



ISSN 2181-9130

Doi Journal 10.26739/2181-9130

ҲУҚУҚИЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

10 ЖИЛД, 11 СОН

ЖУРНАЛ ПРАВОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ 10, НОМЕР 11

JOURNAL OF LAW RESEARCH

VOLUME 10, ISSUE 11



ТОШКЕНТ-2025

ҲУҚУҚИЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ ПРАВОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF LAW RESEARCH

№11 (2025) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9130-2025-11>

Бош муҳаррир:
Главный редактор:
Chief Editor:

Abdurasulova Qumriniso Raimqulovna
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

Бош муҳаррир ўринбосари:
Заместитель главного редактора:
Deputy Chief Editor:

Fayziev Shoxrud Farmonovich
yuridik fanlar doktori, dotsent (O'zbekiston)

ТАҲРИРИЙ МАСЛАҲАТ КЕНГАШИ | РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ | EDITORIAL BOARD

12.00.01 - ДАВЛАТ ВА ҲУҚУҚ НАЗАРИЯСИ ВА ТАРИХИ. ҲУҚУҚИЙ ТАЪЛИМОТЛАР ТАРИХИ / ТЕОРИЯ ПРАВА И ГОСУДАРСТВА, ИСТОРИЯ ПРАВОВЫХ УЧЕНИЙ / THEORY OF LAW AND STATE, HISTORY OF LEGAL DOCTRINES

Boboyev Halimboy Boboyevich
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

Ahmedshaeva Mavlyuda Axatovna
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

Muxitdinova Firyuza Abdurashidovna
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

Adilxodjayeva Surayyo Maxkamovna
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

Sattorov Abdug'afvor
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

Yosuke Shamoto
yuridik fanlar doktori, professor (Yaponiya)

Umarxonova Dildora Sharipxonovna
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

Nematov Jo'rabek Nematilloevich
yuridik fanlar doktori, dotsent (O'zbekiston)

12.00.02 - КОНСТИТУЦИОННЫЙ ҲУҚУҚ, МАЪМУРИЙ ҲУҚУҚ, МОЛИЯ ВА БОЖХОНА ҲУҚУҚИ / КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО; АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО; ФИНАНСОВОЕ ПРАВО / CONSTITUTIONAL LAW; ADMINISTRATIVE LAW; FINANCIAL RIGHT

Malikova Gulchexra
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

Xusanov Ozod Tillabayevich
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

Selimanova Svetlana Mixaylovna
yuridik fanlar doktori (O'zbekiston)

Xvan Leonid Borisovich
yuridik fanlar doktori, dotsent (O'zbekiston)

Peshkova Xristina Vyacheslavovna
yuridik fanlar doktori, dotsent (Rossiya)

Sung Un Lee
yuridik fanlar doktori, professor (Janubiy Koreya)

12.00.03 - ФУҚАРОЛИК ҲУҚУҚИ. ТАДБИРКОРЛИК ҲУҚУҚИ. ОИЛА ҲУҚУҚИ. ХАЛҚАРО ХУСУСИЙ ҲУҚУҚ / ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО; ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЕ ПРАВО; СЕМЕЙНОЕ ПРАВО; МЕЖДУНАРОДНОЕ ЧАСТНОЕ ПРАВО / CIVIL LAW; BUSINESS LAW; FAMILY LAW; PRIVATE INTERNATIONAL LAW

Oqyulov Omonboy
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

Ro'zinazarov Shuhrat Nuraliyevich
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

Ruziyev Rustam Jabborovich
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

Borotov Mirodillojon Xomudjonovich
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

Toshev Boboqul Norqobilovich
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

Shomuxamedova Zamira Shoislamovna
yuridik fanlar doktori, (O'zbekiston)

Ahmad Issa Altweissi
yuridik fanlar doktori, professor (Iordaniya)

Mexmonov Kambariddin Miradxamovich
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

12.00.04 - ФУҚАРОЛИК ПРОЦЕССУАЛ ҲУҚУҚИ. ХЎЖАЛИК ПРОЦЕССУАЛ ҲУҚУҚИ. ҲАҚАМЛИК ЖАРАЁНИ ВА МЕДИАЦИЯ / ГРАЖДАНСКОЕ ПРОЦЕССУАЛЬНОЕ ПРАВО; ХОЗЯЙСТВЕННОЕ ПРОЦЕССУАЛЬНОЕ ПРАВО; АРБИТРАЖНЫЙ ПРОЦЕСС И МЕДИАЦИЯ / CIVIL PROCEDURE LAW; ECONOMIC PROCEDURAL LAW; ARBITRATION PROCESS AND MEDIATION

Esanova Zamira Normurodovna
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

Mamasidiqov Muzaffar Musajonovich
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

Jason A.
Kanton Federal sud markazi (AQSH)

Borut Strazisar
Yuridik bo'lim boshlig'i (Sloveniya)

12.00.05 - МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ / ТРУДОВОЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ / THE LABOR LAW; SOCIAL SECURITY LAW

Usmanova Muborak Akmalxonovna
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

Gasanov Mixail Yuriyevich
yuridik fanlar doktori, dotsent (O'zbekiston)

Sattorova Gulnoza Djurakulovna
yuridik fanlar doktori, dotsent (O'zbekiston)

Murodova Gulnora
yuridik fanlar doktori, dotsent (O'zbekiston)

Denisov Gleb
yuridik fanlar doktori, professor (Rossiya)

Fayziyev Shuxrat Xasanovich
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)
Usmonov Muhammadi Bahridinovich
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)
Xolmuminov Juma
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

Jo'rayev Yuldash Achilovich
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)
Nurmatov Mirg'olib Mirzayevich
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

Po'latov Baxtiyor Xalilovich
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)
Salomov Baxrom Salomovich
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)
Osmonaliyev Qayrat
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)
Mirzayev Aziz
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

Aleksey Kibalnik
yuridik fanlar doktori, professor (Rossiya)
Kudryavtsev Vladislav Leonidovich
yuridik fanlar doktori, professor (Rossiya)
Sergey Shoshin
yuridik fanlar doktori, dotsent (Rossiya)
James B.
Eaglin Federal sud markazi (AQSH)

Rustambayev Mirzayusup Hakimovich
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)
Zufarov Rustam Axmedovich
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)
Kabulov Rustam
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)
Rajabova Mavjuda Abdullayevna
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)
Taxirov Farhod
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)
Ismailov Isomiddin
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

Hamidov Nurmuhammad Orif o'g'li
yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (O'zbekiston)
Yuldoshev Rifat Raxmadjonovich
yuridik fanlar doktori, professor (Tojikiston)
Djansarayeva Rima Ernatovna
yuridik fanlar doktori, professor (Qozog'iston)
Yelena Antonyan Aleksandrovna
yuridik fanlar doktori, professor (Rossiya)
Matthew Light
yuridik fanlar doktori, professor (Kanada)
Qo'shayev Nurali Mahmudovich
yuridik fanlar nomzodi, dotsent (O'zbekiston)

