

YOSHLAR ISHLARI AGENTLIGI BOSHQARUV FAOLIYATINI TAKOMILLASHTIRISHNING ASOSIY YO'NALISHLARI

Usmonov Adxamjon A'zamjonovich,

"International school of finance technology and science" instituti

Menejment kafedrası mudiri, PhD

E-mail: adhamusmonov@gmail.com

ORCID: 0009-0004-7213-9754

Annotatsiya: Maqolada Yoshlar ishlari agentligi boshqaruv tizimini takomillashtirishga oid asosiy yo'nalishlar tahlil qilinadi. Tashkiliy tuzilma, qaror qabul qilish jarayonlari, ma'lumotlar almashinuvi, kadrlar salohiyati va ijtimoiy sheriklik boshqaruvning o'zaro bog'langan tarkibiy qismlari sifatida baholanadi. Tahlillar boshqaruv samaradorligini oshirish uchun vakolatlar balansini aniqlash, jarayonlarni soddalashtirish, axborot almashinuvini yaxlitlashtirish, kompetensiyaga asoslangan kadrlar siyosatini rivojlantirish va natijaviy monitoring tizimini joriy etish zarurligini ko'rsatadi.

Kalit so'zlar: Yoshlar ishlari agentligi, boshqaruv tizimi, tashkiliy islohot, axborot almashinuvi, kadrlar salohiyati, monitoring va baholash.

Abstract. This article analyzes the key directions for improving the management system of the Youth Affairs Agency. Organizational structure, decision-making processes, information exchange, staff capacity, and social partnership are assessed as interconnected components of the overall governance mechanism. The findings show that enhancing efficiency requires clarifying authority distribution, streamlining processes, integrating information flows, strengthening competency-based human resource policy, and establishing a results-oriented monitoring system.

Keywords: Youth affairs agency, management system, organizational reform, information exchange, staff capacity, monitoring and evaluation.

Аннотация. В статье рассматриваются основные направления совершенствования системы управления Агентством по делам молодежи. Организационная структура, процессы принятия решений, обмен информацией, кадровый потенциал и социальное партнёрство анализируются как взаимосвязанные элементы единого управленческого механизма. Результаты показывают, что для повышения эффективности необходимы уточнение распределения полномочий, упрощение процессов, интеграция информационных потоков, развитие компетентностной кадровой политики и внедрение системы мониторинга, ориентированной на результаты.

Ключевые слова: Агентство по делам молодежи, система управления, организационная реформа, обмен информацией, кадровый потенциал, мониторинг и оценка.

1. KIRISH.

So'nggi yillarda global miqyosda davlat boshqaruvi tizimlari oldida turgan asosiy chaqiriqlardan biri – iqtisodiy, demografik va texnologik jarayonlarning keskin o'zgarishi sharoitida institutlarning moslashuvchanligini oshirishdir. Jahon Banki va OECD hisobotlarida

ta'kidlanganidek, aholisi yosh bo'lgan mamlakatlarda boshqaruv samaradorligi iqtisodiy barqarorlik, ijtimoiy xavfsizlik va inson kapitalini rivojlantirishning eng muhim omillaridan biri sifatida qaralmoqda [1]. Chunki bunday demografik tuzilma nafaqat iqtisodiyotning ichki mehnat bozorini, balki siyosiy jarayonlar, innovatsion faoliyat va hududiy rivojlanish sur'atlarini ham bevosita belgilab beradi.

O'zbekiston ham aynan shunday demografik bosqichda turibdi: yoshlar ulushi yuqori bo'lgan mamlakatda ularning ehtiyojlari, kutilmalari va ijtimoiy faolligiga mos boshqaruv mexanizmlarini shakllantirish strategik ahamiyat kasb etadi. Shu bois davlat siyosatida yoshlar bilan ishlashni tizimli asosda yo'lga qo'yish maqsadida so'nggi yillarda bir qator institutsional islohotlar amalga oshirildi. Biroq iqtisodiy islohotlarning jadalligi, axborot texnologiyalarining kirib kelishi va hududiy ijtimoiy tafovutlarning saqlanib qolishi boshqaruv tizimini yangicha qarashlar asosida qayta ko'rib chiqishni taqozo etmoqda. Ayniqsa, tashkiliy tuzilmani optimallashtirish, xodimlar faoliyatini baholash mezonlarini ilmiy asoslash, raqamli ma'lumot oqimlaridan unumli foydalanish kabi yo'nalishlar hozirgi jarayonning markazida turibdi.

