

ROTATSIYA INSTITUTI TUSHUNCHASINING MAZMUN-MOHIYATI HAMDA ILMIY-NAZARIY VA HUQUQIY ASOSLARI

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 fuqarolik xizmati to'g'risida"gi qonunning mazmun-mohiyati yoritib berilgan.

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

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.

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

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».

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

KIRISH

Hozirgi kunda kunda mamlakatimizda davlat va jamiyat hayotining barcha soha va tarmoqlarida jadal islohotlar amalga oshirilmogda. Davlatimizda olib borilayotgan jadal islohotlarnig samaradorligiga belgilab olingan maqsad va vazifalarga erishish, eng avvalo, barcha sohalardagi davlat organlari va tashkilotlarida faoliyat olib borayotgan xodimlarning bilimi, malakasi, tajribasi, ko'nikmasi va salohiyatiga bog'liqdir. Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M. Mirziyoyev ta'kidlaganidek: "Oldimizga qo'ygan maqsad va vazifalarga erishish uchun yuqori malakali kadrlarning zaxirasini yaratish, ularni tayyorlash va qayta tayyorlash barcha muhim jihatlarni qamrab oladigan maqsadli dasturlarni ishlab chiqish vaqti keldi, deb o'ylayman. Eng asosiy vazifa bu – yuqori kasbiy mahorat va zamonaviy tafakkurga ega bo'lgan, har tomonlama to'g'ri qaror qabul qila oladigan, belgilab berilgan vazifalar ijrosini samarali usul va vositalar bilan erishishni ta'minlay oladigan rahbarlar va mansabdor shaxslarning yangicha tarkibini shakllantirishdan iborat"[1]. Bu kabi har tomonlama yetuk, bilimli va malakali davlat xizmatchilarini tayyorlashda bir qancha usul va vositalar yordamidan foydalaniladi. Shu kabi samarali, xodimlar mehnat faoliyatiga ijobiy ta'sir qiladigan vositalardan biri bu rotatsiya intitutining amalda faol qo'llanishidir.

Davlatimiz tomonidan davlat fuqarolik xizmatini takomillashtirish, uning huquqiy asoslarini mustahkamlash borasida bir qator ishlar amalga oshirib kelinmogda. Amalga oshirilgan xuddi shunday ishlar samarasi o'laroq 2022-yilning 8-avgustida qabul qilingan O'RQ-788-sonli "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida" gi O'zbekiston Respublikasi qonunini keltirib o'tishimiz mumkin. Jumladan, ushbu qonunning 39-moddasida davlat fuqarolik xizmatchilari faoliyatining samaradorligini yanada oshirish, ularning shaxsiy va kasbga doir xususiyat va sifatlarini rivojlantirish, rahbar kadrlar zaxirasini shakllantirish, shuningdek barcha soha va tarmoqlarda korrupsiyaviy xavf-xatarlarning oldini olish borasida samarali intitut sifatida rotatsiya instituti masalasiga alohida e'tibor qaratib o'tilgan. Ushbu qonunda rotatsiyaga quyidagicha ta'rif berilgan: "davlat fuqarolik xizmatchisining rotatsiyasi uning shaxsiy va kasbga oid sifatlarini rivojlantirish, faoliyatining samaradorligini oshirish, rahbar kadrlar zaxirasini shakllantirish hamda korrupsiyaviy xavf-xatarlarning oldini olish maqsadida amalga oshiriladi. Davlat fuqarolik xizmatchisining rotatsiyasi uni egallab turgan davlat fuqarolik xizmati lavozimiga teng bo'lgan boshqa lavozimga o'z roziligi bilan o'tkazish orqali amalga oshiriladi." [2].

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

Rotatsiya tushunchasi va uning ilmiy-nazariy mazmunu mohiyayati haqida boshqa manbalarga to‘xtaladigan bo‘lsak, Katta yuridik lug‘atda keltirilgan ta‘rifga ko‘ra, rotatsiya atamasi lotincha “rotatio” so‘zidan olingan bo‘lib, aylana, aylanma harakat ma‘nolarini bildiradi.[3] Shuningdek, rotatsiya atamasi va tushunchasiga turli xil yuridik adabiyotlarda olimlar tomonidan har xil fikrlar bildirib o‘tilgan. Jumladan, birinchi holatda rotatsiya atamasini o‘qitish deb ham tushunish mumkin va bunda xodim yangi bilim va ko‘nikmalarni orttirish uchun muayyan muddatga turli xil lavozim va vazifalarga bosqichma-bosqich rejali tarzda o‘tkazib boriladi[4]; ikkinchi holatda, rotatsiya atamasi lotincha “rotation” so‘zidan olingan bo‘lib aylanib yurish, harakat qilish kabi ma‘nolarni bildirishi aytib o‘tilgan, ya‘ni navbat bilan almashtirish, ma‘lum bir lavozimda navbatma-navbat faoliyat olib borish, tarkibni yangilash deganidir; uchinchi ta‘rifda, mutaxassisligi va kasbi darajasi bo‘yicha mos keladigan xodimni ish o‘rinlari bo‘yicha gorizontaal ravishda almashilishi tushuniladi[5]; yana bir talqinga ko‘ra yangi xodimlarni qabul qilib olish va eskilaridan xalos bo‘lish, yoki tashkilot ichida xodimlar ish o‘rinlarini o‘zgartirish yo‘li bilan tashkilotdagi kadrlar tarkibini yangilash nazarda tutiladi [6]; beshinchi talqinga qaraganda, xodimlarni boshqarish nazariyasiga ko‘ra rotatsiya deb muayyan bir tashkilot doirasida xodimlarni yangi ish o‘rinlari va lavozimlarga doimiy ravishda, qonuniy holda ko‘chirib o‘tkazishlar tizimi tushuniladi [7]; oltintinchisi bo‘yicha, xizmat faoliyatidagi oldindan tuzilgan maxsus rejali asosdagi o‘zgarishlar va o‘tkazilishlar, yokixodimning xizmat vazifalarini muhim ravishda o‘zgartirilishi tushuniladi[8].

