



EXPERIENCE OF SOME FOREIGN COUNTRIES IN THE SELECTION AND PREPARATION OF CANDIDATES FOR SERVICE IN THE INTERNAL AFFAIRS BODIES

Jumanov To'lg'in Sattarovich

Ministry of internal affairs of the Republic of Uzbekistan
deputy head of the Department of spiritual and educational affairs and
human resources, doctor of philosophy in law (PhD)
<https://doi.org/10.5281/zenodo.11032460>

ARTICLE INFO

Received: 15th April 2024

Accepted: 21th April 2024

Online: 22th April 2024

KEYWORDS

Police, frame, electronic system,
candidate, choice.

ABSTRACT

This article explores positive experiences related to the selection, training and placement of personnel for police agencies in developed foreign countries in a suitable position and discusses the issues of their application to our country.

ИЧКИ ИШЛАР ОРГАНЛАРИДА ХИЗМАТГА НОМЗОДЛАРНИ ТАНЛАШ ВА ТАЙЁРЛАШ БЎЙИЧА АЙРИМ ХОРИЖИЙ ДАВЛАТЛАР ТАЖРИБАСИ

Жуманов Тўлқин Саттарович

Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги
маънавий-маърифий ишлар ва кадрлар билан таъминлаш
департаменти бошлиғининг ўринбосари,
юридик фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD)
<https://doi.org/10.5281/zenodo.11032460>

ARTICLE INFO

Received: 15th April 2024

Accepted: 21th April 2024

Online: 22th April 2024

KEYWORDS

Полиция, кадр, электрон
тизим, номзод, танлов.

ABSTRACT

Ушбу мақолада ривожланган хорижий давлатларда полиция идоралари учун кадрларни танлаш, тайёрлаш ва уларни муносиб лавозимга жойлаштириш билан боғлиқ ижобий тажрибалар тадқиқ этилган ва мамлакатимизга татбиқ этиш масалалари муҳокама этилган.

Кадрларни танлаш ва ишга қабул қилиш, бошқариш ва салоҳиятидан унумли фойдаланишда айрим ривожланган хорижий давлатлар томонидан амалда қўллаб келинаётган ижобий тажрибаларни юртимизда татбиқ этиш долзарб масалалардан бири бўлиб қолмоқда. Тадқиқотимиз давомида ушбу масалага ечим топиш мақсадида қатор давлатларнинг бу борадаги илғор тажрибаларини ўрганишга ҳаракат қилдик.

Хусусан, **Япония**да кадрларни танлаш ва жой-жойига қўйиш борасида самарали тизимни йўлга қўйган. Масалан, Япония компанияларига ходимларни жалб этишнинг асосий манбаси университет ва коллеж битирувчилари сегменти ҳисобланади. Бундай компаниялар таълим муассасалари билан кадрлар борасида яқин алоқаларни йўлга қўйишган. Яъни, аввало кадрлар хизмати иккинчи ва учинчи курсларда таҳсил олаётган талабалардан лавозимга мос келадиганлар номзодларни аниқлашади. Ушбу талабалар билан иш бошланиб, уларга компания ҳақида маълумот беришади. Мақсад уларда



