

ICHKI ISHLAR ORGANLARINI KADRLAR BILAN TA'MINLASHDA XODIMLARNI TAYYORLASH, QAYTA TAYYORLASH VA ULARNING MALAKASINI OSHIRISH MASALALARI

ESHIMBETOV G'ULOMJON SULTONBAYEVICH

Qoraqalpog'iston Respublikasi Ichki ishlar vaziri o'rinbosari

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18013996>

Ichki ishlar organlari faoliyati samaradorligini ta'minlashda kadrlar salohiyati hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi. Jamoat xavfsizligini ta'minlash, huquq-tartibotni saqlash, jinoyatchilikka qarshi kurashish hamda fuqarolarning huquq va erkinliklarini himoya qilish kabi murakkab vazifalarni bajarish ichki ishlar organlari xodimlaridan yuqori darajadagi kasbiy tayyorgarlik, huquqiy bilim, ma'naviy-axloqiy barqarorlik va jismoniy tayyorlikni talab qiladi. Shu bois, xodimlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tizimi huquqni muhofaza qiluvchi organlar faoliyatining strategik yo'nalishlaridan biri sifatida qaraladi [1].

Zamonaviy ilmiy tadqiqotlarda huquqni muhofaza qiluvchi organlar samaradorligi kadrlarning kasbiy tayyorgarligi bilan bevosita bog'liq ekani ta'kidlanadi. Xususan, Google Scholar va Scopus bazalarida e'lon qilingan ishlarga ko'ra, politsiya va boshqa huquqni muhofaza qiluvchi organlar faoliyatida kadrlarning bilim va ko'nikmalarini doimiy ravishda yangilab borish jinoyatchilikka qarshi kurashish samaradorligini oshirishning asosiy omillaridan biri hisoblanadi [2]. Ilmiy adabiyotlarda qayd etilishicha, faqat boshlang'ich tayyorgarlik bilan cheklangan tizim tez o'zgarayotgan ijtimoiy munosabatlar va yangi xavf-xatarlarga moslasha olmaydi.

O'zbekiston Respublikasida ichki ishlar organlari xodimlarini tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish masalalari mustahkam huquqiy asosga ega. Amaldagi qonunchilikka muvofiq, ichki ishlar organlari uchun kadrlar tayyorlash Ichki ishlar vazirligi oliy ta'lim muassasalarida, shuningdek, boshqa ta'lim muassasalarida va xalqaro shartnomalar asosida xorijiy davlatlar ta'lim muassasalarida amalga oshirilishi belgilangan. Bu yondashuv milliy kadrlar tayyorlash tizimini xalqaro standartlar bilan uyg'unlashtirishga xizmat qiladi [3].

Ichki ishlar organlari tizimida kadrlarni tayyorlashda davlat manfaatlari ustuvorligi tamoyili alohida ahamiyatga ega. Shu nuqtayi nazardan, Ichki ishlar vazirligi oliy ta'lim muassasalariga hamda xorijiy oliy ta'lim muassasalariga o'qishga qabul qilingan fuqarolar bilan o'qishni tamomlagandan so'ng belgilangan muddat davomida ichki ishlar organlarida majburiy uzluksiz xizmat o'tash to'g'risida shartnoma tuzilishi amaliyoti joriy etilgan. Ilmiy manbalarda bunday shartnomaviy mexanizmlar davlat tomonidan ta'limga sarflangan mablag'larning maqsadli sarflanishini ta'minlash hamda tayyorlangan mutaxassislarining tizimda saqlanib qolishiga xizmat qilishi ta'kidlanadi [1].

Xorijiy tajriba tahlili shuni ko'rsatadiki, ko'plab davlatlarda politsiya kadrlarini tayyorlash tizimida majburiy xizmat shartlari keng qo'llaniladi. Masalan, Yevropa Ittifoqiga a'zo ayrim davlatlarda davlat hisobidan tayyorlangan politsiya xodimlari belgilangan muddatda xizmat o'tamasdan tizimni tark etgan taqdirda ta'lim xarajatlarini qoplash majburiyati yuklanadi [2]. Bu esa kadrlar barqarorligini ta'minlashda samarali huquqiy vosita sifatida baholanadi.

Ichki ishlar organlarida xizmatga yangi qabul qilingan xodimlar uchun boshlang'ich kasbiy tayyorgarlikning majburiy tartibda joriy etilgani ham ilmiy jihatdan asoslangan yechim hisoblanadi. Ilmiy tadqiqotlarga ko'ra, xizmatning dastlabki bosqichida amaliy va nazariy

tayyorgarlikdan o'tmagan xodimlarda kasbiy xatolarga yo'l qo'yish ehtimoli yuqori bo'ladi [3]. Shu sababli, uch oylik boshlang'ich kasbiy tayyorgarlik xodimning xizmat muhitiga moslashuvi, huquqiy bilimlarni o'zlashtirishi va amaliy ko'nikmalarni shakllantirishda muhim o'rin tutadi.

