



INNOVATIVE WORLD
Ilmiy tadqiqotlar markazi

INNOVATION TALABALAR AXBOROTNOMASI



 <https://innoworld.net>

 +998335668868

////////

ILMIY JURNAL

////////

ICJ JOURNALS
MASTER LIST

ISSN

INTERNATIONAL
JOURNAL
OF
SCIENCE
AND
TECHNOLOGY
RESEARCH
CENTRE

doi

zenodo

OpenAIRE

Academic
Resource
Index
ResearchBib

Google Scholar

open access.nl



INNOVATION TALABALAR AXBOROTNOMASI

2-JILD, 3-TO'PLAM
2025

Jurnal quyidagi xalqaro bazalarda indekslanadi:

Google Scholar  digital object identifier

ResearchGate

zenodo



ADVANCED SCIENCE INDEX



OpenAIRE



Academic
Resource
Index
ResearchBib



Directory of Research Journals Indexing

Ilmiy jurnalning rasmiy sayti:

www.innoworld.net

O'ZBEKISTON-2025

**ZAMONAVIY IQTISODIY SHAROITDA ISHCHI KUCHI
RAQOBATBARDOSHLIGIGA TA'SIR ETUVCHI OMILLAR****Xasanova Oydinoyim Ilhomkon qizi**

Farg'ona davlat universiteti magistranti

Tel raqami: +998 (91) 112 - 50 -12

E-mail: xusanovaoydinoy11@gmail.com

Annotatsiya. Ushbu maqolada zamonaviy iqtisodiy sharoitda ishchi kuchi raqobatbardoshligiga ta'sir etuvchi asosiy omillar, raqamli iqtisodiyotning ta'siri, ta'lim sifati, migratsiya jarayonlari, yumshoq ko'nikmalar va davlat siyosatining o'rni ilmiy asosda tahlil qilinadi.

Kalit so'zlar: ishchi kuchi, mehnat bozori, raqobatbardoshlik, ta'lim, raqamli ko'nikmalar, migratsiya, innovatsiya.

Аннотация. В данной статье проводится научный анализ основных факторов, влияющих на конкурентоспособность рабочей силы в современных экономических условиях. Рассматривается влияние цифровой экономики, качество образования, миграционные процессы, мягкие навыки и роль государственной политики в формировании конкурентоспособной рабочей силы.

Ключевые слова: рабочая сила, рынок труда, конкурентоспособность, образование, цифровые навыки, миграция, инновации.

Annotation. This article provides a scientific analysis of the key factors influencing labor force competitiveness in the modern economic environment. It examines the impact of the digital economy, the quality of education, migration processes, soft skills, and the role of state policy in shaping a competitive workforce.

Keywords: labor force, labor market, competitiveness, education, digital skills, migration, innovation.

Kirish. Zamonaviy iqtisodiy sharoitda global mehnat bozori misli ko'rilmagan sur'atlarda o'zgarib bormoqda. Raqamli texnologiyalar rivoji, ishlab chiqarish jarayonlarining avtomatlashtirilishi, sun'iy intellekt va algoritmlarning keng qo'llanilishi nafaqat iqtisodiyot tarmoqlarining tarkibiy tuzilishini, balki ishchi kuchiga qo'yilayotgan talabning mazmun-mohiyatini ham tubdan o'zgartirmoqda. Mehnat bozori endilikda an'anaviy kasblarga tayanibgina rivojlana olmaydi; aksincha, zamonaviy iqtisodiyot ko'proq moslashuvchan, texnologiyalarni tez o'zlashtira oladigan, kommunikativ va analitik ko'nikmalarga ega mutaxassislarni talab etmoqda.

Bu jarayonlar fonida raqobatbardosh ishchi kuchini shakllantirish har bir mamlakat uchun strategik ahamiyat kasb etmoqda. Xususan, O'zbekiston so'nggi yillarda iqtisodiyotni erkinlashtirish, sanoatni modernizatsiya qilish, raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish kabi chuqur islohotlarni amalga oshirar

ekan, malakali kadrlar tayyorlash masalasini milliy rivojlanishning eng ustuvor yo'nalishlaridan biri sifatida belgiladi. Jahon mehnat bozorida raqobatning kuchayishi, xorijiy investitsiyalar oqimini jalb qilish zarurati, yangi texnologiyalarni joriy etish bilan bog'liq ehtiyojlar shuni ko'rsatadiki, mamlakatning iqtisodiy salohiyati bevosita ishchi kuchining bilim, malaka va innovatsion fikrlay olishi bilan belgilanadi[1].

