

ICHKI ISHLAR ORGANLARI XODIMLARIDA PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARNI NAMOYON BO'LISHI

330-guruh kursanti

Jabborov Samandar

ANNOTATSIYA: Ushbu tadqiqot ichki ishlar organlari xodimlarining psixologik xususiyatlarini o'rganishga qaratilgan. Ichki ishlar organlari xodimlari davlat xavfsizligini ta'minlash, jamoat tartibini saqlash va jinoyatchilikni oldini olishda muhim rol o'ynaydi. Shuning uchun, ularning psixologik holati va xususiyatlari ularning professional faoliyatida muhim ahamiyatga ega. Tadqiqotda ichki ishlar organlari xodimlarida namoyon bo'ladigan asosiy psixologik xususiyatlar, jumladan, stressga bardoshlilik, yuqori darajadagi javobgarlik, qaror qabul qilish qobiliyati va ijtimoiy muloqot ko'nikmalari tahlil qilinadi. Shuningdek, psixologik holatlarning xodimlar samaradorligiga ta'siri, jamoaviy ishda o'zaro munosabatlar va rahbarlik xususiyatlari ko'rib chiqiladi. Ushbu tadqiqot ichki ishlar organlari xodimlarining psixologik tayyorgarligini yaxshilash va ularni kasbiy jihatdan rivojlantirishga qaratilgan tavsiyalarni ishlab chiqishga yordam beradi. Tadqiqot natijalari ichki ishlar organlarida xodimlarning psixologik sog'ligini mustahkamlash va ularning professional faoliyatini yaxshilashga xizmat qilishi kutilmoqda.

TAYANCH SO'ZLAR: Ichki ishlar organlari, xodimlar, psixologik xususiyatlar, stressga bardoshlilik, javobgarlik, qaror qabul qilish, ijtimoiy muloqot, professional faoliyat, psixologik holat, jamoaviy ish, rahbarlik, psixologik tayyorgarlik, samaradorlik, rivojlanish va tavsiyalar.

Ichki ishlar organlari xodimlari o'z vazifalarini bajarishda yuqori psixologik tayyorgarlikka ega bo'lishi zarur. Ularning psixologik xususiyatlari nafaqat shaxsiy hayotlariga, balki professional faoliyatlariga ham ta'sir ko'rsatadi. Aynan psixologik xususiyatlar ichki ishlar organlari xodimlarini fuqarolar bilan ishlashda ular bilan xushmuomala bo'lishda, bundan tashqari jinoyatchi shaxsdan ma'lumot olishda ular bilan muloqot o'rnatishda katta ahamiyat kasb etadi. Xodimlarning psixologik xususiyatlari ularning ish faoliyatiga, jamoa ichidagi munosabatlarga va umumiy muhitga ta'sir ko'rsatadi. Quyidagi asosiy psixologik xususiyatlar xodimlarida namoyon bo'lishi mumkin:

1. Ijtimoiy qobiliyatlar: Xodimlarning boshqalar bilan aloqa qilish qobiliyati, jamoada ishlashga tayyorligi va muloqotda o'zini qanday tutishi.

2. O'zini boshqarish: Stressni boshqarish, hissiyotlarni nazorat qilish va qarorlar qabul qilishdagi qobiliyat.
3. Motivatsiya: Ishga bo'lgan qiziqish, maqsadlarga erishish istagi va o'z-o'zini rag'batlantirish.
4. Yaratqichlik: Muammolarni hal qilishda yangi va innovatsion g'oyalar taklif qilish qobiliyati.
5. Moslashuvchanlik: O'zgaruvchan vaziyatlarga moslashish va yangi sharoitlarga tezda javob berish qobiliyati.
6. Ishga nisbatan munosabat: Xodimning ishga bo'lgan munosabati, mas'uliyat hissi va ish sifatiga bo'lgan e'tibor.

Bu xususiyatlar xodimlar o'rtasida samarali hamkorlikni ta'minlaydi va tashkilotning umumiy muvaffaqiyatiga hissa qo'shadi.

Stressga bardoshlilik: Stressga bardoshlilik — insonning stressli vaziyatlarga qanday javob berishi, ularni boshqarish qobiliyatidir. Ichki ishlar organlari xodimlari tez-tez qiyin vaziyatlarga duch keladi, shuning uchun stressga bardoshlilik ularning professional faoliyati uchun juda muhimdir. Ichki ishlar xodimlari tez-tez yuqori darajadagi stressga duch kelishadi. Ularning stressni boshqarish qobiliyati, xizmatdagi samaradorliklari uchun muhimdir.

Qaror qabul qilish: Qaror qabul qilish — muayyan maqsadga erishish uchun turli imkoniyatlar orasidan eng maqbul variantni tanlash jarayonidir. Ichki ishlar organlari xodimlari uchun bu jarayon ayniqsa muhimdir, chunki tezkor va samarali qarorlar ko'pincha hayotiy ahamiyatga ega. Tez va o'z vaqtida qaror qabul qilish qobiliyati, har qanday vaziyatda muhim ahamiyatga ega. Xodimlar vaziyatni tahlil qilib, oqilona qarorlar qabul qilishlari kerak.

Emotsional barqarorlik: Emotsional barqarorlik — insonning hissiy holatini boshqarish, stressli vaziyatlarda xotirjamlikni saqlash va turli emotsional chaqiruvlarga to'g'ri javob berish qobiliyatidir. Ichki ishlar organlari xodimlari uchun bu xususiyat juda muhim, chunki ular tez-tez qiyin va muammoli vaziyatlarga duch kelishadi. Bunday xodimlar emotsional jihatdan barqaror bo'lishlari va keskin vaziyatlarda ham xotirjam qolishlari muhimdir.

