RAQAMLI TRANSFORMATSIYA DAVRIDA NAMANGAN VILOYATI MEHNAT BOZORI VA KADRLAR SALOHIYATI RAQOBATBARDOSHLIGINI BOSHQARISH

Matkomilov Mirjalol Mirkomil o'g'li
Namangan davlat texnika universiteti
mustaqil tadqiqotchisi
ORCID: 0009-0001-5239-2064
https://doi.org/10.5281/zenodo.23170149

Annotatsiya. Mazkur maqolada raqamli transformatsiya sharoitida Namangan viloyati mehnat bozori va kadrlar salohiyati raqobatbardoshligini boshqarishning nazariy va amaliy jihatlari tadqiq etilgan. Raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi natijasida mehnat bozorida kasblar tarkibi, ish beruvchilarning malaka talablari va xodimlarning kasbiy kompetensiyalariga qo'yiladigan talablar o'zgarib bormoqda. Tadqiqotda Namangan viloyatining mehnat resurslari, sanoat va xizmatlar sektorining rivojlanishi hamda raqamli texnologiyalarning kadrlar salohiyatiga ta'siri tahlil qilingan. Raqamli kompetensiyalarni rivojlantirish, kasbiy ta'limni mehnat bozori ehtiyojlariga moslashtirish, qayta tayyorlash va malaka oshirish tizimini takomillashtirish hamda ish beruvchi–ta'lim muassasasi hamkorligini kuchaytirish hududiy kadrlar raqobatbardoshligini oshirishning asosiy yo'nalishlari sifatida asoslangan.
Kalit so'zlar: raqamli transformatsiya, mehnat bozori, kadrlar salohiyati, raqobatbardoshlik, raqamli kompetensiya, bandlik, inson kapitali, kasbiy ta'lim.

Аннотация. В данной статье рассматриваются теоретические и практические аспекты управления конкурентоспособностью рынка труда и человеческих ресурсов Наманганской области в контексте цифровой трансформации. В результате развития цифровой экономики меняется состав профессий на рынке труда, квалификационные требования работодателей и требования к профессиональным компетенциям работников. В исследовании анализируется развитие трудовых ресурсов Наманганской области, промышленного и сервисного секторов, а также влияние цифровых технологий на человеческие ресурсы. В качестве основных направлений повышения конкурентоспособности кадров региона рассматриваются развитие цифровых компетенций, адаптация профессионального образования к потребностям рынка труда, совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации, а также укрепление сотрудничества между работодателями и учебными заведениями.
Ключевые слова: цифровая трансформация, рынок труда, человеческие ресурсы, конкурентоспособность, цифровая компетентность, занятость, человеческий капитал, профессиональное образование.

Abstract. This article examines the theoretical and practical aspects of managing the competitiveness of the labor market and workforce potential in the Namangan region within the context of digital transformation. The development of the digital economy is driving

changes in the occupational structure of the labor market, as well as in employer skill requirements and the professional competencies expected of employees. The study analyzes the region's labor resources, the development of its industrial and service sectors, and the impact of digital technologies on workforce potential. Developing digital competencies, aligning vocational education with labor market needs, improving systems for retraining and professional development, and strengthening partnerships between employers and educational institutions are identified as key strategies for enhancing regional workforce competitiveness.

Key words: digital transformation, labor market, workforce potential, competitiveness, digital competence, employment, human capital, vocational education.

Kirish. Raqamli transformatsiya zamonaviy iqtisodiyotning barcha tarkibiy qismlariga, xususan, mehnat bozori va inson kapitalining rivojlanishiga sezilarli ta’sir ko‘rsatmoqda. Sun’iy intellekt, avtomatlashtirish, robototexnika, katta ma’lumotlar, bulutli texnologiyalar va raqamli platformalarning keng tarqalishi natijasida ishlab chiqarish jarayonlari bilan bir qatorda kasblar mazmuni va xodimlarga qo‘yiladigan malaka talablari ham o‘zgarib bormoqda. Shu sababli hududiy mehnat bozorining raqamli iqtisodiyot talablariga moslashuvchanligini ta’minlash va kadrlar salohiyatining raqobatbardoshligini oshirish muhim iqtisodiy vazifaga aylanmoqda.

