

Habibullayev Zuxriddin Quddusovich

70410102 – Iqtisodiyot mutaxassisligi magistranti

Ilmiy rahbar: i.f.d., dots. Sultonov B.

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada yoshlar bandligini oshirish maqsadida mehnat bozori institutlari faoliyatini muvofiqlashtirishning tashkiliy-iqtisodiy modeli taklif etiladi. Tadqiqotning asosiy vazifasi alohida bandlik xizmatlarini yagona xizmat zanjiriga birlashtirish, jarayon va natija ko'rsatkichlarini farqlash hamda dasturlarni baholash uchun o'lganadigan mezonlarni ishlab chiqishdan iborat. Normativ hujjatlar, institutsional boshqaruv nazariyasi va xalqaro bandlik siyosati materiallari tizimli hamda funksional tahlil qilindi. Natija sifatida besh bosqichli "tashxis – individual reja – malaka va tajriba – ishga joylashish – keyingi kuzatuv" modeli ishlab chiqildi. Shuningdek, natijadorlikni ishga joylashtirish soni bilan cheklamasdan, olti va o'n ikki oy davomida ishda qolish, ishning rasmiyligi, kasbiy moslik va xizmat birligi xarajati bo'yicha baholash tavsiya qilindi. Taklif etilgan tizim konseptual mualliflik ishlanmasi bo'lib, haqiqiy natijadorlikni tasdiqlash uchun pilot loyiha hamda nazorat guruhi bilan tekshirish zarurligi asoslab berildi.

Kalit so'zlar: yoshlar bandligi; integratsiyalashgan xizmat; hududiy mehnat bozori; natijadorlik ko'rsatkichlari; individual bandlik rejasi; raqamli boshqaruv; monitoring

KIRISH

Yoshlarni ishga joylashtirishga qaratilgan siyosatda markaziy masala ko'pincha mavjud qo'llab-quvvatlash vositalari sonini ko'paytirish sifatida talqin qilinadi. Lekin bir maqsadga yo'naltirilgan xizmatlar o'zaro bog'lanmasa, tashkiliy resurslar ko'payishi bilan yakuniy natija mutanosib ravishda ortmaydi. Shu nuqtayi nazardan xizmatlarning integratsiyasi va natijadorlikka asoslangan boshqaruv yoshlar bandligini ta'minlashning mustaqil ilmiy muammosi hisoblanadi.

Bandlik xizmatlari, o'quv markazlari, oliy ta'lim tashkilotlari, ish beruvchilar, tadbirkorlikka ko'maklashish institutlari va mahalliy boshqaruv organlari turlicha maqsadli ko'rsatkichlar bilan ishlashi mumkin. Ularning har biri o'z vazifasini bajarsa-da, yosh fuqaroning ta'limdan doimiy va munosib ishga o'tish jarayoni yakuniga yetmasligi ehtimoli mavjud. Natijada alohida tashkilotlar ko'rsatkichlari yaxshi, tizimning umumiy samarasi esa cheklangan bo'lishi mumkin.

Xalqaro mehnat tashkiloti tadqiqotlarida yoshlarning mehnat bozorida holatini baholashda ishsizlik bilan bir qatorda ta'lim va ish bilan qamrab olinmaganlar ulushi, shuningdek ish o'rining barqarorligi kabi sifat ko'rsatkichlari muhimligi ko'rsatiladi [3]. O'zbekiston qonunchiligida ham bandlikni qo'llab-quvvatlash va yoshlar uchun imkoniyatlar yaratish huquqiy yo'nalish sifatida mustahkamlangan [4; 5]. Tadqiqotning mohiyati shu huquqiy imkoniyatlarni boshqaruv jarayoniga qanday bog'lash mumkinligidir.

Maqolaning maqsadi hududiy darajada yoshlar bandligini ta'minlashning integratsiyalashgan institutsional modelini ishlab chiqish va uning samaradorligini baholash indikatorlarini taklif qilishdan iborat. Asosiy savol shundan iboratki, bandlikka ko'maklashish resurslari qanday ketma-ketlikda va qanday javobgarlik taqsimoti bilan qo'llanilganda yoshlar uchun barqaror natija ehtimoli oshishi mumkin?

MATERIALLAR VA METODLAR

Tadqiqot konseptual loyihalash va funksional tahlil usullariga asoslanadi. Ma'lumot manbai sifatida O'zbekistonning bandlik va yoshlarga oid huquqiy hujjatlari, institutsional iqtisodiyot adabiyotlari hamda Xalqaro mehnat tashkilotining yoshlar bandligiga doir hisoboti tanlandi [1; 3–5]. Tadqiqotda biror hududdagi dastur tajribasi muvaffaqiyatli deb e'lon qilinmaydi va soxta o'lchov natijalari keltirilmaydi.

Model ishlab chiqishda xizmatlar zanjiri tamoyili qo'llandi: boshlang'ich murojaat yagona identifikator orqali qayd etiladi; ish qidiruvchining ehtiyoji va to'siqlari aniqlanadi; individual xizmat rejasi tuziladi; zarur o'qitish yoki amaliyot taqdim etiladi; nomzod ish beruvchi bilan bog'lanadi; ishga kirgandan keyin bandlik sifati nazorat qilinadi. Har bir bosqich uchun mas'ul institut va nazorat indikatorlari ajratiladi.