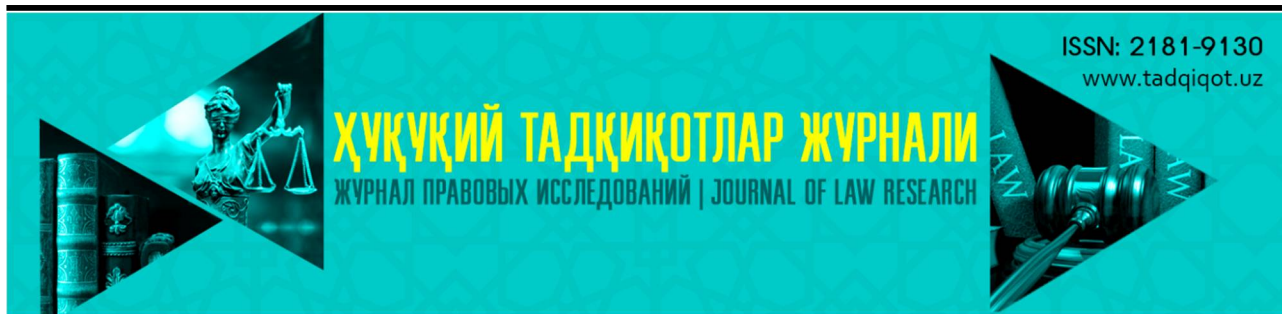
Inog'omjonova Zumratxon Fatxullayevna
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)
Pulatov Yuriy Safiyevich
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)
To'laganova Gulchehra Zaxitovna
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)
Muxiddinov Faxriddin Muxiddinovich
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)
Mirzov Davron Miragzamovich
yuridik fanlar doktori (O'zbekiston)
Rijakov Aleksandr Petrovich
yuridik fanlar doktori, professor (Rossiya)

Stoyko Nikolay Genadyevich
yuridik fanlar doktori, professor (Rossiya)
Iskandarov Zayniddin
yuridik fanlar doktori, professor (Tojikiston)
Sergey Pen
yuridik fanlar doktori, professor (Qozog'iston)
Aleksey Purs
yuridik fanlar doktori, dotsent (Belarus)
Jurgen Maurer
yuridik fanlar doktori, professor (Germaniya)
Kevin Curtin
yuridik fanlar doktori, professor (AQSH)

Ismoilov Bahodir Islamovich
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)
Matkarimova Gulchehra Abdusamatovna
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)

Yuldasheva Govxerjan
yuridik fanlar doktori, professor (O'zbekiston)
Alexander Trunk
yuridik fanlar doktori, professor (Germaniya)


1. Азизов Аброржон Салиджанович НАЛОГОВЫЙ МОНИТОРИНГ КАК АЛЬТЕРНАТИВНАЯ ФОРМА НАЛОГОВОГО КОНТРОЛЯ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН: ПРАВОВАЯ СУЩНОСТЬ И ОТЛИЧИЯ ОТ НАЛОГОВЫХ ПРОВЕРОК.....	5
2. Norboyev Bobur Aliqul o‘g‘li O‘ZBEKISTONDA YER KADASTRING HUDUDIY RIVOJLANISH TARIXI.....	13
3. Каримов Темур Мамарахим ўғли ЮРИДИК ИХТИСОСЛИК БЎЙИЧА ИШ СТАЖИНИНГ СУДЬЯЛИК ЛАВОЗИМИГА НОМЗОДЛАРГА ҚЎЙИЛГАН ТАЛАБЛАРДАН БИРИ СИФАТИДА.....	22
4. Xakberdiyev Nurali Salaxiddinovich HUQUQNI MUXOFAZA QILUVCHI ORGANLARIDA KADRLAR ZAXIRASINI SHAKLLANTIRISH DASTURINI ISHLAB CHIQUISH VA UNI TASHKIL ETISH TARTIBI.....	30
5. Nurumov Dilshodbek Djumabayevich ADVOKATNING ISHONCH BILDIRUVCHI SHAXS (HIMOYA OSTIDAGI SHAXS) BILAN MUNOSABATLARINING O‘ZIGA XOS JIHATLARI.....	40
6. Сафаев Мансурбек Илхомжонович ПРОКУРАТУРА ОРГАНЛАРИ ФАОЛИЯТИНИ ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР АСОСИДА ТАШКИЛ ЭТИШ БЎЙИЧА ХУҚУҚИЙ АСОСЛАР.....	48
7. Зокиров Шерзод Илхом ўғли ХОРИЖИЙ МАМЛАКАТЛАР ПРОКУРАТУРА ОРГАНЛАРИДА МУРОЖААТЛАР БИЛАН ИШЛАШ ТАЖРИБАСИ ВА УНИ МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИККА ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ ҚИЛИШ МАСАЛАЛАРИ.....	57
8. Xudaykulov Feruzbek Xurramovich JINOYATLARNI KVALIFIKATSIYA QILISH ALGORITMI: NAZARIY VA AMALIY JIHATLARI.....	65
9. Мухитдинов Фахритдин Мухитдинович МАКТАБ ЎҚУВЧИЛАРИ ЎРТАСИДАГИ ЖИНОЯТЧИЛИКНИНГ ПРЕВЕНТИВ ЖИХАТЛАРИ.....	76
10. Najimov Miratdiyin Shamshetdinovich O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI JINOYAT QONUNCHILIGIDA OILAGA VA YOSHLARGA QARSHI JINOYATLAR TUSHUNCHASI VA ULARNING IJTIMOIIY XAVFLILIGI.....	90
11. Файзуллаев Шавкат Файзуллаевич ИШНИ СУДГА ҚАДАР ЮРИТИШДА ВИДЕОКОНФЕРЕНЦАЛОҚА РЕЖИМИНИ ҚЎЛЛАШ.....	99
12. Nuratdinov Srajatdin Kamalatdinovich XORIJ DAVLATLARINING OMMAVIY TARTIBSIZLIKLAR PROFILAKTIKASINI AMALGA OSHIRISH BO‘YICHA TAJRIBASI.....	109



Xakberdiyev Nurali Salaxiddinovich,
 Ichki ishlar vazirligi Maxsus operatsiyalarni muvofiqlashtirish
 boshqarmasi boshlig‘i o‘rinbosari
 E-mail: m.hakberdiyev@mail.ru

HUQUQNI MUXOFAZA QILUVCHI ORGANLARIDA KADRLAR ZAXIRASINI SHAKLLANTIRISH DASTURINI ISHLAB CHIQUISH VA UNI TASHKIL ETISH TARTIBI

For citation: Khakberdiyev Nurali Salakhiddinovich. DEVELOPMENT OF THE PROGRAM AND PROCEDURE FOR FORMING THE PERSONNEL RESERVE AT IN LAW ENFORCEMENT AUTHORITIES. Journal of Law Research. 2025, 10 vol., issue 11.

