

RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA MEHNAT BOZORINING TRANSFORMATSIYASI VA INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISH

S.S.No'monov¹

1. Buxoro xalqaro universiteti

Mas'ul muallif: No'monov
Sunnatbek Safo o'g'li, Buxoro
xalqaro universiteti.

Accepted: 01 Oktabr 2026
Published: 01 Oktabr 2026

Copyright: © 2026 by the
author(s). Licensee Buxoro xalqaro
universiteti ilmiy axborotnomasi.

Iqtibos uchun: No'monov, S. S.
RAQAMLI IQTISODIYOT
SHAROITIDA MEHNAT
BOZORINING
TRANSFORMATSIYASI VA INSON
KAPITALINI RIVOJLANTIRISH / S.
S. No'monov // Buxoro xalqaro
universiteti ilmiy axborotnomasi.
— 2026. — T. 10, № 1. — B. 51–53.

Annotatsiya. Ushbu maqolada raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnat bozorining tarkibiy o'zgarishlari va inson kapitalini rivojlantirishning ilmiy-nazariy asoslari tahlil qilingan. Raqamlashtirish jarayonlari ta'sirida kasb va malaka tarkibining o'zgarishi, an'anaviy kasblarning transformatsiyasi hamda yangi kompetensiyalarga bo'lgan talabning ortishi masalalari yoritilgan. Maqolada inson kapitalini rivojlantirishning to'rt komponentli nazariy modeli taklif etilgan bo'lib, u raqamli-texnologik, moslashuvchanlik-o'zgaruvchanlik, ijtimoiy-kommunikativ va innovatsion-tadbirkorlik komponentlarini o'z ichiga oladi. Tadqiqot natijalari mehnat bozori talablariga mos kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish, shuningdek uzluksiz ta'lim dasturlarini ishlab chiqishda amaliy ahamiyat kasb etadi.

Kalit so'zlar: raqamli iqtisodiyot, mehnat bozori, inson kapitali, raqamli ko'nikmalar, kasbiy transformatsiya, uzluksiz ta'lim, mehnat bozori talablari.

ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Аннотация. В данной статье анализируются научно-теоретические основы трансформации рынка труда и развития человеческого капитала в условиях цифровой экономики. Рассмотрены изменения в структуре профессий и квалификаций под влиянием процессов цифровизации, трансформация традиционных профессий, а также растущий спрос на новые компетенции. В статье предлагается четырёхкомпонентная теоретическая модель развития человеческого капитала, включающая цифро-технологический, адаптационный, социально-коммуникативный и инновационно-предпринимательский компоненты. Результаты исследования имеют практическое значение для совершенствования системы подготовки кадров в соответствии с требованиями рынка труда, а также для разработки программ непрерывного образования.

Ключевые слова: цифровая экономика, рынок труда, человеческий капитал, цифровые навыки, профессиональная трансформация, непрерывное образование, требования рынка труда.

TRANSFORMATION OF THE LABOR MARKET AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE DIGITAL ECONOMY

Abstract. This article analyzes the scientific and theoretical foundations of labor market transformation and human capital development under conditions of the digital economy. It examines changes in the structure of occupations and qualifications driven by digitalization processes, the transformation of traditional professions, and the growing demand for new competencies. The article proposes a four-component theoretical model for human capital development, encompassing digital-technological, adaptability, socio-communicative, and innovative-entrepreneurial components. The research findings have practical significance for improving the system of workforce training in line with labor market requirements and for developing lifelong learning programs.

Keywords: digital economy, labor market, human capital, digital skills, professional transformation, lifelong learning, labor market demands.