Natijadorlik uch darajaga ajratildi: kirish resurslari (mablag', xodim va vaqt), bevosita mahsulotlar (xizmat olganlar va suhbatga yo'naltirilganlar), yakuniy natijalar (barqaror rasmiy ish va daromad). Ushbu ajratish qayd etilgan murojaatlar soni bilan haqiqatda ishga moslashgan shaxslar sonini adashtirmaslik uchun zarur. Shuningdek, hududlar o'rtasidagi demografik va sanoat tarkibi farqlarini inobatga olish tamoyili kiritildi.

Baholash modeli matematik jihatdan oldindan aniqlangan indikatorlardan iborat, biroq vazn koeffitsiyentlari yoki hududiy natijalar empirik ma'lumotsiz belgilanmadi. Modelni sinash uchun dasturga kirgan va o'xshash xususiyatga ega, lekin hali xizmat olmagan yoshlar guruhlarini taqqoslash, dastlabki holatni hisobga olish va vaqt bo'yicha kuzatuv o'tkazish tavsiya etiladi.

NATIJALAR

Tadqiqot natijasida besh funksional moduldan iborat boshqaruv konstruksiyasi shakllantirildi. Birinchi modul – diagnostika. Unda ish izlovchining yoshi, ta’lim holati, ish tajribasi, kasbiy kompetensiyasi, mobilligi va ish qidirishdagi to’siqlar yagona anketa orqali aniqlanadi. Biroq ma’lumot yig’ish faqat zarur miqdorda olib borilishi, shaxsiy ma’lumotlardan foydalanishga doir huquqiy talablar bajarilishi lozim.

Ikkinchi modul – individual bandlik rejasi. Rejada maqsadli kasb yoki faoliyat yo’nalishi, kutilayotgan ko’nikma, mas’ul tashkilot, vaqt chegarasi va oraliq natija ko’rsatiladi. Barcha yoshlarni bir xil qisqa kursga yo’naltirish o’rniga, ishga tayyor talabgorga to’g’ridan-to’g’ri vakansiya tavsiya etiladi, malaka bo’shlig’i aniqlangan talabgorga qayta tayyorlash, tajribasi yo’q bitiruvchiga esa amaliyot marshruti belgilanadi.

Uchinchi modul – ish beruvchilar bilan hamkorlik. Bo’sh ish o’rni e’lonida lavozim, vazifalar, zarur ko’nikmalar, ish grafigi, shartnoma shakli va ish haqi doirasi imkon qadar standart ko’rsatiladi. Ish beruvchilardan kelgan teskari aloqa o’quv dasturlari mazmunini qayta ko’rib chiqishda qo’llanadi. Shartnomaviy amaliyot mexanizmi ish beruvchi mentorligi, amaliyot muddati va natijani tekshirish mezonlarini belgilashi kerak.

To’rtinchi modul – ishga joylashishni tasdiqlash. Bandlikni tasdiqlash uchun ishga qabul qilish haqidagi dastlabki xabarni real mehnat munosabatlari haqidagi qonuniy va tekshiriladigan ma’lumot bilan solishtirish talab etiladi. Aks holda, bir fuqaroning bir necha xizmat orqali qayta-qayta “ishga joylashtirildi” deb sanalishi yoki norasmiy, qisqa muddatli ishning barqaror natija sifatida qayd etilishi mumkin.

Beshinchi modul – post-bandlik monitoringi. Taklif qilingan modelda ishga kirishdan 6 va 12 oy o’tgach ish holati, kasbiy moslik va mehnat sharoitlari qonuniy asosda tekshiriladi. Shunday qilib, xizmat ko’rsatishning yakuniy nuqtasi ishga yo’llanma berish emas, balki yosh fuqaroning mehnat bozorida mustahkam o’rnashganini baholashga o’tadi.

Natijadorlikning taklif qilingan ko’rsatkichlari quyidagicha ifodalanadi: $R_6 = (\text{ishga joylashganlardan 6 oy ishda qolganlar soni} / \text{kuzatish mumkin bo’lgan ishga joylashganlar soni}) \times 100\%$; R_{12} xuddi shu tartibda 12 oy uchun hisoblanadi. Bir barqaror ish o’rnining dastur xarajati esa $C = \text{jami dastur xarajatlari} / \text{belgilangan davrda tasdiqlangan barqaror ish o’rinlari soni}$ formulasi orqali aniqlanadi. Maxraj nol bo’lsa, ko’rsatkich hisoblanmaydi va bu holat alohida qayd etiladi. Formulalar hisoblash vositasi, real o’lchangan natija emas.

