



**ICHKI ISHLAR ORGANLARI TIZIMIGA KADRLARNI
TANLASH: MUAMMO VA YECHIMLAR**

Alimjonov Xasanboy Baxtiyor o'g'li

O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi 3-kurs kursanti

Toshkent. sh

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20682351>

Annotatsiya: Mazkur ilmiy maqolada ichki ishlar organlari (IIO) tizimiga kadrlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish va ularning kasbiy layoqatini baholash jarayonidagi dolzarb muammolar hamda ularning innovatsion yechimlari kompleks tahlil qilingan. Kadrlarni saralashda inson omilining aralashuvi, shaffoflikning to'liq ta'minlanmaganligi hamda chuqurlashtirilgan psixologik diagnostika mexanizmlarining yetishmovchiligi kabi kamchiliklar ochib berilgan. Muammolarni bartaraf etishda ochiq tanlov (meritokratiya), axborot texnologiyalari va poligraf (yolg'on detektor) texnologiyalaridan foydalanishning ilmiy-amaliy ahamiyati yoritilgan. AQSh, Buyuk Britaniya va Janubiy Koreya politsiya tizimidagi kadrlarni saralash bo'yicha ilg'or xorij tajribasi qiyosiy o'rganilib, O'zbekiston milliy qonunchiligi va idoraviy amaliyotini takomillashtirish yuzasidan aniq takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: kadrlar siyosati, ichki ishlar organlari, meritokratiya, psixodiagnostika, poligraf, inson omili, raqamli saralash, xorij tajribasi, korrupsiyaning oldini olish.

Аннотация: В данной научной статье проводится комплексный анализ актуальных проблем и их инновационных решений в процессе отбора, расстановки и оценки профессиональной пригодности кадров в системе органов внутренних дел (ОВД). Раскрыты такие недостатки, как вмешательство человеческого фактора, неполное обеспечение прозрачности и нехватка механизмов углубленной психологической диагностики при отборе кадров.

Contact: 99 826 99 56



Освещено научно-практическое значение использования открытого конкурса (меритократии), информационных технологий и полиграфа (детектора лжи) для устранения проблем. Изучен передовой зарубежный опыт отбора кадров в полицейских системах США, Великобритании и Южной Кореи, разработаны конкретные предложения по совершенствованию национального законодательства и ведомственной практики Узбекистана.

Ключевые слова: кадровая политика, органы внутренних дел, меритократия, психодиагностика, полиграф, человеческий фактор, цифровой отбор, зарубежный опыт, предотвращение коррупции.

Abstract: This scientific article provides a comprehensive analysis of current problems and their innovative solutions in the process of selection, placement, and evaluation of professional fitness of personnel in the system of internal affairs bodies (IAB). Shortcomings such as the interference of the human factor, incomplete provision of transparency, and the lack of in-depth psychological diagnostic mechanisms in personnel selection are revealed. The scientific and practical significance of using open competition (meritocracy), information technologies, and polygraph (lie detector) technologies to address the problems is highlighted. The advanced foreign experience of personnel selection in the police systems of the USA, the UK, and South Korea was comparatively studied, and specific proposals were developed for improving the national legislation and departmental practice of Uzbekistan.

Keywords: personnel policy, internal affairs bodies, meritocracy, psychodiagnostics, polygraph, human factor, digital selection, foreign experience, corruption prevention.

Huquqni muhofaza qiluvchi organlar, xususan, ichki ishlar organlari faoliyatining samaradorligi bevosita unda xizmat qilayotgan xodimlarning intellektual salohiyati, psixologik barqarorligi, ma'naviy qiyofasi va kasbiy sadoqatiga bog'liq. Fuqarolar





davlatning qonun ustuvorligi va adolat siyosatiga aynan har kuni ko'chada, mahallada yoki tergov jarayonida duch keladigan IIO xodimi orqali baho beradi.

Shu sababli, tizimga tasodifiy, bilimsiz, psixologik jihatdan nosog'lom yoki xizmat vakolatini suiiste'mol qilishga moyil bo'lgan shaxslarning kirib qolishi butun idora obro'siga va jamoat xavfsizligiga jiddiy zarba beradi. So'nggi yillarda "Ichki ishlar organlari to'g'risida"gi Qonun va sohani raqamlashtirishga oid ko'plab me'yoriy hujjatlar qabul qilinib, kadrlarni tanlash tizimi isloh qilinayotgan bo'lsa-da, amaliyotda saralashning shaffofligi va obektivligini ta'minlash borasida qator muammolar saqlanib qolmoqda.

