

ИЧКИ ИШЛАР ОРГАНЛАРИДА КАСБИЙ ПСИХОЛОГИК ТАНЛОВНИНГ АҲАМИЯТИ

Душанов Рустам Хўжанович

*Хизмат психологияси ва касбий маданияти кафедраси доценти,
психология фанлари номзоди, доцент.*

Аннотация: *мазкур мақолада ички ишлар органлари тизимида касбий танлов ўтказишнинг психологик асослари ва уни такомиллаштириш йўллари борасидаги фикр-мулоҳазалар билдирилган.*

Бунда, касб талабларидан келиб чиққан ҳолда уларни бирлаштирувчи ягона концептуал зоя бу: “Ўз касбий хизмат вазифаларини талаб даражасида бажара олувчи, ҳиссий-иродавий барқарор мутахассис-ходимларни танлаб олиш”га бўлган талаблар ўз аксини топган. Шунингдек, бугунги кунда касбга танлов ўтказишнинг психологик хизмат соҳаси амалий аҳамият касб этиб, индивидуал-шахсий, ижтимоий, касбий, техник каби омилларнинг таъсири асосида долзарблашиб бораётганлиги, бу эса ўз навбатида, касб танлашга ўз истагини билдирган фуқаролардан ташкилот, идора қуйган вазифаларни бажара оладиган хислатларга эга бўлганларни аниқ психометрик: тест ва сўровномалар, аппаратли услублар асосида ўрганиб, номзоднинг қадриятлар тизими ва йўналишини, мотивациясини, қизиқиш ҳамда истакларини аниқлашга қаратилган психологик жараёнлар илгари сўрилган.

Таянч тушунчалар: *Психологик лаёқатлилиқ, психометрик тестлар, методикалар, онг ва фаолият бирлиги, онгнинг фаолиятда ривожланиши принциплари, касб устаси шахсини шакллантириш назарияси, психологик моделлаштириш назарияси, акмеологик-психологик билиш назарияси, касбий ўзини-ўзи англаш концепцияси, касбга йўналганлик, ижобий мотивациялар, психологик харита.*

ЗНАЧЕНИЕ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО НАБОРА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Аннотация: *в данной статье были изложены мнения по поводу проведения психологических основ при выборе профессий в структуре органов внутренних дел, а также пути его улучшения.*

Единственная объединяющая концептуальная идея из предъявляемых профессиональных требований, это: на уровне предъявляемых требований исполнения профессиональных

обязанностей, эмоционально-волевые качества отражаются в выборе сотрудников-специалистов.

При этом, сегодня проведения профессионального отбора, это направление психологической службы которое имеет профессиональное практическое значение, индивидуально-личностные, социальные, профессиональные, технические факторы воздействия как актуальное направление, что является последующим в выборе своей желаемой профессии.

Предъявляемые организациями и органами исполняемые задачи к гражданам, конкретные, особенные психометрические методики: тесты, опросы, изучение при помощи специальных аппаратов, изучение системы ценностей и направлений кандидата его мотивация, интересы и желания направленные на определения сдвижения психологического процесса.

Ключевые слова: Психологическая компетентность, психометрические тесты и методики, единство сознания и деятельности, принципы развития сознания в деятельности, теория формирования личности профессионала своего дела, теория акмеологически – психологического познания, концепция самопознания в профессиональном плане, профессиональная направленность, творческие мотивации, психологическая карта.

PSYCHOLOGICAL FOUNDATIONS OF PROFESSIONAL SELECTION IN THE ORGANS OF INTERNAL AFFAIRS

Annotation: *The article deals with the opinions on psychological basis in choosing profession in the structure of the organs of internal affairs and its ways of improvement. The unique combined conceptional idea from presented professional requirements are fulfillment of professional requirements, emotional-volitional qualities are reflected in choosing specialists.*

At the same time, today professional selection is the direction of psychological service which has professional practical significance, individual-personal, social, professional, influence of technical factors as actual direction that is following in choosing willing profession.

The tasks presented by the organizations and bodies to the citizens, concrete particular psychometric methods as tests, questioning, examination with the help of special devices, examination the system of worth and direction of the candidate's motivation, interest and willing directed to determination psychological process in stated.

