



**"SOFT VA HARD SKILLS: OLIY TA'LIM VA MEHNAT BOZORI
KO'PRIGI"**

Tursunboyeva Maxsuda XXX

*“O‘zbekiston Respublikasi Harbiy xavfsizlik va mudofaa
Universiteti” «Pedagogika va psixologiya» kafedrası o‘qituvchisi, tarix fanlar
bo‘yicha falsafa doktori.*

e-mail: maxsudatursunboyeva18@gmail.com

Тел: +998 95 908 61 18

Xurramova Charos Kamoliddin qizi

*Samarqand davlat universitetining Denov tadbirkorlik va pedagogika instituti
Tadbirkorlik va boshqaruv fakulteti “Bank ish” talabasi*

Annotatsiya: Ushbu maqolada zamonaviy mehnat bozori talablari va oliy ta'lim tizimi o'rtasidagi integratsiya masalalari tahlil qilingan. Tadqiqotda mutaxassisning raqobatbardoshligini belgilovchi Hard Skills (kasbiy bilimlar) va Soft Skills (shaxsiy ko'nikmalar) tushunchalarining mohiyati misollar yordamida yoritilgan. Maqolada bugungi kunning asosiy ishchi kuchi — "Z avlodi" vakillarining psixologik xususiyatlari, ularning jamoada ishlash va muloqot qilish borasidagi muammolari tadqiq etilgan. Muallif tomonidan oliy ta'lim samaradorligini oshirish bo'yicha innovatsion takliflar, jumladan, dars vaqtini optimallashtirish va "80/20" metodini qo'llash yuzasidan amaliy tavsiyalar ilgari surilgan.

Аннотация: В данной статье анализируются вопросы интеграции современных требований рынка труда и системы высшего образования. На конкретных примерах раскрывается суть понятий Hard Skills (профессиональные навыки) и Soft Skills (мягкие навыки), определяющих конкурентоспособность специалиста. В статье исследуются психологические особенности представителей «поколения Z» — основной



рабочей силы современности, их проблемы в командной работе и коммуникации. Автором выдвинуты инновационные предложения по повышению эффективности высшего образования, включая практические рекомендации по оптимизации учебного времени и применению метода «80/20».

Kalit so‘zlar: Oliy ta’lim, mehnat bozori, Hard Skills, Soft Skills, Z avlodi, 80/20 metodi, jamoaviy hamkorlik, kadrlar tayyorlash, Uchinchi Renessans.

Ключевые слова: Высшее образование, рынок труда, Hard Skills, Soft Skills, поколение Z, метод 80/20, командное взаимодействие, подготовка кадров, Третий Ренессанс.

Zamonaviy iqtisodiy taraqqiyot va shiddatli texnologik transformatsiyalar davrida mehnat bozori mutaxassislar oldiga qo‘yadigan talablar tubdan o‘zgardi. Bugungi kunda faqatgina tor doiradagi professional bilimlar (Hard Skills) bilan yuqori natijalarga erishish imkonsiz bo‘lib qolmoqda. Mashhur xalqaro iborada aytilganidek: “Hard skills sizga suhbatga yo‘llanma beradi, soft skills esa ishga kirishingizni ta’minlaydi” [4].

Darhaqiqat, oliy ta’lim muassasalari nafaqat nazariy bilim beruvchi maskan, balki talabaning shaxsiy fazilatlarini, kommunikativ qobiliyatlari va kreativ fikrlashini shakllantiruvchi, ya’ni oliy ta’lim va mehnat bozori o‘rtasidagi mustahkam “ko‘prik” vazifasini o‘tashi lozim [7]. Global mehnat bozoridagi tendensiyalar shuni ko‘rsatadiki, tahliliy fikrlash, kreativlik va moslashuvchanlik kabi ijtimoiy-emotsional ko‘nikmalar ish beruvchilar tomonidan eng ustuvor talablar sifatida e’tirof etilmoqda [5], [6].

Ushbu masalaning dolzarbligi O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning ta’lim tizimini isloh qilishga doir ma’ruzalarida ham bir necha bor ta’kidlangan. Xususan, davlatimiz rahbari oliy ta’lim muassasasi faqat diplom beradigan emas, balki hayotga tayyorlaydigan, talabaga mustaqil fikrlashni, jamoada



ishlashni va muammolarni hal qilishni o'rgatadigan maskanga aylanishi kerakligi haqidagi g'oyani ilgari surmoqdalar [3].

