



Scientific analysis of personnel activity of Internal Affairs Bodies

Gulomjon ESHIMBETOV¹

Ministry of Internal Affairs of the Republic of Karakalpakstan

ARTICLE INFO

Article history:

Received December 2024

Received in revised form

15 December 2024

Accepted 20 January 2025

Available online

25 February 2025

Keywords:

personnel,
personnel policy,
authority,
management,
Internal Affairs Bodies,
personnel potential.

ABSTRACT

This article analyzes the personnel activity of Internal Affairs Bodies, considers the reforms implemented in our country in this area, considers the opinions of legal scholars on personnel training, and presents proposals and recommendations developed by the author.

2181-1415/© 2025 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol6-iss1-pp113-120>

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>)

Ichki ishlar organlarining kadrlar bilan ishlash faoliyatining ilmiy tahlili

Kalit so'zlar:

kadr,
kadrlar siyosati,
hokimiyat,
boshqaruv,
ichki ishlar organlari,
kadrlar salohiyati.

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada ichki ishlar organlarining kadrlar bilan ishlash faoliyati tahlili amalga oshirilgan bo'lib, bu borada yurtimizda amalga oshirilgan islohotlar, kadrlarni tayyorlashda huquqshunos olimlar fikr-mulohazalari mulohaza qilingan bo'lib, muallif tomonidan taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Научный анализ кадровой деятельности органов внутренних дел

Ключевые слова:

кадры,
кадровая политика,
власть,
управление,
органы внутренних дел,
кадровый потенциал.

АННОТАЦИЯ

В данной статье проведен анализ деятельности органов внутренних дел по работе с кадрами, рассмотрены реформы, осуществленные в нашей стране в этой сфере, а также мнения ученых-правоведов о подготовке кадров. Автором разработаны предложения и рекомендации.

¹ Deputy Minister, Ministry of Internal Affairs of the Republic of Karakalpakstan.

Odatda “kadr” deganda ma’lum bir yo’nalish bo’yicha, aniq mutaxassislikka, bilim va tajribaga ega bo’lgan, ayni paytda ma’lum bir jamoada ishlaydigan shaxslar tushuniladi [1].

O’zbek tilining izohli lug’atida “Kadr so’zi (*fr.kadres* – shaxsiy tarkib) korxona, muassasa va sh.k.ning maxsus tayyorgarlikka ega bo’lgan xizmatchi, ishchi va xodimlari” [2] deb izoh berilgan.

O’zbekiston Milliy ensiklopediyada “Kadrlar (frans. *kadre* – shaxsiy tarkib) – 1) korxona, muassasa, firma, hissadorlik jamiyatlari, banklar, kasaba uyushmalari va jamoat tashkilotlarida malakali xodimlarning asosiy tarkibi” [3] deya ifodalangan.

Yuridik ensiklopediyada ham yuqoridagi ifodalangan mazmunda kadrlar (frans. *kadre* – shaxsiy tarkib) – tashkilot xodimlarining asosiy (shtatga oid) tarkibi; barcha doimiy xodimlaridir [4] deb yoritilgan.

“Kadrlar”ni mutaxassis kadrlar, rahbar kadrlar va boshqaruv kadrlariga ham bo’lish mumkin. Mutaxassis kadrlar deganda aniq yo’nalishidagi mutaxassislikka ega davlat hokimiyati va boshqaruvining muayyan sohasida ishlayotgan kadrlar nazarda tutiladi. Aynan mutaxassis kadrlar bazasidan rahbar va boshqaruv kadrlari zaxirasi shakllantiriladi [5].

Shaxsning kadr sifatida shakllanish bosqichi umumiy o’rta ta’lim maktablari, akademik litseylar va kollejdand boshlanadi. Kadrlarning asosiy kontingenti litsey va kollejlarda, to’liq oliy ma’lumotli kadrlar esa oliy ta’lim tizimining bakalavriat va magistratura bosqichlarida tayyorlanadi. Yuqori ilmiy salohiyatli, malakali kadrlarni tayyorlash doktorantura tizimi orqali amalga oshiriladi [6].

