ICHKI ISHLAR ORGANLARIGA YANGI QABUL QILINGAN YOSH XODIMLARNING ADAPTATSIYA JARAYONINI TEZLASHTIRISHNING TASHKILIY-HUQUQIY VA PSIXOLOGIK JIHATLARI

Muallif: Ahmadjonov Bahodir Ne’matjon o‘g‘li
Tashkilot:Namangan viloyati Ichki ishlar boshqarmasi huzuridagi qo‘riqlash xizmati bosh psixologi

Annotatsiya

Mazkur maqolada ichki ishlar organlariga yangi qabul qilingan yosh xodimlarning xizmat faoliyatiga moslashuvi, ya’ni adaptatsiya jarayonini samarali tashkil etish va tezlashtirishning tashkiliy-huquqiy, ijtimoiy-psixologik hamda kasbiy-pedagogik jihatlari tahlil qilinadi. Yosh xodimlarning xizmat intizomini o‘zlashtirishi, jamoaga integratsiyalashuvi, kasbiy bilim va ko‘nikmalarini amaliyotda qo‘llashi, stressli vaziyatlarda to‘g‘ri qaror qabul qilishi hamda fuqarolar bilan samarali muloqot o‘rnatishi masalalariga alohida e’tibor qaratiladi. Shuningdek, murabbiylik institutini takomillashtirish, individual adaptatsiya dasturlarini joriy etish, psixologik qo‘llab-quvvatlashni kuchaytirish va yosh xodimlar faoliyatini muntazam baholash bo‘yicha amaliy takliflar ishlab chiqiladi.

Kalit so‘zlar: ichki ishlar organlari, yosh xodimlar, adaptatsiya, kasbiy moslashuv, murabbiylik, xizmat intizomi, kasbiy kompetensiya, psixologik barqarorlik, kadrlar salohiyati, xizmat samaradorligi.

Kirish

Bugungi kunda davlat organlari faoliyatining samaradorligi, avvalo, ularda xizmat qilayotgan xodimlarning kasbiy tayyorgarligi, huquqiy bilimi, ma’naviy-

axloqiy fazilatlari va o‘z zimmasiga yuklatilgan vazifalarni mas’uliyat bilan bajarish qobiliyatiga bog‘liq. Ayniqsa, ichki ishlar organlarida xizmat faoliyatining o‘ziga xos xususiyatlari, jumladan, jamoat tartibini saqlash, fuqarolarning huquq va erkinliklarini himoya qilish, huquqbuzarliklarning oldini olish hamda turli murakkab vaziyatlarda tezkor qarorlar qabul qilish zarurati xodimlardan yuqori darajadagi kasbiy tayyorgarlikni talab etadi.

Ichki ishlar organlariga yangi qabul qilingan yosh xodimlarning xizmatga kirishishi ular hayotida muhim kasbiy bosqich hisoblanadi. Ushbu davrda xodim ta’lim muassasasida egallagan nazariy bilimlarini amaliy faoliyat bilan uyg‘unlashtiradi, xizmat intizomi va ichki tartib-qoidalarni o‘zlashtiradi, rahbarlar hamda hamkasblar bilan professional munosabatlarni shakllantiradi. Shu bilan birga, u xizmat bilan bog‘liq ruhiy zo‘riqishlar, yuqori mas’uliyat, vaqt cheklovlari va kutilmagan vaziyatlarga moslashishi lozim.

Mazkur jarayonning yetarli darajada tashkil etilmasligi yosh xodimlarda kasbiy ishonchsizlik, xizmat vazifalarini bajarishda ikkilanish, jamoaga qo‘shilishda qiyinchiliklar va kasbiy motivatsiyaning pasayishiga sabab bo‘lishi mumkin. Shu bois yosh xodimlarning adaptatsiyasini tezlashtirish nafaqat kadrlar bilan ishlash yo‘nalishidagi, balki ichki ishlar organlari faoliyatining umumiy samaradorligiga ta’sir ko‘rsatuvchi muhim vazifalardan biridir.

