



Received: January 22, 2026
Accepted: February 23, 2026
Available online: February 25, 2026

Nilufar Karimova

Mustaqil izlanuvchi (DSc)
Pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
O'zbekiston davlat jahon tillari universiteti
Toshkent, O'zbekiston

IQTISODIYOT YO'NALISHI TALABALARINING KASBIY TAYYORGARLIGIDA SOFT SKILLS KOMPONENTLARINI TAKOMILLASHTIRISHNING IJTIMOIY-PEDAGOGIK ZARURATI

ANNOTATSIYA

Mazkur tadqiqot oliy ta'lim muassasalarida iqtisodiyot yo'nalishi talabalarining kasbiy tayyorgarligida soft skills komponentlarini takomillashtirishning ijtimoiy-pedagogik zaruratini ilmiy jihatdan asoslashga qaratilgan. Zamonaviy iqtisodiy makonning globallashuvi, raqamli texnologiyalar va sun'iy intellektning jadal rivojlanishi, shuningdek, mehnat bozorida kompetensiyaviy yondashuvning ustuvor ahamiyat kasb etishi iqtisodchi mutaxassislar tayyorlash tizimiga yangi talablarni qo'yimoqda. Bugungi kunda iqtisodchi mutaxassisdan nafaqat kasbiy bilim va texnik ko'nikmalar, balki samarali muloqot, tanqidiy va ijodiy fikrlash, jamoada ishlash, yetakchilik, moslashuvchanlik hamda mas'uliyatli qaror qabul qilish kabi soft skills komponentlariga ega bo'lish talab etilmoqda.

Tadqiqotning asosiy maqsadi iqtisodiyot yo'nalishi bakalavriat talabarlari uchun belgilangan malaka talablarini tahlil qilish asosida soft skills komponentlarining kasbiy kompetensiyalar tizimidagi o'rini aniqlash va ularning oliy ta'lim jarayonidagi ahamiyatini ilmiy asoslashdan iborat. Tadqiqot vazifalari sifatida iqtisodchi mutaxassis kasbiy faoliyatida soft skillsning ahamiyatini aniqlash, O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligining 2024-yil 25-iyundagi 218-sonli buyrug'i bilan tasdiqlangan 60410100 – "Iqtisodiyot" bakalavriat ta'lim yo'nalishi bo'yicha malaka talablarini tahlil qilish hamda

Nilufar Karimova

Independent Researcher (DSc)
Doctor of Philosophy (PhD) in Pedagogical Sciences
Uzbekistan State World Languages University
Tashkent, Uzbekistan
E-mail: ummatkulovna93@gmail.com
ORCID iD: 0009-0003-9669-769X

SOCIO-PEDAGOGICAL NECESSITY OF IMPROVING SOFT SKILLS COMPONENTS IN THE PROFESSIONAL TRAINING OF ECONOMICS STUDENTS

ABSTRACT

This study is aimed at providing a scientific justification for the socio-pedagogical necessity of improving soft skills components in the professional training of students majoring in Economics at higher education institutions. The globalization of the modern economic environment, the rapid development of digital technologies and artificial intelligence, as well as the increasing dominance of a competency-based approach in the labor market, impose new requirements on the system of training future economists. Today, an economist is expected not only to possess strong professional knowledge and technical skills, but also to demonstrate well-developed soft skills such as effective communication, critical and creative thinking, teamwork, leadership, adaptability, and responsible decision-making.

The main purpose of the research is to determine the role of soft skills components within the system of professional competencies based on the analysis of qualification requirements established for undergraduate students in Economics, and to substantiate their importance in the higher education process. The research objectives include identifying the significance of soft skills in the professional activities of economists, analyzing the qualification requirements for the 60410100 – Economics bachelor's degree program approved by Order No. 218 of the Ministry of Higher Education, Science and Innovation of the Republic of Uzbekistan dated June 25, 2024, and systematizing the competencies that implicitly

mazkur hujjatda soft skillsni bilvosita ifodalovchi kompetensiyalarni tizimlashtirish belgilandi. Bunda erishiladigan asosiy natija iqtisodchilar uchun profil soft skills komponentlari mazmunini aniqlashtirishdan iborat.

Tadqiqot jarayonida normativ-huquqiy hujjatlarni tahlil qilish, taqqoslash, tizimli va mantiqiy yondashuv hamda umumlashtirish metodlaridan foydalanildi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, iqtisodiyot yo'nalishi bo'yicha belgilangan kasbiy kompetensiyalar tarkibida ijodiy fikrlash, muloqot madaniyati, jamoada ishlash, yetakchilik va qaror qabul qilish kabi soft skills komponentlari muhim o'rin egallaydi hamda ular kasbiy faoliyat samaradorligini bevosita belgilovchi omil sifatida namoyon bo'ladi. Xulosa qilib aytganda, soft skillsni oliy ta'lim mazmuniga tizimli va maqsadli integratsiya qilish iqtisodchi mutaxassislarning raqobatbardoshligi, kasbiy moslashuvchanligi va ijtimoiy mas'uliyatini ta'minlashning muhim ijtimoiy-pedagogik sharti hisoblanadi.

Kalit so'zlar: soft skills, iqtisodiyot yo'nalishi talabalari, kasbiy tayyorgarlik, kasbiy kompetensiyalar, oliy ta'lim, mehnat bozori talablari, ijtimoiy-pedagogik zarurat, madaniyatlararo muloqot, barqaror rivojlanish, ESG.

KIRISH

Zamonaviy pedagogik antropologiya va kasbiy ta'lim metodikasida mutaxassis shaxsini shakllantirish masalasi faqatgina muayyan sohaning texnik algoritmlarini o'zlashtirish bilan cheklanib qolmasdan, balki uning ijtimoiy-psixologik adaptivligini ta'minlovchi ko'nikmalarni ham qamrab olmoqda. Tarixiy jihatdan yondashilsa, ta'lim tizimida shaxsning intellektual salohiyati (IQ) uzoq vaqt davomida uning professional muvaffaqiyatini belgilovchi yagona indikator sifatida talqin etilgan. Biroq XX asrning ikkinchi yarmiga kelib, ishlab chiqarish munosabatlarining murakkablashishi va axborot oqimining globallashuvi natijasida mutaxassis faoliyatining samaradorligi uning nafaqat "nimani bilishi", balki "o'z bilimlarini qanday qo'llay olishi"ga ham bog'liq ekanligi ma'lum bo'ldi. Mazkur ijtimoiy-pedagogik ehtiyoj ilmiy manbalarda turli xil konseptual yondashuvlarning shakllanishiga turtki berdi. Dastlab harbiy va psixologik tadqiqotlarda "shaxsiy sifatlar" sifatida ko'rilgan ushbu fenomen keyinchalik iqtisodiy va boshqaruv sohalariga ham kirib bordi. Tadqiqotchilar tomonidan ushbu ko'nikmalar majmuasining funksional xususiyatlari, ularning qo'llanilish doirasi va shaxs kamolotidagi o'rni turlicha talqin etilishi natijasida terminologik xilma-xillik yuzaga keldi. Xususan, xalqaro ilmiy hamjamiyatda ushbu tushunchani ifodalashda quyidagi atamalardan keng foydalanilmoqda: umumiy kompetensiyalar/ko'nikmalar (*genetic competencies/skills* [Comyn, 2002; Cornford,

reflect soft skills within this document. The main expected outcome is to clarify the content of the profile soft skills components for economists.

The study employed methods such as analysis of normative legal documents, comparison, systematic and logical analysis, and generalization. The results of the study indicate that professional competencies defined for Economics students include essential soft skills components such as creative thinking, communication culture, teamwork, leadership, and decision-making, which directly influence professional effectiveness. In conclusion, the systematic and purposeful integration of soft skills into the content of higher education is a key socio-pedagogical condition for developing competitive, adaptable, and socially responsible economists.

Key words: soft skills, Economics students, professional training, professional competencies, higher education, labor market requirements, socio-pedagogical necessity, intercultural communication, sustainable development, ESG.

