



## ИЧКИ ИШЛАР ХОДИМЛАРИНИНГ КАСБИЙ ФАОЛИЯТИ ПСИХОЛОГИЯСИ

Термиз Давлат университети Ижтимоий фанлар факултети Психология кафедраси  
доценти

**Джураев Ташпулат Сахиевич**

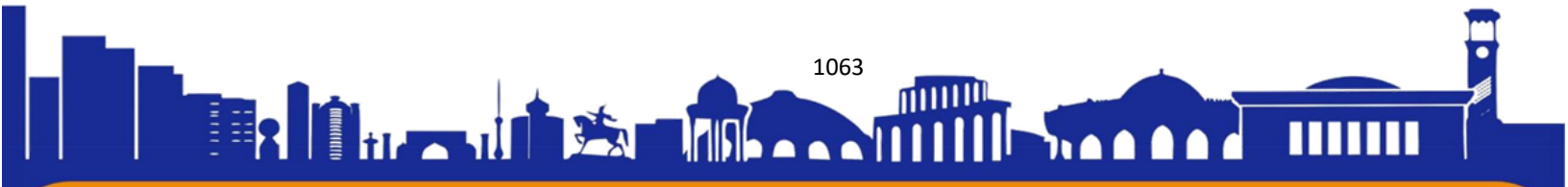
***Калит сўзлар:** ички ишлар ходимлари, касбий профессиограмма, жиноятчилик, психологик портрет, қонунбузарли, профилактика инспектори, маҳкумлар психологияси*

### **Ички ишлар идоралари ходимларининг касбий фаолияти психологияси**

Ички ишлар идоралари фаолиятини такомиллаштиришнинг етакчи йўналишларидан бири ходимларнинг психологик билимларини оширишдир. Бундан кўзланган мақсад хизмат фаолиятининг ҳар қандай мураккаб шароитида касбий жиҳатдан тўғри, аниқ, юқори ишчанлик билан ҳаракат қилишга тайёр ходимларни тарбиялашдан иборат.

Ушбу мавзунинг долзарблиги шундаки, ҳозирги кунда орган ходимлари жиноятчиликнинг янги-янги турлари билан тўқнаш келмоқдалар. Жиноятчилик тобора миллийлик касб этмоқда. Шунинг учун ҳам жиноятчиликка қарши курашишда, унинг олдини олишда халқимизнинг этнопсихологиясидан, ижтимоий муҳитдан келиб чиқиш керак. Ҳар қандай касбий фаолият инсонга муайян талаблар қўяди ҳамда унинг шахси ва бутун турмуш тарзида ўзига хос из қолдиради. Ички ишлар идоралари ходимининг касбий фаолият самарадорлигини белгилаб берувчи шахсий хислатларга эга бўлиши лозимлигини аниқлаш учун ушбу фаолиятнинг ўзини психологик жиҳатдан таҳлил қилиш, унинг ўзига хос жиҳатларини аниқлаш, таркибий тузилишини очиб бериш зарур. Касбий фаолиятнинг қонуниятларини аниқлаш уни нафақат ўрганишга, балки такомиллаштиришга ҳам қаратилган ташкилий тадбирлар тизимини ишлаб чиқишга имкон беради.

Ички ишлар идоралари ходимлари фаолиятининг психологик хусусиятлари юридик психологияда етарлича батафсил таҳлил этилган. Ходимнинг касбий





ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor: 6,4 / 2024 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-5

психологик тайёргарлиги унинг касбий маҳоратининг зарурий таркибий қисмидир.

Ходимларнинг касбий фаолияти самарадорлигини белгиловчи марказий бўғин, ўзак уларнинг ўз фаолиятида психологик билимларни қўллай олиш даражасидир. Бу ўринда оператив хизмат вазифаларини самарали бажаришга имкон берувчи психологик тайёргарлик ривожлантириладиган ва унинг зарур даражасига эришишга ёрдам берадиган усуллар назарда тутилади. Сўнгги вақтларда фаолият самарадорлигини оширишда ички ишлар органлари ходимларининг касбий психологик йўналганлиги, касбий маҳорати ва психологик тайёргарлиги кўпроқ аҳамият касб этмоқда.

Ички ишлар идоралари ходимлари касбий фаолиятининг бир неча хусусиятлари мавжуд. Ушбу хусусиятлар ходимларнинг руҳий жиҳатдан тайёргарлигига сезиларли таъсир этади. Ходимлар фаолиятининг хусусиятларидан бири ушбу *фаолиятнинг ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солинганлигидир*. Ходимларнинг фаолияти ҳуқуқий нормалар (қонун ҳужжатлари, ИИБ норматив ҳужжатлари ва шу кабилар) билан қатъий тартибга солинган. Ушбу хусусият ички ишлар идоралари ходимларининг касбий фаолиятини норматив ҳужжатлар, йўриқномалар билан белгилаб беради ва меҳнатни самарали ташкил этишга имкон яратади.

*Ички ишлар идоралари ходимлари фаолиятининг яна бир психологик хусусияти ҳокимият ваколатига эгаллигидир*. Иш манфаати йўлида ходимларга зарур ҳолларда одамларнинг шахсий ҳаётига аралashiш, кўпинча атрофдагилардан яширишга ҳаракат қилинадиган ҳолатларни аниқлаш, фуқароларнинг турар жойларига кириш, керак бўлса айрим фуқароларнинг эркинлигини чеклаш ва ҳатто ундан маҳрум қилиш ҳуқуқи берилган.

*Ходимлар касбий фаолиятининг муҳим психологик хусусиятларидан яна бири манфаатдор шахсларнинг доимий равишда қаршилик кўрсатиши ва тўсқинлик қилишидир*. Бу ходимнинг жиноятларни очиш, тергов қилиш ва уларнинг олдини олишга қаратилган фаолиятига баъзан жуда кескин шаклларда кечадиган кураш тусини беради. Ходимнинг йўлига атайин қўйиладиган тўсиқларни енгиш, хавфли вазиятларни бартараф этиш зарурати унда турли ҳиссий ва руҳий зўриқишларни келтириб чиқаради. Бу эса, ўз навбатида, ходимдан доимий асабий зўриқишни ва зўр ақлий фаолиятни талаб этади.





