



Problems of selection and placement of candidates for service in the internal affairs bodies and ensuring personnel stability

Tulkin JUMANOV¹

Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan

ARTICLE INFO

Article history:

Received May 2023

Received in revised form

15 June 2023

Accepted 25 June 2023

Available online

15 July 2023

Keywords:

personnel,
candidate,
selection,
selection of personnel,
personnel training,
personnel reserve,
placement of personnel.

ABSTRACT

The article reveals the content of the activities for the selection, placement, and ensuring personnel stability of candidates for service in the internal affairs bodies. The problems associated with the process of recruiting personnel for service in the internal affairs bodies, and the relevant regulatory legal acts are analyzed, and proposals and recommendations for improving the industry are developed.

2181-1415/© 2023 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol4-iss5/S-pp128-135>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Ички ишлар органларида хизматга номзодларни танлаш ва жой-жойига қўйиш ҳамда кадрлар барқарорлигини таъминлаш борасидаги муаммолар

АННОТАЦИЯ

Калит сўзлар:

кадрлар,
номзод,
танлов,
кадрларни танлаш,
кадрларни тайёрлаш,
кадрлар захираси,
кадрларни жой-жойига қўйиш.

Мақолада ички ишлар органлари хизматида номзодларни танлаш, жой-жойига қўйиш ва кадрлар барқарорлигини таъминлашга доир фаолиятнинг мазмуни очиб берилган. Ички ишлар органлари хизматида кадрларни танлаш жараёни билан боғлиқ муаммолар, тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар таҳлил қилиниб, соҳани такомиллаштиришга доир таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

¹ Deputy Head of the Department of Spiritual and Educational Work and Staffing of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan.

Проблемы подбора и расстановки кандидатов на службу в органах внутренних дел и обеспечение кадровой стабильности

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

персонал,
кандидат,
отбор,
подбор персонала,
обучение персонала,
кадровый резерв,
расстановка персонала.

В статье раскрыто содержание деятельности по отбору, расстановке и обеспечению кадровой стабильности кандидатов на службу в органы внутренних дел. Проанализированы проблемы, связанные с процессом подбора кадров на службу в органы внутренних дел, соответствующие нормативные правовые акты, разработаны предложения и рекомендации по совершенствованию отрасли.

Ўзбекистон Республикасининг Президенти Ш.М. Мирзиёев “Кадрлар масаласи бизнинг келажагимиз, бизнинг эртанги кунимиз”, деб бежиз таъкидламаган.

Дарҳақиқат, эртанги кунимиз, келажагимиз, мамлакатимизни жаҳон ҳамжамиятида тутган ўрни, албатта қандай кадрлар танлашимизга, уларни тайёрлашимизга ва тўғри жой-жойига қўйишимизга ҳам боғлиқдир.

Зеро, кадрларнинг тўғри танланиши ва жой-жойига қўйилиши ишлаб чиқаришни (амалиётни) самарали фаолият юритишининг кафолати бўлиб хизмат қилади.

Аввалдан номзодларни ички ишлар органларига хизматга танлаб олиш масаласи долзарб ҳисобланган. Йиллар давомида кадрларни танлаш жараёнида йўл қўйилаётган камчиликлардан келиб чиқиб, орттирилган тажрибалар асосида ва танловга инсон омилини максимал даражада камайтиришга қаратилган саъй-ҳаракатлар ҳамда бунинг натижасида тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар такомиллаштирилиб борилмоқда.

Кадрларни танлаш босқичи номзодларни ўрганиш жараёни бўлиб, уларни вазифавий мажбуриятларини маълум лавозимларда бажаришга лаёқатлилигини аниқлашдан иборатдир. Масалан, номзоднинг билими, унинг касби, ишчанлик сифатлари, шахсий тавсифи ўрганилади. Ушбу сифатлар асосида номзодни у ёки бу лавозимга қўйиладиган талабларга жавоб бера олиши текшириб кўрилади.

Мамлакатимизда маъмурий ислохотларнинг асосий йўналиши сифатида ижро этувчи ҳокимият фаолиятининг очиқлигини таъминлаш, бунда фуқароларимиз ижро этувчи ҳокимият органлари фаолиятига доир тегишли маълумотларни олиш имкониятига эга бўлиши керак. Шу жумладан, фуқароларга ички ишлар органлари фаолияти ҳақидаги ҳам маълумотларнинг очиқлиги таъминланиши керак. Масалан, фуқаролар номзодларга қўйиладиган талабларни, ҳуқуқий ва ижтимоий жиҳатдан қай даражада кафолатлар борлиги ҳақидаги маълумотларга эга бўлиши керак.

