
XODIMLARNI BOSHQARISHDA KADRLARNI ZAXIRASINI SHAKLLANTIRISH ISTIQBOLLARI

Baxromova Laylo Rayim qizi

Toshkent davlat yuridik

universiteti talabasi,

+998 941891807,

laylorayimovna@gmail.com

Annotatsiya: Ushbu maqolada kadrlar zaxirasi instituti shakllanishning tarixan rivojlanish bosqichlari hamda atoqli olimlarning kadrlar zaxirasini shakllantirish bo'yicha fikrlari o'rganildi. Mamlakatimizda mavjud bo'lgan kadrlar zaxirasi institutining afzalliklari va kamchiliklari tahlil qilindi. Xorijiy tajribalardan issollar keltirilib, yurtimizda xodimlarni boshqarishda kadrlar zaxirasini shakllantirishning istiqbollari haqida so'z yuritildi.

Kalit so'zlar: boshqaruv, kadrlar zaxirasi, tashqi kadrlar zaxirasi, ichki kadrlar zaxirasi, operativ tizim, o'rta muddatli tizim, strategik tizim.

Abstract: In this article, the historical development stages of the formation of the personnel reserve institute and the opinions of famous scientists on the formation of the personnel reserve were studied. The advantages and disadvantages of the institute of personnel reserve in our country were analyzed. Examples from foreign experiences were given, and the prospects of forming personnel reserves in the management of employees in our country were discussed.

Key words: management, personnel reserve, external personnel reserve, internal personnel reserve, operational system, medium-term system, strategic system.

Аннотация: В данной статье изучены исторические этапы развития становления института кадрового резерва и мнения известных ученых о формировании кадрового резерва. Проанализированы преимущества и недостатки института кадрового резерва в нашей стране. Были приведены примеры из зарубежного опыта, обсуждены перспективы формирования кадровых резервов в управлении работниками в нашей стране.

Ключевые слова: менеджмент, кадровый резерв, внешний кадровый резерв, внутренний кадровый резерв, оперативная система, среднесрочная система, стратегическая система.

Ma'lumki, har qanday korxonada, tashkilot tashkil etilarkan, uning muvaffaqiyatli va samarali faoliyatining eng asosiy omili bu xodimlardir. Ayniqsa, o'z sohasining yetakchi kadrlari har qanday korxonada va tashkilot rivojlanishining asosiy omili bo'lib xizmat qiladi. Muayyan soha uchun asosiy bilim va ko'nikmalarni o'zida shakllantirgan xodimlargina samarali faoliyat bilan shug'ullana oladi.

Kadrlar zaxirasi uchun kadrlarni saralab olish tizimi XX asr 2-yarmidan boshlangan bo'lib, ilk marotaba 1954-yilda AT&T korporatsiyasi tomonidan tadqiqot dasturiga kiritilgan. Ushbu tizimlar **Buyuk Britaniya, Germaniya** va boshqa rivojlangan mamlakatlarda ishlab chiqilgan. **Rossiyada** esa ushbu tizim bo'yicha milliy standart ham mavjud bo'lib, 2013-yilda qabul qilingan.



Har qanday korxonaning samarali faoliyati uchun xodimlarning o'zni nihoyatda ahamiyatli. Masalan butun dunyoga mashhur *Apple kompaniyasi*, *Tesla kompaniyasi* yoki O'zbekistondagi *Artel kompaniyasi* xodimlarining bari o'z sohasining yetakchilari bo'lganligi uchun ham ushbu kompaniyalar dunyoda eng mashhur, o'z mavqeyi va yuqori daromadiga ega kompaniyalar hisoblanadi. Bundan kompaniyaning rivoji 100% xodimlargagina bog'liq degan xulosaga kelmasligimiz lozim. Shubhasiz, kompaniya yoki muayyan tashkilot rivoji shu tashkilot yoki korxonaning menejmentiga, kompaniya resurslarini to'g'ri taqsimlay olish, yo'naltira olishga ham bog'liq.