 <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.17637214>

ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada zamonaviy sharoitda huquqni muxofaza qiluvchi organlarida kadrlar zaxirasi masalasi ko‘rib chiqilgan. Alohida e‘tibor kadrlar zaxirasini tashkilot ichida shakllantirish bosqichlariga oid asosiy tamoyillar va zamonaviy yondashuvlarga qaratilgan. Xodimlar o‘rtasida majburiyatlarni qayta taqsimlash, huquqni muxofaza qiluvchi organlarida ishchi xodimlar sonini ko‘paytirish yoki qisqartirishga oid zamonaviy tendensiyalar tahlil qilingan. Kadrlar zaxirasini maqsadli harakatlar tizimi sifatida shakllantirishning besh bosqichi ko‘rib chiqilgan. Potensial zaxira kadrlar ro‘yxatini tuzish uchun quyidagi usullardan foydalanish tavsiya etiladi: hujjatlarni (tarjimayi hol, tavsifnoma, hisobotlar va boshqalarni) tahlil qilish; talab etilgan ma‘lumotlarni yig‘ish maqsadida suhbatlar o‘tkazish; xodimlarning turli vaziyatlardagi xatti-harakatlarini o‘rganish; mehnat faoliyati natijalarini tahlil qilish. Kadrlar zaxirasini shakllantirish dasturi ishlab chiqilgan bo‘lib, uning kutilgan natijasi — huquqni muxofaza qiluvchi organlarining kadrlar zaxirasini yaratish orqali xodimlarni o‘qitish, malakasini oshirish va kasbiy rivojlanishini ta‘minlash, shuningdek, personal faoliyati samaradorligini oshirishdan iborat. Kadrlar zaxirasini shakllantirish dasturini amalga oshirish jarayonida huquqni muxofaza qiluvchi organlari va zaxiradagi xodim uchun yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan xatarlar ochib berilgan. Kadrlar zaxirasini shakllantirish usullari va yo‘llari bayon etilgan. Kadrlar zaxirasi bilan ishlashni takomillashtirish, zaxira xodimlarining individual rivojlanish rejasini yaxshilash, shuningdek, asosiy lavozimlarga nomzodlarni ilgari surish tartibini me‘yorlashtirish bo‘yicha tavsiyalar taklif etilgan.

Kalit so‘zlar: kadrlar zaxirasi, kadrlar zaxirasini o‘rganish, tahlil, kadrlar zaxirasi dasturi, rahbarlik lavozimi, tashqi zaxira, dastur.

Хакбердиев Нурали Салахиддинович,
 Заместитель начальника Управления координации
 специальных операций Министерство внутренних дел
 E-mail: m.hakberdiyev@mail.ru

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ И ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ

АННОТАЦИЯ

В данной статье рассмотрен кадровый резерв в правоохранительных органах в современных условиях. Особое внимание уделено основным принципам и современным подходам к этапам формирования кадрового резерва внутри правоохранительных органов. Проанализированы современные тенденции по перераспределению обязанностей среди работников, увеличению и сокращению штата сотрудников в правоохранительных органах. Рассмотрено пять этапов формирования кадрового резерва как системы целенаправленных действий. Для создания списка потенциальных резервистов рекомендовано применять следующие методы: анализ документации (автобиографий, характеристик, отчетов и др, проведение бесед для сбора требуемых сведений, изучение поступков сотрудников в разных ситуациях; анализ результатов трудовой деятельности работников. Разработана программа кадрового резерва, планируемый результат программы — совершенствование социальной подсистемы правоохранительных органов за счет формирования кадрового резерва, обеспечивающего обучение, повышение квалификации и развитие карьеры персонала, повышение эффективности деятельности персонала. Раскрыты возможные риски реализации программы формирования кадрового резерва для правоохранительных органов и резервиста. Раскрыты способы и методы формирования кадрового резерва. Предложены рекомендации по совершенствованию работы с кадровым резервом, совершенствование плана индивидуального развития резервистов, регламентация процедуры выдвижения кандидатов на ключевую должность.

Ключевые слова: кадровый резерв, исследование кадрового резерва, анализ, программа кадрового резерва, руководящая должность, внешний резерв, программа.

Khakberdiev Nurali Salakhiddinovich,

Deputy Head of the Department for Coordination
of Special Operations of the Ministry of Internal Affairs
E-mail: m.hakberdiev@mail.ru

DEVELOPMENT OF THE PROGRAM AND PROCEDURE FOR FORMING THE PERSONNEL RESERVE AT IN LAW ENFORCEMENT AUTHORITIES

ANNOTATION

This article considers the personnel reserve in the law enforcement authorities in modern conditions. Special attention is paid to the basic principles and modern approaches to the stages of forming the personnel reserve within the law enforcement authorities. The article analyzes current trends in the redistribution of responsibilities among employees, increasing and reducing the number of employees in the law enforcement authorities. Five stages of formation of the personnel reserve as a system of purposeful actions are considered. To create a list of potential reservists, we recommend using the following methods: analysis of documentation (autobiographies, characteristics, reports, etc., conducting interviews to collect the required information, studying the actions of employees in different situations; analysis of the results of employees work. The program of personnel reserve has been developed, the planned result of the program is to improve the social subsystem of the law enforcement authorities by forming a personnel reserve that provides training, professional development and career development of personnel, improving the efficiency of personnel activities. The possible risks of implementing the program of forming a personnel reserve for the law enforcement authorities and reservist are disclosed. Methods and methods of forming the personnel reserve are disclosed. Recommendations for improving the work with the personnel reserve, improving the individual development plan for reservists, and regulating the procedure for nominating candidates for a key position are proposed.

Keywords: personnel reserve, research of personnel reserve, analysis, program of personnel reserve, leadership position, external reserve, program.

Huquqni muxofaza qiluvchi organlarining rahbarlari faoliyatida kadrlar zaxirasini shakllantirish texnologiyasi menejment sohasida ham ilmiy, ham amaliy mutaxassislar uchun katta qiziqish uygʻotadi. Kadrlar zaxirasini shakllantirish muammosi quyidagi vazifalarni hal etishga qaratilgan: xodimlarni rivojlantirishni takomillashtirish, ularning kasbiy oʻsishini taʼminlash, kasb karyerasini qurish uchun sharoit yaratish. Kadrlar zaxirasini rejalashtirishning oʻziga xos jihati — bu shaxsiy yutuqlarga yoʻnaltirilganlik, ularning izchilligi va ularga hamroh boʻluvchi harakatlar hisoblanadi. Buni amalga oshirish uchun barcha xodimlarning ilgarilash, lavozimdan koʻtarilish, boshqa boʻlimga oʻtkazilish va ishdan boʻshatilish jarayonlarini qamrab oluvchi kompleks tizimini ishlab chiqish zarur.

Kadrlar zaxirasi samarali faoliyat yuritishi natijasida kasallik, taʼtil, xizmat safari, ishdan boʻshatilish yoki pensiyaga chiqish holatlarida boʻshab qolgan lavozimlarni oʻz vaqtida toʻldirish imkoni yaratiladi. Shu bilan birga, amaldagi kadrlar zaxirasi yangidan tashkil etiladigan yoki boʻshaydigan lavozimlarga nomzodlarni oldindan — ilmiy jihatdan asoslangan, rejali va amaliy jihatdan oqilona dastur asosida — oʻqitish imkonini beradi. Bu zaxiraga kiruvchi mutaxassislarni tayyorlash va qayta tayyorlash jarayonlarini samarali tashkil etish, ulardan boshqaruv tizimining turli yoʻnalish va darajalarda foydalanish imkonini yaratadi. Maqolada kadrlar zaxirasi bilan ishlashning oʻziga xos jihatlari, byudjetlashtirish va rejalarni ishlab chiqish masalalari koʻrib chiqilgan.

