

Закирова Феруза Махмудовна,

Муҳаммад ал-Хоразмий номидаги Тошкент ахборот-технологиялари университети "Ахборот таълим технологиялари" кафедраси профессори, педагогика фанлари доктори

Ашуров Исомиддин Бахриддинович,

Абдулла Авлоний номидаги халқ таълими муаммоларини ўрганиш ва истиқболларини белгилаш илмий тадқиқот институти мустақил тадқиқотчиси, "Ўзбектелеком" акциядорлик компанияси "Телекоммуникация ва персонални ривожлантириш маркази" филиали директори ўринбосари

ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЯ СОҲАСИ РАҲБАР КАДРЛАРИ ВА МУТАХАССИСЛАРИНИНГ МАЛАКА ОШИРИШ ДАВРИЙЛИГИ, УНИНГ СИФАТИ ВА ШАКЛИГА БЎЛГАН МУНОСАБАТЛАРИНИ ТАДҚИҚ ЭТИШ

УЎК: 005.962.1:654

DOI: 10.34920/SO/VOL_2022_ISSUE_8_2

**ЗАКИРОВА Ф.М., АШУРОВ И.Б. ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЯ СОҲАСИ РАҲБАР
КАДРЛАРИ ВА МУТАХАССИСЛАРИНИНГ МАЛАКА ОШИРИШ ДАВРИЙЛИГИ,
УНИНГ СИФАТИ ВА ШАКЛИГА БЎЛГАН МУНОСАБАТЛАРИНИ ТАДҚИҚ ЭТИШ**

Ушбу мақолада, телекоммуникация соҳасида меҳнат қилувчи раҳбар кадрлар ва мутахассислар иштирок этган онлайн сўрови натижаларини таҳлил қилиш орқали мазкур соҳада малака ошириш даврийлиги, сифати ва малака оширишнинг шаклига бўлган муносабатларини аниқлаш, хулоса қилиш ва улар асосида таклиф ва тавсияларни ишлаб чиқиш ҳақида сўз боради.

Таян сўз ва тушунчалар: тараққиёт стратегияси, телекоммуникация, инсон капитали, раҳбар кадрлар, малака ошириш тизими, шакли, даврийлик, мустақил таълим олиш, узлуксиз касбий ривожлантириш.

ЗАКИРОВА Ф.М., АШУРОВ И.Б. ИССЛЕДОВАНИЕ ОТНОШЕНИЯ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИИ К ПЕРИОДИЧНОСТИ, КАЧЕСТВУ И ФОРМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

В данной статье рассматривается определение отношений между периодичностью, качеством и формой повышения квалификации в сфере телекоммуникаций путём анализа результатов онлайн-опроса руководящих кадров и специалистов, работающих в данной сфере, на их основе сделаны выводы и разработаны предложения и рекомендации.

Ключевые слова и понятия: стратегия развития, телекоммуникация, человеческий капитал, управленческий персонал, система обучения, форма, периодичность, самообразование, непрерывное профессиональное развитие.

ZAKIROVA F.M., ASHUROV I.B. THE RESEARCH OF THE RELATIONSHIP OF MANAGERS AND SPECIALISTS IN THE FIELD OF TELECOMMUNICATIONS TO THE PERIODICITY OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT, ITS QUALITY AND FORM

This article examines the definition of the relationship between the frequency, quality and form of advanced training in the field of telecommunications by analyzing the results of an online survey of managers and specialists working in this field, on their basis conclusions are drawn and proposals and recommendations are developed.

Key words and concepts: development strategy, telecommunications, human capital, management personnel, training system, form, periodicity, self-education, continuous professional development.

Кириш.

Янги Ўзбекистонни барпо этишга йўналтирилган кенг қўламли ижтимоий-иқтисодий, маданий-маърифий ва сиёсий-ҳуқуқий ислохотларнинг муҳим таркибий қисми таълим соҳасини ислоҳ қилиш ва замонавий технологиялар асосида узлуксиз касбий ривожлантириш тизимини модернизация қилишдан иборатдир. Кенг жамоатчилик муҳокамаси натижасида «Ҳаракатлар стратегиясидан — Тараққиёт стратегияси сари» тамойилига асосан ишлаб чиқилган 2022 — 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясида¹ “инсон капиталини ривожлантириш” еттита устувор йўналишидан бири сифатида белгилашни таълим тизимини ислоҳ қилиш нақадар муҳим масала эканлигини билдиради.

Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясида белгиланган “Давлат хизматчиларининг касбий тайёргарлик, моддий ва ижтимоий таъминот даражасини ошириш” вазифасини бажаришнинг амалга ошириш механизми сифатида барча даражадаги раҳбар кадрлар ва ходимларнинг «ҳаёт давомида

таълим олиш» (Life Long Learning) тамойили асосида бутун фаолияти давомида ўзларига зарур бўлган кўникмаларини ривожлантириб боришга қаратилган малака ошириш тизимининг ягона қоидаларини белгилаш топширилган².

Тараққий этган мамлакатларда таълим ва унинг ўрни, инсонларнинг интеллектуал салоҳияти ва янгиликка интилувчанлик ва изланувчанлик қобилиятларини алоҳида қайд этиш лозим. Дунё тажрибаси шуни кўрсатадики, “инсон капиталини ривожлантириш”да таълим тизимини ислоҳ қилиш билан бирга, малака оширишни ташкил этишнинг узлуксизлигини таъминлаш, замонавий таълим технологияларини жорий этиш ҳамда раҳбар кадрлар ва ходимларни касбий ривожланишнинг янги шакллари ўзлаштириш орқали узлуксиз касбий ривожлантиришнинг вариатив тизимини ишлаб чиқиб амалиётга жорий этиш асосий йўналишлар сифатида кўриб чиқилмоқда.

Мавзунинг долзарблиги:

Телекоммуникация соҳаси дунёда энг жадал ривожланаётган соҳалар сира-

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022 — 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сонли Фармони.

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022 — 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сонли Фармони, 2-илова, 35-банди.

сига кирганлиги сабабли жаҳоннинг деярли барча давлатларида соҳа раҳбар кадрлари ва ходимларининг узлуксиз касбий ривожлантириб бориш доимий диққат эътиборда бўлиб келмоқда. Ўзбекистоннинг Электрон ҳамкорлик индекси ва Электрон ҳукуматни ривожланиш индексларидаги халқаро рейтингини яхшилаш бўйича бир қатор ижобий ўзгаришлар қилаётган бўлсада, жаҳон мамлакатлари ўртасида ҳам ва ҳатто Марказий Осиё мамлакатлари ўртасида ҳам нисбатан паст кўрсаткичларни қайд этиб келмоқда.

Бу эса телекоммуникация соҳаси раҳбар кадрлари ва мутахассисларининг узлуксиз касбий ривожлантириш жараёнларини тадқиқ этиш ҳамда малака ошириш шакли, даврийлиги ва сифатини ошириш бўйича замонавий талаблар асосида такомиллаштириб боришни тақозо этади.

Мақоланинг мақсади:

Телекоммуникация соҳасида меҳнат қилувчи раҳбар кадрлар ва мутахассислар иштирок этган сўров натижаларини таҳлил қилиш орқали мазкур соҳада малака ошириш даврийлиги, сифати ва малака оширишнинг шаклига бўлган муносабатларини аниқлаш, хулоса қилиш ва улар асосида таклифлар ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқот объекти:

Телекоммуникация соҳаси раҳбар кадрлари ва мутахассисларининг малака ошириш жараёнларига бўлган муносабати.

Тадқиқот предмети:

Телекоммуникация соҳаси раҳбар кадрлари ва мутахассисларининг малака ошириш даврийлиги, сифати ва малака оширишнинг шакли.

Тадқиқот усуллари:

Мақола мавзусига доир тадқиқот жараёни статистик таҳлил, методик адабиётлар таҳлили ва социологик (электрон сўров, суҳбат) таҳлиллар асосида олиб борилди.

Мақоланинг илмий моҳияти:

1. Телекоммуникация соҳаси раҳбар кадрлари ва мутахассисларининг малака ошириш жараёнларига бўлган муносабатлари таҳлил қилинди.

2. Телекоммуникация соҳаси раҳбар кадрлари ва мутахассисларининг малака ошириш даврийлиги, сифати ва малака оширишнинг шаклига бўлган муносабатлари аниқланди.

3. Телекоммуникация соҳасида раҳбар кадрларнинг узлуксиз касбий ривожлантириш жараёнларини бошқариш механизмларини такомиллаштириш юзасидан асосланган таклифлар берилди.

