

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ИЧКИ ИШЛАР ВАЗИРЛИГИ  
МАЛАКА ОШИРИШ ИНСТИТУТИ**

**МАХСУС ФАНЛАР ЦИКЛИ**

**ИЧКИ ИШЛАР ОРГАНЛАРИ ЖАЗОНИ ИЖРО ЭТИШ ХИЗМАТИ  
САФДОРЛИК, СЕРЖАНТЛИК ВА ОФИЦЕРЛИК ЛАВОЗИМЛАРИГА  
ҚАБУЛ ҚИЛИНГАН ХОДИМЛАР БИЛАН БОШЛАНҒИЧ КАСБИЙ  
ТАЙЁРЛАШ КУРСИНИНГ КАСБИЙ ПСИХОЛОГИЯ  
МОДУЛИ БЎЙИЧА**

**ЎҚУВ-УСЛУБИЙ МАЖМУА**

**ТОШКЕНТ 2023 йил**

Мазкур ўқув-услугий мажмуа “Ички ишлар органларининг жазони ижро этиш хизмати сафдорлик лавозимларига қабул қилинган ходимлар билан бошланғич касбий тайёрлаш курси”нинг ўқув дастури асосида тайёрланган.

**Муаллифлар:**

**К.С.Бейсенов**

Махсус фанлар цикли ўқитувчиси,  
подполковник

**Тақризчилар:**

**Б.Н.Сирлиев**

Ўзбекистон Республикаси ИИВ  
Академияси Хизмат психологияси ва  
касбий маданияти кафедраси  
бошлиғи, психология фанлари  
намзоди, доцент подполковник

**З.Р. Умаров**

Малака ошириш институти Махсус  
касбий фанлар кафедраси доценти,  
техника фанлари номзоди, доцент,  
полковник

Ўқув-услугий мажмуа Ички ишлар органларининг жазони ижро этиш хизматига сафдорлик лавозимларига қабул қилинган ходимлар билан бошланғич касбий тайёрлаш ўқув курсида таҳсил оладиган тингловчилар учун Жазони ижро этиш муассасаси ходими касбий фаолиятининг психологик хусусиятлари ва касбий маҳоратини шакллантириш, жазони ижро этиш муассасаси ходимлари фаолиятида касбий бузилиш тушунчаси ва уни бартараф этиш йўллари, маҳкумларни ахлоқан тўғри йўлга солишда психологик таъсир этиш механизмлари, жиноятчи шахси ва унинг ўзига хос психологик хусусиятлари, маҳкумлар ўртасидаги низоларнинг олдини олиш ва бартараф этишнинг ижтимоий-психологик шарт-шароитлари, жазони ижро этиш муассасаси ходимларининг психологик тайёргарлиги ва қалтис вазиятда ўзини бошқаришнинг психологик усуллари тўғрисидаги маълумотлар ёритиб берилган.

Ўқув-услугий мажмуа Малака ошириш институти профессор-ўқитувчилари ва тингловчилари учун мўлжалланган.

Ўқув-услугий мажмуа Малака ошириш институти Илмий кенгашининг 2023 йил “\_\_\_” \_\_\_\_\_ даги “\_\_\_”- сонли йиғилиш муҳокамасидан ўтказилган ва маъқулланган.

УДК \_\_\_\_\_

**Ўзбекистон Республикаси ИИВ МОИ, 2023.**

## МУНДАРИЖА

Криш .....	6
Модул бўйича дарслар тақсимоти.....	9
1-Мавзу: Жазони ижро этиш муассасаси ходими касбий фаолиятининг психологик хусусиятлари ва касбий маҳоратини шакллантириш.....	10
2-мавзу. Жазони ижро этиш муассасаси ходимлари фаолиятида касбий бузилиш тушунчаси ва уни бартараф этиш йўллари.....	22
3-Мавзу: Маҳкумларни ахлоқан тўғри йўлга солишда психологик таъсир этиш механизмлари.....	28
4-мавзу Жиноятчи шахси ва унинг ўзига хос психологик хусусиятлари.....	43
5-мавзу. Маҳкумлар ўртасидаги низоларнинг олдини олиш ва бартараф этишнинг ижтимоий-психологик шарт-шароитлари.....	53
6-мавзу. Жазони ижро этиш муассасаси ходимларининг психологик тайёргарлиги ва қалтис вазиятда ўзини бошқаришнинг психологик усуллари.....	64
Мавзуга оид тест саволлари .....	72
Мавзуларга оид масалалар тўплами.....	74
Глоссарий.....	82
Фойдаланилган адабиётлар .....	83

## КИРИШ

**Аҳолининг тинч ва осойишта ҳаётини таъминлаш, жинойтчилик ва ҳуқуқбузарликларга қарши курашиш, жамоат тартибини сақлаш – бугунги кунда энг муҳим вазифадир.**

*Шавкат Мирзиёев*

Бугун мамлакатимизда барча жабҳада амалга оширилаётган ислохотлар янада жадал тус олмоқда. Кўзланган марралар эса аниқ. Бу тараққиёт сари илгарилама ҳаракат. Бу янгиланиш ва замонавийлашиш. Бу нафақат иқтисодиёт ва ишлаб чиқаришни модернизация қилиш. Бу янгича фикрлаш, янгича дунёқараш, ҳаётга, ишга, ўқишга бўлган муносабатни ўзгартиришдир.

Президентимиз Шавкат Мирзиёев: **«Халқимиз яратгандан аввало тинчлик-хотиржамликни сўрайди. Шундан сўнг ўз уйим, бошпанам бўлса, оилам, бола-чақам билан соғ-саломат яшасам, дейди. Биз халқимизнинг ана шундай орзу-ниятларини рўёбга чиқариш учун иккита масалага, яъни ички ишлар ва соғлиқни сақлаш тизимини ислоҳ қилишга алоҳида эътибор қаратаёلمиз»**, деганларида тинчлик-хотиржамликнинг инсон, жамият, давлатнинг энг муҳим ҳаётий манфаатларини рўёбга чиқаришдаги ўрни ҳамда бу буюк неъматни таъминлаш умуммиллий вазифа эканлигини назарда тутди.

Маълумки, бугун ички ишлар органлари соҳасида амалга оширилаётган ислохотлар, биринчи навбатда, республикамиз учун ҳар томонлама етук, муносиб кадрлар тайёрлаш масаласини кун тартибига қўймоқда. Айни дамда олиб борилаётган ислохот ва кадрлар тайёрлаш дастурлари эътиборни бўлажак ходимларда мавжуд касбий хусусиятларга қаратишни, уларни жисмонан, маънан соғломлиги, дунёқарашини, фикрлаш доирасининг кенглиги, Ватан ҳимоясида ўз ақидаларига содиқлиги, ўқув ва иш жараёнида ахборот, билим ва тажрибаларни ўзлаштиришда шахс хусусиятлари долзарб аҳамиятга молик эканлигини таъкидламоқда.

Шундан келиб чиқиб, ички ишлар органлари ходимларининг касбий руҳий тайёргарлигини такомиллаштириш муаммосининг долзарблигини ва кучайтирувчи томонларини ҳам такомиллаштириш лозим. Касбий руҳий тайёргарликнинг самарали ташкил этишни яна муҳим шартларидан бири ходимларнинг ўз имкониятларини, касблари учун муҳим шахсий хислатларининг ривожланганлик даражасини билишларидир. Бу эса, ходимга тайёргарлик дастурини тўғри белгилаш, ўз кучларини керакли йўналишда жамлаш имконини беради.

Ички ишлар органида ходимлар ҳуқуқбузар шахслар билан мулоқотга киришиш учун аввало, психология фанини мукамал билиши керак бўлади. Психология фани ижтимоий фанлар тизимида нисбатан навқирон, лекин жуда тез ривожланиб бораётган истиқболли фандир. Бу фanning ривожланишига аввало ижтимоий ҳаёт ва амалиётнинг ўсиб бораётган эҳтиёжлари, яъни жамиятда бўлаётган ижтимоий ходисаларнинг социал психологик жиҳатдан ўрганиб, тушунтириб бериш зарурати туртки бўляпти.

Ички ишлар органлари фаолиятини такомиллаштиришнинг етакчи йўналишларидан бири ходимларни психологик билимларини оширишдир. Ички

ишлар органлари ходимларини психологик билимларини оширишдан кўзланган мақсад - уларда хизмат фаолиятининг ҳар қандай мураккаб шароитларида касбий жиҳатдан тўғри, аниқ, юқори ишчанлик билан ҳаракатланишга тайёрликни шакллантиришдан иборат.

**Касбий психология модулининг мақсади** бошқа хизмат лавозимларига қабул қилинган ходимларда фуқаролар билан, маъмурий ҳуқуқбузарлик содир этган шахслар билан, жиноят процесси иштирокчилари билан мулоқот жараёнида юзага келадиган муаммоли ситуатцион вазиятлар, жамоат хавфсизлигини таъминлаш жараёнида гуруҳлар (оломон) билан ва ахборот технологиялари, махсус техник воситаларни қўллаш ва улардан фойдаланиш жараёнида юзага келадиган муаммоли ситуатцион вазиятларда касбий билимларини шакллантириш, амалий кўникма ва маҳоратларини оширишни узлуксиз таъминлашдан иборат.

### **Касбий психология модулининг вазифалари:**

фуқаролар билан мулоқот жараёнида юзага келадиган муаммоли вазиятларда қарор қабул қилишни ўргатиш;

маъмурий ҳуқуқбузарлик содир этган шахслар билан мулоқот жараёнида юзага келадиган муаммоли вазиятларда қарор қабул қилишни ўргатиш;

жиноят процесси иштирокчилари билан мулоқот жараёнида юзага келадиган муаммоли муаммоли вазиятларда қарор қабул қилишни ўргатиш;

жамоат хавфсизлигини таъминлаш жараёнида гуруҳлар (оломон) билан юзага келадиган муаммоли вазиятларда қарор қабул қилишни ўргатиш;

ахборот технологиялари, махсус техник воситаларни қўллаш ва улардан фойдаланиш жараёнида юзага келадиган муаммоли вазиятларда қарор қабул қилишни ўргатиш;

хизмат вазифаларни бажаришда, назария ва амалиётда учраётган барча ўзгаришларга етарли даражада аниқ баҳо бера олиш, мавжуд муаммоларни таҳлил қилиш ва тўғри қарорлар қабул қилиш қобилиятини ривожлантириш;

мамлакатимиз ва хориждаги ҳуқуқни муҳофаза қилиш органлари ҳуқуқбузарликлар профилактикаси бўйича тўпланган илғор иш тажрибасини ўргатишдан иборат.

**Модул бўйича тингловчиларнинг билим, кўникма ва малакаларига қўйиладиган талаблар:**

хизмат соҳаси фаолиятини тартибга солувчи ва мувофиқлаштирувчи норматив ҳужжатлар талабларини;

қонун ва қонун ости норматив-ҳуқуқий ҳужжатларининг ижросини ўз вақтида, бир хилда ва тўлиқ бажарилишини *билиши* керак.

### **Тингловчи:**

фуқаролар билан мулоқот жараёнида юзага келадиган муаммоли ситуатцион вазиятларда қонуний қарор қабул қила олиш;

маъмурий ҳуқуқбузарлик содир этган шахслар билан мулоқот жараёнида юзага келадиган муаммоли ситуатцион вазиятларда қонуний қарор қабул қила олиш;

жиноят процесси иштирокчилари билан мулоқот жараёнида юзага келадиган муаммоли ситуатцион вазиятларда қонуний қарор қабул қила олиш;

жамоат хавфсизлигини таъминлаш жараёнида гуруҳлар (оломон) билан юзага келадиган муаммоли ситуатцион вазиятларда қонуний қарор қабул қила олиш;

ахборот технологиялари, махсус техник воситаларни қўллаш ва улардан фойдаланиш жараёнида юзага келадиган муаммоли ситуатцион вазиятларда қонуний қарор қабул қила олиш;

маъмурий ҳудудда криминоген вазиятни аниқлаш ва унга тўғри баҳо бериш;

жисмоний ва юридик шахслар муурожаатлари билан ишлаш;

хизмат фаолиятида мавжуд бўлган техник воситалардан самарали фойдаланиш бўйича *кўникмаларига* эга бўлиши лозим.

**Тингловчи:**

мураккаб шароитларга тез мослашиш, кескин вазиятларда энг мақбул қарорлар қабул қилиш;

жисмоний ва юридик шахслардан келиб тушаётган ариза ва шикоятларни мазмунан кўриб чиқиш ва қонун доирасида ҳал қила олиш;

илғор иш тажрибаси ва услубини амалиётда қўллаш;

соҳавий хизматлар фаолиятини ташкил этишда ахборотлар билан таъминлаш ва алмашиш;

фаолиятига таалуқли ҳуқуқ нормаларидан фойдаланиш ва қўллаш *малакаларига* эга бўлиши зарур.

**Тингловчи:**

шахс, жамият ва давлат хавфсизлигини таъминлаш;

ҳуқуқбузарликдан жабрланганга, ғайриижтимоий хулқ-атворли, ҳуқуқбузарлик содир этишга мойил бўлган, ҳуқуқбузарлик содир этган шахсларга ҳуқуқий, ижтимоий, психологик, тиббий, педагогик ва бошқа турдаги ёрдам кўрсатиш;

жисмоний, маънавий ёки мулкий зарар етказилганлиги оқибатида ҳуқуқбузарликдан жабрланган шахслар билан ишлаш;

ҳуқуқ-тартиботни сақлаш ҳамда мустаҳкамлаш, ҳуқуқбузарликларни аниқлаш, уларга барҳам бериш, шунингдек уларнинг содир этилиши сабабларини ва уларга имкон бераётган шарт-шароитларни аниқлаш, бартараф этиш мақсадида қўлланиладиган ҳуқуқбузарликлар умумий, махсус, яқка тартибдаги ва виктимологик профилактикасининг ҳуқуқий, ижтимоий, ташкилий ва бошқа чора-тадбирларини амалга ошириш;

иш фаолиятида юзага келган турли зиддиятли ҳолатлар ва муаммоларни ҳал этиш ҳамда тегишли бошқарув қарорларини тўғри қабул қилиш *компетенцияларига* эга бўлиши лозим.

## Модул бўйича дарслар тақсимоти:

№	Блок ва ўқув модуллар номи	Ўқув юкламаси (соатларда)							
		Умумий юклама ҳажми	Аудитория соати	Маъруза	Семинар	Амалий машғулот	Аудиториядан ташқари соат	Мустақил тайёргарлик	Назорат
<b>Жазони ижро этиш фаолияти</b>		<b>36</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>34</b>	<b>60</b>	<b>54</b>	<b>6</b>
1	Жазони ижро этиш муассасаси ходими касбий фаолиятининг психологик хусусиятлари ва касбий маҳоратини шакллантириш	6	4	2	2		2	2	
2	Жазони ижро этиш муассасаси ходимлари фаолиятида касбий бузилиш тушунчаси ва уни бартараф этиш йўллари	6	4	2			2	2	
3	Маҳкумларни ахлоқан тўғри йўлга солишда психологик таъсир этиш механизмлари	6	4	2	2		2	2	
4	Жиноятчи шахси ва унинг ўзига хос психологик хусусиятлари	6	4	2	2		2	2	
5	Маҳкумлар ўртасидаги низоларнинг олдини олиш ва бартараф этишнинг ижтимоий-психологик шарт-шароитлари	6	4	2	2		2	2	
6	Жазони ижро этиш муассасаси ходимларининг психологик тайёргарлиги ва қалтис вазиятда ўзини бошқаришнинг психологик усуллари	6	4		10		2	2	

## **1-Мавзу: Жазони ижро этиш муассасаси ходими касбий фаолиятининг психологик хусусиятлари ва касбий маҳоратини шакллантириш.**

Маъруза машғулоти (2-соат)

### **Режа:**

1. Ички ишлар органлари ходимларининг касбий шаклланишидаги рухий омилларга тавсиф.
2. Ички ишлар органлари ходимларининг асосий касбий профессиограммаси.
3. Ички ишлар органлари тизимида касбий фаолияти ва касбий маҳорати.

### **1-савол. Ички ишлар органлари ходимларининг касбий шаклланишидаги рухий омилларга тавсиф.**

Ички ишлар органлари ходимларини касбий шаклланишидаги рухий омилларининг бир неча хусусиятлари мавжуд. Ушбу хусусиятлар ходимларнинг рухий жихатдан тайёргарлигига салмоқли таъсир кўрсатади. Ички ишлар органлари ходимлари фаолиятининг хусусиятларидан бири бу ***ички ишлар органлари ходимлари фаолиятининг ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солинганлигидир.***



Ходимларнинг фаолияти ҳуқуқий нормалар (қонун ҳужжатлари, ИИВ норматив ҳужжатлари, буйруқ ва шу кабилар) билан қатъий тартибга солинган. Ушбу хусусият ички ишлар органлари ходимларининг касбий фаолиятини норматив ҳужжатлар, йўриқномалар ва буйруқлар белгилаб беради ва меҳнатни самарали ташкил этиш ҳақидаги шахсий тасаввурларини эркин амалга ошириш учун кенг имкон яратади.

Ички ишлар органлари ходимининг фаолиятини қонун нормалари билан қатъий белгиланганлиги, унинг хатти-ҳаракатини тартибга солади. Ходимнинг ўз хизмат вазифаларини бажармаслиги ёки бажаришдан бош тортиши унинг у ёки бу қонунни бузиши ҳисобланади ва бу Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 208-моддаси билан жиноий жавобгарликка тортилади. Буларнинг ҳаммаси охир-оқибатда ходимга ўз қарорлари ва ҳаракатлари учун катта масъулият юклайди.

Ички ишлар органлари 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, зарур ҳолларда айрим фуқароларнинг эркинлигини чеклаш ва ҳатто ундан маҳрум қилиш ҳуқуқи берилган.

Бундай ҳокимият ваколати берилган ходимнинг психологик ҳолатини, аввало юксак даражадаги масъулият белгилаб беради. Унинг ўз ваколатларини қўллаши эса ҳаракатларининг зарурлиги ва оқилоналигини, қонуний асосга эгаллигини аниқлаш имконини берадиган бир қатор масалаларни ҳал қилишни тақозо этади. Кўпинча бу ҳол қонунда белгиланган моддалардан бирини танлаш зарурати билан боғлиқ бўлади, шу боис бу ходимдан жуда катта хиссий



зўриқишни талаб этади. Берилган вақолатдан оқилона ва қонуний равишда фойдалана олиш — ички ишлар органлари ходимларига қўйиладиган жуда муҳим касбий талаблардан биридир. Ҳокимият ваколатидан фойдаланишнинг қонунга ва мақсадга мувофиқлиги кўп ҳолларда ходимнинг шахсий хислатларига боғлиқ.

Ходимлар касбий фаолиятининг муҳим психологик хусусиятларидан бири манфаатдор шахсларнинг доимий равишда қаршилиқ кўрсатиши ва тўсқинлик қилишидир. Бу ходимнинг жинойтларни очиш, тергов қилиш ва уларнинг олдини олишга қаратилган фаолиятига баъзан жуда кескин шаклларда кечадиган кураш тусини беради. Ходимнинг йўлига атайин қўйиладиган тўсиқларни енгиш, хавfli вазиятларни бартараф этиш зарурати унда турли хиссий ва рухий 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 қилишга 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 зарурдир.

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.

**Вақт танқислиги ва ишнинг ҳаддан ташқари кўплиги** ҳам ходим касбий фаолиятининг хусусиятларига киради. Тезкорлик ва сарамжонлик жинойтларни очиш ва тергов қилишнинг асосий принципларига киради. Жинойтчи эркинликда қанча кўп юрса, унда жавобгарликдан қутилиш, ўз жиноий фаолиятининг изларини йўқотиш ва терговдан қочиб яшириниш имконияти шунчалик кўп бўлади. У вақтдан ютади. Пайсалга солиш муваффақиятсизликка олиб келади.

Вақт танқислиги эса, жинойт ишни тергов қилиш, фуқароларнинг аризаларини кўриб чиқиш каби жиноий процессуал ҳужжатларга риоя этиш зарурлигида намоён бўлади. Ходим шу туфайли доимо асабий зўриқишда бўлади. Асабий зўриқий ходим фаолиятининг юқори экстремаллиги, низоли, вазиятлар шароитида ҳаракат қилиш, турли стресс омиллар таъсири, меъёрсиз иш куни, фаолиятида салбий ҳис-ҳаяжонларнинг мавжудлиги туфайли юзага келадиган катта жисмоний ва рухий зўриқиш билан боғлиқ. Албатта, ходимнинг касбий фаолиятига ёрқин ифодаланган **билиш хусусияти** хосдир. Бу эса турли хил қийинчиликларни, фикрий 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.

Ходим касбий фаолиятининг асосий касбий шаклланишидаги рухий омилларга хусусиятлари таркибий элементларини кўриб чиқиш ҳам унинг фаолияти қанчалик мураккаб ва серқирралигидан далолат беради. Касбий фаолият ходимга кўплаб турли хил талаблар қўяди, улар орасида энг муҳимларидан бири — **шахсда касбий муҳим хислатларнинг ривожланганлик даражаси бўлиб, улар ўз навбатида қуйидагилардан иборат:**

- ✚ ходим шахсига хос хислатларнинг касбий-психологик йўналганлиги;
- ✚ ходимнинг психологик тайёргарлиги;
- ✚ ривожланган иродавий хислатлар;
- ✚ ностандарт вазиятларда ўзини тута билиш, жасурлик, мардлик, оқилона таваккалга мойиллик;
- ✚ яхши ривожланган коммуникатив хислатлар;
- ✚ турли тоифадаги шахслар билан тезда алоқага кириша олиш, ишончли муносабатлар ўрната олиш ва сир сақлай олиш;
- ✚ турли хил тезкор хизмат вазифаларини бажаришда одамларга психологик таъсир кўрсата олиш қобилияти;
- ✚ ролга, бошқа қиёфага кира олиш;–
- ✚ ривожланган, касбий жиҳатдан муҳим билиш хислатлари: кузатувчанлик ва диққатлилиқ, ривожланган хотира, ижодий тасаввур;
- ✚ ривожланган мантиқий тафаккур, мураккаб ақлий ишга мойиллик, фаросат, ривожланган интуиция;
- ✚ зийраклик, мураккаб вазиятдан чиқиб кета олиш.

Ушбу хислатлар инсонга аввалдан хос эмас. Уларни шакллантириш ва ривожлантириш — давомли ва қийин жараён, аммо у ички ишлар органлари ходимининг касбий шаклланиши учун зарур ва шартдир.

Ушбу хислатларнинг ходим шахсида бўлмаслиги ёки етарли ривожланмаганлиги, унинг ўз функционал вазифаларини тўғри ва аниқ бажаришига ҳалақит беради, шахснинг ўз касбига мослаша олмаслиги ва касбий бузилишига олиб келади. Шу муносабат билан, ходимларда ушбу хислатларни шакллантиришга хизмат қиладиган касбий-рухий тайёргарлик катта аҳамият касб этади.

**Ички ишлар органлари ходимларининг касбий шаклланишидаги муҳим рухий омиллари сифатида қуйидагиларни ажратиш кўрсатиш мумкин:**

1. Ички ишлар органлари ходимлари фаолиятининг ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солинганлиги;
2. Хокимият ваколатига эга эканлиги;
3. Манфаатдор шахсларнинг доимий равишда қаршилиқ кўрсатиши ва тўсқинлик қилиши;
4. Коммуникатив фаолияти;
5. Вақт танқислиги ва ишнинг ҳаддан ташқари кўплиги;
6. Билиш фаолияти, конструктив, ташкилотчилик ва коммуникатив фаолият.

Юқорида қайд этилган омиллар ички ишлар органлари ходимларининг касбий фаолиятини маълум бир ҳуқуқий тизимга солади ва иш жараёнини самарали ташкил этишда ҳамда шахсий тасаввурларини эркин амалга оширишда катта имконият яратади.

## **2- савол. Ички ишлар органлари ходимларининг асосий касбий профессиограммаси.**

Ички ишлар органлари ходимлари фаолиятининг самарадорлигини оширишда, унинг шахс сифатидаги фазилатларнинг ушбу касбга жавоб бериши муҳим аҳамият касб этади. Ички ишлар органлари фаолиятининг асосий жиҳатларини, шунингдек, унда кўзга ташланадиган инсоний сифатларини кенг камровли (комплекс), мажмуавий тарзда акс эттирувчи ички ишлар органлари ходими профессиограммаси (*касбга оид хусусиятлари*)ни яратиш, ушбу фаолиятни психологик таҳлилининг асосий талабларидан биридир.

***Ички ишлар органлари ходимларининг касбий профессиограммаси қуйидаги жиҳатларни қамраб олади:***

1. Ижтимоий фаолият;
2. Суриштирув фаолияти;
3. Коммуникатив (алоқага киришиш) фаолияти;
4. Ташкилий фаолият;
5. Далиллаш фаолияти.

Ҳар бир ички ишлар ходими ўзларига бириктирилган ҳудудда ҳуқуқбузарлик ва жиноятчиликка қарши курашишининг ташкилотчилари бўлган терговчи, тезкор ходим, профилактика инспектори ўз фаолиятини бир-бирлари билан ўзаро боғлиқ ҳолда олиб боришади. Хизматга жалб этилган кўриқлаш бўлими ходимлари ҳам ўз касбий қобилияти ва малакаларини ошириб боришади. Бу фаолият жиноятчиликнинг олдини олишга қаратилган профилактик талаблар ишлаб чиқиш, ҳуқуқий тарғибот олиб бориш, жиноятчи хулқ-атворини ижтимоий меъёрлар талабига бўйсундириш, жазони ўтаб қайтган шахсларни ижтимоий мослаштириш (реадаптациялаштириш), уларни қайта тарбиялаш мақсадида шахсга ижобий таъсир кўрсатадиган психологик чоралар тизимини яратиш сингари вазифаларни ўз ичига олади.

***Ички ишлар органлари ходимларининг касбий профессиограммаси ҳақида батафсил тўхталиб ўтамиз:***

**Суриштирув фаолияти** – касбга оид масалаларни ҳал этиш учун зарур бўлган илк маълумотларни йиғишни билдиради. Терговчи, тезкор ходим ёки профилактика инспектори профессиограммаларида бу фаолиятнинг қиёси айникса юқоридир.

**Реконструктив фаолият** - бирон бир жиноий иш бўйича жами тўпланган маълумотларнинг жорий ва якуний таҳлил қилиб, уни маҳсус билимлар, маълумотларга таянган ҳолда турли тусмоллар, фаразларни илгари суриш ҳамда шу асосда ишни режалаштириш реконструктив фаолиятнинг натижаси ҳисобланади.

**Коммуникатив фаолият** – Бу алоқага киритиш фаолияти бўлиб, муомала жараёнида жиноятни очиш учун зарур бўлган оператив маълумотларни олишда

қўл келади. Яъни, дастлабки тергов жараёнида, тезкор ходимлар фаолиятида керакли маълумотларни тўплашда катта аҳамият касб этади.

**Ташкилий фаолият** – содир этилган воқеа, ҳодисаларга оид турли тахминларни ва ишчи режаларни тузиш ҳамда амалга ошириш чоғида юзага келадиган иродавий хатти-ҳаракатлардан иборатдир. У муайян касбий масалаларни ҳал этиш учун ўзини ва шунга алоқадор бўлган мансабдор шахсларни сафарбар қилиш сингари омилларда номоён бўлинади.

**Далиллаш фаолияти** - содир этилган жиноий иш бўйича олинган барча маълумотларни қонунда кўзда тутилган тарзда, махсус шаклда баён (қарор, баённома, ҳукм ва ҳақозо тарзда) этишни билдиради.

Ходимлар фаолиятининг **реконструктив** томони маълумотларни қайта ишлаш ва қарорларни қабул қилишда кўзга ташланади. Ходимлар айна чоғда жуда кўп фанларни яъни, жиноят процессуал кодекси, жиноят кодекси, криминалистика, баллистика, психологияга оид билимларга эга бўлишлари зарур.

Ходимлар фаолиятида **коммуникатив** соҳа яъни, муомалага киришувчанлик асосий ўринлардан бири бўлиб ҳисобланади, чунки ходим ўта мураккаб вазиятларда мулоқот олиб бориши сабабли унда мулоқотманлик ва ролга киришиш қобилияти яхши шаклланган бўлиши муҳим аҳамият касб этади.

Ходим шахси мураккаб ва серқиррадир. Ходимнинг муайян ижтимоий ролни эгаллаганлиги, ишида кўпинча эмоционал-ҳиссий тайзиқларга учраши, баъзан унга турли-туман салбий ҳиссиётлар-хайиқиш, ачиниш, қўрқув, нафрат, ғазаб таъсир этиб туриши, ундан муайян жисмоний ва психологик ҳамда иродавий зўр беришни талаб килади.

Юқоридаги эмоционал ҳолатлар таъсирида вужудга келадиган зўриқиш, асабийлашишни бартараф этиш учун ижобий таассуротлар зарур. Яъни, ўз меҳнатидан қониқиши, жамият ва инсонларга фойдаси тегаётганлигини англаш ҳисси шулар жумласидандир.

Жиноятчиликка қарши курашнинг олдинги марраларида бўлган жиноят қидирув бўлими ходимининг фаолияти қотиллик, ўғрилик босқинчилик, талончилик каби жиноятларнинг олдини олиш, уларни очиш ва тергов қилишдан иборатдир. Унинг фаолияти фавқулодда вазиятларда, асабий кечиши билан ажралиб туради. Шунинг учун жиноят қидирув ходимининг иш фаолияти кучли хотирани, сир бой бермаслик, ўзини тута билиш, тез ва совуққонлик билан қарор чиқариш, ўта ҳушёрлик ва қатъиятни талаб этади.

**Ходимнинг иш фаолиятлари икки йўналишда амалга оширилади.**

**Биринчидан:** тезкор ходим, терговчи билан биргаликда воқеа содир бўлган жойга чиқади ва у билан биргаликда кўздан кечириш, тинтув қилиш каби тергов жараёнларида қатнашади.

