Qabul qilindi: 12-oktabr 2026-yil • Ma’qullandi: 18-oktabr 2026-yil • Nashr qilindi: 27-oktabr 2026-yil

YANGI O‘ZBEKISTONDA YOSHLARGA OID DAVLAT SIYOSATINI AMALGA OSHIRUVCHI MAHALLA YOSHLAR YETAKCHILARINI SARALASHDA KASBIY DIAGNOSTIKA

Muminov Abdulaziz Majid o‘g‘li

Yoshlar ishlari agentligi direktorining o‘rinbosari, Yoshlar muammolarini o‘rganish va istiqbolli kadrlarni tayyorlash instituti mustaqil izlanuvchisi

Annotatsiya. Maqolada mahalladagi yoshlar yetakchisi lavozimiga ochiq tanlovni kasbiy diagnostika bilan bog‘lash masalasi yoritiladi. Normativ talablar va dissertatsiya materiallari asosida hujjat tekshiruvi, vaziyatli topshiriq hamda tuzilmalashtirilgan suhbatning vazifalari ajratiladi. Tanlovning yakunida tayinlash qarori bilan birga xodimning boshlang‘ich kasbiy profili shakllantirilib, uning natijalari o‘quv va mentorlik vazifalariga uzatilishi taklif etiladi. Mazkur tartib mualliflik taklifi bo‘lib, uning baholovchilararo barqarorligi va amaliy natijasi sinovda tekshirilishi lozim.

Kalit so‘zlar: yoshlar yetakchisi, mahalla, davlat yoshlar siyosati, ochiq tanlov, kasbiy diagnostika, vaziyatli topshiriq, tuzilmalashtirilgan suhbat.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 19-yanvardagi PQ-92-son qarori mahallalarda yoshlar bilan ishlashning yangi tizimini belgilab, har bir mahallada yoshlar yetakchisi lavozimini joriy etdi [1]. Ushbu xodim yoshlarning ehtiyojini aniqlaydi, ularni mavjud imkoniyatlarga yo‘naltiradi hamda boshqa tashkilotlar bilan hamkorlik qiladi. Bunday vazifalar nomzodning ma’lumoti va umumiy tajribasidan tashqari, muayyan ish vaziyatidagi qarorini ham ko‘rishni talab etadi. Maqolaning maqsadi ochiq tanlovdagi baholash natijasini yangi xodimning kasbiy tayyorgarligiga ulashning amaliy yo‘lini asoslashdan iborat.

Dissertatsiyada ko‘rsatilganidek, amaldagi mexanizmda ochiq tanlov, malaka va shaxsiy sifatlarni baholash, ishga qabul qilish, boshlang‘ich o‘qitish, amaliyot va mentorlik bo‘g‘inlari mavjud [6]. Biroq ushbu bo‘g‘inlar o‘rtasida nomzodning dastlab aniqlangan

ehtiyojlari izchil uzatilishi alohida tashkiliy masaladir. OECD davlat sektoridagi rekruting tahlilida tanlovni e’lon, ariza, baholash va ishga moslashtirishdan iborat uzviy jarayon sifatida ko‘rishga urg‘u beradi [2]. Mahalla darajasida bu bog‘liqlik tanlov bahosini xodim o‘qishini rejalashtirish uchun ham ishlatishni anglatadi.

Birinchi bosqich — rasmiy talablarga muvofiqlik. Hujjatlar ta’lim, tajriba va boshqa belgilangan mezonlarga javob berishini ko‘rsatadi. Yoshlar ishlari agentligining 2025-yil 29-sentabrdagi 01-10/211-son buyrug‘i bilan namunaviy lavozim yo‘riqnomasidagi ta’lim talabi “oliy ma’lumotli” tarzida aniqlashtirilgan [5]. Bu talab tanlovning kirish mezoni sifatida qo‘llanadi. Diplomning mavjudligi yosh bilan murakkab muloqot qilish, vakolat chegarasini belgilash yoki murojaatni to‘g‘ri yo‘naltirishni o‘zi bilan tasdiqlamaydi.

Ikkinchi bosqichda barcha nomzodlarga mazmunan teng vaziyatli topshiriq berilishi maqsadga muvofiq. Masalan, ishga joylashish va qisqa muddatli o‘qishga ehtiyoji bor yoshning murojaati taqdim qilinadi. Nomzod ehtiyojni aniqlashi, yoshlar yetakchisining vakolatini boshqa tashkilot vakolatidan ajratishi, mas’ul idorani ko‘rsatishi, shaxsga doir ma’lumotlardan foydalanish chegarasini tushuntirishi va yoshga keyingi qadamni ravshan bayon etishi lozim. Baholovchi faqat yakuniy javobni belgilamaydi: muammoni tahlil qilish, huquqiy asos, muloqot hamda qarorni izohlashga oid kuzatilgan dalillarni qayd qiladi.

