

DOI: <https://doi.org/10.36719/2789-6919/51/44-47>

Nigar Kazımova
Bakı Biznes Universiteti
<https://orcid.org/0009-0001-6252-4024>
nigar.novruzlu18@gmail.com

Rəqəmsal bacarıqlar dövründə karyera planlamasında yeni tendensiyalar

Xülasə

Müasir dövrdə rəqəmsallaşma və süni intellektin sürətli inkişafı əmək bazarının strukturunu, karyera anlayışını və insan resurslarının idarə edilmə mexanizmlərini tamamilə dəyişmişdir. Artıq karyera planlaması yalnız peşə seçimi deyil, insanın rəqəmsal bacarıqlarını, adaptiv öyrənmə qabiliyyətini və emosional sabitliyini inkişaf etdirməyə yönəlmiş çoxşaxəli bir prosesdir. Avtomatlaşdırma və süni intellektin tətbiqi nəticəsində bir çox ənənəvi peşələr aradan qalxır, eyni zamanda, rəqəmsal bacarıqlar tələb edən yeni ixtisaslar meydana çıxır. Müasir əmək bazarı artıq texniki biliklərlə yanaşı, adaptiv öyrənmə, emosional intellekt və sosial bacarıqların vəhdətini tələb edir. Karyera planlaması “bir dəfə seçilən peşə” anlayışından çıxaraq fərdiləşdirilmiş, çevik və davamlı inkişaf yönümlü bir prosesə çevrilmişdir. Yeni peşə növlərinin yaranması, avtomatlaşdırma və süni intellektin tətbiqi karyera planlamasına fərqli yanaşmalar tələb edir. Rəqəmsal bacarıqlar dövründə yaranan yeni ixtisaslar, yeni bacarıqlar, həmçinin süni intellektdən istifadə olunması artıq karyera planlamasının istiqamətini dəyişdirmişdir. Süni intellekt və avtomatlaşdırma şəraitində fərdlər çevik, öyrənməyə açıq və texnoloji savadlı olmalıdır.

Açar sözlər: *rəqəmsal iqtisadiyyat, karyera planlaması, süni intellekt, bacarıq bazarı, fərdiləşdirmə*

Nigar Kazımova
Baku Business University
<https://orcid.org/0009-0001-6252-4024>
nigar.novruzlu18@gmail.com

New Trends in Career Planning in the Era of Digital Skills

Abstract

The rapid development of digitalization and artificial intelligence in the modern era has completely transformed the structure of the labor market, the concept of career, and the mechanisms of human resource management. Career planning is no longer limited to choosing a profession; it has evolved into a multifaceted process aimed at developing an individual's digital skills, adaptive learning abilities, and emotional stability. As a result of automation and the implementation of artificial intelligence, many traditional professions are disappearing, while new specialties that require digital competencies are emerging. The modern labor market now demands not only technical knowledge but also a combination of adaptive learning, emotional intelligence, and social skills. Career planning has moved away from the concept of a “once-chosen, lifelong profession” and has become an individualized, flexible, and continuously developing process. The emergence of new professions, automation, and the application of artificial intelligence requires new approaches to career planning. In the era of digital skills, the emergence of new specialties, new competencies, and the use of artificial intelligence have already changed the direction of career planning. Under conditions of automation and artificial intelligence, individuals must be flexible, open to learning, and technologically literate.

Keywords: *digital economy, career planning, artificial intelligence, skill market, personalization*

Giriş

Süni intellekt (Sİ), avtomatlaşdırma, böyük verilənlər (Big Data) və bulud texnologiyaları qlobal iş dünyasını köklü şəkildə dəyişdirməkdədir. Bu rəqəmsal transformasiya dövrü ənənəvi əmək bazarı modellərini tədricən aktuallığını itirməyə məcbur edir, yerinə yeni peşə növləri, bacarıq tələbləri və iş formaları yaradır (Azərbaycan Respublikasının Rəqəmsal İnkişaf və Nəqliyyat Nazirliyi, 2024).