2001], kompetensiyalar/ko'nikmalar (*competencies/skills*) [Demming, 2016], akademik bo'lmagan ko'nikmalar (*non-academic skills*) [Houses of Parliament, 2018], nokognitiv ko'nikmalar (*non-cognitive skills*) [Brunello & Schlotter, 2010], muhim kompetensiyalar/ko'nikmalar (*core competences/skills*) [Bennett et al., 1999], hayotiy ko'nikmalar (*lifelong skills*) [Dave, 2017], kalit kompetensiyalar/ko'nikmalar (*key competencies/skill*) [Kelly, 2001], transversal kompetensiyalar/ko'nikmalar (*transversal competencies/skills*) [Whittemore, 2018], o'tkazuvchan ko'nikmalar (*moveable skills*) [National Research Council, 2012], XXI asr ko'nikmalari (XXI century skills) [Ananiadou & Claro, 2009; OECD, 2019], shaxsiy ko'nikmalar (*personal skills*) [Coates, 2006; Levasseur, 2013], ish ko'nikmalari (*employability skills*) [Cleary et al., 2006; Board of Canada, 2000; Canberra Department of Education, Science & Training, 2004], yumshoq/egiluvchan ko'nikmalar (*soft skills*) [Orlando, 2013; Balkar, 2014; Cook, 2015], rus tilidagi aniqlangan ilmiy-nazariy resurslarda esa yumshoq ko'nikmalar (мягкие навыки) [Chulanova, 2017; Mikidenko, 2017], egiluvchi ko'nikmalar (гибкие навыки) [Yarkova, 2016], yuqori kasbiy ko'nikmalar (надпрофессиональные навыки) [Sudakov, 2017], kalit kompetensiyalar (ключевые компетенции) [Zimnyaya, 2004; Golub, 2012], universal ko'nikmalar (универсальные навыки) [Salnaya, 2017] atamaları ostida xorijiy ilmiy tadqiqotlarning obyektı sifatida XX asrning 90-yillaridan buyon keng tadqiqot ishlari olib borilmoqda. Ko'nikma/kompetensiyalarning nomlanishidagi bunday xilma-xillik mazkur ko'nikmalarning asliga tegishli xususiyatlar bilan bog'liq bo'lib, olimlarning bu boradagi yondashuvlarini, nazariyalarini o'zida aks ettiradi. Shunga qaramay, so'nggi yillarda o'zining alternativlari orasida "soft skills" (yumshoq ko'nikmalar) atamasi tobora keng tarqalib, bu turdagi ko'nikmalarni ifoda etuvchi asosiy termin sifatida yuzaga chiqdi hamda ma'no jihatidan qarama-qarshi bo'lgan "hard skills" (kasbiy ko'nikmalar)ni samarali namoyon etishga xizmat qiluvchi, inson faoliyatining barcha sohaları uchun birdek muhim bo'lgan shaxsiy xususiyatlarni ifodalash uchun foydalanila boshlandi. Bugungi kunga kelib, hatto rus tilidagi manbalarda ham ushbu atamaning "soft skills" tarzida qo'llanilishini kuzatish mumkin. Shu nuqtayi nazardan biz ham olib borgan o'z ilmiy ishimizda yuqorida qayd etib o'tilgan muqobillardan "soft skills" atamasidan foydalanish zaruratini joiz deb topdik.

TADQIQOT METODLARI

Mazkur tadqiqot kompetensiyaviy yondashuv, tizimli yondashuv, faoliyatga yo'naltirilgan yondashuv hamda ta'limni raqamlashtirish paradigmasi asosida olib borildi. Tadqiqot dizayni sifat jihatdan analitik-nazariy va modelashtiruvchi xarakterga ega bo'lib, mavjud ilmiy qarashlarni tizimlashtirish va ular asosida konseptual-metodik model ishlab chiqishga yo'naltirildi. Tadqiqotda tizimli adabiyotlar tahlili elementlaridan foydalanildi. Ilmiy manbalar quyidagi xalqaro va milliy bazalardan tanlab olindi: Scopus, Web of Science, ScienceDirect, ERIC, Google Scholar, OAK ro'yxatidagi milliy ilmiy jurnallar Mazkur bazalar ta'lim, pedagogika, iqtisodiyot ta'limi va raqamli pedagogika sohasida yuqori ilmiy reytingga ega nashrlarni qamrab olishi sababli tanlandi. Qidiruv jarayonida quyidagi kalit so'z va iboralar qo'llanildi: *soft skills development in higher education, transversal competencies, competency-*

based education, T-shaped professional model, economics education reform, curriculum modernization.

Asosiy e'tibor 2010–2024-yillarda chop etilgan ilmiy maqolalar, monografiyalar va xalqaro hisobotlarga qaratildi. Bu davr tanlanishining sababi – soft skills, raqamli pedagogika va AI integratsiyasi masalalarining aynan shu davrda jadal rivojlanganidir. Nazariy asosni mustahkamlash maqsadida 2000-yillarning boshlariga oid fundamental konseptual ishlardan ham foydalanildi.

Mazkur tadqiqotda quyidagi ilmiy metodlar majmuasi qo'llanildi:

1. Tizimli va strukturaviy tahlil: “soft skills” rivojlantirish jarayonining tarkibiy bloklarini aniqlash va ularning o'zaro bog'liqligini asoslashda qo'llanildi.

2. Kontent-tahlil: ilmiy manbalarda soft skills komponentlari, ularni baholash mezonlari hamda rivojlantirish mexanizmlarini aniqlash maqsadida ishlatildi.

3. Komparativ (qiyosiy) tahlil: CBE, OECD, Tuning, T-shaped model kabi konseptsiyalarning o'zaro farqli va umumiy jihatlari taqqoslandi.

4. Deskriptiv-analitik metod: mavjud ta'lim amaliyoti va o'quv dasturlarini tavsiflash hamda umumlashtirishda qo'llanildi.

Oliy ta'lim jarayonida bo'lajak mutaxassislarining “soft skills”ni takomillashtirishning obyektiv ehtiyojini quyidagi fundamental ilmiy va amaliy omillar orqali asoslash mumkin:

Professional faoliyat paradigmasining texnotsentrizmdan antropotsentrizmga o'tishi. Sanoat 4.0 va sun'iy intellekt texnologiyalarining jadal kirib kelishi natijasida standart amaliy operatsiyalar avtomatlashmoqda. Bunday sharoitda inson omilining qiymati uning mashina bajara olmaydigan funksiyalarida – ya'ni murakkab muloqot strategiyalarini ishlab chiqish, emotsional intellekt asosida jamoani boshqarish va nostandart vaziyatlarda ijodiy qarorlar qabul qilishda namoyon bo'lmoqda. Mazkur qarashni so'ngi yillarda bu sohada olib borilgan qator ilmiy tadqiqot xulosalari ham dalillaydi. Jumladan, Jahon Iqtisodiyot Forumi tomonidan olibborilgan “The Future of Jobs Report 2023” nomli ilmiy tadqiqot ham 2027-yilga kelib zamonaviy ish muhitida tahliliy va ijodiy fikrlash, shuningdek, ruhiy barqarorlik va moslashuvchanlik eng talabgir ko'nikmalar bo'lishini ilmiy bashorat qilgan edi [World Economic Forum, 2023]. Bundan kelib chiqsak, oliy ta'limning strategik maqsadi faqatgina ma'lumot uzatish emas, balki talabaning kognitiv va ijtimoiy moslashuvchanligini rivojlantirishga yo'naltirilgan bo'lishi lozim.

Mehnat bozorining kompetensiyaviy kutishlari va ijtimoiy buyurtma. Hozirgi davr ish beruvchilari bitiruvchidan nafaqat diplomda aks etgan malakalarni, balki mutaxassislik ko'nikmalaridan mohiyatan farqli bo'lgan qator shaxsiy fazilatlarini ham kutishmoqda. Ushbu fazilat va shaxsiy xislatlar yig'indisi professional muvaffaqiyatning asosi sifatida qaralmoqda. Xalqaro tadqiqotlar buni yaqqol isbotlaydi. Xususan, 2013-yilda Google kompaniyasi tomonidan “Project Oxygen” nomli maxsus tadqiqot olib borildi. Ushbu loyihada 1998-yildan buyon kompaniyada xodimlarning ishga qabul qilinishi, lavozimdan ozod etilishi hamda kasbiy martabada ko'tarilishi kabi jarayonlar chuqur tahlil qilindi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, kompaniya tarkibidagi eng samarali va yuqori baholanuvchi rahbarlarning sakkizta

muhim fazilatidan yettitasi bevosita “soft skills” – ya’ni ijtimoiy va shaxslararo ko‘nikmalar bilan bog‘liqdir [Strauss, 2017].

Garvard universiteti eksperti M.Endryus ham o‘z ilmiy tadqiqot ishida mehnat bozorining o‘zgargan talablariga urg‘u berib oliy ta’lim muassasalari talabalari uchun jamoaviy hamkorlik, muammoni hal qilish, samarali muloqot va tanqidiy fikrlash kabi ko‘nikmalar katta ahamiyat kasb etishini alohida ta’kidlaydi va o‘z qarashlarini bir qator ilmiy tadqiqotlar natijalari bilan asoslab beradi [Andrews, 2015].

Bu o‘z-o‘zidan OTMlari oldiga bitiruvchining ijtimoiy va professional mobilligini ta’minlovchi yangi metodik tizimlarni ishlab chiqish vazifasini qo‘yadi.

