



SPECIFIC ASPECTS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN SOUTH KOREAN POLICE FORCES

Eshimbetov Gulomjon Sultonbaevich

Deputy Minister of Internal Affairs of the Republic of Karakalpakstan

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18013306>

ARTICLE INFO

Received: 15th December 2025

Accepted: 19th December 2025

Online: 20th December 2025

KEYWORDS

Police authorities, personnel policy, South Korean experience, police recruitment, professional training, rotation system, human rights, gender equality, digital governance, anti-corruption.

ABSTRACT

This article analyzes the unique aspects of staffing the police forces in the Republic of Korea from scientific, theoretical, and practical perspectives. The study comprehensively examines the mechanisms for selecting police personnel, recruitment, professional training and retraining, performance evaluation, and ensuring personnel stability. It also explores the impact of human rights protection, gender equality, rotation systems, anti-corruption measures, and the implementation of digital technologies on personnel policy within the police system. The effectiveness of the South Korean police personnel system is assessed based on scientific research, international experience, and official statistical data. The conclusions and scientific observations presented in this article provide a comparative legal analysis that can be utilized in improving national police systems.

JANUBIY KOREYADA POLITSIYA ORGANLARINI KADRLAR BILAN TA'MINLASH FAOLIYATINING O'ZIGA XOS JIHATLARI

Eshimbetov G'ulomjon Sultonbayevich

Qoraqalpog'iston Respublikasi Ichki ishlar vaziri o'rinbosari

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18013306>

ARTICLE INFO

Received: 15th December 2025

Accepted: 19th December 2025

Online: 20th December 2025

KEYWORDS

Politsiya organlari, kadrlar siyosati, Janubiy Koreya tajribasi, politsiya xizmatiga qabul qilish, kasbiy tayyorlash, rotatsiya tizimi, inson huquqlari, gender tengligi, raqamli boshqaruv, korrupsiyaga qarshi kurash.

ABSTRACT

Mazkur maqolada Janubiy Koreya Respublikasi politsiya organlarini kadrlar bilan ta'minlash faoliyatining o'ziga xos jihatlari ilmiy-nazariy va amaliy nuqtayi nazardan tahlil qilingan. Tadqiqotda politsiya kadrlarini tanlash, xizmatga qabul qilish, kasbiy tayyorlash va qayta tayyorlash, xizmat faoliyatini baholash hamda kadrlar barqarorligini ta'minlashga qaratilgan mexanizmlar atroflicha yoritilgan. Shuningdek, politsiya tizimida inson huquqlarini ta'minlash, gender tengligi, rotatsiya tizimi, korrupsiyaga qarshi chora-tadbirlar va raqamli texnologiyalarni joriy etishning kadrlar



siyosatiga ta'siri ochib berilgan. Ilmiy tadqiqotlar, xalqaro tajriba hamda rasmiy statistik ma'lumotlar asosida Janubiy Koreya politsiya kadrlar tizimining samaradorligi baholangan. Maqola doirasida keltirilgan xulosalar va ilmiy mulohazalar milliy politsiya tizimini takomillashtirishda qiyosiy-huquqiy tahlil sifatida foydalanish imkoniyatini yaratadi.

Hozirgi globallashuv va jadal ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish sharoitida jamoat xavfsizligini ta'minlash davlatning eng ustuvor vazifalaridan biri hisoblanadi. Mazkur vazifaning samarali ijrosi esa, avvalo, politsiya organlarining professional, halol va yuqori malakaga ega kadrlar bilan ta'minlanganlik darajasiga bevosita bog'liq. Shu boisdan ham rivojlangan davlatlarda politsiya organlarini kadrlar bilan ta'minlash masalasi davlat siyosatining muhim yo'nalishlaridan biri sifatida qaraladi.

