

ICHKI ISHLAR ORGANLARIDA KADRLAR FAOLIYATINI BASHQARISHNING IJTIMOIY-FALSAFIY JIHATLARI

Bekmuratov A.S.

QR IIV Ma'naviy – ma'rifiy ishlar va kadrlar bilan ta'minlash xizmati boshlig'ining kadrlarni tayyorlash bo'yicha yordamchisi.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14719779>

Annotatsiya. Mazkur maqolada ichki ishlar organlarida kadrlar faoliyatini boshqarishning asosiy yo'nalishlari muhokama qilinadi. Shaxsiy tarkibning operatsion va xizmat faoliyatini psixologik qo'llab - quvvatlash tizimiga muhim rol o'ynaydi.

Tayanch so'zlar: kadrlar faoliyati, menejment, intizom, jamoa, tizim, rahbar, bo'yusuvchi, boshqaruv uslubi, jamiyat, talablar, ichki ishlar organlari.

СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Аннотация. В данной статье рассмотрены основные направления управления персоналом в органах внутренних дел. Он играет важную роль в системе психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава.

Ключевые слова: кадровая деятельность, управление, дисциплина, коллектив, система, руководитель, подчиненный, стиль управления, общество, требования, органы внутренних дел.

SOCIAL AND PHILOSOPHICAL ASPECTS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN INTERNAL AFFAIRS BODIES

Abstract. This article discusses the main directions of personnel management in internal affairs bodies. It plays an important role in the system of psychological support for operational and service activities of personnel.

Key words: personnel activities, management, discipline, team, system, leader, subordinate, management style, society, requirements, internal affairs bodies.

Ichki ishlar organlarida kadrlar faoliyatini boshqarish ularning samarali ishlashini ta'minlashning asosiy jihatlaridan biri hisoblanadi. Kadrlar boshqaruvining ijtimoiy-falsafiy asoslari etika, axloq va ijtimoiy adolat tamoyillariga asoslangan holda samarali yondashuvlarni shakllantirishga yordam beradi. Mavzuning dolzarbligi kadrlar siyosati samaradorligini oshirish zarurati bilan belgilanadi, ayniqsa, zamonaviy ijtimoiy muammolar sharoitida.

Maqolaning maqsadi – ichki ishlar organlarida kadrlar boshqaruvining ijtimoiy-falsafiy jihatlarini o'rganish, ularning kadrlar siyosati shakllanishiga ta'sirini aniqlash va uni optimallashtirish bo'yicha takliflar ishlab chiqishdir.

Ishning vazifalari:

- 1) Kadrlar faoliyati tushunchasi va mohiyatini falsafiy nuqtai nazardan ochib berish.
- 2) Kadrlar boshqaruviga ta'sir etuvchi ijtimoiy omillarni aniqlash.
- 3) Kadrlar faoliyatidagi muammolarni hal etish yo'llarini taklif qilish.
- 4) Kadrlar boshqaruvining ijtimoiy-falsafiy asoslari.

Ichki ishlar organlarida kadrlar faoliyati xodimlarni tanlash, o'qitish, rivojlantirish va motivatsiya qilishga qaratilgan chora-tadbirlar tizimini ifodalaydi. Falsafiy nuqtai nazardan qaralganda, bu faoliyat gumanizm, adolat va ijtimoiy tenglik tamoyillariga asoslanadi.

Ijtimoiy omillar kadrlar siyosatida zamonaviy jamiyat murakkab transformatsiyalarni boshdan kechirmoqda, jumladan, raqamlashtirish va ijtimoiy qadriyatlarning o'zgarishi. Ushbu jarayonlar kadrlar siyosatiga ta'sir qiladi:

- 1) Madaniy va etnik xilma-xillikni hisobga olish zaruriyati.
- 2) Xodimlar va rahbariyat o'rtasida ishonchli munosabatlarni shakllantirish.
- 3) Ijtimoiy fikrning ichki ishlar organlarida faoliyatiga ta'siri. Kadrlar boshqaruvining falsafiy asoslari.