Kadrlar siyosatini to’g’ri olib borilishi har qanday davlatda barcha sohalarni barqaror tarzda faoliyat yuritishi va bu sohalarni bosqichma-bosqich rivojlanib borishini kafolatlashga xizmat qiladi.

Kadrlar siyosati haqida so’z borganda, albatta kadrlarni tayyorlash, kadrlarni tanlash, kadrlarni joy-joyiga qo’yish, kadrlar salohiyati, kadrlar zaxirasi kabi tushunchalarning ham mazmun-mohiyatini yoritib o’tish maqsadga muvofiq [7].

Mavzuga taalluqli asosiy tushunchalarni tahlil qilish masalasiga to’xtaladigan bo’lsak, avvalambor, kadrlar siyosati nima degan savolga yechim topish muhim hisoblanadi. Mazkur tushunchaga siyosatchi, sotsiolog va huquqshunos olimlar o’zlarining turli xil qarashlari orqali o’z fikrlarini bildirishga harakat qilishgan. Jumladan, V.A. Nefedov: “Kadrlar siyosati deganda davlatning kadrlar salohiyatini shakllantirish va undan oqilona foydalanish strategiyasidir [8]”, – deya ushbu tushunchani qisqa va aniq ifodalashga harakat qilgan.

N.I. Pitsik: “Kadrlar siyosati hokimiyat va boshqaruv tizimidagi kasbiy faoliyatning etakchi tarkibiy qismlaridan biri, shaxsiy munosabatlarning konsepsiyasidir [9]”, – deydi.

I.A. Shentyabina esa: “Kadrlar siyosatining ma’nosi va maqsadi kadrlar salohiyatini maksimal darajada aniqlash uchun shart-sharoitlarni ta’minlashdan iborat, shu jumladan boshqaruv sub’ektining maqsadlariga erishish uchun, chunki har qanday kadrlar siyosati sub’ektning maqsadlari uning ob’ekti maqsadlariga muvofiq bo’lganda samarali bo’lishi mumkin [10]”, – deb fikr bildiradi.

K.Yu. Poldnev: “Kadrlar siyosati – hokimiyat va boshqaruv organlarida ijtimoiy hodisa sifatida ongli ravishda tartibga solinadigan ijtimoiy jarayon, davlat hokimiyati organlarida kadrlar potensialining ko’payishini ta’minlashning maqsadli va yuqori darajada tashkil etiladigan vositadir [11]”, – deydi.

J.Q. Yusubov: “Kadrlar siyosati – kasbiy salohiyat va undan oqilona foydalanish jarayonini boshqarish, kadrlar bilan ishlash, ya’ni personalni boshqarishdagi asosiy yo’nalish va ustuvorliklarni aniqlash strategiyasidir [12]”, – degan ta’rifni keltirib o’tadi.

V.A. Yaskov: “Kadrlar siyosati, avvalo, strategik va taktik chiziqlarni belgilash, xodimlarni tanlash, joy-joyiga qo’yish va tarbiyalashning ilmiy tamoyillarini aniqlash, kadrlar bilan ishlash maqsadi va vazifalarini, shakl va usullarini, yo’nalishlarini, xarakterini, mamlakatning muayyan davrning o’ziga xos tarixiy sharoitida kadrlarga qo’yiladigan talablarni aniqlash [13]”, – deb fikr bildirish orqali mazkur tushunchani kengrok yoritib bergan.

V.R. Vesnin esa: “Kadrlar siyosati kadrlar bilan ishlashning asosiy yo’nalishlarini, uning shakllari va usullarini belgilovchi nazariy qarashlar, g’oyalar, talablar, tamoyillar tizimi [14]”, – deb kadrlar siyosatining mazmun-mohiyatini umumiy ko’rinishda ochib berishga harakat qilgan.