1. Yosh xodimlar adaptatsiyasining mazmuni va ahamiyati

Adaptatsiya - bu shaxsning yangi ijtimoiy muhit, mehnat sharoiti, kasbiy talablar va faoliyat qoidalariga moslashish jarayonidir. Ichki ishlar organlari tizimida adaptatsiya oddiy mehnat jamoasiga qo‘shilish bilan cheklanmaydi. U xodimning xizmat vakolatlarini, qonuniylik prinsipini, xizmat intizomini, kasbiy etika talablarini va fuqarolar bilan munosabatlarda mas’uliyatli yondashuvni to‘liq o‘zlashtirishini ham qamrab oladi.

Yosh xodimlar adaptatsiyasini shartli ravishda quyidagi o‘zaro bog‘liq yo‘nalishlarga ajratish mumkin:

Birinchidan, tashkiliy adaptatsiya. Xodimning xizmat tartibi, lavozim yo‘riqnomasi, ichki mehnat va xizmat intizomi talablari, hujjatlar bilan ishlash qoidalari hamda bo‘linmaning kundalik faoliyatiga moslashishini anglatadi.

Ikkinchidan, kasbiy adaptatsiya. Nazariy bilimlarni amaliyotga tatbiq etish, xizmat hujjatlarini to‘g‘ri rasmiylashtirish, qonunchilik normalarini aniq vaziyatlarga nisbatan qo‘llash va xizmat vazifalarini mustaqil bajarish ko‘nikmalarining shakllanishini ifodalaydi.

Uchinchidan, ijtimoiy-psixologik adaptatsiya. Yosh xodimning jamoaga kirishishi, rahbarlar va hamkasblar bilan sog‘lom munosabat o‘rnatishi, xizmatga oid muammolarni ochiq muhokama qilishi hamda o‘zini jamoaning to‘laqonli a’zosi sifatida his etishini nazarda tutadi.

To‘rtinchidan, ma’naviy-axloqiy adaptatsiya. Xodimda halollik, xolislik, intizom, fuqarolarning sha’ni va qadr-qimmatini hurmat qilish, qonuniylikka qat’iy rioya etish hamda korrupsiyaga nisbatan murosasiz munosabatni mustahkamlashni qamrab oladi.

Beshinchidan, stressga chidamlilikni shakllantirish. Favqulodda va nizoli vaziyatlarda hissiyotlarni boshqarish, vaziyatni to‘g‘ri baholash va qonun doirasida oqilona qaror qabul qilish ko‘nikmalarini rivojlantirishni anglatadi.

Ushbu yo‘nalishlar bir-biri bilan uzviy bog‘liq. Masalan, xodim qonunchilikni yaxshi bilishi mumkin, biroq amaliy vaziyatlarda o‘ziga ishonchsizlik sezsa yoki jamoa tomonidan yetarli ko‘mak olmasa, uning kasbiy imkoniyatlari to‘liq namoyon bo‘lmasligi mumkin. Shuning uchun adaptatsiya kompleks va uzluksiz jarayon sifatida tashkil etilishi lozim.

2. Adaptatsiya jarayonida uchraydigan asosiy muammolar

Yosh xodimlarning xizmatga moslashuvi davomida bir qator tashkiliy, kasbiy va psixologik muammolar yuzaga kelishi mumkin.

Birinchi muammo - nazariy bilim bilan amaliy faoliyat o‘rtasidagi tafovutdir. Ta’lim jarayonida olingan bilimlar real xizmat vaziyatlarida har doim ham tayyor yechimni bermaydi. Chunki amaliy faoliyatda insonlar bilan muloqot, turli manfaatlarning to‘qnashuvi, vaqt tanqisligi va vaziyatning tez o‘zgarishi kabi omillar mavjud bo‘ladi. Natijada yangi xodim oddiy ko‘ringan xizmat topshirig‘ini bajarishda ham qo‘shimcha ko‘rsatma va yordamga ehtiyoj sezishi mumkin.

