RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA MEHNAT BOZORINING TARKIBIY O'ZGARISHLARI VA YANGI KASBLARGA BO'LGAN TALABNING SHAKLLANISHI

Xamidova Aziza Abdufattoyevna
Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti dotsenti
azika1984@gmail.com

Annotatsiya. Tezisda raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnat bozorining kasbiy tarkibi o'zgarishi va yangi kasblarga talab shakllanishining asosiy omillari tadqiq etilgan. Tizimli va qiyosiy tahlil asosida avtomatlashtirish, raqamli kompetensiyalar hamda kasbiy qayta tayyorlash o'rtasidagi bog'liqlik yoritilgan. Mehnat vazifalarining yangilanishi kasblarning butunlay yo'qolishidan farqlanib, ish beruvchilar talabi bilan ta'lim natijalari o'rtasidagi nomuvofiqlikni kamaytirish yo'llari asoslangan. Mehnat bozorini vazifalar va kompetensiyalar kesimida monitoring qilish bo'yicha ilmiy-amaliy takliflar berilgan.

Kalit so'zlar: raqamli iqtisodiyot, mehnat bozori, kasbiy tarkib, yangi kasblar, kompetensiya, qayta tayyorlash.

Raqamli transformatsiya sharoitida bandlik dinamikasini izohlashda texnologiya va mehnat o'rtasidagi munosabatni bir yoqlama talqin qilish ilmiy jihatdan yetarli emas. Avtomatlashtirish ayrim vazifalarni qisqartirishi mumkin, biroq ishlab chiqarish jarayonining qayta tashkil etilishi, yangi xizmatlarning vujudga kelishi va xarajatlarning kamayishi boshqa turdagi mehnat talabini yuzaga keltiradi. Shuning uchun tadqiqot obyekti kasb nomidan ko'ra aniq bajariladigan vazifalar va ularga zarur kompetensiyalar majmui sifatida belgilanishi maqsadga muvofiq. Raqamli xizmatlar va ma'lumotlarga asoslangan boshqaruv usullarining kengayishi kasblarning mazmuniga bevosita ta'sir ko'rsatmoqda. Shu bilan birga, kasblar tarkibidagi o'zgarishlarni faqat yangi lavozimlar paydo bo'lishi orqali baholash mavjud ish o'rinlarining ichki transformatsiyasini e'tibordan chetda qoldiradi. Tadqiqotning maqsadi mehnat bozori talabini kasbiy vazifalar, ko'nikmalar va institutsional moslashuv kesimida izohlashdan iborat.

1-jadval

Raqamli transformatsiyaning kasbiy tarkibga ta'sir yo'nalishlari

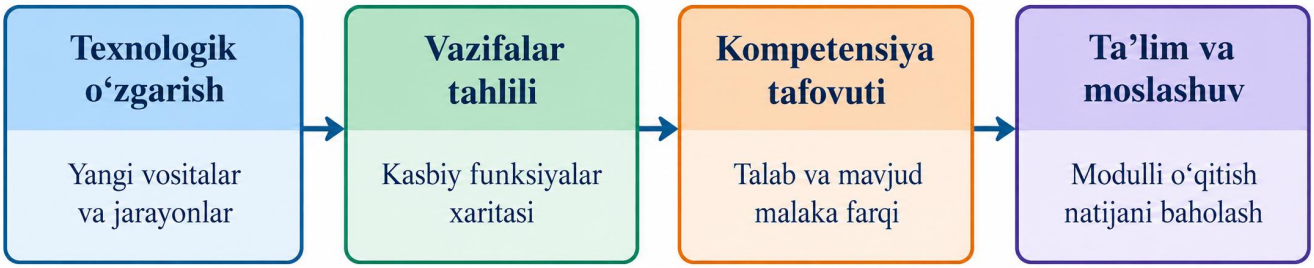
Ta'sir yo'nalishi	Mehnat vazifasidagi o'zgarish	Kutiladigan kompetensiya talabi
Avtomatlashtirish	Takroriy amallarning qisqarishi	Jarayonni nazorat qilish
Raqamli to'ldirish	Qarorlarni ma'lumot bilan asoslash	Ma'lumotlarni tahlil qilish
Yangi xizmatlar	Yangi raqamli mahsulot va xizmatlar	Loyiha va mahsulot ko'nikmalari
Integratsiya	Bo'limlararo raqamli hamkorlik	Kommunikatsiya va tizimli fikrlash

1-jadvalda kasbiy tarkibga ta'sir qiluvchi jarayonlar mehnat vazifasining mazmuni bilan bog'langan. Jadvaldan ko'rinadiki, avtomatlashtirish mavjud ishning ayrim qismlarini qisqartirishi mumkin, raqamli to'ldirish esa mutaxassisning tahliliy funksiyalarini kuchaytiradi. Demak, malaka

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

siyosati faqat yangi mutaxassis tayyorlashga emas, amaldagi xodimning vazifalarini yangilashga ham qaratilishi lozim.