A.Ya. Kibanov ham: “Kadrlar siyosati – bu inson faoliyatining barcha sohalarida kadrlar bilan ishlashning maqsadlari, vazifalari, shakllari va usullarini belgilashga qaratilgan boshqaruvning asosiy darajasidagi davlat organlari va tashkilotlarining bilimlari, qarashlari, tamoyillari, usullari va amaliy chora-tadbirlari tizimi [15]”, – deya umumiy ta’rif bergan.

M. Dosymbek tomonidan ushbu tushunchaga: “Kadrlar siyosati – bu davlat organi, tashkilot va ijtimoiy guruhlarining mehnat salohiyatini oshirish uchun amaldagi qonun hujjatlarga muvofiq kadrlarni tanlash, qabul qilish, joylashtirish, tayyorlash va ulardan foydalanish orqali kadrlar bilan ta’minlashga qaratilgan kadrlar faoliyatini amalga oshirish bo’yicha umumiy siyosatning ajralmas qismidir [16]”, – deb aniqroq ta’rif berishga harakat qilingan.

T.S. Jumanov: “Kadrlar siyosati – bu davlat siyosatining eng ustuvor yo’nalishlardan biri bulib, davlatning kadrlarni tanlash, dabul dilish, tayyorlash, ularni joylashtirish va kadrlar bilan ta’minlash borasidagi faoliyatidir”, – deb anid va lunda ta’rif bergan.

Yuqoridagi ta’riflardan umumiy xulosa qiladigan bo’lsak, kadrlar siyosati davlat siyosati darajasidagi muhim masalalardan biri bo’lib hisoblanadi, mamlakatning ertangi kuni, rivoji, jahon hamjamiyatida tutgan o’rni aynan malakali kadrlarga bog’liq bo’ladi. Shu bois, kadrlarni xolisona, ochiq va shaffof tarzda tanlash, ularni professional darajada tayyorlash, joy-joyiga qo’yish hamda kadrlar barqarorligini ta’minlash masalasi kadrlar siyosatining asosiy mezonini bo’lib hisoblanadi.

Kadrlar siyosati haqida so’z borganda, albatta, mazkur tushunchaning uzviy bo’lagi hisoblangan kadr, ularni tayyorlash, tanlash, joy-joyiga qo’yish, kadrlar salohiyati, kadrlar zahirasi kabi tushunchalarning ham mazmun-mohiyatini yoritib o’tish maqsadga muvofiq [17] [18].

O’zbekiston o’z istiqlolini qo’lga kiritgach ishni hayotimizning barcha sohalarida qat’iy tartib va intizom o’rnatishdan, rahbar kadrlarni joy-joyiga to’g’ri qo’yishdan, ularga nisbatan talabchanlikni oshirishdan boshlagan. O’sha davrlarda respublikamizda ilm-fan va ta’lim sohasining moddiy-texnik bazasi, kadrlar tarkibi achinarli ahvolga tushib qolgan edi [19].

Bugungi kunda mamlakatimizda olib borilayotgan islohotlar samarasi avvalambor yuksak ma’naviyatli, mustaqil fikrlaydigan, Vatanimiz taqdiri va istiqboli uchun mas’uliyatni o’z zimmasiga olishga qodir yosh kadrlar safini kengaytirishga bevosita bog’liq [20].

Istiqlolning dastlabki yillaridan yurtimizda xavfsizlik va barqarorlikni ta'minlash, jamoat tartibini saqlash vazifalariga ustuvor ahamiyat berilayotgani Prezidentimiz Shavkat Mirziyoev tomonidan alohida ta'kidlanmoqda. Bu esa o'z navbatida profilaktika, tezkor-qidiruv, tergov, yo'l harakati xavfsizligi, yong'in xavfsizligi, qo'riqlash, patrul-post xizmatlari, alohida vazifalarni bajaruvchi safarbarlik otryadlari qayta tashkil etilganida, ichki ishlar organlarining moddiy-texnika bazasi muntazam mustahkamlab borilayotganida namoyon bo'lmoqda [21].

