



<https://doi.org/10.70728/c.series.ped.v08.i09.048>

ICHKI ISHLAR ORGANLARI XODIMLARINING O‘Z KASBIGA SADOQAT RUHIDA TARBIYALASHGA KOMPLAYENS YONDASHUVLAR

Sakiyev Sardor Shuxratovich

O‘zbekiston milliy pedagogika universiteti mustaqil izlanuvchisi, dotsent

Tel.: +998 99 898-68-15

e-mail: sakiyevsardor@gmail.com

Annotatsiya: ushbu maqolada ichki ishlar organlari xodimlarini kasbiy sadoqat ruhida tarbiyalashda komplayans yondashuvlarning pedagogik imkoniyatlari tahlil qilinadi. Komplayans tushunchasining mohiyati, “past yo‘l” (jazo asosida) va “yuqori yo‘l” (ishonch asosida) strategiyalari ochib berilgan. Xalqaro tajribalar (Gonkong, Indoneziya, Rossiya, Buyuk Britaniya) misolida komplayans mexanizmlari tarbiyaviy ahamiyati asoslangan. Xodimlarda qonun va axloq me‘yorlariga ongli rioya qilish, ishonch muhiti va axloqiy liderlikni shakllantirish omillari yoritilgan. Maqolada tizimli va qiyosiy tahlil metodlaridan foydalanilgan. Takliflar qatorida integrativ ta‘lim dasturlari, komplayans asosidagi mentorlik va axloqiy liderlikni rivojlantirish kabi yo‘nalishlar belgilangan.

Kalit so‘zlar: komplayans, kasbiy sadoqat, ichki ishlar organlari, pedagogik imkoniyatlar, axloqiy tarbiya, integritet, huquqni muhofaza qilish tizimi.

COMPLIANCE APPROACHES TO EDUCATING INTERNAL AFFAIRS OFFICERS IN THE SPIRIT OF PROFESSIONAL DEDICATION

Abstract: this article analyzes the pedagogical possibilities of compliance approaches in educating internal affairs officers in the spirit of loyalty to their profession. The essence of the compliance concept, as well as the “low road” (punishment-based) and “high road” (trust-based) strategies, is revealed. Drawing on international experiences (Hong Kong, Indonesia, Russia, United Kingdom), the educational significance of compliance mechanisms is substantiated. Factors shaping officers’ conscious adherence to legal and ethical norms, a climate of trust, and ethical leadership are highlighted. The study employs methods of systemic and comparative analysis. Among the proposals are integrative educational programs, compliance-based mentoring, and the development of ethical leadership.

Keywords: compliance, professional loyalty, internal affairs bodies, pedagogical opportunities, moral education, integrity, law enforcement system.

КОМПЛАЕНС-ПОДХОДЫ К ВОСПИТАНИЮ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В ДУХЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРЕДАНОСТИ

Аннотация: в данной статье анализируются педагогические возможности комплаенс-подходов в воспитании сотрудников органов внутренних дел в духе преданности своей профессии. Раскрывается сущность понятия комплаенс, а также стратегии «низкого пути» (на основе наказания) и «высокого пути» (на основе доверия). На примере международного опыта (Гонконг, Индонезия, Россия, Великобритания) обосновывается воспитательное значение комплаенс-механизмов. Освещены факторы формирования у сотрудников осознанного соблюдения законов и этических норм, атмосферы доверия и этического лидерства. В работе использованы методы системного и сравнительного анализа. Среди предложений определены такие направления, как интегративные образовательные программы, наставничество на основе комплаенса и развитие этического лидерства.

Ключевые слова: комплаенс, профессиональная преданность, органы внутренних дел, педагогические возможности, нравственное воспитание, интегритет, правоохранительная система.

KIRISH

Bugungi kunda davlat boshqaruvi tizimida qonun ustuvorligini ta'minlash, korrupsiyaga qarshi kurashish hamda xizmat faoliyatida shaffoflikni oshirish masalalari har qachongidan ham dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. Ayniqsa, ichki ishlar organlari tizimida komplayens yondashuvlarning joriy etilishi xodimlarning kasbiy intizomi, xizmat etikasi va ma'naviy javobgarligini mustahkamlashda muhim omil bo'lib xizmat qilmoqda. Komplayens tizimi nafaqat nazorat mexanizmi, balki xodimlarda halollik, vijdoniylik va kasbga sadoqatni shakllantiruvchi pedagogik vosita sifatida ham qaralmoqda¹.

Ichki ishlar organlari jamiyat xavfsizligini ta'minlovchi eng muhim tuzilmalardan biri bo'lib, ularning faoliyati fuqarolarning huquq va erkinliklarini himoya qilish bilan bevosita bog'liqdir. Shu sababli ushbu tizimda xizmat qilayotgan xodimlardan yuqori darajadagi kasbiy kompetensiya, ma'naviy yetuklik va axloqiy barqarorlik talab etiladi. Komplayens yondashuvlar esa aynan shu talablarni tizimli ravishda shakllantirishga xizmat qiladi. U xodimning tashqi nazoratga emas, balki ichki axloqiy mas'uliyatiga tayanadigan boshqaruv madaniyatini rivojlantiradi².