Etika va axloq ichki ishlar organlarida xodimlarni boshqarish axloqiy tamoyillarga rioya qilishni talab etadi. Xodimlarning mehnat etikasiga kasbiy halollik, mas'uliyat va fuqarolar huquqlariga hurmat kabi jihatlar kiradi.

1. V. M. Anisimov o'z dissertatsiyasida «harbiy kadrlar siyosati samarali fuqarolik nazorati uchun ijtimoiy-falsafiy tahlilni talab qilishini ta'kidlaydi» [1, 47-48]. Ijtimoiy falsafa tamoyillari quyidagilardan iborat: Shaxs qadr-qimmat: xodim tashkilotning asosiy qadriyati sifatida qabul qilinadi. Ijtimoiy adolat: kasbiy o'sish uchun teng sharoitlar yaratish. Jamiyat oldidagi mas'uliyat.

Muammolar va ularni hal etish yo'llari. Zamonaviy muammolar, jumladan, kadrlar o'zgaruvchanligi, past motivatsiya va stressli ish sharoitlari moslashuvchan yondashuvni talab qiladi. Mumkin bo'lgan yechimlar quyidagilarni o'z ichiga oladi: Kadrlarni boshqarishni avtomatlashtirish uchun zamonaviy texnologiyalarni joriy etish. Psixologik qo'llab-quvvatlash dasturlarini yaratish va xodimlarning kasbiy tayyorgarlik darajasini oshirishdan iborat.

Davlat va jamiyatdagi funktsiyalariga ko'ra, ichki ishlar organlari juda kuchli va muhim ijtimoiy guruhlar va davlat institutlaridan biridir. Ichki ishlar organlarida olib borilayotgan kadrlar siyosati mamlakatda u yoki bu tarixiy bosqichda vujudga kelgan ijtimoiy-siyosiy vaziyatning aksidir. Hozirgi vaqtda xodimlarni tanlash muammosi ichki ishlar organlari uchun juda muhimdir.

Bu erda muhim rol xodimlarning operatsion va xizmat faoliyatini axloqiy va psixologik qo'llab-quvvatlash tizimiga tegishli. U xizmatga nomzodlarni professional psixologik tanlashni, rahbarlarni tayinlash uchun zaxiraga qabul qilinganda xodimlarni psixologik tekshirishni va boshqa bir qator yo'nalishlarni o'z ichiga oladi.

Har qanday ijtimoiy jarayon singari, kadrlar siyosati ham jamiyatning ijtimoiy rivojlanish ko'rsatkichlari mezonlarini shakllantirish, unda yuzaga keladigan ijtimoiy muammolarni ta'kidlash, ularni hal qilish usullarini ishlab chiqish va qo'llash, ijtimoiy munosabatlar va jarayonlarning rejalashtirilgan holatlari va parametrlariga erishishdan iborat. S.V. Koptyakova va E.G. Zinovyevalarning fikrlaricha, «Kadrlar siyosatini tashkil etish boshqaruv organlari faoliyati natijasini ham, tizim ichidagi transformatsiya jarayonini ham hisobga olishi kerakligini ta'kidlaydi»[2, 24-25]. Boshqaruv boshqariladigan tizimda muvozanatni, asossiz iqtisodiy qarorlar, siyosiy vaziyatning keskinlashishi, tabiiy ofatlar va boshqa sabablarga ko'ra yuzaga kelgan ijtimoiy muammolarni hal qilishni ta'minlashi kerak. Uning yutug'i uchun jamoa tashkiliy va boshqaruv organlariga ega. Ishlab chiqarish jarayonlarini muvofiqlashtirish, boshqarish zarurati ma'muriy tuzilmani yaratadi, unda jamoa a'zolari boshqaruv darajalari (yo'nalishlari) bo'yicha joylashgan.

Ushbu tuzilmada odamlarning asosiy bo'linishi menejerlar va bo'ysunuvchilarga bo'linadi.