**Иккинчидан:** ходим ўз касби ва фаолиятидан келиб чикиб турли психологик усулларни қўллаб жиноятчиларнинг ғаразли ниятларини билиб олиш ва уларни амалга ошмасликларини таъминлаш чора тадбирларини кўради. Бундай вазиятларда ходим махсус усуллар ёрдамида хавфли жиноятчиларни, уларнинг турар жойларини, алоқалари ва мақсадлари ҳақида зарур ахборотларни олиш ҳуқуқига эга. Аксарият, ҳолларда ходимда кузатиш, фаолиятнинг асосий шакллари билан бири тарзида интеллектуал тафаккурнинг зарур шартларидан бири

бўлган касбий кузатувчанликни, бошқача қилиб айтганда, фаҳм-фаросатни ривожлантиради. Шу билан биргаликда, ходим интизомли ўзига талабчан бўлиши, вақтни тўғри режалаштириши, кўнгилли ёрдамчилар ва хабарчиларни танлай билиши ва уларнинг ёрдамидан самарали фойдаланиши даркор.

Ходим фаолиятининг реконструктив томони шундан иборатки, у тахминни яратишда муҳим роль ўйнайди, жиноят кўринишини психологик портретини тиклайди, жиноий иш юзасидан асосий фаразларни ишлаб чиқади ва қидирув ишларини режалаштиради. Ходим ақл-идорки, меҳнат фаолияти мобайнида амалий тафаккури билан ажралиб туради. Унинг фаолиятини аҳамиятли томони шундаки, у жиноятларнинг олдини олишга интилиши, ўз ҳудудида ҳисобда турадиган шахсларнинг жиноий ишларига ғов бўладиган вазиятларни юзага келтириши лозим. Бунинг учун у одамлар билан тез тил топишиши, лозим пайтда актёрлик қобилиятини номоён этиши, ўзгарувчан шароитни эътиборга олиши, топқирлиги ва иродасига таяниши, қонун доирасида мажбурлашни қўллай олиши даркор.

Маълумки, ички ишлар органлари ходимларининг фаолиятини профилактика (жиноятларни олдини олиш) инспекторларисиз тасаввур этиб бўлмайди. Профилактик инспекторининг асосий вазифаси жамоат тартиби ва хавфсизлигини таъминлаш, ўз ҳудудида ҳисобда турадиган фуқароларни назорат қилиш ҳамда содир этилиши мумкин бўлган жиноятларни олдини олишдан иборат.

Ижтимоий фаолияти жараёнида, давлат томони-дан қабул қилинган қонун ва қарорларни ўз ҳудудида тарғибот ва ташвиқот қилади, ўз ҳудудидаги жиноят содир этишга мойил бўлган фуқароларни ҳисобга олади ва жиноий жазони ўтаб келган шахсларни қайта тарбиялашда ҳамда носоғлом оилалар билан профилактик ишларни олиб боришда катта рол ўйнайди.

Жазони ижро этиш муассасаларида хизмат қилаётган ходимларининг ҳам касбга оид хусусиятлари профилактика инспекторидан кам бўлмаслиги, касбининг сир-асрорларини қунт билан ўрганиши, ўз яшаш жойларида ички ишларорганлари ходими билан ҳамкорликни йўлга қўйиши шарт.

Ички ишлар органлари ходимларининг касбий фаолиятини самарали ташкил этишда касб профессиограммаси: ижтимоий, суриштирув, коммуникатив, ташкилий, далиллаш фаолиятлари муҳим аҳамиятга эга.

Юқорида қайд этилган профессиограмма тизими жиноятчиликнинг олдини олишга қаратилган профилактик талабларни ишлаб чиқиш, ҳуқуқий тарғибот олиб бориш, жиноятчи хулқ-атворини ижтимоий меъёрлар талабига бўйсундириш, жазони ўтаб қайтганларни ижтимоий мослаштириш (реадаптациялаштириш), уларни қайта тарбиялаш мақсадида шахсга ижобий таъсир кўрсатадиган психологик чорадар тизимини яратиш сингари вазифаларни амалга оширишда катта роль ўйнайди.

### **3- савол. Ички ишлар органлари тизимида касбий фаолияти ва касбий маҳорати.**

Ички ишлар органлари ходимларининг касбий фаолиятини ва маҳоратини такомиллаштиришнинг етакчи йўналишларидан бири ходимларни психологик жиҳатдан тайёрлашдир.



**Ички ишлар органларининг ходимларини психологик жиҳатдан тайёргарлашдан кўзланган мақсад** - уларда хизмат фаолиятининг ҳар қандай мураккаб шароитларида касбий жиҳатдан тўғри, аниқ юқори ишчанлик билан ҳаракатланишга тайёргарликни шакллантиришдан иборат.

Ички ишлар органлари ходимларнинг касбий маҳоратини ва фаолият самарадорлигини оширишда уларнинг шахсий хислатларига алоҳида талаблар қўйилади. Ушбу фаолиятнинг хусусиятлари, ходимларда ҳиссий-иродавий барқарорликни ривожлантиришни, уларда зўриқишни вужудга келтирувчи омиллар таъсирига қарши психологик ишонччиликни шакллантиришни талаб этади.

**Ички ишлар органлари ходимларининг касбий маҳоратини шакллантириш ва фаолият самарадорлигини оширишда асосий омиллар қуйидагилардан иборат бўлади:**

➤ ички ишлар органлари ходимларининг ички ишлар органлари учун типик бўлган конструктив, коммуникатив, билиш, гувоҳлик, далиллаш ва тарбиявий фаолият тизимини ошириш;

➤ ходимларда касбий психологик хислатларни ривожлантириш, барча касбий ҳаракатларни хизмат фаолиятининг ҳар қандай мураккаб ва хавфли шароитларида юқори даражадаги самара билан бажаришларига ёрдам берувчи ўқув ва кўникмаларнинг махсус хусусиятларини шакллантириш;

➤ ходимларнинг психологик тайёргарлиги, уларнинг фаолият тизимини ва касб маҳоратининг комплекс таркибий қисмидир. У ходимнинг шаклланган ва ривожланган психологик хусусиятлари мажмуаси бўлиб, профилактик фаолиятнинг ўзига хос ва муҳим психологик хусусиятларига жавоб беради ва уни амалга оширишнинг зарур шарт-шароитларидан бири бўлиб ҳисобланади.

**У тўрт гуруҳга кирувчи таркибий қисмлардан иборат:**

➤ **ходимнинг касбий психологик жиҳатдан фаолиятга йўналтирилганлиги ва ҳис-туйғулари** (ўзи ишлаётган вазиятларни психологик жиҳатларини ва кишиларни тушунишга интилиши, қизиқишлари ва уларни тушуна олиши);

➤ **ходимнинг касбий маҳорат ва тактик фаолият самарадорлигини оширишга оид психологик тайёргарлиги.** Ушбу тайёргарлик касбий маҳоратнинг самардорлигини оширишда, касбий фаолият тизимида психологик шароитларини тушуниш ва уларни ярата олишда;

➤ касбий (нутқий ва нутқсиз) ҳаракатларни амалга оширишнинг психологик воситаларидан маҳорат билан фойдаланиш, оператив хизмат вазифаларининг самаралироқ ҳал этилишини таъминловчи психологик усулларнинг бутун комплексини моҳирлик билан қўллаш олишда намоён бўлади;

➤ **ходимнинг ривожланган касбий қузатувчанлиги ва хотираси** (касбий қузатиш самардорлигини ошириш учун психологик асосланган усул ва қоидаларни қўллаш маҳоратини ўз ичига олади), ривожланган касбий диққатчилик, сезги ва тасаввур органларининг машқ орқали ривожланганлиги, ҳал этилиши керак бўлган вазифалар учун муҳим бўлган маълумотларни тез, тўлиқ ва аниқ эсда олиб қолиш, хотирада яхши сақлаш ва тўғри баён этиш бўйича машқ қилганлик;

➤ **психологик барқарорлик** (ходимнинг фаолиятининг психологик жихатдан мураккаб, ҳиссий жихатдан таранг, хавфли ва масъулиятли вазиятларида хотиржам ва ишонч билан ҳаракат қилиш қобилиятида намоён бўлади).

Ходимнинг касб маҳоратини оширишда унинг психологик билимларга эгаллиги муҳим аҳамиятга эга. Илмий далиллар ва мавжуд ижобий тажриба профессионал таълим тизимига психологик тайёргарликни мақсадга йўналган тарзда ошириб боришнинг махсус вазифалари, шакл ва усуллари киритиш зарурлигини кўрсатмоқда. Бугунги кунда касбий маҳорат - ички ишлар органларининг фаолият самарадорлигини оширувчи муҳим омилардан бирдир.

Шу маънода ички ишлар органлари ходимларининг касбий маҳорати, ходимларда оператив хизмат вазифаларини муваффақиятли ва самарали бажариш учун зарур бўлган хислатларни шакллантириш, ривожлантириш ва фаоллаштириш бўйича махсус ташкил этилган мақсадга мувофиқ таъсир кўрсатиш жараёнидир.

### **Ходимлар касбий маҳорати мазмунига қуйидагиларни киритиш мумкин:**

- ❖ жиноятчиликка қарши курашишга оид психологик жихатдан тайёр бўлиш, касбий куникма ва малакаларни шакллантириш;
- ❖ касбий жихатдан муҳим билиш хислатларини шакллантириш ва ривожлантириш;
- ❖ турли тоифадаги фуқаролар билан психологик алоқа ўрнатиш ўқув ва кўникмаларини такомиллаштириш ва ривожлантириш;
- ❖ фуқаролар билан мулоқотга киришнинг мураккаб, низоли вазиятларида таъсир этишнинг психологик усуллари қўллаш маҳоратини такомиллаштириш;
- ❖ шахснинг ижобий ҳиссий-иродавий хислатларини ривожлантириш, ходимларга ўзини тутиш ва бошқариш усуллари ўргатиш;
- ❖ иродавий фаолликни ва иродавий ҳаракатлар кўникмаларини шакллантириш;
- ❖ ишдаги руҳий зўриқишларга тайёр туриш.

### **Жиноятчиликка қарши курашишга оид касбий маҳоратни шакллантириш.**

Маълумки, бу жиноятчиликка қарши курашишдаги энг муҳим жихатдир. Бу ўринда асосийси ходимларнинг касбий йўналганлигини шакллантириш, уларда касбий фаолиятга нисбатан барқарор касбий қизиқишни ривожлантириш. Бу шунингдек, ходимларда ҳар қандай қонунбузарликларга нисбатан келишмовчилик, ҳуқуқий нормаларни сўзсиз бажаришдан иборат барқарор одатни, кучли ривожланган ҳақиқат, адолат ва қонунийлик ҳиссини шакллантиришни тақозо этади.

### **Касбий жихатдан муҳим бўлган билиш хислатларини шакллантириш ва ривожлантириш.**

Ушбу хислатлар ходимлар билиш фаолиятининг самарадорлигини таъминлайди. Уларга касбий зийраклик, идрок, кузатувчанлик, хотира, тафаккур ва тасаввур киритилади. Ушбу хислатларни ривожлантиришга қаратилган

махсус машқлар ходимларнинг касбий жиҳатдан муҳим маълумот-ларни эсда олиб қолиш, эсда сақлаш ва қайта эсга тушуриш самарадорлигини ошириш қоидаларини, мантиқий фикрлаш ва ижодий тасаввурни ривожлан-тиришнинг асосий усуллари ва уларга доир билимларни эгаллашларини тақозо этади.

**Турли тоифадаги фуқаролар билан психологик алоқа ўрнатиш ўқув маҳорати ҳамда кўникмаларини такомиллаштириш ва ривожлантириш.**

Ички ишлар органлари ходимларининг фаолиятини турли тоифадаги фуқаролар (жабрланувчилар, гувоҳлар, гумон қилинувчилар, махсус ҳисобда турганлар ва ҳ.к.) билан доимий мулоқотда бўлишсиз тасаввур этиш мумкин эмас. Олинадиган оператив жиҳатдан муҳим ахборотнинг сифати ходимларнинг улар билан муомала қилиш, психологик алоқа ўрнатиш ишончли муносабатга киришиш қобилиятига боғлиқ. Бу эса, ўз навбатида, бутун фаолиятининг самарадорлигига таъсир кўрсатади. Психологик тайёргарлик давомида ходимлар психологик алоқа ўрнатиш усуллари ва йўллари тизимини эгаллашлари керак. Уларда нотаниш кишилар билан тезда алоқа ўрнатиш ва уларни ўзига мойил қилиш, одамларнинг фикрини эшита олиш, мулоқот жараёнида психологик тўсиқларни енга олиш маҳорати шакллантириши керак. Психологик тайёргарлик ходимларнинг психологик алоқа ўрнатиш жараёнини енгиллаштиришга имкон берувчи муайян қоидаларни ўзлаштиришларини тақозо этади.

**Махкумлар билан мулоқотга киришишнинг мураккаб, низоли вазиятларида таъсир этишнинг психологик усуллари қўллаш маҳоратини такомиллаштириш.**

Махкумлар билан муомала қилиш жараёнида юзага келадиган низоли вазиятлар ички ишлар органлари ходимларининг фаолияти учун одатий ҳолдир. Шу боис, ходимларда низоли вазиятни бартараф этиш маҳоратини шакллантириш, уларга низоларни ҳал қилиш усуллари ўргатиш жуда муҳим. Ходимлар фаолиятининг самарадорлиги кўп жиҳатдан одамларга психологик таъсир кўрсатишнинг ишонтириш, мажбурлаш, рағбатлантириш сингари муайян усулларида моҳирлик билан фойдаланишларига боғлиқ. Ходимларда низоли вазиятда ўзини тутишнинг турли тактик усуллари қўллаш ҳамда низоли вазиятдан оператив мақсадда фойдаланиш кўникмалари ҳам шаклланиши керак.

**Шахснинг ижобий ҳиссий-иродавий хислатларини ривожлантириш, ходимларга ўзини тутиш ва бошқариш усуллари ўргатиш.**

Ходимларнинг психологик барқарорлигини ва оғир вазиятларда ўзини тута олиш қобилиятини шакллантириш уларда масъулият, муваффақиятсизликка чидаш, таваккалга мойиллик ва барқарорлик, ўзини бошқара олиш, собитлик каби муайян ҳиссий-иродавий хислатларни шакллантиришни тақозо этади. Ходимлар ўз хатти-ҳаракатларини ва ҳис-туйғуларини назорат қилиш ва бошқариш усуллари эгаллаган бўлишлари керак. Улар машғулот ва машқлар жараёнида ўзларини бошқариш, асабий зўриқишни йўқотиш, ички имкониятларни қўйилган вазифани бажаришга сафарбар қилиш усуллари эгаллашлари керак.

**Иродавий фаолликни ва иродавий ҳаракатлар кўникмаларини шакллантириш.**

Ички ишлар органлари ходимлари ўзларининг амалий фаолиятларида ишни сифатли бажаришни қийинлаштирадиган, баъзан эса қўйилган мақсадга



эришишга тўсқинлик қиладиган турли хил қийинчиликлар ва тўсиқларга дуч келадилар. Бундай вазиятларда уларни ушбу қийинчилик ва тўсиқни енгишга ундовчи иродавий фаолликни намойиш этишларига тўғри келади. Иродавий ҳаракатлар кўникмаларини ривожлантиришга машғулотлар жараёнига қўйилган вазифани бажаришга тўсқинлик қилувчи муайян элементлар, тўсиқлар киритиш ёрдам беради. Бундай машқлар жараёнида тўпланган иродавий фаоллик тажрибаси шахс иродасини, иродавий хислатларини ривожлантиришга таъсир этади.

### **Ишдаги руҳий зўриқишларга тайёрлик.**



Ички ишлар органлари ходимларининг фаолиятига, хос хусусиятлардан бири шундаки, таъсир этувчи омиллар кўпинча стресс ҳолатини келтириб чиқаради, асаб тизимига ҳаддан ташқари катта оғирлик тушади. Бу, ўз навбатида, улар амалга оширадиган фаолиятининг самарадорлигига таъсир кўрсатади. Шу боис, ходимларнинг ушбу жараёнлар кечишининг асосий қонуниятлари ҳамда қисқа вақт ичида иш қобилиятини тиклашга ва ортиқча асабий зўриқишни бартараф этишга ёрдам берадиган усуллар (чунончи, психологик бошқарув машқларини бажариш усуллари) билан таништирилиши зарур.

Машғулотга умумий хулоса қилиб айтадиган бўлсак, ички ишлар органлари ходимлари шахсининг асосий касбий маҳорати сифатида шахснинг тузилиши, шахсни ўзини-ўзи англаб етиши муҳим касб этади. Айниқса, ички ишлар органларининг касбий фаолиятида уларнинг билиш жараёнлари, ташкилий, коммуникативлик, тарбиявий фаолият, касбий маҳорати, эмоционал-иродавий сифатлари ва ўзига хос бўлган индивидуал-психологик хусусиятларини ривожлантириб бориш ва уни янада такомиллаштириш ҳозирги замон талабларидан биридир. Шу нуқтаи назардан ушбу маърузамизда ходимларнинг касбий фаолиятидаги ушбу сифатларини санаб ўтишга ҳаракат қилиб кўрдик.

Ички ишлар органлари ходимларининг фаолиятида иродавий сифатлар ва касбий маҳорат асосий ўринни касб этади. Чунки, ҳар бир ходимнинг меҳнат фаолиятига яроқли эканлигини ҳам унинг касбга оид маҳоратини аниқлашдан бошланади.

Ички ишлар органлари ходимларининг касбий фаолиятининг психологик тузилиши, уларнинг махсус ва умумий қобилиятлари ҳамда касбий маҳорати жиноятчиликни олдини олишда ва жиноятчиларни қайта тарбиялашда етакчи ўринлардан бири бўлиб ҳисобланади.

ИИВ Жазони ижро этиш департаменти маънавий-маърифий ишлар ва кадрлар билан таъминлаш бошқармаси бош психологлари Департаментда хизмат олиб бораётган ходимларнинг ахлоқий-руҳий тайёргарлик даражасини ошириш, улардаги ватанпарварлик, мардлик, жасорат сингари туйғуларини янада кучайтириш, шунингдек, ҳиссий зўриқиш, стресс ва тушкунлик ҳолатларини олдини олиш, фавқулодда ҳамда экстремал вазиятларда тўғри қарор қабул қилиш қобилиятларини шакллантириш мақсадида режа асосида психодиагностикадан ўтказилади.



### **Мустақил таълим учун топшириқ:**

1. Ички ишлар органлари ходимларининг фаолиятида психологик билимларнинг ўрни мавзусини ўқиб ўрганиш.

### **Назорат учун саволлар:**

1. Ички ишлар органлари ходимларининг касбий шаклланишидаги руҳий омилларга тавсиф беринг?

2. Ички ишлар органлари ходимларининг асосий касбий профессиограммаси ҳақида тушунчангиз?

3. Ички ишлар органлари тизимида касбий фаолияти ва касбий маҳорати ҳақида тушунчангиз

4. Суриштирув фаолиятига таъриф беринг?

5. Реконструктив фаолиятга таъриф беринг?

6. Коммуникатив фаолиятга таъриф беринг?

7. Ташкилий фаолият ҳақида тушунчангиз?

# 1-Мавзу: Жазони ижро этиш муассасаси ходими касбий фаолиятининг психологик хусусиятлари ва касбий маҳоратини шакллантириш.

Амалий машғулоти (2-соат)

## Амалий машғулоти

Ушбу ўқув машғулоти, “Кичик гуруҳларда ишлаш”, “Савол-жавоб” “Тест” технологияси интерфаол методидан фойдаланиш орқали ўтказилади.

“Кичик гуруҳларда ишлаш” методининг босқичлари



**ИЗОХ:** Ушбу метод қўлланилганда ҳар бир гуруҳга шартли ном берилиб, уларнинг жавоблари беш баллик тизим асосида баҳоланади. Бир гуруҳ бошқа гуруҳнинг саволига тўғри жавоб берса баллар тўғри жавоб берган гуруҳ ҳисобига ёзилади. Гуруҳларни ҳар бир гуруҳнинг жавоби тингланади умумлаштирилади, қўшимчалар билан тўлдирилади. Аниқ жавоблар тўхтамага келинади.

### Гуруҳларга топшириқлар:

1-гуруҳга топшириқ. Ички ишлар органлари ходимларининг касбий шаклланишидаги руҳий омилларга тавсиф.

2-гуруҳга топшириқ. Ички ишлар органлари ходимларининг асосий касбий профессиограммаси.

3-гуруҳга топшириқ. Ички ишлар органлари тизимида касбий фаолияти ва касбий маҳорати.

## 2-мавзу. Жазони ижро этиш муассасаси ходимлари фаолиятида касбий бузилиш тушунчаси ва уни бартараф этиш йўллари.

Маъруза машғулоти (2-соат)

### Режа:

1-савол. Ички ишлар ходимларидаги касбий бузилиш тушинчаси.

2-савол. Ички ишлар ходимларидаги касбий деформациянинг юзага келиш сабаблари.

### 1-савол. Ички ишлар ходимларидаги касбий бузилиш тушинчаси.

Ҳар қандай касб эгаларида бир касбда узоқ йиллар ишлаши оқибатида касбий бузилиш, зеркиш юзага келади, энг асосийси, бундай бузилиш касбнинг моҳияти билан боғлиқ бўлса, бошқа томондан эса касб эгасининг индивидуал ўзига хослиги, характери, дунёқараши, атроф-муҳитнинг унга таъсирига, ёшига, жинсига, иш жойининг жойлашган жойига, оиласига, устоз-шогирд муносабатларига ва бошқа омилларга кўп жиҳатдан боғлиқ бўлади. Ички ишлар ходимларидаги касбий бузилиш деганда нимани тушунишимиз мумкин, бунга турли таърифлар бор, лекин фанда унинг лўнда мазмуни, бизнингча, қуйидагича: “Ички ишлар ходимининг касбий



фаолиятидаги салбий ўзгаришдир” (таъкид А.Э.) салбийликнинг юзага келишига сабаб бўлувчи бир қанча омиллар бор, бунга биз юқорида қисман тўхталиб ўтдик, лекин бундай омиллар географиясини янада кенгайтиришимиз мумкин, касбнинг моҳиятидан келиб чиқиб касбий бузилишининг натижасини биз ҳарбий

хизматчининг касбий вазифаларини бажаришларидаги салбийликда кўришимиз мумкин бўлса, бошқа томондан эса ҳарбий хизмат жараёнидаги ижтимоий муносабатларда ҳам кўринади. Ундан ташқари, ҳарбий хизматдан бошқа вақтлардаги муносабатларда ҳам намоён бўлиб қолади.

Касбий деформациянинг ички ишлар ходимларда намоён бўлиши очик ёки ёпиқ ҳолатда намоён бўлади, яъни очик ҳолат ички ишлар ходимларнинг хизмат жараёнидаги хатти-ҳаракатларида, ижтимоий-ҳуқуқий муносабатларида, энг асосийси, хизматга муносабатларининг натижаларида кўринади. Ёпиқ ҳолатда касбий деформациянинг намоён бўлиши, энг аввало, ижтимоий-ҳуқуқий, касбий муносабатларга киришишда намоён бўлиши билан бирга, қўйилган вазифаларни бажаришдаги хатти-ҳаракатларида ҳам намоён бўлиб борди.

**Кўпгина педагогика, психология соҳасидаги тадқиқотчиларнинг изланишларида касбий деформацияни қуйидаги омилларга бўлиб ўрганишга ҳаракат қилишган:**

■ объектив омиллар, бунга иш жойидаги, жамиятдаги ўзгаришлар билан боғлиқ бўлган жараёнлар;

■ субъектив омилларга ҳарбий хизматчини шахс сифатида ўзига хос характери, темпераменти;

■ хизмат вақтида бажараётган вазифасининг моҳиятидан келиб чиқади ва унинг ҳарбий хизматчи руҳиятига таъсири, баъзида хизматни ўзи хоҳлаб танламаганлиги ҳам таъсирини кўрсатади. Бунинг натижасида доимо ўзининг фаолиятидан қониқмаслик ҳисси юзага келади. Бу эса, ўз навбатида, албатта, касбий бузилишга олиб келади.

Касбий бузилишнинг хавfli томони шундаки, ушбу жараён баъзи бир ҳарбий хизматчиларнинг шахсий ҳаётига, оиласига ҳам кириб боради. Натижада, оилаларнинг парокандалигига сабаб бўлиши мумкин.

## **2-савол. Ички ишлар ходимларидаги касбий деформациянинг юзага келиш сабаблари.**

Касбий деформациянинг ички ишлар ходимларда юзага келишига бошма-бош, ёки, энг аввало, касбий фаолиятга мослаша олмаслик ёки ўта секин мослашиш ҳам сабаб бўлиши мумкин эканлигини ички ишлар ходимлари билан



бўган бевосита ва билвосита суҳбатларда билдик.

Касбий деформациянинг юзага келиши ички ишлар ходимларининг касбий фикрлашида ҳам ўзгаришлар мавжудлигини биз уларнинг фаолиятини бевосита кузатишларимиз натижасида кўрдик. Касбий деформациянинг юзага келганлигини

биз куйидаги психологик хатти-ҳаракатларида кўрамиз, яъни асаб жараёнидаги ригидликда, ахлоқидаги қўполликда, касбий мотивациянинг торлигида, ахлоқидаги бузилишларда, ақлий ривожланишидаги баъзи бир деярли сезилмайдиган хатти-ҳаракатларида энг асосийларидан бири танқидни кўтара олмаслигида, танқидни тўғри тушунмаслигида, қабул қилмаслигида. Касбий деформациянинг юзага келишига ҳар бир касбнинг ўзига хослигининг ва моҳиятининг таъсири бор. Энг асосийси, кўп ҳолларда иш вақти, кун тартиби белгиланмаганлиги, лекин унга доимо ҳам риоя қилишнинг имкони йўқ, чунки бунга жамиятдаги ижтимоий-сиёсий жараёнларнинг таъсири катта.

Психологик ва физиологик юкламасининг ҳаддан ташқари ортиқчалиги - бу эса дам олишни бузилишига олиб келади ва бу табиий. Фавқулоддаги ҳолатларнинг дам-бадам бўлиб туриши, турли сиёсий-ижтимоий тадбирларга жалб қилиниши ички ишлар ходимлари учун оддий ҳолдек туюлади. Лекин унинг барибир инсон руҳиятига таъсири бўлишини амалий-касбий фаолияти кўрсатмоқда. Айниқса, турли ижтимоий тадбирларга жалб қилинишида юз берадиган ҳар хил вазиятларни ва вазият нима билан тугагини билмаслик ҳам ҳарбий хизматчиларнинг аста-секинлик билан касбий бузилишига ўз ҳиссасини, таъсирини кўрсатиб боради. Демак, бир қанча касбий, керак бўлса, шахсий, оилавий салбий омилларнинг таъсири шахсий касбий деформациянинг юзага келишига замин яратади. Ундан ташқари, керак бўлса, бошлиқнинг раҳбарликдаги нокомпетентлиги ҳам ички ишлар ходимининг хизматга



бўлган муносабатини совутади, хизматга совуққонлик билан қараш эса жавобгарликдан ташқари ички ишлар ходимида касбий деформацияга олиб келади, агар уларда етарли даражада психологик, ахлоқий ирода шаклланмаган бўлса.

Биз биламизки, хизмат фаолияти ички ишлар ходимларини тарбиялайди, шакллантиради, энг асосийси, профессионал бўлиб этишишига хизмат қилади, лекин хизмат фаолияти ҳар дам ҳам бундай ҳолатни юзага келтирмайди балки бир хизмат тури бўйича бир жойда кўп йил хизмат қилиши ҳарбий хизматчида касбий деформацияни юзага келтиради. Касбий деформацияни нималарда, қайси хатти-ҳаркатларда кўришимиз мумкин. Масалан, хизматдошларини ўзиники қилиб олишларида. Бунда субординация йўқолган бўлади. Бошлиқ билан қўлостидагилар ўртасида ички ишлар ходими бошлиқ бўлибдики, қўлидаги, имкониятидаги барча нарсалардан иложи борича фойдаланиб қолишга ҳаракат қилишади, бу ҳам деформациянинг бир кўриниши ҳисобланади. Ички ишлар ходимларининг касбий бузилиши бу нафақат атроф-муҳитга боғлиқ, шунингдек, ички ишлар ходимининг индивидуал ўзига хослигига, иродасига ҳам кўп жиҳатдан боғлиқ ҳисобланади.

Буни кўп йиллар ҳарбий соҳада хизмат олиб борган ва касбий деформация кўпол кўринишда намоён бўлмаган офицерлар билан бевосита суҳбатимизда ва уларнинг хизмат фаолиятини кузатишимиздан маълум бўлди.



Касбий деформация ҳамма ички ишлар ходимларида озми, кўпми бор бўлиши мумкин, лекин деформациянинг намоён бўлиши турлича, очик намоён бўлиши мумкин ёки ёпиқ намоён характерга эга бўлиб, улар билинтирмасликка ҳаракат қилиши мумкин ва бу табиий.

ички ишлар ходимларидаги касбий бузилишни бу прогресс ва регресс нуқтаи назардан қарашимиз ҳам мумкин экан. Регресс нуқтаи назардан дейилганда, ҳарбий хизматчи касбий фаолияти даврида ҳаддан ташқари хизмат билан боғлиқ бўлган хатти-ҳаракатларни бўрттириб, ошириб, кўпиртириб кўрсатишга ҳаракат қилади ва бу хатти-ҳаракатлар оиласига ҳам ўз таъсирини кўрсатади, оиладагилар билан ҳам ички ишлар ходимларга қилган касбий муомаласини қилишга ҳаракат қилади, ўзи бу хатти-ҳаракатларининг натижаларини кейинроқ тушунади.

Регрессивда ички ишлар ходими касбий фаолиятга мослашиши қийин, прогрессивда эса хизматда ўсиш, ижобийлик юзага келади ва бу регрессивнинг акси ҳисобланади. Касбий фаолиятидаги қадриятларни ҳарбий кадрлайди, касбий кўникмаларнинг ҳосил бўлиши тез, касбий тажрибаларни максимал даражада кенг қамровли ўзлаштиради.

Касбий деформациянинг яна бир салбий томони шундан иборатки, ички ишлар ходимларида шаклланиб бўлган касбий сифатларни ҳам бузиб юборишга кодир.

## ички ишлар ходимларидаги касбий бузилишни уларнинг қуйидаги ҳолатларида кўришимиз мумкин экан, яъни:

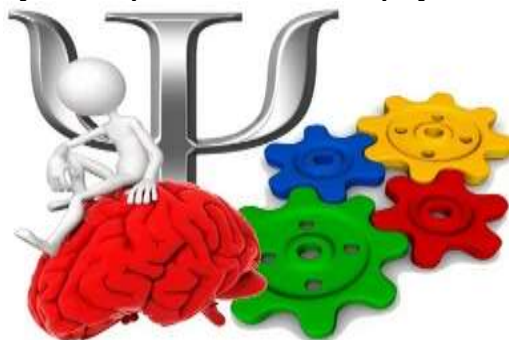
- жисмоний ҳолатидаги ўзгаришларда;
- хизмат жараёнидаги шахсий, касбий муносабатларида;
- хизмат вақтидаги руҳий зўриқишларида
- касб соҳасидаги касалланишида;
- касбий муомаласида кўринади;
- ўзини хизмат фаолиятдан доимо қониқмаслик;
- касбий хизмат сирини сақлай олмаслик;
- хизмат фаолиятини олиб боришини асосий вазифа деб қарамаслик

ҳолатларида кўринади.

