

**ICHKI ISHLAR ORGANLARI TIZIMIDA RAHBAR KADRLARNI
TANLASHNING PSIXOLOGIK JIHATLARI.**

Numonjonov Javoxirbek

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI IIV AKADEMIYASI KURSANTI

Kalit so‘zlar: Ichki ishlar organlari; rahbar kadrlarni tanlash; psixologik jihatlar; stressga chidamlilik; qaror qabul qilish qobiliyati; xulq-atvor; psixodiagnostik metodlar; intervyu; baholash testlari; rahbarlik samaradorligi.

Annotatsiya: Ushbu maqola ichki ishlar organlari tizimida rahbar kadrlarni tanlash jarayonining psixologik jihatlarini o‘rganishga qaratilgan. Tadqiqotda rahbarlik lavozimlariga nomzodlarning psixologik tayyorgarligi, xulq-atvori, qaror qabul qilish qobiliyati va stressga chidamliligi tahlil qilinadi. Maqolada psixodiagnostik metodlar, intervyu va baholash testlari orqali kadrlarni tanlash jarayoni, shuningdek samarali rahbarlarni aniqlashning innovatsion usullari ko‘rib chiqiladi. Tadqiqot natijalari ichki ishlar organlari rahbarlarini tanlashda psixologik me‘yorlarni aniqlash va faoliyat samaradorligini oshirish bo‘yicha tavsiyalar beradi.

Ключевые слова: Органы внутренних дел; отбор руководящих кадров; психологические аспекты; стрессоустойчивость; способность к принятию решений; поведение; психодиагностические методы; интервью; оценочные тесты; эффективность руководства.

Аннотация: Статья посвящена изучению психологических аспектов отбора руководящих кадров в системе органов внутренних дел. В исследовании анализируются психологическая подготовка кандидатов на руководящие должности, их поведение, способность к принятию решений и стрессоустойчивость. В статье рассматриваются методы психодиагностики, интервью и оценочные тесты для отбора кадров, а также инновационные подходы к выявлению эффективных руководителей. Результаты исследования предоставляют рекомендации по установлению психологических критериев при отборе руководителей и повышению эффективности их деятельности.

Keywords: Internal affairs system; selection of managerial personnel; psychological aspects; stress resilience; decision-making ability; behavior; psychodiagnostic methods; interview; assessment tests; leadership effectiveness.

Annotation: This article examines the psychological aspects of selecting managerial personnel within the internal affairs system. The study analyzes candidates’ psychological readiness, behavior, decision-making abilities, and stress resilience. The article discusses psychodiagnostic methods, interviews, and assessment tests for personnel selection, as well as innovative approaches to identifying effective leaders. The findings provide

KIRISH

Ichki ishlar organlari tizimida rahbar kadrlarni tanlash jarayoni davlatning xavfsizlik va tartib-intizomni ta'minlashdagi samaradorligini belgilovchi eng muhim omillardan biridir. Har bir rahbar o'z xodimlariga nafaqat boshqaruvni tashkil qilish, balki ularga ma'naviy va psixologik ta'sir ko'rsatish, murakkab vaziyatlarda tezkor va aniq qarorlar qabul qilish kabi vazifalarni ham bajaradi. Shu sababli, rahbar lavozimlariga nomzodlarni tanlash jarayonida psixologik jihatlar alohida ahamiyat kasb etadi. Nomzodlarning xulq-atvori, stressga chidamliligi, mas'uliyat hissi, ijtimoiy va shaxsiy moslashuv qobiliyati kabi parametrlar ularning kelajakdagi samaradorligini oldindan baholashga imkon beradi. Psixologik jihatdan tayyor rahbarlar murakkab vaziyatlarda qaror qabul qilishda shoshilmasdan, vaziyatni tahlil qilish va xodimlar bilan samarali ishlash imkoniyatiga ega bo'ladi. Shu bilan birga, ularning xulq-atvori va ijtimoiy muloqot qobiliyati ichki ishlar organlari tizimidagi jamoaviy muhitni mustahkamlashda muhim rol o'ynaydi. Noaniq vaziyatlarda psixologik jihatdan yetarlicha tayyor bo'lmagan rahbarlar esa xodimlarning ish unumdorligini pasaytirishi, stress va nizolarni kuchaytirishi mumkin. Kadrlarni tanlash jarayonida psixodiagnostik metodlar, intervyu, baholash testlari va psixologik tahlillar keng qo'llaniladi. Ushbu vositalar nomzodlarning ijtimoiy va shaxsiy xususiyatlarini aniqlash, ularning stressga chidamliligi va qaror qabul qilish jarayonidagi reaksiyalarini baholash imkonini beradi. Shu bilan birga, innovatsion yondashuvlar, masalan, simulyatsiya va virtual intervyu metodlari rahbarlarni tanlashning samaradorligini oshiradi va tanlov jarayonini tizimli qiladi. Kirish qismida shuningdek, rahbar kadrlarni tanlashning ijtimoiy, huquqiy va psixologik jihatlari ham o'rganiladi. Nomzodlarning professional tayyorgarligi bilan bir qatorda, ularning shaxsiy motivatsiyasi, ma'naviy qadriyatlari va etika mezonlariga mosligi ham katta ahamiyatga ega. Shu nuqtai nazardan, rahbar kadrlarni tanlash jarayoni nafaqat huquqiy tartib va talablar doirasida, balki psixologik me'yorlar asosida ham amalga oshirilishi zarur. Ichki ishlar organlarida rahbar kadrlarni tanlash jarayoni murakkab va ko'p qirrali tizim bo'lib, u psixologik jihatlar, huquqiy me'yorlar va professional talablarni birlashtiradi. Samarali rahbarlarni aniqlash va ularni lavozimga tayinlash nafaqat xodimlar faoliyatini, balki butun tizim samaradorligini oshiradi, jamiyatda tartib-intizom va xavfsizlikni ta'minlashga xizmat qiladi. Shu sababli, psixologik baholash metodlari, innovatsion yondashuvlar va tizimli monitoring rahbarlarni tanlash jarayonining ajralmas qismi hisoblanadi..