Н.И. Разуваева кадрларни танлаш жараёни мураккаб жараён эканлигини ва номзодларни куйидаги босқичларга бўлган ҳолда танлаш кераклиги ҳақида ўзининг ўринли фикрини билдирган:

1) номзодларни қидириш;

- 2) номзодларни ўрганиш, уларнинг шахсий ва касбий фазилатларини баҳолаш;
- 3) ўрганиш натижаларига кўра, номзодларни лавозимга тайинлаш ёки уларни танловда иштирок этиш масаласини кўриб чиқиш;
- 4) энг муносиб номзодларни аниқлаш учун танлов ўтказиш.

Дарҳақиқат, муносиб номзодлар аввало намунали оилалардан, маҳалла, ўқув муассасалари ва давлат ташкилотларидан қидирилади, улар ҳар томонлама ўрганилгандан сўнггина, ўтказиладиган тегишли танлов мезонларига мувофиқ, келгусида ички ишлар органларида хизмат ўташга лойиқ ёки лойиқ эмаслиги бўйича хулоса қилинади. Шу боис, ички ишлар органлари хизматига номзодларни муваффақиятли танлаб олиш, танланган излаш усулига ҳам боғлиқ бўлади.

Одатда ички ишлар органлари хизматига номзодлар асосан оммавий ахборот воситалари, интернет тармоқларида берилган эълонлар, тегишли давлат ташкилотлари, муассаса ва корхоналарда ҳамда фуқаролик олий таълим муассасалари битирувчилар орасида ўтказилаётган тарғибот-ташвиқот ишларини амалга ошириш орқали ёки бошқа сабаблар (қариндошлари хизмат қилиши, ёшлигидан хизмат кийимини кийишга ҳавас қилиши, барқарор ойлик маоши билан таъминланиши) орқали ўз ихтиёри билан мурожаат қилишади.

Фикримизча, ҳудудий ички ишлар органларига мурожаат қилган ҳар-қандай номзоддан хизматга кириш мотивини ҳам суҳбат ўтказиш жараёнида аниқлаш зарур. Чунки, айнан шу мотив орқали номзодни келгусидаги хизмат фаолиятини қайсидир маънода баҳолаб прогноз қилиш ҳам мумкин бўлади. Масалан, суҳбат жараёнида дунёқарашининг торлиги, шунчаки хизмат кийимини кийишга қизиққанлиги билан фуқароларни тинчлиги ва осойишталигини сақлаш истагини билдирган номзодлар ўртасида жиддий фарқ бўлади.

Ички ишлар органларига хизматга кирувчи айрим номзодлар (456 нафар) ўртасида айнан уларнинг мотивларини аниқлаш бўйича ўтказилган сўровнома натижаларида респондентларнинг 48,2 % қонун билан ўрнатилган тартибни, фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликлари ҳамда хавфсизликларини таъминлаш истаги борлигини, респондентларнинг 84,2 % моддий барқарорликнинг мавжудлигини, респондентларнинг 62,7 % ижтимоий кафолатлар ва нафақанинг таъминланишини, респондентларнинг 34 % оилавий анъана эканлигини, респондентларнинг 71,7 % эса касбга қизиқишини таъкидлашган.

Демак, номзодларнинг аксарияти ички ишлар органларига хизматга моддий барқарорлик, ижтимоий кафолатлар ва нафақанинг таъминланаётганлиги боис ишлаш истагини билдиришган.

Фикримизча, номзодлар аввало тегишли мезонлар асосида, **мактабгача таълим, ўрта мактабдан бошлаб танлаб борилиши, уларнинг ота-оналари билан келишиб, тегишли мутахассислар ёрдамида тизимли ва тартибли ҳамда уларни юксак ватанпарварлик руҳида тарбиялаган холда мақсадли тадбирларни амалга ошириш зарур** деб уйлаймиз.