Yoshlar ishlari agentligining faoliyatiga nazar tashlaganda, tizimda islohotlarga ochiq muhit shakllanayotganini ko'rish mumkin. Ammo mavjud salohiyatdan to'liq foydalanish imkoniyatlari hali to'liq amalga oshirilmagan: ayrim boshqaruv bo'g'inlarida vazifalar takrorlanishi, ma'lumotlar almashinuvidagi uzilishlar, qaror qabul qilishda hududiy tafovutlarning yetarli aks ettirilmasligi kabi muammolar mavjud. Shuning uchun boshqaruv samaradorligini oshirishga ta'sir etuvchi omillarni chuqur tahlil qilish, ularning kuchli va zaif tomonlarini ilmiy asosda baholash, ilg'or tajribalarni mahalliy sharoitga mos ravishda integratsiya qilish bugungi kunda dolzarb masalaga aylangan.

Zamonaviy boshqaruv nazariyasida ta'kidlanganidek, samarali institutlar ichki jarayonlar optimalligi, tashqi ehtiyojlarga tez moslasha olishi va ma'lumotlarga tayanadigan qarorlar qabul qilish qobiliyati bilan ajralib turadi. Agentlik misolida bunday yondashuvlarni qo'llash – yoshlar ehtiyojlarini aniq o'lchovlar asosida aniqlash, kadrlar boshqaruvini kompetensiyaga asoslash, monitoring tizimini qayta ko'rib chiqish va raqamli boshqaruvning interaktiv mexanizmlarini joriy etishni talab etadi.

2. ADABIYOTLAR SHARHI

Yoshlar siyosatini samarali boshqarish masalasi xalqaro ilmiy adabiyotlarda keng o'rganilgan bo'lib, ayniqsa davlat boshqaruvi, inson kapitali va ma'lumotlarga tayangan qarorlar qabul qilish yondashuvlari alohida o'rin tutadi. Pollitt va Bouckaert davlat boshqaruvi samaradorligi moslashuvchan tuzilma, soddalashtirilgan jarayonlar va innovatsiyaga tayyorlik bilan bevosita bog'liqligini ta'kidlab, bu tamoyillar yoshlar siyosatidagi islohotlar uchun ham nazariy asos bo'la olishini ko'rsatadi [2].

Bloom va Canningning demografik dividendga oid tadqiqotlari yoshlar ulushi yuqori bo'lgan davlatlarda boshqaruv mexanizmlarining sifati iqtisodiy o'sish sur'atlariga kuchli ta'sir ko'rsatishini ilmiy asoslaydi [3]. Bu jihat O'zbekiston sharoitida yoshlar siyosatini modernizatsiya qilish zaruratini yanada kuchaytiradi.

Decision-makingni real ma'lumotlarga tayashni ilgari surgan Cartwright va Hardie yondashuvi yoshlar ehtiyojlarini aniqlash, hududiy tafovutlarni baholash va raqamli so'rovlarni tatbiq etishning amaliy ahamiyatini ko'rsatadi [4]. Shu jarayonni qo'llab-quvvatlovchi yondashuv sifatida Janssenning interaktiv feedback va real vaqt axborot almashinuvi haqidagi nazariyasi Agentlikda joriy etilayotgan "smart-feedback" tizimini ilmiy jihatdan asoslaydi [5].

