

Фарфиев Ёқубжон Атхамджонович,
Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги
Академияси “Хизмат психологияси ва касбий
маданияти” кафедраси катта ўқитувчиси

ИЧКИ ИШЛАР ОРГАН РАЎБАРИ КАСБИЙ КОМПЕТЕНТЛИГИНИНГ ИЖТИМОЙ- ПСИХОЛОГИК ЖИЎАТЛАРИНИ ЎРГАНИШ

УДК: 151.8

[HTTPS://DOI.ORG/10.34920/SO/VOL_2025_ISSUE_1_8](https://doi.org/10.34920/so/vol_2025_issue_1_8)

ФАРФИЕВ Ё.А. ИЧКИ ИШЛАР ОРГАН РАЎБАРИ КАСБИЙ КОМПЕТЕНТЛИГИНИНГ ИЖТИМОЙ-ПСИХОЛОГИК ЖИЎАТЛАРИНИ ЎРГАНИШ

Мақолада ички ишлар орган раўбарларининг касбий компетенциялари назарий-методологик ҳамда эмпирик жиЎатдан ўрганилган. Раўбарларнинг касбий компетенцияларига оид муаммолар таҳлил қилинган ва уларнинг ечими юзасидан таклифлар ишлаб чиқилган.

Ички ишлар органлари раўбар ходими ўзининг хизмат бурчини муваффақиятли бажариш учун қўшимча махсус билимларга, ўз касбини мазмун моҳиятини, бошқарма ёки бўлимга раўбарлик қилишда амалиётда синалган бошқарув усулларидан фойдаланиши ҳамда илмий асосланган бошқарувни психологик жиЎатларини билиши, қўмондонлик қобилиятига эга бўлиши лозим. Ушбу тадқиқотда раўбарнинг самарали бошқарув фаолият олиб бориши учун зарур бўладиган касбий компетенцияларининг ижтимоий-психологик жиЎатлари эмпирик ўрганилган.

Бошқарув жараёнининг муваффақиятли кечиши ва самарали бўлишида раўбар шахсида намоён бўладиган касбий компетенциялар бошқарув фаолиятининг самарали натижасини кафолатлайди.

Таянч сўз ва тушунчалар: компетенция, раўбар, касбий маҳорат, ҳиссий барқарорлик, мотивацион, коммуникатив компетенция, ташкилотчилик, интеллектуал қобилиятлар, кузатувчанлик, стрессга чидамлик, тўғри қарор қабул қилиш, ирода, оператив вазиятни баҳолаш, масъулият, юқори сиёсий маданият, хушмуомалалик, ватанпарварлик.

ФАРФИЕВ Ё.А. ИЗУЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В статье профессиональные компетенции руководителей органов внутренних дел изучаются с теоретической, методологической и эмпирической точки зрения. Проанализированы проблемы, связанные с профессиональными компетенциями руководителей, и разработаны предложения по их решению.

Для успешного выполнения своих обязанностей руководитель органов внутренних дел должен обладать дополнительными специальными знаниями, сущностью своей профессии, проверенными на практике методами управления при руководстве управлением или отделом, знать психологические аспекты научно обоснованного управления и уметь командовать. В данном исследовании с эмпирической точки зрения были изучены социально-

психологические аспекты профессиональных компетенций руководителя, необходимых для эффективного управления.

Профессиональные компетенции, проявленные у руководителя в успешном и эффективном процессе управления, гарантируют эффективный результат в управленческой деятельности.

Ключевые слова и понятия: компетентность, руководитель, профессиональные качества, эмоциональная устойчивость, мотивационная, коммуникативная компетентность, организованность, интеллектуальные способности, наблюдательность, стрессоустойчивость, правильность принятия решений, воля, оценка оперативной ситуации, ответственность, высокая политическая культура, тактичность, патриотизм.

FARFIYEV Y.A. STUDY OF SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF THE HEAD OF INTERNAL AFFAIRS BODIES

In the article, the professional competencies of the heads of internal affairs agencies are studied from a theoretical, methodological and empirical point of view. The problems associated with the professional competencies of the heads are analyzed and proposals for their solution are developed.

To successfully perform their duties, the head of the internal affairs bodies must have additional special knowledge, the essence of their profession, proven management methods in the management of the department or department, know the psychological aspects of scientifically based management and be able to command. In this study, the socio-psychological aspects of the professional competencies of the manager, necessary for effective management, were studied from an empirical point of view.

Professional competencies demonstrated by a manager in a successful and effective management process guarantee effective results in management activities.

Key words and concepts: competence, manager, professional qualities, emotional stability, motivational, communicative competence, organization, intellectual abilities, observation, stress resistance, correct decision-making, will, assessment of the operational situation, responsibility, high political culture, tact, patriotism.