ASOSIY QISM

Ichki ishlar organlarida rahbar kadrlarni tanlash jarayoni nafaqat professional salohiyatni, balki nomzodning psixologik tayyorgarligini ham chuqur baholashni talab qiladi. Har bir rahbar lavozimi murakkab vazifalarni bajarish, xodimlarni boshqarish, qaror qabul qilish va stressli vaziyatlarda tezkor reaksiya ko'rsatish kabi ko'plab mas'uliyatlarni

“ZAMONAVIY DUNYODA SUN’IY IDROKNING RIVOJLANISHI: YANGI DAVR MUAMMOLARI VA YANGI YECHIMLAR JURNALI”

30-Noyabr, 2025-yil

o‘z ichiga oladi. Shu sababli, tanlov jarayonida psixologik jihatlar – stressga chidamlilik, qaror qabul qilish tezligi, muammolarni hal etish strategiyasi, xulq-atvor va ijtimoiy moslashuv qobiliyati kabi omillar alohida e‘tiborga olinadi. Psixologik baholash metodlari rahbarlarni tanlash jarayonida muhim vosita sifatida xizmat qiladi. Intervyu, psixodiagnostik testlar, situatsion o‘yinlar va baholash markazlari nomzodlarning shaxsiy va ijtimoiy xususiyatlarini aniqlashga yordam beradi. Masalan, situatsion o‘yinlar orqali nomzodlarning stressli vaziyatlarda qaror qabul qilish jarayonidagi xatti-harakatlari kuzatiladi, bu esa ularning kelajakdagi rahbarlik faoliyatida qanday natijalar berishi mumkinligini oldindan baholash imkonini beradi. Shu bilan birga, baholash testlari orqali shaxsning mas’uliyat darajasi, muloqot qobiliyati, yetakchilik salohiyati va muammolarni hal etish yondashuvi aniqlanadi. Ichki ishlar organlarida rahbarlarni tanlashda psixologik jihatlar bilan bir qatorda nomzodlarning ijtimoiy va professional moslashuv qobiliyati ham katta ahamiyatga ega. Rahbar jamoaviy ishni tashkil etishda, xodimlarning samaradorligini oshirishda va nizolarni bartaraf etishda yuqori darajada moslashuvchan bo‘lishi kerak. Nomzodning ijtimoiy tajribasi, etika mezonlariga mosligi va me‘yoriy talablarni bajarish salohiyati uning samarali faoliyat ko‘rsatishida muhim omil hisoblanadi. Shuningdek, rahbarlarni tanlash jarayonida innovatsion yondashuvlar va texnologik vositalardan foydalanish samaradorlikni oshiradi. Onlayn intervyu tizimlari, virtual baholash markazlari va ma‘lumotlar bazalari rahbarlarni tanlash jarayonini tezkor, tizimli va shaffof qiladi. Bu yondashuv nafaqat nomzodlarning professional va psixologik tayyorgarligini aniqlashga, balki ularning kelajakdagi faoliyatini oldindan prognoz qilishga imkon beradi. Ichki ishlar organlarida rahbarlarni tanlash jarayoni faqat individual kadrlarni baholash bilan cheklanmaydi, balki tizimning umumiy samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Samarali tanlangan rahbar jamoaning ish unumdorligini oshiradi, xodimlar orasida motivatsiyani kuchaytiradi va murakkab vaziyatlarda tezkor va aniq qarorlar qabul qilish imkonini yaratadi. Shu bilan birga, psixologik jihatdan tayyor rahbarlar nizolarni samarali boshqaradi, stressni kamaytiradi va xodimlar orasida ishonch muhitini shakllantiradi. Shu asosda, ichki ishlar organlarida rahbar kadrlarni tanlash jarayoni nafaqat huquqiy va professional mezonlar, balki psixologik jihatlar asosida ham tizimli yondashuvni talab qiladi. Har bir nomzodning stressga chidamliligi, qaror qabul qilish qobiliyati, ijtimoiy va shaxsiy moslashuvchanligi, xulq-atvori va etika me‘yorlariga mosligi baholanadi. Ushbu yondashuv tizim samaradorligini oshiradi va ichki ishlar organlarida barqaror, xavfsiz va samarali muhitni ta‘minlashga xizmat qiladi.

