



**ICHKI ISHLAR ORGANLARIDA YOSH XODIMLARNI KASBIY
MOSLASHTIRISH VA ULARNING QO'NIMLILIGINI TA'MINLASH:
MUAMMO VA YECHIMLAR**

Alimjonov Xasanboy Baxtiyor o'g'li

O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi 3-kurs kursanti

Toshkent. sh

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20682545>

Annotatsiya: Mazkur ilmiy maqolada ichki ishlar organlari (IIO) tizimiga yangi qabul qilingan yosh xodimlarni kasbiy moslashtirish (adaptatsiya) va xizmatda qo'nimliligini ta'minlash borasidagi dolzarb muammolar kompleks tahlil qilingan. Nazariya va amaliyot o'rtasidagi tafovut, dastlabki yillarda kuzatiladigan kasbiy va emotsional yonish (burnout) hamda murabbiylik (ustoz-shogird) institutining rasmiyatchilikka aylanib qolish holatlari ochib berilgan. Muammolarni bartaraf etishda o'quv jarayoniga innovatsion simulyatsiyalarni joriy etish, moddiy-psixologik rag'batlantirish tizimini kuchaytirish ahamiyati yoritilgan. AQSh, Germaniya va Yaponiya politsiya tizimidagi yosh ofitserlarni xizmatga tayyorlash (FTO dasturlari) va ushlab qolish bo'yicha ilg'or xorij tajribasi qiyosiy o'rganilib, O'zbekiston milliy qonunchiligi va idoraviy amaliyotini takomillashtirish yuzasidan aniq takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: kadrlar siyosati, kasbiy moslashuv, adaptatsiya, kadrlar qo'nimliligi, emotsional yonish, murabbiylik instituti, xorij tajribasi, jamoat xavfsizligi.

Аннотация: В данной научной статье проводится комплексный анализ актуальных проблем профессиональной адаптации и обеспечения закрепляемости молодых сотрудников, недавно принятых в систему органов внутренних дел (ОВД). Раскрыты такие проблемы, как разрыв между теорией и практикой, профессиональное и эмоциональное выгорание (burnout) в первые годы службы, а также формальный подход к институту наставничества.

Contact: 99 826 99 56





Освещено значение внедрения инновационных симуляций в учебный процесс и усиления системы материально-психологического стимулирования для устранения этих проблем. Изучен передовой зарубежный опыт систем полиции США, Германии и Японии по подготовке (программы FTO) и удержанию молодых офицеров, разработаны конкретные предложения по совершенствованию национального законодательства и ведомственной практики Узбекистана.

Ключевые слова: кадровая политика, профессиональная адаптация, закрепляемость кадров, эмоциональное выгорание, институт наставничества, зарубежный опыт, общественная безопасность.

Abstract: This scientific article provides a comprehensive analysis of the current problems of professional adaptation and ensuring the retention of young officers recently recruited into the internal affairs bodies (IAB) system. Problems such as the gap between theory and practice, professional and emotional burnout in the early years of service, and the formal approach to the mentoring institution are revealed. The importance of introducing innovative simulations into the training process and strengthening the system of material and psychological incentives to address these problems is highlighted. The advanced foreign experience of the police systems of the USA, Germany, and Japan in training (FTO programs) and retaining young officers was comparatively studied, and specific proposals were developed for improving the national legislation and departmental practice of Uzbekistan.

Keywords: personnel policy, professional adaptation, personnel retention, emotional burnout, mentoring institution, foreign experience, public safety.

Davlatning huquqni muhofaza qilish tizimiga eng iqtidorli va professional kadrlarni tanlab olish kadrlar siyosatining faqatgina birinchi bosqichidir. Eng asosiy va murakkab jarayon — bu tizimga qabul qilingan yosh xodimni qattiq intizomli, xavf-xatarga boy va psixologik jihatdan og‘ir bo‘lgan xizmat sharoitlariga moslashtirish





hamda uni tizimda uzoq yillar sadoqat bilan xizmat qilishini ta'minlashdan iborat. Kadrlar qo'nimlilik (retention) idoraning barqarorligi va tajriba vorisligining asosiy ko'rsatkichi hisoblanadi.

Amaliyot shuni ko'rsatmoqdaki, tizimga katta umidlar va yuqori motivatsiya bilan kirib kelgan yosh xodimlarning ma'lum bir qismi xizmatning dastlabki uch yili davomida o'z xohishiga ko'ra bo'shab ketish yoki turli xizmat intizomini buzish holatlariga yo'l qo'ymoqda. Bu holat idoraviy va iqtisodiy nuqtai nazardan juda katta yo'qotishdir, chunki bitta xodimni saralash, uni o'qitish va kiyim-bosh bilan ta'minlash uchun davlat tomonidan ulkan byudjet mablag'lari sarflanadi. Yosh xodimlarning tizimdan ketish sabablarini chuqur ilmiy tahlil qilish va adaptatsiya jarayonini innovatsion asosda qayta qurish bugungi kunning kechiktirib bo'lmas vazifasidir.

