

ROTATSIYA INSTITUTINING TASNIFLANISHI VA AMALGA OSHIRISH SHAKLLARI.

Muxiddinov Zuxriddin Mexriddin o'g'li

Toshkent davlat yuridik universiteti magistranti

muxiddinovzuxriddin1999@gmail.com

Annotatsiya: Ushbu maqolada davlat hokimiyati tizimida rotatsiya institutini qo'llash, rotatsiyani amalga oshirishning mazmun mohiyati va rotatsiyani amalga oshirishdan ko'zlangan maqsadlar, rotatsiya atamasining ilmiy-nazariy tahlili, rotatsiya tushunchasi haqida olimlar va tadqiqotchilarning fikr va qarashlari, unga berilgan ta'riflar, O'zbekiston Respublikasida rotatsiya va ushbu institutga oid jarayon qonuniy jihatdan tartibga solinishi, ushbu jarayonda xodimlarning huquqiy va ijtimoiy jihatdan himoya qilinish kafolatlari, "Davlat fauqarolik xizmati to'g'risida"gi qonunning mazmun-mohiyati yoritib berilgan.

Abstract: In this article, the use of the institution of rotation in the system of state power, the essence of the implementation of rotation and the goals of the implementation of rotation, the scientific and theoretical analysis of the term rotation, the opinions and views of scientists and researchers about the concept of rotation, the definitions given to it, Legal regulation of rotation and the process of this institution in the Republic of Uzbekistan, guarantees of legal and social protection of employees in this process, the essence of the law "On State Civil Service" are explained.

Аннотация: В данной статье рассмотрено использование института ротации в системе государственной власти, сущность осуществления ротации и цели осуществления ротации, научно-теоретический анализ термина ротация, мнения и взгляды ученых и исследователей о понятии ротации, определениях, данных ей, Правовом регулировании ротации и процесса этого института в Республике Узбекистан, гарантиях правовой и социальной защиты работников в этом процессе, сущности закона» О государственной гражданской службе».

Kalit so'zlar: davlat organi, o'qitish, qayta tayyorlash, kasbiy kompetensiya, davlat fuqarolik xizmati, kadrlar tayyorlash, rotatsiya instituti, huquqiy va ijtimoiy kafolatlar, klassifikatsiya.

Key words: state body, training, retraining, professional competence, state civil service, personnel training, rotation institute, legal and social guarantees, classification.

Ключевые слова: государственный орган, подготовка, переподготовка, профессиональная компетентность, государственная гражданская служба, подготовка кадров, институт ротации, правовые и социальные гарантии, классификация.

Tadqiqot metodlari: ushbu maqola mavzusini o‘rganish va yoritib berish davomida muammoviy-maqсадli, qiyosiy, huquqiy jihatdan analiz va sintez qilish, mavjud qonunchilik tizimi va mavzuga aloqador jihatlarini tahlil qilish kabi tadqiqot metodlaridan foydalanildi. Mavzuni o‘rganish davomida xorijiy manbalar, shu sohada tadqiqot olib borgan olimlar va izlanuvchilar qarashlari tahlil qilindi.

Muhokama va natijalar.

Har qanday demokratik davlatning asosiy maqsadi aholi uchun farovon turmush-tarzini yaratishdir. Bunday maqsadga erishish yo‘lida davlatlar o‘z oldiga bir qator eng muhim vazifalarni qo‘yadi. Ushbu belgilab olingan maqsad va vazifalarga erishish uchun davlatda munosib tartibda bunyod etilgan, samarali davlat boshqaruv tizimi mavjud bo‘lishi kerak. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M. Mirziyoyevning 2018-yil 28-dekabrda Parlamentga murojaatnomasida ushbu masalaga alohida to‘xtalib “Zamonaviy, oqilona boshqaruv tizimini joriy etish –oldimizga qo‘ygan vazifalarni bajarishning asosiy shartidir”¹, deya fikr bildirgan edi. Shuni alohida qayd etish kerakki, “davlat boshqaruvi”ga yirik tizim sifatida qaraydigan bo‘lsak, u uchta asosiy tarkibiy qismlar (davlat idoralari, ularning faoliyatini tartibga soluvchi qonunchilik va davlat xizmatchilari) dan iborat. Shuning uchun ham davlat fuqarolik xizmati va davlat xizmatchisi tushunchalari davlat boshqaruvining asosiy qismi bo‘lib, uning rivojlanishida muhim ahmiyat kasb etadi.