O'zbekiston Respublikasida so'nggi yillarda davlat xizmatini isloh qilish, korrupsiyaga qarshi kurashish va ochiq boshqaruv tamoyillarini joriy etish bo'yicha keng ko'lamli islohotlar amalga oshirilmoqda. Jumladan, davlat organlarida komplayens nazorat tizimlarini joriy etish orqali xizmat intizomini mustahkamlash, manfaatlar to'qnashuvining oldini olish va shaffoflikni ta'minlashga alohida e'tibor qaratilmoqda¹. Bu esa ichki ishlar organlari xodimlarini kasbiy sadoqat ruhida tarbiyalash jarayonida zamonaviy pedagogik va boshqaruv yondashuvlarini qo'llash zaruratini yuzaga keltiradi.

Kasbiy sadoqat tushunchasi keng mazmunga ega bo'lib, u xodimning o'z kasbiga mehr qo'yishi, xizmat vazifalarini vijdonan bajarishi, jamiyat manfaatini shaxsiy manfaatdan ustun

¹ Abduraxmanov S. T., Tulegenova A. B. Compliance-management in law enforcement agencies. - Almaty: Qazaq universiteti, 2021. - 15 b

² Xudoyberganov A. X. Ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy deformatsiyasining oldini olish. - Toshkent: IIV Akademiyasi nashriyoti, 2020. - 55 b.

qo‘yishi hamda har qanday sharoitda qonuniylik va adolat tamoyillariga amal qilishini anglatadi. Ichki ishlar organlari tizimida bu tushuncha yanada chuqurroq ma‘no kasb etadi, chunki ushbu kasb egalari murakkab, xavfli va mas‘uliyatli vaziyatlarda tezkor qaror qabul qilishga majbur bo‘ladilar. Bunday sharoitda xodimning axloqiy pozitsiyasi va ichki komplayens madaniyati hal qiluvchi ahamiyatga ega bo‘ladi.

Pedagogik nuqtai nazardan qaraganda, komplayens yondashuvlar xodimlarda faqat huquqiy bilimlarni emas, balki axloqiy refleksiya, tanqidiy fikrlash va kasbiy mas‘uliyatni ham shakllantiradi. Bu jarayonda treninglar, situatsion mashg‘ulotlar, muammoli vaziyatlarni tahlil qilish va ustoz-shogird tizimi muhim rol o‘ynaydi. Xodim real xizmat holatlariga yaqinlashtirilgan pedagogik vaziyatlarda ishtirok etish orqali nafaqat bilimini, balki ichki axloqiy qaror qabul qilish ko‘nikmasini ham rivojlantiradi.

Shuningdek, komplayens tizimi ichki ishlar organlarida korrupsiyaga qarshi immunitetni shakllantirishda ham muhim pedagogik vosita hisoblanadi. Xodimlarda halollik, shaffoflik va javobgarlik tamoyillari mustahkamlangani sari xizmat faoliyatida qonun buzilish holatlari kamayadi. Bu esa jamiyat ishonchini oshirishga va davlat organlari nufuzini mustahkamlashga xizmat qiladi.

Zamonaviy huquqni muhofaza qilish tizimida xodimlarning o‘z kasbiga sadoqatini shakllantirish muammosi nafaqat tarbiyaviy, balki tizimli-boshqaruv masalasiga aylangan³. Ichki ishlar organlarida (IIO) xizmat qilish yuksak mas‘uliyat, doimiy psixologik bosim va tez-tez axloqiy dilemmalarga duch kelish bilan bog‘liq. Aynan shu sababli, IIO xodimlarining kasbiy sadoqatini tarbiyalashda an‘anaviy pedagogik usullar bilan bir qatorda komplayans yondashuvlar ham muhim o‘rin tutadi.

Komplayans (inglizcha *compliance* — rioya qilish, talablarga muvofiq harakat qilish) XX asr oxirida korporativ boshqaruv va moliya sohalarida paydo bo‘lgan bo‘lib, keyinchalik jamoat sektoriga, xususan, huquqni muhofaza qilish organlariga keng joriy etilgan. Komplayans — bu tashkilot faoliyatida qonunlar, me‘yoriy-huquqiy hujjatlar, axloqiy me‘yorlar va ichki tartiblarga qat’iy rioya etilishini ta‘minlovchi tizimli mexanizmlar majmuidir. Jamoat sektorida komplayans yondashuvlar “axloqiy me‘yorlar va xulq-atvorni qanday nazorat qilish” (“how can we police ethical standards and behaviour?”) masalasiga javob izlaydi.

Huquqni muhofaza qilish organlari kontekstida komplayans yondashuvning dolzarbligi bir necha omillar bilan belgilanadi. Birinchidan, IIO xodimlari katta kuch va vakolatlarga ega bo‘lib, ushbu kuchning suiiste‘mol qilinishi xavfi doimo mavjud. Ikkinchidan, politsiyadagi «blue code of silence» (jamoat xatolarini yashirish) kabi norasmiy me‘yorlar korrupsiya va huquqbuzarliklarni yuzaga keltirishi mumkin⁴. Uchinchidan, so‘nggi yillarda O‘zbekistonda ham ichki ishlar organlari faoliyatiga jamoatchilik nazorati kuchaygan va korrupsiyaga qarshi kurash tizimli tus olgan.