Kadrlar salohiyatini oshirish, kompetensiya asosida boshqaruv va HR analyticsning ahamiyati Fitz-Enz tomonidan chuqur asoslangan bo'lib, yoshlar bilan ishlash tizimida xodimlar malakasini rivojlantirishning strategik rolini ko'rsatadi [6]. Osiyo davlatlaridagi Suda, Teofilovich va Starchevichlarning tadqiqotlari ham yoshlar bandligi va rahbarlik salohiyati rivojida kadrlar siyosati hal qiluvchi omil ekanini tasdiqlaydi [7; 8].

Malayziyalik tadqiqotchilar Rami va Ismail yoshlar yetakchiligi uchun zarur bo'lgan zamonaviy kompetensiyalar — strategik fikrlash, kommunikatsiya va mas'uliyat — yoshlar tashkilotlari samaradorligiga bevosita ta'sir qilishini ko'rsatadi [9]. Mahalliy sharoitda Rajabovning davlat boshqaruvini modernizatsiya qilishga oid ishlari ham innovatsion yondashuvlarning institutsional natijalarini yoritadi [10]. Usmonovning tadqiqotlari esa Agentlikda motivatsion boshqaruv mexanizmlarini takomillashtirish zarurligini asoslaydi [11].

Umuman olganda, xalqaro va mahalliy tadqiqotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, yoshlar siyosatining samaradorligi raqamli texnologiyalarni integratsiya qilish, ma'lumotlarga tayangan boshqaruvni shakllantirish, kadrlar salohiyatini rivojlantirish va hududiy tafovutlarni hisobga olgan holda tizimli islohotlar olib borish bilan uzviy bog'liqdir.

3. TADQIQOT METODOLOGIYASI.

Ushbu tadqiqotda Yoshlar ishlari agentligi boshqaruv faoliyatini takomillashtirish jarayonlarini ilmiy asosda baholash, sintez, qiyosiy tahlil kabi uslublardan foydalanilgan. Shuningdan maqola tizimning kuchli va zaif jihatlarini aniqlash hamda istiqboldagi islohotlar uchun konseptual takliflar ishlab chiqishga qaratilgan bo'lib, unda kompleks metodologik yondashuv qo'llanildi. Tadqiqotning metodologik asosini davlat boshqaruvi nazariyasi, institutsional iqtisodiyot va kompetensiya yondashuviga tayanuvchi zamonaviy boshqaruv paradigmalari tashkil etdi.