1-jadval. Integratsiyalashgan modelning funksional bosqichlari

Bosqich	Asosiy mas’ullar	Monitoring natijasi
---------	------------------	---------------------

Tashxis	Bandlik xizmati / maslahatchi	Ehtiyoj profili shakllanishi
Individual reja	Maslahatchi va talabgor	Reja bo'yicha bosqichlarning bajarilishi
Malaka va amaliyot	Ta'lim tashkiloti / ish beruvchi	Kompetensiya tasdig'i
Joylashtirish	Bandlik xizmati / ish beruvchi	Rasmiy ishga kirish
Kuzatuv	Vakolatli monitoring guruhi	R6, R12 va natija xarajati

KENGAYTIRILGAN NAZARIY-TAHLILIIY NATIJALAR

1. Yagona murojaat arxitekturası

Modelning kirish nuqtasi raqamli kabinet bilan cheklanmasligi, jismoniy maslahat punktlari orqali ham ishlashi lozim. Fuqaro bir marta murojaat qilgach, qaysi dastur unga tegishli ekani haqida turli idoralardan takror ma'lumot qidirib yurmasligi kerak. Shu maqsadda dastlabki diagnostika ma'lumotlari kam hajmda yig'ilib, keyingi maqsadli xizmat faqat zarur maydonlardan foydalanishi taklif etiladi. Bunda yagona axborot muhiti barcha ma'lumotlarni bir tashkilot nazoratiga topshirish degani emas; vakolat va kirish huquqlari qat'iy ajratiladi.

Yagona murojaat arxitekturası yo'nalishida boshqaruv qarorining mezoni xizmatning rasmiy bajarilishi emas, foydalanuvchiga yetib borgan amaliy qiymat bo'lishi zarur. Jarayon uchun mas'ul tashkilot, axborot olish manbasi, belgilangan xizmat muddati va shikoyatni ko'rib chiqish tartibi bir hujjatda qayd etiladi. Pilotda kutilgan natija kuzatilmasa, avval dastur nazariyasining noto'g'ri taxminlari, so'ng resurs va ijro intizomi tekshiriladi. Hududlar o'rtasida xulosalar chiqarishda iqtisodiy sharoit va qatnashchilarning dastlabki holati bo'yicha farqlar hisobga olinishi shart. Har qanday kengaytirish qarori mustaqil baholashdan keyin qabul qilinishi maqsadga muvofiq.

2. Individual yo'nalish algoritmi

Xizmatlar barcha yoshlarga bir xil ketma-ketlikda berilsa, resurslar samarasiz taqsimlanadi. Masalan, malakasi yetarli, biroq vakansiyalardan xabarsiz shaxsga uzoq o'quv kursi emas, sifatli axborot kerak; ko'nikma yetishmaydigan talabgorga esa ishga yo'llanma berishdan oldin amaliy tayyorgarlik zarur. Individual reja kamida to'siqning

turi, kutilayotgan natija, mas'ul ijrochi va qayta ko'rib chiqish muddatini aks ettirishi lozim. Algoritm tavsiya berishi mumkin, ammo yakuniy qaror maslahatchi va fuqaroning ongli tanloviga bog'liq bo'lishi kerak.

Individual yo'nalish algoritmi yo'nalishida boshqaruv qarorining mezoni xizmatning rasmiy bajarilishi emas, foydalanuvchiga yetib borgan amaliy qiymat bo'lishi zarur. Jarayon uchun mas'ul tashkilot, axborot olish manbasi, belgilangan xizmat muddati va shikoyatni ko'rib chiqish tartibi bir hujjatda qayd etiladi. Pilotda kutilgan natija kuzatilmasa, avval dastur nazariyasining noto'g'ri taxminlari, so'ng resurs va ijro intizomi tekshiriladi. Hududlar o'rtasida xulosalar chiqarishda iqtisodiy sharoit va qatnashchilarning dastlabki holati bo'yicha farqlar hisobga olinishi shart. Har qanday kengaytirish qarori mustaqil baholashdan keyin qabul qilinishi maqsadga muvofiq.

3. Xizmat darajasi kelishuvi

Integratsiya deklarativ hamkorlik bilan chegaralansa, murojaatlar muassasalar o'rtasida yo'qolishi mumkin. Hamkorlik kelishuvida murojaatga javob berish, bo'sh ish o'rni ma'lumotini tekshirish, talabgorni suhbatga yo'naltirish va natijani qaytarishning maksimal muddatlari belgilanishi maqsadga muvofiq. Ushbu muddatlar amaliy pilotda imkoniyatlarga qarab belgilanadi; ularni real jarayon tahlilisiz universal me'yor deb e'lon qilish to'g'ri emas. Kelishuv buzilishi holatlari tahlil qilinsa, resurs yetishmasligi bilan jarayonning noto'g'ri qurilganini ajratish mumkin.

Xizmat darajasi kelishuvi yo'nalishida boshqaruv qarorining mezoni xizmatning rasmiy bajarilishi emas, foydalanuvchiga yetib borgan amaliy qiymat bo'lishi zarur. Jarayon uchun mas'ul tashkilot, axborot olish manbasi, belgilangan xizmat muddati va shikoyatni ko'rib chiqish tartibi bir hujjatda qayd etiladi. Pilotda kutilgan natija kuzatilmasa, avval dastur nazariyasining noto'g'ri taxminlari, so'ng resurs va ijro intizomi tekshiriladi. Hududlar o'rtasida xulosalar chiqarishda iqtisodiy sharoit va qatnashchilarning dastlabki holati bo'yicha farqlar hisobga olinishi shart. Har qanday kengaytirish qarori mustaqil baholashdan keyin qabul qilinishi maqsadga muvofiq.