Mehnat bozori moslashuvchanligi texnologik o'zgarishning o'ziga emas, balki unga javob qaytaruvchi institutlarning sifatiga ham bog'liq. Ish beruvchi, ta'lim tashkiloti va bandlikka ko'maklashuvchi tuzilmalarning axborot almashinuvi uzluksiz bo'lmasa, o'quv dasturlari bilan amaliy ish o'rinlari talablari o'rtasidagi tafovut saqlanib qoladi. Bunda malaka oshirish dasturlarini tashkil etishdan oldin kasbiy ehtiyojlarni aniqlash va o'qitishdan keyingi natijalarni kuzatish zarur. Ish beruvchilar tomonidan e'lon qilinadigan bo'sh ish o'rinlari, kasbiy standartlar va ta'lim dasturlari mazmuni o'rtasida muntazam taqqoslash o'tkazish muhim. Bunda talabning miqdoriy ko'lami bilan uning sifat xususiyatlarini farqlash zarur: vakansiyalar soni bandlik ehtiyojini aks ettirsa, unda ko'rsatilgan vazifalar va texnologiyalar kompetensiyalar tarkibidagi o'zgarishni tavsiflaydi.



1-rasm. Kasbiy talabni aniqlash va ta'limga uzatishning konseptual ketma-ketligi

1-rasmda texnologik o'zgarishdan ta'lim dasturini moslashtirishgacha bo'lgan sababiy-mantiqiy bog'lanish aks ettirilgan. Dastlab texnologiya kasbiy vazifalar tarkibini o'zgartiradi; keyin bu o'zgarish mavjud ko'nikmalar bilan solishtiriladi. Aniqlangan tafovut ta'lim mazmunini yangilash uchun signal bo'lib xizmat qiladi. Mexanizmning samaradorligi oxirgi bosqichda ishga joylashish va ish natijalarini baholash orqali tekshirilishi kerak.

Kasbiy talab monitoringini joriy etishda avvalo faoliyat turlari bo'yicha vazifalar xaritasi tuziladi. Keyin talab qilinayotgan raqamli va kasbiy ko'nikmalar guruhlanib, mavjud o'quv modullari bilan taqqoslanadi. Aniqlangan tafovutlar o'quv dasturini qayta ko'rib chiqish uchun asos bo'ladi. Natijada ta'lim va ish beruvchilar o'rtasidagi aloqaning deklarativ emas, o'lchanadigan shakli vujudga keladi. Monitoringda hududiy tafovutlarni ham hisobga olish lozim. Bir hududda raqamli xizmatlar sektori tez kengayishi mumkin, boshqasida esa mavjud sanoat va xizmat ko'rsatish faoliyatining raqamlashtirilishi ustuvor bo'ladi. Shuning uchun yagona kasblar ro'yxati barcha hududlar ehtiyojini to'liq ifodalamaydi.

2-jadval

Kasbiy talab monitoringining taklif etilayotgan ko'rsatkichlari

Kuzatuv obyekti	Ma'lumot manbasi	Tahliliy natija
Kasbiy vazifalar	Vakansiya tavsiflari	Talab qilinayotgan funksiyalar
Raqamli ko'nikmalar	Ish beruvchi so'rovlari	Kompetensiya bo'shliqlari
Ta'lim mazmuni	O'quv dasturlari	Dastur-talab mosligi
Bandlik natijasi	Bitiruvchi monitoringi	Moslashuv samarasi

2-jadvalda kuzatuv obyektlari va axborot manbalari bir-biriga moslashtirilgan. Mazkur yondashuv kasbiy talabni faqat vakansiya miqdori orqali baholashdagi cheklovni kamaytiradi: ko'nikma ehtiyoji,

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

ta'limning javob reaksiyasi va bandlik natijasi yagona kuzatuv zanjirida qaraladi. Jadval ko'rsatkichlari taklif xarakteriga ega bo'lib, empirik natija sifatida talqin etilmaydi.