Dünya İqtisadi Forumunun (2023) məlumatına əsasən, texnoloji inqilab artıq yalnız istehsal proseslərinə deyil, həm də işçi qüvvəsinin strukturuna birbaşa təsir göstərir. Süni intellekt və avtomatlaşdırma əmək bazarında həm məhsuldarlığı artırır, həm də bir çox peşələrin mahiyyətini dəyişdirir. “Rəqəmsal bacarıqlar” artıq əlavə üstünlük deyil, əmək bazarında iştirak üçün əsas şərtə çevrilmişdir (Rajabli, 2025).

Bu vəziyyət, İkinci Sənaye İnqilabından sonra baş verən ən böyük iş yeri transformasiyası kimi qiymətləndirilir (Schwab, 2020). 2023-cü ildən etibarən süni intellekt texnologiyalarının yetkinləşməsi, iqtisadi və geosiyasi dəyişikliklərlə birləşərək əmək bazarında kəskin struktur dəyişikliklərinə gətirib çıxarmışdır (Tapdıqov, 2023).

Tədqiqat

Rəqəmsal dövrdə əmək bazarının inkişafı hibrid işçi qüvvəsinin formalaşmasını tələb edir. Müasir iqtisadi sistem artıq yalnız texniki bacarıqları deyil, həm də çevik düşüncə, emosional zəka və kommunikasiya kimi yumşaq bacarıqları (soft skills) tələb edir (OECD, 2022).

Dünya İqtisadi Forumu (2023) bildirir ki, yaxın beş ildə avtomatlaşdırma nəticəsində mövcud işlərin 40%-ə qədəri dəyişəcək, lakin eyni zamanda, texnologiya ilə əlaqədar 100 milyona yaxın yeni peşə növü formalaşacaqdır. Belə şəraitdə fərdlərin rəqəmsal savadlılığı və məlumat analiz bacarığı onların bazarda rəqabət qabiliyyətini müəyyən edən əsas amilə çevrilir (Coursera, 2024). Əmək bazarında müşahidə olunan “qütbləşmə effekti” (polarization effect) nəticəsində yüksək ixtisaslı, analitik və texnoloji peşələrə tələbat artdığı halda, orta səviyyəli inzibati işlər tədricən azalır. Bu isə gəlir bərabərsizliyinin artmasına səbəb olur (McKinsey Global Institute, 2021).

Yeni dövrdə karyera planlaması fərdiləşdirilmiş yanaşma tələb edir. Artıq CV və diplom kimi ənənəvi göstəricilər öz yerini “digital footprint” — şəxsin rəqəmsal fəaliyyəti, portfolioları və onlayn layihələrinə verir (LinkedIn Economic Graph, 2023). “Career analytics” modelləri fərdlərin bacarıq və potensialına əsaslanaraq onların optimal inkişaf xəritəsini müəyyən edir (Rajabli, 2025).

Ənənəvi karyera pillələri ilə yüksəliş modeli yerini çevik və sərhədsiz karyera anlayışına verir. İndi insanlar 5-7 ildən bir peşəsini və fəaliyyət istiqamətini dəyişir, müxtəlif ölkələr və şirkətlər arasında çevik şəkildə hərəkət edir (ILO, 2022). Bu dəyişiklik beynəlxalq əməkdaşlıq, qlobal komanda işi və çoxmədəniyyətli mühitlərdə işləmək bacarığını zəruri edir (European Commission, 2023).

Rəqəmsallaşma sosial məsuliyyət və etik davranış prinsiplərini də karyera planlamasının tərkib hissəsinə çevirir. “Yaşıl iqtisadiyyat” və “dayanıqlı inkişaf” anlayışları ilə uyğun karyera modelləri formalaşır (Mammadov, 2023). İmamverdiyev (2022) qeyd edir ki, süni intellektin sosial-iqtisadi təsirlərinə nəzarət üçün etik normaların və insan yönümlü qərarvermə sistemlərinin gücləndirilməsi vacibdir.