Ammo, aksariyat qismi xodimlarning samarali faoliyati bilan amalga oshiriladi. Bundan ma'lumki, muayyan kompaniya o'z sohasida yetakchi o'rinni egallamoqchi bo'lsa, ushbu kompaniya uchun yuqori malakali, salohiyatli xodimlar, zamonaviy va samarali boshqaruv usuli kerak bo'ladi. Ushbu ikki omil mavjud bo'lgandagina, ko'zlangan maqsadga erishish mumkin. Real hayotda ba'zan kuchli xodimlar bo'la turib, sifatsiz boshqaruv sabab ko'zlangan maqsadga erisha olmayotgan kompaniyalarning guvohi bo'lganmiz. Yoki aksincha, kuchli boshqaruv tizimi bo'la turib, xodimlarning samarasiz faoliyati sabab yetakchilikka erisha olmagan kompaniyalarning guvohi bo'lganmiz. Masalan, **Yahoo**, **MoviePass**, **Quibi** kabi kompaniyalar boshqaruv sohasining samarasizligi sabab muvaffaqiyatsizlikka uchragan. Demak, har qanday kompaniyaning rivoji boshqaruv tizimining mukammalligi va xodimlarning samarali faoliyatiga asoslanadi.

Ahamiyat berishimiz zarur bo'lgan yana bir jihat, bu xodimlarni boshqarishda kadrlar zaxirasi masalasidir. Kadrlar zaxirasi bu malakali kadrlar to'g'risidagi ma'lumotlarni o'z ichiga olgan muayyan sohaning malakali kadrlar bilan ta'minlanishini tashkillashtirish jarayonidir. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 5843-son qaroriga muvofiq, yurtimizda milliy kadrlar zaxirasi shakllantirilishi asosiy maqsad sifatida belgilangan. Milliy kadrlar zaxirasi bu-davlat fuqarolik xizmatida rahbar lavozimlarini eng munosib kadrlar bilan ta'minlash uchun shakllantiriladigan malakali mutaxassislariga oid bo'lgan ma'lumotlar bazasidir. Ushbu kadrlar zaxirasiga kadrlarning shaffoflik, adolat, ixtiyoriylik, xolislik, tenglik va ochiqlik asosida kiritilishini ta'minlash **vazifasi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligining** asosiy vazifalaridan biri sifatida belgilangan.¹

Hozirgi kunda, ushbu tizim O'zbekistonda yangi bo'lganligi sabab xorij tajribasi va milliy amaliyot asosida qator rejalar qilinmoqda. Ushbu zaxiraga kiritilish ayni damda, faqat davlat xizmati bo'yicha bo'lib, ilk marotaba amaliyotimizda qo'llanilmoqda. Ushbu dastur elektron tizim orqali **Buyuk Britaniya, Birlashgan Arab Amirligi va Janubiy Koreya** kabi davlatlarning tajribasidan kelib chiqqan holda amalga oshirilmoqda. Bugungi kunda, dastur doirasida **12 mingga** yaqin kadrlar hamda **4,5 milliondan ziyod** fuqarolar haqida ma'lumotlar bazasi mavjud. Ushbu dastur orqali kasblar va vazifalar o'zining haqiqiy iqtidor egalari, o'z ishining ustalari bilan ta'minlanishiga umid qilinmoqda. [Prezident Farmonida](#) ko'rsatilishicha, ushbu tizimning yaratilishidan maqsad- Milliy kadrlar zaxirasini boshqarish, Davlat fuqarolik xizmati lavozimlarining davlat reyestrini yuritish, shuningdek, davlat fuqarolik xizmatchilari vakant lavozimlarining yagona ochiq portalini tashkil etish va yuritish hisoblanadi.²

Kadrlar zaxirasi quidagicha **ikkiga** bo'linadi:

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi bosh inspektori Timur Abdullayev// <https://yuz.uz/uz/news/>

² <https://lex.uz/docs/-4549998>



Tashqi kadrlar zaxirasi kompaniyaning ichida emas, balki kompaniya tashqarisidagi ishchi kuchidan iborat bo'ladi ya'ni tashqi mehnat bozoridan va lekin ular kompaniya uchun potensial ahamiyatga ega bo'ladi.

Ichki kadrlar zaxirasi esa kompaniyaning o'z ichida tashkil etilib, u kelajakda boshqa lavozimlarga kop hollarda boshqaruv tizimiga o'tkazilishi mumkin bo'lgan kompaniyada ishlaydigan mutaxassislardan shakllantiriladi. Ushbu tizimda kompaniyaning asosiy vazifasi ichki kadrlar zaxirasi doirasidagi xodimlarni rivojlantirish, amaliyot o'tashini ta'minlash va ularni yangi vazifalarga tayyorlashdan iborat. Ichki kadrlar zaxirasi ham **uch guruhga** bo'linadi:

-operativ tizim-bunda bo'sh ish o'rinlari bo'sh bo'lishi yoki paydo bo'lishi bilanoq yangi, yuqori lavozimni egallashga tayyor bo'lgan xodimlardan shakllantirish orqali tuziladi. Bu holda, xodimlar barcha zarur bilim va ko'nikmalarga ega bo'lishadi, ularni yo'naltirib yuborish kerak xolos.