Ijtimoiy muloqot ko'nikmalari: Ijtimoiy muloqot ko'nikmalari — insonlar o'rtasida samarali va maqsadli aloqalarni o'rnatish va davom ettirish uchun zarur bo'lgan muhim qobiliyatlardir. Ichki ishlar organlari xodimlari uchun bu ko'nikmalar ayniqsa muhim, chunki ular fuqarolar bilan muloqot qilish, muammolarni hal qilish va jamoat xavfsizligini ta'minlashda faol ishtirok etadilar. Fuqarolar bilan muloqot

qilishda yuqori ijtimoiy ko'nikmalar zarur. Bu xodimlarga muammo hal etishda va jamoat bilan aloqada bo'lishda yordam beradi.

Jamoaviy ish: Jamoaviy ish — bir guruh odamlarning umumiy maqsadga erishish uchun birgalikda ishlashi jarayonidir. Ichki ishlar organlari xodimlari uchun jamoaviy ish juda muhim, chunki ular ko'pincha jamoa sifatida muammolarni hal qilish va vazifalarni bajarishadi. Ichki ishlar organlarida samarali jamoaviy ish olib borish, xodimlar o'rtasidagi hamkorlikni kuchaytiradi va vazifalarni bajarishda yanada muvaffaqiyatli bo'lishga olib keladi.

Ijtimoiy muloqot — bu insonlar o'rtasidagi aloqalar va o'zaro munosabatlarni tashkil etuvchi jarayon. Bu jarayonda xodimlarning psixologik xususiyatlari muhim rol o'ynaydi. Ijtimoiy muloqotning asosiy jihatlari:

- 1.Aloqa qobiliyatlari: Yaxshi muloqot qilish qobiliyati, fikrlarni aniq ifodalash va boshqalarni tinglash.
- 2.Empatiya: Boshqalarning his-tuyg'ularini tushunish va ularga nisbatan samimiy munosabatda bo'lish.
- 3.Jamoaviy ish: Guruh ichida ishlash, hamkorlik va o'zaro yordam ko'rsatish.
- 4.Konfliktlarni hal etish: Muammolar paydo bo'lganda, ularni samarali hal qilish va tinchlikni saqlash.
- 5.Ijtimoiy ko'nikmalar: Muloqot qilishda ijtimoiy qoidalarni bilish va ularga rioya qilish.

Ijtimoiy muloqot xodimlar o'rtasida kuchli jamoa ruhini shakllantiradi va ish muhitini yanada ijobiy qiladi. Yaxshi muloqot o'zaro ishonchni mustahkamlab, jamoaning umumiy maqsadlariga erishishga yordam beradi.

Professional faoliyat — bu shaxsning ma'lum bir sohada malaka va ko'nikmalarini qo'llab, maqsadli ish faoliyatini olib borishi. Professional faoliyatning asosiy jihatlari:

- 1.Malaka va bilim: O'z sohasida chuqur bilim va ko'nikmalarga ega bo'lish. Bu, odatda, maxsus ta'lim yoki o'qitish orqali amalga oshiriladi.
- 2.Ish jarayoni: Professional faoliyatni samarali amalga oshirish uchun rejalashtirish, tashkil etish, bajarish va nazorat qilish.
- 3.Etika va mas'uliyat: Professional faoliyatda etik me'yorlarga rioya qilish, o'z ishining natijalari uchun javobgarlikni o'z zimмага olish.

4.O'z-o'zini rivojlantirish: Davomli ta'lim va o'z-o'zini rivojlantirishga intilish, yangi bilimlar va ko'nikmalarni egallash.

5.Ijtimoiy munosabatlar: Hamkorlik qilish, jamoaviy ishda qatnashish va boshqalar bilan muloqot qilish qobiliyati.

6.Maqsadlar: O'z sohasidagi maqsadlarni belgilash va ularga erishish uchun strategiyalar ishlab chiqish.

Professional faoliyat, shuningdek, insonning ijtimoiy hayotida va iqtisodiy taraqqiyotda muhim rol o'ynaydi. Yaxshi professional faoliyat nafaqat shaxsiy muvaffaqiyatni ta'minlaydi, balki tashkilot va jamiyatning umumiy rivojlanishiga ham hissa qo'shadi.

Xulosa qilib aytganda, xodimlarda psixologik xususiyatlarning rivojlanishi nafaqat individual muvaffaqiyatni ta'minlaydi, balki tashkilotning umumiy ish faoliyatini ham yaxshilaydi. Buning uchun rahbariyat psixologik muhitni qo'llab-quvvatlash, o'qitish va rivojlantirishga e'tibor qaratishi zarur.

Yakuniy xulosa shundaki, xodimlarning psixologik xususiyatlarini e'tiborga olish, ularni rivojlantirish va qo'llab-quvvatlash, tashkilotning umumiy muvaffaqiyatiga katta ta'sir ko'rsatadi. Bu jarayonda rahbariyat va inson resurslari bo'limining roli juda muhimdir. Yaxshi psixologik muhit yaratish, xodimlarning o'zini qadrlashini oshiradi va ularni yanada samarali ishlashga rag'batlantiradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1.Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: Challenges and future directions. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.

2.Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.

3.Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

4.Tuckman, B. W. (1965). Developmental Sequence in Small Groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399.

5.Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

6.Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.