Rotatsiya tushunchasiga undan ko‘zlangan asosiy maqsadlari va tashkiliy-huquqiy asoslarini nazardan chetda qoldirmaslik kerak. Xususan, yuqorida aytib o‘tilgan ta‘riflarda rotatsiya institutining bir qator funksional, ya‘ni maqsadli jihatlari qayd etib o‘tilgan: xodimlarni o‘qitish, qayta tayyorlash, xizmat-kasbiy o‘shini tizimlashtirish va izchillashtirish, hamda rivojlantirish maqsadlaridir. O‘ylaymizki, shuning uchun ham rotatsiya atamasiga ta‘rif berganda “o‘qitish” degan izohni qo‘llash to‘g‘riroq bo‘lar edi. Chunki u izohlanish bo‘yicha qisqa ammo keng ma‘noni bildiradi. Lekin, ba‘zi olimlarning fikrlarida yana ikkita asosiy maqsad ham ta‘kidlab o‘tilgan. Birinchisi, bu korrupsiyaning oldini olish, cheklash va kamaytirish,

ikkinchisi esa bu xodimning muayyan bir faoliyat turiga ko'nikmasi va bilimni aniqlash, hamda uning mavjud bilimi, malakasi va mehnat salohiyati salohiyatidan eng yuqori va muvofiq darajada foydalanish. Bundan shuni anglashimiz mumkinki, ba'zi holatlarda rotatsiyani amalga oshirishda korrupsiyaning oldini olish maqsadi asosiy o'ringa chiqib, o'qitish maqsadi esa ikkinchi darajali maqsad sifatida ham e'tirof etilishi mumkin.

Biz rotatsiya institutini quyidagicha tasniflashimiz mumkin: 1) Lavozim va mutaxassisligi bo'yicha ishlash muddatiga ko'ra: uzoq muddatli va qisqa muddatli rotatsiya; 2) Harakat yo'nalishiga ko'ra: aylanma, qaytarilmaydigan va rokirovka shaklidagi; 3) Ixtisoslashuv darajasiga ko'ra: boshqa turdagi ixtisoslik bo'yicha, bir-biriga bog'liq ixtisoslik bo'yicha, bitta ixtisoslashuv bo'yichal lekin faoliyatning xarakteri almashtiriladigan, faoliyat xarakteri sezilarli o'zgarmaydigan; 4) Rotatsiyani o'tkazishning tashabbuskorlariga ko'ra: rahbariyat yoki shaxsiy tashabbus orqali; 5) Rotatsiyani amalga oshirishda ko'chirib o'tkazishning miqyosiga ko'ra: ichki, tashqi, hududlararo va xalqaro miqyosdagi rotatsiya; 6) Rotatsiya jarayonida o'qitishning qo'llanilishiga ko'ra: qayta o'qitish talab qilinadigan va qayta o'qitish talab qilinmaydigan 7) Vaqt mezoniga ko'ra: rejali hamda faktik turlarga; 8) Rotatsiyani amalga oshirish maqsadiga ko'ra: rahbar kadrlarni tayyorlash, xodimlar muhitini o'zgartirish, jamoada kelib chiqishi mumkin bo'lgan nizolarni oldini olish yoki bartaraf etish maqsadida, mutaxassislarni universal xodim sifatida tayyorlash uchun, kutilmagan holatlarda, ya'ni xodimning kasallik, ta'tilga chiqishi va shu kabi holatlarda o'zaro almashtirilishini ta'minlash, xodimning mehnat faoliyatidagi ko'rsatkichlari qoniqarsiz bo'lganda uning bilimi va salohiyatiga mos soha va lavozim qidirish maqsadida, xodimlar o'rtasida do'stona muhitni yanada mustahkamlash kabi maqsadlarda amalga oshiriladi; 9) Amalga oshirilish yo'nalishiga ko'ra: gorizontal (funktional va tizimli), vertikal (tepaga va pastga) kabi turlarga; 10) rotatsiya amalga oshirilayotgan xodimlar soniga ko'ra: individual yoki jamoaviy rotatsiya turlariga bo'linadi.

