

## ISHGA QABUL QILISHDA SINOV MUDDATINI AFZALLIK VA KAMCHILIKLARI

**Tavakkalov Jahongir Bo‘riboy o‘g‘li**

Farg‘ona yuridik texnikumi

Yuridik xizmat yo‘nalishi talabasi.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.19800855>

**Annotatsiya.** Ushbu maqolada xodimlarni ishga qabul qilish jarayonida keng qo‘llaniladigan sinov muddatining ahamiyati tahlil qilinadi. Sinov muddati ham ish beruvchi, ham xodim uchun qanday huquqiy va amaliy imkoniyatlar yaratishi, uning ijobiy (afzalliklari) va salbiy (kamchiliklari) tomonlari ko‘rib chiqiladi. Shuningdek, tomonlar o‘rtasida sog‘lom va ishonchli mehnat munosabatlarini o‘rnatishda ushbu davrning o‘rni yoritiladi.

**Kalit so‘zlar:** sinov muddati, ishga qabul qilish, mehnat munosabatlari, ish beruvchi, xodim, afzalliklar, kamchiliklar, mehnat shartnomasi, kadrlar siyosati.

### PROS AND CONS OF PROBATIONARY PERIODS IN HIRING

**Abstract.** This article analyzes the significance of the probationary period widely used in the employee recruitment process. It explores the legal and practical opportunities the probationary period creates for both the employer and the employee, examining its positive (advantages) and negative (disadvantages) aspects. Furthermore, the role of this period in establishing healthy and reliable labor relations between the parties is highlighted.

**Keywords:** probationary period, hiring, labor relations, employer, employee, advantages, disadvantages, employment contract, HR policy.

Mehnat munosabatlari tizimida xodimlarni ishga qabul qilishda sinov muddatini belgilash amaliyoti hozirgi kunda mehnat bozorining eng dolzarb va keng tarqalgan mexanizmlaridan biriga aylangan. Garchi mehnat qonunchiligiga ko‘ra ushbu shart ixtiyoriy hisoblansa-da, ish beruvchilarning mutlaq ko‘pchiligi kadrlar siyosatida aynan shu yondashuvni ma‘qul ko‘rishadi.

Sinov muddati faqatgina yuridik rasmiyatchilik yoki muayyan vaqt oralig‘i bo‘lib qolmasdan, balki xodimning yangi ijtimoiy muhitga, korporativ madaniyatga va professional talablarga moslashishini ta‘minlovchi murakkab psixologik hamda amaliy jarayondir. Ushbu davrning ahamiyatini to‘liq anglash uchun uni mehnat shartnomasining ikkala tarafi – ish beruvchi va xodim nuqtai nazaridan yaxlit, hech qanday ajratishlarsiz tahlil qilish muhimdir.

Dastavval, tashkilot rahbarlari va kadrlar bo‘limi mutaxassislari uchun ushbu davr qanday ijobiy imkoniyatlar yaratishiga e‘tibor qaratish lozim. Bugungi raqobatbardosh mehnat bozorida ko‘plab nomzodlar o‘z rezyumellarini mukammal darajada tayyorlashni va suhbat jarayonlarida o‘zlarining faqat eng yaxshi xususiyatlarini namoyon etishni yaxshi o‘zlashtirganlar.

Biroq, xodimning haqiqiy kasbiy salohiyati, nazariy bilimlarini amaliyotda qay darajada qo‘llay olishi, stressli va inqirozli vaziyatlarda to‘g‘ri qaror qabul qilish qobiliyati faqatgina kundalik ish jarayonidagina yaqqol namoyon bo‘ladi. Shu bilan birga, mutaxassisning jamoaga, tashkilotning yozilmagan qoidalari va an‘analariga moslashuvchanligi ham hal qiluvchi ahamiyatga ega. Ba‘zan texnik jihatdan eng kuchli mutaxassis ham jamoaning ichki muhitiga moslasha olmasligi, natijada umumiy ish unumdorligiga putur yetkazishi mumkin. Sinov muddati ana shunday salbiy oqibatlarining oldini olishda o‘ziga xos filtr vazifasini o‘taydi. Agar xodim kutilgan natijalarni bermasa, ish beruvchi odatiy mehnat shartnomasini bekor qilishda yuzaga keladigan murakkab byurokratik to‘siqlarsiz va ortiqcha tovon pullarisiz hamkorlikni to‘xtatishdek qonuniy kafolatga ega bo‘ladi.

Biroq, ushbu jarayon ish beruvchi uchun mutlaqo xavfsiz va tekin emas. Yangi xodimni ish tizimiga to'liq integratsiya qilish uchun kompaniya doimiy ravishda o'zining moddiy va nomoddiy resurslarini sarflashiga to'g'ri keladi.

Yangi kadrqa malakali ustoz biriktirish, korxonaning o'ziga xos dasturlari va texnologik xususiyatlarini o'rgatish muayyan vaqt talab etadi. Agar xodim sinov muddatidan muvaffaqiyatli o'ta olmasa, sarflangan barcha mehnat havoga uchadi va butun boshli rekruting jarayonini yangi nomzod bilan noldan boshlash kerak bo'ladi.