4. TAHLIL VA NATIJALAR.

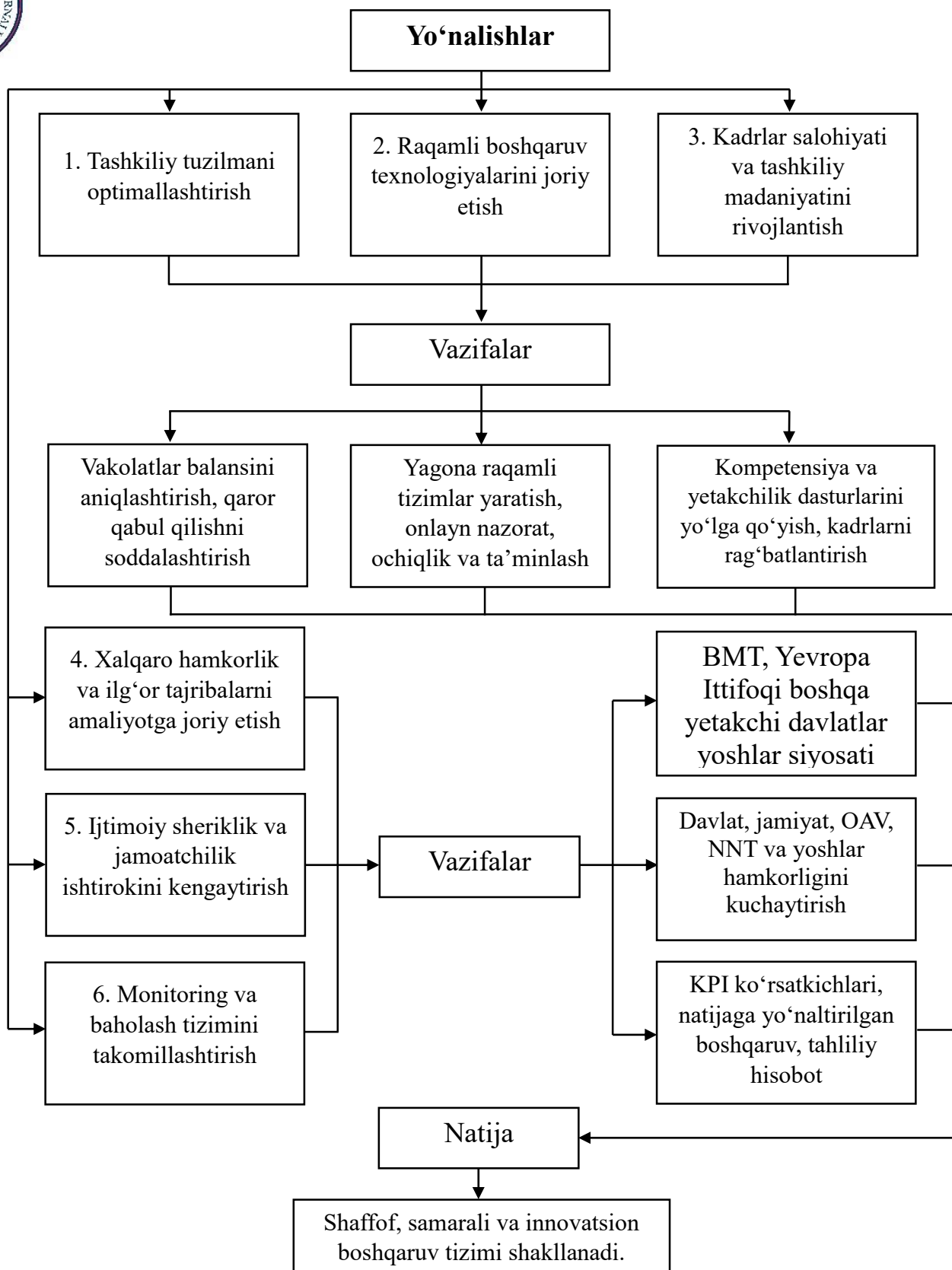
Yoshlar ishlari agentligi boshqaruv tizimini takomillashtirishga doir olib borilgan ilmiy izlanishlar shuni ko'rsatadiki, hozirgi boshqaruv faolligi bir nechta tarkibiy elementlarning o'zaro uyg'unlashuviga tayanadi. Boshqaruv mexanizmlari ichida tashkiliy tuzilma, jarayonlarning izchil ishlashi, ma'lumotlar almashinuvi sifati, kadrlar salohiyati, hududiy bo'linmalar bilan hamkorlik darajasi va ijtimoiy sheriklikning samaradorligi o'zaro bog'liq holda namoyon bo'ladi. Shuning uchun ushbu omillarni alohida ko'rib chiqish yetarli bo'lmaydi; ularni bir butun tizimning funksional qismlari sifatida baholash ilmiy jihatdan to'g'ri yondashuv hisoblanadi.

1-rasmda berilgan model aynan mana shu tizimlilik tamoyiliga asoslanadi va Agentlik boshqaruvini takomillashtirishga oid asosiy yo'nalishlarni o'zaro bog'langan holda ko'rsatadi. Modelning ilmiy ahamiyati — boshqaruv samaradorligini belgilovchi uch asosiy vektorni yagona konsepsiya sifatida birlashtirganidadir: tashkiliy tuzilmani optimallashtirish, ma'lumotlarga asoslangan boshqaruv amaliyotini kuchaytirish va inson kapitalini rivojlantirish. Bu transformatsion yondashuv jahon amaliyotida davlat boshqaruvi samaradorligini oshirish bo'yicha qo'llaniladigan eng asosiy paradigmalardan biri hisoblanadi [12].