Ikkinchi muammo - murabbiylik faoliyatining yetarli darajada tizimlashtirilmaganligidir. Murabbiy faqat xizmat topshiriqlarini tushuntiruvchi xodim emas, balki yosh mutaxassisning kasbiy rivojlanishi, axloqiy qarashlari va psixologik barqarorligini shakllantirishga ko‘maklashuvchi tajribali mutaxassis hisoblanadi. Murabbiy bilan uchrashuvlar muntazam bo‘lmasa, uning vazifalari aniq belgilanmasa yoki natijalar baholanmasa, murabbiylikning amaliy samarasi pasayishi mumkin.

Uchinchi muammo - yosh xodimning jamoaga moslashishidagi qiyinchiliklardir. Xizmat jamoasidagi norasmiy munosabatlar, tajribali xodimlarning talabchanligi va yangi xodimdan qisqa muddatda yuqori natija kutilishi ayrim hollarda ruhiy bosimni kuchaytiradi. Bunday sharoitda yosh xodim o‘zidagi kamchiliklarni yashirishga, savol berishdan tiyilishga yoki xatolarini mustaqil ravishda tuzatishga urinishi mumkin.

To‘rtinchi muammo - psixologik yuklamani boshqarish ko‘nikmalarining yetarli shakllanmaganligidir. Ichki ishlar organlaridagi faoliyat ayrim vaziyatlarda xavf, nizolar, fuqarolarning salbiy munosabati va yuqori mas’uliyat bilan bog‘liq

bo‘ladi. Shu sababli yosh xodimlarda hissiy barqarorlik, nizolarni tinch yo‘l bilan hal qilish va ruhiy zo‘riqishdan keyin tiklanish ko‘nikmalarini rivojlantirish zarur.

Beshinchi muammo - adaptatsiya natijalarini baholash mezonlarining aniq belgilanmaganligidir. Agar rahbar va murabbiy yosh xodimning rivojlanishini faqat umumiy taassurot asosida baholasa, uning qaysi yo‘nalishda qiynalayotganini aniqlash murakkablashadi. Shuning uchun aniq, o‘lchanadigan va xodimning xizmat xususiyatlariga mos ko‘rsatkichlardan foydalanish muhimdir.

3. Yosh xodimlarning adaptatsiyasini tezlashtirish mexanizmlari

Adaptatsiya jarayonini samarali tashkil etish uchun bir-birini to‘ldiruvchi tashkiliy va pedagogik mexanizmlarni joriy etish maqsadga muvofiq.

3.1. Individual adaptatsiya dasturini ishlab chiqish

Har bir yangi xodimning bilim darajasi, avvalgi tajribasi, lavozimi va xizmat yo‘nalishi turlicha bo‘lishi mumkin. Shu bois barcha xodimlarga bir xil yondashuvni qo‘llash kutilgan natijani bermaydi.

Individual adaptatsiya dasturida quyidagilar nazarda tutilishi lozim:

xodimning dastlabki kasbiy bilim va ko‘nikmalarini aniqlash;

xizmat vazifalari, huquq va majburiyatlari bilan batafsil tanishtirish;

birinchi haftada zarur tashkiliy va huquqiy bilimlarni mustahkamlash;

dastlabki oyda murabbiy nazoratida amaliy topshiriqlarni bajarish;

xizmat faoliyatiga doir vaziyatli mashg‘ulotlarda ishtirok etish;

belgilangan muddatlarda natijalarni tahlil qilish va kamchiliklarni bartaraf etish.

Dastur xodimning xizmat xususiyatlariga moslashtirilishi, uning natijalari esa muntazam ravishda qayta ko‘rib chiqilishi lozim.