Натижада ходим доимий равишда мураккаб ақлий фаолиятни амалга ошириш, ўз мақсадларини яшириш, ҳақиқий ижтимоий вазифаларини ниқоблашга мажбур бўлади.

***Ички ишлар органлари ходимларини касбий фаолиятининг ўзига хос жиҳатларидан яна бири бу кенг доирадаги муҳит билан муомала қила олиш қобилиятини билдирувчи коммуникативликдир.*** Бу кўп томонлама ва алоҳида хусусиятга эга бўлган хислатдир. Ходим ўз фаолияти давомида турли ёшдаги, касбдаги ва турли ҳуқуқий мақомга эга бўлган шахслар билан муомала қилишига тўғри келади. Бу эса ходимдан шахс психологиясини, хусусан муомаланинг психологик асосларини билишни талаб этади. Ходимнинг коммуникативлиги турли хил тергов, оператив-қидирув ва профилактик тадбирларни тўғри ташкил қилиш учун ниҳоятда зарур.

Ходим коммуникативлигининг алоҳида жиҳати шундаки, у ходимдан бошқа қиёфага киришни талаб этади. Ушбу зарурат унинг ўз фаолияти соҳасига кирадиган барча шахслар билан психологик алоқага киришиши муҳимлигидан келиб чиқади.

**Асабий зўриқиш ходим фаолиятининг юқори экстремаллиги, низоли вазиятлар шароитида ҳаракат қилиш, турли стресс омиллар таъсири, нормаланмаган иш куни, фаолиятида салбий ҳис-ҳаяжонлар мавжудлиги туфайли юзага келадиган катта жисмоний ва руҳий зўриқиш билан боғлиқ. Чунки ходим касбий фаолиятда мураккаб шароитларга дуч келади.**

Албатта, ходимнинг касбий фаолиятида ёрқин ифодаланадиган *билиш хусусияти* хосдир. Бу эса турли қийинчиликларни, вазифаларни турлича ҳал қилишнигина эмас, балки ушбу қарорларни амалга оширишни ташкил этишни ҳам талаб этади. Бунда турли тусмоллар тузиш, оператив хизмат тадбирларини амалга ошириш учун маълум бир мақсадга йўналтирилган соф ақлий фаолиятни амалга оширадиган ишни амалда ташкил қилиш керак бўлади. Шу нуқтаи назардан ички ишлар органлари ходимларининг касбий фаолиятида асосий психологик тизимлар мавжуд: *билиш фаолияти, конструктив ва ташкилотчилик фаолияти*<sup>1</sup>. Ходимларнинг амалдаги фаолиятида ушбу таркибий

<sup>1</sup> Қаранг: Шиханцов Г. Г. Психология следователя. – Воронеж, 1999. – С. 162.





қисмларнинг ҳар бири соф ҳолда учрамайди, уларнинг ҳаммаси узвий бирликда намоён бўлади.

*Билиш фаолияти.* Ходим учун билиш жараёнининг аҳамияти ниҳоятда катта. Билиш фаолияти амалга ошмаса, жиноятчиликка қарши курашишнинг ҳеч қандай самараси бўлмайди. Билиш фаолиятисиз умуман фаолиятни ҳам, юқорида кўрсатилган барча таркибий қисмларни ҳам амалга ошириб бўлмайди. Билиш жараёни натижасидагина ходимда ҳаракатларини мақсадга

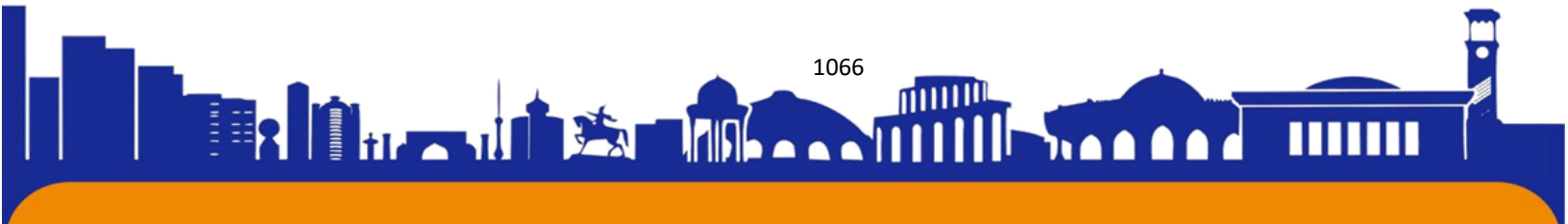
### **Жазони ижро этиш муассасаси ходимлари фаолиятининг психологик хусусиятлари**

Жазони ўташ тизими Ўзбекистон Республикаси ички ишлар органларининг муҳим ажралмас қисми ҳисобланади. Мазкур тизим ҳуқуқ - тартиботни таъминлаш, жиноятчиликка қарши кураш, қонунбузарликларнинг олдини олиш ҳамда қонун - қоидалар ва жамоат тартибини бузувчи шахслар билан ишлашда муайян вазифаларни амалга оширади.

Ҳар қандай касбий фаолият инсонга маълум талаблар қўяди, кишининг турмуш тарзида ўзига хос из қолдиради. Жазони ижро этиш муассасаси ходимлари касбий фаолият самарадорлигини белгилаб берувчи қандай шахсий хислатларга эга бўлиши лозимлигини аниқлаш учун ушбу фаолиятнинг ўзини психологик жиҳатдан таҳлил қилиш, унинг ўзига хос жиҳатларини аниқлаш, таркибий тузилишини очиб бериш зарур. Касбий фаолият қонуниятларини аниқлаш уни нафақат ўрганишга, балки такомиллаштиришга ҳам қаратилган тадбирлар тизимини ишлаб чиқишга имкон беради.