Кириш. Юртимизда амалга оширилаётган сиёсий, иқтисодий ва ижтимоий ислохотлар ўз навбатида ички ишлар орган раҳбарларининг зиммасига улкан вазифаларни юкламоқда. Мазкур вазифа ҳамда ҳукумат томонидан вазифалар, шунингдек, ижтимоий соҳалардаги муаммоларни бартараф этишда ҳар бир раҳбарнинг соҳавий касбий компетентлиги билан бирга унинг жисмоний ҳолати ва касбий тайёргарлик даражасига ҳам боғлиқлиги кузатилмоқда. Жаҳонда шахсни ижтимоий муносабат тизимида профессионал шаклланиши, касбий билимдонлиги ошишини таъминловчи фазилатларни эгаллаган, ташкилий-технологик салоҳиятли, фаол фуқаролик позициясига эга кадрларни тайёрлаш ва уларнинг профессионал компетенциясини шакллантиришнинг ижтимоий-психологик механизмларини ишлаб чиқиш бўйича кенг кўламли ишлар олиб борилмоқда. Шу нуқтаи назардан ички ишлар орган раҳбар кадрларини профессионал компетенциясини оширувчи омиллар ролини конкрет тадқиқотларнинг пред-

метига айлантириш кераклигини ва уларнинг меҳнат фаолиятини такомиллаштириш, эришилган натижаларни аниқлаш имконини берувчи механизмларини амалиётга жорий этиш» зарурати борлиги қайд этилмоқда.

Ички ишлар органлари раҳбар кадрлари бир бутун шахс сифатида намоён бўлади. Ҳозирги кунда ички ишлар органлари раҳбар ходими ўзининг хизмат бурчини муваффақиятли бажариш учун қўшимча махсус билимларга, яъни ўз касбини мазмун моҳиятини, мақсадини тўлиқ англаган бўлиши, бошқарма ёки бўлимга раҳбарлик қилишда амалиётда синалган бошқарув усуллари билан фойдаланиши ва илмий асосланган бошқарувни психологик жиҳатларни билиши, малакага ва қўмондонлик қобилиятига эга бўлиши керак. Замонавий психологик тадқиқотларнинг вазифаларида, ички ишлар органлари раҳбар ходимларининг жисмоний тайёргарлик даражаси тизимдаги асосий бўғинларидан бири ҳисобланади. Касбий тайёргарликнинг энг асосий мақсади

бўлиб ходимларнинг жисмоний, асабий-руҳий зўриқиш ҳамда хизмат фаолиятининг турли хил салбий омилларга бардош беришда жисмонан тайёр бўлишни қамраб олади. Шунингдек, раҳбар ходимларнинг юқори даражадаги иш қобилиятларини сақлаб туриш ва жисмоний жиҳатдан такомиллаштириш учун зарур бўлган жисмоний, руҳий сифатларини ривожлантириш ҳамда амалий кўникмаларини эгаллашлари унинг вазифаси бўлиб ҳисобланади.

Мавзунинг долзарблиги.

Мамлакатимизда ички ишлар соҳасини янада ривожлантириш, кадрлар тайёрлаш сифатини ошириш, илм-фан ривожини кенгайтириш орқали ходимларнинг илмий салоҳиятини халқаро илмий ҳамжамиятда муносиб ўринга эга бўлиши зарурдир. Жамиятда хизмат қилаётган раҳбар ва ходимлар юқори даражада иш қобилиятларини сақлаб туриш ва маънавий салоҳиятини ошириш бугуннинг долзарб масалаларидан бирidir. Шу мақсадни амалга оширишда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сон Фармонида, 2023 йил 20 январдаги “Ички ишлар органларини халқчил профессионал тузилмага айлантириш ва аҳоли билан янада яқин ҳамкорликда ишлашга йўналтириш бўйича қўшимча чоратадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-10-сон, 2019 йил 8 январдаги “Худудларни комплекс ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш бўйича секторлар фаолиятини янада такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-4102-сон ва 2018 йил 23 август кундаги “Ички ишлар органлари бошқарув, назорат ва шахсий таркиб билан ишлашнинг самарали тизимини жорий этиш бўйича чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-3919-сон Қарорларида ички ишлар органлари ходимларнинг хизмат, жисмоний ва ахлоқий-психологик тайёргарлигини сифат жиҳатдан янги тамойиллар асосида ташкил этиш, унинг мазмуни бўлинмалар эҳтиёжига мос келиши, ҳудуд, лавозим мажбуриятлари ва хизмат хусусияти инобатга

олган ҳолда таъминланиши соҳасидаги устувор йўналиш сифатида белгилаб ўтилган¹.

Ички ишлар тизимидаги чуқур таҳлилларга асосланмаган кескин ўзгаришлар давлатимиз ва жамиятимиз ривожига салбий таъсир кўрсатиши мумкин. Жаҳондаги ривожланган ички ишлар тизими тажрибалари таҳлили асосида илғор бошқарув технологияларини жорий этиш Ўзбекистон ички ишлар тизимини ривожлантиришнинг муҳим омилларидан бири ҳисобланади. Ўзбекистонда Президентимиз ташаббуслари билан ички ишлар тизимини жаҳон стандартлари асосида ташкил этиш бўйича чуқур ислохотлар ўтказилмоқда. Бу ўзгаришлар турли муаммоларни келтириб чиқариши табиий. Ушбу муаммоларни ҳал қилишда кадрлар менежментини ўрганиш, яратиш ва уларни ички ишлар тизими татбиқ қилиш асосида тавсиялар ишлаб чиқиш амалга оширилаётган ислохотларни самарадорлигини ошириш имконини беради.

Мавзу бўйича илмий изланишларнинг қисқача таҳлили.

Жаҳонда ички ишлар тизимида раҳбар ва ходимнинг меҳнат фаолиятини тадқиқ этиш бўйича олиб борилган тадқиқотларда турли долзарб муаммолар ўз ечимини топган ва изланишлар давом этмоқда. Олиб борилган тадқиқотларда шахс ва ходимлар муносабатида бошқарувни ривожлантиришнинг ижтимоий-психологик хусусиятлари бўйича қуйидаги устувор йўналишларда ўз аксини топган.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 8 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПҚ-60-сон Фармони. <https://lex.uz/docs/5841063>.