O‘zbekistonda raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biri sifatida belgilangan. Xususan, “Raqamli O‘zbekiston — 2030” strategiyasi iqtisodiyot tarmoqlari, ijtimoiy soha va davlat boshqaruvining raqamli rivojlanishini ta’minlashga qaratilgan. Mazkur jarayon mehnat bozorida raqamli ko‘nikmalarga ega bo‘lgan mutaxassislarga bo‘lgan talabni oshirish bilan birga, mavjud kadrlarning uzluksiz qayta tayyorlanishini ham talab qiladi.

Namangan viloyati ushbu jarayonlar nuqtayi nazaridan alohida ahamiyatga ega. Milliy statistika qo‘mitasi ma’lumotlariga ko‘ra, 2026-yil 1-yanvar holatida viloyatning doimiy aholisi 3 190,8 ming kishini tashkil etgan. 2025-yilda viloyat yalpi hududiy mahsuloti 8,2 foizga, sanoat ishlab chiqarishi 9,1 foizga, bozor xizmatlari 15,4 foizga o‘sgan. Bu ko‘rsatkichlar hudud iqtisodiyotida mehnat resurslariga bo‘lgan talabning kengayib borayotganini va kadrlar salohiyatini zamonaviy talablar asosida rivojlantirish zarurligini ko‘rsatadi. Tadqiqotning maqsadi raqamli transformatsiya sharoitida Namangan viloyati mehnat bozori va kadrlar salohiyati raqobatbardoshligini boshqarishning samarali mexanizmlarini aniqlash hamda hududiy kadrlar siyosatini takomillashtirish bo‘yicha ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqishdan iborat.

Adabiyotlar tahlili. Mehnat bozori va kadrlar salohiyatining raqobatbardoshligini boshqarish masalalari iqtisodiy rivojlanish, inson kapitali va raqamli transformatsiya jarayonlari bilan uzviy bog‘liq holda tadqiq etib kelinmoqda. Mazkur yo‘nalishdagi ilmiy qarashlarning dastlabki asoslari inson kapitali nazariyasiga borib taqaladi. T. Schultz inson kapitalini iqtisodiy o‘sishning muhim omili sifatida baholab, ta’lim, kasbiy tayyorgarlik va bilimlarga yo‘naltirilgan investitsiyalar mehnat unumdorligini oshirishini ta’kidlaydi [1]. G. Becker esa inson kapitalining shakllanishi va rivojlanishini xodimning bilim, malaka va tajribasiga kiritilgan investitsiyalar bilan bog‘laydi [2]. Ushbu yondashuvlar zamonaviy sharoitda kadrlar salohiyatini nafaqat mavjud mehnat resurslari, balki doimiy rivojlantirilishi lozim bo‘lgan strategik kapital sifatida ko‘rib chiqish imkonini beradi. Raqamli

transformatsiyaning mehnat bozoriga ta’sirini o‘rganishda K. Schwabning tadqiqotlari alohida ahamiyatga ega. Olim to‘rtinchi sanoat inqilobi sharoitida sun’iy intellekt, avtomatlashtirish, katta ma’lumotlar, robototexnika va boshqa texnologiyalar ishlab chiqarish jarayonlari bilan bir qatorda mehnat mazmunini ham o‘zgartirayotganini qayd etadi [3]. Natijada an’anaviy kasblarning ayrim funksiyalari avtomatlashtirilishi bilan birga, yangi kasblar va yangi kompetensiyalarga bo‘lgan talab shakllanmoqda.

OECD tadqiqotlarida ham raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnat bozorida muvaffaqiyatli faoliyat yuritish uchun xodimlarning texnik bilimlari bilan bir qatorda muammolarni hal qilish, tanqidiy fikrlash, kommunikatsiya va moslashuvchanlik kabi ko‘nikmalarga ega bo‘lishi zarurligi ta’kidlangan [4]. Jahon banki tomonidan tayyorlangan tadqiqotlarda esa texnologik o‘zgarishlar mehnat jarayonlarini transformatsiya qilayotgani, shu sababli ta’lim tizimi va mehnat bozori o‘rtasidagi aloqalarni kuchaytirish muhimligi ko‘rsatiladi [5]. Mehnat bozori rivojlanishining xalqaro jihatlarini o‘rganishda Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO) tadqiqotlari ham muhim ilmiy manba hisoblanadi. ILO materiallarida texnologik yangilanish, demografik jarayonlar, bandlik tarkibining o‘zgarishi va yangi mehnat shakllarining paydo bo‘lishi mehnat bozorini boshqarish mexanizmlarini takomillashtirishni talab qilishi qayd etiladi [6]. Shu nuqtayi nazardan, hududiy mehnat bozorining raqobatbardoshligini ta’minlash faqat ish o‘rinlari sonini ko‘paytirish bilan cheklanmasdan, ishchi kuchining zamonaviy kompetensiyalarini shakllantirish va ularni hudud iqtisodiyotining real ehtiyojlariga moslashtirishni ham nazarda tutadi.