Shu bois, zamonaviy sharoitda ishchi kuchi raqobatbardoshligiga ta'sir etuvchi omillarni chuqur tahlil qilish, ularni baholash va takomillashtirish bo'yicha ilmiy-amaliy yondashuvlarni ishlab chiqish dolzarb masalalardan biri hisoblanadi. Mazkur tadqiqot aynan shu jarayonlarni ilmiy nuqtai nazardan o'rganishga, mehnat bozorining yangi tendensiyalari va ularga sabab bo'layotgan omillarni tahlil qilishga qaratilgan.

Asosiy qism. Inson kapitali nazariyasiga ko'ra (G. Bekker, T. Shults), ishchi kuchining raqobatbardoshligi avvalo ta'lim sifati, kasbiy malaka, sog'liq holati va ko'nikmalar majmui bilan belgilanadi. Ushbu nazariya insonni oddiy ishlab chiqarish resursi sifatida emas, balki iqtisodiy o'sishning eng muhim investitsiya obyekti sifatida talqin qiladi. Zero, zamonaviy iqtisodiyotda bilim va malakaga qilingan har bir sarmoya kelgusida yuqori mehnat unumdorligi, innovatsion faollik va texnologik moslashuvchanlik ko'rinishida o'z samarasini beradi.

Shu bois, ta'limga investitsiya qilish, xodimlarning kasbiy malakasini oshirish, sog'liqni saqlash tizimiga mablag' yo'naltirish nafaqat ijtimoiy barqarorlik, balki milliy raqobatbardoshlikning asosiy garovi sifatida qoraladi. Zamonaviy mehnat bozorida inson kapitali qanchalik rivojlangan bo'lsa, ushbu xodimning bandlik imkoniyatlari ham shunchalik yuqori bo'ladi.

M. Porterning milliy raqobat afzalligi nazariyasida mehnat resurslari iqtisodiy o'sishning markaziy omillaridan biri sifatida ko'rsatiladi. Porterning "Olmos modeli"da inson resurslari mamlakatning raqobatbardoshligini belgilovchi to'rt asosiy elementdan biri sifatida qayd etiladi. Uning fikricha, global bozor sharoitida korxonalar va davlatlar o'rtasidagi raqobat ustunligi oddiy mehnat kuchi bilan emas, balki yuqori malakali, innovatsion fikrlovchi, texnologiyani chuqur o'zlashtira oladigan kadrlar bilan ta'minlanadi.

Porter shuningdek, nafaqat mavjud mehnat resurslarining sifati, balki ularni doimiy rivojlantirish, ularga kreativ muhit yaratish va ularning raqobatbardoshlik salohiyatini oshirish jarayonlari ham muhim ekanini ta'kidlaydi. Bu nazariya shuni ko'rsatadiki, mehnat resurslari o'ziga xos strategik kapital bo'lib, ular qanchalik malakali bo'lsa, mamlakatning iqtisodiy rivojlanish sur'atlari ham shunchalik yuqori bo'ladi[2].

Mehnat bozorida "signal berish" nazariyasi (M. Spens) ishchi kuchining raqobatbardoshligini belgilashda diplomlar, sertifikatlar, ish tajribasi, portfoliolar kabi rasmiy belgilar katta ahamiyatga ega ekanini ta'kidlaydi. Ushbu nazariya bo'yicha ta'limning o'zi xodimni to'g'ridan-to'g'ri samaraliroq qilmaydi; biroq u ish beruvchiga xodimning intellektual salohiyati,

mehnatsevarligi, o'rganishga moyilligi va mas'uliyati haqida muhim signal beradi. Natijada:

- oliy ma'lumot diplomi,
- xalqaro sertifikatlar,
- ishlab chiqarishdagi tajriba,
- malaka oshirish hujjatlari[3];

Ish beruvchi uchun xodimning potensial qiymatini baholashda eng asosiy indikatorlar sifatida namoyon bo'ladi. Mehnat bozori sharoitida raqobatbardosh bo'lishni istagan har bir xodim o'zining professional portfelini boyitishi, malakasini tasdiqlovchi sertifikatlariga ega bo'lishi va o'z qobiliyatlarini "ko'rinadigan" qilishga intilishi zarur.

