



Инновацион Иқтисодиёт Шароитида Мехнат Бозори Трансформатсиясининг Янги Талаблар Доирасида Такомиллашуви

Мамаюнус Қаршибаевич Пардаев

Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти профессори, и.ф.д.

Озода Мамаюновна Пардаева

Тошкент Давлат Иқтисодиёт университети кафедра мудири, доцент, PhD.

Севара Абдуназаровна Бабаназарова

Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти доцент в.б. PhD.

Аннотация. Мақолада инновацион иқтисодиёт шароитида меҳнат бозори трансформатсиясининг янги талаблар доирасида такомиллашуви билан боғлиқ масалалар қараб чиқилган. Бунда инновацион иқтисодиёт, рақамли иқтисодиёт ва креатив иқтисодиётнинг ҳаётимизга кириб келиши билан боғлиқ масалалар ёритилган. Шунингдек, хўжалик юритувчи субъектларда инсон ресурсларининг фаолияти ва мулкка эгаллиги бўйича табақаланиши берилган ва ҳар бирининг мақоми ва вазифалари ҳам кўрсатиб ўтилган. Чунки ҳар бирининг вазифаси, маъулияти, иш фаолияти, шунга мос ҳолда оладиган маъошлари ҳам турлича. Шу туфайли уларни бошқаришга ҳам турлича ёндошувлар борлиги кўрсатиб берилган.

Калит сўзлар. Меҳнат бозори, меҳнат бозори трансформацияси, инсон ресурслари, замонавий талаблар, технологик ўзгаришлар, инновацион иқтисодиёт, рақамли иқтисодиёт, креатив иқтисодиёт.

Совершенствование Трансформации Рынка Труда В Контексте Новых Требований В Контексте Инновационной Экономики

Абстрактный. В статье рассматриваются вопросы совершенствования трансформации рынка труда в рамках новых требований в условиях инновационной экономики. В нем освещаются вопросы, связанные с внедрением в нашу жизнь инновационной экономики, цифровой экономики и креативной экономики. В нем также приводится классификация человеческих ресурсов в хозяйствующих субъектах по видам деятельности и формам собственности, а также указывается статус и обязанности каждого из них. Потому что обязанности, ответственность, трудовая деятельность и соответствующая им заработная плата у каждого человека разные. Таким образом, было показано, что существуют различные подходы к их управлению.

Ключевые слова. Рынок труда, трансформация рынка труда, человеческие ресурсы, современные требования, технологические изменения, инновационная экономика, цифровая экономика, креативная экономика.



Improvement Of Labor Market Transformation In The Context Of New Requirements In The Context Of Innovative Economy

Abstract. The article considers the issues of improving the transformation of the labor market in the context of new requirements in the context of an innovative economy. It highlights issues related to the introduction of an innovative economy, digital economy and creative economy into our lives. It also provides a classification of human resources in economic entities by types of activity and forms of ownership, and indicates the status and responsibilities of each of them. Because the duties, responsibilities, work activities and corresponding wages are different for each person. Thus, it was shown that there are different approaches to their management.

Keywords. Labor market, labor market transformation, human resources, modern requirements, technological changes, innovative economy, digital economy, creative economy.

Кириш. Мавзунинг долзарблиги. Ҳозирги шароитда инновацион иқтисодиёт, рақамли иқтисодиёт ва креатив иқтисодиётнинг ҳаётимизга кириб келиши билан боғлиқ масалалар кундан-кунга жадаллашмоқда. Бундай шароитда меҳнат бозори трансформациясининг янги талаблар доирасида такомиллашуви ҳам объектив зарурият ҳисобланади. Чунки Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2025 йилнинг 29 январда қабул қилинган «Олий маълумотли кадрларга давлат буюртмасини шакллантириш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида»ги 49-сонли қарорида бундай ўзгаришлар тизимли равишда ўзгариб боради. Ушбу қарорга кўра, эндиликда олий маълумотли кадрларга бўлган давлат буюртмаси Махсус электрон платформа орқали шакллантирилади. Бу соҳага анча қулайликларни туғдиради. Жумладан, “2025/2026 ўқув йилидан олий маълумотли кадрларга давлат буюртмаси Платформада жамланган маълумотлар ва меҳнат бозори талабини таҳлил қилиш асосида аниқланади. Кадрларга бўлган эҳтиёж 4 йиллик даврга ишлаб чиқилади ва ҳар йили меҳнат бозорининг ўзгариш тенденциялари, ҳудудларда ижтимоий соҳа муассасалари ва иқтисодиёт тармоқларини кадрлар билан таъминлаш инobatга олиниб Платформага тегишли тузатишлар киритиб борилади”¹. Ушбу Платформа иқтисодиёт тармоқларида расман банд бўлган аҳоли сонини аниқ кўрсатиб боради. Шунда бўш иш ўринларига ҳам ойдинлик киритиш мумкин бўлади. Кўриниб турибдики, инновацион иқтисодиёт шароитида меҳнат бозори трансформациясининг янги талаблар доирасида такомиллашуви объектив зарурияга айланган. Бу эса мазкур мавзунинг ўта долзарб масалага бағишланганлигидан далolatдир.