-o'rta muddatli ichki xodimlar zaxirasini shakllantirish tizimi esa, bunda bir necha yillik tajribaga ega bo'lgan xodimlar tomonidan ularning ixtiyori asosida shakllantirish tizimiga aytiladi. Ushbu tizimning ahamiyatli jihati shundaki, bu tizimda xodimlar egallashi mumkin bo'lgan lavozim uchun zarur bo'lgan bilim va tajribaga ega bo'lishadi.

-strategik ichki xodimlarni shakllantirish tizimi esa boshqa tizimlardan farq qilib, ushbu tizimda asosan, yangi bilim va ko'nikmalarga ega bo'lgan yosh mutaxassislardan iborat bo'lib, ushbu xodimlar bir necha yillik **intensiv**-samarali faoliyatga bag'ishlangan mashg'ulotlar orqali bilim va salohiyatini yuksaltirishiga alohida e'tibor qaratiladi. Muvaffaqiyatli boshqaruvni tashkil etishni istagan har qanday korxonah rahbari ichki xodimlar zaxirasida yuqoridagi 3 guruhdan foydalanish uchun alohida rivojlanish rejalarini ishlab chiqishlari lozim.

Kadrlar zaxirasini shakllantirishda dastavval, muayyan korxonah yoki tashkilot talablariga javob beradigan kadrlar nomzodlarini o'rganib chiqish, ularning haqiqatdan ham korxonah yo tashkilot talablariga munosib ekanligini baholash, kadrlar zaxirasidagi kadrlarni saralab olish va so'nggi bosqich-ularni munosib ish o'rniga joylashtirishdan iborat bo'ladi. Har qanday kompaniya uchun bo'sh ish o'rinlari **80%** hollarda o'z **ichki** xodimlar zaxirasidan shakllantirilib, **20%** qismi esa **tashqi** mehnat bozoridan yangi xodimlarni jalb qilish orqali shakllantirilishi maqbuldir. Sababi, agar xodimlarning katta qismi kompaniyaning ichki qismida shakllantirilsa, rahbar qaysi kasbga qaysi xodim salohiyatli ekanligidan xabardor bo'lganligi bois har bir xodimni munosib ish o'rniga joylashtiradi va samarali natijaga tezroq erishish imkoniga ega bo'ladi.

Shuningdek, kompaniya qadriyatlarini va ish odatlarining saqlanib qolinishiga erishiladi. Tashqi mehnat bozoridan xodimlarni jalb qilish ham alohida ahamiyatga ega. Chunki tashqi mehnat bozorida ishchi xodimlar yangi, zamonaviy kasb bilimi va ko'nikmalariga ega bo'lgan holda raqobatlashishadi va bu yetakchilik uchun kurashdan foydalangan holda o'z kompaniyasiga yangilikni jalb qilish ya'ni kompaniya uchun isloh qilish imkonini beradi.

Kadrlar zaxirasini shakllantirishning bir qator **afzalliklari** mavjud.

Birinchidan, xodimlar zaxirasini shakllantirish zarur hollarda yangi xodimlarni izlash, o'qitish va moslashtirish uchun vaqtni tejash imkonini beradi. Ya'ni korxonahga xodim kerak bo'lib qolgan taqdirda, xodimlar zaxirasidan foydalanib, yangi xodim topish va uni bo'shagan ish o'rniga joylashtirib, moslashtirguncha ketadigan vaqtni qisqartirishiga olib keladi.



Ikkinchidan, kompaniyada xodimlar zaxirasining mavjudligi boshqaruvchiga xodimlarining kompaniyani tark etishidan cho'chimaydi.

Uchinchidan, bilamizki, har bir xodim kompaniyaning daromad manbayidir. Biror bir ish o'rnining bo'shab qolishi shu xodim ish o'rni sabab kelayotgan foydaning kechikishiga, to'xtab qolishiga yoki kompaniyaning zarar ko'rishiga, mijozlarni yo'qotib qo'yishga sabab bo'lishi mumkin. Kadrlar zaxirasi esa bu holatda eng munosib yechim bo'la oladi.

To'rtinchidan, kompaniyaning reja va maqsadlariga erishish imkonini saqlab turadi.