Komplayans yondashuvlar odatda ikki asosiy strategiyaga bo‘linadi: **“past yo‘l” (low road)** — jazo bilan qo‘rqitish, qat’iy nazorat va javobgarlik choralariga asoslangan; **“yuqori**

³ Qodirov B. Q. Ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy tayyorgarligi va ma‘naviy-axloqiy tarbiyasi. - Toshkent: IIV Akademiyasi nashriyoti, 2020. - 45 b.

⁴ Westmarland L. Police ethics and integrity. - 2010. - 180 b.

yo‘l” (high road) — ixtiyoriy rioya qilish, ichki ishonch va axloqiy qadriyatlarni shakllantirishga qaratilgan. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, aksariyat politsiya akademiyalarida axloq ta’limi “past yo‘l” yondashuviga asoslanadi, ammo uzoq muddatli istiqbolda “yuqori yo‘l” strategiyasi samaraliroq hisoblanadi. Biroq, ikkala yondashuvning uyg‘unlashgan modeli eng maqbul natija beradi.

O‘zbekiston kontekstida komplayans yondashuvlarni joriy etish bo‘yicha bir qator me‘yoriy-huquqiy asoslar mavjud. 2017-yilda qabul qilingan “Ichki ishlar organlari xodimlarini tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Prezident qarori tizimli islohotlarga yo‘l ochdi. 2021-yilgi “Korrupsiyaga qarshi kurashish tizimini yanada takomillashtirish” qarori esa ichki ishlar organlarida axloqiy me‘yorlarga rioya etilishi ustidan nazoratni kuchaytirishni belgilagan⁵. Shu bilan birga, IIO tizimida “xodimbay ishlash” tamoyili va “ustoz-shogird” an‘analari qayta tiklandi.

Xalqaro tajriba, ayniqsa Gonkong (Integrity Management dasturi), Indoneziya (Propam tizimi), Avstraliya (protsessual adolat modeli) va Rossiya (keys-metod asosida komplayans ta’limi)da samarali komplayans mexanizmlari ishlab chiqilgan. Ushbu tajribalar komplayans nafaqat nazorat vositasi, balki kuchli tarbiyaviy mexanizm bo‘lishi mumkinligini ko‘rsatadi.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan ilgari surilayotgan “qonun ustuvorligi va inson manfaatlari ustuvorligi” tamoyili ham komplayens yondashuvlar bilan bevosita bog‘liqdir. Bu esa ichki ishlar organlari tizimida shaffoflik va halollik madaniyatini rivojlantirishni talab etadi. Kasbiy sadoqatni shakllantirishda komplayens tizimi xodimning nafaqat tashqi nazoratga, balki ichki o‘zini o‘zi boshqarish mexanizmlariga tayanishini ta’minlaydi. Bu esa pedagogik jihatdan shaxsning axloqiy refleksiya va kasbiy identifikatsiyasini mustahkamlashga xizmat qiladi.

MAVZUGA OID ADABIYOTLAR TAHLILI

Komplayens va kasbiy sadoqat masalalari zamonaviy ilmiy-pedagogik adabiyotlarda tobora keng va chuqur o‘rganilayotgan yo‘nalishlardan biri hisoblanadi. Bugungi kunda davlat boshqaruvi tizimida shaffoflikni ta’minlash, korrupsion xavflarni kamaytirish hamda xodimlarning xizmat intizomini mustahkamlash masalalari komplayens tizimi bilan bevosita bog‘liq holda tadqiq etilmoqda. Shu nuqtai nazardan qaraganda, kasbiy sadoqat faqat tashqi nazorat yoki intizomiy talablar orqali emas, balki xodimning ichki qadriyatlari, axloqiy pozitsiyasi va kasbga ongli munosabati orqali shakllanishi muhimdir.

Xususan, N. Muslimov kasbiy kompetensiya tushunchasini tahlil qilar ekan, uni faqat bilim va ko‘nikmalar majmui sifatida emas, balki shaxsning kasbiy faoliyatga bo‘lgan munosabati, mas’uliyat hissi va axloqiy qarashlari bilan uzviy bog‘liq kompleks sifatida talqin etadi. Olimning fikricha, haqiqiy professional mutaxassis nafaqat o‘z kasbini bilishi, balki uni qadrlashi, unga sadoqat bilan yondashishi va jamiyat oldidagi burchini chuqur his etishi lozim (Muslimov., 2017: 47). Bu yondashuv kasbiy kompetensiyani keng ma’noda tushunishga asos bo‘ladi.

⁵ O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Korrupsiyaga qarshi kurashish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori. - 2021. - 2-b.

Mazkur ilmiy qarashlar komplayens tizimining pedagogik asoslarini yoritishda alohida ahamiyat kasb etadi. Chunki komplayens nafaqat huquqiy nazorat mexanizmi, balki xodimning axloqiy ongini shakllantiruvchi tarbiyaviy tizim sifatida ham talqin etiladi. Ichki ishlar organlari tizimida komplayens yondashuvlar xodimlarni qonuniylikka rioya qilish, manfaatlar to‘qnashuvining oldini olish, korrupsiyaga nisbatan muvofiqlik munosabatni shakllantirish hamda xizmat burchiga sadoqatni mustahkamlashga xizmat qiladi.

