

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI JAMOAT XAVFSIZLIGI UNIVERSITETI
HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
DSc.32/30.12.2020.Yu.74.01 RAQAMLI ILMIY KENGASH**

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
ICHKI ISHLAR VAZIRLIGI AKADEMIYASI**

NAZARMUXAMEDOV DAVRON ABITOVICH

**ICHKI ISHLAR ORGANLARIDA KADRLARNI TANLASH, TAYYORLASH
VA JOY-JOYIGA QO‘YISHNING TASHKILY-HUQUQIY
ASOSLARINI TAKOMILLASHTIRISH**

12.00.02 – Konstitutsiyaviy huquq. Ma’muriy huquq. Moliya va bojxona huquqi

**Yuridik fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi
AVTOREFERATI**

Toshkent – 2024

Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi avtoreferati mundarijasi
Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD)
Content of the abstract of doctor of Philosophy (PhD) dissertation

Nazarmuxamedov Davron Abitovich

Ichki ishlar organlarida kadrlarni tanlash, tayyorlash va joy-joyiga
qo‘yishning tashkiliy-huquqiy asoslarini takomillashtirish..... 3

Назармухамедов Даврон Абитович

Совершенствование организационно-правовых основ отбора
подготовки и расстановки кадров в органах внутренних дел..... 21

Nazarmukhamedov Davron Abitovich

Improvement of the organizational and legal basis of selection, training
and placement of personnel in internal affairs bodies 39

E‘lon qilingan ishlar ro‘uxati

Список опубликованных работ

List of published works..... 43

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI JAMOAT XAVFSIZLIGI UNIVERSITETI
HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
DSc.32/30.12.2020.Yu.74.01 RAQAMLI ILMIY KENGASH**

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
ICHKI ISHLAR VAZIRLIGI AKADEMIYASI**

NAZARMUXAMEDOV DAVRON ABITOVICH

**ICHKI ISHLAR ORGANLARIDA KADRLARNI TANLASH, TAYYORLASH
VA JOY-JOYIGA QO‘YISHNING TASHKILY-HUQUQIY
ASOSLARINI TAKOMILLASHTIRISH**

12.00.02 – Konstitutsiyaviy huquq. Ma’muriy huquq. Moliya va bojxona huquqi

**Yuridik fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi
AVTOREFERAT**

Toshkent – 2024

Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi mavzusi O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta‘lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasida B2024.1.PhD/Yu.1277 raqami bilan ro‘yxatga olingan.

Dissertatsiya O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi Akademiyasida bajarilgan.

Dissertatsiya avtoreferati uch tilda (o‘zbek, rus, ingliz (rezyume)) tayyorlangan va O‘zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universitetining veb sahifasida (www.mgju.uz) hamda “ZiyoNet” axborot-ta‘lim portalida (www.ziynet.uz) joylashtirilgan.

Ilmiy rahbar:

Jumanov Tulkinbay Sattarovich

yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori (PhD), dotsent

Rasmiy opponentlar:

Axmedov Davran Kuvanovich

yuridik fanlar doktori, professor

Yuldasheva Feruza Ulug‘bekovna

yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori (PhD)

Yetakchi tashkilot:

Berdaq nomidagi Qoraqalpoq davlat universiteti

Dissertatsiya himoyasi O‘zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti huzuridagi ilmiy darajalar beruvchi DSc.32/30.12.2020.Yu.74.01 raqamli ilmiy kengashning 2024-yil 7-dekabr soat 10:00 dagi majlisida bo‘lib o‘tadi. (Manzil: 100211, Toshkent vil., Zangiota tumani, Chorsu qo‘rg‘oni. Tel.: (+99871) 230-32-50.

Dissertatsiya bilan O‘zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti Axborot-resurs markazida tanishish mumkin (3002 - raqam bilan ro‘yxatga olingan). (Manzil: 100211, Toshkent viloyati, Zangiota tumani, Chorsu qo‘rg‘oni. Tel.: (+99871) 230-32-82; faks: (+99871) 230-32-50.

Dissertatsiya avtoreferati 2024-yil “23” 11 da tarqatildi.
(2024-yil “23”- 11 dagi 16 - raqamli reyestr bayonnomasi).



M.X.Rustambayev

Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy kengash
raisi, yuridik fanlar doktori, professor

J.D.Axmedov

Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy kengash
ilmiy kotibi, yuridik fanlar bo‘yicha
fanlar bo‘yicha falsafa doktori (PhD)

M.B.Usmonov

Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy kengash
huzuridagi Ilmiy seminar raisi, yuridik
fanlar doktori, professor

KIRISH (falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi annotatsiyasi)

Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati. Dunyoda politsiya xodimlari jamoat xavfsizligini ta'minlash, huquqni muhofaza qilish va fuqarolarning huquq va erkinliklarini himoyalashda muhim o'rin tutadi. Shu sababli, mazkur davlat organlari uchun tanlangan kadrlar faqat yuridik bilimlarga emas, balki jamiyat bilan muloqot qilish qobiliyatiga ham ega bo'lishi zarur. Bu esa, politsiya xodimlarining professionallik darajasini oshirishga yordam beradi. Fuqarolarning politsiya organlariga bo'lgan ishonchini mustahkamlash masalalari davlat idoralarida faoliyat yuritayotgan xodimlarning o'z vazifalarini qay darajada amalga oshirishiga uzviy bog'liqdir. Jinoyatchilikka qarshi samarali kurashish, jamiyatda tinchlik va osoyishtalikni ta'minlash, huquqbuzarlik profilaktikasini tashkil etish uchun bo'lajak politsiya xodimlarining kasbiy layoqati va qobiliyatlarini inobatga olgan holda, ularning munosib lavozimlarda faoliyat yuritishiga xizmat qiluvchi mexanizmlarni takomillashtirish va bu boradagi uzluksiz ta'lim jarayonini rivojlantirish masalalari hozirgi kunda ham dolzarbligicha qolmoqda.

Jahonda kadrlar siyosatini huquqiy va tashkiliy jihatdan tartibga solish, xususan politsiya tizimlarida kadrlarni sifatli tayyorlash, tanlash va joy-joyiga qo'yish hamda kadrlar barqarorligini ta'minlashni nazarda tutuvchi tadqiqotlar olib borilmoqda. Bunda politsiya idoralari uchun yuqori malakali kadrlarni tayyorlashning yangi va samarador tizimlarini amalga qo'llash, sohada faoliyat yuritish istagida bo'lgan nomzodlarni tanlab olish jarayonida inson omilini kamaytirish, shaffof mexanizmlarni joriy etish, xodimlarning kasbiy layoqati va malaka darajasidan kelib chiqib, ularning xizmat bo'yicha o'sib borishlarini ta'minlash, tizimiga eng so'nggi texnologiyalarini joriy etish orqali xizmat samaradorligini oshirish, barcha bo'g'indagi xodimlarning vazifa va funksiyalarni aniq belgilab olish va ularni ortiqcha ishlarga jalb etilmasligini ta'minlashda yuzaga kelayotgan tashkiliy va huquqiy muammolarni tadqiq etish muhim ahamiyat kasb etadi.

Respublikamizda ichki ishlar tizimini tubdan isloh qilish maqsadida amalga oshirilayotgan islohotlar nafaqat soha rivojini, balki unda kadrlar siyosatini amalga oshirish bilan bog'liq muammolarni ham bartaraf etishni nazarda tutmoqda. Biroq, bugungi kunda ichki ishlar organlari tizimida mavjud bo'sh lavozimlarning (vakansiya) yildan-yilga ko'payib borayotganligi, ichki ishlar organlaridan shaxsiy iltimosiga ko'ra bo'shatilgan safdor, serjant va ofitserlarning ulushi yildan yilga ortib borayotganligi, joylarda ish vaqtiga rioya etilmayotganligi, mavjud lavozim shtatlarining amaldagi ish yuklamalarga nomuvofiqligi tufayli me'yoridan ortiq ish yuklamalarning yuzaga kelayotganligi, xodimlarni xizmat vazifalariga kirmaydigan ishlarga jalb etilayotganligi, xodimlarning xizmat faoliyatiga qarab, ularni rag'batlantirish yoki jazolashning aniq mezonlari yetarlicha ishlab chiqilmaganligi tizimda kadrlar siyosati bilan bog'liq jiddiy muammolar mavjudligini va ushbu mavzuning qay darajada dolzarb ekanligini ko'rsatadi. 2022 – 2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasida ichki ishlar organlarini xalqning ishonchli himoyachisi sifatida xalqchil professional tuzilmaga

aylantirish bo'yicha vazifalarning belgilanganligi tizimda kadrlar siyosati bilan bog'liq masalalarni qayta ko'rib chiqish zaruratini yuzaga keltirmoqda.

O'zbekiston Respublikasining "Ichki ishlar organlari to'g'risida"gi (2016), "Ta'lim to'g'risida"gi (2017) Qonunlari, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi (2019), "Jamoat xavfsizligini ta'minlash va jinoyatchilikka qarshi kurashish sohasida ichki ishlar organlari faoliyatini sifat jihatidan yangi bosqichga ko'tarish chora-tadbirlari to'g'risida"gi (2021) Farmonlari, "Ichki ishlar organlari kadrlar bilan ishlash va ularning xizmatini tashkil etish tartibini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi (2017), "Ichki ishlar organlari xodimlarini tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi (2017), "Ichki ishlar organlari uchun professional kadrlarni tayyorlashning sifat jihatidan yangi tizimini joriy etish bo'yicha chora-tadbirlar to'g'risida"gi (2021), "Ichki ishlar organlarini xalqchil professional tuzilmaga aylantirish va aholi bilan yanada yaqin hamkorlikda ishlashga yo'naltirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi (2023) Qarorlari hamda sohaga doir boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishga ushbu dissertatsiya tadqiqoti muayyan darajada xizmat qiladi.

Tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining ustuvor yo'nalishlariga mosligi. Mazkur tadqiqot respublika fan va texnologiyalar rivojlanishining I. "Axborotlashgan jamiyat va demokratik davlatni ijtimoiy, huquqiy, iqtisodiy, madaniy, ma'naviy-ma'rifiy rivojlantirishda innovatsion g'oyalar tizimini shakllantirish va ularni amalga oshirish yo'llari" ustuvor yo'nalishiga muvofiq bajarilgan.

Muammoning o'rganilganlik darajasi. Tadqiqot mavzusining umumiy jihatlari hamda kadrlarni tanlash, ularni tayyorlash hamda rahbar kadrlarga qo'yiladigan talablarga doir ayrim masalalar respublikamiz yetakchi olimlari M.U.Atamuratov, X.A.Axmedov, S.T.Axmedova, Q.Abdurahmonov, S.V.Asyamov, M.Boydadayev, R.Z.Jumayev, M.Z.Ziyodullayev, T.S.Jumanov, O.U.Ibrohimov, I.Ismailov, Q.Q.Qurbonov, Q.Q.Quranboyev, O'.X.Muxamedov, F.Ravshanov, R.Ro'zmatov, S.M.Selimanova, A.S.Tursunov, I.T.Tulteyev, Sh.B.Shaydullayev, J.Q.Yusubovlar tomonidan ilmiy izlanishlari doirasida o'rganilgan.

Xorijiy mamlakatlar olimlaridan Y.L.Vanyushin, V.R.Vesnin, S.O.Gonyuxov, V.I.Gorobsov, M.Dosimbek, A.Yepifanov, S.Zayseva, Y.Kibanov, M.G.Kirjimanov, A.A.Kobozev, I.V.Kuznesova, V.A.Nefedov, D.A.Petrenko, K.Y.Poldnev, A.A.Proshin, A.A.Reznikov, A.N.Savluk, A.Spipina, V.A.Fursov, V.M.Chuprov, V.M.Shamarov, I.A.Shentyabina kabilar tomonidan politsiya idoralarida kadrlarni tanlash, tayyorlash va joy-joyiga qo'yish masalalari tadqiq etilgan.

Bugungi kunda mamlakatimizda ichki ishlar organlarida kadrlarni tanlash, tayyorlash va joy-joyiga qo'yish bilan bog'liq tashkiliy va huquqiy masalalar, bu boradagi amaliy muammolar maxsus tadqiq etilmagan.

Tadqiqotning dissertatsiya bajarilgan oliy ta'lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalari bilan bog'liqligi. Dissertatsiya O'zbekiston Respublikasi Ichki

ishlar vazirligi Akademiyasi ilmiy-tadqiqot ishlari rejasiga kiritilgan va “Davlat hokimiyatini demokratlashtirish va huquqni amalga oshirish mexanizmini takomillashtirish” ilmiy tadqiqot ishi doirasida amalga oshirilgan.

Tadqiqotning maqsadi ichki ishlar organlari tizimida kadrlarni tanlash, tayyorlash va joy-joyiga qo‘yishning tashkiliy va huquqiy jihatdan takomillashtirishga qaratilgan xulosa, taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iboratdir.

Tadqiqotning vazifalari:

ichki ishlar organlari tarkibiy tuzilmalari uchun kadrlarni tanlash, tayyorlash va joy-joyiga qo‘yish faoliyatini tahlil qilish;

ichki ishlar organlarida kadrlarni tanlash, tayyorlash va joy-joyiga qo‘yishning nazariy-huquqiy va tarixiy asoslarini tadqiq etish;

Ichki ishlar vazirligining oliy ta’lim muassasalariga kadrlarni tanlash va tayyorlash bilan bog‘liq tashkiliy-huquqiy muammolarni o‘rganish;

ichki ishlar organlarida xizmatga nomzodlarni tanlash va joy-joyiga qo‘yish hamda kadrlar barqarorligini ta’minlash masalalarini tadqiq etish;

ayrim rivojlangan xorijiy davlatlarning politsiya organlarida kadrlarni tanlash, tayyorlash va joy-joyiga qo‘yish bilan bog‘liq qonunchilik tajribasini o‘rganish, ijobiy jihatlarini milliy tizimga joriy qilish bo‘yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqish;

ichki ishlar organlari uchun kadrlarni tanlash, ularni joy-joyiga qo‘yish, ta’lim muassasalarida kadrlarni tayyorlash bilan bog‘liq huquqiy munosabatlarning tartibi va asoslarini takomillashtirishga doir takliflar ishlab chiqish;

ichki ishlar organlarida kadrlar siyosati bilan bog‘liq faoliyat samaradorligini oshirishga qaratilgan ilmiy tavsiyalar berishdan iborat.

Tadqiqotning obyektni ichki ishlar organlarida kadrlarni tanlash, tayyorlash va joy-joyiga qo‘yish jarayonida vujudga keladigan ijtimoiy-huquqiy munosabatlar tashkil etadi.