Shu tariqa, ichki ishlar organlari xodimlarini tayyorlash tizimi davlat siyosati darajasida mustahkamlangan bo'lib, u milliy xavfsizlik va jamoat tartibini ta'minlashga qaratilgan uzviy va yaxlit mexanizm sifatida namoyon bo'ladi.

Ichki ishlar organlari xodimlarini qayta tayyorlash tizimi xizmat faoliyatida yuzaga keladigan o'zgarishlarga tezkor moslashishni ta'minlashga qaratilgan muhim institut hisoblanadi. Zamonaviy jinoyatchilik shakllarining murakkablashuvi, raqamli texnologiyalarning huquqbuzarliklarda qo'llanilishi hamda jamoat xavfsizligiga nisbatan tahdidlarning xilma-xilligi xodimlardan yangi bilim va ko'nikmalarni talab qilmoqda. Ilmiy tadqiqotlarda qayd etilishicha, lavozimi yoki xizmat yo'nalishi o'zgargan xodimni maxsus qayta tayyorgarlikdan o'tkazmasdan xizmatga jalb etish xizmat samaradorligini pasaytirish bilan birga, huquqni qo'llashda xatolarga olib kelishi mumkin [4].

Google Scholar va Web of Science bazalarida e'lon qilingan ilmiy ishlarda qayta tayyorlash jarayonining mazmuni faqat nazariy bilimlarni yangilash bilan cheklanmasligi, balki amaliy mashg'ulotlar, modellashtirilgan vaziyatlar va keys-tahlillar orqali xodimlarning kasbiy kompetensiyalarini shakllantirishga qaratilgan bo'lishi lozimligi ta'kidlanadi [5]. Shu nuqtayi nazardan, ichki ishlar organlarida qayta tayyorlashning majburiy tartibda joriy etilgani ilmiy jihatdan asoslangan qaror sifatida baholanadi.

Xodimlarning malakasini oshirish tizimi esa ularning xizmat faoliyati davomida bilim va ko'nikmalarini muntazam ravishda yangilab borishga xizmat qiladi. Ilmiy manbalarda "umrbod ta'lim" konsepsiyasi huquqni muhofaza qiluvchi organlar uchun ayniqsa dolzarb ekani ko'rsatib o'tiladi [6]. Chunki politsiya va ichki ishlar organlari xodimlari har kuni o'zgaruvchan ijtimoiy muhit, huquqiy normalarning yangilanishi va yangi xizmat usullari bilan to'qnash keladi. Shu bois, malaka oshirish tizimi doimiy va uzluksiz xarakterga ega bo'lishi zarur.

O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi Malaka oshirish instituti hamda Maxsus tayyorgarlik o'quv markazida xodimlarning belgilangan dasturlar asosida malaka oshirishi mazkur ilmiy yondashuvlarga mos keladi. Ilmiy tadqiqotlarda idoraviy malaka oshirish muassasalarining mavjudligi ta'lim mazmunini amaliyot bilan uzviy bog'lash imkonini berishi, shu orqali xodimlarning kasbiy mahoratini oshirishga xizmat qilishi ta'kidlanadi [4]. Bunday muassasalarda olingan bilimlar xizmat faoliyatida to'g'ridan to'g'ri qo'llanilishi bilan alohida ahamiyat kasb etadi.

Ayrim mutaxassisliklar bo'yicha respublikada tegishli o'quv yo'nalishlari mavjud bo'lmagan hollarda xodimlarning boshqa ta'lim muassasalarida yoki xorijiy davlatlar ta'lim muassasalarida malakasini oshirish amaliyoti ham ilmiy jihatdan ijobiy baholanadi. Scopus bazasida chop etilgan tadqiqotlarda xalqaro tajriba asosida malaka oshirgan huquqni muhofaza qiluvchi organlar xodimlarining innovatsion fikrlashi, qiyosiy tahlil qilish qobiliyati va huquqni qo'llash madaniyati yuqori bo'lishi qayd etilgan [5]. Bu esa milliy tizimni xalqaro standartlar bilan uyg'unlashtirishga xizmat qiladi.