Tahlillar shuni ko'rsatadiki, kadrlarni ishga qabul qilishda an'anaviy yondashuvlarning oqibatlari to'liq bartaraf etilmagan. Asosiy muammolarni quyidagicha guruhlash mumkin:

- **Inson omilining ta'siri va subyektivizm:** Nomzodlarni yakuniy suhbatdan o'tkazish jarayonida komissiya a'zolarining subyektiv qarashlari muhim rol o'ynaydi. Bu jarayonda shaxsiy tanish-bilishchilik (nepotizm) yoxud korrupsion holatlarning yuzaga kelish xavfi mavjud.
- **Psixodiagnostikaning umumiy (yuzaki) xarakterdaligi:** Nomzodning test sinovlaridagi bilimi hamda jismoniy tayyorgarligi qat'iy tekshirilsa-da, uning yashirin psixologik nuqsonlari — agressiya, stressga chidamsizlik yoki pora olishga moyilligi standart anketa so'rovnomalari orqali to'liq fosh etilmaydi.
- **Nomzodning raqamli portreti (Digital Footprint) yetarlicha tahlil qilinmasligi:** Hozirgi axborot asrida nomzodning sudlanmaganligi haqidagi ma'lumotnoma yetarli emas. Uning ijtimoiy tarmoqlardagi xulq-atvori, qanday qadriyatlarni targ'ib qilishi, jinoyat olamiga yoxud radikal oqimlarga xayrixohligi ko'pincha e'tibordan chetda qoladi.

Kadrlarni saralashda inson omilini kamaytirish va obektivlikni ta'minlash uchun qabul jarayonlarini to'liq **meritokratiya** (munosiblar hokimiyati) tamoyiliga o'tkazish





zarur. Bu borada eski yondashuvlardan voz kechib, quyidagi innovatsion bosqichlarni amaliyotga joriy etish talab qilinadi:

- **Hujjatlarni qabul qilish bosqichida:** An'anaviy qog'ozbozlik va idoraga shaxsan kelib hujjat topshirish amaliyotidan voz kechib, butun jarayonni to'liq masofaviy, yagona elektron portal (masalan, E-Kadr) orqali amalga oshirish.

- **Bilim va salohiyatni sinashda:** Komissiya qarshisidagi subyektiv baholash (boshlang'ich suhbat) o'rniga, nomzodning muammoli vaziyatlarda qanday yo'l tutishini aniqlovchi kompyuterlashtirilgan vaziyatli (situatsion) masalalardan foydalanish.

- **Psixologik saralashda:** Faqatgina standart qog'oz so'rovnomalar (MMPI, Lyusher) bilan cheklanib qolmasdan, apparat-dasturiy vositalar — poligraf (yolg'on detektor) va Ay-treking (ko'z harakatini o'qish) uskunalari orqali nomzodning yashirin niyatlari va stressga chidamliligini fosh etish.

- **Nomzod o'tmishini tekshirishda:** Hududiy IIBdan olinadigan an'anaviy yozma xarakteristika o'rniga, zamonaviy axborot texnologiyalariga tayangan holda OSINT (Ochiq manbalar razvedkasi) va Big Data auditi orqali nomzodning raqamli makondagi faoliyati hamda ijtimoiy aloqalarini to'liq tahlil qilish.

Rivojlangan davlatlarning politsiya xizmatiga qabul qilish jarayoni yuksak ijtimoiy filtr va xavfsizlik choralari asoslangan:

- **Amerika Qo'shma Shtatlari (AQSh):** Politsiyaga nomzodlarni qabul qilishda "Background check" (O'tmishni chuqur tekshirish) amaliyoti keng qo'llaniladi. Maxsus xizmatlar nomzodning sobiq ish joyi, maktabi va qo'shnilari bilan yashirin suhbatlar o'tkazadi. Bundan tashqari, AQShda nomzodlar qat'iy ravishda **Poligraf (yolg'on detektor)** dan o'tkaziladi — ulardan avval giyohvand modda iste'mol qilganligi, o'g'rilik qilganligi yoxud qimor o'yinlariga ruju qo'yganligi keskin so'raladi.