Garchi rahbarlarning o'zlari odatda yuqori rahbarlarning bo'ysunuvchilari bo'lishsa - da, ularning bo'ysunuvchilariga nisbatan ular quyi darajadagi ishlarni bajarish uchun majburiy bo'lgan buyruqlar berish huquqiga ega. Amaliyotdan ma'lumki, jamoaning ayrim a'zolarining ritmik va aniq faqat boshqaruv apparati xodimlarining ushbu vakolatlardan ishlab chiqarish jarayonini tashkil etish va muvofiqlashtirish va ijodiy faol ommani oshirish uchun foydalanish qobiliyati bilan ta'minlash mumkin. Jamoa a'zolari o'rtasidagi funktsional jihatdan aniqlangan farqlar va «mas'uliyatli qaramlik» o'rtasidagi munosabatlar o'zaro huquq va majburiyatlarni rasmiylashtiradigan ustav qoidalari va rasmiy ko'rsatmalar bilan belgilanadi.

Yuqori rahbarlarning ishlab chiqarish majburiyatlari va buyruqlarini aniq bajarishda intizom muhim rol o'ynaydi – belgilangan maqsadga muvaffaqiyatli erishish shartlaridan biri.

Shuning uchun jamoani shakllantirishning birinchi bosqichida menejer direktiv boshqaruv uslubidan foydalanishi mumkin. Ushbu uslub rahbarning o'zi bo'ysunuvchilarga talablar qo'yishi va berilgan buyruqlarning bajarilishini qat'iy nazorat qilishi bilan tavsiflanadi. Bo'ysunuvchilarni rag'batlantirish va jazolash orqali u qabul qilingan qarorlar uchun barcha javobgarlikni o'z zimmasiga oladi. Ikkinchi bosqich har bir a'zoning shaxsiy pozitsiyalarini aniqlash bilan tavsiflanadi. O'zaro psixologik diqqatga sazovor joylar umumiy manfaatlar asosida mikro guruhlar shakllanadi. Ijro psixologiyasi bilan guruh tuzilishi mumkin. Unga kirganlar intizom va tartib zarurligini anglaydilar va topshiriqlarni vijdonan bajaradilar, ammo tashabbuslar ko'rsatilmaydi va o'zlarini ortiqcha yuklamasdan harakat qilishga intiladi. Rahbarning passivligi bilan guruh tuzilishi mumkin, unga intizomsiz, haddan tashqari shuhratparast va shafqatsiz odamlar kiradi.

Bunday guruhning ta'siri jamoaviy faoliyatning samaradorligini pasaytiradi va butun jamoaning axloqiy va psixologik iqlimiga salbiy ta'sir qiladi. Ushbu bosqichda rahbarning vazifasi bitta fikrlovchi yadroni yaratishdir.

Psixologlar uzoq vaqtdan beri agar talablar haydovchining qo'lidan kelib chiqsa, ular bo'ysunuvchilar tomonidan tashqi deb qabul qilinishini aniqladilar. Agar ular o'zlarining o'rtoqlari tomonidan ilgari surilgan va qo'llab - quvvatlansa, unda jamoa bunday talablarni o'ziga xos deb biladi va ular shaxsga sezilarli darajada ta'sir qiladi. Hamfikir odamlarning yadrosini Yaratgandan so'ng, rahbar direktiv boshqaruv uslubidan kollegial (demokratik) uslubga o'tishni boshlaydi, bu jamoani muhokama qilish uchun iloji boricha ko'proq savollar berishga intiladi. Jamoa rivojlanishining uchinchi bosqichi intellektual, hissiy va ixtiyoriy birlikning bosqichma - bosqich paydo bo'lishi bilan tavsiflanadi. Intellektual birlik barcha a'zolarining jamoaning imkoniyatlari to'g'risida xabardorligi, faoliyat jarayonida o'zaro tushunish (psixologik muvofiqlik), umumiy til topish istagi, fikrlarning birligi bilan belgilanadi.