Xodimlarning xizmatga moslashish jarayonidagi eng asosiy to'siqlardan biri bu nazariya va amaliyot o'rtasidagi tafovutdir. Ta'lim muassasalarida asosan yuridik qonun-qoidalar mukammal o'rgatilsa-da, yosh ofitser haqiqiy amaliyotga kelganida fuqarolar bilan ishlash, ziddiyatli vaziyatlarni boshqarish va og'ir psixologik bosim ostida qaror qabul qilishda jiddiy qiyinchiliklarga duch keladi. Real hayotdagi jinoyatchilik va qog'ozdagi nazariyaning farqi yosh xodimda kuchli stressni keltirib chiqaradi.

Ikkinchi jiddiy muammo — bu "Ustoz-shogird" (murabbiylik) institutining ko'p hollarda rasmiyatchilikka aylanib qolganligidadir. Yosh xodim hududiy bo'linmaga ishga kelganda, unga biriktirilgan tajribali ustoz ko'pincha o'zining kundalik ish yuklamalari, qog'ozbozlik va tadbirlar bilan band bo'lib, shogirdining psixologik holati hamda kasbiy sirlarni o'rganishi bilan yetarlicha shug'ullana olmaydi. Murabbiy faqatgina hisobotlar uchungina shogirdiga mas'ul bo'lib qolishi yosh xodimning o'zini yolg'iz his qilishiga va tizimdan ko'ngli qolishiga olib keladi.

Uchinchi muammo xodimlardagi erta "emotsional yonish" (Burnout) sindromi bilan bog'liq. Tartibga solinmagan ish vaqti, dam olish kunlarining yetishmasligi va





doimiy ravishda insoniy fojealar (jinoyat, yth, janjallar) bilan to'qnash kelish asab tizimi to'liq qotib ulgurmagan yosh xodimni qisqa muddatda depressiyaga tushirib qo'yadi. Bu jarayonda professional psixologik qo'llab-quvvatlashning sustligi xodimning idorani tark etishi bilan yakunlanadi.

Kasbiy moslashuv jarayonidagi xatolarni to'g'rilash uchun idoraviy yondashuvni o'zgartirish talab etiladi. Eng avvalo, "Ustoz-shogird" tizimini moddiy va tashkiliy jihatdan rag'batlantirish zarur. Murabbiy faqat o'zining tajribasi uchun emas, balki shogirdining erishgan natijalari uchun qo'shimcha moddiy ustamalar olishi, agar shogirdi xatoga yo'l qo'ysa, murabbiy ham ma'lum ma'noda javobgarlikni his qilishi kerak. Shuningdek, murabbiylik qilish uchun alohida vaqt ajratilishi, ular qo'shimcha naryadlardan ozod qilinishi maqsadga muvofiq.

Innovatsion yechimlardan yana biri o'quv jarayonlarida Virtual Reallik (VR) texnologiyalaridan foydalanishdir. Yosh xodimlar ta'lim darajasidayoq haqiqiy ko'cha janjallari, qurolli qarshilik yoki psixologik og'ir vaziyatlarni virtual ko'zoynaklar orqali boshidan o'tkazishlari lozim. Bunday "stress-inkubatsiya" xodimni kutilmagan vaziyatlarga ruhan tayyorlaydi va amaliyotga borganda gangib qolishining oldini oladi.

Rivojlangan davlatlarning politsiya tizimida yosh kadrlarni moslashtirish va ushlab qolish siyosati amaliyot va insonparvarlikka tayangan:

AQSh politsiyasida akademiya bitiruvchisi darhol mustaqil ishga qo'yilmaydi. Ularda FTO (Field Training Officer - Dala o'quv ofitseri) dasturi mavjud bo'lib, yosh xodim 3-6 oy davomida maxsus sertifikatga ega bo'lgan ofitser bilan bir mashinada xizmat qiladi. FTO ofitseri xizmat vaqtida shogirdiga qachon qurol ishlatishdan tortib, fuqaro bilan qanday ohangda gaplashishgacha o'rgatadi va har kuni maxsus baholash varaqasini to'ldiradi. Dala ofitseri yosh xodimning mustaqil ishlashga tayyor ekanligiga kafolat bermaguncha, u to'laqonli ofitser maqomini ololmaydi.