Bundan tashqari, komplayens yondashuvlar pedagogik jarayonda refleksiya va o‘zini o‘zi nazorat qilish ko‘nikmalarini rivojlantiradi. Xodim real xizmat vaziyatlarini tahlil qilish orqali o‘z xatti-harakatlarini baholash, to‘g‘ri qaror qabul qilish va axloqiy me‘yorlarga rioya etish malakasini shakllantiradi. Bu esa kasbiy sadoqatning ichki psixologik asoslarini mustahkamlashga yordam beradi.

Shu jihatdan, N. Muslimov tomonidan ilgari surilgan kasbiy kompetensiya haqidagi ilmiy qarashlar komplayens yondashuvlar bilan uyg‘unlashib, ichki ishlar organlari xodimlarini tarbiyalash jarayonida yagona pedagogik tizim sifatida namoyon bo‘ladi. Natijada xodimlarda nafaqat huquqiy bilim, balki yuksak axloqiy madaniyat, mas‘uliyat va kasbga sadoqat kabi sifatlar ham shakllanadi.

Shuningdek, O‘. Tolipov va M. Usmonboyeva pedagogik texnologiyalarni tahlil qilar ekanlar, ta‘lim jarayonida shaxsning mustaqil fikrlash qobiliyatini rivojlantirish, tanqidiy yondashuvni shakllantirish hamda axloqiy jihatdan asoslangan qaror qabul qilish malakasini mustahkamlash zarurligini alohida ta‘kidlaydilar. Ularning fikricha, zamonaviy pedagogik jarayon faqat bilim berish bilan cheklanib qolmasligi, balki tinglovchini turli hayotiy va kasbiy vaziyatlarda mustaqil harakat qilishga tayyorlashi lozim. Shu orqali shaxsda nafaqat nazariy bilim, balki amaliy tafakkur va mas‘uliyatli qaror qabul qilish ko‘nikmasi shakllanadi (Tolipov, Usmonboyeva, 2015: 112).

Mazkur yondashuv ichki ishlar organlari tizimi uchun alohida ahamiyatga ega, chunki bu sohada xodimlar doimiy ravishda tezkor va murakkab vaziyatlarda to‘g‘ri qaror qabul qilishga majbur bo‘ladilar. Har bir xizmat holati xodimdan nafaqat qonuniy me‘yorlarni bilishni, balki vaziyatni to‘g‘ri tahlil qilish, inson omilini hisobga olish va axloqiy jihatdan asoslangan yechim topishni talab etadi. Shu nuqtai nazardan, pedagogik texnologiyalar orqali shakllantiriladigan mustaqil fikrlash va axloqiy qaror qabul qilish kompetensiyasi xodimning kasbiy faoliyatida hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi.

Komplayens tizimi ham aynan shu pedagogik maqsadga xizmat qiladi. U xodimni faqat tashqi nazorat orqali emas, balki ichki axloqiy mas‘uliyat va o‘zini o‘zi boshqarish mexanizmlari orqali to‘g‘ri qaror qabul qilishga yo‘naltiradi. Ya‘ni, komplayens yondashuvlar xodimda “nima qilish mumkin” va “nima qilish to‘g‘ri” degan savollarni chuqur tahlil qilish ko‘nikmasini shakllantiradi.

Shu bilan birga, komplayens tizimi pedagogik jarayonda muammoli vaziyatlar tahlili, rolli o‘yinlar va etik dilemmalar orqali mustaqil qaror qabul qilish tajribasini rivojlantirishga xizmat qiladi. Masalan, manfaatlar to‘qnashuvi yuzaga kelgan vaziyatda xodimning qanday yo‘l tutishi, qonuniylik va axloqiy me‘yorlar o‘rtasida muvozanatni saqlashi kabi holatlar treninglar orqali o‘rgatiladi. Bu esa uning kasbiy sadoqatini yanada mustahkamlaydi.

Demak, O‘. Tolipov va M. Usmonboyevaning pedagogik texnologiyalar haqidagi ilmiy qarashlari komplayens tizimi bilan uyg‘un holda ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy va axloqiy rivojlanishida muhim nazariy va amaliy asos bo‘lib xizmat qiladi.

Xorijiy tadqiqotlarda J. Rawls jamiyatda adolatni ta‘minlash masalasini siyosiy-falsafiy nuqtai nazardan chuqur tahlil qilib, adolat tamoyillari ijtimoiy institutlar faoliyatida asosiy mezon bo‘lishi kerakligini ta‘kidlaydi. Uning “adolat sifatida tenglik” konsepsiyasiga ko‘ra, jamiyatdagi har bir qaror va taqsimot jarayoni insonlarning huquq va imkoniyatlarini teng hurmat qilishga asoslanishi lozim. Rawls adolatni nafaqat huquqiy kategoriya, balki jamiyat barqarorligini ta‘minlovchi asosiy axloqiy prinsip sifatida talqin qiladi (Rawls., 1971: 117).