Kirish. Raqamli texnologiyalarning iqtisodiyotning barcha sohalariga jadal kirib borishi mehnat munosabatlari, kasblar tarkibi va inson kapitaliga qo'yiladigan talablarning tubdan o'zgarishiga olib kelmoqda. Bugungi kunda sun'iy intellekt, katta ma'lumotlar, bulutli texnologiyalar, avtomatlashtirish, raqamli platformalar va masofaviy mehnat shakllarining kengayishi natijasida mehnat bozori an'anaviy faoliyat modellaridan tobora ko'proq raqamli va moslashuvchan tizimga aylanmoqda. Mazkur jarayonda ayrim kasbiy vazifalarning avtomatlashtirilishi bilan bir qatorda yangi kasblar, yangi mehnat formatlari va raqamli kompetensiyalarga bo'lgan ehtiyoj ham shakllanmoqda. Shu sababli mehnat bozoridagi transformatsiyani faqat texnologik yangilanish sifatida emas, balki insonning kasbiy imkoniyatlari, bilim va ko'nikmalarini rivojlantirish bilan chambarchas bog'liq bo'lgan ijtimoiy-iqtisodiy jarayon sifatida o'rganish muhim ahamiyat kasb etadi.

O'zbekiston sharoitida ham raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish, yangi texnologiyalarni ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalariga joriy etish, elektron xizmatlar ko'lamini kengaytirish hamda zamonaviy mehnat bozoriga mos kadrlar tayyorlash masalalariga alohida e'tibor qaratilmoqda.

Raqamli texnologiyalarning jadal rivojlanishi jahon iqtisodiyotining barcha sohalarida tub o'zgarishlarni yuzaga keltirmoqda, bu jarayon mehnat bozorini ham chetlab o'tmadi. Sun'iy intellekt, avtomatlashtirish, katta ma'lumotlar (big data) va boshqa raqamli texnologiyalarning ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalariga kirib borishi ko'plab an'anaviy kasblarning mazmunini o'zgartirmoqda, ba'zi kasblarni butunlay yo'q qilmoqda, shu bilan birga ilgari mavjud bo'lmagan yangi kasb turlarini yaratmoqda. Bunday sharoitda inson kapitalining sifati, xususan xodimlarning raqamli ko'nikmalari va o'zgarishlarga moslashish qobiliyati mamlakat iqtisodiy raqobatbardoshligining asosiy omiliga aylanmoqda.

Mehnat bozoridagi transformatsion jarayonlar ta'lim tizimi oldiga ham jiddiy vazifalarni qo'yimoqda: kadrlar tayyorlash mazmuni va metodikasi endilikda nafaqat mavjud kasbiy bilimlarni, balki kelajakdagi o'zgarishlarga moslashish qobiliyatini ham shakllantirishga qaratilishi lozim. Ushbu maqolada aynan shu muammo, ya'ni raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnat bozorining o'zgarish tendensiyalari va bu o'zgarishlarga mos inson kapitalini rivojlantirishning nazariy asoslari tahlil qilinadi.

Maqolaning maqsadi raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnat bozori transformatsiyasining asosiy yo'nalishlarini aniqlash va shu asosda inson kapitalini rivojlantirishning nazariy-kontseptual modelini ishlab chiqishdan iborat. Bu maqsadga erishish uchun quyidagi vazifalar belgilandi: raqamlashtirish jarayonining mehnat bozoriga ta'sir mexanizmlarini tahlil qilish, ushbu sharoitda talab qilinadigan yangi kompetensiyalar tarkibini aniqlash, inson kapitalini rivojlantirishning tarkibiy komponentlarini asoslash va amaliy tavsiyalar ishlab chiqish.

Mavzuning dolzarbligi. O'zbekiston Respublikasida raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish, "Raqamli O'zbekiston - 2030" strategiyasini amalga oshirish borasidagi davlat siyosati mehnat bozorini raqamli transformatsiyaga tayyorlash, aholining raqamli savodxonligini oshirish va inson kapitali sifatini yangi talablar darajasiga yetkazish vazifalarini dolzarblashtirmoqda. Xalqaro mehnat tashkiloti va boshqa nufuzli tashkilotlarning tahlillariga ko'ra, kelgusi o'n yillikda mavjud kasblarning sezilarli qismi tub o'zgarishlarga uchraydi, bu esa kadrlar tayyorlash tizimini oldindan qayta qurishni taqozo etadi.