Жазони ўташ тизими кўп тармоқли, шу билан бирга ҳал этадиган вазифаларининг доираси кенг бўлиб, жазони ўташ ва маҳкумлар билан тарбиявий ишлар олиб бориш тартибини таъминлаш, уларни тўғри йўлга солиш усул ва воситаларидан тортиб ишлаб чиқариш, молиявий, коммунал-маиший ҳамда хўжалик масалаларигача барча-барчасини ўз ичига олади.

Кўп йиллар давомида тизим фаолиятини изга солиб турувчи қонун ҳужжатлари, норма ва қоидалар, маҳкумлар ёки қидирувдаги жиноятчилар, жазони ўташ жойидаги маҳкумларни сақлаш шароити ва тартиблари, мансабдор шахсларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари бир неча марта ўзгарди.





Ўзбекистон Республикасининг мустақилликка эришиши ҳамда жамиятни ривожлантиришнинг демократик йўлини танлаши, фуқароларнинг қонун ва адолат устувор бўлган давлатимизда ҳуқуқ ва эркинликларининг тўла таъминланиши туфайлигина жазони ижро этиш тизими фаолиятини қайта кўриб чиқишга киришиш имкони бўлди. Бундан кўзланган мақсад шуки, жазони ўташ шартларини халқаро норма ва андозаларга мувофиқлаштириш ҳамда маҳкумлар ахлоқини яхшилашдан иборатдир.

Ўзбекистон Республикаси қонунларини бузган ва уларга амал қилишни истамаган ҳуқуқбузарлар орасида ҳуқуқий тарбияни яхшилаш борасида самарали иш олиб бориш давр талабидир.

Жазони ижро этиш муассасалари ходимлари фаолиятининг психологик хусусиятлари муаммоси юридик психологияда батафсил ўрганилган бўлиб, муассаса ходимларининг касб фаолияти тузилишини психологик таҳлил қилиш ва фаолиятга хос психологик хусусиятлар мажмуини илмий тавсифлаш нуқтаи назаридан ҳам тадқиқ этилган.

Ушбу тадқиқотларни амалга оширган муаллифлар (В.А.Рубаков, К.Б. Толкачев, А.Г.Хабибулин, В.Ф.Пирожков, А.Д.Глоточкин ва бошқалар)нинг фикрича, **ички ишлар органи ходимларининг фаолияти куйидаги психологик хусусиятларга эга:**

*биринчидан*, муассаса ходимлари фаолиятининг ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солинганлиги;

*иккинчидан*, жазони ижро этиш муассасалари ходимларининг касбий фаолиятларида ҳокимият ваколатига эгалик;

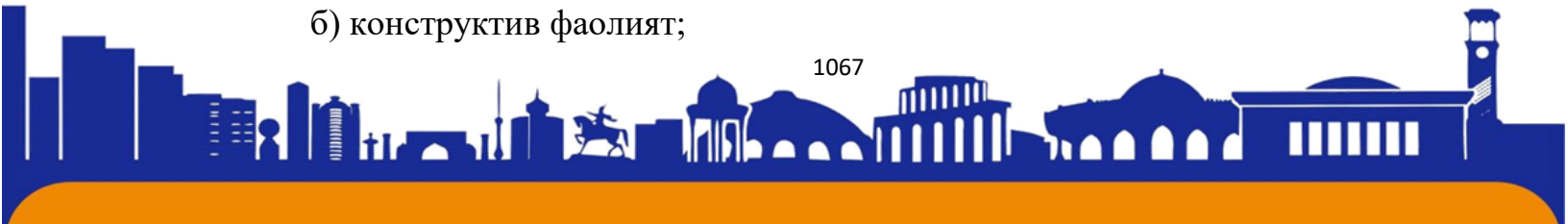
*учинчидан*, озодликдан маҳрум этилган шахсларнинг ходимларга доимий равишда қаршилик кўрсатиши ва тўсқинлик қилиши;

*тўртинчидан*, турли тоифадаги маҳкумлар билан муомала қила олиш қобилиятини билдирувчи коммуникативлик;

*бешинчидан*, вақт танқислиги ва ишнинг ҳаддан ташқари кўплиги ҳам ходим касбий фаолиятининг хусусиятларига киради.

Жазони ижро этиш муассасалари ходимларининг касбий фаолиятида куйидаги асосий жиҳатларни ажратиш мумкин:

- а) билиш фаолияти;
- б) конструктив фаолият;





- в) ташкилотчилик фаолияти;
- г) коммуникатив фаолият.

Албатта, ходимларнинг амалдаги фаолиятида ушбу таркибий қисмларнинг ҳар бири соф ҳолда учрамайди, балки уларнинг ҳаммаси бирликда келади. Энди уларга батафсилроқ тўхталамиз.

*Билиш фаолияти.* Унинг ходим фаолияти учун аҳамияти ниҳоятда катта. Билиш фаолиятини амалга оширмай туриб маҳкумларни ахлоқан тузатиш мақсадига эришиб бўлмайди. Билишсиз фаолиятни ҳам, юқорида кўрсатилган ҳеч бир таркибий қисмни ҳам амалга ошириб бўлмайди. Ходимнинг билиш жараёнлари асосидагина бошқа ҳаракатларини мақсадга мувофиқ тарзда амалга ошириши учун имконият пайдо бўлади.

Шахс психологияси ва унинг онгидаги ўзгаришларни билиш, жазони ижро этиш тизими ходимлари учун ҳам зарур. Бундай муассасаларда сақланаётган маҳкумларни тарбиялаш уларни соғлом ҳаёт тарзига қайтариш ва содир этилиши мумкин бўлган жиноятларнинг олдини олишда жуда катта аҳамият касб этади. Маҳкумларни жазони ижро этиш муассасаларида сақлашдан кўзланган мақсад уларни жазолаш эмас, балки тарбиявий таъсир чоралари кўрсатиш орқали ижтимоий ҳаётга қайтаришдан иборатдир. Шундай экан, жазони ижро этиш муассасаларидаги ҳар бир ходим маҳкум шахси психологияси ҳақида чуқурроқ тушунчага эга бўлган ҳолда маҳкумлар билан муносабатга киришишлари керак. Зеро, жазони ижро этиш муассасасининг ҳар бир ходим тарбиячидир.