Keywords: *psychological competence, psychological tests and methods, unique consciousness and activity, principles of consciousness development*

in the activity, theory of formation of personality of the professional, theory of acmeological and psychological perception, conception of self-actualization in professional framework, professional orientation, creative motivation, psychological map.

Жамиятда тинчлик ва хавфсизликнинг таъминланиши, ушбу жамият аъзоларининг ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини тўла амалга ошириш имконини беради. Республикада ички ишлар органлари ўзларига белгиланган ваколат доирасида жамият ва давлат хавфсизлигини, фуқароларнинг субъектив оммавий ҳуқуқ ва қонуний манфаатларини таъминлашда ўзига хос ўринга эга тузилмалардан биридир. Тизимда шундай ваколатни ўз зиммасига олган, халқига ва давлатига садоқат билан хизмат қилиш бурчини шахсий манфаатларидан устун қўя оладиган ходимларни жамлаш, уларнинг сафини янада кенгайтириш бугунги кунда соҳа масъулларининг олдидаги асосий вазифалардан бири бўлмоқда. Айни шу масалада давлатимиз раҳбари: "... биз ёшларимизни ҳарбий-ватанпарварлик руҳида тарбиялаш, уларнинг она юртга меҳри ва садоқатини оширишга янада кўпроқ аҳамият беришимиз керак" [1]-дея, бугунги кунда келажагимизни ишониб топшира оладиган ёшларга янада катта эътибор қаратиш лозимлигини таъкидлайдилар.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг ташаббуси билан қабул қилинган 2022 – 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясида "... инсон ҳуқуқларини таъминлаш, давлат органларининг ҳисобдорлиги ва очиқлигини кучайтириш..." соҳасида бир қатор ислохотлар амалга оширилганлигини баён этилди. Мазкур ислохотлар негизида ички ишлар органларини аҳолига ўз вақтида ва сифатли ёрдам кўрсатадиган, унинг ҳар бир ходими "Халқ манфаатларига хизмат қилиш"ни ўз хизмат бурчи деб биладиган ижтимоий йўналтирилган профессионал тузилмага айлантириш имкониятини бериши билан аҳамиятлидир.

Мамлакатимизда фуқароларнинг ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини, жисмоний ва юридик шахсларнинг мулкни, конституциявий тузумни ҳимоя қилиш, шахс, жамият ва давлатнинг хавфсизлигини таъминлаш, шунингдек ҳуқуқбузарликларнинг олдини олиш ва профилактикасини таъминлаш жараёнлари кундан-кун мураккаблашиб, янада долзарб вазифага айланмоқда. Ушбу вазифаларни самарали бажариш жараёнлари ички ишлар органларининг кадрлари билан ишлаш фаолиятига бевосита боғлиқдир.

Ички ишлар органларининг кадрлар билан ишлашни ташкил этиш борасидаги вазифалари амалдаги қонун ҳужжатлари асосида кадрлар билан ишлаш хизмати ва унинг таркибий тузилмалари зиммасига юклатилган. Ички ишлар органларининг кадрлар бўлинмалари ички ишлар органларидаги мустақил таркибий тизимлардан бири бўлиб, унинг асосий фаолияти ички ишлар органлари хизматига фуқароларни қабул қилиш, лавозимга тайинлаш, уларнинг хизматда қўтарилиши ва бошқа лавозимга ўтиши, шунингдек касбий тайёргарлигини таъминлаш, ходимлар ва уларнинг оилаларига ҳуқуқий ва ижтимоий ёрдам кўрсатиш, хизмат интизоми ва қонунчиликка риоя этиш ҳамда ташкилий-штат ишлари соҳасидаги давлат сиёсатини амалга ошириш билан боғлиқ.

Мазкур ислохотлардан келиб чиқиб, ички ишлар органлари тизимини тубдан ислоҳ қилиш комплекс чора-тадбирлар Дастури тасдиқланди. Дастурнинг 3-бандида кадрларни тайёрлаш, танлаш ва жой-жойига қўйишнинг илғор механизмларини жорий этиш, уларнинг малакаси, маънавий-ахлоқий фазилатларини ошириш орқали кадрлар салоҳиятини мустаҳкамлаш масалалари назарда тутилди.

