

UDK 342.59

TERGOV BO'LINMALARI FAOLIYATINI KADRLAR BILAN TA'MINLASHDA XORIJIY DAVLATLAR TAJRIBASI

Abdreimov A. A.

Qaraqalpaq mámleketlik universiteti

Tergov bo'linmalarining faoliyat sifati nafaqat qonunchilikka, balki kadrlar tanlash, ularning ish yuklamasi va tayyorgarligiga bevosita bog'liq bo'lib, bugungi kundagi ortib borayotgan vazifalar fonida bu masala yanada dolzarblashmoqda. Prezident Shavkat Mirziyoyev ta'kidlaganidek, mavjud bo'sh ish o'rinlari va ortiqcha yuklama tergov sifati pasayishiga hamda noqonuniy ayblovlar (masalan, 2025 yilda sudlar tomonidan 422 ta shaxs oqlangani) ko'payishiga sabab bo'lmoqda. Shu bois, tizimdagi muammolarni hal etish, tergovda son emas, sifatga erishish va manfaatlar to'qnashuvining oldini olish uchun ilg'or xorijiy tajribalar asosida tergovchilarning hududiy ichki ishlar rahbarlaridan to'liq mustaqil faoliyat yuritishini ta'minlash zarur hisoblanadi[1]. Mutasaddilarga tergov organlari shtatlari va faoliyatini ish hajmiga mos ravishda qayta ko'rib chiqish topshirilgan bir paytda, mazkur maqola tergov sifatini oshirish uchun kadrlarni tanlash va tayyorlash tizimini ilmiy asosda takomillashtirish masalasini o'rganadi. Tergovchidan yuksak huquqiy bilim, protsessual mustaqillik va kasbiy etika talab etilgani bois, tadqiqotda Buyuk Britaniya, AQSH, Germaniya, Yaponiya, Singapur va Kanada kabi davlatlarning ilg'or tajribalari qiyosiy tahlil qilingan. Asosiy maqsad — ushbu rivojlangan davlatlardagi kompetensiyaga va xalqaro standartlarga asoslangan kadrlar boshqaruvi (HRM) tizimini O'zbekiston sharoitiga moslashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan yechimlarni taklif etish hamda bu orqali tergov organlariga nisbatan jamoatchilik ishonchini mustahkamlashdan iborat [2]. Gerbert Saymonning davlat organlarida qaror qabul qilish sifati kadrlar salohiyatiga bog'liqligi haqidagi yondashuviga asoslanib, tergov organlariga qabul jarayonida ko'p bosqichli imtihonlar joriy etish zaruriyati ta'kidlanadi [3]. Maqolada xorijiy normativ hujjatlar va standartlar tahlil qilinib, bunga yaqqol misol tariqasida Buyuk Britaniyaning tergov faoliyatini standartlashtiruvchi "Professionalising Investigations Programme (PIP)" tizimi keltirilgan[4]. 2003-yildan joriy etilgan mazkur tizim kadrlarni o'qitish, baholash va akkreditatsiyadan o'tkazish kabi uzluksiz zanjir orqali tayyorlaydi hamda tergovchidan shunchaki nazariy kurslarda qatnashishni emas, balki bevosita amaliy faoliyat, dalillar bilan ishlash va qonuniylikka rioya etish ko'nikmalarini o'z ichiga oluvchi ishonchli "portfolio" orqali o'z kompetensiyasini isbotlashni qat'iy talab qiladi.