Мақола мавзусининг ўрганилганлик даражаси:

Республикада таълимда самарадорликни таъминлаш ҳамда малака ошириш тизимида даврийлик, сифат ва малака ошириш шаклига доир илмий изланишларни фалсафий, сиёсий, социологик, тарихийлик нуқтаи-назаридан А.Абдуқодиров, Қ.Абдуллаев, Ш.Адашбоев, М.Акилбаева, У.Бегимкулов, Ф.Закирова, Н.Муслимов, А.Обидов, Т.Шоймардоновлар томонидан ўрганилган.

Мамлакатимизда кўп ҳолларда инсон капиталини ривожлантиришга тикилган маблағни аксарият корхоналар харажатлар сифатида қарайди ва харажатларни қисқартиришга уринади, лекин ривожланган давлатларнинг корхоналарида бундай харажатларни узоқ муддатли инвестиция деб билади ва корхонанинг ривожланиш стратегияси асосида харажатлар қилиб боради.

Инсон капиталини ривожлантиришда бошқалардан фарқли ўлароқ, кадрлар малакасини оширишга тўғри киритилган инвестиция жуда муҳим аҳамиятга эга. Замонавий жамиятда, инсон капиталини ўстиришда кадрларнинг узлуксиз малакасини ошириш тизими таълим тизимининг муҳим элементи бўлиб хизмат қилади¹.

Инсон капиталини тадқиқ қилган олимлардан бири Г. Беккер "Инсон капитали ижтимоий муносабатларда инсоннинг меҳнат потенциалини ривожлантиришига, соғлиғига, билим ва маҳоратига, ўз қобилиятини намоён

¹ Сорокина и др. "Организационный и финансовый механизм модернизации системы повышения квалификации и переподготовки кадров в регионе // Научный журнал. Национальные интересы: приоритеты и безопасность – 2009. – №24(57). – с.13.

қилишига қаратилган узоқ муддатли инвестиция ҳисобига шаклланади¹ – дейди.

Яна бир қатор олимлар К. Макконел ва С. Брюларнинг таъкидлашича, инсон капиталига сармоя киритиш – “ишчиларнинг малака ва кўникмаларини ва шу тариқа меҳнат унумдорлигини оширадиган ҳар қандай ҳаракатдир. Бирор ишчининг маҳсулдорлигини оширадиган харажатларни инвестиция сифатида кўриш мумкин, чунки қилинган ушбу харажатлар келажакда келадиган даромад оқими орқали кўп марта қопланишини кутиш билан амалга оширилади².

Республикамиз иқтисодиётининг барча жабҳаларида, шу жумладан телекоммуникация соҳасида ислохотларнинг жадал ва самарали кечиши, унинг бошида турган инсон омилига сўзсиз боғлиқ.

Ахборот асрида ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш соҳасини ахборотлаштиришга бўлган талабнинг ортиши телекоммуникация инфратузилмасини жадал суръатларда ривожланишини тақозо этади. 2018 – 2021 йилларда интернетга кенг полосали кириш портлари сони 1,2 млн.дан 3,9 млн.тани, мобил таянч станциялар сони 23 мингтадан 46 мингтани, оптик толали кабел узунлиги 26,6 минг км.дан 118,6 минг км.ни ташкил этган бўлса, симли ва мобиль алоқа интернетдан фойдаланувчилар сони 20,0 млн.дан 27,2 млн. нафарни, мобил абонентлари сони 22,8 млн.дан 29,0 млн.нафарни ташкил этди³.

2021 йил июл ойида Жаҳон банки Марказий Осиёда интернетга кириш бўйича ҳисоботини эълон қилди. Ҳисоботга кўра, ҳозирда Ўзбекистонда ҳар 100 аҳолига тўғри келадиган интернетга кенг полосали кириш технологияси асосида уланган абонентлари сони 12,7 нафарни ташкил этади, бу эса жаҳондаги ўртача кўрсаткичдан (13,26) биров пастроқдир⁴.

¹ Беккер Г. Экономика семьи и макроповедение // США: ЭПИ. 1994. № 2. С. 99–107.

² Муравьева К.Н. «Инвестиции в человеческий капитал» // Управленческое консультирование. – 2013. – №1. – с.93-98.