3.2. Murabbiylik institutini takomillashtirish

Murabbiylik yosh xodimlarning kasbiy shakllanishini tezlashtiruvchi muhim vositadir. Bunda murabbiy sifatida nafaqat katta xizmat tajribasiga, balki yuqori kasbiy madaniyat, halollik, sabr-toqat va tushuntirish qobiliyatiga ega xodimlarni tanlash lozim.

Murabbiy faoliyatining asosiy yo‘nalishlari quyidagilardan iborat bo‘lishi kerak:

yosh xodimga xizmat vazifalarini tushuntirish va amaliy ko‘mak berish;

qonunchilik normalarini xizmat vaziyatlari misolida izohlash;

hujjatlarni rasmiylashtirishdagi xatolarni tushuntirish;

fuqarolar bilan muloqot qilish va nizoli vaziyatlarni boshqarish usullarini o‘rgatish;

xizmat intizomi va kasbiy etikaga rioya etish bo‘yicha namuna ko‘rsatish;

xodimning muammolarini o‘z vaqtida aniqlash va tegishli rahbarga tavsiya berish.

Murabbiylikni faqat rasmiy biriktirish bilan cheklab qo‘ymasdan, murabbiy va yosh xodim o‘rtasidagi muntazam muloqot, amaliy mashg‘ulotlar hamda o‘zaro fikr almashishga asoslangan tizim sifatida yo‘lga qo‘yish zarur.

3.3. Amaliy va vaziyatli mashg‘ulotlarni kengaytirish

Yosh xodimlarning kasbiy tayyorgarligini mustahkamlashda real xizmat vaziyatlariga yaqinlashtirilgan mashg‘ulotlar alohida ahamiyatga ega. Bunday mashg‘ulotlar xodimning faqat nazariy bilimini emas, balki uni amalda qo‘llash qobiliyatini ham aniqlash imkonini beradi.

Masalan, fuqarolarning murojaatlarini qabul qilish, nizoli holatda muloqot olib borish, huquqbuzarlik alomatlarini aniqlash, hodisa joyida qonuniy harakatlarni amalga oshirish va xizmat hujjatlarini rasmiylashtirish bo‘yicha vaziyatli topshiriqlar tashkil etilishi mumkin.

Har bir mashg‘ulotdan keyin xodimning harakatlari tahlil qilinib, to‘g‘ri qarorlar va takomillashtirilishi zarur bo‘lgan jihatlar tushuntirilishi lozim. Xatolarni jazolash vositasi sifatida emas, balki xavfsiz o‘quv muhitida o‘rganish va rivojlanish imkoniyati sifatida ko‘rib chiqish kasbiy o‘sishga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi.

3.4. Psixologik qo‘llab-quvvatlash tizimini kuchaytirish

Yosh xodimlarning psixologik barqarorligi ularning xizmat faoliyatidagi samaradorligiga bevosita ta’sir qiluvchi omillardan biridir. Shu sababli adaptatsiya jarayonida psixologik xizmat, rahbar va murabbiy hamkorligini yo‘lga qo‘yish muhim hisoblanadi.

Buning uchun xodimlarning ruhiy holatini muntazam o‘rganish, stressni boshqarish, hissiyotlarni nazorat qilish, jamoada sog‘lom munosabat o‘rnatish va nizolarni hal etish bo‘yicha mashg‘ulotlar tashkil etish mumkin. Zarurat tug‘ilganda individual psixologik maslahatlar taqdim etilishi lozim.

Psixologik baholash natijalaridan xodimni asossiz ravishda salbiy tavsiflash uchun emas, balki unga kerakli yordamni aniqlash va rivojlanishiga ko‘maklashish maqsadida foydalanish muhimdir. Maxfiylik, kasbiy etika va xodimning sha’ni

hamda qadr-qimmatiga hurmat bilan munosabatda bo‘lish tamoyillariga rioya etilishi shart.