Kasbiy talabni o'rganishda vakansiya matnlaridan foydalanish alohida metodik ehtiyotkorlikni talab qiladi. E'lonlarda ko'rsatilgan ko'nikmalar ish beruvchining kutilmalarini aks ettiradi, biroq barcha ish o'rinlari ochiq e'lon qilinmaydi. Shu sababli vakansiyalarni korxonalar so'rovi va ta'lim muassasalari kuzatuvlari bilan birlashtirish axborotning bir tomonlama bo'lishi ehtimolini kamaytiradi. Mehnat unumdorligining ortishi bilan bandlikning o'sishi o'rtasida avtomatik va bir xil nisbat mavjud emas. Texnologik yangilanish mahsulot birligiga sarflanadigan mehnatni kamaytirishi mumkin, ayni paytda mahsulot sifati va bozordagi talab kengayishi qo'shimcha ish vazifalarini yaratishi ehtimoldan xoli emas. Shuning uchun tahlilda bevosita texnologik ta'sir bilan ikkilamchi bozor ta'sirini farqlash lozim. Kompetensiyalarni tasniflashda umumiy raqamli savodxonlik, sohaga xos dasturiy vositalar bilan ishlash va muammolarni hal etish ko'nikmalarini alohida ko'rib chiqish maqsadga muvofiq. Mazkur guruhlar o'zaro bog'liq bo'lsa-da, ularni egallash uchun zarur vaqt, ta'lim usuli va amaliy baholash mezonlari turlicha bo'ladi. Kasbiy qayta tayyorlash dasturining natijadorligi tinglovchilar soni bilan emas, balki o'zlashtirilgan kompetensiyalarni ish vazifalarida qo'llash darajasi bilan baholanishi zarur. Bu maqsadda amaliy topshiriqlar, ish beruvchi tomonidan tasdiqlangan baholash mezonlari va bitiruvchilarning bandlik trayektoriyasini kuzatish uyg'unlashtiriladi.

Hududiy iqtisodiyotning tarmoq tarkibi yangi kasblarga talabni shakllantiruvchi muhim shartdir. Xizmatlar ulushi yuqori hududlarda mijozlar bilan raqamli ishlash, ma'lumotlarni tahlil qilish va onlayn xizmatlarni boshqarish ko'nikmalari ustuvor bo'lishi mumkin. Sanoat hududlarida esa raqamli nazorat, texnik xizmat va ishlab chiqarish ma'lumotlari bilan ishlash vazifalari ko'proq ahamiyat kasb etadi. Ta'lim tizimi va ish beruvchilar o'rtasidagi hamkorlikni faqat amaliyot o'tash bilan cheklamaslik lozim. O'quv dasturlarini birgalikda ishlab chiqish, baholash mezonlarini kelishish va texnologik yangilanish haqidagi axborotni muntazam almashish hamkorlikning barqaror institutsional shaklini yaratadi. Raqamli kompetensiyalarning tez yangilanishi o'quv modullarini davriy qayta ko'rib chiqishni taqozo etadi. Bunda fundamental bilimlar barqaror asos vazifasini bajarsa, qisqa muddatli modullar muayyan texnologiya yoki ish jarayoniga moslashish imkonini beradi. Shunday kombinatsiya ta'lim xarajatlari va moslashuv tezligi o'rtasidagi muvozanatni yaxshilashi mumkin. Taklif etilayotgan yondashuvni empirik sinovdan o'tkazishda hudud, tarmoq va malaka darajasi bo'yicha ma'lumotlarni guruhlash muhim. Guruhlar kesimida talab qilinayotgan vazifalar va mavjud tayyorgarlik o'rtasidagi farq aniqlansa, qayta tayyorlash resurslarini ustuvor yo'nalishlarga yo'naltirish uchun asos paydo bo'ladi.

Xulosa

Raqamli iqtisodiyot sharoitida kasbiy tarkibning o'zgarishi faqat yangi kasblar paydo bo'lishi bilan emas, mavjud kasblardagi mehnat vazifalarining qayta taqsimlanishi va murakkablashuvi bilan ham tavsiflanadi. Shu sababli bandlik siyosatida kasblar nomini qayd etish bilan cheklanmasdan, aniq ish vazifalari va ularga zarur kompetensiyalarni muntazam tahlil qilish maqsadga muvofiq. Tadqiqotda ilgari surilgan yondashuv ish beruvchilar ehtiyojini ta'lim dasturlari mazmuni bilan muvofiqlashtirish, qayta tayyorlash yo'nalishlarini ustuvorlashtirish hamda kasbiy moslashuvchanlikni kuchaytirishga xizmat qilishi mumkin. Bunda vakansiyalar mazmuni, o'quv dasturlari va bitiruvchilarning ishga joylashish natijalari yagona tahliliy tizimda o'rganilishi lozim. Ushbu takliflarning amaliy samaradorligini baholash uchun kasbiy o'tishlar, kompetensiya bo'shliqlari va bandlik barqarorligi bo'yicha tekshiriladigan ko'rsatkichlarni ishlab chiqish zarur. Demak, raqamli transformatsiyaga

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

moslashishning asosiy sharti texnologiyani joriy etishning o‘zi emas, balki inson kapitali va mehnat bozori institutlarining o‘zaro uyg‘un rivojlanishidir.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. 3-nashr. Toshkent: FAN, 2019.
2. Arabov N.U. O‘zbekiston Respublikasida mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish samaradorligini oshirish. Toshkent: Fan va texnologiya, 2017.
3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 5-oktabrdagi PF-6079-son Farmoni. “Raqamli O‘zbekiston – 2030” strategiyasi.
4. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work. Geneva: ILO, 2021.
5. OECD. OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market. Paris: OECD Publishing, 2023.
6. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2025. Geneva: WEF, 2025.

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.