Tadqiqotning predmetini ichki ishlar organlarida kadrlarni tanlash, tayyorlash va joy-joyiga qo‘yish jarayonida vujudga keladigan munosabatlarni tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlar, ularni qo‘llash amaliyoti, xorijiy mamlakatlar qonunchiligi hamda yuridik fanda mavjud konseptual yondashuvlar, ilmiy-nazariy qarashlar hamda statistik ma’lumotlar tashkil etadi.

Tadqiqotning usullari. Dissertatsiyada analiz, sintez, deduksiya, induksiya, qiyosiy va statistik tahlil, sotsiologik so‘rov, tizimli yondashuv, mantiqiylik, kuzatish usullaridan keng foydalanilgan.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi quyidagilardan iborat:

ichki ishlar organlariga xizmatga yoki o‘quv muassasalariga kirish istagida bo‘lgan nomzodlarga qulayliklar yaratish va faoliyat ochiqqligini ta’minlash maqsadida nomzodlar doimiy yashash joyi bo‘yicha ro‘yxatga olingan joyidagi ichki ishlar organining rasmiy veb-sayti orqali ro‘yxatdan o‘tishi lozimligi asoslantirilgan;

ichki ishlar organlariga xizmatga kirish istagida bo‘lgan nomzodlar bilan tanlov tadbirlarini o‘tkazish jarayonida inson omilini kamaytirish va xolislikni ta’minlash maqsadida test sinovlari O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va

innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Bilim va malakalarni baholash agentligi tomonidan o'tkazilishi lozimligi asoslantirilgan;

ichki ishlar organlarida xizmat qilish istagidagi nomzodlarni tanlashning adolatli va shaffof tizimini yaratish, mavjud tartiblarni tubdan soddalashtirish va byurokratik to'siqlarni bartaraf etish maqsadida "E-nomzod" yopiq axborot tizimini joriy etish hamda xizmatga qabul qilish jarayonlarini to'liq raqamlashtirish lozimligi asoslantirilgan;

ichki ishlar organlarida xizmat faoliyatini yuritayotgan eng yaxshi xodimlarni aniqlash va ularni saralab olish bo'yicha respublika tanlovini tashkil etish lozimligi ilmiy asoslantirilgan.

Tadqiqotning amaliy natijalari quyidagilardan iborat:

"nomzodlarni tanlash", "kadrlarni tanlash", "kadrlarni tayyorlash", "kadrlarni joy-joyiga qo'yish", "ichki ishlar organlariga nomzodlarni tanlash", "ichki ishlar organlarida kadrlarni tanlash", "ichki ishlar organlarida kadrlarni tayyorlash", "ichki ishlar organlarida kadrlarni joy-joyiga qo'yish" tushunchalariga mualliflik ta'riflari ishlab chiqilgan;

Ichki ishlar vazirligi Akademiyasining kunduzgi ta'lim shakliga nomzodlarni o'zi tanlagan mutaxassislik bo'yicha kirish imtihonlarini topshirish qoidasini bekor qilish va umumiy tarzda tanlovda ishtirok etish tartibini joriy etish lozimligi asoslantirilgan;

ichki ishlar organlarida xizmatga nomzodlarni tanlab olish tadbirlarini o'tkazishda dastlab nomzodlar o'rganilishi, keyin tibbiy ko'rikdan o'tkazilib, sog'lom yoki nosog'lom ekanligi aniqlashtirilishi, so'ng nomzodlarning bilimi va jismoniy tayyorgarlik darajasi tekshirilishi lozimligi asoslantirilgan;

O'zbekistonda erkaklarning o'rtacha bo'y balandligini va bo'yning ko'rkamroq ko'rinishini hisobga olib, ichki ishlar organlariga ham xizmatga qabul qilinayotgan erkak jinsidagi nomzodning minimal bo'y balandligi 170 santimetrdan past bo'lmasligi kerakligi asoslantirilgan;

ichki ishlar organlariga xizmatga qabul qilinayotgan nomzodlar bilan o'tkaziladigan test sinovlari faqatgina guruh tarkibida amalga oshirilishi lozimligi asoslantirilgan;

Ichki ishlar vazirligining idoraviy akademik litseylariga o'quvchilarni qabul qilish jarayonida jamoatchilik vakillari tanlovlarni real vaqt rejimida (onlayn) kuzatib borishlari uchun tanlov tadbirlari videokuzatuv (onlayn translyatsiya) ostida o'tkazilishi lozimligi asoslantirilgan;

ichki ishlar organlariga xizmatga kiruvchi nomzodlarni avvalo o'rta maktabdan boshlab tanlash va ular bilan tizimli ishlash mexanizmini yo'lga qo'yish kerakligi asoslantirilgan-

Tadqiqot natijalarining ishonchliligi. Tadqiqot natijalari xalqaro huquq va milliy qonunchilik normalari, ilg'or xorijiy tajribalar, qonunni qo'llash amaliyoti, rasmiy manbalardan olingan ilmiy-nazariy qarashlar va metodologik yondashuvlar, ichki ishlar organlari mutaxassislari (350 nafar mutaxassis xodimlar), ichki ishlar organlari xizmatiga kiruvchi nomzodlar (150 nafar nomzod) o'rtasida o'tkazilgan ijtimoiy so'rov hamda statistik ma'lumotlar tahlili natijalarini umumlashtirish orqali asoslantirilgan. Xulosa, taklif va tavsiyalar aprobatsiyadan o'tgan, tadqiqot natijalari

yetakchi milliy va xorijiy nashrlarda e'lon qilingan. Olingan natijalar vakolatli organlar tomonidan tasdiqlangan va amaliyotga joriy etilgan.

Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati. Dissertatsiya ishining ilmiy ahamiyati undagi ilmiy-nazariy xulosalar, amaliy taklif va tavsiyalardan ichki ishlar organlarida kadrlarni tanlash, tayyorlash va joy-joyiga qo'yishda, ushbu yo'nalishda yangi ilmiy-tadqiqotlarni olib borishda hamda bu boradagi qonunchilik amaliyotini takomillashtirishda foydalanish mumkin. Tadqiqot natijalarining amaliy ahamiyati shundaki, ularning amaliyotga tatbiq etilishi ichki ishlar organlari uchun munosib kadrlarni tanlash, tayyorlash, ularning joy-joyiga qo'yish uchun xizmat qiladi.

Tadqiqot natijalarining joriy qilinishi. Ichki ishlar organlarida kadrlarni tanlash, tayyorlash va joy-joyiga qo'yishning huquqiy va tashkiliy asoslarini takomillashtirish bo'yicha olingan ilmiy natijalar asosida quyidagicha foydalanilgan:

Ichki ishlar vazirligi markaziy apparati va oliy ta'lim muassasalariga (Ichki ishlar vazirligi Akademiyasi va Malaka oshirish institutiga), shuningdek Toshkent shahar Ichki ishlar bosh boshqarmasiga xizmatga kirish istagi bo'lgan nomzodlar, doimiy yashash joyi bo'yicha ro'yxatga olingan joyidan qat'iy nazar, tegishliligiga ko'ra, Ichki ishlar vazirligi markaziy apparati, oliy ta'lim muassasalari (Ichki ishlar vazirligi Akademiyasi va Malaka oshirish instituti) yoki Toshkent shahar Ichki ishlar bosh boshqarmasining rasmiy veb-saytlari orqali ro'yxatdan o'tishlari mumkinligiga doir takliflardan O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirining 2023-yil 2-noyabrdagi 601-son buyrug'i bilan tasdiqlangan "Ichki ishlar organlarida xizmatga nomzodlarni tanlab olish tadbirlarini tashkil etish va o'tkazish tartibi to'g'risida"gi yo'riqnomaning 15-bandi 3-xatboshisini ishlab chiqishda foydalanilgan (O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi Tashkiliy departament Yuridik ta'minlash boshqarmasining 2024-yil 15-apreldagi 33/694-son ma'lumotnomasi). Mazkur taklifning inobatga olinishi ichki ishlar organlariga xizmatga yoki o'quv muassasalariga kirish istagida bo'lgan nomzodlarga qulayliklar yaratishga va faoliyat ochiqligini ta'minlashga xizmat qilgan;

ichki ishlar organlariga xizmatga kirish istagida bo'lgan nomzodlar bilan tanlov tadbirlarining test sinovlari O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Bilim va malakalarni baholash agentligi tomonidan o'tkazilishi lozimligiga doir takliflardan O'zbekiston Respublikasi ichki ishlar vazirining 2023-yil 2-noyabrdagi 601-son buyrug'i bilan tasdiqlangan "Ichki ishlar organlarida xizmatga nomzodlarni tanlab olish tadbirlarini tashkil etish va o'tkazish tartibi to'g'risida"gi yo'riqnomaning 43-bandi 1 va 2-xatboshilari ishlab chiqishda foydalanilgan (O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi Tashkiliy departament Yuridik ta'minlash boshqarmasining 2024-yil 15-apreldagi 33/695-son ma'lumotnomasi). Mazkur taklifning inobatga olinishi ichki ishlar organlariga xizmatga kirish istagida bo'lgan nomzodlar bilan tanlov tadbirlarini o'tkazish jarayonida inson omili bilan bog'liq holatlarni kamaytirish va xolislikni ta'minlashga xizmat qilgan;

ichki ishlar organlariga xizmatga kirish istagida bo'lgan nomzodlar bilan tanlov tadbirlarini o'tkazishni "E-nomzod" yopiq axborot tizimini joriy etish orqali

amalga oshirilishini ta'minlash lozimligiga doir takliflardan O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 20-yanvardagi PQ-10-son qarori bilan tasdiqlangan "Ichki ishlar organlarida kadrlar salohiyati darajasini oshirish bo'yicha kompleks chora-tadbirlarning "yo'l xaritasi" 13-bandini ishlab chiqishda foydalanilgan (O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi Tashkiliy departament Yuridik ta'minlash boshqarmasining 2024-yil 14-maydagi 33/900-son ma'lumotnomasi). Mazkur taklifning inobatga olinishi Ichki ishlar organlarida xizmat qilishga nomzodlarni tanlashning adolatli va shaffof tizimini joriy etishga, mavjud tartiblarni tubdan soddalashtirish va byurokratik to'siqlarni bartaraf etishga xizmat qilgan;

ichki ishlar organlarida xizmat faoliyatini yuritayotgan eng yaxshi xodimlarni aniqlash va ularni saralab olish bo'yicha respublika tanlovini tashkil etish takliflar O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2021-yil 24-avgustdagi "Ichki ishlar organlarida eng yaxshi xodimlarni aniqlash bo'yicha respublika tanlovini tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 539-son qarorining 4-bandini ishlab chiqishda foydalanilgan (O'zbekiston Respublikasi Bosh vaziri kotibiyati axborot-tahlil va yuridik ta'minlash departamentining 2024-yil 18-iyuldagi 14-son dalolatnomasi).

Tadqiqot natijalarining aprobatsiyasi. Dissertatsiya natijalari 2 ta xalqaro, 2 ta respublika miqyosidagi ilmiy-amaliy konferensiyalarda aprobatsiyadan o'tgan.

Tadqiqot natijalarining e'lon qilinishi. Dissertatsiya mavzusi bo'yicha jami 10 ta ilmiy ish, jumladan, tadqiqotning asosiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan milliy nashrlarda 4 ta, xalqaro jurnallarda 2 ta maqola chop etilgan.

Dissertatsiyaning hajmi va tuzilishi. Dissertatsiya kirish, uchta bob, xulosa, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati hamda ilovalardan iborat bo'lib, hajmi 131 betni tashkil etadi.

DISSERTATSIYANING ASOSIY MAZMUNI

Dissertatsiyaning **kirish** qismida tadqiqot mavzusining dolzarbligi va zarurati, tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining asosiy ustuvor yo'nalishlariga bog'liqligi, tadqiq etilayotgan muammoning o'rganilganlik darajasi, dissertatsiya mavzusining dissertatsiya bajarilayotgan oliy ta'lim muassasasining ilmiy tadqiqot ishlari rejaları bilan bog'liqligi, tadqiqotning maqsad va vazifalari, obyekt va predmeti, usullari, tadqiqotning ilmiy yangiligi va amaliy natijalari bayon qilingan. Shuningdek, tadqiqot natijalarining ishonchliligi, ilmiy va amaliy ahamiyati, amaliyotga joriy qilinishi, aprobatsiyasi va e'lon qilinishi, dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi bo'yicha ma'lumotlar keltirilgan.

Dissertatsiyaning birinchi bobi "**Ichki ishlar organlarida kadrlarni tanlash, tayyorlash va joy-joyiga qo'yishning nazariy-huquqiy asoslari**" deb nomlanadi va ikkita paragrafni o'z ichiga oladi.

Ushbu bobning «*Ichki ishlar organlarida kadrlarni tanlash, tayyorlash hamda joy-joyiga qo'yishning ahamiyati va tahlili*» deb nomlangan birinchi paragrafida ichki ishlar organlarida kadrlarni tanlash, tayyorlash va joy-joyiga qo'yishning ahamiyati va tushunchasi haqida so'z yuritilgan. Kadrlar masalasi har qanday davlat

siyosatining asosiy ustuvor yoʻnalishlaridan biri hisoblanib, davlatning iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishi ushbu kadrlarning malakasiga bogʻliqdir. Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyev kadrlar zaxirasi masalasiga alohida urgʻu berar ekan, yangi fikr va gʻoyalarga qodir boʻlgan avlodni tayyorlash zarurligini taʼkidlaydi.

Mamlakatda kadrlar tayyorlashni yaxshilash maqsadida 1997-yilda “Kadrlar tayyorlashning milliy dasturi” qabul qilingan, bu dastur taʼlim tizimini isloh qilish va malakali kadrlar tayyorlashga xizmat qildi. 2021-yilda “Taʼlim toʻgʻrisida” yangi qonun qabul qilinib, kadrlar tayyorlash va ularning huquqiy asoslari yanada takomillashtirildi. Dissertant mamlakatning rivojlanishi va islohotlarni amalga oshirish birinchi navbatda kadrlarning malakasi va ularning fidoyiligiga bogʻliq boʻliqligini qayd qilib, rahbarlik vazifalariga yosh va yangi texnologiyalardan foydalana oladigan kadrlarni jalb qilish muhimligini asoslab bergan.

Birinchi bobning *“Ichki ishlar organlarida kadrlarni tanlash, tayyorlash hamda joy-joyiga qoʻyishning tarixiy-huquqiy jihatlari”* deb nomlangan ikkinchi paragrafida retrospektiv tahlil oʻtkazilgan. Bu jarayonning shakllanishi uzoq davrlarga borib taqaladi va u jamiyatning ijtimoiy tartibiga qarab rivojlangan. Ilk jamoalarda osoyishtalikni saqlash uchun maxsus organlar mavjud boʻlmagan, balki jamiyatning obroʻli kishilari yoki harbiylar bu vazifani bajargan. Davlat shakllanishi bilan tinchlik va tartibni taʼminlovchi maxsus tuzilmalar, jumladan, harbiy-maʼmuriy xizmatlar paydo boʻldi.