Ички ишлар органлари учун кадрларни қуролли кучларда ижобий тавсифланиб, хизмат олиб борган ва қуролли кучлар захирасига бўшатишган номзодлар орасидан ҳам излаш мақсадга мувофиқ.

Шунингдек, ички ишлар органларидан ўз хоҳишига кўра ёки салбий бўлмаган ҳолатлар билан хизматдан бўшатишган (штатлар қисқартирилганлиги туфайли ва ҳ.к.), лекин профессионал ва шахсий фазилатларга эга бўлган собиқ ходимларнинг номзодини ҳам кўриб чиқиш лозим деб уйлаймиз.

Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 16 сентябрдаги “Ички ишлар органлари тўғрисида”ги Қонуннинг 6-боби 26-моддасида ўн саккиздан ўттиз ёшгача, шу жумладан ўттиз ёшдаги, тегишли маълумотга эга бўлган, ўзининг шахсий ва ишчанлик сифатлари, соғлиғининг ҳолати ва жисмоний тайёргарлиги бўйича ички ишлар органи ходимининг хизмат мажбуриятларини бажаришга қодир Ўзбекистон Республикаси фуқаролари ички ишлар органларидаги хизматга ихтиёрий тартибда, танлов асосида қабул қилиниши белгилаб қўйилган.

Ички ишлар органларида хизматга номзодларни танлаб олишга доир Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирининг 2022 йил 5 мартдаги “**Ички ишлар органларида хизматга номзодларни танлаб олиш тадбирларини ташкил этиш ва ўтказиш тартиби тўғрисидаги йўриқномани тасдиқлаш ҳақида**”ги **52-сон буйруғи билан** “Ички ишлар органларида хизматга номзодларни танлаб олиш тадбирларини ташкил этиш ва ўтказиш тартиби тўғрисида”ги **Йўриқнома тасдиқланди. Ушбу йўриқнома 7 та боб ва 91 та банддан иборат бўлиб, унда** танлов тадбирларини ташкиллаштириш, номзодларни дастлабки ўрганиш, номзодларнинг жисмоний тайёргарлик даражасини баҳолаш, номзодларнинг интеллектуал ривожланганлик даражаси ва психоэмоционал барқарорлигини баҳолаш, якуний суҳбат ўтказиш тартиб ва қоидалари белгилаб берилган.

Мазкур йўриқнома фақат мурожаат қилган номзодларни ички ишлар органларига хизмат ўташга танлаб олиш тадбирларини ташкил этиш ва ўтказиш тартибини белгиласада, лекин ички ишлар органларига хизматга муносиб номзодларни айнан қаерлардан қидириш ёки излаш усулларини белгиламайди.

Шу боис, фикримизча, “Ички ишлар органларида хизматга муносиб номзодларни дастлаб мактабгача таълим ва ўрта мактаблардан ҳамда олий таълим муассасалари, тегишли меҳнат жамоаларидан танлаш ва улар билан тизимли чора-тадбирларни амалга ошириб бориш тартиби тўғрисидаги” **Йўриқномани ҳам ишлаб чиқиш зарурати мавжуд деб уйлаймиз.**

Ички ишлар органларида хизмат ўташга танлаб қабул қилинган номзодлар ички ишлар органларининг ходимлари сифатида хизматни Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 29 ноябрдаги “Ички ишлар органлари кадрлари билан ишлаш ва уларнинг хизматини ташкил этиш тартибини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 3413-сон Қарори билан тасдиқланган “Ички ишлар органларида хизматни ўташ тартиби тўғрисидаги” Низомга мувофиқ амалга оширишади. Мазкур Низом 12 боб, 164 банддан иборат бўлиб, унда ички ишлар органларида хизматга қабул қилиш, махсус унвонларни бериш ва улардан маҳрум қилиш, лавозимга тайинлаш, лавозимдан озод этиш ва ротация, ходимларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш, ходимнинг бошқа давлат органлари ва ташкилотларига сайланганида (тайинланганида, сафарбар этилганида) хизмат ўташи, аттестация ўтказиш, таътиллар, ҳуқуқий ва ижтимоий ҳимоя, хизмат ўташ режими, хизмат муддатини узайтириш, хизматдан бўшатиш ва хизматга тиклаш ва якунловчи қоидалар ўз ифодасини топган.

