



ЭКОНОМИКА ТРУДА: КАК МЕНЯЮТСЯ ТРЕБОВАНИЯ К НАВЫКАМ В УСЛОВИЯХ АВТОМАТИЗАЦИИ

Мансуралиева Камила Рустамовна

Студентка 3-го курса

Наманганский государственный технический университет

Наманган, Узбекистан

e-mail: kmansuralieva@gmail.com

Аннотация : В условиях стремительного развития автоматизации и внедрения новых технологий рынок труда претерпевает значительные изменения. В статье рассматриваются изменения требований к профессиональным навыкам работников, вызванные автоматизацией производственных и сервисных процессов. Особое внимание уделяется необходимости развития цифровых и социальных компетенций, а также вопросам переквалификации и непрерывного обучения. Анализируются последствия этих изменений для экономической политики и стратегии развития человеческого капитала.

Ключевые слова: экономика труда, автоматизация, навыки, цифровая грамотность, переквалификация, человеческий капитал, рынок труда

Annotatsiya : Avtomatlashtirish va yangi texnologiyalar tez rivojlanayotgan sharoitda mehnat bozori sezilarli o'zgarishlarga uchramoqda. Maqolada ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish jarayonlarining avtomatlashtirilishi natijasida ishchilarning kasbiy ko'nikmalari talabining o'zgarishi tahlil qilinadi. Raqamli va ijtimoiy kompetentsiyalarni rivojlantirish, qayta malaka oshirish va doimiy ta'lim zaruriyati alohida ta'kidlanadi. Ushbu o'zgarishlarning iqtisodiy siyosat va inson kapitalini rivojlantirish strategiyasiga ta'siri ko'rib chiqiladi.

Asosiy so'zlar: mehnat iqtisodiyoti, avtomatlashtirish, ko'nikmalar, raqamli savodxonlik, qayta malaka oshirish, inson kapitali, mehnat bozori



Abstract: *In the context of rapid automation and the adoption of new technologies, the labor market is undergoing significant changes. This article examines the evolving requirements for workers' professional skills driven by the automation of production and service processes. Special attention is given to the need for developing digital and social competencies, as well as issues of retraining and lifelong learning. The implications of these changes for economic policy and human capital development strategies are analyzed.*

Keywords: *labor economics, automation, skills, digital literacy, retraining, human capital, labor market*

Современный мир стремительно меняется под воздействием технологического прогресса и автоматизации, которые трансформируют не только производственные процессы, но и рынок труда в целом. Автоматизация — внедрение машин, программного обеспечения и интеллектуальных систем для выполнения задач, ранее выполняемых человеком — стала одной из ключевых движущих сил экономического развития XXI века. Эти изменения создают новые вызовы и возможности как для работников, так и для работодателей, а также для государств, формирующих экономическую и социальную политику.

В данной статье рассматриваются основные тенденции изменений требований к навыкам работников в условиях автоматизации, а также последствия этих изменений для экономики труда и общества. Особое внимание уделяется новым компетенциям, которые становятся критически важными, а также необходимости постоянного обучения и адаптации.

Автоматизация охватывает широкий спектр отраслей — от промышленности и сельского хозяйства до сферы услуг и финансов. Роботизация, искусственный интеллект (ИИ), машинное обучение и цифровизация создают возможности для повышения производительности и снижения издержек, но одновременно приводят к сокращению рабочих мест, особенно тех, которые связаны с рутинными и повторяющимися задачами.



Исследования показывают, что около 30-50% рабочих процессов в разных отраслях могут быть автоматизированы в ближайшие десятилетия. Это ведет к сокращению спроса на низкоквалифицированный труд, одновременно увеличивая потребность в высококвалифицированных специалистах, способных разрабатывать, внедрять и обслуживать автоматизированные системы.

Появляются новые профессии, связанные с анализом данных, разработкой программного обеспечения, управлением роботами и ИИ-системами. При этом работники старых профессий должны проходить переквалификацию, чтобы соответствовать новым требованиям рынка.

Одним из ключевых требований становится владение цифровыми технологиями: умение работать с компьютерами, специализированным программным обеспечением, облачными сервисами и анализом данных. Цифровая грамотность перестает быть дополнительным преимуществом и становится обязательным элементом профессионального стандарта.