умрбод ишга олмоқчи бўлган компанияга нисбатан ватанпарварлик туйғусини шакллантиришдир. Янги номзодни танлаш жараёнига ўртача 48 соат вақт сарф этилади. Бу мамлакатда ходимларни ишга жалб қилиш ва уларни саралашда малакали мутахассислар штати ва кўп сонли психологик тестлардан иборат бўлган алоҳида баҳолаш марказлари фаолият юритади. Ишга қабул қилиш жараёнида номзоднинг ўз мутахассислигидан кўра унинг инсоний хислатлари ва сифатини аниқлашга алоҳида эътибор қаратилади. Ҳар бир талабгорнинг олдинги иш жойидаги фаолияти кўпроқ баҳоланади. Агар талабгор илк маротаба ишга ҳужжат топшираётган бўлса, у ўқиган таълим муассасасидаги ўқитувчи ёки профессорнинг номзод тўғрисидаги фикрини билишга қизиқишади. Ёш мутахассислар компанияга ишга кирганларида, уларга мураббий ҳам тайинланади, мураббийлар уларни баҳолашни эмас, балки янги муҳитга мослашишига ёрдам беришни мақсад қилишади. Японияда талантли кадрларга бўлган курашнинг юқорилиги сабаб баъзи компаниялар ҳатто кадрлар захирасини мактабгача таълим муассасалари тарбияланувчилари орасидан қидиришади. Аввало, тажрибали психологлар ишлаб чиққан методикалар ёрдамида ўз соҳаларига қобилиятли болалар аниқланиб, сараланади. Сўнгра, танлаб олинганларнинг ота-оналаридан розилик олиниб, болаларнинг келгусидаги таълим олиш харажатларини қоплаб бериш шarti билан бўлажак кадрлар захирасига киритишади. Аксарият япон компанияларида агарда бўш лавозимни ички манба асосида тўлдиришга тўғри келса, номзод ходимлар ўртасида танлов ташкил этилади ва энг муносиби танлаб олинади. Бу усул компанияда ахлоқий қадриятларни яхшилашга ҳамда компанияга бўлган ишончни ортишига хизмат қилади. Асосий эътибор кадрлар захирасига қаратилади [1].

Фикримизча, Япония давлатининг кадрлар сиёсати борасидаги илғор тажрибасини мамлакатимизда, шу жумладан ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органларда ҳам жорий этиш ўзининг ижобий самарасини беради деб уйлаймиз.

Сингапур давлатида кадрлар сиёсати кўпроқ Япония давлатида олиб борилаётган кадрлар сиёсатига ўхшаш, фақат уларнинг тегишли қонунчиликларида кадрларни танлаш ва жой-жойига қўйишда ваколатли мансабдор шахслар томонидан ҳалоллик вакцинасига, яъни коррупцияга умуман йўл қўймаслиқни таъминлашга бевосита жавобгар эканлигига алоҳида урғу бериб ўтилган.

Хорижий давлатларнинг полиция органларида кадрларни танлаш, тайёрлаш ва жой-жойига қўйиш борасидаги тажрибаси.

Буюк Британия полициясининг асосий вазифаси биринчи навбатда фуқароларга, жамиятга ундан кейинги ўринларда давлат ва ҳукуматга хизмат қилиш ҳисобланади [2].

Буюк Британия полиция маъмурияти полицияга хизматга кадрларни танлаш ва тарбиялашга катта эътибор қаратади. Англия ва Уелс полициясида хизмат қилиш истагида бўлган номзодларга қуйидаги талаблар қўйилади:

- 18 ёшдан кичик бўлмаслиги (юқори ёш чегараси белгиланмаган);
- Буюк Британия фуқароси ёки шу мамлакатда доимий яшаш учун руҳсатнома бўлиши;
- жисмоний ва руҳий соғлом;
- илгари жиноят содир этмаган;
- молиявий муаммоси йўқ;



- номзоднинг обрўйига путур етказмайдиган, ҳақоратли мазмунга эга бўлмаган, эътиборни ёки жуда кўзга ташланмайдиган татуировканинг йўқлиги.

Ҳозирда номзоднинг бўйи бўйича чекловлар бекор қилинган. Номзоднинг билим даражасига расмий талаблар ҳам йўқ, танлов фақат тегишли синовларни ўтказиш пайтида баҳоланади. Номзодлар инглиз тилида эркин гаплашиш ва тўғри ёзиш кўникмасига ҳам эга бўлиши керак.

Танлов ўз ичига 3 босқични қамраб олади:

- билим даражаси ва психологик фазилатларини ўрганиш;
- жисмоний сифатларни текшириш ва тиббий кўрикдан ўтказиш;
- махсус текширув.