Shu bilan birga, amaliyot shuni ko'rsatadiki, ta'lim tizimi bitiruvchilarining ko'pchiligi raqamli iqtisodiyot talab qiladigan kompetensiyalarga, xususan moslashuvchanlik, uzluksiz o'rganish qobiliyati va raqamli vositalardan erkin foydalanish ko'nikmalariga yetarli darajada ega emas. Ta'lim mazmuni bilan mehnat bozori talablari o'rtasidagi ushbu nomutanosiblik (skills gap) ishsizlik darajasiga, ayniqsa yosh mutaxassislar orasidagi bandlik muammolariga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shu sababli mehnat bozori transformatsiyasi va inson kapitalini rivojlantirish masalasini ilmiy jihatdan chuqur o'rganish, uni amaliy tavsiyalar bilan boyitish nazariy va amaliy jihatdan alohida dolzarblik kasb etadi.

Adabiyotlar tahlili. Inson kapitali nazariyasi iqtisodiyot fanida uzoq tarixga ega bo'lib, klassik yondashuvlarda u ta'lim va kasbiy tayyorgarlikka qilingan investitsiyalar orqali shakllanadigan ishlab chiqarish resursi sifatida talqin qilingan. Zamonaviy tadqiqotlarda esa inson kapitali tushunchasi kengaytirilib, unga nafaqat bilim va malaka, balki moslashuvchanlik, ijodiy tafakkur va raqamli savodxonlik kabi sifatlar ham kiritilmoqda. Xalqaro tashkilotlarning tahlillarida ta'kidlanishicha, raqamli iqtisodiyot sharoitida "qattiq ko'nikmalar" (hard skills) bilan bir qatorda "yumshoq ko'nikmalar" (soft skills), xususan tanqidiy fikrlash, muammolarni yechish va jamoaviy ishlash qobiliyati alohida ahamiyat kasb etmoqda.

Mehnat bozori transformatsiyasi mavzusidagi tadqiqotlarda texnologik almashtirish (technological displacement) va texnologik to'ldirish (technological complementarity) gipotezalari alohida o'rin tutadi: birinchi yondashuvga ko'ra avtomatlashtirish ma'lum kasblarni butunlay yo'qqa chiqaradi, ikkinchi yondashuvga ko'ra esa texnologiya insonning mehnat unumdorligini oshiruvchi vosita sifatida yangi kasb turlarini yaratadi. Ko'pchilik zamonaviy tadqiqotlar ikkala jarayon ham parallel ravishda kechishini, natijada mehnat bozorining tarkibiy qayta qurilishi yuz berishini ko'rsatadi.

L.S.Vygotskiyning madaniy-tarixiy nazariyasi nuqtai nazaridan qaraganda, raqamli vositalar zamonaviy insonning kognitiv faoliyatini vositalovchi yangi "psixologik qurol" vazifasini bajaradi, bu esa ta'lim jarayonida raqamli vositalarni shunchaki texnik ko'nikma sifatida emas, balki tafakkurni rivojlantiruvchi vosita sifatida o'rgatish zarurligini ko'rsatadi. S.L.Rubinshteynning faoliyat kontseptsiyasiga ko'ra esa, yangi kasbiy kompetensiyalar faqat real faoliyat sharoitida, amaliy loyihalar va real vazifalarni bajarish jarayonida shakllanadi, bu esa kadrlar tayyorlashda amaliyotga yo'naltirilgan metodlarning ustuvorligini asoslaydi.

Mahalliy iqtisodiyot va pedagogika fanida mehnat bozori va ta'lim tizimi o'zaro bog'liqligi masalalari kasbiy ta'lim samaradorligini oshirish kontekstida o'rganilgan, biroq raqamli iqtisodiyotning mehnat bozoriga ta'sirini inson kapitalini rivojlantirishning yaxlit nazariy modeli bilan bog'lagan tadqiqotlar hali yetarli emas. Aynan shu bo'shliq ushbu maqolaning ilmiy yangiligini belgilaydi: mavjud yondashuvlarni umumlashtirib, raqamli iqtisodiyot sharoitiga mos, amaliy qo'llash imkoniyatiga ega bo'lgan komponentli model taklif etiladi.