Ҳарбий хизмат бу давлат хизмати ҳисобланади шунинг учун касбий бузилиш бошландими, сезилдими унинг хатти-ҳаракатларида, демак, бундай ҳарбий хизматчини тиббий кўрикка ёки руҳий кўрикка юбориш масаласи кўрилиши керак, акс ҳолда бундай ҳарбий хизматчини қурол билан хизматга қўйиш масаласи ёки қўймаслик масалалари қўмондонликнинг муҳокама мавзусига айланиши лозим.

Ички ишлар ходимларининг касбий хизмат фаолияти турли вазиятларда, ҳолатларда иш кунининг тартибга солинмагани, об-ҳаво танламаслиги, байрам ва дам олиш кунлари ҳам хизмат олиб боришлари, байрамдаги ва кечаси навбатчиликни олиб боришлари ва шунга ўхшаш омиллар касбий деформациянинг шаклланишига ҳам ёрдам беради.

Ички ишлар ходимларининг касбий деформациясини олдини олишнинг психологик жиҳатлари бугунги кунда энг долзарб муаммолардан ҳисобланади, масалан, уларни касбий фаолиятга тайёрлашда касбий психология фанининг ўрни ва роли бошқача, чунки касбий психология ва юридик психология фанлари ходимларни турли вазиятларга, ҳолатларга тайёрлаб боради, масалан, амалий машғулотларнинг мақсади ва вазифалари ҳам руҳий иродани шакллантиришга йўналтирилади, ушбу йўналишдаги дарслар, энг аввало, психологик тренинглар орқали олиб борилади. Тренинг грекча сўздан олинган бўлиб, машқ маъносини англатади. Тренингда хотирани, иродани, диққатни, сезгини, идрокни ривожлантиришга йўналтирилган машқлар ўтказилади.



Психология фанидаги билиш жараёнларини яхши билиш амалий фаолиятда қўллаш олиш ҳар бир ички ишлар ходимидан хоҳиш, истак талаб қилади. Хоҳиш, истаги йўқ ҳарбий хизматчи профессионал бўлиб шакллана олмайди ва келажакда профессионал деформацияга мойиллиги кўпроқ ва олдинроқ юзага келади.

### **Мустақил таълим учун топшириқ:**

Жазони ижро этиш муассасаси ходимлари фаолиятида касбий бузилиш тушунчаси ва уни бартараф этиш йўллари мавзусини ўқиб ўрганиш.

### **Назорат учун саволлар:**

1. Ички ишлар ходимларидаги касбий бузилиш тушинчасига тавсиф беринг?
2. Ички ишлар ходимларидаги касбий деформациянинг юзага келиш сабабларига таъриф беринг?
3. Ички ишлар ходимларидаги касбий бузилишининг қандай ҳолатлари кўришимиз мумкин?



## 2-мавзу. Жазони ижро этиш муассасаси ходимлари фаолиятида касбий бузилиш тушунчаси ва уни бартараф этиш йўллари.

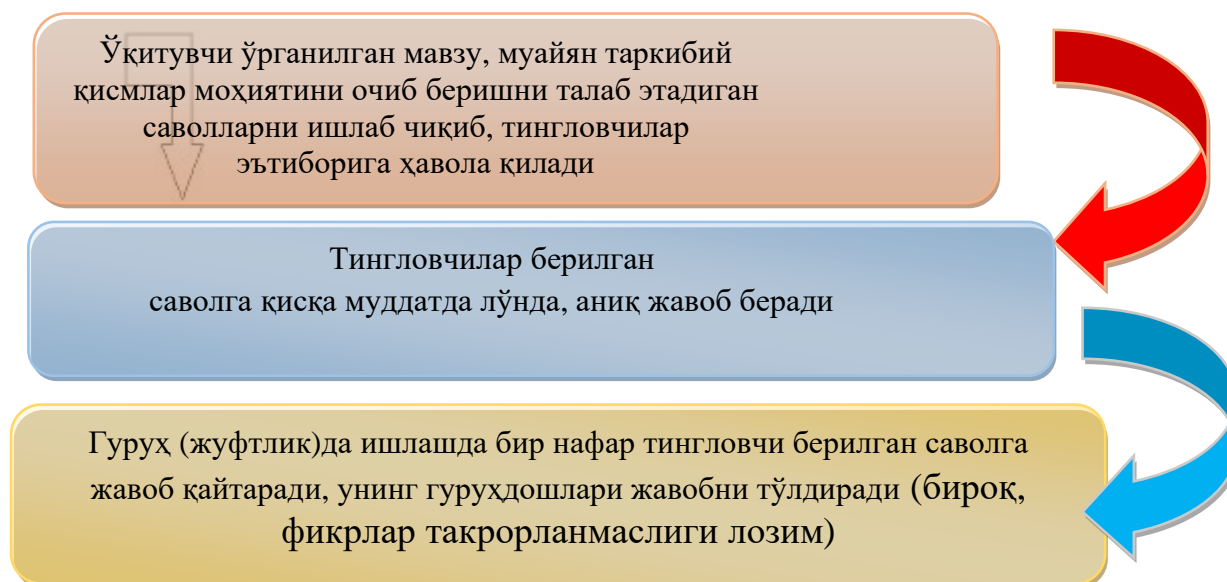
Амалий машғулот (2 соат).

### Амалий машғулот.

Ушбу амалий машғулот «Блиц-сўров» интерфаол методидан фойдаланиш орқали ўтказилади.

«Блиц-сўров» (инглизча «блиц» – тезкор, бир зумда) методи берилган саволларга қисқа, аниқ ва лўнда жавоб қайтарилишини тақозо этадиган метод саналади. Таълим муассасаларида ушбу методга мувофиқ саволлар, асосан, ўқитувчи томонидан берилади. Берилган саволларга жавоблар жамоавий, гуруҳли, жуфтлик ёки индивидуал тарзда қайтарилиши мумкин. Жавоб қайтариш шакли машғулот тури, ўрганилаётган мавзунинг мураккаблиги, тингловчиларнинг қамраб олинишига кўра белгиланади.

Машғулотларда ушбу методни қўллаш қуйидагича кечади:



### Ўқув машғулотнинг саволлари:

- 1-савол. Ички ишлар ходимларидаги касбий бузилиш тушинчаси.
- 2-савол. Ички ишлар ходимларидаги касбий деформациянинг юзага келиш сабаблари.

### 3-Мавзу: Маҳкумларни ахлоқан тўғри йўлга солишда психологик таъсир этиш механизмлари

Маъруза машғулоти (2-соат)

**Режа:**

**1-савол.** Ички ишлар органлари фаолиятида касбий мулоқотнинг психологик жиҳатлари.

**2-савол.** Маҳкумлар билан психологик алоқа ўрнатишда мулоқотнинг вербал ва новербал воситаларидан фойдаланиш.

**3-савол.** Маҳкумларни ахлоқан тўғри йўлга солишда психологик таъсир этиш механизмлари.

**1-савол. Ички ишлар органлари фаолиятида касбий мулоқотнинг психологик жиҳатлари.**

Ижтимоий муносабатлар, аслида, одамнинг сиёсий муносабатларидан тортиб, унинг шахслараро муносабатлари хусусиятларини ўз ичига олган мураккаб жараёнدير.



**Мулоқот** категорияси психология фанидаги марказий категориялардан бири ҳисобланади. Сўнгги 20-25 йил ичида мулоқот муаммолари психологиядаги, айниқса, ижтимоий психологиянинг энг йирик тадқиқот предметиға айланиб қолди. Мулоқот ўта мураккаб жараён бўлганлиги сабабли унга ягона тўғри таърифни бериш жуда мушкул. Шунинг учун, одатда, мулоқот тушунчаси унинг айрим томонларига урғу бериш орқали таърифланади. Психологияга оид луғатларда мулоқот тушунчасига икки хил таъриф берилган:

**Мулоқот** – ҳамкорликда фаолият эҳтиёжи билан тақозоланган алоқа ўрнатиш ва уни ривожлантириш жараёни.

**Мулоқот** – белгилар тизими орқали субъектларнинг ўзаро таъсирлашуви.

Албатта, ҳар бир таъриф универсаллик мақомига даъво қилмайди. Чунки унда, одатда, мулоқотнинг айрим томонлари эътибордан четда қолади, иккинчи даражага суриб қўйилади. Шундай бўлса-да, шартли равишда мулоқотга нисбатан умумий бўлган қуйидаги таърифни бериш мумкин: *мулоқот* – камида икки кишининг ўзаро таъсир жараёни бўлиб, бу таъсир давомида ахборот алмашинади, муносабат ўрнатилади ва ривожлантирилади, тугатилади ёки коррекцияланади.

**Мулоқот** тушунчасини коммуникациядан фарқлаш керак. Коммуникация – тирик ва ўлик табиатдаги тизимлар ўртасида ахборот алмашинувини англатади. Ҳайвонлар ўртасидаги сигналлар алмашинуви, инсоннинг техник воситалар билан алоқа қилиши буларнинг барчаси коммуникация. Мулоқот фақат инсонлар ўртасида амалга оширилиши мумкин.

Мулоқотда ижтимоий ва шахсий муносабатлар рўёбга чиқарилади. Мулоқотсиз инсоният жамияти бўлиши мумкин эмас. Айнан мулоқот ҳамкорликда фаолият юритувчи индивидлар жамоасини шакллантиради.

Мулоқотнинг психологик жиҳатдан мураккаб эканлиги ҳақида Б.Ф.Парыгин шундай ёзади: «Мулоқот шунчалик кўп қиррали жараёнки, унга бир вақтнинг ўзида қуйидагилар қиради:

- индивидларнинг ўзаро таъсир жараёни;
- индивидлар ўртасидаги ахборот алмашинуви жараёни;
- бир шахснинг бошқа шахсга муносабати жараёни;
- бир кишининг бошқаларга таъсир кўрсатиш жараёни;
- бир-бирларига ҳамдардлик билдириш имконияти;
- шахсларнинг бир-бирларини тушуниши жараёни.

Мулоқот орқали шахсларнинг биргаликда алоқа қилиш методикаси кетма-кет бўлган олти босқичдан иборат:

**I босқич** – ўзаро бир-бирини тушуниш;

**II босқич** – умумий ёки мос келадиган қизиқишларни топиш;

**III босқич** – мулоқот учун таклиф этиладиган сифат ва қабул қилинадиган принциплар;

**IV босқич** – мулоқот учун хавфли бўлган сифатларни аниқлаш;

**V босқич** – индивидуал таъсир этиш ва суҳбатдошга мослашиш;

**VI босқич** – умумий қоидаларни яратиш ва ўзаро ҳаракат қилиш.

Босқичлар кетма-кетлигига риоя қилиш тўғри таъсир этишни ташкиллаштиришда муҳим аҳамиятга эга.

Босқичлар алоқа қилиш жараёнида амалга оширилаётган фаолиятнинг кетма-кетлигини кузатиш дастури сифатида намоён бўлиши, ўзаро таъсир йўллари нозорат этиши мумкин.

Б.Ф.Ломов таклиф этган таснифга кўра мулоқотнинг қуйидаги функциялари мавжуд. Мулоқот функциялари деганда, мулоқотнинг инсон ижтимоий ҳаётида бажарадиган вазифалари тушунилади. Мулоқот функциялари

хилма-хил бўлиб, энг кенг тарқалган таснифга кўра улар қуйидагилардан иборат:

**Информацион** – коммуникатив функция – ахборот алмашинувини таъминлаш вазифаси. Ахборот алмашинуви турли белгилар тизимлари орқали амалга оширилади. Одатда, вербал (унда белгилар тизими сифатида нутқ ишлатилади) ва невербал (унда белгилар тизими ишлатилади)

коммуникация фарқланади. Ўз навбатида, невербал коммуникация бир неча шаклдан иборат:

- ✚ кинетика (имо-ишоралар, мимика, пантомимика);
- ✚ паралингвистика (овоз вокализациялари, паузалар);
- ✚ проксемика (масофа ва вақт меъёрлари);
- ✚ визуал алоқа (кўзлар орқали контакт);
- ✚ такесика (жисмоний контакт).



**Регулятив** – коммуникатив функция суҳбатдошлар хулқ-атворининг регуляция қилинишини таъминлаш вазифаси. Индивидлар мулоқот жараёнида вербал, жисмоний, новербал йўллар билан бири-бирининг мотивларига, мақсадларига, қарор қабул қилишига таъсир ўтказиши бирор ҳаракатга ундаши ва ҳаракатини назорат қилиши, бир – бирининг хулқ – атворига стимуллаштирувчи ва коррекцияловчи тарзда таъсир кўрсатиши мумкин.

**Аффектив** – коммуникатив функция – инсон эмоционал соҳасининг регуляция

қилинишини таъминлаш вазифаси. Мулоқот инсон эмоционал ҳолатларининг энг муҳим детерминантасидир. Чунки турли-туман эмоционал ҳолатлар мулоқот жараёнида пайдо бўлади ва ўзгаради.

### Мулоқотнинг профилактика инспектори фаолиятида қуйидаги турлари мавжуд:

- бевосита;
- билвосита;
- ролли;
- мазмунли;
- расмий;
- норасмий.



**Бевосита мулоқот** «юзма-юз» суҳбат бўлиб, унда ички ишлар органи ходимлари ҳамкасблари ва ҳуқуқбузар шахсларни идрок қилади, улар билан алоқа қилади ва ҳамма мавжуд воситаларни кенг қўллайди.

**Билвосита мулоқот** ҳам алоқа воситаси бўлиб, унда бошқа шахслар, алоқа воситалари ва механизмлар иштирок этади (масалан: телеграф, телефон орқали гаплашиш).

Мулоқотнинг баъзи турлари ижтимоий роллар орқали амалга оширилиб, **ролли мулоқот** дейилади. Бундай ҳолатда ходимлар муайян ижтимоий ролларни бажаруви кишилар тарзида мулоқотга киришадилар. Масалан, ходим ва ҳуқуқбузар шахс ўртасидаги мулоқот роллидир.

Ички ишларорганлари ходимининг ўз ҳамкасблари ёки ҳуқуқбузар шахсларга ўз ҳолати, кайфияти, хоҳишини мимика, ҳаракат, имо-ишора орқали билдириши **мазмунли мулоқот** деб аталади.

**Расмий мулоқот** юридик кучга эга бўлиб, давлат ва жамият манфаатини кўзлаган ҳамда қайд этиладиган мулоқот туридир. Масалан, ходимнинг ҳуқуқбузар шахслар билан ўтказиладиган тарбиявий суҳбати.

Ходимнинг ҳуқуқбузар шахслар билан ўзаро мулоқот жараёнида ўзини қизиқтирган у ёки бу маълумотга эга бўлиши **норасмий мулоқот** ҳисобланади.

Профилактика инспектори фаолиятида мулоқот, айниқса, бевосита мулоқот ўзига хос аҳамиятга эга. Чунки токаръ темир билан, зоотехник ҳайвонлар билан ишласа, ички ишлар органи ходимлари эса ҳуқуқбузар шахсларни ахлоқан тузатиш, уларнинг жиноий фаолиятни давом эттиришга тўсқинлик қилиш ҳамда ҳуқуқбузар шахс, шунингдек бошқа шахслар янги жиноят содир этишининг олдини олиш каби касбий фаолиятни амалга оширади. Мулоқот жараёнида уларнинг ҳар бири ўзига хос дунёқараш ва муомалага эгаллиги кўринади.

Мулоқот мураккаб жараён бўлганлиги учун ҳам айрим олинган мулоқот шаклини таҳлил қилганимизда унда жуда хилма-хил кўринишлар, компонентлар ва қисмлар борлигини аниқлашимиз мумкин. Г.М.Андреева мулоқотнинг қуйидаги психологик тузилишини таклиф этади:

- ✓ мулоқотнинг коммуникатив томони;
- ✓ мулоқотнинг интерактив томони;
- ✓ мулоқотнинг перцептив томони.

Ҳар бир томонини батафсил кўриб чиқамиз.



**Мулоқотнинг коммуникатив томони** – маълумотлар алмашинув жараёни бўлиб, профилактика инспектори биргаликдаги фаолият давомида ҳуқуқбузар шахсларнинг турли фикрлари, ўй-хаёллари, ҳис-туйғу ва кечинмалари билан ўртоқлашадилар. Бунда ўй-фикрлар, ҳис-туйғу ва кечинмаларни ахборот сифатида, коммуникацияни эса ахборот алмашинуви сифатида талқин этиш мумкин. Аммо шуни эътиборга олиш керакки, ҳуқуқбузар шахслар билан шахслараро коммуникация шунчаки ахборот алмашинувидан иборат эмас.

Чунки мулоқот жараёнида ахборот нафақат узатилади, балки шакллантирилади, аниқлаштирилади, ривожлантирилади ҳамда ҳуқуқбузар шахсларни ахлоқан тузатишга қаратилади. Демак, ички ишлар органи ходимининг мулоқотини шунчаки ахборот алмашинувидан иборат жараён деб ҳисоблаш мумкин эмас.

Америкалик журналист *Г.Лассуэл* беш унсурдан иборат бўлган коммуникатив жараённинг қуйидаги моделини таклиф этади:

- ❖ ким (ахборот ким томонидан узатилмоқда);
- ❖ нима (қандай ахборот узатилмоқда);
- ❖ қандай (ахборот қандай йўл билан узатилмоқда);
- ❖ кимга (ахборот кимга йўналтирилмоқда);
- ❖ қанчалик самарали (ахборот қанчалик самарадор узатилди).

Хулоса ўрнида шуни айтиш жоизки, мулоқот ички ишлар органи ходимларининг ҳуқуқбузар шахсларни ахлоқан тузатиш, унинг жиноий фаолиятни давом эттиришга тўсқинлик қилиш ҳамда ҳуқуқбузар шахс,



шунингдек бошқа шахслар янги жиноят содир этишининг олдини олишнинг ички психологик механизмини ташкил этади.

**2-савол. Маҳкумларлар билан психологик алоқа ўрнатишда мулоқотнинг вербал ва невербал воситаларидан фойдаланиш.**

**Психологик алоқа тушунчаси** – мулоқот турларининг кенг равишда амалга татбиқ қилиниши бўлиб ушбу жараёнда инсоннинг ҳолатига сезиларли таъсир кўрсатилади. Хоҳлаган ахборотни мулоқот жараёнида тўлиқ бериш, унинг тўғри қабул қилинганлиги ҳақидаги сигнал қониқиш ҳолатини вужудга келтиради ва мулоқот жараёнини фаоллаштиради.

Ҳар бир мулоқотда бир неча мақсад кўзда тутилиши мумкин. Профилактика инспектори ҳуқуқбузар шахсни ахлоқан тузатиш, унинг жиноий фаолиятни давом эттиришга тўсқинлик қилиш ҳамда ҳуқуқбузар шахс, шунингдек бошқа шахслар янги жиноят содир этишининг олдини олиш каби мақсадни кўзлаши мумкин. Мулоқот доимо инсон табиати билан боғлиқ бўлади. Масалан, ҳуқуқбузар шахс жанжалкаш бўлиши мумкин, жанжал низолар натижасида юзага келади. Бунда ҳуқуқбузар шахснинг низоли вазиятни келтириб чиқарадиган ҳолатларини ўрганиш керак бўлади.

Ходимлар маҳкумлар билан мулоқот қилиши учун чуқур билим ва қуйидаги **ижтимоий-психологик фазилатларга** эга бўлишлари керак:

- турли тоифадаги ҳуқуқбузар шахслар билан тезда мулоқотга киришиш, уларга маъқул бўлиш;
- Маҳкумларнинг гапини эшита олиш қобилиятига эга бўлиш;
- Маҳкумларга психологик таъсир кўрсата билиш;
- мулоқот жараёнида психологик тўсиқларни бартараф этиш ва ҳоказо.

Ходимларнинг коммуникатив фаолияти махсус жиҳатларга эга бўлиб, у бир қатор психологик хусусиятларни, **биринчидан**, ички нутқнинг ўзига хос томонларини, **иккинчидан**, унинг қийинлигини кўрсатади. Ушбу мулоқотнинг муҳим хусусияти унинг касбий йўналганлигидир. Зеро, ходимлар ҳуқуқбузар шахсларни ахлоқан тузатиш, унинг жиноий фаолиятни давом эттиришга тўсқинлик қилиш ҳамда ҳуқуқбузар шахс, шунингдек бошқа шахслар янги жиноят содир этишининг олдини олиш мақсадида бошқа ҳуқуқбузар шахслар билан мулоқотда бўладилар. Ички ишларорганлари ходими ҳуқуқбузар шахсларни ахлоқан тузатишга ҳаракат қилсалар, айрим ҳуқуқбузар шахслар, аксинча, муассасада ўрнатилган режимни бузишга интиладилар.

Ходимлар процессуал қонунлар доирасида ҳаракат қилади, яъни ҳуқуқбузар шахсга нисбатан бўлган салбий муносабатига қарамасдан мулоқот қилишга мажбур.

Мулоқот жараёнида объектнинг ўзига хос томонлари борлигини ҳам ҳисобга олиш лозим. Шунини айтиш жоизки, кўп ҳолатларда ҳуқуқбузар шахслар жамиятдаги ахлоқсиз, одобсиз ва виждонсиз кишилар бўладилар. Натижада мулоқот жараёнида ҳар хил психологик тўсиқлар пайдо бўлиб, кўпроқ улар сунъий равишда вужудга келтирилади.

**Мулоқот жараёнида қуйидаги психологик тўсиқлар вужудга келиши мумкин:**

- мотивацион тўсиқлар;

- ақлий тўсиқлар (интеллектуал);
- эмоционал тўсиқлар;
- тарбиявий жараёндаги тўсиқлар.

**Мотивацион тўсиқлар** ҳуқуқбузар шахснинг ходим билан мулоқотга киришишдан бош тортиши, муомалани тўғри, аниқ кўринишда олиб борилишини хоҳламаслигида намоён бўлади.

**Ақлий тўсиқлар** ҳуқуқбузар шахснинг ходимга нисбатан билим доирасининг кенглиги, мантиқий фикрлашининг чуқурлиги ва ҳуқуқий саводхонлиги юқори бўлган тақдирда вужудга келади.

**Эмоционал тўсиқлар** мулоқотга киришувчиларнинг психологик ва эмоционал-иродавий ҳолатларидан келиб чиқади (тажовузкорлик, кўрқув, асабийлашиш, хўрланиш ва бошқалар).

**Тарбиявий жараёнлардаги тўсиқларга** профилактика инспектори ҳуқуқбузар шахсни ахлоқан тузатиш, унинг жиноий фаолиятни давом эттиришга тўсқинлик қилиш ҳамда ҳуқуқбузар шахс, шунингдек бошқа шахслар янги жиноят содир этишининг олдини олишида учрайди.

Мулоқот жараёнида психологик тўсиқларни бартараф этишнинг зарурий шарти ҳуқуқбузар шахслар билан психологик алоқа ўрнатишдир. Бундай алоқа ўрнатиш зарурати бир қанча ҳолатлар билан боғлиқ.

#### **Психологик алоқа ўрнатишдан кўзланадиган мақсадлар:**

■ кутилаётган мулоқот жараёнида субъектнинг психик (рухий) фаолиятини жадаллаштириш;

■ мулоқотда кўрқув ва хавотирларни олиб ташлаш;

■ психологик мослашув (адаптация) жараёнини осонлаштириш.

Шу жиҳатдан қараганда, *психологик алоқа ўрнатишнинг қуйидаги асосий босқичлари* қизиқиш уйғотади:

#### **Психологик алоқа ўрнатишнинг бир неча босқичлари мавжуд:**

- ✚ бўлажак мулоқотни башорат қилиш;
- ✚ алоқани енгиллаштирувчи ташқи омилларни яратиш;
- ✚ ташқи коммуникатив сифатларнинг намоён бўлиши;
- ✚ умумий ва бетараф қизиқиш доираларини аниқлаш;
- ✚ муомаладаги оғишларни бартараф этиш;
- ✚ индивидуал таъсир кўрсатиш.

**Бўлажак мулоқотни башорат қилиш.** Психологик алоқа ўрнатишнинг самарали бўлиши учун дастлабки режалар бўлиши мақсадга мувофиқдир. Бунинг учун профилактика инспектори ҳуқуқбузар шахс ҳақида зарур маълумотларга эга бўлиш керак. Бундан ташқари, унинг индивидуал-психологик хусусиятларини билиш ҳам алоқа ўрнатишда ёрдам беради. Шунингдек, ҳуқуқбузар шахснинг эмоционал психологик сифатлари: жиззакилик, тажовузкорлик, яширин характер, гумонсираш ва бошқалар психологик алоқа ўрнатишга салбий таъсир этади. Келтирилган сифатлар башорат қилиш даврида инобатга олиниши керак.

#### **Алоқани енгиллаштирувчи ташқи омилларни яратиш.**

Мулоқотда намоён бўладиган ҳар қандай ҳолатларда ташқи омиллар ижтимоий вазиятларга мос тушиши зарур. Суҳбатдошингизга ҳеч нима халақит

бермаслиги ва уни чалғитмаслиги керак. Сухбат давомида ўзаро ишонч муҳити сақланиб қолиниши шарт.

### **Ташқи коммуникатив сифатларнинг намоён бўлиши.**

Нутқ маданияти, мимика, ташқи кўриниш психологик алоқа ўрнатишда ижобий натижа беради. Сухбатдошингизда ҳам шунга қараб ижобий эмоционал ҳолатлар юзага келади, бу эса алоқа ўрнатишда зарур омиллардан ҳисобланади. Сухбатдош билан мулоқотнинг бошидан ҳамфикр бўлишга ҳаракат қилиш керак.

### **Умумий ва бетараф қизиқиш доираларини аниқлаш.**

Мулоқотнинг бошида ҳуқуқбузар шахс билан умумий тил топиш муҳимдир. Бу вазифани ҳал этишда умумий, шу билан бирга, бетараф қизиқишлар доираси, масалан, бирон-бир спорт ўйинлари, саёҳат ва бошқа қизиқишларни аниқлаш ёрдам беради. Умумий қизиқишларни кидириб топиш ижобий эмоционал ҳолатларга олиб келади. Бу ўз-ўзидан мулоқотда сухбатдошни яқинлаштиради. Бетараф қизиқишлар психологик муҳитни энгиллаштиради ва мавқени тенглаштиради.

### **Муомаладаги оғишларни бартараф этиш.**

Ҳуқуқбузар шахслар билан психологик алоқа ўрнатиш даврида муомаладаги оғишларни бартараф этишга диққатни кўпроқ қаратиш керак, чунки бу оғишлар, масалан, бўлажак эмоционал зўриқиш, мулоқотнинг шаклланишига таъсир этувчи салбий омиллар, мулоқот мобайнида бегона шахсларнинг аралашуви ва бошқалар муомалага салбий таъсир этади. Муомаладаги оғишларни бартараф этиш – психологик алоқа ўрнатишнинг мажбурий шартидир.

### **Индивидуал таъсир этиш.**

Психологик алоқа ўрнатишнинг якуний босқичида ходим ҳуқуқбузар шахсга индивидуал таъсир кўрсатиши лозим. Бу таъсирнинг мақсади ҳуқуқбузар шахсни ахлоқан тузатиш, унинг жиноий фаолиятни давом эттиришга тўсқинлик қилиш ҳамда ҳуқуқбузар шахс, шунингдек бошқа шахслар янги жиноят содир этишининг олдини олиш, шу билан бирга, ҳуқуқбузар шахсларда келажакка ишонч ҳосил қилишдир.

**Ички ишлар органи ходимлари** ҳуқуқбузар шахслар билан психологик алоқа ўрнатишларида ҳуқуқбузар шахсларни тинглаш мулоқотнинг ўта муҳим таркибий қисмларидан биридир. Тинглаш санъатини пухта эгалламай ҳуқуқбузар шахслар билан ҳеч қачон ижобий муносабат ўрнатиб бўлмайди. Тинглай билмаслик оғир маънавий ва сезиларли руҳий зарар келтириши мумкин.

Баъзида сўзловчини тинглашса бас, унга сухбатдошидан батафсил жавоб талаб этилмайди. Мулоқот иштирокчилари ҳар доим ҳам тинглашнинг аҳамиятини тушуниб етавермайди. Афсуски, инсон кўп ҳолларда шахслараро муносабатда тинглаш ҳам катта куч бўлиб, психотерапевтик восита эканини унутиб қўяди. Ваҳоланки, энг ажойиб сухбатдош бу – тинимсиз қизиқарли воқеа ва латифалар айтиб бера оладиган инсон эмас, балки тинглашни биладиган инсон.

Биз сухбатдошимизнинг сўзларини эшитамиз. Бироқ, эшитиш билан тинглаш бир хил нарса эмас.

### **Тинглаш икки хил бўлиши мумкин:**

- норефлексив тинглаш;



- рефлексив тинглаш.

**Нореклексив** тинглаш сўзловчи кучли эмоционал кечинмалар (мусибат, алам ёки аксинча шод-хуррамлик)ни бошидан кечираётганда ва тушунувчи тингловчига мухтож бўлганда қўлланилади, яъни суҳбатдош ўз кечинмалари билан ўртоқлашмоқчи бўлганда ишлатилади.

Нореклексив тинглашда жавоблар минималлаштирилади. Жавоблар нейтрал, суҳбатдошни ўз фикрини давом эттиришга ундайдиган бўлиши керак. Уларнинг энг кенг тарқалганлари қуйидагилар: «**Шундайми?**», «**Давом этинг бу жуда қизиққу**», «**ҳа, ҳа тушуняпман**», «**Буни эшитишдан жуда хурсандман**», «**Бироз батафсилроқ тўхталинг, қийин бўлмаса**», «**Хўш, хўш, хўш**», «**Шунақа гаплар денг**». Бундай жавоблар суҳбатдошни руҳлантиради, ундаги тушунилмай қолишдан бўлган кўрқувни бартараф этади.