Raqamli transformatsiya tushunchasining nazariy jihatlari A. Vial tomonidan keng tadqiq etilgan. Uning fikricha, raqamli texnologiyalar tashkilotlar faoliyatining alohida elementlarini emas, balki biznes jarayonlari, tashkiliy tuzilma, boshqaruv va manfaatdor tomonlar bilan munosabatlarni kompleks ravishda o‘zgartiradi [7]. Ushbu yondashuv hududiy mehnat bozoriga nisbatan qo‘llanganda, kadrlarni boshqarish tizimini ham raqamlashtirish, mehnat bozoridagi talab va taklifni ma’lumotlar asosida prognozlash hamda ish beruvchi va ta’lim muassasalari o‘rtasidagi aloqalarni raqamli platformalar orqali rivojlantirish zarurligini ko‘rsatadi. O‘zbekistonda raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish masalalari davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biri sifatida belgilanib, “Raqamli O‘zbekiston – 2030” strategiyasida iqtisodiyot tarmoqlari, ijtimoiy soha va davlat boshqaruviga zamonaviy raqamli texnologiyalarni joriy etish vazifalari belgilangan [8].

Mavjud adabiyotlar tahlili shuni ko‘rsatadiki, raqamli transformatsiya va inson kapitali masalalari xalqaro miqyosda yetarlicha tadqiq etilgan bo‘lsa-da, hududlar kesimida, xususan, Namangan viloyatida mehnat bozori talabining o‘zgarishi, kadrlar salohiyatining raqamli kompetensiyalari va ularning raqobatbardoshligini boshqarish mexanizmlarini kompleks o‘rganish zarurati mavjud. Ayniqsa, sanoat, xizmat ko‘rsatish, savdo, IT va boshqa zamonaviy iqtisodiy faoliyat turlarining rivojlanishi hududdagi kasbiy kompetensiyalarga bo‘lgan talabni o‘zgartirmoqda. Shu sababli mazkur tadqiqotda mavjud nazariy yondashuvlarni hududiy xususiyatlar bilan uyg‘unlashtirish, Namangan viloyati mehnat bozorining raqamli transformatsiya sharoitidagi ehtiyojlarini aniqlash hamda kadrlar salohiyati raqobatbardoshligini oshirishga yo‘naltirilgan boshqaruv mexanizmlarini ishlab chiqish muhim ilmiy-amaliy vazifa sifatida qaraladi.

Tadqiqot natijalari va muhokamasi. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, raqamli transformatsiya Namangan viloyati mehnat bozorining tarkibiy tuzilishi, ish beruvchilarning

kadrlarga bo‘lgan talabi va xodimlarning kasbiy kompetensiyalariga sezilarli ta’sir ko‘rsatmoqda. Viloyat iqtisodiyotida sanoat, xizmat ko‘rsatish, savdo va tadbirkorlik faoliyatining kengayishi natijasida zamonaviy texnologiyalar bilan ishlay oladigan, raqamli ko‘nikmalarga ega bo‘lgan mutaxassislarga talab ortib bormoqda. Namangan viloyatining iqtisodiy faolligi yuqori sur’atlarda rivojlanayotganligi ham mehnat bozoriga bo‘lgan talabning kengayishiga zamin yaratmoqda. 2025-yilda viloyatda yalpi hududiy mahsulot 8,2 foizga, sanoat ishlab chiqarishi 9,1 foizga, bozor xizmatlari 15,4 foizga va chakana savdo aylanmasi 11,0 foizga o‘sgan. Ushbu ko‘rsatkichlar hudud iqtisodiyotida yangi ish o‘rinlari va zamonaviy kompetensiyalarga bo‘lgan ehtiyojning shakllanayotganini ko‘rsatadi.