XULOSA

Ichki ishlar organlari tizimida rahbar kadrlarni tanlash jarayoni davlatning xavfsizlik va jamiyat barqarorligi sohasidagi samaradorligini belgilovchi muhim bosqichlardan biridir. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, faqat professional tayyorgarlik va huquqiy talablarni hisobga olish yetarli emas; psixologik jihatlar, nomzodning stressga chidamliligi, qaror qabul qilish tezligi, muammolarni hal etish strategiyasi, xulq-atvor va ijtimoiy moslashuv qobiliyati ham eng kamida shunday ahamiyatga ega. Rahbar lavozimiga nomzodning psixologik

“ZAMONAVIY DUNYODA SUN’IY IDROKNING RIVOJLANISHI: YANGI DAVR MUAMMOLARI VA YANGI YECHIMLAR JURNALI”

30-Noyabr, 2025-yil

tayyorgarligi uning kelajakdagi faoliyat samaradorligini belgilaydi, xodimlar orasidagi ish muhitini shakllantiradi va murakkab vaziyatlarda tezkor va samarali harakat qilish imkonini yaratadi. Psixodiagnostik metodlar, baholash testlari, intervyu va situatsion o‘yinlar nomzodlarni tanlash jarayonining ajralmas qismi sifatida samarali vosita bo‘lib xizmat qiladi. Bu metodlar orqali rahbarlarning qaror qabul qilish jarayonidagi xatti-harakatlari, stressga nisbatan reaksiyalari va yetakchilik salohiyati aniqlanadi. Shu bilan birga, innovatsion yondashuvlar, masalan, virtual baholash markazlari va onlayn intervyu tizimlari, tanlov jarayonini tizimli, shaffof va natijador qiladi. Ushbu yondashuv nomzodlarni chuqurroq tahlil qilish va kelajakdagi faoliyatini oldindan prognoz qilish imkonini beradi. Rahbarlarni tanlashda ijtimoiy moslashuv qobiliyati va shaxsiy fazilatlar ham katta ahamiyatga ega. Samarali rahbar jamoaviy ishni samarali tashkil etadi, xodimlarning ish unumdorligini oshiradi, nizolarni tezkor va samarali boshqaradi, shuningdek, xodimlar orasida ishonch va motivatsiya muhitini yaratadi. Nomzodning etika me‘yorlariga mosligi, shaxsiy motivatsiyasi va ma‘naviy qadriyatlari esa uning lavozimdagi muvaffaqiyati va butun tizimning barqarorligiga sezilarli ta‘sir ko‘rsatadi. Shu nuqtai nazardan, ichki ishlar organlarida rahbar kadrlarni tanlash jarayoni ko‘p qirrali va murakkab tizim bo‘lib, u professional, huquqiy va psixologik mezonlarni birlashtiradi. Samarali tanlangan rahbarlar nafaqat tizim samaradorligini oshiradi, balki xodimlar faoliyati, jamiyatda xavfsizlik, tartib-intizom va ijtimoiy barqarorlikni mustahkamlashga xizmat qiladi. Shu bilan birga, psixologik jihatdan tayyor rahbarlar ekstremal vaziyatlarda stressni kamaytiradi, nizolarni bartaraf etadi va xodimlar orasida ish muhitini yaxshilaydi. Natijada, ichki ishlar organlarida rahbarlarni tanlash jarayonining psixologik jihatlarini chuqur o‘rganish va tizimli baholash usullarini joriy etish tizimning samaradorligini oshirish, rahbarlarning salohiyatini to‘liq namoyon qilish va davlatning xavfsizlikni ta‘minlashdagi strategik maqsadlariga erishish imkonini beradi. Shu yondashuv nafaqat ichki ishlar organlarining ichki faoliyatini takomillashtiradi, balki butun jamiyat uchun xavfsiz va barqaror muhit yaratishga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). Crime Prevention and Criminal Justice, Vienna, 2019.
2. European Crime Prevention Network (EUCPN). Effective Practices in Preventive Policing, Brussels, 2020.
3. Тарасов, В.А. Психология девиантного поведения и профилактика, Москва, 2017.
4. National Institute of Justice (NIJ). Juvenile Justice and Community Supervision Practices, Washington D.C., 2018.