Bu nazariya raqobatbardoshlik faqat mavjud ko'nikmalarga emas, balki ushbu ko'nikmalarni bozorga qanday taqdim etishga ham bog'liq ekanini ko'rsatadi.

Ishchi kuchi raqobatbardoshligi turli omillar majmui orqali shakllanadi va aynan ushbu omillarning uyg'unligi xodimning mehnat bozoridagi barqaror mavqeini belgilaydi.

Ta'lim sifati va kasbiy malaka. Ta'lim tizimining zamonaviy talablarga mosligi, o'quv dasturlarining amaliyotga yo'naltirilganligi va kasbiy tayyorgarlik darajasi ishchi kuchining raqobatbardoshligini belgilovchi eng muhim omillardandir. Sifatli ta'lim olgan, kasbiy malakasi yetuk, zamonaviy texnologiyalarni o'zlashtirgan xodim mehnat bozorida ustunlikka ega bo'ladi. Shuningdek, qayta tayyorlash va malaka oshirish tizimining rivojlanganligi xodimning o'z kasbiy salohiyatini doimiy ravishda yangilab borishiga imkon yaratadi.

Raqamli ko'nikmalar. Raqamlashtirish jarayonlari barcha sohalarda chuqurlashib borayotgan bir paytda raqamli savodxonlik har bir xodim uchun zaruriy kompetensiyaga aylangan. Kompyuter savodxonligi, dasturiy ta'minotlardan foydalanish, analitik platformalar bilan ishlash, axborot xavfsizligi qoidalarini bilish kabi ko'nikmalar ishchi kuchining zamonaviy talablar bilan moslashuvchanligini ta'minlaydi. Raqamli ko'nikmalar nafaqat IT sohasiga, balki xizmat ko'rsatish, sanoat, qishloq xo'jaligi va ta'lim kabi barcha tarmoqlarga xos umumiy talabdir[4].

Soft-skills (yumshoq ko'nikmalar). Bugungi mehnat bozorida texnik kompetensiyalar bilan bir qatorda, yumshoq ko'nikmalar ham muhim ahamiyatga ega. Kommunikativlik, jamoada ishlash, liderlik, vaqtni boshqarish, tanqidiy va tizimli fikrlash, muammolarni hal etish, moslashuvchanlik kabi soft-skills xodimning professional salohiyatini yanada kuchaytiradi. Ayniqsa, global raqobat sharoitida kompaniyalar aynan kreativ, tez o'rganadigan va jamoaviy muhitga moslasha oladigan kadrlarni yuqori baholaydilar.

Mehnat migratsiyasi ishchi kuchi raqobatbardoshligiga ikki yo'nalishda ta'sir ko'rsatadi:

- Ayrim xodimlar xorijda ishlash orqali yuqori malaka, tajriba va yangi texnologiyalarni o'zlashtiradi, bu esa ularning raqobatbardoshligini oshiradi.
- Shu bilan birga, migratsiya mehnat bozorida malaka yetishmovchiligi yoki nomutanosibligini ham keltirib chiqarishi mumkin.

Xorijdan qaytib kelayotgan mutaxassislarning tajribasini milliy iqtisodiyotga samarali integratsiya qilish mehnat bozorining rivojlanishida katta ahamiyatga ega.