2023 йил 20 январдаги “Ички ишлар органларини халқчил профессионал тузилмага айлантириш ва аҳоли билан янада яқин ҳамкорликда ишлашга йўналтириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-10-сон Қарори. -<https://lex.uz/uz/docs/6364837>.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 8 январдаги “Худудларни комплекс ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш бўйича секторлар фаолиятини янада такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-4102-сон Қарори. - <https://lex.uz/docs/4145890>.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 23 августдаги “Ички ишлар органлари бошқарув, назорат ва шахсий таркиб билан ишлашнинг самарали тизимини жорий этиш бўйича чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-3919-сон Қарори: <https://lex.uz/docs/3877315>.

Жамиятда юз бераётган ислохотлар турли кўринишдаги ҳаётий муаммоларнинг ҳал қилиш жараёнига ички ишлар соҳаларида раҳбар ва ходим муносабатларини такомиллаштириш жараёнини тезлаштириб юбормоқди. Ўзбекистонда ички ишлар органлари фаолиятини самарадорлигини оширишнинг психологик масалалари М.Г.Давлетшин, В.М.Каримова, З.Т.Нишанова, Н.С.Сафоев, Р.И.Суннатова, Б.Р.Қодиров, Э.Ғ.Ғозиев, Б.Умаров, О.Э.Хаитов, М.Икрамов, Э.Сатторов, И.Махмудов ва бошқалар томонидан илмий тадқиқ этилган. Таҳлил кўрсатадики, республикамизда ички ишлар органларидаги раҳбар ва ходимнинг фаолият психологияси муаммосини илмий-амалий ўрганиш даставвал умумий психология нуқтаи назаридан тадқиқ этилган, лекин илмий фаолиятга таъсир этувчи воситалар алоҳида ижтимоий-психологик муаммо сифатида доимий ўрганиш муҳимдир.

Мақоланинг илмий янгилиги шундан иборатки, ички ишлар органлари ходимларининг фаолиятдаги шахслараро муносабатлар орқали холис, тўғри маълумотлар ходимлар фаолиятига таъсир этувчи ижтимоий-психологик воситалар эканлиги асосланган.

Тадқиқотнинг мақсади ички ишлар тизимида малакали замонавий кадрларни шакллантириш ва уларнинг рақобатбардошлигини ошириш бўйича жаҳоннинг илғор тажрибасидан фойдаланиш ва мамлакатимиздаги ички ишлар муассасаларида раҳбар ва ходим жараёнини ташкил этиш бўйича амалий таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг объекти сифатида мамлакатимиздаги ички ишлар органлари ходимлари танланди.

Тадқиқотда тизимлилик, қиёсий-мантиқий, фоизли таҳлилдан фойдаланилди.

Тадқиқотнинг эмпирик манбаини «Ички ишлар орган раҳбарларининг касбий компетенцияларни комплекс диагностикаси» орқали олинган натижалар ташкил этди.

Асосий қисм.

Илмий адабиётларнинг таҳлили шуни кўрсатадики, тадқиқотчи ва олимлар ички ишлар орган раҳбарининг касбий сифатлари ва уларнинг муваффақиятларини йўналдовчи структура ва тизимни турлича

фикр-мулоҳазалар билдирганлар. Масалан, А.И.Китов раҳбарнинг шахсий хусусиятлар тузилишини тўртта кичик тузилмага ажратган: бошқарув қобилиятлари, сиёсий, касбий ва ташкилий фазилатларга ажратган¹.

«Компетенция» атамаси кенг маънода умумий масалаларни ҳал этишда амалий тажрибалар асосида билим ва малакаларни қўллаш, муваффақиятли ҳаракат қилиш қобилиятини билдиради. Лотинча «competere» – «мувофиқ бўлмоқ» сўзидан келиб чиққан. Бошқарув психологиясида ходимларни бошқариш жараёни нуқтаи назаридан «компетенция» атамаси моҳиятан ижтимоий психологик нуқтаи назаридан ишлатилиб, унда ходимларнинг касбий компетенцияси ҳақида фикр юритилади ва улар фаолиятига баҳо беришда қўлланилади.

Н.В.Андреев ва бошқалар ички ишлар органлари раҳбарларининг фаолиятидаги муваффақиятини башорат қилиш имконини берадиган психологик салоҳиятининг асосий параметрлари сифатида қуйидагиларни таклиф этадилар: ҳиссий барқарорлик, мотивацион йўналиш, коммуникатив компетенция, ташкилотчилик қобилияти ва интеллектуал қобилиятлари. шахсий ривожланиш даражаси².

Профессор Т.Ю.Базаровнинг фикрича, ҳар қандай касбий фаолиятдан муваффақиятли фойдаланиш шахсдан бир қатор зарурий хусусиятлар – касбий муҳим сифатларга эга бўлишни талаб қилади. Инсон уларга потенциал равишда эгалик қилиши, вақт ўтиши билан уларни ривожлантириши ва уларнинг йўқлигини ташқи ҳамда ички ресурсларни жалб қилиш орқали қоплаши мумкин. Касбий муҳим фазилатлар, бир томондан, касбий фаолиятнинг зарурий шarti бўлса, иккинчи томондан, улар фаолият жараёнида такомиллаштирилиши мумкин, унинг янги шаклланиши ҳисобланади³.