Fanlararo integratsiya va murakkab tizimlar bilan ishlashning metodologik zarurati. Bugungi kunda yirik ishlab chiqarish loyihalari va ijtimoiy-iqtisodiy muammolar multidistsiplinar xarakterga ega bo‘lib, ularni samarali hal etish uchun mutaxassisdan nafaqat tor doiradagi akademik bilimlar, balki integratsiyalashgan tizimli yondashuv talab etiladi. Ushbu jarayonning amaliy realizatsiyasi to‘rtta o‘zaro bog‘liq jihat orqali namoyon bo‘ladi:

Birinchiidan, sohalararo ishlovchi ko‘nikmalar tizimidagi kognitiv ko‘nikmalar bo‘lajak mutaxassisda “Silo thinking” ya’ni tor doiradagi fikrlash to‘siqlarini yengib o‘tish imkoniyatini yaratadi. An’anaviy ta’limdagi bilimlarning tarqoqligi mutaxassisda loyihaning umumiy manzarasini ko‘rishga xalaqit bersa, tizimli fikrlashning shakllanishi esa mutaxassisga o‘z kasbiy faoliyati natijalarini boshqa fan sohalari bilan muvofiqlashtirish va jarayonning yaxlitligini tushunish imkonini yaratadi.

Ikkinchiidan, fanlararo integratsiya sharoitida “soft skills” komponentlari turli soha vakillarining kasbiy bilimlari turlicha bo‘lishiga qaramay, ularni yagona muloqot va hamkorlik maydonida birlashtiruvchi universal ko‘nikmalar sifatida xizmat qiladi. Masalan, texnik mutaxassis va shifokor o‘rtasidagi samarali hamkorlik faqatgina yuqori darajadagi professional kommunikatsiya orqali ta’minlanadi. Dunyo reytingida eng talabgir mutaxassislarni tayyorlash bo‘yicha yetakchilik qiluvchi Garvard universiteti ham ta’lim jarayonini so‘ngi ehtiyojlar asosida tashkil qilish maqsadida bu borada izchil izlanishlar olib boradi. Universitet tomonidan tashkil etilgan “The Soft Skills Disconnect” nomli ilmiy tadqiqot shuni ko‘rsatadiki, kelajakning eng yuqori talabga ega bo‘lgan kasblarida muvaffaqiyat qozonishning 80 foizdan ortig‘i shaxsning “sohalararo” qobiliyatlariga bog‘liq bo‘lib boradi [CFSRC, 2017].

Uchinchiidan, zamonaviy mutaxassis faoliyatidagi noaniqlik va tizimli dinamika uning murakkablikni boshqarish va nostandart qarorlar qabul qilish mahoratiga bevosita bog‘liqdir. Murakkab tizimlarda yuzaga keladigan kutilmagan muammolar faqat texnik ko‘rsatmalar bilan emas, balki tanqidiy fikrlash va ijodiylik kabi ko‘nikmalar yordamida, ya’ni turli sohalardagi axborotlarni sintez qilish orqali o‘z yechimini topadi.

To‘rtinchiidan, mazkur jarayonning yakuniy natijadorligi jamoaviy intellektning safarbar etilishi hamda sinergiya effektining yuzaga kelishi bilan bog‘liq. Bu shuni anglatadiki, murakkab tizimli muammolarni hal etishda mutaxassislarning alohida harakatidan ko‘ra, ularning o‘zaro hamkorlikdagi birlashgan salohiyati bir necha

barobar yuqori samaradorlikni ta'minlaydi. Jamoada hamkorlik qilish ko'nikmasi har bir mutaxassisga o'zining individual bilimlarini jamoaviy maqsad yo'lida birlashtirish imkonini berib, yakunda kutilganidan yuqori darajadagi professional natijadorlikni kafolatlaydi. Bugunga kelib ABET kabi xalqaro standartlar ham nofilologik yo'nalish bitiruvchilari uchun muloqot madaniyatini professional akkreditatsiyaning ajralmas qismi sifatida baholashi bunga yaqqol misoldir [ABET, 2023].

Jumladan, 2017-yilda Google kompaniyasi tomonidan o'tkazilgan loyiha – Aristotel bu boradagi xulosalarni, ya'ni hattoki, yuqori texnologiyalar sohasida “soft skills”ning muhim ahamiyatga ega ekanligini tasdiqlaydi. Tadqiqotchilar davomida shu narsa aniqlandiki, kompaniyadagi eng muhim va samarali g'oyalarni har doim ham eng tajribali deb ta'riflab bo'lmaydigan xodimlardan tashkil topgan jamoalar hosil qiladi. Biroq kompaniyaning ushbu jamoalari tenglik, o'z hamkasblari g'oyalariga qiziqish, hissiy idrok, hamdardlik kabi bir qator “soft skills”ga ega ekanligini namoyish etdi. Bu hamkasblarga nisbatan xayrixoh munosabat, psixologik bosimning yo'qligi bilan ifodalanadi. Tadqiqotning xulosasiga ko'ra, muvaffaqiyatga erishish uchun jamoaning har bir a'zosi fikrlarini ifoda etishda, va hattoki, xato qilganda ham o'ziga bo'lgan ishonchni his qilishi, o'zining jamoadoshlari tomonidan eshutilishini bilishi juda muhim.

Uzluksiz ta'lim va o'z-o'zini rivojlantirishning metodologik asosi. Bilimlarning tezkor eskirishi sharoitida bitiruvchining raqobatbardoshligini saqlab qolish uning mustaqil ta'lim olish mahoratiga (lifelong learning) bevosita bog'liq bo'lib qoladi. Xususan, UNESCO hisobotida ham ta'limning maqsadi faqat bilim berish emas, balki shaxsning o'zgaruvchan dunyoda o'z o'rnini topishi uchun zarur bo'lgan transformativ ko'nikmalarni shakllantirish ekanligi ta'kidlanadi [UNESCO, 2021]. “Soft skills” komponentlari tarkibiga kiruvchi o'z-o'zini motivatsiya qilish, refleksiv tahlil va metakognitiv qobiliyatlar talabaga o'z kasbiy trayektoriyasini mustaqil loyihalash imkonini beradi. Shunday qilib, oliy ta'lim jarayonida ushbu ko'nikmalarni takomillashtirish talabning nafaqat o'qish davridagi, balki butun hayoti davomidagi professional barqarorligini kafolatlovchi omil hisoblanadi.

Yuqoridagilarni umumlashtirgan holda aytadigan bo'lsak, oliy ta'lim jarayonida “soft skills”ni rivojlantirish ehtiyoji ta'limning fundamentalizatsiyasi va bitiruvchining professional kompetentligini yangi sifat bosqichiga ko'tarish zarurati bilan belgilanadi.

“Soft skills”ni rivojlantirish zarurati faqat ish beruvchilarning ehtiyojlari bilan cheklanmaydi. 2015-yilda Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkiloti tomonidan amalga oshirilgan “Ijtimoiy taraqqiyot ko'nikmalari: hissiy va ijtimoiy kompetensiyalarning ahamiyati” nomli tadqiqotda bu masalaga yanada chuqurroq yondashilgan. Mazkur tahlil yakunida ekspertlar shunday xulosaga kelishdiki, XXI asrning murakkab ijtimoiy va iqtisodiy sharoitlarida muvaffaqiyatli faoliyat yuritish, hayotiy vaziyatlarda samarali yo'l topish, boshqalar bilan hamkorlikda ishlay bilish, shuningdek, shaxsiy hissiyotlarni ongli boshqarish kabi jihatlar muvozanatli tarzda shakllangan kognitiv, hissiy va ijtimoiy ko'nikmalarga bevosita bog'liqdir. Tadqiqot mualliflari “soft skills”ni individual salohiyatning ajralmas qismi sifatida talqin qilib, ushbu kompetensiyalarning bir qator xarakterli jihatlarini alohida ta'kidlab o'tadilar:

■ fikrlash, his-tuyg'ular va xulq-atvorning muayyan shakllarida namoyon bo'ladi,

■ rasmiy va norasmiy ta'lim amaliyotlari natijasida takomillashtiriladi,

■ shaxsning hayoti davomida ijtimoiy-iqtisodiy natijalarining aktivlashtiruvchisi bo'lib xizmat qila oladi.

Tadqiqot mualliflari, shuningdek, tushunchaning latent ya'ni yashirin tabiatiga – shaxsning kontent va vaziyatga bo'lgan munosabati modellarida o'zini namoyon qilishiga e'tibor qaratishadi [OECD, 2015]. Tadqiqotdan olingan natijalardan shuni xulosa qilish mumkinki, mazkur ko'nikmalar atrof-muhit va maqsadli choralar natijasida takomillashtirilib borilishi mumkin va ularni egallash "hard skills"ni egallashdek muhim ahamiyatga ega.