Тадқиқот методологияси. Инновацион иқтисодиёт шароитида меҳнат бозори трансформациясининг янги талаблар доирасида такомиллашуви тадқиқ қилиш жараёнида турли методологик йўналишлардан, хусусан, индукция ва дедукция, макон ва замон, таҳлил ва синтез, миқдор ва сифат, мантикий таҳлил каби методологик ёндошувлардан фойдаланилган.

Таҳлил ва натижалар. Меҳнат бозори ҳам давр талабининг ўзгаришига мос равишда муттасил ўзгариб боради. Ҳаётимизга инновацион иқтисодиётнинг кириб келиши шунга мос кадрларни талаб қилади. Бу эса меҳнат бозорига айнан шундай кадрларнинг қўйилишини тақозо қилади. Бугунги кунда ходимларнинг жисмоний қуввати ҳеч нарсани белгиламайди. Мухим у ақлий жиҳатдан бақувват, чуқур илми ва тажрибани талаб қилади. Шу жиҳатдан МБТдаги вазият ҳам ўзгариб, шунга мос ҳолда такомиллашиб бормоқда.

¹ <https://xs.uz/uzkr/123732>



Аҳолининг ҳаётӣ эҳтиёжларини қондириш учун минг йиллардавомида озиқ-овқат маҳсулотларини маълум мавсумий даврда етиштирилиб, уни сақлаб ва йил давомида таъминлаб келинган. Ҳозирги шароитда инсон эҳтиёжларидан бири ахборот ресурслари бўлиб қолди. Буни ҳам етказиб бериш билан бирга сақлаш хизматлари ҳам пайдо бўлди. Бундай хизматлар билан аҳолининг ахборотларга бўлган эҳтиёжни қондириш масаласи ҳал бўлмоқда. Ушбу ҳолат айнан инновацион иқтисодиётнинг маҳсулоти ҳисобланади. Инновацион иқтисодиёт шароитида меҳнат бозори трансформатсияси (МБТ) фани ҳам янги талаблар доирасида такомиллашуви лозим бўлади. Чунки янги технологиялар янги мутахассисларни талаб қилади. Аммо янги мутахассислар ҳамиша тайёр бўлмаслиги мумкин. Шу туфайли буларни шу ўзгаришга мослаштирган ҳолда тайёрлашни ва ишга жойлаштиришни тақозо қилади. Шу тариқа иш кучига талаб ва таклиф бир-бирига мос келса мунтазам равишда ишсизлик камайиб, камбағаллик ҳам қисқариб боради.

Инновацион иқтисодиёт шароитида меҳнат бозорининг хусусиятлари бир нечта муҳим омилларбилан белгиланади. Улардан бири меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф жараёни билан боғлиқдир. Ушбу омил турли иқтисодий жараёнлардан келиб чиққан ҳолда меҳнат бозорининг ўзгаришини, мослашувчанлиги ва рақобатбардошлигини таъминлашга хизмат қилади. Бу хусусиятлар меҳнат соҳибининг мослашувчанлигини талаб қилади.

Ҳозирги шароитда жамиятда содир бўлаётган технологик ўзгаришлар ва ишлаб чиқаришнинг автоматлаштирилиши кадрларга бўладиган талабни ҳам ўзгартиради. Инновациялар билан боғлиқ бўлган технологиялар меҳнатга бўлган талабни ҳам ўзгартиради. Бу эса, ишга қабул қилиш жараёнларини ҳам ўзгартириб, янги касбларнинг шаклланишини ва эскиларининг янги технологияларга мослашувчанлигини таъминлашни талаб қилади. Бунда фаолият кўрсатадиган ходимларнинг ҳам ушбу вазиятга махсулланувчанлигини талаб қилади. Чунки инновацион иқтисодиёт шароитида юқори малакали кадрларга талаб ортиб боради. Кадрларнинг инновацион маҳорати, яъни янги технологиялар, дастурий таъминот ва методологияларидан тўғри фойдаланишини талаб қилади. Кадрларнинг малакаси ҳам шунга мос бўлиши лозим.