³ <https://mitc.uz/uz/pages/communication>

⁴ <https://blogs.worldbank.org/ru/europeandcentralasia/how-central-asia-can-ensure-it-doesnt-miss-out-digital-future>

Электрон ҳамкорлик индекси (E-Participation Index, EPART)да ўз рейтингини 24 поғонага (0.6780, ўртача халқаро индекс – 0.4625) яхшилади. Шунингдек, Ўзбекистон Электрон ҳукуматни ривожланиш индекси (E - Government Development Index, EGD)да ўз рейтингини 20 поғонага (0.5434, ўртача халқаро индекс – 0.4922) яхшилади. Ушбу индекс учта субиндекс асосида шаклланади: онлайн хизматлар индекси 0.6884 (ўртача жаҳон индекс – 0.4623), телекоммуникация инфратузилмаси 0.2463 (ўртача жаҳон индекс – 0.3711) ва инсон капитали индекси 0.6954 (ўртача жаҳон индекс – 0.6432)⁵. Телекоммуникация соҳасида салмоқли ишлар амалга оширилганлигига қарамасдан Электрон ҳукуматни ривожланиш индексидаги “онлайн хизматлар индекси” ва “инсон капитали индекси” ўртача жаҳон индексидан юқори, лекин “телекоммуникация инфратузилмаси индекси” ўртача жаҳон индексидан пастлигидан ташқари, Осиё мамлакатлари ўртасида ҳам, Марказий Осиё мамлакатлари ўртасида ҳам нисбатан паст кўрсаткич ҳисобланади ҳамда бу йўналишдаги ишларни янада жадал ва самарали ташкиллаштиришни талаб этади.

Телекоммуникация соҳасида раҳбар кадрлар ва ходимларнинг малака ошириш даврийлиги, сифати ва малака оширишнинг шаклига бўлган муносабатларини таҳлил қилиш асосида малакали кадрларни тайёрлашдаги мавжуд муаммоларни аниқлаш, таҳлил қилиш ва илмий ечимлар бериш мақсадида сўров ўтказилди.

Республиканинг барча вилоятларини қамраган ҳолда электрон сўровнома ўтказилиб, сўровномада 488 нафар респондент иштирок этди. Ундан 237 нафари турли бўғинлардаги раҳбар кадрлар ва 251 нафари мутахассислардан иборат бўлди.

Сўровнома асосида респондентлардан олинган маълумотлар таҳлил қилинди. Улардан 348 нафарини эркаклар ва 140 нафарини аёллар ташкил этиб, 335 нафари олий, 140 нафари ўрта махсус, 13 нафари ўрта маълумотлиларни ташкил этади (1-жадвалга қаранг).

⁵ <https://mitc.uz/ru/news/261>

1-жадвал. Сўровномада иштирок этган респондентларнинг ҳудудлар бўйича тақсимоти.

№	Ҳудуд номи	Респон- дентлар сони	Раҳбар кадр-лар сони	Мута- хассис- лар сони	Маълумоти			Жинси	
					Олий	Ўрта мах- сус	Ўрта	Эркак	Аёл
1	Қорақалпоғистон Республикаси	27	14	13	15	10	2	18	9
2	Тошкент шаҳри	147	73	74	130	17	-	100	47
3	Андижон вилояти	3	2	1	3	-	-	3	-
4	Бухоро вилояти	118	38	80	50	61	7	77	41
5	Жиззах вилояти	3	1	2	3	-	-	3	-
6	Навоий вилояти	24	9	15	8	15	1	13	11
7	Наманган вилояти	36	27	9	29	5	2	32	4
8	Самарқанд вилояти	9	5	4	9	-	-	4	5
9	Сирдарё вилояти	34	22	12	17	16	1	26	8
10	Сурхондарё вилояти	15	11	4	12	3	-	10	5
11	Тошкент вилояти	21	6	15	15	6	-	18	3
12	Фарғона вилояти	2	1	1	2	-	-	2	-
13	Хоразм вилояти	40	21	19	34	6	-	34	6
14	Қашқадарё вилояти	9	7	2	8	1	-	8	1
	Жами	488	237	251	335	140	13	348	140

Мақола мавзусидан келиб чиқиб, сўровномада иштирок этган раҳбар кадрлар ва ходимларга доир маълумотларни таҳлил қиламиз.