Kadrlar zaxirasi (kasbiy zaxira) ichki yoki tashqi boʻlishi mumkin. Ichki zaxiraga kelsak, u huquqni muxofaza qiluvchi organlarining oʻz xodimlaridan tashkil topadi va ikki qismga boʻlinadi: operativ zaxira hamda istiqbolli zaxira. Operativ zaxiraga — bu hozirdayoq yuqori lavozimdagi rahbarlarning vazifalarini bajara oladigan va qoʻshimcha oʻquv tadbirlarisiz maʼlum lavozimni egallashga tayyor boʻlgan xodimlar kiradi. Istiqbolli zaxira esa — katta salohiyatga ega, ammo qoʻshimcha taʼlim va malaka oshirish tadbirlariga muhtoj boʻlgan xodimlardan iborat. Tashqi kadrlar zaxirasini shakllantirish boshqaruv jamoasi qarorlari asosida amalga oshirilishi mumkin, yaʼni huquqni muxofaza qiluvchi organ boʻsh lavozimlarga tashqaridan nomzodlarni oqilona jalb qiladi. Bundan tashqari, agar huquqni muxofaza qiluvchi organlarida turli omillar taʼsiri natijasida xodimlar aylanmasi yuqori boʻlsa, tashqi kadrlar zaxirasini tashkil etish majburiy zarurat tufayli amalga oshirilishi ham mumkin.

Kadrlar zaxirasini shakllantirish va rivojlantirish muammolari zamonaviy sharoitda kadrlar zaxirasini boshqarishning nazariy va metodologik yondashuvlarini yoritib bergan mahalliy va xorijiy olimlarning ilmiy ishlarida oʻz ifodasini topgan. Mualliflar qatorida quyidagilarni qayd etish mumkin: E.E.Sattarov, A.V.Yuldashev, R.O.Baratov, M.U.Atamuratov, J.Q.Yusubov, B.M.Botirov, Q.Q.Quranboyev, N.J.Eshanov, I.B.Masharipov, D.A.Iymanova, Q.S.Alimdjanov, M.Armstrong, T.Yu.Bazarov, B.L.Yeremin, A.P.Yegorshin, O.M.Dmitriyeva, L.M.Idigova, A.G.Korjubayeva, V.V.Kotilko, A.Ya.Kibanova, M.Z.Eskerxanov, A.Yakovlev va boshqalar.

Kadrlar zaxirasini shakllantirish quyidagi maqsadlarni koʻzlaydi:

- ☞ birlamchi lavozimlarni egallab turgan xodimlar ishdan boʻshagan taqdirda, inqirozli holat yuzaga kelish ehtimolini oldini olish;

- ☞ huquqni muxofaza qiluvchi organni belgilangan strategiya va madaniyatga muvofiq ravishda faoliyatini takomillashtirishga tayyor boʻlgan yuqori malakali va samarali xodimlar zaxirasi bilan taʼminlash;

- ☞ professional boshqaruvchi liderlarni saqlab qolish va ularni ragʻbatlantirish;

- ☞ ish beruvchining ijobiy nufuzini qoʻllab-quvvatlash;

- ☞ yangi xodimlarni tanlash va moslashtirish bilan bogʻliq xarajatlarni kamaytirish.

Shu tariqa, huquqni muxofaza qiluvchi organlarining kadrlar zaxirasi nafaqat shakllantirishda, balki keyingi rivojlanishda ham katta ahamiyatga ega. Kadrlar zaxirasining mavjudligi butun huquqni muxofaza qiluvchi organlarining ish yuklamasini qamrab olishini va istiqbollarni taʼminlaydi.

Xususan, kadrlar zaxirasiga kiritilayotgan xodimlarning malakasini oshirish quyidagilarni oʻz ichiga olishi mumkin:

Kadrlar zaxirasiga kiritilayotgan xodimlarning malakasini oshirish quyidagilarni o'z ichiga olishi mumkin:

- 👉 turli shakl va turdagi ta'limlar (malakasini oshirish, qayta tayyorlash, o'zini usyida ishlash);
- 👉 rejalashtirilgan lavozimlarda vazifalarni bajarish (stajirovkalar, vaqtincha almashtirilgan lavozimlar);
- 👉 komitetlar, ijodiy va mavzuli guruhlar, maxsus loyiha guruhlarida ishtirok etish (masalan, normativ hujjatlarni ishlab chiqish);
- 👉 ilmiy-pedagogik faoliyatda ishtirok etish.

Kadrlar zaxirasi ichki va tashqi bo'lib ikki turga bo'linadi[1, 168-181 betlar].

Tashqi zaxira — bu talablarga javob beradigan va har qanday vaqtda bo'shagan lavozimga taklif qilinishi mumkin bo'lgan nomzodlar anketa bazasi hisoblanadi. Bu bazadagi ma'lumotlar tez o'zgaradi, chunki nomzodlar tez orada kasbiy karyerada o'sadi yoki mehnat faoliyati yo'nalishini o'zgartirishi mumkin.

Bunday baza qimmatli shundaki, ma'lumotlar uzoq muddat davomida to'planib, doimiy ravishda to'ldirilsa va yangilanib tursagina namoyon bo'ladi. Bunday bazalarni kam uchraydigan mutaxassisliklar va qimmatbaho mutaxassislarni tanlashda olib borish ko'proq oqilonadir.

Kam uchraydigan tashqi kadrlar zaxirasi — bu mutaxassislar bazasi bo'lib, ular rejalashtirilgan masalalarni hal qilish yoki loyihalarda ishtirok etish uchun taklif qilinadi va kelgusida zarurat paydo bo'lsa, doimiy hamkorlik uchun taklif qilinishi mumkin.

O'rtacha olganda, ichki kadrlar zaxirasini rivojlantirish jarayoni — dasturni ishga tushirishdan tortib layoqatli nomzodlar shakllanishi va keng qamrovli tayinlovlar boshlanishigacha — taxminan 2 yil davom etadi.

Kadrlar zaxirasini maqsadli harakatlar tizimi sifatida shakllantirish an'anaviy ravishda quyidagi bosqichlarni qamrab oladi:

❶ xatarli hududlardagi lavozimlarni aniqlash maxsus tadbirlar orqali amalga oshiriladi, masalan: muayyan soha mehnat bozorini o'rganish; bo'sh lavozimlarga nomzodlar sonini baholash; mazkur lavozimning huquqni muxofaza qiluvchi organ uchun qiymatini tahlil qilish; obyektidagi personalning joriy holatini baholash;

❷ ish profilini tuzish — nomzodning kompetensiyalar darajasini shunday belgilashni nazarda tutadiki, u belgilangan vazifalarni muvaffaqiyatli bajara oladi. An'anaviy ravishda zaxiraga kiruvchi xodimlar bilan suhbatlar o'tkaziladi va olingan ma'lumotlar tahlilidan so'ng, lavozimga nomzod mos bo'lishi kerak bo'lgan maxsus profil shakllantiriladi;

❸ nomzodlarni baholash va keyingi tanlash jarayoni xodimlarning mehnat faoliyati ko'rsatkichlaridan foydalangan holda olib boriladi. Ko'p hollarda nomzodning joriy bilim va salohiyati, shuningdek, boshqa me'yorlar asosida olingan ma'lumotlar bilan amalga oshirilgan faoliyat baholash natijalari solishtiriladi [2, 492-b];

❹ shaxsiy rivojlanish rejalarini tashkil etish huquqni muxofaza qiluvchi organlarining mavjud ehtiyojlari va strategiyasi hisobga olingan holda olib boriladi. Bu chora zaxira xodimiga qisqa muddatli resurslarni ajratish va belgilangan maqsadga qanday erishishni aniqlashda yordam berishi mumkin. Ta'lim kursi shunday rejalashtiriladiki, turli seminarlarda ishtirok etish, murakkab loyihalarni bajarish, stajirovkalardan o'tish orqali kadrlar zaxirasiga kiritilgan xodim yangi lavozimga o'tishda zarur bo'ladigan bilim va ko'nikmalarni rivojlantirishi mumkin;

❺ yangi lavozimga tayinlash.