Бугунги креатив иқтисодиёт шароитида ҳар бир ходимда ижодкорлик фазилати ҳам бўлиши лозим. Чунки ходимлар ўртасидаги рақобат айнан шу ижодкорликни талаб қилади. Инновацион муҳитда меҳнат бозори ижодкорлик ва рақобатга асосланган. Новаторлик ғоялари билан чиқиш учун меҳнат бозоридаги иштирокчилар ўртасида рақобат ҳамиша бўлиб туриши табиийдир. Шу туфайли ҳозирги пайтда мутахассиснинг дипломи эмас, балки малакаси муҳим ҳисобланади.

Ҳозирги инновацион иқтисодиёт шароитида жараёнларни мошиналаштириш ва масофавий иш ҳам кундан кунга ривожланмоқда. Натижада меҳнат бозорида масофавий иш ва фрилансинг ҳам шиддат билан ривожланмоқда. Бу, ўз навбатида, кадрларнинг иш билан бандлиги ва меҳнат шароитларининг ҳам ўзгаришига маълум даражада таъсир кўрсатади. Муҳими кўп касблар уйдан чиқмасдан фаолият кўрсатиш имкониятини туғдиради. Бошқа мамлакатларга чиқмасдан хизматлар экспортини ҳам амлга ошириш имкониятлари яратилмоқда.

Шуни алоҳида қайд этиш жоизки, ушбу мувоффақиятларга эришиш учун узлуксиз таълим тизимини ривожлантириш ҳам мақсадга мувофиқ. Инновацион муҳитда профессионал ривожланиш учун узлуксиз таълим билан бирга олдинги ўқиганлар учун қайта таълим ҳам муҳим аҳамиятга эга. Кадрлар бундай шароитда доимий равишда ўз билимларини янгиллаб боришлари керак бўлади.

Инновацион иқтисодиёт шароитида иш берувчилар ва ташкилотларнинг стратегик режалари инновацияларга асосланган бўлиши керак, чунки бу рақобатдошликни ошириш ва бозордаги ўрнини мустаҳкамлаш учун зарур омиллардан биридир. Ҳозирги



шароитда инновацион жараёнларнинг аксарияти ишлаб чиқариш ва ижтимоий ҳаётни рақамлаштириш билан боғлиқ бўлмоқда. Бундай шароитда меҳнат бозори ҳам шунга мос ҳолда такмиллашиб бориши лозимдир.

Меҳнат бозорида ижтимоий тармоқлар ва алоқа воситалари, маҳаллий ва глобал миқёсда янги имкониятлар яратмоқда. Ушбу жараён, иш берувчилар ва ходимларнинг муносабатларини янгилашга намоён этади. Зеро, ижтимоий тармоқлар ахборотлаштиришнинг аксарият қисмини қамраб олганлиги билан ҳам ўзига хос хусусиятларга эга. Шу жиҳатдан ижтимоий тармоқлар кучли соҳалар сингари кўпгина одамларнинг асосий вақтини эгаллаб олмоқда. Бунинг ахборотларни етказишда ижобий томонлари билан бирга салбий томонлари ҳам йўқ эмас. Чунки ходимларнинг асосий иш вақтини шунга қаратилишига ҳам сабаб бўлиб қолмоқда.

Яна бир муҳим жиҳат, меҳнат бозоридаги қонунчилик ва давлатнинг иқтисодий сиёсати ҳам инновацион тараққиётни ва унинг меҳнат бозорига таъсирни ҳисобга олиш керак бўлади. Зеро ҳар қандай иқтисодий сиёсат, реал иқтисодиётдан айри ҳолда ёки иқтисодиёт сиёсатдан айри ҳолда бўлмаслиги лозим. Агар ушбу мувофиқлик таъминланса иқтисодий фаолиятларнинг самарадорлигини таъминлаш имконияти яратилади. Шу туфайли жамиятнинг ўзгариши ва ундаги омилларнинг ҳам ўзгаришига мос равишда қонунчилик ва сиёсатнинг ҳам ўзгариб бориши лозим. Объектив ўзгаришлар рўй берган тақдирда иқтисодиётни айланиш шун қонун ва сиёсатга ҳам мослаштириб боришга тўғри келади. Жумладан, режали иқтисодиёт шароитида барча мулклар давлатга қарашли эди. Мустақилликка эришганимиздан кейин мулкларни хусусийлаштириш лозим бўлди. Бунда қонун ва сиёсатга мос ҳолда қайта қўриб чиқиб, янги иқтисодий муносабатлар вужудга келди.

Ушбу хусусиятлар меҳнат бозорини инновацион ривожлантиришда ўзининг миллийлигини сақлаб қолган ҳолда, глобал иқтисодий ривожланиш билан қаришиб, қўшилиб боради. Чунки интеграцион жараёнлар ушбу ҳолатга келиш учун объектив омил бўлиб ҳисобланади. Шу жиҳатдан инновацион иқтисодиёт шароитида меҳнат бозори трансформацияси жамият тараққиётини таъминлашда муҳим рол ўйнайди.