Modelning birinchi yo'nalishi — tashkiliy tuzilmani soddalashtirish — Agentlik faoliyatida vakolatlar chegaralarini aniq belgilash, takrorlanuvchi bo'g'inlarni qisqartirish va qaror qabul qilish mexanizmlarini tezlashtirishni nazarda tutadi. Bu jarayon davlat boshqaruvi samaradorligini oshirishda muhim omil sifatida ko'riladi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki,

institutsional tuzilmaning optimalligi qarorlarning tezkor va sifatli qabul qilinishiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Modeldagi "vakolatlar balansi" va "qaror qabul qilishni soddalashtirish" vazifalari ham aynan shu tamoyilni aks ettiradi[13].

Ikkinchi yo'nalish — ma'lumotlarga tayangan boshqaruvni kuchaytirish — bugungi davlat boshqaruvi madaniyatining asosiy ko'rsatkichlaridan biridir. Axborotning shaffof, izchil va markazlashtirilgan tarzda boshqarilishi qarorlarning sifatini oshiradi hamda monitoring jarayonini samarali tashkil etishga imkon yaratadi. Mergel va hamkorlari tomonidan olib borilgan tadqiqotlarda ma'lumotlarni yagona platformaga birlashtirish tahliliy quvvatni kuchaytirishi va boshqaruvni tezkorlashtirishi isbotlangan. Modelda bu yo'nalish "yagona axborot tizimi", "oshkoralik" va "tahliliy salohiyat" kabi vazifalar orqali aniq ifodalanadi. [14]



1-rasm. Yoshlar ishlari agentligi boshqaruv faoliyatini takomillashtirishning asosiy yo'nalishlari¹

¹ Muallif ishlanmasi

Uchinchi yoʻnalish — kadrlar salohiyatini rivojlantirish va tashkiliy madaniyatni mustahkamlash — Agentlik boshqaruvining uzoq muddatli barqarorligi va sifatini taʼminlaydi. Xodimlarning kompetensiya darajasi, boshqaruv koʻnikmalari va motivatsiya mexanizmlarining toʻgʻri tashkil etilishi boshqaruv natijalariga bevosita taʼsir qiladi. Ulrich va boshqalarning HR boʻyicha tadqiqotlarida kompetensiya asosidagi boshqaruv modeli tashkilot faoliyatining samaradorligini sezilarli oshirishi ilmiy asoslangan. Modelda bu yoʻnalish “kompetensiya modeli”, “yetakchilik dasturlari” va “ragʻbatlantirish tizimi” orqali yoritilgan [15].

Modelning keyingi boʻgʻinlari — xalqaro hamkorlik, ijtimoiy sheriklik va monitoring-baholash tizimi — yuqoridagi asosiy vektorlarni mustahkamlovchi qoʻshimcha integratsion elementlar sifatida namoyon boʻladi. Xalqaro amaliy tajribani milliy sharoitga moslashtirish, nodavlat sektor va jamoatchilikni faol jalb qilish boshqaruv tizimi ochiqligini va inklyuzivligini sezilarli oshiradi. Kimning Osiyo davlatlaridagi davlat boshqaruv islohotlari boʻyicha tadqiqoti ham xalqaro kooperatsiyaning samaradorlikka ijobiy taʼsirini alohida taʼkidlaydi [16].

Yakunda, monitoring va baholash tizimi boshqaruv samaradorligining eng muhim kafolatidir. KPI indikatorlari, muntazam tahliliy hisobotlar va natija baholashning izchil yoʻlga qoʻyilishi boshqaruvning barqarorligini taʼminlaydi. Kusek va Rist tomonidan taklif etilgan natijaviy boshqaruv modeli muntazam monitoring amal qilmagan tizimlarda siyosiy qarorlarning natija bermasligini koʻrsatadi [17]. Shu sababli modelda KPI indikatorlarini joriy etish markaziy oʻrin egallaydi.