Uchinchi bosqich — tuzilmalashtirilgan suhbat. Savollar lavozimning real vazifalariga bog‘lanib, har bir nomzodga bir xil asosiy tartibda beriladi. Oldindan yozilgan baholash mezonlari komissiya a’zolariga javobni solishtirish imkonini beradi. M.A. Campion, D.K. Palmer va J.E. Campion suhbatni tuzilmalashtirish uning baholash sifatini oshirishga xizmat qilishi mumkinligini ko‘rsatgan [3]. F.L. Schmidt va J.E. Hunter tanlov vositalarini ish namunalari bilan uyg‘un qo‘llashning prognoz qiymatini tahlil qilgan [4]. Mazkur ilmiy natijalar O‘zbekiston mahallalarida aynan shu topshiriq sinovdan o‘tganini anglatmaydi; lokal mezonlar alohida tekshiruvni talab qiladi.

Tanlov yakunida ikki hujjat tayyorlash taklif etiladi: tayinlashga doir qaror va boshlang‘ich kasbiy profil. Profilga nomzodning vaziyatli topshiriq va suhbatda ko‘rsatgan kuchli tomonlari, rivojlantirish zarur bo‘lgan ko‘nikmalari hamda bahoni tasdiqlovchi qisqa izoh kiritiladi. Masalan, huquqiy yo‘naltirish to‘g‘ri, lekin yoshga natijani tushuntirish sust

bo‘lsa, moslashuv davridagi mentorlik topshirig‘i aynan muloqot va qayta aloqa bilan bog‘lanadi. Baholash dalili yo‘q umumiy “liderlik salohiyati yaxshi” kabi ta’riflardan qochish kerak.

Profilning mazmuni cheklangan va xizmat vazifasiga mos bo‘lishi zarur. Unda nomzod yoki murojaatchi haqida ortiqcha shaxsiy axborot yig‘ilmaydi; kirish huquqi va saqlash tartibi amaldagi qoidalarga muvofiq belgilanadi. Tanlovdagi past natija xodimning keyingi o‘sishini oldindan belgilab qo‘ymaydi. U boshlang‘ich o‘qitishda qaysi ko‘nikmaga ko‘proq mashq ajratishni ko‘rsatadigan vaqtinchalik diagnostik ma’lumotdir.

Taklif etilgan yondashuvni joriy etishdan avval bir necha hududda sinov o‘tkazish kerak. Dastlab mutaxassislar topshiriqlarning lavozimga mosligini ko‘rib chiqadi. Keyin bir xil javoblarni turli baholovchilar qanchalik yaqin baholashi tekshiriladi. So‘ng boshlang‘ich profil, mentor qaydlari va keyingi amaliy topshiriq natijalari bog‘lanib, tanlov ma’lumoti o‘qishni aniqroq rejalashtirishga yordam bergani baholanadi. Xizmat natijalariga ta’sir haqida xulosa qilish uchun hududlar va ish sharoitidagi farqlarni ham hisobga olish lozim.

Xulosa qilib aytganda, yoshlar yetakchisini saralashdagi ochiqlik aniq va bir xil qo‘llanadigan kasbiy mezonlar bilan mustahkamlanadi. Hujjat tekshiruvi rasmiy muvofiqlikni, vaziyatli topshiriq amaliy qarorni, tuzilmalashtirilgan suhbat esa xulqiy dalillarni ochib beradi. Ularning natijasidan tuzilgan boshlang‘ich profil tanlov va kasbiy tayyorlash o‘rtasida ma’lumot almashishga xizmat qiladi. Ushbu taklifning baholash ishonchliligi va foydasi pilot tadqiqotda aniqlashtirilishi zarur.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 19-yanvardagi PQ-92-son “Mahallalarda yoshlar bilan ishlash tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori. Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi. https://lex.uz/docs/-5831865

2. OECD. Public Employment and Management 2021: The Future of the Public Service. Paris: OECD Publishing, 2021. 4-bob: Special focus: Recruitment in the public sector. DOI: 10.1787/938f0d65-en.

3. Campion M.A., Palmer D.K., Campion J.E. A Review of Structure in the Selection Interview // Personnel Psychology. 1997. Vol. 50, No. 3. P. 655–702. DOI: 10.1111/j.1744-

6570.1997.tb00709.x.

4. Schmidt F.L., Hunter J.E. The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings // Psychological Bulletin. 1998. Vol. 124, No. 2. P. 262–274. DOI: 10.1037/0033-2909.124.2.262.

5. O‘zbekiston Respublikasi Yoshlar ishlari agentligining 2025-yil 29-sentabrdagi 01-10/211-son buyrug‘iga 2-ilova, 1-band “b” kichik bandi. Yoshlar ishlari agentligi joriy arxivi [idoraviy hujjat].

6. Muminov A.M. Yangi O‘zbekistonda yoshlarga oid davlat siyosatini takomillashtirishda “yoshlar yetakchilari”ni tayyorlash mexanizmlari: siyosiy fanlar bo‘yicha PhD dissertatsiyasi qo‘lyozmasi. Toshkent, 2026.