Тизимида амалга оширилаётган ислохотлар, *биринчидан*, ички ишлар органлари зиммасига юклатилган асосий ва замон талаблари асосида қўйилаётган янги вазифаларни самарали бажарилишини таъминлай оладиган, *иккинчидан*, халқаро ҳуқуқ номалари билан ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлар мансабдор шахсларига, шунингдек миллий қонун талаблари асосида давлат хизматчиси, хусусан, ички ишлар органлари ходимларидан юксак маънавий, ахлоқий, касбий фазилатларга эга бўлган профессионал мутахассис кадрлар бўлишни талаб қилади.

Ички ишлар органлари хизматига номзодларни танлаш қуйидаги босқичларнинг мазмунини ташкил қиладиган ўзаро боғлиқ ва белгиланган кетма-кетликка эга бўлган ҳаракатлар йиғиндисидан иборат бўлади:

1) номзодларнинг касбий ва шахсий хислатларига қўйиладиган талабларни аниқлаш;

2) ички ишлар органлари хизматига аниқ номзодларни қобилиятлари ва шахсий хислатларини ўрганиш ва баҳолаш;

3) ички ишлар органлари хизматига аниқ номзодларни қобилиятлари ва шахсий хислатларини номзодларнинг касбий ва шахсий хислатларига қўйиладиган талаблар билан солиштириш;

4) номзодларни, уларнинг қобилиятлари ва шахсий хислатлари бўйича, ўзаро солиштириш;

5) номзодларнинг касбий ва шахсий хислатларига қўйиладиган талаблар нуктаи назаридан, ички ишлар органларига энг маъқул номзодларни танлаб олиш.

Ички ишлар органлари хизматига номзодларни танлашда, номзодларнинг нафақат жисмоний ва рухий тайёргарлиги, балки уларнинг тор доирадаги мутахассисликлар бўйича билим ва малакага эга эканликлари ҳам инобатга олинishi зарур. Бу ҳолатни биргина сўнгги йилларда ахборот технологиялари соҳасидаги жинойтларнинг сони борган сари ўсиб кетаётганлиги билан изоҳлаш ўринли бўлар эди. Айни шу мақсадда А.А. Таштемиров ўзининг тадқиқот ишларида “ахборот-коммуникация технологиялари соҳаси бўйича мутахассислар тайёрлаб бераётган олий ва ўрта-махсус таълим ўқув юртлари талабалари ва уларнинг битирувчилари орасида мазкур турдаги жинойтларни содир этилишини олдини олиш мақсадида уларни ҳуқуқий онгини шакллантириш ҳамда уларнинг онгида интернет тармоқлари орқали жинойт содир этилиши қонунчилик билан тақиқланганлиги ва тегишли жавобгарликни келтириб чиқариши юзасидан илмий асосланган ягона мафкуравий йўналиш ишлаб чиқиш” [2] заруратини таъкидлар экан, ушбу мутахассислик бўйича билим ва кўникмага эга ёшларни ИИОларига хизматга жалб этиш юзасидан ўтказиладиган танлов жараёнида уларга имтиёзлар беришни мақсадга мувофиқ деб ҳисоблаймиз.

Касбга танлов фаолиятини олиб боришнинг тўртта йўналиши мавжуд бўлиб, бу тиббий, физиологик, педагогик ва психологик танлов кабилардир. Касбга “танлов ўтказишнинг ҳар бир соҳаси ўз ғояси, фарази, мақсад ва вазифаси, назарий ҳамда амалий аҳамиятига эга бўлиб, махсус психологик методлар ёрдамида амалга оширилади ва касб талабларидан келиб чиққан ҳолда уларни бирлаштирувчи ягона концептуал ғоя бу: “Ўз касбий хизмат вазифаларини талаб даражасида бажара олувчи, ҳиссий-иродавий барқарор мутахассис-ходимларни танлаб олиш”дан иборатдир. Бугунги кунда касбга танлов ўтказишнинг психологик хизмат соҳаси амалий аҳамият касб этиб, индивидуал-шахсий, ижтимоий, касбий, техник каби омилларнинг таъсири асосида долзарблашиб бормоқда. Бу ўз навбатида, касб танлашга ўз истагини билдирган фуқаролардан ташкилот, идора куйган вазифаларни бажара оладиган хислатларга эга бўлганларни аниқ психометрик: тест ва сўровномалар, аппаратли услублар асосида ўрганиб, номзоднинг кадриятлар тизими ва йўналишини, мотивациясини, қизиқиш ҳамда истакларини аниқлашга қаратилгандир. Касбни эгаллаш соҳавий билим, кўникма ва маҳоратларни эгаллаганлик даражаси билан белгиланиб,

бунда юридик, яъни ихтисосликка эгаллик ҳақидаги диплом муҳим ўрин эгаллайди[3].

