

**ИЧКИ ИШЛАР ОРГАНЛАРИ МАЪМУРИЙ ТИЗИМИДА КАСБИЙ ТАНЛОВ
ЎТКАЗИШНИНГ ПСИХОЛОГИК АСОСЛАРИ****Р.Х.Душанов**Хизмат психологияси ва касбий маданияти кафедраси доценти, психология фанлари
номзоди, доцент<https://doi.org/10.5281/zenodo.7574969>

Аннотация: мазкур мақолада ички ишлар органлари тизимида касбий танлов ўтказишнинг психологик асослари ва уни такомиллаштириш йўллари борасидаги фикр-мулоҳазалар билдирилган.

Бунда, касб талабларидан келиб чиққан ҳолда уларни бирлаштирувчи ягона концептуал ғоя бу: “Ўз касбий хизмат вазифаларини талаб даражасида бажара олувчи, ҳиссий-иродавий барқарор мутахассис-ходимларни танлаб олиш”га бўлган талаблар ўз аксини топган. Шунингдек, бугунги кунда касбга танлов ўтказишнинг психологик хизмат соҳаси амалий аҳамият касб этиб, индивидуал-шахсий, ижтимоий, касбий, техник каби омилларнинг таъсири асосида долзарблашиб бораётганлиги, бу эса ўз навбатида, касб танлашга ўз истагини билдирган фуқаролардан ташкилот, идора қуйган вазифаларни бажара оладиган хислатларга эга бўлганларни аниқ психометрик: тест ва сўровномалар, аппаратли услублар асосида ўрганиб, номзоднинг қадриятлар тизими ва йўналишини, мотивациясини, қизиқиш ҳамда истакларини аниқлашга қаратилган психологик жараёнлар илгари сўрилган.

Таянч тушунчалар: Психологик лаёқатлилиқ, психометрик тестлар, методикалар, онг ва фаолият бирлиги, онгнинг фаолиятда ривожланиши принциплари, касб устаси шахсини шакллантириш назарияси, психологик моделлаштириш назарияси, акмеологик-психологик билиш назарияси, касбий ўзини-ўзи англаш концепцияси, касбга йўналганлик, ижобий мотивациялар, психологик харита.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг ташаббуси билан қабул қилинган 2022 – 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясида “... инсон ҳуқуқларини таъминлаш, давлат органларининг ҳисобдорлиги ва очиқлигини кучайтириш...” соҳасида бир қатор ислохотлар амалга оширилганлигини баён этилди. А.К.Янгибаев таъкидлаганидек, Ўзбекистон қонунчилигига сўнгги йилларда киритилган ўзгартиришларни ҳисобга олган ҳолда[1] мазкур ислохотлар негизида ички ишлар органларини аҳолига ўз вақтида ва сифатли ёрдам кўрсатадиган, унинг ҳар бир ходими “Халқ манфаатларига хизмат қилиш”ни ўз хизмат бурчи деб биладиган ижтимоий йўналтирилган профессионал тузилмага айлантириш имкониятини бериши билан аҳамиятлидир.

Мамлакатимизда фуқароларнинг ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини, жисмоний ва юридик шахсларнинг мулкани, конституциявий тузумни ҳимоя қилиш, шахс, жамият ва давлатнинг хавфсизлигини таъминлаш, шунингдек ҳуқуқбузарликларнинг олдини олиш ва профилактикасини таъминлаш жараёнлари кундан-кун мураккаблашиб, янада долзарб вазифага айланмоқда. Ушбу вазифаларни самарали бажариш жараёнлари ички ишлар органларининг кадрлари билан ишлаш фаолиятига бевосита боғлиқдир.

Ички ишлар органларининг кадрлар билан ишлашни ташкил этиш борасидаги вазифалари амалдаги қонун ҳужжатлари асосида кадрлар билан ишлаш хизмати ва унинг таркибий тузилмалари зиммасига юклатилган. Ички ишлар органларининг кадрлар бўлинмалари ички ишлар органларидаги мустақил таркибий тизимлардан бири бўлиб, унинг асосий фаолияти ички ишлар органлари хизматига фуқароларни қабул қилиш, лавозимга тайинлаш, уларнинг хизматда кўтарилиши ва бошқа лавозимга ўтиши, шунингдек касбий тайёргарлигини таъминлаш, ходимлар ва уларнинг оилаларига ҳуқуқий ва ижтимоий ёрдам кўрсатиш, хизмат интизоми ва қонунчиликка риоя этиш ҳамда ташкилий-штат ишлари соҳасидаги давлат сиёсатини амалга ошириш билан боғлиқ.