Tadqiqot davomida kadrlar raqobatbardoshligiga ta’sir etuvchi omillar uchta asosiy guruhga ajratildi:

Omillar guruhi	Asosiy omillar	Kutiladigan natija
Raqamli kompetensiyalar	Kompyuter savodxonligi, ma’lumotlar bilan ishlash, raqamli platformalardan foydalanish	Mehnat unumdorligining oshishi
Kasbiy kompetensiyalar	Mutaxassislik bilimlari, amaliy ko‘nikma, texnologik jarayonlarni boshqarish	Ish beruvchi talabiga moslashish
Soft skills	Muloqot, tanqidiy fikrlash, muammoni hal qilish, jamoada ishlash	Xodimning moslashuvchanligi

Natijalar shuni ko‘rsatadiki, faqat an’anaviy kasbiy bilimlarning mavjudligi zamonaviy mehnat bozorida yuqori raqobatbardoshlikni ta’minlash uchun yetarli emas. Xodim o‘z kasbiy bilimlarini raqamli texnologiyalar bilan uyg‘unlashtira olishi, yangi dasturiy vositalarni tez o‘zlashtirishi va o‘zgaruvchan mehnat sharoitlariga moslasha olishi lozim.

Namangan viloyatida mehnat bozorining muhim muammolaridan biri ta’lim tizimida shakllantirilayotgan kompetensiyalar bilan real sektor korxonalarining ehtiyojlari o‘rtasidagi nomuvofiqlikdir. Shu sababli kadrlar tayyorlash jarayonida hudud iqtisodiyotining istiqboldagi ehtiyojlarini oldindan aniqlash va ta’lim dasturlarini ushbu ehtiyojlarga moslashtirish zarur.

Tadqiqot natijalariga ko‘ra, kadrlar salohiyatini boshqarishning quyidagi modeli samarali hisoblanadi:

Mehnat bozori talabini prognozlash → kompetensiyalarni aniqlash → ta’lim dasturlarini moslashtirish → raqamli ko‘nikmalarni rivojlantirish → qayta tayyorlash → ishga joylashtirish → mehnat unumdorligini monitoring qilish.

Mazkur modelning muhim jihati shundaki, unda kadrlar tayyorlash jarayoni mehnat bozoridan ajratilgan holda emas, balki ish beruvchilarning real ehtiyojlari asosida tashkil etiladi. Bunda hududiy mehnat bozori to‘g‘risidagi ma’lumotlarni raqamli platformalarda jamlash va tahlil qilish orqali qaysi kasblarga talab ortayotganini aniqlash mumkin.

Tahlillar shuni ko‘rsatadiki, Namangan viloyatida kadrlar raqobatbardoshligini oshirish uchun raqamli kompetensiyalarni uch darajada shakllantirish maqsadga muvofiq. Birinchi daraja — bazaviy raqamli savodxonlik bo‘lib, kompyuter, internet, elektron hujjatlar va raqamli aloqa vositalaridan foydalanishni qamrab oladi. Ikkinchi daraja — professional raqamli kompetensiyalar bo‘lib, ERP, CRM, CAD, ma’lumotlar tahlili va boshqa sohaga ixtisoslashgan dasturlardan foydalanishni nazarda tutadi. Uchinchi daraja esa sun’iy intellekt,

Big Data, avtomatlashtirish va dasturlash kabi ilg‘or kompetensiyalarni o‘z ichiga oladi. Bundan tashqari, ish beruvchilarning kadrlar siyosatini ham raqamlashtirish zarur. Korxonalarda xodimlarning kompetensiyalarini elektron baholash, individual rivojlanish rejasini tuzish, malaka oshirish natijalarini monitoring qilish va mehnat unumdorligini raqamli indikatorlar orqali baholash kadrlar boshqaruvi samaradorligini oshiradi.

