

*Kazımova Nigar*  
*Bakı Biznes Universiteti*  
*Müəllim*  
*E-mail:nigar.novruzlu18@gmail.com*  
*Əlaqə nömrəsi: (+994) 77-347-19-88*

## AI VƏ TEXNOLOGİYA FONUNDA İNSAN BACARIQLARININ ƏHƏMİYYƏTİ VƏ TRANSFORMASIYASI

### *Xülasə*

Süni intellekt (AI), avtomatlaşdırma və rəqəmsallaşma prosesləri təşkilatlarda əməyin strukturunu köklü şəkildə dəyişmişdir. Texnologiyanın rutin tapşırıqları əvəz etməsi fonunda “insan bacarıqları” adlandırılan yumşaq kompetensiyalar əmək bazarında strateji üstünlüyə çevrilmişdir. Dünya İqtisadi Forumu, McKinsey və OECD tədqiqatları göstərir ki, gələcəyin iş modellərində ən çox tələb olunan bacarıqlar analitik düşüncə, problem həlli, kommunikasiya, emosional intellekt və yaradıcı adaptasiya kimi xüsusiyyətlərdir.[ 2] Texniki biliklər sürətlə köhnələrkən, insanın sosial və psixoloji qabiliyyətləri uzunmüddətli dəyər yaradır. Daniel Golemanın EQ konsepsiyasına görə, liderlik effektivliyinin 60%-dən çoxu emosional intellektlə bağlıdır ki, bu isə AI sistemlərinin məhdud olduğu sahə olaraq qalır.

**Açar sözlər:** Süni intellekt,gələcəyin bacarıqları,yumşaq bacarıqlar, texnologiya, insan münasibətləri

### *Abstract*

Artificial intelligence (AI), automation, and digitalization processes have fundamentally reshaped the structure of labor within organizations. As technology increasingly replaces routine tasks, soft competencies-referred to as “human skills”-have become a strategic advantage in the labor market. Research conducted by the World Economic Forum, McKinsey, and the OECD shows that the most in-demand skills in future work models include analytical thinking, problem-solving, communication, emotional intelligence, and creative adaptability. While technical knowledge rapidly becomes outdated, human social and psychological abilities create long-term value. According to Daniel Goleman’s concept of Emotional Intelligence (EQ), more than 60% of leadership effectiveness is attributed to emotional intelligence-an area where AI systems continue to remain limited.

**Keywords:** Artificial intelligence, future skills, soft skills, technology, human relations

### *Giriş*

Rəqəmsal transformasiya dövründə texnologiyalar sürətlə dəyişir və texniki biliklər (hard skills) tez köhnəlir. Lakin Soft Tech bacarıqlar insanın əməkdaşlıq, ünsiyyət, kreativlik və adaptasiya qabiliyyətləri daha uzunmüddətli və yenilənə bilən strateji kompetensiyalar kimi ön plana çıxır. Müasir biznes ekosistemi göstərir ki, yüksək texnoloji mühitdə uğurun yalnız texniki savadla deyil, insanı “insan edən” yumşaq bacarıqlarla tamamlandığı sübut olunmuşdur. Rəqəmsallaşma, avtomatlaşdırma və süni intellekt texnologiyalarının inkişafı həm iqtisadi modelləri, həm də təşkilat davranışlarını yenidən formalaşdırmışdır. Əvvəllər insan əməyinin dəyəri daha çox fiziki və texniki bacarıqlarla ölçülürdüsə, indi iş dünyasında fərqli paradiqma formalaşmışdır: texnologiya təkrarlanan tapşırıqları avtomatlaşdıqca, insan yönümlü bacarıqlar - liderlik, empatiya, yaradıcı düşünmə və komanda işi kimi yumşaq kompetensiyalar daha çox

strateji kapitale çevrilir. Bu dəyişiklik “insanın yenidən kəşfi” kimi dəyərləndirilir.[3]

### **Tədqiqat**

AI sistemləri böyük həcmli məlumatı təhlil etməkdə, modelləşdirməkdə və qərar alternativləri yaratmaqda yüksək səmərəliliyə malikdir. Lakin insanın sosial təcrübəsi, emosional qavrayışı və intuisiya kimi xüsusiyyətləri maşın alqoritmləri ilə təkrarlamaq çətindir. Bu səbəbdən insan bacarıqları texnologiyanın deyil, sistemin dayanıqlılığının təminatçısı kimi qiymətləndirilir. Dünya İqtisadi Forumunun hesabatına görə, 2030-cu ildə ən çox tələbat olacaq ilk 10 bacarığın 7-si məhz yumşaq bacarıqlar olacaq. Bu rəqəm texnologiyanın yüksəlişi fonunda insan faktorunun azalması deyil, əksinə rolunun diferensiasiyası mənasına gəlir.[2]

İndiki dövrdə texniki biliklər təhlükəsiz, amma yetərli deyil. İstehsalat, xidmət və təhsil sistemlərində insan-insan, insan-AI və insan-sistem əlaqələrinin idarə olunması yumşaq bacarıqları zəruri edir.