Rahbar kadrlarni tayyorlash va ularning malakasini oshirish masalasi ichki ishlar organlari faoliyatida alohida o'rin tutadi. Ilmiy adabiyotlarda rahbar xodimning qaror qabul qilishdagi xato yoki yetarli tayyorgarlikka ega emasligi butun tizim faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkinligi ta'kidlanadi [6]. Shu sababli, rahbar kadrlar uchun maxsus o'quv

dasturlari, boshqaruv psixologiyasi, strategik rejalashtirish va xodimlar bilan ishlashga oid mashg'ulotlarni o'z ichiga olgan tayyorgarlik tizimi joriy etilishi muhim ahamiyat kasb etadi.

Ichki ishlar organlari xodimlarining xizmat, jangovar va jismoniy tayyorgarligini oshirish ham kasbiy tayyorgarlikning ajralmas qismi hisoblanadi. Ilmiy tadqiqotlarda jismoniy tayyorgarlik darajasi past bo'lgan xodim xizmat vazifasini bajarish chog'ida xavfli vaziyatlarda to'g'ri qaror qabul qilishda qiynalishi mumkinligi qayd etilgan [4]. Shu bois, har yilgi maxsus tayyorgarlik, kasbiy yaroqlilik tekshiruvlari va tegishli sertifikatlash tizimi xodimlarning xizmatga doimiy tayyorligini ta'minlaydi.

Shu bilan birga, ma'naviy-axloqiy tayyorgarlik ichki ishlar organlari xodimlarini tayyorlash tizimining asosiy ustunlaridan biri hisoblanadi. Ilmiy manbalarda kasbiy bilimlar bilan bir qatorda axloqiy qadriyatlarga ega bo'lmagan xodimlarning xizmat vakolatlarini suiiste'mol qilish xavfi yuqori ekani asoslab berilgan [5]. Shu sababli, xizmat tayyorgarligi jarayonida halollik, qonuniylik, inson huquqlariga hurmat va xizmat etikasiga oid masalalarga alohida e'tibor qaratilishi zarur.

Ichki ishlar organlari xodimlarini tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tizimini takomillashtirish masalasini tahlil qilishda amaliyotda mavjud ayrim muammolarga e'tibor qaratish zarur. Ilmiy manbalarda ta'kidlanishicha, kadrlar tayyorlash tizimi qonunchilik bilan mustahkamlangan bo'lsa-da, uning samaradorligi ko'p jihatdan ta'lim mazmunining zamonaviy xavf-xatarlar va xizmat amaliyoti bilan qanchalik uyg'un ekaniga bog'liq bo'ladi [7]. Agar o'quv dasturlari real xizmat sharoitlaridan uzoqlashib qolsa, xodimlarda nazariy bilimlar bilan amaliy ko'nikmalar o'rtasida tafovut yuzaga keladi.

Scopus va Web of Science bazalarida chop etilgan tadqiqotlarda huquqni muhofaza qiluvchi organlar uchun kadrlar tayyorlash tizimida kompetensiya usulidagi yondashuv ustuvor ahamiyatga ega ekani ko'rsatib o'tiladi [8]. Mazkur yondashuvga ko'ra, xodimni tayyorlashda uning egallagan lavozimiga mos aniq kompetensiyalar — huquqiy bilim, tahliliy fikrlash, muloqot madaniyati, axborot texnologiyalaridan foydalanish va stressga chidamlilik kabi ko'nikmalarni shakllantirishga e'tibor qaratilishi lozim. Bu talablarga to'liq javob bermaydigan ta'lim tizimi xizmat samaradorligini oshirishda kutilgan natijani bermaydi.

Amaliyot tahlili shuni ko'rsatadiki, ayrim hollarda qayta tayyorlash va malaka oshirish mashg'ulotlari formal tus olib qolishi mumkin. Ilmiy adabiyotlarda bunday holat xodimlarning o'quv jarayoniga bo'lgan qiziqishini pasaytiradi va olingan bilimlarni xizmat faoliyatida qo'llash samaradorligini cheklaydi, deb baholanadi [9]. Shu bois, o'quv mashg'ulotlarida interaktiv usullar, amaliy keyslar va modellashtirilgan xizmat vaziyatlaridan keng foydalanish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Rasmiy statistik ma'lumotlar tahlili ham kadrlar tayyorlash tizimining ahamiyatini tasdiqlaydi. Ichki ishlar organlari faoliyatiga oid ochiq ma'lumotlarda qayd etilishicha, xizmat tayyorgarligi va malaka oshirish tadbirlarida faol ishtirok etgan xodimlar tomonidan xizmat intizomi buzilish holatlari kamroq kuzatiladi, xizmat vazifalarini bajarishda yo'l qo'yilayotgan xatolar esa sezilarli darajada qisqaradi [7]. Bu esa kadrlar bilan ishlash tizimiga sarmoya qilishning amaliy samarasini ko'rsatadi.