### **Нореклексив тинглаш қуйидаги вазиятларда фойдали бўлиши мумкин:**

- ҳуқуқбузар шахс бирор масала бўйича ўз фикрини билдирмоқчи бўлганда;
- ҳуқуқбузар шахс ўз муаммоларини ифодалашга қийналаётганда;
- ҳуқуқбузар шахснинг дунёқараши пастроқ бўлганда.

### **Нореклексив тинглашни қуйидаги вазиятларда қўллаш тавсия этилмайди:**

- ❖ ҳуқуқбузар шахс сўзлашишни унчалик хоҳламаганида;
- ❖ ҳуқуқбузар шахс ўз фикрининг тасдиғи ёки инкорини кутаётганда;
- ❖ ҳуқуқбузар шахс фаол кўмак ва қўллаб-қувватлашга мухтож бўлганда.

### **Рефлексив тинглашда жавоб беришнинг тўрт тури мавжуд:**

- ✚ аниқлаштириш;
- ✚ қайтариш;
- ✚ ҳисларни акс эттириш;
- ✚ умумлаштириш.

**Аниқлаштириш** – бунда ҳуқуқбузар шахсга унинг фикрини аниқлаштириш учун мурожаат қилинади ва ахборотни аниқроқ идрок этиш учун қўлланилади. Одатда қуйидаги жумлалардан фойдаланилади: «**Яна бир бор қайтариб юборолмайсизми?**», «**Нимани назарда тутаётганлигингизни яхши тушунмаяпман**», «**Нима демоқчилигингизни очикроқ тушунтира олмайсизми?**».

**Қайтариш** – бунда ҳуқуқбузар шахснинг фикрини бошқачароқ шаклда тўғри тушунганлигини аниқлаштириш мақсадида такрорланади. Одатда қуйидаги сўзлардан бошланади: «**Сизни тушунишимча...**», «**Сизнинг фикрингизча...**», «**Бошқача қилиб айтганда...**». Қайтаришда ахборотнинг асосий мазмуни такрорланади.

**Ҳисларни акс эттириш** – бунда ҳуқуқбузар шахснинг эмоционал ҳолати ходим томонидан акс этирилади. Одамлар, асосан, ўзлари учун аҳамиятли нарсалар ҳақида суҳбатлашганликлари учун ҳиссиётларни акс эттиришнинг аҳамияти катта. Ҳиссиётларни акс эттириш билан ходим ҳуқуқбузар шахсга аниқ ҳолатни тушунаётганлигини кўрсатиши ва у ўз сўзлари билан амалга оширилиши керак. Одатда қуйидаги жумлалар билан бошланиши мумкин: «**Менимча, сиз ҳозир ўзингизни... ҳис этяпсиз**», «**Эҳтимол, ўзингизни... ҳис**

этаётгандирсиз», «Бироз хафамисиз?», «Биламан сизга оғир», «Кайфиятингиз бузилганга ўхшайди».

**Умумлаштириш** – бунда ҳуқуқбузар шахснинг фикри хулоса қилинади. Умумлаштириш орқали ходим ҳуқуқбузар шахснинг фикрини қанчалик тўғри тушунганлигини кўрсатади, унинг у ўз фикрини қанчалик аниқ ифодалаб бера олганлигини аниқлайди. Умумлаштириш учун одатда қуйидаги жумлалар ишлатилади: «**Шундай қилиб, гапингиздан хулосага келиш мумкинки....**», «**Хулоса қилиб айтганда, демоқчисизки...**», «**Гапларингиздан тушунишимча, сиз...ни назарда тутаяпсиз**».

#### **Профессионал тинглаш техникасига қуйидагилар киради:**

➤ **фаол ҳолат** – кресло ёки диванда бемалол ястаниб ёки ётиб олмаслик, суҳбатдошнинг юзидан ташқари жойларига қарамаслик, мимика, бош чайқаш каби ҳолатлар билан унинг ҳар бир сўзига қизиқаётганлигини билдиришни назарда тутати;

➤ **суҳбатдошга самимий қизиқиш билдириш** – бу нафақат суҳбатдошни ўзига жалб қилиш, балки ўзининг ҳар бир сўзига уни ҳам кўндиришнинг самарали йўлидир;

➤ **ўйчан жимлик** – бу суҳбатдош гапираётган пайтда юзда масъулият билан тингланаётгандай тасаввур қолдириш орқали ўзининг суҳбатдошга манфаатдорлигини билдириш йўлидир.

Агар биз суҳбатдошимизни яхши, диққат билан тингласак, бу билан биз унда ўз-ўзига ҳурматни ҳам тарбиялаймиз.

#### **Мулоқотнинг психологик воситалари:**

<b>вербал (нутқ орқали)</b>	<b>новербал (нутқсиз)</b>
оғзаки нутқ; ёзма нутқ;	имо-ишора; мимика, пантомимика.

**Нутқий мулоқот воситаси.** Энг универсал алоқа воситаси инсон нуткидир. Чунки нутқ ёрдамида ахборот беришда хабар мазмуни энг кам даражада йўқотилади.

**Нутқ** – вербал алоқа, яъни тил ёрдамида мулоқот қилиш жараёнидир. Нутқнинг **ёзма ва оғзаки** турлари мавжуд.

**Оғзаки нутқ** диалогик ва монологик нутқларга бўлинади. **Диалог** – бирор масалани биргаликда муҳокама қилаётган ва ҳал этаётган суҳбатдошларнинг сўзлашуви. **Монологда** эса бир одам уни тинглаётган бошқа одам ёки одамларга ахборот беради.

Профилактика инспектори хизмат фаолиятида мулоқотнинг нутқий воситаларидан фойдаланиш жуда муҳим ўрин тутати. Ходим хизмат фаолиятининг самарадорлиги кўп жиҳатдан бевосита мулоқот жараёнида ёки турли хил ҳужжатларни тузишда ўз фикрларини тўғри ифодалаш, уларни тўғри баён этишига боғлиқ.

Нутқ мулоқотнинг универсал воситаси бўлса-да, у фақат фаолият тизимида алоқадор бўлган шароитдагина аҳамиятга эга бўлади, фаолиятга дахлдорлик эса мулоқотнинг бошқа – нутқсиз воситаларини қўллаш билан тўлдирилади.

Ушбу воситаларнинг биринчи гуруҳига мимика ва имо-ишора киради.



**Мимика** – юзнинг мулоқот пайтидаги динамик ифодаси.

**Имо-ишора** – жамиятда ишлаб чиқилган ва рухий ҳолатни ифодалайдиган ҳаракат.

**Пантомимика** – инсон гавдасининг мимика, имо-ишора, интонациялар билан бирга унинг психик ҳолатини, айниқса, ҳис-туйғуларини ифодаловчи ҳаракатларидир. Уларга қараб биз инсоннинг бирор-бир воқеага, шахсга, нарсага муносабати ҳақида хулоса қиламиз. Имо-ишора одамнинг истаклари, унинг ҳозирги вақтдаги умумий ҳолатидан дарак бериши мумкин.

Новербал мулоқот тизимлари коммуникация жараёнида муҳим роль ўйнайди. Айрим маълумотларга қараганда 80% ахборот имо-ишоралар, мимика ва пантомимика ёрдамида ифодаланади. Албатта, бу миқдор анча оширилиб кўрсатилган бўлиши ҳам мумкин. Аммо бир нарса равшанки, новербал белгилар мулоқот жараёнида ўта муҳим аҳамиятга эга. Бу белгилар нутқни тўлдиради, баъзида ўрнини босади ва коммуникатив жараён иштирокчиларининг эмоционал ҳолатини акс эттиради. Шунинг учун мулоқот давомида новербал сигналларни кузатиш ва уларнинг мазмунини тушуниш жуда муҳимдир.

Новербал мулоқотнинг кинетик белгилар тизимида имо-ишоралар, мимика ва пантомимикадан кенг фойдаланилади.

Профилактика инспектори ҳуқуқбузар шахслар билан муносабатга киришишда кескин қарорлар қабул қилишга тўғри келади.

Ҳуқуқбузар шахслардаги самимийликни, хулқ-атвори ва хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ индикаторлар асосида уларнинг қандай ҳолатда эканликларини қандай аниқлаш мумкин?

Профилактика инспектори ҳуқуқбузар шахсни ахлоқан тузатиш, унинг жинойий фаолиятни давом эттиришга тўсқинлик қилиш ҳамда ҳуқуқбузар шахс, шунингдек бошқа шахслар янги жинойят содир этишининг олдини олишда ҳуқуқбузар шахслар ёлғон гапириши ва носамимийликни кўрсатиши мумкин.

Ҳуқуқбузар шахс муассасада ўрнатилган режимни бузиш оқибатларини яхши билади ва жазоланиш унда кўрқувни юзага келтиради. Бу кўрқув ходимлар томонидан суриштирув ишларини амалга ошириш вақтида ҳуқуқбузар шахснинг ташқи аломатлари «сотиб» қўйиши мумкин.

Ҳуқуқбузар шахс ходимларга ёлғон гапираётганда стресс ва зўриқишни ҳис қилади. Жазоланишдан кўрқиш организмга кучли таъсир кўрсатади ва ҳуқуқбузар шахсда хавфга қарши психик реакция кузатилади.

**Мулоқотга киришувчилар ўртасидаги масофаларнинг тўрт тури фарқланади:**

- интим (0–0,5 м)
- шахсий (0,5–1,5 м)
- ижтимоий (1,5–3 м)

➤ оммавий (3 метрдан ортик).

Профилактика инспектори масофани ўзгартириш орқали ҳуқуқбузар шахсларга қўшимча таъсир кўрсатишга эришиши мумкин, чунки бу билан шериклар ўртасидаги муносабатлар хусусияти ўзгаради.

Хулоса қилиб шуни таъкидлаш мумкинки, мулоқот ички ишлар органи ходимлари фаолиятида етакчи ўринни эгаллайди. Ҳуқуқбузар шахсни ахлоқан тузатиш, унинг жиноий фаолиятни давом эттиришга тўсқинлик қилиш ҳамда ҳуқуқбузар шахс, шунингдек бошқа шахслар янги жиноят содир этишининг олдини олишда мулоқотнинг вербал ва новербал воситаларидан фойдаланилади.

### **3-савол. Маҳкумларни ахлоқан тўғри йўлга солишда психологик таъсир этиш механизмлари**

Ички ишлар органлари ходимлари маҳкумларни ахлоқан тузатиш, унинг жиноий фаолиятни давом эттиришга тўсқинлик қилиш ҳамда ҳуқуқбузар шахс, шунингдек бошқа шахслар янги жиноят содир этишининг олдини олишда тарбиявий таъсир этишнинг психологик механизмларидан унумли фойдаланиши керак.

**Маҳкумларга тарбиявий таъсир этишда ички ишлар органларининг нутқи қуйидаги қоидаларга мос келиши керак:**

*биринчидан*, ходимнинг нутқи мазмунли бўлиши, фикр юритаётган мавзунини ҳар томонлама чуқур билишидан дарак бериб туриши;

*иккинчидан*, адабий ва грамматик жиҳатдан тўғри, ҳар қандай шева-чиликдан холи бўлиши;

*учинчидан*, аниқ, равшан, қисқа ва тушунарли ифодаланиши;

*тўртинчидан*, мантикий изчил, соф, кераксиз сўз ва иборалардан холи бўлиши;

*бешинчидан*, ифодали, таъсирчан, ёрқин, тингловчида қизиқиш уйғотадиган бўлиши;

*олтинчидан*, аниқ, содда, гўзал бўлган ҳолда нутқ мавзусига мос тушиши;

*еттинчидан*, ҳуқуқбузар шахсининг рухий-маънавий ҳолати, ёши, касби-кори, жинсини ҳамда мавжуд вазиятни, давлат томонидан юритилаётган ички ва ташқи сиёсатни инобатга олиши керак.

ички ишлар органлари ходими маҳкумлар билан муомалага киришар экан, уларнинг асосий кўзлаган мақсадларидан уларга психологик таъсир кўрсатишдан иборат.

**Психологик таъсир** – бу турли воситалар ёрдамида инсонларнинг фикрлари, ҳиссиётлари ва хатти-ҳаракатларига таъсир кўрсата олишдир.

Мулоқот жараёнидаги эътиборли ҳолат шундаки, суҳбатдошлар бир-бирларига таъсир кўрсатмоқчи бўлганда, даставвал нима дейиш, қандай сўзлар воситасида таъсир этишни ўйлар экан. Аслида эса, ўша сўзлар ва улар атрофидаги ҳаракатлар бунда муҳим рол ўйнайди. Масалан, машҳур америкалик олим Меграбян формуласига кўра, биринчи марта кўришиб турган суҳбатдошлардаги таассуротларнинг ижобий бўлишига гапирган гаплари **7%**, паралингвистик омиллар **38%**, ва новербал ҳаракатлар **58%** гача таъсир қиларкан. Кейинчалик бу муносабат ўзгариши мумкин албатта, лекин халқ ичида юрган бир мақол тўғри: «Уст-бошга қараб кутиб олишади, ақлига қараб кузатишади».

Коммуникатив таъсир этиш усуллари бу – мулоқот, шунингдек, индивидларнинг бир-бирига коммуникатив таъсирининг муайян усуллари хам ўз ичига олади.

Таъсир этиш усуллари куйидаги турлари фарқланади:

**Юқумлилиқ** – таъсир кўрсатишнинг кишилар оммасини муайян тарзда, айниқса оммавий тартибсизликлар, диний жазавалар, оммавий психозлар билан боғлиқ равишда интеграция қилувчи махсус усули.

Юқумлилиқнинг психологик механизмларини инобатга олиш ички ишлар органлари ходими учун ҳуқуқбузар шахслар томонидан вужудга келадиган оммавий тартибсизликларни бартараф этиш, оммавий маданий-томошабоп ва спорт тадбирларини ўтказиш даврида хавфсизликни таъминлашда муҳимдир.

**Ишонтириш** – исботсиз тасдиқланадиган ёки инкор этиладиган хабарларни танқидий қарашсиз қабул қилишга қаратилган коммуникатив таъсир кўрсатиш усули. Ушбу психологик ҳодиса ҳақидаги билимлар ривожининг ҳозирги босқичида «ишонтириш мантиқий исботсиз шаклланган ишончга таянади ва индивиддан индивидга, жамоадан шахсга берилади ёки аксинча, аниқроқ айтганда, автоматик тарқалади», деган қоидага асосланади. Инсон ишонтириш таъсирини ихтиёрсиз тушиб, ўзи англамаган ҳолда ҳаракат қила бошлайди. Ички ишлар органлари ходими таъсир этишнинг ушбу усулидан жуда эҳтиёт бўлиб фойдаланишлари керак, баъзан ундан фойдаланиш қонун билан тақиқланади.

Кимдир нимагадир ишонтириш – ишонтирилаётган шахс мантиқий мулоҳазалар ва хулоса чиқаришлар натижасида муайян нуқтаи назарга қўшиладиган ва уни ҳимоя қилишга ёки унга мувофиқ ҳаракат қилишга тайёр бўладиган ҳолатга эришишни билдиради.

**Эътиқод** мавжуд қарашлар, майллар, нуқтаи назарлар, муносабат ва баҳоларни ўзгартириш мақсадида у ёки бу қоида, қараш, қилмишнинг тўғрилигини ёки уларга йўл қўйиб бўлмаслигини мулоқот, тушунтириш ва исботлаш орқали ҳуқуқбузар шахсларнинг онги, ҳис-туйғулари ва иродасига таъсир кўрсатиш бўлиб, коммуникатив таъсир кўрсатишнинг энг универсал усулидир.

**Тақлид қилиш** онгли ёки онгсиз равишда намунадан нусха олишдир. У гуруҳ, жамоани ташкил этувчи ҳуқуқбузар шахсларнинг хатти-ҳаракатига хос бир хил усулларни ишлаб чиқиш имконини беради.

### **Мулоқот жараёнида психологик-педагогик таъсир этиш принциплари:**

- таъсир этиш ҳуқуқбузар шахснинг аниқ ўзига хос сифатларини ҳисобга олган ҳолда амалга оширилиши керак.
- психологик таъсир этиш учун инсон психикасининг умумий қонуниятларини ва ривожланиш даражасини билиш лозим;
- таъсир этиш жараёни, унинг элементлари, оқибатларини олдиндан режалаштириш ва башорат қилиш тақозо этилади;
- ҳуқуқбузар шахс томонидан унинг ижобий таъсирланишини рағбатлантириб бориши керак;
- таъсир этиш инсон ҳуқуқларини поймол этмаслиги керак;



- ҳуқуқбузар шахсга таъсир этиш режалаштирилганида барча хатти-ҳаракатлари тизими аниқланиши ва ҳисобга олиниши даркор;
- таъсир этиш жараёнида ташқи таъсир этувчи омилларни ҳисобга олиш зарур;
- таъсир этиш ҳуқуқбузар шахснинг ҳиссий ҳолатини ҳисобга олган ҳолда амалга оширилади.

Жамиятимизда мавжуд бўлган ижтимоий муаммолардан бири суицид, яъни ўз жонига қасд қилиш ҳисобланади. Жазони ижро этиш муассасаларида жазо муддатини ўтаётган шахсларга хос бўлган муаммолар умумжамият муаммоларининг бир қисми ҳисобланади. Чунки, улар жамиятнинг бир қисми экан, ушбу муаммолардан четда, алоҳида мавжуд бўлиши мумкин эмас.



Шу боис жорий ЖИЭК ТИБ катта психологлари томонидан ЖИЭКларда жазо муддатини ўтаётган маҳкумларни индивидуал руҳий ҳолатларини, депрессия ва стресс ҳолатларини бартараф этиш ҳамда суицидал хулқ-атворни ўрганишга қаратилган машғулот ташкил этилади.

Тренинглар жараёнида маҳкумлар ўртасида психодиагностик текширувлар амалга оширилиб, руҳий ҳолати беқарор эканлиги аниқланган маҳкумлар билан индивидуал ва гуруҳий тартибда психологик консалтация ҳамда психологик машғулотлар олиб борилди.

Шу ўринда мазкур мавзу юзасидан бир нарсани алоҳида таъкидлаб ўтиш жоиз, яъни оила тинч ва мустаҳкам бўлиб, унда ижобий муҳит ҳукм сурса, ундаги ўзаро муносабатлар муваффақиятли бўлса, бир сўз билан айтганда инсон ҳар куни ишонч билан ўз уйи остонасини хатлаб кўчага чикса, оиласида уни кутаётганлар борлигини ҳис қилиб яшаса, бундан ташқари, ўзи ёқтирган иши билан шуғулланса, ишлайдиган жамоасида ижобий психологик иқлим ҳукм суриб, ўз жамоасида ўз ўрнини топса, суицид деган ҳодиса бундай одам учун ёт, у суицидни ҳатто ҳаёлига ҳам келтирмайди.

Хулоса қилиб шуни таъкидлашимиз мумкинки, мулоқот аввалом бор ички ишлар органи ходимларининг фаолиятида етакчи ўринларни эгаллайди. Мулоқотнинг вербал ва новербал восита турлари, жихатлари, ижтимоий идрокнинг эффектлари ва шахслараро муносабатларда ҳамма вақт иштирок этади.

**Келтириб ўтилган фикрларни инобатга олган ҳолда қуйидагича хулоса чиқаришимиз мумкин:**

**1.** Мулоқот - бу мураккаб жараён бўлиб инсон ҳаётида муҳим омилда ва шахсни шаклланишида катта рол ўйнайди;

2. Муомала - бу ички ишларорганлари ходими муҳим таркибий қисмидир.
3. Муомаланинг воситалари ва алоқа жараёнида шахсга таъсир кўрасатиш йўллари.
4. Ички ишларорганлари ходими ҳар хил шахслар билан яхши мулоқот қилишлари учун уларнинг индивидуал психологик хусусиятларини билишлари лозим.
5. Шахслар билан мулоқот ўрнатишда, мулоқотнинг воситаларини тўғри қўллаш ички ишларорганлари ходими фаолиятини самарадорлигини оширади.

#### **Мустақил таълим учун топшириқ:**

1. Ички ишларорганлари ходимининг фуқаролар билан мулоқот жараёнида юзага келадиган муаммоли ситуацион вазиятлар мавзусини ўқиб ўрганиш.

#### **Назорат учун саволлар:**

1. Мулоқот деганда нимани тушунасиз?
2. Мулоқотнинг ички ишлар органи ходимлари фаолиятида қандай турлари мавжуд?
3. Психологик алоқа деганда нимани тушунасиз?
4. Психологик алоқа ўрнатишнинг неча босқичлари мавжуд?
5. Ҳуқуқбузар шахсларни ахлоқан тўғри йўлга солишда психологик таъсир этиш механизмлари ҳақида тушунчангиз?

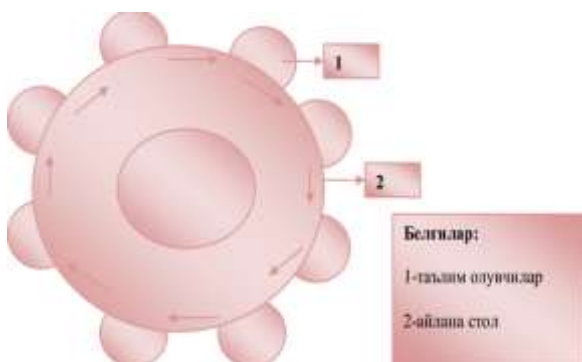
### 3-Мавзу: Маҳкумларни ахлоқан тўғри йўлга солишда психологик таъсир этиш механизмлари

Амалий машғулоти (2-соат)

#### Амалий машғулоти

Ушбу ўқув машғулоти “Давра суҳбати” интерфаол методидан фойдаланиш орқали ўтказилади.

“Давра суҳбати” методи – айлана стол атрофида берилган саволлар юзасидан тингловчилар томонидан ўз фикр-мулоҳазаларини билдириш орқали олиб бориладиган ўқитиш методидир.



“Давра суҳбати” методи қўлланилганда стол-стулларни доира шаклида жойлаштириш керак. Бу ҳар бир тингловчининг бир-бири билан “кўз алоқаси”ни ўрнатиб туришига ёрдам беради. Давра суҳбатининг оғзаки ва ёзма шакллари мавжуддир. Оғзаки давра суҳбатида ўқитувчи мавзунини бошлаб беради ва тингловчилардан ушбу савол

бўйича ўз фикр-мулоҳазаларини билдиришларини сўрайди ва айлана бўйлаб ҳар бир таълим олувчи ўз фикр-мулоҳазаларини оғзаки баён этадилар.

Сўзлаётган тингловчини барча диққат билан тинглайди, агар муҳокама қилиш лозим бўлса, барча фикр-мулоҳазалар тингланиб бўлингандан сўнг муҳокама қилинади. Бу эса тингловчиларнинг мустақил фикрлашига ва нутқ маданиятининг ривожланишига ёрдам беради.

#### Амалий машғулотнинг саволлари:

1-савол. Ички ишлар органлари фаолиятида касбий мулоқотнинг психологик жиҳатлари.

2-савол. Маҳкумлар билан психологик алоқа ўрнатишда мулоқотнинг вербал ва новербал воситаларидан фойдаланиш.

3-савол. Маҳкумларни ахлоқан тўғри йўлга солишда психологик таъсир этиш механизмлари.



#### 4-мавзу Жиноятчи шахси ва унинг ўзига хос психологик хусусиятлари.

Маъруза машғулоти 2-соат

##### Режа:

1-савол. Жиноятчи шахси тушунчаси.

2-савол. Ёлланма йўналишга ега жиноятчилар.

3-савол. Зўравон жиноятчилар.

##### 1-савол. Жиноятчи шахси тушунчаси.



**Жиноятчи шахси** – жиноят содир этган шахсга хос салбий ижтимоий аҳамиятга эга бўлган сифатлар, ташқи шарт-шароитлар билан боғлиқ хулқи жиноятчи шахсининг умумижтимоий ва жиноят ҳуқуқий мазмунининг тушунчасида ўзаро алоқадорлик мавжуд. Ҳар қандай шахсда ижтимоий аҳамиятга эга бўлган сифатлар, табиат ва жамиятдаги шарт-шароитлар ўз аксини топган бўлади.

Жиноят ҳуқуқи нуқтаи назаридан фақат жиноятни содир этишда суд томонидан айбдор деб топилган шахсни жиноятчи деб ҳисоблаш мумкин. Жиноятчи шахсининг тузилиши: биофизиологик, ижтимоий–демографик, руҳий, маънавий мақоми, жиноят–ҳуқуқий ва криминологик белгилардан иборат. Шахсининг биофизиологик белгиларига унинг жинси, ёши, соғлиғининг даражаси, жисмоний тузилишининг хусусиятлари, руҳиятининг табиий сифатлари ва ҳ.к. киради. Ижтимоий-демографик белгилар шахсининг жинси, ёши, маълумоти, ижтимоий келиб чиқиши ва мақоми, шуғулланаётган иши, миллати ва касби, оилавий аҳволи, моддий жиҳатдан таъминланганлик даражаси, ёки қишлоқ аҳолисига мансублиги ва ҳ.к.ни ўз ичига олади. Жиноятчиларнинг ёши билан боғлиқ хусусиятларини ўрганиш турли ёшдаги шахсларнинг криминоген фаоллигининг даражаси ва жиноий хулқининг хусусиятларини аниқлаш имконини беради. Жиноятчи шахсининг маънавий ва интеллектуал даражаси эса жиноятнинг хусусиятини белгилайди. Ижтимоий фойдали меҳнат билан шуғулланмайдиган шахслар энг криминоген ижтимоий гуруҳ ҳисобланади. Улар барча жиноятчиларнинг 1/3 қисмини ташкил этади. Шунингдек, шахсининг оилавий аҳволи, моддий жиҳатдан таъминланганлик даражаси, турар жойи ҳам криминологик аҳамиятга эгадир. Жиноятчи шахсининг маънавий ва руҳий тавсифи унинг ички дунёсини, дунёқараши, маънавияти, қадриятларга бўлган муносабати, эътиқоди ва ҳ.к. кўрсатади. Жиноятчи шахсига тавсиф бериш учун унинг ижтимоий ҳаётдаги ўрни ва мавқеи муҳим аҳамият касб этади. Шахсининг ижтимоий ҳаётдаги ўрни деганда, аниқ одамнинг ижтимоий муносабатлардаги ўрни, муайян ижтимоий гуруҳга мансублиги, ижтимоий вазифалари, ҳаётдаги ўрни, бурч ва ҳуқуқлари билан боғлиқдир. Ҳар бир шахсда унинг ижтимоий мавқеига мос равишда маълум бир хулқ ва хатти-ҳаракат тарзи шаклланади. Шахсининг ижтимоий вазифаларини бажармаслиги шахс ва жамият ёки шахс ва унинг атрофидагилар билан зиддиятларни вужудга келтириш мумкин. Жиноятчи шахсини баҳолашда унинг жиноят ҳуқуқий ва криминологик тавсифлари, ижтимоий деформацияси даражаси ҳам акс этади<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> <http://old.xushnubek.uz/zhinoyatchi-shahsi/>.



"Жиноятчи шахс" тушунчаси кўп қиррали бўлиб, турли мутахассислар - файласуфлар, социологлар, психиатрлар, ўқитувчилар, ҳуқуқшунослар ва психологлар томонидан ўрганилади.

Жиноят психологияси жиноятчининг шахсини ўрганишда бошқа фанларнинг қоидаларини ҳисобга олади, лекин айти пайтда ўзига хос тадқиқот объектига ега - инсоннинг ички, субъектив дунёси, унинг шахсиятининг хусусиятлари ва уларнинг ҳаёт жараёнида шаклланишининг ўзига хос хусусиятлари.

### Жиноятчи шахс психологиясини ўрганишнинг амалий ва илмий аҳамияти нимада?

Бир қатор муаллифларнинг фикрига кўра, жиноятчининг шахсий фазилятларини таҳлил қилиш жиноий хатти-ҳаракатларнинг келиб чиқишини тушунтиради ва шахснинг барқарор криминоген хусусиятларини шакллантириш сабабларини очиб беради, шунингдек, жиноят сабабларини аниқроқ аниқлашга имкон беради. Жиноят психологиясини билиш сизга гумон қилинувчига ва айбланувчига қонуний таъсир қилиш тактикаси ва усулларини мақбул танлаш имконини беради.

Жиноятни келтириб чиқарган шахс фазилятларини ўрганиб чиқиб, жиноятчини маълум бир турга, тоифага киритиш ва шунга мос равишда келажакда жиноят содир этиш еҳтимолини тахмин қилиш, содир етилган жиноятга жавоб бериш чораларини танлаш мумкин, жиноятчи шахс психологияси олдини олиш ва бостиришга қаратилган психологик чораларни ишлаб чиқишга ёрдам беради.

Жиноятчининг шахсиятининг психологик хусусиятлари жиноий-ҳуқуқий ва жиноят-процессуал характердаги қарорларни қабул қилишда, масалан, ноқонуний хатти-ҳаракатларни саралашда, айбланувчига нисбатан профилактика чорасини танлашда, судланувчига нисбатан жазо чорасини белгилашда, жиноятчининг хусусиятини ҳисобга олган ҳолда ҳисобга олинади. Жиноятга сабаб бўлган шахсий фазилятларни билиш жиноятчини ахлоқ тузатиш муассасаларида ўқитиш жараёнини янада малакали ташкил этиш ва шартли равишда қарор қабул қилиш имконини беради.



Жиноятчи шахсининг психологиясини ўрганиш одамларни жиноий вазиятларда адекват хулқ-атворга тайёрлашга, жабрланувчиларнинг хатти-ҳаракатларининг олдини олишга ва жиноятлар қурбонларини психологик қўллаб-қувватлашга қаратилган чора-тадбирлар тизимини ишлаб чиқишга ёрдам беради.

Мақоланинг мақсади жиноятчининг шахсияти тушунчасини очиб бериш ва турли тоифадаги жиноятчиларнинг психологик хусусиятларини кўриб чиқишдир.

Аввало, жиноятчининг шахсини аниқлашни шакллантирайлик.

Жиноятчининг шахсияти-бу ўзига хос психологик хусусиятлари, антисоциал қарашлари, ахлоқий қадриятларга салбий муносабати ва унинг еҳтиёжларини қондириш учун ижтимоий хавфли йўлни танлаши ёки салбий натижани олдини олишда зарур фаолиятни кўрсатмаслиги туфайли жиноят содир этган шахснинг шахсияти<sup>2</sup>.

Жиноятчининг шахсини билиш учун унинг қонунга бўйсунувчи шахснинг шахсидан фарқлари муаммоси муҳим аҳамиятга эга.