Танловнинг биринчи босқичи Полиция фаолиятини такомиллаштириш миллий агентлиги ҳомийлигида фаолият кўрсатадиган танлов марказларида амалга оширилади ва жами беш соат давом этади. Миллий агентлик психологлари томонидан ишлаб чиқилган тест синовларига қуйидагилар киради:

- умумий компетенциянинг тизимлаштирилган тарздаги интервьюси (20 дақиқа ичида номзод тўртта саволга жавоб бериши керак, яъни ўзининг ижтимоий компетенцияси, мулоқотчанлиги (киришувчанлиги), шахсий жавобгарлиги, муаммоли вазиятларни ҳал қилиш қобилияти, мотивация, гуруҳда ишлаш қобилияти ва х.к.);
- 25 та топшириқдан иборат мантикий рақамли тест, уларни ҳал қилиш учун 12 дақиқа вақт берилади;
- 30 та топшириқдан иборат оғзаки мантикий фикрлаш тести (маълум бир вазият ва унга тегишли қўшимча маълумотлар, шунингдек, ушбу маълумотлардан келиб чиқадиган бир қатор мантикий далиллар берилган, номзод вазиятни тушуниши ва 25 дақиқа ичида мантикий хулосаларнинг тўғрилиги ёки ёлғонлиги тўғрисида хулоса бериши керак);
- иккита ёзма машқ, улардан бирида номзод маълум бир муаммони, иккинчисида эса маълум бир воқеани тасвирлаши керак;
- тўртта интерактив машқлар (номзодга кетма-кет тўртта ёзма топшириқ берилади. Ҳар бир вазифани бажараётганда, у беш дақиқа тайёргарлик кўради, сўнгра ташриф буюрувчи билан ишлайдиган маълум бир ходим ролини ўйнаши керак бўлади. Меҳмонлар ролини аниқ белгиланган сценарий бўйича ҳаракат қиладиган махсус ўқитилган актёрлар ўйнайди).

Танловнинг биринчи босқичидан муваффақиятли ўтган шахслар иккинчи босқичга қабул қилинади. Иккинчи босқичда номзодларнинг жисмоний тайёргарлиги синовдан ўтказилади, шу билан бирга номзодлар тўлиқ тиббий кўрикдан ҳам ўтадилар.

Учинчи босқичда номзодлар полиция хизматлари томонидан амалга ошириладиган махсус текширувдан ўтказилади. Махсус текширувда номзоднинг биографик маълумотлари, индивидуал ўзига хос хусусиятлари ва бошқа ҳолатлар ўрганилади. Танловдан муваффақиятли ўтган ва энг кўп балл тўплаган номзодлар икки йиллик синов муддати билан констабел сифатида хизматга қабул қилинади ва улар бошланғич тайёргарликдан ўтадилар [3].

Буюк Британияда профессионал кадрларни тайёрлашга ҳам жиддий эътибор қаратишади. Полицияда профессионал кадрларни тайёрлаш фаолиятини



мувофиқлаштириш ички ишлар вазирлигининг назорати остидаги “Полиция фаолиятини такомиллаштириш миллий агентлиги” зиммасига юклатилган. Айнан шу агентлик турли хил даражадаги профессионал кадрларни тайёрлашга оид миллий дастурларни ишлаб чиқади [4].

Британия моделига мувофиқ, полиция кадрларини тайёрлашнинг қуйидаги турлари мавжуд:

- 1) бошланғич тайёрлов (янги қабул қилинган констабеллар яъни сафдор полициячилар учун мўлжалланган, муддати 2 йил);
- 2) номзодларни жиноят-қидирув, йўл-патруль ва бошқа соҳавий хизмат йўналишида махсус тайёрлаш;
- 3) полиция инспекторлари ва сержантларни тайёрлаш;
- 4) полиция раҳбар кадрларини тайёрлаш.

Ушбу кадрлар полиция ўқув муассасаларининг:

Р.Пила номидаги тайёрлов маркази;

Шотландия полиция коллежи;

Шимолий Ирландия полиция коллежи;

Бремшилледаги раҳбарлар таркибини тайёрлаш коллежларида тайёрланади.