Мазкур ислохотлардан келиб чиқиб, ички ишлар органлари тизимини тубдан ислох қилиш комплекс чора-тадбирлар Дастури тасдиқланди. Дастурнинг 3-бандида кадрларни тайёрлаш, танлаш ва жой-жойига қўйишнинг илғор механизмларини жорий этиш, уларнинг малакаси, маънавий-ахлоқий фазилатларини ошириш орқали кадрлар салоҳиятини мустақкамлаш масалалари назарда тутилди.

Тизимида амалга оширилаётган ислохотлар, *биринчидан*, ички ишлар органлари зиммасига юклатилган асосий ва замон талаблари асосида қўйилаётган янги вазифаларни самарали бажарилишини таъминлай оладиган, *иккинчидан*, халқаро ҳуқуқ номалари билан ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлар мансабдор шахсларига, шунингдек миллий қонун талаблари асосида давлат хизматчиси, хусусан, ички ишлар органлари ходимларидан юксак маънавий, ахлоқий, касбий фазилатларга эга бўлган профессионал мутахассис кадрлар бўлишни талаб қилади.

Ички ишлар органлари хизматига номзодларни танлаш қўйидаги босқичларнинг мазмунини ташкил қиладиган ўзаро боғлиқ ва белгиланган кетма-кетликка эга бўлган ҳаракатлар йиғиндисидан иборат бўлади:

- 1) номзодларнинг касбий ва шахсий хислатларига қўйиладиган талабларни аниқлаш;
- 2) ички ишлар органлари хизматига аниқ номзодларни қобилиятлари ва шахсий хислатларини ўрганиш ва баҳолаш;
- 3) ички ишлар органлари хизматига аниқ номзодларни қобилиятлари ва шахсий хислатларини номзодларнинг касбий ва шахсий хислатларига қўйиладиган талаблар билан солиштириш;
- 4) номзодларни, уларнинг қобилиятлари ва шахсий хислатлари бўйича, ўзаро солиштириш;
- 5) номзодларнинг касбий ва шахсий хислатларига қўйиладиган талаблар нуқтаи назаридан, ички ишлар органларига энг маъқул номзодларни танлаб олиш.

Касбга танлов фаолиятини олиб боришнинг тўртта йўналиши мавжуд бўлиб, бу тиббий[2], физиологик[3], педагогик[4] ва психологик танлов кабилардир. Касбга “танлов ўтказишнинг ҳар бир соҳаси ўз ғояси, фарази, мақсад ва вазифаси, назарий ҳамда амалий аҳамиятига эга бўлиб, махсус психологик методлар ёрдамида амалга оширилади ва касб талабларидан келиб чиққан ҳолда уларни бирлаштирувчи ягона концептуал ғоя бу: “Ўз касбий хизмат вазифаларини талаб даражасида бажара олувчи, ҳиссий-иродавий барқарор мутахассис-ходимларни танлаб олиш”дан иборатдир.

Бугунги кунда касбга танлов ўтказишнинг психологик хизмат соҳаси амалий аҳамият касб этиб, индивидуал-шахсий, ижтимоий, касбий, техник каби омилларнинг таъсири асосида долзарблашиб бормоқда. Бу ўз навбатида, касб танлашга ўз истагини билдирган фуқаролардан ташкилот, идора қуйган вазифаларни бажара оладиган хислатларга эга бўлганларни аниқ психометрик: тест ва сўровномалар, аппаратли услублар асосида ўрганиб, номзоднинг қадриятлар тизими ва йўналишини, мотивациясини, қизиқиш ҳамда истакларини аниқлашга қаратилгандир. Касбни эгаллаш соҳавий билим, кўникма ва маҳоратларни эгаллаганлик даражаси билан белгиланиб, бунда юридик, яъни ихтисосликка эгаллик ҳақидаги диплом муҳим ўрин эгаллайди[5].