Buyuk Britaniyaning PIP tizimi tergovchilarning kasbiy o'sishi va ishlarning murakkablik darajasini to'rt bosqichli iyerarxiya asosida tizimlashtiradi: tayanch huquqiy ko'nikmalarni shakllantiruvchi va oddiy jinoyatlarga qaratilgan poydevor darajasi (PIP 1); xulosalari sud qaroriga bevosita ta'sir etuvchi, og'ir va murakkab jinoyatlarga ixtisoslashgan mutaxassislar darajasi (PIP 2); o'ta og'ir, rezonansli ishlarga rahbarlik qiluvchi hamda kuchli liderlikni talab etuvchi elita darajasi (PIP 3); hamda bevosita tergov amaliyoti bilan cheklanmay, butun tergov tizimi siyosati, resurslari va kadrlar masalasini milliy miqyosda muvofiqlashtiruvchi strategik rahbarlar (tizim me'morlari) darajasi (PIP 4). Piter Druker inson kapitalini samarali boshqarishda tanlov va baholash tizimi muhim ekanini ta'kidlaydi. Uning fikricha, tergov organlarida imtihon faqat bilimni tekshirish vositasi emas, balki xodimning kasbiy potentsiali va rivojlanish qobiliyatini aniqlash instrumenti bo'lishi lozim. [5]

Germaniyada kriminal politsiya tizimi federal va hudud (Land) darajalarida tashkil etilgan. Federal kriminal politsiya idorasi - Bundeskriminalamt (BKA) o'z vakolati doirasida tergov kadrlarini tayyorlash va malaka oshirishda qatnashadi. Federal kriminal politsiya idorasining rasmiy sahifasida uning o'z politsiya tizimidagi jinoyatlarni tergov qilishga ixtisoslashgan bo'linma (CID Criminal Investigation Department) xodimlarini tayyorlashi, ofitser nomzodlarining Federal kollejda uch yillik tahsili orqali tayyorgarlik olishi haqida ma'lumot berilgan[6].

Germaniya modelida tergovchilar tayyorgarligi nazariya va amaliyotning (yuridik fikrlash, kriminalistika, boshqaruv) uzviy uyg'unligiga tayanib, federal idoralar orqali shakllantirilgan qat'iy umummilliy standartlar asosida sud qarorlarining barqarorligi hamda dalillarning maqbulligini ta'minlash; Yaponiya politsiya tizimida esa markaziy muvofiqlashtiruvchi organ (NPA) va uning Akademiyasi yordamida bo'lajak rahbar xodimlarni tayyorlash, xususan, ularda boshqaruv, liderlik hamda amaliy qobiliyatlarni rivojlantirishga qaratilgan maqsadli yuqori darajadagi ta'lim tizimi hal qiluvchi o'rin tutadi [7].

Yaponiya modelining o'zgacha jihati - kadrlar piramidasi yuqori qismiga (inspektorlar, bo'lim boshliqlari, boshqaruv kadrlari) markazlashgan tayyorgarlik berishdan iborat bo'ladi. Bu tartib institutsional xotirani saqlash, idoralararo koordinatsiya va standartlar bir xilligini ta'minlaydi. Qiyosiy tadqiqotlarda ham yapon politsiya ta'limida kadrlar tarkibi, ta'limning maqsadi va politsiya maktablari tizimi tahlil qilingan[8]. Yaponiya politsiyasi misolida ko'rish mumkinki, transmilliy tahdidlarga qarshi samarali kurashish uchun tergovchilarda xalqaro hamkorlik, chet tili, ekstraditsiya va qo'shma operatsiyalar o'tkazish ko'nikmalarini rivojlantiruvchi o'quvlar institutsional darajada yo'lga qo'yilgan bo'lsa, xuddi shunday yuqori malakani ta'minlashning nazariy asosi sifatida Ernest van den Xaag tergovchilarni tanlashda qat'iy kompleks imtihonlar (huquqiy bilim, axloqiy barqarorlik va stressga chidamlilikni baholash) zarurligini, aks holda tizimda professional daraja pasayib ketishini ta'kidlaydi[9].