Р.Пила номидаги тайёрлов маркази Буюк Британиянинг профессионал кадрларни тайёрлайдиган энг катта ва асосий ўқув муассасаларидан бири бўлиб ҳисобланади. Ушбу марказда констабел (оддий сафдор полициячи) даражасидан суперинтендант (юқори унвонли полициячи) даражасигача бўлган полициячилар тайёрланади ва уларнинг малакаси оширилади. Тайёрлов маркази бошланғич тайёрлов, жиноятчиликка қарши кураш Академияси ва лидерлар Академиясини ўз ичига қамраб олади.

Шотландия полиция коллежи Шотландия полициясига барча янги қабул қилинган ходимларнинг келгусида турли хил махсус соҳаларда хизмат олиб боришлари (йўл полицияси, жиноят қидирув ва бошқа), шунингдек офицерларни тайёрлаш ва уларнинг лавозими кўтарилишидан аввал дастлабки базавий тайёргарлигини таъминлаб беради.

Шимолий Ирландия полиция коллежи Шимолий Ирландия полициясининг тегишли профессионал тайёргарлигини амалга оширади.

Бремшилледаги раҳбарлар таркибини тайёрлаш коллежи полиция фаолиятини такомиллаштириш миллий агентлигининг таркибий қисми ҳисобланиб, ушбу коллежда ўрта ва юқори бўғиндаги полиция раҳбарлари тайёрланади [5, С.425].

Америка қўшма штатларида ҳар бир штат ўз танлов мезонлари ва номзодларга қўйиладиган талабларни ишлаб чиққан. Масалан, Луизиана штати полиция бўлимларида ходимларни танлаш қуйидаги схема бўйича амалга оширилади, яъни номзодга қўйиладиган умумий талаблар:

- АҚШ фуқароси бўлиши;
- камида 20 ёш ва ундан катта (қоида тариқасида, шаҳар полициясига ишга қабул қилишда юқори ёш чегараси йўқ ёки пенсия ёшига беш йил етмаган);
- билими ўрта мактабдан паст бўлмаслиги;
- ҳайдовчилик гувоҳномасига эга бўлиш ва автоуловни яхши бошқара олиш кўникмасига эга бўлиш;
- яхши жисмоний тайёргарлик ва психологик барқарорлик.



Кадрларни танлаш процедурасининг ўзи қуйидаги босқичлардан иборат:

- ариза билан мурожаат қилиш;
- ёзма тест топшириқларни бажариш (ёзма машқларни ҳам ўзи ичига қамраб олади);
- жисмоний тайёргарлик;
- номзоднинг шахсини махсус текширувдан ўтказиш;
- гиёҳванд моддаларни истеъмол қилиш ёки қилмасликка оид тест.

Танловнинг ушбу босқичларидан сўнг номзод полиция департаментида суҳбатдан ўтади, агар номзод суҳбатдан муваффақиятли ўтса, тиббий ва психологик-психиатрик текширувга юборилади.

Танловдан муваффақиятли ўтган номзод Полиция Академиясига касбий тайёргарликдан ўтиш учун юборилади ва уни тугатгандан сўнг хизмат ўташга киришади [5, С.425].

Полиция Академиясида тингловчиларга биринчи навбатда регионларнинг хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда амалий вазифаларни ҳал этишга мўлжалланган амалий йўналишда ўқишлар ташкил этилади.

Хитой Халқ Республикаси полициясида хизмат қилиш истагида бўлган номзодларга қуйидаги талаблар қўйилади:

- 18 ёшга тўлган, Хитой давлати фуқароси;
- Хитой халқ Республикасининг Конституциясини қўллаб-қувватлаши;
- хулқи, сиёсий ва профессионал хислатлари билан ажралиб туриши;
- соғлом бўлиши;
- билим даражаси олий ёки ўрта мактабдан юқори бўлиши;
- халқ полициясига бировнинг қистови билан эмас, ўзининг ихтиёри билан кириши.

Халқ полициясига содир этган жинояти учун жиноий жазо ўтаётган ёки жамоат мансабдорлик лавозимларидан салбий бўшатишган шахслар қабул қилинмайди.