Bu tashkilot uchun to'g'ridan-to'g'ri moliyaviy va vaqt yo'qotishidir. Qolaversa, yangi xodim o'z majburiyatlarini to'liq o'zlashtirguniga qadar asosiy jamoaning umumiy ish unumdorligida qisman pasayish kuzatiladi, chunki tajribali mutaxassislar unga yo'l-yo'riq ko'rsatishga majbur bo'ladilar.

Shuningdek, xodimlarning sinov muddatidan yiqilish ko'rsatkichi muntazam ravishda yuqori bo'ladigan tashkilotlar mehnat bozorida o'z imidjiga jiddiy putur yetkazib, ishonchsiz ish beruvchi maqomini orttirib olishlari ehtimoli ham mavjud, bu esa kelajakda malakali kadrlarni jalb qilishni qiyinlashtiradi.

Masalaning ikkinchi muhim qirrasini – bu ishga qabul qilinayotgan xodimning manfaatlari va psixologik kechinmalaridir. Jamiyatda sinov muddati faqat ish beruvchining manfaatlariga xizmat qiladi degan qarash ustunlik qilsa-da, aslida bu davr xodim uchun ham ish joyini amalda tekshirib ko'rish imkonini beruvchi noyob fursatdir.

Suhbat davomida va'da qilingan ideal ish sharoitlari, oylik maoshning o'z vaqtida berilishi, rahbariyatning xodimlarga munosabati va yuklatilayotgan ish hajmining reallikka qanchalik mos kelishini aynan shu davrda xolis baholash mumkin. Agar tashkilotdagi muhit asabiy, mehnat sharoitlari qoniqarsiz yoki ish hajmi haddan tashqari ko'p bo'lsa, xodim qonunchilikda belgilangan tartibda qisqa muddat ichida ogohlantirish berib, ortiqcha majburiyatlarsiz ishdan ketish erkinligiga ega.

Bu omil xodimga o'z karyerasini to'g'ri yo'naltirishga va noqulay mehnat sharoitlaridan qochishga yordam beradi. Shunga qaramay, xodim uchun bu davr o'ta kuchli ruhiy bosim ostida o'tishini ham inkor etib bo'lmaydi.

Har kuni rahbariyat va hamkasblar e'tiborida ekanligini, kelajagi noaniqligini his qilish xodimni doimiy xavotirda ushlab turadi. Bu stress o'z-o'ziga ishonchsizlikni keltirib chiqarishi va xodimning ijodiy qobiliyatlarini to'liq namoyon etishiga to'sqinlik qilishi mumkin. Bundan tashqari, aksariyat hollarda xodimlar sinov davrida kamroq maosh oladilar, kompaniyaning to'liq ijtimoiy paketlaridan, mukofot pullari yoki tibbiy sug'urtalardan vaqtincha bebahra qoladilar.

Kelajakka nisbatan aniq kafolatning yo'qligi sababli, xodim uzoq muddatli shaxsiy va moliyaviy rejalar tuza olmaydi, chunki har qanday vaqtda u bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi xavfi mavjud bo'ladi.

Xulosa qilib aytganda, sinov muddati mehnat munosabatlarida har ikki tomon uchun ham keng imkoniyatlar yaratuvchi, shu bilan birga jiddiy xavf-xatarlarni o'zida mujassam etuvchi o'ta nozik huquqiy va amaliy jarayon hisoblanadi.

#### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI**

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, 2022-yil 28-oktabrda qabul qilingan, O'RQ-798-son // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. – 2022. – 29-oktabr, 02/22/798/0972-son.

2. Usmanova, M. A. Mehnat huquqi: darslik / M. A. Usmanova, Sh. M. Gaziyeu, B. Ch. Yarashev ; mas'ul muharrir M. X. Rustambayev. – Toshkent : O'zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti, 2025. – 483 b.
3. Abdurahmonov, Q. X. Xodimlarni boshqarish: darslik / Q. X. Abdurahmonov, Sh. R. Xolmo'minov, A. B. Hayitov, A. M. Akbarov. – Toshkent : O'zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti, 2005. – 240 b.
4. Tursunov, Y. Mehnat huquqi: darslik / Y. Tursunov. – Toshkent : Moliya, 2002. – 279 b.
5. Inoyatov, A. O'zbekiston Respublikasining mehnat huquqi: darslik / A. Inoyatov. – Toshkent : Iqtisodiyot va huquq dunyosi, 2002. – 384 b.
6. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник / А. Я. Кибанов. – Москва : ИНФРА-М, 2012. – 447 с.
7. Мордовин, С. К. Управление персоналом: современная российская практика/ С. К. Мордовин. – 2-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 304 с.
8. Gasanov, M. Yu. Mehnat shartnomasi: o'quv qo'llanma / M. Yu. Gasanov, E. A. Sokolov. – Toshkent : Toshkent davlat yuridik universiteti nashriyoti, 2020. – 282 b