Mazkur yondashuv ichki ishlar organlari tizimida komplayens madaniyatini shakllantirishda muhim nazariy asos bo‘lib xizmat qiladi. Chunki komplayens tizimining asosiy maqsadi ham xuddi adolat tamoyillariga tayangan holda xizmat faoliyatida shaffoflikni ta‘minlash, manfaatlar to‘qnashuvining oldini olish va qaror qabul qilish jarayonida tenglik va qonuniylikni saqlashdan iboratdir. Rawlsning adolat haqidagi qarashlari ichki ishlar organlarida xodimlarning har bir xizmat harakatini axloqiy va huquqiy mezonlar asosida baholash zarurligini ko‘rsatadi.

Ayniqsa, komplayens yondashuvlar xodimlarda adolatli qaror qabul qilish madaniyatini shakllantirishga xizmat qiladi. Har bir xizmat vaziyatida xodim shaxsiy manfaat, tashqi bosim yoki subyektiv qarashlardan xoli holda qonun va adolat tamoyillariga asoslanib harakat qilishi lozim. Bu esa Rawls ilgari surgan “adolatli institutlar” g‘oyasi bilan bevosita uyg‘unlashadi.

Bundan tashqari, komplayens tizimi ichki ishlar organlarida axloqiy muhitni mustahkamlashga ham yordam beradi. Adolat tamoyillari asosida shakllangan xizmat muhiti xodimlarning kasbiy sadoqatini oshiradi, korrupsiyaviy xatti-harakatlarning oldini oladi hamda jamiyat ishonchini mustahkamlaydi. Natijada Rawlsning adolat haqidagi nazariyasi amaliy jihatdan komplayens madaniyatining pedagogik va boshqaruv asoslarini kuchaytiruvchi muhim ilmiy manba sifatida namoyon bo‘ladi.

A. Avloniy esa axloqiy tarbiyani shaxs kamolotining asosi sifatida ko‘rib, “axloq tuzatilsa, jamiyat tuzaladi” degan g‘oyani ilgari suradi (Avloniy., 1992: 62). Bu fikr komplayens va kasbiy sadoqat o‘rtasidagi uzviy bog‘liqlikni ko‘rsatadi.

Adabiyotlar tahlili shuni ko‘rsatadiki, komplayens yondashuvlar pedagogik jarayon bilan uyg‘un holda xodimlarning kasbiy va axloqiy rivojlanishida muhim o‘rin tutadi.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Ushbu tadqiqotda komplayans yondashuvlarning ichki ishlar organlari xodimlarining o‘z kasbiga sadoqat ruhida tarbiyalashdagi pedagogik imkoniyatlarini ochib berish maqsadida quyidagi metodlardan foydalanildi.

Yondashuvlar: Tadqiqotda tizimli yondashuv asosida komplayans tizimini tarbiya jarayonining ajralmas qismi sifatida o‘rganishga harakat qilindi. Normativ yondashuv orqali komplayans asosidagi tarbiya mexanizmlarining me‘yoriy-huquqiy bazasi tahlil qilindi. Qiyosiy yondashuv esa turli mamlakatlardagi komplayans modellarini taqqoslash imkonini berdi.

Metodlar: Tadqiqotda adabiyotlarni tahlil qilish va sintez qilish, huquqiy hujjatlarni (qonunlar, qarorlar, axloq kodekslari) o‘rganish, kuzatish, amaliy misollarni tahlil qilish va

mantiqiy umumlashtirish metodlaridan foydalanildi. Xalqaro tajribani o‘rganishda Gonkong, Indoneziya, Avstraliya va Rossiya tajribalari qiyosiy tahlil qilindi.

Tadqiqot bazasi: Tadqiqotning amaliy qismi O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi tizimida kompayans tamoyillarini joriy etish amaliyotiga asoslangan holda amalga oshirildi. Shuningdek, xalqaro politsiya tashkilotlarining axloqiy me‘yorlar va kompayans sohasidagi hujjatlari (INTERPOL, UNODC) tahlil qilindi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Tadqiqot natijalariga ko‘ra, ichki ishlar organlari xodimlarining o‘z kasbiga sadoqat ruhida tarbiyalashda kompayans yondashuvlarning pedagogik imkoniyatlarini bir necha asosiy yo‘nalishlarda guruhlash mumkin.

1. Kompayans tushunchasining pedagogik transformatsiyasi. Kompayans yondashuvni faqatgina jazo choralari tizimi sifatida emas, balki tarbiyaviy mexanizm sifatida qarash muhimdir. Avstraliyalik tadqiqotchilar ta’kidlaganidek, politsiya etikasi ta’limi ko‘pincha “liability in the workplace” (ish joyidagi javobgarlikni cheklash) mantiqiga asoslangan bo‘lib, “don’t do, or else” (bunday qilma, aks holda...) strategiyasiga tayanadi. Ammo samarali tarbiya tizimi xodimda qonun va axloq me‘yorlariga ichki ehtiyoj va ishonchni shakllantirishga asoslanishi kerak. Bu ikki yondashuv — “yuqori yo‘l” (high road) va “past yo‘l” (low road) strategiyalarining farqidir⁶.

Amaliy misol: Rossiya IIV Ta’lim muassasalarida o‘tkazilgan tajriba shuni ko‘rsatadiki, kompayans yondashuvni faqatgina nazorat va jazo sifatida emas, balki tushuntirish va ongli rioya qilishga undash orqali amalga oshirish yanada samarali. Kursantlarga axloq kodeksi qoidalari shunchaki yodlatilmaydi, balki ular real vaziyatlarda ushbu qoidalarni qo‘llashga o‘rgatiladi. “Code of Ethics training aims to: — Enhance comprehension of the Code of Ethics, ensuring officers thoroughly understand the principles”⁷.