**Жиноятчилар шахсиятининг муҳим ўзига хос психологик хусусиятлари (қонунга бўйсунувчи фуқароларнинг шахсий хусусиятларига нисбатан) қуйидагилар<sup>3</sup>:**

→ давлатдаги ижтимоий муносабатларга зарар етказиш еҳтимолидан иборат бўлган ижтимоий хавф,

→ ижтимоий мослашувнинг етарли эмаслиги, социализация қийинчиликлари билан боғлиқ умумэтироф етилган меъёрлар ва қадриятларнинг ёмон ўзлаштирилиши,

→ антисоциал қарашлар, қизиқишлар ва одатлар,

→ жамият қадриятларидан бегоналашиш,

→ жиноятчиларнинг ҳуқуқий онгининг паст даражаси, улар кўпинча жамият улардан нимани талаб қилишини тушунмайдилар ёки бу талабларни бажаришни хоҳламайдилар,

→ ҳаёт истиқболларини салбий баҳолаш,

→ ҳаёт режаларида бепарво яшаш учун афзаллик,

→ тажовузкорлик,

→ импульсивлик, яъни биринчи импульс бўйича ҳаракат қилиш тенденцияси,

→ шахслараро муносабатлардаги заифликнинг ошиши ва низоларда зўравонликдан тез-тез фойдаланиш,

→ келажагингизни башорат қилиш қобилияти етарли эмас.

Бу хусусиятлар кўпчилик жиноятчиларга хосдир, лекин уларнинг ҳар бири учун бўлиши шарт эмас.

Юрий Миранович Антонян, ҳуқуқ фанлари доктори, профессор, Россияда хизмат кўрсатган олим, Россия ички ишлар вазирлигининг Бутунроссия илмий-тадқиқот институтининг етакчи тадқиқотчиси ва унинг ҳамкасблари изланишлари-импульсивлик, биринчи импульсда ҳаракат қилиш тенденциясини кўрсатмоқда. Ҳиссиётларнинг таъсири, ёпишган таъсир (қаттиқлик), шубҳа, қасоскорлик, ўзига чекиниш, ўзлари ва атрофдаги дунё ўртасидаги масофани сақлаш истаги энг кўп соғлиққа жиддий зарар етказадиган ва талончилик, тажовуз, қотиллик ва зўрлаш содир этган шахслар билан тавсифланади. Ҳеч

<sup>2</sup> Антонян Ю.М., Еникеев М.И., Эминов В.Е. Психология преступления и наказания. - М.: Пенатес- Пенаты, 2000. С. 12.

<sup>3</sup> Цит. по: Копылова Г.К., Прозоров А.В. Психология в деятельности органов внутренних дел: Курс лекций. - М.: ЦОКР МВД России, 2006. С. 120.

бўлмаганда, бу хусусиятлар ўғирликда айбдор шахсларга, ҳатто енг камига - ўғирлик қилган шахсларга хосдир.

Бундан ташқари, психология фанлари доктори, профессор, Беларус Республикаси ички ишлар вазирлиги Академияси илмий-тадқиқот маркази раҳбари Александр Николаевич Пастушенянинг сўзларига кўра, баъзи ҳолларда ноқонуний хатти-ҳаракат қилган шахснинг шахси криминоген жиҳатдан муҳим белгиларда сезиларли фарқларга ега бўлмаслиги мумкин. Масалан, вазият субъекти томонидан унинг хатти-ҳаракатлари қонуний деб ҳисоблаганда (яъни у виждонан хато қилган) нотўғри идрок этилиши ва баҳоланиши натижасида жиноят содир этиш еҳтимолини ҳисобга олмаслик мумкин эмас, ёки қонуний тақиқ ёки руҳсатни билмайди (маълумот олиш учун имконият бўлмаса)<sup>4</sup>.

Шунга қарамай, жиноятчининг шахсияти қонунга бўйсунувчи шахснинг шахсидан кадриятларнинг салбий мазмуни ва барқарор психологик хусусиятлари билан фарқ қилади, уларнинг комбинацияси криминоген аҳамиятга ега ва жиноятчиларга хосдир.

Шахс хусусиятларини тизимлаштириш жиноятчи шахсининг турли типологияларини ривожлантиришга имкон беради. Ушбу типологияларни яратишдан мақсад ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларига ушбу тоифадаги шахсларни ўрганишда, улар томонидан содир этилган жиноятларнинг сабабларини аниқлашда, жиноий фаолиятни фош қилишнинг енг самарали тактик ва психологик усулларини ишлаб чиқишда ва шахсга кейинги тарбиявий таъсир кўрсатишда ёрдам беришдир.

Психология фанлари доктори, профессор, Россия криминологлар ва криминологлар уюшмасининг фахрий аъзоси, Москва Давлат юридик Академиясининг криминология кафедраси профессори Марат Исхакович Еникеев томонидан тақлиф қилинган жиноятчиларнинг шахсий хусусиятларини тавсифлашга ёндашувни кўриб чиқамиз<sup>5</sup>.

### **Шахснинг қийматга йўналтирилган йўналиши мазмунига кўра, у жиноятчиларнинг қуйидаги гуруҳларини аниқлайди:**

■ антисоциал ёлланма йўналишга ега жиноятчилар. Ушбу жиноятчилар гуруҳи жамиятнинг асосий бойлигига - моддий неъматларни сарфланган меҳнатнинг ўлчови ва сифатига мувофиқ тақсимлашга тажовуз қилади.

■ ғайриинсоний, тажовузкор йўналишга ега бўлган жиноятчилар - бошқа одамларнинг ҳаёти, соғлиғи ва шахсий кадр-қимматига ўта бепарво муносабатда бўлган шахслар.

■ антисоциал ёлланма-зўравонлик йўналиши бўлган жиноятчилар - шахсга нисбатан зўравонлик билан боғлиқ ёлланма тажовузлари бўлган шахслар.

■ ақлий ўзини ўзи бошқариш нуқсонлари билан тавсифланган жиноятчилар, улар учун содир этилган жиноят унинг учун тасодифан шахснинг хатти-ҳаракатларининг умумий турига зид келади, булар криминоген вазиятга қарши тура олмаган шахслардир.

Келинг, ушбу тоифадаги жиноятчиларнинг шахсий хусусиятларининг хусусиятларига батафсил тўхталиб ўтамиз.

<sup>4</sup> Пастушеня А.Н. Криминогенная сущность личности преступника: методология познания и психологическая концепция. - Минск: Академия МВД Республики Беларусь, 1998. С. 22.

<sup>5</sup> Еникеев М.И. Юридическая психология: Краткий учебный курс. - М.: Норма, 2004. С. 31

## 2-савол. Ёлланма йўналишга ега жиноятчилар.

Барча ўз-ўзига хизмат қиладиган жиноятчиларнинг хатти-ҳаракатларининг муҳим омили-бу жиноий ҳаракатларни содир этишга психологик муносабат билан биргаликда барқарор худбин мотивлар<sup>6</sup>.

Шахсий фазилатларига кўра, ушбу тоифадаги жиноятчилар хилма-хилдир.

**Шундай қилиб, солиқ ва йиғимлардан қочган шахслар қуйидаги хусусиятлар билан фарқ қилади<sup>7</sup>:**

- истисно бизнес фазилатлари,
- катта самарадорлик ва ташкилот,
- интеллектуал ривожланишнинг юқори даражаси ва олий маълумотнинг мавжудлиги, баъзан еса илмий даража,
- ўзини тасдиқлашга интилиш ва бошқалар орасида обро қозониш,
- белгиланган дунёқараш.

Шуни таъкидлаш керакки, битта жиноий мутахассислик орасида, бу ҳолда ўғрилар орасида кўплаб жиноий ихтисосликлар мавжуд - чўнтак ўғрилари (чўнтакчилар), дўкандорлар (дўкандорлар), ўғрилар (фуқароларнинг мол-мулкани ўз уйларига кириш орқали ўғирлаш) ва бошқалар. Ҳар бир ўғри ўзи учун доимий қўллаш жараёнида шарафланидиган енг мақбул ҳаракат усулларини танлайди.

Гуров<sup>8</sup>, ҳозирда юздан ортиқ жиноий мутахассисликлар мавжуд. Бу йигирманчи асрнинг 20-йилларига қараганда деярли икки баравар кўп. Бундан ташқари, замонавий ижтимоий-иқтисодий, ҳуқуқий ва техник шароитлар туфайли ўтган йиллардаги мутахассисликларнинг деярли барча турлари сақланиб келинмоқда ва бутунлай янгилари ишлаб чиқилмоқда.

Масалан, юқори ахборот технологиялари соҳасидаги жиноятлар нисбатан янги бўлиб, улар нафақат информатика соҳасида чуқур илмий билимларни, балки касбий маҳоратни ҳам талаб қилади.

Ёлланма йўналтирилган жиноятчилар орасида фирибгарларга алоҳида эътибор қаратиш лозим.

Фирибгарлик-бу бировнинг мулкани ўғирлаш ёки алдаш ёки ишончни суиистеъмол қилиш йўли билан бировнинг мулкига бўлган ҳуқуқни олиш.

**Келинг, биз фирибгарликнинг энг ўзига хос психологик хусусиятларини санаб ўтаемиз<sup>9</sup>:**

- ақлнинг юқори даражаси (ўғрилар ва қароқчиларга нисбатан);
- замонавий турмуш шароитларига тез мослашиш қобилияти (хусусан, давлат хизматлари соҳасидаги айрим ўзгаришлардан худбин мақсадларда фойдаланиш ва шунга қараб жиноят содир этишнинг янги усулларини ишлаб чиқиш);

<sup>6</sup> Еникеев М.И. Юридическая психология: Краткий учебный курс. - М.: Норма, 2004. С. 41.

<sup>7</sup> Платонова Л.В. Психология личности налогоплательщика, ее поведенческие особенности // Юридическая психология, 2006, № 1. С. 23-24

<sup>8</sup> Цит. по: Копылова Г.К., Прозоров А.В. Психология в деятельности органов внутренних дел: Курс лекций. - М.: ЦОКР МВД России, 2006. С. 120.

<sup>9</sup> См. об этом: Аминов И.И. Юридическая психология: Учебное пособие. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007; Еникеев М.И. Юридическая психология: Краткий учебный курс. - М.: Норма, 2004; Шейнов В.П. Психология обмана и мошенничества: Библиотека практической психологии. - М.: АСТ, Мн.: Харвест, 2005 и др.



- паразитизм истаги;
- хотиржамлик, ҳиссий кўринишларда вазминлик, эҳтиёткорлик, ўзингизни бошқариш қобилияти;
- бошқа одамнинг психологиясини тушуниш, ишонч ва меҳрни уйғотиш қобилияти (яхши психологлар);
- ҳамдардлик ва ҳамдардлик намойиши;
- актёрлик қобилиятлари-ролни ўзгартириш ва импровизация қилиш қобилияти;
- кузатиш;
- бошқа шахсга психологик таъсир қилиш техникасига эга бўлиш (ишонтириш, таклиф) ;
- хулқ-атворни озод қилиш;
- ёлғондан фойдаланишга тайёрлик (мулкий зарар етказиш учун жабрланувчига атайлаб ёлғон маълумотни қасдан етказиш сифатида) ва уни қўллашда зукколик.

Кўча гипнози фирибгарларнинг психологик таъсир қилиш усуллари орасида жуда кенг тарқалган ва у кўпинча лўлилар томонидан қўлланилганлиги сабабли, у лўлилар гипнози деб ҳам аталади. Лўли гипнози уйғониш ҳолатида амалга оширилади ва кўпинча жабрланувчини назорат қилинадиган алоқа ҳолатига сезилмайдиган қисқа муддатли ботириш ва шахсий манфаатларни жалб қилиш учун ишлатилади. Лўли гипнози кўпинча пляжларда, темир йўл станцияларида, бозорларда, аэропортларда, поездларда ва боғларда қўлланилади. Фирибгарнинг психологик таъсири одамни қисман ёки тўлиқ ўйлашни тўхтатишга ва унинг хатти-ҳаракатларини эҳтиёткорлик билан бошқаришга қаратилган<sup>10</sup>. Бунга асосан жиноятчи томонидан потенциал жабрланувчининг ҳиссий зўриқишининг кучайиши ҳолатидан фойдаланиш ва унинг эътиборини қайта тақсимлаш туфайли еришилади<sup>11</sup>, бунда эътибор максимал даражада фирибгар билан психологик алоқа жараёнига қаратилади.

Шу билан бирга, жабрланувчи ҳар доим ҳам тасодифий емаслигини таъкидлаш керак. Жабрланувчи ва жиноятчининг ҳаракатлари маълум даражада ўзаро боғлиқдир, шунинг учун уларнинг хатти-ҳаракатларини битта маконда кўриб чиқиш керак. Немис тадқиқотчиси Г. Шнайдер таъкидлаганидек<sup>12</sup>, инсоннинг баъзи жисмоний, ақлий ва ижтимоий хусусиятлари уни жиноят қурбони бўлишга мойил қилиши мумкин.

Фирибгарликнинг жуда кўп ҳолатларини таҳлил қилиш жабрланувчига таъсир кўпинча у билан алоқада бўлганида амалга оширилишини аниқлашга имкон беради.

1956 йилда немис психиатри, профессор Ёханнес Гейнрих Шульц жиноятчи ва жабрланувчи ўртасидаги шахсий муносабатлар асосида жиноят тушунчасини киритди. Уларнинг яқинлиги ва интенсивлиги даражасига кўра улар орасида турли хил алоқалар бўлиши мумкин. Жиноятчи ва унинг қурбони фақат сиртдан таниш бўлиши мумкин, улар бир-бирларини кўриш орқали билишлари мумкин.

<sup>10</sup> Христенко В.Е. Психология поведения жертвы: Учебное пособие. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. С. 360-361.

<sup>11</sup> Цит. по: Христенко В.Е. Психология поведения жертвы: Учебное пособие. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. С.125-126.

<sup>12</sup> Христенко В.Е. Психология поведения жертвы: Учебное пособие. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. С. 12-13.

Танишув маҳаллада яшаш ёки биргаликда ишлашга асосланган бўлиши мумкин. Уланиш фақат жиноят содир этилишидан олдин содир бўлиши мумкин. Ушбу ёндашув жабрланувчи ва ҳуқуқбузарнинг яқинлик даражаси принципига асосланади, унга мувофиқ жиноятлар қурбонларининг хатти-ҳаракатларининг сабаблари ва шакллари аниқлаш керак.

Шунинг учун жиноят механизмини таҳлил қилишда нафақат жиноятчининг шахсий хусусиятлари, ижтимоий муҳит ва ўзига хос вазиятнинг ролини ҳисобга олиш, балки жинойий тажовуз қурбонларининг психологик хусусиятларини ҳам ҳисобга олиш керак.

### 3-савол. Зўравон жиноятчилар.



Зўравон жиноятчилар агрессивлик, ғайриинсоний тенденциялар, одамларнинг ҳаёти, соғлиғи ва шахсий кадр-қимматига ўта менсимаслик билан ажралиб туради. Зўравон жиноятчи-бу зўравонлик билан жиноят содир этган шахс<sup>13</sup>.

Зўравонлик-бу инсон танаси ва руҳиятига унинг иродасига қарши таъсир қилиш, жинойий мақсадга еришиш воситаси, бошқа одамни жиноят содир этишга ундаш воситаси<sup>14</sup>.

**Ушбу тоифадаги жиноятчиларнинг асосий шахсий хусусиятларини санаб ўтамиз<sup>15</sup>:**

- ❖ бошқа одамларнинг ҳаёти, соғлиғи ва кадр-қимматининг қадрсизланиши;
- ❖ бошқа одамга оғир жисмоний ва руҳий шикаст етказишда ифодаланган шафқацизлик ва тажовузкорлик;
- ❖ ёвузлик ва тажовузкор қасоскорлик;
- ❖ одамларга зарар етказишга доимий тайёрлик;
- ❖ хулқ-атворнинг импульсивлиги (ўйламаслик) ортди;
- ❖ -ўзини паст назорат қилиш;
- ❖ ҳиссий аҳмоқлик;
- ❖ стереотипик хатти-ҳаракатлар;
- ❖ примитивизм ва кинизм;
- ❖ ўз-ўзидан пайдо бўлган истакларни дарҳол қондириш истаги;
- ❖ зиддиятли вазиятларда биринчи тажовузкор импульсни жиловлай олмаслик ва зўравонликни низоларни ҳал қилишнинг енг мақбул усули деб ҳисоблаш;
- ❖ агрессив ҳаракатларнинг оқибатларини башорат қила олмаслик;
- ❖ ижтимоий мослашув, ижтимоий фитнесга ҳисса қўшадиган ривожланган кўникмаларнинг этишмаслиги;

<sup>13</sup> Криминология: Учебник / Под ред. В.Н. Кудрявцева и В.Е. Эминова. - М.: Юрист, 2004. С. 717.

<sup>14</sup> Юридический энциклопедический словарь / М.О. Буянова и др.; отв. Ред. М.Н. Марченко. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. С. 767

<sup>15</sup> Еникеев М.И. Юридическая психология: Краткий учебный курс. - М.: Норма, 2004. С. 33-40.



❖ зиддиятли вазиятдан чиқишнинг ижтимоий мақбул усулининг хулқ-атвор техникасига ега бўлмаслик;

❖ ўзини оқлаш, айбни жабрланувчига ва ташқи шароитларга ўтказиш;

❖ алкоголизм, рухий касалликлар, травматик мия жароҳатлари мавжудлиги.

Ушбу салбий фазилатлар микро муҳитнинг ўта салбий шароитида, яъни ижтимоий назоратнинг пасайиши, болаликдаги ижобий ҳис-туйғулардан маҳрум бўлиш, оиладан ва ижтимоий ижобий гуруҳлардан узоқлашиш шароитида шаклланади. Зўравон жиноятчилар ҳаётида тажовузкор хатти - ҳаракатлар доимий равишда афзал кўрилди-бошқа одамларга зарар етказиш учун барқарор тайёрлик шаклланди.

Айтиш керакки, аффектоген мотивлар кўпинча зўравон жиноятчиларнинг хатти-ҳаракатларида ифодаланади<sup>16</sup>. Улар шахсан муҳим ва ҳиссий жиҳатдан кучли вазиятларда учрайди, улар салбий ҳис - туйғулар ва ҳис-туйғуларнинг намоён бўлиши билан боғлиқ-кўрқув, рашк, ғазаб, нафрат, уларнинг портлаши тажовузкор ва зўравонлик ҳаракатларига олиб келади.

Вояга етмаганлар томонидан содир этилган кўплаб зўравонлик жиноятлари гуруҳдаги тажовуз ва гуруҳ босимининг таъсири билан боғлиқ<sup>17</sup>.

Шундай қилиб, тажовузкор актёрлик оломонида оммавий тартибсизликлар ва безорилик ҳиссий инфекция, антисосял мисолларга тақлид қилиш ва оломон етакчисининг таъсирчан таъсири остида содир этилади.

Зўравонлик ҳаракатлари (шу жумладан вояга етмаганлар томонидан) кўп жиҳатдан ижтимоий-психологик даражада ўзини тасдиқлаш мотивлари билан боғлиқ бўлиб, тенгдошларнинг муҳим гуруҳида маълум бир мақомни сақлаб қолиш зарур.

Зўравон жиноятчиларнинг психологик хусусиятларининг катта ўхшашлигига қарамай, улар ўзига хос шахсий фазилатларга ҳам ега. Шундай қилиб, қотиллар, бошқа турдаги жиноятчиларга қараганда, ижтимоий алоқада қийинчиликларга дуч келишади ва таъсирнинг кучайиши билан ажралиб туради ва уларнинг хатти-ҳаракатлари асосан муайян вазият билан белгиланади, бундан ташқари, улар ахлоқий ва ҳуқуқий нормаларни ўзлаштириш билан боғлиқ энг катта қийинчиликларни бошдан кечиришади<sup>18</sup>.

Зўрлаш жиноятчилари бошқа жиноятчиларга нисбатан энг сусткашликка ега (улар шахслараро алоқаларга нисбатан энг паст сезгирликка ега) ва интроспекция ва ўзини ўзи бошқариш тенденциясига ега. Ушбу турдаги жиноятларнинг йўналиши ўзини эркак ролида кўрсатиш истаги, атайлаб эркакларча хулқ-атвор услубини намоёниш етиш ва кучга урғу бериш билан боғлиқ. Безорилар барқарор салбий хулқ-атвор одатларига ега, шафқатсиз, масъулиятсиз ва жазосизликка ишонишади ва жиноятлар улар томонидан, қоида тариқасида, маданиятсиз дам олиш шароитида содир этилади.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> Андрюшин Г.Д. Основы криминальной и следственной психологии: Учебное пособие. - Орел: Орловский ЮИ МВД России, 2005. С. 27.

<sup>17</sup> Еникеев М.И. Юридическая психология: Краткий учебный курс. - М.: Норма, 2004. С. 34.

<sup>18</sup> Антонян Ю.М., Еникеев М.И., Эминов В.Е. Психология преступника и расследования преступлений. - М.: Юристъ, 1996. С. 39.

<sup>19</sup> Еникеев М.И. Юридическая психология: Краткий учебный курс. - М.: Норма, 2004. С. 36.

Қурбонлар ҳақидаги ғоялар ҳам катта аҳамиятга ега, улар инсоннинг еҳтиёжлари, мотивлари, мақсадлари, муносабати ва ҳиссиётларига, яъни унинг шахсий хусусиятларига боғлиқ<sup>20</sup>.

Зўравон ва ёлланма жиноятчиларни таққослаб, уларнинг жиноятлар қурбонлари ҳақидаги ғояларидаги фарқларни таъкидлаш керак.

Шундай қилиб, маҳкумлар сўрови натижасида маълум бўлдики, жиноят қурбонлари ўзлари кўпинча жиноят содир этган, деган баёнот билан келишув даражаси ёлланма жиноятларда айбланганлар томонидан зўравонлик жиноятларида айбланганларга қараганда юқори бўлиб, бу ёлланма жиноятларда айбланганларнинг жиноят содир этиш истагини билдиради. Зўравон жиноятлар учун судланганларнинг жабрланувчи жиноятчини кечириши мумкинлиги ҳақидаги баёнот билан юқори даражадаги келишуви, афтидан, зўравонлик жиноятларида айбланганлар зарар этказганликларини ва регрессия ҳолатида еканликларини англамаганликларидан далолат беради (болаларга хос бўлган ҳақиқатни идрок этиш, унга кўра ҳар қандай одам уларнинг қонунбузарликлари кечирилади). Ёлланма жиноятларда айбланганлар ўз ҳаракатларининг оқибатларини кўпроқ билишади<sup>21</sup>.

Шундай қилиб, жиноятчиларнинг турли тоифалари таҳлил қилиниши ва умумлаштирилиши мумкин бўлган ва ҳуқуқни муҳофаза қилиш органлари манфаатларида муваффақиятли қўлланиладиган ўзига хос шахсий хусусиятларга ега.

Шу билан бирга, адабиётда тақдим етилган жиноятчининг шахсини психологик тадқиқотлар натижаларининг барча аҳамияти билан, бу шахсни унинг намоён бўлишининг умумийлигида очиб берадиган тушунча ҳали мавжуд емас.

Жиноятчи шахсининг психологик ҳодисалари жинойӣ ҳаракатнинг психологик тузилиши (механизми) ҳисобга олинмаган ҳолда ўрганилади, жиноятчининг ижтимоӣ роли ва жабрланувчининг муайян вазиятдаги роли нисбати етарлича ҳисобга олинмайди. Жиноятчи шахсининг турли соҳалари - интеллектуал, ҳиссий ва иродавий психологик хусусиятларининг алоқалари яхши тушунилмаган. Жиноят психологиясининг ушбу ва бошқа масалалари ҳали ўрганилмаган.

### **Мустақил таълим учун топширик:**

1. Жиноятчи шахси ва унинг ўзига хос психологик хусусиятлари мавзусини ўқиб ўрганиш.

### **Назорат учун саволлар:**

1. Жиноятчи шахси тушунчаси деганда нимани тушунасиз?
2. Ёлланма йўналишга ега жиноятчилар деганда нимани тушунасиз?
3. Зўравон жиноятчилар деганда нимани тушунасиз?

<sup>20</sup> Молоствов А.В. Представления осужденных о жертвах преступлений: диагностика и коррекция. - Рязань, 2006. С. 11.

<sup>21</sup> Молоствов А.В. Представления осужденных о жертвах преступлений: диагностика и коррекция. - Рязань, 2006. С. 18.

## 4-мавзу Жиноятчи шахси ва унинг ўзига хос психологик хусусиятлари.

Амалий машғулоти 2-соат

### Амалий машғулоти

Ушбу ўқув машғулоти, “Кичик гуруҳларда ишлаш”, “Савол-жавоб” “Тест” технологияси интерфаол методидан фойдаланиш орқали ўтказилади.

“Кичик гуруҳларда ишлаш” методининг босқичлари



**ИЗОХ:** Ушбу метод қўлланилганда ҳар бир гуруҳга шартли ном берилиб, уларнинг жавоблари беш баллик тизим асосида баҳоланади. Бир гуруҳ бошқа гуруҳнинг саволига тўғри жавоб берса баллар тўғри жавоб берган гуруҳ ҳисобига ёзилади. Гуруҳларни ҳар бир гуруҳнинг жавоби тингланади умумлаштирилади, қўшимчалар билан тўлдирилади. Аниқ жавоблар тўхтамига келинади.

### Гуруҳларга топшириқлар:

1-гуруҳга топшириқ. Жиноятчи шахси тушунчаси.

2-гуруҳга топшириқ. Ёлланма йўналишга ега жиноятчилар.

3-гуруҳга топшириқ. Зўравон жиноятчилар.

## **5-мавзу. Маҳкумлар ўртасидаги низоларнинг олдини олиш ва бартараф этишнинг ижтимоий-психологик шарт-шароитлари.**

Маъруза машғулоти (2-соат)

### **Режа:**

1-савол. Маҳкумлар ўртасидаги низолар, уларнинг турлари, функциялари ва сабаблари.

2-савол. Можароларнинг ижтимоий-психологик динамикаси, уни ҳал қилиш ва олдини олиш.

3-савол. Низоларнинг ижтимоий-психологик хусусиятлари. Уларнинг тушунчаси ва турлари.

### **1-савол. Маҳкумлар ўртасидаги низолар, уларнинг турлари, функциялари ва сабаблари.**

Можаролар муаммоси психологик адабиётларда етарлича ёритилган. Пенитенциар психологияда низолар Б. Ф. Пирожков, А. Д. Глоточкин, А. Г. Ковалёв, К. К. Платонов, А. Н. Сухов, А. В. Усс томонидан ўрганилган.

Мулоқот ва фаолият нуқтаи назаридан мақсадлар ва уларга еришиш воситаларининг қарама-қаршилиги натижасида зиддият ва гуруҳларга бирикишини тушуниш уларнинг ижтимоий-психологик тузилишини кўп ўлчовли ижтимоий-психологик ҳодиса сифатида тушунтиришга имкон беради. Можаролар пайдо бўлиши учун одамлар мавжуд мотивлар, қизиқишлар ва муносабатларнинг номувофиқлигини тушунишлари керак.

Маҳкумлар жамоаларидаги низолар қарама-қаршилик, кўпинча бирига қарши очиқ ҳаракатлар билан тавсифланган қарама-қаршиликларнинг кучайишига асосланган қарама-қарши қарашлар, фикрлар, манфаатлар ва интилишларнинг тўқнашувидир.

Қоида тариқасида, можаро маҳкумнинг шахси ёки жамоасининг хатти-ҳаракатларида психологик жиҳатдан ёрқин намоён бўлади (И. В. Пономарев, А. Н. Сухов, 1985).

Бироқ, можаронинг бундай таърифи маҳкумнинг муҳитида гуруҳнинг



ортиқча хусусиятларини ҳисобга олмайди. Маҳкумлар ўртасидаги низолар улар ўртасидаги қарама-қаршилик бўлиб, улар кўпинча етакчи мавқега ега бўлиш, ишлаб топилмаган даромадларни олиш, тақиқланган нарсаларга егалик қилиш, еҳтиёжларни мажбуран қондириш, жиноий анъаналар ва меъёрларни рад етганлик учун қасос олиш учун психологик ва жисмоний зўравонлик ёрдамида ҳал қилинади.

Шундай қилиб, маҳкумлар ўртасида низоларнинг умумий тушунчасини қуйидагича аниқлаш мумкин:

Можаролар ва гуруҳларнинг ҳаддан ташқари кўплиги-бу ҳар хил турдаги ҳақиқий ёки ҳаёлий, объектив ёки субъектив, аммо турли даражадаги онгли қарама-қаршиликларга асосланган, уларни ҳиссий ҳолатлар фонида ҳал қилишга уринишлардир.

Маҳкумлар ва гуруҳлар ўртасидаги қарама-қаршиликларнинг кучайиши индивидуал ёки гуруҳ, жисмоний ёки психологик зўравонлик ёрдамида ҳал қилинган қарама-қаршилик ва очиқ қарама-қаршилик билан тавсифланади.

#### **Можаролар турли хил бўлиши мумкин:**

- ҳақиқий;
- ёлғон;
- иррационал ва можаронинг сабаблари бир босқичда тўлиқ амалга оширилмаслиги мумкин.

Шу муносабат билан "можаро" тушунчасидан ташқари, "зиддиятли вазият" ва "можародаги ўзаро таъсир" тушунчалари ажралиб туради.

#### **Можаролар ва гуруҳларнинг ҳаддан ташқари кўплиги турли асосларга кўра таснифланади:**

- уларнинг асосидаги қарама-қаршиликлар мазмунига кўра (ижобий ва салбий низолар);
- можаро ёки гуруҳнинг ортиқча томонлари ёки иштирокчилари (шахслараро, шахслараро ва гуруҳлараро низолар);
- иштирокчилар сони;
- можаро ёки гуруҳ ортиқча бўлган муносабатларнинг табиати (расмий ёки норасмий муносабатлар, вертикал ёки горизонтал);
- уларнинг пайдо бўлиш соҳаси (меҳнат, таълим, маиший, режим);
- фазовий-вақтинчалик хусусиятлар (пайдо бўлиш жойи ва вақти, частотаси, давомийлиги);
- намоён бўлиш шакллари (очиш, яшириш);
- иштирокчилар ўз мақсадларига еришиш учун мурожаат қилган қарор воситалари (муроса, муросасиз).