Д.М.Мукайлов эса раҳбарнинг касбий-шахсий сифатлари қаторига қонунларни

¹ Китов А.И. Психология управления. – М.: 1979. – 521 с.

² Андреев Н.В. и др. Методы диагностики и развития психологического потенциала руководителей органов внутренних дел: Учебное-методическое пособие. – М.: 1996. – 6 с;

³ Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / Т.Ю. Базаров. – 8-е изд., стер. – М.: 2010. – 42 с.

билиш ва уларга итоаткорликда қўллаш, кузатувчанлик, коммуникативлик кўникмалари, стрессга чидамлик, хушмуомалалик, мувозанатлик, масъулият ва юқори сиёсий маданият каби сифатларни санаб ўтади¹.

А.А.Вербицкий ўз тадқиқотларида раҳбар шахснинг компетенциясини касбий фаолиятни малакали бажаришга тайёрликни таъминловчи қадриятлар ва шахсий фазилатлар тизими сифатида, яъни компетенция эса олинган билимларни қўллашга амалий тайёрлик сифатида ўрганиб, шундай хулоса қилади: "...компетентлик – бу амалда амалга оширилдиган компетенциядир"².

А.С. Душкиннинг илмий қарашларига кўра компетенция деганда касбий билим ва кўникмаларнинг раҳбар эгаллаган лавозимга қўйилдиган малака талабларига, шахсий ва ишбилармонлик фазилатларига – фаолият вазибаларига ҳамда уни амалга ошириш шартларига мувофиқлиги тушунилади³.

В.Д.Шадриков компетенцияни касбий фаолиятнинг моҳиятини ташкил етувчи ва касбий муаммоларни муваффақиятли ҳал қилишга имкон берувчи билим, кўникма, малака ва шахсий фазилатларнинг тизимли намоён бўлиши орқали фаолият субъектининг янги шаклланиши сифатида қарайди. Муаллиф компетенциялар деганда, ходим билим, хизмат вазибалари доирасидаги бўлган масалалар ечимини билиш, бошқа шахсларнинг ваколатлари ёки уларнинг ҳуқуқлари доирасини назарда тутати⁴.

Мамлакатимизнинг етакчи олимлари ҳамда тадқиқотчилари томонидан ҳам раҳбарларнинг касбий компетенцияларининг тузилиши, модели ва фаолиятига хос бўлган қўринишлари етарли даражада ўрганилган.

¹ Мукайлов Д.М. Профессионально важные качества сотрудников следственных органов // Молодой ученый. 2019. № 17 (255). С. 106-109.

² Вербицкий А. А. Контекстно-компетентностный подход к модернизации образования // Высшее образование в России. 2010. № 5. С. 32.

³ Душкин А.С., Злоказов К.В. Психологическое консультирование руководителей органов внутренних дел по вопросам управления служебным коллективом // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2019. № 3 (83). С. 204-214.

⁴ Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход. // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8. С. 26-31.

О.Э.Ҳайитов олий таълим муассасалари ўрта бўғин раҳбарининг ижтимоий-психологик компетентлиги модели ишлаб чиқиб, уни эмпирик жиҳатдан ўрганган. Эмпирик тадқиқотлар орқали тадқиқотчи олий таълим муассасалари ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигининг саккизта таркибий компоненти (профессионал, ижтимоий-коммуникатив, ижтимоий-информацион, ижтимоий-психологик, когнитив, услубий-маҳсус, ижтимоий-маданӣ, аутопсихологик компетенциялари) аниқлаган⁵.

А.А.Сайидов ўзининг илмий изланишларини қуролли кучлар тизимида раҳбар ходимларнинг бошқарув компетентлигини оширишнинг ижтимоий-психологик жиҳатларини ўрганишга қаратган. Тадқиқотчи томонидан қуролли кучлар тизимида раҳбар ходимларнинг коммуникатив, мотивацион, ҳиссий-иродавий ва когнитив компонентлари психологик хусусиятларининг эмпирик жиҳатдан ўрганган⁶.

А.М.Шоназаров ўзининг илмий ёндошувидида таълим тизими раҳбарларида ижтимоий-психологик компетентлик репрезентациясининг динамик хусусиятлари ўрганган ва раҳбардаги ижтимоий-психологик компетентликни намоён бўлишига таъсир этувчи ижтимоий омилларни таҳлил қилган. Шу билан бирга раҳбарлардаги ижтимоий-психологик компетентликнинг бошқарув қарорларини қабул қилиш услублари ва интеграл ташкилий қобилиятларда репрезентацияланиш хусусиятлари услубий жиҳатдан ўрганган⁷.

Тадқиқотчи З.Ш.Алимардонов олий ҳарбий таълим муассасаларида бўлажак офицерларнинг касбий компетентлигини педагогик жиҳатдан ўрганган бўлиб, у ўзининг тадқиқотларида давомида бўлажак офицерларнинг касбий компетентлиги тузилмаси

⁵ Ҳайитов О.Э. Олий таълим муассасаси ўрта бўғин раҳбарлари психологик компетентлигини моделлаштириш. автореф. п.с.ф.б.ф.д. (DSc). Т., 2020. 34 б.

⁶ Сайидов А.А. Қуролли кучлар тизимида раҳбар ходимларнинг бошқарув компетентлигини оширишнинг ижтимоий-психологик жиҳатлари. автореф. п.с.ф.б.ф.д. (PhD). - Т.: 2022. - 24 б.