Singapur Police Force (Singapurning milliy politsiya xizmati: jamoat tartibini saqlash, jinoyatlarni oldini olish va tergov qilish, jamoat xavfsizligini ta'minlash bilan shug'ullanadigan yakka milliy politsiya organi) ofitserlarini tayyorlashda rezident (kampusda yashab o'qish) modelini qo'llaydi. Rasmiy ma'lumotga ko'ra, Direct Entry Inspector (bu politsiya xizmatini "oddiy lavozimdan boshlamasdan", to'g'ridan-to'g'ri "Inspector" (inspektor) ofitserlik unvoni, lavozimi darajasiga qarab qabul qilish yo'li degani) uchun xizmat 9 oylik rezident tayyorgarlik dasturi bilan boshlanadi;

unda politsiya himoya taktikasi, jismoniy tayyorgarlik, jinoyat huquqi, liderlikni rivojlantirish, shuningdek kriminal tergov saboqlari va qo'shimcha liderlik treninglari (xorijiy segment bilan) kiritilgan[10].

Singapur modelida tergov kadrlari tayyorgarligi nafaqat tergov standartlarini, balki operativ qarorlar qabul qilish, jamoani boshqarish, ishlarni taqsimlash va natija uchun javobgarlik kabi "faoliyatni boshqarish" kompetensiyalarini ham bir vaqtda o'zida birlashtirsa, Kanada tajribasida bu jarayon milliy politsiya (RCMP) akademiyasida ikki rasmiy tilda olib boriladigan 26 haftalik qat'iy bazaviy o'quv dasturi orqali amalga oshirilib, uni muvaffaqiyatli yakunlagan kadrlarga jamoat tartibini saqlash vakolatiga ega mansabdor shaxs maqomi berilishi bilan ajralib turadi [11].

Kanada hukumatining Boshqaruv bo'yicha maslahat kengashi (Management Advisory Board) hisoboti ko'ra 26 haftalik tayyorgarlik kursini Milliy kadrlar tayyorlash akademiyasi uchun fundamental dastur sifatida ta'riflab, uni kelajakka yo'naltirilgan, inklyuziv va sog'lom tashkilotni yaratish maqsadlariga mos ravishda takomillashtirishga oid tavsiyalar beradi [12]. Bu yerda muhim tendensiya - kadr tayyorgarligi faqat kasbiy ko'nikmalar emas, balki xizmat madaniyati, stress-menejment, psixologik barqarorlik va etika bilan ham bog'lanmoqda. Tergov bo'linmalarida bu omillar (burnout, emotsional bosim) xato qarorlar risklariga ta'sir qilishi mumkin.

A.X. Saidov O'zbekiston sharoitida huquqni muhofaza qiluvchi organlarga qabul qilishda imtihon tizimini joriy etish qonuniylik va inson huquqlarini himoya qilishning institutsional kafolati ekanini ta'kidlaydi. Uning fikricha, shaffof imtihonlar orqali tergov organlarida meritokratiya tamoyilini ta'minlash mumkin. [13]

Qiyosiy tahlil shuni ko'rsatadiki, ilg'or davlatlarda tergov kadrlari siyosati faqat o'qitish bilan cheklanmaydi; u meritga asoslangan HRM (Human Resource Management) - bu inson resurslarini boshqarish, ya'ni tashkilotdagi xodimlarni tanlash, rivojlantirish va samarali boshqarish tizimi hisoblanadi, integritet infratuzilmasi va inson huquqlari standartlari bilan institutsional bog'langan. Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkiloti (OECD) amaliy qo'llanmasida davlat xizmatida meritga asoslangan tizimning shaffoflik va obyektivlik orqali jamoat integritetini kuchaytirishini ta'kidlaydi [14]. BMTning Narkotiklar va jinoyatchilik bo'yicha boshqarmasi(UNODC)ning amaliy qo'llanmasida politsiya hisobdorligi ichki va tashqi nazoratlar tizimi, balans va cheklovlar orqali ta'minlanishi, politsiya intizomi va korrupsiyaga qarshi mexanizmlar baholanishi zarurligi bayon qilingan[15]. Xavfsizlik, inson huquqlari, demokratiya va qonun ustuvorligini ta'minlashga qaratilgan xalqaro mintaqaviy tashkilot (OSCE)ning amaliy qo'llanmasi esa qonun ustuvorligi, politsiya etikasi, inson huquqlari va jamoat oldida hisobdorlikni demokratik politsiyaning asosiy maqsadlari sifatida belgilaydi[16].