Можаролар ва гуруҳларнинг ҳаддан ташқари кўплиги ҳам салбий, ҳам ижобий функцияларни бажариши мумкин. Можаронинг асосий функциялари: ижодий, бузғунчи ва диагностик.

Можаролар ва гуруҳ ҳаддан ташқари кўпайишининг ҳалокатли (ҳалокатли) функцияси шахсий ва гуруҳ характеридаги салбий омилларда намоён бўлади. Биринчиси руҳий ва жисмоний жароҳатлар билан, иккинчиси гуруҳ жароҳатлари билан боғлиқ. Иккаласи ҳам жазони ижро этиш муассасаларидаги маҳкумларнинг ҳаётига салбий таъсир кўрсатади (жанжал, қочиш, ўт қўйиш, қотиллик, гаровга олиш ва ҳоказо.).

Ижодий (конструктив) функция низолар ва гуруҳ ҳаддан ташқари оқибатларининг ижобий таъсиридан иборат: салбий гуруҳлар таъсирининг заифлашиши.

Диагностика функцияси маҳкумлар ўртасида низоларнинг кўпайишининг пайдо бўлишига ёрдам берадиган сабаблар ва шароитларни аниқлаш билан боғлиқ. Бу уларни психологик жиҳатдан тўғри ҳал қилиш ва ижтимоий-психологик профилактика чораларини амалга ошириш имконини беради.

Можароларнинг сабаблари беш асосий гуруҳлари бор (И. В. Каретников, 1978; И. В. Пономарев, А. Н. Сухов, 1985).

Сабабларнинг биринчи гуруҳи ахлоқ тузатиш муассасаси ҳаётини ташкил этиш бўйича маъмурият фаолиятидаги камчиликлар, шунингдек, маҳкумлар орасида жиноий жазоларнинг бажарилишини таъминлайдиган ходимлар маҳкумларни ёмон ҳис қилишлари учун ҳамма нарсани қилишлари ҳақидаги доимий хурофот билан боғлиқ. Шундай қилиб, муассаса ходимларининг адолатли талаблари кўпинча маҳкумлар томонидан салбий қабул қилинади, айниқса уларнинг салбий қисми, бу кўпинча низоларга, низоли гуруҳларнинг ҳаддан ташқари кўпайишига ва оммавий тартибсизликларга олиб келади.

Можароларнинг ҳаддан ташқари кўпайиши сабабларининг иккинчи гуруҳи психология нуқтаи назаридан нотўғри, маҳкумларнинг отрядлари ва бригадаларини ёллаш, турар-жой майдонида, иш жойига ва бошқа жойларга жойлаштириш, шунингдек активларни танлаш ва жойлаштиришдаги хатолар, уларга қарши курашнинг йўқлиги билан боғлиқ. Буларнинг барчаси усталар, кундузги катта ишчилар, ҳаваскор ташкилотлар аъзолари фаолиятига хос бўлган можаронинг кучайишини белгилайди, улар кўпинча можаролар ва гуруҳларнинг ҳаддан ташқари кўплигига аралашадилар.

Учинчи сабаб салбий ижтимоий-психологик ҳодисаларнинг мавжудлигидан келиб чиқадиган ортиқча нарсаларнинг ўзига хос хусусиятлари билан боғлиқ: ўғрилар (қамокхона) субмаданияти, табақаланиш, қамокхона анъаналари ва урф-одатлари, криминоген алоқа ва бошқалар.

Тўртинчи гуруҳ сабаблари жазони ижро этиш муассасасида маҳкумлар томонидан жазони ўташ шартларининг ўзига хос хусусиятлари билан боғлиқ. Ташқи дунё билан чекланган алоқада бўлган жиноятчилар муҳитида психологик ва жисмоний қолиш, ахборотнинг чарчаши, ошкоралик, шахслараро мулоқотда юзага келадиган қийинчиликлар салбий ҳис-туйғуларни ва асаб тизимининг чарчашини келтириб чиқаради. Бу гуруҳга моддий ва органик еҳтиёжларни қондириш сабаблари киради, кўпинча ахлоқсиз ва ноқонуний йўллар билан (пул, гиёҳвандлик, алкоголь, озиқ-овқат, жинсий тажовуз, "қизиқиш учун" карта ўйини, алдаш, шантаж, жисмоний зўравонлик ва бошқалар).

Можаролар ва гуруҳ ҳаддан ташқари сабабларининг бешинчи гуруҳи психиканинг ривожланишида характерологик ва патологик оғишларга ега бўлган шахснинг индивидуал психологик хусусиятларига боғлиқ (А. Д. Глоточкин, В. Ф. Пирогов, 1975), шунингдек "қамок" даражаси, можаро, алкоголь ва гиёҳвандлик. Кўпгина маҳкумлар ўзларининг шахсиятларида урғу беришган, бу низоларга олиб келади ва уларнинг ҳаддан ташқари ва оммавий тартибсизликларда фаол иштирок этишига ҳисса қўшади.

Низолар келиб чиқиши мумкин: маҳкумларнинг гуруҳлараро низолар, алоҳида маҳкумлар (шахслараро низолар), маъмурият ва алоҳида маҳкумлар, гуруҳлар ўртасида. Можаролар кўпинча ахлоқ тузатиш муассасаси ҳудудида ёмон назорат қилинадиган турар-жой ва саноат ҳудудларида содир бўлади.

Можаролар режим турига қараб ўзига хос хусусиятларга ега. Шундай қилиб, қаттиқ режимдаги жазони ижро этиш муассасаларида маҳкумларнинг салбий қисми ўртасида, умумий режимдаги колонияларда – ижобий ва салбий йўналишдаги маҳкумлар ўртасида низолар пайдо бўлади. И. Р. Башкатов ва А. И.



Ушатиқов томонидан олиб борилган тадқиқотлар натижасида 60% отрядларда



кичик ижобий ва салбий гуруҳлар ўртасидаги алоқа зиддиятли, 28,7% - нейтрал ва 11,3% - дўстона эканлиги аниқланди. Жазони ижро этиш тизимида фаолият олиб борувчи психологлар учун семинар-тренинг ташкил этилиб турилади.

Семинарларда малакали психологлар муассасаларнинг тарбиявий ишлар бўлими психологларига “Жазо муддатини ўтаётган шахсларни муассасага мослашиши ва руҳиятида ўзгариши бўлган маҳкумлар билан ўтказиладиган психологик тадбирлар” мавзуларида семинар-тренингларини малакали психологлар томонидан ўтказилади.

Ўқув семинарларда жазони ижро этиш колонияларининг тарбиявий ишлар бўлимида хизмат қилаётган психологлари иштирок этиб, касбий малакаларини оширишади.

## **2-савол. Мажароларнинг ижтимоий-психологик динамикаси, уни ҳал қилиш ва олдини олиш.**

Мажаролар динамикасида А. Д. Глоточкин ва В. Ф. Пирожков тўрт босқични ажратиб кўрсатишади: бошланғич, иккиламчи, апогей – томонларнинг очик тўқнашуви ва якуний. Мажаролар динамикасига мажародан олдинги вазиятнинг пайдо бўлиши, низоли хатти-ҳаракатларга ўтиш ва низоларни ҳал қилиш каби босқичлар ҳам киради.

**Баъзи муаллифлар (И. В. Пономарев, А. Н. Сухов, 1985) мажаронинг етти босқичини ажратиб кўрсатишади:**

- биринчиси-мажародан олдинги;
- иккинчиси-иштирокчилар ўртасида тўқнашув бўлмаса-да, объектив зиддиятли вазиятнинг пайдо бўлиши;
- учинчиси, асосан, мажароларни ривожлантиришнинг интеллектуал босқичи, бу мажарони ривожлантиришнинг интеллектуал босқичи, аниқ иштирокчилар томонидан аниқланган ва амалга оширилган;
- тўртинчиси-мажаро ривожланишининг муҳим босқичи (асосий кўрсаткич-томонларнинг бир-бирига қарама-қаршилигида ҳиссий интенсификанинг устунлиги);
- бешинчиси-низолашаётган томонларнинг бир-бирига қарама-қаршилигидаги кескинликнинг пасайиши;
- олтинчиси-мажаро иштирокчиларининг яқин атрофдан келиб чиқадиган хатти-ҳаракатларига расмий ва норасмий баҳоларни таққослаш;



■ еттинчиси-можарони ҳал қилиш ёки қарама-қаршиликни вақтинча тўхтатиш учун ўрнатиш билан томонлардан бирини ундан олиб чиқиш.

**Маҳкумлар жамоаларидаги низолар қуйидагича ривожланади:**

→ 1 - босқич–можародан олдинги вазиятнинг пайдо бўлиши;  
→ 2 - босқич – низоларнинг ўзаро таъсири;  
→ 3-босқич-можародан кейинги вазият. Биринчи босқичда иштирокчилар вазиятни можаро сифатида билишади. Шу муносабат билан, исталган мақсадга еришиш ёки максимал ҳимояни таъминлаш учун ҳаракатлар сафарбар қилинмоқда.

**Иккинчи босқич зиддиятли вазиятда ўзаро таъсир стратегиясини танлашни ўз ичига олади. Бундай ҳолда, учта мумкин бўлган хатти-ҳаракатлар мавжуд:**

→ вазиятни можаро сифатида англаб, ўзаро муносабатларнинг икки иштирокчисидан бири муносабатлар тизимидан чиқишга қарор қилиши мумкин;  
→ томонлардан бири (ёки иккаласи) зиддиятли вазиятни музокаралар шаклида ҳал қилиш йўлини танлаши мумкин, томонларнинг ҳар бири мурасага келганда;  
→ низоларнинг ўзаро таъсири, томонларнинг ҳар бири максимал даражага еришишга интилганда.

Можароли вазиятдан хабардор бўлиш ҳиссий тажрибалар (онгнинг торайиши, ташвишнинг кучайиши, тажовузкорлик) билан бирга келади. Бундай ҳиссий фон можаронинг бутун жараёнига хосдир.

**Можарода ўзаро муносабатлар жараёнида томонлар турли хил воситаларга мурожаат қилишади:**

■ намоёиш (томонлардан бири бошқасига ўз ресурсларини кўпайтириши мумкинлиги ва улар бошқа томоннинг имкониятларидан сезиларли даражада ошиб кетиши ҳақида хабар беради);

■ омон қолиш (кўпинча бошқа томон ҳақида кўпроқ маълумот олиш учун ишлатилади);

■ хавф (хавфли томон ҳаракатининг кутилмаган таъсири учун ҳисобланган);

■ мажбурлаш (бошқа томонни вақт танқислигига қўйиши мумкин, алтернативаларни тортиш ва мақбулини танлаш учун аниқ етарли бўлмаган ечим учун вақт ораллигини белгилаш);

■ сохта маневрлар, нотўғри маълумотлар, душманнинг сохта қиёфасини яратиш, уларнинг заиф томонларини яшириш, ҳақиқатда мавжуд бўлмаган афзалликларни намоёиш етиш ва ҳоказо.

Можароларнинг ривожланиши мотивларни англашнинг турли даражаларини ўз ичига олади-ноаниқ ташвишлардан мураккаб ҳисоблаш режаларини яратишгача.

**Можаролар иштирокчилари асосан зўравонлик жиноятларини (безорилик, қотиллик, оғир тан жароҳати) содир этган маҳкумлардир. Можаролар иштирокчиларининг аксарияти ҳукм ва жазо адолатига шубҳа қилишади (В. Елеонский, Ю. Лукин; 1973). Можаро тури маҳкумларнинг расмий ва норасмий муносабатларининг тузилишига боғлиқ (А. Н. Сухов, 1978):**

- вертикал: уста-ажам; уста-кичик гуруҳ раҳбари – уста-бригада;
- горизонтал: гуруҳ раҳбари – гуруҳ раҳбари; раҳбар – кичик гуруҳлар; гуруҳ – гуруҳ.

#### Маҳкумлар ўртасида низоларни даража бўйича намоён қилиш нормалари:

- ҳақорат, таҳдид, одобсиз сўзлар; ёлғон миш-мишларни тарқатиш;
- масхара қилиш( таҳаллуслар);
- бир-бирлари билан гаплашишдан бош тортиш ва ҳоказо.
- Маҳкумларнинг можароларида фаол позицияларни дўстлар, обрўли маҳкумлар, бригада, кичик норасмий гуруҳлар, уларнинг раҳбарлари егаллайди.

Можарони ҳал қилиш усулларига қуйидагилар киради: зиддиятли томонлар билан суҳбат, уларни яраштириш, қўзғатувчиларга қарши санкция, аралашмаслик.

Маҳкумларнинг низоларини ҳал қилиш ва олдини олиш учун ходимларнинг уларга нисбатан позицияси катта аҳамиятга эга (А. Н. Сухов, 1993), бу қуйидагилар бўлиши мумкин:

- ❖ кутиш (ходимлар операцион вазиятга салбий таъсир кўрсата бошлаганда, можаро жараёнига аралашадилар);
- ❖ пассив (ходимлар можаро ҳақида маълумот узатишни чеклаш орқали жавобгарликдан қочишга ҳаракат қилишади);
- ❖ авторитар (ходимлар жазо чораларини қўллаш орқали можарони ваколатли тарзда бостиришга ҳаракат қилишади);
- ❖ салбий (ходимлар ўз ҳаракатлари билан можаронинг ривожланишига ҳисса қўшадилар);
- ❖ рационал аралашув (ходимлар ҳар қандай ҳаракатни амалга оширадилар).

Лавозимга қараб, ходимлар низоларни ва гуруҳдаги ортиқча нарсаларни ҳал қилиш ва олдини олишнинг турли воситаларидан фойдаланадилар. Қарор жараёни икки йўл билан амалга оширилади. Бир ҳолда, можаро иштирокчиларнинг ўзлари томонидан хатоларни тан олиш, кечирим сўраш, муросали қарорлар қабул қилиш, зиддиятли вазиятдан ихтиёрий равишда чиқиш йўли билан бартараф етилади, иккинчисида-бу объектив равишда ҳал қилинади, бу уни келтириб чиқарадиган сабабларни аниқлаш ва зарарсизлантиришни ва яширин ёки очик тўқнашувларнинг олдини олишни англатади. томонлар.

Ахлоқ тузатиш ходимларининг маҳкумлар орасидаги низоларини ҳал қилишдаги фаолиятига қуйидагилар киради:

- низоларни таҳлил қилиш (сабаб ва сабаблар); унинг зонасини аниқлаш; жойни аниқлаштириш; иштирокчилар сони; еҳтимолий оқибатларни башорат қилиш;
- мақбул таъсир воситаларини танлаш тўғрисида қарор қабул қилиш;
- танлов бўйича қарор қабул қилиш мақбул таъсир воситалари; қабул қилинган қарорларни амалга ошириш.

Маҳкумларни можаронинг еҳтимолий оқибатлари ва ҳуқуқбузарларга нисбатан қўлланиладиган санкциялар тўғрисида хабардор қилиш, турли хил нотўғри маълумотларни, маҳкумларнинг салбий қисми томонидан манипуляция

қилинган миш-мишларни ижтимоий адолатни "тиклаш" ёки уларнинг ҳаракатларини оқлаш учун тўхтатиш муҳимдир.

#### Кескин ва зиддиятли муносабатларни зарарсизлантириш учун ходимлар:

✚ шахснинг ҳуқуқлари, кадр-қимматини бузмасдан ва қонундан ташқарига чиқмасдан ташкилий, психологик ва бошқа воситаларни қўлланг;

✚ жазони ижро этиш муассасасига келган шахсларга, айниқса карантинда бўлганларида психологик ёрдам кўрсатиш;

✚ улар маҳкумларни ижобий ижтимоий доирани онгли равишда танлашга йўналтирадилар ва маҳкумларнинг антисоциал қисми билан норасмий алоқаларни зудлик билан тўсиб қўядилар. Бунинг учун психологлар уларга яқин муҳитда конструктив муносабатларни ўрнатишнинг оқилона усулларини ўргатишлари ва ташувчилари кичик гуруҳлар бўлган ижтимоий қадриятларни қабул қилишда истиқболни кўрсатишлари муҳимдир;

✚ улар махфий суҳбатларда салбий ҳиссий ҳолатларни ва асосиз ташвишларни олиб ташлашади. Улар ёшларни уюшган мулоқот гуруҳига жалб қилишга устувор эътиборни олиб ташлайдилар, чунки улар кўпинча ўзаро таъсирнинг компенсацион шаклларида фойдаланадилар (гиёҳванд моддалар, спиртли ичимликлар, гомосексуал ҳаракатлар ва низоларга олиб келадиган бошқа камситувчи ҳаракатлар асосида) тажовузкорликни юмшатиш ва уларнинг мавқеини ошириш учун субмаданият;

✚ уларнинг кўпчилигида руҳий касалликлар мавжудлиги сабабли ушбу тоифадаги шахсларни тузатиш учун тиббиёт ходимлари ва психологларни жалб қилишади.

Жазони ижро этиш тизимининг ҳуқуқбузарларга нисбатан инсонпарварлик тамойилларига ўтиши муносабати билан уларни тузатиш ва сақлаш дастурларини ишлаб чиқишга ёндашув ўзгариши керак. Бу, хусусан, етакчилик услубини ўзгартиришни, маҳкумларга таъсир қилишнинг авторитар усулларини рад этишни, гуруҳ ва индивидуал хатти-ҳаракатларнинг директив бўлмаган, терапевтик моделларини тарқатишни назарда тутати. Шунга кўра, қайта социализация жараёнининг асосий субъекти одатдаги назорат ва ишлаб чиқаришни ташкил этиш функцияларини ижтимоий ишчи, хулқ-атворни тузатиш бўйича мутахассис ролига ўзгартиришга мажбур бўлади.

#### Можароларнинг олдини олиш учун психологик хизматга қуйидагилар керак:

➤ янги қадриятлар ва хулқ-атвор стандартларини қабул қилиш орқали ижтимоий гуруҳларни шакллантириш ёки ижтимоий гуруҳларни доимий гуруҳларга айлантириш;

➤ бошқа таъсир шакллари билан параллел равишда мулоқотни ташкил этиш усулларини тартибга солувчи психотерапевтик дастурларни амалга ошириш;

➤ маҳкумларни янги норасмий гуруҳларга қўшилишга ва муҳим ижтимоий доиралар билан олдинги муносабатларни узишга ёки улар аъзо бўлган гуруҳларнинг меъёрий ва қиймат тизимини ўзгартиришга тўғридан-тўғри ҳаракат қилишга ундаш.

### **3-савол. Низоларнинг ижтимоий-психологик хусусиятлари. Уларнинг тушунчаси ва турлари.**

Жазони ижро этиш тизимида фаолият олиб борувчи психологлар учун семинар-тренинг ташкил этилиб турилади.

Семинарларда малакали психологлар муассасаларнинг тарбиявий ишлар бўлими психологларига “Жазо муддатини ўтаётган шахсларни муассасага мослашиши ва руҳиятида ўзгариши бўлган маҳкумлар билан ўтказиладиган психологик тадбирлар” мавзуларида семинар-тренингларини малакали психологлар томонидан ўтказилади.



Оммавий тартибсизликлар ва шахсларо низолар ўртасидаги оралик позицияни гуруҳларо низолар эгаллайди, унда кўп сонли маҳкумлар катнашади, кўпинча можарога аралашмайди (қизиқувчан, психологик ногиронлиги бўлган шахслар ва бошқалар. Гуруҳнинг ҳаддан ташқари кўплиги–бу ижтимоий фойдали фаолиятдан

ташқарида ифодаланадиган хатти-ҳаракатлар, масалан, жазони ўташ режимини бузиш, салбий йўналишдаги кичик гуруҳларни шакллантириш, урф-одатлар, урф-одатлар, миш-мишлар, салбий гуруҳ фикрлари ва фавқулодда вазиятларда оммавий бўлмаган ижтимоий ҳаракатлар ва ҳаракатлар.

Озодликдан маҳрум қилиш жойларида жазони ўтаётган маҳкумларнинг ҳаддан ташқари кўпайиши омилларида салбий гуруҳ фикрлари ва кайфиятлари (муносабатлари), миш-мишлар, урф-одатлар ва анъаналар киради. Уларнинг шаклланишининг ижтимоий-психологик механизми психологик таъсир хусусиятига эга бўлган мулоқотдир.

Ортиқча нарсаларга гуруҳ итоасизлиги, гуруҳ безорилиги, гуруҳ қочиши, ўт қўйиш, гаровга олиш, оломон тартибсизликлари киради.

Оломон–бу келишмовчилик, уюшмаган одамлар йиғилиши, йиғилиш. Оломоннинг хатти-ҳаракати олдиндан айтиб бўлмайди ва операцион вазият ҳолатига сезиларли таъсир кўрсатадиган турли шаклларни олиши мумкин.

Амалдаги тажовузкор оломон энг юқори даражадаги ҳаяжон ва хатти-ҳаракатларнинг олдиндан айтиб бўлмайдиганлиги билан ажралиб туради. Енг катта зарар оммавий тартибсизликлар характерида эга бўлган ҳолларда тажовузкор оломоннинг хатти-ҳаракатларидан келиб чиқади.

Француз тадқиқотчиси Г. Лебон "оломон" (1985) китобида уюшмаган одамлар жамоасида инсон хатти-ҳаракатларининг умумий қонуниятларини чиқаришга ҳаракат қилди. Олимнинг таъкидлашича, оломон ичида одамлар массаси ўртача бўлган одам ақл-идрокнинг ташқарисидан пастроқ даражасини очиб беради. Оломон ичида у кўпроқ ишончли, тажовузкор, аччиқ, сабрсиз, ахлоқсиз ва ҳатто ҳайвон даражасида ўзини тута олади. Ушбу ўзига хос ўзгаришлар ижтимоий психологияда "деперсонализация", "деиндивидуализация" номларини олди. Психологияда инсон ушбу гуруҳ учун умумий бўлган нарсани ва унинг индивидуаллигини ташкил етадиган нарсани камроқ даражада намоён қилади.

**Ортиқча сабабларнинг ижтимоий-психологик таҳлиliga қуйидагилар киради:**

- а) унинг пайдо бўлиш сабаблари;
- б) иштирокчиларнинг хусусиятлари;
- в) фаолиятнинг мақсадлари;
- д) шаклланиш ва ҳаракат динамикаси (босқичлари).

Ортиқча сабаблар полиция ходимларининг психологик нотўғри ва ноқонуний ҳаракатлари, контингентнинг кескин ўзгариши туфайли номутаносиблик, шунингдек норасмий раҳбарларнинг устунлиги бўлиши мумкин. Гуруҳ ҳаддан ташқари кўпайишининг сабаблари нафақат ходимлар ва маҳкумлар ўртасидаги низолар, балки уни ҳал қилиш учун маҳкумлар ўртасидаги можарога ходимларнинг аралашуви асосида юзага келган низолар ҳам бўлиши мумкин.

**Норасмий гуруҳ ҳаддан ташқари кўпайиши ва оммавий тартибсизликларда иштирокчиларнинг рол таркиби қуйидагилар томонидан шакллантирилади:**

■ митинг гуруҳларига фаолият кўрсатадиган, уларнинг ҳаракатларига раҳбарлик қиладиган, ролларни тарқатадиган, миш-мишларни тарқатадиган кўзғатувчилар;

■ салбий йўналишга ега бўлган ва ўз мақсадларини, қадриятларини маҳкумлар гуруҳлари ҳаракатларининг умумий йўналиши билан аниқлайдиган иштирокчилар (гуруҳ ортиқча иштирокчиларининг "ядроси");

■ гуруҳ иштирокчиларига қўшни бўлган қарама-қарши шахслар фақат тўпланган ғазабни бартараф этиш учун улар билан тўқнашган шахслар билан аноним муҳитда ҳисоб-китоб қилиш имконияти туфайли;

■ мавжуд вазиятнинг сабабларини нотўғри идрок этиш ёки адолатнинг нотўғри тушунилган принципи, шунингдек миш-мишлар таъсири остида гуруҳ ҳаддан ташқари кўпайишининг иштирокчисига айланган алданган маҳкумлар;

■ ҳиссий жиҳатдан беқарор маҳкумлар;

■ тавсия этиладиган, маҳкумларнинг умумий руҳий кайфияти билан осонликча юқади;

■ бошқа иштирокчиларнинг ҳиссий кўзғалишини уларнинг мавжудлиги билан оширадиган қизиқувчан маҳкумлар;

■ ташкилотчилар ва ижрочиларнинг таҳдидлари таъсири остида қўшилган маҳкумлар;

■ руҳий касалликларга чалинган маҳкумлар;

■ жабрланганлар ёки жароҳатланган маҳкумлар.

90-йилларда, гаровга олиш бир тўлқин жазони ижро этиш муассасалари орқали ўради, гаровга олинганлар асосан аёл ўқитувчилар, ҳамширалар, иқтисодчилар бўлди. Аксарият ҳолларда жиноятчилар шунга ўхшаш талабларни қўйдилар: "зонадан" тўсиқсиз чиқиш учун машина, қурол, пул, гиёҳванд моддалар билан таъминлаш. Қурбонлар ўлим хавфи остида еди, улар зўрланган, калтакланган, ўткир пичоқ билан пичоқланган. Илгари, жинойий дунё ҳатто ваҳший, аммо ўзгармас қоидаларни, ҳатто бузуқ, аммо барибир шараф ва адолат тушунчаларини билар еди. Янги шаклланган жиноятчилар аввалгиларининг



анъаналари устидан ва "ўғрилар бирдамлиги" орқали осонгина қадам ташлашади.

Ленинград вилоятидаги ахлоқ тузатиш муассасаларидан бирида икки такрорий ҳуқуқбузар хонада узоқ вақт бўлган хотинлари ва болалари билан ўртоқларини гаровга олишди. Маҳкумлар полиция бўлими бошлиқлари ва келган полициячиларга бақиришди: "кетайлик, биз ўзимизникини озод қиламиз ва буларни ажратамиз!". Илгари, фақат 20-30" ҳокимият "дан иборат" ўтиш йўли "одамни ўлимга ёки" бўғиш "га ҳукм қилиши мумкин еди, энди тўрт ёки бешта" ўғри " инсон тақдирини ҳал қилиши мумкин. Борган сари зоналарда ҳеч қачон "тож киймаган" фирибгарлар егаллаб олишмоқда ва айнан улар "қонун" ни билмасдан, энг қора қонунсизликни яратадилар.

Гуруҳ ҳаддан ташқари ва оммавий тартибсизликларда фаол иштирок етган кўплаб маҳкумлар ёлғиз, ёшлик ёшидаги, ўртача олти йилдан ортиқ ҳукм билан иккитадан ортиқ судланган, жазонинг ярмини ўтаган, жиноятда айбини инкор етган ва атамани адолатли деб тан олмаган. Булар кўпинча салбий йўналишдаги кичик гуруҳлар ва жинойий гуруҳларда бўлган, алкоғолли ичимликлар ва гиёҳванд моддаларни истеъмол қиладиган, маҳкумлар орасида обрўга ега бўлган режимни бузувчилардир.

Гуруҳ ҳаддан ташқари кўпайишининг фаол иштирокчиларига қуйидаги психологик хусусиятлар хосдир: барқарор жинойий ниятлар ва мақсадлар; маҳкумлар орасида обро - эътибор; мақсадларни яшириш тажрибаси; хавф иштаҳасининг ошиши; даъволар ва тажовузкорлик даражаси.

**Фавқулодда вазият юзага келиши натижасида юзага келадиган вазиятнинг мазмуни камаяди:**

- ❖ маҳкумларнинг талаблари ва ҳаракатларини куч (босим, мажбурлаш) позициясидан амалга оширишга;
- ❖ юқори ҳокимият ва жамоатчилик фикрига эътиборни жалб қилиш;
- ❖ ҳаракатларнинг тўсатдан ва муқаррарлиги ва шу билан бирга эътиборни асосий воқеалардан чалғитиши;
- ❖ ҳозиргача чекланган маҳкумлар ўртасидаги криминоген алоқа тизимини жорий етиш;
- ❖ муассаса ходимлари учун маҳкумларнинг нормал ҳаётини таъминлаш учун қийинчиликлар яратиш.

Маҳкумларнинг норасмий гуруҳлари ҳаддан ташқари кўпайиши динамикаси маълум ижтимоий-психологик нақшларга бўйсунди.

### **Мустақил таълим учун топшириқ:**

1. Жиноятчи шахси ва унинг ўзига хос психологик хусусиятлари мавзусини ўқиб ўрганиш.

### **Назорат учун саволлар:**

1. Маҳкумлар ўртасидаги низолар, уларнинг турлари, функциялари ва сабаблари деганда нимани тушунасиз?

2. Можароларнинг ижтимоий-психологик динамикаси, уни ҳал қилиш ва олдини олиш деганда нимани тушунасиз?



## 5-мавзу. Маҳкумлар ўртасидаги низоларнинг олдини олиш ва бартараф этишнинг ижтимоий-психологик шарт-шароитлари.

Амалий машғулоти (2-соат)

### Амалий машғулоти

Ушбу ўқув машғулоти, “*Кичик гуруҳларда ишлаш*”, “*Савол-жавоб*” “*Тест*” технологияси интерфаол методидан фойдаланиш орқали ўтказилади.

“Кичик гуруҳларда ишлаш” методининг босқичлари



**ИЗОХ:** Ушбу метод қўлланилганда ҳар бир гуруҳга шартли ном берилиб, уларнинг жавоблари беш баллик тизим асосида баҳоланади. Бир гуруҳ бошқа гуруҳнинг саволига тўғри жавоб берса баллар тўғри жавоб берган гуруҳ ҳисобига ёзилади. Гуруҳларни ҳар бир гуруҳнинг жавоби тингланади умумлаштирилади, қўшимчалар билан тўлдирилади. Аниқ жавоблар тўхтамага келинади.

### Гуруҳларга топшириқлар:

1-гуруҳга топшириқ. Маҳкумлар ўртасидаги низолар, уларнинг турлари, функциялари ва сабаблари.

2-гуруҳга топшириқ. Можароларнинг ижтимоий-психологик динамикаси, уни ҳал қилиш ва олдини олиш.

3-гуруҳга топшириқ. Низоларнинг ижтимоий-психологик хусусиятлари. Уларнинг тушунчаси ва турлари.

**6-мавзу. Жазони ижро этиш муассасаси ходимларининг психологик тайёргарлиги ва қалтис вазиятда ўзини бошқаришнинг психологик усуллари.**

Маъруза машғулоти (2-соат)

**Режа:**

1-савол. Жазони ижро этиш тизими ходимларини психологик тайёрлаш тушунчаси, тамойиллари ва мазмуни.