Avtomatlaşdırma texniki işləri ələ alır, insan isə yaradıcılıq və koordinasiya sahəsinə keçir. Müəssisələr ən çox ünsiyyət və adaptasiya çatışmazlığından itki yaşayır. Komanda işinin uğuru emosional və sosial koordinasiyadan asılıdır. Liderlik indikatorları artıq yalnız peşəkar biliklə yox, insan yönümlülüyünə görə qiymətləndirilir

Müasir dövr əmək bazarında əsas tendensiyalardan biri SoftTech bacarıqların hibritinə malik olması bacarmaqdır. Yəni əmək bazarında dayanıqlılığı qorumaq və inkişaf etmək üçün IA və Soft bacarıqların sintezini düzgün yaratmaq lazımdır. AI məlumatı emal edir, modellər qurur, nəticə çıxarır.

Amma insan həmin nəticələri düzgün analiz etməli, məqsədə uyğun olub-olmadığını qiymətləndirməlidir. AI düzgün cavab verə bilər, amma doğru qərar insandan gəlir. Ona görə də kritik düşünmə və qərar vermə bacarığı vacibdir.

Sosial davranışlar, empatiya və ünsiyyət yalnız şəxslərarası münasibətlərdə deyil, iqtisadi fəaliyyətin təşkilində də mühüm rol oynayır. Emosional intellekt modeli göstərir ki, liderlərin performansının ciddi hissəsi məhz emosiyaları idarə etmə, motivasiya yaratma və əməkdaşlığı təşviq etmə bacarığı ilə bağlıdır. Bu kompetensiyalar təşkilatlarda yeniliklərin qəbulunu asanlaşdırır, konfliktlərin qarşısını alır və komanda harmoniyasını gücləndirir.

Əmək bazarında yumşaq bacarıqların yüksəlişi ali təhsil sistemindən struktur dəyişikliyi tələb edir. Bilgi mərkəzli yanaşmadan bacarıq əsaslı təlimə keçid zəruridir. Problem əsaslı öyrənmə, qrup layihələri, debat və müzakirə metodikası, təqdimat bacarığı təlimləri, kommunikasiya və liderlik modulları kimi metodlar yumşaq bacarıqların formalaşması üçün tələbələrin praktiki mühitdə təcrübə qazanmasını təmin edir. Universitetlər yalnız bilik verən müəssisə deyil, insan davranışlarını inkişaf etdirən mühit kimi qəbul olunmalıdır.

Müasir təşkilatlar əməkdaş seçimində daha çox davranış əsaslı göstəricilərə diqqət yetirirlər. İşə qəbul prosesində test, təqdimat, rol oyunu və simulyasiya metodlarının tətbiqi bunun sübutudur. Tədqiqatlar göstərir ki, inisiativlik, çeviklik, əməkdaşlıq və məsuliyyətlik kimi səriştələr iş performansının uzunmüddətli proqnozlaşdırıcılarıdır. Texniki bacarıqlar dinamik mühitdə tez köhnəlir, sosial bacarıqlar isə çoxfunksional şəkildə tətbiq edilir.[3]

AI ilə insanın münasibəti rəqabətdən daha çox tamamlayıcılıq modeli ilə izah olunur. AI məlumatı analiz edir, qərar alternativləri yaradır. İnsan isə bu məlumatı mənalandırır, sosial kontekstə uyğunlaşdırır və təşkilat mədəniyyəti ilə harmonizasiya edir. Ən uğurlu təşkilatlar AI alətlərini insan yönümlü liderliklə inteqrasiya edənlərdir.

### *Nəticə*

Süni intellekt dövrü insanın iş həyatındakı rolunu aradan qaldırmır, əksinə onun strateji

dəyərini yenidən müəyyənləşdirir. Yumşaq bacarıqlar fərdi uğurun, təşkilati innovasiyanın və dayanıqlılığın əsas determinantına çevrilmişdir. Bu kompetensiyaların inkişafı ali təhsil sisteminin prioritetinə, işəgötürənlərin strateji investisiyasına və fərdlərin özünəinkişaf gündəminə daxil edilməlidir.

Beləliklə, AI əsrində ən böyük rəqabət üstünlüyü insan olmağı bacarmaqdır ,yəni empatiya qurmaq, yönləndirmək, uyğundurlaşmaq və dəyər yaratmaq. Soft Tech bacarıqlar insan potensialının strateji kapitalı kimi qəbul edilir. Rəqəmsallaşma kontekstində məhz bu bacarıqlar fərdin lider, innovator və çevik əməkdaş kimi inkişafını təmin edir. Təhsil, biznes və idarəetmə sistemləri soft bacarıqların inkişafını prioritetləşdirərsə, əmək bazarı daha dayanıqlı, humanist və innovativ olacaq.

### **İSTİFADƏ EDİLMİŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI**

1. Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. New York: Bantam Books.
2. World Economic Forum. (2023). Future of Jobs Report 2023. Geneva: WEF Publications. Retrieved from <https://www.weforum.org>
3. McKinsey Global Institute. (2022). The future of work in an age of artificial intelligence. McKinsey & Company. Retrieved from <https://www.mckinsey.com>
4. OECD. (2020). 21st century skills for the future workforce. OECD Skills Framework. Retrieved from <https://www.oecd.org>
5. Deloitte Insights. (2021). Future of human capital and skill transformation. Deloitte Research.
6. International Labour Organization (ILO). (2022). Digital skills and the future of work: Policy perspectives. Geneva: ILO Publications.