Oʻrta Osiyo davlatlarida harbiylar va maxsus xizmatlar osoyishtalikni taʼminlashda alohida rol oʻynagan. Mirshablar kabi shaxslar jamoat tartibini saqlashga masʼul boʻlgan. Davlat boshqaruvi tizimi rivojlanishi bilan harbiy-huquqiy nazorat kuchaydi va tinchlikni taʼminlashda maxsus xizmatchilarning roli ortib bordi.

Sovet hukumati davrida ichki ishlar organlarining shakllanishi va rivojlanishi huquqiy asoslar bilan tartibga solindi. 1917-yildagi Oktabr inqilobidan soʻng militsiya tashkil etildi, uning vazifalari va kadrlar siyosati qonuniy asosda yoʻlga qoʻyildi. Militsiyaning vazifalari jamiyatda tinchlik va osoyishtalikni taʼminlash, jinoyatchilikka qarshi kurashishdan iborat boʻlgan. Sovet davrida kadrlar tayyorlash va joy-joyiga qoʻyish maxsus qonunlar asosida tartibga solingan.

Oʻzbekiston mustaqillikka erishgandan soʻng, ichki ishlar organlari hamda kadrlar siyosatini takomillashtirish uchun bir qator huquqiy islohotlar amalga oshirildi. Mustaqillik yillarida ichki ishlar organlari uchun malakali kadrlar tayyorlash, ularni tanlash va joy-joyiga qoʻyish tizimli tarzda rivojlantirildi. 2017-yildan boshlab kadrlar tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirish boʻyicha tegishli qarorlar qabul qilindi.

Muallifning fikriga koʻra shu tariqa, ichki ishlar organlarida kadrlar siyosati Oʻzbekistonning tarixiy va huquqiy jarayonlari davomida shakllangan va hozirgi kunda kadrlarni tanlash, tayyorlash va joy-joyiga qoʻyish zamonaviy talablarga mos ravishda yoʻlga qoʻyilgan.

Ikkinchi bob **“Ichki ishlar organlarida kadrlarni tanlash, tayyorlash va joy-joyiga qoʻyish amaliyoti”** deb nomlanib, ikkita paragrafdan iborat.

Ushbu bobning *“Ichki ishlar vazirligining oliy ta’lim muassasalarida kadrlarni tanlash va tayyorlash bilan bog‘liq tashkiliy-huquqiy masalalar”* deb nomlangan birinchi paragrafida mavzuga oid dolzarb masalalar muhokama etiladi. Ichki ishlar organlari huquqni muhofaza qilish jarayonida muhim rol o‘ynaydi, shuning uchun ularning kelajagini belgilab beradigan malakali kadrlarni tanlash va tayyorlashga alohida e’tibor qaratilishi kerakligi ta’kidlanadi. Bu borada kadrlarni saralash va o‘qitish tizimi O‘zbekistonda amalga oshirilayotgan Yangi taraqqiyot strategiyasi doirasida yanada takomillashtirilgan.

Kadrlarni tanlash jarayoni ochiqlik va shaffoflik asosida amalga oshirilishi lozim, buning uchun nomzodlarning bilim, jismoniy tayyorgarlik va psixofiziologik jihatlari hisobga olinishi zarur. Bu jarayonda ta’lim muassasalariga munosib nomzodlarni topish va ularni tegishli mezonlar asosida tanlash dolzarb masalalardan biridir. Tanlovning shaffof va adolatli bo‘lishini ta’minlash uchun mansabdor shaxslarning mas’uliyati oshirilishi, ular tomonidan adolatli qarorlar qabul qilinishi muhimdir.

Muallifning fikricha, 2014-yilda qabul qilingan *“Davlat hokimiyati va boshqaruv organlari faoliyatining ochiqligi to‘g‘risida”*gi qonun nomzodlarni tanlash jarayonida ochiqlikni ta’minlashga yordam beradi. Shuningdek, ichki ishlar organlari xodimlari jamoatchilik bilan doimiy aloqada bo‘lgani uchun ularning faoliyatiga nisbatan aholining fikrlari doimo kuzatiladi va baholanadi. Ammo, fuqarolar tomonidan bildirilgan e’tirozlar hamma vaqt asosli bo‘lmasligi mumkin, chunki qonun doirasida qabul qilingan qarorlar ba’zida shaxsning manfaatlariga har doim ham mos kelmaydi.

Muallif paragrafda ichki ishlar organlari xodimlari fuqarolar bilan muloqot jarayonida yuzaga keladigan holatlarda to‘g‘ri qaror qabul qilish ko‘nikmalariga ega bo‘lishi zarurligi ta’kidlaydi. Xodimlarni tayyorlash bosqichida bu kabi ko‘nikmalarni shakllantirish muhim ahamiyatga ega. Tanlov jarayonida nafaqat nomzodlarning bilimlari, balki ularning dunyoqarashi va mustaqil fikrlay olishi ham hisobga olinishi lozim. Paragrafda shuningdek, muallif kadrlarni tanlash, tayyorlash va ishga joylashtirishda zamonaviy talablarga mos ravishda huquqiy va tashkiliy jihatlarni takomillashtirish zarurligi haqida fikr yuritadi.

Ushbu bobning *“Ichki ishlar organlaridagi xizmatga nomzodlarni tanlash va joy-joyiga qo‘yish hamda kadrlar barqarorligini ta’minlash masalalari”* deb nomlangan ikkinchi paragrafida ushbu mavzu doirasidagi muammolar tahlil qilinadi. Salohiyatli kadrlar ishlab chiqarishda o‘z-o‘zidan shakllanib qolmaydi, ular yillar davomida nazariy bilimlar, amaliy ko‘nikmalar va tajriba orqali rivojlantiriladi. Shu bois, ichki ishlar organlari uchun kadrlarni saralash, tayyorlash va ularning barqarorligini ta’minlash masalalari dolzarb ahamiyatga ega.

Paragrafda muallif nomzodlarning ichki ishlar organlariga ishga kirish motivlarini muhokama qiladi. Ko‘pchilik nomzodlar ichki ishlar organlariga moddiy barqarorlik, ijtimoiy kafolatlar va nafaqa uchun xizmatga kirishga qiziqishadi. Lekin, vatanparvarlik va xalqqa xizmat qilish istagi asosiy motiv bo‘lishi kerakligi ta’kidlanadi. Nomzodlarni tanlab olishda ularning maqsad va intilishlari ahamiyatli

bo'lib, faqat moddiy manfaatni ko'zlagan nomzodlar bilan tizimdagi barqarorlikni ta'minlash qiyin bo'lishi mumkin.

Muallifning ta'kidlashicha muammolarning biri – ishga qabul qilingan kadrlarni joy-joyiga qo'yish jarayonidagi kamchiliklardir. Har qanday sohada kadrlarni to'g'ri joylashtirish, kadrlarning xizmat davomiyligini ta'minlash va ularning ijtimoiy himoyasini ta'minlash ish samaradorligiga bevosita ta'sir qiladi. Paragrafda keltirilishicha, ichki ishlar organlarida ba'zan xodimlarning joy-joyiga qo'yilishida adolatsizliklar va mas'uliyatsizliklar kuzatilgan.

Shuningdek, muallif ichki ishlar organlaridagi kadrlar zaxirasini shaffoflik bilan shakllantirish, amaldagi rahbarlarning rotatsiyasi va yangi kadrlarning tanlanishi ham muammoli masalalar sifatida muhokama etadi. Xodimlarning lavozim pog'onalari bo'yicha rivojlanishini ta'minlash uchun tizimli ishlarning amalga oshirilishi zarurligi ta'kidlanadi.

Uchinchi bob **“Ichki ishlar organlarida kadrlar siyosatini amalga oshirishning tashkiliy-huquqiy asoslarini takomillashtirish”** deb nomlanib, beshta paragrafdan iborat.

Ushbu bobning *“Politsiya organlarida kadrlarni tanlash, tayyorlash va joy-joyiga qo'yishga oid ayrim rivojlangan xorijiy davlatlar tajribasi”* deb nomlangan birinchi paragrafida mavzuga oid masalalar tahlil qilingan. Muallif ta'kidlashicha, xorijiy davlatlardagi ijobiy tajribalarni o'rganish va ularni milliy qonunchilikka moslashtirish muhimdir, chunki bu amaliyot politsiya tizimini samaraliroq qilish imkonini beradi.

Amerika Qo'shma Shtatlari (AQSh) tajribasiga ko'ra, politsiya xizmatchilari o'rta yoki oliy ma'lumotga ega bo'lishi talab qilinadi. Ular politsiya maktablarida maxsus o'quv kurslaridan o'tishadi. Tanlov jarayonida nomzodlar yozma testlar, jismoniy tayyorgarlik, shaxsiy tekshiruvlar va giyohvand moddalar iste'moliga oid testlardan o'tishlari shart. Muvaffaqiyatli o'tgan nomzodlar politsiya akademiyasida dastlabki kasbiy tayyorgarlikdan o'tishadi, bu davrda huquq, jamoat xavfsizligi va amaliy patrul xizmati kabi ko'nikmalarni olishadi.

Xitoy Xalq Respublikasi tajribasida Xitoy xalq politsiya universiteti nomzodlarni ikki asosiy yo'nalishda – jamoat xavfsizligi va jamoat xavfsizligi bilan bog'liq bo'lmagan mutaxassisliklar bo'yicha tayyorlaydi. Xitoyda jamoat xavfsizligi mutaxassisligiga kirishda siyosiy bilimlar, jismoniy tayyorgarlik va tibbiy ko'rik talab qilinadi.

Yaponiya politsiyasida esa, nomzodlar milliy yoki mahalliy imtihonlar orqali tanlanadi. Yaponiyada nomzodlarning mutaxassisliklari va insoniylik xislatlariga katta e'tibor qaratiladi. Yaponiyada kadrlar zaxirasi hatto maktabgacha ta'lim muassasalari tarbiyalanuvchilari orasidan ham shakllantiriladi.

Buyuk Britaniya politsiyasida nomzodlar uchun jismoniy va ruhiy tayyorgarlik talab qilinadi. Tanlov jarayoni muvaffaqiyatli o'tganlar konstabel sifatida ikki yillik sinov muddati bilan qabul qilinadi. Ular maxsus tayyorgarlik dasturlari asosida o'qitiladi va murabbiy ko'magida amaliyot o'taydi.

Muallif paragrafda keltirilgan rivojlangan davlatlarning tajribalari O‘zbekistonning ichki ishlar organlaridagi kadrlarni tanlash, tayyorlash va joylashtirish jarayonlarini yaxshilashga xizmat qiladi degan xulosaga keladi.

“Ichki ishlar organlarida kadrlarni tanlash, tayyorlash va joy-joyiga qo‘yishning tashkiliy-huquqiy asoslarni takomillashtirish istiqbollari” deb nomlangan uchinchi bobning ikkinchi paragrafida ushbu mavzuga oid masalalar tadqiq etilgan. Muallif O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 20-yanvarda “Ichki ishlar organlarining xalqchil professional tuzilmaga aylantirish va aholi bilan yanada yaqin hamkorlikda ishlashga yo‘naltirish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PQ-10-sonli Qaroriga, ushbu qaror bilan tasdiqlangan “Ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy madaniyat va xizmat intizomi kodeksi” va “Ma‘naviy-ma‘rifiy ishlar va kadrlar bilan ta‘minlash departamenti to‘g‘risida”gi Nizom qoidalarini amalga oshirish masalalariga e‘tibor qaratgan.

Muallif bir qator raqamlashtirish jarayonlari haqida ma‘lumot beradi. Jumladan, “E-Ijtimoiy himoya”, “E-Guvohnoma”, “E-Kadr” kabi tizimlar yaratilgani aytiladi. Shuningdek, ichki ishlar organlari xodimlarining fuqarolar bilan munosabatlaridagi ayrim muammolar, xususan, ba‘zi xodimlarning muomala madaniyati yetarli yemasligi, vaziyatlarni to‘g‘ri baholay olmasligi kabi holatlar uchray turishi qayd etiladi.

IIV Akademiyasiga qabul qilish tartibini takomillashtirish bo‘yicha bir qator takliflar ishlab chiqilgan. Jumladan, o‘rta va o‘rta maxsus ma‘lumotli fuqarolarga ham to‘liq imkoniyat berish, idoraviy akademik litseylar sonini kamaytirish kabi takliflar ilgari suriladi. Shuningdek, kadrlarni tayyorlash jarayonini yaxshilash bo‘yicha professor-o‘qituvchilarning ish yuklamasini optimallashtirish, o‘quv-moddiy bazani mustahkamlash, kursantlarni moliyaviy qo‘llab-quvvatlash kabi chora-tadbirlar taklif etiladi.

Kadrlarni joy-joyiga qo‘yish va ularning barqarorligini ta‘minlash bo‘yicha asoslangan fikrlar ilgari surilgan. Xususan, muallif xodimlarni mutaxassisligiga qarab tayinlash, ish vaqtiga rioya qilish, rag‘batlantirish tizimini takomillashtirish kabi tavsiyalarni beradi. Umuman, u ichki ishlar organlari kadrlar siyosatini kompleks ravishda takomillashtirish bo‘yicha keng qamrovli takliflar kiritadi.

XULOSA

Olib borilgan tadqiqot natijalari nazariy, amaliy-tashkiliy va qonunchilikni takomillashtirishga qaratilgan quyidagi ilmiy xulosa, taklif va tavsiyalarga ajratilgan holda bayon etildi:

I. Ilmiy-nazariy xulosalar:

1. Quyidagi tushunchalarga mualliflik ta‘riflari ishlab chiqildi:

Nomzodlarni tanlash – kerakli nomzodlarni kelgusida ishlab chiqarishda faoliyat yuritishi uchun kirmoqchi bo‘lgan ko‘plab nomzodlar orasidan tegishli talab va shartlar asosida saralash yoki ta‘lim muassasalariga o‘qish uchun ko‘plab nomzodlar orasidan eng bilimlilarni saralab olish jarayoni tushuniladi.

Kadrlarni tanlash – ishlab chiqarishning o‘zida faoliyat yuritib kelayotgan va tegishli malakaga ega bo‘lgan mutaxassislar orasidan muayyan lavozimga (boshqa

teng yoki yuqori) ma'lum bir talab hamda shartlar asosida (konkurs) tanlash va lavozimga tayinlash jarayoni.