2-савол. Хизмат вазифаларни бажариш учун жазони ижро этиш тизими ходимларини психологик сафарбар қилиш.

**1-савол. Жазони ижро этиш тизими ходимларини психологик тайёрлаш тушунчаси, тамойиллари ва мазмуни.**

Жазони ижро этиш тизими фаолиятининг натижалари нафақат зарур ҳуқуқий ва моддий-техник базани яратишга, балки кўп жиҳатдан ахлоқ тузатиш муассасалари ходимларига, уларнинг касбий маҳоратига, тайёргарлигига, ижтимоий ва ҳуқуқий ҳимояси ва фаолият шароитларига боғлиқ. Сўнгги йилларда ушбу муаммоларни ҳал қилиш учун жуда кўп ишлар қилинди, бу **жазони ижро этиш** хизматнинг жамоат аҳамиятини оширишга ёрдам берди, ходимларнинг кетишини камайтирди ва охир-оқибат ходимларнинг профессионалигини оширди.

Шу билан бирга, ахлоқ тузатиш муассасасида ишлаш инсонни сезиларли даражада ўзгартирадиган омил ҳисобланади ва шунинг учун касбий деформация даражаси жуда юқори. Агар маҳкум қатъий белгиланган муддат давомида ахлоқ тузатиш муассасасида бўлса, у ҳолда ходим ихтиёрий равишда бутун иш ҳаётини озодликдан маҳрум қилиш жойларида, жиноий дунё вакиллари билан мулоқотда ўтказилади.

Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, ходимлар эркин ёнланган ишчиларга қараганда турли касалликларга, шунингдек ўз жонига қасд қилишга кўпроқ мойил. Асосий сабаб-бу уларнинг фаолиятининг жуда юқори интенсивлиги, бу еса тананинг ҳимоя механизмларини заифлаштиради. Бундан ташқари, уларнинг салбий руҳий ҳолатлари кўпинча мослашиш механизмлари муваффақияtsiz бўлган маҳкумларнинг ҳолатларига ўхшайди.

Ҳатто жуда яхши профессионал ўқитилган ходим ҳам бунинг учун зарур бўлган психологик фазилатларга эга бўлмаса, ўз ишини самарали бажара олмайди.

Шундай қилиб, ходимнинг психологик тайёргарлиги унинг касбий ривожланишида ҳуқуқий, жисмоний ва жанговар каби муҳимдир.

**Психологик тренинг ўтказилади:**

■ ёш ходимнинг муайян ахлоқ тузатиш муассасасидаги фаолияти шартларига мувофиқ;

■ хизмат кўрсатиш жойи ва лавозимини кўчириш ва ўзгартиришда;

■ мураккаб ва экстремал шароитларда фаолиятга тайёргарлик кўришда;

■ нафақага чиқишдан олдин.

Психологик тайёргарлик умумий ва махсус бўлиши мумкин.

Биринчи тур ходимларнинг психологик тайёргарлигини тўлиқ шакллантириш ва таъминлаш билан боғлиқ; иккинчиси маълум бир вазифани бажариш учун юқори касбий тайёргарликни шакллантиришга қаратилган.

**Ходимларнинг расмий фаолиятининг хусусиятига қараб, уларнинг психологик тайёргарлигини ўтказишдан олдин қуйидагилар бўлиши керак:**

■ психологик тренинг турларининг қайси турини ёки комбинациясини ўтказиш кераклигини аниқланг;

■ тренинг турининг вазифалари ва хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда, психологик ўқув дастурининг асосий бўлимларини аниқлаштириш;

■ дарсларнинг мавзулари, шакллари ва усулларини белгилаш.

Психологик тайёргарлик тамойиллари:

■ ўтказилган психологик тренингнинг ходимларнинг бўлажак фаолияти шартларига максимал мувофиқлиги;

■ тизимли ва изчил;

■ табақалаштирилган ва индивидуал ёндашув;

■ ўзни –ўзи тарбиялаш.

Муайян фаолият шароитида стрессининг таъсири ходимларнинг махсус психологик тайёргарлиги ёрдамида сезиларли даражада камайиши мумкин.

**Махсус психологик тренингнинг вазифалари қуйидагилардан иборат:**

■ тузатиш муассасаларига хос бўлган стресс омиллари таъсирига ходимларнинг психологик қаршилигини ошириш;

■ ходимларда зарур психологик фазилатларни ривожлантириш ва расмий фаолиятнинг оддий, мураккаб ва экстремал шароитларида самарали касбий ҳаракатларга ёрдам берадиган махсус кўникмаларни шакллантириш;

■ ходимлар томонидан режимни, назоратни, меҳнатдан фойдаланишни таъминлаш, маҳкумларни тузатиш ва қайта ижтимоий мослаштириш муаммоларини ҳал қилиш, озод қилинганидан кейин уларнинг қонунга бўйсунадиган хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ функционал вазифаларини самарали бажариш.



Умумий психологик тренингнинг асосий мазмунига қуйидагилар киради:

1. Энг муҳим ақлий функцияларни – идрок, фикрлаш, эътибор, реакция тезлиги, кузатиш ва бошқаларни босқичма-босқич ривожлантириш ва юқори даражадаги мукамалликка олиб чиқиш.

2. Ташқи ва ички қийинчиликларни енгиб, ихтиёрий ҳаракатлар қобилиятини ривожлантириш.

Ходимнинг ахлоқий фазилатларини шакллантириш (адолат, хайрихоҳлик, ҳалоллик).



Буларнинг барчаси жазо ижро этиш тизими ходимларини психологик тайёрлашнинг биринчи босқичини ташкил этади. Иккинчи босқич-бу фаолиятга бевосита тайёргарлик: ходимларнинг қийин шароитларда ҳаракат қилишга психологик тайёргарлиги ҳолатини шакллантириш ва сақлаш.

А. М. Столяренко қуйидагиларни психологик тайёргарликнинг асосий компонентлари деб ҳисоблайди:

### 1. Касбий қобилиятлар:

➤ психологик йўналиш (кузатиш, хотира, идрок, фикрлаш).

### 2. Кўникмалар:

→ касбий ҳаракатларни амалга оширишда психологик шароитларни ҳисобга олиш, психологик воситалар ва усуллардан фойдаланиш;

→ касбий ҳаракатлар самарадорлигининг психологик шароитларини ҳисобга олиш;

- профессионал тарзда мулоқот қилинг;
- уста юз ифодалари, имо-ишоралар, ҳолат;
- рол ўйнаш хатти-ҳаракатларини амалга ошириш;
- зиддиятли вазиятларда ўзини тута олиш;
- техник ва психологик техникага ега бўлиш;
- тактик ва психологик техникага ега бўлиш;
- сафарбар қилинг, ўзингизни бошқаринг;
- самарали ҳаракат қилинг.

### 3. Ахлоқий ва психологик барқарорлик:

- масъулият ҳисси, бурч;
- коллективизм, дўстлик;
- интизом;
- психологик барқарорлик.

### 4. Психологик ишонччилик:

- ўзига ишонч;
- кўникмаларнинг ишончилиги.

Хавф шароитида ўзига ишонч даражаси, вазиятни тезда бошқариш қобилияти, ностандарт вазиятларда хатти-ҳаракатларнинг касбий тайёргарлиги каби хусусиятларнинг аҳамияти ошқор бўлади. Хавфли хатти-ҳаракатларнинг психологик хусусиятлари учун ходимнинг ички ёки ташқи назорат жойига ега бўлиши муҳимдир. Қарор қабул қилишда ташқи назорат ўчоғига ега бўлган шахслар ташвиш билдирадилар, муваффақиятнинг ташқи шароитларга боғлиқлигига эътибор қаратадилар.

Хавотирнинг юқори даражаси вазиятга мос келмайдиган хатти-ҳаракатларга ёрдам беради: хавфдан воз кечиш, ижтимоий ёки шахсан ўзини

оқлаш ёки аксинча, индивидуал имкониятларни ҳисобга олмайдиган хавфли хатти-ҳаракатлар.

Ёш омиллари ҳам муҳим бўлиши мумкин: хавфли хатти – ҳаракатлар тўғрисида қарор қабул қилиш еҳтимоли ёшга тесқари пропорционалдир-ҳаётий тажрибани егаллаш юқори даражадаги еҳтиёткорликни шакллантиради.

Қийинчиликлар, шунингдек, ахборот ноаниқлигидан келиб чиқади, бу еса ўз навбатида мақсадга еришишда ноаниқлик сабабидир. Қарор қабул қилишнинг мураккаблиги масъулият ҳисси билан ҳам боғлиқ. Бундан ташқари, касбий фаолияти танлов ҳолатини жуда кенг тарқалган қиладиган шахслар кўпроқ ўзлари ва бошқа одамлар учун жисмоний хавф билан емас, балки нотўғри ҳисоблаш учун санкциялар кўринишидаги "ижтимоий хавф" билан боғлиқ.

Таҳдид (хавф) ҳолатида хатти-ҳаракатларни тартибга солишнинг шахсий шакли хавф остида бўлган шахс хавф даражасини билишини ва ҳаёт, соғлиқ, хавфсизлик ва бошқалар каби муҳим манфаатларга тегишли еканлигини англади.

**Оқилона хавфли вазиятда қарор қабул қилиш механизмига қуйидагилар киради:**

- ижтимоий ижобий ва муҳим деб қабул қилинган мақсад;
- вазиятни хавф-хатарсиз мақсадга еришиш имкониятини истисно қилган ҳолда баҳолаш;
- хавфсиз ва хавфли ҳаракатлар вариантлари ёки турли даражадаги хавфли вариантларни танлаш имконияти тўғрисида хабардорлик;
- оқибатларни олдиндан билиш учун етарли маълумотларнинг мавжудлиги ва мақсадга еришиш имкониятлари тўғрисида еҳтимолий хулоса.

**Хавф ҳақида хабардорлик қуйидагилардан иборат:**

- ✚ мақсадни ижтимоий ижобий деб билиш;
- ✚ мақсад қўйилган ёки мақсадга еришиш жараёнида муқаррар равишда юзага келадиган хавфни англаш;
- ✚ аниқ ва тўғри ечимни топиш учун вақт ва маълумот етарли емаслигини тушуниш;
- ✚ мумкин бўлган салбий оқибатларни ижобий оқибатларга нисбатан камроқ деб баҳолаш;
- ✚ вазият ҳақидаги мавжуд маълумотлар ва унинг мумкин бўлган ривожланиш прогнози асосида мумкин бўлган хавфсизлик чоралари тўғрисида ғояларни шакллантириш.

Экстремал шароитларда ҳаракатларга психологик тайёргарлик кўникма ва қобилиятлар тизимини ривожлантириш билан чекланмайди.

**Ходимда психологик фазилатларнинг маълум бир тизимини шакллантириш керак, унга қуйидагилар киради:**

ҳиссий барқарорлик, ўзини ўзи бошқариш қобилияти ва енг муҳими - ғайриоддий шароитларда ҳаракат қилишга тайёрлик, кутилмаган ҳодисалар ва стрессли таъсирлар. Шу билан бирга, ўқитиш ва ўқитишни индивидуаллаштириш ва доимий психологик назорат зарур.

Психологлар томонидан содир этилган жинояти оқибатида маҳқумларнинг оиласи, фарзандлари қандай қийинчиликларни бошдан ўтказаётганлиги шунинг учун ҳам озодликка чиқиб, қайта жиноят содир

этмасдан ўз йўлини топиб, ота-онасининг дуосини олиб, фарзандларига тўғри йўлни кўрсатиб, Ватанга хизмат қиладиган баркамол шахс этиб тарбиялашга нафақат маҳкумлар, ҳар-бир ота-она масъул **эканлигини тўғрсида** психологик тренинг машғулотлари ўтказилади.

## **2-савол. Хизмат вазифаларни бажариш учун жазони ижро этиш тизими ходимларини психологик сафарбар қилиш.**

"Мобилизация" тушунчаси латинча *mobilis* сўздан келиб чиққан бўлиб, "mobil" деган маънони англатади. Ҳозирги вақтда ушбу концепция кенг маънода тобора кўпроқ фойдаланилмоқда: "бирор кишини вазифани муваффақиятли бажарилишини таъминлайдиган фаол ҳолатга келтириш."

Келгуси вазифаларни ҳал қилиш учун ижрочиларни сафарбар қилиш раҳбарнинг ташкилий фаолиятининг муҳим қисмидир. Бунга бўлган еҳтиёж ходимнинг руҳий ҳолатини ўзгартиришнинг табиий жараёни билан боғлиқ бўлиб, у шароитлардан, иш жараёнидан, менежмент билан ўрнатилган муносабатлардан, жамоадаги ижтимоий-психологик иқлимдан ва бошқа омиллардан қониқишни акс еттиради.

Сафарбарлик ҳолатининг асосий таркибий қисми мотивацион, чунки сафарбарликнинг моҳияти ходимнинг расмий фаолияти мотивларини фаоллаштириш ва маълум бир расмий вазифани бажариш учун етарли туйғуни шакллантиришдир.

Муайян вазиятда ходимни рағбатлантирадиган баъзи омиллар турли даражада ифодаланади ва расмий вазифани бажариш учун ижобий ёки салбий аҳамиятга ега.

**Умуман олганда, ходимнинг сафарбарлиги қуйидагилар билан тавсифланади:**

■ уни расмий вазифасини самарали бажаришга ундайдиган самарали мотивнинг мавжудлиги. Тадқиқотлари шуни кўрсатадики, мартаба ёки шахсий хавфсизлик кўрқуви билан боғлиқ мотивация жуда кенг тарқалган. Ходимлар ҳаракат ҳақида қарор қабул қилишда ёки ундан воз кечишда раҳбарлик қиладиган сабаблар орасида буйруқлар, кўрсатмалар ва жавобгарликка тортилиш кўрқуви биринчи ўринда туради;

■ муҳимлик ва масъулиятни тушуниш, келажакдаги ишларга оқилона мазмунли ва ижобий муносабат;

■ умумий ҳиссий мувозанат, ҳиссий-ижобий муносабат, бажарилаётган ишга қизиқиш;

■ иродали муносабатнинг мавжудлиги, ҳаракат қилиш ва қийинчиликларни енгиш учун қатъиятлилиқ;

■ куч ва фаровонликнинг етарли захираси;

■ вазифа давомида сафарбарлик ҳолатини керакли даражада ушлаб туриш қобилияти.

**Ходимларнинг ақлий жараёнлари ва функцияларининг хилма-хиллиги билан улар баъзи умумий хусусиятлар билан ажралиб туради:**



■ улар экстремал шароитларда пайдо бўлади ва ўзини намоён қилади, фаолиятнинг стресси билан боғлиқ;

■ ҳиссий омиллар таъсири остида тебранишларга ва ҳатто кескин ўзгаришларга осонликча берилиг.

**Ижрочининг бўлажак фаолиятга тайёрлик даражасига қараб, сафарбарликнинг тўрт даражаси ажратилади (А. И. Папкин, А. М. Столяренко, 1987):**

1. тўлиқ сафарбарлик;
2. етарли сафарбарлик;
3. кам сафарбарлик;
4. демобилизация.

Ходимни етарлича сафарбар қилиш вазифани талабларга мувофиқ бажарилишини таъминлайди, аммо, қоида тариқасида, тўлиқ сафарбарликдан фарқли ўлароқ, ижрочининг барча потенциал имкониятларини, шу жумладан ижодий имкониятларини жалб қилиш билан боғлиқ емас.

Ходимларни жалб қилишнинг етарли емаслиги кўпинча тайинланган вазифага расмий ёндашишга йўналтирилганлиги, ходимнинг турли баҳоналар билан топшириқни "четлаб ўтишга" уринишлари, ишга юзаки муносабати, берилган вазифани сифатсиз бажариши билан намоён бўлади.

**Ижрочилар демобилизация қилинганда қуйидаги хатти-ҳаракатлар содир бўлади:**

- ишга фақат расмий муносабат;
- вазифанинг яширин "саботажи";
- бажаришни рад етиш.

Ижрочиларни сафарбар қилиш даражасини ошириш менежердан мавжуд вазиятнинг сабабларини тушунишни ва сафарбарликнинг психологик механизмларини билишни талаб қилади.

**Психологик сафарбарлик қуйидаги йўналишларни ўз ичига олади:**

- келгуси фаолият учун ижобий мотивларни фаоллаштириш;
- бўлажак тадбирларда фаол иштирок етишга тўсқинлик қиладиган рухий ҳолатларни зарарсизлантириш;
- барқарорликни ривожлантириш.

Умуман мобилизация-бу менежер ва ижрочининг ўзаро таъсири.

**Пудратчининг сафарбарлик таркибига қуйидагилар киради:**

- ❖ сафарбарлик ёки тўлиқ бўлмаган сафарбарлик ҳолатини шакллантириш;
- ❖ ижрочи психикасида мотивацион, интеллектуал, ҳиссий, иродавий ва психофизиологик жараёнларнинг фаоллашиши;
- ❖ ижрочининг сафарбарлик ҳолатини мустаҳкамлаш.

**Раҳбарнинг иши самарадорлигининг асосий психологик шартлари ва бўйсунувчиларни берилган вазифаларни бажаришга сафарбар қилиш бўйича психологик хизмат боғлиқдир:**

- ❖ етарли ёки тўлиқ сафарбарликни шакллантириш билан;
- ❖ техника ва мобилизация усулларини ўзлаштириш.

## Ходимларни сафарбар қилиш масалалари бўйича раҳбарнинг психологик асосли позицияси,

■ биринчидан, бу раҳбарнинг бошқарув фаолиятининг муҳим қисми эканлиги билан боғлиқ;

■ иккинчидан, ижрочиларни аниқ расмий вазифаларни бажариш учун сафарбар қилиш жамоани сезиларли даражада бирлаштиради, соғлом психологик иқлимни яратади;

■ учинчидан, раҳбарнинг бошқарув фаолиятининг муҳим қисмидир. ижрочиларни сафарбар қилиш раҳбарга объектив ва субъектив характердаги мавжуд қийинчиликларни енгилда ўзининг ташкилий фаолиятидаги камчиликларни қоплашга ёрдам беради. Шу билан бирга, сафарбарлик доимий "насос" га айланмаслиги керак, чунки у кўпинча ижрочиларнинг демобилизациясига, яъни тескари натижага олиб келади.

Сафарбарликнинг баъзи усуллари ва усуллари универсал характерга ега ва бир вақтнинг ўзида турли мотивлар гуруҳларига қаратилиши мумкин.

### Таркибига қараб, сафарбарликнинг қуйидаги усулларга ажратилади:

■ ижрочиларни тайёрлаш ва қарор қабул қилиш жараёнига жалб қилиш;

■ вазифа учун сафарбар ташкилий шароитларни яратиш билан;

■ одамларни сафарбар қилиш билан (ходимларнинг индивидуал хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда);

■ ишонтириш техникаси, тўғридан-тўғри ва билвосита таклиф ёрдамида сафарбар вазифани бажариш билан;

■ ижро этишни сафарбар қилиш билан;

■ фаолият натижалари тўғрисида ўз вақтида маълумот билан;

■ махсус сафарбарлик тадбирлари билан (учрашувлар, учрашувлар ва бошқалар.).

Одамларга таъсир қилишнинг психологик хусусиятига мувофиқ, сафарбарлик пайтида ишонтириш, таклиф қилиш, юқтириш, рағбатлантириш, мажбурлаш, босим ва бошқа усуллар қўлланилади. Сафарбарликнинг муҳим омиллари талабчан, бошлиқнинг шахсий намунаси.

Бўйсунувчиларни сафарбар қилишда бошлиқлар учун юзага келадиган қийинчиликлар нафақат раҳбарнинг қарашлари, унинг сафарбарлик усуллари ва усуллари билмаслиги, балки ижрочиларни маълум бир расмий вазифани бажариш учун сафарбар қила олмаслиги билан ҳам боғлиқ (баъзи ҳолларда, баъзи бошлиқлар ҳозирги қониқарсиз ҳолатнинг сабабларини кўришга мойил пенитенциар муассасадаги ишлар фақат ходимларнинг ишламаслиги, интизомсизлиги, масъулияқизлиги, иккинчиси еса, масалан, ёмон шароитлар ва паст меҳнат ташкилоти билан қониқмайди, уларнинг ишини нотўғри баҳолаш.

Ходимларнинг сафарбарлик тайёргарлигини шакллантиришда юзага келадиган қийинчиликлар объектив омиллар билан боғлиқ бўлиши мумкин, улар бугунги кунда жуда кўп ва ходимларни психологик сафарбарлик қилишда ҳисобга олиниши керак.

### Мустақил таълим учун топшириқ:

1. Жазони ижро этиш муассасаси ходимларининг психологик тайёргарлиги

ва қалтис вазиятда ўзини бошқаришнинг психологик усуллари мавзусини ўқиб ўрганиш.

### Назорат учун саволлар:

1. Жазони ижро этиш тизими ходимларини психологик тайёрлаш тушунчаси, тамойиллари ва мазмуни деганда нимани тушунасиз?

2. Хизмат вазифаларни бажариш учун жазони ижро этиш тизими ходимларини психологик сафарбар қилиш деганда нимани тушунасиз?

**6-мавзу. Жазони ижро этиш муассасаси ходимларининг психологик тайёргарлиги ва қалтис вазиятда ўзини бошқаришнинг психологик усуллари.**

Амалий машғулоти (2-соат)

### Амалий машғулоти

Ушбу ўқув машғулоти, “*Кичик гуруҳларда ишлаш*”, “*Савол-жавоб*” “*Тест*” технологияси интерфаол методидан фойдаланиш орқали ўтказилади.

“Кичик гуруҳларда ишлаш” методининг босқичлари



**ИЗОХ:** Ушбу метод қўлланилганда ҳар бир гуруҳга шартли ном берилиб, уларнинг жавоблари беш баллик тизим асосида баҳоланади. Бир гуруҳ бошқа гуруҳнинг саволига тўғри жавоб берса баллар тўғри жавоб берган гуруҳ ҳисобига ёзилади. Гуруҳларни ҳар бир гуруҳнинг жавоби тингланади умумлаштирилади, қўшимчалар билан тўлдирилади. Аниқ жавоблар тўхтамига келинади.

## Гуруҳларга топшириқлар:

1-гуруҳга топшириқ. Жазони ижро этиш тизими ходимларини психологик тайёрлаш тушунчаси, тамойиллари ва мазмуни.

2-гуруҳга топшириқ. Хизмат вазифаларни бажариш учун жазони ижро этиш тизими ходимларини психологик сафарбар қилиш.

## МАВЗУГА ОИД ТАХМИНИЙ НАЗОРАТ САВОЛЛАРИ.

### 1- мавзу бўйича тахминий назорат саволлари.

- 1.Суриштирув фаолияти нима?
- 2.Коммуникатив фаолият нима?
3. Ташкилий фаолият нима?
4. Далиллаш фаолияти нима?
5. Ички ишлар органлари ходимларининг касбий маҳоратини шакллантириш ва фаолият самарадорлигини оширишда асосий омиллар нималардан иборат бўлади.
- 6.Ходимлар касбий маҳорати мазмунига нималарни киритиш мумкин.
- 7.Ички ишлар органлари ходимларининг касбий профессиограммаси қайси жиҳатларни камраб олади.
- 8.Ички ишлар органлари ходимларининг касбий шаклланишидаги муҳим руҳий омиллари сифатида нималарни ажратиб кўрсатиш мумкин?
9. Ходимнинг иш фаолиятлари нечта йўналишда амалга оширилади.
10. Ички ишлар органлари ходимларининг касбий фаолиятини самарали ташкил этишда касб нима муҳим аҳамиятга эга.

### 2- мавзу бўйича тахминий назорат саволлари.

- 1.Ички ишлар ходимларининг касбий бузилиши нималарга боғлиқ?
2. Деформациянинг намоён бўлиши турлари қандай?
3. Ички ишлар ходимларидаги касбий бузилишни қайси ҳолатларида кўришимиз мумкин
4. Қайси омиллар касбий деформациянинг шаклланишига ёрдам беради.
5. Кўпгина педагогика, психология соҳасидаги тадқиқотчиларнинг изланишларида касбий деформацияни қайси омилларга бўлиб ўрганишга ҳаракат қилишган?
6. Касбий деформациянинг ички ишлар ходимларда намоён бўлиши қандай ҳолатда намоён бўлади.
7. Қайси омилларнинг таъсири шахсий касбий деформациянинг юзага келишига замин яратади?
8. Қайси фаолияти ички ишлар ходимларини тарбиялайди, шакллантиради, энг асосийси, профессионал бўлиб этишишига хизмат қилади.
9. Ички ишлар ходимларидаги касбий бузилишни қайси нуқтаи назардан қарашимиз мумкин экан.
10. Ҳарбий хизмат бу давлат хизмати ҳисобланади шунинг учун қайси ҳолат бошландими, сезилдими унинг хатти-ҳаракатларида, демак, бундай ҳарбий

хизматчини тиббий кўриққа ёки руҳий кўриққа юбориш масаласи кўрилиши керак.

### **3- мавзу бўйича тахминий назорат саволлари.**

1. Мулоқот орқали шахсларнинг биргаликда алоқа қилиш методикаси кетма-кет бўлган нечта босқичдан иборат?
2. Мулоқотнинг ходимлар фаолиятида нечта турлари мавжуд?
3. Билвосита мулоқот деганда нимани тушунасиз?
4. Мулоқот жараёнида бир-бирини идрок этаётган одамлар бир-бирини тушунишга қандай механизмларни ишга соладилар?
5. Мулоқот жараёнида идентификация бу...?
6. Мулоқотга киришувчилар ўртасидаги масофаларнинг қандай турлари мавжуд?
7. Мулоқот жараёнида рефлексия бу.....?
8. Мулоқот жараёнида қандай психологик тўсиқлар мавжуд?
9. Вербал мулоқот деганда нимани тушунасиз?
10. Новербал мулоқот деганда нимани тушунасиз?

### **4- мавзу бўйича тахминий назорат саволлари.**

1. Бошқа одамларнинг ҳаёти, соғлиғи ва кадр-қимматининг кадрсизланиши қайси тоифадаги жиноятчиларнинг асосий шахсий хусусиятларига киради.
2. Ёвузлик ва тажовузкор қасоскорлик қайси тоифадаги жиноятчиларнинг асосий шахсий хусусиятларига киради.
3. Ёвузлик бошқа одамга оғир жисмоний ва руҳий шикаст етказишда ифодаланган шафқатсизлик ва тажовузкорлик қайси тоифадаги жиноятчиларнинг асосий шахсий хусусиятларига киради.
4. Одамларга зарар етказишга доимий тайёрлик қайси тоифадаги жиноятчиларнинг асосий шахсий хусусиятларига киради.
5. Зиддиятли вазиятларда биринчи тажовузкор импульсни жиловлай олмаслик ва зўравонликни низоларни ҳал қилишнинг енг мақбул усули деб ҳисоблаш қайси тоифадаги жиноятчиларнинг асосий шахсий хусусиятларига киради.
6. Ўзини оқлаш, айбни жабрланувчига ва ташқи шароитларга ўтказиш қайси тоифадаги жиноятчиларнинг асосий шахсий хусусиятларига киради.
7. Ўз-ўзидан пайдо бўлган истакларни дарҳол қондириш истаги; қайси тоифадаги жиноятчиларнинг асосий шахсий хусусиятларига киради.
8. Паразитизм истаги қайси тоифадаги жиноятчиларнинг асосий шахсий хусусиятларига киради.
9. Актёрлик қобилиятлари-ролни ўзгартириш ва импровизация қилиш қобилияти қайси тоифадаги жиноятчиларнинг асосий шахсий хусусиятларига киради.
10. Бошқа шахсга психологик таъсир қилиш техникасига эга бўлиш қилиш қобилияти қайси тоифадаги жиноятчиларнинг асосий шахсий хусусиятларига киради.

### 5- мавзу бўйича тахминий назорат саволлари.

1. Диагностика функцияси нима билан боғлиқ?
2. Можаролар ва гуруҳ ҳаддан ташқари кўпайишининг ҳалокатли (ҳалокатли) функцияси нима билан боғлиқ?
3. Ижодий (конструктив) функцияси нима билан боғлиқ?
4. А. И. Ушатиков томонидан олиб борилган тадқиқотлар натижасида неча фойиз отрядларда кичик ижобий ва салбий гуруҳлар ўртасидаги алоқа зиддиятли, еканлиги аниқланди.
5. Можароларнинг сабаблари нешта асосий гуруҳлари бор?
6. Можаролар пайдо бўлиши учун одамлар рималарнинг номувофиқлигини тушунишлари керак.
7. Можаролар турли неча хил бўлиши мумкин?
8. Можаронинг асосий функциялари нимлардан иборат?
9. Низолар келиб чиқиши сабаби нималарга боғлиқ?
10. Озодликдан маҳрум қилиш жойларида жазони ўтаётган маҳкумларнинг ҳаддан ташқари кўпайиши омилларига нимлар киради.

### 6- мавзу бўйича тахминий назорат саволлари.

1. Психологик тренинг қайси қолларда ўтказилади.
2. Ходимларнинг расмий фаолиятининг хусусиятига қараб, уларнинг психологик тайёргарлигини ўтказишдан олдин нималар қилиши керак.
3. Махсус психологик тренингнинг вазифалари нималардан иборат?
4. "Мобилизация" тушунчаси латинча *mobilis* сўзидан келиб чиққан бўлиб, нима деган маънони англатади.
5. Хавф ҳақида хабардорлик нималардан иборат:
6. Ижрочининг бўлажак фаолиятга тайёрлик даражасига неча турга бўлинади?
7. Ижрочилар демобилизация қилинганда қуйидаги қайси хатти-ҳаракатлар содир бўлади.
8. Психологик сафарбарлик қуйидаги қайси йўналишларни ўз ичига олади.
9. Пудратчининг сафарбарлик таркибига рималар киради.
10. Ходимларни сафарбар қилиш масалалари бўйича раҳбарнинг психологик асосли позициясини кўрсатинг?

## МАВЗУЛАРГА ОИД МАСАЛАЛАР

**1-масала.** Қашқадарё вилояти ИИБ Жазони ижро этиш бўлимига қарашли Жазони ижро этиш манзил-муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 273-моддаси 3-қисми билан 12 йилга озодликдан маҳрум этилган маҳкум Диёров Асқар Фарходович жазо муддатини ўташ даврида 2010 йил 12 сентябрь куни соат тахминан 14<sup>00</sup>ларда Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 164-моддаси 3-қисми билан 9 йилга озодликдан маҳрум этилган маҳкум Ортиқов Абдиназар Элович билан ўзаро гап таллашиб қолганлиги тўғрисида муассаса бошлиғининг тезкор навбатчи ёрдамчисига хабар келиб тушган.