*Фаолиятнинг конструктивлиги* деганда, жазони ижро этиш муассасаларида содир этилаётган жиноятларни очиш, уларнинг олдини олишга қаратилган тарбиявий ишларни режалаштириш борасидаги тафаккур фаолияти тушунилади. Агар тафаккур фаолиятида асосан, ҳали нима номаълум ҳамда муайян вазифани бажариш учун қўшимча тарзда яна нимани аниқлаш ва топиш керак, деган саволларга жавоб беришга ҳаракат қилинса, конструктив фаолиятда эса билиш фаолиятининг босқичлари режалаштирилади, яъни номаълум нарсани қандай кетма-кетликда излаш кераклиги ҳақидаги саволга жавоб берилади. Бошқача айтганда, ходимнинг изланиш ва конструктив фаолияти яхлит бир фикрлаш жараёнининг турли босқичларини ифодаловчи икки томонидир.

*Ташкилотчилик фаолияти* ходим касбий фаолиятининг қолган барча турларини амалга ошириш учун мақбул шароитларни таъминлашга хизмат





ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor: 6,4 / 2024 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-5

қилади. Унинг мазмуни жазони ижро этиш муассасаларида маҳкумлар билан тарбиявий иш олиб бориш озодликдан маҳрум этишга ҳукм қилинган шахсларни ахлоқан тузатишнинг асосий воситаларидан бири бўлиб, маҳкумларда қонун талабларига ва жамиятда қабул қилинган ҳуқ-атвор қоидаларига риоя этишга, шунингдек билим ва маданий савиясини оширишга интилиш кўникмасини шакллантиришга қаратилган.

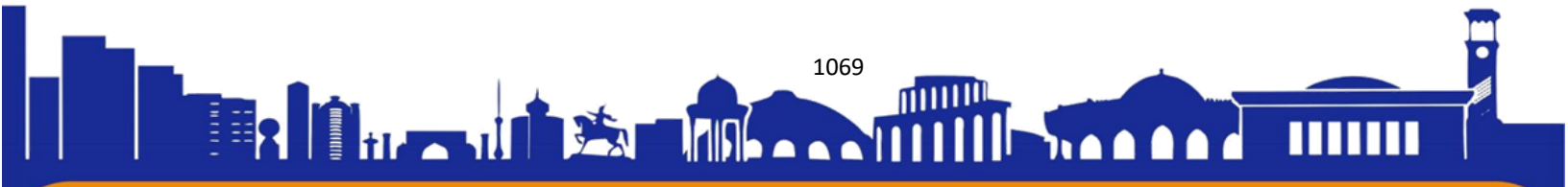
*Коммуникатив фаолият.* Юқорида таъкидланганидек, ходимнинг касбий фаолияти кенг коммуникативлиги (мулоқат ва муомалага бойлиги) билан ажралиб туради. Унинг коммуникатив фаолияти мулоқот натижасида, яъни маҳкумларни ахлоқан тузатиш мақсадида атрофдагилар билан бевосита нутқий алоқа қилиш орқали тарбиявий таъсир ўтказа олишида намоён бўлади. Мулоқот жараёнида тарбиявий таъсир қилиш учун ходимда етарлича ақл ва билим, кучли ирода, шунингдек инсонийлик жозибасини белгиловчи шахсий хислатлар уйғунлашиши керак.

Жинойий жазоларни ижро этувчи муассаса ва органлар учун кадрларни шакллантириш жараёни аниқ, ўзига хос жиҳатларга эга бўлиб, бундай жойларда хизмат қилишнинг хусусиятлари, соҳа ходимлари олдида қўйиладиган алоҳида талаблар билан чамбарчас боғлиқ. Ушбу хусусиятларга:

а) Жазони ижро этиш муассасаларидаги хизмат озодликдан маҳрум этишга ҳукм қилинганларни ахлоқан тузатишга тааллуқли бўлган махсус вазифаларни бажаришга йўналтирилганлиги учун бирмунча қийин ҳисобланади;

б) Жазони ижро этиш муассасалари фаолиятининг асосида ётган вазифалар кўп қирралидир, яъни ол-диндан белгилаб қўйилган маҳкумларни ахлоқан тузатиш воситаларининг ўзи мураккаб бўлиб, буларга жиноят-ижроия қонунларининг нормаларига мос келувчи жазони ўташ режими, меҳнатга оид, сиёсий-тарбиявий ишлар, умумий ўрта ва касбий-техникавий таълим бериш киради;

в) Жазони ижро этиш муассасалари ходимларининг ўз вазифаларини бажаришлари муайян шароитларда кечади. Ушбу шароитлар маҳкумларни жамоадан буткул ажратиш ва уларга нисбатан турли ҳуқуқий чекловларни қўллаш билан боғлиқ бўлиб, ходимларга қўйилган вазифаларни бажаришда муайян психологик ва бошқа қийинчиликлар туғдиради;





ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor: 6,4 / 2024 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-5

г) Жазони ижро этиш муассасалари ходими хизматнинг асосини ташкил қилувчи вазифа ва мажбурият-ларини амалга оширишда, асосан, жиноят-ижроия ҳуқуқи нормаларига таянади. Шунингдек, хизмат фаолиятининг алоҳида томонлари бошқа ҳуқуқ соҳалари, айниқса, маъмурий ҳуқуқ нормалари билан тартибга солиниши мумкин.

Қайд этилган хизмат фаолиятидаги хусусиятлардан ташқари, жазони ижро этиш тизими ходимларига қўйиладиган талабларнинг алоҳида даражаси ҳам белгиланади. Булар юксак касбий лаёқатлилиқ муаммолари ва ходимларнинг махсус тайёргарлик вазифалари билан боғлиқ. Амалиётда кузатилишича, айрим ходимлар учун (тезкор тартибот бўлими) бундай тайёргарликнинг асосида юридик маълумот бўлиши лозим. Чунки жазони ижро этиш муассасалари фаолиятининг барча йўналишлари ҳуқуқий меъёрлар орқали тартибга солинади ва маҳкумларни ахлоқан тузатиш жараёни учун асосий жавобгарлик жазони ижро этиш муассасалари ходимларининг зиммасига тушади.