Namangan viloyatida 2025-yil yanvar–sentabr oylarida o‘rtacha nominal oylik ish haqi 4,5438 mln so‘mni tashkil etgan bo‘lib, bu mamlakat o‘rtacha ko‘rsatkichidan past bo‘lgan. Bu holat kadrlar raqobatbardoshligini faqat malaka oshirish bilan emas, balki yuqori qo‘shilgan qiymat yaratadigan ish o‘rinlarini ko‘paytirish, mehnat unumdorligini oshirish va malakali xodimlarni rag‘batlantirish mexanizmlarini takomillashtirish bilan birgalikda ko‘rib chiqish zarurligini ko‘rsatadi.

Mazkur model doirasida hududdagi korxonalar tomonidan talab qilinayotgan kasblar va kompetensiyalar bo‘yicha yagona ma’lumotlar bazasini shakllantirish, ta’lim muassasalari o‘quv dasturlarini muntazam yangilab borish hamda ishsiz va ish izlayotgan fuqarolar uchun individual raqamli kasbiy rivojlanish yo‘nalishlarini ishlab chiqish mumkin. Umuman olganda, tadqiqot natijalari raqamli transformatsiya sharoitida Namangan viloyati mehnat bozorining raqobatbardoshligi uchta o‘zaro bog‘liq omilga — zamonaviy kompetensiyalar, raqamli texnologiyalardan foydalanish va mehnat bozorini ma’lumotlarga asoslangan holda boshqarishga bog‘liqligini ko‘rsatdi. Shuning uchun hududiy kadrlar siyosati “ishchi kuchini tayyorlash” modelidan “talabni prognozlash – kompetensiyani shakllantirish – ishga joylashtirish – natijani baholash” modeliga bosqichma-bosqich o‘tkazilishi maqsadga muvofiq.

Xulosa. Xulosa qilib aytganda, raqamli transformatsiya Namangan viloyati mehnat bozori va kadrlar salohiyatining rivojlanishiga ikki tomonlama ta’sir ko‘rsatmoqda. Bir tomondan, avtomatlashtirish ayrim an’anaviy kasblarga bo‘lgan talabni qisqartirishi mumkin. Ikkinchi tomondan esa IT, ma’lumotlar tahlili, avtomatlashtirish, raqamli marketing, elektron tijorat va boshqa yangi yo‘nalishlarda yuqori malakali mutaxassislarga bo‘lgan ehtiyojni kengaytirmoqda. Namangan viloyatining iqtisodiy o‘sish sur’atlari, xususan, 2025-yilda sanoat va xizmatlar sohasining sezilarli o‘sishi hududda kadrlar salohiyatini zamonaviy talablar asosida rivojlantirish zarurligini ko‘rsatadi. Shu sababli hududiy kadrlar siyosatini faqat yangi ish o‘rinlari yaratish bilan cheklamasdan, raqamli kompetensiyalarni rivojlantirish, uzluksiz kasbiy ta’lim, qayta tayyorlash, mehnat bozori prognozi va natijaga asoslangan boshqaruv bilan bog‘lash lozim. Tadqiqot natijasida taklif etilgan “Raqamli kadrlar – Namangan” modeli orqali mehnat bozori talabini aniqlash, kadrlar tayyorlashni ishlab chiqarish ehtiyojlariga moslashtirish va inson kapitalidan foydalanish samaradorligini oshirish mumkin. Natijada hududda yuqori malakali kadrlarni shakllantirish, ularning bandligini ta’minlash va Namangan viloyatining raqamli iqtisodiyot sharoitidagi raqobatbardoshligini kuchaytirish uchun zarur shart-sharoitlar yaratiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Schwab K. The Fourth Industrial Revolution. Geneva: World Economic Forum, 2016.
2. OECD. OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World. Paris: OECD Publishing, 2019.

3. World Bank. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. Washington, DC: World Bank, 2019.
4. ILO. World Employment and Social Outlook: Trends 2024. Geneva: International Labour Organization, 2024.
5. O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi. Namangan viloyatining ijtimoiy-iqtisodiy holati raqamlarda, 2026.
6. O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi. Mehnat bozori bo‘yicha rasmiy statistika ma’lumotlari.
7. O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi. Hududlar kesimida o‘rtacha oylik ish haqi bo‘yicha ma’lumotlar, 2025.
8. Vial G. Understanding Digital Transformation: A Review and a Research Agenda // The Journal of Strategic Information Systems. 2019. Vol. 28. No. 2. P. 118–144.