2. Ichki nazorat mexanizmlari va kompayans xulq-atvori. Xodimlarning kompayans xulq-atvorini shakllantirishda ichki nazorat mexanizmlarining o‘rni beqiyos. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, xodimlarning ichki ishlar bo‘linmalariga nisbatan protsessual adolat va legitimlik idroki ularning kompayans xulq-atvoriga bevosita ta’sir qiladi. Brooks-Crew va boshqalarning 1195 nafar politsiyachi ishtirokidagi tadqiqoti shuni isbotlaganki, “perceived procedural justice on reported willingness to cooperate with the internal affairs unit via the subscales of legitimacy; perceived obligation to obey and perceived trust” — ya’ni protsessual adolat xodimlarning ichki ishlar bo‘linmasi bilan hamkorlik qilish istagiga bilvosita ta’sir qiladi⁸.

Amaliy misol: Indoneziya Milliy Politsiyasi (Polri) tarkibidagi Propam va Provos bo‘linmalari ushbu mexanizmning yorqin namunasidir. “Propam at the Resort Level functions as an internal control system. They are tasked with receiving and following up on public complaints regarding alleged violations committed by Polri members”. Propamning asosiy vazifasi nafaqat jazo choralari qo‘llash, balki «regularly provide counseling and ethical guidance to all personnel» — barcha xodimlarga muntazam maslahat va axloqiy yo‘l-yo‘riq

⁶ Privitera, Ruggieri, Lombardo. Take the high road or the low? - 2021. - 22 b.

⁷ Marchenko, Soshnikova. The application of educational teaching methods. - 2020. - 206 b.

⁸ Brooks-Crew, Rajakaruna, Henry. Predicting police officer reported compliance. - 2021. - 12 b.

ko‘rsatishdir. Bu esa komplayans yondashuvning tarbiyaviy funksiyasini amalda namoyish etadi.

3. Ishonch — komplayans asosi. Komplayans mexanizmlarining samaradorligi bevosita tashkilot ichidagi ishonch muhitiga bog‘liq. Bill McAuliffe o‘z maqolasida asosli ravishda ta’kidlaydi: “accountability without trust is merely punishment. And punishment without growth is simply retribution” — ishonchsiz javobgarlik shunchaki jazo, o‘shisiz jazo esa oddiy qasosdir. Ishonch muhiti yaratilmagan holda joriy etilgan komplayans choralari samarasiz bo‘lib qoladi. Muallifning fikricha, “accountability follows trust; it cannot precede it” — javobgarlik ishonchdan keyin keladi, undan oldin emas.

Amaliy misol: Gonkong politsiyasining Integrity Management (Yaxlitlikni boshqarish) dasturi ushbu tamoyilga asoslangan⁵². Dasturning to‘rt asosiy yo‘nalishi: “Supervisory Accountability”, “Never Forget Why We Started”, “A Determined Mind”, and “With No Regrets”. Dasturda shiorlarni yodlash emas, balki «understanding its core values» — asosiy qadriyatlarni tushunish muhimligi ta’kidlanadi. 200 dan ortiq politsiyachi ishtirok etgan seminarida kichik guruh muhokamalari, rol o‘yinlari va real intizomiy ishlarni tahlil qilish orqali xodimlarda axloqiy qadriyatlarga ichki ishonch shakllantirilgan.

4. Liderlik va komplayans madaniyati. Komplayans yondashuvning muvaffaqiyati rahbarlarning o‘rnak ko‘rsatishiga bog‘liq. Janubiy Afrika Respublikasi Davlat xizmati va boshqaruvi departamenti qo‘llanmasida ta’kidlanganidek, liderlar axloqiy madaniyatni “ular kimni ishga qabul qilishi, kimni ishdan bo‘shatishi va kimni lavozimga ko‘tarishini belgilaydi” — kimni ishga olishi, kimni ishdan bo‘shatishi va kimni lavozimga ko‘tarishi orqali yaratadi. Agar rahbar aniq va izchil ravishda yuqori axloqiy me‘yorlarni qo‘llab-quvvatlasa va qonunbuzarlarga nisbatan qat’iy choralar ko‘rsa, bu xodimlarga kuchli tarbiyaviy signal beradi: “Xodimlar shuni biladilarki, agar ular axloqiy me‘yorlarga rioya qilib, o‘z vazifalarini vijdonan bajarsalar, lavozimda ko‘tarilish imkoniyatiga ega bo‘ladilar”.

Amaliy misol: O‘zbekiston IIV tizimida rahbarlarning shaxsiy namunasi va mas’uliyatli munosabati muhim tarbiyaviy ahamiyatga ega. Hududiy IIB rahbarlari tomonidan o‘tkaziladigan axloqiy-ma’rifiy suhbatlar, xodimlarning axloq kodeksiga rioya etishi yuzasidan olib boriladigan tahlillar komplayans madaniyatini shakllantirishga xizmat qiladi. Tizimda xodimlar tomonidan axloq kodeksi qoidalariga rioya etilishi muntazam o‘rganilib borilmoqda.