“Ишдан ажралган ҳолда охириги марта қачон малака ошириш ўқув курсида иштирок этгансиз?” – деган саволга 237 нафар раҳбардан 32 нафари ҳар йил малака оширган, 205 нафарининг малака оширган даврийлиги камида икки йилдан ортиқ вақтни, 251 нафар мутахассисдан эса 35 нафари ҳар йил малака оширган, 216 нафарининг малака оширган даврийлиги камида икки йилдан ортиқ вақтни ташкил этади.

“Малака ошириш тизимида етарлича билим ва малакага эга бўлдингизми?” – деган саволга 237 нафар раҳбардан 131 нафари етарли янги билим ва малакага эга бўлганлигини, 106 нафари эса қисман ёки умуман янги билим ва малакага эга бўлмаганлигини, 251 нафар мутахассисдан эса 112 нафари етарли янги билим ва малакага эга бўлганлигини, 139 нафари эса қисман ёки умуман янги билим ва малакага эга бўлмаганлигини билдирган.

“Малака оширишнинг Сизга маъқул бўлган даврийлигини танланг” – деган саволга 237 нафар раҳбардан 146 нафари ҳар йили, 54 нафари ҳар икки йилда, 29 нафари ҳар уч йилда ва қолган 8 нафари бошқа малака оши-

риш даврийлигини белгилаган. 251 нафар мутахассисдан 147 нафари ҳар йили, 51 нафари ҳар икки йилда, 49 нафари ҳар уч йилда ва қолган 4 нафари бошқа малака ошириш даврийлигини белгилаган.

“Малака оширишнинг қайси шакли Сизга маъқул? (Бир нечта жавобларни танлашингиз мумкин)” – деган саволга раҳбарлардан 194 нафари анъанавий шаклини, 41 нафари масофавий шаклини, 38 нафари мустақил ўқиб билим орттириш шаклини ва 27 нафари муқобил малака ошириш шаклини белгилаган, мутахассислардан 181 нафари анъанавий шаклини, 55 нафари масофавий шаклини, 52 нафари мустақил ўқиб билим орттириш шаклини ва 28 нафари муқобил малака ошириш шаклини белгилаган.

Раҳбар кадрлар ва ходимларнинг узлуксиз касбий ривожлантириб боришда малака оширишнинг даврийлиги ва унинг сифатига кўп жиҳатдан боғлиқ. Ўтказилган сўров таҳлиллар шуни кўрсатадики, раҳбар ва ходимларнинг атиги 13,7 фоизи ҳар йили малакасини ошириб боради, қолганлари икки, уч ва ундан кўпроқ йиллар даврийлиги бўйича амалга оширилади. Бундай даврийликка асосланган

анъанавий малака ошириш тизими ҳозирги замон талабларига тўлиқ жавоб бермайди¹.

Бундан ташқари, малака ошириш сифатига келадиган бўлсак, сўровномада иштирок этган раҳбар ва ходимларнинг атиги 49,8 фоизи ўзи қатнашган ўқув курсида билим ва малакага эга бўлганлигини билдирганлигини, қолган яримидан бир оз кўпроқ раҳбар ва ходимлар қатнашган ўқув курсларидан янгилик ва етарлича билим олмаганликларини инобатга олиб, малака ошириш тизимида ҳам аниқланиши керак бўлган камчилик ва муаммолар мавжудлиги ҳамда уларни тадқиқ қилишни тақозо этади.

Ўтказилган онлайн сўровнома натижаси шуни кўрсатадики, телекоммуникация соҳаси дунёда энг жадал ривожланаётган соҳалар сирасига кирсада, бу суръатга мос равишда ушбу соҳанинг турли бўғин раҳбар кадрлари ва ходимларининг малакасини ошириш даврийлиги, сифати ва шакли талабларга тўлиқ жавоб бермайди.

Телекоммуникация инфратузилмасини жадал ривожлантириш, кўрсатилаётган хизматлар тури ва сифатини ошириш, телекоммуникация тармоқларида эксплуатация қилиш мураккаб бўлган турли техника ва технологияларни жорий этиш ва эксплуатация қилиш, уларни узлуксиз ва хавфсиз ишлашнинг таъминлаш, шунингдек соҳада илмий-тадқиқот ва инновацион ишларининг фаол бориши кўп жиҳатдан юқори, ўрта ва қуйи бўғим раҳбар кадрларнинг бошқарув маҳорати ва малакасига боғлиқ.