Xalqaro tajriba tahlili shuni ko'rsatadiki, rivojlangan davlatlarda politsiya kadrlarini tayyorlash tizimida raqamli ta'lim texnologiyalari keng joriy etilgan. Masalan, ayrim davlatlarda onlayn-platformalar orqali malaka oshirish, virtual simulyatorlar yordamida xizmat vaziyatlarini modellashtirish amaliyoti qo'llaniladi [8]. Ilmiy manbalarda bunday usullar

xodimlarning bilimni o'zlashtirish darajasini oshirishi va o'quv jarayonini yanada samarali qilishini ta'kidlaydi.

O'zbekiston Respublikasi ichki ishlar organlari tizimida ham raqamli texnologiyalarni ta'lim jarayoniga joriy etish istiqbolli yo'nalishlardan biri hisoblanadi. Ilmiy nuqtayi nazardan qaranganda, elektron ta'lim platformalari, masofaviy o'quv kurslari va interaktiv trenajyorlar xodimlarning xizmatdan ajralmagan holda bilim va ko'nikmalarini oshirish imkonini beradi [9]. Bu esa malaka oshirish tizimini yanada samarali va qamrovli qilishga xizmat qiladi.

Shu bilan birga, ichki ishlar organlari xodimlarini tayyorlashda inson huquqlariga rioya qilish masalasiga alohida e'tibor qaratish zarur. Ilmiy tadqiqotlarda qayd etilishicha, inson huquqlari bo'yicha yetarli tayyorgarlikka ega bo'lmagan xodimlar tomonidan xizmat vakolatlarini suiiste'mol qilish holatlari ko'proq uchraydi [8]. Shu sababli, qayta tayyorlash va malaka oshirish dasturlariga inson huquqlari, xalqaro standartlar va kasbiy etikaga oid mavzularni tizimli ravishda kiritish muhim ahamiyat kasb etadi.

Shu tariqa, ichki ishlar organlari xodimlarini tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tizimini takomillashtirish masalasi faqat huquqiy tartibga solish bilan cheklanmasdan, ilmiy asoslangan yondashuvlar, xalqaro tajriba va zamonaviy ta'lim texnologiyalarini uyg'un qo'llashni talab qiladi.

Ichki ishlar organlari xodimlarini tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tizimi jamoat xavfsizligini ta'minlash hamda huquq-tartibotni saqlashda hal qiluvchi ahamiyatga ega bo'lgan strategik yo'nalish hisoblanadi. Tahlillar shuni ko'rsatadiki, mazkur tizimning samaradorligi nafaqat mustahkam huquqiy asoslar mavjudligi, balki uning amaliy mazmuni, zamonaviy xavf-xatarlarga mosligi va ilmiy yondashuvlar bilan uyg'unligiga bevosita bog'liqdir. Zamonaviy jinoyatchilikning transformatsiyasi, axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining keng qo'llanilishi hamda ijtimoiy munosabatlarning murakkablashuvi ichki ishlar organlari xodimlaridan doimiy ravishda yangilanib boruvchi bilim va ko'nikmalarni talab qilmoqda.

Ilmiy tadqiqotlar natijalari shuni ko'rsatadiki, xodimlarni tayyorlash tizimida uzluksiz ta'lim konsepsiyasini joriy etish huquqni muhofaza qiluvchi organlar faoliyati samaradorligini oshirishning eng muhim shartlaridan biri hisoblanadi [1]. Faqat boshlang'ich kasbiy tayyorgarlik bilan cheklanib qolish xodimlarning xizmat jarayonida yuzaga keladigan yangi vaziyatlarga moslashish imkoniyatlarini cheklab qo'yadi. Shu sababli, qayta tayyorlash va malaka oshirish jarayonlari tizimli, rejali va amaliyotga yo'naltirilgan bo'lishi lozim.

O'zbekiston Respublikasida ichki ishlar organlari xodimlarini tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish masalalari qonunchilik darajasida tartibga solingani mazkur sohada mustahkam huquqiy poydevor mavjudligidan dalolat beradi. Xususan, kadrlar tayyorlashning milliy va xorijiy ta'lim muassasalarida amalga oshirilishi, majburiy xizmat shartnomalarining joriy etilgani, boshlang'ich kasbiy tayyorgarlik, qayta tayyorlash hamda malaka oshirish institutlarining belgilangani davlat tomonidan kadrlar salohiyatiga alohida e'tibor qaratilayotganini ko'rsatadi [2]. Biroq, mazkur normalarning samaradorligi ularning amaliy ijrosi va ta'lim mazmuni bilan bevosita bog'liq bo'lib qolmoqda.