Ички ишлар органлари ходимларининг муҳим касбий сифатларини белгилаб олишда ҳуқуқий жиҳатдан асос бўлиб, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 16 сентябрдаги “Ўзбекистон Республикасининг Ички ишлар органлари тўғрисида”ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 10 апрелдаги «Ички ишлар органларининг фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш, жамоат тартибини, фуқаролар ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини ишончли ҳимоя қилишни таъминлашда уларнинг масъулиятини кучайтириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПФ-5005-сон фармони ҳамда 2017 йил 16 августдаги «Ички ишлар органлари ходимларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПҚ-3216-сонли, 2017 йил 29 ноябрдаги “Ички ишлар органлари кадрлари билан ишлаш ва уларнинг хизматини ташкил этиш тартибини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 3413-сонли қарор)лари ва ички ишлар вазирлигининг буйруқ ва йўриқномалари, “Кадрлар тайёрлаш миллий дастури” хизмат қилади.

Республикамызда қонунчилик тизимида амалга оширилаётган ислохотлар ва унинг жамиятдаги зарурати юзасидан А.А. Таштемиров қуйидагича фикр билдирган, “Шу ўринда таъкидлаш лозимки, сўнги йилларда муайян соҳа ёки тармоқни комплекс ва тизимли ривожлантиришда концепцияларни қабул қилиш амалиёти урф бўлмоқда. Норма ижодкорлиги фаолиятини такомиллаштириш концепцияси, Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепцияси, Ўзбекистон Республикаси халқ таълими тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепцияси, Ўзбекистонда ёшларга оид давлат сиёсатини 2025 йилгача ривожлантириш концепциялари шулар жумласидандир” [6].

Илмий-психологик жиҳатдан эса “Онги ва фаолият бирлиги” ҳамда “Онгнинг фаолиятда ривожланиши” принциплари (Л. Выготский, А. Леонтьев, С. Рубинштейн ва бошқ.), “Касб устаси шахсини шакллантириш назарияси” (Г. Абрамова, А. Вербицкий, И. Дубровина, Е. Климов, Н. Пряжников ва бошқ.) “Психологик моделлаштириш назарияси” (Н.М. Амосов, А. Братко, Л. Веккер, В. Старинец, ва бошқ.), “Акмеологик-психологик билиш тамойиллари” (Б. Ананьев, А. Деркач, А. Ситников ва бошқ.), “Касбий ўзини-ўзи англаш концепцияси” (О. Москаленко, И. Чеснокова ва бошқ.) каби назариялар методологик асос бўлиб хизмат қилиши мумкин.

Касбий-психологик танловни олиб бориш давомида ички ишлар органлари ходимларининг хизмат вазифалари доирасида қуйидаги мазмундаги вазифаларни

бажаришини инobatга олсак, уларнинг касбга лойиқлигини белгилаб олиш хизмат фаолиятини такомиллаштиришга қаратилгандир: *биринчидан*, жамоат тартибини сақлаш ва хавфсизликни таъминлаш; *иккинчидан*, жиноятчиликнинг олдини олиш ва унга қарши курашиш; *учинчидан*, Оммавий тартибсизликларни олдини олиш; *тўртинчидан*, факулотда вазиятларда саросима ва ваҳимага йўл қўймаслик; *бешинчидан*, техноген ҳодисалар рўй берганда фуқаролар мол-мулкни қўриқлаш; *олтинчидан*, стратегик аҳамиятга молик иншоотларга нисбатан ҳимояни амалга ошириш кабилар.

Ички ишлар тизими учун фуқароларимиз сафидан индивидуал психологик хусусиятлари жиҳатидан лойиқ номзодларни танлаб олиб ўқитиш нафақат психологик, балки, сиёсий, иқтисодий, ҳуқуқий, тиббий каби жиҳатлари билан алоҳида аҳамият касб этиб, янги хавф ва таҳдидлар характерини инobatга олган ҳолда тизим фаолиятининг самарадорлигини янада мустаҳкамлаш учун хизмат қилади.

Ходимлар хизмат фаолиятининг муваффақияти меҳнат мотиви билан боғлиқдир, шу боис касбга йўналтириш ва касбий танлов ўтказиш давомида қуйидаги барқарор ижобий мотивларни инobatга олиш тавсия этилади'[7]: *биринчидан*, ички ишлар органлари фаолиятини тавсифлашда унинг қизиқарли ва ижодий ёндашув талаб этадиган жиҳатларини кўрсатиш; *иккинчидан*, ходимларда касбий таълим-тарбия жараёнида касбий шараф, касбга содиқлик ва касбий ғурурни шакллантириш мақсадининг мавжудлиги; *учинчидан*, ходимларнинг хизмат поғоналарида ўсиши, касбий лаёқати ва хизматининг келажагига дахлдор далиллар асосида ишонч ҳосил қилиш; *тўртинчидан*, меҳнат шарт-шароитларини тайёрлаб, хизмат жамоаларида ижобий маънавий муҳитни ташкил этиш.