Demak, rotatsiya atamasini davlat hokimiyati organlari va ular faoliyati sohasiga nisbatan ta'riflashda quyidagi bir qator funksional xususiyatlar o'z aksini topishi to'g'ri bo'ladi: xodimni o'qitish, uning mehnat ko'nikmasini aniqlash, xodimning bilim, salohiyati va imkoniyatlaridan kengroq foydalanish, korrupsiyaviy holatlarning oldini olish va shu kabilar. Rotatsiya atamasining institutsional xususiyatlarini, ya'ni tashkiliy huquqiy asoslari yuqorida aytib o'tilgan ta'riflardan kelib chiqib quyidagicha izohlash mumkin: birinchidan, davlat fuqarolik xizmatchilarning turli xil lavozimlarga o'tkazilishi, ikkinchidan ular tarkibining rejali tartibda yangilanib borishi. Yana bir jihatni alohida ta'kidlab o'tish kerakki, rotatsiya institutining

funksional va institutsional xususiyatlarining qo‘llanilishidagi dolzarblik uni davlat hokimiyati bo‘linish prinsipiga, ya‘ni hokimiyat tarmoqlarining turlariga muvofiq (qonunchilik, sud, ijro) qo‘llanilishidan kelib chiqadi. Masalan, qonunchilik hokimiyatini amalga oshiruvchi davlat hokimiyati vakillik organlariga nisbatan to‘liq yoki qisman rotatsiya turlari (ya‘ni tarkibning to‘la yoki ma‘lum bir qismining yangilanishi) nisbatan faolroq qo‘llaniladi.

Yuqorida amalga oshirilgan tahlillar va izlanishlar, asosida rotatsiya atamasining ta‘rifini quyidagicha izohlash mumkin deb hisoblaymiz: rotatsiya deb qonuniy asosda xodimlarni o‘qitish, mavjud salohiyati, bilim va ko‘nikmasini aniqlash va korrupsiyaviy holatlarning oldini olish maqsadida ularning lavozimlarini muntazam ravishda maxsus reja asosida o‘zgartirib borish hamda xodimlar tarkibining yangilanishi tushuniladi. Rotatsiya instituti quyidagi holatlarda o‘zining haqiqiy aksini topadi: xodimlarning ish joylarini yangilashda; yangi xodimlarni xizmatga jalb qilishda; xodimlarga yangicha muhit va sharoitda o‘zlarining bor imkoniyatlarini ro‘yobga chiqarish uchun muqobil sharoitlar yaratib berishda; xodimlarning malakasini oshirishda; attestatsiya o‘tkazishga sharoit yaratishda; korrupsiya, mahalliychilik, urug‘-aymoqchilik, tanish bilishchilik kabi salbiy holatlarning oldini olishda; o‘zi bajarayotgan xizmat vazifasiga noloyiq yoki yetarli bilim, qobiliyat va salohiyatga ega bo‘lmagan xodimlarni almashtirish, lavozimidan chetlatish va shu kabi boshqa holatlarda.

Umuman olganda, davlat organlari va tashkilotlari tizimida rotatsiya institutining muntazam, izchil va oldindan ishlab chiqilib tasdiqlangan maxsus reja asosida amalga oshirilishi bu ijobiy holatdir. Ushbu jarayon xodimlar mehnat faoliyatining samaradorligiga ijobiy ta‘sir o‘tkazadi, korrupsiyaviy holatlarni oladi, xodimlarda o‘zining mehnati qadrlanayotganligidan qoniqish hissini oshiradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR (REFERENCES)

1. Mirziyoyev Sh.M. Erkin va farovon, demokratik O‘zbekiston davlatini birgalikda barpo etamiz. – T.: O‘zbekiston. 2017. B. 26.
2. O‘zbekiston Respublikasining Qonuni, 08.08.2022 yildagi O‘RQ-788-son. <https://lex.uz/uz/docs/-6145972>
3. Сухарев. А.Я. Крутских В.Е. Большой юридический словарь. – М.: ИНФРА-М. 2002.
4. Граждан В.Д. Государственная гражданская служба. – М.: Юркнига, 2005.
5. Христофоров И. Ротация как средство развития персонала // Справочник кадровика. – М.: 2003.

6. Баранчев С.В. Качество ротация состава менеджеров как фактор конкурентоспособности организации. – М.: 2006.
7. Папонова Н.Е. Ротация персонала: понятие и основные правила. – М.: 2003.
8. Шидов А.Х., Хапов А.Б. Ротация как элемент системы управления деловой карьерой. - М.: 2003.