⁷ Шоназаров А.М. Замонавий таълим тизими раҳбарларининг ижтимоий-психологик касбий компетентлигини ўрганиш муаммолари. автореф. п.с.ф.б.ф.д. (PhD). - Т.: 2021. - 25 б.

аниқланди. Мазкур тузилмада бўлажак офицерларнинг касбий компетентлигини такомиллаштириш мазмуни таянч касбий компетенциялар (ижтимоий-ҳуқуқий, маънавий-ахлоқий), касбий-шахсий сифатлар (стратегик мобиллик, тезкор-тактик мослашувчанлик, ҳарбий эмоционал барқарорлик, толерантлик, ватанпарварлик) элементлари, ҳарбий-касбий компетенциялар, шунингдек, креативлик даражасини ўзида акс эттирувчи соҳага оид интеграл касбий кўникмаларнинг ўзаро алоқадорлигида такомиллашиб бориши тавсифланди¹.

Ўрганилган кўплаб адабиётлар ва илмий мақолаларда “касбий компетенция” атамасини шундай изоҳланади, яъни бу ходимнинг лавозим талабларига мувофиқ ишлаш қобилиятидир. Демак, бу ўринда ҳар қандай компетенция у ёки бу фаолият турига мос тарзда тавсифланади.

Эмпирик ўрганиш натижалари.

Тадқиқотда ички ишлар ходимлари иштирок этишган. Ички ишлар орган раҳбарларининг касбий компетенцияларни диагностика қилиш – раҳбарнинг тегишли қонунлар асосида ички ишлар органлари зиммасига юклатилган вазифаларни самарали бажаришига ёрдам берадиган билим ва кўникмалари, шунингдек, унинг устунлик томонлари ҳамда камчиликларини комплекс тарзда баҳолашга йўналтирилган синов тури ҳисобланади. Тадқиқотимиз давомида раҳбарнинг самарали бошқарув фаолият олиб бориши, ундаги касбий компетенцияларининг мезони сифатида қуйидагилар ўрганиш предмети сифатида танлаб олинди, улар:

- Ўзбекистоннинг энг янги тарихи;
- умумҳуқуқий билимлари (жиноят ҳуқуқи, криминалистика, криминология, меҳнат ҳуқуқи, халқаро ҳуқуқ, оила ва фуқаролик ҳуқуқи, жиноят-процессуал ҳуқуқи, давлат ва ҳуқуқ назарияси, конституциявий ҳуқуқ);

- таҳлилий фикрлаш қобилияти;
- мулоқотчанлик даражаси;

- асаб-руҳий барқарорлик ва маънавий қиёфа;

- компьютер саводхонлиги;
- интеллектуал даражаси (IQ);
- умумий дунёқараши (эрудицияси)га оид билим ва кўникмалар.

Тадқиқотда 362 нафар синалувчи иштирок этган бўлиб, биз уларнинг касбий компетентлигини 100 балли тизим асосида баҳоладик.

Ички ишлар орган раҳбарнинг ёшга доир касбий компетенцияларининг даражаси таҳлил қилинди. Биз эмпирик тадқиқотларда иштирок этган раҳбарларнинг ёш даврига кўра уч тоифага ажратдик, улар 25-35 ёш; 36-45 ёш; 46 ёшдан юқори.

Биринчи жадвалдаги миқдорий кўрсаткичлар ва уларнинг таҳлилига кўра, ички ишлар орган раҳбарнинг касбий компетенцияларининг даражаси бўйича ўрганилганда ўртача миқдорий кўрсаткич 56,6 баллни ташкил этди. синалувчилардан 25-35 ёшгача бўлган раҳбарларда энг юқори 58,7 балл кузатилган бўлса, 36-45 ёш чегарасидаги раҳбарларда 54,7 балл ва 46 ёшдан юқори бўлган раҳбарларда 56,6 балл натижа қайд этилди.

Ушбу кўрсаткичлар асосида хулоса қилиш мумкинки, тадқиқотимизда қатнашган ички ишлар орган раҳбарлари максимал 100 балли тизимдаги баҳолашдан унинг 56,6 балл (умумий балнинг 56,6%) тўпладилар.

Энг юқори кўрсаткич сифатида ўртача 12,1 балл “Умумҳуқуқий билимлари” ва 8,8 балл “Интеллектуал даража (IQ)” касбий компетенциялар аниқланган бўлса, энг қуйи сифатида эса 4,0 балл “Компьютер саводхонлиги” натижалари қайд этилди (2-жадвал).

Ички ишлар орган раҳбарнинг меҳнат стажига кўра касбий компетенцияларининг даражаси таҳлил қилинди. Биз эмпирик тадқиқотларда иштирок этган раҳбарларнинг меҳнат стажига кўра уч тоифага ажратдик, улар 10 йилга, 11-20 йилгача ва 21 йилдан юқори.

Жадвалдаги миқдорий кўрсаткичлар ва уларнинг таҳлилига кўра, ички ишлар орган раҳбарнинг касбий компетенцияларининг даражаси меҳнат стажига бўйича ўрганилганда ўртача миқдорий кўрсаткич

¹ Алимардонов З.Ш. Олий ҳарбий таълим муассасаларида бўлажак офицерларнинг касбий компетентлигини такомиллаштириш. автореф. пед.ф.б.ф.д. (PhD). – Самарқанд: 2019. 22 б.