Раҳбар кадрларнинг бошқарув маҳорати ва малакаси малака ошириш таълим муассасаларидаги таълим сифати билан боғлиқ экан, таълим сифати эса у ёки бу корхонадаги ходимларнинг узлуксиз касбий ривожлантириш механизмларини доимий замон талабларига мос равишда такомиллаштирилиб борилаётганлиги билан белгиланади.

Телекоммуникация соҳаси тарихий вақт билан ўлчаганда энг ёш соҳалардан бири бўлишига қарамай, изчил ривожланаётган бу соҳада раҳбар кадрларнинг вазифалари ва хизмат кўрсатаётган телекоммуникация

тармоқлари қурилмалари ва ускуналарининг муҳимлигидан келиб чиқиб, малака ошириш даврийлиги ва сифати ўрганилмаган, илмий-тадқиқ этиш орқали самарали таълим шакллари асослантирилмаган.

Хулоса.

Сўровнома таҳлили шуни кўрсатадики, раҳбар кадрларнинг лавозим мажбуриятларидан келиб чиқиб, малака ошириш шакли ва даврийлигини замонавий талаблар асосида такомиллаштиришни тақозо этади. Чунки, бугунги замон талабларига жавоб бермайдиган малака ошириш механизмлари асосида иш юритиш малакали раҳбар кадрларни тайёрлаш тизимини ишдан чиқаради, бозор талабларига мос бўлмаган кадрлар сони ортиши натижасида малакали раҳбар кадрлар танқислигини юзага келтиради. Бунинг натижасида, телекоммуникация тармоғини жадал кенгайтириш ва бошқаришда, уни узлуксиз ва хавфсиз ишлашнинг таъминлашда ҳамда алоқа хизматлари тури ва сифатини оширишда сезиларли муаммоларни келтириб чиқаради.

Таклифлар:

Телекоммуникация соҳасида раҳбар кадрларнинг узлуксиз касбий ривожлантириш жараёнларини бошқариш механизмларини такомиллаштириш мақсадида:

1) раҳбар кадрларнинг лавозим мажбуриятларидан келиб чиқиб, малака ошириш шаклига масофавий, стажировка, мустақил билим олиш шаклларини қўшиш;

2) раҳбар кадрларнинг малака ошириш даврийлигини узлуксизлик тамойиллари асосида такомиллаштириш;

3) раҳбар кадрларнинг узлуксиз касбий ривожлантириш жараёнларини бошқариш моделини бозор талабларидан келиб чиқиб такомиллаштириш;

4) малака ошириш жараёнида мустақил таълим олиш сифатини бошқаришнинг методик таъминотини қайта ишлаб чиқиш;

5) раҳбар кадрларнинг узлуксиз касбий ривожлантириш бўйича таълим сифатини баҳолаш мезонларини янгилаш;

6) раҳбар кадрларнинг узлуксиз касбий ривожлантириш жараёнларини ахборот тизими асосида бошқариш самарадорлигини ошириш.

¹ Уч ёки беш йилда малака ошириш энди талабга жавоб бермайди – <https://uza.uz/uz/posts/3-eki-5-yilda-malaka-oshirish-endi-talabga-zhavob-bermaydi-video>

Адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022 — 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сонли Фармони.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022 — 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сонли Фармони, 2-илова.
3. Сорокина и др. “Организационный и финансовый механизм модернизации системы повышения квалификации и переподготовки кадров в регионе // Научный журнал. Национальные интересы: приоритеты и безопасность – 2009. – №24(57). – с.13.
4. Беккер Г. Экономика семьи и макроповедение // США: ЭПИ. 1994. № 2. С. 99 – 107.
5. Муравьева К.Н. «Инвестиции в человеческий капитал» // Управленческое консультирование. – 2013. – №1. – с.93-98.
6. <https://mitc.uz/uz/pages/communication>
7. <https://blogs.worldbank.org/ru/europeandcentralasia/how-central-asia-can-ensure-it-doesnt-miss-out-digital-future>
8. <https://mitc.uz/ru/news/261>
9. <https://uza.uz/uz/posts/3-eki-5-yilda-malaka-oshirish-endi-talabga-havob-bermaydi-video>