Eyni zamanda, rəqəmsal transformasiya əmək bazarında ömürboyu öyrənmə (lifelong learning) və peşəkar çevikliyin əsas prinsipə çevrilməsini zəruri edir. Müasir şəraitdə işçilərin bacarıqları sürətlə köhnəlir və yeni texnologiyalara uyğunlaşma qabiliyyəti iqtisadi rəqabət üstünlüyünün əsas göstəricisinə çevrilir (Dünya İqtisadi Forumu, 2023). Təhsil müəssisələrinin və işəgötürənlərin əməkdaşlığı nəticəsində formalaşan “dual təhsil” modelləri praktiki biliklərin artırılmasına, eyni zamanda, rəqəmsal və analitik bacarıqların inkişafına xidmət edir. Bu model gənclərin əmək bazarına keçidini asanlaşdırır, qadınların və sosial qrupların inklüziv iştirakını təmin edir və nəticədə insan kapitalının keyfiyyətini yüksəldir. Beləliklə, rəqəmsal iqtisadiyyat dövründə uğurlu karyera planlaması davamlı öyrənmə, sosial məsuliyyət və texnoloji adaptasiyanın sintezini tələb edir.

Rəqəmsal dövrdə əmək bazarında formalaşan yeni reallıqlar eyni zamanda bacarıqların təsnifatı və dəyər zəncirinin strukturunu dəyişir. Artıq əmək resursunun qiymətləndirilməsi təkcə bilik və təcrübəyə əsaslanmır, həm də fərdin real vaxtda öyrənmə qabiliyyəti, adaptivliyi və rəqəmsal davranış

modelləri ilə ölçülür. McKinsey (2021) qeyd edir ki, yüksək səviyyəli koqnitiv bacarıqlar – problem həll etmə, strateji təhlil və yaradıcı yanaşma – avtomatlaşdırma dövründə əmək bazarının ən sabit tələb olunan sahələridir. Bu tendensiya göstərir ki, əmək bazarında rəqabətə davamlı olmaq üçün fərdlər həm texniki, həm də psixososial bacarıqların balanslaşdırılmış şəkildə inkişafına üstünlük verməlidirlər. Rəqəmsal transformasiya dərinləşdikcə işəgötürənlərin gözləntiləri də dəyişir və işçilərin özünüinkişaf strategiyaları daha çox fərdiləşdirilmiş modellər tələb edir (ILO, 2022).

Eyni zamanda, qlobal əmək bazarında miqrasiya prosesləri və transsərhəd peşə mobilliyi artmaqdadır. Bu isə multikultural kompetensiya, qlobal düşüncə tərzı və beynəlxalq əməkdaşlıq bacarıqlarının aktuallığını artırır. European Commission (2023) bildirir ki, gələcəyin işçi qüvvəsi təkcə bir ölkənin əmək bazarı ilə məhdudlaşmır, əksinə, qlobal platformalarda rəqabət aparmaq gücünə sahib olmalıdır. Bu realıq rəqəmsal platformalar üzərindən məsafədən işləmənin genişlənməsi, freelancing bazarının böyüməsi və startup ekosisteminin güclənməsi ilə daha da aktuallaşır. Həmçinin, rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitində əmək münasibətlərinin çevik modelləri – gig economy, remote work, hybrid schedule – gənclərin karyera planlamasına yeni baxış bucağı gətirir (Coursera, 2024; OECD, 2022). Bu baxımdan, rəqəmsal bacarıqların inkişafı artıq seçim deyil, iqtisadi zərurət kimi qəbul olunur.

Nəticə

Beləliklə, rəqəmsal dövrdə karyera planlaması yalnız peşə seçimi deyil, həm də fərdin dəyərləri, emosional sabitliyi və texnoloji savadlılığı arasında balans yaratmaq prosesidir. Müasir dövrdə uğurlu karyera yüksək gəlirdən çox, peşəkar məmnunluq, yaradıcı azadlıq və sosial fayda ilə ölçülür (OECD, 2022; Rajabli, 2025).