Kadrlar zaxirasi bilan ishlash maxsus modellar asosida ham olib borilishi mumkin, ularni huquqni muxofaza qiluvchi organ o'z vaqtida ishlab chiqishi yoki kadrlar zaxirasini shakllantirishning samarali variantlaridan qo'llashi mumkin.

Kadrlar zaxirasini shakllantirish jarayoni quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi:

Birinchi bosqich. Mavjud standartlar va tamoyillar asosida nomzodlarni ilgari surish, ularning yoshi, ma'limoti, bilimlari, psixologik xususiyatlari va boshqalarni hisobga olish. Nomzodlarni ilgari surish uchun to'g'ridan-to'g'ri rahbarlar yoki kadrlar siyosati xodimlari mas'ul hisoblanadi. Shu bilan birga, xodim o'zini o'zi nomzod qilib ilgari sura oladi (o'zi nomzodligini ilgari surish).

Ikkinchi bosqich. Kadrlar zaxirasiga nomzodlarning asosiy ro'yxatini tayyorlash. Bu bosqichda nomzodlar baholanadi. Har bir nomzodning hujjatlari (ta'lim haqidagi ma'lumotlar, anketa, sertifikatlar, malaka oshirish haqidagi ma'lumotlar va boshqalar) alohida tahlil qilinadi. Ro'yxatlar kadrlar siyosati xizmati xodimlari tomonidan to'g'ridan-to'g'ri rahbarlar taqdim etgan ma'lumotlarga asosan shakllantiriladi.

Uchinchi bosqich. Psixologik diagnostika choralari qo'llaniladi, bu orqali nomzodning salohiyati, liderlik va shaxsiy sifatlari, motivatsiya va sadoqati, shuningdek, kadrlar zaxirasini qabul qilishga haqiqiy munosabati aniqlanadi. Bu maqsadda turli usullardan foydalanish mumkin: intervyular, ishbilarmonlik o'yinlari, psixologik testlar. Bu choralar natijalari individual psixologik xususiyatlar, tavsiyalar va prognozlarni umumlashtirish imkonini beradi[9, 123-139 betlar].

Zaxira xodimlarni quyidagi turdagi guruhlariga shartli ravishda bo'lish mumkin:

- ➔ ish natijadoligi yuqori bo'lgan xodimlar;
- ➔ o'rta bo'g'in xodimlar;
- ➔ maxsus yo'nalishli va kam uchraydigan mutaxassislar (IT so'xa vaqillarlari);
- ➔ yordamchi ishchi xodimlar.

Zaxira xodimlarni tanlash uchun quyidagi me'yorlar mavjud:

✎ Yosh jihatidan. Rahbarlik lavozimlari uchun nomzod sifatida ko'rib chiqilayotgan xodimlar uchun tavsiya etilgan yosh 30–35 yoshda bo'lishi lozim. Eng yuqori zaxirasiga 45 yoshdan katta xodimlarni kiritish tavsiya etilmaydi.

✎ Ma'lumot jihatidan. Rahbarlik lavozimlari uchun tavsiya etilgan ta'lim darajasi — oliy kasbiy ta'lim. Boshqaruv, yuridik, iqtisodiyot va moliya sohasida oliy ma'lumotga ega xodimlar eng yuqori rahbarlik lavozimlari zaxirasi uchun eng mos nomzodlar hisoblanadi[2, 492-bet].

✎ Qo'shimcha ta'lim va qayta tayyorlash jihatidan.

To'rtinchi bosqich. Kadrlar zaxirasiga kiritilayotgan xodimlarning yakuniy ro'yxatini tayyorlash va ularga ajratilgan lavozimni ko'rsatish.

Beshinchi bosqich. Ro'yxatlarni organ rahbari tomonidan buyrug'i orqali tasdiqlash[8].

✓ Lavozimdagi ish tajribasi. Huquqni muxofaza qiluvchi organlar kadrlar zaxirasida amaldagi organda kasbiy tajribaga ega xodimlarni saqlab qolishga qiziqish ko'rsatadi.

✓ Kasbiy faoliyat natijalari. Kadrlar zaxirasiga nomzod asosiy lavozimda o'z vazifalarini muvaffaqiyatli bajarishi va barqaror, kasbiy natijalarni ko'rsatishi kerak.

Kadrlar zaxirasi ishtirokchilari uchun maxsus ta'lim o'tkaziladi va bo'shagan lavozimlarga tayinlanishda ular boshqa nomzodlarga nisbatan afzallikka ega bo'ladi. Shu bilan birga, huquqni muxofaza qiluvchi organlari zaxira xodimlaridan samaradorlikni oshirish va o'z qobiliyatlarini namoyon qilish, shuningdek, tayinlash bilan bog'liq vazifalarni bajarishni kutadi. Zaxirachi bo'lish uchun quyidagi bosqichlardan iborat tanlash tizimidan o'tish lozim:

★ formal me'yorlar bo'yicha tanlash: profil va ma'lumoti bo'yicha ish tajribasi;

★ motivatsiyani baholash: nomzodning zaxirada turish, o'zini o'qitish va ko'chishga tayyor bo'lish istagi;

- ★ ma'lumotlarni tahlil qilish ko'nikmalarini baholash;
- ★ boshqaruv salohiyatini baholash;
- ★ huquqni muxofaza qiluvchi organni boshqarish imkoniyatini baholash;
- ★ joriy lavozim ko'rsatkichlarini baholash;
- ★ kasbiy kompetentlikni baholash.

Kadrlar zaxirasiga kiritilgan xodimlarning qo'shimcha ta'limi quyidagilarni o'z ichiga olishi mumkin:

★ turli shakl va turdagi ta'limlar (malakasini oshirish, qayta ta'lim, o'zini o'qitish, rahbar nazorati ostida o'qitish va h.k.);

★ tayinlangan lavozim vazifalarini bajarish (vaqtincha lavozimni egallash, stajirovka);

★ huquqni muxofaza qiluvchi organi va uning bo'limlarida ishlar holatini o'rganish va baholash (ta'lim tajribasini ekspertiza qilishda ishtirok etish, OAV tayyorlash, tekshiruv natijalari bo'yicha tahlil o'tkazish va h.k.);

* komissiyalar, ijodiy va mavzuli guruhlar, maxsus loyihalarda ishtirok etish (masalan, normativ hujjatlarni ishlab chiqish)[3, 161-163 betlar];

* ilmiy va pedagogik faoliyatda ishtirok etish.

Kadrlar zaxirasining tayyorligi zaxirani tayyorlash davri oxirida rejalashtirilgan rejalar bajarilgandan so'ng baholanadi. Zaxira ro'yxatlari kadrlar xizmati tomonidan tuziladi va bunda tuzilma bo'lim rahbarlari fikri hamda baholash natijalari hisobga olinadi.