"Soft skills" fenomenini milliy ta'lim paradigmasiga integratsiya qilish jarayonida, eng avvalo, uning tarkibiy elementlari bo'lgan "ko'nikma" va "malaka" tushunchalarining "kompetensiya" bilan o'zaro nisbatini aniqlashtirish metodologik ahamiyatga ega. Zamonaviy pedagogik tadqiqotlarda ushbu tushunchalar o'zaro mantiqiy bog'liqlikda, ammo iyerarxik farqlanishda talqin etiladi:

1. Pedagogik ensiklopediyada ko'nikma (*skill*) egallangan bilimlar asosida ma'lum bir harakatni ongli ravishda bajara olish qobiliyati sifatida tavsiflanadi [O'zbekiston milliy ensiklopediyasi, 2015]. "Soft skills" kontekstida ko'nikma talabning olingan nazariy ma'lumotlarni (masalan, muloqot strategiyalarini) amaliyotda qo'llashga bo'lgan dastlabki urinishlarini ifodalaydi deyish mumkin. Psixologik nuqtayi nazardan esa, ko'nikma hali avtomatlashmagan va subyektning yuqori darajadagi kognitiv nazoratini talab qiluvchi faoliyat bosqichidir [Anderson, 2015].

2. Malaka (*Habit/Proficiency*) esa ko'p marotaba takrorlash va mashqlar natijasida shakllanadigan, harakatlarning avtomatlashgan ijrosini ta'minlovchi daraja hisoblanadi [UNESCO-UNEVOC, 2021]. Malaka bosqichida "soft skills" shaxsning xulq-atvor modeliga chuqur integratsiyalashib, kutilmagan professional vaziyatlarda (masalan, kutilmagan muzokaralar yoki stressli holatlar) ongli nazoratsiz, ammo konstruktiv tarzda namoyon bo'lish imkonini beradi. Shunday qilib, malaka bu tajribada toblangan va turg'unlik kasb etgan ko'nikmadir [OECD, 2019].

3. Kompetensiya (*Competence*) esa yuqoridagi elementlarni birlashtiruvchi integrativ tizim bo'lib, nafaqat bilim va malakalarni, balki mutaxassisning qadriyatleri, etik munosabatlari va motivatsiyasini ham qamrab oladi [European Commission, 2018]. "Soft skills" kompetensiya tarkibida uning shaxsiy-instrumental (personal-instrumental) qismini tashkil etadi. Agar mutaxassis o'zining "soft skills"ni muayyan ijtimoiy-kasbiy mas'uliyatni his qilgan holda natijaga yo'naltira olsa, bu uning umumiy kompetentligi sifatida baholanadi.

Yuqorida oliy ta'limda bo'lajak mutaxassislarning "soft skills"ni takomillashtirishning ehtiyojini asoslovchi ilmiy amaliy omillar haqida to'xtalib o'tdik. Albatta, ushbu ilmiy asoslar iqtisodiyot ta'lim yo'nalishi talabalarining kasbiy tayyorgarligida "soft skills" komponentlarini integratsiya qilish zaruratini ham asoslaydi. Biroq tadqiqot ishimizda aynan iqtisodiyot ta'lim yo'nalishi

tanlab olinganligi sababli bo‘lajak iqtisodchilar uchun ushbu ko‘nikmlarni kamol toptirishning o‘ziga xos nozik ayni damda muhim pedagogik asoslarini aniqlashtirish va tizimlashtirish vazifasi belgilab olindi.

NATIJALAR

Zamonaviy iqtisodiyotning qat‘iy sabab–oqibatga asoslangan an‘anaviy yondashuvdan murakkab, noaniq va inson omiliga tayanadigan tizimga o‘tishi oliy ta‘lim darslarida “soft skills”ni rivojlantirishni mutlaqo yangi bosqichga olib chiqadi deyishimiz mumkin. Bu jarayonni quyidagi zaruratlar orqali asoslash mumkin:

1. Hozirgi global iqtisodiy makonda raqamli ma‘lumotlar hajmining (Big Data) mislsiz darajada o‘shib borishi iqtisodchi mutaxassis faoliyatining mazmun-mohiyatini tubdan o‘zgartiradi. Bugungi kunda iqtisodiy tahlil natijalarining amaliy qiymati nafaqat hisob-kitoblarning aniqligi bilan, balki olingan xulosalarni qaror qabul qiluvchi subyektlarga qanchalik samarali yetkazib bera olish bilan belgilanmoqda. Shu nuqtayi nazardan, zamonaviy iqtisodchidan analitik ma‘lumotlarni mantiqiy hikoyaga aylantirish ko‘nikmasi – ya‘ni “Data Storytelling” va vizual retorika mahorati talab etilmoqda. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, tahliliy natijalarning amaliyotga tatbiq etilishi 70% holatlarda uning qanchalik tushunarli taqdim etilishiga bog‘liq [Davenport, 2023]. Iqtisodchi tahlil natijasini qaror qabul qiluvchi shaxslarga (rahbariyatga) ta‘sirchan va mantiqiy “hikoya” shaklida yetkazishi zarur. 2024-yilda LinkedIn Learning o‘z tahlillari asosida “Data Storytelling”ni iqtisodchilar uchun eng yuqori daromad keltiruvchi ko‘nikma sifatida qayd etadi [LinkedIn Learning, 2024]. Bu esa iqtisodiyot ta‘lim yo‘nalishi oliy ta‘limida talabalarning ham analitik, ham kommunikativ salohiyatini sintez qilishni taqozo etadi.

2. Bugungi kunda iqtisodiyot fanining asosiy e‘tibori sezilarli darajada o‘zgar-moqda: uzoq vaqt davomida qaror qabul qilish jarayonini faqat to‘liq axborot, sovuqqon hisob-kitob va qat‘iy mantiqqa asoslangan deb talqin qilgan “ratsional inson” (Homo Economicus) modeli o‘zining cheklanganligini namoyon etmoqda. Zamonaviy iqtisodiy tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, bozor jarayonlari nafaqat matematik modellar va formulalar bilan, balki insonlarning psixologik xususiyatlari, shaxsiy tajribasi, hissiy holati va ijtimoiy omillari bilan chambarchas bog‘liq. Shu sababli iqtisodiy tahlilda “real inson” omilini hisobga olish tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda.

Nobel mukofoti sovrindorlari R.Taler va D.Kaneman o‘z tadqiqotlarida iqtisodiy olamning naqadar “his-tuyg‘ularga beriluvchan” ekanligini ilmiy isbotlab berdilar. Iste‘molchilar har doim ham eng arzonini tanlamaydilar yoki investorlar har doim ham eng mantiqiy yo‘lni tutmaydilar. Ko‘pincha “yo‘qotishdan qo‘rqish” yoki ko‘pchilikka ergashish kabi kognitiv xatoliklar (herd behavior) bozorning butun manzarasini o‘zgartirib yuboradi [Thaler, 2015; Kahneman, 2011].

Shu nuqtayi nazardan qaraganda, zamonaviy iqtisodchi nafaqat kuchli tahlilchi, balki nozik psixolog ham bo‘lishi talab etilmoqda. Talabalarda emotsional intellekt (EQ) va empatiya kabi “soft skills” komponentlarini rivojlantirish shunchaki qo‘shimcha mahorat emas, balki bozorning “kayfiyatini” to‘g‘ri o‘qiy olishning yagona yo‘li sifatida maydonga chiqadi, deyishimiz mumkin. Bu ko‘nikmalar bo‘lajak

mutaxassisga:

- raqamlar ortidagi insoniy ehtiyojlarni va mijozlarning haqiqiy motivlarini ilg'ash;

- muzokaralar stolda sherikning tilga olinmagan xavotirlarini tushunish va unga ishonchli yechim taklif etish;

- eng asosiysi, murakkab iqtisodiy vaziyatlarda sovuqqonlikni saqlab, jamoani umumiy maqsad sari ruhlantirish imkonini beradi.

Demak, iqtisodiy ta'limda "soft skills" komponentlari orqali psixologik aspektlarni kuchaytirish – bu bitiruvchini quruq hisob-kitoblar dunyosidan tirik va dinamik bozor olamiga tayyorlab yuborish demakdir.

3. Zamonaviy ijtimoiy-iqtisodiy muhit ko'pincha VUCA-olami tushunchasi bilan izohlanadi. VUCA atamasi inglizcha tez va keskin o'zgaruvchanlik (Volatility), noaniqlik (Uncertainty), murakkablik (Complexity) va tushunarsizlik (Ambiguity) so'zlarining bosh harflaridan tashkil topgan bo'lib, u bugungi iqtisodiy jarayonlarning oldindan aniq bashorat qilib bo'lmashligini ifodalaydi. Bunday sharoitda bozorlar tez o'zgaradi, sabab–oqibat munosabatlari murakkablashadi va qaror qabul qilish jarayoni tobora qiyinlashadi.