5. O‘qitish dasturlarida komplayans mexanizmlari. Politsiya akademiyalarida axloqiy ta’limning evolyutsiyasi komplayans yondashuvlarning takomillashib borayotganini ko‘rsatadi. Reamer va Verdining ta’kidlashicha, agar ilgari etika ta’limi asosan “asosiy qadriyatlarning nisbatan qisqa va lo‘nda bayoni”dan iborat bo‘lgan bo‘lsa, bugungi kunda u “qaror qabul qilish modellari, qadriyatlarni muhokama qilish va tanqidiy fikrlash mashqlari”ni o‘z ichiga oladi. Professional etika sohasining rivojlanishi politsiya akademiyalarida etika ta’limining “sezilarli o‘shishi”ga olib keldi.

Amaliy misol: Buyuk Britaniya Politsiya kolleji tomonidan ishlab chiqilgan “Upholding our values” elektron ta’lim moduli komplayans asosidagi tarbiyaning zamonaviy namunasi hisoblanadi. Ushbu modulning maqsadi — “Police Scotland xodimlarining qadriyatlar va Etika kodeksi haqidagi tushunchalarini yaxshilash hamda ijobiy ish muhitini ta’minlash” —

xodimlarning qadriyatlar va axloq kodeksi haqidagi tushunchasini yaxshilash, ijobiy ish muhitini ta‘minlash. Modul real hayotiy stsenariylarga asoslangan bo‘lib, xodimlar axloqiy qaror qabul qilish ko‘nikmalarini egallaydi. O‘zbekiston IIV Akademiyasida ham shunga o‘xshash ta‘lim dasturlari joriy etilgan bo‘lib, kursantlar turli vaziyatlarda axloq kodeksi qoidalarini qo‘llash bo‘yicha amaliy mashg‘ulotlarda ishtirok etadilar.

6. Komplayans va integritet muvozanati. Komplayans yondashuv faqatgina tashqi nazorat va jazo choralari bilan cheklanib qolmasligi kerak. Janubiy Afrika Respublikasi tajribasida ta‘kidlanganidek, “etika bo‘yicha mas‘ul xodimning vazifasi faqat etik talablar bajarilishini nazorat qilishdan iborat emas. Eng muhimi, uning asosiy maqsadi korrupsiyaga murosasiz munosabatda bo‘ladigan hamda professionallikni talab etadigan axloqiy madaniyatni shakllantirishdir”⁹. Ya‘ni axloqiy ofitserning maqsadi faqat axloqiy talablarga rioya etilishini nazorat qilish emas, balki korrupsiyaga nisbatan murosasiz bo‘lgan va professionallikni talab qiladigan axloqiy madaniyatni qurishdir. Komplayans mexanizmlari integritet yondashuv bilan uyg‘unlashganda, xodimlarning o‘z kasbiga sadoqati chuqur va mustahkam bo‘ladi.

Amaliy misol: Qo‘shma Shtatlardagi “RITE WAY” (Responsibility and Integrity Through Ethics) dasturi aynan shu muvozanatga erishishga qaratilgan. Dastur — sog‘lom axloqiy muhitni yaratish va saqlash strategiyalarini ishlab chiqadi. Dastur yakunida bitiruvchilar o‘z idoralarida etika bo‘yicha treninglar o‘tkazish huquqiga ega bo‘ladi.

7. Sadoqat va komplayansning dialektik birligi. Sadoqat va komplayans o‘rtasidagi munosabat murakkab va ko‘p qirralidir. Bir tomondan, sadoqatsiz politsiya tizimi samarasiz bo‘ladi — chunki xodimlar xavf-xatarga qaramasdan bir-birlariga yordam berishga tayyor bo‘lishi kerak. Boshqa tomondan, sadoqatning haddan oshib ketishi “jamoat xatolarini yashirish amaliyoti” kabi salbiy hodisalarga olib kelishi mumkin. Shu nuqtai nazardan, komplayans yondashuv sog‘lom sadoqat bilan haddan oshgan jamoaviylik o‘rtasidagi chegarani belgilashda muhim vositadir.

Amaliy misol: AQShning Honolulu politsiya departamentidagi voqea bu masalaning dolzarbligini ko‘rsatadi. Tergovchi ofitser Kennet Kamakana o‘z bo‘limidagi noto‘g‘ri xatti-harakatlar to‘g‘risida rahbariyatga xabar berganida, u “sadoqatning yetishmasligi” bahonasida ishdan bo‘shatilgan. Bu misol komplayans mexanizmlari — xodimlarning to‘g‘ri xabar berish huquqlarini himoya qilish, ichki nazorat bo‘linmalarining mustaqilligini ta‘minlash — naqadar muhim ekanligini ko‘rsatadi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Xulosa qilib aytganda, ichki ishlar organlari xodimlarining o‘z kasbiga sadoqat ruhida tarbiyalashda komplayans yondashuvlar muhim pedagogik imkoniyatlarga ega. Komplayans tizimi nafaqat nazorat va jazo mexanizmi, balki xodimlarda qonun va axloq me‘yorlariga ongli ravishda rioya qilish ehtiyojini shakllantiruvchi tarbiyaviy vosita sifatida ham namoyon bo‘ladi.