Фикримизча, ички ишлар органларига танлаб олинган ва хизмат ўтаб келаётган ходимларнинг фаолиятини баҳоловчи тегишли мезонларни ҳамда уларни хизматига қараб рағбатлантириб бориш, поғонама-поғона хизмат пиллапоясида кўтарилиб боришининг механизмини ҳам қайта кўриб чиқиш мақсадга мувофиқ деб уйлаймиз.

Статистик маълумотлар таҳлиliga кўра 2022 йилда ички ишлар органларига хизматга қабул қилинганлар сони 2018 йилга нисбатан икки ярим баробар ошган.

Мазкур кўрсаткич айнан қайси омиллар билан боғлиқлигини аниқлаш зарур. Масалан, аҳоли сонининг ошиши, хизмат вазифаларнинг кўпайиши туфайли кўшимча иш ўринларининг яратилиши ёки хизматдан бўшаш ҳолатларининг кўпайганлиги ва ҳ.к.

2018–2022 йилларда ички ишлар органларидан бўшатишган ходимлар бўйича статистик кўрсаткичлар таҳлил қилинганда эса, деярли ўзгариш йўқлигини кўриш мумкин. Лекин, 2018 йилда ички ишлар органларида хизматдан бўшатишганлар сони хизматга қабул қилинганларга нисбатан 58 фоизга кўп бўлган бўлса, 2022 йилга келиб эса аксинча, ички ишлар органларига хизматга қабул қилинганлар сони хизматдан бўшатишганларга нисбатан деярли икки баробарга кўп миқдорни ташкил этган.

Ички ишлар органлари ходимларининг ёши бўйича таҳлил қиладиган бўлсак:

30 ёшгача – 2019 йил 35,8%, 2020 йил 37,6%, 2021 йил 35,3%, 2022 йил 34,2% ташкил этган;

31-45 ёшгача – 2019 йил 57,9%, 2020 йил 56,8% 2021 йил 58,5%, 2022 йил 59,3% ташкил этган;

45 ёшдан юқори – 2019 йил 6,3%, 2020 йил 5,6% 2021 йил 6,2%, 2022 йил 6,5% ташкил этган.

Юқоридагилардан кўриш мумкинки, бугунги кунда ички ишлар органлари ходимларининг асосий қисми 31 ёшдан 45 ёшгача бўлганлар яъни 59,3%ни ташкил этади.

2022 йилда ички ишлар органларидан салбий сабабларга кўра бўшатишган сафдор, сержант ва офицерлар миқдори 2018 йилга нисбатан деярли бир баробарга камайганлигини кузатиш мумкин.

2022 йилда ички ишлар органларидан шахсий илтимосига кўра бўшатишган ходимлар миқдори 2018 йилга нисбатан сал кам икки баробарга кўплиги биров ташвишлидир.

Ички ишлар органларида мавжуд бўш лавозимларни (ваканция) таҳлил қиладиган бўлсак, 2022 йилда бу кўрсаткич 2018 йилга нисбатан деярли 10 фоизга ошганлигини кузатишимиз мумкин ва бу ҳам бизнингча биров ташвишли масала ҳисобланади.

Шахсий илтимосига кўра ички ишлар органларидан бўшаган ходимлар ишдан бўшаш сабаби сифатида қуйидагиларни кўрсатишган:

1. Ички ишлар органлари ходимларининг иш вақти чегараланмаганлиги. Ваҳоланки, Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 16 сентябрдаги “Ички ишлар органлари тўғрисида” Қонунинг 6-боб, 30-моддасида “Ички ишлар органлари ходимлари иш вақтининг давомийлиги ҳафтасига қирқ соатдан ошиши мумкин эмас” деб белгилаб қўйилган;

2. Ходимларда иш ҳажмининг кўпайиб кетганлиги, улар ўртасида хизмат вазифаларининг тенг тақсимланмаганлиги ва хизмат вазифаларига кирмайдиган ишларга ҳам жалб этилаётганлиги (ҳаддан зиёд хизмат сафарлари, меъёридан ортиқ ишчи гуруҳлар таркибида қатнашиши, даладаги мавсумий ишлар, маҳаллалардаги ободонлаштириш ишлари ва ҳ.к.);

3. Ходимларни хизматига қараб рағбатлантириш ёки жазолашнинг аниқ мезонлари йўқлиги туфайли айрим раҳбарларнинг бу борада субъектив ёндашуви асосида нотўғри қарорлар қабул қилиши;

4. Ходим билан раҳбар ўртасида индивидуал психологик мулоқот етарлича ўрнатилмаётганлиги (ўзаро келишмовчилик);

5. Хизмат қилиб, соғлиғи ёмонлашганлиги туфайли ёки ойлик маоши яшаш учун (оила рўзғорига) етарли бўлмаётганлиги ва ҳ.к.

