в человеке для проведения субъективного анализа его деятельности. На основании этого человек делает необходимые выводы для дальнейшей деятельности.

В этом контексте важным фактором является преобладание эмоциональной оценки внутренних и внешних воздействий у женщин. Это видно по тому, что женщины могут чувствовать присутствие, происходящее с учетом всех мелких деталей. Этот фактор служит специфическим помощником женщинам в точной оценке ситуации, выполнении заданий.

Известно, что каждый коллектив, входящий в организацию, является кадром того или иного уровня, поэтому при подборе персонала для оценки работы персонала важно уделять особое внимание социально-психологическим характеристикам. Индивидуальные и психоэмоциональные особенности женщин, включенных в кадровый резерв, делают их неотъемлемой частью поддержания активной деятельности в любой сфере, эффективного формирования и ориентации.

В то же время психоэмоциональная особенность, присущая женщинам при подборе персонала, в том числе психическая устойчивость, является ключевым фактором в достижении успеха и высокой продуктивности в этой сфере, что проявляется в высоком профессионализме активной работы.

Еще одна отличительная черта социально-психологических характеристик женщин связана с их высокой эмоциональностью и возрастом. Сильная эмоциональность не является отрицательной чертой женщин. Если у женщин формируется высокий психический застой относительно фрустрации, возможность нейтрализации негативных факторов может быть расширена.

Умение четко определять цель, прогнозировать, планировать, принимать решения, формировать коммуникативные навыки также способствует повышению эффективности управленческой деятельности. Известно, что доминирование, стрессоустойчивость, самоконтроль, эмоциональная устойчивость также являются личностными характеристиками испытуемого.

Следует отметить, что у сотрудников должен быть надежный «мотиватор», который их поддерживает, а также сочетание всех качеств опыта, навыков, квалификации. То есть очень важно иметь «партнера», который поделится своим опытом с общественностью. Неуверенность может привести к увеличению избегания поражения в кадре, уменьшению или полному исчезновению ряда ключевых характеристик, таких как инициативность, все проявления уверенности в себе, дипломатичность, организованность.

Следовательно, необходимо активно применять институт формирования женского ресурса на практике и обращать внимание на имманентные черты в достижении успеха, учитывать интуицию и признавать стрессоустойчивость и эмоциональную устойчивость женщин как положительные черты.

Наличие достоверной информации о социально-психологических, эмоциональных характеристиках и способностях женщин, включенных в кадровый резерв при отборе кандидатов на руководящие должности, повышает надежность правильного направления, планирования, ожидания результатов.

Известно, что каждый занимает в общественной жизни несколько позиций. Каждая должность требует от человека осуществления

определенных прав и обязанностей, и это определяет его или ее статус в обществе. Также возможно, что человек имеет несколько статусов одновременно, но один статус определит его или ее точный статус в обществе.

Фактически, основная цель использования института формирования кадрового потенциала - устранить проблему кадровой нехватки в организациях, предотвратить возникновение искусственных пробелов.

Во-вторых, командная мотивация. Это увеличивает способность сотрудника мотивировать к профессиональному развитию, а также к продвижению по службе;

В-третьих, повысить квалификацию сотрудников по работе с персоналом, организовать переподготовку, получить знания опытных специалистов, получить консультации и, конечно же, повысить доверие молодых специалистов;

В-четвертых, это проблема диагностики. Это включает в себя выявление сотрудников, которые склонны к открытию, открытию новых талантов и неадекватной самооценке;

В-пятых, сэкономьте время, потраченное на переподготовку. Это включает время, потраченное на поиск нового сотрудника и его адаптацию к руководству.

Конфликты интересов должны возникать при обучении персонала и рациональном использовании их потенциала. С этой точки зрения очень важно, чтобы льготы сотрудников заповедника соответствовали потребностям и мотивам сотрудников.

В то время как формирование кадрового резерва служит важной основой для продвижения кандидата, изучение пригодности персонала для профессии и должности требует использования различных методов в науке.