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, samarali komplayans tizimi quyidagi omillarga asoslangan bo‘lishi kerak: protsessual adolat va legitimlik (xodimlarning ichki nazorat

⁹ South African Department of Public Service and Administration. Culture work. - 2025. - 31 b.

mexanizmlariga nisbatan ishonchi); ishonch muhiti (ishonchsiz javobgarlik shunchaki jazo bo‘lib qoladi); liderlik namunasi (rahbarlar axloqiy madaniyatni o‘z xatti-harakatlari bilan shakllantiradi); tizimli ta‘lim (axloqiy qaror qabul qilish ko‘nikmalarini rivojlantirish); komplayans va integritet muvozanati (tashqi nazorat ichki ishonch bilan uyg‘unlashganda samarali bo‘ladi); sog‘lom sadoqat va haddan oshgan jamoaviylik o‘rtasidagi farqni anglash.

Takliflar:

Integratsiyalashgan ta‘lim dasturini ishlab chiqish. Ichki ishlar organlari ta‘lim muassasalarida komplayans tamoyillarini axloqiy tarbiya bilan uyg‘unlashtirgan maxsus kurslarni joriy etish. Kurs dasturiga qaror qabul qilish modellari, axloqiy dilemmalarni tahlil qilish va real hayotiy stsenariylar asosida amaliy mashg‘ulotlarni kiritish.

Mentorlik tizimini komplayans asosida qayta qurish. “Ustoz-shogird” tizimini komplayans tamoyillari bilan boyitish, bunda ustozlar nafaqat kasbiy mahorat, balki axloqiy me‘yorlarga rioya qilish bo‘yicha ham yosh xodimlarga namuna bo‘lishi. Ustozlar uchun maxsus “komplayans-mentor” tayyorlash dasturini ishlab chiqish¹⁰.

Xalqaro tajribani o‘rganish va tatbiq etish. Gonkong politsiyasining “Integrity Management” dasturi, Indoneziya Propam tizimi, Buyuk Britaniya Politsiya kollejiining e-learning modullari tajribasini chuqur o‘rganish va O‘zbekiston sharoitiga moslashtirish.

Ishonch muhitini yaratish bo‘yicha strategiya ishlab chiqish. Xodimlar qo‘rquvsiz xatolarini tan olishlari, yordam so‘rashlari va huquqbuzarliklar haqida xabar berishlari mumkin bo‘lgan psixologik xavfsiz muhitni yaratish. “Accountability follows trust” tamoyiliga asoslangan ichki siyosatni joriy etish.

Komplayans ko‘rsatkichlari tizimini joriy etish. Xodimlarning axloqiy me‘yorlarga rioya qilish darajasini baholash uchun aniq va o‘lchovli mezonlar ishlab chiqish (masalan, axloqiy xabarnomalar soni, xodimlarning axloq kodeksi bo‘yicha bilim darajasi, jamoada ishonch darajasi va boshqalar)¹¹.

Axloqiy liderlikni rivojlantirish dasturlarini takomillashtirish. Rahbarlar uchun axloqiy liderlik va komplayans madaniyatini shakllantirish bo‘yicha maxsus treninglar tashkil etish. Liderlarni “axloqiy o‘rnak” sifatida tayyorlash tizimini yo‘lga qo‘yish.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI:

1. Abdraxmanov S. T., Tulegenova A. B. Compliance-management in law enforcement agencies: principles and implementation. - Almaty: Qazaq universiteti, 2021. - 198 b.
2. Abdraxmanov, Tulegenova. Compliance-management. - 2021. - 32 b.
3. Avloniy A. Turkiy guliston yoxud axloq. - Toshkent: O‘qituvchi, 1992. - 160 b.
4. Brooks-Crew D., Rajakaruna N., Henry P. J. Predicting police officer reported compliance and willingness to cooperate with internal affairs units: application of the relational model of authority // Policing and Society. - 2021. - Vol. 31, № 8. - P. 1-15.
5. Marchenko G., Soshnikova I. The application of educational teaching methods in educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia // Modern Education. - 2020. - № 3. - P. 202-209.

¹⁰ Xudoyberganov A. X. Ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy deformatsiyasining oldini olish. - 2020. - 104 b.

¹¹ Abdraxmanov, Tulegenova. Compliance-management. - 2021. - 68 b.

6. Matyakubova F. B. The concept and purpose of spiritual and educational activities (using the Ministry of Internal Affairs as an example) // Science and Innovation International Scientific Journal. - 2025. - Vol. 4, № 10. - B. 118-125.

7. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Ichki ishlar organlari xodimlarini tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori. - Toshkent, 2017. - PQ-3124.

8. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Korrupsiyaga qarshi kurashish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori. - Toshkent, 2021. - PQ-5073.

9. Qodirov B. Q. Ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy tayyorgarligi va ma’naviy-axloqiy tarbiyasi. - Toshkent: IIV Akademiyasi nashriyoti, 2020. - 184 b.

10. Xudoyberganov A. X. Ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy deformatsiyasining oldini olish va ularning kasbiy sadoqatini mustahkamlash. - Toshkent: IIV Akademiyasi nashriyoti, 2020. - 168 b.