Texnoloji dəyişikliklər şəraitində çeviklik, ömürboyu öyrənmə (lifelong learning) və rəqəmsal etik davranış fərdlərin ən vacib üstünlüklərinə çevrilir. Süni intellektin və avtomatlaşdırmanın sürətlə yayıldığı bir dövrdə dayanıqlı karyera planlaması yalnız yeni texnologiyalara uyğunlaşmaq deyil, həm də onları etik, sosial və insani dəyərlərlə birləşdirmək bacarığına əsaslanır. Gələcək əmək bazarının uğuru həm fərdlərin, həm də dövlətlərin rəqəmsal transformasiyaya nə dərəcədə çevik uyğunlaşmasından asılı olacaqdır. Bu baxımdan karyera planlaması təkcə fərdi deyil, həm də milli miqyasda strateji məsələ kimi dəyərləndirilməlidir. Təhsil sisteminin yenilənməsi, rəqəmsal bacarıqların erkən yaşdan formalaşdırılması və innovativ sahibkarlıq təşəbbüslərinin təşviqi insan kapitalının davamlı inkişafını təmin edən əsas amillərdəndir (Dünya İqtisadi Forumu, 2023; Tapdıqov, 2023; İmamverdiyev, 2022, Məmmədov, 2023). Bu istiqamətdə atılan addımlar rəqəmsal iqtisadiyyatın səmərəliliyini artırmaqla yanaşı, sosial ədalət, bərabər imkanlar və inklüziv inkişaf üçün də zəmin yaradır.

Əlavə olaraq qeyd etmək lazımdır ki, rəqəmsal dövrün çağırışları karyera planlamasında çevik qərarvermə, yeni bacarıqların sürətli mənimsənilməsi və dəyişən əmək mühitinə uyğunlaşdırılmış strategiyaların qurulmasını zəruri edir. Bu proses həm fərdlərin proaktiv inkişaf mövqeyini gücləndirir, həm də dövlət və müəssisələr üçün insan kapitalının keyfiyyətinin artırılması baxımından strateji əhəmiyyət daşıyır. Rəqəmsal transformasiya dərinləşdikcə karyera planlaması daha çox məlumat yönümlü, texnoloji əsaslı və şəffaf qərar mexanizmlərinə söykənəcək ki, bu da əmək bazarında dayanıqlığın təmin edilməsinə mühüm töhfə verəcəkdir.

Ədəbiyyat

1. Azərbaycan Respublikasının Rəqəmsal İnkişaf və Nəqliyyat Nazirliyi. (2024). *Rəqəmsal transformasiya strategiyası – 2025*.
2. Coursera. (2024). *Global Skills Report 2024: Navigating the Workforce of Tomorrow*. Mountain View, CA.
3. European Commission. (2023). *Digital Economy and Society Index (DESI) Report 2023*.
4. İmamverdiyev, Y. (2022). *Süni intellekt və onun sosial-iqtisadi təsirləri*. Elm və Təhsil.
5. ILO – International Labour Organization. (2022). *Digitalization and the Future of Work*. ILO.

6. LinkedIn Economic Graph. (2023). *Global Skills Report 2023*. Retrieved from <https://linkedin.com/economicgraph>](<https://linkedin.com/economicgraph>
7. McKinsey Global Institute. (2021). *Reskilling in the Age of Automation*. McKinsey & Company.
8. Mammadov, M. (2023, 25 aprel). *Green restoration, digitalization and innovative solutions serve as key principles for Azerbaijan's agri-food system – minister*.
9. OECD. (2022). *Skills Outlook 2022: The Future of Work and Skills*. OECD Publishing.
10. Rajabli, İ. (2025). Rəqəmsal bacarıqların formalaşması və karyera planlamasında yeni trendlər. *Bakı Biznes Universiteti Elmi Xəbərləri*, (2), 45–53.
11. Schwab, K. (2020). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.
12. Tapdıqov, E. (2023). *Rəqəmsal iqtisadiyyatın inkişaf istiqamətləri və əmək bazarına təsiri*. İqtisad Universiteti Nəşriyyatı.
13. World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*.

Daxil oldu: 01.08.2025

Qəbul edildi: 02.11.2025