Инновацион иқтисодиёт шароитида меҳнат бозори трансформацияси (МБТ) фанининг янги талаблари доирасида такомиллашувини таъминлаш учун корхона ва ташкилотларда ходимларнинг йўналишлари бўйича табақаланишига алоҳида аҳамият беришни тақозо қилади. Ходимларнинг табақаланиши қуйидаги жадвалда ўз ифодасини топган (1-жадвал).

1-жадвал

Хўжалик юритувчи субъектларда инсон ресурсларининг фаолияти ва мулкка эгаллиги бўйича табақаланиши

Т/р	Меҳнат ресурсларининг корхона ва ташкилотлардаги табақаланишлари	Ҳар бир гуруҳнинг мақоми ва вазифалари
1.	Ташкилотнинг раҳбарлари ва ўринбосарлари	Буларга корхонанинг директори ва уларнинг ўринбосарлари киради.
2.	Ўрта бўғин раҳбарлар	Ҳар бир йўналиш бўйича раҳбарлар киради. М: ишлаб чиқариш цехлари раҳбарлари, сақлаш бўлими раҳбарлари, таъминот бўлими раҳбарлари ва ҳ.к.



3.	Мутахассислар	Иқтисодчилар, бухгалтерлар, аудиторлар, менежерлар ва бошқалар
4.	Ишчи ходимлар	Бесосита ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш бўлимларида ишлайдиган асосий ходимлар
5.	Ёрдамчи персоналлар	Қаровуллар, фаррошлар, навбатчи электриклар ва ҳ.к.
6.	Корхона эгалари	Бевосита корхона тасисчиси, акциядорлар, давлат ва нодавлат мулк соҳиблари ва ҳ.к.
7.	Ҳамкорлар	Корхона штатида бўлмаган, лекин корхонага хизмат қиладиган ходимлар. М: юк ташувчи-лар, совутгич ташкилотлари ходимлари ва ҳ.к.

Мазкур жадвалда келтирилган меҳнат ресурсларининг корхона ва ташкилотлардаги табақаланишларининг 1-6 бандидагилари меҳнат бозорида ишловчилар сифатида иштирок этади. 7-банддагилар иш берувчи сифатидаги иштирокчилардир. Бунга ташкилотнинг раҳбарлари (корхонанинг директори) ва ўринбосарлари ҳам ёрдамчи сифатида аралашади. Ушбу ходимларнинг ҳаммаси мунтазам равишда, инновацион ўзгаришларга мослашган ҳолда ўз малакаларини ошириб боришлари лозим.

Хулоса ва таклифлар. Хулоса қилиб атганда, инновацион иқтисодиёт шароитида меҳнат бозори трансформациясининг янги талаблар доирасида такомиллашуви объектив заруриятдир. Аммо бунга тўлиқ эришиш учун ҳали қилиниши лозим бўлган ишлар анчагина. Буларни инобатга олиб қуйидаги илмий тавсияларни бермоқдамиз:

Биринчидан, бугунги кунда олий ўқув юртларида тайёрланадиган кадрларни, касбидан қатъи назар рақамли иқтисодиёт илми билан ўқитилишини ташкил қилиш мақсадга мувофиқ. Чунки ҳозирги кунда педагог ҳам муҳандис ҳам, деҳқон ҳам рақамли иқтисодиётдан хабари бўлмаса, бугунги талабга яроқсиз кадр ҳисобланади.

Иккинчидан, ҳозирда таълимнинг барча босқичларида, хусусан олий ўқув юртларида ҳам дуал таълимни, яъни назария билан амалиётнинг уйғунлигини таъминлайдиган ўқитувчилар корпусини ташкил қилиш ва шунга мос равишда ўқув дастурларини ҳам қайта кўриб чиқиш ҳам мақсадга мувофиқдир.

Учинчидан, дуал таълимни ривожлантириш ва ўқув жараёнининг сифати ва самарадорлигини ошириш учун олий ўқув юртлари тасарруфидаги касбий йўналиши бўйича корхона, ташкилот, корпарациялар ва акциядорлик жамиятлари бириктирилиши ёки ОЎЮ тасарруфида очилиши лозим.

Умуман олганда замон шиддат билан ўзгармоқда. Ҳаётимизга рақамли, инновацион, креатив каби иқтисодиёт турлари кириб келмоқда. Буларсиз мамлакатни барқарор ривожлантириш, унинг рақобатбардошлигини таъминлаш имконияти йўқ. Шу туфайли мазкур масалага алоҳида аҳамият беришни тақозо қилади. Агар бизнинг тавсияларимиз амалга ошадиган бўлса, “Ўзбекистон - 2030” стратегиясида белгиланган вазифаларни бажариш имкониятлари ҳам яратилади.