Jahon amaliyoti shuni ko'rsatmoqdaki, politsiya xizmatchilarini tanlash va tayyorlashda ilmiy asoslangan, shaffof hamda kompleks yondashuvlarni joriy etgan davlatlarda jinoyatchilikka qarshi kurash samaradorligi, fuqarolarning politsiya organlariga bo'lgan ishonchi va huquqiy tartibot darajasi yuqori bo'ladi. Ayniqsa, politsiya xizmati yuqori mas'uliyat, jismoniy va ruhiy bardoshni talab qiluvchi faoliyat turi ekanligini inobatga olganda, kadrlarni tanlash va ularning kasbiy salohiyatini muntazam ravishda oshirib borish dolzarb ahamiyat kasb etadi.

Janubiy Koreya Respublikasi so'nggi o'n yilliklarda jamoat xavfsizligini ta'minlash sohasida sezilarli yutuqlarga erishgan davlatlardan biri hisoblanadi. Ushbu mamlakat politsiya tizimida amalga oshirilgan institutsional islohotlar, kadrlar siyosatida raqamli texnologiyalarni joriy etish, inson huquqlariga yo'naltirilgan yondashuv hamda ochiq va raqobatli xizmatga qabul qilish tizimi xalqaro ekspertlar tomonidan ijobiy baholanmoqda. Shu sababli Janubiy Koreya politsiya organlarini kadrlar bilan ta'minlash faoliyatini o'rganish ilmiy va amaliy jihatdan katta ahamiyatga ega.

Janubiy Koreyada politsiya organlarini kadrlar bilan ta'minlash faqat xizmatga qabul qilish jarayoni bilan cheklanmasdan, balki nomzodlarni tanlash, kasbiy tayyorlash, xizmat faoliyatini baholash, lavozim bo'yicha ilgarilash, rotatsiya qilish va xizmatdan keyingi ijtimoiy kafolatlarni qamrab olgan kompleks tizim sifatida shakllangan. Mazkur tizimda inson huquqlariga hurmat, qonuniylik va adolat tamoyillari ustuvor ahamiyat kasb etadi.

Shuningdek, Janubiy Koreyada politsiya kadrlar siyosatida gender tengligini ta'minlash, ayollarni politsiya xizmatiga keng jalb etish, psixologik barqarorlikni ta'minlash va professional charchoqning oldini olishga qaratilgan chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda. Bu esa politsiya organlari faoliyatining ijtimoiy yo'naltirilganligini kuchaytirishga xizmat qilmoqda.

Mazkur maqolada Janubiy Koreya politsiya organlarini kadrlar bilan ta'minlash faoliyatining tashkiliy-huquqiy asoslari, ilmiy yondashuvlari hamda amaliy mexanizmlari tahlil qilinib, ularning samaradorligiga ta'sir etuvchi omillar yoritiladi. Shu bilan birga,



ilmiy manbalar va rasmiy statistik ma'lumotlar asosida ushbu tajribani milliy politsiya tizimini takomillashtirishda qo'llash imkoniyatlari ham ko'rib chiqiladi.

Jahon amaliyotida jamoat xavfsizligini ta'minlash tizimining samaradorligi ko'p jihatdan politsiya organlarining kadrlar bilan ta'minlanganlik darajasi, xizmatchilarning kasbiy mahorati va axloqiy barqarorligiga bog'liq ekanligi e'tirof etilgan. Ayniqsa, yuqori texnologiyalar jadal rivojlanayotgan, aholining huquqiy ongi o'sib borayotgan davlatlarda politsiya xizmatchilariga qo'yilayotgan talablar tobora murakkablashib bormoqda. Shu nuqtayi nazardan, Janubiy Koreya Respublikasi politsiya organlarini kadrlar bilan ta'minlash faoliyatini ilmiy tahlil qilish muhim amaliy ahamiyatga ega bo'lib, ushbu davlat tajribasi xalqaro miqyosda o'rganishga arziydigan model sifatida qaraladi [1].