4. Ish beruvchiga qiymat taklifi

Korxona platformaga sifatli vakansiya kiritishi uchun unda aniq rag'bat mavjud bo'lishi kerak. Nomzodlarni dastlabki kompetensiya bo'yicha saralash, amaliyot jarayonini muvofiqlashtirish va ishga qabul qilishdagi hujjat yukini kamaytirish ish beruvchi ishtirokini oshirishi mumkin. Biroq bunday qulayliklar mehnat sharoitlariga qo'yiladigan talablarni yumshatish hisobidan yaratilmasligi lozim. Bandlik xizmati va

korxona o'rtasida qayta aloqa mexanizmi bo'lmasa, malaka talablarining o'zgarishi ta'lim tashkilotlarigacha yetib bormaydi.

Ish beruvchiga qiymat taklifi yo'nalishida boshqaruv qarorining mezoni xizmatning rasmiy bajarilishi emas, foydalanuvchiga yetib borgan amaliy qiymat bo'lishi zarur. Jarayon uchun mas'ul tashkilot, axborot olish manbasi, belgilangan xizmat muddati va shikoyatni ko'rib chiqish tartibi bir hujjatda qayd etiladi. Pilotda kutilgan natija kuzatilmasa, avval dastur nazariyasining noto'g'ri taxminlari, so'ng resurs va ijro intizomi tekshiriladi. Hududlar o'rtasida xulosalar chiqarishda iqtisodiy sharoit va qatnashchilarning dastlabki holati bo'yicha farqlar hisobga olinishi shart. Har qanday kengaytirish qarori mustaqil baholashdan keyin qabul qilinishi maqsadga muvofiq.

5. Modullararo ma'lumot oqimi

Taklif etilgan besh modulning har biri o'z yakuniy hodisasini qayd etishi kerak: diagnostika yakunlandi, individual reja tasdiqlandi, suhbat o'tkazildi, mehnat munosabati tasdiqlandi, monitoring yakunlandi. Bitta statusni boshqasi o'rnida ishlatish muhim xatodir. Masalan, suhbatga yuborish ishga qabul qilishni anglatmaydi. Holat tarixini saqlash foydalanuvchining takror murojaatini yengillashtiradi va qaysi bo'g'inda vaqt yo'qotilayotganini aniqlashga yordam beradi. Ma'lumotlar harakatida ruxsat, maqsadga muvofiqlik va audit izi bo'lishi shart.

Modullararo ma'lumot oqimi yo'nalishida boshqaruv qarorining mezoni xizmatning rasmiy bajarilishi emas, foydalanuvchiga yetib borgan amaliy qiymat bo'lishi zarur. Jarayon uchun mas'ul tashkilot, axborot olish manbasi, belgilangan xizmat muddati va shikoyatni ko'rib chiqish tartibi bir hujjatda qayd etiladi. Pilotda kutilgan natija kuzatilmasa, avval dastur nazariyasining noto'g'ri taxminlari, so'ng resurs va ijro intizomi tekshiriladi. Hududlar o'rtasida xulosalar chiqarishda iqtisodiy sharoit va qatnashchilarning dastlabki holati bo'yicha farqlar hisobga olinishi shart. Har qanday kengaytirish qarori mustaqil baholashdan keyin qabul qilinishi maqsadga muvofiq.

6. Natijadorlik zanjiri

Baholashda resurs, faoliyat, xizmat mahsuloti va yakuniy natija ketma-ketligi saqlanishi zarur. Maslahatchi soni tizim salohiyatini, o'tkazilgan suhbatlar faoliyatni, tasdiqlangan ishga joylashish bevosita mahsulotni, olti oydan keyin ishda qolish esa nisbatan barqaror natijani aks ettiradi. Ularning hech biri boshqasini avtomatik isbotlamaydi. Shuning uchun boshqaruv panelida ko'rsatkichlarning turli qatlamlari

birgalikda, lekin aralashtirilmagan holda berilishi kerak. Tanlanadigan asosiy indikatorlar soni kam va talqini aniq bo'lsa, monitoring amaliy qarorga ko'proq xizmat qiladi.

Natijadorlik zanjiri yo'nalishida boshqaruv qarorining mezoni xizmatning rasmiy bajarilishi emas, foydalanuvchiga yetib borgan amaliy qiymat bo'lishi zarur. Jarayon uchun mas'ul tashkilot, axborot olish manbasi, belgilangan xizmat muddati va shikoyatni ko'rib chiqish tartibi bir hujjatda qayd etiladi. Pilotda kutilgan natija kuzatilmasa, avval dastur nazariyasining noto'g'ri taxminlari, so'ng resurs va ijro intizomi tekshiriladi. Hududlar o'rtasida xulosalar chiqarishda iqtisodiy sharoit va qatnashchilarning dastlabki holati bo'yicha farqlar hisobga olinishi shart. Har qanday kengaytirish qarori mustaqil baholashdan keyin qabul qilinishi maqsadga muvofiq.