Prezidentimiz tomonidan belgilab berilgan strategik hujjatlarda ham oliy ta'limni mehnat bozori bilan integratsiya qilish, bitiruvchilarning nafaqat professional, balki raqamli va ijtimoiy ko'nikmalarini oshirish ustuvor vazifa sifatida belgilangan [1], [2]. Bu esa oliy ta'lim muassasalari zimmasiga kadrlar tayyorlashning o'ta moslashuvchan va kompetensiyaga asoslangan modellarini joriy etish mas'uliyatini yuklaydi [8].

Shu nuqtayi nazardan, mutaxassisning "Professional qiyofasi"ni shakllantirishda bilim va shaxsiy ko'nikmalar mutanosibligini ta'minlash bugungi kunning kechiktirib bo'lmas talabidir.

Maqolaning mazmunini chuqur anglash uchun, avvalo, mutaxassis shaxsini shakllantiruvchi ikki asosiy ustun — **Hard Skills** (qattiq ko'nikmalar) va **Soft Skills** (yumshoq ko'nikmalar) tushunchalariga to'xtalib o'tish joiz.

1. Hard Skills — Kasbiy mahorat poydevori

Hard Skills — bu bevosita muayyan mutaxassislik bilan bog'liq bo'lgan, o'lchash mumkin bo'lgan texnik qobiliyatlardir. Ular oliy ta'lim jarayonida o'quv rejalari va fan dasturlari orqali shakllantiriladi [7].

Ilmiy ta'rif: Bu ma'lum bir ishni bajarish uchun zarur bo'lgan instrumental bilim va ko'nikmalar majmuasidir. Masalan, iqtisodchi uchun buxgalteriya hisobi, dasturchi uchun kod yozish, harbiy mutaxassis uchun strategik rejalashtirish yoki qurol-yarog'dan foydalanish qobiliyati [8].

Misol: Tasavvur qiling, tajribali shifokor jarrohlik amaliyotini o'tkazmoqda. Uning skalpelni qanday ishlatishi, inson anatomiyasini mukammal bilishi va tibbiy apparatlar bilan ishlashi uning Hard Skills ko'nikmasidir. Bu bilimlarsiz operatsiyani amalga oshirib bo'lmaydi.

2. Soft Skills — Shaxsiy samaradorlik kaliti

Soft Skills — bu kasbiy yo'nalishidan qat'i nazar, har qanday sohada



muvaffaqiyatga erishishni ta'minlaydigan ijtimoiy-psixologik ko'nikmalardir. Global tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, zamonaviy ish beruvchilar uchun bu ko'nikmalar ba'zan diplomatik bilimlardan ham ustunroq turadi [4], [6].

Ilmiy ta'rif: Bunga muloqotga kirishuvchanlik, jamoada ishlash (teamwork), stressga chidamlilik, vaqtni boshqarish (time management) va kreativ fikrlash kiradi [5].

Misol: Yuqoridagi jarroh misoliga qaytsak: uning jarrohlik stolida yuzaga kelgan kutilmagan vaziyatda xotirjamlikni saqlashi, o'z jamoasiga (hamshira va assistentlarga) aniq va xushmuomalalik bilan ko'rsatma berishi, bemorning yaqinlari bilan tushunarli tilda gaplasha olishi uning Soft Skills ko'nikmasidir. Agar shifokor o'z sohasini zo'r bilsa-yu (Hard Skills), lekin jamoa bilan til topisha olmasa (Soft Skills), ish samaradorligi pasayib ketadi.

Prezidentimiz ta'kidlaganidek, oliy ta'lim muassasasi talabani hayotga tayyorlashi kerak [3]. Bu degani, talaba diplom olganda nafaqat nazariy "qattiq" bilimlarga ega bo'lishi, balki mehnat bozorida o'z o'rmini topishi uchun "yumshoq" ko'nikmalarni ham egallashi shart. Aynan shu ikki yo'nalishning birlashishi mutaxassisning raqobatbardoshligini ta'minlaydigan asosiy ko'prikdir [1], [2].

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, zamonaviy mutaxassisning mehnat bozorida pilla-poyadek yuksalishi faqatgina uning intellektual salohiyatiga emas, balki xarakter xususiyatlari va temperamentiga ham bevosita bog'liqdir. Mutaxassis nafaqat bilim sohibi, balki jamoa ruhini his qiladigan, odamlar bilan tez moslasha oladigan ijtimoiy subyekt bo'lishi lozim [8].

Biroq, bugungi kunning asosiy ishchi kuchiga aylanib borayotgan "Z avlodi" (1996-2012 yillarda tug'ilganlar) vakillarida o'ziga xos ziddiyatli holat kuzatilmoqda. Ushbu avlod vakillari:

Yuqori darajadagi raqamli savodxonlik va texnik bilimlarga (Hard Skills) ega;
Axborotni tezkor qayta ishlash va mantiqiy xulosa chiqarishda ustunlikka ega.