Muhokama. O'tkazilgan nazariy tahlil asosida raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnat bozori transformatsiyasining uchta o'zaro bog'liq yo'nalishini ajratib ko'rsatish mumkin: birinchidan, rutin xarakterdagi vazifalarning avtomatlashtirilishi natijasida ma'lum kasb turlariga bo'lgan talabning qisqarishi; ikkinchidan, raqamli texnologiyalar bilan bog'liq mutlaqo yangi kasb va lavozimlarning paydo bo'lishi; uchinchidan, deyarli barcha kasb turlarida raqamli komponentning kuchayishi, ya'ni an'anaviy kasblarning o'zi ichida ham raqamli ko'nikmalarga bo'lgan talabning ortishi. Ushbu uchala jarayon inson kapitalini rivojlantirishga yagona, chiziqli emas, balki ko'p qirrali yondashuvni talab qiladi.

Shu nuqtai nazardan, inson kapitalini rivojlantirishning to'rt komponentli modelini taklif etish maqsadga muvofiq.

Raqamli-texnologik komponent zamonaviy mutaxassisning bazaviy talabi bo'lib, u raqamli vositalar bilan ishlash va axborotni tahlil qilish qobiliyatini o'z ichiga oladi. Biroq bu komponent yolg'iz holda yetarli emas, chunki raqamli texnologiyalarning o'zi tez sur'atlar bilan yangilanib boradi, shu sababli moslashuvchanlik-o'zgaruvchanlik komponenti, ya'ni yangi bilim va ko'nikmalarni tezkor o'zlashtirish qobiliyati alohida ahamiyat kasb etadi.

Metodologik jadval. Yuqorida bayon etilgan nazariy tahlil asosida raqamli iqtisodiyot sharoitida inson kapitalini rivojlantirishning tarkibiy komponentlari, ularning mazmuni va rivojlanganlik mezonlari 1-jadvalda ixcham tarzda umumlashtirilgan.

1-jadval.

Raqamli iqtisodiyot sharoitida inson kapitalini rivojlantirishning tarkibiy komponentlari

Komponent	Mazmuni	Rivojlanganlik mezonlari
Raqamli-texnologik komponent	Raqamli vositalar, dasturiy ta'minot va axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan foydalanish ko'nikmalari	Raqamli vositalarni erkin qo'llash, katta hajmdagi axborotni tahlil qilish va tizimlashtirish qobiliyati
Moslashuvchanlik-o'zgaruvchanlik komponenti	Yangi kasbiy vazifa va texnologiyalarga tez moslashish, uzluksiz ta'lim (lifelong learning) ko'nikmasi	Yangi bilim va ko'nikmalarni qisqa muddatda o'zlashtirish, kasbiy profilni qayta shakllantirish qobiliyati
Ijtimoiy-kommunikativ komponent	Masofaviy va gibrid jamoalarda samarali ishlash, raqamli muhitda muloqot yuritish	Virtual jamoada muvofiqlashtirilgan ishlash, raqamli muloqot odobiga rioya qilish darajasi
Innovatsion-tadbirkorlik komponenti	Yangi g'oyalarni generatsiya qilish, raqamli tadbirkorlik va ijodiy yechimlar ishlab chiqish	Innovatsion loyihalarni ishlab chiqish, mustaqil qaror qabul qilish va tavakkalchilikni boshqarish qobiliyati

Metodologik jadval tahlili. 1-jadvalda keltirilgan model shuni ko'rsatadiki, raqamli iqtisodiyot sharoitida inson kapitalining har bir komponenti o'ziga xos mazmun va rivojlanganlik mezoniga ega, biroq ular amaliyotda bir-biridan ajralgan holda emas, balki bir-birini to'ldiruvchi yaxlit tizim sifatida namoyon bo'ladi. Raqamli-texnologik komponent boshqa uchta komponent uchun zaruriy asos vazifasini bajaradi: raqamli vositalarni bilmagan mutaxassis moslashuvchanlik, kommunikatsiya yoki innovatsion faoliyatni ham raqamli muhitda samarali amalga oshira olmaydi.