7. Maxrajni to'g'ri tanlash

Foiz ko'rsatkichining ishonchliligi maxrajda kimlar hisobga olinganiga bog'liq. Olti oylik natijani faqat kuzatuvga javob bergan shaxslar orasida hisoblash bilan barcha dastur qatnashchilariga nisbatan hisoblash o'rtasida muhim farq mavjud. Kontakti yo'qotgan ishtirokchilar tasodifiy bo'lmasligi mumkin: aynan beqaror ish sharoitidagi yoshlar tizimdan tezroq chiqib ketadi. Shu sababli kuzatuvga yetib bormaganlar ulushi va ular bo'yicha ehtimoliy og'ish natijalar bilan birga e'lon qilinishi kerak.

Maxrajni to'g'ri tanlash yo'nalishida boshqaruv qarorining mezoni xizmatning rasmiy bajarilishi emas, foydalanuvchiga yetib borgan amaliy qiymat bo'lishi zarur. Jarayon uchun mas'ul tashkilot, axborot olish manbasi, belgilangan xizmat muddati va shikoyatni ko'rib chiqish tartibi bir hujjatda qayd etiladi. Pilotda kutilgan natija kuzatilmasa, avval dastur nazariyasining noto'g'ri taxminlari, so'ng resurs va ijro intizomi tekshiriladi. Hududlar o'rtasida xulosalar chiqarishda iqtisodiy sharoit va qatnashchilarning dastlabki holati bo'yicha farqlar hisobga olinishi shart. Har qanday kengaytirish qarori mustaqil baholashdan keyin qabul qilinishi maqsadga muvofiq.

8. Xarajatlarni hisoblash

Bir barqaror ish o'рни uchun xarajat ko'rsatkichiga faqat ajratilgan subsidiya emas, maslahatchilar mehnati, axborot tizimiga xizmat ko'rsatish, kasbiy o'qitish va monitoring xarajatlari ham tegishli ulushda qo'shilishi zarur. Aks holda bir hudud arzonroq ko'ringani bilan u xarajatlarning bir qismini boshqa idora zimmasiga yuklagan bo'lishi mumkin. Dasturlarni solishtirishdan oldin bir xil hisob davri, narxlar darajasi va xarajat chegaralari belgilanadi. Narx va natija indikatorlari birga ko'rilmasa, tejamkorlik sifatsiz xizmatga olib kelishi ehtimoli bor.

Xarajatlarni hisoblash yoʻnalishida boshqaruv qarorining mezoni xizmatning rasmiy bajarilishi emas, foydalanuvchiga yetib borgan amaliy qiymat boʻlishi zarur. Jarayon uchun masʼul tashkilot, axborot olish manbasi, belgilangan xizmat muddati va shikoyatni koʻrib chiqish tartibi bir hujjatda qayd etiladi. Pilotda kutilgan natija kuzatilmasa, avval dastur nazariyasining notoʻgʻri taxminlari, soʻng resurs va ijro intizomi tekshiriladi. Hududlar oʻrtasida xulosalar chiqarishda iqtisodiy sharoit va qatnashchilarning dastlabki holati boʻyicha farqlar hisobga olinishi shart. Har qanday kengaytirish qarori mustaqil baholashdan keyin qabul qilinishi maqsadga muvofiq.

9. Riskga moslashtirish

Hududlar natijalarini xom foizlarda solishtirish murakkab talabgorlar bilan ishlaydigan markazlarni nohaq jazolaydi. Modelda boshlangʻich bilim, ish qidirish davomiyligi, yashash joyi, mobilitet va mehnat faoliyatiga toʻsquinlik qiluvchi holatlar hisobga olingan ehtiyotkor taqqoslash maqsadga muvofiq. Bunda xatar profili kishini xizmatdan chetlashtirish vositasi emas, zarur yordam hajmini belgilash vositasi boʻlishi kerak. Algoritmik qarorlar boʻyicha tushuntirish olish va xatoni tuzatish imkoniyati modelning majburiy elementi sanaladi.

Riskga moslashtirish yoʻnalishida boshqaruv qarorining mezoni xizmatning rasmiy bajarilishi emas, foydalanuvchiga yetib borgan amaliy qiymat boʻlishi zarur. Jarayon uchun masʼul tashkilot, axborot olish manbasi, belgilangan xizmat muddati va shikoyatni koʻrib chiqish tartibi bir hujjatda qayd etiladi. Pilotda kutilgan natija kuzatilmasa, avval dastur nazariyasining notoʻgʻri taxminlari, soʻng resurs va ijro intizomi tekshiriladi. Hududlar oʻrtasida xulosalar chiqarishda iqtisodiy sharoit va qatnashchilarning dastlabki holati boʻyicha farqlar hisobga olinishi shart. Har qanday kengaytirish qarori mustaqil baholashdan keyin qabul qilinishi maqsadga muvofiq.