Dunyoda yuzaga kelayotgan xavf-xatar va tahdidlar, avvalo, xalqaro terrorizm, diniy ekstremizm, noqonuniy migratsiya, odam savdosi, yoshlar o'rtasida xalqimizga yot g'oyalar tarqalishining tobora kuchayib borayotganligi ichki ishlar organlari oldiga o'z vaqtida ularning oldini olish va ularga barham berish bo'yicha yangi vazifalarni qo'yimoqda.

Bu borada mamlakat Prezidenti Sh.M.Mirziyoev fikr bildirib, keyingi yillarda ichki ishlar organlari faoliyatida to'planib qolgan jiddiy kamchilik va muammolar ushbu vazifalarni samarali bajarishda to'siq bo'lmoqda. Xususan:

birinchidan, respublika, o'rta va quyi bo'g'indagi bo'linmalar o'rtasida asosiy vazifa va funksiyalar aniq taqsimlanmagani har bir xodimning faoliyati ustuvor yo'nalishlarini va ishning pirovard natijasi uchun shaxsiy javobgarligini belgilashni qiyinlashtirmoqda;

ikkinchidan, amaldagi tashkiliy-shtat tuzilmalari kuch va vositalardan oqilona foydalanishni ta'minlamayapti, oqibatda markaziy va o'rta bo'g'inning ba'zi xizmatlarida etarli ish hajmi bo'lmay turib, keragidan ham ortiqcha shtat birliklari saqlanib turgan bir paytda, quyi bo'linmalar zimmasiga haddan ziyod xizmat vazifalari yuklanishiga olib kelmoqda;

uchinchidan, ichki ishlar organlari mansabdor shaxslari, shu jumladan profilaktika inspektorlarining aholi bilan muloqoti yo'lga qo'yilmagan, fuqarolar bilan muomala madaniyati pastligicha qolmoqda, aholining eng muhim muammolarini hal etish borasida fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari va fuqarolik jamiyatining boshqa institutlari bilan samarali hamkorlik ta'minlanmayapti;

to'rtinchidan, jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari yuzaki ko'rib chiqilmoqda, ularda ko'tarilayotgan masalalar har tomonlama chuqur tahlil qilinmayapti, murojaatlarga rasmiyatchilik uchungina javob berilayotgani fuqarolarning noroziligini keltirib chiqarmoqda, ularni O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Xalq qabulxonalariga va boshqa tashkilotlarga shikoyat bilan murojaat etishga majbur qilmoqda;

beshinchidan, ichki ishlar organlari mansabdor shaxslarining aholi oldida hisobot berib borishining ta'sirchan tizimi, ularning faoliyati ustidan jamoatchilik, parlament va deputatlik nazoratining samarali mexanizmlari joriy etilmagan, bu esa xodimlarning zimmasiga yuklatilgan vazifalarni samarali bajarishi uchun mas'uliyatini oshirish imkonini bermayapti;

oltinchidan, huquqbuzarliklarning oldini olish va profilaktikasi bo'yicha ishlar asosan, sodir etilgan g'ayriqonuniy qilmishlarning oqibatlariga qarshi kurashishdan iborat bo'lib qolmoqda, huquqbuzarliklarning barvaqt oldini olish, ularni sodir etish sabablari va shart-sharoitlarini chuqur tahlil qilish, aniqlash va bartaraf etish bo'yicha tizimli va samarali chora-tadbirlar ko'rilmayapti;

yettinchidan, o'sib kelayotgan avlodni buzg'unchi g'oyalardan himoya qilishga, yoshlar jinoiy faoliyatga, avvalambor, terrorizm va diniy ekstremizmga jalb etilishining oldini olishga etarlicha e'tibor qaratilmayapti, ichki ishlar organlarining tarbiyaviy o'rni sezilmayapti;

sakkizinchidan, ichki ishlar organlari xodimlarini tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tizimi hozirgi talablarga javob bermaydi, poraxo'rlik va xizmat mavqeini suiiste'mol qilish holatlari hamon uchrab turibdi;

to'qqizinchidan, eng yangi axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini tizimga joriy etish, ichki ishlar organlarini zamonaviy vositalar va asbob-uskunalar bilan jihozlash darajasi qoniqarsizligicha qolayotganini ta'kidlab o'tdi [22].