Шундай экан, юридик маълумотга эга бўлмаган жазони ижро этиш муассасалари ходими учун жиноий жазолар ижроси бўйича барча комплекс чораларни таъминловчи қонунчиликни тушуниш ва ўз ўрнида қўллаш қийин бўлади. Юқорида қайд этилганлар маҳкумларни ахлоқан тузатиш жараёнини ташкиллаштиришда марказий ўрин эгалловчи (туркум (отряд) бошлиқлари каби) ходимлар тоифасига тегишли.

Жазони ижро этиш муассасалари фаолиятининг ўзига хослиги бу-соҳа ходимлари сиёсий онгининг етуклигига қўйиладиган талабларнинг кескинлигида намоён бўлади. Жиноятчиликка, унинг ҳар қандай шаклдаги кўринишларига қарши кураш, қонунбузар инсонларни бу йўлдан қайтариш ниҳоятда муҳим вазифа ҳисобланади. Шунинг учун жазони ихро этиш муассасаларидаги ҳар бир ходим-тарбиячига юксак сиёсий-ғоявий чиниққанлик, маънавиятлилик талаби қўйилади. Жазони ижро этиш муассасаларидаги қуйидаги вазифалар катта аҳамиятга эга: ходимларнинг маҳкумларга тўғри ва эътиборли муносабатда бўлиши; уларда адолатпарварлик, ўзганинг ҳис-туйғуларини сезиш, инсонга ишона олиш қобилияти, қонунийликнинг ҳар қандай бузилишларига нисбатан муросасизлик каби хислатларни шакллантириш. Мазкур хислатларнинг охиргисига жиддий эътибор бериш керак, чунки қонунни бузиб туриб, қонунийликни таъминлаш учун курашиб бўлмайди. Жазо ўтаётган маҳкумлар







ҳуқуқлари чекланганлигини ҳис этишади, шунинг учун улар ўзларининг ҳуқуқ ва қонуний манфаатларини камситувчи ҳаракатларга жуда таъсирчан бўлишади. Амалиётда кузатилишича, маҳкумларнинг оммавий тартибсизликлар сингари жазони ўташ режими талабларини қўпол бузилишлари қўпинча ходимларнинг ноқонуний ҳаракатлари билан боғлиқ бўлмоқда.

Жазони ижро этиш муассасаларидаги маҳкумларнинг ўзига хошлиги ходимлар олдида уларда юксак руҳий ва жисмоний тайёргарликни шакллантирувчи бир қатор талабларни, яъни қатъийлик, довураклик, содиқлик, журъатлилик, оғир вазиятларда тўғри йўл топа олиш кабиларни қўяди. Ушбу талабларнинг уч йўналиши, яъни юридик билимга эгалик, тарбиячилик қобилияти ҳамда психологик ва жисмоний тайёргарлик мутахассислар тайёрлашнинг моделини ишлаб чиқиш асосини ташкил этиши лозим.

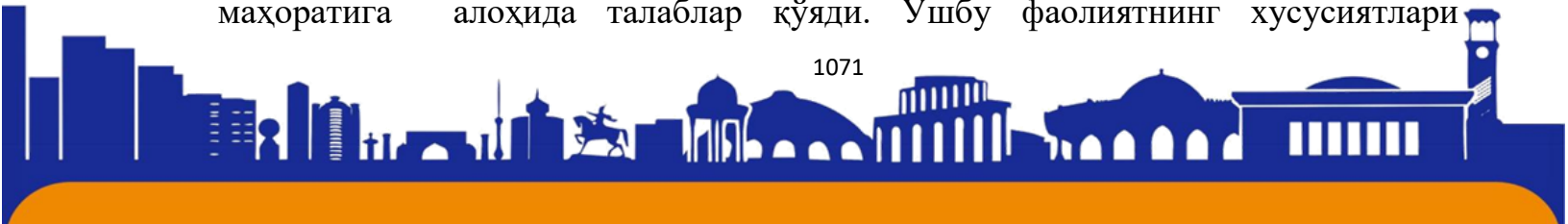
Уларнинг мазмунидан кадрлар тайёрлашнинг асосий принциплари, хусусан, таълим-тарбиянинг бирлиги, назария ва амалиётнинг яқин алоқадорлиги, ушбу соҳа учун кадрлар тайёрлашга мутахассисликлар бўйича ва табақалаштирилган ҳолда ёндашиш принциплари келиб чиқади. Мутахассис кенг дунёқарашга, сиёсий жиҳатдан етук ва жисмоний-руҳий тайёргарликка эга бўлиши лозим.

Шундагина у ўз зиммасига юклаган вазифаларни муваффақиятли бажаради, чунки жазони ижро этувчи муассаса ва орган ходимларининг иш фаолияти маҳкумларни ахлоқан тузатишга қаратилган бўлиб, сиёсий соҳага тегишлидир. Назариянинг амалиёт билан яқин алоқадорлиги ва кадрларни ихтисослиги бўйича ўқитиш принциплари деганда, амалиёт нимани талаб қилса, шунини ўқитиш лозимлиги тушунилиши керак.

### **Жазони ижро этиш муассасаси ходимларининг психологик тайёргарлиги**

Жазони ижро этиш муассасаси ходимларининг фаолиятини такомиллаштиришда етакчи йўналишлардан бири уларни психологик жиҳатдан тайёрлашдир. Бундан кўзланган *мақсад* уларда хизмат фаолиятининг ҳар қандай мураккаб шароитларида касбий жиҳатдан тўғри, аниқ ҳаракатланишга шайликларини ривожлантиришдан иборат.