1-жадвал. Касбий компетенцияларни диагностикасининг натижалари

Т.р.	Компетенциялар	25-35 ёш N=79	36-45 ёш N=161	46 ёшдан юқори N=22	Жами балл
1	Ўзбекистоннинг энг янги тарихи	6,4	5,9	6,7	6,3
2	Умумхуқуқий билимлари	12,1	11,8	12,4	12,1
3	Таҳлилий фикрлаш қобилияти	4,4	4,2	5,7	4,8
4	Мулоқотчанлик даражаси	7,8	6,3	6,4	6,8
5	Асаб-руҳий барқарорлик ва маънавий қиёфа	8,1	7,9	7,0	7,7
6	Компьютер саводхонлиги	4,1	4,0	4,0	4,0
7	Интеллектуал даража (IQ)	9,4	8,7	8,5	8,9
8	Умумий дунёқараши (эрудицияси)га оид билим ва кўникмалари	6,4	5,9	5,9	6,1
Жами ўртача балл		58,7	54,7	56,6	56,6

2-жадвал. Касбий компетенцияларни диагностикасининг натижалари (100 балли тизим асосида)

Т.р.	Компетенциялар	10 йилгача N=9	11-20 йил N=178	21 йил- дан юқори N=75	Жами балл
1	Ўзбекистоннинг энг янги тарихи	6,7	6,2	6,1	6,3
2	Умумхуқуқий билимлари	12,4	11,9	12,0	12,1
3	Таҳлилий фикрлаш қобилияти	5,0	4,1	4,7	4,6
4	Мулоқотчанлик даражаси	7,8	6,3	6,4	6,8
5	Асаб-руҳий барқарорлик ва маънавий қиёфа	8,4	8,0	7,7	8,0
6	Компьютер саводхонлиги	3,9	3,9	4,3	4,0
7	Интеллектуал даража (iq)	8,4	8,8	9,1	8,8
8	Умумий дунёқараши (эрудицияси)га оид билим ва кўникмалари	5,7	6,0	6,1	5,9
Жами ўртача балл		58,3	55,3	56,3	56,6

56,6 баллни ташкил этди. Синалувчилардан 10 йилгача бўлган меҳнат стажига эга бўлган раҳбарларда энг юқори 58,3 балл кузатилган бўлса, 36-45 ёш чегарасидаги раҳбарларда 55,3 балл ва 46 ёшдан юқори бўлган раҳбарларда 56,6 балл натижа қайд этилди.

Ушбу кўрсаткичлар асосида хулоса қилиш мумкинки, тадқиқотимизда қатнашган ички ишлар орган раҳбарлари максимал 100 балли тизимдаги баҳолашдан унинг 56,6 балл (умумий балнинг 30,2%) тўпладилар.

Ички ишлар орган раҳбарларининг меҳнат стажига кўра таҳлили ёшга кўра олинган натижалар сингари энг юқори кўрсаткич 12,1 балл "Умумхуқуқий билимлари" ва 8,8 балл "Интеллектуал даража (IQ)" касбий компетенциялар аниқланган бўлса, энг қуйи сифатида эса 4,0 балл "Компьютер саводхонлиги" натижалари қайд этилди.

Замонавий шароитда ички ишлар органлари раҳбар ходимларидан тезкорлик, ақл-заковат, феъл-атвор ва характернинг

муштаҳкамлиги, мардлик, фуқароларга хизмат қилишга чин дилдан интилиш, юксак ахлоқий меъёрлар асосида ҳаракат қилиш талаб этилади¹.

Ички ишлар орган раҳбарларининг касбий компетенцияларни диагностикасининг иккинчи босқичи сифатида раҳбарларнинг касбий билими ва бошқарувчанлик фазилатларини баҳолаш бўйича тадқиқотлар амалга оширилди. Тадқиқот оғзаки суҳбат шаклида ўтказилди ва раҳбарларга "Республика ва ички ишлар органлари тизимида амалга оширилаётган ислохотлар", "ички ишлар органларида бошқарув асослари" ва "ички ишлар органларининг жамоат хавфсизлигини таъминлаш, жиноятчиликка қарши курашиш ҳамда секторлар фаолиятини бошқаришга доир муаммоли масалалар (казуслар)" бўйича

¹ Колонтаевская И.Ф. Педагогика профессионального образования кадров полиции зарубежных стран: Анализ, оценка, использование опыта: дисс. ... докт.пед. наук. -Москва. 2002.-461 с.-С 87

3-жадвал. Касбий компетенцияларни 2-босқич диагностикасининг натижалари

Т/р.	Раҳбар ходимларнинг касбий компетенцияларни 2-босқич диагностикасининг натижалари (100 баллик тизим асосида)				
	Компетенциялар	25-35 ёш N=79	36-45 ёш N=161	46 ёшдан юқори N=22	Жами балл
1	Ички ишлар органлари фаолияти, республика ва ички ишлар органлари тизимида амалга оширилаётган ислохотлар бўйича	36,2	31,5	31,2	33,0
2	Ички ишлар органларида бошқарув асослари	39,6	25,7	27,6	31,0
3	Ички ишлар органларининг жамоат хавфсизлигини таъминлаш, жиноятчиликка қарши курашиш ҳамда секторлар фаолиятини бошқаришга доир муаммоли масалалар (казуслар) бўйича	44,9	37,0	39,3	40,4
Жами ўртача балл		40,3	31,4	32,7	34,8

саволлар тақдим этилди. Бунда раҳбарларнинг мамлакатимизда ва ички ишлар органлари тизимида амалга оширилаётган ислохотлар, қабул қилинаётган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг мазмуни, бошқарувга оид билимлар, жамоани бошқариш, раҳбар ходимларга қўйилаётган талаблар, раҳбар самарали фаолият олиб бориши учун зарур бўладиган касбий сифатлар ҳамда жамоат хавфсизлигини таъминлаш, жиноятчиликка қарши курашиш ҳамда секторлар фаолиятини бошқаришга юзасидан касбий билим, кўникма ва малакалари ўрганилди. Респондентларга тақдим қилинган казуслар бевосита хизмат фаолияти доирасида берилди ва улар томонидан билдирилган фикр-мулоҳазалар махсус комиссия томонидан баҳоланди.