Ички ишлар органларида ходимларни барқарор тарзда хизмат олиб боришлари учун юқорида келтирилган муаммоларни бартараф этиш билан бирга, мавжуд тегишли норматив-ҳужжатлардаги ходимларни ижтимоий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш кафолатларга доир рағбатлантирувчи қоидаларни ҳам амалда тўлиқ қўллаш мақсадга мувофиқ деб уйлаймиз.

Бундан ташқари бугунги кунда ички ишлар органларида кадрлар ва раҳбар кадрлар захирасини шакллантириб бориш тизими ҳамда мураббийлик институти талаб даражасида деб айтиб бўлмайди.

Ички ишлар органлари учун профессионал раҳбар кадрларни тайёрлаш ва уларнинг захирасини ҳам яратиб бориш долзарб масалалардан бири ҳисобланади.

Бизга маълумки, Ўзбекистон Республикаси ИИВ Академиясида 1997 йилдан бошлаб, Ички ишлар органлари учун профессионал раҳбар кадрларни тайёрлаш йўлга қўйилди. Раҳбар кадрларни тайёрлашга оид дастлаб “Олий академик курслари” ва “Раҳбар кадрларни тайёрлаш” факультети, эндиликда эса Магистратура деб номланади.

2021 йилга қадар Академияда раҳбар кадрлар тайёрлаш борасида бир қанча муаммолар кўзга ташланган. Яъни жойлардаги жамловчи органлар Академияга кадрлар бошқармаси томонидан раҳбар кадрлар захирасига олинмаган, касбий фазилатлари, ахлоқий кўриниши, хулқ-атвори ва маданият даражаси билан бошқа ходимларга етарлича намуна бўла олмайдиган номзодларни юбориш ҳолатлари кўп учраган. Энг ажабланарлиси, Академияга ўқиш учун танлов кўп ҳолларда айнан шу тоифадаги яъни бўлажак раҳбар кадрларга қўйиладиган талабларга жавоб бермайдиган номзодлар доираси билан чекланган. Натижада Академияга ўқиш учун кирган аксарият тингловчилар Академияда ўрнатилган тартиб-интизомни бузиш билан бирга, фанларни ҳам суст ўзлаштираётганлиги мамлакатимизда амалга ошириладиган ИИО тизимида раҳбар кадрларни тайёрлаш сиёсатига мутлақо зид бўлган.

Амалга оширилган таҳлиллар ва жойлардаги айрим раҳбарлар ҳамда факультет тингловчилари ўртасида ўтказилган оғзаки сўровлар натижасида факультетга ўқишга кирган аксарият ходимлар қуйидаги сабаблар натижасида ўқишга ҳужжатларини топширганликлари маълум бўлган:

1) жойлардаги жамловчи органларнинг раҳбарияти билан ёки фаолиятни назорат тартибида текширишга ваколатли бошқа ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлари билан хизмат фаолияти жараёнида сурункали тарзда низога борганлиги;

2) хизмат мажбуриятларини бажаришда объектив ва субъектив қийинчиликларга бардош бера олмаганликлари;

3) хизмат фаолиятини баҳолаш натижаларига кўра кўрсаткичлари унчалик яхши бўлмаган, келгуси фаолиятини бошқа вилоят, туман ёки пойтахт ИИОларида давом эттириш истагида бўлганликлари;

4) соғлиғининг ҳолатига кўра пойтахт тиббиёт муассасаларида даволаниш истаги мавжудлиги;

5) бир поғона юқори унвонни бир неча йиллардан буён ололмаётганлиги ёки бир поғона юқори лавозимга кўтарила олмаётганлиги.