Kadrlarni tayyorlash – ta'lim muassasalarida tahsil oluvchilarni tegishli mutaxassislik yo'nalishida davlat talablari, davlat ta'lim standartlari, o'quv rejasi va fan dasturlariga muvofiq kelgusi ish faoliyati uchun tayyorlash jarayoni.

Kadrlarni joy-joyiga qo'yish – xodimlarni (kadrlarni) tegishli mutaxassisligiga, ish faoliyati natijalariga, malakasiga qarab, unga mos va munosib bo'lgan lavozimga qo'yish (tayinlash).

2. Nomzodlarni tanlash, kadrlarni tanlash, ularni tayyorlashga doir berilgan umumiy ta'riflarni inobatga olgan holda, ichki ishlar organlari faoliyatining xususiyatidan kelib chiqib, quyidagi tushunchalarga mualliflik ta'riflari ishlab chiqildi:

Ichki ishlar organlariga nomzodlarni tanlash – kelgusida ichki ishlar organlarida xizmat qilish yoki ta'lim muassasalarida o'qish istagini bildirgan ko'plab nomzodlar orasidan tegishli talab va shartlar asosida ularni saralab olish (tanlash) jarayoni.

Ichki ishlar organlarida kadrlarni tanlash – Ichki ishlar organlarida faoliyat yuritayotgan tegishli mutaxassislik bo'yicha malakaga ega bo'lgan nomzodlarni muayyan lavozimga (boshqa teng yoki yuqori) tegishli talab va shartlar asosida (konkurs) saralab olish (tanlash) jarayoni.

Ichki ishlar organlarida kadrlarni tayyorlash – ichki ishlar organlarining ta'lim muassasalarida kursant va tinglovchilarni tegishli mutaxassislik yo'nalishida davlat talablari, davlat ta'lim standartlari, o'quv rejasi va fan dasturlariga muvofiq tayyorlash jarayoni.

Ichki ishlar organlarida kadrlarni joy-joyiga qo'yish – ichki ishlar organlari xodimlarini (kadrlarni) tegishli mezonlar asosida, yo'nalishiga, mutaxassisligiga, ish faoliyati natijalariga, malakasiga qarab, unga mos va munosib bo'lgan lavozimga qo'yish (tayinlash).

3. Ichki ishlar organlarida kadrlarni tanlash, tayyorlash va joy-joyiga qo'yishning tarixiy-huquqiy jihatlari o'rganildi va quyidagi xulosaga kelindi:

- insonlar jamoa bo'lib yashagandan buyon, ular orasida tinchlik va osoyishtalikni ta'minlash masalasi dolzarb hisoblangan. O'sha vaqtlarda jamoada tinchlik va osoyishtalikni ta'minlovchi aynan ichki ishlar organlari nomli xizmat bo'lmagan, balki ushbu vazifalar alohida toifadagi saralangan kishilar (hurmatga sazovor bo'lganlar, yetakchilar va oqsoqollar), davlat paydo bo'lgandan keyin yesa davlat xizmatchilari yoki harbiy bo'lgan soqchilar, posbonlar ("soqchi", "qorovul", "chokar", "shixna", "yasovul", "ko'kaldosh", "muhtasib", "posbonboshi", "sarboz", "mirshabboshi" va "mirshab" deb ham nomlangan) tomonidan amalga oshirilgan;

- O'zbekiston mustaqillikka erishishidan oldingi davrda ushbu sohada ma'muriy islohotlar boshlanib, kadrlar bilan ishlashning dastlabki huquqiy asoslari yaratilgan, kadrlarni tanlash va joy-joyiga qo'yish bilan bog'liq bir qator tegishli normativ-huquqiy hujjatlar ishlab chiqilgan va amaliyotga joriy etilgan;

- mamlakatimiz o'z mustaqilligini qo'lga kiritgach barcha sohalar qatori ichki ishlar organlarida ham tizimli islohotlar amalga oshirildi, natijada milliy kadrlarni

tanlash, tayyorlash va joy-joyiga qo'yish bilan bog'liq tegishli bir qator normativ-huquqiy hujjatlar tubdan yanada zamonaviy tarzda takomillashtirildi.

II. Qonunchilik normalarini takomillashtirish bo'yicha takliflar:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 16-avgustdagi "Ichki ishlar organlari xodimlarini tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-3216-son Qarorining 6-bandi o'ninchi xatboshisi quyidagi tahrirda bayon etilishi tavsiya etildi:

"Akademiyaning bakalavriat dasturi bo'yicha kunduzgi ta'lim shakliga qabul umumiy o'rta, o'rta maxsus va professional ma'lumotga ega O'zbekiston Respublikasi fuqarolari orasidan amalga oshiriladi".

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 29-noyabrdagi PQ-3413-son qarori bilan tasdiqlangan "Ichki ishlar organlarida xizmatni o'tash tartibi to'g'risida"gi Nizomning 19-bandi to'rtinchi xatboshisi quyidagi tahrirda bayon etilishi tavsiya etildi:

"safdorlar tarkibi – O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi akademik litseylari, harbiy-akademik litseylar bitiruvchilari, profilaktika inspektorlarining yordamchilari, shuningdek, oliy ma'lumotga ega O'zbekiston Respublikasi fuqarolari bilan".

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 29-noyabrdagi PQ-3413-son qarori bilan tasdiqlangan "Ichki ishlar organlarida xizmatni o'tash tartibi to'g'risida"gi Nizomning 5-bandi birinchi xatboshisi quyidagi tahrirda bayon etilishi tavsiya etildi:

"Xizmatga 170 santimetrdan past bo'lmagan erkaklar va 160 santimetrdan past bo'lmagan ayollar qabul qilinadi."

4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 29-noyabrdagi PQ-3413-son qarori bilan tasdiqlangan "Ichki ishlar organlarida xizmatni o'tash tartibi to'g'risida"gi Nizomning 48-bandi ikkinchi xatboshisi quyidagi tahrirda bayon etilishi tavsiya etildi:

"III darajali serjant", "II darajali serjant" hamda "I darajali serjant" harbiy unvonlari ichki ishlar organlarining "serjant" maxsus unvoniga, "birinchi serjant", "shtab-serjant", "master-serjant" hamda "serjant-mayor" harbiy unvonlari "katta serjant" maxsus unvoniga tenglashtiriladi".

5. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 1-dekabrda "O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi Akademiyasining kunduzgi va sirtqi shakllariga nomzodlarni tanlash va o'qishga qabul qilish tartibi to'g'risidagi nizomlarni tasdiqlash haqida"gi 958-son Qarorining ko'yidagi 1-bandi ikkinchi xatboshisini chiqarib tashlash tavsiya etildi:

"O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi Akademiyasining (keyingi o'rinlarda Akademiya deb ataladi) bakalavriat dasturi bo'yicha kunduzgi ta'lim shakliga faqat idoraviy akademik litseylar, harbiy akademik litseylar bitiruvchilari, ichki ishlar organlari xodimlari, shuningdek, profilaktika (katta) inspektorlarining jamoat tartibini saqlash bo'yicha yordamchilari qabul kvotasining 90 foizi bo'yicha qabul qilinishi".

6. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 1-dekabrda “O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi Akademiyasining kunduzgi va sirtqi shakllariga nomzodlarni tanlash va o‘qishga qabul qilish tartibi to‘g‘risidagi nizomlarni tasdiqlash haqida”gi 958-son Qarori bilan tasdiqlangan “O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi Akademiyasining kunduzgi va sirtqi shakllariga nomzodlarni tanlash va o‘qishga qabul qilish tartibi to‘g‘risida”gi Nizomning ko‘yidagi 3-bandi ikkinchi xatboshisini chiqarib tashlash tavsiya etildi:

“Bunda faqat O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligining akademik litseylari va harbiy akademik litseylar bitiruvchilari, ichki ishlar organlarining xodimlari va harbiy xizmatchilari, shuningdek, profilaktika (katta) inspektorlarining jamoat tartibini saqlash bo‘yicha yordamchilari qabul kvotasining to‘qson foizi bo‘yicha qabul qilinadi”.

7. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 28-sentabrdagi “Ichki ishlar organlari uchun professional kadrlarni tayyorlashning sifat jihatidan yangi tizimi joriy etilganligi munosabati bilan Vazirlar Mahkamasining “O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi Akademiyasining kunduzgi va sirtqi ta‘lim shakllariga nomzodlarni tanlash va o‘qishga qabul qilish tartibi to‘g‘risidagi nizomlarni tasdiqlash haqida” 2017-yil 1-dekabrda 958-son qaroriga o‘zgartirish va qo‘shimchalar kiritish to‘g‘risida”gi 533-son Qarorining quyidagi 1-bandi ikkinchi xatboshisini chiqarib tashlash taklif etildi:

“Akademiya bakalavriyatining kunduzgi ta‘lim shakliga o‘rta va o‘rta maxsus ma‘lumotga ega bo‘lgan fuqarolar (o‘rta maktab va o‘rta maxsus ta‘lim muassasalari bitiruvchilari) umumiy kvotaning o‘n foizi bo‘yicha qabul qilinadi”.

8. O‘zbekiston Respublikasi ichki ishlar vazirining 2018-yil 26-fevralda 50-son buyrug‘i bilan tasdiqlangan “O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi akademik litseylariga o‘quvchilarni qabul qilishda yozma (diktant), nomzodlarning jismoniy tayyorgarlik darajasini aniqlash hamda yakka tartibdagi yakuniy suhbat o‘tkazish tartibi to‘g‘risida”gi Nizomning 4-bobi 31-bandining ikkinchi xatboshisini quyidagi tahrirda bayon etilishi tavsiya etildi:

“Savollar umumiy o‘rta ta‘lim fanlarining o‘quv dasturlariga muvofiq 3 ta yo‘nalishda, **ya’ni adabiyot, tarix va tarbiya fanlaridan** ishlab chiqiladi”.

9. O‘zbekiston Respublikasi ichki ishlar vazirining 2018-yil 26-fevralda 50-son buyrug‘i bilan tasdiqlangan “O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi akademik litseylariga o‘quvchilarni qabul qilishda yozma (diktant), nomzodlarning jismoniy tayyorgarlik darajasini aniqlash hamda yakka tartibdagi yakuniy suhbat o‘tkazish tartibi to‘g‘risida”gi Nizomning 1-bobi 3-bandini quyidagi ikkinchi xatboshi bilan to‘ldirish tavsiya etildi:

“Jamoatchilik vakillari tanlovlarni real vaqt rejimida (onlayn) kuzatib borishlari uchun tanlov tadbirlari videokuzatuv (onlayn translyatsiya) ostida o‘tkaziladi”.

10. O‘zbekiston Respublikasi ichki ishlar vazirining 2018-yil 26-fevralda 50-son buyrug‘i bilan tasdiqlangan “O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi akademik litseylariga o‘quvchilarni qabul qilishda yozma (diktant), nomzodlarning jismoniy tayyorgarlik darajasini aniqlash hamda yakka tartibdagi yakuniy suhbat o‘tkazish tartibi to‘g‘risida”gi Nizomning 6-ilovasi bilan tasdiqlangan “Yakka

tartibdagi yakuniy suhbat o‘tkazish metodikasi”ning 2-bandi birinchi xatboshisini quyidagi tahrirda bayon etish tavsiya etildi:

“Qabul komissiyasi a’zolari yakka tartibdagi yakuniy suhbatga kirgan har bir nomzodga 3 ta savol beradi. Bunda har bir yo‘nalish (3 ta yo‘nalish, **ya’ni adabiyot, tarix va tarbiya fanlari**) bo‘yicha 1 tadan savol beriladi”.

III. Huquqni qo‘llash amaliyotini takomillashtirishga oid tavsiyalar:

1. Ichki ishlar organlariga ishga (xizmatga) yoki ta’lim muassasasiga kirmoqchi bo‘lgan nomzodlarni avvalo sog‘lom, namunali va ijobiy tavsiflangan oilalar orasidan, kerak bo‘lsa o‘rta ta’lim maktablaridan izlash va ularni (ota-onalari bilan kelishgan holda) yoshligidan boshlab tizimli tarzda vatanparvarlik ruhida tarbiyalab borish tizimini yo‘lga qo‘yish;

2. O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligining idoraviy akademik litseylari sonini 14 tadan 4 taga qisqartirish (4 ta regionga bo‘lgan holda), uning bitiruvchilariga esa ustunlik sifatida IIV Akademiyasiga o‘qishga kirishda imtihonlardan to‘plash mumkin bo‘lgan eng yuqori ballning 10 foizi miqdorida qo‘shimcha balga ega bo‘lish imtiyozini berish;

3. Ichki ishlar vazirligi Akademiyasining kunduzgi ta’lim shakliga nomzodlarni o‘zi tanlagan mutaxassislik bo‘yicha kirish imtihonlarini topshirish qoidasini bekor qilish va umumiy tarzda tanlovda ishtirok etish tartibini joriy etish lozim;

4. IIV Akademiyasining kafedralarida o‘qitiladigan fanlar soni, fanlarga ajratilgan soatlar (mavzular soni va mashg‘ulot turlaridan kelib chiqib), o‘quv guruhlar sonidan, “O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi oliy ta’lim muassasalarida professor-o‘qituvchilar mehnatini me’yorga solish to‘g‘risida”gi Yo‘riqnomadan kelib chiqib, eng avvalo o‘quv yuklamasining hajmini aniqlab olish, aynan aniqlangan yuklama hajmidan kelib chiqib, kafedralardagi shtat birliklarini qayta ko‘rib chiqib belgilash;

5. Akademiya professor-o‘qituvchilarini ularning funksional vazifalariga kirmaydigan ishlarga yoki boshqa tadbirlarga jalb etish amaliyotiga qat’iy chek qo‘yish;

6. Akademiya professor-o‘qituvchilariga o‘z ustida muntazam ishlashi va ilmiy tadqiqot bilan shug‘ullanishlariga yetarlicha shart-sharoitlar yaratish;

7. Akademiyada kursant va tinglovchilarning umumiy miqdoridan kelib chiqib, qo‘shimcha o‘quv bino va yotoqxonalarini qurish va ularni zamonaviy moddiy-texnik vositalar bilan ta’minlab borish;

8. Akademiya axborot-resurs markazida mavjud darslik va boshqa o‘quv adabiyotlarni taftishdan o‘tkazish (elektron adabiyotlarni ham), kafedralar bilan hamkorlikda markazda bo‘lishi zarur bo‘lgan adabiyotlar ro‘yxatini tuzish va ularni ta’minlash choralari ko‘rish, ma’nan eskirgan adabiyotlarni muomaladan chiqarib tashlash, qayta ishlash, to‘ldirish va yangilab borish mexanizmini yo‘lga qo‘yish;

9. Kursant va tinglovchilarning ilmiy tadqiqotga oid dunyoning nufuzli bazalardan internet tarmog‘i orqali foydalanish imkonini kengaytirish (Web of Science, Scopus va boshqa);

10. IIV Akademiyasida kursantlarni moliyaviy jihatdan yanada qo‘llab-quvvatlash tizimini samarali yo‘lga qo‘yish. Masalan, kursant va tinglovchilar

kreditlari (to'lov kontrakti bo'yicha), subsidiya (yashash sharoiti og'ir bo'lgan talabalarga) ajratish;

11. Ichki ishlar organlari xodimlarini (kadrlarni) tegishli mezonlar asosida, yo'nalishiga, mutaxassisligiga, ish faoliyati natijalariga, malakasiga qarab unga mos va munosib bo'lgan lavozimga qo'yishni (tayinlash) ta'minlash;

12. Ichki ishlar organlarining quyi, o'rta va yuqori bo'g'indagi rahbarlari "Ichki ishlar organlari to'g'risida"gi Qonunda belgilangan aniq ish vaqtiga rioya etilishini ta'minlashi, bunga rioya qilmagan rahbarlarga nisbatan yesa tegishli intizomiy jazo choralarini qo'llash tizimini yo'lga qo'yish;

13. Ichki ishlar organlari xodimlarining ish yuklamalarini qayta ko'rib chiqqan holda me'yorlashtirish va xodimlarning xizmat vazifalariga kirmaydigan ishlarga jalb etilishini qat'iy man etish;

14. Barcha sohaviy xizmatlar xodimlari orasida jamoadagi muhitga, ish samaradorligini yanada oshirishga qaratilgan so'rovnomalarni har chorakda o'tkazib, natijasiga qarab tegishli choralar-tadbirlarni belgilash va amalga oshirish.