A.P.Ipakyaning fikricha, «Ichki ishlar organlari faoliyatining samaradorligini ularni isloh qilish kontekstida baholash zarurligini ko'rsatadi, bu esa boshqaruv madaniyati bilan bevosita bog'liqdir» [3, 87-88]. Hissiy birlik jamoada va undan tashqarida sodir bo'layotgan barcha xodimlarning hamdardlik muhiti, o'rtoqlarning taqdiriga g'amxo'rlik qilish, ularga nisbatan sezgirlikning namoyon bo'lishi bilan ajralib turadi. Bunday jamoada biron bir odam o'zini alohida va himoyasiz his qilmaydi, ularning har biri yolg'iz muammoga duch kelmasligiga amin.

Irodaning birligi jamoaning qiyinchiliklarni, to'siqlarni engib o'tish va boshlagan ishlarini yakunlash qobiliyatida, shuningdek, har kimning shaxsiy manfaatlarini jamoatchilikka bo'ysundirish qobiliyatida namoyon bo'ladi. Shunday qilib, ushbu bosqichda jamoada sheriklik va o'zaro yordam munosabatlari nihoyat tasdiqlanadi. Bunga, ayniqsa, bo'sh vaqtni birgalikda o'tkazish kabi ishlab chiqarish sohasidan tashqaridagi odamlarni jalb qilish yordam beradi.

Uchinchi bosqichda nafaqat rahbar, balki barcha xodimlar butun jamoaning faoliyati uchun javobgarlikni his qilishadi. Ushbu bosqichda menejer yarim demokratik boshqaruv uslubiga o'tadi va ishbilarmonlik aloqalarini olib boradi, xodimlar bilan birgalikda ishlab chiqarish va boshqa vazifalarga maqbul echimlarni topishga harakat qiladi. Rahbar jamoada turgan sifatida emas, balki etakchilik funktsiyalariga ega bo'lgan uning teng a'zosi sifatida harakat qila boshlaydi. Agar birinchi bosqichda rahbar bo'ysunuvchilar tomonidan ularga nisbatan tashqi kuch sifatida qabul qilinsa, uchinchi bosqichda u jamoaning manfaatlarini ifoda etuvchi va vakili sifatida harakat qiladi.

Taqdim etilgan inson resurslarini boshqarish modellarini amalga oshirish muammosi, birinchi navbatda, ichki ishlar organlarida xizmat ko'rsatish obro'sining pasayishi bilan bog'liq bo'lib, bu ham xodimlar bilan ishlashda aks etadi.

Shtatlarning rasmiy qonunchiligiga intilish bir qator bo'linmalarda ichki ishlar organlarida xizmat qilish uchun nomzodlarga qo'yiladigan talablar darajasining asossiz pasayishiga olib keldi.

Ichki ishlar organlari bo'linmalari va xizmatlarining tezkor va rasmiy faoliyatining ko'rsatkichlari, zamonaviy sharoitda ularning faoliyati samaradorligini oshirish ichki ishlar organlari xodimlarining (ishlarining) miqdoriy tarkibi bilan emas, balki ularning sifati, resurslarni boshqarishni tashkil etish bilan bog'liq-malakali mutaxassislariga bo'lgan ehtiyojni rejalashtirishdan, ularni tayyorlash, martaba rivojlantirish. tizimli almashtirish va chiqarish.

Xizmat faoliyati davomida ichki ishlar organlari xodimlari kasbiy rivojlanishning ma'lum bosqichlaridan o'tadilar: stajyordan professionalga. Ushbu bosqichlar ichki ishlar boshqarmasida ishlashda chetlab o'tilmaydigan bilim va ko'nikmalarni o'zlashtirish va takomillashtirish, olingan bilimlarni boshqaruv faoliyatida qo'llash va to'plangan tajribani yosh avlodga o'tkazish jarayoni bilan bog'liq. Kasbiy takomillashtirishning har bir bosqichi o'ziga xos xususiyatlarga ega. Ushbu xususiyatlarning samaradorligi kadrlar boshqaruvini takomillashtirishni ta'minlaydi.