Маҳкумларни янги турмуш тарзига мослаштириш ва психологик жиҳатдан тайёрлаш ходимларнинг шахсий хислатларига, биринчи навбатда, касбий маҳоратига алоҳида талаблар қўяди. Ушбу фаолиятнинг хусусиятлари





ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor: 6,4 / 2024 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-5

ходимларда ҳиссий-иродавий барқарорликни ривожлантириш, стресс ҳолатини вужудга келтирувчи омиллар таъсирига қарши психологик ишончлиликни шакллантиришни талаб этади.

**Психологик тайёргарликнинг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:**

– жазони ижро этиш муассасаси ходимларининг ички ишлар органлари учун типик бўлган стресс-омилларнинг таъсирига психологик жиҳатдан чидамлилигини ошириш;

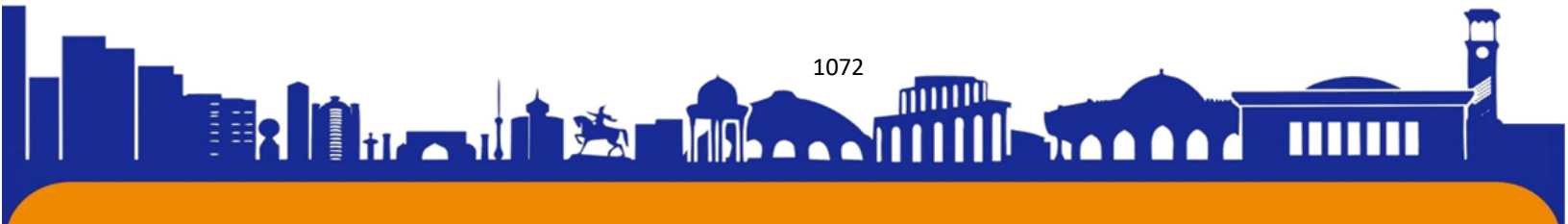
– ходимларда психологик хислатларни ривожлантириш, барча касбий ҳаракатларни ҳар қандай мураккаб ва хавфли шароитларда юқори даражадаги самара билан бажаришга ёрдам берувчи малака ва кўникмалар ҳосил қилиш.

**Психологик тайёргарлик ходимлар касб маҳоратининг комплекс таркибий қисмидир. У ходимнинг шаклланган ва ривожланган психологик хусусиятлари мажмуи бўлиб ҳисобланади. У тўрт гуруҳга кирувчи таркибий қисмлардан иборат:**

– *ходимнинг касбий психологик мўлжаллари ва ҳис-туйғулари* (ўзи ишлаётган вазиятларнинг психологик жиҳатларини ҳамда кишиларни тушунишга интилиши, қизиқишлари ва уларни тушуна олиши);

– *ходимнинг касбий ҳаракатлар ва тактиканинг самарадорлигига оид психологик жиҳатдан тайёргарлиги*. Ушбу тайёргарлик касбий ҳаракатлар самарадорлигининг психологик шароитларини тушуниш ва уларни ярата олишда, касбий (нутқий ва нутқсиз) ҳаракатларни амалга оширишнинг психологик воситаларидан маҳорат билан фойдаланиш, маҳкумларни тўғри йўлга солиш учун психологик усулларнинг бутун комплексини моҳирлик билан қўллаш олишда намоён бўлади;

– *ходимнинг ривожланган касбий кузатувчанлиги ва хотираси* (касбий кузатиш самарадорлигини ошириш психологик асосланган усул ва қоидаларни қўллаш маҳоратини ўз ичига олади), касбий зийраклиги, сезги ва тасаввур органларининг машқ орқали ривожланганлиги, ҳал этилиши керак бўлган вазифалар учун муҳим маълумотларни тез, тўлиқ ва аниқ эсда олиб қолиш, хотирада яхши сақлаш ва тўғри баён этиш борасида машқ қилганлик;





– *психологик барқарорлик* (ходимнинг маҳкумлар билан ҳамкорликдаги фаолиятларида психологик жиҳатдан мураккаб, ҳиссий жиҳатдан таранг, хавфли ва масъулиятли вазиятларда хотиржам ва ишонч билан ҳаракат қилиш қобилиятида намоён бўлади).

**Психологик тайёргарлик** ходимнинг касб маҳоратини кескин оширади. Илмий далиллар ва мавжуд ижобий тажриба ходимнинг касбий фаолият тизимига психологик тайёргарликни мақсадга йўналган тарзда ошириб боришнинг махсус вазифалари, шакл ва усулларини киритиш зарурлигини кўрсатмоқда.

*Жазони ижро этиш муассасаси ходимларининг психологик тайёргарлиги* маҳкумларга тарбиявий таъсир этишда зарур бўлган хислатларни шакллантириш, ривожлантириш ва фаоллаштириш бўйича махсус ташкил этилган мақсадга мувофиқ таъсир кўрсатиш жараёнидир.

**Психологик тайёргарлик** ходимлар фаолиятининг хусусиятларига **боғлиқ**. Шунга кўра, унинг мазмуни аниқ ифодаланган касбий йўналишга эга бўлмоғи лозим.

**Ходимлар психологик тайёргарлигининг мазмунига қуйидагиларни киритиш мумкин:**

- маҳкумларга тарбиявий таъсир кўрсатишга психологик жиҳатдан тайёр бўлиш хислатини шакллантириш;
- касбий жиҳатдан муҳим бўлган билиш хислатларини шакллантириш ва ривожлантириш;
- ҳар хил турдаги маҳкумлар билан психологик алоқа ўрнатишнинг малака ва кўникмаларини такомиллаштириш ва ривожлантириш;
- ҳар хил турдаги маҳкумлар билан мулоқотга киришишнинг мураккаб, низоли вазиятларда таъсир этишнинг психологик-педагогик усулларини қўллаш маҳоратини такомиллаштириш;
- маҳкумлар билан бўладиган муносабатларда ўзини тута олиш ва психологик барқарорликни шакллантириш;
- шахснинг ижобий ҳиссий-иродавий хислатларини ривожлантириш, ходимларга ўзини тутиш ва бошқариш усулларини ўргатиш;
- иродавий фаоллик ва ҳаракатлар кўникмаларини шакллантириш;





– ишдаги рухий зўриқишларга тайёрлаш.