Ички ишлар орган раҳбарнинг меҳнат стажига кўра касбий компетенцияларининг даражаси таҳлил қилинди. Биз эмпирик тадқиқотларда иштирок этган раҳбарларнинг ёш даврига кўра уч тоифага ажратдик, улар 25-35 ёш; 36-45 ёш; 46 ёшдан юқори.

Жадвалдаги миқдорий кўрсаткичлар ва уларнинг таҳлилига кўра ички ишлар орган раҳбарнинг ёш даврига кўра касбий компетенцияларининг даражаси ўрганишнинг 2-босқичидаги эмпирик натижаларнинг ўртача миқдорий кўрсаткич 34,8 баллни ташкил этди. Синалувчиларнинг 25-35 ёшгача бўлган раҳбарларида 40,3 балл кузатилган бўлса, 36-45 ёш чегарасидаги раҳбарларда 31,4 балл ва 46 ёшдан юқори бўлган раҳбарларда 32,7 балл натижа қайд этилди (3-жадвал).

Ушбу кўрсаткичлар асосида хулоса қилиш мумкинки, тадқиқотимизда қатнашган ички ишлар орган раҳбарлари максимал 100 балли тизимдаги баҳолашдан унинг 34,8 балини (умумий балнинг 34,8%) тўпладилар.

Раҳбарларнинг касбий билими ва бошқарувчанлик фазилатларини баҳолаш бўйича энг юқори кўрсаткич сифатида 25-35 ёшли раҳбарларда ўртача 40,3 балл ва энг қуйи натижа 36-45 ёшли раҳбарларда қайд этилди.

Ички ишлар орган раҳбарининг меҳнат стажига кўра касбий компетенциялар даражасини аниқлашнинг 2-босқич диагностикаси таҳлил қилинди. Биз эмпирик тадқиқотларда иштирок этган раҳбарларнинг меҳнат стажига кўра уч тоифага ажратдик, улар 10 йилга, 11-20 йилгача ва 21 йилдан юқори.

Жадвалдаги миқдорий кўрсаткичлар ва уларнинг таҳлилига кўра, ички ишлар орган раҳбарнинг касбий компетенцияларининг даражаси меҳнат стажига бўйича ўрганилганда ўртача миқдорий кўрсаткич 34,8 баллни ташкил этди. Синалувчилардан 10 йилгача бўлган меҳнат стажига эга бўлган раҳбарларда энг юқори 44,5 балл кузатилган бўлса, 36-45 ёш чегарасидаги раҳбарларда 31,5 балл ва 46 ёшдан юқори бўлган раҳбарларда энг паст 28,3 балл натижа қайд этилди (4-жадвал).

Ушбу кўрсаткичлар асосида хулоса қилиш мумкинки, тадқиқотимизда қатнашган ички ишлар орган раҳбарлари максимал 100 балли тизимдаги баҳолашдан унинг 34,8 балл (умумий балнинг 34,8%) тўпладилар.

4-жадвал. Раҳбар ходимларнинг касбий компетенцияларни 2-босқич диагностикасининг натижалари

Т.р.	Компетенциялар	10 йилгача N=9	11-20 йил N=178	21 йилдан юқори N=75	Жами балл
1	Ички ишлар органлари фаолияти, республика ва ички ишлар органлари тизимида амалга оширилаётган ислохотлар бўйича	43,7	27,7	23,1	31,5
2	Ички ишлар органларида бошқарув асослари	42,1	31,0	29,0	34,1
3	Ички ишлар органларининг жамоат хавфсизлигини таъминлаш, жиноятчиликка қарши курашиш ҳамда секторлар фаолиятини бошқаришга доир муаммоли масалалар (казуслар) бўйича	47,7	35,8	32,8	38,6
Жами ўртача балл		44,5	31,5	28,3	34,8

Демак, бошқарув жараёнининг муваффақиятли кечиши ва самарали бўлишида раҳбар шахсида намоён бўладиган касбий ва шахсий сифатлар бошқарув фаолиятининг самарали натижасини кафолатлайди. Ички ишлар орган ходимлари фаолияти давомида ўзларида маънавий-ахлоқий, психологик ва шахсий сифатларни доимий равишда такомиллаштириб боришга эътибор қаратишлари, ўз устида изланишлари лозим. Раҳбарлар бу жараёнда бошқарув фаолияти қанчалик самарали кечаётганлигини ҳам таҳлил қилиш имкониятига эга бўладилар. Раҳбарларнинг ўз устида ишлашлари ҳар доим долзарб характер касб этган.