Mazkur muammolardan kelib chiqib, davlatimiz rahbari tomonidan ichki ishlar organlari tizimini isloh qilishning quyidagi eng muhim yo'nalishlarini belgilab berdi:

birinchidan, ichki ishlar organlarini aholiga o'z vaqtida va sifatli yordam ko'rsatadigan, har bir xodimi tomonidan "Xalq manfaatlariga xizmat qilish"ni o'z xizmat burchi deb biladigan ijtimoiy yo'naltirilgan professional tuzilmaga aylantirish;

ikkinchidan, zamonaviy xavf-xatar va tahdidlarni, bajarilayotgan ishlar muhimligi va ko'lamini e'tiborga olgan holda ichki ishlar organlari barcha darajadagi bo'linmalarining vazifa va funksiyalarini aniq belgilash hamda taqsimlash, tashkiliy-shtat tuzilmasini maqbullashtirish, kuch va vositalardan oqilona foydalanish;

uchinchidan, xalq bilan aniq maqsadni ko'zlab o'tkaziladigan tizimli muloqotni ta'minlash, fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari, fuqarolik jamiyatining boshqa institutlari bilan yaqin hamkorlikni rivojlantirish, aholining eng muhim muammolari hal etilishiga har tomonlama ko'maklashish;

to'rtinchidan, jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari bilan ishlashni tashkil etishning sifat jihatidan mutlaqo yangi tartibini o'rnatish, murojaatlarni ko'rib chiqish va hal etishga yuzaki va rasmiyatchilik bilan yondashuvlarga chek qo'yish, fuqarolarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilish uchun vakolat doirasida barcha vositalarni ishga solish;

beshinchidan, ichki ishlar organlari mansabdor shaxslarining aholi oldida muntazam hisobot berib borishi tizimini, qilingan ishlarga baho berishning aniq mezonlarini, shuningdek ularning faoliyatida qonuniylikni ta'minlash bo'yicha jamoatchilik, parlament va deputatlik nazoratining samarali mexanizmlarini joriy etish;

oltinchidan, avvalo, huquqbuzarliklarning sodir etilish sabablari va shart-sharoitlarini o'z vaqtida bartaraf etish, aholining barcha qatlamlari huquqiy madaniyatini oshirish, ularda qonunga hurmat, qonun buzilishining har qanday ko'rinishiga murosasizlik tuyg'usini singdirish yo'li bilan huquqbuzarliklarning barvaqt profilaktikasi va oldi olinishini ta'minlash;

yettinchidan, voyaga etmaganlar va yoshlarni Vatanga muhabbat, vatanparvarlik, milliy va umuminsoniy qadriyatlarni hurmat qilish ruhida tarbiyalash, o'sib kelayotgan avlodni terrorizm, diniy ekstremizm, zo'ravonlik va shafqatsizlik g'oyalaridan himoya qilishga qaratilgan tizimni rivojlantirish;

sakkizinchidan, ichki ishlar organlari xodimlarini tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tizimini tubdan qayta ko'rib chiqish hamda yanada takomillashtirish, ular tomonidan huquqbuzarliklar sodir etilishiga olib kelayotgan sabab va shart-sharoitlarni bartaraf etish;

to'qqizinchidan, ichki ishlar organlari barcha bo'linmalarining faoliyati yanada samarali bo'lishini ta'minlaydigan zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini keng joriy etish;

o'ninchidan, ichki ishlar organlari faoliyatining moddiy-texnika ta'minotini yanada yaxshilash, xodimlarning samarali ishlashi uchun munosib shart-sharoitlar yaratish, ularni xizmat turar joylari bilan ta'minlash [1].