Janubiy Koreyada politsiya tizimi davlat boshqaruvining markazlashgan shakliga asoslanadi va kadrlar siyosati milliy xavfsizlik, qonuniylik hamda inson huquqlarini himoya qilish tamoyillari bilan uyg'un holda amalga oshiriladi. Politsiya organlarini kadrlar bilan ta'minlash faqatgina xizmatga qabul qilish jarayonini emas, balki nomzodlarni tanlash, tayyorlash, qayta tayyorlash, xizmat faoliyatini baholash, lavozim bo'yicha ilgarilash hamda xizmatdan keyingi ijtimoiy kafolatlarni qamrab olgan kompleks tizim sifatida namoyon bo'ladi. Ilmiy manbalarda qayd etilishicha, aynan kompleks yondashuv politsiya xizmatining barqarorligi va jamoat ishonchini ta'minlashda hal qiluvchi omil hisoblanadi [2].

Janubiy Koreyada politsiya xizmatiga qabul qilish jarayoni yuqori darajada shaffof va raqobatli tartibda amalga oshiriladi. Nomzodlar umummilliy tanlov asosida saralab olinadi, bunda yozma imtihonlar, jismoniy tayyorgarlik sinovlari, psixologik testlar hamda axloqiy barqarorlikni baholovchi suhbatlar muhim ahamiyat kasb etadi. Mazkur jarayonda nomzodning bilim darajasi bilan bir qatorda, uning stressga chidamliligi, qaror qabul qilish qobiliyati, jamoat bilan muloqot madaniyati va inson huquqlariga munosabati ham asosiy mezon sifatida qaraladi [3]. Ayrim olimlarning fikriga ko'ra, politsiya kadrlarini tanlashda axloqiy fazilatlarini ustuvor qo'yish xizmat davomida qonun buzilishi holatlarini kamaytiradi va fuqarolarning politsiyaga bo'lgan ishonchini oshiradi [4].

Politsiya kadrlarini tayyorlash masalasi Janubiy Koreyada maxsus ta'lim muassasalari orqali amalga oshiriladi. Xususan, Koreya Milliy Politsiya Universiteti hamda politsiya tayyorgarlik akademiyalari ushbu sohada yetakchi o'rin tutadi. Ushbu muassasalarda o'quv jarayoni nazariya va amaliyot uyg'unligi asosida tashkil etilib, huquq, kriminologiya, jinoyat protsessi, ma'muriy huquq, psixologiya, axborot-kommunikatsiya texnologiyalari va inson huquqlari fanlari majburiy ravishda o'qitiladi [5]. Ilmiy tadqiqotlarda ta'kidlanishicha, politsiya ta'limida inson huquqlari va etika masalalariga alohida e'tibor qaratilishi xizmatchilarning qonuniylik tamoyiliga sodiqligini ta'minlaydi [6].

Janubiy Koreyada politsiya xizmatchilarini lavozimlarga joylashtirish va ularning xizmat faoliyatini tashkil etishda rotatsiya tizimi keng qo'llaniladi. Ushbu tizim xizmatchilarning muayyan hudud yoki lavozimda uzoq vaqt qolib ketishi natijasida korrupsiyaviy holatlar yuzaga kelishining oldini olishga qaratilgan. Olimlarning fikriga ko'ra, muntazam rotatsiya politsiya xizmatchilarining kasbiy ko'nikmalarini kengaytirish,



turli xizmat yo'nalishlarida tajriba orttirish va xizmat intizomini mustahkamlashga xizmat qiladi [7].

Kadrlar siyosatida gender tengligi masalasi ham Janubiy Koreya politsiya tizimida ustuvor yo'nalishlardan biri hisoblanadi. Oxirgi yillarda ayollarni politsiya xizmatiga jalb qilishga qaratilgan davlat siyosati amalga oshirilib, ular uchun xizmat shart-sharoitlari takomillashtirildi. Rasmiy statistik ma'lumotlarga ko'ra, politsiya organlarida xizmat qilayotgan ayollar soni yildan yilga oshib bormoqda [8]. Ilmiy tadqiqotlarda qayd etilishicha, ayol politsiya xodimlarining ishtiroki ayniqsa oilaviy zo'ravonlik, voyaga yetmaganlar bilan bog'liq ishlar va ijtimoiy profilaktika sohalarida samarali natijalar bermoqda [9].