VUCA olamining eng yorqin ko'rinishlaridan biri N.N. Taleb tomonidan ilgari surilgan "Qora oqqush" ("Black Swan") hodisalari bilan bog'liq. "Qora oqqush" deganda oldindan deyarli bashorat qilib bo'lmaydigan, kam uchraydigan, biroq sodir bo'lganda iqtisodiy va ijtimoiy tizimlarga juda katta ta'sir ko'rsatadigan voqealar tushuniladi [Taleb, 2007]. Pandemiya, global moliyaviy inqirozlar, yirik geosiyosiy ziddiyatlar shunday hodisalarga misol bo'la oladi. Ushbu voqealar mavjud rejalar va algoritmlarning yetarli emasligini ko'rsatib, mutaxassislardan vaziyatga tez moslashish, ijodiy fikrlash va stress sharoitida samarali qaror qabul qilish kabi kognitiv moslashuvchanlik ko'nikmalarini talab etadi.

Natijada VUCA olami va "Qora oqqush" hodisalari zamonaviy mutaxassislar, ayniqsa iqtisodchilar uchun "soft skills" komponentlarini rivojlantirish zarurligini ilmiy jihatdan asoslab beradi, chunki bunday sharoitda faqat nazariy bilimlar emas, balki insonning moslashuvchanligi va qaror qabul qilish qobiliyati hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi.

4. Zamonaviy iqtisodiy muhitda iqtisodchilar va menejerlar faqatgina daromadni oshirish yoki foyda maksimizatsiyasiga erishish bilan cheklanib qolmasligi lozim. Bugungi kunda ulardan korporativ qarorlar qabul qilishda ekologik, ijtimoiy va boshqaruv mas'uliyatini ham inobatga olish talab qilinadi. Shu nuqtayi nazardan, global iqtisodiyotda keng tarqalgan konseptlardan biri – yashil iqtisodiyotdir. Yashil iqtisodiyot atamasi iqtisodiy rivojlanish jarayonini ekologik barqarorlik bilan uyg'unlashtirishni anglatadi. Bu turdagi iqtisodiyotda tabiiy resurslardan oqilona foydalanish, chiqindilarni kamaytirish, uglerod izini qisqartirish va energiya samaradorligini oshirish kabi tamoyillar ustuvor hisoblanadi. Yashil iqtisodiyotning maqsadi – nafaqat moliyaviy daromadni oshirish, balki tabiat va inson hayot sifatini ham himoya qilishdir.

Bu bilan bog'liq holda, zamonaviy iqtisodiy faoliyatda ESG (Environmental,

Social, Governance) standarti muhim rol o‘ynaydi. ESG – bu iqtisodiy faoliyatni quyidagi asosiy yo‘nalishlar bo‘yicha baholash tizimi:

Atrof-muhit (*Environmental*) – iqtisodchi yoki iqtisodiy faoliyat ekologik mas’uliyatni qanday hisobga olishini anglatadi: tabiiy resurslardan oqilona foydalanish, chiqindilarni kamaytirish, yashil energiya va barqaror texnologiyalarni qo‘llash, shuningdek uglerod izini nazorat qilish.

Ijtimoiy (*Social*) – iqtisodchi o‘z qarorlarida ijtimoiy mas’uliyatni qanday inobatga oladi: jamiyat va xodimlarga adolatli munosabat, ijtimoiy tenglikni ta’minlash, inson huquqlarini hurmat qilish va mahalliy hamjamiyatni rivojlantirishga hissa qo‘shish.

Boshqaruv (*Governance*) – iqtisodchi faoliyatining shaffofligi va axloqiy me’yorlarga rioya qilishi, qarorlarni qabul qilish jarayonida mas’uliyatli va qonuniy yondashuvni ta’minlashi, iqtisodiy tahlil va strategiyalarni halollik va axloqiy qadriyatlarga asoslashini anglatadi.

Shunday qilib, zamonaviy iqtisodchidan nafaqat moliyaviy natijalarni optimallashtirish, balki iqtisodiy qarorlarni ekologik va ijtimoiy mas’uliyat bilan uyg‘unlashtirish talab qilinadi. Ya’ni, iqtisodchi faqat texnik iqtisodiy bilimga ega bo‘lib qolmasdan, global ijtimoiy va ekologik mas’uliyatni his etish, qadriyatlar asosida qaror qabul qilish ko‘nikmalarini rivojlantirishi lozim. Oliy ta’lim muassasalari esa bu jarayonda muhim rol o‘ynaydi. Talabalarni iqtisodiy bilim bilan birga, barqaror rivojlanish falsafasi, ESG tamoyillari va yashil iqtisodiyot konseptlari bilan tanishtirish – ularning kelajakdagi professional faoliyatida nafaqat samarali, balki ijtimoiy va ekologik mas’uliyatli bo‘lishlarini ta’minlaydi.

5. Ma’lumki, O‘zbekiston iqtisodiyoti so‘nggi yillarda ochiqlik siyosatini kuchaytirgan, xorijiy investitsiyalar va xalqaro hamkorlikni faollashtirgan sharoitda faoliyat yuritmoqda. Bu esa iqtisodchilar oldida yangi talablar yaratdi: ular nafaqat iqtisodiy tahlil va moliyaviy strategiyalarni ishlab chiqishi, balki turli madaniyat va biznes-etika vakillari bilan samarali muloqot olib borishi lozim. Zero, mustahkam va ishonchli hamkorlik, avvalo, sifatli muloqotdan boshlanadi. Shu nuqtayi nazardan, oliy ta’lim muassasalari iqtisodchi talabalarning madaniyatlararo muloqot ko‘nikmalarini rivojlantirishga katta e’tibor qaratishi maqsadga muvofiq. Bu ko‘nikma iqtisodiy diplomatiya va xalqaro hamkorlikning asosi sifatida qaraladi, chunki:

- Xalqaro biznes va investitsiyalar bilan ishlashda samaradorlikni oshiradi – iqtisodchi turli mamlakat vakillari bilan muloqot qilishni bilsa, kelishuvlar va hamkorlik shartnomalari samarali va tez amalga oshiriladi.

- Madaniy tushunmovchiliklar va konfliktlarni kamaytiradi – turli madaniyatdagi sheriklar bilan ishlashda madaniy noaniqliklar tufayli yuzaga keladigan xatoliklar va nizolar kamayadi.

- Global iqtisodiy diplomatiya qobiliyatini shakllantiradi – iqtisodchi nafaqat milliy, balki xalqaro iqtisodiy siyosat va diplomatiya jarayonlarida o‘zini professional tarzda namoyon eta oladi.

Shu sababli madaniyatlararo muloqot va global iqtisodiy diplomatiya konseptlari oliy ta’limda iqtisodchilarda “soft skills”ni rivojlantirishning muhim asoslaridan biri

hisoblanadi. U talabning kelajakdagi professional faoliyatida xalqaro investitsiyalarni jalb qilish, global hamkorlikni rivojlantirish va strategik iqtisodiy qarorlar qabul qilishda samarali ishlashini kafolatlaydi.

MUNOZARA

Soʻngi yillarda respublikamizda ham taʼlim jarayonini, xususan, oliy taʼlim tizimini zamonaviy mehnat bozori talablari asosida tashkil etish va boʻlajak mutaxassislarining kasbiy tayyorgarligida zamonaviy malaka va koʻnikmalarga oʻqitish orqali ularning raqobatbardoshligini taʼminlash masalasiga alohida eʼtibor berilmoqda. Jumladan, 2024-yilda milliy malaka tizimini rivojlantirish, mehnat bozori va taʼlimning oʻzaro integratsiyasini taʼminlash, malakaga boʻlgan talablarni huquqiy va institutsional jihatdan tartibga solish hamda barcha uchun hayoti davomida taʼlim olish va mehnat faoliyatini izchil davom ettirish imkoniyatlarini kengaytirish maqsadini koʻzda tutuvchi “Oʻzbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari toʻgʻrisida”gi 345-sonli Prezident qarori tasdiqlandi. Mazkur hujjatda qator ustuvor yoʻnalishlar belgilangan boʻlib ularning quyidagilari bevosita talabalarning kasbiy tayyorgarligida “soft skills” komponentlarini takomillashtirishning amaliy ahamiyatini oʻzida aks ettiradi:

malaka ramkalari, kasbiy standartlar va malaka talablarini ish beruvchilar talablari asosida ishlab chiqish, joriy qilish va rivojlantirish;

yangi avlod kasbiy standartlar asosida mehnat munosabatlarini tartibga solish, oliy va professional taʼlim dasturlarini takomillashtirish hamda kadrlar tayyorlash tizimini sifat jihatidan yangi bosqichga olib chiqish;

malakalarning xalqaro miqyosda tan olinishini, milliy malaka darajalarining ilgʻor xorijiy davlatlar malaka darajalari bilan integratsiya qilinishini taʼminlash;

norasmiy va informal orttirilgan koʻnikma va malakalarni tan olish (“Recognition of Prior Learning”) tizimini joriy qilish;

koʻnikmalarni prognozlashtirish (“skills anticipation”), koʻnikmalarga boʻlgan ehtiyojlarni tahlil qilish (“skills needs analysis”), koʻnikmalar bilan bogʻliq kamchiliklarni oʻrganish (“skills gap analysis”) vositalari va metodologiyalarini ishlab chiqish va joriy etish [PQ-345-son, 2024].