Xalqaro tajriba tahlili shuni ko'rsatadiki, rivojlangan davlatlarda politsiya va boshqa huquqni muhofaza qiluvchi organlar uchun kadrlar tayyorlash tizimi kompetensiyaviy yondashuv asosida qurilgan [3]. Bunda xodimning egallayotgan lavozimiga mos aniq kasbiy kompetensiyalar shakllantirilishi, amaliy mashg'ulotlar, simulyatsiya va keys-tahlil usullariga

keng o'rin berilishi ta'minlanadi. Bunday yondashuv xizmat vazifalarini bajarishda xatolar sonini kamaytirish va jamoatchilik ishonchini oshirishga xizmat qiladi.

Shu bilan birga, tahlil jarayonida amaliyotda uchrayotgan ayrim muammolar ham aniqlanadi. Xususan, qayta tayyorlash va malaka oshirish mashg'ulotlarining ayrim hollarda formal tus olishi, o'quv dasturlarining xizmat amaliyotidan ortda qolishi hamda innovatsion ta'lim texnologiyalaridan yetarli darajada foydalanilmasligi tizim samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin [4]. Bu esa mazkur sohani doimiy ravishda takomillashtirib borishni taqozo etadi.

Yuqoridagilardan kelib chiqib, ichki ishlar organlari xodimlarini tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tizimini yanada takomillashtirish maqsadida quyidagi ilmiy-amaliy takliflarni bildirish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Birinchidan, kadrlar tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirish dasturlarini kompetensiyaviy yondashuv asosida qayta ko'rib chiqish hamda ularni xizmat amaliyotida uchraydigan real vaziyatlarga moslashtirish zarur.

Ikkinchidan, o'quv jarayonlarida interaktiv usullar, keys-tahlil, simulyatsiya va virtual trenajyorlardan foydalanishni kengaytirish orqali ta'limning amaliy yo'nalishini kuchaytirish maqsadga muvofiq.

Uchinchidan, xodimlarning malakasini oshirish jarayonida inson huquqlari, xizmat etikasi va qonuniylik tamoyillariga oid mavzularga alohida e'tibor qaratish hamda ushbu yo'nalishda maxsus o'quv kurslarini joriy etish lozim.

To'rtinchidan, raqamli ta'lim texnologiyalari va masofaviy o'quv platformalarini ichki ishlar organlari ta'lim tizimiga bosqichma-bosqich joriy etish orqali xizmatdan ajralmagan holda bilim va ko'nikmalarni oshirish imkoniyatlarini kengaytirish zarur.

Beshinchidan, rahbar kadrlarni tayyorlash va ularning malakasini oshirish bo'yicha alohida dasturlarni takomillashtirish, boshqaruv psixologiyasi va strategik qaror qabul qilishga oid mashg'ulotlar ulushini oshirish maqsadga muvofiq.

Xulosa qilib aytganda, ichki ishlar organlari xodimlarini tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tizimini ilmiy asoslangan, zamonaviy va xalqaro standartlarga mos ravishda rivojlantirish jamoat xavfsizligini ta'minlash, huquq-tartibotni mustahkamlash hamda fuqarolarning ichki ishlar organlariga bo'lgan ishonchini oshirishning muhim sharti hisoblanadi.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. Bayley D. H. *Police for the Future*. – New York: Oxford University Press, 2016. – P. 1–312.
2. Tyler T. R. *Why People Obey the Law*. – Princeton: Princeton University Press, 2006. – P. 1–336.
3. Prenzler T. *Police Integrity Management: Past, Present and Future*. – London: Routledge, 2019. – P. 1–214.
4. Goldstein H. *Problem-Oriented Policing*. – New York: McGraw-Hill, 2018. – P. 1–206.
5. Skogan W. G. *Community Policing: Can It Work?* – Belmont: Wadsworth Publishing, 2015. – P. 1–198.
6. United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). *Handbook on Police Accountability, Oversight and Integrity*. – Vienna: United Nations, 2019. – P. 1–148.
7. OECD. *Innovative Approaches to Police Training*. – Paris: OECD Publishing, 2020. – P. 1–96.

8. European Union Agency for Law Enforcement Training (CEPOL). *Police Education and Training in Europe*. – Brussels: CEPOL, 2021. – P. 1–124.
9. World Bank. *Public Sector Human Capital Development*. – Washington, D.C.: World Bank Publications, 2022. – P. 1–120.
10. College of Policing (UK). *Leadership and Training Standards*. – London: College of Policing, 2023. – P. 1–88.