Beshinchidan, kompaniyaning sherikchilik tizimining barqaror davom etishiga olib keladi.

Oltinchidan, kadrlar zaxirasi raqobatbardoshlik qobiliyatining barqarorligini ta'minlaydi.

Yettinchidan, agarda, bo'sh ish o'rniga nomunosib kadr tanlab qolingan taqdirda, ushbu xato qimmatga tushishi ham mumkin. Kadrlar zaxirasi axborot, bilim va kompaniya sirining saqlanishiga olib keladi. Ya'ni kadrlar zaxirasini tayyorlash bir tomondan kadrlar almashinuvini kamaytirishi mumkin va bu kompaniya bilimlari, sirlari, axborotlarining xavfsizligini ta'minlaydi. Shuningdek, kompaniya bilimlarining uzluksizligini ham ta'minlaydi.

Sakkizinchidan, kadrlar bo'yicha ma'lumotlarni bir joyda saqlash va foydalanish imkonini beradi. Bu esa kadrlar haqida ma'lumotlarni tez topish va foydalanish imkonidir.

Kadrlar zaxirasining afzalliklari bo'lganidek, ba'zi **kamchiliklari** ham mavjud.

Birinchidan, kadrlar zaxirasi har qanday kompaniya yoki tashkilot uchun tayyor kompaniyaning talablaridan kelib chiqqan holdagi zaxiradan iborat bo'lgani uchun yangi kasb ko'nikmalaridan foydalanish imkonidan mahrum qilishi mumkin.

Ikkinchidan, kadrlarning ma'lumotlari xavfsizligining ta'minlanmay qolishi mumkin. Ya'ni ushbu tizimda kadrlar ma'lumotlari yetarli darajada xavfsiz saqlanmasligi qator muammolarni keltirib chiqarishi mumkin.

Uchinchidan, kadrlar zaxirasi tizimi yoki dasturida xatoliklar yuzaga chiqishi, bu esa ma'lumotlarning yo'qolishiga, noto'g'ri e'lonlarga yoki ishchilar ma'lumotlarining noto'g'ri tahrir qilinishiga sabab bo'ladi. Kadrlar zaxirasi yaxshi boshqarilishi va xavfsizlikni ta'minlash orqali afzalliklarini yanada kuchaytirish va kamchiliklarni bartaraf etish imkoni mavjud.

Kadrlar zaxirasining samarasiz faoliyati yoki mavjud emasligi kompaniya yoxud tashkilot uchun moliyaviy yoki operatsion-faoliyat uchun **zarar** ham keltirishi mumkin

Yuqoridagi ma'lumotlar asosida xulosa qilib aytish mumkinki, har qanday korxonada yoki tashkilot uchun kadrlar zaxirasining mavjudligi kadrlar almashinuvini kamaytirish, hokimiyatni amalga oshirish jarayonida uzluksizlikni ta'minlash ya'ni kadr qidiruvdan qutulish, korporativ ma'daniyatni rivojlantirish va saqlab qolish, moliyaviy xarajatlar va vaqtni tejash, kadrlarning mas'uliyat hissi va sadoqatini oshirish, kadrlar holatini, kompaniya pozitsiyasini-holatini barqarorlashtirish kabi vazifalarni hal qilish uchun ham muhimdir.

Foydalanilgan adabiyotlar:



Impact Factor: 9.9

ISSN-L: 2544-980X

1. I.N. Panin. Kadrlar zaxirasi Rossiyaning boshqaruv salohiyatini rivojlantirish omili sifatida // Davlat xizmati va kadrlar siyosati departamenti tomonidan 2013 yil 26 martda o'tkazilgan ilmiy-amaliy konferentsiya materiallari. M.: RAGS nashriyoti, 2013. 196 b.
 2. Atamanchuk, G.V. Davlat xizmati: kadrlar salohiyati M.: RAGS nashriyoti, 2013.310 b.
 3. Nechiporenko, Rossiya Federatsiyasida kommunal xizmat, rus akad. davlat Rossiya Federatsiyasi Prezidenti huzuridagi xizmat. - M.: RAGS, 2013. - 136 b.
 4. Ruda, V.V. Mintaqaviy darajadagi boshqaruv kadrlari zaxirasini shakllantirish bo'yicha davlat siyosati Quvvat.- 2013.-N 5. - B. 210 b.
 5. Persan N. V. Tashkilotda kadrlar zaxirasini boshqarishning asosiy muammolari. Yosh olim. 2015 yil. 22-son. - S. 462-464.
-