Milliy malakalar ramkasini oʻrganish jarayonida uning koʻnikma (mahorat) hamda masʼuliyat va mustaqillik koʻrsatkichlarida bevosita muayyan “soft skills” komponentlari aks etganiga guvoh boʻlamiz:

Milliy malakalar ramkasida “soft skills” komponentlarining aks etishi

Koʻnikma (mahorat)	Masʼuliyat va mustaqillik
turli standartlar va tez-tez oʻzgarib turadigan talablarni hisobga olgan holda yangi yechimlarni ishlab chiqish; faoliyat, usullar va ularning natijalarini baholash uchun zarur boʻlgan koʻnikmalar.	oldindan aytib boʻlmaydigan oʻquv yoki kasbiy faoliyat muhitida qarorlar qabul qilish; biriktirilgan xodimlarning kasbiy rivojlanishini boshqarish uchun javobgarlik; oʻquv yoki kasbiy faoliyat sohasida qarorlar qabul qilish; masʼuliyatni oʻz zimmasiga olish, murakkab texnik va kasbiy faoliyat va loyihalarni boshqarish; biriktirilgan xodimlarning professional rivojlanishiga rahbarlik qilish; jamoadagi muammolarni hal qilish.

Iqtisodiyot yo‘nalishi talabalarining kasbiy tayyorgarligida “soft skills” komponentlarini takomillashtirishning ijtimoiy-pedagogik zaruratini yanada aniqroq tahlil qilish maqsadida mazkur yo‘nalish uchun belgilab qo‘yilgan malaka talablarini tahlilga tortishni maqsadga muvofiq deb topdik. Shu maqsadda O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta‘lim, fan va innovatsiyalar vazirligining 2024-yil 25-iyundagi 218-sonli buyrug‘i bilan tasdiqlangan 60410100 – “Iqtisodiyot” bakalavriat ta‘lim yo‘nalishi bo‘yicha malaka talabi o‘rganib chiqildi [“Iqtisodiyot”, 2024]. Ushbu hujjatda kasbiy faoliyatlarning tavsifi, kasbiy faoliyatning sohalari, kasbiy faoliyatlarning obyektlari, kasbiy faoliyatning turlari, kasbiy vazifalari, shuningdek, kasbiy kompetensiyalariga qo‘yiladigan talablar va amaliyotga qo‘yilgan talablar o‘rin olgan bo‘lib kasbiy kompetensiyalar bo‘limi o‘ziga xos ahamiyat kasb etadi. Mazkur bo‘limda “soft skills” komponentlarini bilvosita nazarda tutuvchi quyidagi talablar aniqlandi:

ta‘lim yo‘nalishi ixtisoslik fanlarni o‘rganish va chuqur egallash uchun zarur bo‘lgan fundamental umumkasbiy bilimlarni, amaliy ko‘nikma va uquvlarni shakllantirishi;

ta‘lim yo‘nalishiga muvofiq kasb faoliyati sohalarida erishilgan asosiy yutuqlar, muammolar va ularning rivojlanish istiqbollari haqida tasavvur hosil qilishi;

me‘yoriy-huquqiy hujjatlarni izlash, tahlil qilish va ulardan kasbiy faoliyatida foydalanish ko‘nikmalariga ega bo‘lish;

ishlab chiqarishni tashkil etish, tashkiliy tuzilmalarni optimallashtirish, resurslardan samarali foydalanish hamda korxonalar (tashkilot)ni rivojlantirish strategiyasini qo‘llash, tadbirlarni rejalashtirish va amalga oshirish ko‘nikmalariga ega bo‘lish;

ijodiy fikrlash, muzokaralar, uchrashuvlar, ishbilarmonlik yozishmalarini olib borish va onlayn aloqalarni amalga oshirishni bilish;

korporativ axborot tizimlarini, moliyaviy-iqtisodiy tahlil va moliyaviy hisobotlarni tayyorlashni, ma‘lumotlar bazasini yuritishni bilish;

strategik va operatsion rejalashtirish, ishni samarali tashkil etish, boshqarishning zamonaviy texnologiyalarini, xodimlar jamoasiga yetakchilik qilishni bilish;

iqtisodiy o‘rnatish, strategik tahlil qilish, raqobatdoshlikni ta‘minlashga qaratilgan tashkilot strategiyasini ishlab chiqish va amalga oshirish ko‘nikmalariga ega bo‘lish;

aktivlarni baholash, aylanma mablag‘larni boshqarish, dividend siyosati va kapital tuzilmasini shakllantirishda moliyaviy boshqaruvning asosiy usullarini qo‘llay bilish;

makroiqtisodiy muhitni, bozor va unga xos xatarlarni, raqobat muhitini tahlil qilishni baholash ko‘nikmalariga ega bo‘lish;

ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish faoliyatiga ta‘luqli qarorlarni qabul qilishda, ularni aniq vazifalarga moslashtirish orqali iqtisodiy, moliyaviy va tashkiliy boshqaruv modellarini shakllantirishda miqdoriy va sifatli tahlil qilish ko‘nikmalariga ega bo‘lish;

moliyaviy siyosat va tashkilotning moliyaviy hisobotlarini shakllantirishda moliyaviy buxgalteriya hisobining asosiy prinsiplari va standartlarini, boshqaruv

hisobi ma'lumotlari asosida xarajatlarni boshqarish va qarorlarni qabul qilish uquviga ega bo'lish;

biznes jarayonlarini modellashtirish, biznes yuritishning iqtisodiy va ijtimoiy sharoitlarini baholash, yangi bozor imkoniyatlarini aniqlash va yangi biznes modellarini shakllantirishni bilish;

yangi tashkilotlarni (faoliyat yo'nalishlari, mahsulotlari) yaratish va rivojlantirish uchun biznes rejalashtirish bo'yicha ilmiy bilimlar, amaliy mahorat va ko'nikmalarga ega bo'lishi kerak.

MUNOZARA

Yuqorida tahlil qilingan malaka talablari shuni ko'rsatadiki, mazkur hujjatda belgilangan kasbiy kompetensiyalar tarkibida "soft skills" komponentlari bevosita emas, balki bilvosita va tizimli ravishda nazarda tutilgan. Xususan, ijodiy fikrlash, muzokaralar olib borish, ishbilarmonlik muloqoti, yetakchilik, qaror qabul qilish, jamoa bilan ishlash, strategik rejalashtirish va muammolarni hal etish kabi talablar iqtisodchi faoliyatida faqatgina texnik bilimlar emas, balki rivojlangan shaxsiy va ijtimoiy ko'nikmalar muhim o'rin tutishini tasdiqlaydi.

Shuningdek, me'yoriy-huquqiy hujjatlar bilan ishlash, axborotni tahlil qilish, biznes jarayonlarini modellashtirish, bozor va raqobat muhitini baholash kabi kompetensiyalar iqtisodchi talabalardan tanqidiy fikrlash, mas'uliyat, moslashuvchanlik va muloqot madaniyatiga ega bo'lishni talab etadi. Bu esa "soft skills"ning iqtisodiy faoliyatda yordamchi emas, balki kasbiy tayyorgarlikning ajralmas tarkibiy qismi ekanligini ko'rsatadi.