Davlat va jamiyat hayotining barcha sohalarida tub islohotlarni amalga oshirirar ekanmiz belgilab olingan maqsad va vazifalarga erishish uchun kadrlar tayyorlash, ayniqsa, boshqaruv sohasida kadrlar tayyorlash masalasiga asosiy e‘tibor qaratilishi lozim. Shu o‘rinda aytib o‘tishimiz lozimki, davlat organlari va tashkilotlari tomonidan amalga oshiriladigan funksiya va vazifalarni bajarish samaradorligini oshirish, davlat xizmatini rivojlantirishda davlat xizmatchilarining mas‘uliyatlilik, professionallik va davlat va jamiyat hayotida sodir bo‘layotgan o‘zgarishlarni ko‘ra bilish, anglay olish jihatlari ham muhim o‘rin tutadi.

O‘z o‘rnida rotatsiya institutining mohiyatini teranroq anglash uchun uning klassifikatsiyasini o‘tkazish maqsadga muvofiqdir. Bu jarayonda klassifikatsiyalashning eng muhim belgilarini belgilab olish kerak bo‘ladi. Rotatsiya institutining esa quyidagi bir nechta asosiy belgilarini keltirib o‘tish mumkin: birinchi navbatda rotatsiyalash jarayonining izchilligi; ikkinchisi, rotatsiyaning harakatlanish trayektoriyasi; uchinchisi, rotatsiyaning ixtisoslashuv darajasi; to‘rtinchisi, rotatsiya jarayonini amalga oshirishning tashabbuskori; beshinchisi, ko‘chirib o‘tkazish miqyosi; oltinchisi, xodimlarni rotatsiyalash jarayonida maxsus o‘qitishning qo‘llanilishi yoki qo‘llanilmasligi; yettinchisi, rotatsiyani amalga oshirishda vaqt bilan

¹ Mirziyoyev Sh.M .O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi. // “Xalq so‘zi” gazetasi, № 271-272 (7229-7230). 2018-yil 29-dekabr.

bog‘liq bo‘lgan o‘lchovlar; sakkizinchisi, rotatsiyadan ko‘zlangan maqsad va boshqalar.

Yuqorida birinchi belgi sifatida qayd etilgan rotatsiyaning ketma-ketligi bo‘yicha ko‘chirib o‘tkazishni yillik, har oylik, haftalik va hokazo turlarini aytish mumkin. Xususan, Yaponiya avtomobil ishlab chiqaruvchi korxonalarda muayyan bir bo‘lim doirasida ishchilarning bir faoliyatdan ikkinchisiga o‘tkazilishida nafaqat yillar yoki oylik o‘lchov bilan, ba‘zi holatlarda har kunlik, hattoki, soatlik o‘lchov bilan amalga oshiriladi.²

Xodimlarni ko‘chirib o‘tkazishning ikkinchi belgisiga ko‘ra, uni harakatlanish trayektoriyasidan kelib chiqib quyidagi bir nechta turlarga ajratish mumkin bo‘ladi: birinchisi aylanma rotatsiya, ya‘ni xodim muayyan vaqt davomida bir qator lavozimlarda faoliyat yuritib o‘z lavozimiga qaytib keladi³; ikkinchisi, orqaga qaytarilmaydigan rotatsiya, ya‘ni xodimlar faoliyatida rotatsiyani qo‘llash boshlang‘ich lavozim qaytarib berilmaydigan holatda amalga oshiriladi; uchinchisi, rokirovka tartibidagi rotatsiya – bunda bir lavozim yoki darajadagi xodim o‘zaro o‘rin almashadi. Xodimlarni ko‘chirib o‘tkazishning bunday shakli ham yapon yirik korxonalarini tomonidan keng qo‘llanadi. Masalan, “Sony” va “Honda” korporatsiyalarida sotuv bo‘limining rahbari o‘z lavozimini ta‘minot bo‘yicha hamkori bilan almashadi⁴.

Rotatsiyaning uchinchi belgisiga ya‘ni ixtisoslashuv darajasiga ko‘ra rotatsiyani quyidagi turlarga ajratish mumkin bo‘ladi: birinchisi sohalararo, ya‘ni boshqa turdagi ixtisoslashuv bo‘yicha rotatsiya; ikkinchisi, o‘zaro yaqin bo‘lgan ixtisoslashuv doirasidagi rotatsiya; uchinchisi, ayni bir soha ichidagi ya‘ni bitta ixtisoslashuv bo‘yicha rotatsiya.

Rotatsiyaning to‘rtinchi belgisi uni amalga oshirish tashabbuskoriga ko‘ra quyidagicha bo‘lishi mumkin: muayyan bir tashkilot ma‘muriyatining tashabbusiga binoan; xodimning tashabbusiga ko‘ra; kadrlar bo‘limi tashabbusiga ko‘ra. Yurtimizdagi byudjet tashkilotlarida oliy va o‘rta bo‘g‘indagi rahbarlar rotatsiyasi asosan ma‘muriyat tashabbusiga ko‘ra amalga oshiriladi. Mutaxassislar orasidagi ko‘chirib o‘tkazish esa asosan xodimning tashabbusi bilan amalga oshiriladi.