Хулосалар:

1. Ички ишлар органларида юқорида қайд этилган ислохотлар ва қарорларни амалга ошириш учун бошқарув кадрлари ҳамда раҳбар ходимлар қатъий тартиб интизом асосида масъулиятни сезишлари лозим.

2. Ички ишлар орган раҳбарлари бошқаришнинг барча усул ва воситаларидан хабардор бўлишлари, бунинг учун эса ўз касбий маҳоратларини доимий равишда ошириб боришлари талаб этилади. Ҳар қандай ички ишлар органлари фаолиятида ходимларни танлаш ва уларни оқилона бошқариш энг масъулиятли вазифалардан ҳисобланишини ҳисобга олган ҳолда раҳбар шахсларнинг касбий компетентлигини шакллантириш мақсадга мувофиқдир.

3. Ички ишлар органлари раҳбарларининг касбий компетенцияларини такомиллаштириш бошқарув самарадорлигини юксалтиришнинг муҳим шarti қилиб олиниши зарурдир. Чунки, айрим соҳавий

хизматларда фаолият олиб бораётган раҳбар ходимлар шахсий таркиб билан ишлашда айрим муаммолар кузатилмоқда.

4. Амалиётда илғор хорижий мамлакатларнинг бошқарув тажрибаларини қўллаш тизимини янада такомиллаштириш, бунинг учун раҳбар ва ходимларнинг малакасини ошириш, шунингдек, уларнинг хорижий ҳамкор ички ишлар тизими бўйича малакасини ошириши, магистратура, докторантурада таълим олиши муҳим ўрин эгаллайди.

Ички ишлар органлари раҳбар ходимларининг фаолиятига таъсир этувчи воситаларни психологик ўзига хос хусусиятларини ўрганиб қуйидаги амалий **таклифларни** беришимиз мумкин:

- ички ишлар орган раҳбарларини юқори касбий тайёргарликка эга, жисмонан ва маънан етук, билимли, ҳалол, ватанпарвар, мард ва жасур этиб тарбиялаш улардаги касбий компетенцияларни ривожлантириш;

- раҳбарларнинг фаол ҳаётий позициясини мустаҳкамлаш, интеллектуал салоҳиятини юксалтириш, она Ватан тақдирига бўлган масъулиятини ошириш ҳамда ғоявий ва турли ахборот хуружларига қарши мафкуравий иммунитетини кучайтириш;

- раҳбарларни фуқаролик бурчи ва конституцион мажбуриятларини садоқат ҳамда фидойилик билан виждонан бажаришга йўналтириш;

- кадрларни танлаш ва жой-жойига қўйиш, уларни қайта тайёрлаш, жанговар ва жисмоний тайёргарлиги ҳамда профессионал даражасини доимий равишда ошириб бориш бўйича самарали тадбирларни ташкил қилиш.

Адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 8 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сон Фармони. - <https://Lex.uz/docs/5841063>.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 20 январдаги “Ички ишлар органларини халқчил профессионал тузилмага айлантириш ва аҳоли билан янада яқин ҳамкорликда ишлашга йўналтириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-10-сонли Қарори. - <https://lex.uz/uz/docs/6364837>.
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 8 январдаги “Худудларни комплекс ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш бўйича секторлар фаолиятини янада такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-4102-сон Қарори. - <https://lex.uz/docs/4145890>.
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 23 августдаги “Ички ишлар органлари бошқарув, назорат ва шахсий таркиб билан ишлашнинг самарали тизимини жорий этиш бўйича чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-3919-сон Қарори. - <https://lex.uz/docs/3877315>.
5. Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак. – Т.: 2017.
6. Андреев Н.В. и др. Методы диагностики и развития психологического потенциала руководителей органов внутренних дел: Учебное-методическое пособие. – М.: 1996.
7. Алимардонов З.Ш. Олий ҳарбий таълим муассасаларида бўлажак офицерларнинг касбий компетентлигини такомиллаштириш. автореф. пед.ф.б.ф.д. (PhD). - Самарқанд, 2019.
8. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / Т.Ю. Базаров. – 8-е изд., стер. – М.: 2010.
9. Вербицкий А. А. Контекстно-компетентностный подход к модернизации образования // Высшее образование в России. 2010. № 5. С. 32.
10. Душкин А.С., Злоказов К.В. Психологическое консультирование руководителей органов внутренних дел по вопросам управления служебным коллективом // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2019. № 3 (83).
11. Колонтаевская И.Ф. Педагогика профессионального образования кадров полиции зарубежных стран: Анализ, оценка, использование опыта: дисс. ... докт.пед.наук. – М.: 2002.
12. Китов А.И. Психология управления. – М.: 1979.
13. Мукайлов Д.М. Профессионально важные качества сотрудников следственных органов // Молодой ученый. 2019. № 17 (255).
14. Сайидов А.А. Қуролли кучлар тизимида раҳбар ходимларнинг бошқарув компетентлигини оширишнинг ижтимоий-психологик жиҳатлари. автореф. пс.ф.б.ф.д. (PhD). Т., 2022.
15. Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход. // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8.
16. Шоназаров А.М. Замонавий таълим тизими раҳбарларининг ижтимоий-психологик касбий компетентлигини ўрганиш муаммолари. автореф. пс.ф.б.ф.д. (PhD). - Т.: 2021.
17. Ҳайитов О.Э. Олий таълим муассасаси ўрта бўғин раҳбарлари психологик компетентлигини моделлаштириш. автореф. пс.ф.б.ф.д. (DSc). - Т.: 2020.