Ички ишлар органлари ходимларининг муҳим касбий сифатларини белгилаб олишда ҳуқуқий жиҳатдан асос бўлиб, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 16 сентябрдаги “Ўзбекистон Республикасининг Ички ишлар органлари тўғрисида”ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 10 апрелдаги «Ички ишлар органларининг фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш, жамоат тартибини, фуқаролар ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини ишончли ҳимоя қилишни таъминлашда уларнинг масъулиятини кучайтириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПФ-5005-сон фармони ҳамда 2017 йил 16 августдаги «Ички ишлар органлари ходимларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПҚ-3216-сонли, 2017 йил 29 ноябрдаги “Ички ишлар органлари кадрлари билан ишлаш ва уларнинг хизматини ташкил этиш тартибини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 3413-сонли қарор)лари ва ички ишлар вазирлигининг буйруқ ва йўриқномалари, “Кадрлар тайёрлаш миллий дастури” хизмат қилади.

Илмий-психологик жиҳатдан эса “Онг ва фаолият бирлиги” ҳамда “Онгнинг фаолиятда ривожланиши” принциплари (Л. Выготский, А. Леонтьев, С. Рубинштейн ва бошқ.), “Касб устаси шахсини шакллантириш назарияси” (Г. Абрамова, А. Вербицкий, И. Дубровина, Е. Климов, Н. Пряжников ва бошқ.) “Психологик моделлаштириш назарияси” (Н.М. Амосов, А. Братко, Л. Веккер, В. Старинец, ва бошқ.), “Акмеологик-психологик билиш тамойиллари” (Б. Ананьев, А. Деркач, А. Ситников ва бошқ.), “Касбий ўзини-ўзи англаш концепцияси” (О. Москаленко, И. Чеснокова ва бошқ.) каби назариялар методологик асос бўлиб хизмат қилиши мумкин.

Касбий-психологик танловни олиб бориш давомида ички ишлар органлари ходимларининг хизмат вазифалари доирасида қуйидаги мазмундаги вазифаларни бажаришини инобатга олсак, уларнинг касбга лойиқлигини белгилаб олиш хизмат фаолиятини такомиллаштиришга қаратилгандир: *биринчидан*, жамоат тартибини сақлаш ва хавфсизликни таъминлаш; *иккинчидан*, жиноятчиликнинг олдини олиш ва унга қарши курашиш; *учинчидан*, Оммавий тартибсизликларни олдини олиш; *тўртинчидан*, факулотда вазиятларда саросима ва ваҳимага йўл қўймаслик; *бешинчидан*, техноген ҳодисалар рўй берганда фуқаролар мол-мулкини қўриқлаш; *олтинчидан*, стратегик аҳамиятга молик иншоотларга нисбатан ҳимояни амалга ошириш кабилар.

Ички ишлар тизими учун фуқароларимиз сафидан индивидуал психологик хусусиятлари жиҳатидан лойиқ номзодларни танлаб олиб ўқитиш нафақат психологик, балки, сиёсий, иқтисодий, ҳуқуқий, тиббий каби жиҳатлари билан алоҳида аҳамият касб этиб, янги хавф ва таҳдидлар характерини инобатга олган ҳолда тизим фаолиятининг самарадорлигини янада мустаҳкамлаш учун хизмат қилади.