Umuman olganda, 1-rasmda aks etgan konseptual model Yoshlar ishlari agentligi boshqaruvini takomillashtirishning uzviy, ilmiy asoslangan va amaliyotga yoʻnaltirilgan yoʻnalishlarini birlashtiradi. Ushbu modeldan kelib chiqadigan xulosalar Agentlikning transformatsiya jarayonini tizimli, bosqichma-bosqich va samarali tashkil etish uchun zarur metodologik poydevorni shakllantiradi.

5. XULOSA VA TAKLIFLAR.

1. Yoshlar ishlari agentligi boshqaruv tizimiga oid oʻtkazilgan tahlillar shuni koʻrsatadiki, mavjud boshqaruv mexanizmlarining samaradorligi uni tashkil etuvchi omillarning oʻzaro uygʻunligiga toʻliq bogʻliqdir. Tashkiliy tuzilmaning aniqligi, jarayonlarning izchilligi, axborot oqimlarining tizimlashtirilganligi, kadrlar salohiyati va hamkorlik institutlarining faol ishlashi boshqaruvning umumiy natijasini belgilovchi asosiy komponentlardir. Ularni alohida koʻrib chiqish boshqaruvning real holatini toʻliq aks ettira olmaydi, aksincha, ularning bir-biri bilan integratsiyalashgan koʻrinishda tahlil qilinishi tizimning funksional holatini aniq baholash imkonini beradi.

2. Tadqiqotda taqdim etilgan model boshqaruv samaradorligini oshirish uchun zarur boʻlgan uch asosiy yoʻnalish — tashkiliy islohotlar, maʼlumotlarga asoslangan boshqaruv amaliyoti va inson kapitalini rivojlantirish — oʻzaro uygʻun konsepsiya sifatida shakllanishini koʻrsatdi. Ushbu yoʻnalishlarning barqaror amalga oshirilishi qaror qabul qilish tezligini oshirish, maʼlumotlar almashinuvini yaxlitlashtirish, kadrlar kompetensiyasini kuchaytirish va hududiy boʻgʻinlarda izchil boshqaruvni taʼminlash orqali Agentlikning institutsional salohiyatini sezilarli darajada mustahkamlaydi.

3. Xalqaro tajribalarni milliy boshqaruv modeliga mos integratsiya qilish, nodavlat sektor va jamoatchilik ishtirokini kengaytirish va natijaga yoʻnaltirilgan monitoring tizimini joriy etish esa Agentlik faoliyatining ochiqligi, samaradorligi va barqaror transformatsiyasini qoʻllab-

quvvatlovchi qo'shimcha mexanizmlar sifatida maydonga chiqadi. Ayniqsa, KPI ko'rsatkichlariga asoslangan monitoring tizimi boshqaruv jarayonlarining shaffofligi va hisobdorligini ta'minlab, siyosiy qarorlarning real natijadorligini baholash imkoniyatini yaratadi.

Yuqoridagilardan kelib chiqib, Yoshlar ishlari agentligi faoliyati samaradorligini oshirish uchun quyidagi takliflar ishlab chiqildi:

1. Yoshlar ishlari agentligi tarkibidagi vakolatlar chegaralarini qayta ko'rib chiqish, takrorlanuvchi bo'g'inlarni qisqartirish va boshqaruv zanjirini soddalashtirish maqsadga muvofiq. Bunday optimallashtirish qaror qabul qilish jarayonining tezligini oshiradi, mas'uliyat taqsimotini aniq belgilaydi va Agentlikning institutsional samaradorligini kuchaytiradi.

2. Agentlik faoliyatida ma'lumotlar almashinuvi hozirda turli manbalar va alohida tizimlar orqali amalga oshiriladi. Axborot oqimlarini yagona platformaga birlashtirish, real vaqt rejimidagi monitoringni yo'lga qo'yish va tahliliy hisobotlarni avtomatlashtirish boshqaruvning izchilligini sezilarli ravishda oshiradi. Bu esa ma'lumotlarga asoslangan boshqaruvni kuchaytiradi, hududlar kesimidagi farqlarni aniq ko'rsatib beradi va strategik qarorlarni dalillarga tayangan holda qabul qilish imkonini yaratadi.