10. Pilot dizayni

Tizimni bir vaqtning oʻzida barcha hududga tatbiq etish tashkiliy xatolarni kattalashtirishi mumkin. Shu sababli turli iqtisodiy tuzilishga ega kichik hududlarda cheklangan pilot oʻtkazish taklif qilinadi. Pilot boshlanishidan oldin asosiy koʻrsatkichlar, dasturga kirish qoidalari, monitoring davri va xizmat koʻrsatish tartibi yozib qoʻyiladi. Ushbu hujjat yakuniy natijaga qarab mezonlarni oʻzgartirish xavfini kamaytiradi. Pilot davomidagi tashkiliy muammolar ham natijaning bir qismi sifatida qayd etilishi lozim.

Pilot dizayni yoʻnalishida boshqaruv qarorining mezoni xizmatning rasmiy bajarilishi emas, foydalanuvchiga yetib borgan amaliy qiymat boʻlishi zarur. Jarayon

uchun mas'ul tashkilot, axborot olish manbasi, belgilangan xizmat muddati va shikoyatni ko'rib chiqish tartibi bir hujjatda qayd etiladi. Pilotda kutilgan natija kuzatilmasa, avval dastur nazariyasining noto'g'ri taxminlari, so'ng resurs va ijro intizomi tekshiriladi. Hududlar o'rtasida xulosalar chiqarishda iqtisodiy sharoit va qatnashchilarning dastlabki holati bo'yicha farqlar hisobga olinishi shart. Har qanday kengaytirish qarori mustaqil baholashdan keyin qabul qilinishi maqsadga muvofiq.

11. Muqobil baholash dizayni

Agar tasodifiy taqsimlash amaliy yoki axloqiy jihatdan mumkin bo'lmasa, bir-biriga o'xshash hududlar bo'yicha oldingi va keyingi davrlar ma'lumotlarini solishtirish mumkin. Biroq bunday dizayn iqtisodiy kon'yunktura, migratsiya va hududiy investitsiya kabi tashqi omillardan xoli bo'lmaydi. Farqlar-farqi yondashuvi tanlansa, davrlar bo'yicha oldingi tendensiyalar o'xshashligi va ma'lumotlarning bir xil tarzda yig'ilishi tekshirilishi kerak. Ushbu shartlar bajarilmasa, natija sababiy ta'sir deb emas, kuzatilgan bog'liqlik sifatida beriladi.

Muqobil baholash dizayni yo'nalishida boshqaruv qarorining mezoni xizmatning rasmiy bajarilishi emas, foydalanuvchiga yetib borgan amaliy qiymat bo'lishi zarur. Jarayon uchun mas'ul tashkilot, axborot olish manbasi, belgilangan xizmat muddati va shikoyatni ko'rib chiqish tartibi bir hujjatda qayd etiladi. Pilotda kutilgan natija kuzatilmasa, avval dastur nazariyasining noto'g'ri taxminlari, so'ng resurs va ijro intizomi tekshiriladi. Hududlar o'rtasida xulosalar chiqarishda iqtisodiy sharoit va qatnashchilarning dastlabki holati bo'yicha farqlar hisobga olinishi shart. Har qanday kengaytirish qarori mustaqil baholashdan keyin qabul qilinishi maqsadga muvofiq.

12. Ma'lumotlar xavfsizligi

Integratsiyalashgan modelda yoshlarning ta'limi, ish tajribasi, aloqa ma'lumotlari va ish haqi haqida sezgir axborot to'planishi mumkin. Shuning uchun huquqiy asos, foydalanuvchiga tushunarli xabarnoma, minimal yig'ish prinsipi va muddatli saqlash siyosati boshlang'ich dizaynda belgilanishi kerak. Kirish huquqlarining lavozim bo'yicha cheklanishi, ma'lumotga murojaat jurnalining tekshirilishi va shikoyat mexanizmi keyin qo'shiladigan emas, avvaldan loyihalanadigan nazorat vositalaridir. Tizimning samaradorligi fuqarolarning axborot xavfsizligi hisobidan oshirilmasligi lozim.

Ma'lumotlar xavfsizligi yo'nalishida boshqaruv qarorining mezoni xizmatning rasmiy bajarilishi emas, foydalanuvchiga yetib borgan amaliy qiymat bo'lishi zarur.

Jarayon uchun mas'ul tashkilot, axborot olish manbasi, belgilangan xizmat muddati va shikoyatni ko'rib chiqish tartibi bir hujjatda qayd etiladi. Pilotda kutilgan natija kuzatilmasa, avval dastur nazariyasining noto'g'ri taxminlari, so'ng resurs va ijro intizomi tekshiriladi. Hududlar o'rtasida xulosalar chiqarishda iqtisodiy sharoit va qatnashchilarning dastlabki holati bo'yicha farqlar hisobga olinishi shart. Har qanday kengaytirish qarori mustaqil baholashdan keyin qabul qilinishi maqsadga muvofiq.

13. Inson nazorati

Raqamli tavsiya moduli qaysi ish o'rni ko'proq mos ekanini tez hisoblab bera olsa-da, u talabgorning barcha sharoitini bilmaydi. Oilaviy majburiyat, qatnov, ish grafigi yoki shaxsiy afzalliklar algoritmda yetarli aks etmasligi mumkin. Shu sababli tavsiya rad etilganda xizmat ko'rsatish to'xtab qolmasligi, maslahatchi muqobil variantni taklif qilishi kerak. Algoritmik moslikni ishga qabul qilish kafolati deb taqdim etish ham noto'g'ri. Qonuniy mas'uliyat inson va tashkilot zimmasida qolishi zarur.