15. Ichki ishlar organlari xodimlarining uzoq muddatli xizmatini rag'batlantirish hamda shaxsiy iltimosiga ko'ra bo'shayotganlar sonini kamaytirish maqsadida:

- kalendar hisobida yigirma yil xizmat qilgan xodimlarga xizmatdan bo'shatiladigan kuniga qadar xizmat yillari uchun ularga tegishli pensiyaning 50 foizi miqdorida to'lash tizimini yo'lga qo'yish;

- kalendar hisobida o'ttiz besh yil xizmat qilgan xodimlarga xizmatdan bo'shatiladigan kuniga qadar xizmat yillari uchun ularga tegishli pensiyani to'liq miqdorda to'lash tizimini yo'lga qo'yish;

Yuqoridagilardan tashqari, ichki ishlar organlarida kadrlar barqarorligini ta'minlashga salbiy ta'sir ko'rsatuvchi quyidagi omillar ham aniqlandi:

- aksariyat joylarda tayinlangan yangi rahbar qo'shtirnoq ichida "o'zining komandasini to'plash" maqsadida asosli yoki asossiz tarzda qo'l ostidagi xodimlarni ham egallab turgan lavozimidan ozod etishi yoki boshqa teng yoxud quyi lavozimga o'tkazishi urfga kirganligi va buning natijasida xodimlar orasida norozilikning vujudga kelishi (asossiz bo'shatilganlik holati bo'yicha), jamoada nosog'lom muhitning shakllanishi (jamoada ikkiga ajralishi, ya'ni rahbar tomon va rahbarga qarshi tomon) bilan birga malakali kadrlarni ham tizimdan ketishiga sabab bo'layotganligi;

- ayrim rahbarlarda tegishli sohaviy xizmat yo'nalishlari bo'yicha ishni to'g'ri tashkil etish va boshqarish, yetakchilik (liderlik) ko'nikmalarining yetarli emasligi tufayli ushbu rahbarlar qo'l ostidagi xodimlarga vazifalarni to'g'ri qo'ya olmasligi yoki ularni xodimlar orasida noto'g'ri taqsimlashi jamoada a'zolarida rahbarga nisbatan haqli e'tirozlar kelib chiqishiga sabab bo'layotganligi;

- ayrim rahbarlar qo'l ostidagi xodimlar bilan yetarlicha psixologik muloqot o'rnatolmasligi yoki rahbar qo'l ostidagi xodimini o'zidan kuchli ekanligini anglaganda uni yo'qotish payiga tushishi, natijada malakali kadr boshqa sohaviy xizmatga o'tib ketishiga yoki shaxsiy iltimosiga ko'ra xizmatdan bo'shashga sabab bo'layotganligi;

- ayrim toifadagi xodimlar o'zining g'arazli maqsadi yo'lida rahbarlar ishonchiga har xil usullar bilan kirib, ularga o'zlarining salbiy ta'sirini

o‘tkazayotganligi, masalan, rahbar ish jarayonida biron bir holat yuzasidan haqiqiy holatni aniqlamasdan turib, kuchli hissiyotga berilgan xolda noto‘g‘ri qarorlar qabul qilishi, natijada malakali kadrlar qo‘ldan boy berilishi va jamoada ham sog‘lom muhit buzilishiga sabab bo‘lishi;

- xodimlar xizmat vazifalariga kirmaydigan ishlarga ham jalb etilayotganligi (haddan ziyod xizmat safarlari, me‘yoridan ortiq ishchi guruhlar tarkibida qatnashishi, daladagi mavsumiy ishlar, mahallalardagi obodonlashtirish ishlari va h.k.);

- xodimlarni mehnatiga yarasha xolisona rag‘batlantirish yoki jazolashning aniqroq mezonlarining tegishli normativ-huquqiy hujjatlarda to‘liq belgilanmaganligi bois ayrim rahbarlarning bu borada subyektiv yondashayotganligi aniqlangan.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc.32/30.12.2020.Yu.74.01 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ
УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ ПРИ УНИВЕРСИТЕТЕ ОБЩЕСТВЕННОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**АКАДЕМИЯ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

НАЗАРМУХАМЕДОВ ДАВРОН АБИТОВИЧ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫХ ОСНОВ
ОТБОРА ПОДГОТОВКИ И РАССТАНОВКИ КАДРОВ
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

12.00.02 - Конституционное право. Административное право. Финансовое
и таможенное право

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации доктора философии (PhD) по юридическим наукам

Ташкент– 2024

Тема диссертации доктора философии (PhD) зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Министерстве высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан за номером B2024.1.PhD/Yu.1277

Диссертация выполнена в Академии Министерства внутренних дел Республики Узбекистан. Автореферат диссертации выполнен на трех языках (узбекском, русском, английском (резюме)) и размещен на веб-странице Университета общественной безопасности Республики Узбекистан (www.mgjxu.uz) и информационно-образовательном портале "ZiyoNET" (www.ziyo.net.uz).

Научный руководитель: Джуманов Тулкинбой Саттарович
доктор философии по юридическим наукам (PhD),
доцент

Официальные оппоненты: Ахмедов Давран Куванович
доктор юридических наук, профессор
Юлдашева Феруза Улугбековна
доктор философии по юридическим наукам (PhD)

Ведущая организация: Каракалпакский государственный университет
имени Бердака

Защита диссертации состоится 07.12.2024 года в 10:00 часов на заседании Научного совета DSc.32/30.12.2020.Yu.74.01 по присуждению ученых степеней при Университете общественной безопасности Республики Узбекистан. (Адрес: 100211, Ташкентская обл., Зангиотинский район, поселок Чорсу. Тел.: (+99871) 230-32-50).

С диссертацией можно ознакомиться в информационно-ресурсном центре Университета общественной безопасности Республики Узбекистан (зарегистрирован за №3002). (Адрес: 100211, Ташкентская обл., Зангиотинский район, поселок Чорсу. Тел.: (+99871) 230-32-82; факс: (+99871) 230-32-50).

Автореферат диссертации разослан «23» 11 2024 года.

(Реестр протокола рассылки № 16 от «23» 11 2024 года).



[Signature] М.Х.Рустамбаев
Председатель Научного совета по
присуждению ученых степеней, доктор
юридических наук, профессор

[Signature] Ж.Д.Ахмедов
Научный секретарь Научного совета по
присуждению ученых степеней, доктор
философии по юридическим наукам
(PhD)

[Signature] М.Б.Усманов
Председатель Научного семинара при
Научном совете по присуждению ученых
степеней, доктор юридических наук,
профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. В мире сотрудники полиции играют важную роль в обеспечении общественной безопасности, обеспечении правопорядка, защите прав и свобод граждан. Поэтому для работы в этих государственных органах необходимы кадры, обладающие не только юридическими знаниями, но и способностью к общению с населением. Это способствует повышению уровня профессионализма сотрудников полиции. Укрепление доверия граждан к органам полиции напрямую связано с тем, как сотрудники государственных ведомств выполняют свои обязанности. Для эффективной борьбы с преступностью, обеспечения мира и спокойствия в обществе, организации профилактики правонарушений, актуальными остаются вопросы совершенствования механизмов, способствующих работе достойных кандидатов на соответствующих должностях, а также развития непрерывного процесса обучения будущих сотрудников полиции с учетом их профессиональных навыков и способностей.

В мире проводятся исследования, посвященные правовому и организационному регулированию кадровой политики, в частности, качественной подготовке, отбору и расстановке кадров в полицейских системах, а также обеспечению кадровой стабильности. При этом важное значение имеет изучение практического применения новых и эффективных систем подготовки высококвалифицированных кадров для полиции, снижение человеческого фактора в процессе отбора кандидатов, желающих работать в этой сфере, внедрение прозрачных механизмов, обеспечение карьерного роста сотрудников в зависимости от их профессиональных навыков и квалификации, повышение эффективности службы за счет внедрения новейших технологий, четкое определение обязанностей и функций сотрудников на всех уровнях и предотвращение их привлечения к дополнительной работе, а также исследование возникающих организационных и правовых проблем.

В нашей республике реформы, проводимые с целью коренного преобразования системы внутренних дел, направлены не только на развитие самой системы, но и на решение проблем, связанных с реализацией кадровой политики. Однако, увеличивающееся с каждым годом количество вакантных должностей в органах внутренних дел, растущая доля увольняющихся по собственному желанию рядовых, сержантов и офицеров, несоблюдение режима рабочего времени, несоответствие штатного расписания фактической рабочей нагрузке, приводящее к перегрузкам, привлечение сотрудников к работе, не входящей в их должностные обязанности, отсутствие четко разработанных критериев поощрения и наказания сотрудников в зависимости от их служебной деятельности – все это указывает на наличие серьезных проблем в кадровой политике системы и на актуальность данной темы. Поставленные в Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы задачи по превращению органов внутренних дел в народную профессиональную структуру, пользующуюся доверием населения, требуют пересмотра вопросов кадровой политики в системе.

Данное диссертационное исследование в определенной степени служит реализации задач, обозначенных в Законе Республики Узбекистан “Об органах внутренних дел” (2016 г.), “Об образовании” (2017 г.), в Указе Президента Республики Узбекистан “О мерах по коренному совершенствованию кадровой политики и системы государственной гражданской службы в Республике Узбекистан” (2019 г.), “Об органах внутренних дел в сфере обеспечения общественной безопасности и борьбы с преступностью” (2019 г.), “О мерах по коренному совершенствованию порядка работы с кадрами органов внутренних дел и организации их службы” (2017), “О мерах по коренному совершенствованию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел” (2017), “О мерах по качественному совершенствованию подготовки профессиональных кадров для органов внутренних дел” (2018), “О мерах по внедрению новой системы” (2021), “О дополнительных мерах по преобразованию органов внутренних дел в народно-профессиональную структуру и ориентации на более тесное сотрудничество с населением”(2023 г.), а также в других нормативно-правовых документах, принятых в данной области.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Диссертация выполнена в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологий республики Узбекистан: I. «Формирование системы инновационных идей и пути их осуществления для социального, правового, экономического, культурного, духовного и образовательного развития информатизированного общества и демократического государства».

Степень изученности проблемы. Ведущими учеными республики такими как М.У.Атамуратов, Х.А.Ахмедов, С.Т.Ахмедова, К.Абдурахмонов, С.В. Асямов, М.Бойдадаев, П.З.Жумаев, М.З.Зиёдуллаев, Т.С.Жуманов, О.У.Иброхимов, И.Исмаилов, К.К.Курбонов, К.К.Куранбоев, У.Х. Мухамедов, Ф.Равшанов, Р.Рузматов, С.М.Селиманова, А.С.Турсунов, И.Т.Тултеев, Ш.Б.Шайдуллаев, Ж.К.Юсубов были изучены общие аспекты темы исследования и некоторые вопросы, касающиеся подбора, подготовки кадров и требований к руководящим кадрам.

Вопросы подбора, подготовки и расстановки кадров в органах внутренних дел исследовались учеными зарубежных стран: Е.Л.Ванюшин, В.Р.Веснин, С.О.Гонюхов, В.И.Горобсов, М.Досимбек, А.Е.Епифанов, Е.С.Зайцева, Ю.Кибанов, М.Г.Киржиманов, А.А.Кобозев, И.В.Кузнецова, В.А.Нефедов, Д.А.Петренко, К.Е.Полднев, А.А.Прошин, А.А.Резников, А.Н.Савлюк, Е.А.Шипина, В.А.Фурсов, В.М.Чупров, В.М.Шамаров, И.А.Шентябина.

Сегодня в нашей стране организационно-правовые вопросы, связанные с подбором, подготовкой и расстановкой кадров в органах внутренних дел, практические проблемы в этом отношении специально не исследованы.

Связь темы исследования с планами научно-исследовательской работы высшего образовательного учреждения, в котором выполнена работа. Диссертационная работа выполнена в рамках плана научно-исследовательских работ Академии МВД Республики Узбекистан

“Демократизация государственной власти и совершенствование механизма реализации права”.

Целью исследования является разработка выводов, предложений и рекомендаций, направленных на совершенствование организационно-правовых аспектов подбора, подготовки и расстановки кадров в системе органов внутренних дел.

Задачи исследования:

анализ деятельности по подбору, подготовке и расстановке кадров в структурных подразделениях органов внутренних дел;

изучение теоретико-правовых и исторических основ подбора, подготовки и расстановки кадров в органах внутренних дел;

изучение организационно-правовых проблем, связанных с подбором и подготовкой кадров в высших учебных заведениях Министерства внутренних дел;

изучение вопросов отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел, расстановки кадров и обеспечения кадровой стабильности;

изучение зарубежного опыта некоторых развитых стран в области подбора, подготовки и расстановки кадров в полицейских органах, разработка научно обоснованных предложений по внедрению положительных аспектов в национальную систему;

разработка предложений по совершенствованию порядка и оснований правовых отношений, связанных с подбором кадров, их расстановкой и подготовкой кадров в учебных заведениях органов внутренних дел;

разработка научных рекомендаций по повышению эффективности деятельности, связанной с кадровой политикой в органах внутренних дел.