O'tgan davr mobaynida ichki ishlar organlari tizimini takomillashtirish borasida keng ko'lamli islohotlar amalga oshirildi. Ayniqsa, ichki ishlar organlarining mahallalarda jamoat tartibini saqlash, fuqarolar xavfsizligini ta'minlash, huquqbuzarliklar profilaktikasi va jinoyatchilikka qarshi kurashish uchun tashkil etilgan quyi bo'g'inini rivojlantirish va mustahkamlash bo'yicha salmoqli ishlar qilindi.

Kadrlar siyosatini samarali amalga oshirishda ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy va jangovar tayyorgarligini takomillashtirish bilan bog'liq masalalar alohida ahamiyatga ega. Ichki ishlar organlari xodimlari bugungi kunda ko'plab nostandart vaziyatlarga duch kelmoqdalar, ularni hal qilish ba'zan ko'p jihatdan ularning vatanparvarligi va kasbiy mahoratiga, qonunga qat'iy amal qilgan holda harakat qilish qobiliyatiga bog'liq. Ichki ishlar organlari xodimlarining ushbu va boshqa zarur fazilatlarini shakllantirish Ichki ishlar vazirligi tizimida kasbiy va jangovar tayyorgarlikning samarali tizimi bilan ta'minlanishi kerak.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. М.У.Атамуратов. Ўзбекистонда раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимининг модернизациялашиш жараёни. Сиёсий фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси – Т., 2018. 18-бет.
2. Ўзбек тилининг изоҳли луғати: 80000 дан ортиқ сўз ва сўз бирикмаси. К / Таҳрир ҳайъати: Т. Мирзаев (раҳбар) ва бошқ. – Т., 2006. – 522 б.
3. Ж.Қ.Юсубов. Ўзбекистонда давлат хизмати соҳасида кадрлар тайёрлаш тизимининг такомиллаштирилиши. Сиёсий фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси – Т., 2018. 46-бет.
4. Ўзбекистон Миллий энциклопедияси. К ҳарфи.“Ўзбекистон Миллий энциклопедияси” давлат илмий нашриёти. –Т., 2006. – 479 б., М.Ю. Тихомиров, Л.В. Тихомирова. Юридическая энциклопедия. Изд. 5, доп. переработ. – Москва, 2006. С. 398.
5. Ахмедов Х.А. Ислом Каримов асарларида раҳбар кадрлар тайёрлашнинг ижтимоий-сиёсий масалалари. Сиёсий фанлар номзодлиги илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертацияси. – Тошкент, 2006. – Б.250., Равшанов Ф. Ўзбекистон Республикасида раҳбар кадрлар танлаш асослари. Сиёсий фанлар доктори илмий даражасини олиш учун диссертацияси. – Тошкент, 2009. – Б.358.
6. Ж.Қ. Юсубов Ўзбекистонда давлат хизмати соҳасида кадрлар тайёрлаш тизимининг такомиллаштирилиши. Сиёсий фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси – Т., 2018. 46-бет.
7. Савчук Д. Социальные технологии в становлении кадрового потенциала системы государственного управления. Автореф. дис на соиск. учен. степ. докт. соц. наук. – СПб.: 2017. – 35 с., Федорченко С. Трансформация государственной кадровой политики в политической системе современной России. Автореф. дис на соиск. учен. степ. канд. полит. наук. – М.: 2008. – 26 с.
8. В.А.Нефедов. Кадровая политика как фактор национальной безопасности: региональный аспект. Автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата политических наук. М., 2009. 48-с.
9. Н.И.Пицик. Государственная кадровая политика в органах власти и управления как социальный институт. Автореферат диссертации на соискание учёной степени доктора социологических наук. М., 2006. 56-с.
10. И.А.Шентябина. Кадровая политика в сфере государственной гражданской службы субъекта Федерации как социально-управленческая деятельность на примере Приволжского федерального округа. Автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата социологических наук. М., 2005. 47-с.