Kadrlar zaxirasiga kiritish to'g'risidagi qaror tasdiqlangan ro'yxatlar shaklida ifodalanadi va huquqni muxofaza qiluvchi organ rahbari tomonidan tasdiqlanadi. Zaxiradan chiqarishga sabab sifatida yosh, sog'liq holati yoki qoniqarsiz natijalar xizmat qilishi mumkin.

Huquqni muxofaza qiluvchi organda kadrlar zaxirasini shakllantirish uchun maqbul muddat — ikki yil. Har uch oyda bir marta (haftasida emas, bu yilga to'g'rilash uchun) to'liq ko'rib chiqish va o'zgartishlar kiritish mumkin bo'lib, bu amaliy jarayon kadrlar zaxirasini shakllantirish dasturi talablariga muvofiq bo'lishi kerak.

Ikki yillik davr tugagandan so'ng kadrlar zaxirasi ro'yxati to'liq qayta ko'rib chiqilishi kerak, chunki nomzodlar tarkibi muntazam ravishda tekshiriladi va yangilanadi. Kadrlar zaxirasi bilan ishlash maxsus modellar asosida ham olib borilishi mumkin, ularni huquqni muxofaza qiluvchi organ kadrlar zaxirasini shakllantirishning samarali variantlaridan qo'llashi mumkin bo'ladi. Quyidagi ma'lumot manbalari qatoridan foydalanish mumkin:

↳ xodimlarni tanlash xizmati bilan suhbat, unda kadrlar zaxirasi asosiy konsepsiyasi, asoslari va kasbiy rivojlanish imkoniyatlari taqdim etiladi;

↳ huquqni muxofaza qiluvchi organlarining ma'lumotnoma varaqasi, unda bo'sh lavozimlar, nomzodlarga qo'yiladigan talablar va kadrlar zaxirasiga tanlov uchun belgilangan muddat haqida ma'lumot beriladi;

↳ shaxsiy maslahatlashuv;

↳ barcha bo'limlarda kadrlar zaxirasiga oid tartib-jadval mavjud bo'lib, barcha xodimlar uchun ochiq.

Dasturdan kutilgan natija — kadrlar zaxirasini shakllantirish orqali huquqni muxofaza qiluvchi organlarining ijtimoiy podsistemasini takomillashtirish, xodimlarni o'qitish, malakasini oshirish va kasbiy rivojlanishini ta'minlash hamda personal faoliyati samaradorligini oshirish.

Kadrlar zaxirasini shakllantirishda quyidagi elementlari bo'yicha ishlash talab etiladi [4, 18-24 betlar]:

➤ kadrlar zaxirasini shakllantirish funksiyasini strukturaviy ravishda mustahkamlash;

➤ kadrlar zaxirasini shakllantirish jarayoni texnologiyasi;

➤ bu jarayonni axborot bilan ta'minlash.

Kadrlar zaxirasini shakllantirish bo'yicha butun protsedura aniq tartibda yozib qo'yilishi va rahbar bilan muvofiqlashtirilishi kerak. Keyinchalik, kadrlar zaxirasini shakllantirish dasturiga kiritilgan aniq chora-tadbirlar ko'rib chiqiladi.

Huquqni muxofaza qiluvchi organlarida kadrlar zaxirasini shakllantirish to'g'risidagi buyruqni tayorlab, tasdiqlash zarur. Kadrlar zaxirasini shakllantirish dasturini tayyorlash va amalga oshirish bo'yicha umumiy rahbarlikni personalni boshqarish bo'limiga topshirish lozim. Har bir yo'nalish bo'yicha rahbar o'rinbosarlari va tuzilma bo'lim rahbarlari xodimlarni kadrlar zaxirasiga kiritish bo'yicha takliflarni tuzib, personalni boshqarish bo'limiga yuborishi kerak. Huquqni muxofaza qiluvchi organlarida kadrlar zaxirasiga nomzodlar va baholash blanklarini taqdim etish uchun mas'ullar tayinlanishi lozim.

Huquqni muxofaza qiluvchi organlarining bo'limlari rahbarlari kadrlar zaxirasi ehtiyojini tahlil qilish va zaxira ro'yxatini tuzish masalalariga jalb qilinishi kerak. Kadrlar zaxirasini shakllantirish jarayoni doimiy va izchil olib borilishi, organning strategiyasi hisobga olinishi va tegishli usullar qo'llanilishi lozim. Kadrlar zaxirasini shakllantirish manbalari quyidagilar bo'ladi:

- malakasi yuqori mutaxassislar;
- hududiy organ bo'limlari rahbarlarining o'rinbosarlari;
- pastki bo'g'in rahbarlari;
- ishlab chiqarishda ishchi sifatida faoliyat yuritayotgan oliy ta'limga ega mutaxassislar.

Zaxira xodimlarni tanlash quyidagi algoritm asosida amalga oshiriladi:

- arizachi tomonidan taqdim etilishi kerak bo'lgan yoki to'ldirilishi lozim muhim ma'lumotlarni aniqlash;
- kadrlar zaxirasiga nomzodlar ro'yxati bo'lim bilan muvofiqlashtirilib, muhim lavozimlarni to'ldirish rejali muddatlari aniqlanadi;
- istiqbolli xodimlar va muhim lavozimlar ro'yxati bo'lim boshlig'i tomonidan tasdiqlanib, rahbar bilan muvofiqlashtiriladi.

Nomzodlarning reyting ro'yxatini tuzish. Nomzodlardan kadrlar zaxirasiga ko'rib chiqish maqsadida ularning shaxsiy ma'lumotlarini taqdim etish va qayta ishlashga rozilik olinishi kerak.

Potensial zaxira xodimlari ro'yxatini tuzish uchun quyidagi usullardan foydalanish tavsiya etiladi:

- ❖ hujjatlarni tahlil qilish (avtobiografiyalar, tavsifnomalar, shaxsiy kartochkalar, hisobotlar va boshqalar);
- ❖ zarur ma'lumotlarni to'plash uchun suhbatlar o'tkazish;
- ❖ xodimlarning turli vaziyatlardagi harakatlarini o'rganish;
- ❖ xodimlarning mehnat faoliyati natijalarini tahlil qilish.

Shundan so'ng nomzodlar bilan bir qator baholash tadbirlari o'tkaziladi, jumladan: ish natijalarini tahlil qilish va nomzodlarning shaxsiy faoliyati haqidagi takliflarini ko'rib chiqish, shuningdek o'z ustida ishlash uchun boshqa imkoniyatlarni aniqlash.