Жазони ижро этиш тизими учун кадрлар тайёрлаш ҳақидаги фикримизни давом эттирган ҳолда унинг ўзига хос жиҳатларига тўхталиб ўтамиз. Бугунги кунда ЖИЭББ (жазони ижро этиш бош бошқармаси) ва унга бўйсунувчи муассасаларда маҳкумлар билан ишловчи ходимларни тайёрлаш куйидаги кўринишларда амалга оширилмоқда:

- ИИВ олий ўқув юртларида (олий маълумотли кадрлар тайёрланади);
- олий сержантлар курси (ишга янги қабул қилинган ходимларни ўқитиш);
- хизмат тайёргарлиги;
- жисмоний, ўқ отиш ва саф тайёргарлиги;
- ходимларнинг малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш;
- яқка тартибдаги таълим-тарбия ишлари.

Ички ишлар вазирлиги олий ўқув юртларида жазони ижро этиш тизими учун ходимлар тайёрлаш жазони ижро этиш бошқармаси бўлимларида олиб борилаётган кадрлар сиёсатига мувофиқ, кадрларга бўлган талаб ва эҳтиёжлар асосида, белгиланган миқдорда амалга оширилади. Бунда танлаб олинган номзодлар маълум муддат ичида (3-4 йил) муайян мутахассисликлар бўйича ўқитилади. Ўқув фанлари, ўқув дастурлари, ўтказиладиган машғулот ва дарслар, амалий тажриба орттиришлари олий ўқув юрти томонидан Ички ишлар вазирлиги билан келишилган ҳолда белгиланади ҳамда тасдиқланади.

**Олий сержантлар курси (янгитдан ишга қабул қилинган ходимларни ўқитиш) бошқа олий ўқув юртларини тугатиб келган ёки ўрта махсус маълумотга эга бўлган жазони ижро этиш тизимига илк бор ишга қабул қилинаётган ходимларга нисбатан жорий қилиниши мумкин.** Улар дастлабки тайёрлов курсларини 6 ой муддатда Ички ишлар вазирлиги олий ўқув юртларида ўташлари мумкин. Мақсад бўлажак ходимларга келгусида эгаллайдиган лавозими ҳақида тушунчаларни, юклатиладиган вазифалар, ҳуқуқ ва мажбуриятларини, тегишли қонун ва меъёрий ҳуқуқий ҳужжатларни, шунингдек хизмат фаолиятининг ўзига хос хусусиятларини ўргатишдан иборат.

**Хизмат тайёргарлиги жазони ижро этиш бошқармаси бўлимларида, унга бўйсунувчи муассаса ва органлар шахсий таркиби билан ўтказиладиган машғулотларда, қисқа муддатли ўқув йиғинлари, доимий**





**мунозаралар ва йиғилишларда олиб борилади. Ундан кўзланган мақсад қуйидагилар:**

- ходимларнинг маънавий-ахлоқий хислатларини юксалтириш, хушёрлик ва интизомга риоя этишларини таъминлаш;
- шахсий таркибнинг ўз хизмат мажбуриятларини қонун талаблари асосида бажаришларига эришиш;
- қабул қилинаётган қонунлар, буйруқлар, қарорлар билан танишиб боришларига эришиш;
- ижобий тажрибаларни умумлаштириш;
- ходимларга махсус билим, жумладан, психологик билим бериш билан малакасини ошириш.

Шахсий таркибнинг малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш ўз моҳиятига кўра жамиятда содир бўлаётган ижтимоий, иқтисодий ва сиёсий ўзгаришларни давлат сиёсатидан келиб чиққан ҳолда тўғри баҳолай оладиган, жиноятчиликка қарши курашда, давлат ва аҳолининг мол-мулкини ҳимоя қилишда жорий этилаётган замонавий техник усул ва воситалардан фойдаланишни мукаммал биладиган, хизмат талабларидан келиб чиққан ҳолда барча вазиятларда юқори малака, тажриба ва маҳоратни ўз вазифаларини бажаришга жорий қила оладиган ходимларни психологик тайёрлашга йўналтирилгандир.

Якка тартибдаги таълим-тарбия ишлари жазони ижро этиш тизимида ишловчи ходимларни юксак маданиятли, юқори малакали ва билимли қилиб тарбиялаш асосларидан бирини ташкил қилади. Бундай ишлар билан жазони ижро этиш муассасаси ёки органидаги раҳбар ходимлар, бошлиқлар, шахсий таркиб билан ишлаш хизмати ходимлари, шунингдек мураббийлар шуғулланадилар.

Якка тартибдаги таълим-тарбия ишлари деганда, раҳбарлар ва бошлиқларнинг ўзига бўйсунувчи ёки қўл остидаги ҳар бир ходимини мукаммал ўрганиши ва шахсий имкониятларини инобатга олиш асосида унинг психологиясида, Ватанга муҳаббат, амалдаги қонунларга ҳурмат туйғусини шакллантириш, инсон ҳақ-ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, мавжуд камчиликларни дарҳол бартараф этиб, тартиб-интизомга риоя қилиш, қийинчиликларга бардош бериб, хизмат вазифаларини ҳалол ва бекаму кўст бажаришларини таъминлашига қаратилган мунтазам равишда олиб борадиган фаолияти тушунилади.





ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor: 6,4 / 2024 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-5

Якка тартибдаги таълим-тарбия ишлари бир қанча психологик усул ва шаклларда амалга оширилади:

- суҳбатлашиш орқали билиш;
- кузатиш;
- синов;
- якка тартибдаги суҳбат;
- шахсий ёрдам кўрсатиш;
- якка тартибда топшириқ ва вазифа бериш;
- ходимлар фаолиятини назорат қилиш;
- йиғилишларда ходимнинг ҳисоботини тинглаш;
- мураббий-тарбиячининг шахсий намуна кўрсатиши;
- ходимнинг яшаш жойини кўриш.

Маълумки, инсон оилада, дўстлар давраси ва ҳамкасблари орасида ўзаро психологик муносабатда бўлади. Шу жараёнларда у шаклланади ва ривожланиб боради.