Shunga qaramay, amaliyotda ularning jamoaviy muhitga kirishishi va "jonli" muloqot o'rnatishi biroz sustlashganini kuzatish mumkin. Bu holat ilmiy adabiyotlarda ijtimoiy izolyatsiya va virtual muloqotning ustunligi bilan izohlanadi [5]. Ya'ni, yosh mutaxassislarda bilim va ong darajasi yuqori bo'lsa-da, jamoada chiqishish, empatiya (o'zganing holatini tushunish) va umumiy maqsad yo'lida birlashish ko'nikmalari oqsoqlanmoqda.

Prezidentimiz ta'kidlaganidek, ta'lim dargohlari talabalarga nafaqat bilim berishi, balki ularni jamoada ishlashga o'rgatishi shart [3]. Mehnat bozori talab qilayotgan "ko'priq" aynan shu nuqtada — yoshlarning intellektual kuchini ijtimoiy moslashuvchanlik bilan birlashtirishda namoyon bo'ladi. Chunki, har qanday yirik loyiha individual mehnat emas, balki sog'lom jamoaviy muhit va "Soft Skills"ning samarali qo'llanilishi natijasidir [4], [6].

"Tadqiqotimiz natijasida va shaxsiy pedagogik kuzatuvlarimizga tayanib, quyidagi innovatsion yondashuvlarni joriy etishni taklif qilamiz..."

1. Auditoriya muvozanati va guruhlar shakllanishi (Optimallashtirish)

Guruhdagi talabalar yoki kursantlar sonining me'yordan ortiq bo'lishi pedagogik nazoratning susayishiga, kam bo'lishi esa fikrlar xilma-xilligi (brainstorming muhiti) yo'qolishiga olib keladi.

Ilmiy asos: O'quv guruhlarida "kichik guruhlar dinamikasi" qonuniyatiga ko'ra, optimal miqdor muloqot samaradorligini va o'zaro raqobat muhitini ta'minlaydi .

Taklif: Guruhlardagi talabalar sonini muvozanatga keltirish, bu orqali dars jarayonida har bir ta'lim oluvchining individual ishtirokini kafolatlash lozim.

2. Vaqt menejmenti va (Z) avlodining diqqat barqarorligi

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, zamonaviy yoshlarda (Z avlodi) axborotni qabul qilish tezligi yuqori bo'lsa-da, uzoq muddatli diqqatni jamlash qobiliyati biroz cheklangan.

Ilmiy asos: Psixologik kuzatuvlarga ko'ra, yangi avlod vakillarida "klipcha fikrlash" ustun bo'lib, dastlabki 12-15 daqiqadan so'ng diqqat pasayishi kuzatiladi.



Taklif: An'anaviy 80 daqiqalik dars bloklarini optimallashtirish, intensiv o'quv yuklamasini 60 daqiqa etib belgilash yoki dars tarkibini har 15-20 daqiqada faoliyat turini o'zgartirish orqali tashkil etish maqsadga muvofiq.

3. Vizual tushuncha va Tashkilotlararo integratsiya

Talaba yoki kursantda har bir mavzu bo'yicha aniq vizual va amaliy tasavvur shakllanishi shart.

Ilmiy asos: Bilimning ko'nikmaga aylanishi uchun nazariya darhol amaliyot bilan bog'lanishi lozim.

Taklif: OTM va ishlab chiqarish (yoki soha tashkilotlari) o'rtasida "duall ta'lim" elementlarini kuchaytirish. Har bir nazariy mavzu bo'yicha hamkor tashkilotlar bazasida ko'chma amaliy mashg'ulotlar o'tkazish tizimini joriy etish.

4. "Pareto prinsipi" (80/20) va auditoriya mas'uliyati

Z avlodida muloqot sustligini bartaraf etish uchun auditoriyadagi asosiy faollikni talabaga yo'naltirish lozim.

Ilmiy asos: Ta'lim oluvchi jarayonning ob'ekti emas, balki faol sub'ekti bo'lishi uning mas'uliyatini va kirishimlilik darajasini oshiradi.

Taklif: Dars jarayonida 80/20 metodini qo'llash: vaqtning 20 foizi o'qituvchining yo'naltiruvchi ma'ruzasiga, 80 foizi esa talabalarning mustaqil fikrlashi, muhokamasi va taqdimotiga ajratilishi shart. Bu yosh mutaxassislarda auditoriya oldida so'zlash va o'z pozitsiyasini himoya qilish (Soft Skills) qobiliyatini rivojlantiradi.