Ички ишлар органлари олдида турган вазифалар мажмуасининг институтционал таҳлилини амалга оширсак, бунда полифункционалликнинг амал қилишини кузатишимиз мумкин. Яъни, бунда махсус вазифаларни бажарувчи алоҳида гуруҳ ходимларини ажратиб олишимиз мумкин. Бу ўз навбатида, психологлар олдида касбга танлов ўтказиш ҳамда лавозимга тайинлаш жараёнида автоном тарзда ёндашишни тақозо этади. Негаки, шахснинг касбийлашув босқичлари ўз динамикасига эга:

- биринчи босқич: “ходим вазифасини ўзлаштириш” 17-25 ёш;
- иккинчи босқич: “касбий натижаларга эришиш” 25 - 40 ёш;
- учинчи босқич: “касб устаси бўлиш” 40 ва ундан юқори ёш.

Бу жараёнда ижтимоий-психологик омиллар (шахсий ва шахслараро муносабатлар) ҳамда самарадорликни таъминлаш механизми (ташкилий бошқарув, жорий тартиб, ижтимоий ҳамкорлик, шахсий долзарблашув ва б.) ўз таъсир кучига эгадир. Бу ўз навбатида, бошқарувда психологик таълимотлар натижасидан мақсадли фойдаланишни тақозо этади.

Ходим ўз хизмат вазифаларини белгиланган тартиб асосида бажариши учун қуйидаги маҳоратларга эга бўлиши керакки, бу асосан касбий таълим давомида ўзлаштирилади:

- ҳаёт ва фаолият учун хавфли бўлган ҳолатларда хизмат вазифаларини бажара олиш қобилияти;
- жиноятчини қуролсизлантириш, қўлга олиш давомида жисмоний куч керак бўлганда қурол ишлата олиш;

- ўз ҳатти - ҳаракатлари учун масъулиятли эканлигини англаш;
- турли психотип ва касб соҳаларига мансуб инсонлар билан мулоқотга кириша олиш;
- кучли психофизиологик чидамлик (яъни: 7 кунлик иш, 10-12 соатли иш вақти давомида ишчанликни йўқотмаслик);
- турли ролларга кира олиш ва бошқ.

Тизимли идрок маҳсулига таянган ҳолда таъкидлаш мумкинки, ходим шахсида агрессивлик, ички ва ташқи омилларга таъсирчанлик, юқори даражада эмоционаллик, *тормозланиш каби синдромларнинг* мавжудлиги “касбга нолойиқ”ликнинг асосий курсаткичлари ҳисобланади. Бу ўз навбатида психологик хизмат доирасида илмий услублар асосида ўрганилиши лозим.

Ички ишлар ходимларининг фаолияти уларнинг сифатли таснифи, яъни меъёрийлик, ташкилийлик, касбий тайёргарликка эгалик, ўзлаштирилганлик ва самарадорлиги каби психологик таркибларга боғлиқдир[8]. Кўриниб турибдики, бу яна бир бора касб учун психологик танлов ўтказишнинг назарий ва амалий жиҳатдан долзарблигини, ижтимоий аҳамиятли эканлигини кўрсатади. Чунки хизмат амалиётида касбий лойиқлик касб усталигининг эталони сифатида идрок этилади. Шунинг учун ички ишлар органлари учун ходимликка номзодларнинг *биринчидан*, касб танлаш *мотивини; иккинчидан*, касбий ўқиш мотивини; *учинчидан*, касбий максadini; *тўртинчидан*, ҳаётий кадриятларини; *бешинчидан*, муваф-фақиятга эришиш мотивларини психодиагностик ҳамда проекив тестлар, сўровнома ва аппаратли услублар асосида мажмуавий тарзда ўрганиб, ҳар бир ходим учун “Психологик харита” тайёрлаш лозим деб ҳисоблаймиз. Психологик харита ҳар бир ходимнинг шахсий иш жилдида туриб, навбатдаги унвон ёки лавозимга тайинлаш давомида ундаги индивидуал-шахсий маълумотлар аттестация комиссияси, юқори раҳбарлар учун ходим ҳақида маълумотлар доирасида фойдаланилиши мумкин. Бунинг учун ҳар бир психологик ўрганиш натижаси касбга ёллаш, ўқишга тавсия этиш, лавозимга тайинлаш, психологик ёрдам кўрсатиш кабилар харитада мутахассис-психолог томонидан қўлланилган психометрик услубларнинг номи, балли кўрсаткичи, хулоса ва тавсиялар қайд этилиши лозим. Бошқарув учун унинг қуйидаги қулайликлари мавжуд:

- ички ишлар ходимларининг кадрлар захирасининг манбаи илмий психологик маълумотлар асосида бойитилади, ходимлар сиёсатига оид олиб борилаётган чора-тадбирлар мониторинги амалга оширилади;
- ҳар бир ходимнинг психологик портрети тайёрланади, бу ўз навбатида, улар ва уларнинг оила аъзолари билан ишлаш жараёнини енгиллаштиради;
- ходимнинг шахсий ва касбий ўсиш динамикаси илмий белгилаб олинади, бошқарув услублари такомиллаштириб борилади;
- лавозимга тайинлашда унинг хизмат вазифаларини бажара олиши ёки бажара олмаслиги аниқланади;
- ходим шахси ва касбий лаёқатига оид турли субъектив (бўрттирилган, пасайтирилган, исботланмаган каби) маълумотлар вужудга келмаслигини таъминлайди;

- хизмат ва шахсий муаммоларни ўз вақтида аниқлаб, амалий ёрдам кўрсатиш шароити таъминланади ва б.

Хулоса ўрнида шуни кўрсатиб ўтишимиз лозимки, Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар органлари тўғрисидаги Қонуннинг мазмун-моҳиятидан келиб чиқиб, номзодларни хизматга жалб қилишнинг психологик танловини амалга оширишда уларни сафдор, сержант, офицер (кичик, катта ва олий) каби гуруҳларга ажратиб, Шахсни ўрганиш тестлари (шахнинг мотивацияси, қизиқишлари, кадриятлари, ҳиссий ва индивидуал хусусиятларини аниқлашга қаратилган); Интеллект тестлари (шахнинг ақлий қобилияти даражасини аниқлашга қаратилган); Қобилият тестлари (шахнинг маълум бир ўқув материалларни ўзлаштиришга бўлган қобилиятини (умумий ва маохсус қобилиятлар) аниқлашга қаратилган); Муваффақият тестлари (шахнинг у ёки бу фаолиятда, масалан касбий ўқишда, тил ўрганиш жараёнида муваффақиятга эришиш даражасини аниқлашга қаратилган) кабилардан касбий психологик танлов олдида кўйилган вазифалардан келиб чиққан ҳолда мақсадли фойдаланиш ижобий натижалар бериши мумкин.

References:

1. ЯНГИБАЕВ А.К. УЧАСТИЕ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ В ФОРМИРОВАНИИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ (ОПЫТ УЗБЕКИСТАНА) //Право и жизнь. – 2016. – №. 10-12. – С. 118-130.
2. Тиббий танлов инсон организмининг ривожланган даражаси ва фаолиятини аниқлаш мақсадида ўтказилади.
3. Физиологик танлов кечки навбатчилик, жисмоний зўриқишлар, ностандарт вазиятларда ва вақтнинг тиғизлиги ҳолатларида инсоннинг аниқ функционал ҳолатини турли илмий ўлчов аппаратлари ёрдамида белгилаб олишга қаратилгандир.
4. Педагогик танлов ходимнинг махсус билим ва малакаларини шаклландирганини баҳолашга қаратилган.
5. Скалин Ю.Е. Профессиональный психологический отбор оперативных сотрудников уголовного розыска. // Автореф... дис. к... психол...н. – Санкт-петербург. 2010.
6. Таштемиров А. А. Ёулларда харакатланишни тартибга солишнинг ҳуқуқий жиҳатлари ва бу борада технологиянинг аҳамияти //siyosatshunoslik, huquq va xalqaro munosabatlar jurnali. – 2022. – Т. 1. – №. 2. – С. 111-115.
7. Скворцова Е.В. Психолого-педагогическая реабилитация сотрудников милиции в ситуации профессиональной деформации личности. Автореф... дис.к... психол...н. - Москва, 2007.
8. Хрусталева Т.А. Психологические особенности формирования личности оперативного работника уголовного розыска. Автореф... дис.к... психол...н. - Москва, 2009.