Халқ полициясида раҳбарлик лавозимларини эгалаган шахслар қуйидаги талабларга жавоб бериш керак:

- юриспруденция соҳасида касбий билимларни эгалаган бўлиши;
- ташкилий, маъмурий ва бошқарув борасида тегишли билимларни мукамал даражада эгалаган бўлиши;
- 3 йиллик коллеж ёки ундан юқори ўқув муассасаларида таҳсил олган;
- тайёргарликдан полиция мактаби ёки Академияда ўтган ва тегишли имтиҳон топширган бўлиши.

Хитой полициясининг таълим муассасаларига:

1. Полиция тайёрлаш мактаби (қуйи бўғиндаги полиция ходимлари тайёрланади);
2. Касбий тайёргарлик институтлари (жамоат хавфсизлик офицерлари тайёрланади);
3. Хитой халқ Республикаси Жамоат хавфсизлиги вазирлигининг 3 та олий ўқув юртлари – Халқ Университети, Криминал полиция Университети ва қуролланган халқ полиция Академияси.

Хитой Халқ Республикаси Жамоат хавфсизлиги вазирлигининг 3 та олий ўқув юртларида талабалар пул тўлаб таълим олишади, полиция тайёрлаш мактабида эса бепул.



Полиция тайёрлаш мактаби уезд ва округ даражасидаги бўлинмалари томонидан ташкил этилган дастлабки ўқув базаси ҳисобланади. Хитой давлатида бундай турдаги мактаблар юздан ошиқ. Ушбу мактаблар полиция ходимларини дастлабки касбий тайёргарликдан ўтказиш билан бирга уларни белгиланган муддатда вақти-вақти билан малакасини ҳам ошириб туради.

Касбий тайёргарлик институтлари полиция тайёрлаш мактабларининг фаолиятларини мувофиқлаштириш, мактабда таҳсил олаётганларни малакасини ошириш борасида тегишли ўқув курсларни ташкил этиш, ўқув ва моддий жихатдан ҳам мактабни қўллаб-қувватлашга масъул ҳисобланади.

Касбий тайёргарлик институти олий таълим муассасаси ҳисобланиб, ўқиш муддати уч йилни ташкил этади. Мазкур институт битирувчилари тегишли мутахассислик йўналишида таҳсил олишиб, олий маълумотли дипломга эга бўлишади.

Хитой давлатининг ҳар-бир провинциясида (вилоятида) жамоат хавфсизлиги офицерларини тайёрлайдиган касбий тайёргарлик институтлари мавжуд. Ушбу институтлар Жамоат хавфсизлигини таъминлаш Департаментига бевосита бўйсинади.

Институт ҳар беш йилда бир маротаба фаолиятини давом эттириш учун Хитой Халқ Республикаси Таълим вазирлигидан рухсат (лицензия) олиши билан бирга ўқув режасини ҳам мазкур вазирлик билан келишади.

Институт ҳукумат провинцияси томонидан маҳаллий бюджет, талабалар ўқиш учун тўлаган пуллар ва институтнинг хусусий тижорат фаолиятидан келиб тушадиган маблағлар ҳисобига молиялаштирилади.

Талаба ўқиш учун 1 йилга ўртача 6000 юан (880 доллар) пул тўлайди, ўқишга тўлаган пулидан ташқари овқатланиш, яшаш ва кийниш учун ҳам яна алоҳида пул тўлайди.

Институт талабаси ўқишнинг биринчи йилини мувоффақиятли якунлангандан сўнг, иккинчи босқичдан полициянинг маълум бир йўналишдаги соҳавий хизматларидан бирини танлайди, танлаган хизматига қараб тегишли фанларни чуқур ўрганади ва келгусида амалий фаолиятини ўзи танлаган соҳавий хизматда ўташ учун юборилади.

Институтнинг асосий вазифаси тегишли провинцияларда (вилоятлар) жамоат хавфсизлиги Департаментининг тегишли бўлинмаларида хизмат қиладиган полиция офицерларини – мутахассисларни тайёрлаш ҳисобланади.