3. Agentlik faoliyatining barqaror rivoji inson kapitalining sifatiga bevosita bog'liq bo'lganligi sababli, kadrlar kompetensiyasi bo'yicha aniq mezonlarni shakllantirish, yetakchilik dasturlarini joriy etish va muntazam o'qitish mexanizmlarini yo'lga qo'yish zarur. Shuningdek, faoliyat samaradorligini o'lchash uchun KPI ko'rsatkichlarini joriy etish va muntazam monitoring tizimini shakllantirish boshqaruv jarayonining shaffofligi va natijaviyligini oshiradi. Bu Agentlikni zamonaviy boshqaruv standartlariga moslashtirishda hal qiluvchi omil bo'lib xizmat qiladi.

ADABIYOTLAR:

1. Government at a Glance 2023 : report / OECD. — Paris : OECD Publishing, 2023. — 256 p.
2. Pollitt C., G. Bouckaert. Public Management Reform: A Comparative Analysis — 4th ed. — Oxford : Oxford University Press, 2017. — 368 p.
3. Bloom D., Canning D. Demographic Change and Economic Growth in Asia // Asian Economic Policy Review. — 2011. — Vol. 6, No. 1. — P. 1–22.
4. Cartwright N. Hardie J. Evidence-Based Policy: Doing It Better. — Oxford University Press, 2012. — 240 p.
5. Janssen M., Van der Voort H. Digital government transformation: A systematic literature review // Government Information Quarterly. — 2020. — Vol. 37, No. 3. — P. 1–11.
6. Fitz-Enz J. How to Measure Human Resources Management — New York: McGraw-Hill, 1984. — 256 p.
7. . Sudan F. K. Leveraging Youth Employment Through Human Resource Practices and Vocational Education in Asia // Global Economics Science. — 2023. — Vol. 3, No. 2. — P. 55–68.
8. Teofilovic B.; Starcevic M. Developing Future Leaders: The Role of Human Resources in Fostering Innovative Leadership



9. Ahmad A. M. R.; Ismail I. A.; Arshad M. M.; Zulkifly N. A. Expanding Views of Youth Leadership: The Key Attributes Contributing to the Success of Youth Leadership // ResearchGate Indexed Paper. — 2024.
10. Rajabov R. Public administration reforms in Uzbekistan: institutional transformation and modernization trends // International Journal of Public Administration. — 2022. — Vol. 45, No. 12. — P. 985–1002.
11. Usmonov, A. (2025). Analysis of Factors Affecting the Effectiveness of Management Activities of Youth Organizations in Uzbekistan. In: Rumyantseva, A., Rapaic, S., Solodovnikov, S.Y..., Sintsova, E. (eds) Finance, Economics, and Industry for Sustainable Development. ESG 2024. Springer Proceedings in Business and Economics. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-87752-0_27
12. Kettunen P. Public sector governance and structural reforms: Comparative perspectives // International Journal of Public Administration. — 2020. — Vol. 43(8–9). — P. 707–720.
13. OECD. Strengthening public sector capacity for policy implementation. — Paris: OECD Publishing, 2021.
14. Mergel I., Edelmann N., Haug N. Defining digital transformation: Results from expert interviews // Government Information Quarterly. — 2019. — Vol. 36(4). — P. 101385.
15. Ulrich D., Allen J., Brockbank W., Younger J. HR Competencies for High-Performing Organizations // Human Resource Management. — 2017. — Vol. 56(2). — P. 341–354.
16. Kim S. International cooperation in public sector reform: Lessons from Asia // Public Organization Review. — 2020. — Vol. 20(3). — P. 395–412.
17. Kusek J.Z., Rist R. Ten Steps to a Results-Based Monitoring and Evaluation System. — Washington: World Bank, 2018.