Demak, mazkur malaka talablarining tahlili iqtisodiyot yo'nalishi talabalarida "soft skills" komponentlarini maqsadli va tizimli ravishda rivojlantirish ijtimoiy-pedagogik zarurat ekanligini asoslaydi. Shu bois oliy ta'lim jarayonida iqtisodchi talabalarining kasbiy tayyorgarligini faqat fanlararo bilimlar bilan cheklab qolmasdan, balki ularning muloqot, hamkorlikda ishlash, tanqidiy fikrlash va o'z-o'zini boshqarishga oid ko'nikmalarini rivojlantirishga yo'naltirilgan ta'lim mazmunini takomillashtirish muhim ahamiyat kasb etadi.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, iqtisodiyot yo'nalishida kasbiy tayyorgarlik mazmuni hanuzgacha asosan predmetga oid bilim va analitik ko'nikmalarga yo'naltirilgan bo'lib, soft skills komponentlari tizimli va maqsadli ravishda integratsiya qilinmagan. Bu holat iqtisodiyot sohasining zamonaviy transformatsion sharoitlari bilan nomutanosiblikni yuzaga keltirmoqda. Maqolada asoslanganidek, iqtisodiy faoliyat bugungi kunda faqat hisob-kitob va nazariy tahlil bilan cheklanmaydi; u muzokara olib borish, risklarni baholash, jamoada ishlash, qaror qabul qilish va tezkor moslashish kabi ko'nikmalarni talab qiladi. Demak, soft skills iqtisodchi uchun qo'shimcha sifat emas, balki kasbiy kompetensiyaning funksional yadrosi hisoblanadi.

Tahlillar shuni ko'rsatadiki, oliy ta'lim amaliyotida soft skills ko'pincha bilvosita shakllanadi, ya'ni ular aniq o'quv natijalari sifatida belgilab qo'yilmaydi va baholash mezonlariga kiritilmaydi. Bu esa ularning rivojlanish jarayonini nazorat qilish va o'lchash imkoniyatini cheklaydi. Shu nuqtayi nazardan, maqolada ilgari

surilgan ijtimoiy-pedagogik zarurat – soft skillsni tizimli, kompetensiyaviy va natijaga yo‘naltirilgan model asosida shakllantirish – metodologik jihatdan asosli hisoblanadi.

Shuningdek, tadqiqotda asoslangan fikrga ko‘ra, iqtisodiyot ta‘limida soft skillsni rivojlantirish mehnat bozori talablari bilan bevosita bog‘liq. Zamonaviy ish beruvchilar tomonidan kommunikativlik, liderlik, tanqidiy fikrlash va moslashuvchanlik yuqori baholanmoqda. Bu esa oliy ta‘lim tizimini faqat bilim beruvchi emas, balki shaxsiy va ijtimoiy kompetensiyalarni shakllantiruvchi muhitga aylantirishni talab qiladi.

Munozara doirasida yana bir muhim jihat – soft skillsni shakllantirishni ingliz tili va kasbiy fanlar bilan integratsiyalash zarurati. Chunki iqtisodiy faoliyat global muhitda amalga oshiriladi va professional kommunikatsiya ko‘nikmalari xalqaro kontekstda namoyon bo‘ladi. Shu bois, til ta‘limi soft skillsni rivojlantirishning samarali vositasiga aylanishi mumkin.

Demak, maqolada asoslangan ijtimoiy-pedagogik zarurat nafaqat nazariy, balki amaliy jihatdan ham dolzarbdir. Iqtisodiyot yo‘nalishi talabalarining kasbiy tayyorgarligini modernizatsiya qilish jarayonida “soft skills” komponentlarini maqsadli takomillashtirish ularning raqobatbardoshligi va professional moslashuvchanligini ta‘minlovchi asosiy omil sifatida namoyon bo‘ladi.

XULOSA

Mazkur tadqiqot iqtisodiyot yo‘nalishi talabalarining kasbiy tayyorgarligida soft skills komponentlarini takomillashtirishning ijtimoiy-pedagogik zaruratini ilmiy asoslashga qaratildi. Tahlillar shuni ko‘rsatdiki, zamonaviy mehnat bozori sharoitida iqtisodchi mutaxassisdan nafaqat chuqur nazariy bilim, balki kommunikativlik, tanqidiy fikrlash, jamoada ishlash, moslashuvchanlik va raqamli savodxonlik kabi transversal kompetensiyalar ham talab etiladi.

Ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarning globallasuvi, raqamlashtirishning jadallasuvi hamda professional faoliyatning murakkablashuvi soft skillsni kasbiy tayyorgarlikning ajralmas komponentiga aylantirmoqda. Shu nuqtayi nazardan, oliy ta‘lim tizimida iqtisodiyot yo‘nalishi talabalarini tayyorlash jarayonini faqat predmetga oid bilimlar bilan cheklash zamonaviy talablarga mos kelmaydi.

Tadqiqot natijalari iqtisodiyot yo‘nalishida soft skills komponentlari o‘quv jarayonida yetarlicha tizimli shakllantirilmayotganini, ularning ko‘pincha bilvosita va epizodik tarzda rivojlantirilishini ko‘rsatdi. Bu holat mazkur kompetensiyalarni maqsadli va metodik jihatdan asoslangan tarzda integratsiya qilish zaruratini yuzaga keltiradi.

Ijtimoiy-pedagogik nuqtayi nazardan, soft skillsni takomillashtirish: talabalarining kasbiy moslashuvchanligini oshiradi; mehnat bozorida raqobatbardoshligini ta‘minlaydi; jamoaviy va kommunikativ madaniyatni shakllantiradi; innovatsion va tadbirkorlik faoliyatiga tayyorligini kuchaytiradi. Shu bois iqtisodiyot yo‘nalishi talabalarining kasbiy tayyorgarligida soft skills komponentlarini tizimli ravishda rivojlantirish zamonaviy ta‘lim siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biri sifatida qaralishi lozim. Mazkur tadqiqot natijalari soft skillsni kasbiy tayyorgarlik tarkibiga ongli, maqsadli va metodik jihatdan asoslangan holda kiritishning ijtimoiy-pedagogik

zarurat ekanligini tasdiqlaydi hamda ta'lim jarayonini kompetensiyaviy modernizatsiya qilish uchun ilmiy asos yaratadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining PQ-345-son qarori. (2024-yil, 30-sentabr). *O'zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida*. <https://lex.uz/uz/docs/-7132752>.
2. O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligining 218-sonli buyrug'i. (2024-yil, 25-iyun). *60410100 – Iqtisodiyot bakalavriat ta'lim yo'nalishi bo'yicha malaka talablari*.
3. ABET. (2023). *Criteria for accrediting engineering programs, 2024–2025*. Baltimore, MD: ABET, Engineering Accreditation Commission.
4. Ananiadou, K., & Claro, M. (2009). *21st century skills and competences for new millennium learners in OECD countries* (OECD Education Working Papers No. 41). Paris: OECD Publishing.
5. Anderson, J.R. (2015). *Cognitive psychology and its implications* (8th ed.). New York, NY: Worth Publishers.
6. Andrews, M. (2017). *What skills do employers want most?* London: University World News.
7. Balcar, J. (2014). Soft skills and their wage returns: Overview of empirical literature. *Review of Economic Perspectives*, 14(1), 3–15.
8. Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
9. Bennett, N., Dunne, E., & Carré, C. (1999). Patterns of core and generic skill provision in higher education. *Higher Education*, 37(1), 71–93.
10. Bond, M. (2020). Facilitating student engagement through the flipped classroom and digital technologies. *Higher Education Pedagogies*, 5(1), 315–339.
11. Brunello, G., & Schlotter, M. (2011). *Non-cognitive skills and personality traits: Labour market relevance and their development in education & training systems* (IZA Discussion Paper No. 5743). Bonn: Institute for the Study of Labor.
12. Davenport, T.H. (2023). *Big data at work: Dispelling the myths, uncovering the opportunities*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
13. Deming, D.J. (2016). *The growing importance of social skills in the labor market* (NBER Working Paper No. 21473). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
14. European Commission. (2018). *Key competences for lifelong learning*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
15. Golub, G.B., & Perelygina, E.A. (2012). *Klyuchevye kompetentnosti obuchayushchikhsya v kontekste trebovaniy FGOS novogo pokoleniya*. Samara: OOO "Arbat".
16. Houses of Parliament. (2018). *Non-academic skills* (POSTnote 585). London: Parliamentary Office of Science and Technology.
17. Ifenthaler, D., Bellin-Mularski, N., & Mah, D.-K. (Eds.). (2016). *Foundation of digital badges and micro-credentials: Demonstrating and recognizing knowledge and competencies*. Cham: Springer.
18. Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. New York, NY: Farrar, Straus and Giroux.
19. Canberra Department of Education, Science & Training. (2004). *Employability skills final report: Development of a strategy to support the universal recognition and recording of employability skills*. Canberra: DEST.
20. Carnegie Foundation & Stanford Research Center. (2017). *The soft skills disconnect: Bridging the gap between education and the workplace*. National Soft Skills Association.
21. Cleary, M., Flynn, R., & Thomasson, S. (2006). *Employability skills: From framework to practice*. Canberra: DEST.
22. Coates, D.E. (2006). *People skills training: Are you getting a return on your investment?* Newport News, VA: Performance Support Systems.