Davlat siyosati. Ishchi kuchining raqobatbardoshligi davlat tomonidan amalga oshiriladigan iqtisodiy, ijtimoiy va ta'lim sohasidagi siyosatlariga bevosita bog'liq. Mehnat kodeksi, soliq imtiyozlari, tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash, ta'lim islohotlari, raqamli iqtisodiyot strategiyalari hamda yoshlarga qaratilgan dasturlar ishchi kuchining sifatini oshirish uchun zarur bo'lgan institutsional asosni yaratadi. Shuningdek, innovatsion muhitni rivojlantirish va investitsiya jalb qilish siyosati malakali kadrlar uchun yangi ish o'rinlari paydo bo'lishiga xizmat qiladi.

O'zbekiston mehnat bozorining holati. O'zbekiston mehnat bozori demografik tarkibining yoshlar ulushi yuqori bo'lgani tufayli katta salohiyatga ega. Aholining o'rtacha yoshining past bo'lishi mamlakat uchun demografik dividend yaratadi, ya'ni iqtisodiy rivojlanish uchun zarur bo'lgan mehnat resurslari yetarli va dinamik hisoblanadi. Bu ustunlikni to'g'ri boshqarish iqtisodiy o'sishni tezlashtirishi mumkin.

Shu bilan birga, mehnat bozorida bir qator tizimli muammolar ham mavjud:

a) malaka nomutanosibligi: ta'lim tizimi bilan mehnat bozori talablari o'rtasida hali ham farqlar mavjud bo'lib, ayrim sohalarda ortiqcha ishchi kuchi, boshqalarida esa yetishmovchilik kuzatiladi.

b) norasmiy bandlikning yuqoriligi: ko'plab xodimlar norasmiy sektor faoliyatida ishtirok etadi, bu esa ularning ijtimoiy himoyasini cheklaydi va mehnat unumdorligini pasaytiradi.

c) hududlar o'rtasidagi iqtisodiy nomutanosiblik: Toshkent shahri va ayrim sanoatlashgan hududlarda ish imkoniyatlari ko'p bo'lsa, boshqa viloyatlarda bandlik darajasi pastroq.

d) yoshlar bandligi bilan bog'liq muammolar: yangi bitiruvchilarning mehnat bozoriga moslashuvi ko'p vaqt talab qilmoqda, bu esa yoshlar orasida ishsizlik darajasining nisbatan yuqoriligiga olib keladi[5].

Bu muammolarni bartaraf etish uchun O'zbekiston ta'lim tizimining modernizatsiyasi, kasb-hunar ta'limini rivojlantirish, raqamli ko'nikmalarni ommalashtirish va hududiy iqtisodiy rivojlanish strategiyalarini kuchaytirishni ustuvor vazifa sifatida belgilab kelmoqda.

Muammo va yechimlar.

1. Raqamli ko'nikmalar yetishmasligi. Raqamlashtirish sur'atlari ortayotgan bo'lsa-da, xodimlarning aksariyatida IT savodxonlik past.

Yechimlar:

- Barcha ta’lim bosqichlarida raqamli savodxonlik fanlarini joriy etish.
- Xodimlar uchun bepul yoki subsidiyalangan IT kurslarini tashkil etish.
- Hududlar bo’yicha “Raqamli kompetensiya markazlari”ni yaratish.
- Dasturlash, ma’lumotlar tahlili, sun’iy intellekt bo’yicha qisqa intensiv kurslarni ommalashtirish.

2. Soft-skills (yumshoq ko’nikmalar)ning past darajada rivojlanganligi. Jamoada ishlash, kommunikatsiya, liderlik, muammolarni hal qilish ko’nikmalari yetishmaydi.

Yechimlar:

- Soft-skills bo’yicha maxsus trening va seminarlar tizimini yaratish.
- Ta’lim jarayoniga “21-asr ko’nikmalari” modulini kiritish.
- Korxonalarda ichki treninglar va mentorlik dasturlarini yo’lga qo’yish.
- Talabalar uchun biznes-treninglar, startap akseleratorlari, debat klublarini rivojlantirish.

3. Mehnat migratsiyasining tartibsizligi va salbiy oqibatlariKo’plab fuqarolar chet elga malakasiz ishchi sifatida chiqmoqda, migratsiya qaytgan xodimlarning tajribasi tizimli ishlatilmaydi.