Касбий тайёргарлик институти кундузги таълим шаклидаги ўқишга 12 йиллик ўрта мактабни битирган ўқувчилар орасидан танлаб олинади. Сиртқи таълим шаклидаги ўқишга эса Хитой армиясида хизмат ўтаб, полициянинг қуйи бўғинда хизмат қиладиган ходимлар танлаб олинади.

Касбий тайёргарлик институтида саккизта йўналишда мутахассислар тайёрланади:

- криминалист;
- юрист;
- терговчи;
- жамоат тартибини бошқариш мутахассиси;
- қўриқлаш бўйича мутахассис;



- йўл ҳаракати хавфсизлиги бўйича мутахассис;
- жамоат хавфсизлиги полициясининг махсус бўлимлари мутахассислари;
- компьютер технологияси соҳасида мутахассис.

Хитой Халқ Республикаси Жамоат хавфсизлиги вазирлигининг олий ўқув юртларида асосан жанговор тайёргарлик, суд ҳуқуқи, таълим, менежмент, ҳуқуқ ва бошқа йўналишларда тадқиқот ишларини олиб бориб фан доктори илмий даражасини олиш, жиноятларни тергов қилиш, компьютер технологиялари соҳасидаги жиноятларни тергов қилиш, йўл ҳаракати хавфсизлиги, жиноят ҳуқуқи, психология ва бошқа йўналишларда тадқиқот ўтказиш натижасида бакалавр ва магистр даражаларини олиш мумкин.

Хорижий давлатларнинг полиция органларининг кадрларни танлаш, тайёрлаш ва жой-жойига қўйиш билан боғлиқ қўйидаги ижобий томонларини инобатга олиш ва ушбу қоидалардан миллий қонунчилигимизни такомиллаштиришда фойдаланиш мақсадга мувофиқ:

1. Япония тажрибаси бўйича:

- ишга қабул қилиш жараёнида номзоднинг ўз мутахассислигидан кўра унинг инсоний хислатлари ва сифатини аниқлашга алоҳида эътибор қаратилади;
- ҳар бир талабгорнинг олдинги иш жойидаги фаолияти кўпроқ баҳоланади. Агар талабгор илк маротаба ишга ҳужжат топшираётган бўлса, у ўқиган таълим муассасасидаги ўқитувчи ёки профессорнинг номзод тўғрисидаги фикрни билишга қизиқишади;
- ёш мутахассислар компанияга ишга кирганларида, уларга мураббий ҳам тайинланади, мураббийлар уларни баҳолашни эмас, балки янги муҳитга мослашишга ёрдам беришни мақсад қилишади;
- Япония таланти кадрларга бўлган курашнинг юқорилиги сабаб баъзи компаниялар ҳатто кадрлар захирасини мактабгача таълим муассасалари тарбияланувчилари орасидан қидиришади. Танлаб олинганларнинг ота-оналаридан розилик олиниб, болаларнинг келгусидаги таълим олиш харажатларини қоплаб бериш шарти билан бўлажак кадрлар захирасига киритишади;
- асосий эътибор кадрлар захирасига қаратилади.

Германия полициясига ишга қабул қилинишда эса ҳар бир талабгордан қўйидагилар талаб қилинади:

- жисмоний тайёргарлик ва саломатлик;
- федерал давлатга хос бўлган ихчам тана ҳажми,
- муқаддам жиноят содир этмаганлик;
- хизматга таъсир қиладиган даражада қарздор бўлмаслик;
- немис тилини яхши билиш;
- мантиқий фикрлаш ва бошқа шунга ўхшаш кўикмаларга эга бўлиш.

Ушбу давлатда полицияга қабул жараёнида номзодлар ишга қабул қилиниш учун дастлабки тестларни ўз уйларида онлайн кўринишда ечишлари мумкин ва бу тестлар асосан шахснинг психологик ҳолатини аниқлашга қаратилган бўлади. Шунингдек, ўзига хос бўлган жиҳатлардан яна бири шуки, номзодлар ва ҳужжат қабул қилувчи мансабдор



шахслар ўртасида ўзаро маълумот алмашилиш жараёни вақтни ва қоғозни тежаш мақсадида тўлақонли электрон шаклга келтирилган.