***Топшириқ.***

Ушбу холат юзасидан муассаса бошлиғининг тезкор навбатчи ёрдамчисининг харакатларини мантиқий кетма-кетликда айтиб беринг.

Ушбу холат бўйича муассаса бошлиғининг тезкор навбатчи ёрдамчиси томонидан тузиладиган хужжатларни расмийлаштиринг.

**2-масала.** Жазони ижро этиш муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 248-моддаси 2-қисми билан 7 йилга озодликдан махрум этилган махкум Нуоров Али Салимович жазо муддатини ўташ даврида ўзининг яқин қариндошларидан телефон орқали акасининг вафот этганлигини эшитиб туркум бошлиғига ўзи яшаган манзилга бориб келиши зарурлиги тўғрисида оғзаки равишда мурожаат қилган.

***Топшириқ.***

1. Ушбу холатда жазони ижро этиш муассасаси туркум бошлиғининг харакатларини мантиқий кетма-кетликда баён қилиб беринг.

2. Ушбу холат юзасидан жазони ижро этиш муассасаси туркум бошлиғи томонидан тузиладиган хужжатларни расмийлаштиринг.

**3-масала.** Жазони ижро этиш манзил-муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 97-моддаси 2-қисми «а» банди билан 15 йил муддатга озодликдан махрум этилган Азизова Нозима Шокировна муассаса ички тартиб-қоидаларини бузиб, яъни спиртли ичимлик ичганлиги аниқланган.

***Топшириқ.***

1. Муассаса маъмурияти ходимлари томонидан расмийлаштириладиган хужжатларни айтинг.

2. Муассаса ички тартиб-қоидасини бузган махкум ёки махкумага нисбатан қўлланиладиган интизомий жазо, яъни интизомий бўлимга киритиш тартибини тушунтиринг.

**4-масала.** Жазони ижро этиш манзил-муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 135-моддаси 2-қисми билан судланиб, 4 йил муддатга озодликдан махрум этилган махкума Халилова Сожида Амоновна муассасадаги ички тартиб-қоидани бузиб, яъни муассаса маъмурияти ходимларининг қонуний талабларига бўйсунмаслик холати кузатилган.

***Топшириқ.*** Ушбу холат юзасидан туркум бошлиғининг амалга оширадиган ишлари ва у томондан расмийлаштириладиган хужжатларни айтинг.

**5-масала.** Жазони ижро этиш муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 164-моддаси 3-қисми билан 13 йилга озодликдан махрум этилган махкум Боқиев Элмурод Фозилович жазо муддатини ўташ даврида навбатдаги учрашувга кириб, улардан ноқонуний равишда фуқаролик кийим-кечаклар олиб, муассаса ички худудига яширин холда олиб кираётганида шахсий тинтувда қўлга олинди.

***Топшириқ.***

1. Ушбу холатда жазони ижро этиш муассаса учрашув хонаси масъул ходимининг харакатини мантиқий кетма-кетликда баён қилиб беринг.

2. Ушбу холат юзасидан жазони ижро этиш муассаса учрашув хонаси масъул ходими томонидан тузиладиган хужжатларни расмийлаштиринг.

**6-масала.** Қашқадарё вилояти ИИБ Жазони ижро этиш бўлимига қарашли УЯ 64/33-сонли жазони ижро этиш муассасасининг 12-туркумда жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 97-моддаси 2-қисми билан 15 йилга озодликдан махрум этилган махкум Бердиев Илхом Қўчқорович жазо муддатини ўташ даврида қисқа муддатли учрашувга кириб ғамгин кайфиятда юрибди.

**Топшириқ.**

1. Махкум Бердиев Илхом Қўчқоровичнинг ҳолати бўйича туркум бошлиғи ҳаракатларининг кетма-кетлигини қайд этинг.

2. Туркум бошлиғининг бошқа хизматлар билан ҳамкорлигини айтинг.

**7-масала.** Тергов хибсхонасида сақланаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 277-моддаси 3-қисми билан айбли деб топилиб тергов-суриштирув ҳаракатлари олиб борилаётган махбус Собиров Жаҳонгир Фозилович тунги соат 23<sup>00</sup>ларда бетоб бўлиб қолганлиги тўғрисида тергов хибсхонаси бошлиғининг тезкор навбатчи ёрдамчисига хабар келиб тушди.

**Топшириқ.**

1. Тергов хибсхонаси бошлиғининг тезкор навбатчи ёрдамчисининг ҳаракатлари ва кўриладиган чора-тадбирларнинг кетма-кетлигини айтиб ўтинг.

2. Тиббиёт бўлими ходимининг ҳаракатларини айтиб ўтинг.

**8-масала.** Зангиота тарбия колониясида сақланиб жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 169-моддаси 2-қисми билан 5 йилга озодликдан махрум этилган тарбияланувчи (*махкум*) Иванов Сергей Александрович унга берилган жазо муддатида норози бўлиб ўз жонига қасд қилмоқчи бўлганлиги ҳақида хабар келиб тушганда цех устасининг ҳаракатлари.

**Топшириқ.**

1. Тарбияланувчи (*махкум*) Иванов Сергей Александрович ўз жонига қасд қилмоқчи бўлганлиги ҳақида хабар келиб тушганда цех устаси ҳаракатларининг мантикий кетма-кетлигини баён этинг.

Тарбияланувчи Иванов Сергей Александровичга нисбатан кўриладиган чораларни тушунтиринг.

**9-масала.** Қашқадарё вилояти ИИБ Жазони ижро этиш бўлимига қарашли УЯ 64/5-сонли тергов хибсхонасида сақланаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 169-моддаси 2-қисми билан айбланиб тергов ҳаракатлари олиб борилаётган махбус Эшов Вали Салимович, муассаса сайргоҳида маъмурият ходимларининг оғзаки оғохлантиришига қарамасдан баланд овозда бақир-чақир қилиб, сайргоҳда сайр қилаётган махкум ва махбусларга халақит бермоқда.

**Топшириқ.**

1. Тартибот биноси раҳбари томонидан махбус Эшов Вали Салимовичга нисбатан кўриладиган интизомий жазо чораларини айтинг.

2. Ушбу ҳолат бўйича расмийлаштириладиган ҳужжатларни кўрсатинг.

**10-масала** Тергов хибсхонада хўжалик ишларига жалб этилиб жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 169-моддаси 2-қисми билан 8 йилга озодликдан махрум этилган махкум Эркинов Эркин Бегалиевич муассасада махкумлар ёнида сақлаши тақиқланган ўтқир тиғли буюм сақлаб юрганлиги тўғрисида тезкор маълумот келиб тушди.

### ***Топшириқ.***

1. Тергов хибсхонаси бошлиғининг тезкор навбатчи ёрдамчиси томонидан кечиктириб бўлмайдиган ҳаракатларини айтинг.

2. Тергов хибсхонаси бошлиғининг тезкор навбатчи ёрдамчиси томонидан расмийлаштириладиган ҳужжатларни кўрсатинг.

**11-масала.** Тергов хибсхонада сақланаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 169-моддаси 2-қисми билан айбланиб, 5 йилга озодликдан маҳрум этилган маҳкум Зокиров Элдор Анварович хўжалик хизматига оид ишларни бажариш учун қолдирилган. Бироқ у ўзига бириктирилган ҳудудда тозалаш ишларини олиб бормасдан бошқа ҳудудда юрганлиги аниқланган.

### ***Топшириқ.***

1. Тергов хибсхонаси кун тартибини бузган маҳкум Зокиров Элдор Анваровичга нисбатан кўриладиган интизомий чораларни айтинг.

2. Ушбу ҳолат бўйича расмийлаштириладиган ҳужжатларни айтиб беринг.

**12-масала.** Жазони ижро этиш муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 273-моддаси 3-қисми билан 10 йилга озодликдан маҳрум этилган маҳкум Уринов Элбек Носирович жазо муддатини ўташ даврида муассаса кун тартибини бузган ва интизомий қисмга киритилган. У жазони ўташ жараёнида интизомий қисм кун тартибига риоя этмасдан, маъмурият ва ҳарбий қисм ходимларининг қонуний талабларини бажармасдан сайргоҳга чиқишдан бош тортган.

### ***Топшириқ.***

1. Ушбу ҳолатда жазони ижро этиш муассасаси интизомий бўлим масъул ходими ва назоратчисига юклатиладиган вазифаларни айтинг.

2. Туркум бошлиғининг ҳаракатини мантиқий кетма-кетликда баён қилиб беринг.

3. Ушбу ҳолат юзасидан жазони ижро этиш муассасаси туркум бошлиғи томонидан тузиладиган ҳужжатларни расмийлаштиринг.

**13-масала.** Жазони ижро этиш муассасасининг ишлаб чиқариш сахнида 1-сонли ғишт ишлаб чиқариш цехида ишлаётган 30 нафарга яқин маҳкумлар иш ташлаб оммавий ғалаён кўтарди.

### ***Топшириқ.***

1. Ушбу ҳолат бўйича ишлаб чиқариш сахни навбатчисининг ҳаракатлари мантиқий кетма-кетлигини белгилаб ўтинг.

2. Муассаса бошлиғининг тезкор навбатчи ёрдамчиси томонидан расмийлаштириладиган ҳужжатлар турларини айтинг.

**14-масала.** Жазони ижро этиш муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 165-моддаси 2-қисми билан 9 йилга озодликдан маҳрум этилган маҳкум Маҳкамов Тошпўлат Тошмирзаевич жазо муддатини ўташ даврида охириги 6 ой давомида ўзининг яқин қариндошларидан хат-хабар олмаётганлигини айтиб маъмурият ходимларига, яъни туркум бошлиғига оғзаки мурожаат қилган.

### ***Топшириқ.***

1. Ушбу ҳолатда жазони ижро этиш муассасаси туркум бошлиғининг ҳаракатини мантиқий кетма-кетликда баён қилиб беринг.

2. Ушбу ҳолат юзасидан жазони ижро этиш муассасаси туркум бошлиғи томонидан тузиладиган ҳужжатларни расмийлаштиринг.

**15-масала.** Жазони ижро этиш муассасасида жазо муддатини ўтаётган, 1979 йилда туғилган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 221-моддаси 3-қисми билан 5 йилга озодликдан маҳрум этилган маҳкум Қорабоев Аҳад Диёровичнинг муассасадан қочиб кетиш режаси борлиги ҳақида хабар келиб тушди.

**Топшириқ.**

1. Ушбу ҳолатда жазони ижро этиш муассасаси туркум бошлиғининг ҳаракатини мантиқий кетма-кетликда баён қилиб беринг.

2. Ушбу ҳолат юзасидан жазони ижро этиш муассасаси туркум бошлиғи томонидан тузиладиган ҳужжатларни расмийлаштиринг.

**16-масала.** Жазони ижро этиш муассасасида жазо муддатини ўтаётган маҳкум Эгамов Вали Алиевичнинг ётоқ жойи тунги соат 02<sup>00</sup>ларда текширилганда жойида йўқлиги аниқланди.

**Топшириқ.**

1. Ушбу ҳолатда жазони ижро этиш муассасаси туркум бошлиғининг ҳаракатини мантиқий кетма-кетликда баён қилиб беринг.

2. Ушбу ҳолат юзасидан жазони ижро этиш муассасаси туркум бошлиғи томонидан тузиладиган ҳужжатларни расмийлаштиринг.

**17-масала.** Жазони ижро этиш муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 97-модда 2-қисми «б» банди билан 15 йил муддатга озодликдан маҳрум этилган Азизова Нозима Шокировнага яқин қариндоши, яъни опаси Азизова Шахноза Шокировна узок муддатли учрашувга келди.

**Топшириқ.**

1. Муассасада сақланаётган маҳкумларга маъмурият ходимларидан кимлар учрашув бериш ваколатига эғалигини айтинг.

2. Ушбу ҳолатда маҳкума Азизова Нозима Шокировнага учрашувга келган фуқаро Азизова Шахноза Шокировна маъмурият ходимларидан кимларга мурожаат қилади.

**18-масала.** Жазони ижро этиш муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 97-модда 2-қисми «а» банди билан 15 йил муддатга озодликдан маҳрум этилган Азимова Насиба Бакировна муассаса ишлаб чиқариш сахнини рухсатсиз ташлаб кетди.

**Топшириқ.**

1. Ушбу ҳолатда ишлаб чиқариш устасининг ҳаракатларини кўрсатинг.

2. Харбий қоровул кўшинлари назоратчисининг ҳаракатларини айтиб беринг.

**19-масала.** Жазони ижро этиш муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 248-моддаси 3-қисми билан 12 йилга озодликдан маҳрум этилган маҳкум Баратов Комил Фозилович жазо муддатини ўташ даврида навбатдаги учрашувга кириб, улардан ноқонуний равишда араб алифбосидаги 2 саҳифали қўлёзмани олиб, муассаса ички ҳудудига яширин ҳолда олиб кираётганида қўлга олинди.

### ***Топшириқ.***

1. Ушбу ҳолатда жазони ижро этиш муассаса учрашув хонаси масъул ходимининг ҳаракатини мантиқий кетма-кетликда баён қилиб беринг.

2. Ушбу ҳолат юзасидан жазони ижро этиш муассаса учрашув хонаси масъул ходими томонидан тузиладиган ҳужжатларни расмийлаштиринг.

**20-масала.** Жазони ижро этиш муассасасида 13-туркумда жазо муддатини ўтаётган бир нечта маҳкумлар муассаса ошхонасида овқатланиш вақтида овқатнинг сифати бўйича оммавий ғалаён кўтаришди.

**Топшириқ.** Бу тартиббузарликларнинг олдини олишнинг энг қулай чорасини келтириб ўтинг.

**21-масала.** Жазони ижро этиш манзил-муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 131-моддаси билан 5 йилга озодликдан маҳрум этилган маҳкума Солиева Жамила Пўлатовна муассасадаги ички тартиб-қоида бузган, яъни уяли алоқа воситасини ва телефон рақами (сим карта)ни рўйхатдан ўтказмасдан фойдаланган.

### ***Топшириқ.***

1. Ушбу ҳолатда тарбиявий бўлим бошлиғининг ҳаракатини мантиқий кетма-кетликда баён қилиб беринг.

2. Ушбу ҳолат юзасидан тарбиявий бўлим бошлиғи томонидан тузиладиган ҳужжатларни расмийлаштиринг.

**22-масала.** Жазони ижро этиш манзил-муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 273-моддаси 3-қисми билан 10 йил муддатга озодликдан маҳрум этилган маҳкум Шарипов Ахмаджон Солижонович ва Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 169-моддаси 3-қисми билан 8 йил муддатга озодликдан маҳрум этилган маҳкум Абдусаматов Дониёр Эгамбердиевичлар бир-бирларига нисбатан қўпол муносабатда бўлишиб, муассасада ўрнатилган ички тартиб-қоидаларни бузган.

### ***Топшириқ.***

1. Ушбу ҳолат бўйича муассаса бошлиғининг тезкор навбатчи ёрдамчисининг ҳаракатларини айтинг.

2. Юқоридаги ҳолат юзасидан туркум бошлиғининг амалга оширадиган ишлари ва расмийлаштирадиган ҳужжатлари.

**23-масала.** Жазони ижро этиш манзил-муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 223-модда 1-қисми, 246-модда 2-қисми, 273-модда 5-қисми билан 10 йилга озодликдан маҳрум этилган Ғаффорова Иззатой Абумаликовна муассаса ҳудудини ўзбошимчалик билан ташлаб кетганлиги маъмурият ходимлари томонидан аниқланган.

### ***Топшириқ.***

1. Ушбу ҳолат юзасидан маъмурият ходимларининг биринчи ва навбатдаги вазифалари.

2. Муассасадан маҳкум ва маҳкумалар қочганлиги ҳақида муассаса бошлиғининг тезкор навбатчи ёрдамчисига хабар келиб тушгандан сўнг, амалга оширадиган ишлари.

**24-масала.** Жазони ижро этиш муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 97-моддаси 2-қисми «б» банди билан 15 йил муддатга озодликдан маҳрум этилган маҳкума Азизова Нозима

Шокировнадан тинтув вақтида тақиқланган буюм, яъни ўткир кесувчи ашё топилгани аниқланган.

**Топшириқ.**

1. Тартибот бўлими ходимлари томонидан расмийлаштириладиган хужжатларни айтиб беринг.

2. Махкумага нисбатан қўлланиладиган интизомий жазо чорасини айтинг.

**25-масала.** Жазони ижро этиш муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 159-моддаси 3-қисми билан 11 йилга озодликдан махрум этилган махкум Уралов Эгам Сабинович жазо муддатини ўташ даврида у сақланаётган туркумдаги махкумларни диний-экстремистик оқим “Хизбут тахрир” ғояларига даъват қилиб юрганлиги бўйича маъмурият ходимларидан туркум бошлиғига маълумот келиб тушган.

**Топшириқ.**

1. Ушбу ҳолат бўйича туркум бошлиғининг ҳаракатларини мантиқий кетма-кетликда баён қилиб беринг.

2. Ушбу ҳолат юзасидан жазони ижро этиш муассасаси туркум бошлиғи томонидан тузиладиган хужжатларни расмийлаштиринг.

**26-масала.** Жазони ижро этиш муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 155-моддаси 3-қисми билан 5 йилга озодликдан махрум этилган махкум Давлатов Сирожиддин Сабинович жазо муддатини ўташ даврида у ўзи билан бир нечта норасмий диний адабиётлар сақлаётганлиги тўғрисида туркум бошлиғига маълумот келиб тушган.

**Топшириқ.**

1. Туркум бошлиғининг ҳаракатини мантиқий кетма-кетликда баён қилинг.

2. Ушбу ҳолат юзасидан жазони ижро этиш муассасаси туркум бошлиғи томонидан тузиладиган хужжатларни расмийлаштиринг.

**27-масала.** Жазони ижро этиш муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 273-моддаси 3-қисми билан 12 йилга озодликдан махрум этилган махкум Фармонов Одил Қобилович жазо муддатини ўташ даврида унга бир неча бор оғзаки берилган огоҳлантиришлардан тўғри хулоса чиқармасдан ўтказилаётган ўқув машғулотларни яхши ўзлаштирмаётганлиги маълум қилинди.

**Топшириқ.**

1. Ушбу ҳолатда туркум бошлиғининг ҳаракатини мантиқий кетма-кетликда баён қилиб беринг.

2. Ушбу ҳолат юзасидан туркум бошлиғи томонидан тузиладиган хужжатларни расмийлаштиринг.

**28-масала.** Жазони ижро этиш муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 273-моддаси 3-қисми билан 12 йилга озодликдан махрум этилган махкум Бердиев Камол Сабинович ишлаб чиқариш корхонасидаги ёғочни қайта ишлаш цехида ўнг қўлининг кўрсаткич бармоғи кесилиб кетганлиги ҳақида цех устасига маълумот келиб тушди.

**Топшириқ.**

1. Ушбу ҳолатда цех устасининг ҳаракатини мантиқий кетма-кетликда баён қилиб беринг.



2. Ушбу ҳолат юзасидан цех устаси томонидан тузиладиган ҳужжатларни расмийлаштиринг.

**29-масала.** Жазони ижро этиш муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 97-моддаси 2-қисми «б» банди билан 15 йил муддатга озодликдан маҳрум этилган Азизова Нозима Шокировнани муассаса ишлаб чиқариш корхонасига ижтимоий фойдали меҳнатга жалб этиш тартиби.

**Топшириқ.**

1. Маҳкумани иш билан таъминлашнинг ҳуқуқий асосларини оғзаки баён этинг.

2. Маҳкуманинг муассасада иш билан таъминланишига оид ҳужжатларни расмийлаштиринг.

**30-масала.** Жазони ижро этиш муассасасида жазо муддатини ўтаётган бир гуруҳ маҳкумлар муассаса ишлаб чиқариш корхонасида иш ташлаб оммавий ғалаён кўтарди.

**Топшириқ.**

1. Ушбу ҳолатда ишлаб чиқариш навбатчисининг ҳаракатини мантиқий кетма-кетликда баён қилиб беринг.

2. Ушбу ҳолатда ишлаб чиқариш навбатчиси томонидан тузиладиган ҳужжатларни расмийлаштиринг.

**31-масала.** Жазони ижро этиш муассасасида маҳкумларнинг ишга чиқарилаётган вақтида уларнинг сони тўлиқ эди. Аммо маҳкумларнинг иш жойи текширилганда икки нафар маҳкумнинг жойида йўқлиги аниқланган.

**Топшириқ.**

1. Ушбу ҳолат юзасидан иш устасининг ҳаракатларини айтинг.

2. Ушбу ҳолатда ишлаб чиқариш навбатчиси томонидан тузиладиган ҳужжатларни расмийлаштиринг.

**32-масала.** Жазони ижро этиш муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 165-моддаси 2-қисми билан 9 йилга озодликдан маҳрум этилган маҳкум Мухторов Дониёр Баратович ишлаб чиқариш корхонасида ишлаб охирги ойлик иш ҳақи бўйича шикоят қилган.

**Топшириқ.**

1. Ушбу ҳолатда жазони ижро этиш муассасаси туркум бошлиғининг ҳаракатини мантиқий кетма-кетликда баён қилиб беринг.

2. Ушбу ҳолат юзасидан жазони ижро этиш муассасаси туркум бошлиғи томонидан тузиладиган ҳужжатларни расмийлаштиринг.

**33-масала.** Жазони ижро этиш муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 273-моддаси 3-қисми билан 14 йилга озодликдан маҳрум этилган маҳкум Бозоров Фурқат Шарипович ишлаб чиқариш корхонасида 1-сонли тикув цехига ишга чиқиб 20 та қўлқопни сифатсиз тайёрлаган.

**Топшириқ.**

1. Ушбу ҳолатда цех устасининг ҳаракатини мантиқий кетма-кетликда баён қилиб беринг.

2. Ушбу ҳолат юзасидан цех устаси томонидан тузиладиган ҳужжатларни расмийлаштиринг.

**34-масала.** Жазони ижро этиш муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 97-моддаси 2-қисми «а» банди билан 15 йил муддатга озодликдан махрум этилган Азизова Нозима Шокировна белгиланган жазо муддатини ўтаб бўлди.

**Топшириқ.**

1. Махкумани озодликка чиқишга тайёрлашда туркум бошлиғи томонидан амалга ошириладиган ишларни айтиб беринг.

2. Махкумани жазодан озод қилиш тартибини айтинг.

**35-масала.** Жазони ижро этиш муассасасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 165-моддаси 2-қисми билан 9 йилга озодликдан махрум этилган махкум Муслимов Ўрол Сирожович жазо муддатининг тугашига кам муддат қолганлигини туркум бошлиғига оғзаки мурожаат қилган.

**Топшириқ.**

1. Ушбу ҳолатда жазони ижро этиш муассасаси туркум бошлиғининг ҳаракатини мантиқий кетма-кетликда баён қилиб беринг.

2. Ушбу ҳолат юзасидан жазони ижро этиш муассасаси туркум бошлиғи томонидан тузиладиган ҳужжатларни расмийлаштиринг.

**36-масала.** Тергов хибсхонасида жазо муддатини ўтаётган, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 277-моддаси 2-қисми билан 5 йилга озодликдан махрум этилган махкум Солиев Жасур Пўлатович ўзига инсонпарварлик далолатномасининг қўлланишини сўраб тарбиявий бўлимга ёзма равишда мурожаат қилган.

**Топшириқ.**

1. Ушбу ҳолатда тарбиявий бўлим бошлиғининг ҳаракатини мантиқий кетма-кетликда баён қилиб беринг.

2. Ушбу ҳолат юзасидан тарбиявий бўлим бошлиғи томонидан тузиладиган ҳужжатларни расмийлаштиринг.

## ГЛОССАРИЙ

**Бевосита мулоқот** – бу шахс билан юзма-юз суҳбати ҳисобланади, бундай ҳолатда унинг ҳар бир иштирокчиси ўзлари идрок қилади, алоқа қилади ва ҳамма мавжуд воситаларни кенг қўллайдилар.

**Билвосита мулоқот** - бу ҳам алоқа воситаси бўлиб унда шахслар, бўлимлар ва механизмлар иштирок этишади, (масалан, телеграф, телефон орқали гаплашиш).

**Расмий мулоқот**- бу юридик кучга эга, давлат ва жамият манфатини кўзлаган ҳамда қайд этиладиган мулоқот тури (тергов жараёнидаги сўроқ қилиш).

**Норасмий мулоқот**- бу шахслараро ўзаро мулоқот жараёнида ўзини қизиқтирган у ёки бу маълумотга эга бўлиш.

**Мулоқотда нутқ** - муҳим рол уйнайди, айниқса унинг раволиги, терминларни яхши ва ўз жойида тўғри ишлатилиши ва ҳақозалар. Нутқ эшиттирилиб, ё овоз чиқармасдан айтилиши, ёзиб қўйилади, ёки карсоқов кишиларда бирон-бир моҳиятга

**Мулоқот** – Одамлар ўртасида биргаликдаги фаолият эҳтиёжларидан келиб чиқадиган боғланишлар ривожланишининг кўп қиррали жараёнидир.

**Коммуникатор** – Мулоқот жараёнида ахборотни бошқа кишига йўллаётган кишига айтилади.

**Рецепиент** – ахборотни қабул қилаётган кишига айтилади.

**Суриштирув фаолияти** – касбга оид масалаларни ҳал этиш учун зарур бўлган илк маълумотларни йиғишни билдиради. Терговчи, тезкор ходим ёки профилактика инспектори профессиограммаларида бу фаолиятнинг қисми айниқса юқоридир.

**Реконструктив фаолият** - бирон бир жиноий иш бўйича жами тўпланган маълумотларнинг жорий ва якуний таҳлил қилиб, уни махсус билимлар, маълумотларга таянган ҳолда турли тусмоллар, фаразларни илгари суриш ҳамда шу асосда ишни режалаштириш реконструктив фаолиятнинг натижаси ҳисобланади.

**Коммуникатив фаолият** – Бу алоқага киритиш фаолияти бўлиб, муомала жараёнида жиноятни очиш учун зарур бўлган оператив маълумотларни олишда қўл келади. Яъни, дастлабки тергов жараёнида, тезкор ходимлар фаолиятида керакли маълумотларни тўплашда катта аҳамият касб этади.

**Ташкилий фаолият** – содир этилган воқеа, ҳодисаларга оид турли тахминларни ва ишчи режаларни тузиш ҳамда амалга ошириш чоғида юзага келадиган иродавий хатти-ҳаракатлардан иборатдир. У муайян касбий масалаларни ҳал этиш учун ўзини ва шунга алоқадор бўлган мансабдор шахсларни сафарбар қилиш сингари омилларда номоён бўлинади.

**Далиллаш фаолияти** - содир этилган жиноий иш бўйича олинган барча маълумотларни қонунда кўзда тутилган тарзда, махсус шаклда баён (қарор, баённома, ҳукм ва ҳақозо тарзда) этишни билдиради.

## **АСОСИЙ АДАБИЁТЛАР:**

### **I. Ўзбекистон Республикаси Қонуни:**

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси – 2023 й.
2. Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 16 сентябрдаги «Ички ишлар органлари тўғрисида»ги Қонуни.

### **II. Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармонлари ва Қарорлари**

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 26 мартда ПФ-6196-сонли «Жамоат хавфсизлигини таъминлаш ва жиноятчиликка қарши курашиш соҳасида ички ишлар органлари фаолиятини сифат жиҳатидан янги босқичга кўтариш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Фармони.

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 2 апрелда ПҚ-5050-сонли «Ички ишлар органларининг жамоат хавфсизлигини таъминлаш ва жиноятчиликка қарши курашиш соҳасидаги фаолиятини янада такомиллаштириш бўйича қўшимча ташкилий чора-тадбирлар тўғрисида»ги Қарори.

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 15 апрелда ПҚ-5076-сонли «Ички ишлар органлари учун профессионал кадрларни тайёрлашнинг сифат жиҳатидан янги тизимини жорий этиш бўйича чора-тадбирлар тўғрисида»ги Қарори.

4. 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-сон қарори.

### **III. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси Қарорлари ва Ўзбекистон Республикаси вазирликларининг ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатлари**

1. Ўзбекистон Республикаси ИИВнинг 2021 йил 21 октябрдаги «Ички ишлар органлари маънавий-маърифий ишлар хизмати фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 400-сон буйруғи.

### **IV. Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари**

1. Ш.Мирзиёев «Буюк келажигимизни мард ва олижаноб халқимиз билан бирга қураимиз». – Т., 2017 й.

### **V. Дарсликлар, Ўқув қўлланмалар**

1. Сирлиев Б.Н. Исмаилова Н., Хакимова И.М. Юридик психологиядан практикум. Ўқув қўлланма. – Академия, 2016.

2. Душанов Р.Х., Фарфиев Ё.А. Касбий психология. Маърузалар курси. Т., 2012.5-27 б.

### **VI. Интернет сайтлари**

1. <http://mvd.uz> (Ўзбекистон Республикаси ИИВ);

2. <http://ipkmvd.uz> (Ўзбекистон Республикаси ИИВ Малака ошириш институти);

3. <http://akadmvd.uz> (Ўзбекистон Республикаси ИИВ Академияси);

4. <http://lex.uz> (Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси).

# **БЕЙСЕНОВ КЕНЖАБАЙ САРСЕНБАЕВИЧ**

**“ИЧКИ ИШЛАР ОРГАНЛАРИ ЖАЗОНИ ИЖРО ЭТИШ ХИЗМАТИ  
САФДОРЛИК, СЕРЖАНТЛИК ВА ОФИЦЕРЛИК ЛАВОЗИМЛАРИГА  
ҚАБУЛ ҚИЛИНГАН ХОДИМЛАР БИЛАН БОШЛАНҒИЧ КАСБИЙ  
ТАЙЁРЛАШ КУРСИ”НИНГ “КАСБИЙ ПСИХОЛОГИЯ” МОДУЛИ**

**БЎЙИЧА ЎҚУВ-УСЛУБИЙ МАЖМУА**

Муҳаррир Н.Тасимов

---

Босишга рухсат этилди \_\_\_\_2023 й. Нашриёт-ҳисоб табағи 3.6  
Адади \_\_\_\_ нусха. Буюртма № \_\_\_\_. Баҳоси шартнома асосида.

---

Ўзбекистон Республикаси ИИВ Малака ошириш институти,  
100213. Тошкент шаҳар Ҳусайн Бойқаро кўчаси, 27а-уй.