23. Comyn, P. (2002). *Will generic skills ride again? Employability and the policy cycle*. NSW: AVETRA.
24. Cornford, I. (2001). Generic competencies/skills: A result of policy makers viewing the world through the wrong end of the telescope?. *Gold Coast*.
25. Lane, J., & Hirsch, T. (2012, September 6). Mind the gap: No people skills, no job. *The Globe and Mail*.
26. Levasseur, R.E. (2013). People skills: Developing soft skills—a change management perspective. *Interfaces*, 43(6), 566–571.
27. LinkedIn Learning. (2024). *The most in-demand skills for 2024*. Sunnyvale, CA: LinkedIn Learning.
28. Mikidenko, N.L., & Storozheva, S.P. (2017). Rol' nauchno-issledovatel'skoy raboty v formirovaniy "myagkikh" kompetentsiy studentov. *Biznes. Obrazovanie. Pravo*, 4, 366–372.
29. National Research Council. (2012). *Education for life and work: Developing transferable knowledge and skills in the 21st century*. Washington, DC: The National Academies Press.
30. OECD. (2015). *Skills for social progress: The power of social and emotional skills*. Paris: OECD Publishing.
31. OECD. (2019). *Better skills, better jobs, better lives: A strategic approach to skills policies*. Paris: OECD Publishing.
32. *Pedagogika: Ensiklopediya*. (2015). 1-j. Toshkent: O'zbekiston milliy ensiklopediyasi.
33. Sal'naya, L.K. (2017). O formirovaniy universal'nykh kompetentsiy studentov inzhenernogo vuza sredstvami distsipliny "Inostranny yazyk". *Filologicheskie nauki. Voprosy teorii i praktiki*, 6, 199–202.
34. Strauss, V. (2017, December 20). The surprising thing Google learned about its employees and what it means for today's students. *The Washington Post*.
35. Sudakov, D. (2017). *Atlas novykh professiy: praktika primeneniya*. Yekaterinburg: Izdatel'skie resheniya.
36. Taleb, N.N. (2007). *The black swan: The impact of the highly improbable*. New York, NY: Random House.
37. Thaler, R.H. (2015). *Misbehaving: The making of behavioral economics*. New York, NY: W. W. Norton & Company.
38. UNESCO-UNEVOC. (2021). *Technical and vocational education and training (TVET) glossary*. Bonn: UNESCO-UNEVOC International Centre.
39. UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. Paris: UNESCO Publishing.
40. The Conference Board of Canada. (2000). *Employability skills 2000+*. Ottawa: The Conference Board of Canada.
41. Shilova, S.A. (2017). Formirovaniye gibkikh navykov sredstvami mikrogruppyvnykh form raboty pri obuchenii inostrannomu yazyku v vuze. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya Akmeologiya obrazovaniya. Psikhologiya razvitiya*, 6(4), 374–380.

REFERENCES

1. President of the Republic of Uzbekistan. (2024, September 30). *Resolution No. PQ-345 on measures to further improve the national qualifications system of the Republic of Uzbekistan*. LexUZ. <https://lex.uz/uz/docs/-7132752>
2. Ministry of Higher Education, Science and Innovations of the Republic of Uzbekistan. (2024, June 25). *Order No. 218 on qualification requirements for the 60410100 – Economics bachelor's degree program*.
3. ABET. (2023). *Criteria for accrediting engineering programs, 2024–2025*. Baltimore, MD: ABET, Engineering Accreditation Commission.
4. Ananiadou, K., & Claro, M. (2009). *21st century skills and competences for new millennium learners in OECD countries* (OECD Education Working Papers No. 41). Paris: OECD

- Publishing.
5. Anderson, J.R. (2015). *Cognitive psychology and its implications* (8th ed.). New York, NY: Worth Publishers.
 6. Andrews, M. (2017). *What skills do employers want most?* London: University World News.
 7. Balcar, J. (2014). Soft skills and their wage returns: Overview of empirical literature. *Review of Economic Perspectives*, 14(1), 3–15.
 8. Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
 9. Bennett, N., Dunne, E., & Carré, C. (1999). Patterns of core and generic skill provision in higher education. *Higher Education*, 37(1), 71–93.
 10. Bond, M. (2020). Facilitating student engagement through the flipped classroom and digital technologies. *Higher Education Pedagogies*, 5(1), 315–339.
 11. Brunello, G., & Schlotter, M. (2011). *Non-cognitive skills and personality traits: Labour market relevance and their development in education and training systems* (IZA Discussion Paper No. 5743). Bonn: Institute for the Study of Labor.
 12. Canberra Department of Education, Science and Training. (2004). *Employability skills final report: Development of a strategy to support the universal recognition and recording of employability skills*. Canberra: Department of Education, Science and Training.
 13. Carnegie Foundation and Stanford Research Center. (2017). *The soft skills disconnect: Bridging the gap between education and the workplace*. National Soft Skills Association.
 14. Cleary, M., Flynn, R., & Thomasson, S. (2006). *Employability skills: From framework to practice*. Canberra: Department of Education, Science and Training.
 15. Coates, D.E. (2006). *People skills training: Are you getting a return on your investment?* Newport News, VA: Performance Support Systems.
 16. Comyn, P. (2002). *Will generic skills ride again? Employability and the policy cycle*. New South Wales: Australian VET Research Association.
 17. Cornford, I. (2001). Generic competencies/skills: A result of policy makers viewing the world through the wrong end of the telescope? Gold Coast.
 18. Davenport, T.H. (2023). *Big data at work: Dispelling the myths, uncovering the opportunities*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
 19. Deming, D.J. (2016). *The growing importance of social skills in the labor market* (NBER Working Paper No. 21473). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
 20. European Commission. (2018). *Key competences for lifelong learning*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
 21. Golub, G.B., & Perelygina, E.A. (2012). *Key competencies of students in the context of the requirements of the new generation Federal State Educational Standards*. Samara: Arbat.
 22. Houses of Parliament. (2018). *Non-academic skills* (POSTnote 585). London: Parliamentary Office of Science and Technology.
 23. Ifenthaler, D., Bellin-Mularski, N., & Mah, D.-K. (Eds.). (2016). *Foundation of digital badges and micro-credentials: Demonstrating and recognizing knowledge and competencies*. Cham: Springer.
 24. Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. New York, NY: Farrar, Straus and Giroux.
 25. Lane, J., & Hirsch, T. (2012, September 6). Mind the gap: No people skills, no job. *The Globe and Mail*.
 26. Levasseur, R.E. (2013). People skills: Developing soft skills—A change management perspective. *Interfaces*, 43(6), 566–571.
 27. LinkedIn Learning. (2024). *The most in-demand skills for 2024*. Sunnyvale, CA: LinkedIn Learning.
 28. Mikidenko, N.L., & Storozheva, S.P. (2017). The role of research work in the formation of soft competencies of students. *Business. Education. Law*, 4, 366–372.
 29. National Research Council. (2012). *Education for life and work: Developing transferable knowledge and skills in the 21st century*. Washington, DC: The National Academies Press.

30. OECD. (2015). *Skills for social progress: The power of social and emotional skills*. Paris: OECD Publishing.
31. OECD. (2019). *Better skills, better jobs, better lives: A strategic approach to skills policies*. Paris: OECD Publishing.
32. *Pedagogy: Encyclopedia*. (2015). Vol. 1. Tashkent: National Encyclopedia of Uzbekistan.
33. Salnaya, L.K. (2017). On the formation of universal competencies of engineering university students by means of the discipline “Foreign Language.” *Philological Sciences. Questions of Theory and Practice*, 6, 199–202.
34. Shilova, S.A. (2017). Formation of soft skills by means of microgroup forms of work in teaching a foreign language at a university. *Proceedings of Saratov University. New Series. Acmeology of Education. Developmental Psychology*, 6(4), 374–380.
35. Strauss, V. (2017, December 20). The surprising thing Google learned about its employees and what it means for today’s students. *The Washington Post*.
36. Sudakov, D. (2017). *Atlas of new professions: Application practice*. Yekaterinburg: Publishing Solutions.
37. Taleb, N.N. (2007). *The black swan: The impact of the highly improbable*. New York, NY: Random House.
38. Thaler, R.H. (2015). *Misbehaving: The making of behavioral economics*. New York, NY: W. W. Norton & Company.
39. The Conference Board of Canada. (2000). *Employability skills 2000+*. Ottawa: The Conference Board of Canada.
40. UNESCO-UNEVOC. (2021). *Technical and vocational education and training (TVET) glossary*. Bonn: UNESCO-UNEVOC International Centre.
41. UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. Paris: UNESCO Publishing.