Shuningdek yana bir jihatni e‘tibordan chetda qoldirmaslik kerakki, obyektiga ko‘ra rotatsiya barcha rahbar xodimlardan tortib oddiy mutaxassislarga ham birdek tegishlidir.

Ko‘chirib o‘tkazishning keyingi belgisi, ya‘ni rotatsiyaning miqyosiga ko‘ra quyidagi turlarga ajratish mumkin: birinchisi, ichki rotatsiya – davlat organlari va

² Монден Я. "Тойота": Методы эффективного управления. / Науч. ред. А.Р. Бенедиктов, В.В. Марышев. - М.: Экономика. 1989. С. 153.

³ Комаров Е. Управление карьерой // Управление персоналом. 1999. №1. С. 37-42.

⁴ Жернакова М. Стань управленцем, кадровик. // Служба кадров. 1998. - №11. - С. 38.

tashkilotlari yoki uning biror bo'g'inlari darajasidagi rotatsiya; ikkinchisi, tashqi rotatsiya – bitta hududda joylashgan davlat organlari va tashkilotlarining tuzilmaviy bo'g'inlari o'rtasidagi rotatsiya; uchinchi, hududlararo rotatsiya – yashash joyini o'zgartirgan holda davlat organlari va tashkilotlarining boshqa hududlardagi bo'g'inlariga o'tkazilishi. Bu tartib asosan mamlakatning boshqa hududlarida tuzilmaviy birliklariga ega bo'lgan vazirlik hamda qo'mitalar tomonidan amalga oshiriladi; to'rtinchisi, xalqaro darajadagi rotatsiya – transmilliy tuzilmalar tomonidan qo'llanilib, xodimlarni boshqa davlatlarga o'tkazilishini nazarda tutadi.

Rotatsiyaning keyingi belgisi uni amalga oshirishda vaqt mezonlarining hisobga olinishidir. Ushbu belgiga asosan rotatsiyani rejali va faktik turlarga ajratish mumkin. Rejali rotatsiya – rotatsiyani amalga oshirish oldindan tuzilgan maxsus reja asosida oldindan belgilab olinadi va kelajakda ham ushbu reja asosida ish olib boriladi. Faktik rotatsiya – rotatsiya rejaları tatbiq etilishining amaldagi natijalari hisoblanadi. Shuningdek yana bir jihatni nazardan chetda qoldirmaslik kerakki, ba'zi holatlarda rotatsiyani oldindan ishlab chiqilgan reja asosida amalga oshirib bo'lmaydi. Ba'zi holatlarda davlat rahbari tomonidan xodimlarni yangi ishga o'tkazish haqida alohida qarorlar chiqarilishi holatlariga ham duch kelishimiz mumkin.

Rotatsiyani amalga oshirishning so'nggi belgisi, uning amalga oshirish maqsadlariga ko'ra belgisiga to'xtaladigan bo'lsak, ular quyidagilar: turli xil sohalar bo'yicha rahbar kadrlarni tayyorlash maqsadida; xodimlar atrofidagi muhitni yangilash va o'zgartirish uchun (xodim muayyan bir lavozimda uzoq vaqt davomida faoliyat yuritayotganida va xodimning o'zi yangi ish joyiga o'tish orqali bilim va malakasini oshirishini istaganida); har bir soha va sohalararo universal mutaxassislar tayyorlash maqsadida; xodimning faoliyat olib borayotgan sohasidagi ko'rsatkichlari past bo'lganda unga loyiq lavozimni yoki sohani topish uchun; tashkilot xodimlari o'rtasida do'stona muhitni yaratish, hamjihatlikni oshirish, xodimlar o'rtasida o'zaro yordam va ko'maklashuv muhitini yanada rivojlantirish uchun. Ba'zi o'rinlarda rotatsiyani klassifikatsiyalashda uning vertikal harakatlanish yo'nalishi bo'yicha ham ajratishadi. Unga ko'ra, rotatsiyaning lavozimni o'stirish va lavozimni pasaytirish kabi turlari bor. Shuningdek ba'zi tadqiqotchilar rotatsiyani amalga oshirishni tashkilotlararo (sohalararo) va tashkilot ichidagi (bir soha doirasida) kabi bir qator turlarga ajratgan holda tahlil qilishida.

Foydalanilgan adabiyotlar.

1. Mirziyoyev Sh.M. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi. // "Xalq so'zi" gazetasi, № 271-272 (7229-7230). 2018-yil 29-dekabr.
2. Монден Я. "Тойота": Методы эффективного управления. / Науч. ред. А.Р. Бенедиктов, В.В. Марышев. - М.: Экономика. 1989. С. 153.

3. Комаров Е. Управление карьерой // Управление персоналом. 1999. №1. С. 37-42.
4. Жернакова М. Стань управленцем, кадровик. // Служба кадров. 1998. - №11. - С. 38.