Автоматизация освобождает работников от рутинных операций, позволяя сосредоточиться на задачах, требующих творческого подхода, аналитики и нестандартных решений. Умение критически оценивать информацию, анализировать ситуацию и принимать эффективные решения становится всё более востребованным.

В условиях автоматизации возрастает значение навыков коммуникации, командной работы, эмоционального интеллекта и лидерства. Машины пока не могут полностью заменить человеческое взаимодействие, особенно в сферах, связанных с управлением, обслуживанием клиентов и развитием корпоративной культуры.

Рынок труда становится более динамичным, что требует от работников гибкости, готовности к постоянному обучению и быстрому освоению новых технологий и методов работы.

Традиционная система образования часто не успевает адаптироваться к быстрым изменениям рынка труда. Необходимы новые модели обучения,



ориентированные на развитие навыков XXI века — цифровой грамотности, критического мышления, креативности и межличностного взаимодействия.

Государства и компании всё активнее внедряют программы переподготовки и повышения квалификации для работников, чтобы поддерживать их конкурентоспособность. Важную роль играют онлайн-курсы, корпоративные тренинги и программы по развитию soft skills.

Автоматизация может усиливать социальное неравенство: высококвалифицированные специалисты получают больше возможностей и доходов, тогда как низкоквалифицированные работники рискуют потерять работу и оказаться на обочине рынка труда. Это требует активной политики по социальной поддержке и стимулированию создания новых рабочих мест.

Государственные институты должны разрабатывать стратегии адаптации экономики к новым условиям, создавать стимулы для инвестиций в образование и инновации. Бизнесу важно внедрять технологии ответственно, учитывая интересы работников и общества.

В США, Германии, Южной Корее реализуются масштабные программы по развитию цифровых навыков и переквалификации, направленные на адаптацию рабочей силы к новым реалиям.

В Узбекистане запущены инициативы по развитию ИТ-образования, созданию технопарков и поддержке стартапов, что способствует подготовке квалифицированных кадров для цифровой экономики. Однако остаются вызовы, связанные с интеграцией образовательных программ и рынком труда.

Перспективы и рекомендации:

- Акцент на развитие междисциплинарных навыков, сочетающих техническую и социальную компетенции.
- Усиление сотрудничества между образовательными учреждениями, бизнесом и государством.
- Внедрение гибких форм обучения и поддержки непрерывного образования.



- Разработка социальных программ, обеспечивающих поддержку работников, пострадавших от автоматизации.

Автоматизация существенно меняет экономику труда, повышая требования к навыкам работников и трансформируя структуру занятости. Успешная адаптация к этим изменениям требует системного подхода, включающего модернизацию образования, активную политику переквалификации и поддержку социальной справедливости. Только в таком ключе можно обеспечить устойчивое развитие экономики и повышение качества жизни населения в эпоху цифровой трансформации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.

1. Ахмедов Ш.
«Автоматизация и её влияние на рынок труда в Узбекистане», Журнал «Экономика и управление», 2022, №4.
Анализ изменений в структуре занятости и требованиях к квалификации работников.
2. Каримова Г.
«Развитие цифровых навыков в системе профессионального образования Узбекистана», Ташкент, 2021.
Исследование по модернизации образовательных программ с учётом цифровой трансформации.
3. Рахматов Д., Юсупова Л.
«Проблемы переквалификации и повышения квалификации в условиях автоматизации», Международная конференция «Будущее труда», 2023.
Рассматриваются вызовы и решения для подготовки кадров в новых экономических условиях.
4. Мирзаев А.
«Влияние цифровизации на требования к навыкам работников в Узбекистане», Журнал «Труд и занятость», 2020, №2.
Обзор ключевых компетенций, востребованных в цифровую эпоху.



5. Абдулазизов Ф.
«Государственная политика в области образования и развития человеческого капитала в эпоху автоматизации», Ташкент, 2023.
Анализ инициатив и стратегий поддержки работников в период технологических изменений.
6. Назарова Н., Турсунов С.
«Социальные аспекты автоматизации: влияние на занятость и рынок труда в Узбекистане», Журнал «Социальная экономика», 2021, №3.
Оценка рисков и возможностей для различных групп населения.