Баъзи полиция идоралари ҳатто ўз аризачиларига “Jobmatcher” ишга олиш дастури орқали ишга олиш рейтинги рўйхатидаги ҳозирги ҳолати ҳақида маълумот беради. Шундай қилиб, ҳар бир талабгор танлов жараёнида ўз имкониятларининг қай даражада яхши эканлигини билиш имкониятига эга бўлади. Ишга қабул қилувчи мансабдор шахслар, шунингдек, бир тугмани босиш орқали танлов жараёнлари бўйича ҳисоботлар ва ҳужжатларни яратиши мумкин [6].

Корея Республикасида ҳам полицияга кадрларни танлаш тартиби деярли ўхшаш бўлиб, ўзига хос бўлган жиҳатларидан бири бу номзодлар ҳужжатларини топшириш жараёнида қўшимча тўловлар тўлаши шарт қилиб белгиланганлиги ва тиббий кўрик жараёнида гиёҳвандлик моддалар текширувидан ўтиши лозимлигидир. Шунингдек, номзодлардан ҳайдовчилик гувоҳномасига эга бўлиш талаб этилади [7]. Ушбу давлатда ҳам номзодларнинг натижалари интернет тармоғи орқали ошкора эълон қилиб борилади. Бу эса кадрларни танлаш тизимида ошкораликни таъминлашга хизмат қилади.

Умуман олганда, юқоридаги ривожланган хорижий мамлакатларнинг ушбу соҳага алоқадор ижобий тажрибаларини мамлакатимизда жорий этиш орқали ички ишлар органлари учун кадрларни танлаш ва тайёрлаш борасида юқори натижаларга эришишимиз мумкин.

Юқоридаги икки давлат тажрибасидан келиб чиққан ҳолда ва танлов жараёнларида инсон омилини камайтириш мақсадида ички ишлар органларида номзодлар билан электрон ҳужжат алмашинувида имкон берувчи, номзодлар ўзларининг бошқа номзодларга нисбатан қандай даражада турганлигини кўриш ва имкониятларини баҳолай олиш имконини берувчи онлайн платформани ишга тушириш лозим.

References:

1. Ўткир Абдукаримов. Юксак салоҳиятли кадрларни етиштириш ва танлашда инновацион хорижий тажрибалар // URL: <https://yuz.uz/news/yuksak-salohiyatli-kadrlarni-etishtirish-va-tanlashda-innovatsion-xorijiy-tajribalar> (Мурожаат этилган сана: 20.03.2023)
2. Якубов А.С., Асямов С.В. и др. Полиция зарубежных стран: система организации и опыт профессиональной подготовки кадров: Учебное пособие. Т.: Издательство «Фан ва технология», 2010. – 425 с., Мещеряков А.Н., Ванюшин Я.Л. Полиция зарубежных стран (основы организации): Учебное пособие. - Челябинск: Челябинский юридический институт МВД России. - 2005. - 95 с.
3. URL: Министерства внутренних дел Великобритании – <http://www.homeoffice.gov.uk> (Мурожаат этилган сана 23.03.2023).
4. URL: Национального агентства совершенствования полицейской деятельности Великобритании – <http://www.npia.police.uk> (Мурожаат этилган сана 23.03.2023).



5. Полиция зарубежных стран: система организации и опыт профессиональной подготовки кадров: Учебное пособие / Якубов А.С., Асямов С.В., Таджиев А.А., Миразов Д.М. – Т.: Издательство «Fan va texnologiya», 2010. – 425 с.
6. URL: <https://www.hr-diagnostics.de/wissen/auswahl-von-polizisten> (Мурожаат этилган сана:15.06.2022)
7. URL: <https://daegu.koreapolice.co.kr/newpage.php?no=0503> (Мурожаат этилган сана:15.06.2022)