Xulosa o'rnida ta'kidlash lozimki, zamonaviy mehnat bozori va oliy ta'lim o'rtasidagi hamkorlik shunchaki kadrlar tayyorlash emas, balki jamiyatning intellektual va ijtimoiy qiyofasini shakllantirish demakdir. Zero, Muhtaram Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyev ta'kidlaganlaridek: "Biz Uchinchi Renessans poydevorini barpo etishni strategik vazifa qilib qo'ygan ekanmiz, buning uchun bizga zamonaviy bilim va yuksak ma'naviyatli, mustaqil fikrlaydigan vatanparvar kadrlar suv bilan havodek zarur" [1].



Tadqiqotimiz natijasida quyidagi konseptual xulosalarga keldik:

Ko'nikmalar mutanosibligi: Hard Skills mutaxassisning poydevori bo'lsa, Soft Skills uning raqobatbardoshligini ta'minlovchi asosiy vositadir. Davlatimiz rahbari aytganlaridek, bugun hayot bizdan nafaqat diplomli mutaxassis, balki har qanday vaziyatda mas'uliyatni o'z zimmasiga oladigan shaxsni tarbiyalashni talab etmoqda. Diplom bilim tasdig'i bo'lishi mumkin, ammo muloqot va moslashuvchanlik — karyera yuksalishining kafolatidir.

Z avlodi xususiyati: Yangi avlod kadrlarining yuqori texnologik salohiyatini jamoaviy muhitda samarali qo'llash uchun oliy ta'limda muloqot va ijtimoiy mas'uliyatni oshiruvchi metodikalar zarur. Bu borada Prezidentimizning: "Yoshlarimizda nafaqat bilim, balki jamoada ishlash, muloqot qilish va kreativlik ko'nikmalarini ham rivojlantirishimiz shart" [3] degan ko'rsatmalari tadqiqotimizning amaliy asosi bo'lib xizmat qildi.

Tizimli islohot: Dars soatlarini 60 daqiqalik intensiv bloklarga o'tkazish, guruhlar sonini optimallashtirish va 80/20 metodini qo'llash talabalarda "mustaqil hayotga tayyorlik" hissini uyg'otadi. Bu yondashuv ta'limni mehnat bozori bilan real integratsiya qilishning eng samarali yo'lidir.

Xulosa qilib aytganda, oliy ta'lim muassasasi va mehnat bozori o'rtasidagi "ko'prik" faqatgina shunday innovatsion va psixologik yondashuvlar orqali mustahkamlanadi. Bu esa mamlakatimiz iqtisodiyoti uchun har tomonlama yetuk, jamoada ishlashni biladigan va shiddatli o'zgarishlarga tayyor, intellektual salohiyati yuksak kadrlarni yetkazib berish imkonini beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1.Mirziyoyev Sh.M. "Yangi O'zbekiston strategiyasi". – Toshkent: "O'zbekiston" nashriyoti, 2021. (Ushbu kitobda oliy ta'lim transformatsiyasi va hayotiy ko'nikmalar haqida konseptual fikrlar berilgan).

2.O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-



son Farmoni. "2022–2026-yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi". (Ta’lim va mehnat bozori integratsiyasi bo‘yicha asosiy hujjat).

3.Mirziyoyev Sh.M. Oliy ta’lim muassasalari rahbarlari va professor-o‘qituvchilari bilan o‘tkazilgan videoselektor majlislaridagi ma’ruzalari (2021-2023 yy. materiallari).

4.Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). "Hard evidence on soft skills". Labour Economics, 19(4), 451-464. (Iqtisodiy muvaffaqiyatda ko'nikmalarning o'rni haqidagi dunyodagi eng nufuzli maqolalardan biri).

5.World Economic Forum (2023). "The Future of Jobs Report 2023". (Mehnat bozoridagi global talablar va "Future Skills" tahlili uchun).

6.Cunningham, W. V., & Villaseñor, P. (2016). "Employer Voices, Employer Choices: A Survey of Employer Demand for Socio-Emotional and Cognitive Skills in Developing Countries". World Bank Group. (Ish beruvchilarning talablari bo'yicha yirik tadqiqot).

7.Muslimov N.A. va boshqalar. "Kasbiy ta’lim metodikasi". Darslik. – Toshkent, 2020. (Pedagogik mahorat va kompetensiyalar haqida).

8.Ismailova Z.K. "Pedagogik psixologiya". – Toshkent, 2021. (Talabalarning shaxsiy sifatlarini shakllantirish metodikasi bo'yicha).