Inson nazorati yo'nalishida boshqaruv qarorining mezoni xizmatning rasmiy bajarilishi emas, foydalanuvchiga yetib borgan amaliy qiymat bo'lishi zarur. Jarayon uchun mas'ul tashkilot, axborot olish manbasi, belgilangan xizmat muddati va shikoyatni ko'rib chiqish tartibi bir hujjatda qayd etiladi. Pilotda kutilgan natija kuzatilmasa, avval dastur nazariyasining noto'g'ri taxminlari, so'ng resurs va ijro intizomi tekshiriladi. Hududlar o'rtasida xulosalar chiqarishda iqtisodiy sharoit va qatnashchilarning dastlabki holati bo'yicha farqlar hisobga olinishi shart. Har qanday kengaytirish qarori mustaqil baholashdan keyin qabul qilinishi maqsadga muvofiq.

14. Bosqichma-bosqich joriy etish

Birinchi bosqichda mavjud xizmatlar xaritasi va huquqiy vakolatlar inventarizatsiyasi qilinadi. Ikkinchi bosqichda ma'lumotning majburiy maydonlari, almashish protokoli va murojaat statuslari kelishiladi. Uchinchi bosqichda maslahatchilar hamda korxonalar uchun amaliy o'quv tashkil etiladi. To'rtinchi bosqichda cheklangan pilot o'tkazilib, xizmat sifatiga oid shikoyatlar yig'iladi. Beshinchi bosqichda mustaqil baholash asosida tizimni kengaytirish yoki ayrim elementlardan voz kechish haqida qaror qabul qilinadi. Har bir bosqich keyingisi uchun tekshiriladigan shartlarni ta'minlashi kerak.

Bosqichma-bosqich joriy etish yo'nalishida boshqaruv qarorining mezoni xizmatning rasmiy bajarilishi emas, foydalanuvchiga yetib borgan amaliy qiymat bo'lishi zarur. Jarayon uchun mas'ul tashkilot, axborot olish manbasi, belgilangan

xizmat muddati va shikoyatni ko'rib chiqish tartibi bir hujjatda qayd etiladi. Pilotda kutilgan natija kuzatilmasa, avval dastur nazariyasining noto'g'ri taxminlari, so'ng resurs va ijro intizomi tekshiriladi. Hududlar o'rtasida xulosalar chiqarishda iqtisodiy sharoit va qatnashchilarning dastlabki holati bo'yicha farqlar hisobga olinishi shart. Har qanday kengaytirish qarori mustaqil baholashdan keyin qabul qilinishi maqsadga muvofiq.

15. Boshqaruvga qayta aloqa

Monitoring faqat yuqori tashkilotga hisobot berish amaliyotiga aylanib qolsa, u xizmat sifatini o'zgartirmaydi. Modelda ish beruvchilar talabining yangilanishi ta'lim tashkilotlariga, ish izlovchining rad javobi sabablari esa maslahatchiga qaytishi kerak. Shu tariqa ma'lumot yig'ishning o'zi emas, yig'ilgan axborot asosida xizmat dizaynini qayta ko'rish institutsional o'rganish mexanizmini hosil qiladi. Qaror qabul qilishning davriyligi va mas'ul shaxslari avvaldan yozma belgilanmasa, qayta aloqa formal bosqichga aylanadi.

Boshqaruvga qayta aloqa yo'nalishida boshqaruv qarorining mezoni xizmatning rasmiy bajarilishi emas, foydalanuvchiga yetib borgan amaliy qiymat bo'lishi zarur. Jarayon uchun mas'ul tashkilot, axborot olish manbasi, belgilangan xizmat muddati va shikoyatni ko'rib chiqish tartibi bir hujjatda qayd etiladi. Pilotda kutilgan natija kuzatilmasa, avval dastur nazariyasining noto'g'ri taxminlari, so'ng resurs va ijro intizomi tekshiriladi. Hududlar o'rtasida xulosalar chiqarishda iqtisodiy sharoit va qatnashchilarning dastlabki holati bo'yicha farqlar hisobga olinishi shart. Har qanday kengaytirish qarori mustaqil baholashdan keyin qabul qilinishi maqsadga muvofiq.

MUHOKAMA

Modelning afzalligi bandlik siyosatini hujjatlarni qayd qilish jarayonidan natijani boshqarishga yo'naltirishidadir. O'zaro mos xizmatlar birligi takroriy murojaatlarni qisqartirishi, fuqaro uchun tushunarli yo'nalish yaratishi va qaysi bosqichda muammo yuzaga kelganini ko'rsatishi mumkin. Shunga qaramay, integratsiya barcha vakolatlarni bitta idoraga jamlash degani emas: vakolatlar saqlangan holda ma'lumot almashinuvi va javobgarlik protokoli uyg'unlashtiriladi.