11. К.Ю.Полднев. Социальная сущность государственной кадровой политики в органах власти и управления. Автореферат диссертация на соискание учёной степени кандидата социологических наук. М., 2004. 48-с.

12. Ж.Қ.Юсубов. Ўзбекистонда давлат хизмати соҳасида кадрлар тайёрлаш тизимининг такомиллаштирилиши. Сиёсий фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси-Т., 2018. 46-бет.

13. М. Досымбек. Правовые и организационные основы кадровой политики министерства юстиции и внутренних дел Монголии. Автореферат диссертация на соискание учёной степени кандидата юридических наук. М., 2021. 35-с., Х.Х.Лойт. Государственная кадровая политика в России и ее реализация в органах внутренних дел: Ист. И орг.-правовой аспект., Н.И.Пицик. Государственная кадровая политика в органах власти и управления как социальный институт. Автореферат диссертация на соискание учёной степени доктора социологических наук. М., 2006. 35-с.,

14. Веснин В.Р. Управление персоналом: учебник для вузов / В. Р. Веснин. – М.: ТК ВЕЛБИ, Проспект, 2009. -240 с.

15. А. Я.Кибанов. Управление персоналом. Учебное пособие / А.Я. Кибанов. – М.: КноРус, 2015. – 208 с.

16. М. Досымбек. Правовые и организационные основы кадровой политики министерства юстиции и внутренних дел Монголии. Автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата юридических наук. М., 2021. 35-с.

17. Савчук Д. Социальные технологии в становлении кадрового потенциала системы государственного управления. Автореф. дис на соиск. учен. степ. докт. соц. наук. – СПб.: 2017. – 35 с., Федорченко С. Трансформация государственной кадровой политики в политической системе современной России. Автореф. дис на соиск. учен. степ. канд. полит, наук. – М.: 2008. – 26 с.

18. Ж.Қ.Юсубов. Ўзбекистонда давлат хизмати соҳасида кадрлар тайёрлаш тизимининг такомиллаштирилиши. Сиёсий фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси – Т., 2018. 46-бет.

19. И.А.Каримов. Ўзбекистон мустақилликка эришиш остонасида. Тошкент – “Ўзбекистон” – 2011. 432 б., Қуранбоев Қ.Қ. Давлат бошқарув кадрлари тизими: шаклланиш ва ривожланиш муаммолари (Сиёсий-ижтимоий жиҳатлари). Сиёсий фанлар доктори илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. – Тошкент, 2008. – Б.250.

20. Қаранг: Конституция – эркин ва фаровон ҳаётимиз, мамлакатимизни янада тараққий эттиришнинг мустаҳкам пойдеворидир. Президент Шавкат Мирзиёевнинг Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 25 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маърузаси // Халқ сўзи. – 2017. – 8 дек.

21. Қаранг: Инсон манфаатларини таъминлаш учун аввало унинг ҳуқуқ ва эркинликлари, осуда ва фаровон ҳаёти ҳимоя қилинмоғи керак // Халқ сўзи. – 2017. – 10 фев

22. Қаранг: Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 15-сон, 243-модда, 37-сон, 982-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 07.06.2018 й., 06/18/5456/1316-сон; 11.12.2019 й., 06/19/5892/4134-сон; 17.03.2021 й., 06/21/6188/0216-сон.

23. Қаранг: Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 15-сон, 243-модда, 37-сон, 982-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 07.06.2018 й., 06/18/5456/1316-сон; 11.12.2019 й., 06/19/5892/4134-сон; 17.03.2021 й., 06/21/6188/0216-сон.