BMTning Inson huquqlari bo'yicha Oliy komissar boshqarmasining(OHCHR) huquqni muhofaza qiluvchi organlar uchun o'quv qo'llanmalari treninglarni metodik ko'rinishda, trenerlar uchun namunaviy maqsadlar, mashg'ulot rejalari, savol-javob va keyslarga asoslangan o'qitishni taklif qiladi[17]. Bu standartlar tergov tayyorgarligida majburlashdan holi, dalilga asoslangan va qonuniy kafolatlarga suyangan amaliyotni shakllantirishga xizmat qiladi.

Rivojlangan davlatlarning tergov kadrlarini tayyorlashdagi shaffof saralash, nazariya va amaliyot uyg'unligi, ish joyida baholash hamda inson huquqlariga asoslangan tajribasiga tayanib, O'zbekiston tergov tizimini takomillashtirish uchun qator ilmiy-amaliy choralar taklif etiladi: xususan, tizimda I–IV darajali milliy kompetensiya doirasini joriy etish, kadrlarni meritokratiya va halollik (integritet) tamoyillari asosida simulyatsiya hamda amaliy ish namunalari (portfolio) orqali baholash, murakkab jinoyatlar bo'yicha rahbarlar uchun maxsus liderlik kurslarini tashkil etish, shuningdek, uzluksiz malaka oshirish (CPD) mexanizmini bevosita ish natijalari bilan bog'lash hamda raqamli dalillar bilan ishlashni qat'iy standartlashtirish yuqori malakali tergov korpusini yaratishning eng muhim shartlari sifatida belgilangan. Tergov tizimida shaffoflik, meritokratiya va halollikni (integritet) ta'minlash maqsadida Britaniyaning PIP tizimi tajribasi asosida ishlarni kompetensiya darajalariga ajratish, maxsus o'quv modullarini o'zlashtirish hamda xodimlarni lavozimda ko'tarishda bevosita ish joyidagi natijalarni baholovchi akkreditatsiyani joriy etish zarur bo'lib, bu Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkiloti (OECD) tavsiyalariga mos keladi; shu bilan birga, tizimga qabul mezonlarini ochiqlash, imtihonlarni standartlashtirish va etika treninglari kabi BMT (UNODC) xalqaro standartlariga doir mexanizmlarning qo'llanilishi, olim Sh.R. Qushboqov ta'kidlaganidek, majburiy kasbiy imtihonlar hamda qat'iy attestatsiya amaliyotini o'rnatish orqali malakasiz kadrlar tomonidan yo'l qo'yiladigan protsessual xatolarning oldini olishning muhim ilmiy asoslangan yechimi hisoblanadi [18].

Tergov jarayoniga tayyorgarlik ko'rish tizimi bevosita bir qator muhim vazifalarni amalga oshirishga xizmat qiladi, xususan, jarayonda har qanday majburlash va g'ayriqonuniy ta'sirlarning oldini olish, jabrlanuvchi hamda guvohlarni ishonchli himoya qilib, ularning protsessual huquqlarini to'laqonli tushuntirish va ta'minlashni qamrab oladi; shuningdek, u ushlab turish, tintuv va olib qo'yish kabi majburiy tergov harakatlarida qat'iy proporsionallikka (qo'llanilayotgan choraning holat og'irligiga mutanosib bo'lishiga) amal qilishni hamda kelgusida sud jarayonida dalillarning maqbulligini kafolatlovchi huquqiy standartlarga og'ishmay rioya etilishini ta'minlaydi.