Yechimlar:

- Malakali migratsiya dasturlarini yaratish (Professional Work Visa, Skills Trade).
- Xorijdan qaytgan mutaxassislar uchun “Reintegratsiya markazlari” tashkil etish.
- Chet el ish beruvchilari bilan rasmiy hamkorlikni kengaytirish.
- Migrantlar uchun oldindan kasbiy tayyorlov kurslarini o’tkazish.

Xulosa va takliflar. Xulosa qilib aytganda, ishchi kuchining raqobatbardoshligi O’zbekiston iqtisodiy taraqqiyotining asosiy drayverlaridan biridir. Raqamli transformatsiya jarayonlari, ta’lim tizimi samaradorligi, mehnat migratsiyasining ijobiy tajribasi va davlatning maqsadli siyosati mehnat bozorida yuqori malakali kadrlar shakllanishiga kuchli ta’sir ko’rsatadi.

Raqobatbardosh ishchi kuchi — bu nafaqat mehnat unumdorligini oshiradi, balki investitsiyalarni jalb qilishni tezlashtiradi, innovatsiyalar rivojiga xizmat qiladi va mamlakatning global iqtisodiy maydondagi mavqeini mustahkamlaydi. Shu sababli, inson kapitaliga sarmoya kiritish, malaka va ko’nikmalarni yangilashga doimiy e’tibor qaratish O’zbekistonning uzoq muddatli iqtisodiy strategiyasining markaziy tarkibiy qismi bo’lib qoladi.

Ishchi kuchi raqobatbardoshligini oshirish strategiyalari. O’zbekiston mehnat bozorida raqobatbardosh ishchi kuchini shakllantirish iqtisodiyotning barqaror rivojlanishini ta’minlaydigan ustuvor yo’nalishlardan biridir. Bu jarayonda quyidagi strategik chora-tadbirlarni amalga oshirish muhim hisoblanadi:

a) ta’lim tizimini modernizatsiya qilish. O’quv dasturlarini mehnat bozori talablari bilan uyg’unlashtirish, zamonaviy texnologiyalar asosida

o'qitish, amaliyotga yo'naltirilgan ta'limni kengaytirish orqali xodimlarning kasbiy salohiyatini oshirish zarur.

b) raqamli ko'nikmalarni rivojlantirish. Raqamli savodxonlik, dasturlash, ma'lumotlar tahlili, IT infratuzilmasidan foydalanish ko'nikmalarini ommalashtirish xodimlarning zamonaviy iqtisodiyotga moslashuvchanligini kuchaytiradi.

c) kasbiy qayta tayyorlash va malaka oshirish dasturlarini kengaytirish. Mehnat bozorida malaka nomutanosibligini kamaytirish, yangi kasblar va texnologiyalar bo'yicha qisqa muddatli kurslar tashkil etish xodimlarning raqobatbardoshligini oshirishda muhim omildir.

d) migratsiya siyosatini takomillashtirish. Tashqi mehnat migratsiyasini tartibga solish, xorijdan qaytgan mutaxassislarning tajribasini milliy iqtisodiyotga integratsiya qilish, ularni qo'llab-quvvatlash mexanizmlarini kuchaytirish zarur.

e) ayollar va yoshlar bandligini qo'llab-quvvatlash. Gender tengligini ta'minlash, yoshlar uchun yangi ish o'rinlari yaratish, startaplar va innovatsion tashabbuslarni rag'batlantirish iqtisodiy o'sishga qo'shimcha turtki beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar royxati

1. Becker, G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. — Chicago: University of Chicago Press.
2. Porter, M. E. The Competitive Advantage of Nations. — New York: Free Press, 1990.
3. Spence, M. "Job Market Signaling." The Quarterly Journal of Economics, 87(3), 1973.
4. International Labour Organization (ILO). Global Employment Trends va boshqa yillik hisobotlar.
5. O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi. Rasmiy statistik hisobotlar va analitik sharhlar.
6. "Raqamli O'zbekiston – 2030" strategiyasi bo'yicha normativ-huquqiy hujjatlar to'plami.
7. Jahon banki (World Bank). Mehnat bozori bo'yicha mintaqaviy tahlillar, iqtisodiy sharhlar va bandlikka oid ma'lumotlar bazasi.