P.P. Petrovning fikricha, «Xodimlarni yollash va ishdan bo'shatish masalalariga davlat aralashuvining yuqori darajasi qonunchilik orqali namoyon bo'ladi, bu tashkilotlarning kadrlar faoliyatiga ta'sir qiladi» [4, 108-109]. Xodimlarni ichki ishlar organiga yollashda nomzodlarning imkoniyatlari, ularning individualligi, ishning xususiyatiga shaxsiy qiziqishi, shuningdek, ularning mo'ljallangan lavozimi va bajarilgan funktsiyalarining xususiyatlari hisobga olinishi kerak. Bu, birinchi navbatda, huquqni muhofaza qilish organlari xodimining xizmati uning intilishlariga javob berishi va uning qobiliyatlarini rivojlantirishga hissa qo'shishi uchun zarurdir.

Xizmat faoliyati davomida dastlab o'ziga xos fazilatlariga qo'shimcha ravishda, ichki ishlar xodimiga professional bo'lishga yordam beradigan boshqa xususiyatlarga ega bo'ladi. Bularga quyidagilar kiradi:

1.G'ayrat. Ichki ishlar xodimi qanchalik muntazam yoki murakkab bo'lishidan qat'i nazar, o'z ishining ahamiyatiga ishonishi kerak. Bunday ichki ishlar xodimi bilan ishlaganda, siz yo'qdan keladigan energiyani his qilishingiz mumkin. Bunday ichki ishlar xodimi nafaqat o'z oldiga qo'yilgan vazifani yaxshi bajaradi, balki uning bajarilishiga jon va yurakni qo'yadi.

2.Yaxshi muloqot qobiliyati. Bunday qobiliyatga ega ichki ishlar xodimi nafaqat yaxshi gapirishni, balki tinglashni ham biladi. va u nafaqat so'zlarni, balki suhbatdoshning nutqining ohangini va hissiy rangini ham eshitadi. Bundan tashqari, u imo - ishora va imo-ishora tilini payqash va talqin qilishni biladi. Hech qanday qiyinchiliksiz charchagan - har qanday ijtimoiy darajadagi odamlar bilan aloqa o'rnatadi.

Bunday ichki ishlar xodimi, qoida tariqasida, o'z fikrlarini yozma ravishda aniq ifoda etadi, bu esa yuqori sifatli hisobotlarni kafolatlaydi. Bundan tashqari, u fuqarolar va boshqa huquqni muhofaza qilish organlari vakillari bilan muloqotda yoqimli taassurot qoldiradi. Muloqot qilish va

o'z fikrlarini to'g'ri ifoda etish qobiliyati odatda rahbariyat va hamkasblar tomonidan yuqori baholanadi.

3. Ehtiyotkorlik (aql-idrok). Ushbu muammoga ega bo'lgan ichki ishlar xodimlari barcha muammolarni tushunishga asoslangan oqilona qarorlar qabul qilishga qodir. Ushbu sifat intellektning namoyon bo'lishidan biri sifatida qaraladi. Biroq, bu erda psixologik jarayonning xususiyatlarini farqlash kerak. Siz yuqori aqlga ega bo'lishingiz mumkin, ammo oqilona bo'lmasligingiz mumkin yoki aksincha, intellektual bo'lmasdan, ma'lum tahliliy qobiliyatlarga ega bo'lishingiz, murakkab muammolarni hal qilishga yordam berishingiz mumkin.

4. Ishni bilish. Xodim o'zi bajaradigan vazifalarning huquqni muhofaza qilish tizimi va jamiyat uchun ahamiyati to'g'risida aniq tasavvurga ega bo'lishi, normativ - huquqiy hujjatlar va ularning amaliy bajarilishi asosida muayyan vazifalarni bajarish usullarini bilishi, rahbariyatining talablariga muvofiq harakat qilishi kerak.

5. Qat'iylik va qat'iyatlilik. Ushbu vazifalarga ega bo'lgan ichki ishlar xodimlari o'z maqsadlariga e'tibor berishadi va ularga erishilgunga qadar harakat qilishadi. Muammoni hal qilish yo'lidagi to'siqlar ular tomonidan engib o'tiladi va xatolar orttirilgan tajriba sifatida qaraladi.