Tanlash jarayoni natijalari asosida nomzodlarning potensiali turli jihatlarini rivojlanishi aniqlanadi va shaxsiy rivojlanish rejasi ishlab chiqiladi. Tanlangan chora-tadbirlar to'plami bilan birgalikda nomzodlarga ta'lim va malaka oshirish kurslari yo'naltiriladi. Tanlash jarayonidagi boshqa nomzodlar tahlilida quyidagilar ko'rib chiqiladi: yosh tuzilishi, mavjudlik sanasi, zaxiraga yuborilgan birliklar. Kadrlar zaxirasiga xos xususiyatlar ta'lim rejalarini ishlab chiqish, ta'lim davomiyligini aniqlash va kompetensiyalar to'plamini rivojlantirishda qo'llaniladi. Kasbiy ta'lim to'g'ridan-to'g'ri rahbar nazoratida, stajirovka ko'rinishida yoki malaka oshirish kurslari shaklida o'tkazilishi mumkin. Ta'lim rejalarini har bir zaxirachi uchun individual tarzda tuzilishi, aniq va real kasbiy o'sish bosqichlari bayon qilinish kerak. Zaxirachiga kelgusida egallashi kerak bo'lgan lavozim vazifalarini bajarish imkoniyatini berish muhimdir, ya'ni barcha vakolatlar, majlislarda ishtirok etish huquqi, loyihalarni boshqarish va h.k. Zaxirachi kelgusidagi lavozimning barcha xususiyatlarini tushunish va his etishi kerak. Zaxirachi tayyorligini baholash choralari yiliga ikki marta, rivojlantiruvchi harakatlar (tushuncha, ta'lim va tajriba) monitoringi natijalari asosida olib boriladi. Muvaffaqiyatli tayyorgarlikdan so'ng xodim o'z ish joyida qoladi, ammo vakansiya ochilgunga qadar korxonada kadrlar zaxirasi tarkibida hisoblanadi. Rahbarlik lavozimlariga tayinlash faqat kadrlar zaxirasidan amalga oshirilishi kerak, bu hujjat bilan mustahkamlanishi va rahbarlik siyosati tomonidan qo'llab-quvvatlanishi zarur.

Ushbu dasturni amalga oshirish natijasida quyidagi natijalarga erishish rejalashtirilgan:

- 👉 xodimlarning rivojlanish va kasbiy o'sish ehtiyojlarini qondirish;
- 👉 ishdan qoniqishning yuqori darajasi;
- 👉 xodimlar harakati ko'rsatkichlari dinamikasini yaxshilash, kadrlar aylanish darajasini kamaytirish;
- 👉 yangi xodimlarning kirish ta'limi bilan bog'liq boshlang'ich xarajatlarni kamaytirish;
- 👉 xodimlarda huquqni muxofaza qiluvchi organ ishlariga qiziqishni rivojlantirish;
- 👉 "eski" xodimlarning mehnat natijalarini huquqni muxofaza qiluvchi organlarining faoliyatidagi faol ishtiroki orqali oshirish[5, 36-40 betlar].

Kadrlar zaxirasini shakllantirishda ham tashkilot, ham zaxira xodimlari uchun turli xatarlar yuzaga kelishi mumkin va ularni o'z vaqtida minimallashtirish zarur. Kadrlar zaxirasini shakllantirishdagi ehtimoliy xatarlar va qiyinchiliklar quyidagi 1-jadvalda keltirilgan:

Huquqni muxofaza qiluvchi organlarining uchun xatarlar	Zaxirachi uchun xatarlar
---	---------------------------------

noto'g'ri tanlangan zaxirachi	zaxirachini uning roziligi va xabari bo'lmay ilgari surish
rahbarlik maqsadlari zaxirachining maqsadlari bilan muvofiq kelmasligi	ertangi kunga ishonch hosil qilish maqsadida kadrlar zaxirasida ishtirok etish
zaxirachining rivojlanishi ustidan qat'iy nazoratning yo'qligi	boshqa xodimlardan ustunlik hissi paydo bo'lishi va mazkur zaxirachini boshqarishda qiyinchiliklar yuzaga kelishi
zaxirada uzoq muddat qolishi	kadrlar zaxirasida uzoq vaqt qolish davrida zaxirachining maqsadlarining o'zgarishi

Kadrlar zaxirasini shakllantirish dasturi ishtirokchisiga uning mohiyati va maqsadlari haqida albatta tushuntirib berilishi kerak. Barcha afzalliklar haqida ma'lumot berish va rivojlanish perspektivalarini bayon qilish zarur, bu esa o'zgarishlarga qarshi ehtimoliy qarshilikni oldini olishga yordam beradi. Kadrlar zaxirasini shakllantirishdagi ehtimoliy muammo — barcha rahbarlar bu jarayonda ishtirok etishni xohlamasliklari mumkinligidir[6, 100-108 betlar]. Ular o'zlarining yuklatilgan vazifalari ko'pligini, tarbiyalashi kerak bo'lgan xodimlarga vaqt yo'qligini asos qilib keltirishi mumkin, shu bilan birga, ularning bo'limlarida xodimlar ham shu ishga vaqt ajrata olmaydi. Rahbar o'z sohasidagi malakali mutaxassislarni yo'qotishga tayyor emas, chunki ularni rivojlantirish uchun o'z o'rniga almashtiruvchi topishga to'g'ri keladi. Personalni boshqarish bo'limi xodimlari, kadrlar zaxirasini shakllantirish uchun mas'ul, tuzilma bo'lim rahbarlarini ishontirishi kerak, ularga esa yuqori samaradorlikka ega xodimlar ularning rivojlanishi qo'llab-quvvatlanmasa, huquqni muxofaza qiluvchi organlaridan ketishi mumkinligini tushuntirish zarur. Shuningdek, kadrlar zaxirasiga kiritilmagan xodimlarda zaxirachilarga nisbatan salbiy munosabat paydo bo'lishi mumkin[7, 492-b]. Rahbarlar norozi xodimlarga tushuntirishi kerakki, ularda mehnat samaradorligini oshirgan taqdirda kadrlar zaxirasiga kirish imkoniyati bor. Faqat kadrlar zaxirasida bo'lish yetarli emas — kasbiy rivojlanishda ijobiy natijalarga erishish ham zarur. Yillik muntazam baholash natijalari asosida xodim kadrlar zaxirasidan chiqarilishi va uning o'rniga yanada faol nomzod tayinlanishi mumkin.

Bu sohada yuqori malakali hodimlar to'g'ridan-to'g'ri olinadigan fikr-mulohazalar xodimlarni o'qitish va rivojlantirishda katta ahamiyatga ega. Xodimlar rivojlanish jarayonini tushunishlari kerak, bu ularga potensial zaifliklar va imkoniyatlar haqida ma'lumot olish imkonini beradi. Xodimlar shaxsan ish olib borishi, muntazam uchrashuvlar o'tkazishi va yuqori malakali hodimlar bilan maslahatlashishi lozim. Shuningdek, tajriba almashish uchun muntazam uchrashuvlar tashkil etish, bu yerda xodimlar o'z tajribalari va yutuqlarini bo'lishishlari, muhokama qilishlari va tajriba almashishlari mumkin. Zaxiralangan lavozimga o'tishdan oldin xodimlarni o'qitish va rivojlantirish vaqti ichki normativ hujjatlar bilan nazorat qilinish va har bir xodimning lavozimi yoki taklifi asosida belgilanishi kerak. Har kalendar yil oxirida zaxira ro'yxati rahbarlar va mutaxassislarning tarkibi hamda faoliyati tahlili asosida baholanishi va to'g'rilashlari zarur [9, 144-149 betlar].

Kadrlar zaxirasidagi har bir nomzodning o'tgan kalendar yildagi faoliyati baholanishi kerak, natijalariga ko'ra uning zaxira tarkibida qolishi yoki undan chiqarilishi haqida qaror qabul qilinadi. Tahlil natijalari asosida har bir zaxirachiga ma'lumotnoma tuziladi va uning kelgusidagi kasbiy o'sish imkoniyati baholanadi[10]. Shu bilan birga, zaxiraga yangi nomzodlar ham baholanadi.