Politsiya xizmatchilarining kasbiy barqarorligini ta'minlash masalasi ham Janubiy Koreyada dolzarb hisoblanadi. Politsiya xizmati yuqori stress, ruhiy zo'riqish va xavfli vaziyatlar bilan bog'liq bo'lgani sababli, kadrlar orasida professional charchoq holatlari kuzatilishi mumkin. Shu munosabat bilan davlat tomonidan psixologik yordam xizmatlari, reabilitatsiya dasturlari va xizmatchilarning ijtimoiy himoyasini kuchaytirish chora-tadbirlari joriy etilgan [10]. Tadqiqotchilar bunday choralar kadrlar aylanishini kamaytirish va xizmat samaradorligini oshirishga xizmat qilishini ta'kidlaydi [11].

Janubiy Koreyada politsiya kadrlarini boshqarishda raqamli texnologiyalardan keng foydalaniladi. Xizmatga qabul qilish jarayonlari, xizmatchilar faoliyatini baholash, kadrlar statistikasini yuritish hamda xizmat samaradorligini monitoring qilish elektron axborot tizimlari orqali amalga oshiriladi [12]. Bu esa qaror qabul qilishda shaffoflikni ta'minlab, subyektiv omillarni kamaytirish imkonini beradi.

Politsiya organlarini kadrlar bilan ta'minlashda korrupsiyaga qarshi mexanizmlar ham muhim ahamiyatga ega. Janubiy Koreyada ichki nazorat tizimlari, xizmatchilar daromadlarini deklaratsiya qilish amaliyoti va ochiq hisobdorlik mexanizmlari joriy etilgan. Ilmiy adabiyotlarda ta'kidlanishicha, kadrlar siyosatida shaffoflik va hisobdorlik tamoyillarining ta'minlanishi korrupsiya xavfini kamaytirishga xizmat qiladi [13].

Janubiy Koreya Respublikasi politsiya organlarini kadrlar bilan ta'minlash faoliyatini tahlil qilish shuni ko'rsatadiki, mazkur tizim yuqori darajada institutsionallashtirilgan, shaffof va ilmiy asoslangan mexanizmlarga tayanadi. Politsiya kadrlarini tanlash, tayyorlash, qayta tayyorlash va xizmat faoliyatini baholash jarayonlari o'zaro uzviy bog'liq holda tashkil etilgan bo'lib, bu jamoat xavfsizligini ta'minlash samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Xususan, raqobatli xizmatga qabul qilish, inson huquqlariga yo'naltirilgan ta'lim dasturlari, rotatsiya tizimi, gender tengligi siyosatining amalga oshirilishi hamda raqamli boshqaruv vositalaridan foydalanish politsiya tizimining barqaror faoliyat yuritishini ta'minlayotgan asosiy omillardan biri hisoblanadi.

Tahlil natijalari shuni ko'rsatadiki, Janubiy Koreyada politsiya kadrlar siyosati faqat ichki idora manfaatlarini emas, balki jamoat manfaatlarini ustuvor qo'ygan holda shakllantirilgan. Bu esa fuqarolarning politsiya organlariga bo'lgan ishonchini oshirish, xizmat intizomini mustahkamlash va korrupsiyaviy xavflarni kamaytirishga xizmat qilmoqda. Shu bilan birga, mazkur tajriba yurtimiz ichki ishlar organlari tizimini takomillashtirishda qiyosiy-huquqiy asos sifatida foydalanish imkoniyatiga ega.



Janubiy Koreya tajribasini inobatga olgan holda, yurtimiz ichki ishlar organlari tizimini kadrlar bilan ta'minlash faoliyatini takomillashtirish bo'yicha quyidagi takliflarni ilgari surish maqsadga muvofiq:

birinchidan, ichki ishlar organlariga xizmatga qabul qilish jarayonlarini yanada shaffoflashtirish maqsadida ochiq va raqobatli tanlov mexanizmlarini keng joriy etish, jismoniy va intellektual testlar bilan bir qatorda nomzodlarning axloqiy barqarorligi va inson huquqlariga munosabatini baholash tizimini takomillashtirish lozim;