**Жазони ижро этиш тизимидаги касбий мослашувни қуйидагича ажратиш мумкин:**

- 1) касбга мослашув (тор маънода);
- 2) иш жойига ва жамоага мослашув;
- 3) ижтимоий-маиший мослашув;

Жазони ижро этиш тизимида ишловчи ходимнинг касбий мослашуви жуда кўп шароит, ҳолат ва ташқи таъсирларга психологик жиҳатдан боғлиқ бўлади. Уларнинг умумлашмаси (йиғиндиси) мослашув омиллари ҳисобланади ва унинг мароми, даражаси ҳамда натижасини белгилайди.

**Жазони ижро этиш тизимида ишловчи ходимга қўйиладиган психологик талаблардан бири унинг юксак ҳуқуқий маданият билан бирга, юқори даражадаги нутқ маданиятини ўзлаштирган, тўғри ва саводли гапириш қобилиятига эга бўлишидир.**

*Маълумки, сўз юрист-тарбиячининг фаолиятида муҳим қурол ҳисобланади. Инсоннинг дунёқараши, турмуши, юриш-туришидаги салбий жиҳатларга барҳам бериш учун курашда таъсир этишининг репрессив (жазолаш) чораларидан мунтазам равишда сўз, шахсий намуна кўрсатиш орқали ишончни юксалтиришга кўпроқ таяниш лозим. Сўзга*





ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor: 6,4 / 2024 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-5

*эътиборсизликнинг ҳар қандай кўриниши, фикрни ифодалашдаги ноҳақлик, нутқ саводхонлигининг етарли эмаслиги салбий оқибатларни келтириб чиқариши мумкин.*

**Ички ишлар органлари кадрларига психологик жиҳатдан қўйиладиган талаблар асосида ходимлар қуйидагича баҳоланишлари мумкин:**

- а) соф виждонлилик нуқтаи назаридан;
- б) сиёсий қарашларига кўра;
- в) ишни билишига кўра;
- г) маъмурлик қобилиятига кўра (чуқур билимга эгаллиги ҳам шунга киради).

Баҳоланишнинг ушбу мезонларига жазони ижро этиш тизими, ички ишлар органлари учун кадрлар тайёрлаш, қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш жараёнида жиддий эътибор қаратиш лозим.

**Ички ишлар органлари барча хизмат ва бўлим ходимларининг касбий тайёргарлик вазифаларидан қуйидаги психологик ҳолатларни ажратиб кўрсатиш мумкин:**

- 1) қонунийлик талабларига қатъий амал қилган ҳолда хизмат мажбуриятларини дадил бажаришга ўргатиш;
- 2) ҳар кунлик хизмат вазифаларини бажариш учун оғир оператив вазиятларда ва фуқаролик ҳимояси шароитларида ҳаракатланишга доимо шайлигини таъминлаш;
- 3) бошлиқлар ва сафдорлар таркибининг юқори маънавий-сиёсий сифатлари, ҳушёрлиги, хизмат бурчини бажаришда шахсий жавобгарлик ҳиссини шакллантириш;
- 4) бошлиқлар таркибининг фан ва техника ютуқлари, иш юритишнинг илғор усул ва шакллари, меҳнатни илмий ташкил этиш ва бошқара олишни ўзларининг амалий хизмат фаолиятларида қўллаш бўйича қўл остидагиларини ўқитиш ва тарбиялаш малакасини юзага чиқариш;
- 5) шахсий таркибнинг техник, ўқ отиш ва жисмоний тайёргарлик даражасининг юқорилигига эришиш.

Жазони ижро этиш тизими ходими, аввало, муассаса олдига қўйиладиган вазифа-озодликдан маҳрум этилганларни ахлоқан тузатишни муваффақиятли бажариш имконини берадиган билим, малака ва кўникмаларга эга бўлиши лозим.





**Жазони ижро этиш бошқармаси бўлимлари тизимида ишловчи ходимлар иш фаолиятининг ўзига хос психологик хусусиятлари қуйидагилардан иборат:**

1) улар фаолияти муайян жамоаларнинг мафкуравий муносабатлари, муҳим ижтимоий масалаларни ечишга йўналтирилганлиги билан боғлиқ;

2) ходимларнинг ҳар бир фаолияти ўзига хос ечим шакли ва усулини талаб қиладиган турли-туман вазифаларни ҳал қилишдан иборат: улар ҳар хил характер ва дунёқарашга эга бўлган маҳкумлар билан иш олиб борадилар. Ушбу жараёнда жуда кўп низоли ҳолатлар юзага чиқади;

3) улар маҳкумлар билан ишлашда инсон ҳуқуқлари устуворлигига катта эътибор беришлари лозим;

4) Жазони ижро этиш муассасалари фаолияти ходимдан юқори даражадаги эмоционал меҳнатни талаб қилади;

5) улар ҳар куни ишонтириш ва мажбурлаш чораларини қўллаш орқали маҳкумларга психологик таъсир ўтказишлари лозим;

6) бу соҳа ходимлари фаолияти давомида кун тартибини бузувчилар, жамиятга зид қарашларга эга, жазони ўташдан бўйин товлашга мойил бўлган ва ахлоқан тузатиш ишларига тўсқинлик қилаётган ёки ушбу ишларни қийинлаштираётган маҳкумларнинг актив ва пассив қаршилигини бартараф этадилар;

7) маҳкумларнинг ахлоқан тузалишини психологик жиҳатдан бошқарадилар.

**Қисқача айтганда, жазони ижро этиш тизимида ишловчи ходимлар зиммасига ўта масъулиятли, керак бўлса, оғир вазифалар юклатилган. Қайд этиб ўтилган талаблар асосида тайёргарликдан ўтган ходимларгина ушбу мажбуриятларни муваффақиятли адо этадилар. Бугунги кунда жазони ижро этиш тизими учун кадрлар тайёрлаш борасида айрим муаммолар мавжуд. Кадрларни тайёрлаш жараёнида юқорида санаб ўтилган хусусиятларни инобатга олиш жуда муҳим.**