3.5. Rahbarning shaxsiy namunasini kuchaytirish

Yosh xodimlarning kasbiy qarashlari va xizmatga munosabati ko‘p jihatdan rahbarlarning kundalik xatti-harakatlari orqali shakllanadi. Rahbarning qonuniylikka rioya qilishi, topshiriqlarni aniq belgilashi, xodimlarga adolatli munosabatda bo‘lishi va o‘z vaqtida fikr bildirishi yosh xodim uchun muhim tarbiyaviy omil hisoblanadi.

Rahbarlar yangi xodimlarga nisbatan talabchanlik va qo‘llab-quvvatlash o‘rtasidagi muvozanatni ta’minlashi lozim. Asossiz bosim, kamsitish yoki xodimning savollariga befarq munosabat uning xizmatga moslashishini qiyinlashtirishi mumkin. Shu bilan birga, talablarning aniq belgilanishi va natijalarning xolis baholanishi mas’uliyat hissini mustahkamlaydi.

4. Adaptatsiya jarayonini bosqichma-bosqich tashkil etish

Yosh xodimlarning moslashuvini tizimli ravishda tashkil etish uchun quyidagi bosqichli modelni qo‘llash taklif etiladi.

Birinchi bosqich - dastlabki tanishtirish. Xodimni xizmat bo‘linmasi, lavozim vazifalari, xizmat intizomi, ichki tartib-qoidalar, xavfsizlik talablari va kasbiy etika normalari bilan tanishtirish.

Ikkinchi bosqich - yo‘naltirilgan o‘rganish. Murabbiy rahbarligida xizmat hujjatlari, amaliy jarayonlar va kasbiy vazifalarni bajarish tartibini o‘rganish. Bu bosqichda xodimga topshiriqlar murakkabligi bosqichma-bosqich oshirib borilgan holda beriladi.

Uchinchi bosqich - nazorat ostidagi amaliy faoliyat. Xodimning o‘zlashtirgan bilimlarini amaliyotda qo‘llashi, mustaqil qaror qabul qilish ko‘nikmalarini rivojlantirishi va yo‘l qo‘yilgan kamchiliklarni tuzatishi uchun sharoit yaratish.

To‘rtinchi bosqich - natijalarni baholash. Xodimning kasbiy bilimlari, xizmat vazifalarini bajarish sifati, intizomi, jamoa bilan hamkorligi va psixologik barqarorligi belgilangan mezonlar asosida tahlil qilinadi.

Beshinchi bosqich - individual rivojlanish. Baholash natijalaridan kelib chiqib, xodim uchun qo‘shimcha o‘quv mashg‘ulotlari, murabbiylik uchrashuvlari va kasbiy rivojlanish vazifalari belgilanadi.

Ushbu bosqichlar qat’iy bir xil muddatlarda amalga oshirilishi shart bo‘lgan universal tartib sifatida emas, balki xizmat yo‘nalishi, amaldagi normativ-huquqiy talablar va xodimning individual ehtiyojlariga moslashtiriladigan metodik model sifatida qaralishi lozim.

5. Adaptatsiya samaradorligini baholash mezonlari

Adaptatsiya jarayonini takomillashtirish uchun uning natijalarini aniq ko‘rsatkichlar orqali baholash zarur. Baholash tizimi xodimni faqat kamchiliklari bo‘yicha emas, balki kasbiy rivojlanishi, mustaqilligi va o‘zlashtirgan ko‘nikmalari bo‘yicha ham tahlil qilishi kerak.

Quyidagi mezonlardan foydalanish taklif etiladi:

Kasbiy-huquqiy bilimlar: xizmat faoliyatiga tegishli qonunchilik normalarini bilish va to‘g‘ri qo‘llash.

Amaliy ko‘nikmalar: xizmat topshiriqlarini belgilangan tartibda va sifatli bajarish.

Xizmat intizomi: ichki tartib-qoidalarga rioya etish va topshiriqlarni o‘z vaqtida bajarish.

Muloqot madaniyati: fuqarolar, rahbarlar va hamkasblar bilan professional munosabat o‘rnatish.