Объектом исследования являются социально-правовые отношения, возникающие в процессе подбора, подготовки и расстановки кадров в органах внутренних дел.

Предметом исследования являются нормативно-правовые акты, регулирующие отношения, возникающие в процессе подбора, подготовки и расстановки кадров в органах внутренних дел, практика их применения, законодательство зарубежных стран, а также существующие в юридической науке концептуальные подходы, научные и теоретические взгляды, и статистические данные.

Методы исследования. В диссертации использованы методы анализа, синтеза, дедукции, индукции, сравнительно-статистического анализа, социологического исследования, системного подхода, логического анализа, наблюдения.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

обоснована необходимость регистрации кандидатов на службу в органы внутренних дел или в учебные заведения через официальный веб-сайт органа внутренних дел по месту постоянной регистрации для создания удобств для кандидатов и обеспечения открытости деятельности;

обоснована необходимость проведения тестовых испытаний кандидатами на службу в органы внутренних дел Агентством по оценке знаний и навыков

при Министерстве высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан с целью минимизации человеческого фактора и обеспечения объективности в процессе проведения конкурсных мероприятий;

обоснована необходимость внедрения закрытой информационной системы «E-nomzod» и полной цифровизации процессов приема на службу для создания справедливой и прозрачной системы отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел, радикального упрощения существующих процедур и устранения бюрократических барьеров;

научно обоснована необходимость организации республиканского конкурса по выявлению и отбору лучших сотрудников органов внутренних дел.

Практическими результатами исследования является следующее:

разработано авторское определение понятий “подбор кандидатов”, “подбор кадров”, “подготовка кадров”, “расстановка кадров”, “подбор кандидатов в органы внутренних дел”, “подбор кадров в органах внутренних дел”, “подготовка кадров в органах внутренних дел”, “расстановка кадров в органах внутренних дел”;

обоснована необходимость отмены правила приема кандидатов на очную форму обучения в Академию МВД для сдачи вступительных экзаменов по выбранной ими специальности и введения общего порядка участия в отборе;

обоснована необходимость проведения отборочных мероприятий для кандидатов на службу в органы внутренних дел в следующей последовательности: первоначальное изучение кандидатов, затем медицинское освидетельствование для определения состояния здоровья, и после этого проверка уровня знаний и физической подготовки кандидатов.;

обоснована необходимость установления минимального роста для кандидатов мужского пола, поступающих на службу в органы внутренних дел, не ниже 170 сантиметров, с учётом среднего роста мужчин в Узбекистане и эстетических соображений;

обоснована необходимость проведения тестовых испытаний с кандидатами на службу в органы внутренних дел исключительно в групповом формате;

обоснована необходимость проведения конкурсных мероприятий по приёму учащихся в ведомственные академические лицеи Министерства внутренних дел под видеонаблюдением (онлайн-трансляция) для возможности наблюдения за конкурсом в режиме реального времени со стороны представителей общественности;

обоснована необходимость создания механизма по систематической работе с кандидатами на службу в органы внутренних дел, начиная со средней школы.

Достоверность результатов исследования. Результаты исследования обоснованы обобщением данных международного права и норм национального законодательства, передового зарубежного опыта, практики применения права, научно-теоретических взглядов и методологических подходов, полученных из официальных источников, а также результатов анализа данных социологического опроса, проведенного среди специалистов органов внутренних дел (350 сотрудников) и кандидатов на службу в органы внутренних дел (150 кандидатов). Выводы, предложения и рекомендации апробированы, результаты исследования опубликованы в ведущих

национальных и зарубежных изданиях. Полученные результаты утверждены компетентными органами и внедрены в практику.

Научно-практическая значимость результатов исследования. Научная значимость диссертационной работы заключается в том, что содержащиеся в ней научно-теоретические выводы, практические предложения и рекомендации могут быть использованы в сфере подбора, подготовки и расстановки кадров в органах внутренних дел, при проведении новых научных исследований в данной области, а также при совершенствовании законодательной практики. Практическая значимость результатов исследования состоит в том, что их внедрение в практику будет способствовать подбору, подготовке и расстановке достойных кадров для органов внутренних дел.

Внедрение результатов исследования. На основе полученных научных результатов по совершенствованию правовых и организационных основ подбора, подготовки и расстановки кадров в органах внутренних дел было внедрено следующее:

предложения о возможности регистрации кандидатов на службу в центральный аппарат Министерства внутренних дел, высшие учебные заведения (Академия и Институт повышения квалификации МВД), а также в Главное управление внутренних дел города Ташкента через официальные веб-сайты соответствующих органов независимо от места постоянной регистрации были использованы при разработке пункта 15, подпункта 3 Инструкции о порядке организации и проведения мероприятий по отбору кандидатов на службу в органы внутренних дел, утвержденной приказом Министра внутренних дел Республики Узбекистан от 2 ноября 2023 года № 601 (Справка Управления юридического обеспечения организационного департамента Министерства внутренних дел Республики Узбекистан от 15 апреля 2024 года № 33/694). Внедрение данного предложения послужило созданию удобств и обеспечению открытости деятельности для кандидатов, желающих поступить на службу в органы внутренних дел или в образовательные учреждения;

предложения о проведении тестовых испытаний с кандидатами на службу в органы внутренних дел Агентством по оценке знаний и навыков при Министерстве высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан были использованы при разработке пунктов 1 и 2 пункта 43 Инструкции о порядке организации и проведения мероприятий по отбору кандидатов на службу в органы внутренних дел, утвержденной приказом Министра внутренних дел Республики Узбекистан от 2 ноября 2023 года № 601 (Справка Управления юридического обеспечения организационного департамента Министерства внутренних дел Республики Узбекистан от 15 апреля 2024 года № 33/695). Внедрение данного предложения послужило снижению влияния человеческого фактора и обеспечению объективности в процессе проведения конкурсных мероприятий с кандидатами на службу в органы внутренних дел;

предложения об обеспечении проведения конкурсных мероприятий с кандидатами на службу в органы внутренних дел посредством внедрения закрытой информационной системы «E-nomzod» были использованы при

разработке пункта 13 «Дорожной карты» по комплексу мер по повышению уровня кадрового потенциала в органах внутренних дел, утвержденной Постановлением Президента Республики Узбекистан УП-10 от 20 января 2023 года (Справка Управления юридического обеспечения организационного департамента Министерства внутренних дел Республики Узбекистан от 14 мая 2024 года № 33/900). Внедрение данного предложения послужило внедрению справедливой и прозрачной системы отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел, радикальному упрощению существующих процедур и устранению бюрократических барьеров.

предложения по организации республиканского конкурса по выявлению и отбору лучших сотрудников органов внутренних дел были использованы при разработке пункта 4 постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 24 августа 2021 года № 539 «О мерах по организации республиканского конкурса по определению лучших сотрудников органов внутренних дел» (справка Департамента информационно-аналитического и правового обеспечения Аппарата Премьер-министра Республики Узбекистан от 18 июля 2024 года № 14).

Апробация результатов исследования. Результаты исследования обсуждены на 2-х международных и 2-х республиканских научно-практических конференциях.

Опубликованность результатов исследования. Всего опубликовано 10 научных работ по теме диссертации, в том числе 4 статьи в национальных изданиях, 2 в международных журналах.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Объем диссертации составляет 131 стр.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении (аннотации диссертации) обосновывается актуальность и необходимость темы исследования, освещается ее соответствие приоритетным направлениям науки и технологий Республики Узбекистан, изложены степень изученности проблемы, связь темы диссертации с научно-исследовательской работой высшего учебного заведения, в котором выполняется диссертация, также определены цели и задачи, объект и предмет исследования, методы исследования, научная новизна и практическая направленность. Обосновывается достоверность, научно-практическая значимость полученных в ходе исследования результатов, приводятся данные о внедрении результатов исследования в практику, апробации, структуре и объеме диссертации.

Первая глава диссертации **«Теоретико-правовые основы отбора, подготовки и расстановки кадров в органах внутренних дел»** состоит из двух параграфов.

В первом параграфе *«Значение и анализ отбора, подготовки и расстановки кадров в органах внутренних дел»* рассматривается значение и понятие отбора, подготовки и расстановки кадров в органах внутренних дел. Вопрос кадров является одним из основных приоритетных направлений любой

государственной политики, и экономическое и социальное развитие государства зависит от квалификации этих кадров. Президент Республики Узбекистан Ш.М. Мирзиёев, уделяя особое внимание вопросу кадрового резерва, подчеркивает необходимость подготовки поколения, способного к новым идеям и инновациям.

В целях совершенствования подготовки кадров в стране в 1997 году был принят «Национальный план подготовки кадров», который способствовал реформированию системы образования и подготовке квалифицированных кадров. В 2021 году был принят новый закон «Об образовании», который еще более усовершенствовал подготовку кадров и их правовую базу. Диссертант, отмечая, что развитие страны и осуществление реформ в первую очередь зависят от квалификации и преданности кадров, обосновывает важность привлечения молодых и способных к использованию новых технологий кадров на руководящие должности.

Второй параграф первой главы *«Историко-правовые аспекты отбора, подготовки и расстановки кадров в органах внутренних дел»* посвящен ретроспективному анализу формирования данной системы уходит своими корнями в далекое прошлое и развивалось в зависимости от социально-политического устройства общества. В первобытных обществах специальных органов для поддержания порядка не существовало, эту функцию выполняли авторитетные члены общества или воины. С образованием государства появились специальные структуры по поддержанию порядка и спокойствия, в том числе военно-административные службы.

В государствах Средней Азии особую роль в обеспечении порядка играли воины и специальные службы. Личности, подобные миршам, несли ответственность за поддержание общественного порядка. С развитием системы государственного управления усилился военно-правовой контроль, и роль специальных служащих в обеспечении мира.

В период советской власти формирование и развитие органов внутренних дел регулировалось правовыми нормами. После Октябрьской революции 1917 года была создана милиция, чьи задачи и кадровые вопросы были регламентированы законодательством. Задачами милиции были поддержание порядка и спокойствия в обществе, борьба с преступностью. В советское время подготовка и расстановка кадров регулировались специальными законами.

После обретения Узбекистаном независимости был проведен ряд правовых реформ по совершенствованию органов внутренних дел и кадровой политики. В годы независимости поэтапно развивалась система подготовки квалифицированных кадров для органов внутренних дел, их отбора и расстановки. С 2017 года были приняты новые правовые акты, в том числе постановления по вопросам подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

Таким образом по мнению автора, кадровая политика в органах внутренних дел сформировалась в течение исторического и правового развития Узбекистана, и в настоящее время отбор, подготовка и расстановка кадров осуществляются в соответствии с современными требованиями.

Вторая глава **«Практика отбора, подготовки и расстановки кадров в органах внутренних дел»** состоит из двух параграфов.

В первом параграфе *«Организационно-правовые вопросы отбора и подготовки кадров в высших учебных заведениях МВД»* рассматриваются актуальные проблемы практики отбора, подготовки и расстановки кадров в органах внутренних дел. Подчеркивается, что органы внутренних дел играют важную роль в правоохранительной деятельности, поэтому необходимо уделять особое внимание отбору и подготовке квалифицированных кадров. В этом контексте система отбора и обучения кадров в Узбекистане была дополнительно усовершенствована в рамках *«Стратегии развития Нового Узбекистана»*.

Процесс отбора кадров должен осуществляться на основе открытости и прозрачности, при этом необходимо учитывать знания, физическую подготовку и психофизиологические особенности кандидатов. Важной задачей является поиск и отбор достойных кандидатов в учебные заведения на основе соответствующих критериев. Для обеспечения прозрачности и справедливости отбора важно повышать ответственность должностных лиц и принятие ими справедливых решений.

По мнению автора, принятый в 2014 году закон *«О прозрачности деятельности государственных органов власти и управления»* способствует обеспечению открытости процесса отбора кандидатов. Поскольку сотрудники органов внутренних дел постоянно взаимодействуют с общественностью, мнения населения по поводу их деятельности постоянно отслеживаются и оцениваются. Однако, высказываемые гражданами возражения не всегда могут быть обоснованными, поскольку решения, принятые в рамках закона, не всегда соответствуют интересам отдельных лиц.

Автор подчеркивает необходимость наличия у сотрудников органов внутренних дел навыков принятия правильных решений в ситуациях, возникающих во время общения с гражданами. Формирование таких навыков важно на этапе подготовки сотрудников. В процессе отбора должны учитываться не только знания кандидатов, но и их мировоззрение и способность к независимому мышлению. В параграфе автор также отмечает необходимость совершенствования правовых и организационных аспектов подбора, подготовки и трудоустройства кадров в соответствии с современными требованиями.

Во втором параграфе *«Вопросы отбора и расстановки кадров, а также обеспечение кадровой стабильности в органах внутренних дел»* анализируются проблемы в данной сфере. Квалифицированные кадры не появляются сами по себе, их формирование – это многолетний процесс, включающий теоретические знания, практические навыки и опыт. Поэтому вопросы отбора, подготовки и обеспечения стабильности кадров для органов внутренних дел имеют актуальное значение.

В данном параграфе автор рассматривает мотивацию кандидатов к поступлению на службу в органы внутренних дел. Многие кандидаты заинтересованы в поступлении на службу из-за материальной стабильности,

социальных гарантий и пенсии. Однако, подчеркивается, что основным мотивом должно быть чувство патриотизма и желание служить народу. Мотивы и стремления кандидатов важны при отборе, и обеспечение стабильности системы с кандидатами, ориентированными только на материальную выгоду, может оказаться сложной задачей.

По мнению автора, одной из проблем являются недостатки в процессе расстановки принятых на работу кадров. Правильное распределение кадров в любой сфере, обеспечение продолжительности службы и социальной защиты напрямую влияют на эффективность работы. В параграфе указывается, что в органах внутренних дел иногда наблюдаются несправедливость и безответственность в вопросах расстановки кадров.

Кроме того, автор рассматривает проблемы формирования прозрачного кадрового резерва в органах внутренних дел, ротации действующих руководителей и отбора новых кадров. Подчеркивается необходимость проведения системной работы для обеспечения карьерного роста сотрудников.

Третья глава **«Совершенствование организационно-правовых основ реализации кадровой политики в органах внутренних дел»** состоит из пяти параграфов.

В первом параграфе *«Опыт некоторых развитых зарубежных стран в области отбора, подготовки и расстановки кадров в органах полиции»* анализируются вопросы по данной теме. Автор подчеркивает важность изучения положительного зарубежного опыта и его адаптации к национальному законодательству, поскольку это позволит повысить эффективность работы полицейской системы.