- **Buyuk Britaniya (UK):** Britaniya politsiyasida saralash "Assessment Centre" (Baholash markazlari) orqali o'tadi. Nomzod faqat test yechmaydi, balki professional aktyorlar yordamida yaratilgan "Muammoli vaziyatlar" (Role-play) xonasiga kiritiladi (masalan, janjallashayotgan ota-onani ajratish yoki asabiy fuqaroni tinchlantirish). Xodimning amaliy harakati, bag'rikengligi va ziddiyatni bartaraf etish qobiliyati psixologlar tomonidan shaffof oyna ortidan baholanadi.

- **Janubiy Koreya:** Raqamli politsiya (Smart Policing) yetakchisi bo'lgan Koreyada kadrlar saralash jarayoniga Sun'iy intellekt (AI) to'liq integratsiya qilingan. Nomzod sun'iy intellekt bilan suhbatlashadi, dastur esa nomzodning yuzidagi mikromimikalarni, ovoz chastotasidagi o'zgarishlarni va xavotirlik darajasini tahlil qilib, uning samimiyligini avtomatik ravishda foizlarda ko'rsatib beradi.

Ichki ishlar organlariga chinakam halol, psixologik barqaror va xalqqa xizmat qiladigan munosib kadrlarni jalb etish maqsadida quyidagi ilmiy-amaliy takliflar ilgari suriladi:

Birinchidan, IIV tizimiga qabul jarayonida inson omilini qisqartirish maqsadida, Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi bilan hamkorlikda yagona va markazlashgan "E-Kadr" (IIO elektron qabul) tizimini ishga tushirish. Nomzodlarning psixologik test hamda jismoniy tayyorgarlik natijalarini to'g'ridan-to'g'ri elektron bazaga (odam aralashuvisiz) kiritish mexanizmini mustahkamlash.

Ikkinchidan, O'zbekiston Respublikasi IIV idoraviy qonunchiligiga nomzodlarni, ayniqsa tezkor-qidiruv, tergov va YHXX kabi korrupsiyaviy xavfi yuqori bo'lgan sohalarga ishga qabul qilishdan oldin **Poligraf (Yolg'on detektor)** yordamida majburiy tekshiruvdan o'tkazish tartibini kiritish.

Uchinchidan, Nomzodning ma'naviy qiyofasini va qonunga itoatkorligini obektiv baholash uchun kadrlar apparati tarkibida OSINT (Ochiq manbalar razvedkasi) mutaxassislarini jalb qilish. Nomzodning internet makonidagi faolligi, kriminogen





guruhlarga ehtimoliy xayrixohligi yoxud ijtimoiy tarmoqlardagi tajovuzkor yozishmalarini kiber-tahlil qilishni qabul jarayonining ajralmas qismiga aylantirish.

Xulosa qilib aytganda, sifatli kadrlar — islohotlar va jamiyat xavfsizligining tayanchidir. Tizimga nomunosib kadrlarning tasodifan yoki noqonuniy yo‘llar bilan kirib qolishini apparat-dasturiy hamda xalqaro standartlarga mos filtrlash mexanizmlari orqali to‘rish ichki ishlar organlarini chinakam xalqchil va professional tuzilmaga aylantirishning eng muhim shartidir.

REFERENCES

1. O‘zbekiston Respublikasining "Ichki ishlar organlari to‘g‘risida"gi Qonuni. 16.09.2016 yildagi O‘RQ-407-son.
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining "Ichki ishlar organlarining kadrlar salohiyatini oshirish bo‘yicha chora-tadbirlar to‘g‘risida"gi Qarori.
3. Xudoyberdiyev A.A. "Ma‘muriy ishlarni yuritish kafolatlari va huquqni qo‘llash amaliyoti". O‘quv qo‘llanma. – Toshkent: IIV Akademiyasi, 2024.
4. G‘afurov I. va boshq. "Ichki ishlar organlarida psixologik ta‘minlash". – Toshkent: IIV Malaka oshirish instituti, 2022.
5. National Institute of Justice. "Polygraph Use in Law Enforcement Pre-Employment Screening". U.S. Department of Justice, Washington D.C., 2023.
6. College of Policing. "Recruitment, Assessment Centres and Competency-Based Selection". HM Government, London, 2022.
7. Lee, H., & Kim, J. "AI and Smart Policing in South Korea: Implications for Recruitment and Psychological Screening". Asian Journal of Criminology, 2021.