Jamoaga integratsiyalashuv: hamkorlikda ishlash, fikr almashish va jamoaviy vazifalarda ishtirok etish.

Psixologik barqarorlik: murakkab vaziyatlarda hissiyotlarni boshqarish va qonuniy harakat qilish.

Mustaqil ishlash darajasi: topshiriqlarni tushunish, vaziyatni tahlil qilish va vakolat doirasida to‘g‘ri qaror qabul qilish.

Kasbiy rivojlanish dinamikasi: dastlabki baholash bilan keyingi natijalar o‘rtasidagi ijobiy o‘zgarish.

Baholashda yagona test natijasiga yoki rahbarning subyektiv fikriga tayanish maqsadga muvofiq emas. Kuzatuv, amaliy topshiriqlar, xodimning o‘z-o‘zini baholashi, murabbiy xulosasi va davriy suhbatlarni birgalikda qo‘llash yanada xolis natija beradi.

Bundan tashqari, adaptatsiya samaradorligini baholashda xizmatga moslashish muddati, takroriy xatolar soni, o‘quv mashg‘ulotlaridagi natijalar va murabbiylik uchrashuvlarining muntazamligi kabi ko‘rsatkichlarni ham tahlil qilish mumkin. Bunda xodimlar o‘rtasidagi farqlar, xizmat yo‘nalishlari va ish sharoitlari hisobga olinishi lozim.

6. Adaptatsiya jarayonini takomillashtirish bo‘yicha amaliy takliflar

Yuqoridagi tahlillar asosida ichki ishlar organlariga yangi qabul qilingan yosh xodimlarning adaptatsiyasini tezlashtirish uchun quyidagi takliflarni ilgari surish mumkin.

Birinchidan, har bir yangi xodim uchun lavozim xususiyatlarini hisobga olgan individual adaptatsiya rejasini ishlab chiqish va uning bajarilishini mas’ul rahbar hamda murabbiy tomonidan muntazam nazorat qilish zarur.

Ikkinchidan, murabbiylarni tanlashda xizmat staji bilan bir qatorda ularning kasbiy obro‘si, intizomi, pedagogik qobiliyati va yosh xodimlar bilan ishlash tajribasiga ham e’tibor qaratish lozim.

Uchinchidan, adaptatsiyaning dastlabki davrida qisqa va muntazam tahliliy uchrashuvlar o‘tkazish tavsiya etiladi. Ushbu uchrashuvlarda xodimning duch kelayotgan qiyinchiliklari, o‘zlashtirgan ko‘nikmalari va qo‘shimcha yordamga bo‘lgan ehtiyoji muhokama qilinishi kerak.

To‘rtinchidan, xizmat faoliyatida uchraydigan tipik vaziyatlar asosida amaliy keyslar, elektron o‘quv materiallari va qisqa videomashg‘ulotlar to‘plamini yaratish maqsadga muvofiq. Bu xodimlarga zarur ma’lumotlarni mustaqil takrorlash imkonini beradi.

Beshinchidan, yosh xodimlar uchun ochiq fikr bildirish va muammolar haqida rahbar yoki murabbiyga murojaat qilish imkoniyatlarini kengaytirish zarur. Bunda xizmat intizomi va maxfiylik talablariga qat’iy rioya qilinishi lozim.

Oltinchidan, adaptatsiya natijalarini baholash bo‘yicha yagona metodik tavsiyalar ishlab chiqish, bunda xodimning individual rivojlanish dinamikasi va amaliy faoliyat natijalariga ustuvor ahamiyat berish kerak.

Yettinchidan, murabbiylar faoliyati samaradorligini ham baholash tizimini joriy etish maqsadga muvofiq. Bunda murabbiy tomonidan o‘tkazilgan mashg‘ulotlar sonigina emas, balki yosh xodimning kasbiy o‘sishi, bilimlari va amaliy ko‘nikmalaridagi ijobiy o‘zgarishlar ham inobatga olinishi kerak.