На примере опыта США, отмечается, что полицейские должны иметь среднее или высшее образование. Они проходят специальные курсы в полицейских школах. Процесс отбора включает в себя письменные тесты, проверку физической подготовки, проверку личности и тестирование на употребление наркотиков. Успешно прошедшие кандидаты проходят начальную профессиональную подготовку в полицейской академии, где они получают навыки в таких областях, как право, общественная безопасность и практическая патрульная служба.

Опыт Китайской Народной Республики показывает, что Университет народной полиции Китая готовит кандидатов по двум основным направлениям: общественная безопасность и специальности, не связанные с общественной безопасностью. Для поступления на специальность «общественная безопасность» в Китае требуются знания в области политологии, физическая подготовка и медицинское освидетельствование.

В японской полиции кандидаты отбираются через национальные или местные экзамены. В Японии большое внимание уделяется специализации кандидатов и их человеческим качествам. Кадровый резерв в Японии формируется даже среди воспитанников дошкольных учреждений.

В британской полиции от кандидатов требуется физическая и психологическая подготовка. Успешно прошедшие отбор принимаются на

должность констебля с двухлетним испытательным сроком. Они обучаются по специальным программам и проходят практику под руководством наставника.

Автор делает вывод, что опыт развитых стран, приведенный в параграфе, может способствовать совершенствованию процессов отбора, подготовки и расстановки кадров в органах внутренних дел Узбекистана.

Во втором параграфе третьей главы *«Перспективы совершенствования организационно-правовых основ отбора, подготовки и расстановки кадров в органах внутренних дел»* исследованы перспективы совершенствования организационно-правовых основ отбора, подготовки и расстановки кадров в органах внутренних дел. Автор обращает внимание на Указ Президента Республики Узбекистан № УП-10 от 20 января 2023 года «О дополнительных мерах по превращению органов внутренних дел в народную профессиональную структуру и направлению их деятельности на тесное сотрудничество с населением», а также на вопросы реализации утвержденных этим постановлением «Кодекса профессиональной этики и служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел» и «Положения о Департаменте по духовно-просветительской работе и обеспечению кадрами».

Автор приводит информацию о ряде процессов цифровизации, в частности, о создании таких систем, как «E-Ijtimoiy himoya» (E-Социальная защита), «E-Guvohnoma» (E-Свидетельство), «E-Kadr» (E-Кадры). Также отмечаются некоторые проблемы во взаимоотношениях сотрудников органов внутренних дел с гражданами, в частности, недостаточный уровень культуры общения у некоторых сотрудников и неспособность адекватно оценивать ситуацию.

Разработаны ряд предложений по совершенствованию порядка приема в Академию МВД. В частности, предлагается предоставить полные возможности для граждан со средним и средним специальным образованием, а также сократить количество ведомственных академических лицеев. Также предлагаются меры по совершенствованию процесса подготовки кадров: оптимизация рабочей нагрузки профессорско-преподавательского состава, укрепление учебно-материальной базы и финансовая поддержка курсантов.

Выдвинуты обоснованные предложения по расстановке кадров и обеспечению их стабильности. В частности, автор предлагает назначение сотрудников в соответствии с их специализацией, соблюдение рабочего времени и совершенствование системы поощрения. В целом, он вносит всеобъемлющие предложения по комплексному совершенствованию кадровой политики органов внутренних дел.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты проведенного исследования представлены в виде следующих научных выводов, предложений и рекомендаций, ориентированных на теоретическое, практическое-организационное и законодательное совершенствование:

I. Научно-теоретические выводы:

Разработаны авторские определения следующих понятий:

Отбор кандидатов – процесс отбора наиболее подходящих кандидатов из большого числа претендентов на основе соответствующих требований и условий для дальнейшей работы в организации или отбора наиболее подготовленных кандидатов среди большого числа претендентов на обучение в учебных заведениях.

Подбор кадров – процесс отбора из числа работающих в организации и обладающих соответствующей квалификацией специалистов для конкретной должности (равной или вышестоящей) на основе определенных требований и условий (конкурс) и назначения на должность.

Подготовка кадров – процесс подготовки обучающихся в образовательных учреждениях по соответствующим специальностям в соответствии с государственными требованиями, государственными образовательными стандартами, учебными планами и программами для будущей профессиональной деятельности.

Расстановка кадров – назначение сотрудников (кадров) на должности, исходя из их специализации, результатов работы и квалификации.

2. С учетом общих определений подбора кандидатов, подбора кадров и их подготовки, с учетом специфики деятельности органов внутренних дел, разработаны авторские определения следующих понятий:

Отбор кандидатов в органы внутренних дел – процесс отбора наиболее подходящих кандидатов из большого числа претендентов, изъявивших желание служить в органах внутренних дел или обучаться в учебных заведениях системы МВД, на основе соответствующих требований и условий.

Подбор кадров в органах внутренних дел – процесс отбора из числа работающих в органах внутренних дел и обладающих соответствующей квалификацией по профилю специалистов для конкретной должности (равной или вышестоящей) на основе определенных требований и условий (конкурс).

Подготовка кадров в органах внутренних дел – это процесс подготовки курсантов и слушателей в учебных заведениях системы МВД по соответствующим специальностям в соответствии с государственными требованиями, государственными образовательными стандартами, учебными планами и программами.

Расстановка кадров в органах внутренних дел – это назначение сотрудников (кадров) органов внутренних дел на должности, соответствующие их профилю, специализации, результатам работы и квалификации, на основе соответствующих критериев.

3. Изучены историко-правовые аспекты отбора, подготовки и расстановки кадров в органах внутренних дел, и был сделан следующий вывод:

С тех пор как люди начали жить общинами, вопрос поддержания порядка и спокойствия среди них оставался актуальным. В то время специальной службы, подобной органам внутренних дел, не существовало; эти функции выполняли определенные, отобранные члены общества (уважаемые люди, лидеры и старейшины), а после образования государства – государственные служащие или военные стражники, охранники (также называемые «сокчи», «коровул», «чокар», «шихна», «ясавул», «кукалдош», «мухтасиб», «посбонбоши», «сарбоз», «миршаббоши» и «миршаб»).

В период до обретения Узбекистаном независимости начались административные реформы в этой сфере, заложены начальные правовые основы работы с кадрами, разработан и внедрен ряд соответствующих нормативно-правовых актов, касающихся отбора и расстановки кадров.

После обретения страной независимости, наряду со всеми сферами, в органах внутренних дел также были проведены системные реформы, в результате которых были кардинально модернизированы и совершенствованы ряд соответствующих нормативно-правовых актов, касающихся отбора, подготовки и расстановки национальных кадров.

II. Предложения по совершенствованию нормативно-правовых актов:

1. Предлагается изложить пункт 6, десятый абзац Постановления Президента Республики Узбекистан от 16 августа 2017 года № ПП-3216 «О мерах по коренному совершенствованию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел» в следующей редакции:

«Прием на дневное обучение по программе бакалавриата Академии осуществляется из числа граждан Республики Узбекистан, имеющих общее среднее, среднее специальное и профессиональное образование».

2. Предлагается изложить пункт 19, четвертый абзац Положения «О порядке прохождения службы в органах внутренних дел», утвержденного Указом Президента Республики Узбекистан от 29 ноября 2017 года № ПУ-3413, в следующей редакции:

«состав рядовых – выпускники академических лицеев Министерства внутренних дел Республики Узбекистан, военно-академических лицеев, помощники инспекторов по профилактике, а также граждане Республики Узбекистан, имеющие высшее образование».

3. Предлагается изложить пункт 5, первый абзац Положения «О порядке прохождения службы в органах внутренних дел», утвержденного Указом Президента Республики Узбекистан от 29 ноября 2017 года № УП-3413, в следующей редакции:

«На службу принимаются мужчины ростом не ниже 170 сантиметров и женщины ростом не ниже 160 сантиметров».

4. Предлагается изложить пункт 48, второй абзац Положения «О порядке прохождения службы в органах внутренних дел», утвержденного Указом Президента Республики Узбекистан от 29 ноября 2017 года № УП-3413, в следующей редакции:

“Воинские звания “сержант III степени”, “сержант II степени” и “сержант I степени” приравниваются к специальному званию “сержант” органов внутренних дел, воинские звания старший сержант, штаб-сержант, мастер-сержант и сержант-майор приравниваются к специальному званию “старший сержант””.

5.Предлагается исключить пункт 1, второй абзац Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 1 декабря 2017 года № 958 «Об утверждении положений о порядке отбора кандидатов и приема на обучение в дневной и заочной формах обучения Академии Министерства внутренних дел Республики Узбекистан»:

“Прием на дневную форму обучения по программе бакалавриата Академии Министерства внутренних дел Республики Узбекистан (далее – Академия) осуществляется только из числа выпускников ведомственных академических лицеев, военно-академических лицеев, сотрудников органов внутренних дел, а также помощников инспекторов профилактики (старших) по поддержанию общественного порядка в размере 90 процентов от квоты приема”.

6.Предлагается исключить пункт 3, второй абзац Положения «О порядке отбора и приема кандидатов на дневную и заочную формы обучения в Академию Министерства внутренних дел Республики Узбекистан», утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 1 декабря 2017 года № 958:

«При этом принимаются только выпускники академических лицеев и военных академических лицеев Министерства внутренних дел Республики Узбекистан, сотрудники органов внутренних дел и военнослужащие, а также помощники инспекторов по профилактике (старших) по поддержанию общественного порядка в пределах девяноста процентов от квоты приема».

7.Предлагается исключить пункт 1, второй абзац Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 28 сентября 2022 года № 533 «О внесении изменений и дополнений в постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 1 декабря 2017 года № 958 «Об утверждении положений о порядке отбора кандидатов и приема на обучение в дневной и заочной формах обучения Академии Министерства внутренних дел Республики Узбекистан» в связи с внедрением качественно новой системы подготовки профессиональных кадров для органов внутренних дел»:

«На дневную форму обучения по бакалавриату Академии принимаются граждане, имеющие среднее и средне-специальное образование (выпускники средних школ и средне-специальных учебных заведений) в пределах десяти процентов от общей квоты».

8.Предлагается изложить пункт 31, второй абзац главы 4 Положения «О порядке проведения письменного (диктанта), определения уровня физической подготовки кандидатов и проведения индивидуального собеседования при приеме учащихся в академические лицеи Министерства внутренних дел Республики Узбекистан», утвержденного приказом Министерства внутренних дел Республики Узбекистан от 26 февраля 2018 года № 50, в следующей редакции:

«Вопросы разрабатываются по 3 направлениям, соответствующим учебным программам общеобразовательных предметов, а именно: литература, история и воспитание».

9. Предлагается дополнить пункт 3 главы 1 Положения «О порядке проведения письменного (диктанта), определения уровня физической подготовки кандидатов и проведения индивидуального собеседования при приеме учащихся в академические лицеи Министерства внутренних дел Республики Узбекистан», утвержденного приказом Министерства внутренних дел Республики Узбекистан от 26 февраля 2018 года № 50, следующим вторым абзацем:

«Для обеспечения возможности наблюдения за проведением конкурсов в режиме реального времени (онлайн) со стороны общественности конкурсные мероприятия проводятся под видеонаблюдением (онлайн-трансляция)».

10. Предлагается изложить пункт 2, первый абзац “Методики проведения индивидуального собеседования”, утвержденной в качестве приложения 6 к Положению «О порядке проведения письменного (диктанта), определения уровня физической подготовки кандидатов и проведения индивидуального собеседования при приеме учащихся в академические лицеи Министерства внутренних дел Республики Узбекистан», утвержденного приказом Министерства внутренних дел Республики Узбекистан от 26 февраля 2018 года № 50, в следующей редакции:

«Члены приемной комиссии задают каждому кандидату, проходящему индивидуальное собеседование, 3 вопроса. При этом по каждому направлению (3 направления: литература, история и воспитание) задается по 1 вопросу».

III. Рекомендации по совершенствованию правоприменительной практики:

1. Необходимо внедрить систему поиска кандидатов, желающих поступить на службу в органы внутренних дел или в учебные заведения, в первую очередь, из числа здоровых, образцовых и положительно характеризующихся семей, при необходимости из числа учащихся средних школ, и, по согласованию с родителями, систематически воспитывать их в духе патриотизма с самого раннего возраста.

2. Сократить количество ведомственных академических лицеев Министерства внутренних дел Республики Узбекистан с 14 до 4 (по региональному принципу) и предоставить их выпускникам преимущество в виде дополнительных баллов в размере 10% от максимально возможного количества баллов, которое можно набрать на вступительных экзаменах в Академию МВД.

3. Необходимо отменить правило о сдаче вступительных экзаменов по выбранной специальности на дневную форму обучения Академии МВД и ввести общий порядок участия в конкурсе.

4. Определить объем учебной нагрузки в Академии МВД, исходя из количества преподаваемых в кафедрах предметов, количества часов, выделенных на предметы (с учетом количества тем и видов занятий),

количества учебных групп и Инструкции о нормировании труда профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений Министерства внутренних дел Республики Узбекистан, и на основе определенного объема нагрузки пересмотреть и установить штатные единицы в кафедрах.

5. Категорически ограничить практику привлечения профессорско-преподавательского состава Академии к работе или мероприятиям, не входящим в их функциональные обязанности. Создать для профессорско-преподавательского состава Академии достаточные условия для постоянной работы над собой и проведения научных исследований.

6. Создать условия для постоянного повышения квалификации профессорско-преподавательского состава Академии и ведения ими научной деятельности.

7. Построить дополнительные учебные корпуса и общежития в Академии, исходя из общего количества курсантов и слушателей, и обеспечить их современными материально-техническими средствами.

8. Провести проверку имеющихся учебников и другой учебной литературы в информационно-ресурсном центре Академии (включая электронные издания), составить совместно с кафедрами перечень необходимой литературы в центре и принять меры по ее обеспечению, вывести из оборота устаревшие учебные материалы, разработать механизм их переработки, пополнения и обновления.

9. Расширить возможности курсантов и слушателей для проведения научных исследований посредством доступа к авторитетным мировым базам данных через интернет (Web of Science, Scopus и другие).

10. Внедрить в Академии МВД эффективную систему финансовой поддержки курсантов. Например, выделять кредиты (по договорам об оплате обучения), субсидии (курсантам из малообеспеченных семей).

11. Обеспечить расстановку сотрудников органов внутренних дел (кадров) на должности, соответствующие их профилю, специализации, результатам работы и квалификации, на основе соответствующих критериев.

12. Обеспечить соблюдение руководителями органов внутренних дел нижнего, среднего и высшего звена четкого рабочего времени, установленного Законом «Об органах внутренних дел», и внедрить систему применения соответствующих дисциплинарных мер в отношении руководителей, не соблюдающих его.