Germaniya politsiyasi dual ta'lim va uzluksiz moslashuv tizimi bilan ajralib turadi. Germaniyada o'quv jarayoni qattiq amaliyot bilan bog'langan. Yosh xodim bir necha





oy akademiyada nazariya o'qib, darhol keyingi oylarini patrul xizmatida stajirovka bilan o'tkazadi. Bu xodimda umid va reallikning uyg'unlashishiga sabab bo'ladi hamda xizmatga kelganda stress darajasini nolga tushiradi. Ularda psixologik reabilitatsiya doimiy jarayon bo'lib, xodim istalgan vaqtda ishdan ajralgan holda psixolog qabuliga yozilishi mumkin.

Yaponiya politsiya tizimida kadrlar qo'nimliligi yuksak korporativ madaniyat va umrbod yollanish falsafasiga asoslanadi. Yaponiyada ofitserga jamiyatning eng oliy tabaqasi sifatida qaraladi va ular uchun xizmatdan ketish sharmandalik hisoblanadi. Yosh xodim Koban (hududiy politsiya punkti) ga kelganda, jamoa uni o'z oilasining bir qismi sifatida qabul qiladi. Mahalla oqsoqollari va politsiya jamoasi o'rtasidagi yaqin aloqalar xodimda g'urur va daxldorlik hissini shakllantirib, kasbiy yonishning oldini oladi.

Ichki ishlar organlarida kadrlar qo'nimliligini ta'minlash hamda ularning professional shakllanishini kafolatlash maqsadida quyidagi takliflar ilgari suriladi:

Birinchidan, AQSh tajribasi asosida O'zbekiston Respublikasi IIV tizimida faoliyat yuritayotgan murabbiylar uchun "Amaliy ustozlik" maqomini beruvchi maxsus o'quv kurslarini joriy etish hamda biriktirilgan shogirdning bir yillik xizmat yakuni bo'yicha ijobiy ko'rsatkichlariga qarab, murabbiyni moddiy rag'batlantirish (yoki maxsus unvon muddatini qisqartirish) mexanizmini huquqiy mustahkamlash.

Ikkinchidan, Xizmatning dastlabki uch yilida faoliyat yuritayotgan yosh xodimlar o'rtasida yashirin anonim so'rovnomalar o'tkazish va idoraviy psixologlar tomonidan ularning "Emotsional yonish" holatini doimiy monitoring qilib borish. Kritik stress holati aniqlangan xodimlarga majburiy tartibda pullik dam olish kunlari va psixologik reabilitatsiya tayinlash tartibini qonuniylashtirish.

Uchinchidan, IIV Akademiyasi hamda Malaka oshirish institutida tahsil olayotgan tinglovchilar uchun amaliy mashg'ulotlar hajmini oshirish, amaliyot o'tash jarayonida





faqatgina qog'ozdagi hisobotlar bilan cheklanmasdan, haqiqiy tergov harakatlari va tungi reydlarda murabbiylar nazorati ostida bevosita ishtirok etishini ta'minlash.

Xulosa qilib aytganda, kadrlarni tizimda olib qolish qonun va buyruqlar bilan emas, balki xodimning o'z kasbidan faxrlanishi, ijtimoiy himoyasining kafolatlanganligi hamda jamoada unga bo'lgan sog'lom va adolatli munosabat orqali ta'minlanadi. Kadrlar qo'nimliligi yuksak bo'lgan tizimda tajriba uzluksiz ravishda avloddan-avlodga o'tadi va jinoyatchilik ustidan qat'iy nazorat o'rnatiladi.

REFERENCES

1. O'zbekiston Respublikasining "Ichki ishlar organlari to'g'risida"gi Qonuni. 16.09.2016 yildagi O'RQ-407-son.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Ichki ishlar organlarining kadrlar salohiyatini oshirish bo'yicha chora-tadbirlar to'g'risida"gi Qarori.
3. Xudoyberdiyev A.A. "Ma'muriy ishlarni yuritish kafolatlari va huquqni qo'llash amaliyoti". O'quv qo'llanma. – Toshkent: IIV Akademiyasi, 2024.
4. G'afurov I. va boshq. "Ichki ishlar organlarida psixologik ta'minlash". – Toshkent: IIV Malaka oshirish instituti, 2022.
5. Bayley, D. H. "Police for the Future" (Politsiya tizimidagi kadrlar qo'nimliligi). Oxford University Press, 1994.
6. Schaufeli, W. B., & Peeters, M. C. "Job stress and burnout among correctional officers: A literature review". International Journal of Stress Management, 2000.
7. College of Policing. "Mentoring, Coaching and Field Training Officer (FTO) Guidelines". HM Government, London, 2022.