Yuqorida keltirilgan ma'lumotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, rivojlangan davlatlarda tergov kadrlarini tayyorlash tizimi markaziy akademiyalar hamda milliy standartlar orqali bir xillashtirilgan bo'lib, unda kompetensiyaga asoslangan baholash mexanizmlari tergov sifati va hisobdorlikni ta'minlashda asosiy rol o'ynaydi; shu bilan birga, rahbarlarning liderlik qobiliyatlarini rivojlantirish tizim samaradorligini oshirsa, kadrlar siyosatida meritokratiya va halollik (integritet) tamoyillariga tayanuvchi inson resurslarini boshqarish (HRM) korrupsiya xavfini pasaytirib, jamoatchilik ishonchini mustahkamlaydi [19] hamda inson huquqlariga yo'naltirilgan tayyorgarlik tergov amaliyotida protsessual qonuniylik va huquqiy kafolatlarni to'laqonli ruyobga chiqarishga xizmat qiladi [20].

Tadqiqot xulosalariga ko'ra, tergov bo'linmalarini kadrlar bilan ta'minlash odil sudlov tizimi samaradorligini belgilovchi strategik omil hisoblanib, rivojlangan xorijiy davlatlar tajribasi shuni tasdiqlaydiki, meritokratiya va halollik

(integritet) tamoyillariga tayangan, nazariya hamda amaliyotni uyg'unlashtirgan kompetensiyaviy saralash, rahbarlar uchun liderlik tayyorgarligi va amaliy baholash mexizmlari tergov sifati hamda sud qarorlari barqarorligini kafolatlaydi; shu nuqtai nazardan, mazkur ilg'or yondashuvlarni O'zbekiston sharoitiga transformatsiya qilish, xususan, tergov tizimida milliy kompetensiyalar modeli, shaffof akkreditatsiya, doimiy kasbiy rivojlanish (CPD) va inson huquqlariga mos tayyorgarlikni institutsionallashtirish ilmiy-amaliy zarurat ekasligi asoslab berilgan.

Xulosa qilib aytganda, tergov faoliyatida "son emas, sifat" tamoyilini ta'minlash kadrlar tanlash, tayyorlash va baholashning ilmiy asoslangan, shaffof va barqaror mexanizmlarini joriy etish orqali amalga oshirilishi mumkin. Bu esa jinoyat protsessida qonuniylilikni mustahkamlash, fuqarolar huquq va erkinliklarini ishonchli himoya qilish hamda jamoat ishonchini oshirishga xizmat qiladi.

ADABIYOTLAR

- 1) 2026 йил 27 январь куни Президентимиз томонидан Тошкент шаҳрида хавфсиз муҳитни шакллантириш ҳамда жамоат хавфсизлигини самарали таъминлаш бўйича намунавий амалиётни яратиш чора-тадбирлари юзасидан ўтказилган видеоселектор йиғилиши.
- 2) OECD. OECD Public Integrity Handbook. → OECD. Давлат интегритети бўйича қўлланма. (PDF)
- 3) Simon H. A. Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization. - New York: Free Press, 1997.
- 4) College of Policing. PIP: Programme policy 2023. → Полиция коллежи. PIP: Дастур сиёсати – 2023. (PDF)
- 5) Drucker P. Management: Tasks, Responsibilities, Practices. — New York: Harper & Row, 1973.
- 6) Bayley, D.H. Democratizing the Police Abroad (NIJ). → Бейли, Д.Х. Хорижда полицияни демократлаштириш (NIJ). (PDF)
- 7) National Police Agency (Japan). Education and Training Courses | National Police Academy. → Япония Миллий полиция агентлиги. Таълим ва ўқув курслари | Миллий полиция академияси.
- 8) Ueno, H. Japanese Police - Education and Training. Police Studies, 1979. → Уэно, Х. Япония полицияси — таълим ва тайёргарлик. Police Studies, 1979.
- 9) Van den Haag E. Punishing Criminals: Concerning a Very Old and Painful Question. — New York: Basic Books, 1975.
- 10) Singapore Police Force. Direct Entry Inspector (9-month residential training). → Сингапур полиция кучлари. Тўғридан-тўғри қабул қилинувчи инспектор (9 ойлик резидент ўқув дастури).
- 11) RCMP. Cadet Training Program (26 weeks). → Канада Қироллик отлик полицияси (RCMP). Кадетлар тайёргарлик дастури (26 ҳафта).
- 12) Government of Canada. Report on the Cadet Training Program (RCMP MAB) → Канада ҳукумати. Кадетлар тайёргарлик дастури бўйича ҳисобот (RCMP Маслаҳат кенгаши).
- 13) Саидов А.Х. Давлат хизмати ва ҳуқуқий давлат. — Тошкент: Юридик адабиётлар нашриёти, 2015.
- 14) Organisation for Economic Co-operation and Development. OECD Public Integrity Handbook. – Paris: OECD Publishing, 2020. – URL: <https://www.oecd.org> (мувожаат қилинган сана: 14.02.2026).
- 15) UNODC. Handbook on police accountability, oversight and integrity. → БМТ Наркотиклар ва жиноятчилик бўйича бошқармаси (UNODC). Полиция ҳисобдорлиги, назорати ва интегритети бўйича қўлланма. (PDF)
- 16) OSCE. Guidebook on Democratic Policing. → EXXT (OSCE). Демократик полиция фаолияти бўйича қўлланма. (PDF)
- 17) OHCHR. Training Guide on Human Rights for Law Enforcement Officials. БМТ Инсон ҳуқуқлари бўйича Олий комиссари бошқармаси (OHCHR). Ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлар ходимлари учун инсон ҳуқуқлари бўйича ўқув қўлланма.
- 18) Қушбоқов Ш.Р. Жиноят процессуалида тергов фаолиятини такомиллаштириш муаммолари. — Тошкент: ТДЮУ нашриёти, 2018.
- 19) Organisation for Economic Co-operation and Development. OECD Public Integrity Handbook. Paris: OECD Publishing, 2020.
- 20) OHCHR. Training Guide on Human Rights for Law Enforcement Officials. БМТ Инсон ҳуқуқлари бўйича Олий комиссари бошқармаси (OHCHR). Ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлар ходимлари учун инсон ҳуқуқлари бўйича ўқув қўлланма.