Ishlab chiqilgan kadrlar zaxirasini shakllantirish dasturi xodimlarning faoliyati samaradorligini sezilarli darajada oshirish, uning xodimlari to'plagan bilim va ko'nikmalar uzluksizligini ta'minlash imkonini beradi.

Yuqoridagilardan kelib chiqqan holda, xulosa tariqasida ishonch bilan shuni aytish mumkinki, kadrlar zaxirasi personalni boshqarish tizimining eng kuchli va samarali vositasi hisoblanadi. U keng ko'lamda masalalarni hal qilish va boshqaruv siyosatini to'g'ri darajada amalga oshirish imkonini beradi. Bu to'g'ri va yaxshi tashkil etilgan ish bo'lib, o'z natijasini berishga qodir. Kadrlar zaxirasi har qanday huquqni muxofaza qiluvchi organlarini boshqarishda eng mustahkam zanjirlardan biri hisoblanadi. "Kadrlar hamma narsani hal qiladi" degan so'z bekorga aytilmagan. Kadrlar zaxirasi bilan ish birinchi navbatda huquqni muxofaza qiluvchi organlarining, rahbarlik va xodimlar

ehtiyojlariga qaratilgan bo‘lib, zaxirani to‘g‘ri shakllantirish orqali faoliyatni takomillashtirish va kasbiy mahoratini oshirishga xizmat qiladi.

Bundan tashqari, zaxira xodimlarning kasbiy o‘sishi va rivojlanishiga amaliy e‘tibor bo‘lib, ularni samarali ishlashga undaydi hamda sodiqlikni oshirishga ko‘maklashadi.

Huquqni muxofaza qiluvchi organlarida kadrlar zaxirasining, xodimlarning zamonaviy ilmiy-texnik progress talablariga mos ravishda kasbiy tayyorgarlik, qayta tayyorgarlik va malakasini oshirish tizimining yaxshi tashkil etilganligi, mihin ahamiyat kasb etadi. Tahlil qilingan huquqni muxofaza qiluvchi organlar uchun kadrlar zaxirasi ahamiyati va dolzarbligi personalni boshqarish tizimining samaradorligini oshirish zarurati bilan bog‘liq, jumladan, kadrlar zaxirasini to‘g‘ri shakllantirish orqali albatta. Ushbu huquqni muxofaza qiluvchi organida rahbar lavozimlari ko‘p holatlarda faqat tashqi manbalardan to‘ldiriladi, malakali kadrlar mavjud bo‘lsa va kadrlar zaxirasini shakllantirish dasturi amalga oshirilsa, ular belgilangan bo‘sh o‘rinlarni (vakansiyalarni) egallashga tayyor bo‘ladi. Bu omillar tanlangan mavzununing dolzarbligi va ahamiyatini belgilab berdi.

Shunday qilib, “kadrlar zaxirasi — bu rahbarlar va mutaxassislar guruhi bo‘lib, ular boshqaruv faoliyatini amalga oshirish qobiliyatiga ega, ma’lum lavozim darajasiga qo‘yiladigan talablarga javob beradigan, tanlov asosida saralangan hamda tizimli ravishda maqsadli malaka oshirish tayyorgarligidan o‘tgan shaxslar hisoblanadi”.

Iqtiboslar/Сноски/References:

1. Василенко В.А. Задачи подготовки кадров в условиях экономического прорыва // Научный вестник. — 2019. — № 3 (48). — С. 168–181. (Vasilenko V.A. Tasks of personnel training in the context of economic breakthrough // Scientific Bulletin. - 2019. - No. 3 (48). - P. 168-181.)
2. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия / В.М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юнити-Дана, 2015. — 492 с. (Maslova V.M. Personnel Management of the Enterprise / V.M. Maslova. - 2nd edition, revised and enlarged. - M.: Unity-Dana, 2015. - 492 p.)
3. Архипова Т.А. Основные понятия, цели, задачи и принципы формирования кадрового резерва предприятия // Молодой ученый. — 2017. — № 49. — С. 161–163. (Arkhipova T.A. Basic concepts, goals, objectives and principles of forming an enterprise’s personnel reserve // Young scientist. - 2017. - No. 49. - P. 161-163)
4. Абдулхаирова Э.М. Ситуация на кадровом рынке сегодня: обзор, тенденции, перспектива // Ученые записки Крымского-инженерно-педагогического университета. Экономические науки. —2019. — Выпуск 1 (63). — Симферополь: РИО КИПУ. — С. 18–24. (Abdulkhairova E.M. The situation on the personnel market today: review, trends, prospects // Scientific notes of the Crimean Engineering and Pedagogical University. Economic sciences. - 2019. - Issue 1 (63). - Simferopol: RIO KIPU. - P. 18-24.)
5. Абдулхаирова Э.М. Концепции и этапы развития персонала//Национальные экономические системы в контексте формирования глобального экономического пространства: Сборник научных трудов в 2-х томах / под общей редакцией З.О. Адамановой. — 2019. — С. 36–40. (Abdulkhairova E.M. Concepts and stages of personnel development // National economic systems in the context of the formation of the global economic space: Collection of scientific papers in 2 volumes / edited by Z.O. Adamanova. - 2019. - P. 36-40.)
6. Демидова Е.В. Гибкие навыки в системе личностных компетенций менеджера / Е.В. Демидова // Новое в психолого-педагогических исследованиях. — 2019. — № 3 (55). — С. 100–108. (Demidova E.V. Flexible skills in the system of personal competencies of a manager / E.V. Demidova // New in psychological and pedagogical research. - 2019. - No. 3 (55). - P. 100-108.)
7. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия / В.М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юнити-Дана, 2015. — 492 с. (Maslova V.M. Personnel Management of the Enterprise / V.M. Maslova. - 2nd edition, revised and enlarged. - M.: Unity-Dana, 2015. - 492 p.)
8. Silva F.B. How to Approach Manufacturing Strategies / Francisco Bribiescas Silva, Jose Nicolas Cardona Mora, Roberto Romero, Rosa Corona // International Journal of Management (IJM). — 2016. — Volume 7, Issue 6. —P. 123–139

- 9.** Верников В.А. Влияние форм оплаты труда и наличия социального пакета на производительность труда работника / В.А. Верников // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. — 2020. — № 1 (50). — С. 144–149.(Vernikov V.A. The Impact of Remuneration Forms and the Availability of a Social Package on Employee Productivity / V.A. Vernikov // Scientific Bulletin: Finance, Banks, Investments. - 2020. - No. 1 (50). - P. 144-149.)
- 10.** U.Atamuratov O‘zbekistonda rahbar va boshqaruv kadrlar tizimining modernizatsiyalashish jarayoni. Siyosiy.f.f.d. aftoreferat. 2020. (U.Atamuratov The process of modernization of the leadership and management personnel system in Uzbekistan. Political Science. Abstract. 2020.)

ҲУҚУҚИЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ ПРАВОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

JOURNAL OF LAW RESEARCH

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz

Tadqiqot LLC The city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.

Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz

Phone: (+998-94) 404-0000

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz

ООО Тадқиқот город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.

Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz

Тел: (+998-94) 404-0000