6. Bilimga intilish. Maksimal samaradorlik bilan xizmat vazifalarini bajarish uchun siz yaxshi ma'lumotli mutaxassis bo'lishingiz kerak. Shunga ko'ra, ko'plab ichki ishlar xodimlari ishda ham, bo'sh vaqtlarida ham o'qishni davom ettirmoqdalar. Hamkasblaringiz bilan tajriba almashish jarayonida ishdan bo'shagan holda o'qitishda zarur bilimlarni egallash har doim ijobiy natijaga olib keladi.

Yana bir qator fazilatlar mavjud, ularning mavjudligi yoki shakllanishi huquqni muhofaza qilish organlari xodimlarining faoliyatini ma'lum darajada yaxshilashga imkon beradi. Bu hazil tuyg'usi va boshqa odamning pozitsiyasini, bajarilgan vazifalarga faol munosabatda bo'lgan tashabbusni tushunishga imkon beradigan ijodiy yondashuv. O'zini yuqori baholash politsiyachilarga o'ziga ishonish va qiyin vazifalarni bajarish imkoniyatini beradi. Jasorat, bag'rikenglik, qat'iyatlilik va qat'iyatlilik ularga erishishdan oldin maqsadlaringizga e'tibor qaratish imkonini beradi.

Kadrlar tayyorlash masalalari qayta ko'rib chiqildi. Bir necha yillar davomida ichki ishlar organlarining deyarli barcha xizmatlari va bo'linmalarida kasbiy yadroni mustahkamlashning ijobiy tendentsiyasi kuzatildi. Biroq, oliy yuridik ma'lumotga ega bo'lgan xodimlarga ehtiyoj hali ham mavjud. Vazirlikning kadrlar tarkibini tahlil qilish malaka darajasi va kasb mahoratini oshirish bo'yicha qat'iy choralar ko'rish zarurligini tasdiqlaydi. Buning yo'li amaliyotga yo'naltirilgan ta'limni rivojlantirish, huquqni muhofaza qilish bo'yicha tegishli bilim, ko'nikma va malakalarni olishning blok-modulli usullaridan foydalanishdir.

Kadrlar siyosatining holatini ob'ektiv baholash kelajakda mukammallashtirish va rivojlantirishga muhtoj bo'lgan faoliyat yo'nalishlarini ajratib ko'rsatish va ajratish imkonini berdi. Asosiy yo'nalishlar batafsil bayon etilgan. Ichki ishlar organlarida xizmat ko'rsatishning shartnoma asoslarini rivojlantirish kadrlar siyosatining asosiy ustuvor yo'nalishlaridan biridir.

Ichki ishlar organlari xodimlari jamiyatga huquqni muhofaza qilish bo'yicha fuqarolik xizmatlarini ko'rsatadilar. Bu ichki ishlar organlari xodimiga qo'shimcha javobgarlikni yuklaydi va motivatsiyani oshiradi. Shartnoma umuman faoliyat sifatiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Birinchidan, ichki ishlar organlari xodimi ijtimoiy-iqtisodiy xavfsizlikka ishonadi.

Ikkinchidan, shartnoma bozor iqtisodiyotining asosiy hodisasidir va ijtimoiy hayotdan ajralgan manfaatlarni emas, balki uning barcha ishtirokchilarining dolzarb ehtiyojlarini himoya qiladi, bu ularga qulay psixo-mantiqiy holatni topishga va o'z faoliyatini samarali amalga oshirishga imkon beradi. Uchinchidan, ichki ishlar boshqarmasi xodimiga eng yuqori talablar qo'yiladi, chunki u hokimiyat vakili, doimiy ravishda fuqarolarning muammolariga duch keladi va har kuni ularning xavfsizligini ta'minlashga chaqiriladi.

Ichki ishlar organlariga xizmatga nomzodlarni tanlashda kafillik instituti muhim ahamiyatga ega. Bu birinchi marta emas. Ammo o'rta va katta yoshdagi odamlardan kafil sifatida foydalanish, ular hali ham keksa avlod vakillari kasb tanlashga qanday munosabatda bo'lganliklarini eslashadi, ammo bu Vatanga xizmat qilishga tayyor bo'lmagan odamlarni qabul qilishni cheklaydi.