13. Пересмотреть и нормировать рабочую нагрузку сотрудников органов внутренних дел, категорически запретив привлечение сотрудников к работе, не входящей в их служебные обязанности.

14. Проводить ежеквартальные опросы среди сотрудников всех отраслевых служб, направленные на улучшение атмосферы в коллективе и повышение эффективности работы, и принимать соответствующие меры в зависимости от результатов.

15. С целью стимулирования долгосрочной службы сотрудников органов внутренних дел и сокращения количества сотрудников, уходящих по собственному желанию:

- ввести систему выплаты сотрудникам, прослужившим 20 календарных лет, 50% от суммы причитающейся им пенсии за выслугу лет до дня увольнения;

- ввести систему выплаты сотрудникам, прослужившим 35 календарных лет, полной суммы причитающейся им пенсии за выслугу лет до дня увольнения;

Помимо вышеуказанного, были выявлены следующие факторы, негативно влияющие на обеспечение кадровой стабильности в органах внутренних дел:

- в большинстве случаев распространилась практика назначения новых руководителей, которые, под предлогом «формирования собственной команды», обоснованно или необоснованно освобождают от занимаемых должностей подчиненных или переводят их на другие равнозначные или нижестоящие должности, что приводит к недовольству среди сотрудников (в связи с необоснованными увольнениями), формированию нездоровой атмосферы в коллективе (разделение коллектива на «сторонников руководителя» и «оппонентов»), а также к уходу квалифицированных кадров из системы.;

- недостаточные навыки организации и управления работой, а также лидерские качества у некоторых руководителей приводят к тому, что они не могут правильно ставить задачи подчиненным или распределять их среди сотрудников, что вызывает обоснованные претензии со стороны членов коллектива к руководителю;

- неспособность некоторых руководителей устанавливать адекватный психологический контакт с подчиненными или стремление избавиться от сотрудника, которого руководитель считает более сильным, чем он сам, в результате чего квалифицированный сотрудник переходит на другую должность или увольняется по собственному желанию;

- некоторые категории сотрудников, преследуя свои корыстные цели, различными способами завоевывают доверие руководителей и оказывают на них негативное влияние, например, руководитель, поддавшись эмоциям, принимает неправильные решения, не выяснив обстоятельства дела, что приводит к потере квалифицированных кадров и нарушению здоровой атмосферы в коллективе;

- привлечение сотрудников к работе, не входящей в их должностные обязанности (чрезмерное количество служебных командировок, участие в сверхнормативном количестве рабочих групп, участие в сезонных работах в поле, благоустроительных работах в махаллях и т.д.);

- выявлена субъективность некоторых руководителей в вопросах поощрения или наказания сотрудников в зависимости от их работы из-за отсутствия четких критериев в соответствующих нормативно-правовых актах.

**SCIENTIFIC COUNCIL FOR AWARDED ACADEMIC DEGREES UNDER
THE UNIVERSITY OF PUBLIC SAFETY OF THE REPUBLIC OF
UZBEKISTAN DSC.32/30.12.2020.YU.74.01 NUMBERED SCIENTIFIC COUNCIL**

**MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF ACADEMY
OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN**

NAZARMUKHAMEDOV DAVRON ABITOVICH

**IMPROVING THE ORGANIZATIONAL-LEGAL BASES OF SELECTION,
TRAINING, AND PLACEMENT OF PERSONNEL IN INTERNAL AFFAIRS
BODIES**

12.00.02 – Constitutional Law. Administrative Law. Financial and Customs Law

ABSTRACT
of the Dissertation of the Doctor of philosophy (PhD) on Science in law

Tashkent – 2024

The subject of the dissertation for the degree of Doctor of Philosophy (PhD) was registered under the number B2024.1.PhD/Yu.1277 with the Higher Attestation Commission under the Ministry of Higher Education, Science, and Innovation of the Republic of Uzbekistan.

The dissertation was completed at the Academy of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan. The abstract of the dissertation has been prepared in three languages (Uzbek, Russian, English (summary)) and has been posted on the website of the University of Public Security of the Republic of Uzbekistan (www.mgjxu.uz) as well as on the "ZiyoNet" information-education portal (www.ziyo.net).

Scientific Supervisor: **Jumanov Tulkinbay Sattarovich**
Doctor of Philosophy in Law (PhD), associate professor

Official opponents: **Akhmedov Davran Kuvanovich**
Doctor of Science in Law, professor

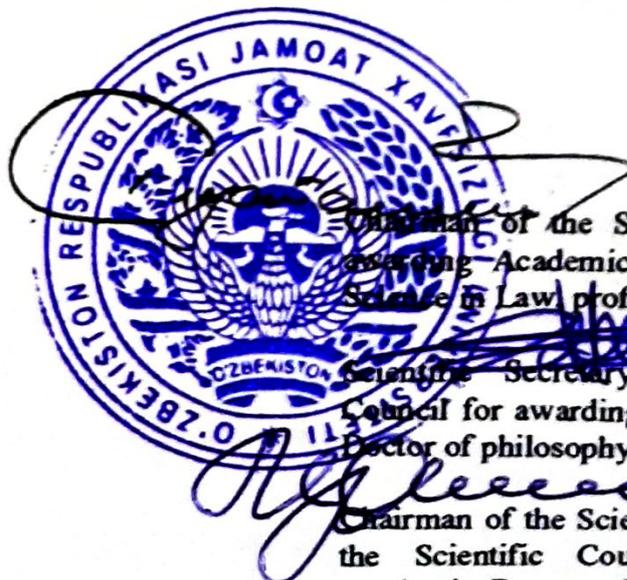
Yuldasheva Feruza Ulugbekovna
Doctor of Philosophy in Law (PhD)

The leading Organization: **Berdak State University of Karakalpakstan**

The dissertation defense will take place at the meeting of the Scientific Council for awarding academic degrees DSc.32/30.12.2020.Yu.74.01 under the University of Public Security of the Republic of Uzbekistan on December 7, 2024, at 10:00 AM. (Address: 100211, Tashkent region, Zangiota district, Chorsu village. Tel.: (+99871) 230-32-50.)

The dissertation can be reviewed at the Information Resource Center of the University of Public Security of the Republic of Uzbekistan (registered under number 3002). (Address: 100211, Tashkent region, Zangiota district, Chorsu village. Tel.: (+99871) 230-32-82; fax: (+99871) 230-32-50.)

The abstract of the dissertation was distributed on «23» 11 2024 year.
(Registry protocol № 16 «23» 11 2024 year.)



M.Kh.Rustambaev
Chairman of the Scientific Council for awarding Academic Degrees, Doctor of Science in Law professor

J.D.Akhmedov
Scientific Secretary of the Scientific Council for awarding Academic Degrees, Doctor of philosophy in Law (PhD)

M.B.Usmanov
Chairman of the Scientific Seminar under the Scientific Council for awarding Academic Degrees, Doctor of Science in Law, professor

INTRODUCTION (abstract of doctor of philosophy (Phd) dissertation)

The purpose of the research is to develop conclusions, proposals, and recommendations aimed at improving the organizational and legal aspects of personnel selection, training, and placement within the internal affairs bodies system.

The object of the research is the social and legal relations that arise during the process of personnel selection, training, and placement within the internal affairs bodies.

The subject of the research consists of the normative-legal documents regulating the relationships arising during the personnel selection, training, and placement processes within the internal affairs bodies, their application practices, the legislation of foreign countries, as well as the conceptual approaches, scientific-theoretical views in legal science, and statistical data.

The scientific novelty of the research is as follows: It is substantiated that candidates wishing to join the internal affairs bodies or educational institutions should register through the official website of the internal affairs body at their place of permanent residence in order to ensure convenience and transparency of the selection process. To reduce the human factor and ensure impartiality during the selection process of candidates wishing to serve in the internal affairs bodies, it is substantiated that the testing should be conducted by the Agency for the Evaluation of Knowledge and Skills under the Ministry of Higher Education, Science, and Innovations of the Republic of Uzbekistan. The research justifies the establishment of a fair and transparent system for selecting candidates for service in the internal affairs bodies, the radical simplification of existing procedures, and the elimination of bureaucratic barriers, which includes the introduction of the "E-Candidate" closed information system and the complete digitalization of the recruitment process. The study scientifically justifies the need to organize a nationwide competition to identify and select the best employees working in the internal affairs bodies.

Implementation of Research Results: The scientific results obtained from improving the legal and organizational foundations for the selection, training, and placement of personnel in the internal affairs bodies have been applied in the following ways:

Based on the proposals, individuals wishing to join the internal affairs bodies, regardless of their place of permanent residence, can register through the official websites of the Ministry of Internal Affairs (MIA), its higher educational institutions (Academy of the Ministry of Internal Affairs and the Institute for Advanced Training), or the Tashkent City Department of Internal Affairs. This proposal was used in the development of the 15th clause of the 3rd section of the "Procedure for Organizing and Conducting Selection Procedures for Candidates for Service in the Internal Affairs Bodies," approved by the Order of the Minister of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan No. 601 on November 2, 2023. This regulation was officially confirmed by the Ministry of Internal Affairs Organizational Department's Legal Support Department (April 15, 2024, Reference No. 33/694). The adoption of this proposal contributes to creating greater convenience for candidates wishing to join the internal affairs bodies or educational institutions and ensures transparency in

the process, making the system more accessible and open. The proposal that test examinations for candidates wishing to join the internal affairs bodies should be conducted by the Knowledge and Skills Assessment Agency under the Ministry of Higher Education, Science, and Innovations of the Republic of Uzbekistan was used in the development of Clause 43, Subsections 1 and 2, of the "Procedure for Organizing and Conducting Selection Procedures for Candidates for Service in the Internal Affairs Bodies," approved by the Order of the Minister of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan No. 601 on November 2, 2023. This regulation was officially confirmed by the Ministry of Internal Affairs Organizational Department's Legal Support Department (April 15, 2024, Reference No. 33/695). The adoption of this proposal helps reduce human factor-related issues and ensures impartiality in the process of conducting selection procedures for candidates wishing to join the internal affairs bodies. This step contributes to increasing transparency and fairness in the selection process, which is crucial for improving the overall quality and effectiveness of personnel selection within the internal affairs system. The proposal to implement the "E-Nomzod" closed information system for conducting selection procedures for candidates wishing to join the internal affairs bodies was used in the development of Clause 13 of the "Roadmap for Complex Measures to Increase Personnel Potential in the Internal Affairs Bodies," approved by the Decree of the President of the Republic of Uzbekistan No. PQ-10 on January 20, 2023. This development was confirmed by the Organizational Department of the Ministry of Internal Affairs (Legal Support Department) in its reference No. 33/900, dated May 14, 2024. The adoption of this proposal contributes to the establishment of a fair and transparent system for selecting candidates for service in the internal affairs bodies. Additionally, it aims to streamline existing procedures, eliminate bureaucratic obstacles, and significantly simplify the overall selection process. Furthermore, the proposal to organize a nationwide competition to identify and select the best employees serving in the internal affairs bodies was used in the development of Clause 4 of the "Measures for Organizing the Nationwide Competition to Identify the Best Employees in the Internal Affairs Bodies," approved by the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan in its Resolution No. 539, dated August 24, 2021. This was confirmed by the information-analytical and legal support department of the Office of the Prime Minister of Uzbekistan (Reference No. 14, July 18, 2024). These proposals contribute to recognizing and promoting high-performing employees within the internal affairs bodies and further enhance the overall system of personnel selection and management.

Structure and volume of the dissertation: The dissertation consists of an introduction, three chapters, a conclusion, a list of references, and appendices. The total length of the dissertation is 131 pages.

E'LON QILINGAN ISHLAR RO'YXATI
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I bo'lim (I часть; I part)

1. History of the formation of personnel policy in the internal affairs bodies of the republic of Uzbekistan. // "International journal of law and criminology". (ISSN –2771-2214). Published Date: May 23, 2024. Page 32-41.

2. Организационно-правовые вопросы подбора и подготовки кадров для высших учебных заведений в системе органов внутренних дел // Междисциплинарно научный журнал "Общество и инновации". Special Issue – 03 (2024) // ISSN 2181-1415. 36-48 betlar.

3. Analysis of the significance and concepts of personnel policy in internal affairs bodies // International Bulletin of Applied Science and Technology. 4 (5), 15.05.2024. Page 113-117.

4. Experiences of developed foreign countries in the selection, training and placement of personnel in police bodies // Legal scientific and practical Journal "Legal world". № 3, (9) September. 2024. Page 12-16.

5. Ichki ishlar organlarida kadrlarni tanlash va tayyorlashning mohiyati // "Huquqiy tadqiqotlar" jurnali. 9-jild. 3-son. ISSN 2181-9130. 10.10.2024. 45-56-betlar.

6. Некоторые вопросы по отбору кандидатов на службу в органы внутренних дел // Международная научно-практическая онлайн-конференция. "Академические исследования в современной науке". Т. 3, Выпуск 5, 06.06.2024 г. Стр. 102-105.

7. Ichki ishlar organlari xizmatiga nomzodlarni tanlab olish tadbirlarini tashkil etish // Международная конференция академических наук. Т. 3, Выпуск 7, 15.06.2024. 51-58-betlar.

8. Ichki ishlar organlarida kadrlarni tanlash, tayyorlash va joy-joyiga qo'yishning tarixiy-huquqiy jihatlari // "Yosh olimlar" respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi. 2(18)-son. 15.06.2024. To'plam 2. In-academy.uz/index.php/yo. 68-77-betlar.

9. Некоторые вопросы обеспечения системы органов внутренних дел квалифицированными кадрами // Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi toplami. 18, (45)-son. 08.05.2024. 102-105-betlar.

10. Politsiya organlarida kadrlarni tanlash, tayyorlash va ularni lavozimlarga joylashtirish bo'yicha rivojlangan xorijiy davlatlar tajribalari/ Huquqiy olam jurnali. 9-jild. 3-son. ISSN 2181-3604. 12-15-betlar.

II bo'lim (II часть; II part)

1. Ichki ishlar organlarida kadrlarni tanlash, tayyorlash va joy-joyiga qo'yishning tashkiliy-huquqiy asoslarini takomillashtirish. Monografiya. O'zbekiston Respublikasi JXU. 2024-yil. 144-bet.

Avtoreferatning o‘zbek, rus va ingliz tilidagi nusxalari O‘zbekiston Respublikasi
Jamoat xavfsizligi universiteti “Jamoat xavfsizligi” ilmiy-amaliy jurnali tahririyatida
tahrirdan o‘tkazildi.

Bosishga ruxsat etildi: 23.11.2024. Buyurtma: № _____. Format 60x84/16.
Times New Roman garniturasida bilan raqamli bosma usulida bosildi.
Adadi: 100 nusxa.

O‘zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti bosmaxonasi