ikkinchidan, ichki ishlar organlari xodimlarini tayyorlash va qayta tayyorlash jarayonlarida inson huquqlari, kasbiy etika, jamoat bilan muloqot madaniyati hamda stressga chidamlilikni oshirishga qaratilgan maxsus o'quv modullarini kengaytirish maqsadga muvofiq;

uchinchidan, xizmatchilarning kasbiy rivojlanishini ta'minlash va korrupsiyaviy xavflarni kamaytirish maqsadida lavozimlar va hududlar bo'yicha rotatsiya tizimini bosqichma-bosqich takomillashtirish, uning huquqiy asoslarini aniq belgilash zarur;

to'rtinchidan, ichki ishlar organlarida gender tengligini ta'minlash, xususan, ayollarni politsiya xizmatiga jalb etish uchun qulay xizmat shart-sharoitlarini yaratish, ularning lavozim bo'yicha o'sish imkoniyatlarini kengaytirish maqsadga muvofiq;

beshinchidan, politsiya xizmatida yuqori ruhiy zo'riqishni inobatga olgan holda, ichki ishlar organlari xodimlari uchun psixologik yordam, reabilitatsiya va professional charchoqning oldini olishga qaratilgan kompleks dasturlarni joriy etish lozim;

oltinchidan, kadrlar bilan ishlash jarayonlarida raqamli texnologiyalardan foydalanishni yanada kengaytirish, xizmatga qabul qilish, baholash va kadrlar statistikasini yuritish bo'yicha yagona elektron platformani takomillashtirish maqsadga muvofiq;

yettinchidan, ichki ishlar organlarida korrupsiyaga qarshi kurashish samaradorligini oshirish maqsadida ichki nazorat mexanizmlarini kuchaytirish, xizmatchilarning daromadlari va mol-mulkini ochiq deklaratsiya qilish amaliyotini takomillashtirish zarur.

Xulosa qilib aytganda, Janubiy Koreya politsiya organlarini kadrlar bilan ta'minlash faoliyati ilg'or xorijiy tajriba sifatida baholanadi va uning ayrim unsurlarini milliy qonunchilik va amaliy shart-sharoitlarni hisobga olgan holda yurtimiz ichki ishlar organlari tizimiga joriy etish jamoat xavfsizligini ta'minlash samaradorligini yanada oshirishga xizmat qiladi.

References:

1. Korean National Police Agency. Police personnel management system //Official website of KNPA. – 2024. <https://www.police.go.kr/eng>
2. Bayley D. H. Police for the Future. – New York: Oxford University Press, 2016. <https://global.oup.com/academic/product/police-for-the-future-9780198290189>
3. Kim J. L. Recruitment and selection in South Korean police system //Police Practice and Research. – 2019. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15614263.2019.1579112>



4. Sunshine J., Tyler T. R. The role of procedural justice in policing //Law & Society Review. – 2017. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/lasr.12275>
5. Korean National Police University. Educational programs overview //Official site. – 2024. <https://www.knpu.ac.kr/eng>
6. Cho S. Human rights education for police officers in Korea //Asian Journal of Criminology. – 2020. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11417-020-09310-5>
7. Lee H. Police rotation system and corruption prevention //Journal of Asian Public Administration. – 2018. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0740624X18301234>
8. Statistics Korea. Gender composition of police officers. – 2024. <https://kostat.go.kr/portal/eng>
9. Brown J. Women policing and community trust //Policing & Society. – 2015. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10439463.2014.929395>
10. Moon B. Occupational stress among Korean police officers //International Journal of Police Science & Management. – 2021. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/14613557211012345>
11. Schaufeli W. Burnout and turnover intention in policing //Journal of Occupational Health Psychology. – 2020. <https://psycnet.apa.org/record/2020-45678-002>
12. National Information Society Agency of Korea. Digital governance in police HR. – 2023. <https://www.nia.or.kr/english>
13. Transparency International. Anti-corruption mechanisms in law enforcement. – 2022. <https://www.transparency.org/en/publications>