Buni nafaqat xizmatga qabul qilishda, balki kadrlar zaxirasini rasmiylashtirishda ham yodda tutish kerak. Boshqaruv kadrlari zaxirasi davlat hokimiyatining barcha darajalarida maqsadli ravishda imkon beradigan nisbatan yangi institutdir, ob'ektiv va shaffof mezonlarga ko'ra, eng malakali, o'qimishli, ishbilarmon va munosib odamlarni tanlang va rahbarlik lavozimlariga qo'ying. Bugungi kunda vazirlik har qachongidan ham ko'proq yangi ijtimoiy g'oyalar va modellarni amalga oshirishga qodir rahbarlarni tayinlashdan manfaatdor.

Kadrlar siyosati xodimning kasbiy va axloqiy va axloqiy fazilatlarini tarbiyalashni, ichki ishlar organlarining kadrlar bilan ta'minlashning butun tizimini sifat jihatidan yaxshilashni ta'minlashga qaratilgan.

Ichki ishlar vazirligi ustuvor vazifa sifatida bir nechta asosiy orientirlarni ajratib ko'rsatadi, ular hozirgi vaqtda izchil amalga oshirilmoqda. Bu XXI asr mutaxassisining modelini ishlab chiqish va takomillashtirish. va uni ilmiy, tahliliy va ta'lim ta'minoti tizimida texnologik, telekommunikatsiya yangiliklarini joriy etish asosida huquqni muhofaza qilish faoliyatini izchil amalga oshirish, intellektualizatsiya qilish; mehnat bozorida ijtimoiy obro'-e'tibor va raqobatbardosh kasbni ta'minlash, ichki ishlar organlari xodimlari uchun ijtimoiy paketni

rivojlantirish va takomillashtirish uchun zarur moddiy va moliyaviy sharoitlarni yaratish; kasbiy burchga, axloq me'yorlariga va axloqqa ongli munosabatni shakllantirishdan iborat.

Xulosa qilib aytganda, rahbar - ichki ishlar xodimining vazifasi bo'ysunuvchilarni har qanday qiyinchilik yoki xatolardan himoya qilish emas, balki bo'ysunuvchilarning kasbiy rivojlanishning barcha bosqichlaridan o'tishini kuzatishdir. Ichki ishlar organlarida kadrlarni boshqarishning ijtimoiy-falsafiy jihatlari axloqiy va axloq tamoyillarini kadrlar siyosatiga integratsiya qilish zarurligini ta'kidlaydi. Yuqori natijalarga erishish uchun jamiyatdagi o'zgarishlarni hisobga olib, boshqaruv yondashuvlarini moslashtirish lozim.

REFERENCES

1. Анисимов В.М. В своей диссертации «Военно-кадровая политика: сущность, содержание, гражданский контроль» указывает на необходимость социально-философского анализа кадровой деятельности для достижения гражданского контроля. -М: 2019. -С. 47-48.
2. Коптякова С.В. и Зиновьева Е.Г. В учебнике «Управление персоналом в организациях: теория и практика» отмечают, что организация кадровой политики должна учитывать процесс преобразования и конечные результаты деятельности органов управления. – М: 2020. –С 24-25.
3. Ипакян А.П. В своей монографии «Управленческая культура в органах внутренних дел» подчеркивает, что оценка эффективности деятельности ОВД является ключевым аспектом их реформирования. – М: 2021. –С. 87-88.
4. Петров П.П. В научной статье «Кадровая деятельность в организациях: историко-методологические предпосылки формирования» выделяет высокую степень влияния государственного регулирования на кадровую политику в органах внутренних дел. – М: 2020. –С. 108-109.
5. Смирнов С.С. В учебном пособии «Кадровое обеспечение деятельности органов внутренних дел» акцентирует внимание на необходимости профессионального подбора и повышения квалификации сотрудников кадрового аппарата. – М: 2018.