Tergov bo'linmalari faoliyatini kadrlar bilan ta'minlashda xorijiy davlatlar tajribasi

Annotatsiya. Mazkur maqolada ichki ishlar organlari huzuridagi tergov bo'linmalarini kadrlar bilan ta'minlashning nazariy-huquqiy va tashkiliy-amaliy asoslari xorijiy davlatlar tajribasi misolida qiyosiy tahlil qilingan. Shuningdek, inson huquqlari standartlari va hisobdorlik tamoyillari bilan uyg'unlashgan HRM tizimining tergov sifatiga ta'siri ochib berilgan. Tadqiqot natijasida O'zbekiston sharoitida tergov bo'linmalarini kadrlar bilan ta'minlashni takomillashtirishga qaratilgan ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: tergov bo'linmalari, kadrlar bilan ta'minlash, kadrlar siyosati, meritokratiya, kompetensiya modeli.

Зарубежный опыт кадрового обеспечения деятельности следственных подразделений

Резюме: В данной статье теоретико-правовые и организационно-практические основы кадрового обеспечения следственных подразделений при органах внутренних дел проанализированы в сравнительно-правовом аспекте на примере зарубежного опыта. Кроме того, раскрыто влияние системы управления человеческими ресурсами (HRM), интегрированной с принципами прав человека и подотчётности, на качество следственной деятельности. По результатам исследования разработаны научно-практические предложения, направленные на совершенствование системы кадрового обеспечения следственных подразделений в условиях Республики Узбекистан.

Ключевые слова: следственные подразделения, кадровое обеспечение, кадровая политика, государственная служба.

Foreign experience in staffing the activities of investigative units

Abstract. This article analyzes the theoretical-legal and organizational-practical foundations of staffing investigative units within internal affairs bodies from a comparative legal perspective, drawing on foreign experience. In addition, the impact of a human resource management (HRM) system integrated with principles of human rights and accountability on the quality of investigative activities is explored. Based on the findings of the study, scientific and practical recommendations have been developed to improve the system of staffing investigative units in the context of the Republic of Uzbekistan.

Keywords: investigative units, staffing (personnel provision), personnel policy, civil service.