Sakkizinchidan, adaptatsiya jarayonida inson huquqlari, qonuniylik, korrupsiyaga qarshi kurashish, fuqarolar bilan xushmuomala munosabatda bo‘lish va xizmat vakolatlaridan qonuniy foydalanish masalalariga alohida e’tibor qaratish zarur.

To‘qqizinchidan, adaptatsiya dasturlarining samaradorligini tajriba tariqasida ayrim bo‘linmalarda sinovdan o‘tkazib, natijalarini tahlil qilish va shundan keyingina kengroq joriy etish tavsiya etiladi. Bu yondashuv amaliyotga mos kelmaydigan choralarni oldindan aniqlash imkonini beradi.

Xulosa

Ichki ishlar organlariga yangi qabul qilingan yosh xodimlarning adaptatsiya jarayonini tezlashtirish kadrlar salohiyatini mustahkamlash, xizmat intizomini ta’minlash va kasbiy faoliyat samaradorligini oshirishning muhim shartlaridan biridir. Mazkur jarayon yosh xodimni yangi ish joyi bilan tanishtirish bilangina cheklanmasdan, uning kasbiy bilimlari, amaliy ko‘nikmalari, ijtimoiy-psixologik barqarorligi va ma’naviy-axloqiy fazilatlarini izchil rivojlantirishni qamrab olishi kerak.

Tahlillar shuni ko‘rsatadiki, adaptatsiya samaradorligi, avvalo, individual yondashuv, murabbiylik faoliyatining sifati, rahbarning shaxsiy namunasi, amaliy mashg‘ulotlar va xodimning rivojlanishini muntazam baholashga bog‘liq. Ushbu mexanizmlarni o‘zaro uyg‘unlashtirish yosh xodimlarning xizmat vazifalarini o‘zlashtirishiga, jamoaga tezroq integratsiyalashuviga va mustaqil kasbiy faoliyatga tayyorlanishiga ko‘maklashadi.

Shu munosabat bilan ichki ishlar organlarida yangi xodimlar adaptatsiyasini individual rejalashtirish, murabbiylikni mazmunan takomillashtirish, psixologik qo‘llab-quvvatlashni kuchaytirish va natijalarni xolis mezonlar asosida baholashga qaratilgan kompleks tizimni rivojlantirish maqsadga muvofiqdir. Taklif etilgan yondashuvlar tegishli normativ-huquqiy hujjatlar va xizmat faoliyatining o‘ziga xos xususiyatlariga muvofiq joriy etilganda, yosh xodimlarning kasbiy shakllanishi uchun yanada qulay sharoit yaratishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. Amaldagi tahrir.
2. O‘zbekiston Respublikasining “Ichki ishlar organlari to‘g‘risida”gi Qonuni, 2016-yil 16-sentabr, O‘RQ-407-son.
3. O‘zbekiston Respublikasining “Ta’lim to‘g‘risida”gi Qonuni, 2020-yil 23-sentabr, O‘RQ-637-son.
4. O‘zbekiston Respublikasining “Korrupsiyaga qarshi kurashish to‘g‘risida”gi Qonuni, 2017-yil 3-yanvar, O‘RQ-419-son.
5. O‘zbekiston Respublikasi ichki ishlar organlarida xizmatni o‘tash, kasbiy tayyorgarlik va murabbiylik faoliyatiga oid amaldagi normativ-huquqiy hujjatlar.
6. Robbins, S. P., Judge, T. A. *Organizational Behavior*. Pearson. Tashkiliy xulq-atvor, xodimlarning ish muhitiga moslashuvi va jamoaviy munosabatlarni o‘rganish uchun.
7. Bauer, T. N. *Onboarding New Employees: Maximizing Success*. SHRM Foundation. Yangi xodimlarni ishga moslashtirishning tashkiliy mexanizmlari bo‘yicha tadqiqot materiali.