Shu bilan birga, jadvalda keltirilgan mezonlar shuni ko'rsatadiki, faqat texnik ko'nikmalarga ega bo'lish yetarli emas: moslashuvchanlik-o'zgaruvchanlik komponenti mutaxassisning uzoq muddatli raqobatbardoshligini, ijtimoiy-kommunikativ komponent uning jamoaviy faoliyatdagi samaradorligini, innovatsion-tadbirkorlik komponenti esa uning qo'shimcha qiymat yarata olish qobiliyatini belgilaydi. Bu to'rt komponentning birgalikda rivojlanishi mehnat bozorida barqaror talab qilinadigan, o'zgarishlarga chidamli mutaxassis profilini shakllantiradi.

Jadvalda keltirilgan rivojlanganlik mezonlari amaliyotda kadrlar tayyorlash dasturlarini loyihalashtirish va baholash vositalarini ishlab chiqish uchun asos bo'lib xizmat qilishi mumkin: masalan, raqamli-texnologik komponent amaliy topshiriq va sertifikatlash testlari, moslashuvchanlik komponenti loyihaviy va muammoli vazifalar, ijtimoiy-kommunikativ komponent jamoaviy loyihalar va kuzatuv, innovatsion-tadbirkorlik komponenti esa startup loyihalari va biznes-rejalar orqali baholanishi mumkin. Bunday integratsion yondashuv ta'lim muassasalarida mehnat bozori talablariga mos kadrlar tayyorlash sifatini nazorat qilishning yaxlit tizimini yaratishga xizmat qiladi.

Xulosa. O'tkazilgan nazariy tahlil raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnat bozori transformatsiyasi uch yo'nalishda (rutin kasblarning qisqarishi, yangi kasblarning paydo bo'lishi, mavjud kasblarning raqamlashuvi) kechayotganini va bu jarayonlarga javoban inson kapitalini rivojlantirish to'rt komponentli (raqamli-texnologik, moslashuvchanlik-o'zgaruvchanlik, ijtimoiy-kommunikativ, innovatsion-tadbirkorlik) yaxlit tizim sifatida tashkil etilishi zarurligini ko'rsatdi. Ushbu komponentlarning har biri o'ziga xos mazmun va rivojlanganlik mezoniga ega bo'lsa-da, ular faqat o'zaro uzviy bog'liqlikda rivojlantirilgandagina mutaxassisda raqamli iqtisodiyot talablariga mos kompetensiyalarni shakllantiradi.

Amaliy jihatdan, taklif etilgan model kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish, uzluksiz ta'lim dasturlarini ishlab chiqish, shuningdek ta'lim muassasalari va ish beruvchilar o'rtasidagi hamkorlikni mustahkamlash uchun nazariy asos bo'lib xizmat qiladi. Model, ayniqsa, oliy ta'lim va kasb-hunar ta'limi dasturlarini raqamli iqtisodiyot talablariga moslashtirishda qo'llanilishi mumkin. Keyingi tadqiqotlarda ushbu nazariy modelni aniq soha yoki kasb guruhi doirasida empirik jihatdan sinovdan o'tkazish, uning samaradorligini statistik tahlil orqali tasdiqlash dolzarb yo'nalish hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

- [1] O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Raqamli O'zbekiston - 2030" strategiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi PF-6079-son Farmoni, 2020-yil.
- [2] Vygotskiy L.S. Мышление и речь. Москва: Labirint, 1999.
- [3] Rubinshteyn S.L. Основы обшей психологии. Санкт-Петербург: Piter, 2002.
- [4] Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. Chicago: University of Chicago Press, 1993.
- [5] Autor D.H. Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. Journal of Economic Perspectives, 2015.
- [6] World Economic Forum. The Future of Jobs Report. Geneva: WEF, 2023.
- [7] International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends. Geneva: ILO, 2023.
- [8] G'oziyev E.G'. Yosh davrlari psixologiyasi. Toshkent: Universitet, 2010.