Ходимлар хизмат фаолиятининг муваффақияти меҳнат мотиви билан боғлиқдир, шу боис касбга йўналтириш ва касбий танлов ўтказиш давомида қуйидаги барқарор ижобий мотивларни инобатга олиш тавсия этилади[7]: *биринчидан*, ички ишлар органлари фаолиятини тавсифлашда унинг қизиқарли ва ижодий ёндашув талаб этадиган жиҳатларини кўрсатиш; *иккинчидан*, ходимларда касбий таълим-тарбия жараёнида касбий шараф, касбга содиқлик ва касбий ғурурни шакллантириш мақсадининг мавжудлиги; *учинчидан*, ходимларнинг хизмат поғоналарида ўсиши, касбий лаёқати ва хизматининг келажакига дахлдор далиллар асосида ишонч ҳосил қилиш; *тўртинчидан*, меҳнат шарт-шароитларини тайёрлаб, хизмат жамоаларида ижобий маънавий муҳитни ташкил этиш.

Ички ишлар органлари олдида турган вазифалар мажмуасининг институтционал таҳлилни амалга оширсак, бунда полифункционалликнинг амал қилишини кузатишимиз мумкин. Яъни, бунда махсус вазифаларни бажарувчи алоҳида гуруҳ ходимларини ажратиб олишимиз мумкин. Бу ўз навбатида, психологлар олдида касбга танлов ўтказиш ҳамда лавозимга тайинлаш жараёнида автоном тарзда ёндашишни тақозо этади. Негаки, шахсинг касбийлашув босқичлари ўз динамикасига эга:

- биринчи босқич: “ходим вазифасини ўзлаштириш” 17-25 ёш;
- иккинчи босқич: “касбий натижаларга эришиш” 25 - 40 ёш;
- учинчи босқич: “касб устаси бўлиш” 40 ва ундан юқори ёш.

Бу жараёнда ижтимоий-психологик омиллар (шахсий ва шахслараро

муносабатлар) ҳамда самарадорликни таъминлаш механизми (ташкилий бошқарув, жорий тартиб, ижтимоий ҳамкорлик, шахсий долзарбланиш ва б.) ўз таъсир кучига эгадир. Бу ўз навбатида, бошқарувда психологик таълимотлар натижасидан мақсадли фойдаланишни тақозо этади.

Ходим ўз хизмат вазифаларини белгиланган тартиб асосида бажариши учун қуйидаги маҳоратларга эга бўлиши керакки, бу асосан касбий таълим давомида ўзлаштирилади:

- ҳаёт ва фаолият учун хавфли бўлган ҳолатларда хизмат вазифаларини бажара олиш қобилияти;

- жиноятчини қуролсизлантириш, қўлга олиш давомида жисмоний куч керак бўлганда қурол ишлата олиш;
- ўз хатти - ҳаракатлари учун масъулиятли эканлигини англаш;
- турли психотип ва касб соҳаларига мансуб инсонлар билан мулоқотга кириша олиш;
- кучли психофизиологик чидамлик (яъни: 7 кунлик иш, 10-12 соатли иш вақти давомида ишчанликни йўқотмаслик);
- турли ролларга кира олиш ва бошқ.

Тизимли идрок маҳсулига таянган ҳолда таъкидлаш мумкинки, ходим шахсида агрессивлик, ички ва ташқи омилларга таъсирчанлик, юқори даражада эмоционаллик, *тормозланиш каби синдромларнинг* мавжудлиги “касбга нолайик”ликнинг асосий курсаткичлари ҳисобланади. Бу ўз навбатида психологик хизмат доирасида илмий услублар асосида ўрганилиши лозим.

Ички ишлар ходимларининг фаолияти уларнинг сифатли таснифи, яъни меъёрийлик, ташкилийлик, касбий тайёргарликка эгаллик, ўзлаштирилганлик ва самарадорлиги каби психологик таркибларга боғлиқдир[8]. Кўриниб турибдики, бу яна бир бора касб учун психологик танлов ўтказишнинг назарий ва амалий жиҳатдан долзарблигини, ижтимоий аҳамиятли эканлигини кўрсатади. Чунки хизмат амалиётида касбий лойиклик касб усталигининг эталони сифатида идрок этилади. Шунинг учун ички ишлар органлари учун ходимликка номзодларнинг *биринчидан*, касб танлаш *мотивини*; *иккинчидан*, касбий ўқиш мотивини; *учинчидан*, касбий максadini; *тўртинчидан*, ҳаётий кадриятларини; *бешинчидан*, муваф-факиятга эришиш мотивларини психодиагностик ҳамда проектив тестлар, сўровнома ва аппаратли услублар асосида мажмуавий тарзда ўрганиб, ҳар бир ходим учун “Психологик харита” тайёрлаш лозим деб ҳисоблаймиз. Психологик харита ҳар бир ходимнинг шахсий иш жилдида туриб, навбатдаги унвон ёки лавозимга тайинлаш давомида ундаги индивидуал-шахсий маълумотлар аттестация комиссияси, юқори раҳбарлар учун ходим ҳақида маълумотлар доирасида фойдаланилиши мумкин. Бунинг учун ҳар бир психологик ўрганиш натижаси касбга ёллаш, ўқишга тавсия этиш, лавозимга тайинлаш, психологик ёрдам кўрсатиш кабилар харитада мутахассис-психолог томонидан қўлланилган психометрик услубларнинг номи, балли кўрсаткичи, хулоса ва тавсиялар қайд этилиши лозим. Бошқарув учун унинг қуйидаги қулайликлари мавжуд:

- ички ишлар ходимларининг кадрлар захирасининг манбаи илмий психологик маълумотлар асосида бойитилади, ходимлар сиёсатида оид

олиб

борилаётган чора-тадбирлар мониторинги амалга оширилади;

- ҳар бир ходимнинг психологик портрети тайёрланади, бу ўз навбатида, улар ва уларнинг оила аъзолари билан ишлаш жараёнини енгилаштиради;

- ходимнинг шахсий ва касбий ўсиш динамикаси илмий белгилаб олинади, бошқарув услублари такомиллаштириб борилади;

- лавозимга тайинлашда унинг хизмат вазифаларини бажара олиши ёки бажара олмаслиги аниқланади;

- ходим шахси ва касбий лаёқатига оид турли субъектив (бўрттирилган, пасайтирилган, исботланмаган каби) маълумотлар вужудга

келмаслигини таъминлайди;

- хизмат ва шахсий муаммоларни ўз вақтида аниқлаб, амалий ёрдам

кўрсатиш шароити таъминланади ва б.

Хулоса ўрнида шуни кўрсатиб ўтишимиз лозимки, Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар органлари тўғрисидаги Қонуннинг мазмун-моҳиятидан келиб чиқиб, номзодларни хизматга жалб қилишнинг психологик танловини амалга оширишда уларни сафдор, сержант, офицер (кичик, катта ва олий) каби гуруҳларга ажратиб, Шахсни ўрганиш тестлари (шахнинг мотивацияси, кизиқишлари, кадриятлари, ҳиссий ва индивидуал хусусиятларини аниқлашга қаратилган); Интеллект тестлари (шахнинг ақлий қобилияти даражасини аниқлашга қаратилган); Қобилият тестлари (шахнинг маълум бир ўқув материалларни ўзлаштиришга бўлган қобилиятини (умумий ва маохсус қобилиятлар) аниқлашга қаратилган); Муваффақият тестлари (шахнинг у ёки бу фаолиятда, масалан касбий ўқишда, тил ўрганиш жараёнида муваффақиятга эришиш даражасини аниқлашга қаратилган) кабилардан касбий психологик танлов олдида кўйилган вазифалардан келиб чиққан ҳолда мақсадли фойдаланиш ижобий натижалар бериши мумкин.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлис ва Ўзбекистон халқига Мурожаатномаси. 2022 йил 20 декабрь. <https://president.uz/uz/lists/view/5774>.

2. Таштемиров А. А. Ахборот технологиялари орқали содир этилган фирибгарлик жиноятларига қарши курашишнинг ҳуқуқий ва ташкилий

жихатлари //O'zbekistonda fanlararo innovatsiyalar va ilmiy tadqiqotlar jurnali. – 2022. – Т. 2. – №. 14. – С. 320-327.

3. *Скалин Ю.Е.* Профессиональный психологический отбор оперативных сотрудников уголовного розыска. // Автореф... дис. к... психол...н. – Санкт-петербург. 2010.

4. *Скворцова Е.В.* Психолого-педагогическая реабилитация сотрудников милиции в ситуации профессиональной деформации личности. Автореф... дис.к... психол...н. - Москва, 2007.

5. *Хрусталева Т.А.* Психологические особенности формирования личности оперативного работника уголовного розыска. Автореф... дис.к... психол...н. - Москва, 2009.