Факультетда аксарият айнан шу тоифадаги тингловчилар ўқиб битиргандан сўнг жойлардаги жамловчи органлар ҳам айрим бир сабабларга кўра (кадрлар бошқармаси томонидан юқори лавозимли вакант жойларнинг ҳисобини олдиндан олмаслиги ёки ходимга бўлган ишончсизлик туфайли) илгариги лавозимига тенг ёки янада паст лавозимларга тайинлашга сабаб бўлган. Масалан, 2019/2020-ўқув йилида факультетни 50 нафар битирувчиларининг 20 нафари ўқишга келгунларига қадар ишлаган тенг лавозимга, 3 нафари эса паст лавозимга тайинланган.

Юқорида келтирилган салбий ҳолатлар раҳбар кадрларни тайёрлаш факультетининг ИИВ тизимидаги тутган ўрнини ва мавқеини тушишига, ҳақиқий раҳбарлик кўникмасига эга бўлиш истагини билдирган номзодларни кескин камайишига ҳамда ИИВ тизимида ҳақиқий малакали раҳбар кадрлар етишмаслиги оқибатида хизматни самарали ташкил этиш ва бошқаришда учрайдиган муаммоли вазиятларни ўз вақтида ҳал этилмаслигига, натижада фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликларини ишончли ҳимоя қилиш кафолати ҳам етарлича таъминланмаслигига олиб келган.

Мазкур факультетда ўқитиладиган фанлар, давлат талаблари, фан дастурлари ва ишчи фан дастурларининг аҳволи таҳлил қилинганда, факультет тингловчиларининг ўқув юкламаси **фақат аудитория** ўқув машғулотларининг ўзи ҳафтасига ўртача **50-52 академик соатни** ташкил қилган (кунига 4 ёки 5 парадан). Ушбу юкламанинг меъёридан ошиб кетиши тингловчиларнинг мустақил таълим олишларига етарлича имконият қолдирмаган.

Ўқув ва фан дастурлари, ишчи фан дастурлари амалдаги **давлат талабларининг** 4.3-бандида белгиланган талабларга **етарлича мос бўлмаган**. Барча фанларнинг ишчи фан дастурларидаги айрим мавзулар ва мавзу саволлари, амалий машғулотларга берилган топшириқлар замон талабларига жавоб бермаган.

Бундан ташқари, факультет тингловчиларига етарлича салоҳиятга эга бўлган профессор-ўқитувчилар дарс машғулотларини ўтказмаган, ташқаридан бой ва амалий тажрибага эга бўлган мутахассисларни машғулотларга жалб этиш ҳолати ҳам суст бўлган. Профессор-ўқитувчиларнинг дарс ўтказиш методлари ҳам анча эскирган (анъанавий). Шу боис ички ишлар органларида раҳбар кадрларни захирасини яратиб бориш, уларни профессионал даражада тайёрлаш борасида ҳам тизимли ва мақсадли чора-тадбирларни йўлга қўйиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Хулоса ўрнида шуни таъкидлаш жоизки, ички ишлар органларига профессионал кадрларни тайёрлаш учун аввало муносиб кадрларни танлаш ва сифатли тайёрлаш муҳим аҳамият касб этади. Бу эса ўз навбатида юртимизни тинчлиги ва осойишталигини ҳамда фуқароларнинг ҳуқуқ ва қонуний манфаатларини янада ишончли муҳофаза қилиш кафолатларини кучайтиришга сабаб бўлади.

ФЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎХАТИ:

1. <https://sof.uz/post/shavkat-mirziyoyev-o-zbekistonda-malakali-kadrlar-yetishmasligi-haqida-ma-lum-qildi>
2. Бобров А.М. Некоторые аспекты обеспечения доступа к информации о деятельности органов внутренних дел Российской Федерации // Административное право и процесс. 2011. № 10. С. 27.
3. Разуваева Н.И. Подбор и аттестация кадров органов внутренних дел (административно-правовые и организационные аспекты). дис. канд. юрид. наук Воронеж, 2014. – 215 стр., Управление персоналом: учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина, 2002. С. 213.
4. Диссертация доирасида ўтказилган сўровнома натижалари.
5. Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 16 сентябрдаги “Ички ишлар органлари тўғрисида”ги Қонуни <https://lex.uz>
6. <https://nrm.uz>
7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 29 ноябрдаги “Ички ишлар органлари кадрлари билан ишлаш ва уларнинг хизматини ташкил этиш тартибини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 3413-сон Қарори // <https://lex.uz>