В том числе профессиограмма. В науке существует понятие профессиограммы, которая представляет собой описание социально-экономических, производственных, технических, санитарно-гигиенических...и других характеристик профессии. Профессиограмма позволяет разработать не только требования к профессии или специальности, но и требования к рабочему месту.

Однако в сегодняшнюю эпоху глобального развития необходимо усиливать систему продвижения предложений, а не требований организации, учитывая индивидуальность каждого человека при создании, возникновении и полном использовании своего потенциала. Степень актуальности предложений для социальной среды, основанная на образовательных стандартах, создает уникальное удобство в свободном подборе этого персонала.

Естественно, что формирование человеческих ресурсов также имеет свои цели, критерии, требования, возможности и правила. Однако персонал не адаптирован к этим требованиям, а формируется психологический портрет человека с точки зрения кадрового потенциала.

Основными критериями формирования кадрового резерва являются:



Эффект от включения сотрудника в кадровый резерв отражается в развитии ловкости, выносливости, ответственности, тестирования, принятия решений.

В заключение, прежде всего, необходимо создать условия для проявления женщинами своего кадрового потенциала. В основном это проявляется в формировании резервов, возможностей, поддержки, опыта, навыков, умений.

1. При активном применении и успешности института формирования женского кадрового резерва на практике необходимо обращать внимание на имманентные черты и учитывать интуицию. Военные способности женщин, особенно стрессоустойчивость и эмоциональный застой, следует признать положительной чертой.

2. Уделение особого внимания развитию коммуникативных и эмпатических навыков у женщин - эффективный способ учитывать уровень коммуникативности и эмпатии при работе с общественностью,

непосредственном общении со средними, уязвимыми слоями населения, выслушивании, построении отношения.

3. Эффективность включения женщин в армию отражается в развитии у них ловкости, выносливости, ответственности, испытаний, понимания высокого или низкого уровня стремления к лидерству и принятия решений в этом отношении. «Принудительное» назначение некомпетентного военнослужащего вызывает чувство страха не только в организации, но и в персонале, что, в свою очередь, приводит к снижению конкуренции между персоналом, неуверенности, стрессу, напряженности, угрызениям совести.

Успешная адаптация женщины к меняющимся ситуациям, четкая направленность деятельности, правильное формирование опыта, навыков и умений - основа эффективной деятельности.

В военной системе тоже за счет внедрения практики активного использования института формирования женского кадрового резерва возможность служить развитию общества, управлению обществом будет расширяться.

В заключение можно сказать, что социально-психологические особенности женщин многогранны, важный ресурс развития общества при подборе и расстановке кадров, правильном направлении, повышении эффективности своего потенциала, активном использовании института формирования женского ресурса.

Список использованной литературы

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни // К.А. Абульханова-Славская – М., 1991. – С. 43, 299
2. Абдуллаева Я.А. Женщины Каракалпакстана вчера и сегодня. (Конец XIX - начало XX вв.) - Т.: Иджод дунёси, 2004. – С. 90, 223

3. Абдурахманов О. Система управления и лидер. –Ташкент: Академия. 2004 г. С. 40
4. Анонова С.И. Организаторские способности как фактор эффективности управленческой деятельности. Вестник Бурятского Государственного университета. 2009. С. 6
5. Асмолов А.Г. Психология личности: Учебник //А.Г. Асмолов – М.: Изд-во МГУ, 1990. –С. 367
6. Баскакова М.Е. Содействие в достижении равенства мужчин и женщин и расширение прав и возможностей женщин // Демоскоп. 2005. –С. 219-220
7. Бизюкова И.В. Кадры управления: подбор и оценка. – Москва, ОАО. Изд-во.: «Экономика», 1998 г.
8. Бендас Т.В. Гендерная психология. –СПБ.: Питер. 2009. –С. 10
9. Бендас Т.В. Гендерные Исследования лидерства//Вопросы психологии, 2000, №1 –С. 87, 95
10. Боймуродов Н. Психология лидерства. Новое поколение. - Ташкент. 2016 г. –С. 30, 31; ISBN 978-9943-08-164-2