Taklifning eng muhim xavfi "ko'rsatkich uchun ishlash" holatidir. Agar tashkilot faqat R6 ni oshirish uchun baholansa, murakkab ijtimoiy to'siqqa duch kelgan yoshlarni qabul qilishdan qochishi mumkin. Buni kamaytirish uchun natijalar ijtimoiy guruhlar va boshlang'ich ehtiyoj darajalari bo'yicha ajratib e'lon qilinishi, shuningdek xizmatga qamrov va teng imkoniyat indikatori ham qo'llanilishi kerak.

Dastur bahosi ichki nazorat bilan cheklanmasligi maqsadga muvofiq. Bosqichma-bosqich joriy etishda hududlar yoki guruhlarining boshlang'ich

ko'rsatkichlari solishtiriladi, kuzatuvdan chiqib ketgan fuqarolar ulushi ochiq ko'rsatiladi, xarajatlar esa nafaqat ma'muriy, balki o'qitish va subsidiyalash yo'nalishlari kesimida hisoblanadi. Sababiy samaradorlikni sinash uchun mos taqqoslash guruhi bo'lmasa, ishda qolish yuqori bo'lgani aynan dastur tufayli yuz berdi, deb da'vo qilib bo'lmaydi.

Raqamli ma'lumot almashinuvi shaxsiy ma'lumotlarni muhofaza qilish majburiyatlarini kuchaytiradi. Kirish huquqlari lavozim bo'yicha cheklanishi, aralashuvlar uchun rozilik va huquqiy asos hujjatlashtirilishi, ma'lumotlar uzatish jurnali yuritilishi zarur. Bundan tashqari, nogironligi bo'lgan yoshlar va raqamli xizmatlardan foydalana olmaydigan shaxslar uchun muqobil xizmat kanallari ko'zda tutilishi kerak.

Ushbu maqolaning birinchi maqoladan asosiy farqi shundaki, unda muammoning tasnifi emas, balki aniq xizmat zanjiri, ijrochi mas'uliyati va natija indikatorlari loyihalashtirilmoqda. Demak, u bandlik siyosatini tashkil etish va baholash metodologiyasini takomillashtirishga qaratilgan mustaqil ilmiy ishlanma sifatida qaralishi mumkin.

XULOSA

Yoshlar bandligi bo'yicha mavjud tashkiliy vositalarning samaradorligi ular sonidan ko'ra yagona natijaga xizmat qilish darajasiga bog'liq. Ishda taklif etilgan diagnostika, individual reja, ish beruvchi bilan moslashtirish, joylashtirishni tasdiqlash va keyingi monitoringdan iborat besh bosqichli model ushbu bog'lanishni amaliy boshqaruv tartibiga keltiradi.

Modelni joriy etishdan oldin bir yoki ikki hududda cheklangan pilot sinov o'tkazish, huquqiy ma'lumot almashish tartibini belgilash, bazaviy bandlik ko'rsatkichlarini yig'ish va olti-o'n ikki oylik kuzatuvni tashkil qilish tavsiya etiladi. Yalpi joylashtirish soni bilan birga barqaror bandlik, qamrovdagi adolatlilik va bir barqaror natijaga sarflangan xarajat ham baholanishi kerak. Ushbu model empirik tasdiqqa muhtoj ilmiy-amaliy taklif hisoblanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. – 3rd ed. – Chicago: University of Chicago Press, 1993.
2. Schultz T. W. Investment in Human Capital // American Economic Review. – 1961. – Vol. 51, No. 1. – P. 1–17.
3. Acemoglu D., Robinson J. A. Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty. – New York: Crown Business, 2012.

4. Mortensen D. T., Pissarides C. A. Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment // Review of Economic Studies. – 1994. – Vol. 61, No. 3. – P. 397–415.
5. Honorati M., Marguerie A. Youth Employment in Uzbekistan: Opportunities and Challenges. – Washington, DC: World Bank, 2021. – Report No. 165274. – URL: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/666311634704762319>
6. International Labour Organization. Global Employment Trends for Youth 2024: Decent Work, Brighter Futures. – Geneva: ILO, 2024. – DOI: 10.54394/ZUUI5430.
7. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2024. – Geneva: ILO, 2024.
8. North D. C. Institutions, Institutional Change and Economic Performance. – Cambridge: Cambridge University Press, 1990.
9. Spence M. Job Market Signaling // Quarterly Journal of Economics. – 1973. – Vol. 87, No. 3. – P. 355–374.
10. O‘zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonuni. – 2020-yil 20-oktabr. – O‘RQ-642. – URL: <https://lex.uz/>
11. O‘zbekiston Respublikasining “Yoshlarga oid davlat siyosati to‘g‘risida”gi Qonuni. – 2016-yil 14-sentabr. – O‘RQ-406. – URL: <https://lex.uz/>
12. United Nations. Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. – New York: UN, 2015.
13. OECD. OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market. – Paris: OECD Publishing, 2024.
14. International Labour Organization. ILOSTAT Database: Labour Market Indicators and Definitions. – Geneva: ILO. – URL: <https://ilostat.ilo.org/>
15. World Bank. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. – Washington, DC: World Bank, 2019.